

ÇİFT KARIYERLİ EŞLER (AİLELER) SORUNU

Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL

Fırat Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü
edemirel@firat.edu.tr

GİRİŞ

Yüzyılımızın başlarından itibaren apaçık gözlemlenen konulardan birisi aile kurumuna olan ilgidir. Bu ilginin ardında yatan temeller, toplumun devamının, ekonomik dayanışmanın ve nesillerin toplumsallaşmalarının aileye dayalı olmasıdır. Bunların yanı sıra aile yapısındaki değişimler ve aile rollerindeki farklılaşmalar da aileye olan ilginin artmasına destek sağlamaktadır. Aile yapısındaki değişimler ve aile rollerindeki farklılaşmalar bağlamında konuya yaklaşıldığında son zamanların hayli ilgi çeken konularından olan “çift kariyerli eşler (aileler)” kavramı ortaya çıkmaktadır. Her ikisi de kariyerli işlerde çalışan eşlerden oluşan aileler, aile kurumu ve aile kurumunun çalışma yaşamı ile etkileşimi açısından incelenmeye değer görülmektedir.

İş ya da meslek, bireylerin iş dışı yaşamlarını da önemli ölçüde etkilemektedir. İş dışı yaşam denilince akla öncelikle aile, aile yaşamı ve aile ile birlikte geçirilen zaman gelmektedir. Kapsama, eğitim, statü ve gelir gibi kariyerle ilişkilendirilebilecek kavramlar eklendiğinde, aile ilişkilerinin ve aile rollerinin olumlu ya da olumsuz anlamda güçlü bir şekilde etkilendiği yoğun ilişkiler ağı ortaya çıkmaktadır. İş’in (meslek, çalışma yaşamı), aile ve toplum arasında köprü görevi üstlendiği düşünüldüğünde, bu yoğun ilişkiler ağı içerisindeki belirgin aktörlerin başlarında gelen “çift kariyerli eşlerin”, aile konusuna ilgi duyan araştırmacılar için özgünlüğünü koruyan konu özelliği göze çarpmaktadır. Kadının değişen toplumsal konumu, eğitim düzeyinin ve çalışma yaşamına katılımının yükseliyor olması da, konunun özgünlüğünü güçlendirmekte ve yeni araştırmalara olan ihtiyacı vurgulamaktadır.

Literatür bulguları, çift kariyerli eşlerle ilgili çalışmaların “kariyerin aile içi rollere etkisi”, “kariyerin aile içi ilişkilere ve iletişime etkisi”, “kariyerin aile üyelerinin mutluluklarına etkisi”, “kariyerin evlilik kalitesine etkisi” ve “çift kariyerli eşlerin çalışma yaşamında karşılaştıkları avantajlar ve dezavantajlar” etrafında şekillendiğini göstermektedir.

Çift kariyerli eşler konusu temel alındığında, Türkçe literatür için diğer bir ifadeyle konuyu Türkiye bağlamında ele alan daha fazla çalışmaya ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir.

Çift kariyerli eşlerin (ailelerin) yukarıda değinilen önemine ve konuyla ilgili çalışmaların gerekliliğine dayanarak kaleme alınan bu kısımda, çift kariyerli eşlere ilişkin kavramsal çerçeveyi, çift kariyerli eşlerin sorunları, avantajları, dezavantajları ve işletmeler açısından çift kariyerli eşler ile ilgili açıklamalar izlemektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kariyer Kavramı

Kariyer kavramı, Türkçe sözlük karşılığına göre “bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” anlamına gelmektedir (TDK, BTS). Türkçe’ye Fransızca’dan (carriera) geçmiştir. Fransızca’da araba yolu, meslek, diplomatik kariyer, bir meslekte geçilmesi gereken aşamalar, yaşamda seçilen yön, araba yarışı için çevrilmiş alan gibi anlamlara gelmektedir. Ayrıca, meslek yaşamı, meslekte başarı, hız ve profesyonel gibi anlamları da içermektedir (Bingöl, 2013:329).

Kariyer; bir iş görenin çalışma yaşamı boyunca izleyebileceği bir görevler dizisi (Odabaşı, 2008:142), seçilen bir iş yolunda ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla deney ve yetenek kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek, daha fazla saygınlık elde etmek anlamlarını içermektedir (Gerek, 2009:3).

Kariyer için “bir kişinin yaşamı boyunca edindiği işe ilişkin deneyim ve etkinliklerle ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışlar dizisi” (Can ve Kavuncubaşı, 2005:159) veya “bireyin yaşam süreci boyunca organizasyonun hem içinde hem de dışında kendine özgü bir gidişatla elde ettiği işle ilgili olan deneyimleri ve diğer deneyimleri” (Yumuşak ve Çoban, 2012:77), “davranış motivleri ile donanmış yaşam boyu süregelen işler serisi” (Aytaç, 2001:9) şeklindeki tanımlar da literatürde yer almaktadır.

Yukarıda paylaşılan kariyer tanımları incelendiğinde bakış açısına ve kullanana göre farklı tanımların yapıldığı görülmektedir. Hem bu tanımlar hem de literatürde rastlanan diğer tanımlar incelendiğinde ortak noktalarının, ilerleme ve gelişme (hiyerarşik yükseliş ve maaş artışı vb.), çalışma yaşamı boyunca girilen işler (kişisel iş tarihçesi), meslek-iş (uzmanlık gerektirme durumuna göre kariyer ya da iş), kişisel olarak elde edilen davranışlar (çalışma yaşamı içerisinde sergilenen işlerden elde edilen deneyim, davranış, tutum ve özellikler) olduğu görülmektedir. Kariyerin, düzenli, uzun vadede planlanmış, bireyin tüm işlerini, ailesini, boş zaman etkinliklerini ve toplumsal etkinliklerini kapsar şekilde geniş bağlamda

düşünülmesi mümkündür. Bir iş olmaktan çok, daha fazla geliri, prestiji ve mesleki saygınlığı açıklamaktadır. Kişinin başarıma duygusuyla, çalışma yaşamında karşılaşılabileceği olanaklarla, görkemle, psikolojik ödüllerle, daha iyi bir yaşam biçimiyle, kimlikle ve sosyal statüyle ilgilidir. Kişinin kendine saygısını güçlendirir, ait olma ihtiyacını destekler ve toplumla iletişim kurmasını kolaylaştırır (Aytaç, 2001:8-10).

Kariyer kavramına, içerdiği anlamlar bütünü yönünden bakıldığında birey ve örgüt olmak üzere iki temel boyut içinde incelendiği söylenebilir. İlk boyut bireyin kişiliğinde oluşmaktadır. Bu boyut, bireyin çalışma yaşamındaki ve içinde bulunduğu örgüt içerisindeki konumunu irdeleme, anlama ve nihayetinde gelecekte nerede olmak istediğini belirleme durumunu ifade etmektedir. İkinci boyutu, bireyin içinde yer aldığı örgüt oluşturmaktadır. Buradaki temel nokta, örgüt ile birey arasında hedefler açısından bir birlikteliğin sağlanmasıdır. (Gerek, 2009:5).

1.2. Çift Kariyerli Eşler Kavramı

Çift kariyerli eşler, en genel anlamda, hem karı hem de kocanın istihdam içinde olması durumu olarak tanımlanmaktadır. Ancak bu tanım, herhangi bir biçimde "çalışma" ile "kariyer" olarak nitelenen işlerde çalışmayı birbirinden ayırmaması yüzünden yetersiz kalmaktadır (Acar, 1994:21-29).

Çift kariyerli eşler (aileler) kavramını anlayabilmek için çalışma ve kariyer kavramlarının net olarak birbirinden ayrılması gerekmektedir. Bu iki kavram arasındaki fark, kadının aile bütçesine katkıda bulunmak için çalışması ile kendi bireysel hedeflerine yönelik çalışması arasındaki fark ile açıklanabilir. İlk örnekte temel hedef ekonomik iken ikinci örnekte ekonomik unsurların yerine kariyer gelişimi öncelenmektedir (Karadoğan, 2009:137-152). “Çalışma” ve “kariyer” kavramlarına vurgu yapılması aradaki farkı açıklamaktadır. Çalışma, gelir getirici herhangi bir iş için emek sarf etme anlamında iken, kariyer ise güçlü bağlılık ve sürekli gelişmeye yönelmiş bir karakter gerektiren işlerde çalışmayı ifade eder (Rapoport ve Rapoport, 1971; aktaran Acar, 1994:21-29)

Her iki eşin de çalıştığı tüm durumlar, çift kariyerli eşler kapsamında düşünülmemelidir. Yukarıda belirtilen, çalışma-kariyer ayrımına dayalı olarak, eşlerin hem aile yaşamını hem de kendi kariyerlerini sürdürme yönünde eylem sergilemeleri söz konusu ise çift kariyerli eşler durumu ortaya çıkmış demektir. Başka bir ifadeyle; her iki eşin aile ilişkisi yanında, çalışmaya da büyük bir istek ve bağlılık gösterdiği, yüksek düzeyde nitelik ve

sorumluluk gerektiren gelişmeci karaktere sahip işlerde çalıştığı aileler, çift kariyerli eşlerin meydana getirdiği ailelerdir (Acar, 1994:21-29).

Çift kariyerli eşlerin her ikisi de çalışma yaşamında kendi kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için yer almakta ve ücret karşılığı çalışmaktadırlar. Burada vurgulanması gereken önemli noktalar ise eşlerin ikisinin de belirli bir uzmanlık alanında olmaları ve belirli kariyer hedeflerinin olmasıdır. Bu özellikleriyle her ikisi de çalışan diğer çiftlerden ayrılan çift kariyerli eşlerin en az bir tane de çocukları bulunmaktadır (Aytaç, 2001:10). Çift kariyerli eşlerin mutlaka evli olmaları gerekmediği (Hall & Hall, 1980; akt: Aytaç, 2001) ve kariyer ilerlemesinin çocuk sahibi olmaya etki ettiği yönünde görüşler de literatürde yer almaktadır (Betz & Fiztgerald, 1987; akt: Aytaç, 2001).

Meslek kariyerlerini ve aile yaşantılarını birlikte sürdürmek isteyen aileleri oluşturan çift kariyerli eşler, çalışma yaşamındaki kariyer tercihlerine bağlı olarak farklı şekillerde görülebilirler (Aytaç, 2001:11):

- a) **Aynı kurumda çalışan ve aynı kariyeri izleyen eşler** (Örneğin; A İşletmesinde her ikisi de kimyager olarak çalışan eşler)
- b) **Aynı kurumda çalışmalarına rağmen farklı kariyerleri izleyen eşler** (Örneğin; A Üniversitesinde biri ekonomi profesörü diğeri tıp profesörü olarak çalışan eşler)
- c) **Farklı kurumlarda çalışan ancak kariyer tercihleri benzeyen eşler** (Örneğin; A işletmesinde insan kaynakları uzmanı olarak ve B İşletmesinde insan kaynakları uzmanı olarak çalışan eşler)
- d) **Farklı kurumlarda çalışan ancak kariyer tercihleri benzemeyen eşler** (Örneğin; A işletmesinde mühendis olarak ve B İşletmesinde pazarlama uzmanı olarak çalışan eşler)

Çift kariyerli eşlerden oluşan ailelerin sergiledikleri yapısal özellikler, dört farklı yapının görülebileceğine işaret etmektedir (Aytaç, 2001:12):

- a) **Aile odaklı yapı:** Her iki eş de kendisini kendi tatminlerinin temelinde ailenin olduğunu kabul etmektedirler. Bu modelde, eşlerden biri kariyerine odaklanırken diğeri aileye odaklanmaktadır ve cinsiyet fark etmektedir.
- b) **Kariyer odaklı yapı:** Her iki eş de kendi kariyerlerine öncelik vermektedirler. Bu modelde, eşler birbirlerine rakip olarak görülebilir. Her ikisi de kariyer için mücadele ettiklerinden, yoğun stres altındadırlar.
- c) **Geleneksel yapı:** Erkek, kariyerine odaklanırken; kadın ise aileye odaklanmaktadır. Bu modelde her iki eş de kariyerlerini takip etmektedirler. Ancak, iyi anlaşılmaktadırlar ve aile yaşamından uzak sayılmazlar.

d) İşbirlikçi yapı: Kadın, kariyerine odaklanırken; erkek ise aileye odaklanmaktadır. Bu modelde, iki eşin de hem iş hem de aile rolleri için gerekeni yaptıkları söylenebilir. Ancak, oldukça yoğun bir stres altındadırlar.

Çift kariyerli eşler için üç farklı bakış açısını içeren bir başka model de söz konusudur (Aytaç, 2001:13-14):

- a) Eşit kariyerli çiftler:** Her iki eşin, aynı işyerinde aynı mesleği icra etmeleri durumudur.
- b) İş paylaşımli çiftler:** Eşlerin hem zamanlarını hem de bulundukları pozisyonu eşit olarak paylaşmaları durumudur. İş paylaşımı ailenin ve eşlerin kariyerlerinin tamamını yönetmektedir.
- c) Hergün iş-ev arasında gidip gelen çiftler:** Aynı alanda çalışan çiftlerin, işe beraber gidip gelmeleri ve zamanlarını (örneğin; tatil) birlikte ayarlamaya çalışmaları durumudur.

Çift kariyerli eşlerin oluşturduğu ailelerin özellikleri şöyle sıralanabilir (Acar, 1994:21-29):

- a) Çalışma yönelimi:** Çiftler (eşler), için çalışma çok önemlidir. Çalışmaya gelişmeci bir yaklaşımın gösterilmekte ve kariyer yönelimli tutum sergilenmektedir.
- b) Aile ile işi uzlaştırma ve evlilik tatmini:** Her iki eş için hem aileye hem de işe her ikisine eşit öncelik ve önem verme eğilimi vardır. Ancak, her eş iki için bunu gerçekleştirmenin oldukça zor olduğu açıktır. Bu nedenle, kadınlar için niyet olarak sürekli, fiilen ise kesikli çalışma modelinin görülebileceğinden söz edilebilir.

Eşlerin bu konuda eşitlikçi bir yaklaşım içinde oldukları iddia edilse de, bireysel, toplumsal ve ekonomik çeşitli faktörlerin etkisiyle bunun gerçekleşmesi oldukça zor görünmektedir. Aile ile işi uzlaştırma nihayetinde evlilik tatmini ve aile mutluluğu, kadınların kariyer izleyip izlememesinden etkilenen bir olgudur. Kadının kariyer sahibi olması, aile mutluluğunu güçlendirici yönde etkileyebileceği (örneğin; evde kapalı kalmama, sıkıntıdan kurtulma) gibi zayıflatıcı yönde de etkileyebilmektedir (örneğin; eş ve çocuklarla gereğince ilgilenememe). Bu durum, kadının çalışması ile birlikte eşlerin motivasyonları, kariyer yönelimleri, çalışma fırsatları, işlerinin niteliği gibi birçok faktörle de yakından ilgilidir.

- c) Aile geçmişi ve sosyal sınıf özellikleri:** Kadınların; önemli bir kısmının üst sosyal sınıfa mensup, küçük ve gerilimli ailelerden geldikleri;

Ailenin ya tek ya da ilk çocuğu oldukları ya da bir şekilde kardeşlerinden ayrı büyüdükleri (tek- yalnız (only-lonely) sendromu),

Çocukluklarında geleneksel kadınlara oranla daha fazla ailelerinden ayrı kaldıkları,
Çalışan veya ev kadınlığı rolünden pek mutluluk duymayan bir anneye sahip oldukları;
Erkeklerin ise; kadınlarla ilişkiye ve empatiye olanak veren ailelerden geldikleri,
Birçoğunun kız kardeşlerinin olduğu,
Babalarına kıyasla anneleriyle daha yakın ilişkiye sahip oldukları,
Erken yaşlarda uyumlu bir aileye ve sosyal seyyaliyete sahip oldukları (annenin çocuklara düşkünlüğü, işsizlik...), belirtilmektedir.

d) Motivasyon ve kişilik özellikleri: Çift kariyerli eşlerin başarı güçlü olduğu ve takdir edilmeye büyük önem verdikleri bilinmektedir. Başarı ihtiyacının, beraberinde getirdiği başarı korkusu ile birlikte büyük bir görev azmi ve kararlı bir bildiğini okuma özelliği de kendini göstermektedir. Bu çiftlerin birbirlerine destekçi olmanın yanı sıra rekabetçi oldukları da belirtilmektedir. Bir başka özellikleri de eşitlikçi olma eğilimi göstermeleridir. Kadınlar kendilerini "dışa dönük, uyarı, gelgeç; erkeklerse sakin, istikrarlı ve azimli olarak görmektedirler.

2. ÇİFT KARIYERLİ EŞLER KAVRAMININ TEMELLERİ

2.1. Çalışma Yaşamındaki Değişimler

Eğitimdeki ilerlemeler, daha fazla kız çocuğunun öğrenim görmesi, kadınların çalışma hayatındaki rolünün artması, istihdamda eşit fırsat sağlanmasına ilişkin yasal düzenlemeler çift kariyerli eşler sorununu gündeme getirmiştir (Bingöl, 2013:357). Çalışma yaşamında kariyer sahibi kadın sayısının özellikle yöneticilik pozisyonlarındaki kadın sayısının hızla artıyor olması çift kariyerli eşler sorununu gündemde tutmaktadır (Şimşek ve Öge, 2014:289).

Modern çalışma yaşamı, küreselleşmenin de etkileriyle nitelikli eleman hareketliliğini artırmış ve bu hareketlilik içerisinde kadınların konumu giderek güçlenmeye başlamıştır. Bunun sonucunda ortaya çıkan “çift kariyerli aileler”, “çift kariyerli eşler” gibi olgular, hem kadın hem de erkek için sürdürülmesi zor bir durum oluşturmıştır (Kansala vd., 2015:2187-2210).

Sorunun çıkış nedenlerinin başında küreselleşmenin çalışma yaşamında yol açtığı dönüşümler olmakla birlikte, ülkeden ülkeye farklı şekillerde görülen sanayileşme düzeyi, sosyokültürel koşullar, ekonomik koşullar ve yeniliklere yaklaşım gibi olgular da çift kariyerli eşlerin davranışlarını etkilemektedir (Harvey ve Napier, 2010:212-240).

2.2. Kadının Değişen Konumu

İnsanoğlunun var olduğu günden beri kadın ile erkek arasında toplumsal rol paylaşımının olduğu bilinmektedir. İlk zamanlarda kadına yemek ve çocuk bakımı gibi ev işlerinin sorumluluğu yüklenmişken, erkeğe ise avlanma ve yiyecek bulma gibi sorumluluklar yüklenmiştir. Bunun sonucu olarak yüzyıllar boyunca kadın eve (özel yaşama) hapsedilmiş ve ekonomik açıdan bağımlı konuma düşmüştür. Bu iş bölümü zamanla rol bölüşümü anlamına da bürünmüştür (Aytaç, 2001:18-19).

Yüzyıllardır, üretim ve yeniden üretim mekanizmalarının içerisinde bulunan ve ücretsiz aile işçisi olan kadın, sanayi devrimi ile birlikte, “dışarıda” ve “ücretli” olarak iş yaşamına katılmıştır. Kadının ücretli olarak çalışma hayatına katılması ve daha ileriki dönemlerde kariyer sahibi olmasıyla birlikte, toplumda çift gelirli aile modelleri oluşmaya başlamıştır. Kadınlar, günümüzde sadece düşük ücretli ve yarı zamanlı işlerde değil, tüm işlerde giderek artan oranlarda iş gücüne katılmaktadırlar. Kadının aile gelirine katkı sağlamak, yani ihtiyaçtan dolayı çalışmak hedefinden uzaklaşarak mesleki gelişim ve sorumluluk düzeyi açısından yükselmeyi amaç edinmesi, iş hayatında “çift kariyerli aileler / çift kariyerli eşler” olgusunu beraberinde getirmiştir (Uzun, 2013:16-17).

Sanayi devriminin yarattığı toplumsal değişmeye bağlı olarak kadınların eğitim düzeyleri yükselmeye başlamış ve işgücüne daha fazla oranda katılım göstermişlerdir. Eğitim düzeyleri ile birlikte iş imkânlarının da artması, kadınların sosyal hareketliliklerinin de artmasına zemin hazırlamıştır. Dolayısıyla “eve ekmek getiren erkek” rolü evrilmeye başlamış, erkeksi işlerde de (meslekler) kadın temsiline arttığı gözlemlenmiştir. Aynı zamanda, erkeğin çalışması ekonomik etkinlik olarak değerlendirilirken, kadının çalışması ev kadınlığı rolünden uzaklaşma ve erkeklerle yarışma bağlamında, rol dengeleme uğraşısı ile birlikte kadına çok daha fazla sorumluluk yüklemektedir. Ancak, erkekler üzerine odaklanan işgücü piyasası kurumlarının tutumları, cinsiyet faktörünü işgücü piyasalarında ayrışma unsuru haline de getirmiştir. Bu durum kadın çalışanların işe almadan, ücretlendirmeye, terfiye, tayine ve emekliliğe kadar iş hayatını ilgilendiren birçok konuda dezavantajlı duruma düşmelerine yol açabilmektedir (Aytaç, 2001:19-21).

Kadın çalışanların dezavantajlılık durumu (bu yöndeki ön yargılar), cam tavan sendromu gibi kadınların iş yaşamında ilerlemelerini ve iş – aile dengesini kurmalarını zorlaştıran sorunlar yaşamak zorunda kalmalarına neden olmaktadır.

Cam tavan, organizasyonlar içinde kariyer süreçlerinde baskılanan kadınları ve etnik azınlıkları karakterize etmek için tercih edilen bir terimdir. Cam tavan, organizasyonlar içinde azınlık gruplarının başarısını engelleyen görünmez engelleri işaret etmektedir. İş – aile dengesinin kurulamaması diğer bir ifade ile iş – aile çatışmaları, cam tavan etkisi yaratmakta, kadınların iş performanslarını ve kariyer tatminlerini negatif yönde etkilemektedir (Hoobler, 2010:481-494).

2.3. Aile Yapısındaki Değişimler

Kadının da erkek gibi çalışmasıyla beraber ortaya çıkan yeni aile tipi, tüm toplumlarda gittikçe artmaktadır. İlk başlarda sadece çalışıp para kazanmayı hedefleyen kadın, zamanla hedeflerini bir adım daha ileriye götürmüş ve kariyer yönelimli işlerde çalışmaya başlamıştır. Bu durum da aileyi oluşturan eşlerden her ikisinin de kendilerine kariyer sağlama çabalarını doğurmuştur (Karadoğan, 2009:137-152).

Aile yapısındaki değişimler, yeni rol dağılımlarının yansıtan “modern simetrik aileye” işaret etmektedir. Bu aile yapısının yayılmasıyla birlikte kadının aile rolüne verdiği önemle birlikte iş’e verdiği önem artarken, erkeğin de iş’e verdiği önemin yanı sıra aile rolüne verdiği önem artmaktadır. Böylece, çift kariyerli aileler ya da diğer ifadeyle çift kariyerli eşler kavramlarının temeli ortaya çıkmaktadır (Kapız, 2002:139-153).

Endüstrileşme olgusu ile birlikte kadının ev dışında ve ücretli olarak çalışması, kaçınılmaz olarak geleneksel aile yapısında köklü bir takım değişimleri beraberinde getirmiştir. Ailede meydana gelen ilk değişme, aile bireylerinin sayısındaki azalmadır. Böylece geleneksel aile, çekirdek tipi aileye dönüşmüş, bunun sonucunda aile fonksiyonlarında azalmalarla birlikte aile artık üretici değil, tüketici bir birim haline gelmiştir (Aytaç, 2001: 22).

Aile yapısında gerçekleşen diğer bir değişim ise, kadın ve erkeğe atfedilen geleneksel görevlerdeki farklılaşmalardır. 1960’lardan itibaren, annenin evde çalıştığı ve babanın evin gelirini tek başına sağladığı geleneksel yapıdan, hem annenin, hem de babanın dışarıda çalışıp aileye çift kanaldan gelir getirdikleri bir yapıya geçilmiştir. Böylece, hem annenin, hem de babanın dışarıda çalışıp aileye çift kanaldan gelir getirdikleri bir yapıya geçilmiştir. Başka bir ifadeyle, çift gelir destekli bir aile yapısı oluşmuştur (Wentworth, 04.09.2016).

Kadının aile gelirine katkı sağlamak, yani ihtiyaçtan dolayı çalışmak hedefinden uzaklaşarak mesleki gelişme ve sorumluluk düzeyi açısından yükselmeyi amaç edinmesi, iş hayatında “çift kariyerli aile” olgusunu beraberinde getirmiştir. Kadının ev ve ailesi ile ilgili

sorumluluklarının dışında bir de iş ile ilgili sorumluluklarının olması eşlerin her ikisini de ve çocuklarını da etkileyecektir. Eşin geç kalması ya da evde olmaması gibi durumlarda erkek de evin ve çocukların sorumluluğunu üstlenmek zorunda kalabilecektir. Çift gelirli ailelerde eşlerin ilişkilerinde en fazla gerilim yaratan unsur, ev içi sorumlulukların eşitlikçi paylaşılmamasından kaynaklanmakta, çocuk sahibi olan kadınlar, işlerinde buna bağlı olarak sorunlar yaşamaktadırlar. Örneğin Elloy ve Smith (2004), eşlerinin ikisinin de çalışmasının aile sorumluluklarını yerine getirmek için ayrılacak zamanı azalttığını; o nedenle de çift-gelirli ailelerde ev içi yük miktarının ciddi biçimde arttığını savunmaktadır. Çalışma ortamından kaynaklanan sorunlar ise sadece kendilerinin değil aynı zamanda eşlerinin de ihtiyaçlarını düşünmek durumunda kaldıkları için çift kariyerli aile bireyleri açısından ek baskılar oluşturacaktır. Bu durum, çoğu zaman, hem iş hem de ev için olası negatif sonuçlar getirecek ikili zorlukla sonuçlanacaktır (Uzun, 2013:17).

2.4. İş ve Aile Yaşamı Dengesi

İş aile dengesi, hayatın bütün alanlarında tatmin edici deneyimlerin elde edilmesi anlamına gelmektedir. Dengenin oluşması, bireyin zaman, enerji ve bağlılık gibi önemli kaynaklarını alanlar (iş ve aile) arasında iyi bir şekilde dağıtabilmesi sayesinde mümkün olmaktadır. İş aile dengesinin, iş, oyun ve sevgi içeren; memnuniyet verici, sağlıklı ve verimli hayat şeklinde de ifade edilmesi mümkündür. İş aile dengesinin üç temel unsuru bulunmaktadır (Mustafayeva, 2013:30):

- a) Zaman Dengesi:** iş ve aile rolleri arasında zaman faktörünün eşit oranlarda dağıtımı
- b) Katılım Dengesi:** iş ve aile rollerinde eşit psikolojik katılım
- c) Memnuniyet Dengesi:** iş ve aile rollerinden sağlanan eşit düzeyde memnuniyet

İş – aile dengesi, çalışan bireylerin hem iş hem de aile yaşamlarına ilişkin sorumluluklarının (rollerinin) uyumunu ifade etmektedir. İş – aile dengesi, “iş ve aile sorumluluklarının her ikisine de yetecek kadar zamana sahip olma” ya da “mümkün olduğu kadar az rol çatışması ile iş ve aile yaşamlarından doyum elde etme” şekillerinde de tanımlanmaktadır. Çalışan bireyin toplumdaki statüsü ne olursa olsun, iş-aile yaşamlarını dengede tutma çabası ve bu çaba esnasında birtakım zorluklar yaşaması söz konusu olacaktır. Dengenin sağlanması; yaşam kalitesini ve ruh sağlığını geliştirme, bireyin topluma katkısını artırma, verimliliği ve örgütsel bağlılığı artırma, devamsızlığı azaltma, çocukları iyi yetiştirme ve daha az stres yaşama gibi olgular aracılığıyla bireylere, ailelere, işletmelere ve topluma katkı sağlayacaktır (Kapız, 2002:139-153).

İş – aile dengesinin iki temel boyutu bulunmaktadır. Bunlar, iş – aile çatışması ve iş – aile kolaylaştırması şeklinde isimler almaktadır. İş – aile çatışmaları, iş ve aile taleplerinin yarış içerisinde olduğu ve bireylerin her iki rolde de beklentileri yeterince karşılayamadığı zamanlarda meydana gelmektedir. Birey, zamanını iş ya da aile rollerinden birisine ayırırken, diğerinin gerekliliklerini yerine getiremiyorsa, herhangi bir rol ile meşgul durumda iken diğeri rolde yer alamıyorsa veya bir rolün içerdiği spesifik davranışlar bireyi diğer rolü yerine getirmekten alıkoyuyorsa, iş-aile çatışmasının yaşanmakta olduğu söylenebilir. Bu çatışma sonucunda iş rollerine öncelik veriliyorsa, aile rolü performansı düşecek ve aile tatminsizliği yaşanacaktır. Öncelik verilen rol aile rolü ise zayıf iş performansı ve iş tatminsizliği yaşanması kaçınılmazdır (Voydanoff, 2004:822-836).

İş – aile kolaylaştırmasından söz edebilmek için ise bireylerin yer aldıkları bir rolün, diğer rolü (rolleri) desteklemesi ve geliştirmesi, diğer rol ya da rollerdeki performansını artırması gerekmektedir. Bireyin işten edindiği deneyimler, yetenekler ve kazandığı fırsatlar aile yaşamını kolaylaştırıyorsa iş, aile rolünü ilerletmektedir. Aile içerisindeki pozitif davranışlar, başarı hissi, görülen destek ve pozitif duygu durum, bireyin iş hayatındaki performansını artırıyorsa, aile rolü iş rolünü ilerletmektedir. (Balmforth ve Gardner, 2006). Bireyin işinden kazandığı beceri, davranış ya da olumlu duygu durumunun aile hayatını olumlu yönde etkilemesine, aynı şekilde aile hayatından kaynaklanan benzer kazanımların iş hayatını olumlu yönde etkilemesine iş aile kolaylaştırması ismi verilmektedir. İş-aile kolaylaştırması, beden ve ruh sağlığının iyi olması, mutluluk (psikolojik iyi oluş), evlilik başarısı, aile-çocuk etkileşiminin sağlıklı olması, iş doyumunun yüksek olması, işe bağlılık ve üretkenlikle pozitif ilişkilidir (Grzywacz ve Marks, 2000:111-126; Carlson and Frone, 2003:515-535).

İş aile dengesinin her zaman iş ve aile rolleri arasında mükemmel ve eşit bir denge anlamına sahip olduğu düşünülmemelidir. İş aile dengesi, bireyden bireye değişebilen, hatta tek birey için bile günden güne farklılaşabilen, tek (genel geçer) standarda sığdırılması mümkün görünmeyen bir kavramdır. Özellikle evlilik, çocuğun doğumu, yeni iş veya kariyer basamağı, emeklilik gibi önemli olgular bireyin iş aile dengesinin kurulabilmesi için gerekli olan kriterleri, koşula göre tamamen değiştirebilmektedir. Her durumda iş aile dengesinin, her iki düzlemde de başarı ve tatmin gibi iki temel değişmez kritere dayandığı söylenebilir (Mustafayeva, 2013:31).

İş – aile dengesinin sağlanabilmesi için Voydanoff (2005:822-836), ailenin kullandığı kaynakların (örneğin, zaman) artırılmasını ve beklentilerin azaltılmasını (örneğin, çalışma

saatlerinin düzenlenmesi) önermektedir. King vd. ise (2009:879-891), çift kariyerli eşlerin iş - aile dengesini kurabilmeleri için karşı cinsin rollerini de benimseyebiliyor olmak gerektiğini ifade etmektedir. Çünkü iş – aile çatışmalarının bazıları iş bölümündeki cinsiyet farklılıklarından yani cinsiyet eşitsizliklerinden kaynaklanmaktadır.

İş – aile dengesini sağlayamama yani iş – aile çatışması yaşama, çift kariyerli eşlerin yaşamakta oldukları sorunların başlarında gelmektedir. Aile ve çalışma hayatını birlikte ve dengeli bir biçimde sürdürmeyi hedefleyen çift kariyerli eşler, iki çalışanlı aileler içinde azınlık bir grubu oluştururlar. Bu yüzden, her iki eşin (aile-iş) rol yüklenmesi, hem de sosyo-kültürel ve ekonomik koşullar nedeniyle aşırı iş yükü, rol çatışması, çevresel baskı, kimlik sorunları, gibi problemlerle başa çıkmak zorundadırlar (Acar, 1994:21-29).

Her iki eşin de çalıştığı çift gelirli ailelerde iş-aile çatışmasının daha fazla olması beklenir. Her iki eşin de evine ve çocuklarına ayıracağı zaman ve enerjileri kısıtlı olduğu için yasayacakları iş-aile çatışması düzeyi artabilecektir. Ancak eşlerin karşılıklı olarak birbirlerine ve işlerine saygı duyup, anlayış göstermeleri durumunda bu çatışmanın düzeyi azalabilecektir (Uzun, 2013:17).

İş ve aile yaşamı dengesini olumsuz etkileyebilecek unsurlar arasında şunlar sayılabilir: çocukların bakımı ve eğitimi ile ilgili tercihler, aşırı çalışmadan dolayı eşe ve çocuklara yeterince vakit ayıramamaktan kaynaklanan suçluluk hissi, ev ve çocuklarla ilgili sorumlulukların dengeli olarak paylaşılamaması, eşlerin ailelerinin tutumları, eşlerden birinin kariyerinin diğerininkine baskın olması (Karadoğan, 2009:137-152), kariyer yollarının çakışması halinde devam edecek kariyerin diğerine engel olması (Sadullah, 2013:294), tatil ve alışveriş planlamalarındaki uyumsuzluklar, aynı coğrafi bölgede iş bulma zorluğu (Şimşek ve Öge, 2014:289) gibi durumlar sayılabilir.

Literatür kayıtları, iş-aile çatışmalarının nedenlerinin başlarında cinsiyet faktörünün olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, kadınların erkeklere göre daha yüksek oranda iş-aile çatışması yaşadıkları belirtilmektedir. Bu durumun ardında yatan temel neden kadınların ve erkeklerin sorumluluklarına atfettikleri önem derecesinin farklı olmasıdır. Nitekim kadınların çoğu eş olmanın ve aileye bakmanın temel sorumlulukları olup; maddi özgürlük ve kariyerde ilerlemenin ikinci planda kaldığına inanmaktadırlar. Sürekli işte bulunmalarını gerektiren kariyer sahibi kadınların (çift kariyerli eşlerden biri olan) bile erkeklere kıyasla aile etkinliklerinde daha çok vakit geçirdikleri bilinmektedir. Buna göre kadınlar aile sorumluluklarına genellikle daha çok üstünlük vermekte ve geleneksel rolleri her ne kadar

değişse de iş ve aile alanları arasındaki tek istikametli ilişki sergilemek zorunda kalmaktadırlar (Mustafayeva, 2013:62).

Çift kariyerli eşlerin kariyerlerine duydukları bağlılık, işlerinden duyacakları tatmin kadar iş ve aile yaşamlarını düzenleyebilmeleri ile de yakından ilgilidir. Aile rolleri nedeniyle bu durum kadın için daha önemlidir ve iş yaşamı erkeğe göre daha fazla etkilenmektedir. Eş, anne ve iş rolleri kadının ne denli yüksek bir tempoda yaşamını sürdürmeye çalıştığını göstermektedir. Geleneksel iş bölümünün doğurduğu haklar ve görevler, iş ve aile yaşamlarını dengelemeye çalışan kadınların erkeklere göre çok daha fazla zorluk yaşadıklarının başka bir açıdan kanıtını oluşturmaktadır. Söz konusu dengenin oluşmasını kolaylaştıracak faktörler, kadınların işlerinin önceliğinin eşlerince benimsenmesi, eşlerin eğitim düzeyinin yükselmesi, kadının işinin niteliğinin artması ve eşler arasında birincil/ikincil ayrımının ortadan kalkması olarak sayılabilir (Aytaç, 2001:28-29).

İş aile çatışmasının sonuçlarına da değinmek gerekirse, çalışanların aileye ilişkin (işe ilişkin) yükümlülüklerinin iş (aile) yaşamına ve oradan tekrar aile (iş) yaşam alanına döngüsel bir biçimde taşması sonucu hem iş tatmini, hem yaşam tatmini, hem de çalışma performansı olumsuz etkilenebileceği söylenebilir. İş aile çatışmalarının sonuçları daha geniş olarak incelendiğinde “cinsiyete göre” veya “bireysel, ailesel ve örgütsel” açıdan incelenmektedir. Cinsiyet temel alındığında kadınların erkeklere göre daha yoğun olarak iş aile çatışması yaşadıkları ve bu durumun kadınlar üzerinde “çalışma odaklı suçluluk, depresyon düzeyinde artış, ebeveynlik doyumunda azalma, evlilik ilişkisinde sorunlar, çocuklarda davranış problemleri, yaşam tatmininde azalma ve olumsuz performans değişikliği” gibi etkiler oluşturduğu görülebilmektedir. İş aile çatışmalarının erkekler üzerinde oluşturduğu etkiler ise “ebeveynlik doyumunda azalma, evlilik ilişkisinde sorunlar, depresyon düzeyinde artış, çalışma odaklı suçluluk ve yaşam tatmininde azalma” gibi ifade edilmektedir. İş aile çatışmalarının sonuçlarına ilişkin diğer sınıflandırma incelendiğinde aşağıdaki tablo ile aktarılan faktörlerle karşılaşılmaktadır (Açıkgöz, 2014:28-60):

Tablo 3. İş Aile Çatışmalarının Bireysel, Ailesele ve Örgütsel Sonuçları

Bireysel Sonuçlar	Ailesele Sonuçlar	Örgütsel Sonuçlar
•Beden ve ruh sağlığının bozulması •Genel iyilik halinin zarar görmesi •Yaşamdan tatmin olamama •Stres •Psikomatik semptomlar •İlaç kullanımı •Sigara ve içki kullanımına yönelme •Duygusal tükenme	• Aile yaşamından duyulan tatminde düşme • Aile rolü performansında düşme • Aile faaliyetlerine katılmada devamsızlık • Ebeveynlik yükünde artış • Aile üyelerinden sağlanan duygusal destek ve yardımın azalması	• İş tatmininin düşmesi • İş stresinin artması • İşe devamsızlığın artması • İşten ayrılma niyetinin güçlenmesi • İş gücü devri hızının artması • Örgütsel bağlılığın zayıflaması

Kaynak: Açıkgöz, Banu. (2014). *Çalışan Annelerde Başa Çıkma Stratejilerinin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkileri: Zonguldak Örneği*. Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi. (Adı geçen eserden uyarlanmıştır)

3. ÇİFT KARIYERLİ EŞLERİN SORUNLARI

Eşlerin öncelikle kendi kariyerlerini geliştirmeye yoğunlaşmaları, çift kariyerli eşlerin sorunlarının temelinde yer almaktadır. Bu yoğunlaşmaya bağlı olarak, birbirlerini ihmal etmeleri, aile ile ilgili sorumluluklarını yerine getirememesi gibi farklı sorunlarda baş gösterebilmektedir (Güney, 2014:176).

Çift kariyerli eşlerin çalışma yaşamı ve aile yönetimi konularında birçok sorunlarla karşılaştıkları, bu sorunlara bağlı olarak kariyer ya da aile rollerinin anlamsızlaşması, iş stresinin artması, uyumsuzluk, huzursuzluk ve çatışma gibi olumsuz deneyimler edindikleri ve de çift kariyerli eşlerin boşanma (ayrılma) risklerinin diğer ailelere göre daha yüksek olduğu bilinmektedir (Aytaç, 2001:30-79; Acar, 1994:21-29).

Geleneksel aileden çekirdek aileye geçişle birlikte ailenin üye sayısında azalma, fonksiyonlarında ve yapısında da değişme olmuştur. Ancak bu durum, sanayileşme, modernleşme gibi gelişmelerle birlikte ailenin kazanmış olduğu yeni biçim, anlam ve işlevinin de değiştiğini göz önüne sermektedir. Yani geleneksel aile tipinin egemen olduğu toplumlarda erkek ve kadının statüsü ve rollerinde değişimler olmuş; açık rol farklılaşmasının olduğu bir yapıdan, rollerin paylaşıldığı bir yapıya geçiş sürecinde erkek ev ve aile işleri konusunda eşine yardım eden; kadın ise ailenin gelir getiren bir üyesi olarak modern dönemin şartlarına uygun davranış biçimleri geliştirmeye başlamıştır. Buna bağlı olarak aile içindeki hiyerarşik ilişkilerin yapısı da aynı oranda değişmiştir. Bu bağlamda geleneksel toplumlarda egemen olan biz duygusunun, geleneksel ailelere de otoriter hiyerarşik yapı ile geleneklere dayalı normlarla hareket etme şeklide yansıdığı söylenebilir. Buna karşın, modern toplumların aile yapısı olan çekirdek ailelerde ise topluma benzer şekilde ben duygusunun egemenliğinden, demokratik temelli ve eşitlikçi yapıdan, akla ve mantığa dayalı normlardan

söz edilebilir. Geleneksel aile ile çekirdek aile karşılaştırıldığında çekirdek ailenin daha kırılğan olduğu ve bu ailelerde boşanmaların arttığı aile yapısındaki değişimlerle ilgili gözlemlenen önemli hususların başlarında gelmektedir. Bu bağlamda çekirdek aile kapsamında düşünülebilecek olan çift kariyerli ailelerde de yapının kırılğan olacağı ve eşler arasındaki sorunların boşanmaya kadar gidebileceği yüksek olasılık içermektedir (Bayer, 2013:104-105).

Aşağıdaki tablolar incelendiğinde, Türkiye’de çift kariyerli eşlerin boşanmalarına ilişkin yukarıda ifade edilen görüşler doğrultusunda bazı kıyaslamaların yapılması mümkün görünmektedir.

Tablo 1. Eğitim ve Cinsiyet Durumuna Göre Boşanma İstatistikleri

	Erkek		Kadın		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Lisans ve üzeri	18496	15,40	16300	13,57	37796	14,48
Lise	32409	26,90	31445	26,18	63854	26,58
Ortaokul	12251	10,20	7322	6,10	19573	8,15
İlkokul	42516	35,40	48450	40,34	90966	37,87
Okuryazar olmayan	2860	2,40	6370	5,30	9230	3,84
Bilinmeyen	11585	9,60	10230	8,52	21815	9,08
Toplam	120117	100	120117	100	240234	100

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu Boşanma İstatistikleri, 2011

Tablo 1 incelenirken, çift gelirli eşlerin eğitim düzeylerinin yüksek olacağı varsayımı göz önüne alındığında, 2011 yılında boşanan 120117 çiftten %14,48’inin lisans ve üzeri eğitim düzeyinde olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Yaş, Eğitim ve Cinsiyet Durumuna Göre Boşanma İstatistikleri

Yaş aralığı	Cinsiyet	Eğitim Durumu											
		Lisans ve üzeri		Lise		Ortaokul		İlkokul		Okuryazar olmayan		Bilinmeyen	
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
16-25	Kadın	447	0,037	5392	4,49	-	-	8702	7,24	1521	1,27	1751	1,5
	Erkek	110	0,009	1572	1,31	-	-	2114	1,76	237	0,02	822	0,068
25-35	Kadın	7700	6,41	14932	12,43	3146	2,62	7073	5,89	1602	1,33	3149	2,62
	Erkek	5941	4,95	14151	11,78	4178	3,48	7899	6,58	929	0,077	4661	3,88
35-45	Kadın	5610	4,67	7654	6,37	2782	2,32	3765	3,13	1064	0,089	1545	1,30
	Erkek	6908	5,75	10515	8,75	4913	4,09	5843	4,86	500	0,042	2466	2,05
45-55	Kadın	2054	1,71	2880	2,40	1084	0,090	1031	0,086	1066	0,089	959	0,08
	Erkek	3792	3,16	4826	4,02	2340	1,95	2070	1,72	355	0,03	1711	1,42
55-65	Kadın	436	0,036	524	0,044	274	0,023	104	0,009	771	0,064	458	0,038
	Erkek	1443	1,20	1099	0,091	658	0,055	264	0,022	329	0,027	890	0,074
65+	Kadın	53	0,004	63	0,005	36	0,003	9	0,001	346	0,029	133	0,011
	Erkek	302	0,025	230	0,019	162	0,013	28	0,002	510	0,042	340	0,028

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu Boşanma İstatistikleri, 2011

Tablo 2 incelenirken, çift gelirli eşlerin eğitim düzeylerinin yüksek olacağı ve kariyerde ilerleme (hız, terfi, yoğunluk) döneminin 25-45 yaş aralığına isabet edeceği

varsayımı göz önüne alındığında, 2011 yılında boşanan 120117 çiftten %21,78'inin 25-45 yaş aralığındaki lisans ve üzeri eğitim derecesine sahip olanlardan oluştuğu görülmektedir.

Yukarıda aktarılan Tablo 1 ve Tablo 2 birlikte değerlendirildiğinde çift kariyerli eşler arasında boşanma oranlarının yüksek olduğuna ilişkin iddiayı destekler niteliğinde bulgular oldukları söylenebilir. Bu bulgulara ek olarak, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın 2014 yılında yayınladığı Türkiye Boşanma Nedenleri Araştırması'nın sonuçlarına göre boşanan çiftlerin %29'unun ev içi görev ve sorumlulukları, %17,8'inin çocuklarla ilgili sorunları, %15,1'i çalışma hayatını ve %37,6'sı duygusal ilişkiyi (eşe karşı duygularda zayıflama) boşanma nedeni olarak bildirmiştir. İleri sürülen bu gerekçeler de, çift kariyerli eşler arasında yaşanabilecek sorunlar arasında olduğu için konuyla ilgili özel anlam taşıdıkları düşünülmektedir.

Çift kariyerli karşılaştıkları başlıca sorunlar, genellikle aşağıdaki başlıklar etrafında toplanmaktadır:

- a. Aşırı yük sorunu:** Bu sorun eşlerin, çocuk sahibi olup olmadıklarına, aile yaşam standardının yüksekliğine, görevlerin eşit dağıtımına ilişkin düzenlemelerin etkinliğine, çalışılan işin niteliğine vb. faktörlere bağlıdır. Anlaşılacağı gibi, aşırı iş yükü, eşlerin birden fazla görevi/rolü (kariyer, ev işleri, çocuk bakımı) üstlenmelerinin doğal bir sonucudur.
- b. Kişisel ve toplumsal normlar arasında uyumsuzluk:** Bu sorun, özellikle kadınların kişisel değerleri ve yönelimleri ile aile ve çalışma konusundaki sosyal norm ve beklentilerin çatışmasından kaynaklanmaktadır. Her ne kadar nitelik ve eğitim düzeyi yüksek kadınların çalışması konusundaki olumsuz tutumlar zayıflamışsa da, aile rolleri ve çocuk yetiştirme konusundaki olumsuz (kadın aleyhine) tutumlar hâlâ etkinliklerini korumaktadırlar. Bu sorun, aile ve kariyer süreçleriyle ilgili kritik geçiş aşamalarında (ilk çocuk, bir eşin nakli veya terfii), çocukların hayatındaki kritik dönemlerde (hastalık, okul sorunları) özellikle önemlidir.
- c. Kimlik sorunları:** Çevresel baskılar dışında, eşlerin de geleneksel biçimde yetiştirilmiş olması ve geleneksel cinsiyet norm ve değerlerine sahip oluşları da sorun yaratır. Çift kariyerli eşler arasında, aile ve iş bağlamında eşlerin de belli ölçüde benimsediği geleneksel, erkeğe uygun ve kadına uygun rol ve işlere ilişkin normların dışına çıkılması, çeşitli gerilim ve çatışmalara yol açmaktadır.
- d. Sosyal ilişki/şebeke sorunları:** Her çift, kendi sosyal çevresiyle etkileşimini bir sosyal

ilişki şebekesi aracılığıyla gerçekleştirir. Bu şebeke, tipik olarak; akraba, arkadaş, komşu, iş arkadaşları, hizmet sağlayanlar vb. oluşur. İlişki şebekelerinin büyüklük, bileşim, çok boyutluluk ve karşılıklı bağlılık derecesi, kişisel tercihler, yükümlülükler, rahatlık isteği, diğer baskılar gibi faktörlere göre değişir.

- e. Çok rol üstlenme / izleme sorunları:** Bireylerin genel hayat kariyeri (süreci), aile, çalışma, eğitim gibi alt kariyerleri içermektedir. Her biri kendi gelişim çizgisi içinde kritik statü geçişleriyle farklı dönemlere ayrılmıştır. Ayrıca; her bir alt kariyerde kişiler farklı roller üstlenirler. (Annelik, yöneticilik, öğrencilik gibi). Eşlerin aile ve çalışma kariyerlerine ilişkin rolleri birlikte yürütme isteği anlamına gelen çok rollülük, rol çatışması sorunlarını da beraberinde getirmektedir.
- f. Diğer sorunlar:** Çift kariyerli eşlerin yukarıdaki sorunlarla bağlantılı bulunan ve özellikle istihdamlarına ilişkin daha özel sorunlardan da söz etmek mümkündür. Bunlardan en önemlileri;

Coğrafi hareketlilik: Çift kariyerli eşlerin yaşadıkları en önemli sorunlardan biri, yer değiştirmedir (coğrafi seyyaliyet). Eşlerden birinin kariyeri ile yer değiştirmek durumunda olan eşin kariyerinin çatışması halinde direnme ve çatışmanın yaşanması olasıdır. Direnen eş, kendi kariyer düzenini koruyamama ve yer değiştirmenin getireceği ek kazancın geri çevrilemeyecek miktarda olmaması gerekçeleriyle direnmektedir.

İstihdam sürekliliği: İstihdam sürekliliği sorunu ise özellikle kadınlar açısından büyük önem taşımaktadır. Yüksek vasıflı ve eğitilmiş, kariyer yönelimli kadınlar arasında bile yaygın olarak görülen çalışma örüntüsü kesikli çalışma modelidir. Burada, kadınların özellikle gebelik ve çocuk yetiştirme nedeniyle çalışmaya ara vermeleri ve tekrar dönmeleri söz konusudur. Çalışmaya ara vermek de, bilgi ve yeteneklerin güncelliklerini yitirmesi, kariyer gelişimi için etkili olacak biçimsel veya biçimsel olmayan ağlardan (şebekelerden) uzak kalma, aynı mevkiye dönüldüğünde mevkidaşlarla olan açığın kapatılmasının zorluğu gibi sakıncalar oluşturabilir.

Stres ve Tükenmişlik: İş ve aile dengesinin kurulamaması, buna bağlı olarak her iki düzeleme ait rollerin çatışması hem iş hem de aile doyumunu düşürmekte buna bağlı olarak çift kariyerli eşler stres ve tükenmişlik yaşayabilmektedir.

Engellenme: İnsanların ihtiyaçlarının tatmininde bazı engellerle karşılaşması durumu, engellenmeyi tanımlamaktadır. Çift kariyerli eşlerin iş çevreleriyle uyuşamaması, eşlerden birinin baskın olmaya çalışması, aynı işyerinde çalışan eşlerden birinin daha hızlı terfi

etmesi, çocuk sahibi olmak, örgüt yönetimlerinin olumsuz yaklaşımları çiftler üzerinde engellenme hissini yaşatabilir. Amacına ulaşamayan birey ise işten ayrılma, işi umursamama, rol çatışması, devamsızlık gibi birtakım tepkiler verebilirler. Aynı zamanda iş kazası yaşama ya da psikosomatik hastalıklara yakalanma riski de yükselebilir.

4. ÇİFT KARIYERLİ EŞLERİN AVANTAJLARI

Çift kariyerli eşlerin yaşayabilecekleri sorunlardan yukarıda bahsedilmişti. Ancak, çift kariyerli eşler bazı avantajlara da sahiptirler. Aile dolayısıyla eşler, oldukça geniş bir sosyal çevreye sahip olabilirler. Buna bağlı olarak daha nitelikli sosyal destek alabilmeleri ve yaşam tatminlerinin yükselmesi gibi bir kazanım elde edebilirler. Gelirlerinin üst düzeyde ve tatminkâr olması nedeniyle harcamalar konusunda esnekliğe sahip olmaları doğal bir sonuç şeklinde kabul edilebilir. Çift kariyerli eş olmak, kendini geliştirme ve sosyalleşme bağlamında da katkı getirebilir. Eşler, aynı işyerinde ve benzer konumlarda çalışıyorlarsa, birbirlerini daha iyi anlamaları ve özellikle duygusal anlamda destek sağlamaları kolaylaşacaktır. Kadının çalışıyor olması, cinsiyet eşitsizliği ve cam tavan sendromu nedeniyle engellenmişlik ve tatminsizlik yaşama olasılığını ortadan kaldıracaktır. Bunlarla birlikte ailenin yaşam kalitesinin, aile bireylerinin yaşam tatminlerinin artması ve psikolojik iyilik (mutluluk) hallerinin güçlü olması gibi avantajlara da sahip olunacaktır. Çift kariyerli eşlerin çocukları, ailede eşitlikçiliğin yerleşik olmasıyla doğru orantılı olarak sorumlulukları paylaşma ve eşitliğe dayalı roller üstlenme gibi bir model içerisinde yetişeceklerdir (Yılmaz, 2009:40-41).

5. ÇİFT KARIYERLİ EŞLER (SORUNU) VE İŞLETMELER

Çalışma yaşamında yer alan çift kariyerli eşlerin giderek çoğalıyor olması, işletme yöneticilerini söz konusu eşlerin ihtiyaçlarını ve beklentilerini daha fazla dikkate almak ve de buna uygun politikalar geliştirmek zorunda bırakmaktadır. İşletmelerin öncelikle dikkate almaları gereken sorun iş-aile çatışmasıdır. Daha sonra ise personel politikalarının ve uygulamalarının güncel koşullara göre yeniden değerlendirilmesi ve değiştirilmesi gelmelidir (Acar, 1994:21-29).

İş-aile çatışmalarını azaltmak ve eşlerin bu konuyla ilgili dengeyi bulmalarını yardımcı olmak için işletmeler şu sosyal düzenlemeleri yapmalıdır (Noe, 2009:437): Çocuk ya da aile bireylerinden birinin bakımı için süreye ihtiyacı olanlara daha uzun süreli ücretli izin verilmeli ve bu süre içerisinde ücretlerinden herhangi bir kesinti yapılmamalıdır. Çocuk bakımına yönelik maddi destek ve kreş/bakım evi gibi ek olanaklar sağlanmalıdır. Yarı

zamanlı çalışma, evden çalışma, sıkıştırılmış çalışma zamanları ve esnek çalışma saatleri gibi düzenlemeler yapılmalıdır. Psikolojik sorun çözme ve destek bağlamında, kısa süreli ve de gizli olmak kaydıyla danışmanlık alınmasına destek olunmalıdır. Dengesizliği derinleştirecek geleneksel iş tanımlarının yerine çalışanların işleri üzerindeki kontrollerini güçlendirecek şekilde yeni iş tasarımları yapılmalıdır. Tüm bu sayılanların yanı sıra yöneticilerin söz konusu sorunla ilgili eğitilmeleri de iş-aile dengesinin kurulmasına hem çiftler hem de işletmeler açısından yarar sağlayacaktır.

Çift kariyerli eşler sorununun çözümüne ya da olumsuz etkilerinin azaltılmasına yönelik olarak işletmelerin; işe alma, çalışma programları, transfer politikaları, yetiştirme/geliştirme politikaları ve aile/izin politikaları konularında da sıradaki uygulamaları yaşama geçirmeleri önerilmektedir (Acar, 1994:21-29):

- a) **İşe alma:** Yer değiştirmeyi gerektirmeyen işlerde sabit kalmayı kabul edenleri istihdam ederken, yer değiştirmeyi gerektiren işlerde ise bu durumu kabul edenleri istihdam etmelidir. Nepotizm karşıtı politikalar uygulanmalıdır. İşe alınacak kişilerin eşleri için de aynı işletmede ya da yakın işletmelerde iş bulmaları için yardımcı olunmalıdır.
- b) **Çalışma programları:** Yukarıda da bahsedildiği gibi iş-aile uzlaşmasını kolaylaştırmak için esnek çalışma programları düzenlenmelidir. Eşlerin aynı işletmede çalışıyor olmaları halinde aynı işi paylaşmaları sağlanabilir. Geçici süreli/dönemsel kısmi çalışma olanağı sağlanabilir. Evde çalışma ve esnek çalışma saatleri başta olmak üzere, uydu ofislerde ve semt ofislerinde çalışma; kısa çalışma haftası gibi uygulamalar da kariyer sürekliliğini artırıcı önlemler olarak kullanılabilir.
- c) **Transfer politikaları:** Bu konuda işletmelerin, yer değiştirmeyi bireysel değil, bir aile sorunu olarak görmeleri doğrultusunda, nakledilen iş görenin eşinin istihdamı için bazı yardımlar sağladıkları görülmektedir. Bu konuda, iş bulma büroları, danışmanlık ve yönetici araştırma şirketlerinin ücretlerini ödeme yanında, diğer eşe aynı işletmede veya çevredeki diğer işletmelerde iş bulma konusunda yardımcı olma, iş görenin ve eşinin taşınma masraflarını karşılama gibi yardımlar örnek olarak verilebilir.
- d) **Yetiştirme/Geliştirme Politikaları:** Bu konuda yapılacak uyarlamalar; eğitim ve kariyer planlarında iş görenlerin eşlerinin kariyerini de dikkate almayı gerektirir. Özellikle kadın iş görenlere yönelik olarak; istihdama ara verenler için yeniden işe alma politikaları, tazeleme eğitimi, kariyer planlama / geliştirme ve kariyer danışmanlığı gibi araçlardan yararlanılabilir.
- e) **Aile ve izin politikaları:** Bu konudaki personel politikaları özellikle kadınların kariyer

kararları üzerinde etkilidir. İki kariyerli aile üyeleri için işletmeler geleneksel yıllık, doğum ve analık izinlerine ek olarak, özellikle küçük çocuklu çiftler için; "babalık" veya "ebeveynlik izini", işyerlerinde gündüz çocuk bakım merkezleri, kreşler açma, aile ve çocuk yardımlarını artırma gibi yenilikleri uygulamaya koyabilirler.

SONUÇ

Çift kariyerli eşler (aileler) söz konusu olunca konuya değinen çalışmaların hemen hepsinde küreselleşme ile birlikte insan haklarının gelişmesi, geleneksel aile yapısından modern aile yapısına dönüş, aile rollerinin ağırlıklarında değişim, kadınların daha fazla okuyor olmaları ve kadınların çalışma yaşamında daha fazla alana yayılıyor olmaları ortak noktalar olarak gelmektedir. Çift kariyerli eşlerin oluşturduğu aileler, kariyer ile evliliği eş zamanlı yürütmeye çalışan ailelerdir. Eşlerin yaptıkları işi (mesleği) kariyer olarak algılama düzeylerine bağlı olarak yaşamlarını mesleklerinin ekseninde organize etmeleri söz konusu olmaktadır. Bu durumun yoğunluğuna bağlı olarak eşlerden birinin kariyerinin ağır basması, mutluluk, evlilik kalitesi, kimlik sorunları, rol çatışmaları, iş-aile çatışmaları gibi sorunlarla mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar.

Çift kariyerli eşlerden oluşan ailelerin üyesi olmak hem kadın hem de erkek için yukarıda ifade edilen sorunların yaşanmasını kaçınılmaz kılmaktadır. Modern ailenin üyesi olan modern bireylik olgusu (özerk, eşitlikçi, demokrat, bağımsız, bireyci), kaçınılmaz olarak ifade edilen çift kariyerli eşlere özgü sorunların özünü oluşturmaktadır. Hemen her ailede yaşanması olası olan bu sorunların, çift kariyerli eşler penceresinden bakıldığında çok daha keskin şekillerde ortaya çıkabilecekleri söylenebilir. Çift kariyerli eşler arasında boşanmanın diğer ailelere göre fazla olması, sorunların keskin şekilde ortaya çıkabilecekleri gibi aynı keskinlikte de çözülebileceklerini göstermektedir. Çift kariyerli ailelerde yaşanan ve çatışmaya dönen sorunlar, her ne kadar aile içerisinde ortaya çıkmakta ise de etki alanı aile sınırlarını aşmakta ve mesleğin sınırlarına hatta çiftlerin sosyal bağlarını içeren alanlara da sirayet etmektedir. Çiftlerin empati yeteneğine sahip olmaları ve hoşgörü sınırlarının geniş olması, çatışmanın aile sınırları içerisinde yönetilmesini sağlayabilir. Ancak, çalışma ortamına olan etkilerinin yönetilebilmesi için kurumların da öncelik alarak çözümler üretmeleri gerekmektedir.

Çift kariyerli eşlerle ilgili çalışmaların sorunsallarının “kariyerin aile içi rollere etkisi”, “kariyerin aile içi ilişkilere ve iletişime etkisi”, “kariyerin aile üyelerinin mutluluklarına etkisi”, “kariyerin evlilik kalitesine etkisi” ve “çift kariyerli eşlerin çalışma yaşamında

karşılaştıkları avantajlar ve dezavantajlar” etrafında şekillendiğinden söz edilmektedir. Çalışmaların önemli bir kısmında kadının hem iş hem de ailedeki konumu (rolü) üzerinden gidilerek çözümler aranmaktadır. Konuyu Türkiye bağlamında ele alan daha fazla çalışmaya ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir. Bu cümleden hareketle çift kariyerli eşler olgusunu ele alacak yeni çalışmaların hem Türkiye bağlamına daha fazla odaklanmaları hem de çalışmanın kapsamına erkeğin konumunu da eklemeleri önerilmektedir.

Kaynakça

- Acar, Ahmet Cevat. (1994). İki Kariyerli Aileler ve İşletmeler. *Yönetim*, 5(17), 21-29.
- Açıkgöz, Banu. (2014). *Çalışan Annelerde Başa Çıkma Stratejilerinin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkileri: Zonguldak Örneği*. Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Aytaç, Serpil. (2001). *Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Aytaç, Serpil. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer (Yönetimi, Planlanması, Gelişimi ve Sorunları)*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Balmford, Kelly and Gardner, Dianne. (2006). Conflict and Facilitation between Work and Family: Realizing the Outcomes for Organizations. *New Zealand Journal of Psychology*. 35(2), 69-76.
- Bayer, Ali. (2013). Değişen Toplumsal Yapıda Aile. *Şırnak Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 4(4), 101-129.
- Bingöl, Dursun. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları
- Can, Halil ve Kavuncubaşı, Şahin. (2005). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi
- Carlson, Dawn S. and Frone, Michael R. (2003). Relation of Behavioral and Psychological Involvement to a New Four-Factor Conceptualization of Work-Family Interference. *Journal of Business and Psychology*. 17(4), 515-535. doi:10.1023/A:1023404302295
- Gerek, Meltem. (2009). *Örgütsel Kariyer Yönetimi: Tekstil İşletmelerinde Bir Uygulama*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Grzywacz, Joseph G. and Marks, Nadine F. (2000). Reconceptualizing the Work-Family Interface: an Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover

- Between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology*. 5(1), 111-126.
<http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Güney, Salih. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Harvey, Michael and Nancy K. Napier. (2010). Mentoring Global Dual-Career Couples: A Social Learning Perspective. *Journal of Applied Social Psychology*. 40(1), 212–240.
- Hoobler, Jenny M. and Wilson, Jia H.M. (2010). Do Workers Who Experience Conflict Between The Work And Family Domains Hit A “Glass Ceiling?”: A Meta-Analytic Examination. *Journal of Vocational Behavior*. 72(3), 481 – 494.
- Känsälä, Marja, Mäkelä, Liisa & Suutari, Vesa. (2015). Career coordination strategies among dual career expatriate couples. *The International Journal of Human Resource Management*. 26(17), 2187-2210. DOI: 10.1080/09585192.2014.985327
- Kapız Özen, Serap. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 4(3), 139-153.
- Karadoğan, Emirali. (2009). Mesleksel Gelişimi Hedefleyen Eşler. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 64(4), 137-152.
- Kariyer*. Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük. Erişim tarihi: 07.09.2016. Erişim adresi: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.57cfb47a0a61d9.69010211
- King, E. B, Botsford, W. E. ve Huffman, A. H. (2009). Work, Family, and Organizational Advancement: Does Balance Support the Perceived Advancement of Mothers. *Sex Roles*. 61(11), 879–891.
- Mustafayeva, Lale. (2013). *İş-Aile Çatışmalarının Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Türkiye ve İngiltere’deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Noe, Raymond A. (2009). *İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Geliştirilmesi (Dördüncü Baskı)*. Çeviren: ÇETİN, Canan. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Odabaşı, Salih. (2008). *Kariyer Yönetimi*. İstanbul: Kumsaati Yayınları.
- Sadullah, Ömer Zeki (Ed.). (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İçinde: DÜNDAR, Gönen. *Kariyer Geliştirme*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Şimşek, M. Şerif ve ÖGE, H. Serdar. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Konya: Eğitim Yayınevi.

- Uzun, Yeliz. (2013). *Tek Gelirli ve Çift Gelirli Ailelerde Yaşanan İş Aile Çatışmasının İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyetiyle Olan İlişkisi: Zonguldak İlindeki Dersaneler Örneği*. Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Voydanoff, Patricia. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*. 67(4), 822-836.
- Wentforth, Erica. *He works/She works: Coping with the dual career dilemma*. Erişim tarihi: 04.09.2016 Erişim Adresi: <http://www.expatechange.com/lib.cfm?networkID=1&articleID=15>
- Yılmaz, Betül. (2009). *Çift Kariyerli Ailelerde Sosyal Rol Değişimi: Kültürel Bir Değerlendirme*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yumuşak, Sedat ve Çoban, Mehmet. (2012). Kariyer Yönetiminin Motivasyona Etkisi: Bandırma İlçesinde Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 18, 76-87.