

**T.C.**  
**HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**  
**İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÇİFT KARIYERLİ AİLELERDE YAŞANAN SORUNLAR**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**HAZIRLAYAN**  
**İBRAHİM HALİL PALTALI**

**GAZİANTEP- 2017**

**T.C.  
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÇİFT KARIYERLİ AİLELERDE YAŞANAN SORUNLAR**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**HAZIRLAYAN  
İBRAHİM HALİL PALTALI**

**TEZ DANIŞMANI  
DOÇ. DR. MAZLUM ÇELİK**

**GAZİANTEP – 2017**

## KABUL VE ONAY

**İbrahim Halil PALTALI** tarafından hazırlanan “**Çift Kariyerli Ailelerde Yaşanan Sorunlar**” başlıklı bu çalışma **06/12/2017** tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

**Doç. Dr. Mazlum ÇELİK**

(Başkan)

**Doç. Dr. İbrahim Sani MERT**

(Üye)

**Yrd. Doç. Dr. Ahmet KESER**

(Üye)

### **Onay**

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım. 06.12.2017

**Doç. Dr. Mazlum ÇELİK**

**Enstitü Müdürü**

## TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Çift Kariyerli Ailelerde Yaşanan Sorunlar**” başlıklı çalışmanın tarafımca, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım.06.12.2017

İbrahim Halil PALTALI



## ÖNSÖZ

Kadınların birey olarak toplumda ve çalışma hayatında söz sahibi olduğu bir ortam oluşması, kendi kararlarını kendilerinin verdiği bir dünya kıvamına gelmesi için ciddi anlamda gayret, uğraş ve çaba gerekmektedir. Çift kariyerli aileler de kariyer planlamasında ortaya çıkan sorunları değinilmeye çalışılmıştır. Zamanı ve yeri geldiğinde eşlerin birbirlerinin kariyeri için, kendi kariyerlerinden vazgeçebilecekleri araştırılmıştır. Tüm eşleri ilgilendiren sorunlar araştırılmış ve çözümler üretilmiştir. Her anında farklı tecrübeler kazandığım, yeni bilgiler edindiğim, hayat bakış açımı değiştiren bu çalışmayı bana hazırlatan, önderlik eden ve her anında emeği geçen tez danışmanım Doç. Dr. Mazlum ÇELİK hocama teşekkürlerimi sunarım.

Her gün benimle birlikte oturup tez yazmama yardımcı olan ve hiçbir zaman desteğini esirmeyen sevgili eşim Aysun PALTALI'ya da her daim yanımda olduğu için teşekkür ederim.

Gaziantep, 2017

İbrahim Halil PALTALI

## ÖZET

Çift kariyerli ailelerin kariyer planlaması ve bu kariyer planlamasını yaparken yaşamış oldukları sorunlar nelerdir. Yaşanan sorunların hangi alanlarda olduğu, karşılaşılan zorluklar gibi konular incelenmiştir. Çift kariyerli aile bireylerinin, aile içerisinde yaşadıkları zorluklar, büyük ebeveynler ile yaşadıkları zorluklar, sosyal anlamda karşılaştıkları zorluklar gibi ana konular araştırılarak ele alınmıştır. Bu alanda farklı meslek gruplarında ve aynı alanda çalışan çiftlerle bire bir sohbet ortamında soru formatındaki görüşme formu ile karşılıklı soru cevap şeklinde konuşarak veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler, görüşmecilerin vermiş oldukları cevaplardan analiz edilerek sunulmuştur. Görüşme yapılan çiftlerin meslek grupları, çocuk sayıları ve aile yapıları belirtilecek şekilde hazırlanmıştır. Bu çalışmada günümüzde çok fazla dile getirilmeyen veya toplumda çok söz edilmeyen çift kariyerli ailelerin büyük sıkıntılar yaşadığı, aile içerisinde ciddi çatışmalar yaşandığına, çocuk bakımında yaşanan sorunlara, sosyal anlamda yaşanan sorunlara, aile ziyaretleri ve günlük yaşamda birçok problemler yaşandığına rastlanmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Çift kariyerli aileler, kariyer planlaması, yaşadıkları sorunlar, sosyal ve ekonomik yaşam.

## ABSTRACT

Career management is a process that takes care of setting career goals, and progression in career, by raising awareness about yourself and the environment. Career development is all the activities and actions that employees undertake to achieve their career goals during their business life. Career planning is a problem-solving and decision-making process that aims to establish the most appropriate relationship between employees' values and needs, and work experiences and opportunities. In double-working families the work is about a discussion of problems, conflicts, reciprocal reactions and how couples work with the couple in the society, how they should plan their careers, what they should do while they are doing it, what problems they are most likely to have problems with, has been done.

**Keywords:** career management, career planning, problems they have experienced, social and economic life.

# İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT .....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix

## BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu .....	1
1.1.1. Problem Cümlesi .....	1
1.1.2. Alt Problemler .....	2
1.2. Tez Çalışmasının Konusu.....	2
1.3. Tez Çalışmasının Amacı .....	2
1.4. Tez Çalışmasının İçeriği.....	3

## İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....	4
2.1. Kariyer Kavramı.....	4
2.1.1. Kariyer Kavramının Ortaya Çıkışı ve Gelişimi.....	6
2.1.2. Kariyer Yönetimi.....	8
2.1.3. Kariyer Yönetiminin Önemi ve Faydaları .....	8
2.1.4. Kariyer Planlama .....	9
2.1.4.1. Bireysel Kariyer Planlama.....	10



2.1.4.2. Örgütsel Kariyer Planlama .....	11
2.1.5. Kariyer Geliştirme .....	11
2.2. Çift Kariyerli Eşlerin Yaşadıkları Sorunlar .....	15
2.2.1. Çift Kariyerli Eşlerin Değişen Aile Yapısı ve Kariyer Planlaması .....	15
2.2.2. Çift Kariyerli Eş Olmanın Dez Avantajları .....	17
2.2.3. Çift Kariyerli Eş Olmanın Avantajları .....	19
2.3. Çift Kariyerli Eşlerin Yaşadıkları Sorunlar .....	20
2.3.1. Çift Kariyerli Eşlerde Kadının İkili Rollerini .....	20
2.3.2. Çift Kariyerli Eşlerde Evlilik Uyumu .....	21
2.3.3. Çift Kariyerli Eşlerde Rol Çatışması .....	22
2.3.4. Çift Kariyerli Eşlerde Yaşanan Eşitsizlikler .....	24
2.3.5. Çift Kariyerli Eşlerde Yaşama Doyumu .....	26
2.3.6. Çift Kariyerli Eşlerde Aile Yaşamı .....	27
2.3.7. Çift Kariyerli Ailelerde Çocuk Gelişimi .....	27
2.3.8. Çift Kariyerli Ailelerde Sosyal Yaşam .....	28

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

<b>YÖNTEM.....</b>	<b>29</b>
3.1. Nitel Araştırma .....	29
3.2. Çalışma Grubu.....	30
3.3. Veri Toplama Aracının Hazırlanması .....	31
3.4. Verilerin Toplanması.....	32
3.5. Verilerin Analizi, Bulgular ve Değerlendirmeler .....	32

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

<b>BULGULAR VE YORUM .....</b>	<b>34</b>
4.1. Yaşanılan Sorunlara İlişkin Bulgular .....	34

4.1.1. Aile İçerisindeki İlişkililer.....	34
4.1.1.1. Genel Sorunlar .....	34
4.1.1.2. Kariyer Planlamasına İlişkin Sorunlar.....	37
4.1.1.3. Eşlerin Kendi Arasındaki İlişkilerine İlişkin Sorunlar .....	39
4.1.1.4.Kazancın Paylaşımı Konusunda Yaşanan Sorunlar.....	42
4.1.2. Sosyal Yaşama Dair Sorunlar.....	43
4.1.2.1. Komşuluk İlişkileri Konusunda Yaşanan Sorunlar .....	43
4.1.2.2. Arkadaş İlişkileri Konusunda Yaşanan Sorunlar.....	44
4.1.3. Çocukların Gelişimi ve Yetiştirilmesindeki İlişkileri.....	44
4.1.3.1. Çocukların Bakımı Konusunda Yaşanan Sorunlar .....	44
4.1.3.2. ocuk Sahibi Olma Konusunda Kararsızlık.....	46

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

### **SONUÇ VE ÖNERİLER..... 48**

5.1. Genel Sonuçlar .....	48
5.2. Yaşanan Sorunlara İlişkin Sonuçlar .....	48
5.2.1. Karı-Koca alışmaktan Dolayı Yaşadıkları Sorunlar .....	49
5.2.2. Karı Koca Arasında Kariyer Planlamasına İlişkin Sorunlar.....	49
5.2.3. Ailede Sorun Olduğunda alışmaktan Kimler Vazgeçebilir .....	49
5.2.4. Birbirlerine Yeterince Zaman Ayırmada Yaşanan Sorunlar .....	50
5.2.5. Sosyal Hayatlarında Yaşanan çatışmalar.....	50
5.2.6. ocuk Yetiştirme ve Bakımında Yaşanan Sorunlar .....	50
5.2.7. Aile İlişkilerinde Yaşanan Sorunlar .....	50
5.2.8. Komşuluk ilişkilerinde Yaşanan Sorunlar.....	51
5.2.9. Aile İçerisinde Kazanç Yönetimine İlişkin Sorunlar.....	51
5.2.10. Karı-Koca alışmanın Evliliğe Zararları .....	51

5.3. Öneriler.....	51
5.3.1. Araştırmacılara Öneriler .....	51
5.3.2. Uygulayıcılara Öneriler .....	52
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>53</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>58</b>
Ek 1. Görüşme Formu .....	58



## TABLULAR LİSTESİ

	<b>Sayfa No.</b>
<b>Tablo 1.</b> Derinlemesine Mülakat Yapılan Kişiler.....	31
<b>Tablo 2.</b> Karı-Koca Çalışmaktan Dolayı Yaşanan Sorunların Analizinin Sonuçları .....	34
<b>Tablo 3.</b> Çalışan Eşlerin Meslek Grupları ve Çocuk Sayıları.....	35
<b>Tablo 4.</b> Karı-Koca Çalışmanın Evliliğe Zararlarının Analizleri ve Sonuçları.....	36
<b>Tablo 5.</b> Meslek Grupları ve Çocuk Sayıları.....	36
<b>Tablo 6.</b> Karı Koca Kariyer Planlamasında Yaşanan Sorunların Sonuçları.....	37
<b>Tablo 7.</b> Çalışan Eşlerin Meslek Grupları ve Çocuk Sayıları.....	37
<b>Tablo 8.</b> Eşler Arasındaki Kariyer Öneminin Sonuçları.....	38
<b>Tablo 9.</b> Ailede Sorun Olması Durumunda Yaşanan Sorunlar ve Sonuçları .....	39
<b>Tablo 10.</b> Çalışan Eşlerin Birlerine Zaman Ayırmada Yaşanan Sorunlar ve Sonuçları.....	40
<b>Tablo 11.</b> Meslek Grupları ve Çocuk Sayıları .....	40
<b>Tablo 12.</b> Aile İlişkilerinin Kurulmasındaki Sorunlar.....	41
<b>Tablo 13.</b> Eşler Arasındaki Kazancın Yönetimi ve Sonuçları.....	42
<b>Tablo 14.</b> Sosyal Hayatlarında Yaşanan Sorunların Analizi ve Sonuçları .....	43
<b>Tablo 15.</b> Arkadaşlık İlişkilerinde Yaşanan Sorunlar ve Sonuçları .....	44
<b>Tablo 16.</b> Çocuk Bakımına İlişkin Yaşanan Sorunlar ve Sonuçları .....	45
<b>Tablo 17.</b> Çocuğa Başkasının Bakmasından Dolayı Yaşanan Sorunlar ve Sonuçları.....	45
<b>Tablo 18.</b> Çocuk Bakımından Dolayı Aile İçerisinde Yaşanan Sorunlar ve Sonuçları.....	45

## ŞEKİLLER LİSTESİ

**Sayfa No.**

<b>Şekil 1.</b> Üretim işletmesinin belirli bölümlerine ait kariyer imkânlarının ve .....	10
<b>Şekil 2.</b> Kariyer Yaşamında Dönemler .....	13



# BİRİNCİ BÖLÜM

## GİRİŞ

Çift kariyerli ailelerde kariyer planlaması, günümüzde bireyler arasında büyük problemler oluşturmakta ve sorunlara yol açmaktadır. Çalışan çiftlerin birçoğu hayatlarını iyi bir kariyer planlaması yaparak sürdürmek isterken, diğer bir kısmı ise kariyer planlarını ertelemektedir. Günümüzde çiftler arasında kariyer planlaması önemli bir yere sahip olmakla beraber iş hayatının neredeyse vazgeçilmezi halindedir.

Bu çalışmada bireyler arasında yaşanan sorunlara değinerek, kariyer planlamalarını nasıl yaptıklarını, ne gibi zorluklarla karşılaştıklarını araştırıp, bunlara ne gibi çözümler bulduklarına, karı koca çalışan bireylerin aile ilişkilerinde, ebeveyn ilişkilerinde, aile içi akraba ziyaretlerinde nasıl zorluklar yaşadığına değinilmiştir.

Yine karı koca çalışan bireylerin çocuk gelişimi ve yetiştirilmesi, gerekli zamanın ilginin ayrılması gibi konular ele alınmıştır. Bunun yanında aile içerisinde kazancın yönetiminin nasıl yapıldığını, hangi alanlarda yatırım yapıldığı veya yapılabildiğine değinilmiştir. Bu çalışma farklı sektörlerde olan çiftler, aynı iş yerinde çalışan çiftler ve kendi iş yerinde çalışan 10 çift ile görüşme yapılarak, her bir birey ile ayrı ayrı görüşülerek hazırlanmıştır.

### 1.1.Problem Durumu

Çift kariyerli ailelerin kariyer planlaması yaparken karşılaşmış oldukları sorunlar bulunmaktadır. Bu sorunlar sosyal ve ekonomik anlamda, aile içerisindeki ilişkiler gibi birçok alanda sorunlar yaşamaktadırlar. Bu yüzden çift kariyerli ailelerde kariyer planlaması önemli bir noktadır.

#### 1.1.1.Problem Cümlesi

Bu çalışmada “Çift kariyerli ailelerin yaşadıkları sorunlar nelerdir?” sorusu problem cümlesi olarak belirlenmiştir.

### **1.1.2.Alt Problemler**

Araştırmanın kapsamında aşağıda sunulan alt problemler belirlenmiştir.

- Karı koca arasında yaşanan sorunlar nelerdir?
- Karı koca arasında kariyer planlaması nasıl yapılmaktadır?
- Ailede sorun yaşandığında kimler çalışmaktan vazgeçer?
- Birbirlerine yeterince zaman ayırabiliyorlar mı?
- Sosyal hayatlarında ne gibi çatışmalar yaşıyorlar?
- Çocuk yetiştirme ve bakımında ne gibi sorunlar yaşıyorlar?
- Aile ilişkilerinde ne gibi sorunlar yaşıyorlar?
- Komşuluk ilişkilerinde ne gibi sorunlar yaşıyorlar?
- Aile içerisinde kazancın yönetimi konusunda ne gibi sorunlar yaşıyorlar?
- Karı koca çalışmanın evliliğe verdiği zararlar?

### **1.2.Tez Çalışmasının Konusu**

Çift kariyerli ailelerde farklı sektörlerde ve aynı sektörlerde çalışanlar sürekli bir çatışma yaşamaktadır. Bunun sebebi ise çalışan her çift kariyer planlaması yapmak, kazancın yönetimini sağlamak, çocuklarına gereken ilgiyi göstermek ve onları iyi yetiştirmek, büyük ebeveynlerine yeteri kadar zaman ayırmak gibi istekleri bulunmaktadır. Fakat çalışmış oldukları sektör ya da bulunmuş oldukları koşullar bunlara izin vermediğinden aile içerisinde sorunlar teşkil etmektedir. Bu çalışmanın konusu çift kariyerli ailelerin yaşamış oldukları sorunlara değinmek ve sorunların yönetimi hakkında bilgi edinmek.

### **1.3.Tez Çalışmasının Amacı**

Bu çalışmanın amacı çift kariyerli ailelerin bugüne kadar yaşamış oldukları sorunlar hakkında daha fazla araştırma yapmak, eşlerin en çok hangi alanlarda sorunlar yaşadıklarına değinmek ve yaşanan sorunlar karşısında ne gibi önlemler alınıyor bunları dile getirmek.

Aynı zamandan eşler kariyer planlaması yaparken ne gibi problemlerle karşılaşıyorlar, kimin kariyeri daha önemli ya da kariyer önceliği neye göre planlanıyorlar, gibi sorunlar

karşısında sergiledikleri tutum nelerdir, kariyer planlaması ne kadar önemli gibi soruların cevapları araştırılmıştır.

Çiftlerin sadece kariyer planlaması değil, aile ve büyük ebeveynler ile ilişkilerinde nasıl problemler yaşıyorlar, çocukların bakımı ve yetiştirilmesinde nasıl zorluklarla karşılaşılıyorlar, karşılaşılan zorluklar nasıl yönetiliyor gibi konular araştırılmıştır.

#### **1.4. Tez Çalışmasının İçeriği**

Bu tezin kapsamı farklı sektörlerde çalışan 10 çift ile yarı yapılandırılmış soru cevap şeklinde hazırlanmış görüşme formu ile sohbet ortamında sorular sorularak, sorunlar hakkında görüşleri dinlenmiştir. Yapılan görüşmelerde hem görüşme formu doldurulmuş olup hem de görüşmeler kayıt edilerek notlar alınmıştır. Çalışmadaki her çift ile farklı zamanlarda ve birbirinden bağımsız şekilde birebir sohbet ederek görüşme formundaki sorular sorularak çalışma hazırlanmıştır.



## İKİNCİ BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1.Kariyer Kavramı

Son dönemlerde meydana gelen hızlı ve sürekli gelişmeler, insanlar üzerinde etkili olduğu kadar işletmeleri de farklı konularda değişime sürüklemektedir. Özellikle işletmelerin yapılarında meydana gelen değişiklikler insan kaynakları alanında ve iş tanımlarında oluşan farklılıklar gün geçtikçe kariyer konusunun değerini fazlalaştırmaktadır.

Kariyer kelimesi, Fransızca ‘‘carrierre’’ ve İngilizce olarak ise ‘‘career’’ şeklinde kaynakçalara girmiştir (Gürüz vd, 2004:184). Kariyer kelimesinin genel anlamı ise seçilen meslek dalında yol almak ve bunun sonucunda yükümlülük alarak, konum kazanmak, değer elde etmek amacı taşımaktadır (Taştepe, 2001: 27).

1970’li zamanlarda daha fazla kullanılan bu kelime son dönemlerde iş literatüründe çokça kullanılan bir cümleye dönüşmüştür. Kariyer, bir bireyin iş yapabileceği uzun yıllar alan fark etmeksizin herhangi iş alanında basamak basamak ve devamlı yol alması, tecrübe ve yetenek öğrenmesidir. Bireyin çalışma hayatı boyunca yüklendiği işlerin bir bütünlüğü olacak şekilde söylene de kariyer terimi bu ifadenin ilerisinde çok daha büyük bir kavramdan söz etmektedir. Bir bireyin sahiplendiği kariyeri, tek başına kendisinin olduğu görevleri değil örgüt içerisinde ona yüklenen iş pozisyonuna göre hedef, beklenti, istek ve duygularını yerine getirebilmesi için yönlendirilmesi ve böylelikle edindiği yetenek, bilgi beceri ve çalışma isteği ile o örgütte yol alabilmesini ifade eder (Bayraktaroğlu, 2003: 117).

Kariyer, ‘‘aşırı derecede bağımlılık isteyen ve devamlı ilerlemeye dayalı olan kalifiyeli süreçler’’ olarak nitelendirilmektedir (Rapoport ve Rapoport, 1971). Kariyer bireyin iş hayatında başarı grafiğini gösteren ve daha da yükselmesini esas alan terim olarak da adlandırılmaktadır. Başka bir deyişle kariyer, insanın kişisel özellikleri ile bütünleştirilmiş ve hayatı boyunca yapacağı işlerin serisidir. Kişinin kendisi için seçmiş olduğu meslekte ilerlemesi, başarılar göstermesi ve karşılığında istediği maaşları kazanması bireye daha fazla güç, başarı, konum ve değer katmaktadır (Can vd., 1995: 63).

Kariyer terimini açık bir şekilde anlayabilmek için ‘‘iş olarak meslek’’ ile ‘‘kariyer olarak meslek’’ arasındaki farkını koymak doğru olabilir. Kariyer olarak iş ya da meslek, kendine sırf bütçe yaratan bir araç değildir. Bireyin yaşamına her yönü ile etki eder, onu yönlendiren bir hayat bakışı, bir yaşama standardı verir ve birey hayatını belirli bir bölümü ile kısıtlı kalmayıp hepsini içine alır (Dikeçligil vd, 1998: 115).

Kariyer kişinin iş hayatına başlamasıyla, emekliliğe kadar olan sürede aynı şirket yapısında benzer iş kollarında değişik görevler alarak, ilerlemesini sağladığı gibi, sahip olduğu mesleki alan ve konumun farklı dallarında aktifliğini gösteren, farklı yapılarda ve başka dallarda çalışmasını ifade eder.

Bir başka deyişle kariyer, insanın iş yaşamı boyunca elde ettiği işle ilgili deneyimleridir. Kariyer statüsü kısaca iş kavramını kapsamakla birlikte, insanın iş harici hayatı ve bu hayattaki konumu da kariyer statüsüyle beraber yorumlanmalıdır (Can, 1999:303–304). Kariyer, iş hayatı ve özel hayatın, çalışan hayatındaki değeriyle bütünleşen bir yapıdır (Buracak, 1988: 39). Bu nedenle; büyük kazanç arzusu, toplumsal konum, sorumluluk alma, güç elde etme ve saygınlık istekleri kariyer teriminin hayatın bu iki farklı uç noktası arasında aracı görevini üstlendiğinin kanıtıdır.

Dünyada oluşan hızlı ve sürekli değişim, kariyer teriminin de farklı yönlerden incelenmesine neden olmuştur. Hall (1996), geleceğin kariyer anlamını “sürekli değişen (protean)” veya örgütten yönlendirilmeyen fakat birey tarafından yönlendirilen ve kendini ifade etme, oryantasyon süreci olarak tanımlamıştır (Guthrie vd, 1997: 371). Kariyer üzerinde gelişen yeni oluşum anlayışı, kariyer kavramını genel olarak çok yönlü kariyer tanımı ile açıklamaktadır. Çok yönlü kariyer; şu iki faktöre göre değişen kariyer olarak tanımlanır (Çetin, 1999: 331).

- Kişinin yetenekleri ve odak noktalarındaki değişimler.
- Çalışma ortamındaki değişimler ve değerlendirmeler.

Çok amaçlı kariyer fikri ilerleyişi yataydır, alışılmış yükselme fikrinin tersine dikey hareketlilik kişilerin rekabet alanını, iş ve başka kişilerle ilişkilerinin genişletilmesi esasına dayalıdır. Çok yönlü kariyerin amacı öğrenme, gelişme, psikolojik ve kişisel başarı gelişimidir. Alışılmış kariyer fikrinin amacı ise, yükselme, yol kat etmek, statü, başarı, başkalarının gözünde yücelmek, sayılma ve güçtür (Howell, 2005:3). Genel kariyer anlayışı ile karşılaştırıldığında çalışan kişilerin kendi kariyerlerini oluşturmak konusunda asıl sorumluluğu aldıkları görülür. Çok yönlü kariyer mantığı, personellerin bir şirkette sadece yukarıya doğru yükselen bir grafik çizme veya tek bir alanda profesyonelleşmek yerine, farklı alanlarda bireysel gelişim odaklı, var olan bilgiyi kullanan değil, asıl bilgiyi kendisi bularak ve araştırma yaparak tüm bunların sonucunda psikolojik doyuma ulaşan kişiler konumuna getirmiştir.

### 2.1.1.Kariyer Kavramının Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Kariyer yönetimi konusunda yapılan akademik çalışmalar ve bunun sonucunda ortaya çıkan teoriler de toplumsal kariyer ihtiyaçlarının farkındalığını yükseltmektedir. Gerçek anlamda, araştırmacılar ilk olarak iş hayatının sadece bir egemen sınıfının baskısı doğrultusunda oluşturulduğunu farz ediyordu ve kişisel yeteneklerin çocukluk dönemlerinde belirlenmiş, sınırları çizilmiş bir iş başarısıyla yönlendirildiğini kabul ediyorlardı. Son 25 yıllık dönemde araştırmacılar tarafından ortaya atılan, kariyer ortamının dinamizmi ve kişilerin gelişen kapasite düzeyleri üzerinde durmaktadırlar. Kişilerin kariyer planlamasının pasif bir bileşeni olarak görmek yerine, kişilerin kariyer amaçlarını nasıl planladıklarını, neleri tercih ettiklerini ve nasıl yaptıklarını, yeni yetenekler geliştirdiklerini ve çevrelerini biçimlendirdiklerini görmekteyiz (Sonnenfeld, 1984:3).

Kişilerin kariyere olan bakışları II. Dünya Savaşı'nı izleyen zenginlik döneminde oluşmuştur. Savaştan sonra, Amerika ve diğer gelişmiş ülkeler önceden tahmin edilemeyen bir ekonomik büyümeyle karşılaştılar. Bu gelişme aynı zamanda var olan şirketlerin gelişmelerine de katkı sağlayarak rekor sayılarda yeni şirketler oluşmasına olanak sağlamıştır. Bu ortamda, insan gücüne olan ihtiyaç tamamen artmıştır. Çalışanlar önceleri sahip olmadıkları birçok iş fırsatlarına sahip oldular. Kişiler kariyerlerini tek bir örgüt üzerinde ele aldılar ve örgütsel kariyer kavramının ortaya çıkmasına neden oldular. Bu buluş yöntemi sayesinde örgütsel kariyer, bireyin yaşamı boyunca aynı örgütte edindiği iş tecrübelerini oluşturmaktadır.

Geleneksel iş ve kariyer anlayışında iki temel unsur göze çarpmaktadır (Anonim, Kariyer Kavramına Tarihsel Yaklaşım, 2006:2):

- **Sağlamlık/değişmezlik:** Mevcut birçok kariyer teorileri bireyin bulunduğu iş ortamını değişmez olarak ele almaktadır. Bu şekilde, örgütlerin varlığı kesinleşmiş ve işler de değişmez olarak kabul edilmekte olmakla beraber bireyler için sürekli gelişme mümkün olmaktadır.

- **Hiyerarşik olarak yükselmek veya örgüt içerisinde hareket etmek:** Kariyere olan bu standart bakış açısında, çalışan örgütsel hiyerarşi içinde sürekli ve adaletli bir şekilde yükselerek veya başka fonksiyonel alanlara kayarak gelişim amaçlı farklı tecrübeler kazanmaktadır. Ayrıca, birçok kariyer gelişim modelleri mevcut işlerin bireylerin ilgi, yetenek ve yaşam stili tercihleri ile sürekli uyum içerisinde olacağını varsaymaktadır.

Kariyer terimi gerçek anlamıyla 1970'li yıllarda inceleme altına alınmış olup, iş hayatında kullanılmaya başlanmıştır. Kariyer anlamı 16.yüzyıldan bu yana keşfedilmiş olmasına rağmen, insanlık ve iş dünyası için bilimsel olarak kullanılmaya başlaması ilk olarak Anne Roe'nun 1956 yılında yazmış olduğu "Meslekler Psikolojisi" kitabı ile görülmektedir.

Sonraki dönemlerde 1950'li yıllarda Donald E.Supper'in yazdığı "Kariyer Psikolojisi", 1963 yılında Trideman ve O'Hara'nın "Kariyer Gelişimi Seçimi ve Uyarlanması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi" ve bunlara ilave olarak 1966 yılında John Holland'ın yazmış olduğu "Meslek Tercihi Teorisi" kariyer konusunu tartışılır hale getirmiştir (Şimşek vd, 2005: 5).

Günümüz dünyasında kariyer teriminin bakış açısı çok değişmiştir. Çalışan bireyler daha fazla kariyer alanında ilerlemektedirler. Çalışanlar bir alanda değil işletme içerisinde farklı rollerde yer alarak kariyer gelişimini ve imkânlarını fırsata çevirerek değerlendirmektedir. Teknoloji ve iletişim dünyasında devasa gelişmeler ülkeleri ekonomiden, siyasete kadar birçok alanda birbirlerine doğru daha fazla yaklaştırmaktadır. Bu zaman zarfında telekomünikasyon ve ulaşım alanındaki birçok gelişmeler lokomotif işlevi görmektedir.

Bu yaklaşmanın temelinde ekonomiden kültüre, siyasete kadar birçok anlamda ülkelerin birbirlerine daha da yaklaşmasına neden olan küreselleşme süreci yatmaktadır. Küreselleşme süreci bilginin daha kolay ve daha çabuk ulaşmasını sağlayarak eski çağın kapanıp yeni bir çağın başlamasına sebep olmuştur. Yeni tarz, teknik ve yöntemlerle düşünme, yönetme ve çalışmanın vazgeçilmez hale geldiği bilgi çağının toplumu, hayat boyu aralıksız eğitimin yaygınlaştığı, öğrenen kişi ve öğrenen işverenlerden oluşan öğrenen toplum olma doğrultusunda gelişimini arttırmaktadır (Bayraktaroğlu vd, 2006: 4). Sürekli gelişime odaklanmış olmuş bilgi toplumu insanı zamanla sahip olduğu bilgiyi daha yaygın olarak kullanma ve kendini geliştirme konusunda büyük başarılarla ulaşmıştır. Küreselleşme insan ihtiyaçlarının da sıralamasını da değiştirmiş, bilgisini kullanan ve örgüt için önemli olduğunu hisseden kişiler bu çalışmalarının karşılığını hem maddi hem de manevi olarak almak istemişlerdir. Dünyadaki küreselleşme ile birlikte kişilerin hayatlarında daha da çok yer etmeye başlayan kariyer, zaman geçtikçe insanların düşünce yapılarında değişikliğe uğrayarak günümüz kariyer anlayışına kadar ulaşmıştır.

### **2.1.2. Kariyer Yönetimi**

Her personel emek verdiği işte ilerlemek, daha üst düzey konumlarda çalışmak ister. Ancak bu düşünülüp istenildiği kadar kolay değildir. Kariyer yönetiminin çok iyi yapıldığı kurum ve şirketlerde çalışan personel belirli zamandan sonra örnek olarak; 2yıl sonra ya da 8 yıl sonra nerelere, nasıl bir konuma gideceklerini bilebilir veya ona göre planlama yapar (Fındıkçı, 2009: 342). Kariyer yönetmek; iş görenlerin beceri ve yeteneğini gözlemlemelerine yol göstermek ve kariyer yönetim süreçlerini organize etmektir (Taşcı, 2010: 125). Kariyer yönetiminin stratejik olarak planlamalarının yapılması; birikimlerin yükseltilmesine, piyasadaki varlığının sağlamlaştırmasını, kritik çalışanların elde tutulmasını, verimliliği artırmasını ve büyümeyi sağlamasını oldukça kolaylaştırabilir (Barutçugil, 2004: 320).

İnsan kaynakları yönetimi açısından kariyer yönetiminin en belirleyici özelliği, çalışan personellerin örgüt içerisindeki aktifliklerinin sağlanması, böylece kişilerin daha motive olmalarıdır (Fındıkçı, 1999: 70-71). Kariyer yönetiminin bir maddesi de kariyer planlamasıdır. Kişinin kurumda içinde kariyer hedefi koyarak böyle istekli yol alması başlangıç sayılır, kariyer hedeflerini ve bu hedeflerini gerçekleştireceği araç ve gereçleri belirleme noktasıdır. Kariyer yönetiminin ikinci aşaması ise kariyer geliştirmedir. Kariyer geliştirme, bireylerin her birinin kendine has tema, sorun ve görevler bütünü ile uğraşması, kendilerini geliştirmesi ve örgütün diğer çalışanlarına da bu konuda sunduğu örneklemelerdir (Aydemir, 2000: 97).

### **2.1.3.Kariyer Yönetiminin Önemi ve Faydaları**

Kurumlarda kariyer yönetimi sürecinin en önemli nedenlerinden birisi, çalışan personelin iş doyumunu ile birlikte verimli, istekli ve başarılı bir şekilde kurumda kalmalarını sağlamaktır. Çalışanlar sürekli olarak kurumda iş birliği oluşturma çabası içerisinde. Amaçlarına ulaşmada şirketin veya kurumun desteği olacağı, hedefleri ve kariyer isteklerinin gerçekleşeceği ümidini taşırlar. Çalışanların farklılaşan talepleri, başarılı olanların şirket içinde tutulması, terfi ettirilmesi, yeni yeteneğinin ortaya çıkarılması ve bu yeteneklerin geliştirilmesi konuları birçok kurumda ve şirkette kariyer gelişim ve yönetiminin insan kaynakları planlamasında önemli bir yer tutmasına yol açmıştır (Aytaç, 1997: 108).

#### **2.1.4.Kariyer Planlama**

Kariyer planlama; çalışan personelin, fırsatların, seçeneklerin ve sonuçların farkına varmalarını, kariyer hedeflerini belirlemelerini ve bu hedeflere ulaşmada yöntem ve zaman analizi yapmalarını sağlayacak ev, eğitim, iş ve diğer geliştirmeye yönelik faaliyetleri programlama ve planlama süreci olarak tanımlanabilir (Anafarta, 2001: 3).

Kişinin kendi becerilerini, bilgi birikimi, ölçü ve aidiyet yargısı, güçlü ve zayıf yönlerinin değerlendirilmesi, organizasyon içi ve dışı kariyer imkanlarının tanımlanması, kendisine kısa, orta ve uzun vadeli uygulanması süreçlerini kapsamaktadır. Kariyer planlama, çalışanların değerleri ve ihtiyaçları ile iş deneyimleri ve fırsatları arasında en uygun ilişkiyi kurmayı amaçlayan bir sorun çözme ve karar alma sürecidir (Barutçugil, 2004: 320-321).

Kariyer planlama modern yönetim yaklaşımları içinde giderek daha da çok önem kazanmaktadır. Özellikle kariyer geliştirme konusundaki emekler, örgütteki hareketliliği sağladığından, insan kaynakları yönetimi bakımından hiç istenmeyen rutin uygulamaların önüne geçmiş olur. Kariyer geliştirme sistemi iki basamaktan oluşmaktadır. Öncelikle çalışan kişinin aktif olduğu kariyer planlaması yapılmalıdır. Bu plan dahilinde kurumun bu konuda yapacağı çalışmalar ile kariyer yönetimi gerçekleştirilmiş olur (Fındıkçı, 2009: 344).

1	2	3	4	5	6	7
Dikim Kısmı Çırac	Aracı	Makineci	Usta Makineci	Bant Şefi	Üretim Müdür Yardımcısı	Üretim Müdürü
Paketleme Çırac	Aracı	Kalite Kontrol Elemanı	Kalite Kontrol Şefi	Bölüm Şefi	Kalite Kontrol Müd. Yrd.	-
Kesim Çırac	Makineci	Usta	Bölüm Şefi	-	-	-
Yıkama Bölümü Çırac	Düz İşçi	Bölüm Şefi	-	-	-	-

**Şekil 1.** Üretim işletmesinin belirli bölümlerine ait kariyer imkânlarının ve basamaklarının gösterildiği tablo.

**Kaynak:**Fındıkçı, 2009: 344.

Şekilden de anlaşıldığı gibi önce kişiye bir kariyer planlama tablosu çizilmiş, kişi bu tablo doğrultusunda kendi alanlarında ilerlemek üzere yönlendirilmiştir. Bunun yanında kurumlarında kariyer tablosu hazırlayarak, kişilerin ait oldukları branşlar da kariyer planlamasını gerçekleştirmeye çalıştırılmıştır (Fındıkçı, 2009:344).

#### **2.1.4.1. Bireysel Kariyer Planlama**

Bireysel kariyer planlama, kişinin hayatı boyunca çalışacağı iş ve mevkilerini, hedeflerini ve geleceğinin sorumluluğunu üstlenerek kendi kariyer planlamasını

oluşturulmasıdır. Başka bir deyişle bir çalışanın sahip olduğu yetenek, beceri, bilgi ve güdülerin geliştirerek yapmış olduğu iş içerisindeki ilerleyişini ya da daha somut olarak yükselmesini kendi planlanmasıdır (Taşçı vd, 2010: 127).

Bireysel kariyer planlaması yapılmadan önce kişinin kendisini değerlendirip yaptığı iş ile ilgili gereksinim ve beklentilere cevap verme durumuna göre bu iş için uygun olup olmadığının kararını vermelidir. Bireyin kendisi ile ilgili yapmış olduğu bu sorgulama kariyerinde nelerle karşılaşacağına ve bu karşılaştığı sorun ve problemler karşısında nasıl bir yol izleyeceğine karar vermesine neden olacaktır. Kişi bu düşünce ile hareket ettiği zaman kendisi için doğru olan kariyer hedefine bir adım daha yaklaşmış olacaktır (Barutçugil, 2004: 320).

#### **2.1.4.2. Örgütsel Kariyer Planlama**

Örgütün çalışan personelin kendilerini geliştirmelerinde ve kariyer planlamalarında istedikleri noktaya ulaşmalarını sağlamak amacıyla çalışanlarına yardım etmek, kendilerini geliştirme imkânlarını sunmak ve bu amaçla eğitim seminer gibi faaliyetler düzenlenen organizasyon şeklidir (Bingöl, 2003: 246).

Örgütsel kariyer planlamasının istenilen başarıda gerçekleştirilmesi durumunda;

- Çalışan kişilerin daha yüksek enerji ve potansiyelle çalışmaları sağlanır.
- Örgütün kendi istek ve amaçlarına ulaşmasını kolaylaştır.
- Çalışan kişilerin yaptıkları işten tatmin olmalarını sağlar.
- Çalışan personellerin kalıcı olmalarını sağlar.
- İnsan kaynaklarında ki giderlerin azalmasına neden olur.
- Örgütsel bağımlılıkları güçlenerek artar.
- İstek ve ilgi duygusu güçlenir.
- İnsan kaynağından en uygun şekilde faydalanılması sağlanır.
- Çalışan personelin gerçek yeterlilikleri ve başarıları artar (Barutçugil, 2004: 322).

#### **2.1.5.Kariyer Geliştirme**

Kariyer geliştirme kişilerin bireysel olarak kendine ait problem, motif ve sorumlulukların tamamı ile farklılaşarak süreç aşaması boyunca devamlı olarak kendilerini



geliştirmeye yönelik ve kurumun çalışan personellerine bu konu hakkında sunmuş olduğu fırsatlardır (Aydemir, 2000: 7).

Kariyer geliştirme kabiliyet ve ilgilerin belirlenmesini ve bu özelliklerin geliştirmesini hedefler. Çalışanlar arasında kişisel ayrımlar kullanmak ve aynı zamanda onların iş doyum noktalarını yakalamak, iş içerisindeki huzurlarını ve verimlerini etkilemek amacıyla kurumsal amaca ve başarıya da çok büyük katkılarda bulunulmuş olacaktır. Kariyer geliştirmenin beş süreci vardır (Taşçı vd, 2010: 127).

- İş için hazırlık
- Kuruma giriş
- İlk kariyer
- Orta kariyer
- Son kariyer

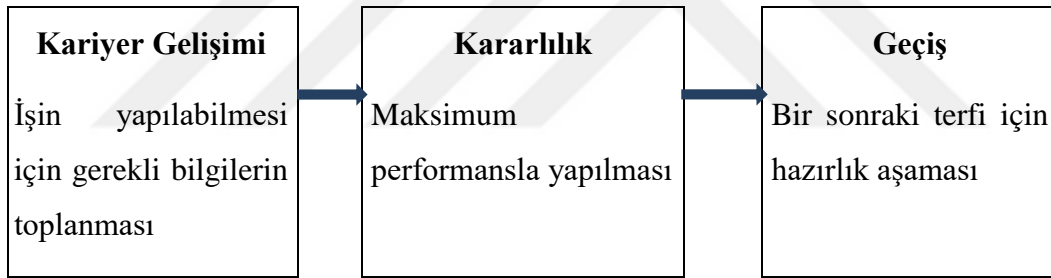
Kariyer geliştirmede kurumsal ve kişisel seviyede düşünce, amaç ve beklentiler önemlidir. Bu aşamada kariyer ile ilgili kararların göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Günümüzde hemen her kuruluşta çok büyük öneme sahip insan kaynakları faaliyetlerinde, çalışan personellerin bu faaliyetlerden faydalanabilmeleri için yöneticilerin kariyer geliştirme programlarına yer vermeleri gerekmektedir. Böylece etkinliklerin artması kurumu bir adım öne taşımış olacaktır. Bu etkinlikler sayesinde çalışanlar işleri ile ilgili gerekli doyuma ulaşma şansı bulacaklardır (Barutçugil, 2004: 320).

Kariyer geliştirme iş yaşamında kişilerin ve kurumların vermiş oldukları karar ve almış oldukları sorumluluklar sonucunda ortaya çıkmıştır. Bireyler ve kurumlar var olan mevkileri belirleyerek bu mevkiler için gerekli eğitim şanslarını değerlendirip, gelişime katarak her iki taraf içinde verimlilik artışına katkı sağlamışlardır. Çalışan personellerin performanslarını daha da üst seviyeye çıkarmak için plan ve programların yapılması, bu programlar dahilinde hareket edilmesi kariyer geliştirme olarak adlandırılmaktadır (Sabuncuoğlu, 2000: 56).

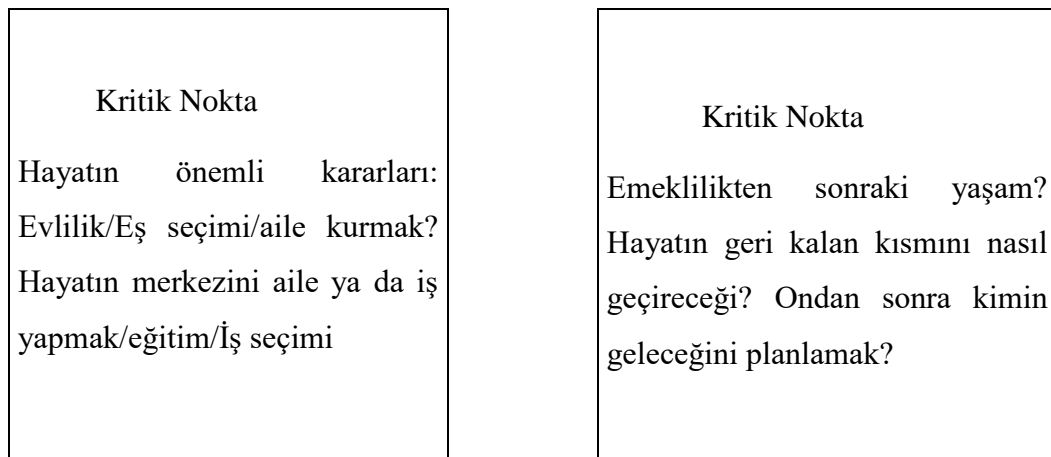
Günümüz teknolojisinin hızlı bir şekilde gelişmesi kariyer planlamasının yapılmasını çok büyük bir şekilde kolaylaştırmıştır. Örneğin; web siteleri ve internet, kurumların ve kişilerin, iş/işçi bulmalarından istedikleri kariyere ulaşmalarına kadar olan süreçte en büyük destekçileridir. Günümüzde kişiler, buldukları noktadan internet ortamında oluşturulan iş arama siteleri üzerinde iş ilanlarını takip edip kendileri için en uygun iş başvurularını gerçekleştirmektedir. Bu durumda sosyal iş ağlarına çoğunlukla, kariyerlerine yeni başlayacak

olan ya da kariyer sürecinin başında olan bireyler ve öğrencilerin daha fazla yararlandığı sonuçlarına varılmıştır (Organ'dan (2005) aktaran Akdoğan vd, 2013: 43).

Bir kişinin yeni bir işe başlaması ya da yeni bir mevki için terfi alması ile birlikte "kariyer gelişimi" diye isimlendirilen bir süreç başlamıştır. Bu süreçte birey, sahip olduğu bilgi ve becerilerine yeni edindiği bilgi ve becerilerini katarak yeni başlamış olduğu işi daha iyi ve verimli bir şekilde yapmasını sağlayacaktır. Bu aşamanın sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilmesinden sonra "devamlılık" sürecine geçilecektir. Bu süreçte birey kendisine verilen işi tam verimlilik ve azimle yerine getirir. Bireyin görevini tam anlamı ile yerine getirip süreci tamamlamasının ardından "geçiş" aşamasına gelinir. Artık bireyin gelecekte yapacağı işle ilgili tahminlerde bulunup bu duruma kendisini hazırlama aşamasına varılmış olunur. Yeni bir terfiinin gelmesi ile süreç kendini yeniler ve başa dönlür. Bu aşamaların hepsi kariyer yönetiminde kişilerin ve kurumların ortak sorumlulukları olduğunu ve bu sorumlulukları karşılıklı olarak yerine getirmeleri gerektiğini göstermektedir. Her iki tarafında kendi istek ve arzuları için çaba göstermesi gerekmektedir (Barutçugil, 2004: 330-331).



Kariyer Yaşamında Kritik Dönemler



Şekil 2. Kariyer Yaşamında Dönemler

**Kaynak:** Barutçugil, 2004: 331.

Günümüz şartları, kişilerin bilgi birikimlerinin daha da artmasına ve iletişim hızının yaygınlaşmasına neden olduğundan dolayı kariyer kavramı hayatımızın normal bir akışı olarak nitelendirilmektedir. Kariyer anlayışı kişileri yenilenmeye ve sürekli olarak bir adım ileriye gitmeye zorlayan bir güç haline gelmiştir. Kariyer düşüncesinin ilerlemesini sağlayan etkenler ve eğilimler sosyal, kamusal, kişisel ve kurumsal olarak dört ana başlık altında toplanıp incelenmektedir. (Burack, 1988:14).

### ***Sosyal Faktörler***

- İş etiğinin karakteristik değişimi,
- Yaşam süresinin uzaması,
- Çeşitli yaş gruplarının oranındaki değişiklik,
- Eğitim seviyesinin yükselmesi,
- Planlı düşüncenin evrenselleşmesi,
- İş çeşitliliğinin artması ve iş uzmanlığının yönetilmesi,
- İstihdamın yönlendirilmesi,

### ***Kamusal Faktörler***

- “Eşitlikçi İş Yasaları” ve bu kapsamda yapılan faaliyetlerine destek verilmesi,
- Artan kamusal kalkınma ve kariyer olanaklarının kullanılması,
- Girişimcilerin devlet tarafından teşvikle desteklenmesi,
- Çalışan kadın sayısının artması-Kadın özgürlüğü,
- Kaliteli personel alımı için yapılan yatırımlar ve metotlar,

### ***Örgütsel Faktörler***

- İşgücü planlamasında ve daha iyi işgücü temininin sağlanmasına duyulan ihtiyaç,
- Kişisel memnuniyetin artmasının sağlanması,
- Gelişmiş makine, tesis ve bilgisayarlar,
- Görüşme, ilerleme ve terfi sisteminde gönüllülük sistemine dayalı yönetim,

### ***Bireysel Faktörler***

- Kişisel memnuniyeti en üst seviyede tutma isteği,
- Çok amaçlı kariyer planlaması,
- Maksimum düzen ve huzurda çalışma talepleri,
- Çift kariyer planlaması,
- Çoğalan benlik araştırması,
- Gelecekle ilgili iş planının yapımının zorlaşması,

Bu maddeler kariyere olan bakış açısını değiştirmekte ve kurumların kariyer planlaması ile ilgili daha etkili ve sağlam ilerlemesinin önemini ve gerekliliğini arttırmaktadır. Kariyer düşüncesi, günlük hayatta arkadaş, aile ve kurumların baskısı ile daha da önem kazanmakta ve bu etkenlerde kuvvetlendirilmektedir.

## **2.2.ÇiftKariyerli Eşlerin Yaşadıkları Sorunlar**

Günümüzde çift kariyerli aileler birçok alanda sorunlar ve problemlerle karşılaşmaktadır. Yaşanılan sorunlar ve karşılaşılan problemler aşağıda sunulmuştur.

### **2.2.1.Çift Kariyerli Eşlerin Değişen Aile Yapısı ve Kariyer Planlaması**

Günümüzde her toplumdaki kadın için “evlilik ve aile” vazgeçilmez bir değere sahiptir (Arat, 1992). Çağımızda çekirdek aile yapısı yaygınlaşmıştır. Türk milletinde “kadının yeri evidir” düşüncesi hala hâkim olmakla birlikte bu düşünce değerini ve anlamını yitirmeye başlamıştır. Hala evi geçindirecek olan asıl kişinin erkek olduğu algısı mevcuttur. Aslında belli bir yaş seviyesine gelmiş kişilerde iş gücüne katılıp katkı sağlamak kendini kanıtlama anlamı içermektedir. Özellikle eğitim seviyesi yüksek bireylerde mevcut olan performans ve potansiyelin iş hayatında var olması kendilerini sınama fırsatını yaratmaktadır (Solmuş, 2004). Kadınlar, bu anlamda düşünüldüğünde çalışma hayatına girerek bir yandan ekonomik özgürlüklerini ellerinde tutma bir yandan da daha özgür, güçlü ve bilinçli olabilmektedir (Bedük, 2005). Ancak bunlardan farklı olarak sosyal hayatta üstlerine yapışmış olan ev hanımı, anne ve eş gibi terimlerin haricinde kendilerine çalışan kadın rolünü de eklemiş bulunmaktadır (Günindi ve Ersöz, 1999).

Aslında kadınların çalışma hayatı içerisinde bulunması insanlık tarihi kadar eski dönemlere dayanmaktadır. Buna rağmen, kadınların “ücretli işçi” niteliğinde iş gücü piyasasına girişi ancak Sanayi Devriminden sonra çoğalıp daha aktif hale gelmiştir. Kadınların ev hayatının dışında iş yaşamına başlaması çalışan kadınlara birçok sorunu da beraberinde getirmiştir. Kadınlar için iş olanağı üç farklı başlıkta ele alınmıştır; kırsal alan da çalışan kadınlar (genellikle tarım sektöründe ücretsiz ailesi ile birlikte çalışan kadınlar), alt sosyo ekonomik seviyede çalışan kadınlar (şehirlerde az maaşla, yoğun emek sarf edilen işlerde çalışan, eğitim seviyesi düşük çalışan kadınlar) ve orta ya da üst sınıfta çalışan kadınlardır (belirli meslekleri olan ve eğitim seviyesi yüksel çalışan kadınlar).

Hangi sınıfta çalışırlarsa çalışsınlar kadınların cinsiyet ayrımından dolayı oluşturulan iş paylaşımı ve toplumda erkeklerin daha üstün görünmeleri sebebi ile, ayrımcılığa uğramaları sadece sınıf farklılıklarından dolayı kaynaklanmadığının en güzel kanıtıdır (İlk karacan, 1998). Gerçek anlamda kendi mesleklerini edinmiş belli eğitim seviyesine gelmiş kadınlar ücretli olarak iş gücüne katkıda bulunuyor olsalar bile birçok eşitsizlik, adaletsizlik ve sorunlarla karşılaşmaktadırlar.

Kadınların da erkekler gibi iş gücüne katkı sağlamaya başlamaları ile birlikte bütün toplumlarda aile yapılarının değişmesi kaçınılmaz olmuştur. Çalışma hayatına başladığı ilk zamanlarda sadece aile ekonomisine katkı sağlamak amacı ile yola çıkılmış olursa bile zamanla kadınlar bu isteklerini bir üst seviyeye taşıyıp kendi kariyerlerini oluşturma konumuna gelmiştir. Günümüzde kadınlar kariyer yapabilecekleri meslek dallarına yönelmiştir. Bu durum sebebi ile aileyi oluşturan iki temel taşın kendi kariyerlerini oluşturma çabasını meydana getirmiştir.

Bu yeni aile tipi aslında aynı anlama gelen iki farklı terimle tanımlanmıştır. Bunlardan en çok kullanılan ‘‘İki Kariyerli aile (two ve careerfamily)’’ (Alıntı: Dreyfus, 2008: O’Dorriso, 2003: Potts, 2002).

İş hayatı ve aile hayatı kişilerin en önemli iki noktasıdır. Bu iki önemli nokta kişilerin hayatlarını devam ettirmekteki iki farklı unsurdur. Ancak bazı konularda kişilerin sorumluluklarını beraber yerine getirmeleri gerektiğini zorunlu hale getirmektedir. İş veya aile hayatından birine daha fazla özen gösterilmesi, çaba sarf edilmesi diğer tarafın ihmal edildiğini, daha az önemsendiği anlamını içermektedir. Bu da kişinin tam anlamı ile sorumluluklarını yerine getiremediğini göstermektedir. Bu durum kısa süreli fark edilmiyor olsa da zamanla iş ve aile hayatı arasında çatışmaya sebep olmaktadır. Yani insanlar bir tarafa diğer tarafa göre daha fazla enerji harcadıkları zaman karşılıklı çatışma yaşamaktadırlar.

Bu durum özellikle kadının anaç yapısından kaynaklı olarak kadınları yıpratmaktadır (Frone vd, 1996).

Sanayileşmenin başlaması ile birlikte ev hanımlığı yapan kadınların belli bir ücret karşılığında çalışmaya başlaması, köklü aile yapılarında birçok değişikliğe gidilmesine neden olmuştur. Aile yapılarında meydana gelen ilk değişmelerden biri aileyi oluşturan kişilerin sayıca azalmaya başlamasıdır. Bu nedenle eskilere dayanan kalabalık aile yapıları şimdilerde yerini daha az bireyli aile yapılarına, başka bir deyişle çekirdek aileye dönüştürmüştür. Durum böyle olunca eskisi kadar üretici değil, tüketici aileler oluşmuştur (Aytaç, 2001: 22). Aile yapısında meydana gelen değişikliklerden bir diğeri ise kadın ve erkeğe verilen görevlerde oluşan farklılıklardır (Yörükoğlu, 1992).

1960 yıllarında başlayan annelerin evdeki işlerle ilgilenip evin gelirinin sadece baba tarafından karşılandığı alışılmış düzenden tamamen vazgeçilen yeni bir düzen oluşturulmuştur. Bu düzen ile birlikte evde tek değil çift kanallı bir gelir elde edilmiştir. Başka bir deyişle, iki taraflı gelirin olduğu bir sistem oluşturulmuştur (Wentworth, 1999). Günümüzde son yirmi yılda sadece eğitim seviyesinin de düşük olması nedeni ile, ücreti düşük olan ve part-time çalışan işlerin haricinde artık kadınlar eğitim seviyelerinin yükselmesi ile birlikte iş imkanlarının kalitesini yükselterek daha iyi ücretlerde çalışmaya başlamışlardır. Kadınların çalışma hayatına girmesi ile çalışan kadın sayısı her geçen gün artmaktadır. Kadınların ilk başta sadece aileye gelir sağlamak amacıyla çalışması artık yerini kariyerlerini gerçekleştirmek ve hedeflerine ulaşmak amacı taşımaktadır. Kadınların bu durumları neticesinde ailelerde artık “çift kariyerli aile” modelleri oluşturmuştur.

Çift kariyerli aile kavramı, Rhona ve Robert Rapoport tarafından 1969 yılında “çiftlerden her ikisinin de bir işte çalışıyor olma özelliğinin yanında, yaptıkları meslekte kariyer hedeflerinin olması” şeklinde belirtilmiştir. Bu konuda üzerinde durulması gereken, çiftlerin her ikisinin de kariyer hedefli işlerde çalışmasıdır. Çift kariyerli eşler, çift gelirli ailelerden farklı bir özellik sergilemiş olurlar. Her iki bireyinde kariyerlerinde birbirlerinden bağımsız olmalarının yanı sıra; çiftler arasında çok önemli olan mesuliyet, refah düzeyinin yüksekliği ve sosyal hayattaki saygınlık çiftlerin birbirlerine ayırdıkları vakit ve enerji gereksinimi bu tip ailelerde önemli bir değer taşımaktadır (Doğan, 2006). Rapoport ve Rapoport (1971). Çift kariyerli eşlerin kariyer gelecekleri için çalışma hayatları ile birlikte, aile hayatlarına da gerekli zaman ve ilgili göstermeleri gerektiği her fırsatta vurgulanmıştır. Bu nedenle iş hayatı kadın ve erkeğin aldıkları sorumlulukları birçok değişikliğe uğratmıştır. Ancak kadınların sorumlulukları ile ilgili daha fazla talebe cevap vermeleri gerekliliğinden ötürü, erkeklerin iş hayatlarına göstermiş oldukları ilgi ve harcadıkları enerji aile hayatına doğru geçişe neden olmuştur (Giray ve Ergin, 2006). Kadınlar için bu durum aleyhine birçok sıkıntının oluşacağını önceden belirtmiştir. İlerleyen bölümlerde çift kariyerli ailelere ait yaşanan durumlar iyi ve kötü yanları ile ele alınacaktır.

### **2.2.2.Çift Kariyerli Eş Olmanın Dez Avantajları**

Çift kariyerli eşlerde yaşanan sıkıntılar, cinsiyet farklılıkları, alınan sorumluluktan dolayı yaşanan çatışmalar, iş hayatında kişilerin karşılaştıkları aile ve kariyer aşamasındaki sorunlar gibi çeşitlilikler göstermektedir. Bu sorunların yanı sıra çalışma ortamındaki karşılaşılan kişi ve olaylar da yaşanan sorunlardandır (Aytaç, 2001: 15). Kaynaklar

araştırıldığında, çift kariyerli ailelerin normal aile yapısındakilere göre yaşadıkları sorunlar ve çözmek zorunda oldukları problemleri daha karmaşık ve yorucudur. Çift kariyerli ailelerde bireylerin düşünmek ve başarmak zorunda oldukları sadece kendi kariyerleri değildir. Bireyler aynı zaman zarfında en az kendileri kadar istekli ve en az kendileri kadar başarıma arzusu taşıyan eşlerine de yardımcı olmak zorundadır. Bu durum, karşılıklı olarak eşlerin birbirlerine destek vermelerini gerektirmektedir. Hatta bazı dönemlerde kendi kariyerlerini geri planda tutmalı ya da görev paylaşımı yapılan konuda istisna sağlanmalıdır. Özellikle çocuk sahibi olan çiftlerde bu durum daha hassaslaşmaktadır. Ev içi iş paylaşımlarında denge kurulmalıdır. Çift kariyerli eşlerde taraflar bu konuda anlayışlı olmalı ve gerek iş hayatında olsun gerekse ev yaşantılarında olsun o anki koşulların gerektirdiği şekilde planlamanın yapılmasını sağlamalıdır. Çift kariyerli eşlerde karşılıklı olarak en fazla tartışmaların yaşandığı konu ev hayatlarındaki sorumlulukların eşit bir şekilde paylaşılmasından doğmaktadır. Bu durumda daha çok çocuk sahibi olan kadınları işlerinde sorun yaşamalarına neden olmaktadır. Örneğin; Elloy ve Smith (2004), kariyerli bir işte çalışan bireylerin aile yükümlülüklerini yerine getirmek için gösterecekleri zamanın azaldığını; bu nedenle de çift-kariyerli ailelerde ev içindeki iş paylaşımının önemli bir şekilde çoğaldığını savunmaktadır.

Çalışma hayatında yaşanan sorun ve sıkıntılar yalnızca kişinin değil eşinin de aynı sorun ve sıkıntılar yüzünden demoralize olmasına ve eşlerin karşılıklı olarak birbirlerine olan sorumluluklarının da aksamasına neden olacaktır. Bu durum genellikle hem iş hayatında hem de ev yaşantısında olumsuz sonuçlara doğmasına neden olmuştur (Smith, 1997). Bu zorluk ve sıkıntılarla başa çıkmak eşlerin, kendilerine çıkar yol bulmalarını ve beraberliklerinin devamı için, birlikte çaba göstermelerine tüm bu olumsuzluklarla mücadele etme yolunu bulmalarına yöneltmektedir. İş yerindeki müdür ve yetkililerinde sınırlayıcı davranışları çiftler kariyerli eşlerde iş ve ev yaşamının zorlaşmasını tetikleyen etmenler gösterilebilir. Sınırlamalar ve Engellenme yönetimi, şüphesiz, yalnızca eşlerin iş hayatındaki yönetici ve müdürlerinden kaynaklanmamaktadır. Bazı durumlarda eşlerden biri karşı tarafı durdurup sınırlandırabilir. Örneğin; erkek eşinin işinden önce ev ve aile hayatına öncelik vermesini ve daha çok sorumluluk almasını isteyebilir. Bu durum kadın çalışanın eşi tarafından engellenmesi anlamına gelmektedir (Aytaç, 2001: 38).

Çift kariyerli birlikteliklerde yaşanan diğer başka bir sorun, aile yükümlülük ve sorumluluklarının dengede tutulmaya çalışılmasından kaynaklanan stres ve baskıdır. Haddock ve arkadaşları (2001), bu gerilimle mücadele için on ayrı strateji belirlemişlerdir. Bunlar; işe odaklanma ve üretim, zamanın planlanması, sade bir hayat sürdürmek, işten anlam çıkarmak,

ailenin planlanması, ortaklık için emek vermek, ikili kazançtan haz almak, akılcı kararlar vermek, aile aktivitelerine öncelik vermek ve iş sınırlarına devam etmektir.

Bird ve Schnurman-Crook (2005) ise bu stratejileri üç geniş grupta sınıflandırmışlardır. Örneğin; “Bireysel baş etme stratejileri” (problemodaklı ve duygu odaklı), “ikili baş etme” (eşler arasında iş birliği etkileşimi) ve “toplumsal baş etme” (destekleyici bir network oluşturmak). Kidwell ve Kidwell (2006) yukarıda tanımlanan tekniklerin, belirlenmesinin çok eski zamanda olmamasına karşı, bu tekniklerin yaklaşık 100 yıldır uygulandığını savunmaktadır. Unutulmaması gereken en önemli konu ise çiftlerin birden fazla sorumluluk almanın vermiş olduğu psikoloji ile kariyer planlamasının da vermiş olduğu etkiyle iş hayatındaki başarısızlıklar ve aile içerisinde yaşanan sorunlara neden olmaktadır. Bütün bu olaylardan kaynaklanan durumun çiftlerin stresle başa çıkmalarında başarısız olmaları çokta alışılmamış bir durum değildir. Temel nedeni kariyer yada alınan sorumluluklarda kaynaklanan bir gerginlik evli çiftlerde boşanma boyutlarına ulaşmaktadır. Günümüzde çift kariyerli ailelerde boşanma oranının her geçen gün daha da artmakta olduğu görülmektedir (Aytaç, 2001: 66).

### **2.2.3.Çift Kariyerli Eş Olmanın Avantajları**

Çift kariyerli aile bireyi olmak her zaman olumsuz sonuçlara neden olmaz. Bu tip evlilikler, ailenin çok daha büyük ve geniş bir sosyal çevreye ait olmasına, daha kaliteli duygusal destek alabilmesine zemin hazırlayabileceği gibi, eşlerin karşılıklı olarak doyurucu gelirleri ile yaşam seviyesini yükseltmektedir (Smith, 1997). Artan finansal kaynakların, kişilere harcama yönünden kolaylıklar sağlaması ve örgütlerin, bireylerin kendilerini geliştirmede ve arkadaşlarıyla sosyalleşmede yardımcı olması bir da çift kariyerli ailelerin sahip olduğu avantajlar arasındadır (Doğan, 2006). Eşler, aynı çalışma ortamında, mesafe olarak yakın mekânlarda ve benzer pozisyonlarda çalışıyorlarsa, birbirlerine duydukları duygusal destek daha da artabilir, çünkü iş hayatındaki yüklenmeler, stresler, çatışmalar her iki çift için de geçerlidir. Bu bağlamda birbirlerine karşılıklı anlayış göstermeleri ve güç birliği yapmaları kaçınılmazdır. Bunlara ek olarak, çift kariyerli bireylerde, kadının çalışıyor olması kendisini geliştirme fırsatı bulduğunun en büyük kanıtıdır ki bu, geleneksel cinsiyet rolleri gereğince engellenmiş geri bırakılmış kadının psikolojik açıdan kendisini iyi hissetmesini sağlayacaktır. Bu tatmin, kadının hem eşine hem de çocuklarına daha fazla yararı olduğuna inanması duygusunu beraberinde getirecektir. Bu psikoloji, aile yaşamı kalitesinin artmasına katkıda bulunacaktır (Higgins ve Duxbury, 1992: 396). Ayrıca aile olmanın ve



çocuklarla vakit geçirmenin yanında kariyer hedefini gerçekleştirmenin vermiş olduğu huzur, psikolojik durum açısından yararlı olduğu için kadınlar daha mutlu olmaktadır.

Çift kariyerli ailelerde çocukların eşitliği örnek alabilecekleri bir ailede büyüyor olmalarıyla bağlantılı olarak, alaturka roller yerine eşitliğe dayanan bir ilişki ve ev yaşamındaki paylaşımları beraber yüklenen ve ekonomik açıdan eşitlikçi bir beraberlik ortamı sağlanması, toplumsal bakımdan da bu tip ailelerin önemli bir yararı olarak görülmektedir (Doğan, 2006).

Kidwell ve Kidwell, (2006)' e göre, eğer çift kariyerli aileler başarıya ulaşacaksa, ortaklık duygusunun olması temel kuraldır. Eğer çiftler uzun vadede başarılı olmayı hedefliyorlarsa hem kişisel hem de iş hayatı bakımından evliliğin temel karakteristikleri karşılıklı destek ve saygıya dayalı olmalıdır.

### **2.3.Çift Kariyerli Eşlerin Yaşadıkları Sorunlar**

#### **2.3.1.Çift Kariyerli Eşlerde Kadının İkili Roller**

Şu an ki toplumda birçok genç çiftin “eşler arasında yapılan ev işlerinde şartların eşit olmasını” kabullenmelerine rağmen, evde yapılan işlerinin dağılımında bu hoşgörünün ikinci plana aktarıldığı görülmektedir (Huston vd, 1985). Ev hayatının dışında paralı şekilde çalışmış olsa bile, kadının aile hayatında parasız işlerin çoğunluğunu ve hatta büyük bölümünü sırtlandığı açıkça görülmektedir. Koray (1993), kadının bu halini “iki ayrı çalışma günü”, “iki farklı yükümlülüğü” olacak şekilde ifade etmektedir. Ev işlerini, sistemin bazı önemli görevlerini tamamlayan son derece büyük ölçüde ücretsiz bir çaba olarak gören Larguia ve Dumolin (1972) bu fonksiyonların bazı açılardan tekrar tasarlanmasının gerektiğinden bahsetmektedirler. Bu fonksiyonlar, biyolojik tekrar tasarım, eğitim, çocukların, hastaların ve yaşlıların bakımı ile devamlı bitirilen iş gücünün tekrar üretimi olarak sayılabilir (Akt vd, 1976: 2). Bundan dolayı, paralı veya maaşlı erkeklere ve çocuklara sundukları bireysel hizmetlerle kadınlar, ücretsiz olarak işgücünün günlük olarak tekrardan üretimini üstlenmiş olurlar (Terry, 1976: 3).

Erkeğin çalışmasının maddi bir anlamı var iken ve ekonomik bir karşılığında bahsedilirken kadının evdeki üretimi para ile değerlendirilmez. Enteresandır ki ev işleri, kadınlar tarafından iş olarak bile görülmemektedir. Fakat kadın yüklü ve eziyetli bir mesai gününün arkasından eve geldiğinde çocukların ihtiyaçlarının tamamını kendisi üstlenmek zorunda kalabilmektedir; yani kadının çalışması, evde üstlendiği yükümlülüklerde önemli bir

farkındalık ortaya koymaktadır Özellikle evli kadınların neredeyse tamamı, evdeki işlerin büyük bir kısmını da üstlenmesi gerektiğine dair toplumsal algının etkisi altındadır (Eraydın, 1998).

### **2.3.2.Çift Kariyerli Eşlerde Evlilik Uyumu**

Evlenmek, eşlerin birbirlerine daha çok sahiplendiği düzeye geldiği, iki birey arasındaki kutsal bir olgudur. Evlenmek, çevresel fazlalığı dengeleyen yönü ile toplumun temelini oluşturan, çok önemli bir algıdır. Bu kökenini sağlamlaştırılması ve ilerlemesi evlenme hazırlığı içerisinde olan bireylerin beraber bir şekilde psikolojik ve biyolojik ihtiyaçlarının giderilmesiyle bağlantılıdır. İsteklerin yerine getirilmesi için evlilik uyumluluğunu büyük oranda şekillenmektedir (Gökmen, 2001).

Evlilik uyumu, ev ve aile yaşamında farklılaşan olaylar karşısında çiftlerin karşılıklı istek ve arzularını ölçümleyen uyumu göstermektedir. Başka bir deyimle evlilikte ahenk, değişik karaktere sahip bireylerin mutlu olmak için sarf ettiği çaba ve ortak ideallere varmak için tek bir beden olarak birbirlerini tamamlıyor olması denilebilir (Burgess ve Cotrell, 1998). Spanier (1976) evlilikte ahengi, çiftlerin normal yaşantılarına ve yaşam içerisinde farklılaşan imkanlara ayak uydurması ve belirlenmiş zaman içinde birbirlerine uyumlu olacak şekilde tanımlamaktadır. Sabatelli' ye (1988) göre ise uyumlu bir evli birey, çiftlerin birbirleriyle diyalog kurduğu, evliliğin en hassas yönlerinde fazla uyumsuzluk sorunları olmadığı, uyumsuzlukların karşılıklı olarak da memnun edecek biçimde çözüldüğü evlilik olarak ifade edilmektedir.

Evlilik uyumu, evliliğin tüm anlamıyla sübjektif yorumlanmasını ifade eder. Böylece evlilikte arzuların, beklentilerin, isteklerin giderilme karşılığıdır (Karney ve Bradbury, 1995). Evlilik içi ahenk, huzurlu ya da memnuniyetin tersine, genel olarak ifade edilen bir yapıdır (Fısıloğlu, 1990' den Akt. Kastro, 1998). Evlilik uyumu psikoloji dalında son zamanlarda en fazla araştırılan konularda birisi haline gelmiştir.

Başka evliliklerdeki gibi çift kariyerli ailelerde kariyer, çiftlerin evliliğe ayak uydurmalarını kolaylaştırmalı ve enerjilerini daim ettirmeleri, bazı önemli konularda ve ana noktalarda anlaşmalarıyla alakalıdır. Başarılı bir evlilik, uyum, birlikte sevgi, paylaşma ve saygı ile mümkün kılınır. Evliliğin uyumluluğu ve devamlılığı ise, çiftlerin bireysel yükümlülüklerini üstlenir, birlikte yaşamak için arzulu olmaları ve emek sarf etmeleri ile sağlanabilir (Özgüven, 1997).

### 2.3.3.Çift Kariyerli Eşlerde Rol Çatışması

Aile ve iş birey hayatında en önemli faktörlerden ikisini oluşturmaktadır. Çağımız insanı ailesiyle, çocuklarıyla, eşiyle daha çok vaki geçirmek istemektedir, ama aynı anda iş hayatında da başarılı bir kariyer süreçleri yaşamayı hedeflemektedir. Gerek aile olsun gerekse iş olsun bunları eşit zaman dilimlerine yaymak ve bu sorumlulukları gereğince yapmak birey üzerinde birden fazla baskı yaratmakta ve bireyin öncelik sırasında gerçek anlamda çatışmalara neden olmaktadır.

Bireyin bir görevi yaparken uyum sağlaması diğer bir görevi de uygulama da zorlanması, bir başka deyişle, birden fazla görevi aynı anda yapmasının bireyin üzerinde oluşturduğu sorumluluk sonrası ortaya çıkan gerginlik durumu, Kahn ve arkadaşları (1964) tarafından “Rol Çatışması” olarak ifade edilmektedir. Diğer bir söyleyişle, kişilerin aldığı görevlerden birinin gereği olarak takındığı davranış ve tutumlar, başka görev veya görevlerin gereği olarak alması gereken yaklaşım ve davranışlarla çatışma gösterebilir. Bu çatışma durumu, her kimse üzerinde baskı oluşturur. Yaşamış olduğu baskının artması sonrası, söz konusu bireyin görevleri arasında uyumsuzluk ortaya çıkması mümkündür. Aile hayatı ile iş hayatı görevleri arasındaki uyumsuzluklar, çatışmanın farklı bir yönü olarak lanse edilmektedir. Herhangi bir iş yerinin ferdi olmanın sorumluluğu olarak özümşenen görev ile bir ailenin ferdi olmanın gereği olarak özümşenen görev arasında bir çatışmanın var oluşu aile ve iş hayatında terazi şaşar ve uyumsuzluklar meydana gelir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Aile ve iş hayatında çıkan uyumsuzluk iki şekildedir: aileden işe doğru uzanan uyumsuzluk ve işten aileye doğru yansıyan uyumsuzluk (Duxbury ve Higgins, 1991: 61). Kişilerin iş hayatı ile ilgili üstlendiği görevin, ailesi hayatında ki sorumluluklarını yerine getirmesine engel olması durumunda (örnek olarak, çok fazla mesai saatlerinin eve daha az vakit ayırmasına sebep olması ve böylelikle aile görevi yükümlülüklerini engellemesi) işten aileye doğru uzanan bir uyumsuzluk meydana gelir (Frone ve Cooper, 1992: 728). Ailenin iş ile ilgili rollerini yerine getirilmesini engel olması durumunda ise örnek olarak, evdeki hasta bebeğin, kişinin işine gitmesine engel olması aileden işe doğru uzanan bir uyumsuzluk meydana gelecektir (Voydanoff, 2005: 708). Uyumsuzluk sebeplerine göre, zaman problemi, duygu ve zihinsel gerginlik ve karakteristik anlaşmazlıklara dayanan üç farklı faktörler yaşanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985).

**Zamansal Uyumsuzluk:** Bu uyumsuzluk, bir göreve ilişkin zamansal baskıların fiziksel olarak diğer görevlerin bekleyişlerini karşılamayı imkânsız kılması ya da fiziksel

olarak herhangi bir görevin isteklerine cevap verirken bile baskıların başka bir görevde zihni meşgul etmesine sebep olması gibi faktörleri meydana getirmektedir (Pleckvd, 1980: 30).

**Gerginliğe Bağlı Uyumsuzluk:** Uyumsuzluğun bu şekli, çalışan kişilerin iş ya da aile hayatını devamı olarak üstlendiği görevlerden birini sebep olduğu gerginliğin kişinin farklı görevini etkilediği durumlarda ortaya çıkmaktadır (Özen ve Uzun, 2005).

**Davranışsal Uyumsuzluk:** Bu uyumsuzluk modeli, kişilerin sorumluluk aldığı farklı görevlerin işleyişi ve beklentileri arasında, değişiklikler ve anlaşmazlıklar olduğunda kişilerin davranış biçimlerinin özünde uyuşmazlıklar yaşandığı durumunu ortaya çıkartır (O'Driscoll vd, 1992: 283).

Bireyler herhangi bir günde bile birbirlerinden çok daha farklı davranış biçimleri göstermeleri gereken değişik görevler almışlardır. Bunun yanı sıra bireylerin iş hayatında aldıkları görev genel olarak sıcakkanlı, kendinden emin, objektif, ağız sağlam olmalarını sağlarken, aile yaşamında almış oldukları görev genellikle anlayışlı, sevgi dolu, samimi, net olmalarını gerektirir. Bundan dolayı genellikle belirli meslek dallarında davranışa dayalı uyuşmazlık ortaya çıkabilmektedir (Efeoğlu, 2006: 18).

Uyumsuzluk, zaman darlığının muhtemel olduğu durumlarda sıklıkla meydana gelir. Çalışma hayatına dayalı yükümlülükleri zamanında uygulamak için gereken süre, kişilerin çalışma yaşamı dışındaki sorumluluklarını tamamlamak için gereken zamanı kısıtlayabilir. Aynı biçimde, ev içerisindeki taleplerle ilgili, işle ilgili isteklerin karşılanmasını zorlaştırabilir. Carlson ve arkadaşları (1995) bunun özellikle kadınlar için bir sorun olduğunu ileri sürmektedirler.

Özellikle süre ile yarış veya zamanla yarışma, ailenin büyük olması, işten memnun olma ve evlilikten memnun olma verilerinin işten aileye taraf uzanan uyumsuzluk seviyesi anlamında oldukça etkisini göstermektedir (Stonervd, 1990). Süre baskısı yani haftalık çalışma sürelerinin çok olması, evdeki işler için harcanacak zamanın kısılmasına sebep olur. Aile büyüklüğü muhtemelen küçük çocukların gelişimleri daha fazla emek gerektirdiği için genel olarak yetişkin çocukları olan anne-babalar yaş olarak daha büyük çocuğu bulunanlara göre daha çok uyuşmazlık ve anlaşmazlık ortaya çıkar. Çocuk sayısı iş ve ev uyuşmazlığını etkilediği görülmektedir. İş memnuniyeti, olurda çalışan kişiler iş yerlerinde o günü kapatmışsa “olumsuz halleri” aile ortamına taşınabilir. Evlilik doyumu bireyin ailesi ile ilgili olarak yaşamış olduğu uyuşmazlık, tatsızlık ya da çiftlerin birbirlerine teselli ve destek

olmaması gibi birtakım ailesel sorunlar gerçek anlamda kriz yaratmaktadır. Günümüzdeki işsizlik problemleri, ailenin maddiyat açısından, iş garantisi, sosyal yönler ve toplum yapısında, aile ve iş uyumsuzluklarında öne çıkan sorunlardır.

İş görenlerin iş hayatı ile ilgili toplam çalışma sürelerinin fazlalığı çalışma saatlerinin aralıklı olmaması gibi süre engelleri aile hayatlarına harcamaları gereken süreyi düşürebilir. Bunun sonucunda iş hayatı aile hayatını negatif olarak etkileyerek işten aile hayatına doğru uzanan bir uyumsuzluk yaratma riskidir. Gel gelelim, iş hayatının oluşturduğu vakit sorunları sebebiyle aile hayatına gerekli süreyi harcamayan iş gören, aile hayatına daha çok süre harcama çabasına düşerek ve asıl olan iş hayatı sebebiyle meydana gelen uyumsuzluk vaziyetini ailesine de yansıtarak sürekli olarak bir uyumsuzluk problemi başlar. Yine aynı bir biçimde, aile hayatında meydana gelen hayal kırıklığı, burukluk, gerginlik vb. hislerin kasılma oluşturması sonucunda iş hayatını negatif yönlendiren iş gören, iş hayatında ortaya çıkan sorunların yankılarını aile hayatında belirtileri görülebilir. Bunun sonucunda da iş ve aile hayatındaki uyumsuzluklar, devamlı ilişkilerin unsuru olarak meydana gelmektedir (Efeoğlu, 2006: 20). Uyumsuzluk, bitmişlik ve bununla beraber birtakım psikolojik sorunlar ve fiziksel problemlere, iş ve özel yaşamda tatminsizliğe neden olmaktadır. Ailenin kökeni, içinde yaşadığı çevrenin yönlendirmesi sonucunda oluşmaktadır. Çevresel hayatın çiftler üstündeki izi, cinsiyet görevleri ve aile içerisindeki iş dağılımı olarak görülmektedir. Böylece iki kariyer sahibi çiftlerin birçok alanda zorlandığı görülmektedir. Bu sorunlar karşısında, aktifleşme (sosyo çevre) ve görev uyumsuzluğu, yani iş görevlerinin ve aile görevlerinin uyumsuzluğu sergilenebilir. Bu görevlerin tamamı ek bir süre, pozitifliği ve sadakati etkili yapar. Kendine ait görevlerin tamamı, insanda fazla baskı ve kısıtlama olmak şartıyla iki farklı sorun ortaya çıkarabilmektedir. Çok fazla sorumluluk, farklı görevlerin gereksinimlerini gerçekleştirmek için gerekli olan toplam hareketliliği sürenin ve insanların yetiştiremeyeceğinden çok fazla oluşudur. Kısıtlama ise, çakışan isteklerin görevlerin yükümlülüğünü karşılamayı zora sokmasıyla meydana gelmektedir (Kaya, 2003). İş ile aile arasında oluşan uyumsuzluğun sebep olacağı sıkıntı hem aile içerisinde hem de iş hayatında standardına etki ederek kişiyi enerjisini düşürebilmektedir (Adams vd, 1996).

#### **2.3.4.Çift Kariyerli Eşlerde Yaşanan Eşitsizlikler**

Kariyer, genel anlamda önceden belirlenmiş mesleklerle ilgili birtakım işlerde başarıya ulaşmak, uzun vadede çalışmak, tam olarak yukarı doğru yükselen bir grafik çizerek başarı dolu bir yol kat etmek şeklinde tanımlanır (Mavin, 2000). Fakat çok fazla alışılmış kariyer

gelişim stilinin, anlık olarak ilerleme esnasında çoğalan yükümlülük ve maddi başarıyı beraberinde getirmesi sebebiyle normal yapısal olarak erkeklerin iş yapış biçimine göre şekillendiği açıkça ifade edilmektedir. Çift kariyerli ailelerde cinsiyetin, kariyerin meydana gelmesinde oldukça önemli bir eylem olduğu tespit edilmiştir (Aytaç, 2001: 210). Örnek olarak; karı-kocadan erkeğin kariyeri kadına nazaran daha kıymetli ve anlamlı olarak sayılabilmektedir; bu sebepten dolayı da kocanın kariyeri ile ilgili alınan kararlar kadının kariyerine kıyasla alınan kararlardan daha fazla değer ve anlama sahip olmaktadır. Toplum olarak edinilen bilgilerle uyumlu olarak kadınlar da bireysel kariyerlerini ikinci planda görme içerisindeyler. Bu sebeple de kadınların kariyer gelişim süreçleri ağır ilerlemekte, daha az bir kazancı kabul etmekte ve hatta çalışmaya devam edip etmeme anlamında karamsarlık çökerek kararlılıklarını da kaybetmeye yüz tutmuşlardır. Gerçek anlamda kadının kendine özgü bir kariyer alanında yol kat etmesi, aile ve sosyal yükümlülüklerini yerine getirmesine başlı başına engeldir.

Bunların sebebi ise, çocuk yapmak için büyük oranda en etkili ve çalışkan olduğu yılların, kadınların kariyer engellerini aşması için çoğunlukla üst düzey gayret sergilemesi; yani çok fazla yoğun mesailer harcaması, tamamen kendini vermesi ve en önemlisi ısrarcı olması gereken dönemle şanssız bir şekilde çakışmasıdır (Drew ve Murtagh, 2005). Yine bunların ilerisinde, birçok erkeğin eşlerinin kendilerine oranla daha başarılı olmasının, alışılmış bu tarza karşı olduğunu düşünerek ve bu sebepten dolayı eşlerinin kariyer basamaklarını atlamalarını kabul etmemek için direnmektedirler. Sözü geçen davranış biçimi erkeklerin evde gerekli işlerin yapılması ve çocuk bakımında sorumluluk almamalarının hoş karşılanması ve bu davranışın uygun bir sebebe dönüşmesine olanak tanımaktadır (Davidson ve Cooper, 1992).

Kadınların genel olarak ev işlerinden ve evdeki yapılması gereken birtakım hizmetlerden ilk olarak sorumlu birey olmaya ve evin içindeki olaylarda sorumluluğun büyüğünü almaktan kaçınmadıklarından ve bu gerçekle hareket ederek, üstlerinde devamlı etki yaratan ve çoğalan bir baskı oluşmaktadır (Carlson vd, 1995). Çalışan kadınları veya annelerin en çok sorun yaşadıkları zorluklardan birisi de çocuklarına gerektiği kadar zaman harcayamadıkları için suçluluk duymaları aynı aidiyetsizlik olduğu da yadırganamaz. Evin işleri ve çocukların bakımları gibi birtakım sorumlulukları da sırtlanan kadın, kendi hayatına ve kariyerine neredeyse birçok oto kontrol koymakta; gelecek hayallerinden vazgeçebilmeyi olgunluk olarak görmektedir. Günümüzde gelişmiş ülkelerde bile kadının çalışma yaşamına ücretli olarak girmesi; bir yönden çalışmayı seçmesi ya da çocukları küçükken işten ayrılıp daha sonra tekrar iş hayatına katılma gerçeğini değiştirme yetisine ulaşamamıştır. Kadının,

çalışarak aldığı ücret karşılığı ekonomik geliri arttırsa da aile içerisinde erkeğin son sözü söyleme yetkileri devam etmiştir (Aytaç, 2001: 205). Ev işlerinde hayatımıza giren kolaylıklar kolaylıklara karşın, daha lüks ve modern ev kadınlığı görevi, kadınların; çocukların gelişimi, onların eğitimi, ev, aile ve akrabalık bağlarının kurulması ile ilgili önceki dönemlerden çok daha değerli ve birçok sorumluluklar almasını gerektirmiştir (Özbay, 1990). Oppong ve Abu (1985) da kadının, annelik, eşlik, ev kadınlığı, akrabalık, mesleki, topluluk ve bireylik şeklinde yedi ana görevi olduğunu ve bunlardan ilk dördünün aile kurulumu içinde yer aldığını vurgulamaktadırlar (Oppong ve Abu, 1985: 7).

“Kadınlık görevi” kadının eşine karşı üstlendiği görevdir. “Ev kadınlığı” görevi aile ortamı içinde, evde üstlendiği görev olup, kadının evin şeklini ve düzenini kapayan tüm ev işleriyle ilgilenmesi zorunluluğudur. “Akrabalık görevi” kadının kardeş, büyükanne, büyükbaba, yenge, teyze, gelin, elti, hala gibi çeşitli akrabalık dalları arasında üstlendiği görevlerin hepsini ifade eder.

“Mesleki görev” kadının iş yaşamına girmeye başladıktan sonra üstlendiği görevdir. “Toplum görevi” kadının yaşamakta olduğu hayatın ve aile ortamı ile mesleki ortamı dışında kalan kısımdaki ortamlarda üstlendiği görevleri ifade eder. “Kişilik görevi” kişinin arkadaşlık bağlarını, kendini ifade etmek için giriştiği faaliyetleri ve diğer zamanlarda yapmış olduğu aktiviteleri temsil eder (Oppong ve Abu,1985: 8-9). Kadının iş yaşamına başlamasıyla birlikte üstüne yüklenen kişisel ve sosyal görevlerin etkisi varlığını iyiden iyiye hissettirmeye başlamış; görevler arası sorunlar kadının kişisel, mesleki, sosyal ve ailevi alanda kısıtlamaya sebep, bölüm içerisinde kadının ikili görevlerinde gösterilmektedir.

### **2.3.5.Çift Kariyerli Eşlerde Yaşama Doyumu**

Yaşam tatmini veya doyumunu kişilerin tamamen kendilerinin belirlediği kurallara uyumlu bir şekilde olumlu değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Diener vd, 1985). Başka bir söyleyişe göre, kişilerin kendi hayatında yer alan olaylara dayanarak, bireysel iyi olma ve yaşam standartları hakkında edinilen bilgiyi temsil eder (Dikmen, 1995). O zaman hayat tatmini subjektif iyilik kavramının kognitif (bilişsel) mantığıdır ve bireyin hayatı için verdiği ölçüyü göstermektedir (Pavot ve Diener,1993).

Kişilerin hayatı doyumuna etki eden faktörler şöyledir (Schmitter, 2003). Gündelik hayattan haz almak, hayatı verimli kılmak, ideallere varma anlamında uyum, olumlu kişisel vizyon, fiziksel olarak kişinin kendisini mutlu hissetmesi, maddi güven ve çevresel ilişkiler. Yaşam tatminini tetikleyen çevresel olaylar ve faktörler kişinin kendine karşı saygı tutumu ve

daha kuvvetli bir şekilde yaşam tatmini gönderdiği neredeyse bütün kültürlerde edinilen araştırmalarda gösterilmiştir (Campbellvd,1995).

### **2.3.6.ÇiftKariyerli Eşlerde Aile Yaşamı**

Çift kariyerli ailelerin yaşamış oldukları en büyük sorunlardan biride aile içerisindeki yaşamdır. Çünkü bireylerin yaşamış oldukları yoğun iş tempoları ve koşturmaları aile ilişkilerine zaman ayıramamalarına neden olmaktadır. Bu nedenle aile bağlarında kimi zaman zayıflama ya da çok fazla zaman geirememeye kadar gitmektedir.

Günümüzde de önemli bir yeri olan büyük ebeveyn ziyaretleri, her çift için yeteri zaman ayırmak ve onlarla gereği kadar ilgilenmek isteği sürekli sorun haline gelebiliyor.

Çift kariyerli ailelerin ebeveyn ziyaretinin yanında kendi aile içerisinde de eşlerin birbirlerine zaman ayırma sorunları yaşadıkları görölmektedir. Bunun en büyük sebeplerinden biri yoğun iş temposu ve kariyer planlamasıdır. Çünkü çoğu zaman kariyer planlama arzusu çalışmayı ev ortamına kadar taşımaktadır. Ya da ofis ortamında yoğun mesailere kalmaktadır. Bundan dolayı çiftler kendi aralarında birbirlerine zaman ayırma problemleri ile karşılaşmaktadır.

### **2.3.7.Çift Kariyerli Ailelerde Çocuk Gelişimi**

Çift kariyerli ailelerde çocukların gelişimi, onları büyütme evreleri, yeteri kadar zaman ayırma istekleri de en büyük problemlerdendir. Çünkü herkes kendi çocuğunu kendisi büyütme ve kendi kültürüyle ve alışkanlıklarıyla yetiştirmek ister. Fakat çift kariyerli ailelerin çoğunda bu mümkün olmamaktadır. Bu sorun sadece Türkiye de değil tüm dünya da büyük soruna gelmiştir. Çocukların ilk gelişim evrelerinde ya bakıcıya ya da büyük ebeveynlerin yetiştirmesine ihtiyaç duyulması ve çocukların bu psikoloji ile büyümesi ileri ki dönemlerde aile için iletişim kopukluğunu da yol açmaktadır. Aynı şekilde okul evrelerinin ilk dönemlerinde ki yeteri kadar zaman ayıramamak aile içerisinde yaşamı çoğu zaman olumsuz etkilemektedir. Her çift mutlaka çocukların gelişiminin her evresinde yanında olmak ve onlarla iyi aile ilişkisi kurma arzusu beslemektedir.



### 2.3.8.Çift Kariyerli Ailelerde Sosyal Yaşam

Çift kariyerli ailelerde sosyal yaşam ciddi sorunlar arasında yer almaktadır. Çünkü her çalışan çift aile içerisinde ya da arkadaş çevresinde yapılan organizasyonlara katılmak ister ve onların bu mutlu günlerinde yanlarında olmak isterler. Örneğin; düğün dernek gibi organizasyonlara katılmak akrabalarıyla güzel vakit geçirmek isterler. Aynı zamanda onların bu mutlu günlerinde orda olmak isterler. Yine arkadaş çevresinin düzenlemiş olduğu bazı doğum günü partilerine gitmek ya da onların özel günlerinde birlikte vakit geçirmek isterler. Fakat çiftlerin çalışma temposu ve yorgunluğu buna müsaade etmez çoğu zaman. Buda aile içerisinde çatışma veya sorun haline gelebilmektedir.

Çift kariyerli aileler kendi aile içerisinde de sosyal anlamda keyifli vakit geçirmek, yeterince eğlenme arzuları ön plana çıkabilmektedir. Örneğin; iyi bir yaz tatili veya güzel bir akşam yemeği, güzel seyahat gibi istekleri bulunmaktadır. Bunlar yeteri kadar olmayınca ya da çok az sıklıkta olunca aile içerisinde huzursuzluk yaşanabiliyor.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

#### 3.1.Nitel Araştırma

Bu çalışma nitel araştırma yöntemlerinden keşfetmeye dayalı bütüncül tek durum desenidir. Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal bir ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konulmasına yönelik olarak nitel bir sürecin izlendiği araştırmadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 39). Her insan kendine özgü bir yapıya sahip olup, insanlardaki değişkenlik insanların yapıp ettiklerinin anlaşılmasında zorluklara neden olmaktadır. Sosyal olaylar, doğa bilimleriyle karşılaştırıldığında, değişkenlerin kontrol altına alınması veya sınırlandırılması sosyal bilimlerde neredeyse imkânsızdır (Böke, 2011: 275). İnsan sürekli içinde bulunduğu sosyal çevrenin etkisiyle birlikte değişime veya değişmeye eğilimlidir. Bu sebeple de insan sınırlı kalıplar içinde değil, esnek bir anlayışla incelenmelidir. Nitel araştırmalar bu gereğin bir sonucu şeklinde ortaya çıkmıştır (Böke, 2011: 275). Keşfedici durum çalışması ise, bir olay hakkında dikkate değer belirsizlik olması durumunda durumu açıklığa kavuşturmak amacıyla yapılan çalışmalardır.

Nitel araştırma ‘‘İnsanların kendi toplumsal dünyalarını nasıl kurmakta, oluşturmakta olduğunu anlamak ve içinde yaşadıkları toplumsal dünyayı nasıl algıladıklarını yorumlamaya çalışmaktadır’’ (Akman ve Kafadar, 2014: 14).

Nitel araştırma, yaşanmış olayların üzerinden giderek bunların insanlar üzerinde nasıl bir etki bıraktığını anlamaya yönelik bir araştırma süreci olarak ifade edilebilir (Özdemir, 2011: 325).

Ataseven’ e göre; ‘‘Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda, gerçekçi ve bütüncül bir biçim de ortaya konmasına yönelik bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanmaktadır’’ (Ataseven, 2012: 547).

Nitel araştırmada karşı tarafta yer alan bireyle sohbet havasında konuşabilmek ve sorulan sorularla kişiyi doğru bir şekilde yönlendirmek, yaşadıklarını doğru bir şekilde aktarmasını sağlamak açısından önemli bir yere sahiptir diyebiliriz (Karataş, 2015: 63).

‘‘Nitel araştırmacılar, temelde deneyimin, eylemin ve olayların nasıl anlamlandırıldığı üzerine odaklanır ve anlamlandırma sürecinin öznen ve bağlamdan bağımsız olarak ele alınamayacağını savunurlar. Bu haliyle birçok araştırmacı, nitel araştırmaların yeni bir şey

söylemediğini düşünebilirler. Ancak nitel araştırmalarda işler bundan biraz daha karmaşıktır. Nitel araştırma geleneği bilimin nesnel bir eylem olduğu kabulüne ters düşer ve neden-sonuç ilişkisini temel alan yordama amaçlı bilimsel anlayıştan ayrılır. Gözlemci ya da araştırmacı gözlemlediği/araştırdığı dünyanın içinde konumlandırılır. Dolayısıyla bilme ve araştırma eylemi araştırmacının ve araştırılanın özneliği içerisinde şekillenen, yoruma dayalı, yerel ve değişken bir olgu olarak ele alınır’’ (Tanyaş, 2014: 26).

Çift kariyerli eşler arasında yaşanan sorunları, çatışmaları, karşılıklı verilen tepkileri ve toplumda çift kariyerli eşlerin kariyer planlamasını nasıl yapması gerektiğini, yaparken nelere dikkat etmeleri gerektiğini, çiftlerin en çok hangi noktada tıkanıp büyük sorunlar yaşadığını ve bu sorunlara nasıl tepki verdiklerini, süreci nasıl idare ettiklerini anlatan düzeyde bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada çiftlerin yaşadıkları sorunları toplumdaki etkisi ve yapısı araştırılmıştır. Bu sorunlar araştırılırken karşılık bir görüşme yapılarak, belirli soru kalıbı çerçevesinde hazırlamıştır. Özellikle bu görüşmelerde soru-cevap tekniği sohbet ortamında kullanılmıştır.

### **3.2.Çalışma Grubu**

Bu araştırmada veriler Gaziantep İl Merkezinde farklı sektörlerde çalışan 10 Evli Çift ile derinlemesine görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Bu amaçla çift kariyerli ailelerin yaşamış oldukları sorunlar keşfedilmeye çalışılmıştır. Görüřülecek kişiler sečilirken, eğitim seviyesi, sektörleri, çocuk sayısı ve yaşları konusunda çeşitlilik sağlanarak araştırma probleminin çözümüne ilişkin olabilecek en fazla veriye ulaşılmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla araştırma kapsamındaki kişiler, amaçlı örneklem yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Özellikleri Tablo 1’ de sunulan ve tamamı evli 20 kiři ile derinlemesine mülakat yapılmıştır.

**Tablo 1.** Derinlemesine Mülakat Yapılan Kişiler

Meslek Grubu	Cinsiyet	Çocuk	Yaş	Kod
İnşaat Mühendisi	Erkek	2	37	E1
Emlak	Kadın	2	35	K1
Bilişim	Erkek	1	40	E2
Muhasebe	Kadın	1	39	K2
Kamu Kurumu	Erkek	-	29	E3
Bankacılık	Kadın	-	28	K3
Kendi İşi	Erkek	3	50	E4
Kendi İşi	Kadın	3	50	K4
Özel Sektör	Erkek	2	60	E5
Kamu Kurumu	Kadın	2	60	K5
Gıda Mühendisi	Erkek	2	35	E6
Hizmet	Kadın	2	34	K6
Gayrimenkul	Erkek	2	44	E7
Gayrimenkul	Kadın	2	43	K7
Elektronik	Erkek	2	30	E8
Çağrı Merkezi	Kadın	2	32	K8
Sigorta	Erkek	-	29	E9
Öğretmen	Kadın	-	29	K9
Doktor	Erkek	3	38	E10
Hemşire	Kadın	3	37	K10

### 3.3. Veri Toplama Aracının Hazırlanması

Çift kariyerli aileler kariyer planlaması yaparken ne gibi sorunlar yaşıyorlar? Aile ilişkilerinde nasıl problemlerle karşılaşılıyorlar? Sosyal ve ekonomik anlamda neler yaşıyorlar gibi sorunlar araştırılmıştır. Bu sorunların araştırılması, yarı yapılandırılmış bir görüşme yapılarak belirli soru kalıbı çerçevesinde hazırlanmıştır. Özellikle bu görüşmelerde soru-cevap tekniği sohbet ortamında kullanılmıştır.

Görüşme soruları hazırlanırken hem bireylerin en çok hangi alanda sorunlar yaşadığı araştırılmış, hem de uzman görüşleri alınmıştır. Görüşme yöntemi nitel araştırmada kullanılan en sık araştırma yöntemidir. Aynı zamanda yarı yapılandırılmış, yani belirli bir kalıpta hazırlanmış sorular ve bu sorulara cevap verilirken ortaya çıkan yeni sorular eşliğinde hazırlanmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan mülakat formu EK 1' de sunulmuştur.

### 3.4.Verilerin Toplanması

Görüşmecilere, görüşme formunda sorulan sorular hazırlandı ve daha sonra görüşmeciler telefon ile aranarak randevu alınmıştır. Randevu alındıktan sonra görüşmeciler ile yüz yüze görüşme sağlanarak mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Görüşmecilere mülakat yapılmadan önce mülakatın amacı ve konusu detaylı bir şekilde anlatılmıştır. Görüşmecilerden gelen ilk tepki verilen cevapların gizli kalıp, kalmayacağı sorusuydu. Görüşmecilere verilen cevapların isimsiz bir şekilde gizli kalacağı bilgisi verilerek en az bir saat olacak şekilde ayrı ayrı görüşmeler yapılmıştır.

Görüşmeler aşağıdaki kriterlere göre yapılmıştır;

- Görüşmecilerin kendilerini rahat hissettikleri ortam hazırlanmıştır.
- Mülakatların kesintisiz ve bire bir olarak yapılmasına özen gösterildi.
- Yapılan görüşmenin ses kaydı yapılması için izni alınarak başlandı.
- Görüşme esnasında görüşmecileri bunaltacak şekilde değil, daha rahat ve sohbet niteliğinde sorular soruldu.
- Toplumun ortak payda da bulunduğu soruların daha fazla üzerinde durularak görüşleri alınmıştır.

### 3.5.Verilerin Analizi, Bulgular ve Değerlendirmeler

Araştırma kapsamında Çift kariyerli kişilerden 10 çift ile görüşme yapılmış ve yaşadıkları sorunlara göre görüşler alınmıştır. Elde edilen veriler betimsel analiz ile elde edilmiştir.'Betimsel analiz, çeşitli veri toplama teknikleri ile elde edilmiş verilerin daha önceden belirlenmiş temalara göre özetlenmesi ve yorumlanmasını içeren bir nitel veri analiz türüdür. Bu analiz türünde araştırmacı görüştüğü ya da gözlemiş olduğu bireylerin görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtabilmek amacıyla doğrudan alıntılara sık sık yer verebilmektedir. Bu analiz türünde temel amaç elde edilmiş olan bulguların okuyucuya özetlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde sunulmasıdır'' (Özdemir, 336).

''Betimsel analiz dört aşamada gerçekleştirilmektedir. Birinci aşamada araştırmacı araştırma sorularından, araştırmanın kavramsal çerçevesinden ya da görüşme ve gözlemlerde yer alan boyutlardan hareket ederek veri analizi için bir çerçeve oluşturur. Böylece verilerin hangi temalar altında düzenleneceği ve sunulacağı belirlenmiş olur. Ardından, araştırmacı

daha önce oluşturmuş olduğu çerçeveye dayalı olarak verileri okur ve düzenler. Bu süreçte verilerin anlamlı ve mantıklı bir biçimde bir araya getirilmesi önem taşımaktadır. Bu aşamadan sonra araştırmacı düzenlemiş olduğu verileri tanımlar. Bunun için gerekli yerlerde doğrudan alıntılara da başvurmak zorunda kalabilir. Bu sürecin sonunda araştırmacı tanımlamış olduğu bulguları açıklar, ilişkilendirir ve anlamlandırır. Araştırmacı bu aşamada ayrıca yapmış olduğu yorumları daha da güçlendirmek için bulgular arasındaki neden sonuç ilişkilerini açıklar ve ihtiyaç duyulması durumunda farklı olgular arasında karşılaştırma yapar” (Özdemir, 336).



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR VE YORUM

#### 4.1.Yaşanılan Sorunlara İlişkin Bulgular

Çift kariyerli eşlerin yaşadıkları sorun alanları aile içi ilişkiler, sosyal yaşama dair sorunlar ve çocuk yetiştirme olmak üzere üç ana kategoride incelenmiştir. Aile içi ilişkiler kapsamında ise, genel sorunlar, eşlerin kendi aralarındaki ilişkilerine yönelik sorunlar, kariyer planlamasına ilişkin sorunlar, büyük aile ile ilişkiler konusunda yaşanan sorunlar, kazancın paylaşımı konusunda yaşanan sorunlar tema olarak belirlenmiştir. Sosyal ilişkiler kategorisi altında ise komşuluk ilişkileri ve arkadaş ilişkileri ana tema olarak belirlenmiştir. Bunun dışında çocuk yetiştirme kategorisi altında, çocuk sahibi olma konusundaki düşünceler ve çocuk yetiştirme konusunda yaşanan sorunlar olmak üzere iki tema belirlenmiştir.

##### 4.1.1.Aile İçerisindeki İlişkiler

###### 4.1.1.1. Genel Sorunlar

Bu başlık altında farklı meslek gruplarında çalışan Karı-Koca'nın yaşadıkları sorunlar ve ortaya çıkan çatışmaların neler olduğuna dair düşüncelerine başvurulmuştur. Yapılan bu görüşmelerde karı-koca çalışmaktan dolayı yaşadıkları sorunlardan nelerdir? Hangi grubun sorun yaşadığı ya da yaşamadığı ve hangi oranlarda olduğu kanısı analiz edilmiş ve aşağıda Tablo 2. de sunulmuştur.

**Tablo 2.**Karı-Koca Çalışmaktan Dolayı Yaşanan Sorunların Analizinin Sonuçları

Görüşmeci Grubu	Sorun Yaşıyorum/Kişi	Sorun Yaşamıyorum/Kişi
Erkek	4	6
Kadın	7	3

Sonuç olarak bakıldığında çalışan çiftler arasında 6 erkek görüşmecinin sorun yaşamadığını, 4 erkek görüşmecinin de sorun yaşadığını, aynı şekilde 7 kadın görüşmecinin sorun yaşadığını ve 3 kadın görüşmecinin sorun yaşamadıkları ifadesi yer almaktadır. Sonuç ve analizleri Tablo 2.de gösterilmiştir. Hatta özel sektörde çalışan (K3) kişisi “karı koca

çalışmak ekonomik olarak zihnimizi rahatlatıyor” şeklinde yorumlarken, kamu sektöründe çalışan (K5) kişisi ise “çocuk bakımında zorlanıyoruz” demiştir.

**Tablo 3.** Çalışan Eşlerin Meslek Grupları ve Çocuk Sayıları

Meslek Grubu	Çocuk Sayısı	Sorun Yaşıyorum/Kişi	Sorun Yaşamıyorum/Kişi
Özel Sektör	2	4	1
Kamu	3	5	4
Kendi İşi	3	2	4

Sorun yaşamayan çiftler genel olarak ayrı meslek gruplarında ve farklı yerlerde çalıştıklarından, bunda kendileri için dezavantaj olmadığını ve herhangi bir sorun teşkil etmeyeceği görüşüne hakimdir. Hatta birçok çift bunun bir avantaj olduğunu belirterek (K2) kişisi “birbirimizin iş yerlerinde yaşamış oldukları sorunları dinleyip, onlara farklı bakış ve çözümler üretiyoruz.” gibi görüşleri de Tablo 3. de bildirmişlerdir.

Sorun yaşayan çiftlerden bazılarının yaşamış oldukları en büyük sıkıntılar kendi iş yerlerinde beraber çalışmak zorunda olmalarıdır. Sebebi ise; aynı iş yerinde çalışan çiftlerin aile içerisindeki baskın karakterleri ortaya çıkararak üstünlük kurma veya yönetme gibi ayrılıklar meydana getirdiği söylenmektedir.

Kendi iş yerlerinde çalışan çiftler şu nedenlerden dolayı sorun yaşamaktadır;

- Erkeklerin baskın karakter gösterme isteği,
- Kadınların biraz daha dominant davranma isteği,
- Fikir ayrılıkları,
- Ofis ortamı ve ev ortamında sürekli beraber zaman geçirmeleri,
- Yönetimsel çatışmalar olarak belirlenmiştir.

Karı-kocanın evliliğe bakış açısı ve çalışmanın zararları nelerdir? Karı-koca çalışmanın evliliğe zararı var mıdır? Ya da Ne Gibi Zararları Vardır Sizce? Soruları sorularak araştırmaya devam edilmiştir. Çalışan çiftlerin büyük bir kısmı zararı olmadığı düşüncesinde olup, tam tersi yararı olduğu düşünülmektedir. Bunun nedenini ise (K10) kişisi ‘ekonomik anlamda daha iyi olur’ olarak ifade etmektedir.



Geri kalan bir kısmı ise evliliğe zarar verebileceği bunların; iletişim kopukluğu, zaman ayırmama, ilgi eksikliği gibi sorunlar olacağı kanısını savunmaktadır. Yapılan analizler ve sonuçları Tablo 4. de sunulmuştur.

**Tablo 4.** Karı-Koca Çalışmanın Evliliğe Zararlarının Analizleri ve Sonuçları

<b>Görüşmeci Grubu</b>	<b>Zararı Vardır</b>	<b>Zararı Yoktur</b>
<b>Erkek</b>	2	8
<b>Kadın</b>	4	6

**Tablo 5.** Meslek Grupları ve Çocuk Sayıları

<b>Meslek Grupları</b>	<b>Çocuk Sayısı</b>	<b>Zararı Vardır</b>	<b>Zararı Yoktur</b>
<b>Özel Sektör</b>	1	6	2
<b>Kamu</b>	1	5	3
<b>Kendi İşi</b>	2	2	6

Çiftlerin çoğunluğu Tablo 4.den de anlaşılacağı üzere karı koca çalışmanın evliliğe zarar verdiğini savunmaktadır. Çünkü özellikle özel sektörde ve kamu sektöründe çalışan çiftler için daha büyük sorun teşkil etmektedir. Analiz ve sonuçları Tablo 5’de sunulmuştur. Bunun sebeplerinden en başta çocuklarına başkalarını bakıyor olması. Bunu da eşlerden (E4) kişisi “sabah işe giderken çocuğu anne-babaya bırakmanın zor olduğunu” ya da “sabah ve akşam bırakıp almaların ağır olduğunu bide kayınvalide bakıyorsa çocuğa, birtakım sorunlar yaşandığı” düşüncesini savunmuştur. Yine eşlerden (K8) kişisi “çoğu zaman yaşam, iş- okul veya anne-baba, iş-kayınvalide-ev arasında sürekli koşturma ve mekik dokuma ile geçiyor”, “maddi imkânım olsa hiç çalışmam” söylemlerinde bulunmuştur.

Birde bunlardan zararından çok yararı olduğunu savunan çiftlerde bulunmaktadır. Bunu ise (E6) kişisi “maddi anlamda ikimizin de çalışması lazım ve rahat geçinmek adına yararı oluyor bize” gibi söylemde bulunmuştur.

Ancak bu durum çocuğu olmayan çiftler için çok fazla sorun teşkil etmemektedir. Zamanları iyi kullandıklarını kendilerine zararı olmadığını düşüncelerini ifade etmektedirler.

Sonuç olarak çalışan eşlerden bir altı kişilik bir grup çalışmanın evliliğe zararı olacağı düşüncesinde iken, diğer on dört kişilik bir grubun ise daha çok yararı olacağı ve bir sorun teşkil etmeyeceği fikri yer almaktadır.

#### **4.1.1.2.Kariyer Planlamasına İlişkin Sorunlar**

Bu başlık altında karı-koca arasında kariyer planlamasını nasıl yapıyorsunuz? Sorunlar yaşıyor musunuz? Kimin kariyeri daha önemli? Neden? Gibi soruları sorulmuş ve toplumda en sık yaşanan sorunlara değinilmiştir. Bu anlamda birçok çiftin verdiği cevap kariyer sıralamasının olmadığı, ya da kariyer önceliğinin erkeğin, çok az bir grup da olsa kariyer önceliğinin bayanındır gibi cevaplarla karşılaşılmıştır. Sebep kısmına gelince; alışılmış bir algının olduğu ve öncelik erkeğindir baskısının olduğu düşünceleri bulunmaktadır. Analiz ve sonuçları aşağıda Tablo 6. da ve Tablo 7. de sunulmuştur.

**Tablo 6.** Karı Koca Kariyer Planlamasında Yaşanan Sorunların Sonuçları

<b>Görüşmeci Grubu</b>	<b>Sorun Yaşıyorum/Kişi</b>	<b>Sorun Yaşamıyorum/Kişi</b>
<b>Erkek</b>	2	8
<b>Kadın</b>	5	5

**Tablo 7.** Çalışan Eşlerin Meslek Grupları ve Çocuk Sayıları

<b>Meslek Grubu</b>	<b>Çocuk Sayısı</b>	<b>Sorun Yaşıyorum/Kişi</b>	<b>Sorun Yaşamıyorum/Kişi</b>
<b>Özel Sektör</b>	1	1	1
<b>Kamu</b>	2	1	4
<b>Kendi İşi</b>	2	0	8

Eşler arasında yapılan kariyer planlamasında özel sektörde olan çalışan ailelerin kariyer planlamasına daha az önem verdiği gözlenmektedir. Hatta karı koca olarak özel sektörde çalışan çiftlerimizden (K2) kişisi “kariyer planlaması yapmak için ev hayatından vazgeçmek lazım” diye cevap verirken. (E4) kişisi “kendi işim olduğu için daha kariyer planlaması yapıyorum ve hiçbir sorun yaşamıyorum” demektedir.

Karı koca arasında sorun yaşıyor musunuz diye sorduğumuzda; bir grup çift hayır sorun yaşamadıklarını ve bunun aralarında problem olmadığını belirtmektedir. Buna da (K7) kişisi “en baştan bunu böyle kabullendiğim için problem olmuyor” demektedir. Diğer (E8) kişisi de “farklı meslek gruplarından olduğumuz için sorun yaşamıyoruz” yanıtı vermiştir. Hatta (K5) kişisi “tam tersi bu alanda birbirimizi özgür bırakıyoruz” düşüncesini savunmaktadır.

Birde bunların tam tersi sorun yaşamadıklarını belirtenler, aynı zaman birbirlerini yönlendirdiklerini söyleyenlerde bulunmaktadır. Çiftlerin neden sorun yaşamadıklarını (K7) kişisi “birbirimizden fikir alışverişi yaparak kariyerimizi daha olumlu şekillendiriyoruz” sözüyle açıklamaktadır.

**Tablo 8.** Eşler Arasındaki Kariyer Öneminin Sonuçları

<b>Görüşmeci Grubu</b>	<b>Benim</b>	<b>Eşimin</b>
<b>Erkek</b>	8	2
<b>Kadın</b>	1	9

Sonuç olarak günümüz de çift kariyerli aileler de kariyer planlamasının büyük bir sorun olduğu görülmektedir. Sadece kariyer planlamasının değil, çiftlerin kendi aralarında ki kariyer sıralamasında da sıkıntılar olduğu düşüncesi gözlemlenmektedir. Yapılan araştırmada özel sektörde ve kamu sektöründe çalışan görüşmecilerin hemen hemen hepsinin kariyer planlaması yaptığı saptanmıştır. Analiz ve sonuçları Tablo 8. de gösterilmiştir.

Kimin kariyer planlaması daha önemli sorusuna; çiftlerin büyük çoğunluğu eşinin(erkeğin) kariyerinin önemli olduğunu savunmaktadır. Bunun nedeni ise toplumda yer edinilmiş olan ataerkil yaşantının geçmişten günümüze kadar uzanmasının ve bu baskılı algının yer alması görüşü hâkimdir. Ama çiftlerden(K9) kişisi, “her iki taraf içinde önemli”(E9) kişisi “fırsat olursa ikimizde yapmak istiyoruz”, “öncelik yok” gibi cevaplar vererek iş yaşamında kadın ve erkeğin eşit şartlarda olduğunu altı çizilmiştir.

Kariyer önceliği eşimin(erkeğin) diyen çiftlerin aile yaşamında çocuk bakımı, ev işleri, mutfak işleri gibi gerekliliklerin daha çok kadınlar tarafından yapılması ve bu sorumluluğun yine kadınlar tarafından alınması gerektiği görüşüne hâkim olması, kariyer önceliklerinin eşlerinin(erkeğin) olduğu görüşlerini bildirmişlerdir. Hatta çiftlerden (E7) kişisi “kadının evde oturma şansı var, ama erkeğin evde oturma şansı yoktur” cevabını iletmiştir. Diğer bir (E10) kişisi ise, “ ticari sorumluluk erkeğindir, bundan dolayı öncelik bana ait” demektedir.

Ailede sorun olması durumunda yaşanan çalışma hayatı ve karı-koca arasında yaşanabilecek sorunlarda kimlerin çalışmaktan vazgeçebileceği sorusu sorularak cevap aranmıştır. Çalışmaktan neden vazgeçebileceğine dair sorular sorulup nedenleri araştırılmıştır. Yapılan araştırmaların büyük çoğunluğunda kadın vazgeçer düşüncesi yer almaktadır. Çünkü kadınların diğer temel görevlerinden bir tanesi de evdeki ev hanımlığı işleri, çocuk bakma ve buna benzer temel ihtiyaçları karşılama yükümlülüğü olduğundan ilk kadın çalışmaktan vazgeçer düşüncesi ortaya çıkmıştır. Yapılan araştırmanın analiz ve sonuçları Tablo 9. da sunulmuştur.

**Tablo 9.** Ailede Sorun Olması Durumunda Yaşanan Sorunlar ve Sonuçları

Meslek Grubu	Çocuk Sayısı	Erkek Vazgeçer/Kişi	Kadın Vazgeçer/Kişi	İkimizde Geçmeyiz/Kişi
Özel Sektör	2	-	7	3
Kamu	2	-	8	2
Kendi İşi	3	-	-	-

Sonuç olarak yapılan araştırmada görüşmeci erkeklerin vazgeçmeyeceği, kadınların ise büyük çoğunluğunun vazgeçeceği, çok küçük bir oranda grubun ise ikisinin de vazgeçmeyeceği ve çalışmaya devam edeceği düşüncesi ifade edilmiştir. Analiz ve sonuçları Tablo 9. da gösterilmiştir.

Çünkü bu durumda erkeğin iş bulma anlamında ve dayanıklılık anlamında kadına göre daha geniş bir alana sahip olduğu görüşü ağır basmaktadır. Çiftlerden (E1) kişisi, “hem maddi hem de manevi olarak kadın vazgeçmek zorundadır” görüşüne yer vermiştir. Kendi işinde çalışan (E6) kişisi “kendi işimi ve düzenimi ben kurdum bozma şansım yoktur” görüşüne hâkimdir. Hatta (K6) kişisi “kendi geleceğim için o kadar emek veriyorum kolay kolay asla pes etmem. Sonuna kadar savaşıyorum kariyerim için” fikrini savunmuştur.

#### **4.1.1.3.Eşlerin Kendi Arasındaki İlişkilerine İlişkin Sorunlar**

Birbirleriyle olan diyalog ve geçirilen zaman nasıl? Evli çiftlerin birbirlerine yeteri kadar zaman ayırabiliyorlar mı? Zaman ayıramamaktan kaynaklanan tartışmaları oluyor mu? Soruları sorularak; çalışan çiftlerin ne gibi sorunlar yaşadığına ve zaman ayıramamaktan dolayı ne tür problemler yaşadıkları araştırıldı. Çiftlere bakıldığında iş yoğunluğundan

birbirlerine yeteri kadar zaman ayıramadıkları, yeteri kadar zaman geçiremedikleri bundan dolayı ciddi sıkıntılara ve sorunlara yol açtığı düşüncesine ulaşılmıştır. Hatta bunun bazen iletişim kopukluğuna kadar yol açtığı bilgisi ifade edilmiştir. Yapılan çalışmanın analizleri ve sonuçları Tablo 10. da sunulmuştur.

**Tablo 10.** Çalışan Eşlerin Birlerine Zaman Ayırmada Yaşanan Sorunlar ve Sonuçları

<b>Görüşmeci Grubu</b>	<b>Zaman Ayırabiliyoruz</b>	<b>Zaman Ayıramıyoruz</b>
<b>Erkek</b>	5	5
<b>Kadın</b>	3	7

Sonuç olarak yapılan araştırmada görüşmeci çiftler birbirlerine yeteri kadar zaman ayıramadığı ve bunların birer sorun haline geldiğini ifade etmişlerdir. Bu düşünce ise daha çok kadınlar tarafından sorun haline gelmekte olduğu düşüncesi ortaya çıkmıştır. Erkekler ise bu konuda kadınlara oranla daha esnek görüştedirler. (E4) kişisi “kadınlar her zaman çok fazla ilgi ister bu yüzden onları tatmin etmek zordur” düşüncesini savunmaktadır. Fakat bir (K3) kişisi ise “eşim fazla nazlı olduğundan sürekli kendisine ilgi göstermemi bekliyor. İşten sonra da yorgun olduğum için doğal olarak çok fazla ilgi gösteremiyorum” demektedir.

**Tablo 11.** Meslek Grupları ve Çocuk Sayıları

<b>Meslek Grubu</b>	<b>Çocuk Sayısı</b>	<b>Zaman Ayırabiliyoruz/Kişi</b>	<b>Zaman Ayıramıyoruz/Kişi</b>
<b>Özel Sektör</b>	2	2	5
<b>Kamu</b>	2	4	2
<b>Kendi İşi</b>	3	6	1

Kendi işinde çalışan çiftler sürekli aynı ortamda olmanın vermiş olduğu avantaj ve giriş çıkış saatlerinin aynı olması gibi faktörleri göz önüne aldığımızda en çok zamanın onlar birbirlerine ayırmaktadır. Kendi işinde çalışan (E7) kişisi “sürekli aynı ortamda olduğumuzdan daha rahat planlama yapabiliyor ve zaman ayırabiliyoruz birbirimize” görüşleri bildirilmiştir.

Farklı sektörlerde çalışan görüşmeci çiftlerden, daha çok ilgiyi yine kadınların beklediği görüşü hakimdir. Çiftlerden (K2) kişisi “eşimin çalışma şekli yoğun olduğu için sık sık tartışmalarımız oluyor” gibi söylemlerde bulunmaktadır. Ya da her iki çiftinde çalışma şartları ve işleri yoğun olduğundan ilgi karşılıklı olarak beklenip, birbirlerinden plan yapmaları beklenmektedir. Bunu da (K4) kişisi “ hayat müşterek eşimde benim için plan ya da organizasyon yapsın isterim elbette” veya “zaten yoğun tempoda koşturuyorum eşimin benim için küçük olsa mutlu edecek planlar yaparak bana zaman ayırmasını isterim” görüşünü savunarak dile getirmiştir.

Aile ilişkilerinin kurulması ve bunların yönetiminde yaşanan sorunlar araştırılmıştır. Ayrıca büyük ebeveynlere zaman ayırabiliyorlar mı? Hangi sıklıkla anne-baba ziyaret ediliyor? Sizce yeterli mi? Aile içi sosyal faaliyetlere katılabiliyor musunuz? Soruları sorularak görüşmecilerin düşüncelerine yer verilmiştir. Analiz ve sonuçları Tablo 11. de gösterilmiştir.

**Tablo 12.** Aile İlişkilerinin Kurulmasındaki Sorunlar

Meslek Grupları	Çocuk Sayısı	Ebeveynlere Zaman Ayırabiliyorum	Ebeveynlere Zaman Ayıramıyorum
Özel Sektör	1	1	7
Kamu	2	2	4
Kendi işi	3	4	2

Çalışan çiftlerin büyük sorunlarında bir tanesi de büyük ebeveynlere zaman ayıramamaktır. Bu anlamda görüşmecilerden (K8) kişisi “Hayır zaman ayıramıyorum. Kendimi ona göre ayarlıyorum” düşüncesini savunmaktadır. Aile büyüklerine yeteri kadar ziyaret gerçekleştiremediklerini dile getiren (K3) kişisi “Bence yeterli değil ama kendimizde anne-baba olunca gidemiyoruz” gibi cevaplar ya da “Bayramdan bayrama ziyaret edebiliyoruz” cevapları ifade edilmiştir. Aile içi sosyal olaylara birçok çiftin katılmadığını söyleyen (E3) kişisi “Sadece Düğün veya Cenaze gibi durumlarda katılabiliyoruz” söylemlerinde bulunmuştur.

Sonuç olarak yapılan çalışmalar sonucu birçok çalışan çiftin zaman ve iş yoğunluğundan dolayı kısıtlı ziyaretler, sosyal faaliyetlere katılabildikleri düşüncesi ifade edilmiştir. Gerekli çalışmasının sonuçları ve analizi Tablo 12.de sunulmuştur.

#### 4.1.1.4.Kazancın Paylaşımı Konusunda Yaşanan Sorunlar

Bu başlıkta sadece kazancın yönetimi değil aynı zamanda eşlerin elde ettiği gelirleri müdahaleler oluyor mu? Karı-Koca geliri nasıl kullanıyor? Sorularına da yer verilerek araştırma yapılmıştır.

**Tablo 13.** Eşler Arasındaki Kazancın Yönetimi ve Sonuçları

Meslek Grupları	Çocuk Sayısı	Yönetebiliyoruz	Yönetemiyoruz
Özel Sektör	2	5	2
Kamu	2	5	1
Kendi işi	3	2	5

Kazanç konusunda yapılan araştırmada özel sektör ve kamu sektöründe çalışan görüşmeci çiftlerin çok fazla sorun yaşamadıkları ve herkesin belirli ölçülerde rahat harcama yaptıklarını dile getirmişleridir. Ayrıca belirli bir plan çerçevesinde harcama yaptıkları düşüncesi ifade edilmiştir. Bu sektörlerde çalışan çiftlerden (E9) kişisi “ evin ihtiyaçlarını ve ödemeleri yaptıktan sonra geriye kalan para ile kendimize harcama limitleri koyarak düzenli olarak kullanıyoruz. Buda rahatça yönetmemizi sağlıyor” ifade etmiştir.

Fakat aynı şey kendi iş yerinde çalışan bireyler için geçerli olmadığı gözlemlenmektedir. Çünkü herhangi bir gelire bağlı olmadan çalışan çiftler oldukları için, ihtiyaçları doğrultusunda para alabildiklerinde yönetim tek bir elde olabiliyor. Buda çiftler arasında kazancın yönetimini zorlaştırıyor. Kendi iş yerinde çalışan kadın görüşmecilerden (K4) kişisi “ genelde tüm banka hesapları eşim üzerinde yürüdüğü için kontrol benim dışımda oluyor” veya “ kendi iş yerimiz olduğundan sabit bir gelirim olmuyor ve sadece ihtiyaç doğrultusunda harcama yapabiliyorum. Buda çoğu zaman kendi bütçemi yönetmemi kısıtlıyor” söyleminde bulunmuştur.

Görüşmeci çiftlerin elde ettikleri gelirleri, ev, iş araba veya yatırım maiyetinde ki şeylere kullanıldığı görüşü aktarılmıştır.

Sonuç olarak çiftler gelirlerini yatırıma, ev veya araba alımına ya da çocukların eğitimine kullandığı bilgisine varılmış, analiz ve sonuçları Tablo 13.de sunulmuştur.

#### 4.1.2.Sosyal Yaşama Dair Sorunlar

Bu başlıkta çiftlerin sosyal hayatlarında ne gibi sorunlar yaşadıkları ve hangi sosyal faaliyetlerden uzak kaldıkları sorularına yer verildi. Bu anlamda çalışan çiftlerin, çalışmanın vermiş olduğu etki ile çok fazla sosyal faaliyet planları yapmadıkları, zorunlu katılmaları gereken faaliyetlere ise kısa süreli olarak katılabildiklerini belirtmişlerdir. Bunun yanında birçok sosyal faaliyetten geri kaldıkları düşüncesini savunmaktadırlar. Yapılan analiz ve sonuçları Tablo 14.de sunulmuştur.

**Tablo 14.** Sosyal Hayatlarında Yaşanan Sorunların Analizi ve Sonuçları

Görüşmeci Grubu	Sosyal Faaliyetlerde Uzak Kalıyoruz	Sosyal Faaliyetlerden Uzak Kalmıyoruz
Erkek	3	7
Kadın	9	1

Sonuç olarak çiftler arasında sosyal faaliyetlerden dolayı çok fazla çatışmaların yaşanmadığı ifade edilmiştir. Analiz ve sonuçları Tablo 14.de sunulmuştur. Çünkü beraber çalışmış olmalarından dolayı birbirleriyle ortak sosyal faaliyet planlama zamanlarının olmadığı ve bununda çok fazla sorun haline gelmediği düşüncesi aktarılmıştır. Hatta (K8) kişisi ‘’ hiçbir sosyal aktivitemiz yok denecek kadar az’’ düşüncesini savunmaktadır. Yine (K8) kişisi ‘’ en sosyal aktivitemiz bir akşam gidip bir yerde yemek’’ olduğunu söylemektedir.

##### 4.1.2.1.Komşuluk İlişkileri Konusunda Yaşanan Sorunlar

Bu başlıkta çiftlerin komşuluk ilişkileri ve komşuluk ilişkileri kurarken ne gibi sorunlarla karşılaştıkları araştırılmıştır. Çalışan çiftlerin komşuluk yaşantısına bakıldığı zaman neredeyse yok denecek kadar az bir seviyede olduğu ifadesi hâkim. Çünkü çiftlerin zamanın çoğunluğunun iş yaşamında geçtiği ve geri kalan sürenin kendi özel yaşantılarına kullanabilecekleri bilgisi verildi. Kadın görüşmecilerden (K3) kişisi ‘’ işten geldikten sonra yemek yapma, çocuklara zaman ayırma derken zaman geçip gidiyor ve bu yüzden komşuluk ilişkisine fırsat olmuyor’’ düşüncesini savunmaktadır. Diğer bir erkek görüşmeci (E3) ise ‘’ eve geldikten sonra günün yorgunluğu çöküyor hemen. O yüzden bırak komşuluk ilişkisini kendi aileme zor yetiyorum’’ düşüncesini savunmaktadır.



Sonuç olarak çalışan çift sayısı arttıkça komşuluk oranlarında azalmalar ve zamanla yarışma, kendi ailenle ve çocuklarıyla zaman geçirme eşine zaman ayırma gibi olaylar söz konusu olduğundan çok fırsatın olmadığı anlaşılmaktadır.

#### 4.1.2.2. Arkadaş İlişkileri Konusunda Yaşanan Sorunlar

**Tablo 15.** Arkadaşlık İlişkilerinde Yaşanan Sorunlar ve Sonuçları

Görüşmeci Grubu	Zaman Ayırabiliyoruz	Zaman Ayıramıyoruz
Erkek	8	2
Kadın	5	5

Tablodan da anlaşılacağı üzere arkadaşlık ilişkilerine erkeklerin daha çok zaman ayırdığı anlaşılmaktadır. Kadınlarda ise bu durum eşit oranda olduğu görülmektedir. Erkeklerin daha fazla zaman ayırmasının nedenlerinde biride genelde iş ortamında ki arkadaş çevresiyle yapılan organizasyon ağırlıkta olduğu için oran kadınlara göre daha fazladır. Görüşmecilerden (E9) kişisi “gün boyu stres ve yoğunluktan bunaldığım için, iş arkadaşlarımla dışarı çıkıp hem günün yorgunluğunu atmak hem de günün kritiğini yapmak keyifli oluyor” görüşünü savunmaktadır. Kadın görüşmecilerden (K8) kişisi ise “ çok fazla zaman ayıramıyorum. Çünkü ev işleri, çocukların banyosu, ödevi gibi yükümlükler daha çok bende olduğunda onlara yetişmekten fırsat olmuyor” söylemlerinde bulunmuştur. Ama diğer bir kadın görüşmeci (K9) kişisi ise “çocuk olmadığında şu an için problem olmuyor ve yeteri kadar zaman ayırabiliyorum” demektedir. Analiz ve sonuçları Tablo 15.de sunulmuştur.

#### 4.1.3.Çocukların Gelişimi ve Yetiştirilmesindeki İlişkileri

##### 4.1.3.1.Çocukların Bakımı Konusunda Yaşanan Sorunlar

Bu başlıkta çiftlerin çocuk yetiştirme ve bakımında ne gibi sorunlar yaşıyorlar? Çocuğunuza kim bakıyor? Çocuğunuza başkasının bakması sizi üzüyor mu? Çocuğunuza kendiniz bakamadığınızdan dolayı ileride sorun yaşayacağınızı düşünüyor musunuz? Soruları yöneltilmiştir.

**Tablo 16.** Çocuk Bakımına İlişkin Yaşanan Sorunlar ve Sonuçları

	<b>Ebeveynler</b>	<b>Kreş/Özel Okul</b>
<b>Görüşmeci Grubu/Evli Çiftler</b>	10	10

Çocuklara kendileri bakamadığından dolayı bunu bir sorun gibi düşünen çiftler kadar asla bir sorun olmadığını düşünen çiftler de bulunmaktadır. Sorun teşkil ettiğini düşünen çiftler çocuklarına istedikleri eğitimi, sevgiyi ve buna benzer temel kişilikler aktaramayacaklarının kaygısını taşımaktadırlar. Analiz ve sonuçları Tablo 16.da sunulmuştur.

**Tablo 17.** Çocuğa Başkasının Bakmasından Dolayı Yaşanan Sorunlar ve Sonuçları

	<b>Evet, Üzer</b>	<b>Hayır, Üzmez</b>
<b>Görüşmeci Grubu/Evli Çiftler</b>	8	2

Yine çalışan çiftlerin çocuklarına başkasının bakıyor/bakacak olması, çiftler açısından üzücü ve büyük oranda sorun teşkil edebileceğine varılmıştır. Bunun nedeni ise yeteri kadar zaman ayıramamak, ilgilenememek ve gelişimini beraber tamamlayamamak gibi sorunların ortaya çıkmasıdır.

Diğer bir grupta tam tersi çocuklarının sosyalleşeceğini büyük ebeveyn kültürüyle büyüdüğünü ve kendileri açısından ilerde herhangi bir sorun veya bir problem teşkil etmeyeceği düşüncesine yer vermektedir. Analiz ve sonuçları Tablo.17 de sunulmuştur.

**Tablo 18.** Çocuk Bakımından Dolayı Aile İçerisinde Yaşanan Sorunlar ve Sonuçları

	<b>Evet Düşünüyorum</b>	<b>Hayır Düşünmüyorum</b>
<b>Görüşmeci Grubu / Evli Çiftler</b>	8	2

Sonuç olarak çalışan çiftlerin çocuklarına ebeveynler ya da kreş gibi okullarda gelişimini tamamlaması, çocuklarına başkalarının bakacak olması, çocuklarına başkaları

baktığı için sorun yaşayacaklarına dair düşünceler ifade edilmiştir. Analiz ve sonuçları Tablo 18.de sunulmuştur

#### ***4.1.3.2.Çocuk Sahibi Olma Konusunda Kararsızlık***

Çiftlerin en büyük sorun yaşadıkları konulardan birisi de çocuk yetiştirme ve bakımındır. Henüz çocuk sahibi olmayan çiftler bile gelecekte bu sorunları yaşayacakları düşüncesi ile (E3) kişisi ‘gelecek kaygısından dolayı çocuk yapmayı bir süre düşünmüyoruz’ düşüncesine yer vermiştir. Çalışma hayatının zorluğu ve yoğunluğu özellikle bayanları yıpratmaktadır. Bayan görüşmecilerden (K3) kişisi ‘‘çocuk yaptıktan sonraki bakımı, gerekli ilgi ve zaman açıkçası beni korkutuyor. Bunun için daha emin adımlarla gitmem gerektiğini düşünüyorum’’ fikrini savunmaktadır.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### SONUÇ VE ÖNERİLER

#### 5.1.Genel Sonuçlar

Çift kariyerli aileler arasından kariyer planlaması, yeniden ifade etmek gerekirse günümüz toplumunda oldukça zor olduğu gözlemlenmiştir. Neredeyse imkânsız gibi bir düşünce olduğu ifade edilmektedir. Özellikle kadınlar çalışma yaşamı boyunca, karşılaşılan sorunlar karşısında ilk vazgeçen konumunda bulunmaktadır. Bunun sebebi ise genel algının ata erkil bir yaşam olması, iş yaşamında kadınların ikinci planda olmasıdır. Bu da çok fazla eleştiriye sebep olmuştur. Nedeni ise kadınların gündelik yaşamın sürmesi için ev yaşamının, aile yaşamının, çocukların bakımı, gelişimi, eğitimi gibi birçok sorumlulukların tamamının ilk olarak kadına yüklenmesidir. Aile yaşamında sorun olması halinde yaşamın geriye kalan kısmının devamı için, çalışma hayatının erkeklerin devam ettirmesi zorunluluğu, kariyer planlamasında yine erkeklerin önceliği ya da çalışma hayatında yaşanılacak sıkıntılar karşısında erkek devam eder gibi düşüncelerin ortaya çıkmasından dolayı kariyer planlaması kadınlar için ikinci planda kalmaktadır.

#### 5.2.Yaşanan Sorunlara İlişkin Sonuçlar

Yapmış olduğum araştırmalarda ülkemizde farklı sektörlerde ve aynı sektörlerde çalışanlar sürekli bir çatışma yaşamaktadır. Bunun sebebi ise çalışan her çift kariyer planlaması yapmak, kazancın yönetimini sağlamak, çocuklarını gereken ilgiyi göstermek ve onları iyi yetiştirmek, büyük ebeveynlerine yeteri kadar zaman ayırmak gibi istekleri bulunmaktadır. Fakat çalışmış oldukları sektör ya da bulunmuş oldukları koşullar bunlara izin vermediğinden aile içerisinde sorunlar teşkil etmektedir.

Çıkarmış olduğum sonuçlara bakılınca çalışan çiftlerin birçoğunda kariyer planlama yapma önceliği erkeğin düşüncesi hakimdir. Bu yüzden kariyer planlaması kadınlar için ikinci plana atılmaktadır. Bunun sebepleri ise kadının ev işlerinde ki sorumluluklarının ağır basması, çocuk yetiştirmede ki sorumluluğun onlarda olması iş yaşamında, sosyal yaşamında ve aile içi ilişkilerde problemler doğurmaktadır.

Ülkemizde yapılan araştırmalarda daha farklı sektör ya da aynı sektör fark etmeksizin çıkarılan sonuçlar neredeyse aynı noktaya varmaktadır. Çünkü toplumda karşılanan ve oturmuş olan anlayış her zaman ata erkil yaşam olduğundan, çalışma hayatında ki öncelik

erkeklerin olarak benimsenmektedir. Kadınların ise daha çok ev işleri ve çocuk bakma sorumlulukları olduğundan çalışmaktan da kariyer planlamasında genel olarak ilk onlar vazgeçmek durumundadır.

### **5.2.1. Karı-Koca Çalışmaktan Dolayı Yaşadıkları Sorunlar**

Karı-koca arasında çalışmaktan dolayı yaşanan sorunlarda, görüşmecilerin çoğunluğunun evlilik yaşamı boyunca sorun yaşadığı ve bunların sebeplerinin ise yaşanan çatışmalar, anlaşmazlıklar olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer görüşmecilerin ise herhangi bir sorun yaşamadığı saptanmıştır. Bu tür anlaşmazlıkların ortadan kalkması için kadınların daha fazla iş hayatında aktif olması, kariyer planlaması anlamında aktif rol oynaması lazım. Bizimde toplum olarak bu görüşe sahip olmamız ve çevremizdekileri daha fazla bilgilendirmemiz gerekmektedir.

### **5.2.2. Karı Koca Arasında Kariyer Planlamasına İlişkin Sorunlar**

Karı-koca arasında kariyer planlamasına ilişkin sorunlar sorusuna, çiftlerin büyük bir çoğunluğunun verdiği cevaplar, öncelik eşin (yani erkeğin) olmuştur. Buda aslında karı koca çalışmaktan dolayı sorun yaşadığının bir ispatı anlamına gelmektedir. Bizler de toplum olarak kadınlara biraz daha yaşamın her alanında öncelik vermemiz lazım ki, bu sorunların önüne geçilebilsin. Aksi takdirde iş yaşamı boyunca karı-koca arasında sürekli engeller, sorunlar ve atışmalar yer alacaktır.

### **5.2.3. Ailede Sorun Olduğunda Çalışmaktan Kimler Vazgeçebilir**

Yapılan araştırmada ailede sorun olması halinde çalışmaktan erkeklerin hiç vazgeçmeyeceği sonucuna varılmıştır. Görüşmeci çiftlerin en büyük sorunlardan biri de bu olduğu kanısı ortaya çıkmaktadır. Sadece çok az bir grubun ikisinin de vazgeçmeyeceği ve sonuna kadar devam edeceği bilgisine varılmıştır. Genel olarak aile yaşamının ortak bir alan olduğunu alınan kararların ve verilecek mücadelenin birlikte üstüne gidilmesi gerekmektedir. Çünkü iki tarafta mutlaka ailesi için bir şeyler yapmak hayata beraber tutunmak ister. Bizimde bu çaba içerisinde olup, bu bilinci yaymamız gerek.

#### **5.2.4. Birbirlerine Yeterince Zaman Ayırmada Yaşanan Sorunlar**

Sonuç olarak çiftler birbirlerine yeteri kadar zaman ayıramadığı ve bunların birer sorun haline geldiği ifade edilmiştir. Bu düşünce ise daha çok kadın görüşmeciler tarafından sorun haline gelmekte olduğu düşüncesi ortaya çıkmıştır. Erkeklerin ise bu konuda kadınlara oranla daha esnek görüşte olduğu gözlemlenmiştir. Buda zaman zaman evliliklerde çatışmaları meydana getirmektedir.

#### **5.2.5. Sosyal Hayatlarında Yaşanan Çatışmalar**

Çift kariyerli ailelerin sosyal hayatlarında çok fazla sorun yaşamadıklarına ulaşılmıştır. Bunun sebebi ise karı-koca olarak çalışan bir yapı olduğundan birbirlerine sorun yaratacak fırsatları bulunmamaktadır. Sabah işe gidip, akşam eve dönme zorunlulukları olduğundan ve dönüş esnasında iş yoğunluğundan çok fazla aktivite yapamadıkları anlaşılıyor. Boş olan zamanlarında ise yapılacak aktiviteler birlikte olacağından bu alanda sorunlar yaşanmamaktadır.

#### **5.2.6. Çocuk Yetiştirme ve Bakımında Yaşanan Sorunlar**

Çift kariyerli ailelerin en büyük sorunlarında biri de çocuk yetiştirme konusudur. Çünkü tüm çalışan çiftlerimiz için hayatlarında çocuk yetiştirme hep bir sorun, bazen ise evlilikte yaşamın odak noktası olabiliyor. Her çift mutlaka hayatını daim ettirebilmek için çalışmayı ve bir taraftan da çocuk sahibi olmayı istemektedir. Ama çocuğun bakımı, eğitimi vb ihtiyaçlarını karşılayamamaları büyük sıkıntı ve eksiklik yaratmaktadır. Bu yüzden bu eksiklikle yetişen çocuklar; hem anne-baba hem de aile kültüründen uzak kalmaktadır. Bunun en iyi çözümlerinden biri iş dışında zamanın geri kalan kısmını, onlara ayırarak onlarla vakit geçirmek faydalı olacaktır.

#### **5.2.7. Aile İlişkilerinde Yaşanan Sorunlar**

Hepimizin zaman zaman aile ilişkilerinde sorunlar yaşıyoruz. Yeteri kadar aile ziyaretlerine gidememeyi, onlara gerekli zamanı ayıramamak çalışan çiftlerin birçoğunda problem yaratmaktadır. Çünkü tüm çiftler kendisi de anne-baba olunca zamanın çoğunluğunu

kendi ailesine kullanmaktadır. Buda aileye yeterince zaman ayırma da problem olduğunu göstermektedir.

### **5.2.8.Komşuluk ilişkilerinde Yaşanan Sorunlar**

Çalışan karı-kocaların yeterince vakitleri olmadığı ve bu yüzden komşuluk ilişkilerinin gelişmediği görülmektedir. Buda onlar açısından herhangi bir sorun yaratmayacağı kanısına varılmıştır.

### **5.2.9.Aile İçerisinde Kazanç Yönetimine İlişkin Sorunlar**

Aile içerisinde kazancın yönetiminin genel anlamda sorun olmadığı görüşü hakimdir. Çünkü gelirin belirli bir yerlere gittiği (ev, araba vb), bu yüzden harcamaların bu doğrultuda yapıldığı söylenmektedir. Çok az bir grubun bu anlamda sorun yaşadığı ifade edilse de genel anlamda evli çiftler arasında kazanç yönetiminde çok fazla sorunların yaşanmadığı gözlenmiştir.

### **5.2.10.Karı-Koca Çalışmanın Evliliğe Zararları**

Genel olarak karı-koca çalışmanın evliliğe çok zararı olmadığı düşüncesi hakimdir. Çünkü yaşam standardı ve koşulları bakımında daha çok yararı olacağı söylenmektedir. Tabi çok az bir kısımda olsa, görüşmecilerden bunun zararı olacağını en azından aileden birinin ev işleri, çocuk vs ihtiyaçlara yetişmesi gerektiği görüşünü savunmaktadır.

## **5.3.Öneriler**

### **5.3.1.Araştırmacılara Öneriler**

Çift kariyerli ailelerin yaşamış oldukları ancak bu çalışmada değinilmemiş sorunlar daha fazla ortaya çıkarılarak katkı sağlanabilir. Ortaya çıkan bu katkılarla olumlu veya olumsuz sonuçlara ulaşılabilir ve değerlendirilebilir.

Bu yüzden çift kariyerli aileler kariyer planlamasını nasıl yaparsa mutlu olurlar? Ya da karı-koca çalışan aileler nelere dikkat etmelidirler? sorunsallarına yönelik araştırma yapılabilir. Yapılan araştırmalar doğrultusunda, bulunan çözümlerle çiftlerin ne kadarı mutlu

olur veya ne kadarına yarar sağlayabiliriz gibi konulara da değinilmeli ve araştırılmalıdır. Yapılan bu araştırmalar görüşmecilere soru tarzında yöneltilerek hangi oranda nelerin faydalı olduğunu ölçebilir ve bunları grafiklerle sunabiliriz.

### **5.3.2.Uygulayıcılara Öneriler**

Çalışan çiftlerin yaşamış oldukları en büyük sorunların başında kariyer planlaması yer almaktadır. Çalışan kadınların kariyer planlaması yapamadıkları ve önceliğin her daim erkekte olduğu görüşünü savunmaktadır. Bununda iş yaşamı boyunca sorun olacağı kariyer anlamında planlar yapamayacakları görüşlerini bildirmişlerdir. Bu anlamda kadın erkek eşit ve hayat standarttır düşüncesinin oturması gereğini ifade etmektedirler. Yapılan görüşmelerde ve verilerde evliliğin diğer sıkıntılarına da çiftlerin beraber destek vermesi ve aşılması gerektiği düşüncesi ifade edilmektedir. Eğer çift kariyerli aileler hayatın her anını birlikte planlar ve karar verirlerse çok verimli olacağı görülmektedir.



## KAYNAKÇA

- Aytaç, S. (1997). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi planlaması geliştirilmesi sorunları*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Aytaç, S. (2001). *Çift kariyerli eşler ve çalışma yaşamındaki yeri*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Aytaç, S. (2001). *Çift kariyerli eşler ve çalışma yaşamındaki yeri*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Anafarta, N. (2001). *Orta düzey yöneticilerin kariyer planlamasına bireysel perspektif*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi.
- Aydemir, N. (1995). *2000'li Yıllara doğru özel sektör imalat sanayiinde insan kaynakları yönetimi ve kariyer arayışları*. İstanbul: TÜGİAD.
- Arat, Y. (1992). *1980'ler Türkiye'sinde kadın hareketi. (Women's Movement in the 1980s' Turkey)*. Necla Arat (ed.) *Türkiye'de Kadın Olgusu*. İstanbul: Say Yayınları.
- Adams, G. A, King. L. D. W. (1996). *Relationships jobadn family involvement, family social support and work-family conflict with joband life satisfaction, journal of applied psychology*: Vol:81. No:4. (pp.411-412).
- Ataseven, B. (2012). *Nitsel bilimsel araştırmalarda veri kalitesinin önemi*. Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi. (ss. 547).
- Bingöl, D. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bedük, A. (2005). *Türkiye'de çalışan kadın ve kadın girişimciliği, elektronik sosyal bilimler dergisi*. 3(12), 106-117.
- Burgess, E. W. Cottrell, L. S. (1998). *Predicting successor failure in marriage*. Newyork: Thomma Spres.
- Carlson, D. Kacmar, K. Stepina, L. (1995). *An examination of two aspects of work family conflict: Time Andidentity: Women in Management Review. Volume 10. Number 2.* (pp 17 – 25).

- Can, H. Akgün, A. Kavuncubaşı, S. (1995). *Kamu ve özel kesimde personel yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Duxbury, L. E. Higgins, C. A. (1991). *Gender differences in work-family conflict*. *Journal of Applied Psychology*. Vol:76. No:1. s:61.
- Dreyfus, Edward A. (2008). *Two career families: Contractingfortimacy*. [www.divorcemag.com/articles/Relationships/two\\_career\\_families.html](http://www.divorcemag.com/articles/Relationships/two_career_families.html).(10.07.2016)
- Dikeçliçil, B. (1998). *Yaşama tarzı ile gelir seviyesi arasındaki ilişki*. *Aile Yazıları I, Der. Beylü Dikeçliçil-Ahmet Çiğdem*. Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları. No.5, 521-536.
- Doğan, M. (2006).<http://www.ikademi.com/kariyer-planlama/684-gunumuzdeailer-ve-ikili-kariyer.html>.(08.09.2016)
- Drew, E . Murtagh E. (2005). *Work / life balance: Senior Management Champions Or Laggards? Women İn Management Review, Vol 20, No. 4, (pp 262278)*.
- Davidson, M. Cooper, C. (1992). *Shattering the glass ceiling. the woman manager*, Paul Chapman Publishing.
- Efeoğlu, İ.E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi. İş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri. İlaç sektöründe bir araştırma*. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Çukurova Üniversitesi.
- Eraydın, A. (1998). *Ekonomik başarının yükünü üstlenenler. Dış pazarlarda rekabet gücü kazanan konfeksiyon sanayinde kadın emeği. kadın emeği ve istihdamındaki değişmeler*. İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı.
- Ersöz, A.G. (1999). *Cinsiyet rollerine ilişkin beklenti. Tutum, davranışlar ve eşler arası sorumluluk paylaşımı, kamuda çalışan yönetici kadınlar örneği*. Ankara: T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Frone, M. R. Russell, M. Cooper, M. L. (1992). *Antecedentsand out comes of work-familyconflict, testing a model of thework-family interface*. *Journal Of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.

- Fısıloğlu, H. (1990). *Percieved family cohesion and its relationship to percieved marital adjustment in married graduate student. Yayınlanmamış Doktora Tezi.* University Of New York At Buffalo.
- Frone, M.R. Cooper, M.L. (1992). *Prevalence of work-family conflict. Are work and family boundraies asymmetrically permeable? Journal Of Organizational Behavior.* 13(7), December. (ss. 723-729).
- Fındıkcı, İ. (2009). *İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul: Alfa Basım.*
- Gürüz, D. ve Yaylacı, Ö. (2004). *İletişimci gözüyle insan kaynakları yönetimi. İstanbul: Media Cat Yayınevi.*
- Giray, M. D. Ergin, C. (2006). *Çift kariyerli ailelerde bireylerin yaşadıkları iş-aile ve aile-İş Çatışmalarının kendini kurgulama davranışı ve yaşam olayları ile ilişkisi. Türk Psikoloji Dergisi.* 21(57). 83-101.
- Gökmen, A. (2001). *Evli eşlerin birbirine yönelik kontrolcülük ve bağımlılık Algularının evlilik doyumu üzerindeki etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Greenhaus, J.H. Beutell, N.J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review: (76-88).*
- Higgins, C. A. Duxbury L. E. (1992). *Work family conflict: A Comparison of Dual Career and Traditional- Career Men. Jurnal of Organizational Behavior. Vol: 13.*
- Karney, B.R, Bradbury, T.N. (1995). *The longitudinal course of marital quality and stability: A Review of Theory, Method and Research. Psychological Bülletin:(ss.118(1). 3-34).*
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). *Kültürel psikoloji. İstanbul: Evrim Yayınevi.*
- Kaya, O. (2003). *İş-aile çatışmasının iş tatmini. Örgütsel bağlılık ve ayrılma eğilimine etkileri. Sakarya Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.*
- Kafadar, O. ve Akman, G. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri dersi nicel ve nitel araştırma yöntemleri. Afyon Kocatepe Üniversitesi Çay Meslek Yüksekokulu İşletme Yönetimi Programı Yönetim ve Organizasyon Bölümü. (14).*
- Karataş, Z. (2015, Ocak). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi, 1(1), 63*

- Marvin, S. (2000). *Approaches to careers in management: Why UK Organisations Should Consider Gender: Career Development International*. 5/1. (pp 13–20).
- O’driscoll, M.P. Ilgen, D.R. Hildreth, K. (1992). *Time Devoted to job and off-job aktivitesi. Inter role conflict and affective experiences. Journal of Applied Psychology: Vol. 77, (No.3).*
- Oppong, C. Abu, K. (1985). *A handbook for data collection and analysis on seven roles and statues of women. Geneva: International Labor Office*
- Özdemir, M. (2011). *Nitel veri analizi: sosyal bilimlerde yöntem bilim sorunsalı üzerine bir çalışma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (325-336).*
- Özbay, F. (1990). *Kadınların ev içi ve ev dışı uğraşlarındaki değişme. Kadın bakış açısından 1980’ler Türkiye’sinde kadın içinde. Yayına Hazırlayan: Şirin Tekeli. İstanbul: İletişim Yayınları.*
- Özgüven, B.M. (1989). *Toplum bilimlerine giriş. Yenişehir: Ata Ofset Matbaacılık.*
- Özen, S. Uzun, T. (2005). *İşyerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü. Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Cilt:7, Sayı:3. (ss.130-133).*
- Rapoport, R. Rapoport, R. N. (1971). *Further considerations on the dual career family. Human Relations 24 (6). 519-533.*
- Smith, C. (1997). *Career transitions of dual-career couples: An Empirical Study: Career Development International. 2/5 (pp 229 – 237).*
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler, psikoloji penceresinden insan kaynakları yönetimi. İstanbul: Beta Yayınları.*
- Stoner, C. Hartmann, R. Arora, R. (1990). *Work-home conflict in female owners of small businesses: An Exploratory Study” Journal of Small Business Management. January 1990. (pp 30 – 38).*
- Sabuncuoğlu, B. (2000). *Hizmet sektöründe örgütsel kariyer yönetimi. Erzurum: Erzurum Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*
- Taşçı, D. ve Diğerleri. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi (4.Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.*

- Taştepe, H. (2001). *Kariyer yönetiminin değerlendirilmesi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tanyaş, B. (2014 Nisan). *Nitel araştırma yöntemlerine giriş. Genel ilkeler ve psikolojideki uygulamaları*. Eleştirel Psikoloji Bülteni (5). 26.
- Uysal, A. (2010, Eylül). *Sınıf öğretmenlerinin 2009 hayat bilgisi öğretim programında belirtilen strateji, yöntem ve teknikleri uygulamadaki yeterlik düzeylerinin belirlenmesi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Programları Anabilim Dalı Eğitimde Program Geliştirme Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 31.
- Voydanoff, P. (2005). *Work demands and work-to-family and family to- work conflict: Direct and Indirect Relationships*. Journal of Family Issu es. 26(6), September. (ss.707-726).
- Yörükoglu, A. (1992). *Değişen toplumda aile ve çocuk*. İstanbul: Özgür Yayınları.
- Wentworth, E. (1999). *He works? She works? Copingwiththe Dual Career Dilemma*. [http://www.expatechange.com/dev/articles/viewArt.cfm?networkID=133&articleID=15.\(11.10.2016\)](http://www.expatechange.com/dev/articles/viewArt.cfm?networkID=133&articleID=15.(11.10.2016))

## EKLER

### Ek 1. Görüşme Formu

#### GÖRÜŞME FORMU

Araştırma Konusu: Çift Kariyerli Eşlerin Yaşadığı Sorunlar Nelerdir?

**Mekan:**

**Tarih/ Saat:**

**Görüşmeci:**

#### GİRİŞ

Merhaba; benim adım İbrahim Halil PALTALI, Hasan Kalyoncu Üniversitesinde Yüksek Lisans yapıyorum. Çift kariyerli eşlerin yaşadığı sorunlar üzerine araştırma yapıyorum ve sizinle araştırma konum üzerine konuşmak istiyorum. Öncelikle görüşmeyi kabul ettiğiniz için teşekkür ederim. Görüşme süremizin yaklaşık bir saat olacağını tahmin etmekteyim. Yapmış olduğumuz bu görüşmede konuşulan hususlar kesinlikle ifşa olmayacak ve yaptığımız araştırmada isimler gizli tutulacaktır. Soracağım sorularla ilgili samimi görüşlerinizi bildirmenizin araştırmamızın sağlıklı yürümesi için oldukça önemli olduğunu bilmenizi isterim.

Sizin için sakıncası yoksa görüşmemizi ses kayıt cihazıyla kaydetmek istiyorum. İzin vererseniz görüşmeyi başlatmak istiyorum.

#### GÖRÜŞME SORULARI

**1. Karı –koca çalışmaktan dolayı yaşadığınız sorunlardan bahseder misiniz?**

**Görüşmeci:**

**2. Karı-Koca arasında kariyer planlamasını nasıl yapıyorsunuz?**

- Sorunlar yaşıyor musunuz?
- Kimin kariyeri daha önemli? Neden?

**Görüşmeci:**

**3. Ailede sorun yaşandığında kim çalışmaktan vazgeçer**

- Neden?

**Görüşmeci:**

**4. Birbirinize yeterince zaman ayırabiliyor musunuz?**

- Zaman ayıramamaktan kaynaklanan tartışmalarınız oluyor mu?

**Görüşmeci:**

**5. Sosyal hayatınızda ne gibi çatışmalar yaşıyorsunuz?**

- Hangi sosyal faaliyetlerden uzak kalıyorsunuz?

**Görüşmeci:**

**6. Çocuk yetiştirme ve bakımında ne gibi sorunlar yaşıyorsunuz?**

- Çocuğunuza kim bakıyor?
- Çocuğunuza başkasının bakması/bakacak olması sizi üzüyor mu? Neden?
- Çocuğunuza kendiniz bakmadığımız için ileride sorun yaşayacağımızı düşünüyor musunuz?

**Görüşmeci:**

**7. Aile ilişkilerinde ne gibi sorunlar yaşıyor?**

- Büyük ebeveynlere zaman ayırabiliyor musunuz?
- Hangi sıklıkla anne babanızı ziyaret edebiliyorsunuz? Sizce yeterli mi?
- Aile içi sosyal olaylara (düğün, nişan, doğum günü kutlaması, toplantı, piknik vb.) katılım sağlamakta güçlük yaşıyor musunuz?

**Görüşmeci:**

**8. Komşuluk ilişkilerinde ne gibi sorunlar yaşıyorsunuz?**

**Görüşmeci:**

**9. Aile içerisinde kazancın yönetimi konusunda ne gibi sorunlar yaşıyorsunuz?**

- Eşiniz elde ettiğiniz geliri kullanmanıza müdahale ediyor mu? Neden?
- Karı koca elde ettiğiniz geliri nasıl kullanıyorsunuz?

**Görüşmeci:**

**10. Karı koca çalışmanın evliliğe zarar verdiğini düşünüyor musunuz?**

- Ne gibi zararları var sizce?

**Görüşmeci:**

Hiçbir içindekiler tablosu ögesine rastlanmadı.