



Araştırma Makalesi

Çift Kariyerli Akademisyenlerin İş Yeri ve Evdeki İyi Oluşları Üzerine Bir Saha Araştırması [□]

A Field Study on Well-Being of Dual-Career Academics in The Workplace and at Home

Mehtap Öztürk ^a, İlker Hüseyin Çarıkcı ^b, Ali Murat Alparlan ^{*,c}

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:
Çift Kariyerli Eşler, İş Yaşam Dengesi, Evde Mutluluk (Öznel İyi Oluş), İşyerinde Mutluluk (Öznel İyi Oluş), Akademisyen Çiftler

Tarihler :
Geliş 19 Aralık 2017
Düzeltilme geliş 01 Temmuz 2018
Kabul 13 Temmuz 2018

ÖZ

Bu araştırma; akademisyen eşlerin çift kariyerli olmaya dair tutumlarını ölçmek, iş yeri ve evdeki mutluluklarının demografik özellikler ile farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amaçlı gerçekleştirilmiştir. Aynı zamanda iş yeri ve evdeki mutluluğun arasındaki ilişkiyi tespit etmek bu çalışmanın bir diğer amacıdır. Isparta Süleyman Demirel Üniversitesinde bulunan çift kariyerli akademisyenler üzerine yapılan bu çalışma, kartopu yöntemiyle seçilmiş 244 çiftin katılımı sağlanarak yapılmıştır. Yüz yüze anket yöntemi uygulanarak veriler toplanmıştır. Ankete; akademisyen eşlere ait demografik bilgiler, eşlerin çift kariyerli olmaya yönelik tutumları, çocuk sayısı ve çocuk yapmaya dair tutumları, iş yerindeki ve evdeki mutluluğun değerlendirilmesine yönelik veriler çeşitli istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; 1'den fazla çocuk sahibi olanların işyerlerinde daha mutlu olduğu, çift kariyerliliğe dair olumsuz tutum ile çocuk sayısının alakalı olmadığı, çocuk sahibi olmanın akademik kariyer üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Evdeki mutluluk, iş yerindeki mutluluk ve iş tatmini arasında anlamlı, pozitif ve kuvvetli düzeyde ilişki mevcuttur. Çift kariyerli olmaya yönelik olumsuz tutum içinde olan akademisyen eşler, iş yerinde ve evde daha mutsuzdur. Ayrıca akademik çiftlerde kadın akademisyenlerin erkeklere göre üretilen eserler açısından daha başarılı olduğu da ortaya konan bulgulardandır.

ARTICLE INFO

Keywords:
Dual Career Couples, Work-Family Balance, Well-being at Home, Well-being at Workplace, Academician Couples.

Article history:
Received 19 December 2017
Received in revised form 01 July 2018
Accepted 13 July 2018

ABSTRACT

This research was conducted for academicians' attitudes towards being dual-career and determining whether the wellbeing of the workplace and the home differed with the demographic characteristics. At the same time determining the correlation between wellbeing at workplace and home was the other aim of study. Carried out on the dual-career academics at Süleyman Demirel University in Isparta, this study was performed by providing the participation of some 244 couples selected with the snowball method. The data were collected by employing the face-to-face questionnaire method. In the questionnaire, it was intended to analyze data with varied statistical method about the demographic information on the academic couples, the attitudes of the couples towards being dual-career, their attitudes towards the number of children and towards having children, and the evaluation of well-being in the workplace and at home. According to the findings obtained, it was seen that those with more than one child were happier in their workplaces, that a negative attitude towards being dual-career was not relevant to the number of children, and that having children had no significant effect on the academic career. There are significant, positive, and strong correlations among well-being at home, well-being in the workplace, and job satisfaction. The academic couples with negative attitudes towards being dual-career are unhappier in the workplace and at home. In addition, another finding revealed is that the female academics among the academic couples were more successful in terms of works produced than the males.

[□] Bu makale Süleyman Demirel Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından desteklenmiştir.

^a Öğr. Gör. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Isparta, Türkiye. E-posta: mmehtapozturk@gmail.com. ORCID: 0000-0002-7779-5572

^b Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Isparta, Türkiye. E-posta: ilkercarikci@sdu.edu.tr. ORCID: 0000-0003-1028-6201

^{*,c} İletişim Kurulacak Yazar, Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Burdur, Türkiye. E-posta: alimurat@mehmetakif.edu.tr. ORCID: 0000-0002-1682-4202

1. GİRİŞ

Giderek daha çok sayıda kadının çalışma hayatında yer alması ve profesyonel olarak işlerini yapmak, hatta kariyerlerinde üst basamaklara çıkmak istemeleri örgütlerde ve sosyal yaşamda çift kariyerli eşler kavramını ortaya çıkarmıştır (Aytaç, 2001b: 93). Aile içinde eşlerin her ikisinin de çalışıyor olması iş aile yaşam dengesini daha da önemli ve sağlanması zor bir duruma getirmiştir. İş yaşamında başarılı olmaya motive olmuş eşlerin aile yaşamında ve genelinde sosyal yaşamda başarısız olması, iş yaşamındaki başarısına etki edecektir. Bireyin herhangi bir yaşam alanında meydana gelen mutsuzluk diğer yaşam alanlarına da aktarılacak, olumsuz iş doyumunu olumsuz yaşam doyumuna dönüştürebilecektir (Telman & Ünsal, 2004: 18). Çift kariyerli ailelerin hızla arttığı bu dönemde; genç, para harcayan, yoğun çalışma temposundan yorgun, sorumlulukları fazla, kendilerine ve diğerlerine vakti olmayan çiftlerin iş yaşam ve iş aile dengesini kurması zorlaşmıştır (Erer, 2002: 5). Hatta bu durum bireylerin kariyerlerinde belli bir noktaya gelinceye kadar aile yaşamlarını ve çocuk sahibi olma dönemlerini ertelemelerine sebep olmaktadır. Özellikle de akademisyenlik mesleğinde bunun daha da fazla yaşanabileceği düşünülmektedir. Ancak çift kariyerli akademisyenlerin hem akademik hayatlarında hem de aile hayatlarında sağladıkları avantajlar da mevcuttur. Örneğin, özellikle kadın akademisyenlerin lisansüstü çalışma için yurt dışına gidebilmelerinin onunla aynı işi yapan eşle daha kolay ve mümkün olacağı ifade edilmiştir (Acar, 1990: 93). Bir araştırmaya göre de çift kariyerli ailelerde eşlerinin yaptığı akademik yayınlarda erkek veya kadın eşler gizli kahramanlardır (Norrell & Norell, 1996: 205). Türkiye’de kadın akademisyenlerde “içeriden evlenme” olgusu fazlaca yaşanmaktadır. Kadınlar kendi mesleklerine yakın olan eşleri mesleki ilerlemesine olumlu katkı yapan bir etken olarak görmektedirler. Çift kariyerli eş olmaları kariyer basamaklarında ilerlerken kadın akademisyenlerin işlerini kolaylaştırmaktadır (Acar, 1990: 93).

Çift kariyerli akademisyenlerin birbirlerini daha iyi anlama ve birbirlerine daha fazla yardımcı olabilme gibi avantajları ifade edilse de akademisyenlerin aile ve çocuk sahibi olma durumlarını erteledikleri bir gerçektir. Akademisyen çiftler üzerinde gerçekleştirilen bu çalışmada çift kariyerli akademisyenlerin işyerleri ve evdeki mutluluk durumları araştırılmıştır. Akademisyenlerin mesai dışına taşan mesleki niteliği, çok çeşitli düzlemlerde bulunma gerekliliği, işinin çeşitliliği ve yoğunluğu, hayat boyu sürekli öğrenmeyi ve her ortamda sürekli paylaşımda

bulunmayı gerektiren çalışma yaşamı oldukça yoğun ve tüm zamanı kaplayacak niteliktedir. Bu yoğunluğun her iki eşte de olması durumu hem hayat hem de iş mutluluğunu azaltabilecek bir unsur olarak düşünülebilir. Ama tam aksine birbirlerini anlayan ve birbirlerine yardımcı olan eşlerin dayanışması da olumlu sonuçlar doğurabilir.

Bu çalışma ile akademisyen eşlerin bu yoğunluk içerisinde; çocuk sahibi olmaya bakış açıları, çocuk sahibi olma durumlarının mutluluklarına etkisi, çift kariyerli akademisyen bir aile olmaya dair düşünceleri, birbirlerine göre akademik performansları değerlendirilmiştir. Çift kariyerli eşlerin, bu duruma bakış açılarını ve bu bakış açılarının iş yeri ve evdeki mutlulukları ile hangi oranda ilişkili olduklarını ortaya koymaya yönelik bu araştırma ile akademisyenlerin özel hayatlarına yönelik iş hayatlarının nasıl etkiler doğurduğuna dair somut çıkarımlar yapılabilecektir. Özellikle özel hayata dair demografik özelliklerin akademisyenlerin mutluluk düzeyleri ile alakalı ilintileri ortaya koymak özgün bulgulara sebep olacaktır.

2. ÇİFT KARIYERLİ EŞLER

Griffin (1978)’e göre; çift kariyerli eşler kavramı “her iki eşin belli bir ücret karşılığı çalışma hayatında yer alıp, kendi kariyer hedeflerinin peşinden koşması” demektir. “Her iki eşin de belli bir uzmanlık alanı içinde olması ve belli kariyer hedefleri bulunması durumudur. Bu özellikleri nedeniyle de, diğer çalışan çiftlerden ayrılırlar” (Aytaç, 2001b: 10). Rapoport ve Rapoport (1971) göre ise; çift kariyerli eşlerde aile ve işe karşı bakışları açısından farklılıklar vardır. Çünkü çift kariyerli aile üyelerinin kariyerleri için çalışmakla beraber, aile yaşamlarına da özen göstermeleri gerektiği görüşü vurgulanmaktadır (Betz & Fitzgerald, 1987: 215). Araştırmacılar, aileye ve işine odaklı olmaları açısından çift kariyerlileri 4 kategoriye ayırmıştır. Aile odaklı çift kariyerli eşlerde, eşlerden ikisi de aileyi odak noktası olarak görürler. Kariyer odaklı eşlerde ise; bu eşlerden her biri kendi kariyerlerini öncelikli olarak görür. Geleneksel Odaklı Eşler ise, eşlerden erkek kariyerine odaklanırken, kadın çalışsa bile ailesine odaklıdır. Son olarak işbirliği odaklı eşlerde; genellikle kadın kariyerini ön planda tutar. Erkek ise, kariyerine önem verdiği kadar ailesini de ön planda tutar. Erkek aile sorumluluklarını paylaşmaktan yanadır. Günümüzde iş yaşamının dinamizmi ve kadınların aktif iş yaşamına daha fazla katılmasından, kadın çalışan beklentisi olan sektörlerin (hizmet) büyümesinden dolayı aile yaşamında erkeklere daha fazla iş düşmeye başlamıştır. Bu yüzden erkeklerin yaşamdaki

öncelikleri işlerinden aileye doğru bir kayma göstermiştir (Apaydın, 2004: 31). Daha öncesinde erkekler evde küçük çaplı tamiratlar ya da fiziksel güç gerektiren işleri üzerine alırken, yeni çalışma koşulları ve vardiya sistemleri, zaman zaman erkeklerin, bu işler dışında kalan ve kadınların düzenli olarak yaptığı yemek pişirme, temizlik ve alışveriş yapma gibi işleri de paylaşabilmesine yol açmaya başlamıştır (Alp, 2007: 37). Ancak geleneksel ataerkil kültür ve ataerkil değerlerin biçimlendirdiği toplumsal cinsiyet rolleri; erkeğin temel görevini, “haneye gelir getirmek” şeklinde belirlerken kadına, “hanenin ve hane halkının bakımı ile beslenmesi” görevlerini yüklemektedir (Yılmaz, 2009: 1).

3. İŞ YAŞAM DENGESİ SORUNU VE MUTLULUK

İş ve aile yaşamında değişen roller; rollerin paylaşıldığı bir yapıya geçiş sürecini başlatmıştır. Artık, erkek mutfakta ve çocukların bakımı konusunda eşine yardım eden; kadın ise ailenin gelir getiren bir üyesi olarak modern dönemin şartlarına uyum sağlamış hala gelmeye başlamıştır. Buna bağlı olarak aile içindeki hiyerarşik ilişkilerin yapısı da aynı oranda değişme göstermiştir (Bayer, 2013: 104). İş yaşam dengesini gözetken Y kuşağı için de sosyal hayat önemli bir yerdedir. Özellikle aile yaşamı, kadın içinde erkek için de hayatın vazgeçilmez bir bölümüdür. Geleneksel aile yapısı içinde yetişen kadınların önceliği ev, aile ve çocukları olurken, iş, mesleki başarısı ve kariyer yapma rolleri olarak görülmemiştir. Böyle bir yapı içerisinden gelen kadın, çalışmaya başlayınca işi ve evi arasında çelişkiler yaşamakta ve tüm rollerini eksiksiz yerine getirmeye çalışırken aşırı rol yükü altında kalmaktadır. Tüm bu rollerini yerine getirmek için büyük çaba harcamakta ve zaman zaman iş-aile dengesi kuramamaktadır (Yılmaz & Şahin, 2008: 189). İş yerinde çalışan annelerin akli bir yandan evde, bir yandan da eşinde ve çocuklarında olacaktır (Bayer, 2013: 108). Ayrıca aile içi rollerini istediği ya da kendinden beklenen düzeyde karşılamak için tüm rollerinde en iyi olmaya çalışırken büyük bir çaba göstermekte ve bu da kadın üzerinde büyük bir baskı oluşturmaktadır (Yılmaz & Şahin, 2008: 189). Bu durum onda sıkışma hissi, kaygı, anksiyete oluşturacaktır ve bir anlamda tükenmişlik içine girecektir (Bayer, 2013: 108). Bu durumu yaşayan kadınların çeşitli ikilem arasında kalması, evde daha stresli olması, öfke yönetiminin azalması, evdeki enerjisinin daha düşük olması gibi bir yansımanın olması kuvvetle muhtemeldir.

İş yaşam dengesini açıklayan teorilerden “taşma” veya “yayıma” teorisine göre, bir yaşam alanında,

örneğin iş ve aile alanlarından birinde ortaya çıkan fiziksel ve psikolojik sonuçlar diğer alana taşmaktadır. Bu yaklaşıma göre; kişi bir alandaki mutsuzluğunu diğer alanda telafi edememekte, bir alandaki duygulanım diğer alana sirayet edebilmektedir (Edwards & Rothbard, 2000; Kirkcaldy & Cooper, 1993). Farklı yaşam alanından birinde yaşanan ilişki, beklenti ve bunların gerçekleşme düzeyinin sonuçları olarak tutumların diğer yaşam alanındaki deneyimleri aynı yönde etkilediği varsayılmaktadır (Judge & Watanabe, 1994).

Çift kariyerli eşlerde önemsenmesi gereken bir diğer husus eşlerin birbirlerine göre kariyerlerinin nasıl ilerlediği hususudur. Eşlerin aynı alanda veya aynı yerde çalışıyor olmaları kıskançlık ve rekabet hissi oluşturabilir. Eşlerden daha alt kariyer düzeyinde olanın şansı diğerine göre daha düşüktür ve eşler arasındaki rekabet daha da artmaktadır. Erkeklerin kariyer basamaklarında önce yükseldiği, kadınların ise sona kaldığı görülmektedir. Çift kariyerli ailelerde çiftlerden birinin kariyeri diğerinin kariyerinden öncelik taşıyabileceği olasılığı, bunun normal olduğu görüşü ön plana çıkmaktadır (Aytaç, 2001b: 60-65). Kadın çalışanın hem iş yerinde hem de ailesinde stres kaynakları daha yoğun olabilmektedir. Yapılan araştırmalar; kadınların erkeklere göre daha fazla kariyer engeli ile baş etmesi gerektiğini göstermektedir (McWhiter, 1997). Kadınlarda annelik rolünün en önemli stres kaynağı olduğunu belirtilmektedir. Çiftlerin çocuk sahibi olmaları bu tür stresi artırmaktadır (Aytaç, 2001b: 32). Ayrıca kadınların kariyer planları, çocuk sahibi olmayla birlikte değişmektedir. Burada annelik rolünden dolayı bir engellenmeyle karşı karşıya gelir. Sosyal baskı ve çocukların bakımıyla ilgili sorumluluklar kadının çalışma yaşamındaki değişkenleri oluşturmaktadır (Totan & Doğan, 2010: 37). Kadının kariyerinin gelişmesi aynı zamanda yine çocuklarını iyi yetiştirme konusunda katkı sağlamaktadır. Çocukların daha rahat eğitim alabilme olasılıklarının oluşturularak, daha iyi imkanlar sağlama arzusu kadınların kariyerlerini geliştirmelerini önemli hale getirmiştir (Sarı & Çevik, 2009: 67).

İyi oluş hali bireyin yaşamına dair olumlu düşünce ve duygularının miktarca üstünlüğüdür. Bireyin yaşamdan aldığı doyum ve olumlu duyguların toplamıdır. Michalos’a göre “mutlu insan, düşük düzeyde korku, kin, gerilim, suçluluk ve öfke duyan, yüksek düzeyde enerjisi ve canlılığı olan, öz güven sahibi, duygusal olarak istikrarlı, yüksek sosyal oryantasyonu olan; sağlıklı, tatminkâr, sıcak bir sevgiye ve sosyal ilişkiye sahip, aktif bir yaşam tarzı ve anlamlı bir işi olan göreceli olarak iyimser, kaygısız olan, şimdiki zaman oryantasyonu olan

kimsedir” (Kangal, 2013: 216-217). Hem duygusal hem bilişsel hem de psikolojik yönü olan bu olgunun hem kişisel refaha, hem de toplumsal refaha etkisi yüksektir. Bireyler arasında bulaşıcı olabilen bu ruh hali ile grupların ve nihayetinde toplumun da olumlu bir enerjiye/sinerjiye sahip olma olasılığı yüksektir. Tabii ki bir grup veya toplum içerisindeki demografik özellikler ve rollerin de mutluluk üzerindeki etkileri yadsınmaz. Yaşam memnuniyeti araştırmasına göre; Türkiye’de, eğitilmiş insanların mutluluk düzeyleri daha yüksektir. Bireyleri en çok aileleri mutlu etmektedir. Bu oran %72,3’tür. Bireyleri aile içinde çocuklar %5,3, eşler %2,8, anne/baba %2,7 oranlarında mutlu etmektedir (tuik.gov.tr, 2016). Mutlu olan çalışanlar bilgi, yetenek ve kapasitelerini çok daha verimli şekilde kullanarak işyerlerine en üst düzeyde katkı sağlayacaklardır. İşyerinde olumlu duygulanımların olması, çalışma arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle olan olumlu etkileşim kalitesi arttıkça çalışanın örgüt için daha fazlasını yapma isteği de artacaktır (Alparslan, 2016: 206).

Mutluluk kavramı, iş ve aile kavramları iç içe olduğu için birbiriyle etkileşerek iş yerindeki mutluluğu etkileyebilmektedir. Yapılan çalışmalara göre; çalışan kişilerin iş-aile alanlarında tatmin edici bir denge kurduklarında işe ilişkin iyi olma hali (mutluluğu) artmaktadır. İş ve yaşam dengesi, çalışanın refahını ve mutluluğunu arttırmaktadır. Böylelikle çalışanlar işlerinden daha fazla tatmin olmakta daha az iş yükü ve depresyon yaşamakta ve rollerini daha kolay yerine getirebilmektedir. İş hayatının talepleri ve aile hayatının sorumlulukları tüm dünyada birçok çalışanın sağlığını ve mutluluğunu olumsuz yönde etkilemektedir. Birbirini etkileyen bu durumların huzurlu ve mutlu ortamlarda sağlanabilmesi içinde örgütlerin ve yöneticilerin esnek çalışma saatleri, iş paylaşımı, evde çalışma, iş yerinde kreş açılması gibi uygulamaları desteklemeleri önem arz etmektedir. Bazı örgütlerde yöneticiler zaman zaman işe geç gelme, işten erken ayrılma, uzun öğle yemeği saatleri gibi uygulamaları yürürlüğe koyarak çalışanlara esneklik sağlamaktadır (Erben & Ötken, 2014: 103-105).

Bu çalışmanın amacı; çift kariyerli akademisyen eşlerin aile yaşamının ve çalışma yaşamının iş yerinde iyi olma haline (iş yerinde mutluluk) etkilerinin olup olmadığını tespit edebilmektir. “Mutlu ve huzurlu bir iş ortamında çalışan bireyler, bu mutluluğu olumlu yönde hem eşlerine hem çocuklarına hem de iş ortamına pozitif yansıtacaktır” varsayımı bu araştırmanın temel çıkış noktasıdır. Yapılan çalışmada; akademisyenlerde çift kariyerli olmaya dair tutumlar, iş tatminleri, iş yeri ve aile mutluluğu arasındaki ilişki, çocuk sahibi

olmanın iş yeri ve aile ortamındaki mutluluğa olan etkileri incelenecektir. Bulgular aşağıdaki hipotezlerin testi ile ortaya konacaktır.

Hipotez 1: *Çift kariyerli akademisyen eşlerin iş yerindeki iyi oluş halleri ile evdeki iyi oluş halleri arasında anlamlı ilişki vardır.*

Hipotez 2: *Çift kariyerli akademisyen eşlerde iş tatmini ile iş yerindeki/evdeki iyi oluş halleri arasında anlamlı ilişki vardır.*

Hipotez 3: *Aynı kurumda çift kariyerliliğe yönelik tutumlar ile evdeki/iş yerindeki iyi oluş halleri arasında anlamlı ilişki vardır.*

Hipotez 4: *Çift kariyerli akademisyen eşlerin sahip oldukları çocuk sayıları ile aynı kurumda çift kariyerliliğe yönelik tutumları arasında ilişki vardır.*

Hipotez 5: *Çift kariyerli eşlerin sahip oldukları çocuk sayılarına göre iş yerindeki ve evdeki iyi oluş halleri anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.*

Hipotez 6: *Çocuk sahibi olmanın kariyer planlamasına olası etkisi anlamlı biçimde daha olumsuzdur.*

4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

4.1. Katılımcılar

Çift kariyerli eşlerin fazlaca görüldüğü kurumlardan bir tanesi üniversitelerdir. Aynı kurumun içinde çalışan akademisyenler, yine kendilerine yakın meslekte ya da kariyerde eşler seçebileceğinden; üniversite, çift kariyerli eşleri görebileceğimiz yerlerin başını çekebilmektedir. Hayatın önemli bölümünü işgal eden bu meslek, anlayışlı eşleri gerektirmektedir. Bu yüzden akademisyenlerin eş olarak yine bir akademisyeni seçme durumu olasıdır. Yine daima yükelebilmek olanağı olan mesleklerden biri olan akademisyenlik, kariyer basamaklarını tırmanmanın gösterilebileceği en iyi çalışan profilini oluşturmaktadır. Bu tırmanmada yaşanan zorluklar ve kurulması zor iş aile dengesi çift kariyerli eşlerin, çift kariyerli olmaya dair tutumlarını ve iş ve ailedeki iyi oluş hali araştırmaya değer kılmaktadır.

Araştırmanın katılımcıları Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi’ndeki çift kariyerli eşlerden oluşmaktadır. 2169 öğretim elemanının içinden çift kariyerli eşlere gidilerek hem anket uygulanmış hem de başka çift kariyerli eşlerin olup olmadığı sorularak örneklem oluşturulmaya çalışılmıştır. Örneklem, kartopu yöntemiyle; Tıp Fakültesi,

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Eğitim Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Mimarlık Fakültesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, Yabancı Diller Meslek Yüksekokulu ve Isparta Meslek Yüksekokulu'na bizzat gidilerek, tek tek öğretim elemanları ziyaret edilerek ulaşılmıştır. Sonuç olarak 244 akademisyenden (122 çift) elde edilen verilere göre analizler gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların demografik değişkenleri incelendiğinde; cinsiyete göre akademisyenlerin 119 kişisi yani %48,8' i kadın, 125 kişisi yani %51,2' si erkek olduğu, akademisyenlerin % 30,3'ü 25-34 yaş arası, % 44,7'si 35-44 yaş arası, % 25'i ise 45-54 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumlarına bakıldığında lisans mezunu %2,5, yüksek lisans yapıyorum %4,1, yüksek lisans mezunu %7,4, doktora yapıyorum %20,9, doktora mezunu %65,2 olduğu görülmüştür. Yine akademik ünvanlarına göre bir değerlendirme yapıldığında katılımcıların % 11,9'u Arş. Gör., % 7'si Uzm., % 6,1'i Okt, % 18,4'ü Öğrt. Gör., % 31,6'sı Dr. Öğr. Üyesi., % 14,3'ü Doç. Dr., % 10,7'si ise Prof. Dr.dur.

Ayrıca bu çalışma bağlamında akademisyenlerin çocuk sahibi olma durumları ve çocuk sayılarına dair veriler de toplanmıştır. Bulgulara göre 22 çiftin çocuğunun olmadığı 100 çiftin ise en az bir çocuğa sahip olduğu görülmüştür. Çocuk sahibi olan çiftlerin ise 55'ünün 1 çocuk sahibi, 38'sinin 2 çocuk sahibi, 6'sının 3 çocuk sahibi ve 1 çiftin 4 çocuk sahibi olduğu belirlenmiştir.

4.2. Anket Tasarımı ve Ölçekler

Ankette katılımcıların demografik değişkenleri yanı sıra; akademisyen çiftlerin sahip oldukları çocuk sayısı, çocuk sahibi olmanın kariyerlerine olan olumlu veya olumsuz etkisi, son iki yıldaki akademik performans göstergeleri (yayın, bildiri vb.) gibi değişkenleri sorulmuştur. Bunun yanında çift kariyerliliğe ilişkin tutumları, iş tatminleri, iş yeri ve evdeki iyi oluş hali (özel/duygusal iyi oluş halleri) sorulmuştur.

Kişilerin çift kariyerliliğe karşı tutumlarını ölçmek için Uludağ Üniversitesi Rektörlüğü Araştırma Fonu tarafından basılan "Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları" (2001) adlı kitapta yer alan ölçekten faydalanılmıştır. Ölçek; Mustafa Aytaç, Serpil Aytaç, Zerrin Fırat, Nuran Bayram ve Aşkın Keser tarafından hazırlanmıştır. Ölçeğin orijinalinde tutuma yönelik 11 madde 3'lü Likert tipi cevap seçenekleri ile sunulmuştur. (1) Tamamen Katılıyorum (2) Katılıyorum (3) Hiç Katılmıyorum şeklinde uygulanmıştır. Bu çalışmada ise 6'lı Likert Tipi derecelendirme ölçeği

geliştirilmiş ve ölçek şu şekilde derecelendirilmiştir: (1) "Kesinlikle Katılmıyorum", (2) "Katılmıyorum", (3) "Kısmen Katılmıyorum", (4) "Kısmen Katılıyorum", (5) "Katılıyorum", (6) "Kesinlikle Katılıyorum".

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

Ölçek üzerinde doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. 6 maddelik yapının geçerli olduğu ilgili indis değerleri ile ortaya konmuştur ($\chi^2= 12,49$, $df=8$) $\chi^2/df=1,561$, $RMSEA=0,048$, $GFI=0,98$, $AGFI=0,96$, $NFI=0,97$, $CFI=0,99$). Bu değerler yapının veri ile uyumlu olduğunun göstergesidir (Gürbüz & Şahin, 2017). Çift Kariyerliliğe Yönelik Tutum Ölçeğinin iç tutarlılığı incelenmiş, sonrasında Cronbach Alpha katsayısı 0,698 olarak tespit edilmiştir. Buna göre ölçeğin maddeleri arasında tutarlılık olduğu görülmüştür. Ölçeğin maddeleri çift kariyerli olmanın olumsuzluğuna yönelik ifadeler içermektedir. Örn: "eşimin akademisyen olması ev hayatımızı olumsuz etkilemektedir".

Anket formunda iş tatmini değişkeni de bulunmaktadır. Tek maddeyle iş tatmini ölçülmek istenmiştir. 10'lu Likert tipi cevap seçenekleri sunularak 1'den 10'a kadar katılımcıların kendilerini puanlamaları istenmiştir. "1" Hiç Memnun Değilim, "10" Çok Memnunum'u ifade etmektedir. Bu soru Stephen P. Robbins ve Timothy A. Judge'ın "Örgütsel Davranış" (2012) adlı kitabından alınmış ölçekten faydalanılarak kullanılmıştır. Orijinal ölçeğinde 5'li Likert Tipi soru cevap seçenekleri "çok memnunum" dan "hiç memnun değilim" e kadar 1 ile 5 arasında numaralandırılarak verilmiştir. Bu çalışmada ise; ölçekte 10'lu Likert Tipi cevap seçenekleri kullanılarak ankete katılan akademisyenlerin tercihlerinin, en yüksek güvenilirlik ve geçerliliği

ulaşılması sağlanmıştır (Preston & Colman, 2000; 12).

İş yerindeki mutluluğu değerlendirmek için katılımcılara 5 soru sorulmuştur. 27. sorudan 31. soruya kadar olan sorular iş yeri mutluluğu için hazırlanmıştır. 6'lı Likert tipi cevap seçenekleri kullanılarak "1" Hiçbirzaman, "6" Herzaman'ı ifade etmektedir. Ölçek, WHO Collaborating Center for Mental Health, Frederiksberg General Hospital Psikiyatrik Araştırmalar birimi tarafından oluşturulmuştur. Türkçeye adaptasyonu Alparslan (2016)'ın "Emek İşçilerinde Fazladan Rol Davranışının Öncülü: İş Tatmini mi İşyerinde Mutluluk?" isimli çalışmasıyla yapılan ölçekten faydalanılmıştır. Ölçek "İşyerinde kendimi neşeli ve keyifli hissederim", "Sabahları işe gelirken kendimi dinç hissederek gelirim", "İşyerinde sevdiğim ve ilgimi çeken işler yapmaktayım", "İşyerinde kendimi hareketli ve enerjik hissederim", "İşyerinde gergin bir ruh halim vardır" ifadelerinden oluşmaktadır. Katılımcılara ölçeğin orijinalinde olduğu gibi 6'lı Likert Tipi cevap seçeneği verilerek 1'den 6'ya kadar bu ifadelerle puan vermeleri istenmiştir. İşyerinde iyi oluş hali ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0.78 düzeyindedir. Aynı iyi oluş hali maddelerinin ev ortamına göre uyarlanması da gerçekleştirilmiştir (Örn. Madde 1: Evde kendimi neşeli ve keyifli hissederim, Madde 2: Evime giderken kendimi daha iyi hissederim. Madde3: Evimde kendimi hareketli ve enerjik hissederim, Madde 4: Evimde sevdiğim ve ilgi duyduğularımı yapma şansını bulurum. Madde 5: Evde gergin bir ruh halim vardır). Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiş ve uyum indisleri kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur ($\chi^2=19,49$, $df=9$) $\chi^2/df=2,16$, $RMSEA=0,054$, $GFI=0,98$, $AGFI=0,94$, $NFI=0,97$, $CFI=0,99$). Bu ölçeğin güvenilirliği 0.68 düzeyindedir.

5. BULGULAR

Araştırmada kullanılan ölçek faktörlerinin ayrı ayrı çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Katılımcıların 200'ün üzerinde olması ve tüm faktörlerin ilgili değerlerinin $+1$ aralığında kalması; hipotez testlerinin parametrik testler arasından gerçekleştirilmesi için yeterli görülmüştür.

İlk olarak H1, H2 ve H3 hipotezlerinin testi korelasyon analizi ile gerçekleştirilmiştir. Bu hipotezler evdeki, iş yerindeki iyi oluş hali, iş tatmini ve çift kariyerliliğe yönelik tutumların ilişkilerinin olduğunu varsayan hipotezlerdir.

Tablo 1'e ifade edilen bulgular H1, H2 ve H3 hipotezlerinin doğrulandığını ifade etmektedir. Elde edilen bulgulara göre, evdeki mutlulukla iş yerindeki mutluluk arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır ($r=,57$; $p<,01$). Ayrıca iş yerindeki mutluluk ile iş tatmini arasında da anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır ($r=,57$; $p<,01$). Evdeki mutlulukla iş tatmini arasında da anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır ($r=,32$; $p<,01$). Ayrıca, iş yerinde mutlu olma ile iş tatmini yüksek düzeyde ilişkilidir. Çalışma hayatının olumlu yönde seyretmesi işteki tatmini de doğru orantılı olarak arttırmaktadır. Bunların yanında akademisyen çiftlerin çift kariyerli olmaya dair olumsuz tutumları ile iş yeri ($r=-,13$; $p<,01$) ve evdeki ($r=-,15$; $p<,01$) mutlulukları arasında negatif ancak zayıf bir ilişki söz konusudur. Çift kariyerli olmanın olumsuzluklarını savunanlar evde ve iş yerinde de mutsuz olabilmektedirler.

H4 hipotezi akademisyen çiftlerin sahip olduğu çocuk sayısı ile çift kariyerliliğe dair tutumlarının anlamlı ilişkide olup olmadığını tespit etmeye yönelik kurulmuştur. Yapılan korelasyon analizinde bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. ($r=0,054$, $p=0,864$). Toplumda ve

Tablo 1: Çift Kariyerliliğe Yönelik Tutumlar için Çoklu Korelasyon Analizi

Hipotez 1,2,3 – Çoklu Korelasyon Analizi				
Değişkenler	1	2	3	4.
1. İş yeri Mutluluğu	-			
2. Evdeki İyi Oluş Hali	,565**	-		
3. Çift Kariyerliliğe Yönelik Olumsuz Tutum	-,134*	-,158**	-	
4. İş Tatmini	,566**	,327**	-,080	-

* $p<,05$; ** $p<,01$

Tablo 2: Evdeki ve İşteki İyi Oluş Hali İçin Çocuk Sayılarına Göre Bağımsız Örneklem T-Testleri

Hipotez 5 – Bağımsız Örneklem T-Testi (Evdeki İyi Oluş Hali)					
Çocuk Sayılarına Göre	N	Ort.	S.S.	S.D	T
1 Çocuklu Olanlar	107	4,7033	,76797	191	-1,404
1'den Fazla Çocuğu Olanlar	86	4,8517	,67994		
Hipotez 5- Bağımsız Örneklem T-Testi (İşyerindeki İyi Oluş Hali)					
Çocuk Sayılarına Göre	N	Ort.	S.S.	S.D	T
1 Çocuklu Olanlar	107	4,4369	,87826	191	-2,403
1'den Fazla Çocuğu Olanlar	86	4,7413	,86979		

ilgili camiada ifade edilenin aksine akademisyenlerin çift kariyerli olmaları hususundaki olumsuz tutumları çocuk sayıları ile alakalı değildir. Hatta H4 hipotezi sahip olunan çocuk sayılarının işteki mutluluğu artırıcı bir rolü olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulguya ulaşmak için çocuk sayısı 1 olan ve 1'den daha fazla olan aileler gruplanmış ve bu gruplar arasında evdeki ve iş yerindeki mutluluk açısından anlamlı farklılık sorgulanmıştır. H4 hipotez testi bağımsız örneklem t testi ile sınanmış, aşağıda bulguları sunulmuştur.

Elde edilen bulgulara göre 1'den fazla çocuğu olan çiftler, 1 çocuğu olan çiftlere kıyasla evdeki iyi oluş hali arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t=-1,404$; $p>0,05$). 1'den fazla çocuğa sahip olan çift kariyerli akademisyen eşlerin evdeki iyi oluş hallerine ilişkin ortalaması (Ort.=4.85; S.S.=,67) 1 çocuğa sahip olan çift kariyerli akademisyen eşlerin evdeki iyi oluş hallerine ilişkin ortalamasından (Ort.=4.70; S.S.=,76) daha yüksek çıkmıştır. Bu çalışma 1'den fazla çocuk sahibi olan çift kariyerli akademisyen eşlerin, 1 çocuğa sahip olan çift kariyerli eşlerden evde daha mutlu olduklarını göstermektedir. Ancak aralarındaki fark anlamlı değildir ($p=,162$). İşyerindeki iyi oluş hali incelendiğinde ise 1'den fazla çocuğu olan çiftler, 1 çocuğu olan çiftlere kıyasla iş yerindeki iyi oluş halleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($t=-2,403$; $p<0,05$). 1'den fazla çocuğa sahip olan çift kariyerli akademisyen eşlerin iş yerindeki iyi oluş halleri ilişkin ortalaması (Ort.=4,74; S.S.=,86) 1 çocuğa sahip olan eşlerin iş yerindeki iyi oluş hallerine ilişkin ortalamasından (Ort.=4,43; S.S.=,87) daha yüksek çıkmıştır. Bu çalışma 1'den fazla çocuk sahibi olan çift kariyerli akademisyen eşlerin, bir çocuğa sahip olan çift kariyerli eşlerden

iş yerinde daha fazla mutlu olduklarını göstermektedir. Bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre H5 hipotezi iş yeri mutluluğu için kabul edilir. 1'den fazla çocuğu olan çift kariyerli akademisyen eşlerle bir çocuğu olanlar arasında %95 güven aralığında anlamlı bir fark vardır ($p=,017$).

Çocuk sahibi olmanın kariyer planlamasına olası etkisinin, gözlenenle beklenen frekansı arasında farkın olup olmadığını sorgulamak üzere H6 hipotezi kurulmuştur. Bu hipotez ki-kare testiyle analiz edilmiştir. Çift kariyerli akademisyenlerimizin çocuk sahibi olmasının kariyer planlamasına olası etkisinin olumlu, olumsuz ya da herhangi bir etkisinin olup olmadığını dağılımı aşağıdaki tabloda görülmektedir. (Bkz. Tablo 3)

Olumlu etkisi olduğunu düşünen çift kariyerli akademisyen eşlerle olumsuz etkisi olduğunu düşünen akademisyenler arasında çok az bir fark vardır [$X^2 = 5,851$; $p>0,05$]. Gözlenen değerlerle beklenen (teorik) değerler birbirinden anlamlı biçimde farklı bulunmamıştır. Olumlu etkisi olduğunu düşünen eşlerle olumsuz olduğunu düşünen çift kariyerli akademisyen eşler arasında, olumsuz etkisi olduğunu düşünen kişiler (61 kişi) daha fazladır. Bu değer beklenen değerlere çok uzak değildir. Öte yandan herhangi bir etkisi olmadığını düşünen kişiler (83 kişi) olumlu ve olumsuz etkisinin olduğunu düşünen kişilerden daha fazladır. Analizde, olumsuz etkisinin çok az da olsa olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$ olması gerekirken, $0,054>0,05$ 'dir). Kısmen de olsa çocuk sahibi olmanın kariyer planlamasına olumsuz etkisi olduğu ortaya konulmuştur. H6 hipotezi kabul

Tablo 3: Çocuk Sahibi Olmanın Kariyer Planlamasına Olası Etkisi Üzerine Ki-Kare Testi

Hipotez 6 – Ki-Kare Uygunluk Testi					
	Frekans	Beklenen	X ²	S.D.	P
Olumlu Etkisi Oldu/Oluyor	57	67,0			
Olumsuz Etkisi Oldu/Oluyor	61	67,0	5,851	2	,054
Herhangi Bir Etkisi Olmadı	83	67,0			

Tablo 4: Çift Kariyerli Eşlerin Bilimsel Yayınlarının Dağılımı

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

edilmez. Çocuk sahibi olmanın kariyer olumsuz etkisi yönünde anlamlı bir yargı yönelimi bulunmamaktadır.

Ataerkil toplum yapısında günümüzde kadın, işine, kariyerine, çocuklarına, eşine ve evin düzenine yetişmek durumundadır. Erkekler ise; bu konuda aile yapısından dolayı biraz daha şanslı konumdadır. Yoğunluğun çoğunluğu kadınların üzerindedir. Çalışmaya ait istatistiksel veriler Tablo 4’de gösterilmektedir. (Bkz. Tablo 4)

Tabloda görüldüğü gibi kariyer yapan akademisyen eşlerde, erkekler kadınlara göre ulusal kitap yayınlamada çok az bir farkla ortalamanın üstünde

yayın yapmıştır (ort: 1,52<1,57). Kadınlar ise erkeklere göre, ulusal ve uluslararası makale, bildiri, proje ve kitapta daha fazla ortalama ile yayın yaptığı anlaşılmaktadır. Hatta, kadınlar ulusal bildiri (ort:4,46>3,64), uluslararası bildiri (ort:4,65>3,44) ve uluslararası makalede (ort:4,75>3,84) erkeklere göre yayın yapma konusunda bir adım daha öne geçmişlerdir. Hem çocuklara ve eşlerine, hem ev işlerine, hem de kariyerlerine yetişmeye çalışan kadınlar, iş yaşamında da bir çok yayın yaparak kariyerlerini ilerletebilmektedir. Böylece kariyer yapan kadınlar, kendileri gibi kariyer yapan eşlerine göre iş ve kariyer yaşamında, üretilen eser dikkate alındığında onlardan daha başarılıdır.

6. SONUÇ

Türk toplumunun kültürel özellikleri bağlamında, aile ve iş ortamı kişilerin yaşamının büyük bir bölümünü kapsayabilmekte ve birbirini önemli düzeyde etkisi altına alabilmektedir. Bu bağlamda iş-yaşam dengesini açıklayan teorilerden “taşma/yayılma teorisi” bu toplumda daha fazla etkili görülebilmektedir. Bu araştırma, bu katılımcılar bağlamında yayılma teorisinin önemli düzeyde desteklendiğini kanıtlar niteliktedir. Süleyman Demirel Üniversitesi’nde görev yapan akademisyen eşlerin, çift kariyerli olmaya yönelik tutumları, çocuk yapmaya dair tutumları ve çocuk sayılarının, kariyerlerine, iş yeri ve evdeki iyi oluş hallerine herhangi bir etkisi olup olmadığı incelenmiştir. Çalışmadan çıkan sonuçlara göre evdeki iyi oluş hali ile iş yerindeki iyi oluş hali arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır. Yine beklendiği üzere iş yerindeki iyi oluş hali ile iş tatmini arasında da olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki vardır. Evdeki iyi oluş hali ile iş tatmini arasında da anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki insanların iş ve aile yaşamları arasında duygusal aktarım yaptıklarının bir diğer göstergesidir. Çift kariyerli olan ailelerde iş ortamı ve aile ortamındaki yaşanan durumlar her iki tarafı da etkilemektedir. Çiftler evde mutluyorsa bu mutluluğu iş yerinde de yaşayabilmektedir. Yine aynı şekilde iş yerinde mutluyorsa evde de mutluluğunu yansıtabilmektedir. Tüm bu bulgular araştırmanın kesitsel bir çalışma olduğu, ölçülmeye çalışılan tutum ve duygu durumlarının oldukça değişken ve soyut olduğu, aynı zamanda çift sayısının da kısmen düşük olduğu kısıtları altında değerlendirilmelidir.

Araştırmanın önemli bir bulgusuna göre; çift kariyerli akademisyen eşler çift kariyerliliğe yönelik tutumları ile evdeki/iş yerindeki iyi oluş hali arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu eşler bir ailede iki kariyer yapan eşin olmasının olumsuz yanlarının olduğunu düşündüklerinde iş yerinde ve evde mutsuz olmaktadır. Çift kariyerli eşlerin, birbirlerinin kariyer yapmasından rahatsız olması, aile içinde de çalışma ortamında da olumsuz duygular uyandırmaktadır.

İlgili literatürde evli akademisyenlerin çocuk sahibi olma durumlarını kariyerlerinden dolayı erteledikleri ve daha sonraki zamanlara aktardıkları ifade edilmektedir (Norrell & Norrell, 1996: 206). Bu çalışmada ise kadın ve erkeğin beraber kariyer yapmasının, çocuk yapmaya ve çocuk sayısına yönelik herhangi bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Eşlerin kariyer yapması, onlara göre çocuk yapmalarına engel teşkil etmemektedir. Hatta bir diğer bulguya göre 1’den fazla çocuğu olan akademisyen çiftler 1 çocuğu olan akademisyenlere göre iş yerinde daha mutludur. Akademisyenler,

çocuk sayısının fazla olmasının kariyerlerinde yükselmelerinde engel teşkil etmediğini ifade eder düzeyde yanıtlar sunmuşlardır. Tabii ki burada çocuklarının kendilerine engel olması gibi bir durumu ifade etmekten çekindikleri, bu söylemin ahlaki ve vicdani olmadığını düşünmeleri de önemli bir etkidir.

Akademisyen çiftlerin çocuk sahibi olmalarının kariyer planlamasına olası etkisinin net biçimde olumsuz bir etkisinin olduğu söylenememektedir. Çalışmada olumlu etkisi oldu diyen akademisyen çiftler 57 iken, olumsuz etkisi oldu diyenler 61 kişidir. Kısmen de olsa kariyer düşünen çiftler çocuk sahibi olmayı düşünmemektedir. Fakat herhangi bir etkisi olmadığı diyen akademisyenler 83 kişidir. Aslına bakılırsa anket soruları akademisyenlere cevaplatılırken, kadınlar genellikle çocuk sahibi olmalarının kariyerlerini olumsuz yönde etkilediğini sözlü biçimde ifade etmelerine rağmen, bu ifadenin sahip oldukları çocuklara karşı haksızlık olduğunu düşünüp, cevaplarına “etkisi olmadı” ya da “olumlu etkisi oldu” şeklinde yansıtılmışlardır. Kadın akademisyenler, gerçekte yaşadıkları durumla duygusal düşünceleri sonucu anket sorusunu yanlış cevaplandırmışlardır bu durum da çalışmanın sonuçlarına doğru şekilde yansımamaktadır.

Yine başka göze çarpan bir sonuç da; birlikte kariyer yapan eşlerden kadınların akademik konularda erkeklerden ürettikleri eser miktarı açısından daha başarılı olduğudur. Özellikle Türkiye’de erkeklerin egemen olduğu bir toplum yapısı, kadınları dört farklı rol üstlenmeye itmiştir. Eşlik, annelik, ev hanımlığı ve çalışan rollerinin üstüne bir de kariyer basamaklarını tırmanma isteği kadınların omuzunda bir yükür. Tüm bunlara rağmen çift kariyerli ailelerin kadınları eşlerinden yaptıkları yayınlara göre daha başarılıdır.

Bu sonuçlara göre; literatürde ve toplumda yaygın olarak bilinen çalışan kadınların işleri nedeniyle çocuk sahibi olma düşüncesinden uzaklaştıkları (Gerson, 1985: 138), evli akademisyenlerin ise çocuk sahibi olma durumlarını kariyerlerinden dolayı erteledikleri ve daha sonraki zamanlara attıkları (Norrell & Norrell, 1996: 206) ve bu eşlerin en az bir çocuk sahibi olmayı tercih ettikleri (Aytaç, 2001a: 10) görülse de 1’den fazla çocuğa sahip olan akademisyen eşler iş yerinde daha mutludur. Aslında akademisyenler çocuk sahibi olmaktan kaçınırsalar da, 1’den fazla çocuk sahibi olmak, çalışma hayatında mutluluk getirmektedir. İşyerinde mutlu olan akademisyenlerin kariyerlerinde daha hızlı yükselebileceği de bu bağlamda düşünülebilir.

KAYNAKÇA

- Acar F. (1990). Türkiye’de Kadınların Akademik Kariyere Katılımı, İş ve İşçi Bulma Kurumu Konferansı, Değişen Toplumda Kadınların İstihdam İmkânlarının Geliştirilmesi Konulu Uluslararası Konferans, 7-8 Kasım, Ankara.
- Alp A. (2007). *Yeni Çalışma Biçimleri ve Aile Yapısı Bağlamında Çalışan Kadınlar*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, İzmir.
- Alparslan A. M. (2016). Emek İşçilerinde Fazladan Rol Davranışının Öncülü: İş Tatmini mi İşyerinde Mutluluk Mu? *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 203-206.
- Apaydın D. M. (2004). *Çift Kariyerli Ailelerde İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Düzeyleri ile İlişkisi* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aytaç M. (2001a). *Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları*, Uludağ Üniversitesi Basımevi, Bursa.
- Aytaç S. (2001b). *Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri*, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Bayer A. (2013). Değişen Toplumsal Yapıda Aile, *Şirnak Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 4(8), 104-108.
- Betz N. E. & Fitzgerald L. F. (1987). *The Career Psychology Of Women*, Academic Press Inc. London.
- Edwards, J. R. & Rothbard N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs, *The Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Erben G. S. & Ötken A. B. (2014). Paternalist Liderlik ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü, *Yönetim ve Ekonomi Araştırma Dergisi*, 22, 103-105
- Erer N. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi Politika ve Uygulamaları Açısından İki Kariyerli Aileler ve İki Kariyerli Ailelerin Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gerson K. (1985). *Hard Choices How Women Decide About Work, Career, and Motherhood*. United States: University of California Press.
- Griffin, L. J. (1978), On Estimating the Economic Value of Scholing and Experience”, *Sociological Methods and Research* 6, 309-335.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Felsefe-Yöntem-Analiz*, (3. Baskı). Ankara: Seçkin yayınları.
- Judge, T. and Watanabe, S. (1994) Individual Differences in the Nature of the Relationship between Job and Life Satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 101-107
- Kangal A. (2013). Mutluluk Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme ve Türk Hanehalkı İçin Bazı Sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 216-217.
- Kirkcaldy, B. D. & Cooper, C. L. (1993), The relationship between work stress and leisure style: British and German managers. *Human Relations*, 46(5), 669-680.
- McWhiter E. H. (1997). Perceived Barriers to Education and Career: Ethnic and Gender Differences, *Journal of Vocational Behaviour*, 50(1), 124-140.
- Norrell, J. E. & Norrell, T. H. (1996). Faculty and family policies in higher education, *Journal of Family Issues*, 17(2), 204-226.
- Preston C. C. & Colman, A. M., (2000). Optimal number of response categories in rating scales: Reliability, validity, discriminating power, and respondent preferences, *Acta Psychologica*, 104(1), 1-15.
- Rapoport R., Rapoport R. N. (1971), Further considerations on the dual career family, *Human Relations*, 24, 519-533.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış*. (İ. Erdem, Çev. Ed.). İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sarı E. & Çevik A. (2009). *Kadın İçin Kariyer Gelişiminin Önemi*. Uluslararası- Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi, Kongre Bildirileri, Sakarya.
- Telman, N. & Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti* (1. Basım). İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Totan T. & Doğan T. (2010). Kadınlarda Olası Kariyer Sonlandırma Nedenlerini Belirlemeye Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(4), 33-50.
- Turan İ., Şimşek Ü. & Aslan H. (2015). Eğitim Araştırmalarında Likert Ölçeği ve Likert-Tipi Soruların Kullanımı ve Analizi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 191-192.
- WHO-5 Psychiatric Research UNIT (2006), WHO Collaborating Center For Mental Health, Frederiksberg General Hospital, DK-3400 HillerødX Frank Snoek, for DAWN/Novo Nordisk, March 3.
- Yılmaz B. (2009). *Çift Kariyerli Ailelerde Sosyal Rol Değişimi: Kültürel Bir Değerlendirme* (Yüksek

Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yılmaz T. & Şahin H. N. (2008). İş-Aile Çatışması ve Kadın Yaşamı Üzerine Etkileri. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 16(63), 188-194.

Tuik.gov.tr, (2016). *Yaşam Memnuniyeti Araştırması*, 2015, Haber Bülteni, Sayı:21518.