

# MESLEKSEL GELİŞİMİ HEDEFLEYEN EŞLER

Emirali Karadoğru  
Ankara Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Doktora Öğrencisi



## Özet

Bu makale, kadının işgücüne katılması ile beraber aile yapısında ortaya çıkan değişime ve bu değişimin ortaya çıkardığı yeni aile modelini ele almaktadır. Kadınlar işgücü piyasasında sadece çalışmak için değil, kariyer yapmak için de yer almaya başlamışlardır. Kadınların işgücü piyasalarına girişinin oransal olarak sürekli artması, aile yapısında değişim sürecini başlatmıştır. Bu sürecin ortaya çıkardığı günümüzdeki son aile modeli, "Çift Kariyerli Aile"dir. Bu aile tipi kuramsal açıdan "KK" olarak adlandırılmaktadır. KK modelini diğer aile tiplerinden ayıran en belirgin fark, aileyi oluşturan eşlerin her ikisinin de kariyer başarısını hedeflemeleridir. Bu durum hem eşleri hem de içinde buldukları ilişkiler ağını etkilemektedir. KK modelinde göze çarpan en önemli özelliklerden birisi de geleneksel roller çerçevesinde tanımlanmış olan cinsiyet temelli iş bölümünün, yeniden tanımlanmaya başlanmasıdır. Bu durum kaçınılmaz olarak çatışmaları da beraberinde getirmiştir. Makalede çatışma noktaları ve sorunlar bir ilişkiler ağı (çocuk, iş, aileleri ve birbirleri ile olan ilişkiler) çerçevesinde verilmeye çalışılmış ve çözüm yollarının da bu doğrultuda aranması önerilmiştir. Ayrıca bu sürecin Türkiye'deki durumu ile ilgili bir değerlendirme yapılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Aile, değişim, kariyer, çift kariyerli aile, geleneksel roller.

## *Spouses Who Target Vocational Development*

### Abstract

This paper analyses the change which takes places along with women's participation in labor force and the new family model which the mentioned change brings out. Women start to participate in labor market not only to work, but also to make a career. Continuous proportional increase of women's entrance to labor market commenced the change at family structure. Last family model, which this process has brought about, is the "Double Career Family". This family type is named as "KK" in theory. The most prominent difference that distinct KK model from other models is heading of each partner towards career success. This situation influences both partners and the network of relationships in which they have involved. One of the most notable features of KK model is, redefining division of labor based on gender which has been defined in the context of traditional roles. This situation inevitably led to conflicts. This paper tries to explain conflict points and problems in context of a relationship network (children, work, relations with families and themselves) and offers to seek solution ways in this direction. Moreover an assessment concerning the situation of this process in Turkey is made.

**Key words:** Family, change, career, double-career family, traditional roles.

## Mesleksel Gelişimi Hedefleyen Eşler\*

### 1. Giriş

Kadınların işgücü piyasasına girmeleri ve bu piyasada oransal olarak söz sahibi olmaya başlamaları, sadece işgücü piyasalarını değil, aile yapılarını da dönüştürmüştür. Aile, anne baba ve çocuklardan oluşan toplumun en küçük birimidir. Bu birimde geleneksel anlamda bir iş bölümü vardır; bu iş bölümü çerçevesinde baba çalışır para kazanır ve ihtiyaçlar çerçevesinde pazar ile ailenin ilişkisini kurar; anne de evdeki çocukların ve yaşlıların bakımı, yemek ve temizlik gibi ailenin yeniden üretimi işlerini yapar. Ancak zamanla geleneksel aile yapısının dayandığı iş bölümünde kırılmalar meydana gelmiştir. Kadının aile dışında da çalışmasına ve erkek gibi başkaları ile beraber çalışarak eve para getirmesi gerektiğinin farkına varılmıştır. Kadının ailenin erkek üyeleri gibi para kazanmaya başlaması, aile yapısında da değişikliğe yol açmış ve yeni aile modelleri ortaya çıkmıştır.

“Çift kariyerli aile”, bu modellerden en çok göze çarpanı ve üzerinde tartışmaların yapıldığı modeldir. Bu modelde eşler “mesleksel gelişim”lerini hedeflemektedirler. Kuramda bu konu KK olarak geçmektedir<sup>1</sup>. Kadın ve

---

\* Değerli katkılarından ötürü Prof. Dr. A. Gürhan Fişek’e, Fişek Enstitüsü Sosyal Politika Grubu’na ve Cumhuriyet Üniversitesi ÇEEİ Araştırma Görevlisi İlker İnan Akçay’a teşekkür ederim.

1 Aile modelleri kuramsal olarak çalışan kişi ve kariyer (mesleki gelişim) hedefleri bağlamında kavramsallaştırılmıştır. Bu bağlamda; Çift Kariyerli Aile yerine “KK”, Tek Kariyerli Aile yerine, “K”, Ekonomik Hedefli Her İki Eşin Çalıştığı Aile yerine “ÇÇ”, Ekonomik Hedefli Tek Eşin Çalıştığı Aile yerine de “Ç” kullanılmaktadır.

erkeğin kariyerleri doğrultusunda hareket ettikleri bu aile tipi, toplumsal yapıyı da değiştirecek gibi görünmektedir. Bu değişim toplumun en küçük birimi olan ailede sorunlar yaşanmasına ve bunların toplumsal soruna dönüşmesine yol açabilir. Bu bağlamda alınması gereken önlemler ve sergilenecek tutum ve davranışlar sorunların büyümeden çözümlenmesinde önem kazanmaktadır. Bu kapsamda, bu çalışmada KK yapısına dönüşüm, sorunlar ve çözüm önerileri üzerinde durulacaktır.

## 2. Gelişen Toplum ve Ailede Değişim

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

Bu yeni aile modeli, aynı anlama gelen farklı kavramlarla tanımlandı hala da tanımlanmaktadır. Bunlardan en çok kullanılanlarına örnek olarak; “İki Kariyerli aile (two-career family)” (Dreyfus, 2008; O’Dorisso/O’Dorisso, 2003; Potts, 2002), ve “Çift Kariyerli Eşler/Evlilikler (Dual Career Couple/Marriages)” (Acar, 1994; Maples, 1981) verilebilir. Bu kavram karışıklığı Acar (1994)’ın makalesinde de kendini göstermiş ve iki kavram da kullanılmıştır.

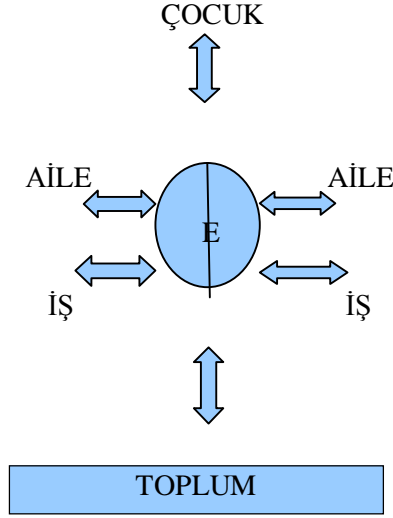
Bu kavramların ortaya çıkması, eşlerden kadının eğitim düzeyinin yükselmesi, iş olgusuna bakışının değişmesi ve işgücü piyasasında gittikçe artan bir oranda yer almasının bir sonucudur. Kadının artan bir şekilde çalışma hayatına katılması iş gücü piyasasını da ikili bir yapıya büründürmüştür: Kadın-erkek (Acar, 1994). 1970’lerin sonu, 1980’lerin başında ortaya çıkan yüksek enflasyon ve düşük ücretler kadının işgücü piyasasında yer almasının en önemli sebeplerinden biri olarak gösterilirken, bazı yazarlar da kadınların kariyer yapmaları ve KK’nın ortaya çıkmasını 1960-1970 yıllarına dayandırmaktadırlar (Kilpatrick, 1982: 363; Potts, 2002). Her ne kadar savaş sonrası erkek nüfus yetersizliğinden kaynaklı olarak kadınlar işgücü piyasasında yer almışlarsa da bu zorunlu bir yer almaydı. Nitekim erkek nüfustaki artış beraberinde kadınların işgücünden dışlanmasını da getirmiştir. Diğer yandan eşit haklara yönelik yasal düzenlemelerin yapılması, kadının işgücü piyasasına girmesinin yanında kariyer sahibi olabilmesinin de önünü açmıştır (Rosen vd., 1975). KK modelinin ortaya çıkmasında eğitilmiş kadına yönelik iş olanaklarının artışı en önemli etkenlerden biri olarak gösterilmektedir (Hester/Dickerson, 1984).

Bu bilgiler doğrultusunda KK'yi tanımlamak gerekirse, literatürde Rapoport ve Rapoport'un oldukça kabul gören tanımını bizde burada kullanacağız. Rapoport'lara göre KK, aileyi oluşturan eşlerden kadın ve erkeğin her ikisinin de kendi kariyerlerinin ardına düştüğü bir aile yapısıdır. İkili Kariyer kavramını da kullanan Rapoport'lar, bu yeni aile modelinin, eşlerin her ikisinin de çalışmasına ek olarak, yine her ikisinin de “yüksek derecede bağlılık gerektiren ve devamlı gelişime açık” işlerde çalışması sonucu ortaya çıktığını ifade etmektedir (Rapoport'lardan aktaran Kilpatrick, 1982: 363).

KK modelinde önemle vurgulanması gereken bir nokta da bu aile modeli ile kadının aile gelirini arttırmak için, erkekle beraber çalıştığı aile modelini birbirinden ayırmak gerekir. Aile gelirini arttırmaya yönelik modelinde (ÇÇ) ana hedef, ekonomik temelliyen, KK modelinde ekonomik hedef ikinci plandadır, hatta bazı durumlarda göz ardı edilmesi bile mümkün görünmektedir (Dreyfus, 2008). Ayrımın temel noktasını “çalışma” ve “kariyer” kavramları oluşturmaktadır. Rapoport'lara göre bu iki kavram birbirinden oldukça farklıdır; “çalışma”; gelir getirici herhangi bir işte çalışmayı ifade ederken, “kariyer” ise yüksek bir bağlılık gerektiren ve sürekli gelişmeci bir karakter gerektiren işlerde çalışmayı ifade eder. Tanımda da görüleceği gibi, farklılığın ortaya koyduğu en önemli unsurlar; “bağlılığın üst düzeyde olması” ve “gelişime açık olması”dır. Buradan “kariyer” sahibi olabilmek için de gelişime açık özelliklere sahip bir birey olma zorunluluğu ortaya çıkıyor. Bunun da en önemli koşulu iyi bir donanıma, yani eğitime sahip olmaktır. İstatistikler de kadınların işgücü piyasasında ve özellikle kariyer sağlayacak işlerde başarılı olması ile eğitim arasındaki doğru orantıyı vurgulamaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde KK'lere yönelik araştırmalarda da buna benzer bir sonuç elde edilmiştir. 2003 yılındaki sonuçlara göre tıp, doğa ve fizik bilimlerinden mezun olan kadın sayısındaki büyük artışın etkilerinin, işgücü piyasasındaki endüstri, eğitim ve tıp alanlarındaki işlerdeki kariyer sahibi kadın sayısındaki artışa paralel arttığını ortaya koymuştur (O'Doriso/O'Doriso, 2003).

### 3. Aile Dönüşümüne İlişkin Kavramsallaştırma

Çalışma ekseninde bakıldığında dört tip aile ortaya çıkmaktadır: KK, K, ÇÇ, Ç. Eşlerin içinde bulunduğu toplumla ilişkileri ise; kendi ebeveynleri (aile), iş, çocuk ve birbirleri ile ilişkileri bakımından özellik göstermektedir. Bütün bu değişkenleri içine alan bu modellemeyi hedefledik. Aşağıdaki şekilde kadın-erkek çalışan ailenin içinde bulunduğu ilişkiler yumağı verilmiştir. Sağlıklı bir ailenin varlığı ve geleceği için, eşlerin, bu ilişkiler yumağı içerisinde bir denge sağlamaları şarttır.



Şekil 1. Kadın-Erkek Çalışan Ailenin İlişkiler Yumağı

Şekilde verilen ilişkiler yumağı göz önünde tutularak, aşağıdaki tabloda aile modellerinin içinde buldukları ilişkiler bağlamında özellikleri verilmeye çalışılmıştır.

Tablo 1. Aile Modellerinin İçinde Bulunduğu İlişkiler.

	Çocuklarla İlişkiler	İş İlişkileri	Aileleri ile İlişkileri	Eşlerin Birbirleri ile İlişkileri
<b>Çift Kariyerli Aile (KK)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Çocukların bakımı ve eğitimi sorunu : Aileler ya da bu hizmeti veren nitelikli kuruluşların desteği</li> <li>- Aşırı çalışmadan dolayı çocuklarına yeterince vakit ayıramamaktan kaynaklı suçluluk duygusu: Boş zamanların mümkün olduğunca çocuklarla</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Çalışmanın amacı ekonomik olmaktan çok kariyer hedeflidir</li> <li>- İş süresi günün 24 saati geçerlidir</li> <li>- Kariyer yönelimli işler arası geçiş yüksektir</li> <li>- İş memnuniyeti yüksektir. İşini kaybetmek ya da terfi edememek</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ailelerle ilişkiler zayıflamaktadır</li> <li>- Eşler kariyerleri için kendi ailelerinden tam destek görürler.</li> <li>- Hamilelik ve doğum sonrası bu destek daha çok kadının eve dönüşüne yönelik olur.</li> <li>- Kadın eşin ailesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eşlerde birey olma ön plandadır. Yaşamlarını tek başına (bağımsız) sürdürebilecekleri inancı vardır.</li> <li>- Ailenin geleceğini karşılıklı denge çabaları belirler</li> <li>- Birbirlerine karşı hoşgöruları yüksektir.</li> </ul>

	geçirilmesi - Ev işlerinin ve çocukların sorumluluğunun paylaşılması dengeli olmadığı sürece eşlerin birbirleriyle çatışması olasıdır.	Kariyer hedefli aile bireylerini derinden sarsar.	de, çatışma durumlarında kızlarının ekonomik bağımsızlığını ve kariyerine devam etmesini destekleme durumundadır.	- Birbirlerine yeterince vakit ayıramamak önemli sorunlardan biridir. - Ev işlerinin ve çocukların sorumluluğunun paylaşılması dengeli olmadığı sürece eşlerin birbirleriyle çatışması olasıdır. -Diğer eş iş arkadaşlarınınca tanınmayabilir.
<b>Tek Kariyerli Aile (K)</b>	-Eşlerden, birinin evde olması bu sorunu biraz azaltır. - Kariyer yapan eşin çocuğa ve genel anlamda aileye yeterince zaman ayıramaması sorun yaratır. - Ailede dengeleyici unsur çalışmayan eştir. - Uzayan ev dışında geçirilen süre ilişkiyi zayıflatır.	- Kariyer yapan eş açısından işi ön plandadır. - Kariyerdeki başarı, aile içi ilişkilerine de yansır. - Eve iş getirme bir sorun olarak ortaya çıkar.	- Eş aileleri tarafından desteklenirler - Aile içi sorumluluklarında ve evde tek başına kadının yalnız kalması, ailesinin tepkisini çeker.	- Genellikle kariyer yapan tek eş erkektir. - Kadın erkeğin kariyer hedefinde başarılı olması için tüm çocuk ve evle ilgili sorumlulukları alır. (Her başarılı erkeğin arkasında başarılı bir kadın vardır sözü bu ailenin başarısında söz konusudur). -Erkek eşin işine kendini fazla kaptırması, eşine karşı ilgisizliğe neden olabilirken erkek de bu noktada kendisine fazla destek verilmemesinden şikayetçi olur. - Uzayan ev

				<p>dışında geçirilen süre ilişkiyi zayıflatır.</p> <p>- Çalışmayan eş yaşamını tek başına (bağımsız) sürdürebileceği inancından yoksundur.</p> <p>-Bu ailede sorunların çözümü ve dengelenmesi çalışmayan eşin hoş görüşü ve desteğine bağlıdır.</p>
<p><b>Kadın- Erkek Çalışan Aile (ÇÇ)</b></p>	<p>-Öncelikli olarak aile büyüklerinin bakabileceği imkanlar oluşturulur (Aile büyüklerinin ya kendileri getirilir, Ya da onlara yakın yerlerde ev tutulur).</p> <p>- Maliyetlerin düşük tutulması kadının ev dışında ücretli çalışmasının teminatıdır.</p> <p>- Çocukların ihmal edilmemesi için kadın özverili davranır.</p>	<p>-Ekonomik hedef ön plandadır. İşin niteliğinden çok, ekonomik getirisi önemlidir.</p> <p>- İşin eve getirilmesi söz konusu değildir.</p> <p>-Çocuk sorumlulukları nedeniyle kadının işinden daha sık izin alması söz konusudur.</p>	<p>- Aileler öncelikle kadının dışarıda çalışmasına karşı gelmekle beraber, ekonomik yetersizlikten dolayı onay vermektedirler.</p> <p>- Bazı ailelerde belli bir ekonomik refaha erişim ve doğum sonrası dönemde süreç, kadının eve geri döndürülmesi şeklinde işlemeye başlar.</p> <p>- Aileler, eşlerin çalışmasını kendilerine yük olarak görebilmekte (çocuk bakımı vb</p>	<p>- Birbirleriyle ilişkilerinin sağlıklı bir şekilde yürütmesi evdeki sorumluluklarının dengeli bir şekilde paylaşılmasına bağlıdır.</p> <p>- Eşler yaşamlarını tek başlarına (bağımsız) sürdürebilecekleri inancından yoksundurlar.</p> <p>- Her iki eşin çalışması ikili ilişkilere olumlu yönde etki yapar</p> <p>-Boş zamanlarını kadın ev işleriyle uğraşarak, erkek de arkadaşlarıyla birlikte geçirme eğilimindedir.</p>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erkeğin evdeki sorumluluklara ve işlere yardım etmemesi kadının günlük çalışma süresini uzatır ve kadını yıpratır.</li> <li>- Diğer eş iş arkadaşlarınınca yakından tanımır</li> </ul>
<b>Tek eş Çalışan Aile (Ç)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Çocuklar tek kariyerli ailede olduğu gibi evdeki eşin, sorumluluğu altındadır.</li> <li>- Çalışan eşin çocuklara ayırdığı süre "tek kariyerli" aileye oranla fazladır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- İş saatleri dışında, işle ilgili çalışması pek söz konusu değildir.</li> <li>- İş, sadece ekonomik kazanç için bir gerekliliktir.</li> <li>- Emekliliğin bir an önce gerçekleşmesi istenir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ataerkil aile yapısı baskın konumdadır.</li> <li>- Kadın çocuklarla beraber yaşlı aile büyüklerinde bakımını üstlenebilir</li> <li>- Aileden çok çocuk istemi vardır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geleneksel aile rolleri çerçevesinde bir iş bölümü geçerlidir; Erkek dışarıda ücretli, kadın evde ücretsiz çalışır</li> <li>- Kabullenilmiş roller çatışma çıkmasını engeller</li> <li>- Çalışmayan eş yaşamını tek başına (bağımsız) sürdürebileceği inancından yoksundur.</li> </ul>

Tablonun dikey ve yatay düzlemlerde incelenmesi, çağdaş toplumda ailenin gelişme doğrultusunu ele vermektedir.

#### 4. Ailede Değişimde Son Nokta: KK Modeli

KK modelini diğerlerinden ayıran en temel özellik olarak gelişme basamaklarının başında ekonomik getirinin ikinci plana itildiğini daha önce söylemiştik. Gelirinin yetersiz kaldığı durumlarda çiftler, aile gelirini artırıcı daha yüksek ücretli işleri tercih etmek yerine, düşük ücretli, ancak kendileri için kariyerli işleri tercih edebilmektedirler. Bu durum ailenin yapısını da derinden etkileyebilmektedir. Çiftlerden her biri, iş-aile ikilemi arasında kalırken, bazı çiftler çıkış noktası olarak aile kurumunu yıkmayı / boşanmayı tercih edebilmektedirler. Tam tersine böyle sorunlarla karşılaşmamak için hiç



aile kurmama eğilimi de toplumda belirmeye başlamış; evlilik yaşı yükselişe geçmiştir.

Rapoport'lar, KK'lerdeki kadın ve erkeklerin geldikleri aile yapılarına da değinmişlerdir. Kadınların; üst sosyal sınıfa ait olma, tek ya da ilk çocuk olma, büyüme çağlarında ailelerinden sürekli ayrı kalma, çalışan veya ev kadınlığı rolünden pek memnun olmayan bir anneye, erkeklerin ise, kadınlarla ilişkiye ve empatiye sahip ailelerden gelme, kız kardeşi olma, erken yaşlarda uyumlu ve çocuklara düşkün bir aileden geldiklerini savunmaktadırlar (Aktaran Acar, 1994). Ancak dikkat edildiğinde kadının özgüveninin yükselmesine olanak veren bir süreçten ve koşullardan bahsedilirken, erkeğin geldiği aile yapısı daha çok kadına karşı hoşgörünün yapılandığı bir süreç olarak ortaya konmuştur. Bu bağlamda kadın ve erkeğin geldikleri aile yapısı hakkındaki görüşlerine bu noktada katılmadığımızı belirtmek isteriz. Ayrıca Rapoport'lar kadınların kariyer yönelimli olmasını, geçmişlerindeki “yalnızlık” ve “güvensizlikten” kaynaklanan “güvenlik ve öz gerçekleştirme” güdülerine dayandırmaktadırlar. Bu görüşe katılmak mümkün değildir. Çünkü başarılı ve olumlu bir süreç olan kariyer ilerlemesi ve kazanımını geçmişteki olumsuz süreçlere dayandırmaktadır.

KK eşlerin karşılıklı anlayışlarının bulunmadığı durumlarda birbirlerinin kariyerlerini engellemeye yönelik davranışların olabileceği ve çatışmaların artabileceği vurgulanmaktadır. Bir çok çalışma KK'lerde karşılıklı anlaşmanın olmadığı durumlarda özellikle kadının kariyeri ve ailedeki cinsiyet temelli işleri arasında sıkıştığını ve ailedeki dengeyi sağlayabilecek sosyal ve psikolojik engellerle karşılaştığını ortaya koymuştur (Rosen vd., 1975: 565). İş-aile ikilemi çerçevesinde çoğu kariyer sahibi kadın, kendisine yansıtılan geleneksel anne-eş rolü ile bağlantılı özellikler olan duygusallık, fikirler yerine kişilere karşı duyarlı olma ve annelik ile iş yaşamındaki başarısının temel özellikleri kabul edilen, bağımsızlık, mantıklılık ve iddialı olmak arasında bocalamaktadır (Rapoport'lardan aktaran Doğan, 2006) Kısaca iş-aile rollerinin çatışması olarak da ifade etmek mümkündür.

İşletmelerin yöneticilerinin erkek olması ve ataerkil bir yapının varlığı kadınların kariyerlerine yönelik işletimsel engelleri de bünyesinde taşır. Çalışma ortamında erkek ve kadının farklı olarak görülmesi konunun özünü teşkil eder. Çünkü kadın geleneksel rolleri ile beraber işyerindedir; bir eş, bir anne olarak görülür; daha sonra kariyer sahibi bir kadın olur. Kadının işgücü piyasasında dile getirilen sorunlarından birisi, kadın emeğinin ikincil görülmesidir. Kariyer hedefi içerisindeki kadının ikincil olma sorunu burada devam etmektedir. Gözlemlerimize göre kariyer seçimlerinde işletme içi dikey hareketlilikte erkeklerin tercih edilme oranının yüksek çıkması olasıdır. Bunun en belirgin örneği kimi bankaların birkaç yıl önceye kadar Müfettişlik

Sınavında “Erkek olma” koşulunu eklemiş olması gösterilebilir. Bu aslında işgücü piyasasının erkek egemen bir sonucudur. Kamu kurumlarındaki pozisyonları ne olursa olsun özellikle erkeğin başka bir kente atanması durumunda genellikle kadının erkeğin ardından gönderilmesi en çok uygulanan yöntemdir. “Eş durumu”nda erkek eş, asıl unsur olarak kabul edilmektedir. Diğer yandan “ailenin bütünlüğünün korunması” sosyal devlet hedefi olmasına rağmen, Türkiye’de kurumların kendi aralarında anlaşamaması yüzünden kimi aileler eşlerin kendi kariyerlerini tercih etmeleri sonucu parçalanmış, kimisi de parçalanma noktasına gelmiştir.

#### 4.1. KK Modelinde Sorunlar ve Başetme Yolları

KK’lerin gerçek hayatta sorunlarla/ krizlerle karşılaşmaları, bu aile modelinin yapısından kaynaklı ve olağan dışı bir durum olmadığı kabul görmektedir (Dickerson/Hester, 1984; Kilpatrick, 1982: 363). Eşlerin kariyer ve aile yaşamı-ilişkileri arasındaki dengeyi sağlamaları gerekli ve çok zor bir durumdur. Kimi zaman eşlerin her ikisinin ya da birisinin dengeyi sağlamak açısından kariyer ya da aile sorumluluklarından ödün vermesi gerekebilmektedir. Kriz yaratan konu başlıklarına bakmak gerekirse:

- İş yaşamındaki roller ile aile içerisindeki rollerin çatışması
- Aşırı çaba isteyen kariyerli işlerin yoğunluğundan dolayı eşlerin birbirine karşı ilgi yetersizliği ya da ilgisizliği
- Birbirlerine yeterince vakit ayıramamaları
- Evdeki işlerin yapılamaması (Ev işlerinin kadına özgü görülüp, iş günü sonunda kadının bunu yetiştirememesi)
- Çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi
- Kendi aileleri ile ilişkileri

gibi başlıklar altında toplamak ve bunları çoğaltmak mümkündür. Ancak ilk göze çarpanlar bunlardır. Geleceğin “çağdaş” aile yapısının, özellikle kentsel aile yapısının KK’lerden oluşacağını öngörebiliriz. Bu amaçla KK’lerde çatışma yaratan konulara yönelik çözüm arayışları da aranmaya başlanmış ve belirli stratejiler geliştirilmiştir. Dreyfus (2008), bu tür olumsuzlukları engellemek için eşlerin kendi aralarında birbirlerinin kariyerlerini engellemeyecek şekilde bir kontrat (Evlilik Sözleşmesi) yapmaları gerektiğini savunarak, bu kontrat sayesinde eşlerin daha özgür bir şekilde hareket ederken, karşı tarafı da daha iyi anlayabileceğini savunmaktadır.

Çocuğa yönelik ortaya çıkan çatışmaların temelinde, çocuğun bakımı konusu yatmaktadır. İş kariyerine başlayan kadının doğum sonrası işgücü piyasasından çekilmesi, özellikle ataerkil toplumlarda bir zorunluluk olarak

görülmektedir. Çocuk, kadın kariyerini engelleme noktasına geldiğinden, KK modelinin diğeri bir özelliğini de görmüş oluyoruz: Çocuksuz aileler. Çocukların bakımı ve yetiştirilmesi sorunu, eşlerin birden fazla çocuk sahibi olmalarına engel olabilmektedir. Bu konuda daha da ileri gitmek gerekirse, özellikle kadın eş kariyer hedefleri doğrultusunda çocuğu bir engel olarak görmekte ve hamilelik ve doğum sonrası zamanı kariyer ilerlemesi için bir tehdit olarak algılayabilmektedir. Evlenmeden önce iş hayatına atılan ve kariyer beklentisi olan kadınlar arasında evlenme oranının gittikçe düşmüş olması olası bir durumdur. Fakat kadınların işgücü piyasasında kalıcı olmaya başlamaları, onlara engel oluşturan sorunlara da çözümler bulunmasını gerektirmiştir. Çocuk-bakım hizmetlerinin ve tesislerinin çoğalması (Rosen vd., 1975: 565) özellikle kariyer hedefli kadınlar ve KK'ler için büyük bir destek olmuştur.

Türkiye gibi geleneksel aile yapısını genel anlamda koruyan ülkelerde KK ve ÇÇ'lere en büyük desteği aslında eşlerin aileleri vermektedir. Özellikle ailenin yeniden üretimi için öne sürülen ve kadınların işgücü piyasasına girmesini engelleyen "Ev İşleri", eşlerin anneleri tarafından yüklenilebilmektedir. Çocuklarını kreş ve gündüz bakım evleri gibi destek hizmeti veren yerlere bırakmak yerine, eşlerin annelerinden birine başvuru en çok tercih edilen yöntemlerin başında gelmektedir.

İş-aile arasındaki dengenin sağlanması, sorunların çözümündeki kritik noktadır. Bir işyerinde çalışanlar açısından değerlendirildiğinde, çalışanlar iş zorunlulukları ve aile sorumluluklarının yönetilmesi ikileminde kalırken, işverenler de çalışanlarını yaptıkları işe daha iyi motive edebilecek destek hizmetleri sağlamaya çalışmaktadırlar (Lackwood, 2003). Gelişen *İnsan Kaynakları Yönetimi* çerçevesinde firmalar, KK'lere yönelik olarak, sosyal sorumluluk veya ekonomik zorunluluklar çerçevesinde politika ve uygulamalar geliştirmektedirler (Acar, 1994). Ancak Bu dengenin sağlanması için Dreyfus'un savunduğu Kontrat da şart değildir. Eşler arasında kontrat yapılması, aileyi bir iş ilişkisine dönüştürdüğü düşüncesiyle karşı olduğumuzu da belirtmek isteriz. Diğer yandan KK'lerin ortaklaşa çabalarından da söz etmek mümkündür. KK'lerin ve karşılaştığı sorunların artması sonucu, aileler, internet üzerinden sorunlarını ve tecrübelerini paylaşmak için bilim temelli bir web-sitesini ([www.nextwave.org](http://www.nextwave.org)) kullanmaya başlamışlardır (O'Doriso/O'Doriso, 2003).

Görüldüğü gibi bu aile tipinin sorunlarını herkes kendi açısından ele almakta ve çözümü de bu yönde aramaktadır. Küreselleşmenin popüler kavramlarından İnsan Kaynakları Yönetimi, sorunlara "bireyi işyerine/firmaya daha ne kadar çok bağlayabilirim, aidiyet duygusunu ne kadar arttırabilirim?" çerçevesinde, sadece iş ilişkilerinde ve iş yeri bağlamında çözüm aramaktadır. Fakat bu yaklaşım genel anlamda insanı bir bütün olarak ele almaktan uzaktır,

çözümü de yetersizdir. Kişi, bir bütün olarak, çalışan bir birey, toplumsal bir varlık; anne, baba, eş, arkadaş, evlat, vatandaş olarak ele alınmalıdır. Eşler, yüklendikleri bu roller çerçevesinde bir bütün olarak düşünülmeli ve ortaya çıkabilecek sorun ve çözüm önerileri buna göre geliştirilmelidir.

Buraya kadar tartıştığımız KK modelinin Türkiye'deki yansımaları nasıldır? Süreç ne aşamadır?

#### 4.2. Türkiye Bağlamında KK Modeline Geçiş Süreci

Ülkemiz gerçekleri göz önüne alındığında KK'nin ortaya çıkması, kadınların önündeki engellerin kaldırılmasına bağlıdır. Bu engeller öncelikle aile içerisinde ve ardından da buna bağlı olarak toplum içerisinde çıkmaktadır. Fişek, bu engelleri aşmak için yürütülen mücadeleyi, insan hakları alanında kadın-erkek ayrımcılığının önlenmesi mücadelesi olarak görmekte ve bu ayrımcılığın iki önemli kırılma noktasının olduğunu vurgulamaktadır. Bu kırılma noktalarının birincisi, çocukluk ve genç kızlık aşamasında “eğitime tutunma” ve bunu “en üst düzeye tırmandırma”dır. İkinci kırılma noktası da genç kadınların aldıkları “en üst düzeydeki eğitimleri” değerlendirilir ki; mesleki gelişim aşamasıdır (Fişek, 2009). Bu iki gelişim sürecinin aralarında kopukluk olmadan devam etmesi önemlidir. Ancak ülkemiz gerçeklerine baktığımızda bu süreçlerin yürütülmesinde bazı çabalar görülmekle beraber yetersiz olduğu ve daha çok yol katedilmesi gerektiği ortadadır. Kız çocuklarını okula kazandırmadaki yetersizlikler, bu süreci en başında sonlandırmaktadır. Bunun en çarpıcı örneklerini Sabancı Üniversitesinin yayınladığı “Eğitimde Eşitlik: Politika Analizi ve Öneriler” başlıklı raporda görmek mümkündür. Rapor'a göre Türkiye'de kırsal kesimde yaşayan ve üç kardeşi olan bir kızın liseye gitme olasılığı % 1-2 düzeyindedir. Ayrıca 15-19 yaş arasındaki gençlerin % 15'inin ilköğretim diplomasına sahip olmadığı ve bunların her on kişiden yedisinin kız olduğu tespit edilmiştir. Güneydoğu Anadolu'nun kırsal kesiminde yaşayan bir kız çocuğunun ilköğretime erişim olasılığı % 48-52'dir (Salman, 2009). Fişek, tüm kızlar okula kavuşturulsa da, KK aile içi dengeler kurulmadan, kızların, mesleki gelişimlerini sürdüremeyeceklerini söylemektedir (Fişek, 2009).

Bu süreci başarı ile tamamlamak da bazen yetersiz kalabilmektedir. İşgücü piyasasının erkek egemen oluşu bunun kanıtıdır. Kadın en çabuk vazgeçilen işgücü grubudur. Kadınların işgücüne katılım oranı 1990'da % 34 iken, bu oran Kasım 2008'de % 25,4'e gerilemiştir. TÜİK'in açıkladığı 2007 işgücü verilerine göre, işgücüne katılan kadınların % 2,66'sı kanun yapıcı, üst düzey yönetici ve müdür gibi kariyerli görevlerde yer almışlardır. Bu oran erkeklerde % 10,66'dır. 2001-2007 tarihleri arasında bu tür işlerde yer alan

kadın sayısı toplamda 9 bin kişi artarken, erkek sayısı ise yaklaşık 75 bin kişi artmıştır. Genel anlamda baktığımızda ise kariyerli işlerin %91,91'i erkek, %8,9'u kadınlardan oluşmaktadır (TÜİK, 2008).

Kadınların kariyerli işlere ulaşma oranlarının bu denli düşük olmasının nedeni eğitime ulaşmadaki eşitsizlik ve yetersizliklerle beraber, işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet ayrımcılığıdır. Bu ayrımcılık geleneksel kadın rolünün işgücü piyasasına yansımalarıdır. Kadının üst yönetim kadrolarına doğru ilerlemesinde görünmeyen engelleri tanımlamak amacıyla “şeffaf tavan” (glass ceiling) kavramı ortaya atılmıştır (Aytaç, 2008). Bu kavram günümüzde kadının bireysel ve mesleki gelişiminin iş başarısına/ilerlemesine yansımaları engelleyen ayrımcılığın ifadesi olmuştur.

Unutulmaması ve göz ardı edilmemesi gereken belki de en önemli nokta, kadınların çalışmasının bir lütuf değil, bir hak olduğudur. Çalışma, kariyerin ön koşulu, olmazsa olmazdır. Çalışma, insana özgü bir vasıftır. İnsan hayatta kalabilmek için çalışmak zorundadır. Yani çalışma, bir insan hakkıdır. Bu hak uluslararası boyutta, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 10 Aralık 1948 tarih ve 217 A(III) sayılı kararıyla kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ile tüm dünyaya ilan edilmiştir. Beyannamenin 23/1 maddesine göre “Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır”. Kariyer sahibi olmayı da bireysel gelişim çerçevesinde değerlendirdiğimizde beyannamenin 22. maddesi. “...herkes onur ve kişiliğinin serbestçe gelişim için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir” ifadesi ile kariyer sahibi olmayı da bir insan hakkı olarak görmektedir. Bir başka uluslararası belge olan Avrupa Sosyal Şartı'nda da çalışma, herkese bir hak olarak tanınmıştır.

Ulusal boyutta baktığımızda da çalışma hakkının Anayasa güvencesi altına alındığını görmek mümkün. Anayasa'nın 48. maddesinde çalışma hakkı dil, din, ırk ve cinsiyet ayrımı yapılmadan herkese tanınmıştır. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi kariyer bağlamında değerlendirildiğinde, paralel hükümlerin Anayasamızda da yer aldığını görmek mümkündür. Anayasa'nın 17. maddesine göre “Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir” Bireysel gelişim ve mesleki manevi doyumu sağlandığı kariyer gelişimi böylece anayasal güvence altına alınmıştır. Kısaca çalışmak ve kariyer sahibi olmak ve bunu istemek temel bir insan hakkıdır. Bu konuda eşlerin birbirlerini kısıtlamaya hakkı yoktur.

## 5. Değerlendirme ve Sonuç

Kapitalizmin gelişmesi, bunun bir gereksinmesi ve sonucu olarak eğitim düzeyinin artması ve insan haklarının gelişmesi, aile yapısını da etkilemiştir.

Üretim sürecindeki değişim aile yapısını ve aileyi oluşturan bireylerin geleneksel işbölümü çerçevesindeki rollerini de değiştirmiştir. Rollerin değişmesine etki eden en önemli unsur kadınların giderek artan bir şekilde işgücü piyasasında yer almaya başlaması olmuştur. Küreselleşme kendisine en ucuz maliyet sağlayacak işgücü olarak gördüğü kadınlara yönelik işleri de yaratmıştır. Bu doğrultuda kısaltılmış iş haftası, esnek çalışma süreleri, part-time istihdam ve eve iş verme gibi kadına yönelik çalışma biçimleri oluşturulmuştur (Arkin/Dobrofsky, 1979; Polit,1979).

Kadınların işgücünde yer alması farklı mesleklerde ve farklı konumlarda olmuştur. Kadınların özellikle kariyerli işlerde yer almaya başlaması aile yapılarını değiştiren en önemli etkidir. Bu şekilde erkekle beraber kadın da kariyer hedefli çalışmaya başlamış; böylece KK modeli ortaya çıkmıştır.

KK modeli eşlerin üretim ilişkileri bağlamında işgücü piyasasına giriş şekil ve hedefleri doğrultusunda şekillenen ailenin çağımızdaki son halidir. Bu “çağdaş” aile yapısı, aslında “çağdaş birey” davranışından kaynaklanmaktadır. Ancak bu değişim süreci sorunları da beraberinde getirmiştir. Literatürde de görüldüğü gibi KK'de çatışma olması doğal karşılanmaktadır. KK'de çatışmanın temelinde geleneksel rollerle ortaya çıkan yeni rollerin tanımlanması yatmaktadır. Kadının evdeki ekstra sorumlulukları, rol çatışması ve aşırı yük, işyerindeki davranışına ve deneyimine etki etmekte, iş memnuniyetini ve kariyer başarısını olumsuz yönde etkilemektedir (Lewis, 1994).

KK modelinde sorunların olumlu ya da olumsuz sonuçları daha keskin bir şekilde ortaya çıkar. Aile bireylerinin anlayamadığı durumlarda boşanmalar çözüm olarak derhal uygulanmakta, buna karşın bazı ailelerde de boşanma konusu olabilecek sorunlar karşılıklı hoşgörü ve anlayışla çözülebilmektedir. KK yapısının toplumun çağdaş yüzü olduğu ve olacağı göz önüne alındığında, bu ailedeki dengelerin sağlanmasında eşler başta olmak üzere, aileleri iş çevreleri, toplum ve devlete de büyük görevler düşmektedir. Kadının çalışmasının bir insan hakkı olduğu düşüncesiyle hareket edilmeli ve bu doğrultuda önlemler alınmalıdır.

Yukarıdaki tabloda aileler içinde buldukları ilişkiler ağı çerçevesinde karşılaştırılmışlardır. Tüm ailelerde aslında sorunlar ortak olmakla beraber, özellikle KK'de farklılıklar göstermektedir. Bu yeni bir anlamda da çağdaş ve daha bireyci aile, kendisine has bir topluma doğru da evrilmektedir. Tüm aile tipleri için sorun olarak görülen etkenlerin bazıları ailenin doğası gereği kendiliğinden çözüme kavuşmaktadır. Çocukların bakımı ve yetiştirilmesi ailelerin sorumluluklarından çıkmış durumdadır. Konusunda uzman kuruluşlar bu hizmeti vermektedir. Küreselleşmeyle beraber bu hizmetlerin ortaya çıkması tesadüf değildir. Sistem kendisini devam ettirecek önlemleri de beraberinde

almaktadır. Diğer yandan evde kullanılan teknolojilerin gelişmesi bir yandan kadının üzerindeki yükleri hafifletirken, bir yandan da kadının işgücüne girmesine zaman bırakmıştır. KK'da kadının ev sorumlulukları erkek sorumlulukları kadardır. Bu tip ailelerde çocuk bakımında olduğu gibi diğer ev içi sorumlulukları hizmet şirketleri tarafından yerine getirilebilmektedir. Yemek neredeyse evde yenmemektedir. Çocuklar dahil yemekler ev dışında bir yerde yemekte ya da eve hazır getirilmektedir. Boş zamanların tümünü kaplayan evin yeniden üretilmesine yönelik işlerin, hizmet sektörüne devredilmesi, aile bireylerinin beraber daha çok vakit geçirmelerine de olanak da tanımaktadır.

Kısaca KK, aile yapısında tam bir dönüşüm gerçekleştirmektedir. Geleneksel aile yapısının temeli olan iş bölümüne gerek duyulacak neredeyse hiçbir iş kalmamıştır. Ailenin tüketim kalıbı temelden değişmiştir. Aile, küreselleşmenin hedeflediği “Tüketim Toplumu”nun en küçük birimi, “Tüketim ailesi”ne dönüşmeye başlamıştır.

KK'lerin toplumsal yapı içerisindeki oranı artmaktadır ve artmaya da devam edecektir. Bu tip ailelerin ortaya çıkışıyla beraber hem ailenin hem de toplumsal yapının değişmesi olası bir durumdur. Fakat bu değişimin olumlu ve olumsuz yönleri bulunmaktadır. Bu değişim sürecinin olumsuz halinin en temel anlatımı, parçalanmış aile, belki de ailesiz bireylerin; kariyer ilerlemesine engel olacağı gerekçesiyle evlenmekten uzaklaşan bireylerin oluşturduğu bir toplum. Olumlu bir değişim sonucunda ise hoşgörü ve karşılıklı saygı ve sevginin egemen olduğu bir aile ve gelişmekte olan bir toplumdur. Bunun sağlanmasındaki en kritik görev aileyi oluşturan eşlere düşmektedir. KK'lerdeki değişim ve çatışmanın ailenin içinde yaşandığı göz önüne alındığında yine sorunun ortaya çıktığı yer gibi çözüm birimi de KK'li ailenin ta kendisidir; çözecek kişileri de eşlerdir.

Eşlerin karşılıklı hoşgörüsü, sevgisi ve aile birikimleri birer çözüm araçları olarak ortaya çıkacaktır. Çünkü sorun iş-aile arasında sorumlulukların çatışması ve bir dengeye oturtulamamasından kaynaklanmaktadır. Bu dengeyi sağlayacak olan bireysel denetimdir. Çalışılan işletmelerin sağlayacağı imkanlar ise bu dengeyi sağlamada bireylere yardımcı olacaktır. Eşlerden her birinin kendi kariyeri kadar karşısındaki hayat arkadaşının da kariyerini düşünmesi önemlidir. Bu konuda empatinin kurulması gerekir. Eşlerden hiçbirinin kariyeri diğerine feda edilmemelidir. Karşılıklı çaba ile sağlanan dengede ailenin mutluluk ve refah düzeyi, eşlerden birinin kariyerinden vazgeçmesi durumundakinden daha yüksek olacaktır. Erkek-ve kadını bir elmanın iki yarısı olarak düşünülmeli ve bütünlüğü korunmalıdır. Bu elmanın dengeli bir şekilde sunulması gerekir. Aksi takdirde elma kendisini içten çürütecektir. Sonuç olarak KK modeli yeni bir yaşam biçimidir. Önemli olan da eşlerin bu yeni aile biçimini içselleştirmeleridir.

## Kaynakça

- ACAR, Ahmet Cevat (1994), "İki Kariyerli Aileler ve İşletmeler," *Yönetim*, 5/17: 21-29.
- ARKIN, William/DOBROFSKY, Lynne R. (1979), "Job-Sharing Couples," FEINSTEIN, Karen Wolk (eds.), *Working Women and Families* (London: Sage): 159-176
- AYTAÇ, Serpil (2008), "Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu," *Nafiz Ekin'e Armağan*, (Ankara: TÜHİS): 905-914
- DOĞAN, Müslüm (2006), "Günümüzde Aileler ve İkili Kariyer," <http://www.ikademi.com/kariyer-planlama/684-gunumuzde-aileler-ve-ikili-kariyer.html>.
- DREYFUS, Edward A. (2008), "Two-Career Families: Contracting for Intimacy," [www.divorcemag.com/articles/Relationships/two\\_career\\_families.html](http://www.divorcemag.com/articles/Relationships/two_career_families.html)
- FİŞEK, A.Gürhan (2009), Fişek Enstitüsü Sosyal Politika Grubu Toplantısı.
- DICKERSON, Kitty G/Hester, Susan B./ (1984), "Serving Dual-Career Families: Problem or Opportunity," *Journal Of Extention*, 22/4, [www.joe.org/joe/1984july/a4](http://www.joe.org/joe/1984july/a4).
- KILPATRICK, Allie C. (1982), "Job Change in Dual-Career Families: Danger or Opportunity," *Family Relations*: 363-368, [www.jstor.org/pss/584168](http://www.jstor.org/pss/584168).
- LACKWOOD, Nancy R. (2003), "Work/Life Balance: Challenges and Solution - 2003 Resarch Quarterly," *HR Magazine*.
- LEWIS, Suzan (1994), "Role Tension and Dual-Career Couples," DAVIDSON, Marilyn J./BURKE, Ronald J. (eds.), *Women in Management* (London: Current Research Issues): 230-241
- MAPLES, M. F. (1981), "Dual career marriages: Elements for Potential Success," *Personnel and Guidance Journal*: 19-23.
- O'DORISIO, M.Sue/ O'DORISIO,Thomas M. (2003), "Two-Career Families: Published Data and Personal Reflections" *Society for Biology and Medicine*, <http://www.ebmonline.org/cgi/content/full/228/11/1266> .
- POLIT, Denise F. (1979), "Nontraditional Work Schedules for Women", FEINSTEIN, Karen Wolk (ed.), *Working Women and Families* (London: Sage): 195-210
- POTTS, Ken (2002), "Two-Career Families Need To JugglePriorities," *Daily Herald*, [http://goliath.ecnext.com/coms2/gi\\_0199-2104247/Two-career-families-need-to.html](http://goliath.ecnext.com/coms2/gi_0199-2104247/Two-career-families-need-to.html).
- ROSEN, Benson/JERDEE, Thomas H./PRESTWICH, Thomas L. (1975), "Dual-Career Marital Attitudes," *Journal of Marriage and the Family*, National Council on Family Relations, [www.jstor.org/pss/350520](http://www.jstor.org/pss/350520).
- SALMAN, Umay Aktaş (2009), *Radikal Gazetesi*, 25.02.2009 s.12.
- TÜİK (2008), Nüfus, Demografi, Konut, Toplumsal Yapı İstatistikleri, [http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb\\_id=41&ust\\_id=11](http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=41&ust_id=11).