



İKİ KARIYERLİ AİLE ÇALIŞANLARINDA İŞ VE YAŞAM TATMİNİ

Doç. Dr. İbrahim Sani MERT
Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep
isani.mert@hku.edu.tr

Doç. Dr. Mustafa BEKMEZCİ
Milli Savunma Bakanlığı, Ankara
mbekmezci14@gmail.com

ÖZ: Son yıllarda yaşanan hızlı gelişmelerin bir sonucu olarak, iş dünyasının ve aile yaşamının doğası önemli ölçüde değişmiştir. Bu gelişmelerden bir tanesi, iş dünyasında kadınların sayısında görülen artıştır. Bu artışın sonucu olarak, eşlerin her ikisinin de çalışmasını ifade eden “iki kariyerli aile” üzerinde yapılan araştırmalar ön plana çıkmaya başlamıştır. Yapılan bu çalışmada da iki kariyerli ailelerin iş ve yaşam tatminleri incelenmiştir. Bu kapsamda; cinsiyet, aynı iş yerinde çalışma durumu, ebeveynlerle aynı şehirde ikamet edip etmeme, kamu ve özel sektörde çalışma ve çalışılan departmanın iki kariyerli ailelerin iş ve yaşam tatmini üzerinde etkili olup olmadığı araştırılmıştır. Evli ve iki kariyerli 179 çalışan üzerinde yapılan araştırmadan elde edilen bulgulara göre eşleri ile aynı iş yerinde çalışan kadın çalışanların aynı durumdaki erkeklere göre daha yüksek bir iş tatminine sahip olduğu ve sadece eş ebeveyniyle aynı şehirde ikamet eden çalışanların kendi ebeveynleriyle aynı ilde ikamet eden çalışanlara göre daha yüksek bir iş tatminine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İki Kariyerli Aileler, İş Tatmini, Yaşam Tatmini.

JOB AND LIFE SATISFACTIONS OF EMPLOYEES IN DUAL-CAREER FAMILIES

ABSTRACT: As a result of rapid developments in recent years, the nature of the business and family life has changed drastically. One of this developments is the increase in the number of women in the business life. Due to growing number of women in business life, the studies on "dual-career" - which refers the working of the both of the spouses - has began to emerge. In this study, the job and life satisfactions of the dual-career employees were examined. In this context, the effect of some demographic factors -such as gender, working in the same organization with spouse, residing in the same city with the parents, working in public or private sectors and the departments that worked in - on the job and life satisfaction were investigated in the dual-career spouses. According to the findings of research which was carried out on 179 married dual-career spouses employees; women who work in the same organization with their spouses likely to have more job satisfaction than men, and also the employees who live in the same city with his spouse's parents likely to have more job satisfaction than the ones who live in the same city with his own parents.

Keywords: Dual-Career Families, Job Satisfaction, Life Satisfaction.

1. GİRİŞ

Günümüzde yaşanan hızlı gelişmelerin bir sonucu olarak, iş dünyasının ve aile yaşamının doğası önemli ölçüde değişmiştir. Bu değişikliklerden bir tanesi iş dünyasında kadınların sayısında görülen artıştır. Bu durum, kadının aile içindeki; ev işleri, çocukların ve yaşlıların bakımı gibi klasik anlamdaki rolünün yeniden değerlendirilmesi gerektiği hususunu gündeme getirmiştir (Bhowon, 2013, 78).

Kadınların iş hayatında oynadığı roller artarak erkekler gibi istihdam edilme oranları artmıştır. Bunun doğal bir sonucu olarak, bir ailede hem erkeğin hem de kadının aynı anda çalışması durumunda da artış olmuştur. Eşlerin her ikisinin de istihdam edilme durumu “iki kariyerli aile” olarak tanımlanmaktadır (Acar, 1994, 21). Diğer bir anlatımla iki kariyerli aile, ekonomik anlamda aile gelirinin artırılması amacıyla her iki eşin de çalıştığı aile yapısıdır. Eşlerin her ikisinin de çalışması ev işlerinin ve aile sorumluluklarının hem erkekler hem de kadınlar tarafından paylaşılması gerektiği,

her bir eş için ortak ve önemli bir sorumluluk olarak görülmeye başlanmıştır (Allen vd., 2000; Bhowon, 2013).

Diğer yandan, son yıllarda yaşam tatmini ve mutluluk üzerine yapılan araştırmaların sayısında da artış olduğu gözlenmektedir (Ör., Diener vd., 1999; Pavot ve Diener, 1993; Gadermann vd., 2010; Hsieh, 2003; Ozben, 2013). Bu konularla ilgili yapılan araştırmaların neticesinde, işten ve evlilikten duyulan tatminin mutluluğun iki temel kaynağı olduğu tespit edilmiş, ayrıca kadınların işteki statüsünün kocalarının mutluluğunu etkileyebileceği de belirtilmiştir (Benin ve Nienstedt, 1985, 75). Bu durum iş ve aile yaşamı arasında bir denge kurulmasını gerekli kılmaktadır. Aynı işyerinde çalışan eşlerin hem özel hem de iş hayatında pek çok sıkıntı ile karşılaşabileceği ifade edilmekle (xing.com) birlikte bir takım faydalarının da olabileceği göz önüne alınması gereken bir konudur. Şöyle ki; iki kariyerli aile üyesi olan eşlerin kişilik açısından kendilerini tamamlayıcı görme eğilimi gösterdikleri, yine iki kariyerli ailelerin %85'inin "mutlu" veya "çok mutlu" olduğu saptanmıştır (Acar, 1994, 23-24).

Bu açıklamalar doğrultusunda; çift kariyerliliğin kişilerin hem iş tatminini hem de yaşam tatminini etkileyen önemli bir unsur olduğu söylenebilir. Gerek aynı iş yerinde veya farklı işyerlerinde çalışan eşlerin pek çok sıkıntı ile karşılaşması gerekse eşlerin birbirlerini tamamlayıcı görme durumu kişilerin iş tatminini de yaşam tatminini de etkileyecektir. İşinden tatmin olan çalışanlar, bilgi, yetenek ve becerilerini en üst seviyede kullanarak kendi işletmelerine en üst seviyede katkı sağlayacak, bu durumda da işletme rakipleri karşısında başarılı olacaktır.

Son yıllarda iş hayatına yönelik yapılan araştırmalarda yaşam tatmini önemli bir değişken olarak kabul edilmeye başlanmıştır. Yaşam tatmini iş tatmini de kapsayan bir kavramdır. Şöyle ki; Diener ve arkadaşları (1999) yaşam tatminini bir kişinin kendi yaşamını bütün yönleri ile değerlendirmesinin bir yansıması olduğunu belirtmektedir. Diğer bir anlatımla, yaşam tatmini kişinin belirli bir durum karşısında değil, kendi yaşamından bir bütün olarak tatmin olmasıdır.

Yukarıdaki görüş ve değerlendirmeler ışığında bu araştırmada, iki kariyerli ailelerin iş ve yaşam tatminlerinde etkili olabileceği değerlendirilen bazı demografik faktörler incelenmiştir. Her geçen gün artan iki kariyerli ailelerin yaşam ve iş tatminlerinin demografik değişkenlerden nasıl etkilendiğinin bilinmesi hem konu ile ilgili çalışan akademisyenlerin hem de iş hayatındaki uygulayıcıların yararlanabileceği bulgulara ulaşılması açısından önemlidir. Bu maksatla çalışma kapsamında cinsiyet, aynı iş yerinde çalışma durumu, ebeveynlerle aynı şehirde ikamet edip etmemenin, kamu ve özel sektörde bulunma ve çalışılan departmanın iki kariyerli ailelerin iş ve yaşam tatmini üzerinde etkili olup olmadığı araştırılmıştır.

Araştırma konusu ile ilgili olarak, ele alınan demografik değişkenler kapsamında, yabancı ve yerli yazında yeterli çalışmanın olmaması, yapılan bu çalışmanın ilgili yazına katkı sağlayacağı ve insan kaynakları uygulayıcılarına faydalı bilgiler sunacağı düşünülmektedir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İki Kariyerli Aile

Son yıllarda dünyada yaşanan teknolojik ve sosyo-ekonomik değişiklikler iş dünyasına da yansımakta ve istihdam edilen çalışanların aile yapılarını etkilemektedir. Özellikle kadın istihdamının artışı her iki eşin de çalıştığı ve yazında iki işçili (dual worker), iki çalışanlı (dual-occupation), iki kariyerli (dual-career), çift gelirli (dual-income) aile, çalışan eşler (working parents), çift kariyerli evlilikler (dual-career marriage) olarak geçen kavramların ortaya çıkmasına ve de tartışılmasına neden olmuştur (Bhowon, 2013, 78).

Kadınların istihdam edilmesi erkeğin eve ekmek getirmesi, kadının ev işlerini yönetmesi, çocukların ve yaşlıların bakımı ile ilgilenmesi gibi geleneksel aile rollerinin değişmesine neden olmuştur. Günümüz koşullarında her iki eşin de çalışması artık alışılan ve kaçınılmaz bir durum olarak karşımıza çıkmış ve ev işlerinin gereklerinin yapılması her bir eş için ortak ve önemli bir sorumluluk

olarak görülmeye başlanmıştır (Bhowon, 2013, 78). Bu durum ise bir zihniyet değişikliğini gerektirmektedir. Çünkü geleneksel, fakat hiç de bilimsel olmayan, cinsel ya da biyolojik işbölümü açıklamasına göre; erkek güçlü, kadın ise zayıftır (Güvenç, 2010, 289). Böyle bir tespit, nerede ise hemen hemen her iş dalında kadınların da erkekler gibi iş hayatında giderek artan bir şekilde rol oynadıkları dikkate alınır, iki kariyerli ailelerin günümüzdeki iş yaşamında mercek altına alınması gereken bir husus olduğunu pekiştirmektedir.

Kadınların istihdam edilme durumu kadın-erkek farklılaşmasını azaltmakla birlikte, yukarıda ifade edilen geleneksel görüşten dolayı henüz tümüyle ortadan kalkmamıştır. Ailedeki ve işteki rollerin önemi kişisel olarak farklılık göstermekle birlikte, genel kanı; ailenin kadınlar için, işin ise erkekler için daha önemli olduğu şeklindedir. Benzer şekilde işyerinde de erkekler liderlikle özdeşleştirilirken, kadınlara daha anaç bir rol biçilmektedir (Sandberg, 2014, 65). Bu düşünceden dolayı da liderlik konusunda etkili olan kadınların etkili erkeklerle karşılaştırıldığında daha sevimsiz olarak nitelendirilmelerine neden olmaktadır (Northouse, 2014, 9).

Böyle bir yaklaşım bazı yerlerde kadınların lider olarak ortaya çıkmasında engellerin devam ettiğini göstermektedir (Northouse, 2014, 9). Nitekim, kadınlar ile üst yönetim arasında yer alan ve onların başarı ve liyakatına bakılmaksızın ilerlemesini engelleyen, açıkça görülmeyen, aynı zamanda aşılamanın engelleri niteleyen “cam tavan” ile kadınların sadece riskli ve başarılı olma şansı düşük projelerde üst kademelere çıkmasına imkan sağlandığı “cam uçurum” kavramları bu gibi durumlar için kullanılmaktadır (Mizrahi ve Aracı, 2010, 150).

Cinsiyet rolleri konusundaki sosyal normlar işyerinde de kadının yakasını bırakmamaktadır. Şöyle ki; ebeveyn olmak, erkeklerin değil, kadınların işgücüne katılma oranını azaltmaktadır. Şöyle ki; çocuğu olmayan kadınların yaklaşık %80’i işgücünde iken, çocuğu olan kadınlar için bu oran %70,6’ya düşmektedir. Erkekler için çocuk sahibi olmak, işgücüne katılımı artırmaktadır. Çocuğu olmayan erkeklerin %86’sı işgücünde iken, bu oran çocuğu olan erkekler açısından %94,6’ya çıkmaktadır (Sandberg, 2014, 132). ABD’de çocuklarının bakımını müteakip kadınların %74’ü işgücüne dönmekte, bunların da sadece %40’ı profesyonel olarak tam zamanlı işlerde çalışabilmektedir. Bunlardan %24’ü yarı zamanlı olarak, %9’u da serbest çalışmaktadır (Hewlett ve Luce, 2005, 46). İşgücüne geri dönenlerin çok büyük bir kısmı da eskisine göre çok daha az para kazanabilmektedir. Gördükleri eğitim ve çalışma saatleri göz önüne alındığında, sadece 1 yıllığına işgücünden ayrılan kadınların bile ortalama yıllık kazançlarının %20 kadar düştüğü ifade edilmektedir (Rose ve Hartmann, 2004).

OECD ülkelerinde tam zamanlı çalışan bir kadın, erkek meslektaşlarından %22 daha az kazanmaktadır (Sandberg, 2014, 136). İşgücünden ayrılmış iyi eğitilmiş profesyonel kadınlar arasında 2007 yılında yapılan bir araştırmada, kadınların %60’ı işinden ayrılmasındaki kritik unsurun kocası olduğunu ifade etmiştir (Sandberg, 2014, 146). Ancak Amerikalı sosyolog Pepper Schwartz, en mutlu çiftlerin kendilerini eşit çiftler olarak tanımlayan çiftler olduğunu belirtmektedir (Märtn, 2005, 135). Eşit çiftlerin özelliği, her iki partnerin de ilişkilerinde aynı statüye ve benzer rollere sahip olmalarıdır. Çoğunlukla kıyaslanabilir bir düzeyde gelir sahibidirler veya daha az kazanan partner özel bir öneme sahip olan projelere katkıda bulunur.

2.2. İş Tatmini

İşletmede çalışan insanlar bilgisi, yeteneği ve becerisi ile işletmeye en üst seviyede katkı sağlaması durumunda işletme rakipleri karşısında başarılı olabilir ve hayatta kalabilir. İş görenlerin işletmeye en üst seviyede katkı sağlaması da işlerine karşı sergiledikleri tutumları ile yakından ilgilidir. Eğer tutumu, genel olarak, insanın herhangi bir olay ya da durum karşısında olası bir tavır ya da davranış biçimini oluşturma eğilimi olarak alırsak, insanın tüm davranışlarının kaynağında tutumun yer aldığını da kabul etmemiz gerekir (İnceoğlu, 2004: 11).

İnsanların haz duyduğu, tatmin olduğu durumlar karşısında olumlu tutumlar sergileyeceği de inkâr edilemez bir gerçektir. Bir çok insanın çalışmaktan hoşlanmasının nedeni de yaptıkları işin anlamlı olması, bilgileri ve zekâlarından ciddiyetle yararlanmayı gerektirmesidir (Moore, 2009, 36).

Bu kapsamda, iş tatmini de hem yönetim uygulamalarında davranış bilimleri açısından hem de psikoloji alanında uzun yıllar ilgi uyandırmış önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Yang ve Wang, 2013, 566; Özkalp ve Kirel, 2001, 129; Ishfaq vd., 2011, 228). Bu ilginin bir neticesi olarak iş tatmini örgütsel araştırmalar ile ilgili konularda en fazla çalışılan değişkenlerden birisidir (Yang ve Wang, 2013, 566; Yeşil ve Dereli, 2012, 108; Pınar vd., 2008, 151).

İş tatmini konusunun bu kadar fazla ilgi görmesinin nedeni, iş tatmininin yüksek verimlilik, düşük devamsızlık ve düşük işgücü devir oranı gibi organizasyon tarafından da arzu edilen sonuçları doğurmasından ileri gelmektedir (Yang ve Wang, 2013, 567). Nitekim iş tatmininin, performans, örgütsel vatandaşlık, müşteri tatmini, devamsızlık, işgücü devri, çatışma, yabancılaşma gibi birçok kavramla yakından ilgili olduğu ifade edilmektedir (Yeşil ve Dereli, 2012, 108). Bu kavramlar sadece bireyi değil, örgütü de direkt olarak etkilemekte ve iş tatmininin göz ardı edilemeyecek kadar önemli olduğunu göstermektedir. Diğer bir anlatımla, iş tatmini örgütsel etkinliği arttırdığından, örgütsel etkinliği ölçmede kullanılan araçlardan biri olarak görülmektedir (Yeşil ve Dereli, 2012, 108). Nitekim bir yönetim danışmanlık firması yaptığı bir çalışmada büyük kuruluşları yüksek moralli (çalışanların %70'inden fazlasının genel iş memnuniyeti yaşadığı) ve orta ya da düşük moralli (%70'den daha az) olarak ayırmış, yüksek moralli gruptaki şirketlerin hisse senedi fiyatlarının %19,4 oranında artış gösterdiğini, orta ve düşük moralli gruptaki şirketlerin hisse senedi fiyatlarının ise %10 civarında artış gösterdiğini (Robins ve Judge, 2012, 87) tespit etmiştir.

Hizmet kalitesinin yükseltilmesi ile daha etkili ve verimli bir iş ortamı oluşturulması, çalışanların iş tatminsizliğinin ortadan kaldırılıp iş tatmininin artırılmasında etkili olabileceği ortaya konmuştur (Gürbüz, 2008: 58). Dolayısıyla iş tatmini, örgüt çalışanlarının başarı ve performansını etkileyen etmenlerden biri olarak değerlendirilmektedir (Keklik ve Çoşkun Us, 2013, 144). Bu kapsamda iş tatmini üzerinde yapılan araştırmalarda kavram; genel olarak örgütsel davranış geliştirme açısından ve verimlilik artışı sağlayan bir faktör olarak ele alınmış (İşcan ve Timuroğlu, 2007, 125), konuya daha çok tek bir doğru modeli benimsemeye yatkın evrensel bakış açısı ile yaklaşmış, kültürel ve bağlamsal farklılıklar çok fazla irdelenmemiştir (Pınar vd., 2008, 151). Bundan dolayı iş tatminini etkileyen faktörler ayrıntılı bir şekilde analiz edilmesine rağmen sonuçlar genellikle tutarsız veya birbiri ile çelişkilidir (Yang ve Wang, 2013, 567). Ayrıca işgörenlerin hak ettiği saygıyı görmesi gerektiğini savunan, insancıl bir yaklaşım sergilediği için iş tatmininin ilgilenilmesi gereken bir konu olduğunu ifade eden görüşler de bulunmaktadır (Ellickson, 2002, 343). Akıncı (2002, 2)'ya göre, iş tatmininin sağlanması örgütlerin sosyal görevlerinden biridir. Bunlara ilave olarak, iş tatmininin yaşam tatminini, yaşam tatmininin de iş tatminini artırdığı belirtilmekte (Judge ve Locke, 1993), hatta Iverson (2000), iş tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisinin yaşam tatmininin iş tatmini üzerindeki etkisinden daha fazla olduğunu ifade etmektedir.

2.3. Yaşam Tatmini

Tatmin, istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme, doyum olarak tanımlanırken, tatmin olmak da istediği bir şeye ulaşarak hoşnut olmak şeklinde tanımlanmaktadır (T.D.K., 1988, 1428). Bu tanımdan hareketle yaşam tatminini, bir insanın yaşamını beğenmesi, onaylaması ve yaşamından memnun olması (Haybron, 2007) şeklinde ifade etmek mümkündür.

Yaşam tatmini, bir kişinin kendi yaşamını bütün yönleri ile değerlendirmesinin bir yansımasıdır (Diener vd., 1999) ve kişinin yaşamdan beklentilerini, mevcut durumu ile karşılaştırmasının bir sonucu olarak ortaya çıkar (Yiğit vd, 2011). Diğer bir anlatımla yaşam tatmini kişinin belirli bir durum karşısında değil, kendi yaşamından bir bütün olarak tatmin olmasıdır. Bu bakış açısıyla yaşam tatmini, kişinin kendi yaşam kalitesini subjektif olarak değerlendirmesidir (Marques vd., 2007; Myers ve Diener, 1995). Yaşam kalitesi ise iyi bir fiziksel durum (physical well-being), sağlık, samimiyet, güvenlik, mutluluk ve kişinin içinde yaşadığı topluma ait olma duygularını içeren subjektif ve objektif unsurların birleşiminden oluşmaktadır (Veenhoven, 2000).

Kısaca yaşam tatmini zihnin bilişsel, kalıcı ve kapsamlı bir durumu olarak tanımlanabilir. Bu kriterler yaşam tatmini kavramını zevk, neşe ve ilgili kavramlardan ayırır (Jagodzinski, 2010).

Nitekim yaşam tatmini, duygusal ve bilişsel olmak üzere iki elemanı bulunan, günlük yaşamda mutluluk olarak bilinen (Çivitci, 2007; Eryılmaz ve Öğülmüş, 2010), öznel iyi-oluş (subjective well-being)'un bir bileşeni olarak değerlendirilmektedir (Pavot ve Diener, 1993).

Öznel-iyi oluşun duygusal yönü hoş ve nahos duygular olmak üzere iki bölümde incelenirken, bilişsel ya da yargılamaya dönük yönü yaşam tatminine işaret etmektedir (Pavot ve Diener, 1993; Gadermann vd., 2010; Hsieh, 2003; Ozben, 2013; Eryılmaz ve Öğülmüş, 2010). Lucas vd. (1996), yaptıkları çalışmada hoş duyguların, nahos duyguların ve yaşam tatmininin birbirinden ayrılabilir yapılar olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla tatmin olma durumu iyi-oluş çalışmalarının duygusal yönünden ayrı ele alınmıştır. Bunun nedenleri arasında kişilerin kendi yaşamlarını olumsuz olarak etkilemeye devam etmesine rağmen nahos duyguları inkâr etme veya görmemezlikten gelme eğilimi, duygusal tepkilerin tatmin olayının aksine ani tepki şeklinde ve kısa süreli olması, kişinin kendi hayatını bilişsel değer ve amaçlara göre değerlendirmesi sayılabilir (Pavot ve Diener, 1993).

Yaşam tatmini bireylerin kendi yaşam kalitelerini yine kendi kriterlerine göre değerlendirdiği yargısal bir süreç olduğundan, insanlar iyi bir hayat kavramını genel bir değerlendirmenin ötesinde tek bir kritere bağlama eğilimi göstermektedir. Ancak bu kriterler her bir birey için farklı olabilir. Kriterlerin aynı olması durumunda bile her bir birey için bu kriterlerin standartları farklılık gösterebilir. Bundan dolayı Pavot ve Diener (1993), kişinin spesifik bir alanda tatmin olma durumundan öte genel yaşam tatmini üzerinde durulması gerektiğini belirtmiştir.

3. İKİ KARIYERLİ AİLELERDE BAZI DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİN İŞ ve YAŞAM TATMİNİNE ETKİSİ ARAŞTIRMANIN SORUNALI VE HİPOTEZLER

3.1. Araştırmanın Sorunsalı ve Hipotezler

Gün geçtikçe zorlaşan yaşam koşulları, aile gelirinin artırılması maksadıyla her iki eşin de çalışmasını gerektirmektedir. Ayrıca kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi, onların iş gücüne katılması konusunda motive edici bir unsur olmuştur. Eşlerin her ikisinin de çalışması ev işlerinin ve aile sorumluluklarının paylaşılmasını gerektirmiştir. Bu durum, kadınların ev işlerini yapması, çocuklara ve yaşlılara bakması, erkeklerin eve ekmek getirmesi gibi geleneksel aile yapısının yeniden değerlendirilmesini gerektirmiştir.

Cinsiyetlere ait roller hakkındaki geleneksel görüşün halen devam ettiği, aile bütçesine katkı sağlamak maksadıyla tıpkı erkek gibi çalışan kadından ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgili görevlerini yerine getirmesinin beklendiği yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur (Bhowon, 2013; Sandberg, 2014; Rose ve Hartmann, 2004). Yine yapılan araştırmalar neticesinde, birçok erkeğin ev işleri ve aile sorumlulukları konusunda çalışan eşine yardımcı olmadığı (Allen et.al., 2000; Bhowon, 2013), kadınların çalışma hayatında erkeklere göre daha az kazandığı, gerekli niteliklere sahip olmalarına rağmen terfi edemediği tespit edilmiştir (Northouse, 2014; Mizrahi ve Aracı, 2010).

Mutluluğun iki temel kaynağı işten ve evlilikten duyulan tatmindir. Dolayısıyla çift kariyerli ailelerdeki eşlerin işlerinden ve yaşamlarından tatmin olması öncelikle ev işleri ve aile sorumluluklarının eşler arasında eşit bir şekilde paylaşılması, eşlerin birbirlerinin ihtiyaçlarına karşı hassasiyet göstermesi ve birbirlerini desteklemesi ile gerçekleşecektir. Ailedeki bu bakış açısının topluma taşınarak, toplum tarafından kadınlara biçilen geleneksel kadın rolünün değişmesi; eşit işe eşit ücret verilmesi, liyakat sahibi kişilerin cinsiyetine bakılmaksızın terfi ettirilmesi gibi hususların da gerçekleşmesini sağlayacaktır.

Ancak günümüz şartlarında, yapılan araştırmaların da gösterdiği üzere, eve ekmek getirme konusunda erkekle eşit pozisyonda olmasına rağmen, kadının ev işleri ve aile ile ilgili ilave sorumluluklarından ve iş hayatında kendilerine erkeklerle eşit şartların sunulmamasından dolayı, kadınların iş ve yaşam tatmininin erkeklere nazaran düşük olacağı değerlendirilmiştir. İki kariyerli ailelerin demografik özelliklerin iş ve yaşam tatmini konusunda önemli konular olduğu değerlendirilmiştir.

Yapılan bu çalışmada çalışanların cinsiyet, aynı iş yerinde çalışma durumu, ebeveynlerle aynı şehirde ikamet edip etmemenin, kamu ve özel sektörde bulunma ve çalışılan departmanın iki kariyerli ailelerin iş ve yaşam tatmini üzerinde etkili olup olmadığı araştırılmıştır. Söz konusu demografik faktörlerden cinsiyete yönelik yapılan araştırmalara yukarıda değinilmiştir. Ancak çalışmanın diğer demografik değişkenlerine yönelik ilgili yazında ulaşılabildiği kadarıyla herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu kapsamda araştırmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir:

H_{1a/1b}: İki kariyerli ailelerde eşlerin iş tatminleri/yaşam tatminleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H_{2a/2b}: İki kariyerli ailelerde eşlerin iş tatminleri/yaşam tatminleri aynı iş yerinde çalışma durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H_{3a/3b}: İki kariyerli ailelerde eşlerin iş tatminleri/yaşam tatminleri ebeveynlerle aynı şehirde ikamet edip etmeme durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H_{4a/4b}: İki kariyerli ailelerde eşlerin iş tatminleri/yaşam tatminleri kamu ve özel sektörde çalışma durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

H_{5a/5b}: İki kariyerli ailelerde eşlerin iş tatminleri/yaşam tatminleri çalıştıkları departmanlara göre anlamlı bir farklılık gösterir.

3.2. Araştırma Yöntemi

3.2.1. Örneklem

Araştırma evrenini Ankara’da konuşlu, kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren altı organizasyon oluşturmaktadır. 1630 kişi örneklem büyüklüğü olarak hesap edilmiştir. Anket formları deneklere internet üzerinden ulaştırılmıştır. Anketler araştırma yapılan organizasyonlardaki insan kaynakları ile koordineli olarak elektronik posta yoluyla tüm çalışanlara gönderilmiştir. Gönderilen anketlerin 418 adedinden yanıt alınmıştır. Geri dönme oranı % 26’dır. Anketlerin 74 adedinde çok fazla eksik cevap bulunması nedeni ile değerlendirmeye dâhil edilmemiştir. Araştırmanın kurgusundan dolayı sadece evli ve çift kariyerli ailelere mensup çalışanların anketleri değerlendirmeye alınmıştır. Sonuçta analizler 179 anket üzerinden yapılmıştır.

Araştırmaya dâhil edilenlerin % 31’i (n=56) kadın deneklerden oluşmakta ve %70.9’u (n=127) kamu da ve %29.1’i (n=52) özel sektörde çalışmaktadır. Deneklerin yaş ortalaması 37,2’dir. %7,3 (n= 13) ortaokul, % 14 (n= 25) lise, %3,9 (n=7) ön lisans, %55,3 (n= 99) lisans ve geriye kalan %19 (n= 35) lisansüstü mezundur. Deneklerin %44,1 (n= 79) 5 yıl ve daha az, %17,8 (n= 32) 6-9 yıl, %23 (n= 41) 10-14 yıl ve %15,1 (n= 27) 15 yıl ve iş deneyimine sahiptir. Deneklerden %30’unun (n=54) sadece bir tanesinin, %35,6’sının (n=64) her ikisinin ve %34’ünün (n=61) hiç birisinin ebeveynleri aynı şehirde ikamet etmektedir.

3.2.2. Veri Toplama

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Üç bölümden oluşan anketin birinci bölümünde cevaplayıcı profili hakkında bilgi elde etmek amacıyla demografik sorular sorulmuştur. İkinci bölümde iş tatmini, üçüncü bölümde ise yaşam tatmini ile ilgili ölçeklere yer verilmiştir. Ölçeklerin geçerlik analizleri kapsamında daha önce diğer araştırmacılar tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçeklerin geçerliliğini tespit etmek için AMOS 6.0 paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır.

İş Tatmini Ölçeği: İş tatmini ölçeği olarak, Schneider ve Dachler (1978) tarafından geliştirilen, Türkçe’ye Ergin (1997) tarafından çevrilen, yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizlerinde uygun bulunan (Ergin, 1997; Toker, 2007) iş tatmin ölçeğinin, işin kendisinden duyulan tatmini ölçen dört sorusu kullanılmıştır. Ölçek; “yaptığım işi kendim için tatmin edici buluyorum, yaptığım iş beni gururlandırıyor, yaptığım iş zevkli bir iş olarak görüyorum, yaptığım iş anlamlı ve önemli buluyorum” ifadelerini içermektedir. Her madde için “kesinlikle katılmıyorum” ile “tamamen

katılıyorum” arasında değişmek üzere 1’den 7’ye kadar seçenek sunulmuştur. Yapılan DFA sonucunda, ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır ($X^2/SS= 3.17$, $RMSEA= 0.11$, $NIFI= 0.98$, $CFI= 0.99$, $GFI= 0.98$). Yapılan güvenirlik analizi sonucunda Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,93 olarak bulunmuştur.

Yaşam Tatmini Ölçeği: Yaşam tatminini ölçmek amacıyla Diener vd. (1985) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Bekmezci ve Mert (2013) tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek, “ideallerime yakın bir hayatım var, hayat koşullarım mükemmeldir, hayatımdan memnunum, şimdiye kadar hayattan istediğim önemli şeylere sahip oldum, tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmedim” ifadelerini içeren 5 maddeden oluşmaktadır. Her madde için “kesinlikle katılmıyorum” ile “tamamen katılıyorum” arasında değişmek üzere 1’den 7’ye kadar seçenek sunulmuştur. Yapılan DFA sonucunda, ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır ($X^2/SS=2.56$, $RMSEA= 0.09$, $NIFI=0.96$, $CFI=0.97$, $GFI=0.97$). Yapılan güvenirlik analiz i sonucunda Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,85 olarak bulunmuştur.

3.3. Bulgular

3.3.1. Cinsiyetin Etkisi

İki kariyerli ailelerde eşlerin iş tatmininin ve yaşam tatmininin cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği bağımsız örneklem t testi ile test edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre iki kariyerli ailelerde eşlerin iş tatminine [$t(177)=1.528$, $p>0.05$] ve yaşam tatminine [$t(177)=0.013$, $p>0,05$] ilişkin görüşleri arasında cinsiyetleri açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

3.3.2. Eşlerin Aynı İşyerinde Çalışma Durumunun Etkisi

İki kariyerli ailelerde eşlerin aynı işyerinde çalışması durumunda iş tatmininin ve yaşam tatmininin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t testi ile test edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; iki kariyerli ailelerde eşlerin aynı işyerinde çalışması ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur [$t(179)=2.67$, $p<0.05$]. Buna göre; eşi ile aynı iş yerinde görev yapan kadın çalışanlar (Ort.=5.85, ss=1.2) erkek çalışanlarla (Ort.=5.82, ss=1.5) kıyaslandığında erkek çalışanlardan daha fazla iş tatminine sahiptirler.

Buna karşın, iki kariyerli ailelerde eşlerin aynı işyerinde çalışması ile yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığı [$t(179)=0.43$, $p>0.05$] tespit edilmiştir.

3.3.3. Ebeveynle Aynı Şehirde İkamet Etmenin Etkisi

Araştırma anketinde çalışan eşlerin ebeveynleri ile aynı şehirde ikamet edip etmedikleri (sadece kendi ailesi, sadece eşinin ailesi ve her iki ailenin ikamet edip etmeme durumu) demografik sorularda sorulmuştur. Bu kapsamda, iki kariyerli ailelerin aynı şehirde yaşaması nedeniyle ailelerinden destek görmesi (aynı şehirde ikamet etme durumları) durumunun iş ve yaşam tatminlerini nasıl etkilediği incelenmiştir. Varyans Analizi sonucu elde edilen bulgulara göre; eş ebeveynlerinin aynı şehirde ikamet etmelerinin iki kariyerli ailelere mensup çalışanların yaşam tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisi yokken [$F(3, 175)=0.439$, $p>0.05$], iş tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir [$F(3, 175)=0.014$, $p<0.05$]. Buna göre; sadece eşinin ailesinin aynı şehirde ikamet ettiğini çalışanlar (Ort.=6.02, ss=1.2) sadece kendi ailesinin aynı şehirde ikamet eden çalışanlara göre (Ort.=4.76, ss=1.5) daha yüksek bir iş tatminine sahiptirler.

3.3.4. Kamu ve Özel Sektörde Çalışmanın Etkisi

İki kariyerli ailelerde eşlerin iş tatmininin ve yaşam tatmininin kamu ve özel sektörde çalışmalarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği bağımsız örneklem t testi ile test edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre iki kariyerli ailelerde eşlerin iş ve yaşam tatminlerinin kamu ve özel sektörde çalışmalarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir [$t(177)=1.736$, $p>0.05$; $t(177)=-1.116$, $p>0,05$].

3.3.5. Çalışılan Departmanın Etkisi

İki kariyerli ailelerde eşlerin çalıştıkları departmanlarının iş ve yaşam tatminlerini nasıl etkilediği ilişkisiz örneklem için varyans analizi ile test edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; çalıştıkları departmanların iki kariyerli ailelere mensup çalışanların iş tatminleri [$F(8, 170=1.145, p>0.05)$] ve yaşam tatminleri [$F(8, 170=1.767, p>0.05)$] üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Ülkemizde her geçen gün kadınların iş hayatına aktif katılımları artmakta olup bu artış sosyo-ekonomik gelişimimiz açısından da desteklenmekte ve teşvik edilmektedir. Bu tablonun doğal bir sonucu olarak da, her iki eşin de çalıştığı iki kariyerli ailelere mensup çalışan sayısı artmaktadır.

İki kariyerli ailelere mensup diğer bir ifade ile hem karı hem de kocanın çalıştığı ailelerdeki çalışan sayısı artış, gerek kamu gerekse özel sektörde faaliyet gösteren organizasyonlar tarafından dikkate alması gereken bir husustur. İki kariyerli bir aileye mensup çalışanların iş ve özel yaşamlarındaki öznel iyi oluşlarında etkisi olan hususların araştırılması bu tip çalışanların iş ve yaşam kalitelerini artırmalarına katkı sağlayacaktır.

Yapılan bu çalışmada da iki kariyerli ailelerin iş ve yaşam tatminlerinde etkili olabileceği değerlendirilen bazı demografik değişkenler incelenmiştir. Bu kapsamda; cinsiyet, eşiyile aynı iş yerinde çalışma durumu, ebeveynlerle aynı şehirde ikamet etme durumu, kamu ve özel sektörde bulunma ve çalışılan departmanın iki kariyerli ailelere mensup çalışanların iş ve yaşam tatmini üzerinde etkili olup olmadığı araştırılmıştır.

Çalışmadan elde edilen bulgulara göre; araştırmadan kapsamında iş ve yaşam tatminini üzerinde farklılık yaratacağı düşünülen demografik faktörlerden hiç birisinin çalışanların yaşamdan duydukları tatmin seviyesini etkilemediği tespit edilmiştir. Böyle bir sonucun, yaşam tatminin etkileyen birçok diğer önemli değişkenin varlığı ile açıklanabileceği düşünülebilir.

Diğer yandan, iki kariyerli ailelere mensup çalışanların iş tatmini seviyelerinin, çalışmada incelenen demografik faktörlerden ikisi tarafından etkilendiği bulgusu elde edilmiştir. İş tatmini seviyesini farklılaştıran iki demografik değişken; çalışanın eşiyile aynı iş yerinde çalışma durumu ile kendi veya eşinin ebeveyniyle aynı şehirde ikamet durumudur. Buna göre; eşleri ile aynı iş yerinde çalışan kadın çalışanların aynı durumdaki erkeklere göre ve sadece eş ebeveyniyle aynı şehirde ikamet eden çalışanların kendi ebeveynleriyle aynı ilde ikamet eden çalışanlara göre daha yüksek bir iş tatminine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Eşleri ile aynı iş yerinde çalışan kadın çalışanların aynı durumdaki erkeklere göre (eşleri ile aynı iş yerinde çalışan erkek çalışanlar) daha yüksek bir iş tatminine sahip olması toplumumuzdaki sosyal yapı ve roller ile açıklanabilir. Eşleri ile aynı iş yerinde çalışan kadın çalışanların kocalarından destek ve yardım alması söz konusudur. Kültürümüzde kadınlar evde ve ev işlerinde kocalarına göre daha fedakârken buna karşın, erkekler de ev dışında daha ön planda dolayısıyla daha fedakâr bir roledir. Özellikle erkeğin ev dışında (örneğin iş yerinde çünkü iş yeri de ev dışıdır) eşine karşı daha koruyucu ve destek olması kadının iş tatminini olumlu etkilemekte ve artırmaktadır. Örneğin mesai gidiş ve çıkışında eşiyile birlikte hareket edebilmesi veya benzer başka konularda eşinden destek ve yardım görmesi söz konusudur. Diğer taraftan söz konusu bu yardım ve destekler erkek çalışan için kadın çalışanlarla kıyaslandığında bizim toplumumuz için daha azdır.

Araştırma kapsamında tespit edilen diğer bir bulgu da; sadece eş ebeveyniyle aynı şehirde ikamet eden çalışanların kendi ebeveynleriyle aynı ilde ikamet eden çalışanlara göre daha yüksek bir iş tatminine sahip olduğudur. Böyle bir bulgunun açıklanmasında etkili olabilecek faktörler de toplumumuzdaki sosyal ilişkiler, özellikle de akrabalık ilişkileri ile açıklanabilir. Kendi ailesi ile aynı şehirde ikamet eden birey bir anlamda onların hizmetine daha çok eğilir ve onlar için daha çok tedirgin olurken aynı durumda olan eşinin ailesi için nispeten daha az bir hizmet ve tedirginlik içerisine girebilir. Ayrıca, ebeveynlerden alınabilecek ve/veya istenebilecek destek (çocuk bakımı vb.)

açısından birey kendi ailesine fazla yük olmaktan çekinirken, her ne kadar etik bir tutum olmasa da eşinin ailesinden bu konularda destek ve yardım görmekten ve/veya talep etmekten nispeten daha az çekinmesi söz konusu olabilir. Ancak bu açıklamaların tamamen tahminlere dayandığı unutulmamalıdır. Araştırma bulgularını sadece burada belirtilen hususlarla açıklamaya çalışmak yanlış olacaktır.

Bundan sonra konu ile ilgili yapılacak çalışmalarda, bu araştırmanın sınırlılıklarını da giderecek daha kapsamlı incelemelerle devam edilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda; benzer çalışmaların, daha büyük örneklemelerde, farklı demografik faktörlerle tekrar edilmesine ihtiyaç vardır. Ayrıca ileriki akademik çalışmalarda, çalışanların iş performansları, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş-aile dengesi vb. değişkenler üzerinde iki kariyerli aile mensubu olmanın etkileri incelenebilir.

Araştırmadan elde edilen bulguların iş hayatına uyarlanması dikkate alındığında; kadın çalışanların iş tatmininde eşleriyle birlikte, onlarla aynı organizasyonda çalışmalarının olumlu bir etki yarattığı göz önüne alınırsa, kadın çalışanların istihdamında bu hususun onların iş verimliliğine olumlu yansıtacak bir etki oluşturabileceği insan kaynakları uygulayıcılarına bir ışık tutabilecektir.

KAYNAKLAR

- Acar, A.C. (1994). İki kariyerli aileler ve işletmeler. *Yönetim*, 17, 21-29.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 4, 1-25.
- Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work to family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Bekmezci, M. ve Mert, İ.S. (2013). Yaşam tatmini ölçeğinin türkçede geçerlilik ve güvenilirlik Çalışması. *I. Örgütsel Davranış Kongresi*, 420-428.
- Benin, M.H. & Nienstedt, B.C. (1985). Happiness in single and dual-earner families: The effects of marital happiness, job satisfaction, and life cycle. *Journal of marriage and family*, 47, 975-984.
- Bhowon, U. (2013). Role salience, work-family conflict and satisfaction of dual-earner couples. *Journal of business studies quarterly*, 5(2), 78-90.
- Çivitci, A. (2007). Çok boyutlu öğrenci yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Eurasian Journal of Educational Research*, 26, 51-60.
- Diener Ed, Emmons, Robert A., Larsen, Randy J. & Sharon Griffin (1985). The Satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. & Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Ellickson, M.C. (2002). Determinants of job satisfaction of municipal government employees. *State and Local Government Review*, 31(3), 343-358.
- Ergin, C. (1997). Bir iş doyumu ölçümü olarak iş betimlemesi ölçeği: Uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12(39), 25-36.
- Eryılmaz, A., ve Öğülmüş, S. (2010). Ergenlikte öznel iyi oluş ve beş faktörlü kişilik modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 189-203.
- Gadermann, A.M., Schonert-Reichl, K.A. & Zumbo, B.D. (2010). Investigating validity evidence of the satisfaction with life scale adapted for children. *Soc Indic Res*, 96, 229-247.
- Güvenç, B. (2010). *İnsan ve kültür*. İstanbul: Boyut Yay.
- Haybron, D. (2007). Life satisfaction ethical reflection and the science of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 8(1), 99-138.
- Hewlett, S.A. & Luce, C.B. (2005). Off-ramps and on-ramps: Keeping talented women on the road to success. *Harvard Business Review*, 83(3), 43-54.
- Hsieh, C.M. (2003). Counting importance: The case of life satisfaction and relative domain importance. *Social Indicators Research*, 61(2), 227-240.
- Ishfaq A., Usman, A. & Rana, S.L. (2011). Jobs satisfaction mediates relationship between facets of job and citizenship behavior: a study of female employees of banking sector of Pakistan. *Information Management and Business Review*, 3(4), 228-234.
- Iverson, R.D. & Maguire, C. (2000). The relationship between job and life satisfaction: Evidence from a remote mining community. *Human Relations*. 53(6), 807-839.

- İnceoğlu, M. (2004). *Tutum algı iletişim*. Ankara: Elips.
- İşcan, Ö.F. ve Timuroğlu, M.K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- Jagodzinski, W. (2010). Economic, social, and cultural determinants of life satisfaction: Are there differences between Asia and Europe?. *Soc Indic Res*, 97, 85-104.
- Judge, T.A. & Locke, E.A. (1993). Effect of dysfunctional thought process on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 475-490.
- Keklik, B. ve Çoşkun Us, N. (2013). Örgütsel adalet algılamalarının iş tatminine etkisi: Hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 143-161.
- Lucas, R.E., Diener, E. & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 616-628.
- Marques, S.C., Pais-Ribeiro, J.L. & Lopez, S.J. (2007). Validation of a Portuguese version of the students' life satisfaction scale. *Applied Research in Quality of Life*, 2, 83-94.
- Märtin, D. (2005). *İyi, mükemmelden daha iyidir*. Çev.: Akın Kanat, İzmir: İlya.
- Mizrahi, R. ve Aracı, H. (2010). Kadın yöneticiler ve cam tavan sendromu üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 149-156.
- Moore, T. (2009). *İş: Hayatın kalbi*, Çev.: Çağla Yılmaz, İstanbul: İKÜ Yayınevi.
- Myers, D.G. & Diener, E. (1995), "Who is happy?". *Psychological Science*, 6, 10-19.
- Northouse, P.G. (2014). *Liderlik kuram ve uygulamaları*, 6.baskıdan Çev. Ed.: Cengiz Şimşek, İstanbul: Sürat Yay.
- Ozben, S. (2013). Social skills, life satisfaction and loneliness in Turkish University students. *Social Behavior and Personality*, 41(2), 203-214.
- Özkalp, E. Ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yay.
- Pavot, W. & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172.
- Pınar, İ., Kamaşak, R. ve Bulutlar, F (2008). İş tatmini oluşturan boyutların toplam tatmin üzerindeki etkilerinin doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmesi üzerine Türk işletmelerinde bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 151-166.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2012). *Örgütsel davranış*. Çev.Ed.: İnci Erdem, Ankara: Nobel.
- Rose, S. & Hartmann H. (2004). The Long-term gender gap. *Challenge*, 47(5), 30-50.
- Sandberg, S. (2014). *Lean in*, Çev.: Zeynep Koçak Yılmaz, 7.b., İstanbul: CEO Plus Yay.
- Schneider, B. & Dachler, H.P. (1978). A note on the stability of the job descriptive index. *Journal of Applied Psychology*, 63(5), 650-653.
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Türkçe Sözlük (1988). *Türk Dil Kurumu Yayınları* Nu.: 549, Ankara.

-
- Veenhoven, R. (2000). The four qualities of life: Ordering concepts and measures of the good life. *Journal of Happiness Studies*, 1, 1-39.
- Yang, X. & Wang, Weije (2013). Exploring the determinants of job satisfaction of civil servants in Beijing, China. *Public Personnel Management*, 42(4), 566-587.
- Yeşil, S. ve Dereli, S.F. (2012). Örgütsel adalet ve iş tatmini üzerine bir alan çalışması. *Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 105-122.
- Yiğit, R., Dilmaç, B. ve Deniz, M.E. (2011). İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi*, 13(3), 1-18.
- Citation Information/Kaynakça Bilgisi:** Mert, İ. S. ve Bekmezci, M., (2016). İki kariyerli aile çalışanlarında iş ve yaşam tatmini. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 43-53.