

## Sağlık Sektöründe Çift Kariyerli Eşler: Hemşire Çiftlerle Nitel Bir Çalışma\*

Emine ŞENER\*\*  
Mustafa KOCAOĞLU\*\*\*  
Hülya BAYBEK\*\*\*\*  
Arzu KIVRAK\*\*\*\*\*

### ÖZ

Çalışma hayatına kadının etkin katılımı ile gündeme gelen çift kariyerli eşler, yapısı gereği sorunlu bir aile yaşantısını da beraberinde getirmektedir. Literatürde farklı şekillerde tanımlanan çift kariyerli eşler bu çalışmada; farklı ya da aynı kurumda çalışan ve kariyer seçimleri birbirine benzeyen çiftler olarak ele alınmıştır. 2007 yılından beri Türkiye gündeminde olan “erkek hemşire” olgusu bu çalışmada çift kariyerli eşler bağlamında analiz edilecektir. Her geçen gün sayıları artan erkek hemşirelerin meslektaşları ile yaptıkları evlilikler sonucu ortaya çıkan durumu çift kariyerli eşler bağlamında değerlendiren araştırmanın örneklemini araştırmacılar tarafından kariyer yönetimi amaçlı boylamsal olarak (2008-2017 yılları arasında) takip edilen hemşirelik bölümü öğrencisi iken evlenme kararı alan ve mezuniyet sonrası evlenen çiftler oluşturmaktadır. Araştırmaya dâhil olmayı kabul eden toplam 16 çifte ait veriler Haziran 2017 tarihinde yarı yapılandırılmış ve tamamı açık uçlu 16 sorudan oluşan bir form ile toplanmıştır. Gerek katılımcıların her birinin farklı şehirde olması gerekse çalışma koşullarından dolayı veriler elektronik olarak toplanmıştır. Araştırmadan elde edilen nitel veriler içerik analizi ve betimsel analiz kullanılarak yorumlanmıştır. Metinlerin analizi sonucu eşler; kariyer ortaklıklarından dolayı, çocuklarını daha sağlıklı yetiştirdiklerini, aynı dili kullanabildiklerini, eş zamanlı nöbet tutup izinli olabildiklerini, eşine yardımı birlikte yaşamın sıradan bir hali olarak gördüklerini belirtmiştir. Bunun yanı sıra kariyer planlamasında erkekler eşleriyle kendileri eşit olarak algılamak kadınlar anneliğin ister istemez önceliği değiştirdiğini belirtmişlerdir. Çiftler, kurumda sosyal desteğin azlığını, ebeveyn ve kurum desteğinin olmadığı durumlarda çocuk bakımının ilişki üzerinde hasarlar oluşturduğunu, toplumun hala alışmadığını, ev içinde rollerin karıştığını belirterek aile ve toplumsal yaşama olumsuz yansımalarına dikkat çekmişlerdir. Bedensel ve zihinsel çaba gerektiren bir meslek olan hemşirelik mesleğini sürdüren eşlerin iş ve aile yaşantısında mesleğin özelliklerinden kaynaklı sorunlar yaşadığı ancak çiftlerin olumlu bir bakış açısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, kurumsal sosyal desteğin aile ve çocuk lehine bir çaba olacağı gerçektir.

**Anahtar Kelimeler:** Çift Kariyerli Eşler, İş-Yaşam dengesi, Kariyer Yönetimi, Hemşireler, Nitel Çalışma

\* Bu çalışma Ahi Evran Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimince IIB.A4.17.006 Proje Numarası ile desteklenmiş ve 13-15 Ekim 2017 tarihlerinde Trabzon’da gerçekleştirilen 1. Uluslararası 11. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi’nde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, eminesener@gmail.com

\*\*\* Doç. Dr. Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, m\_kocaoglu@hotmail.com

\*\*\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Fethiye Sağlık Bilimleri Fakültesi/Hemşirelik Bölümü, bhulya@mu.edu.tr

\*\*\*\*\* Öğr. Gör. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Fethiye Sağlık Bilimleri Fakültesi/Hemşirelik Bölümü, akivrak@mu.edu.tr

## Dual Career Couples in the Health Sector: A Qualitative Study with Nurse Couples

### ABSTRACT

*Dual career couple issue, which has come to the fore in business life with the active involvement of women, brings about a problematic family life in its wake as well. Dual career couple issue, which has been defined in various forms in the literature, has been taken in this study as couples who work in the same or different organizations but with similar career choices. "Male nurses", which has been on the agenda in Turkey since 2007, will be analyzed in the context of dual career couples in this study. To study and assess the current status in marriages of male nurses, whose number has grown increasingly, with their colleagues in the context of dual career couples. The sample of the study comprises nurses [who have decided to marry while still a student of nursing department and got married right after graduation] that have been monitored longitudinally (between 2008 and 2017) by researchers towards career management goals. Data from 16 couples who volunteered to take part in the study were semi-structured in June 2017 and gathered through a form made up of 16 open-ended items. All the data had to be collected on the electronic medium due to the fact that all the subjects were from different towns and also unfavorable study conditions. Qualitative data obtained from the study have been interpreted through content analysis and descriptive analysis. As a result of the analysis of texts, couples have stated that they could raise their children much better, use the same language, be on duty and be on leave at the same time and males could take assisting their spouses as a normal routine of life because of their career partnerships. On the other hand, while males regard themselves as equal in terms of career planning, females indicated that maternity has inevitably reordered their priorities. Accentuating the adverse repercussions of this issue to family and social life environments, couples pointed out that social support in the workplace is inadequate, that childcare causes severe damages on relationship in cases where parental or institutional support is not available, that community has not yet got used to it and that there is a role conflict in the household. It has been established that couples who are working as a nurse, which is a wearisome and mentally fretting job, do suffer from problems in their workplaces and family lives by the very nature of their jobs, but they still keep a positive attitude towards life. In this context, it is a fact that institutional social support will be of great benefit for the child.*

**Keywords:** Dual Career Couples, Work-Life Balance, Career Management, Nurses, Qualitative Research

### I. KURAMSAL ÇERÇEVE

Gerek çalışma yaşamında meydana gelen gelişmeler gerekse bu değişimlerin kadınlar üzerindeki etkilerden kaynaklı günümüz aile yapısını da doğrudan etkileyen "çift kariyerli eşler" olgusu hem iş hem de yaşam sorunu olarak ele alınıp incelenmesi gereken bir problemdir. Kadının çalışma yaşamındaki rolündeki değişimlerin uzantısı olarak kendini göstermiş olan olgu kadın/lık rolüne de farklı bir bakış getirmiştir. Önce aile ekonomisine katkı sağlamak için bir işgücü olarak algılanan kadın süreç içinde ileri seviye eğitim ve deneyimle kariyer odaklı olmaya başlamış ve erkeklerle aynı kariyer planlarına ortak olmuştur. Her ne kadar 1970'lere kadar dayanan bir olgu olsa da çalışma yaşamına ait dinamiklerin değişimiyle tekrar ele alınması gereken konulardan biri olarak dikkatimizi çekmektedir. Türkiye kaynaklı çalışma sayısının azlığı, Ulusal Tez Merkezi, EBSCO, ULAKBİM Ulusal Veri Tabanları, Google Scholar üzerinden yapılan taramalarda tespit edilmiştir. Ancak ilginç bir şekilde çalışmaya doğrudan değinen 2 makale bir kitap ve bir adet de kitap bölümü mevcut iken olgunun nedeni ve sonucu ile ilgili olduğu düşünülen kadının çalışma yaşamındaki yeri ve iş-yaşam dengesi üzerine yapılmış çalışmalarda konuya dolaylı olarak değinilmiş ya da kısaca yer verilmiştir. Elbette herhangi bir konunun araştırmacı tarafından problem olarak seçilirken birçok değişkenin rol aldığı bir gerçektir. Burada çift kariyerli eşler üzerine yapılan çalışmaların ve düzenlemelerin kılığını açıklamak için belki de Tablo 1'de 2016 yılına ait verilmiş olan, 15 yaş ve üzeri erkek nüfus ile 15 yaş ve üzeri kadın nüfus ve 15 yaş ve üzeri toplam nüfus üzerinden yapılan istatistiki çalışmalar

sonucu elde edilen işgücüne katılım oranları (erkek kadın ve toplam işgücü katılım) (TÜİK 2017) destek olabilecek niteliktedir.

**Tablo 1. Türkiye ve Diğer Bazı Ülkelerin Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları (%)**

Ülke Adı	Erkek İşgücüne Katılma Oranı	Kadın İşgücüne Katılma Oranı	Kadın İş Gücü	İşgücüne Katılma Oranı
Almanya	66,3	54,5	46,3	60,3
Finlandiya	61,9	54,8	48,1	58,2
İngiltere	68,6	57,0	46,4	62,7
Makedonya	68,0	43,9	39,8	55,8
İsveç	68,1	60,8	47,4	64,4
Türkiye	72,0	32,5	31,6	52,0
ABD	68,3	55,9	45,8	62,0

Yukarıdaki tabloda gelişmiş ve AB üyesi ülkelerden birkaçı ile Türkiye'ye ilişkin verilen istatistikler dikkate alındığında 2016 yılı itibarıyla en yüksek erkek işgücüne katılım oranına sahip olan Türkiye en düşük kadın işgücüne katılım oranına sahiptir. Kadının işgücüne katılım oranının diğer ülkelere göre düşüklüğü insan kaynaklarında bir sorun olarak algılanan çift kariyerli eşler üzerine eğilmeyi nispi olarak etkilemiş olabilir. Ancak gene TÜİK verileri (Tablo 2) dikkate alındığında, 15-64 yaş kadın nüfusun işgücüne katılım oranı her geçen gün artmaktadır.

**Tablo 2. Yıllara Göre İşgücüne Katılma Oranı**

15-64 yaş Kadın	Yıllar	%
	2014	33,6
	2015	35,0
	2016	36,2

Kadının işgücüne katılım oranındaki artış çift kariyerli eş oranını da etkileyecektir. Ayrıca yapılan çalışmalar kadın çalışsa dahi üçlü rolünü (anne, eş ve işgören) sürdürmeye devam ettiğini göstermektedir (Aytaç 2002). Bu üçlü rol, çift kariyerli eşler olgusunun ele alınması gerekliliğini de artırmaktadır. Türkiye koşullarına göre bilimsel çözüm önerileri ile iş-yaşam kalitesinin artırılması gayesiyle planlanan bu çalışma ile çift kariyerli eşler olgusu hemşireler üzerinden araştırılarak iş ve yaşam üzerindeki etkileri ortaya konularak çözümler üretilmeye çalışılacaktır.

### 1.1. Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Avantajlar ve Dezavantajlar

Çift kariyer, her şeyden önce eşlerden birinin kariyeri için yer değiştirmesi durumunda diğer eşi de birlikte gitme veya kalma seçeneği ile karşı karşıya bırakmaktadır. Eşin birlikte gitmeyi tercih etmesi durumunda ise, eşlik eden eşin mevcut işini bırakarak gidilen yerde iş araması, kariyer hareketliliğinin çift yönlü gerçekleşmesine neden olmaktadır. Çalışmalar, göçmen çalışanların yaklaşık %80'inin evli olduğunu ve %70'inden fazlasının bu görevlendirmelere aileleri ile birlikte gittiğini göstermektedir (Seymen 2004).

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 rodedir. Özellikle erkeğin ev dışında (örneğin iş yerinde) 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 (Mert, Bekmezci 2016).

## 1.2. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Bu araştırma, çalışma yaşamına kadının aktif olarak katılımı ve kariyer hedeflerini her geçen gün artırdığı gerçeğinden hareketle hem iş hem de yaşam üzerinde etkili bir süreç olan iş hayatında çift kariyerli eşlerin mevcut durumunu ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmanın örneklem grubu başlangıçta kadın mesleği olarak nitelendirilen ancak 2007 yılından itibaren yapılan kanuni düzenlemeler (Resmi Gazete 2007) ile erkek mesleği olarak da dikkat çeken hemşirelerdir. Dolayısıyla iş gerekleri açısından biri yoğun zihinsel çaba gerektiren diğeri yoğun bedensel çaba gerektiren iki meslek grubundaki eşlerin yaşadıkları sorunların ortaya konulması açısından araştırma önem arz etmektedir. Ayrıca Akın ve diğerleri (2017) tarafından Türkiye’de yapılmış olan iş-yaşam dengesi çalışmalarına yönelik bir araştırmaları sonucunda özellikle sağlık çalışanları iş yaşam dengesinin incelenmesinin gerekli olduğu örneklem grubu olarak nitelendirilmesi araştırmanın önemini destekler niteliktedir. Bunun yansıra çalışmanın hemşire örnekleminin araştırmacılar tarafından boylamsal olarak takip edilen bir grup olması sağlık bilimleri fakültesi hemşirelik bölümü öğrencisi iken (nişanlanan, sözlünen) evlenme kararı alan ve mezuniyet sonrası evlenen çiftler ayrıca önem arz etmektedir.

Araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Aynı meslekten olmanın aile içi rollere etkisi nasıldır?
2. Aynı meslekten olmanın aile içi ilişkilere ve iletişime etkisi nasıldır?
3. Aynı meslekten olmanın evlilik yaşantısındaki mutluluğa etkisi nasıldır?
4. Aynı meslekten olmanın evlilik kalitesine etkisi nasıldır?
5. Aynı meslekten olmanın çalışma yaşamındaki avantajları nelerdir?
6. Aynı meslekten olmanın çalışma yaşamındaki dezavantajları nelerdir?
7. Çalışılan kurumun sağladığı herhangi bir sosyal destek programının olup olmadığı varsa neler olduğu, yoksa nelerin olması gerektiği araştırılmıştır.

## II. GEREÇ VE YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın Modeli

Çalışma hayatına kadının etkin katılımı ile gündeme gelen çift kariyerli eşler, yapısı gereği sorunlu bir aile yaşantısını da beraberinde getirmektedir. Literatürde farklı şekillerde tanımlanan çift kariyerli eşler bu çalışmada; farklı ya da aynı kurumda çalışan ve kariyer seçimleri birbirine benzeyen çiftler olarak ele alınmıştır. 2007 yılından beri Türkiye gündeminde olan “erkek hemşireliği” çift kariyerli eşler bağlamında analiz tespit etmek amacıyla nitel desende planlanmış fenomenolojik (Olgu Bilim) bir araştırmadır. Fenomenolojik yaklaşım deneyimlerden anlam çıkarma çabasıdır. Burada temel amaç olguyu tanımlamak, farklı insanların olguya nasıl baktıklarını ortaya çıkararak ve ortak bir tarafı sergilemektir (Yıldırım, Şimşek 2005).

## 2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini araştırmacılar tarafından kariyer yönetimi amaçlı boylamsal olarak (2008-2017 yılları arasında) takip edilen hemşirelik bölümü öğrencisi iken evlenme kararı alan ve mezuniyet sonrası evlenen ve evliliklerinin henüz ilk beş yılında olan hemşire çiftleroluşturmaktadır. Araştırmaya dâhil olmayı kabul eden toplam 16 çifte ait veriler Haziran 2017 tarihinde yarı yapılandırılmış ve tamamı açık uçlu 16 sorudan (demografik özelliklere ve aynı meslekte olmaya ait sorular) oluşan bir form ile toplanmıştır. Gerek katılımcıların her birinin farklı şehirde olması gerekse de çalışma koşullarından dolayı veriler elektronik olarak toplanmıştır. Araştırmada her eş farklı soru formu doldurarak katılmıştır. Çalışmaya katılan hemşirelere ait sosyo demografik özellikler Tablo 3'de verilmiştir.

## III. BULGULAR

Bu bölümde yapılan görüşmeler deşifre edilerek üç başlık altında sunulmuştur. Zaman doğrudan alıntılanarak bulgu zenginleştirilmiştir. Her geçen gün sayıları artan erkek hemşirelerin meslektaşları ile yaptıkları evlilikler sonucu ortaya çıkan mevcut durumu çift kariyerli eşler bağlamında ele alıp değerlendirilmiştir.

Tablo 3'de görüldüğü üzere çalışmaya katılan hemşire çiftelerden 9 çiftin aynı iş yerinde görev yaptığı, 12 çiftin çocuk sahibi olduğu ve 4 çiftin çocuk bakımını herhangi bir bakıcı ya da yardımcı olmadan çalışma şekillerini ayarlayarak sürdürdükleri tespit edilmiştir. Bu nedenle eşler aynı iş yerinde dahi olsa farklı zaman dilimlerinde çalışmak durumundadırlar. Ancak çocuğu olmayan çiftler aynı gün ve saatte hastanede çalışırken bunlardan bazıları yönetsel nedenlerden dolayı birlikte çalışma fırsatı yakalamadıklarını belirtmişlerdir.

Ailede kimin kariyerinin öncelikli olduğu sorusuna ise çiftlerden erkek olanlar daha çok eşlerinin öncelikli olduğunu çünkü kendilerinin böyle bir çaba içerisinde olmadıklarını ya da eşlerinin ağır çalışma koşullarından kurtulmasının bir yolu olarak farklı kariyer seçenekleri oluşturmaları gerektiğine ilişkin ifadeler kullanmışlardır. Ayrıca kadınlar da eşlerinin belirttiği ifadeler ek olarak daha başarılı ve ilgili olmaları nedeniyle kendi kariyerlerini öncelediklerini belirtmişlerdir. Bunun yanında bir katılımcı da anne olmanın kariyeri ertelediğini belirtmiştir. Aşağıda ailede kimin kariyerinin öncelikli olduğu sorusuna verilmiş bazı ifadeler doğrudan alıntılanmıştır:

- İkimizin de öncelikli... Ancak anne olmak kariyer planlarını bir süre engelliyor. (K4)
- Eşiminki öncelikli... Çünkü daha istekli ve şu an çalıştığı pozisyon itibari ile daha avantajlı. (K20)
- Benim önemli çünkü vardiyalı çalışmak aile yaşamı için çok zor oluyor. (K26)
- Eşimin... Onun benden daha başarılı olduğunu düşünüyorum. (K27)
- Ailede eşimin kariyeri öncelikli. Çünkü özellikle nöbetli çalışma sisteminden dolayı anne çocuğuyla yeterince zaman geçirememektedir. Sadece nöbetlerden kurtulmak için tabii ki kariyer yapılmaz ama öncelikli sebeplerden biri bu. Bir diğeri de kariyer yapmak için anne babaya göre pek zaman bulamamaktadır çocuktan dolayı. O yüzden eşimin kariyerini öncelikli olarak desteklemekteyim. (K29)
- ... kariyer sonucunda nöbetli çalışma sisteminden uzaklaşmak mümkün olamazsa eşim benim kariyerimi öncelikle desteklemektedir. (K30)
- Eşimin kariyeri önemli ben her türlü çalışırım bir sıkıntı yok onun rahat çalışmasını istiyorum hem kendi hem evi için hem çocuğumuz için... (K31)

- Benim kariyerim öncelikli... Çünkü gece nöbetlerinden dolayı çocuğumun uzağında olmak istemiyorum. Geceleri babadan daha çok bana ihtiyacı olduğunu düşünüyorum. (K32)
- Eşimin kariyer planları yok, benim kariyer planlarımı destekler (K15)

**Tablo 3. Çalışmaya Katılan Hemşire Çiftlere Ait Özellikler**

Katılımcı*	Cinsiyet**	Eşle Aynı Kurumda Çalışma Durumu	Çocuk Sahibi Olma Durumu	Çocuğun Bakımını Kimin Üstlendiği	Çalışma Şekli	Ailede Kimin Kariyeri Öncelikli Olduğu
K1	E	Hayır	Var	Birlikte	Farklı	Eşit
K2	K	Evet	Var	Birlikte	Fark	Eşit
K3	E	Evet	Var	Anne	Eş izinli	Eşit
K4	K	Evet	Var	Birlikte	Farklı	Benim
K5	K	Evet	Yok	-	Aynı gün	Eşit
K6	E	Evet	Yok	-	Aynı Gün	Eşit
K7	K	Evet	Var	Bakıcı	Farklı	Eşit
K8	E	Evet	Var	Bakıcı	Farklı	Öncelik
K9	E	Evet	Var	Bakıcı	Farklı	Öncelik
K10	K	Evet	Var	Bakıcı	Farklı	Benim
K11	K	Hayır	Var	Bakıcı	Farklı	Benim
K12	E	Hayır	Var	Bakıcı	Farklı	Eşimin
K13	K	Evet	Var	Birlikte	Farklı	Benim
K14	E	Evet	Var	Birlikte	Farklı	Eşimin
K15	K	Evet	Yok	-	Farklı	Benim
K16	E	Evet	Yok	-	Farklı	Eşimin
K17	E	Hayır	Var	Babaanne	Farklı	Eşit
K18	K	Hayır	Var	Babaanne	Farklı	Eşit
K19	E	Hayır	Var	Babaanne	Farklı	Eşimin
K20	K	Hayır	Var	Babaanne	Farklı	Eşimin
K21	E	Hayır	Yok	-	Aynı	Belli değil
K22	K	Hayır	Yok	-	Aynı	Belli değil
K23	K	Evet	Yok	-	Aynı	Eşit
K24	E	Evet	Yok	-	Aynı	Eşit
K25	E	Evet	Var	Bakıcı	Farklı	Eşimin
K26	K	Evet	Var	Bakıcı	Farklı	Benim
K27	E	Hayır	Var	Kreş	Farklı	Eşimin
K28	K	Hayır	Var	Kreş	Farklı	Benim
K29	E	Hayır	Var	Bakıcı	Farklı	Eşimin
K30	K	Hayır	Var	Bakıcı	Farklı	Benim
K31	E	Hayır	Var	Anneanesi	Farklı	Eşimin
K32	K	Hayır	Var	Anneanesi	Farklı	Benim

(\*Katılımcıların isimleri yerine onlara verilen kod kullanılmıştır. ) (\*\*E: Erkek, K: Kadın)

### **3.1. Aynı Meslekten Olmanın Aile İçi Rollerine Etkisine İlişkin Bulgular**

Araştırma kapsamında hemşire çiftlere sorulan sorulardan biri olan aynı meslekten olmanın aile içi rollere etkisine ilişkin olarak çiftler önemli oranda olumlu cevaplar vermişlerdir. Aynı alandan olmanın birbirini daha iyi anlamaya katkıda bulunduğu belirtilmiştir. Ayrıca bunun çocuk yetiştirmede de olumlu etkilere neden olduğunu belirtmişlerdir. Aşağıda ilgili soruya verilmiş bazı ifadeler doğrudan alıntılanmıştır.

- Evde iki sağlıkçının olması çocuğumuzu daha bilinçli yetiştirmemizi sağlıyor (K1)
- İkimiz de aynı hastanede çalıştığımız için ortamımız arkadaşlarımız yani her şeyimiz ortak. Eşimin nöbet arkadaşı benim de arkadaşım. Bu yüzden sorun çıkmıyor (K2)
- Aile içinde rolleri etkiliyor tabii, sonuçta işten geldiğin zaman çok yoruldu desene eşin de aynı meslekte o da aynı yorgunlukta, roller de karışık... (K3)
- Aynı meslekten olmak bir ayrıcalıktır bence çünkü konuşacak ortak konular çok fazladır. (K4)
- Rol çatışması olmuyor ve birbirimizin üzerinde baskı kurma durumu olmuyor. (K5)
- Rol çatışması olmaması, baskın karakterin olmaması gibi olumlu etkileri var. (K6)
- Rol olarak değişen bir durum yok, çocuk ikimizi de hastane çalışanı olarak kabullenmiş durumda, evde eşitlik hâkim herkes yapabildiği her işi üstlenebiliyor. Çamaşır ütü gibi işlerle genellikle eşim ilgileniyor ancak diğer işlerde ortak ya da (bulaşık, yemek, pazar gibi) ben ilgileniyorum. İş bölümü mevcut herkes yapabildiğini yapıyor. (K8)
- Mesleki açıdan rol kapsamında herhangi bir etkisi olduğunu düşünmüyorum fakat farklı günlerde nöbetlere kalmamız ailevi olarak birtakım problemlere sebep olabiliyor. (K9)
- İkimiz de nöbet usulü çalıştığımız için birbirimizi anlayışla karşılayabiliyoruz. Yorucu bir meslekte çalıştığımız için birbirimizi daha iyi anlayıp destek olabiliyoruz. (K10)
- Eşimle aynı mesleği yaptığımız için iş sonrası yorgunluk gibi durumlarımızı daha iyi anlayabiliyoruz. Bu nedenle dinlenme, çocuğa bakma, ev işi vb. olayları paylaşarak yapıyoruz. İkimiz de birbirimizi ruhen ve fiziklen anlayabiliyoruz. (K11)
- Aile içi rollerde bir etkisi yok aslında. Ben anne ve eş, o da baba ve eş... Çocuk biraz daha sağlık konularına hâkim, hastaneden ve doktordan korkmuyor. (K13)
- Olumsuz bir tarafı yok. İkimizin de dünya görüşü bence yeterli. Elimizden geldiğince her konuda doğru bir şekilde birikimlerimizi aktarabiliyoruz. Ben evde sağlık sektörü konuşmayı sevmediğim için (ki eşim bayılır) oğlum sıkılmıyor. Olumlu taraflarından biri de oğlum cpr yapmayı ve stetoskop demeyi (ne işe yaradığını da) biliyor. (K14)
- Aynı meslekten olmanın aile içi rolüme bir etkisi yok. (K17)
- Meslektaş olmak anne ya da bir eş olan rolümde bir etkisi olmadı. (K18)
- Aynı mesleği yapıyor olmamız birbirimizi anlamamızı kolaylaştırıyor. Ev içinde iş paylaşımı yapıyoruz. (K23)
- Aynı meslekten olmamız sebebiyle aile içi rolleri her ikimizde paylaşıyoruz. (K24)
- Anne- baba rollerine mesleğimizin bir etkisi yok, ancak eş olarak sorumluluklarımızı birbirimize devredebiliyoruz (temizlik, çocuk bakımı, alışveriş, finans yönetimi vs.). (K28)
- Birbirimizi iyi anladığımız durumlar oluyor iş ile kariyerle eğitimle ilgili konularda. (K31)
- Yemek hazırlama, çocuğa bakma, alışveriş yapma gibi rolleri ikimiz de üstleniyoruz. Bu nedenle kim müsait oluyorsa o gerekeni yapıyor. (K32)

Benzer şekilde, Japonya'daki sağlık kuruluşlarında çalışan hemşirelerin özelliklerini tanımlayarak, hemşire ailelerinde çatışmanın belirleyicilerini araştırmak amacıyla yapılan

çalışmada gece vardiyasının iş-aile çatışma dengesinde ve çocuk bakımında önemli derecede etkili olmadığı belirlenmiştir. (Fujimoto et al. 2008).

### 3.2. Aynı Meslekten Olmanın Aile İçi İlişkilere Ve İletişime Etkisine İlişkin Bulgular

Katılımcıların aynı mesleği icra etmelerinin aile içi ilişkilere ve iletişime etkisini belirlemek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar değerlendirildiğinde katılımcıların önemli bir kısmı gerek aile içi ilişkilere gerekse iletişim sürecine olumlu katkı sağladığını belirtmişlerdir.

- Eşimle dönüşümlü çalışıyoruz birbirimizi nöbet aralarında akşamları görüyoruz. (K1)
- Aynı hastanede olduğumuz için ben onun servisine ya da o benim odama çok rahat gelip gidebiliyor. Aynı şekilde kızımızda gelip gidiyor. (K2)
- Aynı meslekten olmak iletişime de büyük katkı sağlar. Konuşabileceğiniz ve ilgi çekici birçok konu vardır. Aile içinde ilişkilere de katkı sağlar çünkü aynı meslekten olmak birbirini anlamayı, empati yapmayı gerektirir. (K4)
- Ortak konuşabilecek konumuz çok fazla oluyor en önemlisi de birbirimizin psikolojisini çok iyi anlayabiliyoruz. (K5)
- Bazen evde hastane muhabbeti olabiliyor. Gün içinde yaşanan olumlu olumsuz durumlar eve yansıyor. Farklı birimlerde çalışıyor olmak daha avantajlı, stresli durum olursa daha kolay paylaşılabilir. Aynı birimde çalışılırsa aynı strese çok daha büyük tepkiler doğabilir. (K8)

Ancak katılımcılardan birkaçı, mesleğin yoğun ve yorucu olmasından kaynaklı zaman zaman olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Aşağıda bir katılımcıya ait ifade yer almaktadır:

- Babanın nöbet sıklığı, ailenin birlikte vakit geçirme olasılığını azalttığı için yer yer tartışmalar olmaktadır. Daha az iletişim kurmamıza sebep olmaktadır. (K30)

Hindistan'nın Coimbatore şehrindeki özel hastanelerde yapılan çalışmada çocuk bakımı, finansal ya da ilişki sorunları gibi ev içi sorunlar kişinin işini olumsuz etkileyebileceği bildirilmektedir (Shree 2012). Evdeki stresörler çalışma hayatını etkileyebilir ve tersi de olabilir. Örneğin, uzun saatler ya da evden uzakta çalışmak, daha fazla sorumluluk sahibi olmak, bir kişinin evini olumsuz etkileyebilir (Shree 2012). İran'da hemşirelerin çift rollerini yönetme deneyimlerini ve iş ile aile rolleri arasındaki denge çabalarının araştırıldığı çalışmada katılımcılar, "kocalarının çoğunun gece veya tatillerde çalışmaktan dolayı memnuniyetsiz olduğunu ve bu memnuniyetsizliği göstermenin bir yolu olarak eşlerinin ev işi yapmadıklarını" bildirmektedir (Lagerström et al. 2010).

### 3.3. Aynı Meslekten Olmanın Evlilik Yaşantısındaki Kalite ve Mutluluğa Etkisine İlişkin Bulgular

Katılımcılar aynı meslekten olmanın iletişim sürecine olumlu katkı sağladığını düşündükleri gibi bu durumun evlilik kalitesi ve mutluluklarını da olumlu etkilediğini belirtmişlerdir.

- İyi ki meslektaşım evlenmişim diyorum. Sohbetimiz de dostlarımız da ortak. Aynı mesleği yapmak özveri ve fedakârlık gerektirdiği için sonunda mutluluk kaçınılmaz oluyor. (K28)
- Çalışma şartlarını biliyorum. Bu yüzden empati kurabiliyorum. Eşim nöbet sonrası uyumak zorunda olduğu için, gün içinde geçirdiğimiz vaktin az olduğunu düşünüyorum. (K32)



### 3.4. Aynı Meslekten Olmanın Çalışma Yaşamındaki Avantajlarına İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamındaki katılımcıların tamamı aynı meslekten olmanın çok fazla avantajının olduğunu özellikle empati yapmak açısından yararlı olduğunu, eşler arasındaki uyumu da artırdığını da belirtmişlerdir. Yapılan işin içeriğinin eş tarafından bilinmesinin hem bilgi paylaşımı hem de işe ait olumsuzlukları daha iyi anlayıp çözüm üretme sürecine faydası olduğuna değinen katılımcılardan bazılarının cevapları aşağıda alıntılanmıştır.

- Nöbet ayarlayıp çocuğumuza bakıyoruz. Ya da nöbet ayarlayıp şehir dışına çıkabiliyoruz. (K1)
- Nöbetlerimizi ayarlayıp çocuğumuza birlikte dönüşümlü bakıyoruz. (K2)
- Çoğunlukla çalışma saatlerimizin aynı olması sebebiyle işe birlikte gidip gelebilmemiz... (K27)
- Aynı meslekten olmamızın avantajı; birbirimizle bazen bilgi alış-verişinde bulunmamıza ve birbirimize meslek hakkında önerilerde bulunmamıza katkı sağlıyor. (K29)
- Aynı meslekten olmamız, mesleki problemlerimiz olduğunda dertleşebilme ve gerçekten anlaşıldığımız duygusunu hissetmenin avantajlarını sağlamaktadır. (K30)

### 3.5. Aynı Meslekten Olmanın Çalışma Yaşamındaki Dezavantajlarına İlişkin Bulgular

Katılımcılar aynı meslekten olmanın önemli ölçüde avantaj olduğunu belirtse de iş ve iş ortamına ait bazı değişkenlerin bunu olumsuz olarak etkilediğini belirtmişlerdir. Özellikle mesleğe ait yoğun çalışma temposu ve çalışma şeklinin düzenlenememesinden kaynaklı sorunlar dile getirilirken, çocuk bakımı için zaman yaratmak adına yaşanan tablo aynı meslekten olmanın dezavantajı olarak karşımıza çıkmaktadır. Katılımcılara ait bazı ifadeler aşağıda yer almaktadır.

- Yöneticilerle bir sorun yaşasam aynı tepkiyi eşime de gösteriyorlar. (K1)
- Ben mesaili çalışıyorum. Eşim nöbet tutuyor. Bu yüzden birbirimizi pek göremiyoruz. (K2)
- Yaptığın işi, işin inceliklerini olumlu olumsuz yönlerini eşin bildiği için sıkıntı... (K3)
- Nöbet ve icap tuttuğumuz dönemlerde nöbet ve icapların günaşırı olması sebebiyle birbirimizi 2 ya da 3 gün göremememiz... (K27)
- İcap-nöbet durumunda görüşme sıklığının azalması... Tanıdık kişi ve ya amirlerle sorun yaşandığında eşinizin istemeden dâhil olması... (K28)
- Nöbetli çalışma sisteminin bazı zorluklarını yaşıyoruz. Nöbet listesini her zaman istediğimiz gibi ayarlayamıyoruz. Klinik durumuna göre bu istekler bazen tam olarak karşılığını bulamayabiliyor. (K29)
- Aynı meslekten olmamız, çocuğumuzun bakımı konusunda bize zorluk yaşatmakta ve birlikte plan yapma olanaklarımızı kısıtlamaktadır. (K30)

Medawar (2000) Genç Bilim adamına Öğütler kitabında karı koca bilim insanlarına ilişkin şu tespitte bulunmaktadır: *“Bazı kuruluşlar karı ve kocayı aynı bölümde çalıştırmama kuralını benimseyerek evli çiftlerden oluşan araştırma ekiplerini yasaklarlar. Bu kural herhalde düzen yanlısı idarecilerce adam kayırmayı engellemek ve gereken “tarafsızlığı” sağlayabilmek endişesiyle konulmuştur.... Etkili bir karı-koca ekibinin gerçekleşmesi için karı ve koca arasında tam olarak uygun bir sevginin var olması; mutlu çiftlerin, yılların*

*beraberliği sonucu elde ettikleri karşılıklı şefkat ve anlaşma duygusu ile çalışmaya beraberce başlamaları gerektiğine inanıyorum. Karı koca arasındaki rekabet özellikle yıkıcı olabilir. Bir zamanlar, ikisi arasında fazla bir yeterlilik farkı olmaması gerektiğini düşünürdüm; ancak şimdi pek emin değilim rekabetin boşuna olduğu açıkça anlaşıldığında iler kolaylaşabilir. Ancak, evli bir araştırma ekibi için şu davranış kuralı önemlidir: Bireyler araştırma sonucunu başarısını tek bir kişiye mal eden bir açıklama yapmamalıdır; bir eşin bütün artı puanları ötekine bırakması da hepsini üstlenmesi kadar kırıcı bir durumdur.”*

### **3.6. Çalışılan Kurumun Sağladığı Sosyal Destek Programına İlişkin Bulgular**

Katılımcıların tamamı kurumlarının herhangi bir sosyal destek sağlamadığını ve bu durumun aile ve çalışma hayatlarını önemli ölçüde olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Özellikle çocuk bakımının kurum tarafından desteklenmesinin kolaylaştırıcı bir unsur olacağı belirtilmiştir.

Literatürde benzer şekilde, Japonya'daki bir üniversite hastanesinde yapılan çalışma sonucunda evli olan hemşirelerin, çalışma ortamlarından çocuk yetiştirme izni ve yardımı beklentileri olduğu bulunmuştur (Tanaka et al. 2010).

## **IV. SONUÇ VE ÖNERİLER**

Temelde iş-yaşam dengesi bağlamında ele alınıp incelenmiş fakat toplumsal cinsiyet noktasında ayrıca ele alınıp incelenmesi gerektiği gerçeğiyle dikkate alınan çift kariyerli eşler olgusu bu çalışmada hemşireler ile yapılan görüşmelerle bu mesleğe ışık tutma gayesindedir. On altı hemşire çiftle anket ve görüşme formları ile yapılan çalışmada elde edilen bulgular neticesinde hemşireler ile yapılan görüşmelerin alana katkıda bulunduğu düşünülmektedir.

Araştırma sonucunda hemşireler; kariyer ortaklıklarından dolayı, çocuklarını daha sağlıklı yetiştirdiklerini, aynı dili kullanabildiklerini, eş zamanlı nöbet tutup izinli olabildiklerini, erkeklerin eşine yardımı birlikte yaşamının sıradan bir hali olarak gördüklerini belirtmiştir. Bunun yanı sıra kariyer planlamasında erkekler eşleriyle kendileri eşit olarak algılamak kadınlar anneliğin ister istemez önceliği değiştirdiğini belirtmişlerdir. Çiftler, kurumda sosyal desteğin azlığını, ebeveyn ve kurum desteğinin olmadığı durumlarda çocuk bakımının ilişki üzerinde hasarlar oluşturduğunu, toplumun hala alışamadığını, ev içinde rollerin karıştığını belirterek aile ve toplumsal yaşama olumsuz yansımalarına dikkat çekmişlerdir. Hemşireler ev içi rollerin iç içe geçtiğini, erkek ya da kadın diye ayırmadıklarını belirtse de ABD'de yapılan bir çalışmada, evli iki çocuklu çalışan çift kariyerli eşlerden kadının, ev işleri için 51,2; erkeğin ise 23,8 saat zaman harcadığı bulgusuna ulaşılmıştır (Aytaç 2001) ancak halen kadın hemşireler geçen onca yılda hala hem işte hem de evde aynı yükü taşımaya devam etmektedir. Bu nedenle çift kariyerli çiftler olgusu bağlamında özellikle kadınlara ait çalışma şartlarının düzenlenmesi aile ve çocuk lehine bir çaba olacaktır. Bedensel ve zihinsel çaba gerektiren bir meslek olan hemşirelik mesleğini sürdüren eşlerin iş ve aile yaşantısında mesleğin özelliklerinden kaynaklı sorunlar yaşadığı ancak çiftlerin genel olarak olumlu bir bakış açısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, kurumsal sosyal desteğin aile ve çocuk lehine bir çaba olacağı gerçektir. Ayrıca araştırma grubundaki çiftlerin evliliklerinin henüz ilk beş yılında olmasının araştırma sonuçları üzerinde etkili olabileceği düşüncesiyle bundan sonraki çalışmalarda farklı evlilik süresine sahip olan çiftler arasında görüş ayrılığı olup olmadığı araştırılabilir. Son olarak mevcut yasal düzenlemelerin fiili olarak uygulanması dahi birçok sorunun çözülmesine katkı sağlayacaktır.

## KAYNAKÇA

1. Akın A., Ulukök E. ve Arar T. (2017) İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme. **AKÜ İİBF Dergisi** 19(1): 113-124.
2. Aytaç S. (2001) **Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri**. Ezgi Kitapevi Yayınları, Bursa.
3. Demirel E. (2017) Çift Kariyerli Eşler (Aileler) Sorunu. **İnsan Kaynakları Yönetiminde Güncel Yaklaşımlar**. İçinde: Akdemir B. (Ed.). ss 67-90. Beta Basım Yayım Dağıtım. İstanbul.
4. Fujimoto T., Kotani S. and Suzuki R. (2008) Work–Family Conflict of Nurses in Japan. **Journal of Clinical Nursing** 17: 3286–3295.
5. Lagerström M., Josephson M., Arsalani N. and Fallahi-Khoshknab M. (2010) Striving for Balance Between Family and Work Demands Among Iranian Nurses. **Nursing Science Quarterly** 23(2): 166-172.
6. Medawar P. B. (2000) **Genç Bilim Adamına Öğütler**. TÜBİTAK Yayınları, Ankara.
7. Mert İ. S. ve Bekmezci M. (2016) İki Kariyerli Aile Çalışanlarında İş ve Yaşam Tatmini. **Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi** 1(1): 46-56.
8. Resmi Gazete (2007) **Hemşirelik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun**. Kabul Tarihi: 25.04.2007. Yayımlı Tarihi: 02.05.2007, Sayı: 26510.
9. Seymen O. A. (2004) Geleneksel Kariyerden, Sınırsız ve Dinamik / Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme. **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi** 23(1): 79-114.
10. Shree R. M. (2012) Work Life Balance & Job Stress of Critical Care Nurses in Private Hospitals at Coimbatore. **International Journal of Organizational Behaviour & Management Perspectives** 1(2): 79-85.
11. Tanaka S., Maruyama Y., Ooshima S. and Ito H. (2010) Working Condition of Nurses in Japan: Awareness of Work–Life Balance Among Nursing Personnel at A University Hospital. **Journal of Clinical Nursing** 20: 12–22.
12. TÜİK (2017). Uluslararası seçilmiş göstergeler. <https://biruni.tuik.gov.tr/>
13. Yıldırım A. ve Şimşek H. (2005) **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**. Güncelleştirilmiş Geliştirilmiş 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

