

**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
DOĞUM VE KADIN HASTALIKLARI HEMŞİRELİĞİ ANA BİLİM DALI**



**AKADEMİSYENLERİN ÇALIŞAN GEBELERE YÖNELİK
TUTUMU**

Yüksek Lisans Tezi

Serenay SEYMEN

Danışman
Prof. Dr. Özen KULAKAÇ

SAMSUN
2023

TEZ KABUL VE ONAYI

Serenay SEYMEN tarafından, Prof. Dr. Özen KULAKAÇ danışmanlığında hazırlanan “AKADEMİSYENLERİN ÇALIŞAN GEBELERE YÖNELİK TUTUMU” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından 26.9.2023 tarihinde yapılan sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Unvanı	Adı Soyadı ve Ana Bilim/Ana Sanat Dalı	Sonuç
Başkan	Dr. Öğretim Üyesi Gülay AKMAN Ondokuz Mayıs Üniversitesi Doğum ve Kadın Hastalıkları Hemşireliği Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Prof. Dr. Özen KULAKAÇ Ondokuz Mayıs Üniversitesi Doğum ve Kadın Hastalıkları Hemşireliği Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Dr. Öğretim Üyesi Elif KETEN EDİS Amasya Üniversitesi Doğum ve Kadın Hastalıkları Hemşireliği Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

Prof. Dr. Ahmet TABAK
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Hazırladığım Yüksek Lisans tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin Kaynaklar'da gösterilenlerden oluştuğunu, her unsurun enstitü yazım kılavuzuna uygun yazıldığını ve TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nin 3. bölüm 9. maddesinde belirtilen durumlara aykırı davranılmadığını taahhüt ve beyan ederim.

Etik Kurul Gerekli mi ?

Evet ☒ (Gerekli ise ekler kısmına ekleyiniz)

Hayır ☐

4/07/ 2023

Serenay SEYMEN

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı : AKADEMİSYENLERİN ÇALIŞAN GEBELERE YÖNELİK TUTUMU

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafından 4/07/2023 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı : % 17

Tek kaynak oranı : % 4 çıkmıştır.

4 /7/ 2023

Prof. Dr. Özen KULAKAÇ

ÖZET

AKADEMİSYENLERİN ÇALIŞAN GEBELERE YÖNELİK TUTUMU

Serenay SEYMEN

Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Doğum ve Kadın Hastalıkları Hemşireliği Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans, Eylül/2023

Danışman: Prof. Dr. Özen KULAKAÇ

Kadın, çalışma hayatına girişinden itibaren birçok sorun ile karşılaşmaktadır. Toplumun sahip olduğu yazılı olmayan fakat yerleşmiş olan ilkeler özellikle kadının gebelik süreçlerinde çalışma hayatını farklı yönlerde etkilemesine neden olmaktadır. Bu çalışmanın amacı toplumda aydın, gelişimin öncüsü olarak kabul edilen akademisyenlerin çalışan gebelere yönelik tutumunu ortaya koymaktır. Çalışma Şubat 2022-Aralık 2022 tarihleri arasında, Ondokuz Mayıs Üniversitesi (OMÜ)'ne bağlı olarak çalışan akademisyenlerin çalışan gebelere yönelik tutumu saptamak amacıyla tanımlayıcı olarak gerçekleştirilmiştir. Evrende yer alan 2411 akademisyenden çalışmaya katılan 340 kişi araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Veriler Kişisel Bilgi Formu ve Çalışan Gebelere Yönelik Tutum Ölçeği (ÇGYTÖ) kullanılarak yüz yüze görüşme ve Google form üzerinden toplanmıştır. Verilerin analizi ortalama, standart sapma, Kolmogorov-Smirnow testi, bağımsız gruplar arası t testi, Varyans Analizi (F testi), Pearson korelasyon analizi ile yapılmıştır. Çalışmanın tamamında anlamlılık düzeyi olarak $p < 0.05$ kabul edilmiştir. Araştırma bulgularına göre katılımcıların ÇGYTÖ puan ortalamalarının $111.32(\pm 15.64)$ ve olumlu yönde yüksek olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet, ÇGYTÖ ve tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa neden olan tek değişkendir ($p < .0001$). Eğitim durumu yüksek lisans yapmış kişilerde ÇGYTÖ ve Çalışan Gebenin Sağlık ve İzin Hakkı, Çalışan Gebeye Yönelik Destek alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlılık nedeni iken ($p < 0.05$) tek çocuk sahibi olma ÇGYTÖ ve Çalışan Gebeye Yönelik Ön Yargı alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık nedeni ($p < 0.05$) olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda, cinsiyet, eğitim durumu, çocuk sahibi olma, aynı birimde uzun süre çalışıyor olmanın çalışan gebelere yönelik tutumu etkileyen değişkenler olarak saptanmıştır. Hemşireler akademisyenlerin çalışan gebelere yönelik tutumunu bilerek hem kadını hem de akademisyenleri güçlendirerek toplumsal dönüşüm yaratmaya katkıda bulunmaları önerilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre hemşirelik eğitimi, uygulaması ve araştırmasına yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Gebelik, Çalışan gebe, Akademisyen, Tutum

ABSTRACT

ATTITUDES OF ACADEMICIANS TOWARDS WORKING PREGNANT WOMEN

Serenay SEYMEN

Ondokuz Mayıs University

Institute of Graduate Studies

Department of Gynecology Nursing Programme

Master, September/2023

Supervisor: Prof. Dr. Özen KULAKAÇ

Women face many problems from the moment they enter working life. The unwritten but established principles of the society affect women's working life in different ways, especially during pregnancy. The aim of this study is to reveal the attitude of academics, who are considered intellectuals and pioneers of development in society, towards working pregnant women. The study was conducted as a descriptive study between February 2022 and December 2022 to determine the attitude of academics working at Ondokuz Mayıs University (OMU) towards working pregnant women. Of the 2411 academicians in the population, 340 people who participated in the study constituted the sample of the research. Data were collected through face-to-face interviews and Google forms, using the Personal Information Form and the Attitude Scale Towards Working Pregnant Women (ASTWP). Data analysis was done with mean, standard deviation, Kolmogorov-Smirnow test, independent intergroup t test, Analysis of Variance (F test), Pearson correlation analysis. $P < 0.05$ was accepted as the significance level in the entire study. According to the research findings, it was determined that the participants' average CGAST score was $111.32 (\pm 15.64)$ and was positively high. Gender is the only variable that causes a statistically significant difference in the ASTWP and all its sub-dimensions ($p < .0001$). While education level is the reason for a statistically significant difference ($p < 0.05$) in the sub-dimensions of ASTWP and Prejudice towards Working Pregnant Women and Health and Leave Right of Working Pregnant Women among people with a master's degree, having only one child is the reason for a statistically significant difference in the sub-dimensions of ASTWP and Prejudice Towards Working Pregnant Women (It was determined as $p < 0.05$). As a result of the research, gender, educational status, having children, and working in the same unit for a long time were determined as variables affecting the attitude towards working pregnant women. It has been suggested that nurses, knowing the attitude of academicians towards working pregnant women, should contribute to social transformation by empowering both women and academicians. According to the research results, suggestions were made for nursing education, practice and research.

Keywords: Pregnancy, Working pregnant, Academician, Attitude

ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR

Tez konumun belirlenmesinden sonuçlandırılmasına kadar geçen sürede gece gündüz demeden değerli bilgilerini benimle paylaşan, sabırla ve ilgiyle beni dinleyip elinden geleni yapan, samimiyetini benden esirgemeyen, mesleki hayatımda da verdiği değerli bilgilerden hep faydalanacağım sevgili danışman hocam Sayın Prof. Dr. Özen KULAKAÇ'a,

Lisans ve Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve deneyimlerinden faydalandığım başta hocalarım Sayın Prof. Dr. İlknur AYDIN AVCI, Dr. Öğr. Üyesi Gülay AKMAN, Araş. Gör. Nedime Gül Doğan ve tüm bölüm hocalarıma,

Çalışmaya katılmayı kabul eden tüm OMÜ akademisyenlerine,

Tez sürecim boyunca bana destek olan arkadaşlarıma,

Beni yetiştiren ve hayatımın her anında desteğini yanımda hissettiğim, beni sonsuz şefkatiyle sabır ve anlayışla karşılayan, büyük fedakarlıkla büyüten canım anneme sonsuz teşekkürlerimi iletir; sevgi, saygı ve minnetlerimi sunarım.

Serenay SEYMEN

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL VE ONAYI	i
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR	viii
TABLolar DİZİNİ	ix
1. GİRİŞ	1
1.1. Problemin Tanımı ve Önemi	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırma Soruları	3
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. Çalışma Hayatında Kadına Karşı Tutum	4
2.1.1. Akademide Çalışan Kadına Yönelik Tutum	7
2.2. Çalışma Hayatında Gebeye Karşı Tutum	10
2.2.1. Çalışan Gebelere Yönelik Tutumda Sektörel Farklılıklar	11
2.3. Çalışmanın Gebelik Üzerine Etkisi	13
2.4. Çalışan Gebelere Yönelik Hukuki Düzenlemeler	15
2.5. Çalışan Gebelere Ayrımcılığa Yönelik Hemşirelik Yaklaşımları	17
3. MATERYAL VE METOT	21
3.1. Araştırmanın Şekli	21
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman	21
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	21
3.4. Verilerin Toplanması	23
3.4.1. Kişisel Bilgi Formu	23
3.4.2. Çalışan Gebelere Yönelik Tutum Ölçeği (ÇGYTÖ)	23
3.5. Verilerin Analizi	24
3.6. Araştırmanın Etik Yönü	25
3.7. Araştırmanın Sınırlılıkları	25
3.8. Araştırmanın Değişkenleri	26
4. BULGULAR	27
4.1. Sosyo-demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	27
4.2. Akademisyenlerin Çalışan Gebelere Yönelik Tutumları	28
4.3. Çalışan Gebelere Yönelik Tutum Ölçeği Genel ve Alt Boyutlarının Korelasyonu	32
5. TARTIŞMA	34
6. SONUÇ ve ÖNERİLER	39
6.1. Sonuçlar	39

6.2. Öneriler	39
KAYNAKLAR	41
EKLER	50
ÖZ GEÇMİŞ.....	79



SİMGELER VE KISALTMALAR

ÇGYTÖ	: Çalışan Gebelere Yönelik Tutum Ölçeği
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
RG	: Resmi Gazete
TDK	: Türk Dil Kurumu
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 3.5. Kurumsal İzin Alınabilen ve Araştırmaya Katılan Bilim Alanları	25
Tablo 4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri (n=340)	27
Tablo 4.2. Katılımcıların Mesleğe Ait Tanımlayıcı Özelliklerine Göre Dağılımları (n=340).....	28
Tablo 4.2.1. Katılımcıların Çalışan Gebelere Yönelik Tutum Ölçeği Genel ve Alt Boyutları Puan Ortalamalarının Dağılımları (n=340).....	28
Tablo 4.2.2. Katılımcıların Çalışan Gebelere Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Puan Ortalamalarının Sosyo-demografik Özelliklerine Göre Dağılımları (n=340)	29
Tablo 4.2.3. Katılımcıların Çalışan Gebelere Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Puan Ortalamalarının Mesleğe Ait Tanımlayıcı Özelliklerine Göre Dağılımları (n=340)	31
Tablo 4.3.1. Çalışan Gebelere Yönelik Tutum Ölçeği Genel ve Alt Boyutlarının Korelasyonu	32

1. GİRİŞ

1.1. Problemin Tanımı ve Önemi

Çalışmak, kadın erkek fark etmeksizin tüm insanlarda gelir kaynağı, toplumsal statü, saygınlık ve tatmin duygusu kazandırırken, psikolojik olarak kendilerini mutlu hissetmelerine ve yaşam doyumuna katkıda bulunmaktadır (Sariata and Skitmore, 2003; Kümbül Güler., 2015). Kadınlar, insanlığın başlangıcından beri ataerki sistemi ve toplumun kendilerine biçmiş olduğu cinsiyetçi rollerden dolayı ücretsiz aile işçisi olarak görülmüştür. Tarihsel süreçte önce tarım sonra sanayi sektöründe iş hayatında yer almışlardır. Öncesinde geleneksel rollerinin dışına çok çıkamayan kadının ücretli işçi konumunda çalışması ve iş gücü gücüne katılımının hız kazanması Sanayi Devrimi ile birlikte olmuştur (Yılmaz ve Zoğal 2015). I. ve II. Dünya Savaşları erkeklerin cepheye gitmesi nedeniyle oluşan iş gücü açığı kadınların ev dışı üretim faaliyetine katılmasında etkili olmuştur. Öte yandan erkek egemen olarak yapılandırılan ev dışı çalışma alanında kadınlar cinsiyet ve toplumsal cinsiyete dayalı çeşitli eşitsizliklerle karşılaşmışlardır (Akyüz ve Özyer, 2019) ve halen bu eşitsizlikler değişerek ya da dönüşerek devam etmektedir.

Kadınlar özellikle son yıllarda iş hayatında daha fazla yer almalarına karşın statü olarak pek çok alanda erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Kadınlar istihdam edilirken düşük ücretle çalışma, iş bulma ve yükselme, temel ve sürekli eğitim ve sosyal haklardan yararlanma konularında eşitsizlik, kayıt dışı çalışma, taciz, iş güvencesinin olmaması gibi birçok ayrımcılığı cinsiyet ve toplumsal cinsiyet temelli olarak daha fazla deneyimlemektedir (Kavas ve Develi, 2020). Öte yandan toplumsal cinsiyet rolleri olarak dayatılan gebelik, annelik, eşlik rolleri ve bunun yanı sıra yüksek ev içi sorumluluklar çalışma hayatında kadınların erkeklere göre dezavantajlı konumda olmasına neden olmaktadır. Kadının çalışma hayatında karşılaştığı bu ve benzeri dezavantajlara bağlı ayrımcılıkların çözümü yasal düzenlemelerin yapılmasını zorunlu kılmıştır (Terzioğlu ve Aksöz, 2022).

Çalışma hayatında kadının ayrımcılık yaşamasına neden olan durumların başında gebelik ve annelik rolleri gelmektedir (Verniers and Vala, 2018). Gebelik, biyolojik olarak çocuk sahibi olmak isteyen her kadının hayatında yaşamsal bir kriz olarak tanımlanabilecek fizyolojik, ruhsal ve sosyal değişimlerin olduğu bir dönem olarak tanımlanmaktadır (Kızılkaya Beji., 2022). Gebelikte yaşanan bu değişimlere

karşılık kadının gebe kalması işverende yeterli verimlilik sağlayamayacağı düşüncesini oluşturmakta ve kadınlara yönelik negatif ayrımcılık içeren uygulamalara neden olmaktadır (Özer, 2017). Ayrıca gerçekleştirilen doğrudan ve dolaylı ayrımcılıklar işe alımdan çalışma yaşamının sona ermesine kadar olan her süreçte gerçekleşebilmektedir. Gebelik ve anneliğe ilişkin yaşanan ayrımcılık kadının çalışma hayatında yükselememesi, daha az ücret alması ya da belirli iş kollarına dağılması gibi sorunlara neden olmaktadır (Halaçoğlu, 2021). Kadının çalışma hayatında gebeliğiyle ilgili olarak yaşadığı bu olumsuz tutumlara maruz kalması ‘gebelik ayrımcılığı’ kavramını ortaya çıkarmıştır. Kadınların gebelikleri gerekçe gösterilerek işe alınmaması, işten çıkarılması, yönetici olarak atanmaması (cam tavan) gibi uygulamalar gebelik ayrımcılığına örnek gösterilebilmektedir (Ulu ve Özen Kutanis, 2016). Kadınların gebeliğe bağlı ayrımcılık yaşadığı durumların hem ruhsal hem bedensel etkilerinin olduğu yönünde bir çok çalışma bulunmaktadır (Mehra et al., 2023; Kachi et al., 2022; Zhou et al., 2022; Jones, 2017; Doğan,2012).

Üniversiteler toplumlarda değişim ve gelişime katkı sağlayan, bilimsel bilgi üreten ve yeniliklerin takipçisi olan kurumlardandır (Tuzgöl Dost ve Cenkseven, 2008). Her ne kadar yeniliklerin odağında olan bir kurum olsa da birçok çalışmada kadın akademisyenlerin çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kaldığı ifade edilmektedir. Kadınların erkeklere göre ikincil pozisyonda çalıştırılmaları cam tavan sendromu olarak tanımlanmaktadır. Kadınlarda cam tavan sendromuna neden olan, kariyerlerinde yükselmelerini engelleyen durumlardan birisi de gebe oldukları dönemlerde çeşitli nedenlerle işten uzak olma olasılıklarıdır (Kaplan vd., 2020). Yapılan bir çalışmada düşük ve orta gelirli kadının gebelik esnasında daha fazla gebelik ayrımcılığına maruz kalma olasılığının olduğu ve ayrımcılığın artması durumunda doğum planlama oranının azaldığı belirlenmiştir (Kim et al., 2019). Hassard vd (2020)’nin belirttiğine göre gebelik ve anneliğe bağlı ayrımcılık oranı %75’i bulmaktadır. Bu ayrımcılık her zaman nefretten olmamaktadır. Bazen gruplar birilerine karşı (örn. Gebe ya da anne) yakınlık hissetseler bile ayrımcılık (Örn. Kadınları ya da gebeleri işe almama, işten çıkarma, yükselmeyi önleme) yapabilmektedir (Masser et al., 2007).

Hemşireler, kadınların gebelik ayrımcılığı yaşamaları durumunda bu sorunları önleme, azaltma ve etkilenenlerin iyiliği konusunda sorumluluk üstlenebilecek sağlık profesyonelleri grubudur. Hemşireler, kadınların tüm yaşam evreleri boyunca

kapsamlı sağlık hizmeti sunarken sağlık hizmetlerinde ve toplumsal yaşamda kadına y6nelik pozitif ayrımcılığa ilişkin farkındalık geliştirmelidir (Başar ve Demirci, 2018). Hemşireler, gebelerde oluşan biyopsikososyal sorunları tanımlama, bu sorunlar ile baş etme becerisini geliştirme, hastanede, evde bakımını ve izlemi sağlama ve yaşam kalitesini arttırmak gibi konulara gerekli 6nemi vermelidir (Karaçam ve 6zçelik, 2014).

Yıllar boyunca kadınlar ikincil iş g6c6 olarak g6r6lm6řt6r. 6zellikle bu konuda gebelik ayrımcılığının farkında olarak 7alışan gebelere ilişkin tutumların izlenmesi ve gerekli m6dahalelerin yapılması 6nemlidir. Kadın sağlığının korunması, iyileştirilmesi ve s6rd6r6lmesi konusunda kilit rol6 olan hemşireler, 7alışan gebelere ilişkin tutumların ve gebelik ayrımcılığının farkında olmak ve gebelik ayrımcılığına bağlı kadın sağlığının sosyal, psikolojik, fizyolojik etkilenmelerini azaltma ya da ortadan kaldırmak i7in gerekli eğitim, danışmanlık, g6çlendirme ve savunuculuk rollerini 6stlenmelidir. 6te yandan değişim ve gelişime katkı sağlayan, yenilik7i, toplumsal stat6s6 y6ksek olan akademisyenlerin 7alışan gebelere y6nelik tutumlarının 6đrenilmesi ataerkil yapının d6n6řt6r6lmesi i7in topluma y6n vermek adına 6nemlidir.

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu tez 7alışmasının amacı akademisyenlerin 7alışan gebelere y6nelik tutumunu belirlemek ve bu tutumlara y6nelik hemşirelik yaklaşımlarına işaret etmektir.

1.3. Araştırma Soruları

Bu araştırmada şu sorulara cevap aranmıştır;

1. Akademisyenlerin 7alışan gebelere tutumu nedir?
2. Akademisyenlerin 7alışan gebelere tutumunu etkileyen sosyo-demografik 6zellikleri nelerdir?
3. Akademisyenlerin 7alışan gebelere tutumu genel ve alt boyutları arasında ilişki var mıdır?

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Çalışma Hayatında Kadına Karşı Tutum

Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından çalışma kavramı, kısaca ‘emek’ olarak tanımlanırken (TDK, 2020); bir ücret karşılığında gelir getiren faaliyetlerde bulunmak olarak da tanımlanmaktadır (Mies, 2012). Tarih boyunca ataerkil yapıda üretim ve hane dışı ücretli işlerde çalışmak erkeğe özgü bulunurken, kadının görevleri biyolojik yapısıyla bağdaştırılmış bu yüzden ev içi emek kadına özgü görülmüştür (Haşit ve Yaşar, 2015). Kadınların eş, çocuk, ev işleri vb. verdikleri emek herhangi bir üretim faaliyeti sayılmadığı gibi ücret karşılığında olmaması kadının çalışmasının toplum tarafından sürekli değersizleştirilmesine neden olmuştur (Özçatal, 2011). Bu nedenle kadının ücretli çalışmasına ilişkin ataerkil yapının dönüştürülmesi gerekmektedir (Bora, 2016; Kandiyoti, 2018).

Kadınların ev dışı ücret karşılığında gelir getiren faaliyetlere katılması Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir. Kadının çalışmaya başlaması olumlu bir gelişme olmasına karşın kadının statüsü ev dışı ücretli bir işte çalışmasıyla eşzamanlı olarak değişmemiştir (Durmaz, 2016). Sanayi Devriminde dokuma sanayisinde yer alan kadınlar I. Dünya Savaşı ve II. Dünya Savaşı döneminde erkeklerin askere alınmasıyla birlikte diğer sektörlerde de istihdam edilmeye başlanmıştır. Türkiye’de Cumhuriyetin kuruluşuyla birlikte Mustafa Kemal Atatürk’ün öncülüğünde kadının toplumsal yaşama katılımını destekleyen ve statüsünü güçlendiren yeni reformlar yapılmıştır. Tevhid-i Tedrisat Kanunu, Türk Medeni Kanunu, kadınlara seçme ve seçilme hakkı gibi bu reformlarla toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanmaya çalışılmıştır. Kırdan kente göçün hızlandığı dönem olan 1950’lerden sonra kadın aktif bir şekilde çalışma hayatında yer almıştır. Günümüzde ise gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadının çalışma hayatında aktif katılmasının o ülkenin gelişmişlik düzeyini artırma da en önemli belirleyicilerden biri olduğu kesin olarak kabul edilmektedir (Aksoy vd., 2019). Kadının aktif olarak istihdam edilmesi ve 2025’e kadar toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması halinde dünya ekonomisine 12 trilyon dolarlık bir katkı sağlanacağı yönünde öngörü mevcuttur. Kadının yeterli istihdam edilmediği ülkelerde ise ekonomik kayıpların %30’lara kadar çıkabileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla toplumsal büyüme ve gelişme için kadın istihdam olanaklarının genişletilmesi büyük öneme sahiptir (Karadeniz ve Yılmaz, 2018). Dünya Ekonomik Forumu tarafından hazırlanan ve kadının istihdamını da içeren Toplumsal Cinsiyet

Eşitliği Raporunda Türkiye'nin 146 ülke arasından 124. Sırada yer almış olması düşündürücüdür (WEF, 2022). Dünya Bankası raporuna göre, Baltık, İskandinav, Doğu ve Batı Avrupa ile içinde Güney Amerika ülkelerinden olan Meksika ve Şilinin de olduğu Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) 36 ülkesi arasında kadın istihdam oranı en düşük olan ülke %28.43 ile Türkiye'dir. Aynı ülkelerde erkek istihdam oranında Türkiye %63.84 ile 20. sıradadır (World Bank, 2021). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayınlanan Şubat 2023 verilerine göre, Türkiye'de işgücüne katılım oranı erkeklerde %65 iken, kadınlarda %31.8'lere düşmektedir (TÜİK, 2023).

Gebelik, evlilik gibi hayatın olağan akışı içinde olan durumlar kadının çalışma hayatında ya yer almamasına ya da daha düşük ücret karşılığında çalışmasına neden olmaktadır. Ataerkil toplumlarda kadına verilmiş toplumsal cinsiyet rolleri olan ev içi çalışma, eş, çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gibi kadının emeği karşılığında ücret almadığı durumlarda kadın ücretli bir işte çalışarak topluma katılmanın ve ekonomik güce sahip olmanın verdiği sosyal ve psikolojik iyilik durumunu deneyimleyememektedir (Turgut, 2019). Birçok ülkede toplumsal cinsiyet ayrımcılığına yönelik hukuki düzenlemeler yapılsa da kadınlar hala kariyerlerinde görünmeyen engellere bağlı olarak çalışma yaşamının alt ve orta kademesinde takılıp kalmaktadır (Akbaş ve Korkmaz, 2017). Örneğin işin yapılabilmesi için kadın ya da erkek olma koşulu gerekmez iken işverenin kadınlarla çalışmak istememesi nedeniyle özellikle olarak erkeklerin alınacağı yönünde ilan vermesi toplumsal cinsiyetçi bir bakış açısına sahip olunduğunu göstermektedir. Bu tür toplumsal cinsiyetçi yargılar aynı zamanda çalışma piyasasında cinsiyetçi yargıların oluşmasına ve devam etmesine neden olmaktadır (Mahmutoğlu, 2017).

İstihdam olanakları ve meslekler, toplumun oluşturduğu cinsiyetçi önyargı ve değerlerine göre şekillenmektedir. Örneğin öğretmenlik, hemşirelik gibi meslekler kadının sevecen ve ince karakterine vurgu yapılarak “kadın işi” olarak, yöneticilik, mühendislik gibi rasyonalite ve güç çağrıştıran meslekler ise “erkek işi” olarak görülmüştür. Kadının iyi bir eş, anne, ev işi yapan rolleri karşısında erkeğin ev dışı ücretli, üretim rolleri ile tanımlanması meslek seçiminde önemli etkiye sahiptir (Kahraman vd., 2015). Öte yandan toplumlarda çalışma yaşamında insanı tanımlayan ‘iş adamı, bilim adamı’ gibi kavramlar da dil ile çalışma yaşamından kadını dışlar niteliktedir (Akman ve Akman, 2016).

Kadınların kariyerinde yükselmesinin engellenmesi, örgütsel yaşamda karşılaştıkları engeller, birey, örgüt ve toplumsal önyargılar zamanla cam tavan sendromuna dönüşmektedir. Bu görünmeyen yapay engeller kadının çalışma yaşamı ve özellikle yöneticilik konusunda kendini yetersiz hissetmesine neden olmakta, kadın bir süre sonra mücadeleden vazgeçmekte, cam tavan sendromunun mağduru olmaktadır (Akdağ ve Üçyıldız, 2020). Çalışma ortamında yaşanan bu eşitsizlikler psikolojik sorunları da beraberinde getirmektedir. Tüm bunların sonucunda istihdamda işe alım ve terfide ayrımcılık, kadının çalışma yaşamının olağan bir parçası olmaktadır (Batoool, 2020).

Çalışma yaşamının erkeklerin cinsiyet rolleri ve değerleri dikkate alınarak düzenlenmiş olması çalışma yaşamında kadına yönelik ayrımcılığı derinleştirmektedir. Yönetici kademelerinde kadınların başarılı olması için erkeklerden daha fazla görev ve sorumluluk üstlenmeleri, mesai saatlerinin esnek olması gibi kadın için tanımlanan toplumsal rollerle çelişen uygulamalar kadınların ailelerine yeterince zaman ayırmamaktan endişe etmelerine yönetici kadrolarında yer almaya mesafeli yaklaşımlarına, aile ile ilgili sorumluluklarını yerine getiremediklerinde suçluluk duymalarına neden olmaktadır. Yaşanan bu durum hassas taban teorisi olarak isimlendirilmektedir (Tin, 2019). TÜİK Mart 2023 yılında yayınladığı çalışmada şirketlerde üst ve orta kademe yönetici pozisyonundaki kadın oranının 2021 yılında %20.7 olarak saptamıştır (TÜİK, 2023). “Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2021” raporunda ise Türkiye’de kadın çalışanların çalışma hayatlarıyla ilgili başlıca sorunlarının; ücret miktarı, ücretler arası farklılıklar, çalışma koşulları ve idari konular olarak sıralamaktadır (TÜİK, 2023). OECD kurucu ülkeleri (ABD, Avusturya, Almanya, Belçika, Danimarka, Fransa, Hollanda, İtalya, İngiltere, İrlanda, İsviçre, İsveç, İspanya, İzlanda, Kanada, Lüksemburg, Yunanistan, Norveç, Portekiz ve Türkiye) arasında kıyaslama yapıldığında 2018 yılı itibarıyla Türkiye’nin iş gücüne katılım oranı (%38.3) son sıradadır. Bu orana en yakın olan İtalya (%56.2) ve Yunanistan (%59.9) ile bile istihdam oranları arasında büyük farklar mevcuttur (OECD, 2019). TÜİK (2022)’in açıkladığı istatistiklere göre kadınların (%35.1), iş gücüne katılım oranlarında erkeklere göre (%71.4) önemli bir gelişme gerçekleşmemiştir. Kadının çalışma yaşamının dışında bırakılması, ebeveyn olmanın tüm sorumluluğunun kadına yüklenmesi, ataerkil toplum yapısının devam etmesi, her türlü ayrımcılığın kadın ve erkeğin biyolojik yapısına bağlı ve değişmez olarak

sunulması kadını çalışma yaşamındaki dezavantajlı konumunu pekiştirmektedir (Savaşkan, 2019). Ayrıca kurumların sürekliliği, başarı ve verimliliği için kadın ve erkek çalışanların çalışma şartları ve ortamları iyileştirilmeli, kadının biyolojisine ve tanımlanan cinsiyet rollerine dayalı olumsuzluklar sonlandırılmalıdır (Batoool, 2020).

2.1.1. Akademide Çalışan Kadına Yönelik Tutum

Tüm dünyada üniversiteler tarih boyunca bilimsel ve toplumsal gelişimlerin öncü kuruluşu olmuştur. Bu misyonla akademisyenlerin eğitimci rollerinden kaynaklı aydın ve öncü kişiler oldukları kabul edilmiştir. Buna göre akademisyenlerin kadının çalışmasına ilişkin toplumda var olan gelenek, kültür ve inanç kaynaklı engellerin ortaya çıkarılmasında ve giderilmesinde önemli rolleri olacaktır, olmalıdır (Toygar vd., 2020).

Türkiye’de akademik hayatta kadın sayısı fazla gözükse de yapılan çalışmalar bu niceliksel çokluğa karşın akademik toplumun dayattığı cinsiyet rollerinden bağımsız olmadığını göstermektedir (Şentürk, 2015). Akademide yönetici, eğitimci, araştırmacı olan kadın evde eş, anne, ev kadınıdır (Başarır ve Sarı, 2015). Akademisyenliğin birçok avantajına karşın kadın akademisyenlerin üstlendikleri bu roller onların çalışma hayatlarından ayırdıkları enerjinin daha fazlasını özel yaşamlarına ayırmasına ve çalışma yaşamında dezavantajlı olmalarına neden olmaktadır (Korkmaz, 2016). Çalışan rollerine yeterince zaman ayıramayan kadın bıkkınlık, başarısızlık, tükenmişlik gibi problemler yaşayabilmektedir (Başarır ve Sarı, 2015). Kadınların ortalama evlenme ve çocuk sahibi olma döneminin doktora ve doçentlik gibi akademik beklenti ve unvanda yükselme dönemleri ile çakışması, kadınlar üstünde baskı yaratmakta, oldukça yoğun bir çalışma temposu içerisinde yıpranmalarına neden olmaktadır (Öztan ve Doğan, 2015). Aybek (2023) kadın akademisyenlerin yaşadığı sorunlara yönelik yaptığı çalışmada kadına yüklenen geleneksel roller nedeniyle aile ile ilgili sorunlar yaşandığı , erkek akademisyenlerin kadın akademisyenleri küçümsediği, içinde yaşanılan şehrin olanaklarının (ulaşım, çocuk ya da yaşlı bakımevleri vb.) kadının çalışmasını desteklemediği belirlenmiştir.

Kamusal alanda toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları devlet tarafından uygulanmaktadır. Yükseköğretim Kurulu (YÖK) 29.05.2015 tarihinde Akademide Kadın Çalışmaları ve Sorunları Birimi ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarında çalışmalar yapacak bir komisyon oluşturmuştur. Bu çalışmaların amacı “kadının

sosyal ve ekonomik konumunu güçlendirmek, ülke ekonomisine katkısını arttırmak, liderlik konumlarıyla birlikte karar mekanizmalarında yer almalarını desteklemek ve üniversitelerde bu konudaki yapılacak olan çalışmalarda önünün açılmasına gayret etmektir” (Komsuoğlu, 2020). Yapılan çalışmalardan kadın akademisyen sayısının her geçen gün arttığı anlaşılmaktadır. 10 yıl öncesinde kadın akademisyen sayısı %40 civarında iken bu oran bugün %46’dır (YÖK, 2020).

Yükseköğretim Kuruluna bağlı 2022-2023 yılı öğretim yılında üniversitelerde toplam öğretim elemanı sayısı 183.153’dır (%54 Erkek; %46 Kadın). Öğretim elemanlarının %18.5’i profesör, %12.1’i doçent, %23.9’u doktor öğretim üyesi, %20’si öğretim görevlisi ve %25.2’si araştırma görevlisidir. Öğretim elemanı sayılarının cinsiyete göre dağılımında profesör (%66 erkek, %34 kadın), doçent (%59 erkek, %41 kadın) ve doktor öğretim üyesi (%53 erkek, %47 kadın) kadrolarında erkeklerin kadınlardan sayıca daha fazla olduğu, ancak en dikkat çeken farkın profesör kadrolarında olduğu, toplumsal cinsiyet eşitliğinin en fazla araştırma görevlisi unvanlarında sağlanmış olduğu ancak akademik unvan yükseldikçe kadın erkek eşitliğinden uzaklaşıldığı görülmektedir (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2022).

Üniversitelerin üst düzey yönetiminde ciddi bir cinsiyet eşitsizliği görülmektedir. YÖK 2020 yılı verilerinde rektörlerin yalnız %9.1’i, dekanların ise %21.3’ü kadındır (Sezgin ve Hobikoğlu, 2022). Eğitimde ve bilimde cinsiyet ayrımcılığının olmaması ya da daha az olması beklendiktir (Paksoy ve Şahan, 2019). Aile içi sorumlulukların eşit olmaması, kamusal düzenlemelerle kadınlar üzerlerindeki bakım yükünün azaltılmaması, yönetici olmaya ilişkin cinsiyet ayrımcı kültüre bağlı olarak üst düzey yönetimde kadın sayısını düşmektedir. Bu konuda kadının iyi bir yönetici olamayacağı yönündeki ataerkil anlayış hem kadınlarda hem de erkeklerde bulunmaktadır (Adak, 2018). Akademide unvan yükseldikçe kadın oranının azalması kadının akademik kariyerinde cam tavan sendromunu aşmakta zorlandığını göstermektedir (Tuncer, 2019). Urfa ve Can (2020) yaptıkları çalışmada akademik pozisyonlarda ilerlemede cam tavan olmadığı ancak idari pozisyonlarda ilerlemede cam tavanın var olduğu saptamışlardır. Yazarlar bunun nedeninin toplumun kadına vermiş olduğu roller ve sorumlulukları olduğunu söylemiştir Kadın ve erkeklerin benzer oranlarda kaydolduğu lisans ve lisansüstü programlarda bile, bilimsel kariyerde ilerledikçe kadınların oranı düşmektedir ve özellikle liderlik

pozisyonlarında kadınlar geride kalmaktadırlar (Falcon et al., 2023). Yönetim kademesi yükseldikçe kadın oranının azalması liderlik pozisyonlarında çalışacak akademisyenin erkek olmasının daha iyi olacağı yönetim anlayışı olacağı fikrini yükseköğretim sisteminin geneline haH olmasına neden olmaktadır (Yıldız, 2018). Hoştut (2020) yapmış olduğu çalışmada yönetimdeki kişilerin %83'ü erkek, %17'si kadındır. Kadınların hemşirelik, eczacılık ve mimarlık fakültelerinde çoğunlukta olması kadının yönetici olmasına yansımamıştır. Bu durum akademide cinsiyetçi yaklaşımların, yatay ve dikey ayrışmanın, cam tavanın olduğunu göstermektedir.

Akademisyen kadınlara yönelik çalışmalara bakıldığında kadına ait olduğu düşünülen toplumsal cinsiyet kalıpları kadının ev-iş arasında çatışmalar yaşamasına, kadının gebelik, çocuk bakımı gibi nedenlerle verdiği kariyer araları akademik hayatının bitmesine ya da yavaşlamasına neden olmaktadır. Bu durum erkek akademisyenlerle aralarında fırsat eşitsizliği yaratmaktadır. Kadınlar gebelik de dahil olmak üzere akademiye girişten itibaren kadın olmanın zorluklarıyla baş etmek zorunda kalmaktadır (Altınoluk, 2017). Falcon vd. (2023)'nin yapmış oldukları bir çalışmada akademinin anne dostu bir olması için 10 kural tanımlamışlardır. Bunlar;

1. Gebelikte kadınları desteklemek,
2. Ücretli ebeveyn izinlerini teşvik etmek ve bunlara saygı göstermek,
3. İşyerinde kreş ve emzirme olanakları sağlamak,
4. Okul zamanlarında tüm laboratuvar ortak etkinliklerini düzenlemek,
5. Çalışma programlarında esneklik sağlamak,
6. Eğitim ve öğretimi küçük çocukları olan ebeveynlere göre uyarlamak,
7. Annelerin akademik kariyerlerini desteklemek için pozitif ayrımcı önlemler almak,
8. Akıl sağlığına dikkat etmek,
9. Ayrımcılık ve tacize karşı protokolleri yaygınlaştırmak ve uygulamak,
10. Kadınlara aşırı yüklenmemek.

Kadın akademisyenlerin deneyimlerini anlattığı bir başka çalışmada somut cinsiyetçi örneklerle vurgu yapılmıştır. Örneğin, bir katılımcının ifadesi şöyledir; “... Üniversitesi'nde bir hocanın asistanı hamile kaldı. Hoca işler aksayacak diye kızdı.

Sanki kadın suç işlemiş gibi. İkinci defa hamile kaldı. Asistan çok iyi baş etti her şey ile. Ama hoca neredeyse kadını işinden edecekti. Erkeğe aynısını yapar mı?” (Demirtaş ve Yeşilyurt Gündüz, 2020). Sonuç olarak Şentürk (2015)’ün Türkiye’de akademisyen kadınlar üzerine yazdığı makalenin başlığında “çokuz ama yokuz” ifadesi durumu özetler niteliktedir.

2.2.Çalışma Hayatında Gebeye Karşı Tutum

Çalışan kadının gebe olması işveren tarafından yeterli verimlilik sağlayamayacağı düşüncesini oluşturmakta işveren açısından kadınlara yönelik negatif ayrımcılık içeren tutumlara neden olmaktadır. Her ne kadar gerekli hukuki yasal düzenlemeler ile bu ayrımcı tutumlar engellenmeye çalışılsa da uygulamada ayrımcılık devam etmektedir (Özer, 2017). Çalışma hayatında kadının yükselmesinin ardında kalıplaşmış cinsiyetçi yargılar vardır. Bu kapsamda kadınların gebeliği bahane edilerek iş sözleşmesinin feshi, çocukları olan kadınların çocuk izni isteklerinin olması nedeni ile işine son verilmesi gibi durumlar uygulanan ayrımcılıklara örnek olarak gösterilebilmektedir (Ulu ve Kutanis Özer, 2016). Kadınların genel olarak işe başlamasında evli ve çocuk sahibi olması önemli bir eleme nedeni olmakta, doğum öncesi ve sonrası izin kullanma, doğum ödeneğinin sağlanması gibi durumlar işgücünün dışında kalmalarına neden olmaktadır (Alparslan vd., 2015). Örneğin; iş sözleşmesiyle çalışmaya başlayan kadın işçinin gebe kalması durumunda daha düşük bir pozisyona geçirilmesi yönetim hakkının kullanılmasında kadın çalışana yönelik ayrımcılık örneğidir (Aksoy, 2021). Yapılacak işin bir tehlike ya da fiziksel bir güç gerektirmediği halde gebeye işe başvurma hakkının tanınmaması, iş mülakatlarında cinsiyete dayalı sorular sorulması, sadece kadın olmak veya gebelik gibi nedenleri yüzünden işe alınmaması gebelerin karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılıklarından bazılarıdır (Özdemir, 2021). Yapılan nitel çalışmalarda kadınlara yöneltilen sorularda işe alımlarda kadınların evli olması durumunda ‘Çocuk düşünüyor musunuz?’ gibi soruların sorulması kadınların işe girişlerde istedikleri kariyere ulaşmak için gebelik planlarını erteledikleri ya da gebelik düşüncesi varsa gizli tuttukları saptanmıştır (Bozkurt ve Akpınar, 2017). İşverenlerin kadınların gebelik ve sonrasında annelik rolleri nedeniyle mesai saatlerine uyum sağlayamayacağı düşüncesi ve biyolojik olarak hassas oldukları kanısı kadının çalıştığı örgüt içinde de dezavantajlı olmasına neden olmaktadır (Küçük vd., 2018).

Küçük (2015) yaptığı bir çalışmada 45 kadınla yüz yüze görüşme yapılmış ve 13'ü gebelik süresince iş kaybının olacağı bahane edilerek gebeliklerinde işten soğutma ve yıldırma sorunları ile karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Aşkın ve Aşkın (2018) kadına yönelik psikolojik şiddeti araştırdığı yüz yüze yaptığı görüşmelerde bir kadının ifadeleri şöyledir; “*İşyerinde kadın olarak muamele görüyoruz. Terfilerde en son düşünülüyoruz. Evli miyiz, hamile miyiz, bunlara bakılıyor. Hamileysen izin kullanacaksın, işe gelmeyeceksin.*” Japonya’da yapılan bir çalışmada da gebelik ayrımcılığına maruz kalan kadınların perinatal ruh sağlığı üzerinde etkili olduğu ve özellikle depresif belirtiler yaşadığını saptamıştır (Kachi et al., 2022). Başka bir nitel çalışmada katılımcı kadının gebelik sırasında iş bulmanın daha zor ve stresli olduğunu ve gebeliğin görünür olması gelir ihtiyacının olmasına rağmen onu iş görüşmesinden alıkoyduğunu söylemiştir (Mehra et al., 2023). Gebelik nedeniyle maruz kalınan ayrımcılığın, ekonomik sonuçlarının yanında ruh ve beden sağlığına ilişkin önemli sonuçlarının da olduğu anlaşılmaktadır (Doğan, 2012).

Kadının kariyer engellerin başında; gebe kalmak ve çocuk doğurmak vardır. Anne olduktan sonra işten ayrı kalma durumu işveren açısından gebe ve anne olan kadınların yeterli olamadıkları düşüncesini yerleştirirken bir taraftan devletin pozitif ayrımcılık uygulamalarıyla belirli oranlarda yapılması zorunlu olan kadın istihdamı işveren ve örgütte çalışan erkeklerce olumsuz algılanmaktadır. Bu düşünceler üst kademedeki kadının başarılı da olsa kariyer basamaklarında ilerlemesini engelleyebilmektedir (Deniz, 2014). Evliliğin ve anne-baba olmanın ertelenmesi, evlilik sürelerinin azalması, evlilik ile çocuk sahibi olma gibi bileşenler işyerinde ayrımcılık ve gebelik planlaması arasındaki ilişkiyi etkilemektedir (Naldini et al., 2018).

2.2.1. Çalışan Gebelere Yönelik Tutumda Sektörel Farklılıklar

Kadınların belli sektörlerde çalışıyor olması ve yönetici düzeyine erişememesi yasal düzenlemelerle aşılmaya çalışılsa da cinsiyete göre işgücünün sektörel dağılımına bakıldığında kadınların önce hizmet sonra tarım sektöründe yoğunlukla çalıştığı, sanayi alanında ise erkeklere oranla çok daha az olduğu belirtilmektedir (Demiralay, 2020). Kadınlar daha çok kadına rollerine uygunmuş gibi düşünülen hemşirelik, sekreterlik, öğretmenlik, turizm gibi mesleklerde yoğunlaşmışlardır. Dalkıranoğlu (2006) yapmış olduğu çalışmada hizmet sektöründen olan turizmde cinsiyet ayrımcılığına bakışı incelenmiş ve sonuçta kadınların evli ya da gebe

olmasının ayrımcılığa neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle hizmet sektörünün çoğunluğunun kadın olması şartların ağırlaştırılmasına neden olmaktadır. Sektörde kadın, düşük ücret, sendikasızlık gibi sağlığı tehdit eden koşullarda yoğun olarak çalışmaktadırlar (Bilir, 2020).

Kadınlar sağlık sektöründe ayrımcılığa maruz kalmakta ve bu ayrımcılığın nedeninin daha çok cinsiyet ayrımcılığı olduğu görülmektedir (Çelik ve Akar, 2018). Çakıroğlu (2019) yaptığı çalışmada sağlık çalışanları tarafından gebelik nedeniyle kadın çalışanların işlerinden uzaklaştığı ve işe uyumda zorlandıkları sonucuna varılmıştır. Ayrıca katılımcılardan biri şöyle bir ifade bulunmuştur; “...Bir insan bellidir, diyelim ki altı aylık. Sen onun işini de yükleniyorsun. Bir kişi, yapman gereken işin iki üç katını yapıyorsun...”

Sağlık profesyonellerinden olan hemşireler zorlu şartlar altında çalışmaktadır. İşinin zaman baskısı, fiziksel ve duygusal emek, yorgunluk, stres ve vardiyalı çalışma sistemi hemşirelerin gebelikten bağımsız olarak işten ayrılma niyetlerini arttırmaktadır (Yu et al., 2018). Kadınların gebe olduklarını açıkladıktan sonra çalıştığı örgüt tarafından desteklenmeleri iş ve gebelik arasında denge kurmalarına olanak tanımaktadır. Böylece hemşirelerin gebe olsalar bile çalışmaya devam etmeleri profesyonel olarak mesleki tatmin hissetmelerini sağlamaktadır (Ooshige et al., 2023). Lee vd. (2020)’nin hemşirelerde örgüt desteğine bakıldığı bir çalışmada gebe hemşirelere, gebelik nedeniyle yeterli desteğin sağlanmadığı ancak meslektaşlarından alınan desteğin çalışmaya devam etmelerine itici güç olacağını, gebelik deneyiminin hemşirelerin empati kurma becerilerini geliştirdiği ve hemşire gebelerin bedensel ve ruhsal zorluklara karşın kariyerlerinde bozulma korkusu yaşadıkları için çalışmaya devam ettiklerini saptamışlardır.

Kamu sektöründe herkes yasalar karşısında eşit görünse de dolaylı ayrımcılık olmaktadır. Örneğin, kadın çalışan yönetici pozisyonuna anne olduğu için getirilmemekte ya da gebelik sonrası aynı pozisyondan devam edememektedir (Tire, 2017). Özellikle bankacılık ve turizm gibi kadın işgücünün fazla olduğu hizmet sektörlerinde kadının gebelik izinlerinin giderleri arttırdığı gerekçesiyle işe alımlarda kadına gebe olmaya ilişkin planları sorulabilmektedir (Dedeoğlu, 2009). Makine Mühendisleri Odası’nın hazırlamış olduğu kitapçıkta bir kadının şöyle bir sözü vardır; “19 yıl otomotiv sektöründe çalıştım. İlk iş girişimde bana evlilik düşünüyor musun, çocuk istiyor musun gibi sorular sordular. Ben de yok dedim. Sonra

gebeliğimi 5 ay saklamak zorunda kaldım.” sözü kadının cinsiyete göre ayrımcılık yaşadığının göstergesi sayılabilmektedir (TMMOB, 2017).

Tarım sektöründe çalışan kadınlara yönelik tutuma bakıldığında özellikle gündelik ücret karşılığında çalışan kadınlar işveren tarafından köle gibi görülmektedir. Kadınlar gebelikleri sırasında ağır koşullarda tarımda çalışmaya devam etmekte ve bu durum genellikle doğuma kadar sürmektedir. Ayrıca TÜİK’in "Tarımsal İşletmelerde Ücret Yapısı Anketleri" nin sonuçlarına bakıldığında devlete ait kurumlarda verilen ücretlerin, özel kurumlarca verilen ücretin iki katından daha fazla olması aradaki uçurumu göstermektedir (Fidan, 2020). Borçlu ve Klasen (2019) yapmış olduğu çalışmada mesleki ve sektörel ayrımın belirleyicisi olan cinsiyet üzerine yaptıkları çalışmada, gelir düzeyi üzerinde mesleki ve sektörel hiçbir farklılığın olmadığı, artan kadın işgücünün mesleki ayrımcılığı arttırdığı, eğitim seviyesinin yükselmesinin ayrımcılığı azaltmak yerine arttırma eğiliminde olduğu, gelir eşitsizliğinin artan ayrımcılıkla ilgili olduğunu bulmuşlardır.

2.3.Çalışmanın Gebelik Üzerine Etkisi

Gebelik, kadın yaşamında doğal ve fizyolojik bir dönem olmakla birlikte aynı zamanda hem gebelik öncesi hem gebelik sırasında maternal ve fetal risklerle karşı karşıya kalma olasılığının yüksek olduğu bir dönem olabilmektedir (Lennon, 2016). Gebelik döneminde çalışma alanlarında maruz kalınan teratojenik etkenler anne ve fetüsü etkileyerek düşük ve anomalili doğumlara neden olmaktadır. Fiziksel risk etmenlerinden ağır metaller, kimyasal maddeler, radyasyona maruz kalma fetüsü etkileyerek düşük doğum ağırlıklı bebeklerin doğmasına, çalışan gebelerin çalıştıkları alanda oluşturulan psikososyal risk etmenleri ise (mobbing, stres, monoton iş) gebelikle ilgili komplikasyonlara, erken doğuma ve spontan düşüklere neden olmaktadır (Gül vd., 2014).

Tekstil sanayide yüksek ısıda çalışmak gebelik komplikasyonlarına yakalanma riskinin artmasına (Özdemir, 2010), lastik, deri üretimi ve ilaç sektöründe kimyasallara maruz kalma derecesi ise üreme fonksiyonlarının olumsuz yönde etkilenmesine neden olmaktadır (Çağlayan ve Etiler, 2009). Ayrıca mevsimlik tarım işi yapan gebe kadınlar erken yaşta gebe kalma, ağır fiziksel aktivite, hijyen koşullarının yetersizliği gibi durumlar nedeniyle erken doğum ya da ölü doğum riski ile karşı karşıya kalmaktadır (Akdolun vd., 2014).

Sağlık çalışanları, kan ve vücut sıvıları ile temas sonucu mesleki olarak kan yoluyla bulaşan hastalıklar açısından en yüksek riske sahip gruptur (Martins et al., 2012). Gebelik sürecinde kısmen baskılanan bağışıklık sistemi kadınların grippe bile morbitide oranlarını arttırırken 2020’de başlayan COVID-19 pandemi sürecinde gebelerde ciddi sağlık sonuçları oluşturmuştur (Özcan vd., 2020). Bu nedenle, gebe sağlık çalışanlarının, COVID-19 pozitif hasta ya da şüpheli olduğu durumlarda uygun kişisel ekipman giyseler bile, bu kişilerle temasının olmaması önerilmiştir (Bellingheri et al., 2020). Vardiyalı çalışma sistemi de özellikle gece ve uzun vardiyalar olumsuz gebelik sonuçları açısından bir risk faktörüdür (Cai et al., 2019). Gaskins vd. (2015) yapmış oldukları çalışmada 40 saatten fazla çalışan ve ağır kaldıran hemşirelerde doğurganlığın azaldığını saptamışlardır.

Çalışılan ortamda maruz kalınan bir diğer faktör gürültü ve dolaşım sistemi sorunlarıdır. Devam eden çalışmalar gürültüye maruz kalan gebelerin kan basıncı, kalp atışı, solunum sayısında, kolesterol düzeyinde artma, , kaslarda gerginliğe neden olduğu saptanmıştır. Yaşanılan bu fizyolojik değişimler uyku esnasında daha belirgin olarak ortaya çıkmaktadır. Ulucan ve Zeyrek (2014)’in dediğine göre Japonya’da yapılan bir çalışmada gebelerin gürültüden kaynaklanan düşük ve erken doğum yaşadıkları belirlenmiştir. Kişilerin gürültüye alışabileceği düşüncesi doğru olmakla birlikte fizyolojik olarak vücuda etkileri önlenememektedir.

Gebe çalışanlarda gebe ve fetüs sağlığını tehlikeye atan çalışma koşullarını düzenlemek, dar ve çıkışı zor alanlarda çalıştırmamak gerekmektedir. Gebe çalışanlar elektrik tehlikelerinden uzak tutulmalı ve gerekli bilgilendirilmeler yapılmalıdır. Önleme ve güçlendirme amaçlı olarak gebelere sektöre özgü iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmeli, gerekli izlemler periyodik olarak yapılmalıdır. Aşırı sıcak ve aşırı soğukta çalışma gebeler için bir diğer risk etmenlerindendir. Bu koşullarda çalışan kadına mutlaka kişisel koruyucu ekipmanların verilmesi gerekmektedir (Ulu ve Arısoy, 2022).

Gebelerin çalışma ortamlarında çalışılan iş koluna özel risklerle karşılaştığı bilinmektedir. Bu durum gebenin işe alınmaması, işten çıkartılması ya da halen içinde bulunduğu statüden daha düşük statüde işe verilmesi gibi uygulamalar için hiçbir zaman geçerli bir mazeret değildir. Çünkü toplumların devamı gebeliğin gerçekleşmesine ve sağlıklı bir şekilde sonlanmasına bağlıdır. Kadının bu olağan üstü bedensel özelliği hiçbir zaman kkan için bir hendikapa ya da toplumsal olarak

statüsünün azalmasına neden olmamalıdır. İnsanın varoluşunun bu olağanüstü başlangıcı kutlanmalı, saygı duyulmalı, korunmalı ve yüceltilmelidir. Hemşireler olarak çalışan kadınlarda dahil olmak üzere tüm kadınlarda gebelik ve doğum süreçlerine fizyolojik, sosyal ve ekonomik olduğu kadar spiritüel olarak yaklaşmak ve toplumu bu bakış açısına hazırlamak gebelik ve annelik ayrımcılığını önlemede etkili olacaktır.

2.4.Çalışan Gebelere Yönelik Hukuki Düzenlemeler

Türkiye’de çalışma hayatında kadın istihdamı, kadına yönelik eşitsizlikler, aile-iş arasında uyum sağlanmasına yönelik birçok yasal düzenlemeler mevcuttur. Bunlar: ulusal düzeyde Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve 4857 Sayılı İş Kanunu, uluslararası düzeyde Birleşmiş Milletler Sözleşmesi olan “Kadınlara Karşı Tüm Ayrımcılık Biçimlerinin Kaldırılması Sözleşmesi” ve bu konudaki Avrupa Birliği Yönergeleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri sayılmaktadır (İleri, 2016).

4857 sayılı İş Kanunun 5’inci maddesinde; çalışma hayatında her türlü ayrımcılığın engellenerek tüm çalışanlara eşit davranılması gerektiği, toplumsal cinsiyet farklılığı neden olarak gösterilerek ücret farklılıklarının oluşturulamayacağı, işverenin cinsiyet veya gebelik sebebiyle farklı işlem yapamayacağı açıklanmıştır. İş Kanunun 3. Fıkrasında ise işveren cinsiyet veya gebelik nedeniyle ayrımcılık yapması doğrudan olabileceği gibi dolaylı olarak da yapılabileceği söylenmiştir (İş Kanunu, 2003).

İş Kanunun 74’üncü maddesinde kadın çalışanın analık dönemi ve sonrasında çalıştırma yasağı düzenlenmiştir. Bu kapsamda doğum öncesi sekiz, doğum sonrası sekiz toplam on altı hafta, çoğul gebelerde ikişer hafta eklenerek iş görememezlik ödeneği ödenmektedir (İş Kanunu, 2003). Kadın çalışanın istemesi durumunda hekim onayıyla doğuma üç hafta kalana kadar çalışılabilir. Doğuma kadar kullanılmayan izinler, yasal süresi içerisinde doğum sonrasına aktarılabilir. Erken doğum yapan kadınların kullanamadığı izin sürelerinin doğum sonrasına aktarabileceği 2011 yılında yapılan ekleme sonucunda belirtilmiştir (RG, 2013).

Kadınlar 60 günden 180 güne kadar, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar olacak şekilde ücretsiz izin hakkını kullanabilmektedir. Bu hakkı kullanırken bir yaşından küçük çocuğu varsa altı ay süreyle günde bir buçuk saat süt izni hakkı mevcuttur. Süt izninde geçen vakit çalışma süresinden sayılmakta, süt izni

kullanılırken meydana gelen kaza, olay gibi durumlar ise iş kazası olarak kabul edilmektedir. Sigortalı bir erkeğin sigortalı olmayan eşinin geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanması mümkün olmamaktadır. Sigortalı kadının doğum öncesi bir yılda doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması gerekmektedir. (Öztürk ve Nurdoğan, 2021). Analık sigortası kapsamında kadın ayakta ya da yatarak tedavi olduğunda ödenen geçici iş göremezlik ödeneği farklı hesaplanmaktadır. Gebe olan kadının ayakta tedavi olması halinde günlük kazancının üçte ikisi, yatarak tedavi olması halinde ise günlük kazancının yarısı kadar geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir (İyiaydın, 2020).

Türkiye’de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 13. maddesinde yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun 150 ve üzeri kadın çalışanı olan işletmelerde yurt açmakla yükümlü tutulmaktadırlar. Bu işletmelerde çalışan anneler ise çocuklarını altı yaşına kadar bu yurtlara bırakabilmektedir. Ayrıca yurt işletmeye 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür (RG, 2013).

Analık sigortası kapsamında kadına ödenecek geçici iş göremezlik ödeneğini ayakta veya yatarak tedavi şeklinde farklı hesaplamalar ile ödeme yapılmaktadır. Ayakta tedavi olması halinde günlük kazancının üçte ikisi, yatarak tedavi olması halinde ise günlük kazancının yarısı kadar geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir (İyiaydın, 2020)

İş Kanunun 5. Maddesinde işin niteliğinde veya cinsiyete ilişkin nedenler olmadıkça bir işveren işçisine cinsiyet ya da gebelik gibi koşulları dikkate yeni iş sözleşmesi şartları yapılamamaktadır. Aynı işte çalışan işçilerin işveren tarafından cinsiyetleri dikkate alınarak ücretinin verilmesi halinde işçi ilk dört aya kadar ki olan ücretinin tazminatını ve varsa başkanı yoksun bırakıldığı haklarını da talep etme hakkına sahip olmaktadır (RG, 2003).

Yasal olarak kadınlar iş hayatının çoğu kademesinde erkeklerle aynı haklara sahip olmasına rağmen, bu hakların kullanılmasında işverence veya yetkililerce aynı eşitliğe sahip olduğundan bahsedilememektedir (Sevcan, 2019). Karakaya ve Reyhanoğlu (2020) yaptıkları çalışmada bir katılımcı yasal düzenlemelerle ilgili şöyle bir yorumda bulunmuştur; “Yasal düzenlemelerin yeterli olmadığını

düşünüyorum. İnsan neslinin devamı kadınların elinde ise kadınların işe girerken genç olup olmamasının, hamile kalıp kalmayacağını, evlenip evlenmeyeceğinin gözünde tutulabiliyor olması beni üzüyor. Ne kadar değişiklik yapılırsa yapılsın bu düşüncenin değişmesinin önüne geçilmediğini düşünüyorum. Yapılan her şeyin lütuf gibi sunulmuş olması da ayrı bir mesele.” diyerek aslında kadınlara yönelik yapılan bu pozitif ayrımcılıkların sanki hediyeymiş gibi sunulmasından rahatsız olduğunu dile getirmiştir.

Yenilikçi politikaların yapılması gebelik ve anne olmanın kadın istihdamına yönelik olumsuz etkilerini gidermek ve kadını korumak, diğer yandan erkekleri çocuk bakımına dahil olmaları için desteklemek toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için önemli adımlardandır (Escobedo et al., 2012). Uluslararası toplumsal cinsiyet eşitlikçi yaklaşımlara bakıldığında günümüzde tüm İskandinav ülkeleri benzer düzenlemelere sahiptir ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığıyla mücadele ayrıcalıklı bir eylem olmayıp hukuk sisteminin bir parçasıdır (Üstündağ ve Zabun, 2021). İsveç toplumsal cinsiyet eşitliği aynı zamanda insan haklarının, demokrasinin ve adaletin konusu olarak kabul edilmektedir (Biter, 2017). Örneğin, İsveç’te ebeveyn izni her çocuk için 480 gündür. Bunun üç ayını anne diğer üç ayını baba kullanmaktadır ve kalan günleri eşler istedikleri şekilde paylaşmaktadır (Jackson, 2015). Hırvatistan’da toplumsal cinsiyet eşitliği anayasada yer alan unsurlardan biridir. Toplumsal cinsiyet eşitliği yasası uyarınca her sene toplanan parlamentoya rapor verilmektedir (Equinet, 2018). İngiltere’de ise Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu mevcuttur. Bu komisyon cinsiyet ve cinsel yönelim, cinsiyet değiştirme, evlilik, evlilik öncesi beraberlik, hamilelik ve analık, ırk, din veya inanç, yaş ve engellilik durumları karşısında eşitlik mevzuatını uygulamaktadır (Equinet, 2018).

2.5. Çalışan Gebelere Ayrımcılığa Yönelik Hemşirelik Yaklaşımları

Olağan kabul edilebilen çalışma koşulları gebelikte meydana gelen büyük değişiklikler sonucu risk faktörlerinin olduğu çalışma koşullarına dönüşebilmekte, obstetrik etkilerin birçoğu annenin psikolojik durumu üzerine etki edebilmektedir. Bu nedenle gebelikte çalışma koşullarının iyileştirilmesi, olası risklerin azaltılması ya da ortadan kaldırılması önemlidir (Falcón et al., 2023). Gebelikte verilecek hemşirelik bakımında hemşireler kadını çalışma yaşamını da içeren fiziksel, duygusal, sosyoekonomik ve kültürel bütünsel bir bakış açısıyla değerlendirmelidir (Vásquez et al., 2012). Kapsamlı değerlendirme için hemşireler, bütünü görmelerini

sağlayacak (NANDA (North American Nursing Diagnosis Association) tarafından oluşturulan fonksiyonel sağlık örüntüleri gibi) standart değerlendirme araçlarını kullanabilirler (Gilbert and Harmon, 2011). Hemşireler her kadının gereksiniminin farkında olarak gerektiğinde farklı hemşirelik rol (uygulayıcı, bakım verici, yönetici, araştırmacı, danışman ve savunucu vb.) ve sorumluluklarını ayrı ayrı ya da birlikte kullanabilmelidir (Yurtsever ve Yılmaz, 2016).

Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadın üreme sağlığına yönelik olumsuz etkileri bulunmaktadır. Kadınlar sağlık hizmetlerine erişimde kısıtlamalarla karşılaştığı görülmektedir. Özellikle, doğum öncesi ve sonrası sağlık hizmetlerine erişim açısından kadınların yaşadığı zorluklar hala devam etmektedir (WEF, 2022). Şahiner ve Akyüz (2010) toplumsal cinsiyet ve kadının üreme sağlığı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada eğitim düzeyi yüksek olan, çalışan ve aile içi kararlarda söz hakkı olan kadınların daha yüksek seviyede doğum öncesi bakım aldıkları, doğumlarını sağlık kuruluşunda yaptıklarını, jinekolojik sorunlarında sağlık kuruluşuna başvurma durumlarının daha rahat olduğunu belirlemişlerdir. Güven vd. (2015) yapmış olduğu benzer çalışmada da kadının eğitim düzeyinin yükselmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini arttırdığı, gebelik ve düşük sayısını azalttığı, doğum öncesi bakım alma ve hastanede doğum oranlarının arttığı, yaşam kalitelerinin yükseldiğini bildirmişlerdir. Hemşireler hizmet verdiği toplumda toplumsal cinsiyet ayrımcılığının farkında olmalı bu konuda geliştirilen hukuki düzenlemeleri ve uygulamaları toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısıyla değerlendirmeli ve kadının dezavantajlı olduğu geleneksel, kültürel uygulamaların potansiyel eşitsizliklerin bilincinde olmalıdır (Başar, 2017). Hemşirelerin toplumsal cinsiyet eşitliği ve hakkaniyetine yönelik tutumları hizmet verdikleri bireylerinde güçlendirilmesine katkı sağlayacaktır (Yıkar vd., 2020).Örneğin toplumsal cinsiyet rolü olarak bebek bakımının “anneye” ait olduğu görüşü desteklenmektedir. Bu durum tüm sorumluluğu anne olan kadının üstlenmesine bağlı rolde yüklenme yaşamasına, çalışan kadının kariyerinin sekteye uğramasına neden olmaktadır. Ayrıca cinsiyet ayrımcı bu yaklaşım babanın bebek bakımına katılımını yeterince destekleyici olmadığı gibi engelleyici de olabilmektedir (Draper, 2007; Lamb, 2010). Yapılan çalışmalar incelendiğinde, kadının çalışmasının gebelikte eş desteğini artırdığı yönünde sonuçlar bulunmaktadır (Metin ve Pasinlioğlu, 2016; Çıldır vd., 2014).

Hemşire gebelikte hemşirelik bakımını planlarken babayı ya da kadının yakınlarını sürece dahil etmeli, ebeveyn olmanın anlamı, inançlar, tutumlar sorgulanmalı, yalnız kadında değil eş ve yakınlarında da toplumsal cinsiyet eşitlikçi bilincin dönüşümüne katkıda bulunmalıdır. Doğum sonu dönemde işe ne zaman başlanacağı, kadının kariyerini en az sekteye uğratan bir planın konuşulmasına destek verilmesi aile süreçlerinin eşitlikçi ve akılcı bir şekilde yürütülmesine katkıda bulunacaktır (Bal ve Koç, 2020). Hemşire, baba adaylarına doğum öncesi dönemde çalışan gebelerin çalışma hayatını sürdürmesini desteklemedeki hayati rollerine vurgu yaparak onları güçlendirmelidir. Hemşire gebenin çalışma koşullarını çeşitli riskler(fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikolojik vb.) yönünden değerlendirmeli, herhangi bir riskin varlığında gerekli önlemler için toplumsal kuruluşlara ya da evde bakım hizmetlerine yönlendirmelidir (Carpenito-Moyet, 2012). Hemşire, gebeliğin her döneminde sorunları ile başa çıkabilmesi için kadına danışmanlık yapmalı, bunu yaparken güvenilir ve terapötik ilişkiler kurmalıdır (Lowdermilk et al., 2016). Bekmezci ve Özkan (2016)'ın belirttiğine göre Amerikan Obstetri ve Jinekoloji Birliği gebeliğin her trimestrda psikososyal desteğin verilmesi gerektiğini önermekte ancak bu öneride genellikle gebeliğin fizyolojik durumlarına odaklanılmaktadır. Oysa gebe çalışma durumunu da içeren bütüncül bir yaklaşımla değerlendirilmelidir. Kadının sosyal desteğinin yetersiz olması, gebelikte kendini yetersiz hissetmesine, gebeliğe uyumda zorlanmasına, benlik saygısının düşmesine neden olmaktadır (Gilbert and Harmon, 2011; Durham and Chapman, 2013). Böyle bir durumda hemşire kadının kendinde bulunan pozitif yönlerini keşfetmesini ve ileriye dönük olumlu ifadelerle planlarını anlatmasını sağlamalıdır (Carpenito-Moyet, 2012). Hemşireler gerektiğinde kadına çalışan gebelere dair var olan hukuki yasal düzenlemelere ilişkin farkındalık eğitimi vererek kadın ve ailesini güçlendirmelidir (Gilbert and Harmon, 2011; Carpenito-Moyet, 2012).

Çalışan gebelerin iş yoğunluğu, işini kaybetme korkusu ve işyerinde yaşanan olumsuz durumlar psikolojik açıdan olumsuz yönde etkilemektedir. Kordsmeyer vd. (2022) yapmış olduğu çalışmada kadınların çalışma esnasında gebe olmasının potansiyel bir stres kaynağı olduğu, stres yaşayan kadınların fiziksel olarak uyku bozuklukları yaşaması ve yorgun hissetmesine psikolojik olarak üzgün ve korku yaşamasına neden olduğunu saptamışlardır. Hemşire bu ruh sağlığı bozuklukları konusunda kamuoyunun farkındalığını arttırmalı, ruhsal bozuklukların taranması için

multidisipliner bir işbirliği modeli oluşturmalı ve sürekli izlem yapılmasını sağlamalıdır (Xiao et al., 2023).

Hamile kadınların bakım deneyimleri tıbbi önerilere uymalarını etkileyebilir. Özellikle kadının gereksinimlerinin karşılanmadığı, endişelerinin göz ardı edildiğı durumlarda kadın sağık hizmeti ile arasına mesafe koymayı tercih edebilir ve bu da sağık riskinin artması ile sonuçlanabilir. Gebe kadınların risk algısının daha iyi anlaşılması, gebelik sırasındaki uygun olan ya da olmayan sağık davranışlarının öngörölmesini sağlamaktadır. Hemşire kadında gebelik döneminde bakımın etkinliğini artırabilecek risk boyutlarını belirlemesine yardımcı olmalıdır (Shojaeian et al., 2021).



3. MATERYAL VE METOT

3.1. Araştırmanın Şekli

Bu araştırma, akademisyenlerin çalışan gebelere yönelik tutumunu değerlendirmek amacıyla tanımlayıcı olarak gerçekleştirilmiştir.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma Ondokuz Mayıs Üniversitesi (OMÜ)'ne bağlı fakülte ve meslek yüksekokullarında çalışan akademisyenlerle (profesör, doçent, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi) Mart 2022- Aralık 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini OMÜ'ye bağlı fakülte ve yüksekokullarda görev yapan akademisyenler oluşturmuştur. Araştırmanın yapıldığı veri toplama tarih aralığında OMÜ bünyesinde 20 fakülte, 1 yüksekokul, 12 meslek yüksekokulu, 2 enstitü, 1 konservatuvar, 28 araştırma uygulama merkezi bulunmaktadır. Lisans programlarında 84, önlisans programlarında 86 bölüm vardır ve kayıtlı öğrenci sayısı 52390'dır. Toplam sayısı 2512 olan akademisyenlerin 534'ü profesör, 256'sı doçent, 420'si doktor öğretim üyesi, 382'si öğretim görevlisi, 920'si ise araştırma görevlisi olarak görev yapmaktadır. Araştırmaya dahil edilen fakat gerekli izinlerin alınamadığı Bafra İşletme Fakültesi, Çarşamba İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Bafra Turizm Meslek Yüksekokulu, Balıca Meslek Yüksekokulu, Havza Meslek Yüksekokulu, Samsun Meslek Yüksekokulu evrenin dışında bırakılmıştır. Son durumda araştırmanın evrenini kurumsal izin alınabilen fakülte ve yüksekokullarda (Tablo 3.5) görev yapan 2411 akademik personel oluşturmuştur. Evrenin bilindiği durumlarda kullanılan örneklem formülü bu araştırmanın örneklem sayısının belirlenmesinde kullanılmıştır.

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2(N - 1) + t^2 p \cdot q}$$

Bu formülde:

N= Evrendeki birey sayısı

n= Örneklem alınacak birey sayısı

p = İncelenecek olayın görölüş sıklığı (olasılığı)

q = İncelenecek olayın görölmeş sıklığı (1- p)

t = Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değeri

d = Olayın görölüş sıklığına göre yapılmak istenen “ $\pm$ ” sapma olarak simgelenmiştir.

Sayısal değeri yerine konulduğunda;

p = 0,5

q = 0,5

t = 1,96 (Tablo Değeri)

d = 0,05 (%5 hata payı)

$$\frac{2411 \cdot 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2(2411 - 1) + 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

Bu formüle göre örneklem büyüklüğü %5 kabul edilebilir hata, %95 güven aralığı ile 332 olarak bulunmuştur. Araştırmada evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiş ve bu doğrultuda olasılıklı örnekleme yoluna gidilmemiştir. Araştırmaya dahil edilme kriterlerine uyan ve araştırmayı kabul eden 340 akademisyenin katılımıyla çalışma tamamlanmıştır. Çalışmada evrenin %14’üne ulaşılabilmiştir.

Araştırmaya Alınma Kriterleri;

- OMÜ’ye bağlı fakülte veya meslek yüksekokullarında akademik personel olarak çalışmak,
- Araştırmaya katılmaya gönüllü olmak
- İletişime ve işbirliğine açık olmak
- Türkçe okuma, yazma biliyor ve konuşabiliyor olmak
- Bilgisayar ya da mobil telefon ile internet erişimine sahip olmak olarak belirlenmiştir.

Araştırmadan Dışlama Kriterleri;

- Araştırmadan ayrılmayı istemek
- Formları eksik doldurmuş olmak

3.4.Verilerin Toplanması

Araştırmada veriler çalışma kapsamına alınan akademik personelle yüz yüze ve Google Formlar sayfası üzerinden çevrimiçi olarak toplanmıştır. Örneklemeye ulaşmak üzere araştırmacı tarafından ilgili bölümlere çalışma saatleri içinde birçok kez ziyaretler yapılmıştır. Yüz yüze veri toplanması durumunda araştırmacı tarafından sözlü ve soru formunda yazılı olarak, çevrimiçi formlarda ise formu doldurmaya başlamadan önce katılımcıların araştırmaya katılımı ile ilgili gönüllü bilgilendirilmiş onamları alınmıştır. Formların doldurulması katılımcıların yaklaşık 5-10 dakikalarını almıştır. Araştırmada veriler; Kişisel Bilgi Formu (Ek-1) ve Çalışan Gebelere Yönelik Tutum Ölçeği (ÇGYTÖ)(Ek-2) ile toplanmıştır.

3.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacılar tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu soruları 2 başlık altında toplanmıştır. Bunlar; (1) Akademik personelin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin sorular (yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, sahip olunan çocuk sayısı, eğitim durumu) ve (2) mesleki özelliklerine ait sorular (mesleki çalışma süresi, çalışılan bölüm, çalışan bölümdeki çalışma yılı ve haftalık çalışma süresi)'dir. Kişisel bilgi formu toplam 12 sorudan oluşmuştur.

3.4.2.Çalışan Gebelere Yönelik Tutum Ölçeği (ÇGYTÖ)

ÇGYTÖ, Hatice Nur Balaban Kaptan ve Özen Kulakaç (2021) tarafından çalışan gebelere yönelik tutumu değerlendirmek üzere geliştirilmiştir. ÇGYTÖ 16'sı olumsuz 11'i olumlu toplam 27 maddeden oluşmakta olup 4 alt boyutu bulunmaktadır. Bu alt boyutlar; 1. Çalışan Gebeye Yönelik Ön Yargı (8 madde), 2. Çalışan Gebenin Kariyer ve Performansı (8 madde), 3. Çalışan Gebenin Sağlık ve İzin Hakkı (6 madde), 4. Çalışan Gebeye Yönelik Destek (5 madde)'dir. Ölçekte negatif yüklü maddeler tersine kodlanarak değerlendirilmede uyum sağlanmaktadır.

ÇGYTÖ 5'li likert (1-kesinlikle katılmıyorum, 2- katılmıyorum, 3-kararsızım, 4-katılıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum) kullanılarak değerlendirilmektedir. Ölçekten elde edilecek en düşük puan 27, en yüksek puan 135'dir. Ölçekten alınan puanın

artması, çalışan gebelere yönelik tutumun olumlu olduğuna işaret etmektedir. Orijinal ölçeğin Cronbach alfa değeri 0.87 alt boyutlarına ilişkin Cronbach alfa değerleri ise Çalışan Gebeye Yönelik Ön Yargı için 0.78, Çalışan Gebenin Kariyer ve Performansı için 0.85, Çalışan Gebenin Sağlık ve İzin Hakkı için 0.80, Çalışan Gebeye Yönelik Destek için 0.77'dir. Bu çalışmada ölçek Cronbach alfa değeri 0.92, alt boyutları ilişkin Cronbach alfa değeri ise Çalışan Gebeye Yönelik Ön Yargı için 0.85, Çalışan Gebenin Kariyer ve Performansı için 0.90, Çalışan Gebenin Sağlık ve İzin Hakkı için 0.93, Çalışan Gebeye Yönelik Destek için 0.93 olarak bulunmuştur.

3.5.Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen verilerin istatistiksel analizleri için SAS (Statistical Analysis System) v9.4 programı kullanılmıştır. Araştırmanın ölçümle belirlenen nicel değişkenleri için tanımlayıcı istatistiklerde ortalama ve standart sapma, sayımla belirlenen nitel değişkenler için ise tanımlayıcı istatistikler olarak sayı ve yüzde kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan değişkenlerin normal dağılıma uygunluk testleri Kolmogorov-Smirnow testi ile yapılmış ayrıca Skewness (Çarpıklık) değerleri de incelenmiştir. Yapılan testlerde verilerin Skewness çarpıklık katsayıları tüm değişkenler için +2 ve -2 arasında olduğundan, verilerin normal dağılım gösterdiği anlaşılmış ve istatistiksel analizde parametrik testler kullanılmıştır (George ve Mallery, 2011). İki kategorili değişkenler arasındaki ikili karşılaştırmalarda bağımsız gruplar arası t testi, üç veya daha fazla kategorili değişkenler arasındaki farklılıkları bulabilmek amacıyla Varyans Analizi (F testi) uygulanmıştır. Çalışmadaki nicel tipteki değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Ölçek ve alt-boyutlarının güvenilirlik katsayılarını hesaplamada Cronbach Alfa katsayısından yararlanılmıştır. Çalışmanın tamamında anlamlılık düzeyi olarak 0.05 değeri kabul edilmiştir. Araştırmaya dahil edilen fakülte ve meslek yüksekokulları (MYO) 4 grupta toplanılmıştır. Bunlar, (1) temel/ fen bilimleri; (2) sosyal/beşeri bilimler; (3) uygulamalı bilimler ve (4) tıp/sağlık bilimleridir.

Kurumsal izin alınabilen ve araştırmaya katılan bilim alanları Tablo 3.5'de verilmiştir.

Tablo 3.5. Kurumsal İzin Alınabilen ve Araştırmaya Katılan Bilim Alanları

Temel Bilimler/Fen Bilimleri	Sosyal/Beşeri Bilimler	Uygulamalı Bilimler	Tıp/Sağlık Bilimleri
Eğitim Fakültesi	Hukuk Fakültesi	Alaçam MYO	Diş Hekimliği
Fen-Edebiyat	İktisadi İdari Bilimler	Bafra MYO	Sağlık Bilimleri
Yabancı Dil Yüksekokulu	İlahiyat Fakültesi	Çarşamba Ticaret Borsası MYO	Sağlık Hizmetleri MYO
	İletişim Fakültesi	Mimarlık Fakültesi	Tıp Fakültesi
	Turizm Fakültesi	Mühendislik Fakültesi	Veterinerlik Fakültesi
		Terme MYO	
		Vezirköprü MYO	
		Yaşar Doğu Spor Bilimleri	
		Yeşilyurt Demir Çelik MYO	
		Ziraat fakültesi	

3.6.Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma etik ilkelere uygun olarak yürütülmüştür. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan 28.01.2022 tarihli ve 2022-36 sayılı karar no'lu etik kurul onayı (Ek-3), araştırmanın yapılabilmesi için OMÜ fakülte ve yüksekokullarından kurum izni (Ek-4) alınmıştır. Ölçeği geliştiren, geçerlik ve güvenirliğini yapan yazardan kullanılan ölçeğin kullanım izni (Ek-5) alınmıştır. Çalışmaya katılan akademik personele, soru formunun ilk sayfasında araştırmanın amacı, süreci, araştırmaya katılımın gönüllülük ilkesine bağlı verilerin gizlilik ve anonimliğine ilişkin açıklama yapılmıştır. Araştırmayı kabul eden akademik personelin isimleri alınmamış, hiçbir maddi yükümlülük bulunmadığı, verilerin gizli tutulacağına ilişkin bilgi verilerek onamları ve gönüllü katılımları sağlanmıştır. Araştırma bütçesi araştırmacı tarafından karşılanmıştır.

3.7.Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Mart 2022-Aralık 2022 tarihleri arasında yalnız OMÜ'ye bağlı fakülte ve meslek yüksekokullarında çalışan ağırlıklı olarak orta ve üst eğitim ve

gelir düzeyindeki, görece sınırlı sayıda akademik personelle gerçekleştirilmiş olması bu çalışmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

3.8. Araştırmanın Değişkenleri

Bağımsız Değişkenler: Çalışmanın bağımsız değişkenlerini cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısı, gelir durumu, eğitim durumu, mesleki deneyim süresi, şuan çalışılan bölüm, şuan çalışılan bölümdeki çalışma yılı, şuan çalışılan bölümdeki görevi, haftalık çalışma süresi oluşturmaktadır

Bağımlı Değişkenler: Çalışmanın bağımlı değişkenlerini Çalışan Gebelere Yönelik Tutum Ölçeğinden alınan puanlar oluşturmaktadır.



4. BULGULAR

Bu bölümde öncelikle katılımcıların sosyodemografik özelliklerine, ardından çalışan gebelere yönelik tutumlarına ilişkin bulgular sunulacaktır.

4.1. Sosyo-demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri (n=340)

Sosyo-Demografik Özellik	Sayı(n)	Yüzde(%)
YAŞ		
30 yaş altı	48	14.1
30-34 yaş arası	62	18.2
35-39 yaş arası	67	19.7
40-44 yaş arası	53	15.6
45-49 yaş arası	27	7.9
50 yaş üstü	83	24.4
Cinsiyet		
Kadın	168	49.4
Erkek	172	50.6
Medeni Durum		
Evli	249	73.2
Bekar	91	26.8
Eğitim durumu		
Yüksek lisans	65	19.1
Doktora	275	10.9
Gelir Durumu		
Gelir giderden az	130	38.2
Gelir gidere eşit	170	50.0
Gelir giderden fazla	40	11.8
Çocuk Sayısı		
Yok	129	37.9
1	90	26.5
2 ve üzeri	121	35.6

Araştırmaya toplam 340 kişi katılmıştır. Akademisyenlerin %50.6’sı erkek, %73’ü evli, %62.1’si çocuk sahibidir. Akademisyenlerin %19.1’i yüksek lisans, %80.9’u doktora mezunudur. Yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde en yüksek orana %24.4 ile 50 yaş ve üzeri, en düşük orana ise %7.9 ile 45-49 yaşlar arası akademisyenlerin sahip olduğu belirlenmiştir. Akademisyenlerin %50’sinin ise gelirlerinin giderlerine denk olduğunu belirlenmiştir.

Katılımcıların meslek ve çalışma durumlarına ait tanımlayıcı özellikler Tablo 4.2.’de verilmiştir.

Tablo 4.2. Katılımcıların Mesleğe Ait Tanımlayıcı Özelliklerine Göre Dağılımları (n=340)

Mesleğe ait tanımlayıcı özellikler	Sayı(n)	Yüzde(%)
Şuan çalışılan bölümdeki görevi		
Profesör	66	19.4
Doçent	53	15.6
Dr. Öğretim üyesi	60	17.6
Öğretim görevlisi	51	15.0
Araştırma görevlisi	110	32.4
Şuan çalışılan bilim alanı		
Temel Bilimler/Fen Bilimleri	72	21.2
Sosyal/Beşeri Bilimler	60	17.6
Uygulamalı Bilimler	121	35.6
Tıp Bilimleri/Sağlık Bilimleri	87	25.6
Mesleki çalışma süresi		
10 yıl ve altı	125	36.8
11-19 yıl arası	92	27.1
20 yıl ve üstü	123	36.2
Şuan çalışılan bölümdeki çalışma yılı		
5 yıl ve altı	96	28.2
6-10 yıl arası	103	30.3
11-19 yıl arası	81	23.8
20 yıl ve üstü	60	17.6
Haftalık çalışma saati		
40 saat ve altı	275	80.9
40 saat üstü	65	19.1

Akademisyenlerin görev süresine göre dağılımına bakıldığında 10 yıl ve altı ile 20 yıl ve üstü çalışanların oranlarının benzer olduğu ve örneklemin büyük bir bölümünü oluşturduğu (Sırasıyla:36.8 ve 36.2) görülmüştür. Akademisyenlerin çoğunluğu uygulamalı bilimler (%35.6) ve Tıp Bilimleri/Sağlık Bilimleri (% 25.6) bilim alanlarında çalışmaktadır. Akademisyenlerin %32.4'ü araştırma görevlisi, %19.4'ü profesör olup %19.1'i haftada 40 saat ya da üzerinde çalışmaktadır.

4.2. Akademisyenlerin Çalışan Gebelere Yönelik Tutumları

Bu bölümde akademisyenlerin çalışan gebelere yönelik tutumu için kullanılan ÇGYTÖ'nün verilerinin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Katılımcıların ÇÇGYTÖ genel ve alt boyutları puan ortalamalarının dağılımları Tablo 4.2.1'de sunulmuştur.

Tablo 4.2.1. Katılımcıların Çalışan Gebelere Yönelik Tutum Ölçeği Genel ve Alt Boyutları Puan Ortalamalarının Dağılımları (n=340)

ÇGYTÖ	$\bar{x} \pm SS$	Min	Max
Çalışan Gebeye Yönelik Ön Yargı	32.65±5.48	8	40

Tablo 4.2.1 (Devam)

Çalışan Gebenin Kariyer ve Performansı	29.93±6.63	11	40
Çalışan Gebenin Sağlık ve İzin Hakkı	27.00±5.27	6	30
Çalışan Gebeye Yönelik Destek	21.73±4.43	5	25
ÇGYTÖ	111.32±15.63	60	135

$\bar{x}$ = Ortalama değeri, SS = Standart sapma değeri, Min = Minimum değer, Max = Maksimum değer

Araştırmada akademisyenlerin ÇGYTÖ geneline ilişkin bulguları incelendiğinde puan ortalamasının 111.32(±15.64) ile pozitif yönde yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde ÇGYTÖ alt gruplarında da puan ortalamaları alt ölçeklerden alınabilecek maksimum puan ortalamasına daha yakındır. Öte yandan çalışan gebenin kariyer ve performansı 6.63 ile standart sapması en yüksek olan alt grubu oluşturmuş, çalışan gebenin kariyer ve performansına ilişkin tutumların kişiden kişiye büyük ölçüde değişiklik gösterdiğine işaret etmektedir.

Tablo 4.2.2. Katılımcıların Çalışan Gebelere Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Puan Ortalamalarının Sosyo-demografik Özelliklerine Göre Dağılımları (n=340)

	Ön Yargı	Kariyer ve Performans	Sağlık ve İzin	Destek	ÇGYTÖ Genel
	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$
Yaş					
30 yaş altı	33.06±5.15	29.79±7.70	28.75±1.97	22.92±2.95	114.52±14.00
30-34 yaş	33.02±5.42	30.77±6.84	26.40±5.74	21.27±4.50	111.47±16.22
35-39 yaş	33.30±5.22	31.12±5.66	27.13±5.59	21.87±4.61	113.42±13.91
40-44 yaş	31.68±6.74	29.32±7.44	26.15±6.72	20.85±5.43	108.00±20.42
45-49 yaş	33.22±5.75	29.85±6.34	28.26±2.41	22.85±2.35	114.19±13.86
50 yaş ve üstü	32.07±4.98	28.84±6.03	26.47±5.43	21.48±4.69	108.87±14.02
F/p	0.87±0.50	1.17±0.32	2.00±0.07	1.66±0.14	1.73±0.12
Cinsiyet					
Erkek	31.68±5.47	28.32±6.64	26.36±6.01	21.22±5.09	107.58±16.23
Kadın	33.65±5.34	31.58±6.22	27.66±4.33	22.26±3.59	115.16±14.05
t/p	-3.37± 0.0009	-4.67± <.0001	-2.29± 0.0229	-2.19± 0.0295	4.60± <.0001
Medeni Durum					
Evli	32.80±5.15	29.87±6.50	26.98±5.48	21.76±4.66	111.41±15.65
Bekar	32.25±6.34	30.11±7.01	27.08±4.70	21.66±3.79	111.10±15.69
t/p	0.82±0.4138	-0.30±0.7659	-0.16±0.8761	0.18±0.8548	0.16±0.8731
Eğitim Durumu					
Yüksek Lisans	33.54±5.27	31.29±6.91	28.42±2.65	22.71±3.24	115.95±13.84
Doktora	32.45±5.53	29.61±6.54	26.67±5.68	21.50±4.65	110.23±15.86
t/p	1.44±0.1498	1.84±0.0660	2.42± 0.0162	1.98± 0.0487	2.68± 0.0078

Tablo 4.2.2 (Devam)

Gelir Durumu					
Gelir giderden fazla	31.75±5.36	29.52±6.52	26.58±5.24	21.35±4.54	109.19±15.58
Gelir gidere eşit	33.19±5.13	30.11±6.36	27.14±5.51	21.72±4.55	112.16±15.14
Gelir giderden az	33.33±6.96	30.53±8.10	27.83±4.31	23.03±3.36	114.70±17.31
F/p	2.88±0.05	0.48±0.62	0.96±0.38	2.20±0.11	2.40±0.09
Çocuk Sayısı					
Yok	31.73±6.25b	29.22±7.14	27.02±4.76	21.43±4.06	109.40±15.95b
1	33.68±4.77a	30.59±6.38	27.86±4.43	22.51±3.88	114.63±13.55a
2 ve üzeri	32.88±4.98a	30.20±6.23	26.36±6.25	21.48±5.13	110.92±16.46b
F/p	3.56± 0.0296	1.27±0.2811	2.10±0.1242	1.90±0.1514	3.07± 0.0475

$\bar{x}$ = Ortalama değeri, SS = Standart sapma değeri, F: Varyans analizi test istatistiği, t: Bağımsız iki örnek t test istatistiği, a-b=Aynı harfe sahip değerler arasında fark yoktur.

Çalışmada akademisyenlerin yaş, medeni durum ve gelir düzeylerinin gruplar arası anlamlı istatistiksel fark göstermeyecek şekilde benzer olduğu tablodan anlaşılmaktadır. Akademisyenlerin cinsiyeti ise ÇGYTÖ ve tüm alt boyutlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa neden olan en önemli değişken olarak ortaya çıkmıştır ($p < 0.05$). Buna göre ÇGYTÖ ve tüm alt boyutlarında kadınlar çalışan gebeye yönelik olarak daha olumlu bir tutuma sahiptir.

Tablo incelendiğinde bir çocuk sahibi olan akademisyenlerin çalışan gebeye yönelik tutum puan ortalamalarının çocuğu olmayan ya da 2 ve üzeri çocuk sahibi olanlardan daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu görülmüştür. Bu farklılık, ÇGYTÖ ve Çalışan Gebeye Yönelik Ön Yargı alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık nedeni (Sırasıyla: $p:0.0475$, $p:0.0296$) olarak belirlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan test sonucuna göre ÇGYTÖ ön yargı alt grubunda 1 çocuğu olanlarla hem hiç çocuğu olmayan hem de 2 ve daha fazla çocuğu olan gruplar arasında istatistiksel olarak önemli farklılık olduğu saptanmıştır ($p < 0.05$).

Akademisyenlerin eğitim durumu incelendiğinde yüksek lisans yapmış kişilerin doktora yapanlara göre daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu görülmüştür. Bu farklılığın ÇGYTÖ genelinde ve Çalışan Gebenin Sağlık ve İzin Hakkı, Çalışan Gebeye Yönelik Destek alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlılık nedeni olduğu (Sırasıyla: $p:0.0078$, $p:0.0162$, $p:0.0487$) belirlenmiştir.

Tablo 4.2.3’de katılımcıların ÇGYTÖ ve alt boyutlarına ilişkin aldıkları puan ortalamalarının mesleğe ait tanımlayıcı özelliklerine göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 4.2.3. Katılımcıların Çalışan Gebelere Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Puan Ortalamalarının Mesleğe Ait Tanımlayıcı Özelliklerine Göre Dağılımları (n=340)

	Ön Yargı	Kariyer ve Performans	Sağlık ve İzin	Destek	ÇGYTÖ Genel
	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$
Mesleki Deneyim (Yıl)					
10 yıl ve altı	32.76±5.44	29.98±6.90	27.72±4.02	22.10±3.72	112.56±14.67
11-19 yıl	32.98±5.27	30.42±6.34	26.59±6.42	21.48±5.13	111.47±16.01
20 yıl ve üstü	32.31±5.73	29.51±6.60	26.59±5.42	21.55±4.56	109.96±16.32
F/p	0.43±0.65	0.50±0.60	1.83±0.16	0.67±0.51	0.86±0.42
Çalışılan Bilim Dalı					
Uygulamalı	32.73±5.75	29.50±6.65	27.36±4.50	22.16±3.87	111.74±15.40
Temel-Fen	32.32±5.83	9.78±6.87	26.86±5.41	21.36±4.82	110.32±16.21
Tıp-Sağlık	32.51±5.32	30.21±6.59	27.61±4.58	22.06±3.98	112.38±15.37
Sosyal-Beşeri	33.13±4.84	30.60±6.47	25.57±7.08	20.85±5.49	110.15±16.05
F/p	0.27±0.84	0.44±0.72	2.09±0.10	1.49±0.21	0.37±0.77
Çalışılan Birimdeki Çalışma Yılı					
5 yıl ve altı	32.14±5.62b	29.76±7.53	27.14±4.81	21.66±4.12	110.69±15.66
6-10 yıl	32.92±5.28b	30.13±6.48	26.77±5.90	21.43±5.13	111.24±16.84
11-19 yıl	34.22±5.17a	30.98±5.76	27.23±5.41	22.22±4.31	114.65±14.26
20 yıl ve üstü	30.92±5.55c	28.47±6.32	26.88±4.77	21.72±3.84	107.98±14.71
F/p	4.72±0.0030	1.71±0.1657	0.15±0.9297	0.50±0.6835	2.21±0.0862
Çalışılan Birimdeki Görevi					
Profesör	31.14±6.01	28.79±6.30	26.44±5.37	20.97±4.97	107.33±15.31
Doçent	33.17±4.75	29.68±6.08	27.15±5.52	22.08±4.48	112.08±15.36
Dr. Öğrt. Üyesi	32.95±5.18	30.37±6.14	26.10±6.91	21.30±4.96	110.72±17.53
Öğrt. Görevlisi	33.82±6.12	31.31±7.64	28.08±4.18	23.08±3.80	116.29±16.58
Araş. Görevlisi	32.62±5.24	29.86±6.82	27.26±4.45	21.64±3.95	111.38±13.93
F/p	2.03±0.09	1.13±0.34	1.24±0.29	1.91±0.10	2.46±0.04
Haftalık Çalışma Süresi					
40 saat ve altı	32.81±5.31	30.02±6.55	26.83±5.48	21.69±4.53	111.35±15.67
40 saat üstü	31.98±6.19	29.55±7.00	27.74±4.28	21.92±4.06	111.20±15.63
t/p	1.10±0.27	0.51±0.60	-1.25±0.21	-0.38±0.70	0.07±0.94

$\bar{x}$ = Ortalama değeri, SS = Standart sapma değeri, F: Varyans analizi test istatistiği, t: Bağımsız iki örnek t test istatistiği, a-b=Aynı harfe sahip değerler arasında fark yoktur.

Çalışmada akademisyenlerin mesleki deneyim süresi, çalışılan bölüm, çalışılan birimdeki görevi ve haftalık çalışma süresinin gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermeyecek şekilde benzer olduğu tablodan anlaşılmaktadır ($p>0.05$). Akademisyenlerin çalışılan birimdeki çalışma yılı ise çalışan gebeye yönelik ön yargı alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılığa neden olan değişken olarak ortaya çıkmıştır ($p<0.05$). Yapılan test sonucuna göre bu farklılığın

11-19 yıl çalışma yılı olan grupla; 5 yıl ve altı, 6-10 yıl, 20 yıl ve üzeri çalışma yılına sahip gruplar arasında olduğu saptanmıştır. Ayrıca 5 yıl ve altı ve 6-10 yıl arasında çalışan gruplar ile 20 yıl ve üstü çalışma yılına sahip gruplar arasında da istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu sonuçlara göre çalışılan birimdeki çalışma yılı 11-19 yıl olanlar çalışan gebeye yönelik en olumlu, 20 yıl ve üzeri olanlar ise en olumsuz tutuma sahiptir.

4.3. Çalışan Gebelere Yönelik Tutum Ölçeği Genel ve Alt Boyutlarının Korelasyonu

Bu bölümde ÇGYTÖ genel ve alt boyutlarının korelasyonuna ilişkin bulgular sunulmuştur. Tablo 4.3.1’de korelasyona ilişkin sonuçlar ve önemlilik değerleri görülmektedir.

Tablo 4.3.1. Çalışan Gebelere Yönelik Tutum Ölçeği Genel ve Alt Boyutlarının Korelasyonu

	Çalışan Gebeye Yönelik Ön Yargı	Çalışan Gebenin Kariyer ve Performansı	Çalışan Gebenin Sağlık ve İzin Hakkı	Çalışan Gebeye Yönelik Destek	ÇGYTO Genel
Çalışan Gebeye Yönelik Ön Yargı	1.00000				
Çalışan Gebenin Kariyer ve Performansı	0.63450 <.0001	1.00000			
Çalışan Gebenin Sağlık ve İzin Hakkı	0.16637 0.0021	0.05957 0.2734	1.00000		
Çalışan Gebeye Yönelik Destek	0.30346 <.0001	0.14716 0.0066	0.84035 <.0001	1.00000	
ÇGYTO Genel	0.76247 <.0001	0.70879 <.0001	0.65971 <.0001	0.73641 <.0001	1.00000

ÇGYTÖ genel olarak Çalışan Gebeye Yönelik Ön Yargı, Çalışan Gebenin Kariyer ve Performansı ve Çalışan Gebeye Yönelik Destek alt boyutlarıyla yüksek, Çalışan Gebenin Sağlık ve İzin Hakkı alt boyutuyla orta düzeyde ve pozitif bir korelasyona sahiptir (Sırasıyla: $r:0.762$, $p<.0001$; $r: 0.708$, $p<.0001$; $r:0.736$,

$p<.0001$; $r:0.659$, $p<.0001$). Ölçek alt boyutları arasında en güçlü korelasyon, çalışan gebeye yönelik destek ile çalışan gebenin sağlık ve izin hakkı arasında olup güçlü bir pozitif ilişkiyi göstermektedir ($r:0.840$, $p<.0001$). Buna göre akademisyenlerin çalışan gebeye yönelik desteğe ilişkin olumlu tutumları, çalışan gebenin sağlık ve izin hakkına daha olumlu bakmalarına neden olmaktadır. Çalışan gebeye yönelik ön yargı ile çalışan gebenin kariyer ve performansı arasında orta düzeyde pozitif yönde ve istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r: 0.634$, $p<.0001$). Çalışan gebeye yönelik destek ile çalışan gebenin kariyer ve performansı arasında diğer değişkenlere göre nispeten daha zayıf pozitif bir korelasyon olduğu görülmektedir ($r: 0.147$, $p:0.0066$).



5. TARTIŞMA

Bu çalışma akademisyen olarak çalışan bireylerin çalışmakta olan gebelere yönelik tutumlarını ortaya çıkarmak üzere yapılmış, çalışmada katılımcıların yaş, gelir, medeni durum, çocuk sahibi olma, unvan, çalışma süresi gibi değişkenlerin çalışan gebelere yönelik tutumu üzerindeki etkileri incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre; katılımcıların ÇGYTÖ ve alt gruplarının puan ortalamalarının yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar akademisyenlerin çalışan gebeye yönelik tutum algılarının olumlu olduğunu göstermektedir. Aynı şekilde ÇGYTÖ alt gruplarında da puan ortalamaları alınabilecek maksimum puan ortalamasına daha yakındır. Balaban Kaptan ve Kulakaç (2021) tarafından hekim ve hemşirelerle gerçekleştirilen ölçek geliştirme çalışmasında ÇGYTÖ genelinde puan ortalamasının (101 ± 10.49), bu çalışmada ulaşılan puan ortalamasından daha düşük olduğu saptanmıştır. Buna göre akademisyenler hekim ve hemşirelere göre çalışan gebelere yönelik daha olumlu bir tutuma sahiptirler. Akhtar ve Khan (2020) tarafından yapılan çalışmada küçük ölçekli örgütte çalışan kişilerin çalışan gebelere yönelik tutumu incelenmiş ve sonuçta çalışan gebelerin ücretli doğum izinleri, maliyet artışı, eleman eksikliği gibi sebeplerden dolayı çalışan gebeye yönelik tutumunun olumsuz olduğu saptanmıştır. Tekin Epik ve Umutlu (2019) tarafından yapılan çalışmada bankacılık sektöründe istihdam edilen 8 bankacı kadının gebelik ayrımcılığına maruz kalma deneyimleri boyutu araştırılmıştır. Çalışmada kadının gebe olduktan sonra yönetici ve çalışma arkadaşlarının tavırlarında değişiklik olup olmadığı sorulmuştur. Buna göre katılımcıların yarısı gebelikte sağlık ve izin alma, kariyer ve performans konularında yönetici ve çalışma arkadaşlarının gebelikte olumsuz tutumla karşılaştıklarını söylemişlerdir.

Halpert vd. (1993) tarafından yapılan çalışmada çalışan gebelerin, gebe olmadıkları döneme göre daha negatif değerlendirildiği ve daha düşük performans puanı aldıkları saptanmıştır. Balaban Kaptan ve Kulakaç (2021) hemşire ve hekimlerle yaptığı çalışmada çalışan gebelere yönelik ön yargı ve çalışan gebelere yönelik kariyer ve performansa ilişkin tutumların ortalamasının üzerinde pozitif olarak değerlendirildiği saptanmıştır. Ancak bu çalışmanın sonuçları akademisyenlerin çalışan gebelere yönelik ön yargı ve çalışan gebelere yönelik kariyer ve performansa ilişkin değerlendirmelerinin hekim ve hemşirelerin tutumlarına benzer olmakla birlikte daha olumlu olduğunu göstermiştir. Bunun nedeni hekim ve hemşirelerin

nöbet usulü çalışmaları ve ekipten bir kişinin bile eksilmesinin iş yükü üzerinde olan etkisinin daha fazla olması ile açıklanabilir.

Akademisyenlerin çalışan gebenin sağlık ve izin hakkı ile çalışan gebeye yönelik destek konusunda yine Balaban Kaptan ve Kulakaç (2021)'in çalışmasına benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Buna göre akademisyenler ile hemşire ve hekimlerin sağlık ve izin hakkı ile destek konularında gebe çalışanları destekleyici benzer tutuma sahip oldukları saptanmıştır. Pattison vd. (1997) gebelik ve istihdama yönelik çalışma arkadaşlarının tutumunu araştırdığı çalışmalarında akademisyenlerin imalat sanayisindeki işçilere göre çalışan gebelere yönelik daha olumlu tutuma sahip olduklarını belirtmiştir.

Bu çalışmada ÇGYTÖ genel ve alt grupları katılımcıların sosyo-demografik özellikleriyle karşılaştırılmış ve gebelere yönelik tutumlarda yaş, medeni durum ve gelir düzeylerine göre gruplar arası fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Oysa ulusal ve uluslararası literatürde bu çalışmanın sonuçları ile uyuşmayan bulgulara rastlanabilmektedir. Örneğin, Pattison vd. (1997) yaptığı çalışmada üniversite çalışanları ile imalat sanayisindeki çalışanların gebelerin çalışmasına yönelik tutumunun 26-45 yaş arasındaki kişilerde olumlu yönde anlamlı farklılık olduğunu saptamışlardır ($p<0.009$). Bulut ve Kızıldağ (2017) Bursa ilinde faaliyet gösteren işletmelerdeki kadın insan kaynakları yöneticileri ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler sonucunda bekar olan kadın çalışanların evlenmek ve sonrasında gebe kalmak isteyecekleri düşüncesi yönetim ve iş arkadaşları tarafından kadının kariyer ve performansında düşüşe neden olacağı saptanmıştır. Bu sonuçlar çalışan gebelere yönelik tutumun sosyo-demografik özelliklere, eğitim seviyesine, çalışılan sektöre göre değişiklik gösterebileceğine işaret etmektedir. Bu nedenle her kurum ya da sektörde gebe çalışanlara yönelik tutum çalışmalarının yapılarak gerektiğinde kurum ya da sektöre özel pozitif yönde tutum geliştirme çalışmalarının yapılması önemlidir.

Çalışma sonucunda katılımcıların çalışan gebelere yönelik tutumlarında en belirleyici sosyo-demografik özelliğin cinsiyet olduğu saptanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre erkek katılımcılar kadınlara göre ÇGYTÖ genel ve tüm alt boyutlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa neden olacak şekilde daha olumsuz tutuma sahiptir ($p<.0001$). Bu sonuç Halpert vd. (1993) tarafından yapılan çalışmada erkeklerin kadınlara göre gebelerin performansına

yönelik daha olumsuz tutuma sahip olduklarının saptandığı çalışmayla benzerlik göstermektedir. Gueutal ve Taylor (1991) çalışan gebelere yönelik sağlık ve doğum iznine ilişkin yaptıkları araştırmada kadınların gebelerin sağlık ve doğum izni alma hakkı konusunda daha olumlu tutuma sahip oldukları bulunmuştur. Dalkıranoglu (2012) tarafından İstanbul'da konaklama işletmelerinde, yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığı konusundaki tutum farklılıkları incelenmiştir. Çalışmada finansal bir kriz halinde kimleri işten çıkartacaklarına ilişkin bir soruya hamileler yanıtını veren kadınların oranının erkeklerden fazla olması, çalışan gebe kadınlara yönelik tutumlarda cinsiyetin her zaman belirleyici olmayacağını göstermektedir. Öte yandan aynı çalışmada erkek yöneticilerin çalışan gebenin performansı konusunda yüksek oranda kadın çalışanları destekleyen tutum belirtmelerine rağmen uygulamalarında bunun tersi bir tutumun yer aldığı belirtilmiştir. Bu sonuçlara göre kadınların benzer ortak kadın ve gebe olma deneyimleri nedeniyle çalışan gebelere yönelik tutumlarının erkeklere göre daha pozitif olduğu, hatta negatif tutum belirttikleri durumlarda bile uygulamada erkeklere göre daha destekleyici oldukları söylenebilir.

Ollilainen (2020)'e göre çalışma yaşamında tarafsız bir bedensizlik kılıfına bürünen eril bedenın hegemonyası, toplumsal cinsiyete dayalı örgütsel yapıları ve süreçleri yeniden üretecek şekilde örgütsel yaşamın içinde inşa edilmiştir. Ne yazık ki bir akademisyenin çalışma hayatı ve kariyeri de tamamen cinsiyetlendirilmiş olduğundan, iş yeri olarak akademi bir istisna değildir. Hatta akademi tarihsel olarak üreme faaliyetlerini dışlamış ve hamileliği akademik görev ve üretkenliğin önünde bir engel olarak algılamıştır. Ollilainen (2020)'in çalışmasına katılan akademisyen kadınlar “sanki bir profesörün sahip olması gereken ideal sayıda çocuk varmış gibi” davranıldığını,” akademisyen bir anne için örtülü idealin ikiden fazla çocuğa sahip olmamak olduğunu” belirtmişlerdir. . Bu çalışmada cinsiyetten sonra çalışan gebelere yönelik tutumda etkili bir başka değişken olarak ortaya çıkan çocuk sahip olma durumu farklı mesajlar vermesi açısından çalışmanın ilginç bir sonucudur. Bu çalışmanın sonuçlarına göre bir çocuk sahibi olan katılımcılar hem çocuğu olmayan hem de 2 ve üzeri çocuk sahibi olan katılımcılardan daha olumlu tutuma sahiptir. Çocuk sahibi olmayan akademisyenlerin bu deneyimi bilmedikleri ve empati yapmalarının güç olduğu söylenebilir. Öte yandan çocuk sayısının artması ile çalışan gebeye yönelik ön yargının azalması beklenirken iki çocuk sahibi olanların, bir

çocuk sahibi olanlara göre daha olumsuz tutuma sahip olması bu beklentiyle çelişmiştir.

Bu çalışmada katılımcıların mesleki deneyim süresi, çalışılan bölüm, çalışılan birimdeki görevi ve haftalık çalışma süresinin çalışan gebelere yönelik tutumda anlamlı fark yaratan değişkenler olmadıkları saptanmıştır. Akademisyenlerin çalışılan birimdeki çalışma yılı ise çalışan gebeye yönelik ön yargı alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılığa neden olan değişken olarak ortaya çıkmıştır.. Literatürde *rapport* (uyum) olarak tanımlanan bu durum başka bir kişiye şefkatli ve anlayışlı olmaya işaret etmektedir. Angelo (2015)'ya göre bu uyum bazen ilk karşılaşmada gerçekleşirken bazen de zaman almaktadır. Akademide aynı bölümde uzun süre çalışmanın karşılıklı uyuma neden olduğu ve gebelere yönelik önyargıyı pozitif yönde dönüştürdüğü söylenebilir.

Akademisyenlerin eğitim durumu incelendiğinde yüksek lisans yapmış kişilerin çalışan gebelere yönelik olarak hem genelde hem de çalışan gebenin sağlık ve izin hakkı ile ilgili daha olumlu tutumu sahip olduğu görülmüştür. Bu sonucun nedeninin akademide ideal bir akademisyenin üretken, kariyer odaklı, 7/24 erişilebilen, çocuk bakım sorumluluklarından muaf olma gibi eril olmayı gerektiren niteliklerinin olması gerektiği görüşü ile ilişkili olabileceği, doktora derecesinin bilim insanı olmaya ilişkin bu hegamonik düşünce kalıplarının daha etkili olmasına neden olduğu düşünülmüştür (Çakmak Otluoğlu vd., 2021). Güner (2008) tarafından yapılan bir çalışmada üniversitede çalışan kadınların eğitim seviyelerine göre çalışma nedenlerine bakıldığında, lisansüstü eğitime sahip olan kadınların çalışma nedeni olarak “kariyer” dedikleri görülmektedir. Bu doğrultuda lisansüstü eğitimle kadınların çalışma eğilimlerinin arttığı anlaşılmaktadır. Öte yandan Belkıs (2016) akademisyenlerle yapmış olduğu yarı yapılandırılmış görüşmelerde doktora sonrası akademik yükselmelerdeki oransal düşüşün gebelik ve anneliğin getirdiği toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden biri olduğunu saptamıştır. Bu sonuçlar çalışma yaşamında kadın olmakla gebe ve anne olmanın çeliştiğini göstermektedir.

Oxford sözlüğüne göre tutum “bir sorunu ele alış biçimi, bir kimsenin bir sorun karşısında aldığı durum, tutulan yol, davranış” olarak tanımlanmaktadır. Doğal olarak bir konudaki tutumlarımızın pozitif yönde ilişkili olması o konuyu nasıl ele aldığımız ve davranışlarımızla ilişkilidir. Bu çalışmada akademisyenlerin çalışan gebeye yönelik desteğe ilişkin tutumlarının çalışan gebenin sağlık ve izin hakkıyla

güçlü şekilde ilişkili olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde çalışan gebeye yönelik ön yargının azalması da çalışan gebenin kariyer ve performansı ile pozitif yönde ilişkilidir. Bu sonuçlar akademide ve diğer kurumlarda çalışan gebelere yönelik tutumun olumlu yönde değiştirilmesi için dayanak oluşturmaktadır.



6. SONUÇ ve ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Bu bölümde araştırmada elde edilen sonuç ve öneriler sunulmuştur:

- Katılımcı akademisyenlerin çalışan gebelere yönelik tutumu genel olarak pozitifdir.
- Akademisyenlerin çalışan gebenin sağlık ve izin hakkı ve çalışan gebeye yönelik destek alt boyutlarında en yüksek olumlu tutuma sahiptir.
- Çalışan gebenin kariyer ve performansı alt boyutu katılımcıların en olumsuz tutum belirttiği alan olarak saptanmıştır.
- Akademisyenlerin yaş, medeni durum, gelir durumu, mesleki deneyim, çalışılan bölüm, çalışılan birimdeki görevi ve haftalık çalışma süresi çalışan gebelere yönelik tutumlarında istatistiksel olarak anlamlılık nedeni değildir.
- Cinsiyet çalışan gebelere yönelik tutumda en etkili değişken olarak saptanmıştır. Kadınlar genel olarak erkeklere göre daha pozitif tutuma sahiptir.
- Akademisyenlerin eğitim düzeyi arttıkça çalışan gebelere yönelik tutumları olumsuz yönde değişmektedir. Bu olumsuz tutum hem çalışan gebelere genel olarak hem de çalışan gebenin sağlık ve izin hakkı ve çalışan gebeye yönelik destek alanlarında istatistiksel olarak önemli bulunmuştur.
- Akademisyenlerden bir çocuk sahibi olanların çalışan gebelere yönelik tutumları hem genelde hem de çalışan gebeye yönelik ön yargı alt boyutunda hem çocuk sahibi olmayan hem de 2 ve daha fazla çocuk sahibi olanlara göre olumlu tutuma sahip oldukları saptanmıştır.
- Çalışılan birimdeki çalışma yılı 10-20 yıl arasında olan katılımcılar çalışan gebeye yönelik daha düşük ön yargı belirtmişlerdir.

6.2. Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda, araştırma ve uygulamaya yönelik olarak aşağıdaki öneriler sunulmuştur.

Araştırmaya Yönelik Öneriler;

- Çalışma akademik personel olarak çalışan grupla sınırlıdır. Araştırmanın farklı sektörlerde çalışan kişilerle yapılması

- Çalışan gebelere yönelik önyargının nedenlerini açıklamak üzere nitel çalışmaların yapılması önerilmektedir.

Uygulamaya Yönelik Öneriler;

- Çalışan gebelere yönelik olumsuz tutumda etkili olan erkek olma, eğitim durumunun yüksek olması, aynı birimde çalışma yılı 10 yıldan az, 20 yıldan çok olması, çocuk sahibi olmama ya da 2 ve üzeri çocuk sahibi olma gibi sosyo-demografik değişkenler başta olmak üzere çalışan gebeler yönelik tutumu bilinçli olarak yükseltecek eğitim, araştırma faaliyetlerinin yürütülmesi

- Çalışan gebelerin kariyer ve performansına yönelik olumsuz tutumların farkına vardırıcı çalışmaların yapılması politika yapıcılar ve uygulayıcılar bu ilişkileri daha iyi anlamaya, sosyokültürel stres faktörlerine maruz kalmayı azaltmaya ve dayanıklılığı artırmaya öncelik vermelidir.

- Hemşirelerin çalışan gebeleri olumsuz tutum ve etkileri yönünden özellikle değerlendirmesi ve güçlendirici eğitim ve danışmanlık hizmeti sunması

- Kadınların çalışma hayatına ilişkin öncelikli sorunlarının çözüme ulaştırılabilmesi için sağlık profesyonelleri ile üniversiteler arasında işbirliği sağlanmalıdır. Üniversitelerin kadın sorunları araştırma merkezlerinin sayısının ve işlerliğinin artırılması yararlı olacaktır.

Eğitimde Kullanılmasına Yönelik Öneriler;

- Araştırma sonuçlarından elde edilecek kanıtların, hemşirelik öğrencilerinin çalışan gebelere yönelik olumlu tutum geliştirmesinde kullanılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Adak, N. (2018). Akademide Kadınlar: Yükseköğrenime Giriş ve Kariyerde İlerleme. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 1 (1) , 23-38.
- Şahiner, G., ve Akyüz, A. (2010). Gender and Women's Reproductive Health. *Türk Sırlahlı Kuvvetleri, Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 9(4), 333-342.
- Akbaş, G. ve Korkmaz, L. (2017). Kadın Yöneticiler: Görünmez Engellerin Gölgesinde Yükselme Çabası. *İş ve İnsan Dergisi*, 4 (2) , 73-86 .
- Akdağ, G. ve Üçyıldız, U.H. (2020). Seyahat Acentası Çalışanlarının Cam Tavan Sendromu Algılamaları: Ege Bölgesi Seyahat Acentalarında Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (3), 2640-2654.
- Akdolun, B. N., Vural, G. ve Eroğlu, K. (2014). Gebelikte Belirlenen Risk Faktörlerinin Anne ve Bebek Sağlığı Açısından Ortaya Çıkardığı Sorunlar. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 1 (1) , 6-16.
- Akhtar, T. and Khan, M. A. (2020). Pregnancy and Maternity at Workplace, a Qualitative Study to Know the Employers' Perspective. *Journal of Evolution of Medical and Dental Sciences*, 9 (9), 619-624.
- Akman, G. İ., ve Akman, Y. (2016). Kraliçe arı sendromu bağlamında kadın öğretmenlerin kadın yöneticilere ilişkin görüşleri. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 5(3), 748-763.
- Aksoy, N. (2021). *Kadın Çalışmasında İşverenin Hak İhlalleri*. Yüksek Lisans Tezi.Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, 46, Kocaeli.
- Aksoy, N., Felek, Ş., Yayla, N. ve Çeviş, İ. (2019). Türkiye' de Kadın İstihdamı ve Etkileyen Faktörler. *Journal of Management and Economics Research*, 17 (3), 146-163.
- Akyüz, M. ve Özyer, K. (2019). Geçmişin İzlerinde Dünya Savaşları ve “İkincil İşgücü” Olarak Kadınlar, II. İşletme Tarihi Konferansı, İstanbul, 21 Mart 2019, Beta Yayıncılık, 59-64.
- Alparslan, A. M., Çetinkaya Bozkurt, Ö. ve Özgöz, A. (2015). İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 66-81.
- Altınoluk, D. (2017). *Hegemonik Erkeklik Alanı Kamusal Alanda Kadının Konumlanması*. II. Uluslararası Felsefe, Eğitim, Sanat ve Bilim Tarihi Sempozyumu, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (s. 653-660), Muğla.
- Angelo, G. (2015). Rapport: The Art of Connecting with People and Building Relationships. Seisnama.
- Aşkın, E. Ö. ve Aşkın, U. (2018). Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (24), 255-282 .
- Aybek, B. (2023). Üniversitede Çalışan Kadın Akademisyenlerin Yaşadığı Sorunlara İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi. *Türk Dünyası Kadın Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 20-27.
- Bal, S. ve Koç, G. (2020). Babaların Bebek Bakımına Katılımın Sağlanmasında Hemşirenin Rolü. *Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5 (2), 90-96.
- Balaban Kaptan, H. (2021). *Çalışan Gebelere yönelik tutum ölçeği: Ölçek geliştirme çalışması* (Master's thesis, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).

- Başar, F. (2017). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Kadın Sağlığına Etkisi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3, 131-137.
- Başar, F. ve Demirci, N. (2018). Attitudes of Nursing Students Toward Gender Roles: a Crosssectional Study. *Contemporary Nurse*, 333-344. doi: 10.1080/10376178.2018.1504623.
- Başarır, F. ve Sarı, M. (2015). Kadın Akademisyenlerin “Kadın Akademisyen Olma” ya İlişkin Algılarının Metaforlar Yoluyla İncelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1, 41-51 .
- Batool, F. (2020). Gender Discrimination At Workplace And Mental Health Of Women: A Systematic Literature Review. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(8), 622-633.
- Bekmezci, H. ve Özkan, H. (2016). Gebelikte Psikososyal Sağlık Bakım, Prenatal Bağlanma ve Ebe-Hemşirenin Sorumlulukları. *Uluslararası Hakemli Kadın Hastalıkları ve Anne Çocuk Sağlığı Dergisi*, 8: 50-60.
- Belingeri, M., Paladino, M. E. and Riva, M. A. (2020). Risk Exposure to Coronavirus Disease 2019 in Pregnant Healthcare Workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(7):e370.
- Belkis, Ö. (2016). Anneliğin Akademik Kariyer Gelişimine Etkileri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 250-263.
- Bilir, E. Z. (2020). Hizmet Sektöründe Kadın İstihdamı: Düşük Ücret Uzun Çalışma Güvencesizlik Erişim Tarihi: 16.11.2020 <https://www.kadinisci.org/2020/11/16/hizmet-sektorunde-kadin-istihdami/>
- Biter, İ. T. (2017). Uluslararası İlişkilerde Feminist Dış Politika Söylemi ve İsveç Örneği. *Alternatif Politika*, 9(3), 495-524.
- Bora, A. (2016). *Kadınların sınıfı*, Güney T. Editör, 7. Baskı, İstanbul, İletişim Yayınları.
- Bozkurt, B. ve Akpınar, A. (2017). Bilişim Sektöründe Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümü. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 17-28.
- Bulut, D. ve Kızıldağ, D. (2017). Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Kariyerleri Üzerindeki Etkileri. *Journal of Management & Economics Research*, 15(2).
- Cai, C., Vandermeer, B., Khurana, R., Nerenberg, K., Featherstone, R., Sebastianski, M. and Davenport, M. H. (2019). The Impact of Occupational Shift Work and Working Hours During Pregnancy on Health Outcomes: a Systematic Review and Meta-analysis. *American Journal of Obstetrics and Gynecology*, 221(6), 563-576.
- Carpenito-Moyer, L. J. (2012). *Hemşirelik Tanıları El Kitabı*. Firdevs Erdemir (çev.), 13. Baskı, İstanbul, Nobel Tıp Kitabevi.
- Çağlayan, Ç. ve Etiler, N. (2009). Türkiye’de Kadın İşçilerin Mesleksel Sağlığı. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 9 (33), 23-31 .
- Çakıroğlu, Ç.O. (2019). *Sağlık Çalışanlarının Kadınlaşmaya İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi ve Kadın Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı, 83, İstanbul.
- Çakmak Otluoğlu, K. Ö., Kurt Yılmaz, B. ve Sürgevil Dalkılıç, O. (2021). Covid-19 Döneminde Akademisyen Annelerin İş-Yaşam Deneyimlerini Anlamak: Nitel Bir Araştırma. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 7 (1), 13-52 .

- Çelik, M. ve Akar Şahingöz, S. (2018). Meslek Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığı: Aşçı Kadın Örneği. *Turizm ve Gastronomi Araştırmaları Dergisi*, 6 (Özel Sayı 3), 370–383.
- Çıldır, G. Karakoç, A. ve Karaca, S. (2014). Babaların Bebek Bakımına Katılımının Değerlendirilmesi. *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi*,10(4);1-15.
- Dalkıranoglu, T. (2006). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı, 85, Eskişehir.
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 41-54.
- Demiralay, T. (2020). Türk Dünyasında Kadın İşgücünün Ekonomideki Yeri. *Stratejik Araştırmalar Merkezi*, 12(46), 329-334.
- Demirtaş, B. ve Yeşilyurt Gündüz, Z. (2020). Türkiye’de Uluslararası İlişkiler Disiplininde Kadın Akademisyen Olmak: Cam Tavanlar ve Fildişi Bodrumlar. *Alternatif Politika*, 12(1), 228 - 259.
- Deniz, A.C. (2014). *Çalışma Yaşamında, Kariyer Yönetimi Kapsamında, Kadınlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı*.Yüksek Lisans Tezi. Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmir.
- Doğan, E. T. (2012). Hamile Kadınların Çalışma Yaşamında Maruz Kaldığı Ayrımcı Uygulamalar. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 79-98.
- Draper, H. (2007). Paternity Fraud and Compensation For Misattributed Paternity. *Journal of Medical Ethics*, 33(8), 475-480.
- Durham, R. and Chapman, L. (2013). *Maternal-Newborn Nursing: The Critical Components of Nursing Care*. 2 rd Ed., Philadelphia, F.A. Davis Company, 105-110.
- Durmaz, Ş. (2016). İş Gücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller. Ahi Evran Üniversitesi *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37-60.
- Equinet Croatia: Gender Equality Ombudwoman, http://www.equineteurope.org/spip.php?action=memberdata_pdf_export&arg=27&hash=05f475f69e68992ee705b408ea6750dcea5b4946&redirect=%23SELF (Erişim Tarihi: 23.04.2018)
- Equinet Great Britain: Equality and Human Rights Commission, <http://www.equineteurope.org/Great-Britain-Equality-and-Human>, (Erişim Tarihi: 24.04.2018)
- Escobedo, A., Flaquer, L. and Varas, N. L. (2012). The Social Politics of Fatherhood in Spain and France: A Comparative Analysis of Parental Leave and Shared Residence. *Ethnologie Française*, 115(1), 117-126.
- Falcon, M. D. R. C., Salgado, J. G., Iglesias, J. J. G., Vega, J. C. C., Rivera, J. F. and González, A. M. C. (2023). Risk Factors for Working Pregnant Women and Potential Adverse Consequences of Exposure: A Systematic Review. *International Journal of Public Health*, 68, 1605655.
- Fidan, F. (2020). *Tarımda Çalışan Kadınların Çalışma Koşulları Üzerine Bir Araştırma: Pamukova Örneği*. 5. Uluslararası Sosyal Bilimler ve İnsan Bilimleri Konferansında (s. 164).
- Gaskins, A. J., Rich-Edwards, J. W., Lawson, C. C., Schernhammer, E. S., Missmer, S. A. and Chavarro, J. E. (2015). Work Schedule and Physical Factors in Relation to Fecundity in Nurses. *Occupational and Environmental Medicine*, 72(11), 777-783.

- George, D. and Mallery, P. (2021). *IBM SPSS Statistics 27 Step By Step: A simple Guide and Reference*. 17. Edition, New York, Routledge.
- Gilbert, E.S. and Harmon, J.S. (2011). Yüksek Riskli Gebeliğin Psikolojik Yönü, Lale Taşkın (çev.), *Yüksek Riskli Gebelik ve Doğum El Kitabı*. 2.Baskı, Ankara, Palme Yayıncılık.
- Gueutal, H. G. and Taylor, E. M. (1991). Employee Pregnancy: The Impact on Organizations, Pregnant Employees and Co-Workers. *Journal of Business and Psychology*, 5, 459-476.
- Gül, H., Yalçinoğlu, N., ve Atılı, Z. C. (2014). Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 13(2), 169 - 176.
- Güner, A. (2008). *Üniversitede Çalışan Kadınların “Kadının Çalışma Yaşamındaki Sorunları” na Yönelik Algıları*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı,80, İstanbul.
- Güven, A., Erden F. Y., Karasah Z. Ş. (2015). Kars Ardahan ve Iğdır’da Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Sağlık. [https:// www.kafkas.edu.tr/dosyalar/ksaum/file/yayin5.pdf;1-10](https://www.kafkas.edu.tr/dosyalar/ksaum/file/yayin5.pdf;1-10).
- Halaçoğlu, D. (2021). İş Kanunu Kapsamında Ücretlendirmede Ayrımcılığın Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısı İle İncelenmesi. *Ankara Barosu Dergisi*, 79(1), 177-205.
- Halpert, J. A., Wilson, M. L. and Hickman, J. L. (1993). Pregnancy As a Source of Bias in Performance Appraisals. *Journal of Organizational Behavior*, 14(7), 649-663.
- Hassard, J., Gruzdyte, I., Delic, L., Dale-Hewitt, V., and Thomson, L. (2021). Pregnancy-Related Stigma in the Workplace and Psychological Health: Is There a Relationship?. *Aligning Perspectives in Gender Mainstreaming: Gender, Health, Safety, and Wellbeing*, 77-94.
- Haşit, G., ve Yaşar, O. (2015). Çalışan Kadınlarda Örgütsel Stres Kaynakları: Bir Kamu Kurumu Örneği. *Sakarya Üniversitesi İktisat Dergisi*, 4(4), 1-30.
- Hoştut, S. (2020). Türkiye’de Devlet Üniversitelerinin Yönetim Kurullarında Kadın Temsili| Women's Representation in Management Boards of State Universities in Turkey. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 3(2), 250-269.
- İleri, Ü. (2016). Sosyal Politikalarda Kadın ve Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Başlıca Uluslararası ve Ulusal Hukuki Düzenlemeler. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(12), 128-153.
- İş Kanunu (4857 S.K.), Resmi Gazete 25134; 10 Haziran 2003
- İş Kanunu (4857 S.K.), Resmi Gazete 25134; 23 Ekim 2013
- İyiaydın, B.(2020), “Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın” *Türk Metal Sendikası Genel Merkezi Yayını*, Temmuz-Ağustos-Eylül 2020, 230, 92-97.
- Jackson Gabrielle (2015), “Swedish Fathers To Get Third Month Of Paid Paternity Leave”, <https://theguardian.com/world/2015/may/28/swedishfathers-paid-paternity-parental-leave> Erişim Tarihi:12.01.201).
- Jones, K. P. (2017). To Tell or Not To Tell? Examining the Role of Discrimination in the Pregnancy Disclosure Process at Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), 239.
- Kachi, Y., Fujiwara, T., Inoue, A., Baba, S., Eguchi, H., Ohta, H. and Tsutsumi, A. (2022). The Effects of Pregnancy Discrimination on Postpartum Depressive Symptoms: A Follow-Up Study. *BMC Pregnancy and Childbirth*, 22(1), 1-8.

- Kahraman, A. B., Tunçdemir, N. O. ve Özcan, A. (2015). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Hemşirelik Bölümünde Öğrenim Gören Erkek Öğrencilerin Mesleğe Yönelik Algıları. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 18(2), 108-144.
- Kandiyoti, D. (2018). *Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar*, Bora Aksu (çev.), 2. Baskı, İstanbul, Metis Yayınları.
- Kaplan, K., Tuncer, N. ve Bilici, A. (2020). Cinsiyetin Akademik Yaşama Etkisi. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 8(24), 41-65.
- Karaçam Z. ve Özçelik, G. (2014). Gebelikte Sık Karşılaşılan Yakınmalar, Fiziksel, Ruhsal ve Cinsel Sağlık Sorunları, Risk Faktörleri ve Yaşam Kalitesi ile İlişkileri. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 30(3), 1-18.
- Karadeniz, O. ve Yılmaz, H. H. (2018). İş Dünyasında Kadın. Sorunlar, Çözümler, Öneriler, Cilt III. İstanbul: Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (Türkonfed). Erişim Adresi: <https://www.turkonfed.org/Files/ContentFile/idk-cilt-3.pdf>
- Karakaya, Ş. ve Reyhanoğlu, M. (2020). Erkek Egemen Dünyada Kadın Yönetici Olmak: Kadın Yönetici Çevresi Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Politics Economy and Management*, 3(1), 47-74.
- Kavas, B. N. ve Develi, A. (2020). Çalışma Yaşamındaki Sorunlar Bağlamında Covid-19 Pandemisinin Kadın Sağlık Çalışanları Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 84-112.
- Kızılkaya Beji, N. (2022). Kadın Sağlığı ve Hastalıkları, 4. Baskı, Nobel Tıp Kitabevleri İstanbul.
- Kim, J. H., Oh, S. S., Bae, S. W., Park, E. C. and Jang, S. I. (2019). Gender Discrimination in the Workplace: Effects on Pregnancy Planning and Childbirth Among South Korean Women. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(15), 2672.
- Komsuoğlu, S.Ş. (2020). Akademik Kadın Çalışmaları Birimi. <https://kadincalismalari.yok.gov.tr/hakimizda>; Erişim Tarihi: 16.01.2020
- Kordsmeyer, A. C., Mette, J., Harth, V. and Mache, S. (2022). Work Stressors and Coping Strategies of Expecting and Employed Women in Germany: A Cross-Sectional Study. *Work*, 1-12.
- Korkmaz, M. (2016). *Kadın Akademisyenlerin Başarısında Duygusal Zekânın Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Niğde.
- Küçük, M. (2015). Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1-17.
- Küçük, O., Küçük, N., Dilek, S., ve Hacısalıhoğlu, G. H. (2018). Kadınların Kariyer Yönetiminde Hassas Taban Teorisi: Bir Araştırma. *Uluslararası Kadın Araştırmalarında Yeni Ufuklar Konferansı (IWSC)*. Sakarya Üniversitesi, 8-9 Mayıs, s. 75.
- Kümbül Güler, B. (2015). Geçmişten Günümüze Çalışma Psikolojisi. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, (3), 1-26.
- Lamb, M. (2010). *The Role Of The Father In Child Development* 5. Baskı, New York: John Wiley & Sons Inc.
- Lee, H., Chang, H. E., and Ha, J. (2020). Nurses' Clinical Work Experience During Pregnancy. *In Healthcare*, 9(1), 16.

- Lennon, S. L. (2016). Risk Perception in Pregnancy: A Concept Analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 72(9), 2016-2029.
- Lowdermilk, D. L., Cashion, K., Perry, S. E., Alden, K. R. and Olshansky, E. (2016). *Maternity and Women's Health Care E-Book*. Elsevier Health Sciences.
- Mahmutoğlu, T. (2017). *İş Hayatında Cinsel Ayrımcılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, 19, Ankara.
- Martins, A., Coelho, A.C., Vieira, M., Matos, M. and Pinto, M.L. (2012). Age and Years in Practice as Factors Associated with Needlestick and Sharps Injuries Among Health Care Workers in A Portuguese Hospital. *Accident Analysis and Prevention*, 47, 11– 15.
- Masser, B., Grass, K., and Nesic, M. (2007). ‘We Like You, But We Don’t Want You’—The Impact of Pregnancy in the Workplace. *Sex Roles*, 57, 703-712.
- Mehra, R., Alspaugh, A., Dunn, J. T., Franck, L. S., McLemore, M. R., Keene, D. E., ... and Ickovics, J. R. (2023). “‘Oh Gosh, Why Go?’Cause They Are Going to Look at Me and Not Hire”: Intersectional Experiences of Black Women Navigating Employment During Pregnancy and Parenting. *BMC Pregnancy and Childbirth*, 23(1), 1-13.
- Metin, A. ve Pasinlioğlu, T. (2016). The Relationship Between Perceived Social Support and Prenatal Attachment in Pregnant Women. *International Refereed Journal of Gynaecological Diseases and Maternal and Child Health*, (5), 49-49.
- Mies, M. (2012). *Ataerki ve Birikim Uluslararası İş bölümünde Kadınlar*. Yıldız Temurtürkan (çev.), 3. Baskı, Ankara, Dipnot Yayıncılık.
- Naldini M., Satta C. and Ghigi R. (2018) Doing Family Through Gender, Doing Gender Through Family. Exploring Social Inequalities and Cultural Changesin Everyday Parenting. An Introduction. *Sociologica*, 12, 1–10.
- Ollilainen, M. (2020). Ideal Bodies at Work: Faculty Mothers and Pregnancy in Academia. *Gender and Education*, 32(7), 961-976.
- Ooshige, N., Matsunaka, E. and Ueki, S. (2023). Pregnant Nurses’ Experiences of Working Shifts: A Qualitative Systematic Review Protocol. *JBİ evidence synthesis*, 21(2), 457-464.
- Organisation For Economic Co-operation and Development (OECD). (2019). Labour Force Statistics By Sex and Age. https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=LFS_SEXAGE_I_R&lang=en
- Özcan, H., Elkoca, A. ve Yalçın, Ö. (2020). COVID-19 Enfeksiyonu ve Gebelik Üzerindeki Etkileri. *Anadolu Kliniği*, 25(1), 43-50.
- Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 21-39.
- Özdemir Y. G. (2010). “Ekmek ve Gül”: Güvencesiz Çalışan Kadınların Sağlığı. *TBB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 10(37), 9-12.
- Özdemir, E. (2021). İşe Başvuru ve Kabul Süreçlerinde Cinsiyet Ayrımcılığına Bağlanan Özel Hukuk Yaptırımlarının Değerlendirilmesi. *Ankara Barosu*, 119.
- Özer, M. M. (2017). Ataerki Kapitalist Çalışma Yaşamından Kadın Tanıklıkları. *Çalışma ve Toplum*, 3 (54) , 1397-1424.
- Öztaş, E., ve Doğan, S. N. (2015). Akademik Cinsiyet: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet. *Çalışma ve Toplum*, 3 (46), 191-222 .

- Öztürk, K. N. ve Nurdoğan, A. K. (2021). İşgücü Piyasasında Kadınlara Yönelik Ayrımcılık ve Eşitsizliğin Önlenmesinde Sosyal Güvenlik Sisteminin Etkisi. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5 (2), 141-166.
- Paksoy, C., ve Şahan, G. (2019). Hayat Boyu Öğrenme Bağlamında Dünyada ve Türkiye’de Bilimde Kadınlar.
- Pattison, H. M., Gross, H. and Cast, C. (1997). Pregnancy and Employment: The Perceptions and Beliefs of Fellow Workers. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 15(3-4), 303-313.
- Resmî Gazete(RG) (2013). Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik. Erişim Tarihi:16.08.2013, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm>
- Sariata, A., and Skitmore, M. (2003). Work-family Conflict: a Survey of Singaporean Workers. *Singapore Management Review*, 25(1), 35-52.
- Savaşkan, E. (2019). Kadın Yöneticiler Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 1-23.
- Sezgin, F. H., ve Hobikoğlu, E. H. (2022). Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında İstihdamda Cinsiyet Açığının İstatistiksel Analizi. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 69-93.
- Shojaeian, Z., Khadivzadeh, T., Sahebi, A., Kareshki, H. and Tara, F. (2021). Perceived Risk in Women with High Risk Pregnancy: A Qualitative Study. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 26(2), 168.
- Şentürk, B. (2015). Çokuz Ama Yokuz: Türkiye’deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz. *Viraverita E-Dergi* (2), 1-22.
- TDK (2020). Emek Kavramı. Erişim: 11 Aralık 2022, <https://sozluk.gov.tr/>
- Tekin Epik, M. ve Umutlu, S. (2019). Çalışma Yaşamında Ayrımcılığa Maruz Kalan Anneler: Isparta Banka Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 32-46.
- Terzioğlu, A., ve Aksöz, F. (2022). Çalışma Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığı ve Türk İş Hukukunda Kadınları Korumaya Yönelik Düzenlemeler. *Çalışma ve Toplum*, 1(72), 267-298.
- Tin, S. (2019). Kadın Kariyerinde Hassas Taban Teorisi: Kastamonu İlinde Bir Uygulama. *The International New Issues in Social Sciences*, 7 (2) , 161-180 .
- Tire, O. (2017). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Kadın Yoksulluğu. *Mavi Atlas*, 5 (1) , 97-1121.
- Toygar, Ş. A., Kırhoğlu M. ve Kara, D. (2020). Akademisyenlerin Kadınların Çalışmasına Yönelik Tutumlarının Değerlendirilmesi: Konya İli Örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (73), 145-155.
- Tuncer, S. (2019). Cinsiyetlendirilmiş Bir Kurum Olarak Akademi: Türkiye’de Akademik Cinsiyet Kültürüne Bakmak. *Kültür ve İletişim*, 22(44), 173-208..
- Turgut, A. Ş. (2019). Türkiye’deki Gelir Eşitsizliğinin Toplumsal Cinsiyet, Kadının İstihdamı ve Kadın Yoksulluğu Açısından Değerlendirilmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(38), 315-329.
- Tuzgöl Dost, M. ve Cenkseven F. (2008). Öğretim Elemanlarının Sosyodemografik Değişkenlere ve Üniversitelerinin Değerlendirmelerine Göre İş Doyumları. *Eğitim ve Bilim*, 33: 28-39.

- Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Makina Mühendisleri Odası (2017). Mutlu Toplum İnşası için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği. Erişim tarihi: 19.09.2017 https://www.mmo.org.tr/sites/default/files/gonderi_dosya_ekleri/morsoylesiler.pdf ().
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2023). İşgücü İstatistikleri, Şubat 2023. Erişim Tarihi: 10.04.2023, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Subat-2023-49371#:~:text=%C4%B0%C5%9Fsizlik%20oran%C4%B1%20erkeklerde%20%258%2C7,12%2C6%20olarak%20tahmin%20edildi.&text=%C4%B0stihdam%20edilenlerin%20say%C4%B1s%C4%B1%202023%20y%C4%B1%C4%B1,azalarak%20%48%2C2%20oldu>.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2023). Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2021. Erişim Tarihi: 03.03.2022, https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/toplumsal_cinsiyet_istatistikleri_2021.pdf
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2023). İstatistiklerle Kadın 2022. Erişim Tarihi: 06.03.2023, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0statistiklerle-Kad%C4%B1n-2022-49668&dil=1>
- Ulu, M. ve Arısoy, B. (2022). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Özel Politika Gerektiren Çalışanların Değerlendirilmesi. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 113-125 .
- Ulu, S. ve Özen Kutanis, R. (2016). İşgücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 359-372 .
- Ulucan, H. F. ve Zeyrek, S. (2012). Ofislerde İş Sağlığı ve Güvenliği. *İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü*. Erişim Tarihi: 24.01.2014, http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/IG14-ofislerde_isg.Pdf
- Urfa, A. M., Can, E.(2020) Kadın Akademisyenliğin Karanlık Yönü: Y Kuşağında Cam Tavan. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1),158-170.
- Üstündağ, İ. ve Zabun, B. (2021). Kuzey Avrupa Ülkelerindeki Toplumsal Cinsiyet Eğitime Yönelik Örnek Uygulamaların Türkiye İle Karşılaştırmalı Analizi. *The Journal of Academic Social Science*, (111), 591-614.
- Vásquez L.C, Acuña P.G.P. and Montañez, C.R.A. (2012). The Phenomenology of the Study of the Experience of High-Risk Pregnancy. *Enfermeria Global*; 11(4): 295- 305.
- Verniers, C. and Vala, J. (2018). Justifying Gender Discrimination In The Workplace: The Mediating Role Of Motherhood Myths. *Plos One*, 13(7).
- WEF. (2022). Global Gender Gap Report 2022. Benchmarking Gender Gaps: Findings from the Global Gender Gap Index.
- World Bank. (2021). World Development Indicators, Employment To Population Ratio 15+, (%) (Modeled ILO Estimate). Erişim Tarihi: 23.10.2021, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.ZS>
- Xiao, X., Ma, H., Zhu, S., Li, Q. and Chen, Y. (2023). The Perceptions and Attitudes of Obstetric Staff and Midwives Towards Perinatal Mental Health Disorders Screening: A Qualitative Exploratory Study in Shenzhen, China. *BMC Nursing*, 22(1), 1-10.
- Yıkar, S. K., Aydıngüllü, N., Doğan, S. D., Arslan, S. ve Nazik, E. (2020). Hemşirelik Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlarının Belirlenmesi: Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Örneği. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*, 3(2), 104-113.
- Yıldız, S. (2018). Türkiye’de Kadın Akademisyen Olmak. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (1), 29-40.

- Yılmaz, M., ve Zoğal, Y. (2015). Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği. İçinde Uluslararası Ekonomi Konferansında sunulan bildiri. Torino, İtalya. Erişim adresi: https://torino2015.econworld.org/assets/zogal_yilmaz.pdf
- Yu, E. J., Lee, G. J., and Hwang, S. W. (2018). An Exploratory Study on the Causes of Career Interruption in Inactive Nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 19(12), 416-431.
- Yurtsever, N. ve Yılmaz, M. (2016). Evde Bakım Alanında Çalışan Hemşirelerin Çalışma Koşulları, Yaşadıkları Güçlükler ve Eğitim Gereksinimlerinin Belirlenmesi. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 19-25.
- Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) (2023). Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi Erişim Tarihi: 28.04.2023, file:///C:/Users/CASPER/Downloads/2023_T2%20(1).pdf
- Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi. (2022). Öğretim Elemanı Sayıları Raporu. <https://istatistik.yok.gov.tr/>;
- Yükseköğretim Kurumu, <https://istatistik.yok.gov.tr/> (15.02.2020).
- Zhou, N. A., Aran, Ö., Garcia, S. E., Haraden, D., Perzow, S. E., Demers, C. H., ... & Davis, E. P. (2022). Experiences of Discrimination and Depression Trajectories Over Pregnancy. *Women's Health Issues*, 32(2), 147-155.

EKLER

Ek 1: Kişisel Bilgi Soru Formu

Aydınlatılmış Onam Formu

Saygıdeğer katılımcı;

Planlanmış olan bu araştırma, akademisyenlerin çalışan gebelere yönelik tutumunun incelenmesi amacıyla yapılmaktadır. Ölçek 27 maddeden oluşmaktadır. Soruların cevaplanması yaklaşık 5 dakikanızı alacaktır. Araştırma süresince kimliğinizle ilgili kayıtlar kesinlikle gizli tutulacak ve hiçbir yayında sizin adınız geçmeyecektir. Araştırma boyunca hiçbir maddi yükümlülük bulunmamaktadır. Vermiş olduğunuz yanıtlar ve cevapsız madde bırakmamakta gösterdiğiniz özen, araştırma açısından çok önemlidir. Lütfen her maddeyi dikkatlice okuyunuz. Maddeleri değerlendirirken, “Kesinlikle katılmıyorum” ile “Kesinlikle katılıyorum” seçenekleri arasında sizin için uygun olanı işaretleyiniz. Çalışmaya katıldığınız için çok teşekkür ederim.

Sosyo-Demografik Özellikler Soru Formu

1. Yaş:
2. Cinsiyet: Erkek ()
Kadın ()
3. Medeni Durumuz: Evli ()
Bekar ()
4. Çocuk Sahibi Olma Durumunuz: Evet ()
Hayır () (Cevabınız hayır ise 6. Soruya geçiniz)
5. Çocuk Sayınız:
6. Gelir Durumunuz: Gelir giderden fazla ()
Gelir gidere eşit ()
Gelir giderden az ()
7. Eğitim Durumunuz: Yüksek Lisans ()
Doktora ()

8. Mesleki Deneyim Süreniz:
9. Şu An Çalışılan Bölüm (ziraat fakültesi, eğitim fakültesi, sağlık meslek
yüksekokulu vb...):
10. Şu An Çalışılan Birimdeki Çalışma Yılı:
11. Şu An Çalışılan Birimdeki Göreviniz: Profesör ()
Doçent ()
Dr. Öğretim Üyesi ()
Öğretim Görevlisi ()
Araştırma Görevlisi ()
12. Haftalık Çalışma Süreniz:

EK-2: Çalışan Gebelere Yönelik Tutum Ölçeği

Sayın katılımcı; Aşağıda, çalışan gebelere yönelik tutumlara ilişkin ifadeler verilmiştir. Lütfen her maddeyi dikkatlice okuyunuz. Maddeleri değerlendirirken, “Kesinlikle katılmıyorum” ile “Kesinlikle katılıyorum” seçenekleri arasında sizin için uygun olanı işaretleyiniz.

İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Gebeler gereksiz nedenlerle izin ve rapor kullanmaktadır.					
2. Gebeler bazen kendilerine verilen hakları (izin, rapor vb.) suistimal etmektedir.					
3. Gebe kadınla çalışırken onu desteklemek zorunda değilim.					
4. Gebe kadınla aynı vardiyada /mesaide çalışmak istemem.					
5. Gebe çalışanlar, zaman yönetimi ve iş verimliliği açısından kurumda sorun yaratırlar.					
6. Gebeler bazen çalışmamak için bahane üretirler.					
7. Gebe çalışanlara, izinler konusunda gereğinden fazla hak tanındığını düşünüyorum.					
8. Bir kadın çalıştığı dönemde gebe olmamalıdır.					
9. Gebe çalışanlar hata yapmaya eğilimlidir.					
10. Kadının gebe olması iş hayatını olumsuz etkiler.					
11. Gebe çalışanlar, zaman yönetimi ve iş verimliliği açısından problem yaşarlar.					
12. Gebeler, kariyerleriyle daha az ilgilenirler.					
13. Kadının gebe olması çalışma performansını olumsuz etkiler.					
14. Kadının gebe olması kariyerini olumsuz etkiler.					
15. Gebe çalışanlar, çalışmaya istekli değildir.					
16. Gebe çalışanla işverenler/yöneticiler, çalışma planı yapmakta zorlanırlar.					
17. Gebe, kendisinin ve bebeğinin sağlığını olumsuz etkileyecek işlerde çalıştırılmamalıdır.					
18. Gebe, ayakta durması gereken bir işte çalışıyorsa, düzenli aralıklarla dinlenmesi için desteklenmelidir.					

19. Gebe çalışan, doğum öncesi iznini yasal olarak belirtilen sürede alabilmelidir.					
20. Gebe, kendisinin ve bebeğinin sağlığını tehlikeye atacak bir ortamda (radyasyon, enfeksiyon vb.) çalışıyorsa geçici olarak başka bir yerde görevlendirilmelidir.					
21. Gebeye gereken her durumda sağlık kontrolü için izin verilmelidir.					
22. Gebe çalışan kariyerle ilgili fırsatlardan (seminer vb.) haberdar edilmeye ve yararlanmaya devam edilmelidir.					
23. Gebelikte kadınlar, yöneticileri tarafından desteklenmelidir.					
24. Gebeler, iş yerinde ayrımcılığa karşı korunmalıdır.					
25. Vardiyalı çalışan kadınlar, gebeliği boyunca gündüz çalıştırılmalıdır.					
26. Gebelikte kadınlar, iş arkadaşları tarafından desteklenmelidir.					
27. Gebelik hali iş yaşamında kadına karşı tehdit unsuru olarak kullanılmamalıdır.					

Ek 3: Etik Kurul Onay Formu



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
28.01.2022	1	2022-36

KARAR NO: 2022-36
Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Sercanay SEYMEN' in Prof. Dr. Özcan KULAKAÇ danışmanlığında "Akademisyenlerin Çalışan Gebelere Yönelik Tutumu" isimli yüksek lisans tezine ilişkin ölçek çalışmasını içeren 47232 sayılı dilekçesi okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Sercanay SEYMEN' in Prof. Dr. Özcan KULAKAÇ danışmanlığında "Akademisyenlerin Çalışan Gebelere Yönelik Tutumu" isimli yüksek lisans tezine ilişkin ölçek çalışmasının kabulüne oy birliği ile karar verildi.

Ek 4: Kurum İzinleri



T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
Alaçam Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü

Sayı : E-80234327-044-270199
Konu : Ölçek İzni (Serenay SEYMEN)

REKTÖRLÜK MAKAMINA
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

İlgi : Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü 22.03.2022 tarihli ve E-72975315-044-222461 sayılı yazısı.

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Serenay SEYMEN'in "Akademisyenlerin Çalışan Gebelere Yönelik Tutumu" başlıklı tez çalışmasına veri toplamak amacıyla Yüksekokulumuzda görev yapan akademik personelimiz ile ilgi yazıda belirtilen tarihler arasında ölçek uygulaması yapılabilmesi uygun bulunmuştur.
Bilgilerinize arz ederim.

Doç. Dr. İdris VARICI
Müdür

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 85UI-18OL-08ZT Belge Doğrulama Adresi : <https://ebyssorgu.omu.edu.tr>

Adres: Alaçam Meslek Yüksekokulu Alaçam / Samsun

Bilgi İçin :Metin GÜNGÖR
Meslek Yüksekokulu
Sekreteri





T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-47375421-044-224593
Konu : Ölçek İzni (Serenay SEYMEN)

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 22.03.2022 tarihli ve E-72975315-044-222449 sayılı yazınız.

Enstitümüz Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Serenay SERMEN'in "Akademisyenlerin Çalışan Gebelere Yönelik Tutumu" başlıklı tez çalışması doğrultusunda Fakültemiz akademik personelleri ile ölçek uygulaması Öğretim Elemanlarımızın gönüllü katılım sağlamaları halinde Dekanlığımızca uygun bulunmuştur. Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Hasan Tahsin KEÇELİGİL
Dekan V.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 89UM-4B81-0M8M Belge Doğrulama Adresi : <https://ebyssorgu.omu.edu.tr>

Adres: Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi Dekanlığı Çarşamba/Samsun

Bilgi İçin : Esra AVCI

Şef

Telefon No:





T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
Bafra Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü

Sayı : E-63048626-044-268252
Konu : Ölçek İzni (Serenay SEYMEN)

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü 22.03.2022 tarihli ve E-72975315-044-222461 sayılı yazısı.

Enstitünüz Hemşirelik Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Serenay SEYMEN, Prof. Dr. Özen KULAKAÇ danışmanlığında yürüttüğü "Akademisyenlerin Çalışan Gebelere Yönelik Tutumu" başlıklı tez çalışmasına veri toplamak amacıyla Yüksekokulumuzda görev yapan akademik personeliniz ile ölçek uygulaması yapması uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Ömer ÇALIŞKAN
Müdür V.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 85VK-6OHY-0VUO Belge Doğrulama Adresi : <https://ebysorgu.omu.edu.tr>

Adres: Bafra Meslek Yüksekokulu 55400 Bafra / Samsun

Bilgi İçin: Vildan KAYA
Memur





T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
Çarşamba Ticaret Borsası Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü

Sayı : E-21071378-044-267167
Konu : Serenay SEYMEN Ölçek izni Hk.

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 22.03.2022 tarihli ve E-72975315-044-222461 sayılı yazınız.

İlgi sayılı yazınız gereği, Enstitünüz Hemşirelik Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Serenay SEYMEN'in Prof. Dr. Özen KÜLAKAÇ danışmanlığında yürüttüğü "Akademisyenlerin Çalışan Gebelere Yönelik Tutumu" başlıklı çalışmaları için, Yüksekokulumuzda görev yapan akademik personellerimiz ile ölçek uygulaması yapması uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. İsmail AYDEMİR
Müdür

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 85P8-6MK8-0AD8 Belge Doğrulama Adresi : <https://ebyssorgu.omu.edu.tr>

Adres: Çarşamba Ticaret Borsası Meslek Yüksekokulu SAMSUN

Bilgi için : İsmet PARLAK
Daimi İşçi





T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
Dış Hekimliği Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-45458912-044-242008
Konu : Ölçek İzni hk.

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 22.03.2022 tarihli ve 222449 sayılı yazınız.

Enstitünüz Hemşirelik Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Serenay SEYMEN' in, Prof. Dr. Özen KULAKAÇ danışmanlığında yürüttüğü "Akademisyenlerin Çalışan Gebelere Yönelik Tutumu" başlıklı tez çalışmasına veri toplamak amacıyla Fakültemizde görev yapan akademik personeller ile 15 Mart-30 Aralık 2022 tarihleri arasında ölçek uygulaması yapma talebi Dekanlığımızca uygun bulunmuştur.
Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Nilüfer ÖZKAN
Dekan

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 87A1-848U-0601 Belge Doğrulama Adresi : <https://ebyssorgu.omu.edu.tr>

Adres: Dış Hekimliği Fakültesi Dekanlığı Kurupelit/Samsun

Bilgi İçin :Ahmet YAZICI
Bilgisayar İşletmeni





T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-98725097-100-224694
Konu : Ölçek İzni (Serenay SEYMEN)

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 22.03.2022 tarihli ve E-72975315-044-222449 sayılı yazınız.

Enstitünüz Hemşirelik Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Serenay SEYMEN'in, "Akademisyenlerin Çalışan Gebelere Yönelik Tutumu" başlıklı tez çalışmasına veri toplamak amacıyla Fakültemiz akademik personeli ile 15 Mart-30 Aralık 2022 tarih aralığında ölçek uygulaması (çevrimiçi) yapma talebi Dekanlığımızca uygundur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Hamza ÇALIŞICI
Dekan

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 89UB-0067-0AGD Belge Doğrulama Adresi : <https://ebyssorgu.omu.edu.tr>

Adres: Eğitim Fakültesi Dekanlığı Kurupelit/Samsun

Bilgi İçin :Ayşe ÖZTÜRK
Memur
Telefon No:





T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
Fen Edebiyat Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-41130367-044-266243
Konu : Ölçek İzni (Serenay SEYMEN)

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 22.03.2022 tarihli ve E-72975315-044-222449 sayılı yazınız.

Enstitümüz Hemşirelik Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Serenay SEYMEN'in "Akademisyenlerin Çalışan Gebelere Yönelik Tutumu" başlıklı tez çalışmasına veri toplamak amacıyla Fakültemiz Akademik personeli ile 15 Mart-30 aralık 2022 tarih aralığında ölçek uygulaması (çevrimiçi) yapma talebi Dekanlığımızca uygunluk.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Emin KASAP
Dekan V.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 85H5-YVA7-0III Belge Doğrulama Adresi : <https://ebyssorgu.omu.edu.tr>

Adres: Fen Edebiyat Fakültesi Dekanlığı Kurupelit / Samsun

Bilgi için :Arslan KAZAN
Bilgisayar İşletmeni
Telefon No:





T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-50569681-044-222805
Konu : Ölçek İzni (Serenay SEYMEN)

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 22.03.2022 tarihli ve E-72975315-044-222449 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınıza istinaden, Enstitünüz Hemşirelik Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Serenay SEYMEN'in "Akademisyenlerin Çalışan Gebelere Karşı Tutumu" başlıklı tez çalışmasına veri toplamak amacıyla Fakültemizde görev yapan akademik personel ile ölçek uygulaması yapma isteği Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Ebül Muhsin DOĞAN
Dekan V.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 89V1-VG2T-03AB Belge Doğrulama Adresi : <https://ebysorgu.omu.edu.tr>

Adres: İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dek. Kurupelit / Samsun

Bilgi için :Önder GÜRSEL

4/B Sözleşmeli Personel

Telefon No:





T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
İlahiyat Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-79586685-044-223124
Konu : Ölçek İzni (Serenay SEYMEN)

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 22.03.2022 tarihli ve E-72975315-044-222449 sayılı yazınız.

İlgi yazı gereği, Enstitümüz Hemşirelik Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Serenay SEYMEN'in, Prof.Dr. Özen KARAKULAÇ danışmanlığında yürüttüğü "Akademisyenlerin Çalışan Gebelere Yönelik Tutumu" başlıklı tez çalışmasına veri toplamak amacıyla fakültemizde görev yapan akademik personelimiz ile ölçek uygulaması yapmak isteği Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Osman ŞAHİN
Dekan V.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 89VE-04AG-07UI Belge Doğrulama Adresi : <https://ebysorgu.omu.edu.tr>

Adres: İlahiyat Fakültesi Dekanlığı Kurupelit/Samsun

Bilgi için : Seda BİLGİN
Memur





T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
İletişim Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-34806956-806.01.03-237086
Konu : Ölçek İzni (Serenay SEYMEN)

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğü 22.03.2022 tarihli ve E-72975315-044-222449 sayılı yazısı.

İlgi yazıda belirtilen tez çalışmasına veri toplamak amacıyla 15 Mart-30 Aralık 2022 tarih aralığında Fakültemizde görev yapan akademik personel ile ölçek uygulamasının yapılması Dekanlığımızca uygun bulunmuştur. Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Selim EREN
Dekan V.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 87G3-AUEU-0E2U Belge Doğrulama Adresi : <https://ebyssorgu.omu.edu.tr>

Adres: İletişim Fakültesi Dekanlığı Çarşamba/SAMSUN

Bilgi için :Arzu ÖZCAN
Veri Giriş Personeli





T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
Mimarlık Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-85074962-044-267474
Konu : Ölçek İzni (Serenay SEYMEN)

REKTÖRLÜK MAKAMINA
(Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğü 22.03.2022 tarihli ve E-72975315-044-222449 sayılı yazısı.

Enstitünüz Hemşirelik Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Serenay SEYMEN'in tez çalışmasına veri toplamak amacıyla Fakültemizde görev yapan akademik personelimiz ile görüşme yapması talebi Dekanlığımızca uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Hakan SAĞLAM
Dekan V.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 85PA-EUYR-0J8Z Belge Doğrulama Adresi : <https://ebyssorgu.omu.edu.tr>

Adres: Mimarlık Fakültesi Dekanlığı İlkadım/Samsun

Bilgi için : İrkın BAHÇE

Şef

Telefon No:





T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
Mühendislik Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-81181891-044-223482
Konu : Ölçek İzni (Serenay SEYMEN) Hk.

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 22.03.2022 tarihli ve E-72975315-044-222449 sayılı yazınız.

Enstitünüz Hemşirelik Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Serenay SEYMEN, Prof. Dr. Özen KULAKAÇ danışmanlığında yürüttüğü "Akademisyenlerin Çalışan Gebelere Yönelik Tutumu" başlıklı tez çalışmasına veri toplamak amacıyla Fakültemizde görev yapan akademik personeliniz ile 15 Mart-30 Aralık 2022 tarih aralığında ölçek uygulaması yapma isteği Dekanlığımızca uygun bulunmuştur.
Gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Yıldray TOPCU
Dekan

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 89ZL-RU2B-0097 Belge Doğrulama Adresi : <https://ebyssorgu.omu.edu.tr>

Adres: Mühendislik Fakültesi Dekanlığı Kurupelit /Samsun

Bilgi için :Osman EKŞİ
Bilgisayar İşletmeni





T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-28050591-100-266191
Konu : Ölçek İzni (Serenay SEYMEN)

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

22.03.2022 tarihli ve E-72975315-044-222449 sayılı ilgili yazınıza istinaden Enstitünüz Hemşirelik Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Serenay SEYMEN'in "Akademisyenlerin Çalışan Gebelere Yönelik Tutumu" başlıklı tez çalışmasını doğrultusunda Fakültemiz akademik personelleri ile ölçek uygulaması öğretim elemanlarımızın gönüllü katılım sağlamaları halinde Dekanlığımız tarafınca uygun bulunmuştur.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Murat TERZİ
Dekan V.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 85H9-9H2I-02G8 Belge Doğrulama Adresi : <https://ebyssorgu.omu.edu.tr>

Adres: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı

Bilgi için : Yiğit AKGÜL
Bilgisayar İşletmeni
Telefon No:





T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü

Sayı : E-45664456-044-225064
Konu : Ölçek İzni (Serenay Seymen)

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 22.03.2022 tarihli ve E-72975315-044-222461 sayılı yazınız.

İlgi yazı gereği, Enstitünüz Hemşirelik Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Serenay SEYMEN, Prof. Dr. Özen KÜLAKAÇ danışmanlığında yürüttüğü "Akademisyenlerin Çalışan Gebelere Yönelik Tutumu" başlıklı tez çalışmasına veri toplamak amacıyla Yüksekokulumuz akademik personeli ile ölçek uygulaması yapma isteği uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi arz ederim.

Dr.Öğr. Üyesi Faruk TAN
Müdür

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 89R1-RKVU-0D23 Belge Doğrulama Adresi : <https://ebyssorgu.omu.edu.tr>

Adres: Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Kurupelit/SAMSUN

Bilgi İçin : Yaşar TURHAN
Meslek Yüksekokulu
Sekreteri





T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
Terme Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü

Sayı : E-36024139-044-267227
Konu : Ölçek İzni (Serenay SEYMEN)

REKTÖRLÜK MAKAMINA
(Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'ne)

İlgi : 22.03.2022 Tarihli ve E-72975315-044-222461 Sayılı yazınız.

İlgi yazınız gereğince Enstitümüz Hemşirelik Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Serenay SEYMEN'in "Akademisyenlerin Çalışan Gebelere Yönelik Tutumu" başlıklı tez çalışmasını Yüksekokulumuzda uygulaması uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Doç. Dr. Erol TERZİ
Müdür

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 85P8-5OLV-0278 Belge Doğrulama Adresi : <https://ebyssorgu.omu.edu.tr>

Adres: Terme Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü Terme/SAMSUN

Bilgi İçin : Canan SARAL
Daimi İşçi
Telefon No:Dahili Tel :7360





T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
Turizm Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-37195700-044-223463
Konu : Ölçek İzni (Serenay SEYMEN)

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 22.03.2022 tarihli ve E-72975315-044-222449 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınıza istinaden, Enstitünüz Hemşirelik Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Serenay SEYMEN'in "Akademisyenlerin Çalışan Gebelere Karşı Tutumu" başlıklı tez çalışmasına veri toplamak amacıyla Fakültemizde görev yapan akademik personel ile ölçek uygulaması yapma isteği Dekanlığımızca uygun görülmüştür. Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Ali UZUN
Dekan V.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 89ZG-575P-0ENZ Belge Doğrulama Adresi : <https://ebyssorgu.omu.edu.tr>

Adres: Turizm Fakültesi Dekanlığı Bafra/Samsun

Bilgi için : Havva EVCEN
Veri Giriş Personeli





T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
Veteriner Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-22223993-044-223054
Konu : Ölçek İzni Hk.

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 22.03.2022 tarihli ve E-72975315-044-222449 sayılı yazınız.

İlgi yazı gereği, Hemşirelik Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Serenay SEYMEN, Prof. Dr. Özen KULAKAÇ danışmanlığında yürüttüğü "Akademisyenlerin Çalışan Gebelere Yönelik Tutumu" başlıklı tez çalışmasına veri toplamak amacıyla Fakültemizde görev yapan akademik personel ile ölçek uygulamasını 15 Mart-30 Aralık 2022 tarih aralığında yapılabilmesi için izin verilmiştir.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Mehmet TÜTÜNCÜ
Dekan V.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 89VM-11GU-0EZK Belge Doğrulama Adresi : <https://ebysorgu.omu.edu.tr>

Adres: Veteriner Fakültesi Dekanlığı
Atakum/Samsun

Bilgi İçin :Hasan Hüseyin KARABEY
Bilgisayar İşletmeni
Telefon No:





T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
Vezirköprü Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü

Sayı : E-61206311-044-224250
Konu : Ölçek İzni (Serenay SEYMEN)

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 22.03.2022 tarihli ve E-72975315-044-222461 sayılı yazınız.

İlgi yazınıza istinaden Enstitümüz Hemşirelik Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Serenay SEYMEN'in, Prof. Dr. Özen KULAKAÇ danışmanlığında yürüttüğü "Akademiye'nlerin Çalışan Gebelere Yönelik Tutumu" başlıklı tez çalışmasına veri toplamak amacıyla 15 Mart-30 Aralık 2022 tarih aralığında Yüksekokulumuzda görev yapan akademik personelimiz ile ölçek uygulaması yapma isteği yüksekokulumuzca uygun görülmüştür. Bilgilerimi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Necati TOMAL
Müdür

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 89UG-U332-0E5H Belge Doğrulama Adresi : <https://ebyssorgu.omu.edu.tr>

Adres: Taşkale Mahallesi, Üniversite Caddesi No : 2 Vezirköprü/SAMSUN

Bilgi için :Hatice ALICI
Sekreter
Telefon No:





T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
Yabancı Diller Yüksekokulu Müdürlüğü

Sayı : E-19676956-044-223350
Konu : Ölçek İzni (Serenay SEYMEN)

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 22.03.2022 tarihli ve E-72975315-044-222461 sayılı yazımız.

Enstitünüz Hemşirelik Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Serenay SEYMEN'in , Prof. Dr. Özen KULAKAÇ danışmanlığında yürüttüğü "Akademisyenlerin Çalışan Gebelere Yönelik Tutumu" başlıklı tez çalışmasına veri toplamak amacıyla 15 Mart-30 Aralık 2022 tarih aralığında Yüksekokulumuzda görev yapan akademik personelimiz ile ölçek uygulaması yapma isteği yüksekokulumuzca uygun görülmüştür

Gereğini ve bilgilerinizi arz ederim.

Prof. Dr. Nalan KIZILTAN
Müdür

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 89Z0-NY3B-0208 Belge Doğrulama Adresi : <https://ebysorgu.omu.edu.tr>

Adres: Kurupelit Kampüsü 55139 Kurupelit / SAMSUN

Bilgi için :Saniye İlkay ERBİRSİN
Memur
Telefon No:





T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
Yeşilyurt Demir Çelik Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü

Sayı : E-30423168-044-267495
Konu : Ölçek İzni (Serenay SEYMEN)

REKTÖRLÜK MAKAMINA
(Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü 22.03.2022 tarihli ve E-72975315-044-222461 sayılı yazısı.

İlgi yazınız gereği Enstitünüz Hemşirelik Ana Bilim Dalı Yüksek lisans öğrencisi Serenay SEYMEN, Prof. Dr. Özen KULAKAÇ danışmanlığında yürüttüğü "Akademisyenlerin Çalışan Gebelere Yönelik Tutumu" başlıklı tez çalışmasına veri toplamak amacıyla Yüksekokulumuzda görev yapan akademik personelimiz ile ölçek uygulaması yapmasında herhangi bir sakınca yoktur.
Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Kemal YILDIZLI
Müdür

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 85PH-H5M0-0U92 Belge Doğrulama Adresi : <https://ebysorgu.omu.edu.tr>

Adres: Yeşilyurt Demir Çelik Meslek Yüksekokulu Tekkeköy/SAMSUN

Bilgi için :Bülent YILMAZ
Teknisyen
Telefon No:7710





T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
Ziraat Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-52180288-044-222555
Konu : Ölçek İzni (Serenay SEYMEN)

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 22.03.2022 tarihli ve E-72975315-044-222449 sayılı yazınız.

Enstitünüz Hemşirelik Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Serenay SEYMEN, Prof. Dr. Özen KULAKAÇ danışmanlığında yürüttüğü "Akademisyenlerin Çalışan Gebelere Yönelik Tutumu" başlıklı tez çalışmasına veri toplama talebi Dekanlığımızca uygun görülmüştür.
Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Muharrem ÖZCAN
Dekan V.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 89V0-2TAR-082R Belge Doğrulama Adresi : <https://ebysorgu.omu.edu.tr>

Adres: Ziraat Fakültesi Dekanlığı Atakum/Samsun

Bilgi için :İlknur GÜLER
Bilgisayar İşletmeni





T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
Yaşar Doğu Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-80270232-100-266532
Konu : Ölçek İzni (Serenay SEYMEN)

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 22.03.2022 tarihli ve E-72975315-044-222449 sayılı yazınız.

İlgili yazınız üzerine, Enstitümüz Hemşirelik Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Serenay SEYMEN'in, Prof. Dr. Özen KULAKAÇ danışmanlığında yürüttüğü "Akademisyenlerin Çalışan Gebelere Yönelik Tutumu" başlıklı tez çalışmasına veri toplamak amacıyla Fakültemizde görev yapan akademik personele ölçek uygulama izni Dekanlığımızca uygun görülmüştür.
Bilgi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Murat ELİÖZ
Dekan V.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 85KT-63HV-0VZ2 Belge Doğrulama Adresi : <https://ebysorgu.omu.edu.tr>

Adres: Yaşar Doğu Spor Bilimleri Fak. Dek. Atakum/Samsun

Bilgi İçin : Merve AYAZLI
Memur
Telefon No:





T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
Tıp Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-19054817-605.01-223033
Konu : Araştırma Ölçek İzni (Serenay SEYMEN)

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 22.03.2022 tarihli ve E-72975315-044-222449 sayılı yazınız.

İlgi yazınızla Enstitünüz Hemşirelik Anabim Dalı yüksek lisans öğrencisi Serenay SEYMEN'in Prof. Dr. Özen KULAKAÇ'ın danışmanlığında yürüttüğü "Akademisyenlerin Çalışan Gebelere Yönelik Tutumu" başlıklı tez çalışmasının 15 Mart-30 Aralık 2022 tarih aralığında Fakültemizde görev yapan akademik personellere uygulanması Dekanlığımızca uygundur.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Cengiz ÇOKLUK
Dekan

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 89VR-ZD7Z-0E8G Belge Doğrulama Adresi : <https://ebysorgu.omu.edu.tr>

Adres: Tıp Fakültesi Dekanlığı Kurupelit/Samsun

Bilgi için :Melahat AKYÜZ
Veri Giriş Personeli
Telefon No:2300



Ek 5: Çalışan Gebelere Yönelik Tutum Ölçeği Kullanım İzni

Ölçek izni

Gelen Kutusu x



serenay seymen

20 Ara 2021 08:05



Alıcı:

Merhaba;

Ben Ondokuz Mayıs Üniversitesi Doğum ve Kadın Hastalıkları Hemşireliği Ana Bilim Dalında yüksek lisans öğrencisiyim. Tezinizde geliştirmiş olduğunuz 'Çalışan Gebelere Yönelik Tutum Ölçeği' çalışmanızı tezimde kullanmak üzere izin almak istiyorum. İyi günler dilerim.



Haticenur Balaban

20 Ara 2021 15:51



Alıcı: ben

Merhabalar,

Öncelikle ölçeğe gösterdiğiniz ilgi için teşekkür ederim. Ölçeği çalışmanızda kullanıp bu alanda katkı sağlamanız bizi mutlu edecektir. Ölçeği ve değerlendirmesini içeren belgeleri ekte yolluyorum. Çalışmanızda kolaylıklar dilerim. Sevgilerimle...

ÖZ GEÇMİŞ

Serenay SEYMEN, İstanbul Kültür Temel Lisesi'ni bitirdikten sonra Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik bölümünden 04.06.2020 tarihinde mezun oldu. 2020 yılında OMÜ Doğum ve Kadın Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans programına girdi. Mezuniyetinden bu yana Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi'nde Beyin ve Sinir Cerrahi Hemşiresi olarak görev yapmaktadır (17/08/2023).

İletişim Bilgileri

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9862-8642>

Yayınlar:

1. Seymen S. (2021). Çalışan Gebelere Yönelik Tutum ve Hemşirelik Yaklaşımları. *II. Lisansüstü Hemşirelik Araştırmaları Sempozyumu'nda sunulmuştur.* Samsun, Türkiye.