

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



MUNZUR
ÜNİVERSİTESİ
2008

**KADIN SAĞLIK ÇALIŞANLARA YÖNELİK TUTUMLARIN
BELİRLENMESİ: TUNCELİ İLİ ÖRNEĞİ**

Ömrüm MÜLDÜR

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İşletme Anabilim Dalı

DANIŞMAN
Prof. Dr. Arzu KARACA

TUNCELİ-2021

**T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**KADIN SAĞLIK ÇALIŞANLARA YÖNELİK TUTUMLARIN
BELİRLENMESİ: TUNCELİ İLİ ÖRNEĞİ**

**Ömrüm MÜLDÜR
YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

Bu tez 27/12 /2021 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

İmza

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Esra PEKER
(Fırat Üniversitesi)

BAŞKAN

İmza

Prof. Dr. Arzu KARACA
(Munzur Üniversitesi)

DANIŞMAN

İmza

Dr.Öğr.Üyesi Eray E.SEZGİN
(Munzur Üniversitesi)

ÜYE

Bu tez, Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı'nda hazırlanmıştır.

Doç. Dr. Murat KORUNUR
Enstitü Müdürü

Bu çalışma, Munzur Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi tarafından desteklenmiştir.

Proje No: YLMUB020-07

NOT: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı “Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu’n da ki hükümlere tabidir.

27/12/2021

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

İmza
Ömrüm MÜLDÜR

Danışman
Prof. Dr. Arzu KARACA

TEŞEKKÜR

Çalışmamın yürütülmesi esnasında desteğini esirgemeyen, değerli danışmanım Prof. Dr. Arzu KARACA' ya,
Verilerin analizleri esnasında bilgilerini bana aktaran ve analiz uygulamasında emeği geçen değerli hocam Öğr. Gör. Yavuz ÖZTÜRK'e,
Bugünlere gelmemde büyük paya sahip olan kıymetli anneme,
Son olarak; her zaman yanımda olan ve tezimin her aşamasında bana güç veren sevgili eşim Cenani MÜLDÜR'e
Teşekkür ederim.

ÖMRÜM MÜLDÜR
TUNCELİ-2021



İÇİNDEKİLER

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	I
TEŞEKKÜR.....	II
İÇİNDEKİLER.....	III
ŞEKİLLER LİSTESİ	V
TABLOLAR LİSTESİ	VI
KISALTMALAR LİSTESİ	VII
ÖZET	VIII
ABSTRACT	IX
1. GİRİŞ.....	1
2. TARİHSEL SÜREÇ İÇERİSİNDE KADIN İŞ GÜCÜ VE GENEL BİLGİLER.....	4
2.1. Kadın İşgücü ve Çalışma Hayatında Kadın.....	4
2.1.1. Tarihsel süreç içerisinde kadın işgücü.....	4
2.1.2. Dünyada kadın işgücü	6
2.1.3. Türkiye’de kadın işgücü	9
3. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI VE ROLLERİ.....	11
3.1. Ayrımcılık Kavramı ve Türleri.....	12
3.1.1. Doğrudan ayrımcılık.....	13
3.1.2. Dolaylı ayrımcılık.....	13
3.1.3. Negatif ayrımcılık.....	13
3.1.4. Pozitif ayrımcılık	13
3.2. Çalışma Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı	14
3.2.1. Çalışma yaşamında kadınların karşılaştığı cinsiyet ayrımcılığı ve türleri.....	17
3.2.1.1. Mesleğe yönlendirmede ayrımcılık	19
3.2.1.2. İşe yönlendirme sürecinde ayrımcılık.....	22
3.2.1.3. Terfi sürecinde ayrımcılık	23
3.2.1.4. Ücretlendirmede ayrımcılık.....	24
3.2.1.5. Sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik.....	26
3.2.1.6. Psikolojik ve cinsel taciz	26
4. SAĞLIK SEKTÖRÜNDE KADINLARA YÖNELİK AYRIMCILIK	29
4.1. Sağlık İşgücünde Kadınlaşma	29
4.2. Sağlık Sektöründeki Kadın Çalışan Ayrımcılığı	30
5. UYGULAMA	33
5.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Katkısı	33
5.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	33
5.3. Veri Toplama Araçları.....	33
5.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	34
5.5. Araştırmanın Modeli	35
5.6. Verilerin Değerlendirilmesi.....	36
5.7. Araştırmada Kullanılan Ölçklere Yönelik Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri	37
6. BULGULAR	41
6.1. Demografik Bulgular.....	41
6.2. Kadın Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeyleri.....	42
6.3. Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Farklılıkları	45
6.4. Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Farklılıkları	47

6.5. Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Yaşlarına Göre Farklılıkları	49
6.6. Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Çocuk Sayılarına Göre Farklılıkları	51
6.7. Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Farklılıkları	54
6.8. Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Mesleklerine Göre Farklılıkları	55
6.9. Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Hizmet Sürelerine Göre Farklılıkları	57
6.10. Toplumsal Cinsiyet Roller, Kariyer, Performans, İşe Kabul ve Tutunma ve Duygusal Ölçekleri Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları	60
7. TARTIŞMA VE SONUÇ	62
8. KAYNAKLAR	67
EKLER	75
ÖZGEÇMİŞ	

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 5.1. Kadın çalışanlara yönelik tutumları etkileyen faktörler modeli.....	35
--	----



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Bazı dünya ülkelerinde bütün sektörlerdeki kadın istihdam oranı	8
Tablo 2.2. Cinsiyete göre işgücü durumu	9
Tablo 3.1. Kadınların işgücüne katılmama nedenleri (%)	15
Tablo 3.2. Cinsiyete göre kadınların çalışmaması gerektiğini düşünenlerin gerekçeleri ...	15
Tablo 3.3. 15 Yaş üstü istihdam edilenlerin cinsiyete göre meslek grubu (bin kişi).....	21
Tablo 5.1. Kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeği toplamı ve alt boyutları.....	34
Tablo 5.2. Kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeğinin alfa katsayısı değerleri	38
Tablo 5.3. Ölçeğe ait soru listesinin faktör analizi değerleri	40
Tablo 6.1. Ankete katılanların demografik özellikleri.....	41
Tablo 6.2. Likert tipi ölçek için puan aralıkları	43
Tablo 6.3. Kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeği ve alt boyutlarına katılma düzeyleri ...	43
Tablo 6.4. Kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeği ifadelerine katılma düzeyleri	44
Tablo 6.5. Kadınlara yönelik tutum, toplumsal cinsiyet rolleri, kariyer, performans, işe kabul ve tutunma ve duygusallık ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılıkları	46
Tablo 6.6. Kadınlara yönelik tutum, toplumsal cinsiyet rolleri, kariyer, performans, işe kabul ve tutunma ve duygusallık ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların medeni durumlarına göre farklılıkları.....	48
Tablo 6.7. Kadınlara yönelik tutum, toplumsal cinsiyet rolleri, kariyer, performans, işe kabul ve tutunma ve duygusallık ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların yaşlarına göre farklılıkları.....	50
Tablo 6.8. Kadınlara yönelik tutum, toplumsal cinsiyet rolleri, kariyer, performans, işe kabul ve tutunma ve duygusallık ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların çocuk sayılarına göre farklılıkları	52
Tablo 6.9. Kadınlara yönelik tutum, toplumsal cinsiyet rolleri, kariyer, performans, işe kabul ve tutunma ve duygusallık ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların eğitim düzeylerine göre farklılıkları	54
Tablo 6.10. Kadınlara yönelik tutum, toplumsal cinsiyet rolleri, kariyer, performans, işe kabul ve tutunma ve duygusallık ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların mesleklerine göre farklılıkları.....	56
Tablo 6.11. Kadınlara yönelik tutum, toplumsal cinsiyet rolleri, kariyer, performans, işe kabul ve tutunma ve duygusallık ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların hizmet sürelerine göre farklılıkları	58
Tablo 6.12. Toplumsal cinsiyet rolleri, kariyer, performans, işe kabul ve tutunma ve duygusallık ölçekleri arasındaki ilişkilere ait korelasyon analizi sonuçları	60
Tablo 7.1. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre ise katılımcıların “toplumsal cinsiyet rolleri”, “kariyer”, “performans”, “işe kabul ve tutunma” ve “duygusallık” alt boyutlarına katılma düzeyleri arasında analiz sonuçları.....	65

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
KÇYTÖ	: Kadın Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği
KMO	: Kaiser- Meyer- Olkin
KSGM	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
LSD	: Least Significant Difference
OECD	: İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
RG	: Resmi Gazete
SPSS	: Statistical Package for Social Science for Windows
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UNECE	: Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu
Vd.	: Ve diğerleri
WEF	: Dünya Ekonomik Forumu
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

ÖZET

Diğer sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de kadın çalışanlar iş yaşamında meslek seçimi, işe alım, kariyer, terfi, ücretlendirme ve haklara erişim gibi alanlarda cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadırlar. Toplumsal eşitliğin iş yaşamında da sağlanabilmesinin yolu farkında olarak ya da olmadan yaşanan cinsiyet ayrımcılığının önlenmesiyle mümkün olacaktır. Bu nedenle konuyla ilgili ne kadar çok araştırma yapılır ne kadar çok farkındalık ve bilinçlendirme yapılırsa o kadar hızlı yol alınacaktır. Bu bağlamda araştırmanın amacı, sağlık sektörünün kadınlaşması ve sağlık çalışanlarının kadın çalışanlara yönelik tutumlarının ölçülerek elde edilen verilerle cinsiyet eşitliği ile ilgili çalışanlara ve yöneticilere çözüm önerileri sunmak ve bu konu hakkında bilimsel katkı sağlamaktır.

Bu çalışma, sağlık çalışanlarının kadın çalışanlara yönelik tutumunu ölçmek amacıyla Tunceli Devlet Hastanesi ve Tunceli Aile Hekimliklerinde araştırma yapılmıştır. Araştırmanın verileri “Kadın Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği” aracılığıyla toplanmıştır. Çalışan 685 personel arasından, kolayda örneklem metodu ile seçilen 200 kişiye anket uygulanmıştır. Uygulanan anketlerden analize uygun olan 180 anket üzerinden analiz işlemleri uygulanmıştır. Bu ölçek iki bölümden oluşmakta olup ilk bölüm 7 maddelik demografik sorulardan ikinci bölüm performans (8 madde), toplumsal cinsiyet rolleri (10 madde), işe kabul ve tutunma (4 madde), kariyer (5 madde) ve duygusallık (3 madde) olmak üzere beş alt boyutta, 30 madde ile incelenmiştir. Toplanan nicel veriler istatistik paket programında analiz edilerek bulgular yorumlanarak tartışılmıştır.

Araştırma sonucunda; katılımcılar “Kadın Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği”ni demografik tüm alt boyutlar ile birlikte bir bütün olarak değerlendirdiklerinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Ancak ayrı ayrı değerlendirme yapıldığında cinsiyet, medeni durum, yaş, çocuk sayısı, meslek ve hizmet yılında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Çalışanlar, İşgücünde Kadınlaşma, Kadın Sağlık Çalışanları, Cinsiyet Ayrımcılığı.

ABSTRACT

Determination of Attitudes Towards Women Health Workers: The Case of Tunceli

As in other sectors, female employees in the health sector are exposed to gender discrimination in areas such as career choice, recruitment, career, promotion, remuneration and access to rights. The way to ensure social equality in business life will be possible through the prevention of gender discrimination, whether consciously or unconsciously. For this reason, the more research is done on the subject, the more awareness and awareness is made, the faster the way will be. In this context, the aim of the research is to offer solutions to the employees and managers about gender equality with the data obtained by measuring the feminization of the health sector and the attitudes of health workers towards female workers and to provide scientific contribution on this issue.

This study was conducted in Tunceli State Hospital and Tunceli Family Medicines in order to measure the attitudes of healthcare professionals towards female employees. The data of the study were collected through the "Attitude Scale Towards Female Employees". A questionnaire was applied to 200 people selected by convenience sampling method among 685 employees. Analysis procedures were carried out on 180 questionnaires that were suitable for the analysis. Analysis procedures were carried out on 180 questionnaires that were suitable for the analysis. This scale consists of two parts, the first part consists of 7-item demographic questions, the second part is performance (8 items), gender roles (10 items), job acceptance and retention (4 items), career (5 items) and emotionality (3 items). It was analyzed with 30 items in five sub-dimensions. The collected quantitative data were analyzed in the statistical package program and the findings were interpreted and discussed.

As a result of the research; When the participants evaluated the "Attitude Scale Towards Female Employees" together with all demographic sub-dimensions as a whole, no significant difference was detected. However, when evaluated separately, significant differences were found in gender, marital status, age, number of children, occupation and years of service.

Key Words: Female Employees, Feminization in the Workforce, Female Healthcare Professionals, Gender Discrimination

1. GİRİŞ

Dünya nüfusunun büyük bir çoğunluğunu kadınlar oluşturmalarına rağmen kadınların toplumsal ve ekonomik yaşamda var olmaları erkeklere kıyasla azdır. Özellikle de yönetim basamaklarına bakıldığında kadınların sayısı erkeklere nazaran oransal olarak çok daha az olduğu görülmektedir. Kadının toplumsal ve ekonomik alanda ikinci plana atılmasının çeşitli sebepleri vardır. Bu sebeplerin başında toplumun yapısal özellikleri gelmektedir. Bu da erkek egemen toplum yapısından kaynaklanmaktadır. Erkek egemen düşünce yapısı kadını, eş ve çocukları ile evinde erkeğin ekonomik gücü altında kalmaya zorlamakta ve bu durum az gelişmiş toplumlarda daha fazla görülmektedir. Bu tarz ülkelerde kadın ne toplumsal hayatta ne de iş hayatında erkeklerle eşit koşullarda ilerleyememekte ve yönetici pozisyonlarına gelmeleri engellenmektedir (Akyüz Ünlü, 2014).

Ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte kadınların çalışma hayatına katılmaları gün geçtikçe artmaktadır. Bu artışa rağmen kadınların çalışma hayatındaki istihdamı hala istenilen düzeyde değildir ve kadınların ayrımcılığa uğradığı bilinmektedir (Yılmaz 2010., Çelebi Çakıroğlu, 2019).

Ayrımcılığın ortadan kalkması ve eşitliğin sağlanabilmesi için gerekli bazı yasal düzenlemeler yapılırsa da dünya da hiçbir ülke de bu durumun önüne geçilememektedir. 2018’de Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından “Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu’nda yayımlanan çalışma yaşamı, sağlık, cinsiyet eşitsizliği, siyaset ve eğitim gibi konular 149 ülke baz alınarak incelenmiştir. Bu raporda, küresel düzeyde cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için bir asırdan daha fazla sürenin geçmesi gerektiği belirtilmektedir. Eşitsizliğin en yoğun olduğu alanların ücretlendirme ve kamu kurumlarında cam tavan olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca 2006 yılı raporu sonuçlarına göre, cinsiyet eşitsizliğinde 105. sırada olan Türkiye’nin 12 yıl içerisinde 25 basamak gerileyerek 130. sırada yer aldığına değinilmiştir (WEF, 2018).

İş hayatında kadın çalışanların yaşadığı ayrımcılık; mesleklere girişlerde, işe alımlarda, terfi etme, ücretlendirme durumlarında görülmektedir. Bazı iş alanları daha başından beri erkek işi veya kadın işi olarak görülmektedir. Çoğunlukla işle alakalı bazı özelliklerin tek bir cinse yüklenmesi, öteki cinsin bu özelliklerden eksik olduğunun varsayılması anlamına gelmektedir. Ayrıca ailevi sorumluluklarının çoğunun kadınlara yüklenmesi sebebiyle işlerine yeteri kadar önem veremeyeceğini ya da kadınların evlenince işi bırakacakları inancının var olması sebebiyle geçici olarak çalışacakları düşüncesi, işe

alımlarda kadınların ayrımcılığa maruz kalmalarına sebep olmaktadır. İşe alımdaki ayrımcılığın yanı sıra çalışılan işte, aynı iş yapılırsa da kadının aldığı ücret, erkeğe verilen ücretten daha az olduğu için kadın çalışanlar ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Kadınlar yönetici pozisyonlarına gelebilmek için çok çalışıp çaba gösterebilirler bile yine de yukarı çıkmalarına engel görünmeyen cam tavana sendromuyla karşılaşmaktadırlar (Alparslan vd., 2015).

Sağlık sektörü, emek yoğun çalışılan ve kadın çalışanların yoğunlukta olduğu bir çalışma alanıdır. Sağlık sektörü farklı ünvanlarda çok sayıda personelin beraber çalıştığı (hekim, ebe, hemşire, anestezi,...vb.) bir sektördür. Erkeklerle birlikte aynı iş yerinde çalışan kadın çalışanlar, karşı karşıya kaldıkları kariyer engelleri sebebiyle üst mevkilere ve karar verici pozisyonlara gelememektedir. Toplumlarda var olan kadınla alakalı kalıplaşmış yargılar, aile içindeki roller ve kadına yüklenen sorumluluklar kadın çalışanların yönetici konuma gelmelerine engellemektedir. Sağlık sektöründe de bu durumla fazlasıyla karşılaşilmektedir (Zeybek, 2018).

Sağlık hizmetlerinin kalitesi, toplumun sağlığını koruma, iyileştirme ve tedavi etme açısından önemlidir. Sağlık, temel bir insan hakkı olup, tüm dünyada en yüksek düzeyde önem verilmesi gereken kamusal bir hizmettir. Bilindiği üzere sağlık hizmetlerini veren personelin büyük çoğunluğu kadınlardan oluşmakta başka bir ifadeyle sağlık sektörü kadın yoğun bir sektördür. Her ne kadar hekimlik erkeklere, hemşirelik kadınlara özgü bir meslek olarak görünse de erkek hemşireler giderek yaygınlaşmaktadır (Urhan ve Etiler, 2011).

Toplumsal cinsiyet kavramı sağlık hizmetleri alanında da kadın erkek rollerinden kaynaklı olarak farklı konumlarda bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyeti sağlık alanında irdeleyen birçok çalışma kadının etkisi üzerinden yapılmıştır.

Sağlık sektöründeki kadın çalışanların çalışma yaşamında çeşitli açılardan ayrımcılığa maruz kaldığı vurgulanmaktadır. Bu kuramsal çerçevede çalışmanın ilk bölümünde kadın işgücü detaylı olarak ele alınmıştır. Bu doğrultuda kadın işgücü tanımı, dünden bugüne kadar kadının çalışma hayatındaki varlığı ve bu varlığı etkileyen faktörler ele alınmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde, toplumsal cinsiyet kavramı ve rolleri, ayrımcılık kavramı ve türleri, kadının çalışma hayatında karşılaştığı ayrımcılık ve türleri ele alınmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde, sağlık sektörünün kadınlaşması ve sağlık sektöründeki kadın çalışanların yaşadığı ayrımcılık işlenmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise, sağlık sektörünün kadınlaşması ve sağlık çalışanlarının kadın çalışanlara yönelik

tutumunun ölçülmesi amacıyla geliştirilmiş olan bir anket yardımı ile bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; “Kadın Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği”nin performans (8 madde), toplumsal cinsiyet rolleri (10 madde), işe kabul ve tutunma (4 madde), kariyer (5 madde) ve duygusallık (3 madde) olmak üzere beş alt boyutta katılımcıların demografik özellikleri açısından anlamlı bir ilişki olup olmadığı test edilmeye çalışılmıştır. Son olarak da araştırmanın bulguları ve yorumları ışığında, uygulayıcılara ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.



2. TARİHSEL SÜREÇ İÇERİSİNDE KADIN İŞ GÜCÜ VE GENEL BİLGİLER

2.1. Kadın İşgücü ve Çalışma Hayatında Kadın

Kadınlar, tarihsel süreç içerisinde bu güne kadar farklı sektörlerde ekonomik faaliyetler içinde yer almıştır. Değişen koşul ve niteliklere bağlı olarak kadınların çalışma hayatındaki rolleri de farklılık göstermiştir. Kadınlar geçmiş zamanda köle, çırak, yamak gibi farklı rollerde yer almışlardır. Ancak ilk defa Sanayi Devrimi ile beraber, ücretli işgücü olarak çalışma yaşamında yer almışlardır (Sümer, 2015).

Cumhuriyetin ilanından sonra Türk kadınına gerçekleştirilen devrimler sayesinde önemli toplumsal haklar verilmiş olup ayrıca; yasa önünde erkekle aynı konumda olma, seçme seçilme hakkı verilmiştir. Çalışma hayatında da kadın çalışanlar için 1936 İş Kanunu ile bazı düzenlemeler yapılmıştır. Türkiye’de sanayileşme süreci 1950 yılından itibaren ilerledikçe çalışan kadınların sayısı da artmaya başlamıştır (Kuzgun ve Sevim, 2004).

Nihayetinde Cumhuriyet Dönemiyle birlikte kadının çalışma hayatındaki önemi ve yeri artmıştır ve kadının çalışma hayatındaki yeri yasal düzenlemelerle garanti altına alınmıştır.

2.1.1. Tarihsel süreç içerisinde kadın işgücü

XV. yüzyıldan XIII. yüzyıla kadar Ortaçağda Avrupa’da tarihsel süreç içerisinde farklı statülerde yer alan kadınların erkeklerle beraber en çok çalıştıkları işkollarının başında ayakkabıcılık, fırıncılık, terziilik gelmekteydi. Bu dönemde kadınlar, erkek işi olarak görülen savaş, siyaset gibi işlerde yer almasalar bile iş hayatında ve ev hayatında önemli bir yere sahiptirler (Demir ve Şahin, 2020).

Kadınlar dünyanın her yerinde nüfusun ciddi kısmını oluşturmaktadır. Emek piyasaları haricinde vazgeçilmez işgücü olmalarına rağmen hem geçmişte hem de günümüzde erkek çalışanlardan geride kalmış, işgücü olarak ikincil plana atılmıştır. Kadınlar çalışanların emek piyasalarında ikinci planda kalmalarının nedeni çoğunlukla toplumsal iş kalıpları ile alakalıdır. Çocuk doğurup büyütmek ve ev işleri ile ilgilenmek fizyolojik ve sosyolojik açılarından kadının esas görevi sayılırken, para kazanmak erkeğin asıl görevi sayılmıştır. Bu iş dağılımı İngiltere’de 1750’li yıllardan sonra sanayileşme ile

değişmeye başlamıştır. Avrupa Sanayisinde bu dönemde başlamış olan kitle üretimi ile beraber tarımda da çok ciddi gelişmeler olmuştur. Tarımda boşta kalan kadın işgücü de kente göç etmiş ve emek yoğun çalışılan piyasalara dahil olmaya başlamıştır. (Özer ve Biçerli, 2004).

Kadın işgücünü koruma altına almak için dünyada II. Dünya savaşıdan sonra hukuksal düzenlemeler yapılmıştır. Bu duruma duyarsız kalmayan Türkiye de bazı hukuksal düzenlemelere katılmıştır (Ergin ve Çinkır, 2005).

Kadın çalışanlar kendilerine yüklenen sorumluluklar sebebiyle çalışma hayatında ucuz işgücü olarak görülmelerinden, işe ara vermeyi ve yarı-zamanlı çalışmayı erkeklere nazaran daha kolay kabul etmek durumunda kalmışlardır. Bu sebepler nedeniyle sanayileşme modelinde aranılan işgücü olarak, iş hayatına ciddi oranda katılmaya başlamıştır (Beneria, 2003). İşgücünün ‘kadınlaşması’ diye adlandırılan bu süreçte, hele de Güneydoğu Asya ülkelerinde, ihracata yönelik çalışılan yerlerde, ucuz işgücü olarak görülen kadın çalışanlar daha az ücret ile sendikasız çalıştırılmıştır (Lim, 1990; Bello, 2001; Aşkın, 2015). Uluslararası piyasada fazlasıyla var olabilmek için, ihracata dayalı sanayileşme modelinde, işveren firmalar çalışanların maliyetini olabildiğince aza indirmeye çalışmıştır. Bu stratejinin, kadın çalışanların kayıt dışı çalışmalarını arttırdığı görülmüştür (Standing, 1989; Chen, 2005; Davis, 2007). Bu stratejiyle hareket eden ülkelerde, serbest pazar koşullarına uyum sağlamak amacıyla, kamunun tarımda korumak için koyduğu politikalardan vazgeçilmiş, serbest piyasada uygulanan kurallara göre hareket edilmeye başlanmıştır. Bu politikalarla tarımsal devlet desteğinin düşürülmesi veya bazı tarım ürünlerinin bütünüyle kaldırılması olumsuz durumların yaşanmasına sebep olmuştur. Bunlar; kırsal kesimde hayatına devam eden geçimlik üretim yapan ailelerin mülksüzleşmesi, tarımsal gelirlerinin azalması ve giderek yoksullaşmaları gibi durumlardır. Kırsal alanda yoksullaşan insanların çalışmak amacıyla kent merkezine göç etme süreçleri hızlanmıştır. Kente göç eden insanlar da kentteki formel sektörlerdeki işlerin az olması sebebiyle kayıt dışı işlerde çalışmaya başlamıştır. Yapısal uyum politikalarının zorlaması, kırsal alandan kente göç eden insanları yoksulluğa ve işsizliğe, iş bulan insanları ise sigortasız çalışmaya zorlamıştır. Bu politikalar sonucunda göç etme sürecinde, bilhassa gelişmekte olan Güney Doğu Asya, Latin Amerika ülkelerinde kente göç eden kadınlar, ucuz ve esnek işgücü olarak daha az ücretle sosyal güvence yapılmadan çalışmaya itilmektedir (Acker, 2004; Mies, 2008b).

Esnek ve ucuz emek olarak görülen kadın işgücü, istihdamda hem kayıt dışı yer almakta hem de 'işsiz' olarak adlandırılma sınıfta yer almaktadır. Özelleştirme ile kamusal istihdamın düşmesi kadın çalışanı, geleneksel olarak istihdam edilen ve sendikalaşma olarak güçlü olan kamu sektörünün dışına ittiği görülmektedir (ILO, 2002; Bonnet vd., 2003; Ecevit, 2008). Kadın çalışanlar açısından özelleştirmelerin yapılması, istihdamın azalmasına ve iş kaybının yaşanmasına neden olmaktadır.

Genel olarak baktığımızda tarihin başından günümüze gelindikçe kadının çalışma hayatındaki yeri ve önemi giderek artmıştır. Kadını çalışma hayatında daha aktif tutabilmek için sosyal politikalar geliştirilmiştir. Türkiye’de de kadına yönelik yasal haklarla kadının çalışma hayatındaki yeri korunma altına alınmaya çalışılmıştır.

2.1.2. Dünyada kadın işgücü

Dünyadaki tüm toplumları derinden etkileyen Sanayi Devrimiyle kadınlar, ilk defa bir ücret karşılığında emeklerini sunmuşlardır. İngiltere başta olmak üzere XIX. yüzyılda birçok batılı ülke sanayileşmeye dokuma imalatıyla adım atmış, var olan işgücünün önemli bir kısmında da kadın çalışanlar yer almıştır (Kocacık ve Ayan 2011).

Devrimle birlikte, üretim tekniğini basit hale getiren makineler ile uzmanlaşma ve işbölümü kadın işgücünden yararlanmayı kolaylaştırmış ve böylece dokuma alanında kadın işgücü, erkek işgücüne kıyasla başarılı olmuştur. Buna rağmen, o dönemde baskın olan ‘bırakınız yapsınlar bırakınız geçsinler’ sloganıyla ifade edilen katı bir liberal iktisat anlayışı, kadın çalışan ücretinin erkeklere göre çok daha az olmasına sebep olmuştur. Yine bu dönem de kadın işgücü çok zor çalışma koşulları altında çalışmak zorunda kalmıştır. Kısacası kadın işgücü üretim sürecinde fazlasıyla sömürüye maruz bırakılmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005).

II. Dünya Savaşı’ndan sonra ülkelerde bir takım ekonomik, sosyal ve siyasi değişiklikler meydana gelmiştir. Bu değişiklikler ile beraber kadının toplumdaki yeri, toplumda var olan rolü ve cinsiyet ayrımcılığı sorgulanılmaya başlamıştır. İnsan Hakları ve Kadının Statüsü Komisyonu, Birleşmiş Milletlerin 1946’da kurulması ile beraber kadının toplum hayatındaki katılım oranının belirlenmesi adına faaliyetlere başlamıştır (Kılınç, 2015). II. Dünya Savaşı kadın işgücünü, sanayileşmeden daha fazla etkilemiştir. Savaş sırasında kadınların işgücüne katılımı büyük ölçüde artmıştır. Bu artış, emek arzı ve emek talebi ile ilgilidir. Kadın işgücünün bir kısmı için çalışma hayatına katılmalarındaki en

önemli neden vatanseverlik iken, diğer kadınlar için erkeklerin savaşa gitmesi ile ailelerinin gelirinin azalması ve kadının evdeki işinin azalması emek arzıyla alakalıdır. Erkeklerin savaşa gitmesi, emek talep açısından 29 ekonomideki kadın işgücü talebini ve ücretini arttırmış, kadınların işgücü piyasasına katılmaları açısından da teşvik edici olmuştur (Bozkaya, 2014).

1950’li yılların başından bugüne kadar geçen sürece bakıldığında, iş hayatında aktif olarak var olan kadın işgücünün önemli ölçüde arttığını görmek mümkündür. 1950’li yıllarda, gelişmekte olan ülkelere nüfusun % 50’sini, 15-64 yaş arası aktif kadın işgücü oluşturmaktadır. Bu oran gelişmiş ülkelerdeki nüfusun % 47’sini oluşturmaktadır. Buna karşılık gelişmekte olan ülkelere aktif kadın işgücünün % 87’si tarımda çalışırken, sanayileşmiş ülkelere bu oran % 47’dir. 1950 yılında gelişmiş ülkelerdeki aktif nüfusun içinde kadın çalışanların oranı % 36.7 iken, 1975’te bu oran % 40.6, 1985’te ise % 41.4 olduğu görülmüştür. Gelişmiş ülkelere tekrar bakıldığında 1985’li yıllarda kadınların tarım haricindeki sektörlerde yaygın olarak çalıştığı görülebilir. Ayrıca bu ülkelere aynı dönemde aktif kadın nüfusunun % 47’den % 58’e yükseldiğini görmek mümkündür. Yine 1985’te gelişmekte olan ülkelere nüfusun oranının % 49’unu aktif olarak kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Hizmet sektöründe yapılan gelişmeler kadın çalışan oranının artışında önemli rol oynamaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005).

1980 ve sonrasında daha önemli bir boyut kazanan küreselleşme ile bütün piyasalarda artan rekabet ortamı, tüm dünya ekonomilerinde baskı oluşturmıştır. Rekabet gücünü arttırmak isteyen ülkeler, işgücü piyasalarının modernize olması gerektiğini görmüşlerdir. İşgücünün eksik istihdamında büyük yere sahip olan kadın işgücünün, sisteme dahil edilmesini sağlayarak, ülkelerin gayrisafı milli hasıllarının yükseltilmesi, ekonomik büyümenin ilham verici hali olarak kabul edilmiştir (Özdemir vd., 2012).

Küreselleşme süreci, kadınların çalışma hayatı içerisindeki konumlarını belli bir oranda değiştirmiştir. Bu süreç ile ülkelerin değişen sektörel yapıları kadın işgücüne olan talebi artırmıştır. Böylelikle kadınlar işgücü piyasasında daha fazla yer almıştır, ancak bu durum ucuz işgücü durumunu da beraberinde getirmiş ve kadınların görece fakirleşmelerine sebep olmuştur. Bu konuyla ilgili yapılan çalışmalarda, hele de gelişmekte olan ülkelere küreselleşmenin, kadınları tamamen olumlu ya da olumsuz yönde etkilendiğinden bahsedilemez (Gündoğdu, 2018).

Küreselleşmenin tüm kadın çalışanlar üzerindeki etkisi değişik şekillerde olmuştur. Kırsal kesimde hayatını sürdüren kadınlar küreselleşmeye neden olan makineleşmeyle

beraber topraktan uzaklaşmıştır. Aynı şekilde makineleşmeden sonra yeterince toprağa sahip olmayan erkek göç etmiş ve toprağın tek emekçisi kadınlar olmuştur. Köyden kente göç eden şehirdeki kadın ise, toprakta üretici olarak çalışırken şehirde sadece, hane içindeki rolünü yerine getirmiştir. Ancak geçim sıkıntısı olan hanelerde kadın, farklı sektörlerde çalışmaya başlamıştır. Bu işlerden en göze çarpanı evlere temizliğe gitmek olmuştur. Kentlerde düşük gelirli veya orta gelirli konumdaki kadınlar, düzenli bir işte ücretli işgücü olarak çalışırken, küreselleşme ile karşılaşılan kötü durumlarda işten ilk çıkarılan çalışanlar olmuşlardır. Ancak kar marjının sıkışması ve rekabet edilemeyen durumlarda kötü şartlarda çalışmayı kabul etmeleri sebebiyle çalışma hayatında daha fazla talep edilmişlerdir. Kadınların çok fazla beceri ve bilgi istemeyen işlerde ve sendikasız çalıştırılmaları, ayrıca verimleri düştüğünde tekrar başka bir kadın çalışan ile değiştirilmeleri, kadınların küresel ekonomide daha kolay sömürülen işgücü olduklarını göstermektedir (Karadoğan, 2018).

Tablo 2.1. Bazı dünya ülkelerinde bütün sektörlerdeki kadın istihdam oranı

Ülke	Kadın İstihdam Oranı	Toplam İstihdam İçindeki Payı (%)
Kanada	7.757.200	47.1
İtalya	9.048.800	39.4
Hollanda	3.657.000	44.7
Fransa	11.471.800	46.3
Almanya	16.996.200	45.5
Türkiye	5.810.000	26.0
İspanya	8.005.100	40.5
İngiltere	13.183.000	46.5
ABD	66.925.000	46.3

Tablo 2.1’de görüldüğü gibi Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu (UNECE) verilerine göre dünya ülkelerinde tüm sektörlerde Türkiye, kadın istihdamında %26 ile en düşük orandadır.

2.1.3. Türkiye’de kadın işgücü

Cumhuriyet sonrasında hızla artan kentleşme, sanayileşme, teknolojik ilerlemeler ve bunların yanı sıra hukuk sisteminde yapılan iyileştirmeler kadını her ne kadar erkekle eşit konuma getirmiş olsa da uygulamada mekanizmaların tam olarak işleyememesi nedeniyle, nerdeyse tüm toplumda olduğu gibi kadınların erkeklere nazaran çalışma hayatına katılma oranları Türkiye’de de daha düşüktür.

Cumhuriyet Döneminde en radikal değişiklikler gerçekleşmiştir. Kadının toplumdaki statüsü önem kazanmakla beraber saygınlığı da artmıştır.

Kadınların çalışma hayatına katılması, kalkınmanın sürekliliğinde ciddi bir paya sahiptir. TÜİK 2020 verilerine göre ülkemizde, aynı nüfustaki işgücü çalışan sayısı 30.632.000 kişi iken, bunların sadece 9.718.000’ini kadın çalışanlar oluşturmaktadır (TÜİK, 2020).

Tablo 2.2. Cinsiyete göre işgücü durumu

	Türkiye	Kadın	Erkek
Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus (000)	70.556	35.226	35.330
İşgücü Durumu (000)	24.289	17.902	6.388
İstihdam Edilenler (000)	21.791	16.023	5.768
Eksik İstihdam (000)	997	882	115
İşsiz (000)	2.498	1.878	620
İşgücüne Dahil Olmayanlar (000)	25.616	6.854	18.763
İşgücüne Katılma Oranı (%)	48,7	72,3	25,4
İstihdam Oranı (%)	43,7	64,7	22,9
İşsizlik Oranı (%)	10,3	10,5	9,7
Genç Nüfusta İşsizlik Oranı* (%)	19,7	20,1	18,8
Eksik İstihdam Oranı (%)	4,1	4,9	1,8

Tablo 2.2’de Türkiye’deki kadınların iş gücüne katılımlarının değerlendirilmesine yönelik yapılan çalışmalarda, 2006 yılındaki % 30,6’lık oran ile Türk kadın çalışanlarının OECD ülkelerindeki kadın çalışanlara göre iş gücüne katılımda % 30 geride kaldığı görülmüştür. % 75,4 ile Norveç’in iş gücüne katılımda en iyi ülke olduğu belirlenen

Çalışmada, OECD lkeleri arasında işgücüne katılımında Türkiye'nin sonuncu olduğu da belirtilmiştir (Örücü vd., 2007).

Günümüzde hızla ilerleyen toplumsal değışim ile beraber, kadınlara ve erkeklere yüklenen toplumsal roller gün geçtikçe daha az ayrışma göstermektedir. Gelişme gösteren aşağıdaki bazı durumlar sayesinde toplumsal erkek ve kadın rolleri varlığını gün gettikçe yitirmektedir (Varoğlu, 2008; Akyüz Ünlü, 2014).

- Aileler küçülmektedir (Çekirdek aile yapısına geçiş olması.)
- Yaşam süreleri uzamaktadır.
- Çocukların okul öncesi çağda bakımını üstlenen toplumsal kurumların sayıları artmakta ve verdikleri hizmetler gelişmektedir.
- Kadın çalışan sayısı giderek artmaktadır; yani birçok ailenin ekmeğini sadece erkekler kazanmamaktadır.

Ailenin geçinme yükünü kadınlar erkekle paylaşıırken, hele de eğitim düzeyi yüksek olan erkeklerin de ev bakımındaki katkıları artmaktadır. Aynı şekilde kadınlar kendilerine biçilen toplumsal rollerine ek olarak çocukların okul sorunlarıyla ilgilenmektedir. Ayrıca devlet dairelerine yapılacak başvuruların gerçekleştirilmesi, faturaların ödenmesi gibi bürokratik işleri de yerine getirmektedirler. Aile içindeki hayatta erkek ve kadınların var olan rollerindeki değışimlerin olumlu olup olmadığı halen önemli şekilde tartışılmaktadır. Ancak kadının, toplumsal roller ile üstlendiği yeni roller ve çalışma hayatındaki sorumlulukları arasında bir denge oluşturma çabasında zorlandığı konusu da var olan bir gerçektir (Karaca, 2007).

3. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI VE ROLLERİ

Cinsiyet kavramı, bir bireyin biyolojik, fizyolojik ve genetik nitelikleri olarak ifade edilir. Bu ifadeye göre kişiler arası yapılan ayrıma; kadın ve erkek denir. Erkeğin ve kadının toplumsal rollerinden bahsederek erkeği 'eril, kadını 'dişil' olarak ifade etmek ise toplumsal cinsiyet olarak tanımlanmaktadır. Toplumsal cinsiyet, erkek ve kadına sosyal olarak yükledikleri sorumluluk ve roller anlamına gelmektedir. Yani biyolojik değişikliklerden kaynaklanmaz. Toplumun erkek ve kadın olarak bireyleri ne şekilde algıladığı, ne şekilde gördüğü, ne şekilde düşündüğü ve onlardan ne tarz davranışları beklediği ile alakalı bir kavıdır (Dumanlı, 2011).

Toplumsal cinsiyet, kadınlar ile erkeklerin öznel kimliklerinin yalnızca toplumsal köklerini bariz kılmanın bir şeklidir (Scott 2007:11 aktaran Ağılı ve Turğuter, 2021). Toplumsal cinsiyet, bireyin doğduğu andan itibaren, o kişiden beklenen rollerin dayatılması sonucunda oluşmaktadır (Yaylı ve Çınar, 2014). Yani toplumsal cinsiyet, cinsel kimliğin toplumsal olarak kurgulanmasıdır.

Cinsiyette erkek ve kadın arasında biyolojik durumdan kaynaklı farklılık vardır. Toplumsal cinsiyette ise hizmetlere erişim, toplumsal yaşama katılım gibi konularda kadın-erkek arasında toplum tarafından oluşturulan eşit olmayan bir durum söz konusudur. (Başarır ve Sarı, 2015). Başka bir ifade ile toplumsal cinsiyet, fizyolojik durum olarak tanımlanan cinsiyetten farklı olarak, toplumda genellikle düşünce yoluyla oluşmuş, sorgulama yapılmadan, doğuştan var olan gerçeklikmiş gibi kabul edilen duygu, davranış ve düşünceleri şekillendiren kalıp yargılardır (Dumanlı, 2011).

Toplumsal cinsiyet rolleri; geleneksel anlamda kadın ve erkek ile ilgili kabul edilen rollerin tabir edilmesidir. Toplumsal cinsiyet rolü; geleneksel anlamda erkeğe ve kadına yakıştırılan davranışlar (roller) anlamına gelmektedir (Dökmen, 2004). Bu roller, toplum tarafından kişilerden yapması gereken bazı beklentiler şeklinde tanımlanabilir. Bireylerin toplumun yüklediği cinsiyet rollerine uygun davranış ve tutumlara uyması beklenir. Cinsiyet rolü daha anne karnındayken başlayıp aile hayatıyla şekillenip, okul-iş yaşamıyla ve kanunlarla da pekişir. Böylelikle öğrenilmiş bu kalıplar, değişmeyen kavramlara dönüşür (Saraç, 2013).

Toplumsal cinsiyet rollerinin iş hayatına yansımalarına bakıldığında; kadın çalışanlara ücreti ve konumu daha aşağıda olan işlerde çalışma, işgücüne katılabilmek için ise eşlerinden izin almaları gibi roller uygun görülmektedir. Ayrıca kamu sahasında çalışma

ve politika yapmak erkek işi; ev işleri ile ilgilenip aile içindeki durumları idare etmek ise kadın işi olarak görülmektedir (Vefikuluçay vd., 2007).

Uluslararası ve ulusal arenada yaşanan Kadın Haklarıyla ilgili gelişmeler sayesinde konulan yasalarla kadınlar kendilerini daha özgür ve rahat hissetmektedirler. Ataerkil toplum yapısı gücünü kaybederken aile içinde kadının “güçsüz, bağımlı, pasif, kırılgan, savunmasız” hali yerine “ güçlü, eşitlikçi, kendini savunabilen, otorite karşında sessiz kalmayan, kendine yeten” kadına doğru ilerlemektedir. AB'ye uyum yasaları kapsamında Türk aile yapısında, "aile reisliği"nin ortadan kalkmış olması ve erkeğin -teoride de olsa- egemenliğinin son bulmuş olması, kökten değişim örneği olarak görülmektedir (Yıldırım, 2011; Tüysüz, 2020).

3.1. Ayrımcılık Kavramı ve Türleri

Ayrımcılık kelimesi, ‘bir kişiye ya da gruba, belli özelliklerinden dolayı önyargılı davranmak’ olarak tanımlanmaktadır.

Türkçe de ayırım yapmak, ayırmak kelimelerinden gelen ayırım sözcüğü TDK’da, ‘bir kimse veya nesnenin bir başkasıyla karıştırılmamasını sağlayan ayrılık, benzer şeyleri birbirinden ayıran özellik, başkalık, fark’ olarak ifade edilir.

Genel anlamda ayrımcılık; topluluk içinde bazı kişi veya kişilerin; cinsel tercih, cinsiyet, milliyet, etnik köken, dini inanç, ırk gibi özelliklerinden dolayı kanunlar yoluyla veya gündelik hayatta düzenli bir biçimde haksız muamelelere uğratılmasıdır. Yani etnik köken, renk, ırk, cinsel tercih, cinsiyet, yaş, din, dil, toplumsal veya ulusal köken, mülkiyet, doğum, engellilik, siyasal veya diğer fikirlere ile ilgili olarak ya da benzeri bir sebepten dolayı yapılan, özgürlük ve hakların verilmesini ve kullanılmasına engel olan ya da sınırlandıran eylemleri ifade eder (Alkan vd., 2016).

Ayrımcılık sınıflandırılırken pek çok değişken göz önüne alınarak sınıflandırılırsa genellikle; doğrudan, dolaylı, negatif ve pozitif ayrımcılık olarak genel kabul görmektedir (Akyüz, 2016).

3.1.1. Doğrudan ayrımcılık

Doğrudan ayrımcılık, kişilere ya da gruplara hak ve özgürlüklerinin herkese eşit olacak şekilde faydalanabilmesini zorlaştırma ve engellemeye yönelik açıkça yapılan bütün davranışlar olarak tanımlanır. Cinsiyet, yaş, dil, inanç, siyasi düşünce, engellilik durumu gibi özellikler doğrudan ayrımcılık olarak nitelendirilmektedir. Doğrudan ayrımcılığa, iş ilanlarında belli yaş grubunun üstündeki kişilerin başvurmaması gerektiği ifadesi örnek olarak verilebilir.

3.1.2. Dolaylı ayrımcılık

Dolaylı ayrımcılık, tarafsız görünmekle birlikte uygulamada açık olarak belli bir grubun üyelerini etkileyen kurallar, işlemler veya uygulamalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Örnek olarak; toplu öğrenme kurslarına ilgi duyan işçilerin mesai saatleri haricinde, akşam saatlerinde ya da hafta sonları bu eğitimlerin dışında tutulmaları verilebilir (Baybora, 2010).

3.1.3. Negatif ayrımcılık

Negatif ayrımcılık, özgürlük veya hakların toplumdaki bir kısım kişilere verilmemesi olarak tanımlanmaktadır. Kadınların çalışma hayatında erkek meslektaşlarına nazaran daha düşük ücret almaları ya da kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha kolay işten çıkarılması örnek olarak verilebilir (Akyüz, 2016).

3.1.4. Pozitif ayrımcılık

Pozitif ayrımcılık, toplumda var olan ve bazı bireylerle aynı koşullarda yaşamadığı düşünülen gruplara bazı ayrıcalıklar tanınarak onları desteklemek olarak tanımlanabilir (TDK). Pozitif ayrımcılık kavramı; ekonomik, politik ve sosyal açılardan taşıdıkları nitelikler nedeniyle belli bir grubun, mağduriyetlerini azaltmak amacıyla ortaya çıktığından, mağdur olan gruptaki insanların haklarını kullanmasını sağlamaya yöneliktir (Ünlü, 2009; Karabulut, 2020).

3.2. Çalışma Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı

İş hayatında, cinsiyete dayalı işgücü ayrımcılığı son yılların en popüler konularından biri olmuştur. Bu konuyla ilgili yerli ve yabancı olmak üzere pek çok teorik ve ampirik çalışmalar yapılmaktadır. Bu araştırmalar kadınların genellikle erkeklerden daha az kazandıklarını, özellikle daha düşük ücretli ve geleceği olmayan mesleklerde yoğunlaştığını ortaya koymaktadır.

Cinsiyet, erkek ve kadın arasındaki biyolojik farklılıklar olup doğuştan gelen bir özelliktir. Toplumsal cinsiyet ise toplumdakiler tarafından kadın ve erkekte beklenen rollerdir. Kadın ve erkekte beklenen roller olup biyolojik özelliklerin dışında daha çok kültürel hal olarak değerlendirilmektedir. Kadın ile erkek arasında iş bölümü yapılmaktadır. Ev içindeki işlerle kadınların, ev dışındaki işlerle erkeklerin ilgilenmesi beklenmektedir. Erkek ile kadın arasında yapılmış olan iş dağılımı iş hayatına yansiyarak, kadınların erkeklere göre daha aşağıda bir pozisyonda yer almasına sebep olmaktadır. Düşük ücretli ve pozisyonlu işlerin tatmin etmemesi, kadın çalışanların iş hayatından uzak durmalarına sebep olmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerine ek olarak, erkeklerin egemen olduğu ataerkil toplumlarda erkeklere üstünlük tanınmaktadır. Bu nedenle ikincil konumda görülen kadınlar, kontrol altında tutulmaktadır. Ataerkil anlayış doğrultusunda kadınlar; az ücretle ve düşük pozisyonlarda çalıştırılmakta, eğitim olanaklarından daha az yararlanmakta, yalnızca belirli iş ve mesleklere uygun görülümekte, terfi etmeleri de engellenmektedir (Özçatal, 2011).

Tablo 3.1.'de Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) Hane halkı Bütçe Anketi'nde yer alan tüm yaş gruplarındaki kadınların neden işgücüne katılmadığına ilişkin verdikleri yanıtları 2002-2008 dönemi için sunmaktadır. Bu tabloda en önemli nokta, ev hanımı olduğu için işgücüne katılmayan kadınların oranının her yıl %60'ın üzerinde olması ve giderek artan bir seyir izlemesidir. 2008 yılında ev hanımı olduğu için çalışmayan kadınların %14'ü lise ve üstü eğitim düzeyine sahipken, %50'si ilkokul mezunudur.

Tablo 3.1. Kadınların işgücüne katılmama nedenleri (%)

İşgücüne Nedeni	Katılmama	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Öğrenci		15.6	16.9	17.1	1.7	17.7	16.2	9.4
Ev Hanımı		63.4	61.1	64.6	62.6	64.4	65.1	68.5
Emekli		3.1	2.5	3.5	3.6	3.5	4.2	6.1
Yaşlı (60+)		6.9	11.3	6.7	6.9	5.2	5.1	6.4
Engelli/Hasta		1.3	1.4	1.8	1.9	1.9	2	2.3
Ailevi ve Kişisel Nedenler		7.4	4.8	3.9	4.9	4.4	4.3	3.9
Diğer		2.3	2	2.4	3.1	2.9	3.1	3.4

Kaynak: Hane halkı Bütçe Anketleri 2002-2008 (TÜİK).

Benzer şekilde Tablo 3.2’de görüleceği üzere TÜİK’in Aile Yapısı Araştırması’na göre erkeklerin %23’ü ve kadınların %10’u kadınların çalışmaması gerektiğini açıkça belirtmişlerdir. Kadınların çalışmaması gerektiği görüşündekilerin öne sürdüğü nedenler arasında hem kadın hem de erkekler için en yüksek sırada “kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir” gerekçesi yer almaktadır. Buna göre kadınların %65,7’si ve erkeklerin %61,6’sı bu görüştedir. Bununla birlikte öne sürülen bir diğer dikkat çekici gerekçe ise “çalışan kadınların çocukları mağdur olur” görüşüdür. Kadınların %6,8’i ve erkeklerin %6,7’si bu gerekçeyi öne sürmüştür.

Tablo 3.2. Cinsiyete göre kadınların çalışmaması gerektiğini düşünenlerin gerekçeleri

Gerekçe	Kadın	Erkek
Kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir.	%65.7	%61.6
Çalışma ortamları kadın için güvenli değildir.	%9	%15.4
Gelenek ve göreneklerimize aykırı	%14.4	%12.2
Çalışan kadının çocukları mağdur olur.	%6.8	%6.7
Ücretli bir işte çalışmak kadını yıpratır.	%2.9	%2.1
Diğer	%1.2	%1.9

Kaynak: Aile Yapısı Araştırması 2006 (TÜİK)

Öne sürülen bu gerekçeler toplum algısını yansıtan kadının rolünün “ev işleri ve çocuk bakımı” olduğu görüşünün halen var olduğunu göstermektedir. Dedeoğlu’na göre toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin derecesi toplumun kültürel ve tarihsel karakteristiklerine

göre farklılıklar göstermekle birlikte hemen hemen her toplumda kadını çocuk bakımı ve ev işleri gibi yeniden üretim faaliyetlerinin yapıldığı alanla sınırlandıran bir algı söz konusudur. Dolayısıyla kadınların işgücüne katılımını arttırmak için uygulanabilecek politikalardan biri bu algının kırılması için eğitim programları geliştirmek olabilir. Diğer yandan yukarıda bahsedilen ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi yeniden üretim faaliyetlerinin etkileri analiz edilirken söz konusu görevlerin ailenin diğer üyelerine özellikle kız çocuklarına transfer edilip edilmemesi önem taşımaktadır (Dedeoğlu, 2000). Söz konusu sorumlulukların kız çocuklarına devredilmesi, onların eğitimini etkileyen önemli etmenlerden birisidir. Türkiye’de özellikle doğuda ve kırsal bölgelerde kız çocukları, ev işleri nedeniyle okula gidememekte ve bu durum döngüsel bir etkiyle kadınların işgücüne katılımı üzerinde bir engel oluşturmaktadır. Dolayısıyla çocuk bakımı yardımlarının teşviki, kadınların işgücüne katılımını olduğu kadar kız çocuklarının okullaşma oranlarını da artırma potansiyeline sahiptir. Diğer yandan, kadınlara yönelik emek piyasasında var olan ayrımcılık ve kadınların iş bulma konusunda yaşadığı sıkıntılar ailelerin kız çocuklarının eğitime daha az kaynak ayırmasına neden olmakta ve bu durum kadınlarda daha düşük işgücüne katılım durumu yaratmaktadır (Kılıç ve Öztürk, 2014).

1958 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nun kabul ettiği Ayrımcılık Sözleşmesinin birinci maddesine göre: “İrk, renk, cinsiyet, din, siyaset, inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme ayrı tutma veya üstün tutmayı, ilgili üye, memleketin varsa temsilci, işçi ve işveren, teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu ekişi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma” ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2019; Öztürk ve Karataş, 2020).

Negatif ve pozitif ayrımcılıkta üzerinde durulması gereken ayrımcılık türlerindendir. Pozitif ayrımcılık bir grubun lehine yapılan muameleler anlamına gelirken, negatif ayrımcılık bir grup aleyhine yapılan muamele anlamına gelmektedir. Aynı işi yaptıkları halde erkek işçilere nazaran kadın işçiye daha az ücret verilmesi, kadın çalışan açısından negatif ayrımcılık olarak ifade edilir. Seçim zamanlarında kadın çalışanlara yapılan kota uygulamaları ise pozitif ayrımcılığa örnek olarak gösterilebilir (İspir, 2016).

Yüzyıllardır kadınlar, “diğer grup” diye adlandırılan gruba ait olmalarından dolayı birçok ayrımcı davranışa maruz kalmışlardır. Kırsal kesimlerde erk aile ilişkileri içinde zor

şartlara maruz kalan kadınlar, kentsel yaşamda ise; işe alımlarda, ücrette, cinsel taciz vb, konularda ayrımcılığa maruz kalmıştır. (Dikmetaş, 2009). Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de kadın çalışanların iş hayatında karşılaştıkları en önemli sorun, cinsiyet ayrımcılığının yapılmasıdır (Çelik ve Şahingöz, 2018).

Birçok ülke cinsiyete dayalı işgücü ayrımcılığı konusu üzerinde durmaktadır. ILO tarafından 1944 yılında kabul edilen Philadelphia Bildirisi’ne göre; “Tüm insanlar ırk, din ya da cinsiyet farkı gözetmeksizin, özgürlük ve itibar, ekonomik güvence ve fırsat eşitliği şartlarında, hem maddi refahlarını, hem de manevi gelişmelerini sağlama hakkına sahiptir.”

Yapılan çalışmalar göre kadınlar, işgücü piyasasında dereceleri farklı da olsa çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunlar; belirli sektörlerde ve mesleklerde yığılma, ücretlendirmede eşitsizlik, iş bulma ve yükselme sürecindeki ayrımcılık olarak sıralanabilir. Ülkelerin sosyo-kültürel ve ekonomik yapılarının gelişimiyle doğrudan ilgili olan cinsiyete dayalı ayrımcılık konusu, ülkelerin yetersiz ekonomik, sosyal ve kültürel yapılarından kaynaklanan sorunların bir yansımasıdır. Öyleyse cinsiyete dayalı çalışan ayrımcılığı konusu ile ilgili sorunlara çözüm önerileri getirilmesi sadece kadın çalışanlara yönelik istihdam politikalarının geliştirilmesine değil bu konuyla dolaylı olarak bağlantılı diğer tüm politikaların geliştirilmesine de bağlıdır (Parlaktuna, 2010).

3.2.1. Çalışma Yaşamında Kadınların Karşılaştığı Cinsiyet Ayrımcılığı ve Türleri

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı en önemli sorunların başında cinsiyet ayrımcılığı gelmektedir (Çelik ve Şahingöz 2018). Kadınlar çalışma yaşamında ötekileştirilmekte ve adaletsiz davranışlarla karşılaşabilmektedir (Türel ve Dolmacı, 2013). Sosyokültürel etmenler, cinsiyete yönelik basmakalıp ön yargılar ve algılar toplumsal cinsiyet yanlılığını ortaya çıkarmaktadır. Bu durum, kadın çalışanların cinsiyet ayrımcılığı yaşamasına ve çalışma yaşamından uzaklaşmalarına neden olmaktadır (Valerio, 2009; Channar vd., 2011; Çelik ve Şahingöz, 2018). Bireylerin özelliklerine yönelik basmakalıp ön yargıların kullanılması ve başkalarının nasıl davranacağına ilişkin değerlendirme yapılarak kestirimde bulunulması ayrımcılığa temel oluşturmaktadır. Cinsiyete yönelik basmakalıp yargıların kullanılması sonucunda bireylerin benzersizliği ve gerçek özelliklerinin fark edilmesi güçleşmekte ve yanlış varsayımlarda bulunulmaktadır (Valerio, 2009).

Dünya Ekonomik Forumu tarafından 2018 yılında yayınlanan “Toplumsal Cinsiyet Açığı Raporu’nda dünyada hiçbir ülkede cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılamadığı belirtilmektedir. Ayrıca, cinsiyet ayrımcılığı suçlarının bir çoğunun raporlanmayarak gizli kaldığı, çalışma yaşamında kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığının anlaşılmasının ve zararlı etkilerinin ortaya konulmasının önemli olduğuna değinilmektedir (Basford vd., 2014).

Kadınların kariyerlerinde engel oluşturan cinsiyetle bağdaştırılan kalıplaşmış ön yargıları şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Kişilik farklılıkları olduğu inancından kaynaklı, kadın çalışanların daha duygusal, daha bağımlı ve pasif; erkek çalışanların ise daha rasyonel ve daha hırslı olarak düşünülmesi.
- Toplumsal rol farklılıkları olduğu inancından kaynaklı, kadın çalışanların saldırgan olmaması, erkek çalışanlara emir verememesi; erkek çalışanın da kadın çalışandan emir almaması gerektiği yönündeki düşünceler.
- Meslekleri cinsiyetlere göre etiketleme eğilimi. Örneğin; yöneticiler erkektir, hemşireler kadındır v.b. (KSGM, 2000).

Erkek çalışanların, kadın çalışanları kendilerine rakip olarak görmelerinden dolayı önündeki fırsatları kaybetme korkusuyla kadınlara karşı ön yargılı davranmalarının altında yatan sebepleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Çalışma hayatında yer almak istemezler.
- Kariyerlerine erkek çalışanlara nazaran daha az bağlıdırlar.
- Yeteri kadar sert ve dayanıklı değildirler.
- Uzun ve mesai saatleri dışında çalışamazlar veya çalışmak istemezler.
- Çalıştıkları şehri veya ülkeyi değiştiremezler veya değiştirmek istemezler.
- Karar veremezler veya karar verme kapasiteleri yoktur.
- Çok duygusaldırlar (Akyüz Ünlü, 2014).

Kadın çalışanlar, çalışma yaşamında cinsiyetleri nedeniyle yöneticilerin, çalışma arkadaşlarının ve hizmet alan bireylerin tarafsız olmayan davranış ve tutumlarıyla karşılaşmakta ve ayrımcılığa uğramaktadır. Kadın çalışanların, çalışma yaşamında karşılaştıkları ayrımcılık uygulamaları değişik biçimlerde kendisini göstermekte ve “mesleğe yönlendirmede ayrımcılık”, “işe alım sürecinde ayrımcılık”, “terfi sürecinde ayrımcılık”, “ücretlendirmede ayrımcılık” ve “psikolojik ve cinsel taciz” şeklinde gruplandırılmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005; Dikmetaş, 2009; Özkan ve Özkan, 2010;

Urhan ve Etiler, 2011; Kılıç ve Öztürk 2014; Haşit ve Yaşar 2015; Alparslan vd., 2015; Kartal ve Çoban, 2018).

Kadınların iş hayatına girerken; işe girme ve iş bulma, ücret eşitsizliği, eğitim durumu gibi karşılaştıkları sorunlar şu şekildedir (Demirel vd., 1999):

- Kültürel değerlerin etkisiyle kadının çalışmasının engellenmesi,
- Temel ve mesleki eğitimin yetersiz olması,
- Eğitimli kadınların daha çok “kadın işi” olarak ayrıştırılan işlere yönlendirilmesi,
- Sosyal güvencesi olmayan işlerde çalışması,
- Emeğe karşı düşük ücret alınması,
- Çalışma saatlerinin ve şartlarının düzensiz olması,
- İş arama konusunda bilgi ve güven yetersizliği,
- İşe alımlarda cinsiyete dayalı ayrımcılık,
- Köyden kente göç eden kadınların kentte çalışmalarının uygun görülmemesi,
- Kayıt dışı çalışılması,
- Kriz dönemlerinde kadınların işten çıkarılması,
- Kadınların sendikalarda özellikle yönetim kademelerinde çok az temsil edilmesidir (Kılınç, 2019).

3.2.1.1. Mesleğe yönlendirmede ayrımcılık

Tüm dünyada ve Türkiye’de kadının çalışmasına engel olan sebeplerden biri, cinsiyete dayalı iş bölümünün toplumsal yapı içindeki halidir. Bu iş bölümüne göre kadının görevi, ailede çocukların bakım ve sorumluluğunu almak, erkeğin görevi ise aile içindeki maddi ihtiyaçları karşılanmaktır. Kadın, yaşadığı toplumsallaşma süreci boyunca, kitle iletişim araçları, eğitim ve aile tarafından toplumsal cinsiyet rollerine ait bu kavramlaştırmaların (annelik, kadınlık, kendini eşine ve çocuklarına adama) etkisinde kalmaktadır (Ataklı, Yertutan, Ekinci, 2004). Meslekler, kadın işi ve erkek işi olarak sınıflandırılmaktadır. Ataerkil bakış açısı ve toplumsal ön yargılar nedeniyle düşük konuma ve düşük ücrete sahip işler kadın işi olarak tanımlanmaktadır (Demirel 2011; Eroğlu ve İrdem 2016). Kadın işi olarak görülen meslekler (öğretmenlik, hemşirelik, diyetisyenlik, sekreterlik,... gibi) haricinde erkek işi olarak görülen mesleklerde var olan kadın çalışanların

da kadınsı özelliklerinden sıyrılarak erkeksi tavırlar göstermeleri beklenmektedir (Eroğlu ve İrdem 2016).

Mesleğe yönlendirme daha çocuk yaşta başlar ve aldığı eğitim ile devam etmektedir. Geleneğe dayanan ve kültürel belirlemeler sonucunda kadınlar birtakım mesleklerde yoğunlaşmaktadırlar. Kadın işi olarak görülen meslekler toplumda annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi görülmektedirler. (Bolcan, 2006).

Bu koşulların sonucunda kadınlar, eve ya da çocuklarına daha yakın olabilecekleri, daha esnek zaman dilimlerine sahip, ancak kendilerine daha düşük kazanç ya da daha az olanaklar sunan işler seçebilmektedirler. Bu nedenle kadınların enformel sektörde işgücüne katılımları dünya genelinde de formel sektöre katılımlarından yüksektir ve aynı zamanda hem kentsel hem de kırsal alanda artma eğilimi göstermektedir (Ciner, 2003).

İşverenden kaynaklanan sorunların içinde kadın çalışana bakış açısı da önemli yer tutmaktadır (Çelik ve Gürtaş, 2020). Kadın çalışanların ucuz iş gücü olarak görülmesi, vardiyalı çalışma, aile sorumlulukları ve doğum sebebiyle işlerini aksatabilecekleri düşüncesi, kadın çalışanı cinsel bir meta olarak görme eğilimi kadınların karşılaştıkları işveren kaynaklı sorunlar içerisinde sayılabilir (Özkan ve Özkan, 2010). Ayrıca kadınlar iş hayatına dahil olsalar da evlerinde toplumun kendilerine yüklediği ev işlerini de yerine getirmektedirler. “Çift mesai” yapan kadınlar bu nedenle daha sorumluluk alacakları ya da daha kısa süre işyerinde bulunacakları nispeten düşük ücretli ve yarı zamanlı işleri kendilerine uygun görebilmektedirler. Kadının emeği “ucuz emek” olarak görülmesinden dolayı emek yoğun fakat yarı vasıflı elemana ihtiyaç duyulan tekstil, tarım, gıda, turizm, hizmet vs. sektörlerde yoğunlaşmıştır. Ancak, tarım sektörüne nazaran bu emek yoğun sanayi kollarında çalışan kadın işgücü azdır. Tarım sektöründe de genellikle ücretsiz aile işçisi olarak sosyal güvenlikli yoksun çalışmaktadırlar (Tüysüz, 2020).

Tablo 3.3. 15 Yaş üstü istihdam edilenlerin cinsiyete göre meslek grubu (bin kişi)

	ERKEK			KADIN			TOPLAM		
MESLEK GRUBU	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Yöneticiler	1205	1267	1260	213	220	244	1417	1487	1504
Profesyonel Meslek Mensupları	1516	1564	1671	1350	1434	1486	2866	2998	3157
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	1211	1258	1239	425	459	480	1636	1716	1718
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	1152	1145	1109	831	866	840	1984	2011	1949
Hizmet ve Satış Elemanları	3629	3684	3758	1752	1901	1915	5381	5585	5673
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünlerinde Çalışanlar	2568	2574	2477	1585	1532	1499	4153	4106	3976
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	3378	3395	3072	471	489	447	3849	3884	3519
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	2382	2441	2289	297	308	303	2679	2749	2591
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	2419	2392	2281	1804	1 810	1712	4222	4202	3993
TOPLAM	19 460	19 720	19 156	8 729	9 018	8 924	28 189	28 738	28 080

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019.

Tablo 3.3'teki verilere göre 15 yaş üstü Türkiye'de istihdam edilenlerin toplam oranına baktığımızda en yüksek meslek grubunun hizmet ve satış elemanları olduğunu, en az olan meslek grubunun ise yöneticiler olduğunu görmekteyiz. Kadınlar toplam içerisinde en çok hizmet ve satış elemanları, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar, profesyonel meslek gruplarında çalışanlar ve nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar grubunda istihdam edilmektedir. Profesyonel meslek grupları kategorisinde istihdam edilen kadınların sayısının fazla olmasında öğretmenlik, hemşirelik gibi bazı mesleklerin kadın

mesleği olarak nitelendirilmesi sonucunda kadınların bu tarz mesleklere daha ilgi duyup yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Kadınların yöneticiler, teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek grupları ve tesis, makine operatörleri ve montajcılar grubunda düşük istihdama sahip olmalarında bu mesleklerin daha çok erkek tarafından icra edildiği düşüncesinin toplumda yaygın olarak görülmesi önemli bir etken olmaktadır. Toplam içerisinde erkek istihdam sayılarına baktığımızda en düşük sayının büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanların oluşturduğu meslek grubunda olduğunu görülmektedir. Bu durum bu meslek grubunun toplum tarafından kadınların yapabileceği bir iş olarak değerlendirilmesinden kaynaklanmaktadır. 2019 yılı verilerine baktığımızda 1504 kişinin oluşturduğu yöneticiler meslek grubunun 1260 kişisini erkekler oluştururken bunun 244 kişisini sadece kadınlar oluşturmaktadır. Yöneticiler mesleğinde istihdam edilenler arasında bu denli farkın oluşmasındaki gerekçe ise toplumda kadının işgücünün önüne dayatılan kültürel ve sosyal engeller örnek gösterilebilir (Sar, 2021).

3.2.1.2. İşe yönlendirme sürecinde ayrımcılık

Toplumda kadına karşı olan önyargılar, işe alınma sürecinde de kadınların karşısına çıkmaktadır. Kadınların ev ve iş sorumluluklarının birlikte yürütmesi gerektiği düşünüldüğü için işine daha az önem vereceği inancı da yaygındır. Bunların sonucunda işe alımlarda cinsiyet boyutunu göz önünde tutulmaktadır. Bu da bazı mesleklere kadınların alınmaması, bazı mesleklere sınırlı sayıda kadın alınmasına sebep olmaktadır. Ayrıca işe eleman alma mülakatlarında kadınların erkeklerden farklı kriterlerle değerlendirilmeleri gibi sonuçlar doğurmaktadır. (Bolcan, 2006)

Toplum anlayışına göre kadınlar erkeklere nazaran daha duygusal, daha az rekabetçi ve mücadelecidirler. Toplumun birçoğu kadınlarda bir yöneticide olması gereken özelliklerin bulunmadığını düşünmektedir. Bu düşünce yapısı da aynı toplumda var olan örgütlerin kadınlara bakışını da etkilemektedir. Fiziksel olarak kadınların erkeklere nazaran daha güçsüz görülmesi de kadınların işe alınırken tercih edilmemelerinde bir etkidir. Ayrıca gebelik, doğum ve çocuk bakma süreçleri işletmeler tarafından gerekçe gösterilerek kadınların işe alımlarında daha az tercih edilmelerine ve cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmalarına sebep olmaktadır (Alparslan, 2015; Özkan ve Özkan, 2010).

İşe alım sürecinde kadınların medeni durumları baz alınarak, bekar olmaları durumunda bile evlenme ve çocuk sahibi olma istekleri ile yakından ilgilenilerek

değerlendirme yapılmaktadır. Bu durumlarda erkeklerin daha fazla tercih edilmelerine sebep olmaktadır. Bütün bu durumlar işe alım sürecinde kadınların cinsiyetleri sebebiyle ayrımcılığa uğradıklarını açıkça ortaya koymaktadır (Alparslan vd., 2015; Çelik ve Akar Şahingöz 2018).

3.2.1.3. Terfi sürecinde ayrımcılık

Kadın çalışanların sayısı her geçen gün artmasına rağmen, yöneticilik düzeyinde görev yapan kadın çalışan sayısı istenilen düzeyde değildir. Aldığı eğitimler ve deneyimleri göz önüne alındığında terfi almayı hak eden kadın çalışanların bu özellikleri göz ardı edilebilmektedir. Ayrıca kadın çalışanlar, biyolojik durumları sebebiyle erkeklerin egemen oldukları üst düzey pozisyonlara ulaşmaları engellenebilmektedir. Kadın çalışanlar, hamilelik ve doğum sonrası süreçlerinden dolayı sorumluluk gerektiren pozisyonlarda yer alamamakta ve yöneticilerin, erkek çalışanlar arasından seçilmesi tercih edilmektedir. Kadın çalışanların işe alındıktan sonra mesleki ilerlemelerinde karşılaştığı ayrımcılık, cam tavan sendromu olarak adlandırılmakta ve kadın çalışanların yüz yüze kaldığı görünmez kariyer engeli olarak tanımlanmaktadır (Çelebi Çakıroğlu, 2019).

Gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerin çoğunda işletmeler, kadınların fizyolojik ve psikolojik özelliklerini ön planda tuttuklarından, kadın çalışanların erkek çalışanlara nazaran daha duygusal oldukları için karar almada daha zayıf oldukları düşünüldüğünden terfi alma süreçlerinde de bu durumları engel olarak görmektedirler.

Kadınların eğitimlerini ve işgücüne katılmalarını etkileyen diğer önemli durumda çocuk sahibi olmalarıdır. Kadınların çocuk sahibi olmaları hem çalışma hayatına girmelerini, eğitimlerini etkilediği gibi hem de çalışma hayatından bir süreliğine ya da tamamen ayrılmalarına neden olmaktadır. Kadın çalışanlar nitelikli işçi grubunda olsalar bile çocuk sahibi olduktan sonra bir süreliğine ya da uzun süre uzak kaldıkları sürenin maddi olarak önemli bir kayıp olduğu bilinmektedir. Çocuk sahibi olmasa da anne-babasına veya ailedeki diğer fertlere bakmakla yükümlü olan kadınlar içinde bu durum geçerlidir. (Hewlett ve Luce, 2006; Durmaz, 2016). Örneğin; İrlanda Eşitlik Mahkemesi ve Çalışma Mahkemesinde 1999-2008 yılları arasında kadın çalışanların hamile kaldıkları dönemde ve doğumdan sonra gebeliğe bağlı ayrımcılık olayları ile ilgili kadın çalışanların çalışma deneyimlerini konu alan “Pregnancy and Employment: A Literature Review” isimli çalışmada çoğunlukla gebelik sürecinde ayrımcılığa maruz kalan 54 vakada davacının %63’ünün başarılı olduğu,

ayrımcılığın %74'ünün gebelikte yaşandığı, %26 oranının ise izinli oldukları dönemde veya çalışma hayatına geri döndükleri zamanda yaşandığını dile getirmişlerdir. Yarısından az olan vakaların ise %46 oranlık kısmı işten çıkarılmış, kalan kısmın çoğunluğu da promosyon kazancında kayıp, ücret kaybı, güvenlik ve sağlık izni, analık izni ile ilgili haksızlığa uğramış, işe döndüklerinde başka işe verilmiş ve kısmi süreli saatlerin kullanılmasında başarısızlık gibi kötü tutumlarla karşılaşmıştır (Russell ve Banks, 2011).

Kadınların işten ayrılmasına asıl neden olarak, kadına aile içinde yüklenen roller gösterilmiş olsa da işten ayrılmalarının en büyük nedeni birçok işyerinde var olan uygulamalar, politikalar ve tutumlardır (Hewlett ve Luce, 2006). 2014 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün yayınladığı "Türkiye'de Kadın İşgücü Profili İstatistiklerinin Analizi"nde de kentte hane tipine, medeni duruma ve çocuk sayısına bağlı veriler ile özellikle evli, 25-49 yaş grubunda, çocuklu ailelerde kadınların çalışma hayatına katılım ve istihdam oranlarının en az olduğu tespit edilmiştir. Çocuklarına kendileri bakmak zorunda oldukları için çalışma hayatının dışında kalan kadınların çoğunluğu ayrıca bakım hizmetlerinin de pahalı olduğunu söylemektedir. Kadın işgücünün arttırmasına yönelik politikalar belirlenirken bakım hizmetlerinin elverişli hale getirilmesi ile birlikte politikalar yürütülmesinin son derece önemli olduğu görülmektedir (Durmaz, 2016).

Sonuç olarak, kadınlara örnek olabilecek yeterince kadın yönetici yoktur ve kadın çalışanların terfi alabilmek için erkek çalışanlara nazaran daha çok çalışmaları gerekmekte, bu süreçte de yaşadıkları ayrımcılık açıkça ortaya konulmaktadır.

3.2.1.4. Ücretlendirmede ayrımcılık

Ücret ayrımcılığı, erkek çalışanlar ile aynı eğitimi almış ve aynı işi yapan kadın çalışanların, erkeklere kıyasla daha düşük ücret almaları demektir. Yani kadın çalışanların erkek çalışanlardan düşük ücret almaları işin niteliğinden değil sadece kadın oldukları içindir. Ücret eşitsizliği, kadın çalışanların verimliliğini düşürerek zaten düşük olan gelirin daha da düşmesine sebep olmaktadır. Bunun sonucunda da kadın işçiler arasında gizli işsizlik artmaktadır (Şen, 2018).

Kadınların yoğun olarak çalıştıkları işlerde çoğunlukla düşük ücretlendirme söz konusudur. Çünkü kadın çalışanın emek değeri erkek çalışana göre daha azdır. Kadın çalışanların eve zaman ayırabilmeleri için 'yarı zamanlı çalışma' tek yoldur. Bu da düşük

ücretli çalışmaya razı olmak demek ve iş hayatının geleceği açısından olumsuzluk anlamına gelmektedir (Yüksel, 220).

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, eşit ya da aynı konumdaki bir iş ile ilgili cinsiyetleri sebebiyle daha az ücret kararlaştırılamayacağı hükmüne yer verilmiştir. Ancak bu hükme rağmen, toplum tarafından birtakım meslek ve işlerin kadın çalışanlara uygun olmadığı düşünülmesi, iş dağılımı yapılırken eşit davranılmaması, ekonomik kriz zamanlarında kayıtsız işkollarında düşük ücretle çalıştırılması ve öncelikli olarak kadın çalışanların işlerine son verilmesine benzer daha birçok ayrımcılıklar söz konusu olmaya devam etmektedir (KSGM, 2000).

Toplumsal cinsiyet nedeniyle kadın çalışanlar çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılıklarına uğrarken öte yandan da eşit ücretlendirmenin yapılmamasını haklı kılacak objektif özellikler tekrar cinsiyet rolleri üstünden ortaya çıkmaktadır. Yani kadın çalışanlar çalışma hayatında daha başarılı olmalarına yardımcı olacak eğitimlerden toplumsal cinsiyet algısı nedeniyle faydalanamamaktadırlar. Dolayısıyla de eşit ücret verilmeyip ayrımcılık yapıldığında tarafsız özellikler baz alındığı için adil bir ayrımcılık yapıldığı söylenmektedir. Sonuç olarak, toplumsal cinsiyet algısının kadın çalışanların aldıkları ücret konusunu bir yandan adil bir yandan da adil olmayan ayrımcılık durumunu doğurduğu söylenebilir (Halaçoğlu, 2021).

Kadınların hakim olduğu sektörlerde, iş genellikle değerinin altında tutulmakta ve daha az ücret almaktadır. Cinsiyete dayalı ücret farkı, yüksek gelirli ülkelerde % 26 ve üst-orta gelirli ülkelerde % 29 olarak tahmin edilen sağlık sektöründe özellikle dikkat çekicidir. Hem yetersiz tazminat hem de tazminat alınmadığında, sağlık çalışanlarının (büyük ölçüde kadın) becerilerinin değerinin düşürülmesine kadar izlenebilir. Burada görevlerinin veya rollerinin, evdeki kadınların farklılaşmamış rolünün bir uzantısı olduğu varsayılır (özellikle de toplum sağlığı çalışanları durumu).

Türkiye'de yapılan birtakım araştırmalar da, ücretlendirme de cinsiyet temelli bir ayrımcılığın yapıldığını göstermektedir (Çakır, 2008). Dayıoğlu ve Kasnakoğlu (1997) çalışmalarında, insan sermayesi farklılıkları ve işgücü piyasasında ayrımcılığa dayalı olarak kadın ve erkek arasında hem Türkiye genelinde hem de bölgesel bazda önemli kazanç farklılıkları olduğunu tespit etmişlerdir. Buna göre ülke genelinde kadın ve erkekler arasındaki kazanç farklılığının %64'ü işgücü piyasasında ayrımcılıkla açıklanırken, kadınların insan sermayesi ve deneyimlerindeki dezavantajlı durumlarının mesleki konumlarına ve işteki mevkillerine yansımaları diğer etkenler olarak karşımıza çıkmaktadır

(Dayıoğlu ve Kasnakoğlu, 1997). Ayrıca bir diğer araştırmada da meslek grupları dikkate alındığında kanun yapıcı, üst düzey yönetici ve profesyonel mesleklerde çalışmanın kadın ve erkeklerin gelirleri üzerine etkisinin yüksek olduğu belirlenmiştir (Kiren, 2007).

3.2.1.5. Sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik

İnsan hakları açısından ciddi bir yer tutan sosyal haklar içindeki sendikal örgütlenme, grev hakları, sosyal güvenlik vb. hakların önde yer aldığı bilinmektedir. Ancak; sendikal faaliyetlere katılma ve sendikal örgütlenmede kadın çalışanlar erkek çalışanlara nazaran geride kalmıştır. II. Dünya Savaşı'ndan sonra kadın çalışan sayısının artmasıyla birlikte kanunlarda bazı değişiklikler yapılmıştır. Böylelikle kadın çalışanlar da sendikal haklardan faydalanmaya başlamış, fakat buna rağmen yeteri kadar örgütlenememişlerdir. Bu durumda sendikal faaliyetlerin erkek işi olarak algılanması sebep olarak gösterilebilir. Çalışma yaşamda yer alan kadınları “kadın ve erkek arasında eşitlik ilkesi” çerçevesinde yaşlılık, hastalık, iş kazası, işgörmezlik, mesleki hastalık, işsizlik ve analık karşı koruyan sosyal güvenlik hizmetlerinden faydalanmalarının yanı sıra, bu risklerle karşı karşıya kalan kadın çalışanları cinsiyet ayrımı yapılmadan faydalandırmaları esastır (Kocacık ve Gökaya, 2005).

3.2.1.6. Psikolojik ve cinsel taciz

Çalışma hayatında cinsel taciz, kişinin başka bir çalışana cinsel sebeple hakaret etmesi, dışlaması ya da tehdit etmesi, iş güvenliğini ortadan kaldıracak, çalışma performansını düşürecek, bıkırtıcı iş ortamı yaratacak, sürekli ve kötü sözlü, fiziksel olarak yapılan cinsel yaklaşımlar veya sözler olarak tanımlanabilir (Arslan, 2005).

Kadın-erkek çalışan oranının dengesizliği, çalışma hayatında karşı cinslerin birbiriyle yakın temasta olmaları ve kadın çalışanların erkek egemen işleri yapmaları iş yerinde var olan cinsel tacizin sebepleri olarak gösterilebilir. Cinsel taciz, kişilerin sadece çalışma hayatındaki verimliliklerini değil psikolojik ve fiziksel sağlıklarının bozulmasına da sebep olmaktadır. Çalışma hayatında cinsel tacize uğrayan çalışanlar utanç duygusundan kaynaklı genelde bu durumu gizlemekte ve bu durum bireylerde travma yaratmakta, özgüven eksikliğine sebep olmakta, kaygı, suçluluk ve depresyon gibi durumlara sebep olmaktadır. Kadınlar erkeklere nazaran daha güçsüz göründükleri için psikolojik ve cinsel taciz

olaylarıyla daha çok karşılaşmaktadır (Solmuş 2005; Mimaroğlu ve Özgen, 2008). Duygusal tacize daha fazla uğrayan kesim cinsel taciz durumunda da olduğu gibi kadınlar çalışanlardır. Kadın çalışanların bu duruma daha fazla maruz kalmalarının sebebi, erkekler çalışanlara kıyasla daha çok duygusal olmalarıdır (Kaya, 2009).

Çalışma hayatında sadece cinsel taciz değil duygusal taciz de yaşanmaktadır. Modern çalışma hayatında mobbing olarak nitelendirilen duygusal taciz iş hayatında yaşanan ciddi problemlerden bir tanesidir. Çalışma hayatında duygusal taciz veya Mobbing, kişinin ruh sağlığının kötü yönde etkilenmesine sebep olması ve yine çalışanın kendini tehdit ve baskı altındaymış gibi algılamasına sebep olan davranış ve tutumlarla karşı karşıya kalmasıdır. Başka bir anlatımla duygusal taciz, çalışma hayatında kişinin işten ayrılmasını sağlamak, devre dışı bırakmak için yöneticileri, iş arkadaşları ya da işvereni tarafından psikolojik baskı uygulanmasıdır. (Özçer, 2007).

Çalışma hayatında duygusal taciz, örgüt ve kişi bakımından iş hayatındaki bağlantılarının bozulmasına, maliyetlerin artmasına, performansının düşmesine kadar düzeltilemez psikolojik, sosyal, ekonomik sonuçlar doğurmaktadır. İşyerinde var olan işleyişin kurallara uygun, sistematik bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir. Var olan sorunları ortadan kaldıracı için; çalışanlar arasında yapılan ayrımcılığın ortadan kaldırılması, yasal korumalara riayet edilmesi, yönetici konumunda yer alan kişilerin ve çalışan bireylerin bu konularla ilgili bilinç düzeylerinin yükseltilmesi gerekmektedir. (Özçer, 2007).

Resmi Gazete’de 2011 yılında yayımlanan 27879 sayılı Başbakanlık genelgesi “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” ile psikolojik taciz(Mobbing) önlenmeye çalışılmıştır. Bilinçli ve düzenli bir süre çalışan bireyin küçümsenmesi, dışlanması, aşağılanması, kötü muameleye maruz kalması, benliğinin ve saygınlığının zarar görmesi, yıldırılması gibi durumlarda ortaya çıkan psikolojik tacizin önüne geçilmesi iş güvenliği ve sağlığı, çalışma barışının ilerlemesi bakımından oldukça önemlidir (RG, 2011).

İş ortamında cinsel tacizin içeriği ülkeler ve kültürel farklılıklar arasında değişkenlik göstermesine rağmen genel olarak; sözle veya fiili taciz, cinselliğe yönelim sağlayan içerikli diyaloglar ve şakalar, hatta tecavüze varan davranışlar sayılmaktadır. Erkeklerin cinselliği farklı algılaması sebebiyle kadınlar tacize daha fazla maruz kalmaktadır. Bu konuda fazla araştırma yapılmaması veya tacize uğrayan mağdurların şikayet etmek yerine sessiz kalmayı seçtikleri görülmüştür. Tacize uğrayanın şikayetçi olduğu durumlarda ise dikkate alınmaması veya tacizcinin iş yerindeki konumu olayın örtbas edilmesi gibi sonuçlar

doğurması mağdurun sessiz kalmasına yol açan nedenlerdendir. Örnek olarak; Ankara'daki bir hastanede Psikiyatri Klinik Şefi doktor hakkında kadın çalışanlar şikâyetçi olmuş ve soruşturma açılmıştır. Fakat eski başhekimin şikayetleri dikkate almadığı basına da yansımıştır (Günel, 2018).

Kadınların çalışma hayatında psikolojik veya cinsel tacize maruz kalmaları, kadının çalışmasına bakışı olumsuz etkilediğinden, kadınların işini terk etmelerine ve çalışma hayatından uzaklaşmalarına da sebep olmaktadır (Solmuş, 2005).



4. SAĞLIK SEKTÖRÜNDE KADINLARA YÖNELİK AYRIMCILIK

4.1. Sağlık İşgücünde Kadınlaşma

Sağlık Hizmetlerinin temel amacı, toplumun sağlığını korumak ve geliştirmektir. Günümüzde ulusların en büyük ve önemli kaynağı, sağlıklı ve eğitilmiş insan güzü olarak kabul edilmektedir. Sağlık hizmetlerindeki çalışma koşulları, topluma verilen hizmetin niteliğini belirleyen en önemli etmenlerden biridir. Örneğin; çalışan sayısının azlığı nedeni ile sağlık çalışanlarına daha fazla iş yüklenmesi, çalışanların nitelik ve becerilerini daha az uygulamalarına, var olan nitelik ve becerilerini geliştirememelerine, güdülerini yitirmelerine ve bu yüzden istenilen hizmetin sağlanamamasına yol açmaktadır (Hıdıroğlu, 2006).

Sağlık sektörü, geçmişten bugüne kadar kadınların ağırlıklı olarak çalıştıkları bir alan olması açısından önemlidir. Özellikle hastanelerde kadın çalışanlar erkek çalışanlara nazaran çoğunlukta yer almaktadır. Emek yoğun bir sektör olan sağlık sektöründe istihdam hacmi yüksek ve kullanılan kaynakların fazla olması, bu sektörü ekonominin en önemli sektörlerinden biri hâline getirmektedir. Önemi büyük olan bu sektörde toplam işgücünün %55'ini kadın çalışanlar oluşturmaktadır (Urhan ve Etiler, 2011).

Dünyada sağlık sektöründe çalışanların büyük bir kısmı kadın olmasına rağmen doktorluk mesleği daha kazançlı olduğu için erkek ağırlıklı olmakla birlikte, hemşirelik mesleği daha düşük kazançlı olduğu için kadın ağırlıklı bir çalışma alanıdır. Örneğin; İngiltere'de 1990'larda sağlık hizmetlerinde çalışan kadın sayısı %75 iken, doktorların sadece %23'ü kadındır. (Mardin, 2000).

Sağlık alanında özellikle ebelik, hemşirelik gibi mesleklerin kadın mesleği olarak görülmesi sağlık sektöründe kadın çalışanların bu mesleği seçmelerinde etken olmaktadır. Ancak cam tavan sendromu gibi olumsuzluklar kadınların sağlık sektöründeki sayısını azaltmakta ve üst düzey pozisyonlarında var olmalarını engellemektedir (Hoşgör vd., 2016).

Sağlık sektörünün %55'ini oluşturan kadınlar, bu sektördeki profesyonel mesleklerde %48 oranında var olmaktadır. Bu oran diğer meslek grupları ve Türkiye ortalaması ile karşılaştırıldığında oldukça yüksektir. Zira imalat sektöründe bu oran yaklaşık %26, kamu yönetiminde %17,4 ve Türkiye genelinde ise %40 civarındadır (Urhan ve Etiler, 2011).

Sağlık sektörü, sağlıkçıların farklı alanlarda emek sarfettiği bir çalışma alanıdır. 2015 yılı Sağlık Bakanlığı verilerine göre tüm sağlık sentöründe çalışan doktor sayısı 141.259, ebe

sayısı 53.086, hemşire sayısı 152.803, diğer sağlık çalışanlarının sayısı 145.943'tür. Sağlık alanında çalışanların çoğu kadındır.

Toplum tarafından kadına yüklenen roller kadının sağlık sektöründeki konumunu da etkilemiştir (Güler, 2016). Sağlıkta var olan meslek gruplarına bakıldığında hemşireliğin nerdeyse %70'ini, ebeliğin %100'ünü, doktorların da yarısını kadınların oluşturduğu görülmektedir (İkcaracan, 2010).

Toplumda hemşirelik mesleği kadınlara, doktorluk mesleği de erkeklere özgü meslek olarak düşünülse de erkek hemşireler gün geçtikçe artmaktadır. 1954'te Türkiye'de çıkarılan Hemşirelik Kanunu ile erkeklerin hemşire olmasına yasal olanak sağlanmamaktaydı. Uzun süre yürürlükte kalan ve mesleki kimlik ile cinsiyet kimliğini birbirine karıştıran bu yasa ile ilgili 2007 yılında değişiklikler yapılarak cinsiyet gözetmeksizin erkeklerin de bu mesleği yapabilmelerine olanak sağlanmıştır (Orhan ve Yücel, 2017).

4.2. Sağlık Sektöründeki Kadın Çalışan Ayrımcılığı

Sağlık alanı farklı meslek gruplarından çok fazla sayıda personelin bir arada çalıştığı (hekim, hemşire, ebe, sağlık teknisyenleri) bir sektördür. Erkeklerle beraber çalıştıkları iş yerlerinde kadın çalışanlar, karşı karşıya kaldıkları kariyer engellerinden dolayı karar verici pozisyonlara ve üst kademelere gelememektedir. Toplumlarda, kadınla alakalı oluşan ön yargılar ve aile içindeki roller, kadına yüklenen sorumlulukların fazla olması kadın çalışanların yönetici konumlarda yer almalarına engel olmaktadır. Bu durum sağlık sektöründe fazlasıyla karşımıza çıkmaktadır. Yapılan araştırmalarda kadınların üst düzey yöneticiler arasında oranının % 9,4 olması onların önlerindeki kariyer engellerinin ciddi göstergesidir (Zeybek, 2018).

Sağlık sektöründe, eğitim düzeyi yüksek olan ve ileri derecede uzmanlaşan sağlık çalışanları ile eğitim ve uzmanlaşma düzeyi daha düşük olan sağlık çalışanları bir arada istihdam edilmektedir. Erkek sağlık çalışanlarının karar verici ve yönetici olarak üst düzey konumlarda yer aldığı, kadın sağlık çalışanlarının ise alınan kararları uygulayan daha alt düzey konumlarda çalıştığı belirtilmektedir. Bu durum, sağlık sektörünün mevcut yapısında hiyerarşik olarak bir tabakalaşma yaratmakta ve dikey ayrılmaya neden olmaktadır (Urhan ve Etiler, 2011).

Sağlık sektöründe de cinsiyete dayalı hiyerarşik yapıdan bahsetmek mümkündür. Kadın çalışanların yönetici olarak üst konumlara gelememesinin sebeplerinden biri olarak

anne ve eş kimliklerinden dolayı vakit bulamamaları gösterilmektedir. Bu durum erkek çalışanlar için avantaj sağlarken, kadın çalışanlar için dezavantaj olarak gösterilebilir. Bunun yanı sıra; yönetici olarak çalışan kadınlarda; kültürel yargılar ve toplumsal ataerkele dayanan kimlik, kadın-erkek farklılığına dayanan cinsiyetçi ayrışma, ekonomik katkının yetersizliğine inanma, kendine güven eksikliği, başarılı olmanın yalnızlığa neden olacağı korkusu, tek olma özlemi (kraliçe arı sendromu), mobbing'e yenik düşme, kadının geniş açı ile düşünemeyeceği, kadının analitik yaklaşımlar üretemeyeceği şeklinde sıralanan cinsiyetle alakası olmayan fakat cinsiyetle ilişkilendirilmiş sorunlar da karşımıza çıkmaktadır (Negiz ve Yemen, 2011).

Sağlık kuruluşlarında hizmet sekteye uğratılmadan ve devamlı bir biçimde günün yirmi dört saati verilmek zorundadır. Bu nedenle çalışanlar yoğun ve düzensiz çalışma şartlarına ve esnek çalışma saatlerine sahip olmaktadır. Ayrıca, hizmet verilen kişiler stres düzeyi yüksek olan kişiler olduğundan sektör çalışanları da yoğun strese maruz kalmaktadır (Urhan ve Etiler, 2011). Kadın çalışanların yoğun olarak yer aldıkları sağlık alanında; zor ve yoğun iş koşulları, uzun saatler süren nöbetler, ücret yetersizliği, adaletsiz terfi sistemi gibi sorunlar meydana gelmekte, bu durum sektörde cinsiyet ayrımcılığı ve mobbing gibi olumsuz tutumları tetiklemektedir (Karsavuran, 2014; Yaşar, 2019).

Kadın sağlık çalışanlarının iş hayatında karşılaştığı bir diğer cinsiyet ayrımcılığı şiddet ve tacizdir. Sağlık sektörü şiddet ve taciz olaylarının en çok görüldüğü iş alanlarından biridir. Bu duruma, kadın çalışanların çoğunluğu oluşturmasının sebep olduğu söylenmektedir. (Karsavuran, 2014). Kadın çalışanların şiddet ve taciz içeren tutum ve davranışlara tepki gösterememeleri şiddet olaylarıyla karşılaşma olasılığını arttırdığı vurgulanmakta ve cinsiyet ayrımcılığı ile ilişkilendirilmektedir (Akgeyik vd., 2007). Kadın çalışanların mesleki açıdan yönlendirilme, iş bulma, kariyer gelişimi ve terfi, ücret ve taciz gibi çok çeşitli alanlarda cinsiyet ayrımcılığı yaşadığı vurgulanmaktadır (Urhan ve Etiler, 2011).

Toplumlarda var olan genelleme ve önyargılar sebebiyle kadınların varoluş özelliklerinin yöneticilikte olumsuz sonuçlar oluşturabileceği düşüncesi, kadın çalışanların yöneticilik pozisyonlarında görev almalarının önünde engel oluşturmaktadır. Kadınların yönetici olmalarındaki engellerden bazıları duygusallık, dar kapasiteli olup çok yönlü düşünememe, pasiflik vb. özelliklerin yakıştırılmasından kaynaklanmaktadır. Bu sebeplerin tümü kadınlara biçilen önyargılardır. Bu ön yargıdan dolayı kadın çalışanların karşılaştıkları cam tavan sendromu, kadınların çalışma yaşamından dışlanmasına ve sağlık sektöründe

çoğu alanda var olan yönetici pozisyonlarından uzak kalmaları gibi durumlara neden olmaktadır (Zeybek, 2018).

İşgücü piyasalarında, sağlık tarihsel olarak kadınların hakim olduğu sektörlerden biridir. Sağlık ve sosyal hizmetler sektöründeki işçilerin %70'i kadın çalışanlardır. Sağlık sektöründe kadın çalışan oranının fazla olması sebebiyle sağlık sektörü diğer sektörlerle karşılaştırıldığında cinsiyet ayrımcılığının daha az olduğu düşünülmektedir. Ancak, bu görüş yanıltıcıdır. Araştırmalar, kadın çalışanların performans değerlendirmesi, işe alım, maaş, liderlik pozisyonları, kariyer gelişimi ve istihdam dahil olmak üzere çeşitli alanlarda doğrudan ve dolaylı olarak ayrımcılığa maruz kaldığını göstermektedir (Çelebi Cakiroglu ve Baykal, 2021).

Cinsiyete yönelik ayrımcı tutum ve yaklaşımlar, birçok sektör ve kuruluştaki olduğu gibi kadınların egemen olduğu sağlık sektöründe ve sağlık işyerlerinde yaygın olarak görülmektedir. Sağlık ortamlarında, kadınlar (örneğin, hemşireler, doktorlar, diğer işçiler veya yöneticiler) örgütsel hiyerarşinin her düzeyinde cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılığa maruz kalırlar. Eşitsiz ve ayrımcı tutumlar sadece kadın sağlık çalışanları üzerinde değil, aynı zamanda sağlık hizmetlerinin ve sağlık sisteminin kendisi üzerinde de potansiyel bir olumsuz etkiye sahiptir. Cinsiyet ayrımcılığı algısının, işgücü ciro oranındaki artış ve örgütsel güven, örgütsel barış, sağlık hizmetleri kalitesi ve verimliliğindeki düşüşler gibi çeşitli sonuçları vardır. Cinsiyet ayrımcılığı yaşayan ve tanık olan işçiler stres ve tükenmişlik yaşarlar ve psikolojik refahları ve sosyal refahları etkilenir. Bu nedenle sağlık işyerlerinde kadınlara yönelik olumsuz tutum ve yaklaşımlar göz ardı edilmemesi gereken ve çözüm gerektiren küresel bir insan hakları meselesidir. Sağlık hizmetlerinde kadınlara yönelik ayrımcı tutumlar konusunda farkındalık yaratmak ve sağlık iş gücündeki cinsiyet eşitsizlikleriyle sistematik olarak mücadele etmek son derece önemlidir. Dünya çapında tipik olarak bir kadın mesleği olarak kabul edilen hemşirelik, sağlık hizmetlerinde en büyük meslektir ve aynı zamanda sağlık sektöründeki kadın işgücünün önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Kadın egemen olan bu meslekte, kadın ve erkeklerin deneyimleri cinsiyetlerine göre farklılık gösterir. Kadın hemşirelerle karşılaştırıldığında, erkek hemşireler daha avantajlı ve ayrıcalıklı bir konuma sahiptir. Çalışmalar, kadın hemşirelerin cinsiyetleri nedeniyle güç ve liderlik pozisyonlarına daha zor ulaştığını göstermektedir. Terfi ve işe alım açısından dezavantajlıdır. Şiddete ve cinsel tacize maruz kalma olasılığı daha yüksektir ve işyerindeki öznel değerlendirmeler ve önyargılar nedeniyle ücretleri daha düşüktür (Çelebi Cakiroglu ve Baykal, 2021).

5. UYGULAMA

5.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Katkısı

Çalışmanın bu kısmında, sağlık çalışanlarının kadın çalışanlara yönelik tutumunu ölçmeye yönelik bir ölçeğin test edilmesi amaçlanmıştır.

Çalışma yaşamında kadın çalışanların ayrımcı tutum ve davranışlarla sık karşılaştığı geleneksel cinsiyet rolleri, performans, kariyer, işe kabul ve ücretlendirme gibi konularda daha derinlemesine nicel ileri araştırmaların yapılması gerektiğini önerecektir. Kadın çalışanların geleneksel cinsiyet rolleri (ayrıntıcı, düzenli ve planlı, sorumluluk sahibi, kurallara uyan, özverili, duygusal, alıngan, inisiyatif alamayan gibi) bağlamında davrandıkları algısının egemen olduğu düşünceleri ortadan kaldırmak ya da aza indirmek adına katkı sağlayacaktır.

Sağlık sektörünün kadın istihdamı yoğunluğu açısından ayrı bir önem taşıması nedeniyle bu konunun derinlemesine araştırılarak kadın çalışan ayrımcılığını gidermeye yönelik stratejilerin yönetsel, örgütsel ve ülke düzeyinde geliştirilmesi, toplumda kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasında büyük önem taşımaktadır.

5.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Tunceli ilinde bulunan Tunceli Devlet Hastanesi ve Aile Hekimliklerinde görev yapan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Bu amaçla izinleri alınmış Tunceli'deki sağlık kurumlarında 20 Ekim 2021 ile 1 Aralık 2021 tarihleri arasında görev yapan toplam 685 personel arasından, kolayda örneklem metodu ile seçilen 200 kişiye anket uygulanmıştır. Uygulanan anketlerden analize uygun olan 180 anket üzerinden analiz işlemleri uygulanmıştır.

5.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin elde edilmesinde iki form kullanılmıştır. Bunlar; Tanıtıcı Bilgi Formu (EK-2) ve Kadın Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği (EK-1) dir.

Anketin ilk bölümünde 7 tane demografik soru bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümü ise 30 sorudan oluşan, kullanım için izinlerini alınmış olduğumuz, Çelebi Çakıroğlu

ve Baykal, (2019) tarafından geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmış olan “Kadın Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği” dir. Ölçeğin yanıt seçenekleri 1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle Katılıyorum şeklinde ve 5’li Likert tipindedir.

Kadın Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği; performans (8 madde), toplumsal cinsiyet rolleri (10 madde), işe kabul ve tutunma (4 madde), kariyer (5 madde), duygusallık (3 madde) olmak üzere 5 alt boyuttan ve toplamda 30 maddeden oluşmaktadır ve tablo aşağıda gösterildiği gibidir.

Tablo 5.1. Kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeği toplamı ve alt boyutları

Ölçek alt boyutları ve toplamı	Madde sayısı	Maddeler
Performans alt boyutu	8 madde	19, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30
Toplumsal cinsiyet rolleri alt boyutu	10 madde	1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11,12
İşe kabul ve tutunma alt boyutu	4 madde	14, 15, 16, 17
Kariyer alt boyutu	5 madde	18, 20, 21, 22, 23
Duygusallık alt boyutu	3 madde	3, 4, 13
Ölçek toplamı	30 madde	

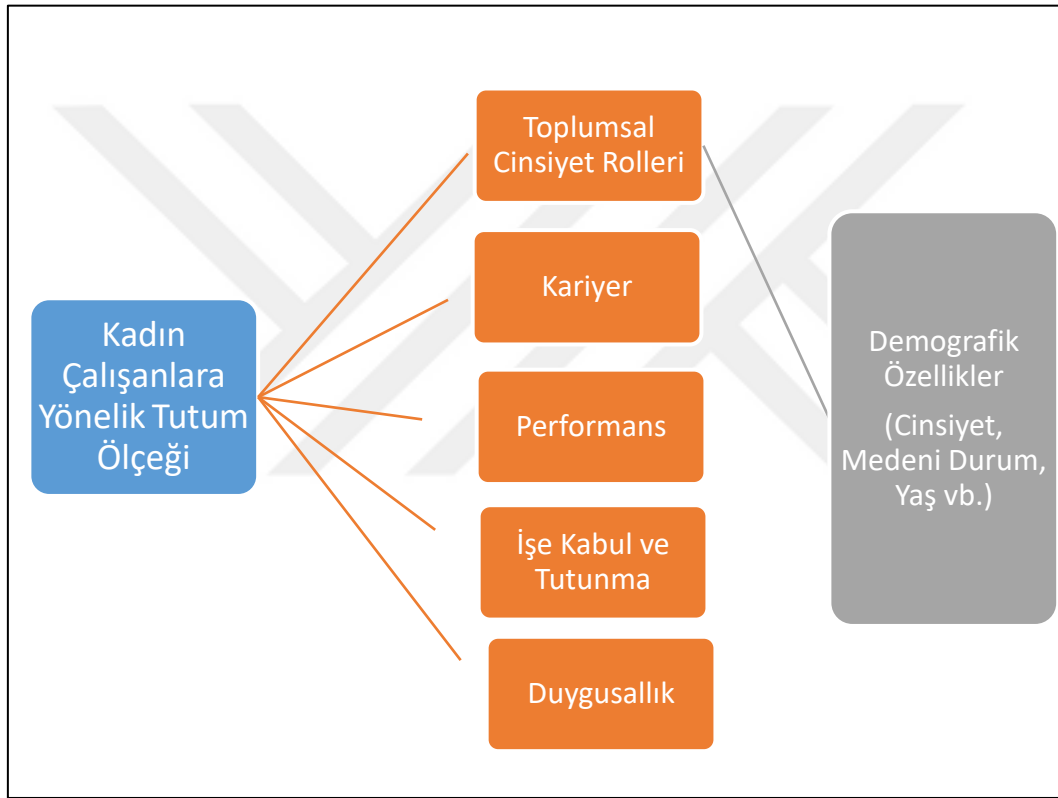
5.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, sadece Tunceli ilinde bulunan Tunceli Devlet Hastanesi ve Aile Hekimliklerinde görev yapan kişilere uygulanmış olması bir kısıdıdır. İkinci kısıdı 20 Ekim 2021 ile 1 Aralık 2021 tarihleri arasında araştırmanın yapılmış olmasıdır. Diğer kısıdı ise uygulanmış olduğu zamanın Covid-19 salgını döneminde olmasıdır. Salgın döneminde çoğalan iş yükü sebebiyle elde edilen verilerin diğer dönemlerden farklı sonuçlar vermiş olabileceği düşünülmektedir.

5.5. Araştırmanın Modeli

Araştırma; bilimsel yöntem kuralları ve basamakları göz önünde bulundurularak sosyal bilimler yöntemlerine uygun olarak hazırlanmış ve uygulanmıştır. Bu çalışmada metodolojik teknik olarak ‘anket’ yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma sağlık kurumlarında kadın çalışanlara yönelik tutumların ölçülmesi ve bu tutumları etkileyen faktörlerin araştırılması temelinde oluşturulmuştur. Bu kapsamda oluşturulan araştırma modeli;



Şekil 5.1. Kadın çalışanlara yönelik tutumları etkileyen faktörler modeli

Bu kapsamda “Kadın Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeğinin” alt boyutları ile arasındaki karşılıklı ilişkisi ve kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeği ve alt boyutlarının katılımcıların demografik özellikleri açısından farklılıkları incelenecektir.

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H_1 : Kadın çalışanlara yönelik tutumları sağlık çalışanlarının cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.

H_2 : Kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeği alt boyutlarından kariyer algıları sağlık çalışanlarının medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.

H_3 : Kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeği alt boyutlarından toplumsal cinsiyet rolleri algıları sağlık çalışanlarının yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.

H_4 : Kadın çalışanlara yönelik tutumlar sağlık çalışanlarının çocuk sayılarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.

H_5 : Kadın çalışanlara yönelik tutumlar sağlık çalışanlarının eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.

H_6 : Kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeği alt boyutlarından işe kabul ve tutunma algıları sağlık çalışanlarının mesleklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.

H_7 : Kadın çalışanlara yönelik tutumlar sağlık çalışanlarının hizmet sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.

5.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS) 24.0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin analizine başlamadan, veri setinin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Veri setine uygulanan “**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**” sonucunda bütün veri setlerinin normal dağılım gösterdiği ($p < 0.05$) belirlenmiştir. Bu sebeple verilerin analizinde normal dağılım testleri uygulanmıştır.

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde;

- Katılımcıların tanıtıcı özelliklerinin frekans ve yüzde dağılımları,
- Kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeğinin güvenirlik çalışması kapsamında, tüm alt ölçeklerin cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı,
- Kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeğinin geçerlik çalışması kapsamında, tüm ölçekler için faktör analizi yapılmıştır.
- Katılımcıların kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeğine katılma düzeylerini belirlemek amacıyla ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir.

- Katılımcıların kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeğine katılma düzeylerinin, araştırmaya katılanların demografik özellikleri açısından farklılıklarını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi, Tukey ve LSD testleri uygulanmıştır.
- Katılımcıların kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeği alt boyutlarına katılma düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizleri uygulanmıştır.

5.7. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenirliği, ölçeklerin katılımcıların ölçmek istediğimiz davranışlarını ne kadar doğru ölçtüğünü göstermektedir (Kurtuluş, 2006). Yapılan araştırma kapsamında değerlendirilen anket formunda yer alan soruların güvenirliğinin ölçülmesinde Alfa Değeri (Cronbach Alpha) ve madde toplam korelasyonları değerleri kullanılmıştır. Kullanılan anket maddelerinin güvenirliklerinin değerlendirilmesinde alfa katsayısının bazı araştırmacılara göre (Büyüköztürk, 2004) 0,70'den büyük bazı araştırmacılara göre (Kalaycı vd., 2006) ise sosyal bilimlerde 0,60 ve üstü değer alması güvenilir derecesi yüksek ölçekleri ifade etmektedir.

30 ifadeden oluşan “*Kadın Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği*” soru listesinin iç tutarlılığı ve güvenirliğini ölçmek için öncelikle alfa katsayısı değerlerine bakılmıştır. Analiz sonucunda tüm ölçeğin α değeri 0.916 olarak hesaplanmıştır dolayısıyla ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Tablo 5.2.). Bulunan alfa (α - Cronbach's Alpha) katsayısına göre ölçek oldukça yüksek bir güvenirliliğe sahiptir.

Tablo 5.2. Kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeğinin alfa katsayısı değerleri

	Ölçek Ortalaması (madde çıkarıldığında)	Ölçeğin Varyansı (madde çıkarıldığında)	Düzeltilmiş madde- toplam puan korelasyon	Alfa katsayısı (madde çıkarıldığında)
S 1	83,47	404,783	,417	,915
S 2	83,32	406,155	,406	,915
S 3	83,63	399,145	,534	,913
S 4	83,39	402,421	,508	,914
S 5	83,28	403,397	,507	,914
S 6	83,38	403,250	,484	,914
S 7	83,50	394,914	,635	,912
S 8	83,57	396,727	,598	,912
S 9	83,63	400,039	,540	,913
S 10	83,60	403,242	,493	,914
S 11	83,06	407,762	,439	,915
S 12	83,41	398,814	,590	,912
S 13	83,39	402,448	,496	,914
S 14	84,68	407,700	,371	,916
S 15	84,84	407,669	,417	,915
S 16	84,78	407,367	,417	,915
S 17	84,77	405,449	,459	,914
S 18	84,43	408,520	,369	,916
S 19	84,45	402,977	,438	,915
S 20	84,14	405,663	,393	,915
S 21	84,43	406,415	,408	,915
S 22	84,28	405,594	,439	,915
S 23	84,11	402,540	,484	,914
S 24	84,57	399,597	,560	,913
S 25	84,61	401,174	,543	,913
S 26	84,46	396,185	,610	,912
S 27	84,09	394,265	,587	,912
S 28	83,81	397,296	,544	,913
S 29	84,04	395,505	,576	,912
S 30	84,30	394,070	,582	,912
N= 410	(α) = 0.916	Değişken Sayısı = 30		

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek için alfa değeri ile birlikte ölçeğin **toplam puan korelasyon** değerleri de incelenir (Şencan, 2005; Büyüköztürk, 2004). Bu değerin 0,30'dan büyük olması gerekir. Tablo 5.2'ye bakıldığında 0,36'dan küçük değer olmadığı görülür. Dolayısıyla madde-toplam puan korelasyon değerlerine göre de soru listesi güvenilirdir.

Ölçeklerin geçerliliklerini test etmek amacıyla faktör analizi yapılarak ölçeklerin yapısal geçerliliği değerlendirilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliklerini belirleyebilmek için faktör analizi yapılmıştır. Cevaplayıcılardan edinilen verilerin faktör analizine uygun olup

olmadığının belirlenmesinde KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett testleri uygulanmaktadır. KMO değerin 0,5'in üzerinde olması, Barlett testinin ise anlamlı çıkması gerekmektedir (Kalaycı vd., 2006). Bununla beraber, faktör analizi sonucunda bulunan maddelere ilişkin faktör yüklerinin 0.40 ve üzerinde olması tercih edilmektedir (Büyüköztürk, 2004).

Faktör analizi sonucunda "***Kadın Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği***" soru listesinin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri **0,874** bulunmuştur. KMO değerin 0,50'nin üstünde olması ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir.

Faktör analizi ile ilgili olarak ikinci olarak Barlett testi değerlerine bakılmıştır. "***Kadın Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği***" soru listesinin Barlett sig. değeri (**p = 0,000<0,01 ; $\chi^2=3177,031$**) anlamlı çıkmıştır. Ayrıca internetten satın alma niyeti ölçeğinde yer alan 3 ifade toplam varyansın %79,754'ünü açıklamaktadır.

"***Kadın Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği***" 'ne ait ifadelerin faktör yükleri Tablo 5.3.'te gösterilmiştir.

Tablo 5.3. Ölçeğe ait soru listesinin faktör analizi değerleri

	Toplumsal Cinsiyet Roller	Kariyer	Performans	İşe Kabul ve Tutunma	Duygusalılık
S8	,854				
S9	,847				
S6	,842				
S10	,837				
S1	,782				
S12	,765				
S2	,762				
S7	,751				
S11	,735				
S5	,718				
S22		,870			
S23		,809			
S21		,651			
S20		,620			
S18		,591			
S25			,500		
S24			,407		
S29			,878		
S27			,842		
S28			,832		
S30			,755		
S26			,567		
S19			,478		
S16				,774	
S17				,743	
S15				,738	
S14				,527	
S4					,794
S3					,782
S13					,535
KMO	0.874				
App. Chi-Square	3177.031				
Varyans	79.754				

6. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın kapsamını oluşturan katılımcıların tanıtıcı özellikleri ve kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeğine katılma düzeyleri incelenmiştir. Ayrıca katılımcıların kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeğine katılma düzeylerinin katılımcıların tanıtıcı özellikleri açısından farklılıkları ve ölçeklere katılma düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

6.1. Demografik Bulgular

Ankete katılanların sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde,

Tablo 6.1. Ankete katılanların demografik özellikleri

Özellikler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	103	57,2
Erkek	77	42,8
Medeni Durum		
Bekâr	74	41,1
Nişanlı	7	3,9
Evli	88	48,9
Boşanmış	9	5,0
Eşini Kaybetmiş	2	1,1
Yaş		
25 Yaş ve Altı	45	25,0
26 ve 35 Yaş Arası	64	35,6
36 ve 45 Yaş Arası	48	26,6
46 ve 55 Yaş Arası	18	10,0
56 Yaş ve Üstü	5	2,8
Öğrenim Durumu		
Lise	14	7,8
Ön Lisans	60	33,3
Lisans	87	48,3
Yüksek Lisans	12	6,7
Doktora	7	3,9
Çocuk Sayısı		
Çocuk Yok	98	54,5
1 Çocuk	34	18,9
2 Çocuk	42	23,3
3 Çocuk ve Üzeri	6	3,3
Görev		
Doktor	33	18,3
Hemşire	49	27,2
Sağlık Personeli	65	36,1
Personel	9	5,0
Diğer	24	13,3
Deneyim		
1-5 Yıl Arası	63	35,0
6-10 Yıl Arası	49	27,3
11-15 Yıl Arası	33	18,3
16-20 Yıl Arası	17	9,4
21 Yıl ve Üzeri	18	10,0

Araştırmaya katılanlar cinsiyetleri açısından incelendiğinde 103 kişinin (%57,2) kadın ve 77 kişinin ise (%42,8) erkek olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında, 74 kişinin (%41,1) bekâr, 88 kişinin (%48,9) evli ve 9 kişinin (%5) boşanmış olduğu gözlenmiştir. Ayrıca katılımcıların %54,5'inin çocuğunun olmadığı, %18,9'unun 1 çocuk, %23,3'ünün 2 çocuk ve %3,3'ünün ise 3 ve üzeri çocuk sahibi olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların %25'inin (45 kişi) 25 yaş ve altında olduğu, %35,6'sının (64 kişi) 26 ve 35 yaş arasında olduğu, %26,6'sının 36 ve 45 yaş arasında olduğu ve %2,8'inin ise 56 yaş ve üstü olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde, %48,3'ünün (87 kişi) lisans mezunu, %33,3'ünün (60 kişi) ön lisans mezunu, %7,8'inin lise, %6,7'sinin yüksek lisans ve %3,9'unun ise doktora mezunu olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların kurumdaki görevlerine bakıldığında, %18,3'ünün doktor olduğu, %27,2'sinin hemşire, %36,1'inin sağlık personeli, %9'unun idari personel olduğu belirlenmiştir.

Son olarak katılımcıların hizmet süreleri incelendiğinde, %35'inin (63 kişi) 5 yıldan az süredir çalıştığı, %27,3'ünün 6 ile 10 yıl arası çalıştığı, %18,3'ünün 11 ile 15 yıl arası çalıştığı, %9,4'ünün 16 ile 20 yıl arası çalıştığı ve %10'unun ise 21 yıl ve daha fazla süredir çalıştığı belirlenmiştir.

6.2. Kadın Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeyleri

Araştırma “Kadın Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği” ana ölçek olmak üzere, “Toplumsal Cinsiyet Roller”, “Kariyer”, “Performans”, “İşe Kabul ve Tutunma” ve “Duygusallık” alt boyutlarından oluşmaktadır.

Katılımcıların ölçek içinde yer alan ifadelere katılma düzeyleri incelenirken en düşük “Hiç Katılmıyorum” ve en yüksek “Tamamen Katılıyorum” derecesinde katılımlar incelenmiş, araştırmaya katılanların verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları baz alınmıştır. Likert tipi ölçeğin aritmetik ortalamaların değerlendirilmesinde derecelendirme ölçeği olarak; “Aralık Genişliği = Dizi Genişliği / Grup Sayısı” formülünden faydalanılarak, $4/5=0,80$ olarak puan aralıkları belirlenmiştir. (Tekin, 1996).

Buna göre belirlenen puan aralıkları Tablo 6.2’de verilmiştir.

Tablo 6.2. Likert tipi ölçek için puan aralıkları

(5) Tamamen Katılıyorum	4,20 – 5,00
(4) Katılıyorum	3,40 – 4,19
(3) Kararsızım	2,60 – 3,39
(2) Katılmıyorum	1,80 – 2,59
(1) Hiç Katılmıyorum	1,00 – 1,79

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Kadın Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği” ana ölçeğine, “Toplumsal Cinsiyet Roller”, “Kariyer”, “Performans”, “İşe Kabul ve Tutunma” ve “Duygusallık” alt boyutlarına katılma düzeyleri ortalama ve standart sapma değerleri açısından incelendiğinde;

Tablo 6.3. Kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeği ve alt boyutlarına katılma düzeyleri

Ölçekler	Ortalama Katılım Düzeyi ($\bar{x}$)	Standart sapma
Kadın Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği	2,91	0,66
Toplumsal Cinsiyet Roller	3,45	0,99
Kariyer	2,62	0,99
Performans	2,60	1,03
İşe Kabul ve Tutunma	2,12	0,90
Duygusallık	3,55	1,03

Katılımcıların kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeğine katılma düzeyleri incelendiğinde $\bar{x}$:2,91 $\pm$ 0,66 ortalama ile “kararsız” düzeyde gerçekleşmiştir. Ölçeğin alt boyutlarına bakıldığında en yüksek düzeyde katılım $\bar{x}$:3,55 $\pm$ 1,03 ortalama ile “duygusallık” alt boyutunda “katılıyorum” düzeyinde olmuştur. Diğer alt boyutlara katılma düzeyleri ise sırasıyla, “toplumsal cinsiyet roller” alt boyutunda $\bar{x}$:3,45 $\pm$ 0,99 ortalama ile “katılıyorum” düzeyinde, “Kariyer” alt boyutunda $\bar{x}$:2,62 $\pm$ 0,99 ortalama ile “kararsız” düzeyinde, “Performans” alt boyutunda $\bar{x}$:2,60 $\pm$ 1,03 ortalama ile “kararsız” düzeyinde ve “İşe Kabul ve Tutunma” alt boyutunda $\bar{x}$:2,12 $\pm$ 0,90 ortalama ile “katılmıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Katılımcıların ölçekler içinde yer alan ifadelere katılma düzeylere incelendiğinde;

Tablo 6.4. Kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeği ifadelerine katılma düzeyleri

Alt Ölçekler	İfadeler	Ortalama Katılım Düzeyi ($\bar{x}$)	Standart sapma
Toplumsal Cinsiyet Roller	1.Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha düzenli ve planlı çalıştığını düşünürüm.	3,39	1,33
	2. Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre ayrıntılara daha fazla dikkat ettiğine inanırım.	3,55	1,27
	5. Kadın çalışanları erkek çalışanlara göre empati yapmada daha başarılı bulurum.	3,58	1,19
	6. Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre çalışma ortamına ait kurallara daha fazla uyum gösterdiğini düşünürüm.	3,52	1,23
	7. Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre ahlaki ve etik değerlere daha uygun davrandığına inanırım.	3,41	1,27
	8. Kadın çalışanları erkek çalışanlara göre daha özverili bulurum.	3,32	1,27
	9. Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre yaptıkları işin sorumluluğunu daha fazla üstlendiğini düşünürüm.	3,25	1,26
	10. Kadın çalışanları erkek çalışanlara göre yaratıcı ve yenilikçi fikirlere daha açık bulurum.	3,27	1,24
	11. Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre çalışma ortamındaki hijyen ve düzene daha çok özen gösterdiğine inanırım.	3,83	1,12
	12. Kadın çalışanları erkek çalışanlara göre daha anlayışlı ve uyumlu bulurum.	3,47	1,22
	18. Kadınların çalıştıkları birimlerde cinsiyet rollerine dayanarak iş bölümü yapılmasını doğru bulurum.	2,47	1,27
	20. Kadınların mesleki kariyerlerinde eş ve annelik rolleri ile uyumlu alanlara yönelmesini desteklerim.	2,72	1,35
Kariyer	21. Kadın çalışanlar için ailesi ve çocuğunun yaptığı işten önce gelmesi gerektiğini düşünürüm.	2,49	1,28
	22. Kadın çalışanların çalışma koşulları düzenli ve rahat olan işleri tercih etmesi gerektiğini düşünürüm.	2,64	1,24
	23. Kadın çalışanların serbest/riskli işler yerine, sabit ve düzenli geliri olan işleri tercih etmesi gerektiğini düşünürüm.	2,79	1,27
	19. Kadınların evlenmesi ya da çocuk sahibi olmasının kariyer ilerlemelerini engellediğini düşünürüm.	2,44	1,38
	24. Kadın çalışanların özel yaşamları ile iş yaşamlarını birbirinden ayırmakta zorlandığına inanırım.	2,33	1,22
Performans	25. Girişimsel ve riskli işlerde kadın çalışanları erkekler kadar başarılı bulmam.	2,32	1,22
	26. Kadın çalışanların uzun süreli ve ağır çalışma koşullarına sahip işlerle baş edemediğini düşünürüm.	2,46	1,28
	27. Ailevi sorumlulukların kadın çalışanların performansını düşürdüğüne inanırım.	2,81	1,38
	28. Kadın çalışanların adet döngülerinin ve menopoz dönemlerinin performanslarını olumsuz etkilediğini düşünürüm.	2,80	1,35
	29. Kadın çalışanların ailevi nedenlerle işe ara vermesinin yeniden işe uyumlarını zorlaştırdığını düşünürüm.	2,84	1,35
	30. Kadın çalışanların gebelik, doğum, adet döngüleri nedeniyle çalışma arkadaşlarının iş yükünü artırdığına inanırım.	2,61	1,40
	14. Kadın çalışanların çalışma hayatında tutunabilmek için erkeksi davranışlar göstermesi gerektiğini düşünürüm.	2,24	1,31
İşe Kabul ve Tutunma	15. Kadın çalışanların istihdamının erkeklerin işsizliğine neden olabileceğini düşünürüm.	2,03	1,17
	16. İşe alımlarda kadın çalışanların eğitim ve deneyimlerinin yanı sıra cinsiyetlerinin gözeteilmesi gerektiğine inanırım.	2,11	1,20
	17. Kadın çalışanların gebelik durumu ve çocuk bakımı nedeniyle işe alım süreçlerinde tercih edilmemelerini anlayışla karşılarım.	2,12	1,19
Duygusalılık	3. Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre karar verme ve inisiyatif almada zorluk çektiğini düşünürüm.	3,29	1,30
	4. Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha çok duygularıyla hareket ettiğine inanırım.	3,48	1,23
	13. Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha alıngan ve kırılgan olduğunu düşünürüm.	3,58	1,22

Toplumsal cinsiyet rolleri alt boyutunda, en yüksek katılım “Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre çalışma ortamındaki hijyen ve düzene daha çok özen gösterdiğine inanırım.” ($\bar{x}$:3,85) ifadesinde gerçekleşmiştir. İfadelerin çoğunluğunda katılımcılar “katılıyorum” derecesinde görüş bildirmişlerdir. Buna göre kişilerin toplumsal cinsiyet rolleri açısından kadınlara yönelik tutumlarının olumlu yönde olduğu gözlenmiştir.

Kariyer alt boyutunda, katılımcılar “Kadın çalışanların serbest/riskli işler yerine, sabit ve düzenli geliri olan işleri tercih etmesi gerektiğini düşünürüm.” ($\bar{x}$:2,79) ifadesine “kararsızım” yönünde görüş bildirmişlerdir. Alt boyut içindeki ifadelerde “kararsızım” ve “katılmıyorum” yönünde görüş bildirilmiştir. Buna göre kişilerin kariyer açısından kadınlara yönelik tutumlarının düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

Performans alt boyutunda, katılımcılar “Kadın çalışanların ailevi nedenlerle işe ara vermesinin yeniden işe uyumlarını zorlaştırdığını düşünürüm.” ($\bar{x}$:2,84) ifadesine “kararsızım” yönünde görüş bildirmişlerdir. Alt boyut içindeki ifadelerle genellikle “katılmıyorum” yönünde görüş bildirilmiştir. Buna göre kişilerin performans açısından kadınlara yönelik tutumlarının yüksek düzeyde olumlu olduğu söylenebilir.

İşe kabul ve tutunma alt boyutunda, katılımcılar “Kadın çalışanların çalışma hayatında tutunabilmek için erkeksi davranışlar göstermesi gerektiğini düşünürüm.” ($\bar{x}$:2,24) ifadesine “katılmıyorum” yönünde görüş bildirmişlerdir. Alt boyut içindeki ifadelerin hepsinde “katılmıyorum” yönünde görüş bildirilmiştir. Buna göre kişilerin işe kabul ve tutunma açısından kadınlara yönelik tutumlarının çok yüksek düzeyde olumlu olduğu söylenebilir.

Duygusallık alt boyutunda, katılımcılar “Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha alıngan ve kırılgan olduğunu düşünürüm.” ($\bar{x}$:3,58) ifadesine “katılıyorum” yönünde görüş bildirmişlerdir. Alt boyut içindeki ifadelerin hepsinde “katılıyorum” yönünde görüş bildirilmiştir. Buna göre kişilerin duygusallık açısından kadınlara yönelik tutumlarının çok yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

6.3. Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği”, “Toplumsal Cinsiyet Roller”, “Kariyer”, “Performans”, “İşe Kabul ve Tutunma” ve

“Duygusallık” ölçeklerine katılma düzeylerinin, katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılıkları Tablo 6.5’te verilmiştir.

Tablo 6.5. Kadınlara yönelik tutum, toplumsal cinsiyet rolleri, kariyer, performans, işe kabul ve tutunma ve duygusallık ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılıkları

				Levene Testi			t Testi	
Ölçekler	n	$\bar{x}$	ss	F	p	sd	t	p
Kadınlara Yönelik Tutum								
Kadın	103	2,87	0,75	10,177	,002	178	-,937	,350
Erkek	77	2,96	0,52					
Toplumsal Cinsiyet Roller								
Kadın	103	3,64	0,99	1,069	,303	178	2,995	,003**
Erkek	77	3,20	0,95					
Kariyer								
Kadın	103	2,42	0,99	,107	,744	178	-3,128	,002**
Erkek	77	2,88	0,92					
Performans								
Kadın	103	2,35	1,04	2,148	,144	178	-3,898	,000**
Erkek	77	2,94	0,91					
İşe Kabul ve Tutunma								
Kadın	103	2,18	0,99	4,248	,041	178	1,020	,309
Erkek	77	2,04	0,75					
Duygusallık								
Kadın	103	3,33	1,12	8,144	,005	178	-1,813	,072
Erkek	77	3,61	0,88					

IndependetSamples T-Test, * $<0,05$, ** $<0,01$

Katılımcıların “Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği”, “Toplumsal Cinsiyet Roller”, “Kariyer”, “Performans”, “İşe Kabul ve Tutunma” ve “Duygusallık” ölçeklerine ilişkin algılarının katılımcıların cinsiyet değişkenine göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonuçlarına göre;

Kadınlara yönelik tutum ölçeğinin geneline katılma düzeylerinde katılımcıların cinsiyetleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (t:-0.937 ; p:0.350 >0.05). Buna göre “ H_1 : Kadın çalışanlara yönelik tutumları sağlık çalışanlarının cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.” hipotezi reddedilir, H_0 hipotezi kabul edilir.

Bunun yanında alt boyutlardan “Toplumsal Cinsiyet Roller” (t:2.995 ; p:0.003 <0.01), “Kariyer” (t:-3.128 ; p:0.002 <0.01) ve “Performans” (t:-3.898 ; p:0.000 <0.01) ölçeklerinde katılımcıların cinsiyetleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tespit edilen farklılıklardan toplumsal cinsiyet rolleri alt boyutları kadınlar yönünde, kariyer ve performans alt boyutları ise erkekler yönünde anlamlı bulunmuştur.

Toplumsal cinsiyet rolleri alt boyutuna kadın katılımcıların katılma düzeyleri erkek katılımcılara göre daha yüksektir. Buna göre kadın katılımcılar erkeklere göre, kadın çalışanların daha etkin olduğunu ifade etmişlerdir.

Kariyer alt boyutuna erkek katılımcıların katılma düzeyleri kadın katılımcılara göre daha yüksektir. Kariyer alt boyutuna katılma düzeyinin yüksek olması, kadın çalışanlara yönelik tutumların olumsuzluğunu ifade etmektedir. Buna göre kariyer açısından erkek katılımcılar, kadınlara göre daha olumsuz düşünmektedir.

Performans alt boyutunda da erkek katılımcıların katılma düzeyleri kadın katılımcılara göre daha yüksektir. Performans alt boyutunda da kariyer alt boyutu gibi katılma düzeyinin yüksek olması, kadın çalışanlara yönelik tutumların olumsuzluğunu ifade etmektedir. Buna göre performans açısından erkek katılımcılar, kadınlara göre daha olumsuz düşünmektedir.

6.4 Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği”, “Toplumsal Cinsiyet Roller”, “Kariyer”, “Performans”, “İşe Kabul ve Tutunma” ve “Duygusallık” ölçeklerine katılma düzeylerinin, katılımcıların medeni durumlarına göre farklılıkları Tablo 6.6’da verilmiştir.

Tablo 6.6. Kadınlara yönelik tutum, toplumsal cinsiyet rolleri, kariyer, performans, işe kabul ve tutunma ve duygusallık ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların medeni durumlarına göre farklılıkları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Kadınlara Yönelik Tutum										
1.Bekar	74	2,86	0,56	G. Arası G. İçi Toplam	3,813 75,293 79,107	4 175 179	,953 ,430	2,216	,069	
2.Nişanlı	7	3,37	0,24							
3.Evli	88	2,87	0,70							
4.Boşanmış	9	3,10	0,96							
5.Eşini Kaybetmiş	2	3,83	0,23							
Toplam	180	2,91	0,66							
Toplumsal Cinsiyet Roller										
1.Bekar	74	3,62	0,98	G. Arası G. İçi Toplam	10,729 167,907 178,636	4 175 179	2,682 ,959	2,796	,028*	1-3 1-4
2.Nişanlı	7	4,11	0,77							
3.Evli	88	3,24	0,93							
4.Boşanmış	9	3,44	1,47							
5.Eşini Kaybetmiş	2	4,40	0,14							
Toplam	180	3,45	0,99							
Kariyer										
1.Bekar	74	2,36	0,82	G. Arası G. İçi Toplam	10,580 165,713 176,292	4 175 179	2,645 ,947	2,793	,028*	1-3 1-4
2.Nişanlı	7	2,60	0,58							
3.Evli	88	2,77	1,08							
4.Boşanmış	9	3,22	1,09							
5.Eşini Kaybetmiş	2	2,90	1,55							
Toplam	180	2,62	0,99							
Performans										
1.Bekar	74	2,42	0,93	G. Arası G. İçi Toplam	8,816 181,134 189,950	4 175 179	2,204 1,035	2,129	,079	
2.Nişanlı	7	3,32	0,72							
3.Evli	88	2,65	1,07							
4.Boşanmış	9	2,86	1,33							
5.Eşini Kaybetmiş	2	3,62	0,17							
Toplam	180	2,60	1,03							
İşe Kabul ve Tutunma										
1.Bekar	74	2,04	0,82	G. Arası G. İçi Toplam	5,316 141,247 146,563	4 175 179	1,329 ,807	1,647	,165	
2.Nişanlı	7	2,39	0,40							
3.Evli	88	2,11	0,97							
4.Boşanmış	9	2,36	1,00							
5.Eşini Kaybetmiş	2	3,50	0,35							
Toplam	180	2,12	0,90							
Duygusallık										
1.Bekar	74	3,43	1,10	G. Arası G. İçi Toplam	2,615 188,379 190,994	4 175 179	,654 1,076	,607	,658	
2.Nişanlı	7	3,66	1,07							
3.Evli	88	3,42	0,92							
4.Boşanmış	9	3,44	1,45							
5.Eşini Kaybetmiş	2	4,50	0,70							
Toplam	180	3,45	1,03							

One Way ANOVA, * $<0,05$, ** $<0,01$

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre “Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği”, “Toplumsal Cinsiyet Roller”, “Kariyer”, “Performans”, “İşe Kabul ve Tutunma” ve “Duygusallık” ölçeklerine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

Kadınlara yönelik tutum ölçeğinin geneline katılma düzeylerinde katılımcıların medeni durumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (F:2.216; p:0.069>0.05). Bunun yanında alt boyutlardan “Toplumsal Cinsiyet Roller” (F:2.796; p:0.028<0.05) ve “Kariyer” (F:2.793; p:0.028<0.05) ölçeklerinde katılımcıların medeni durumları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Tespit

edilen farklılıklar toplumsal cinsiyet rolleri ve kariyer alt boyutlarında bekar katılımcılar ile evli ve boşanmış katılımcılar arasında anlamlı bulunmuştur.

Toplumsal cinsiyet rolleri alt boyutuna bekar katılımcıların katılma düzeyleri evli ve boşanmış katılımcılara göre daha yüksek iken, kariyer alt boyutunda bekar katılımcıların katılma düzeyleri evli ve boşanmış katılımcılara göre daha düşüktür. Buna göre “ H_2 : Kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeği alt boyutlarından kariyer algıları sağlık çalışanlarının medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.” hipotezi kabul edilir.

6.5. Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Yaşlarına Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği”, “Toplumsal Cinsiyet Roller”, “Kariyer”, “Performans”, “İşe Kabul ve Tutunma” ve “Duygusallık” ölçeklerine katılma düzeylerinin, katılımcıların yaşlarına göre farklılıkları Tablo 6.7’de verilmiştir.

Tablo 6.7. Kadınlara yönelik tutum, toplumsal cinsiyet rolleri, kariyer, performans, işe kabul ve tutunma ve duygusallık ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların yaşlarına göre farklılıkları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Kadınlara Yönelik Tutum										
1.25 Yaş ve Altı	45	2,99	0,52							
2.26 ve 35 Yaş Arası	64	2,75	0,65	G. Arası	3,438	4				
3.36 ve 45 Yaş Arası	48	2,92	0,69	G. İçi	75,669	175	,859	1,988	,098	
4.46 ve 55 Yaş Arası	18	3,17	0,70	Toplam	79,107	179	,432			
5.56 Yaş ve Üstü	5	3,18	1,16							
Toplam	180	2,91	0,66							
Toplumsal Cinsiyet Roller										
1.25 Yaş ve Altı	45	3,84	1,00							
2.26 ve 35 Yaş Arası	64	3,31	0,93	G. Arası	12,211	4				
3.36 ve 45 Yaş Arası	48	3,19	0,96	G. İçi	166,425	175	3,053	3,210	,014*	1-2
4.46 ve 55 Yaş Arası	18	3,65	0,97	Toplam	178,636	179	,951			1-3
5.56 Yaş ve Üstü	5	3,70	1,32							
Toplam	180	3,45	0,99							
Kariyer										
1.25 Yaş ve Altı	45	2,36	0,84							
2.26 ve 35 Yaş Arası	64	2,49	0,82	G. Arası	11,643	4				
3.36 ve 45 Yaş Arası	48	2,60	1,13	G. İçi	164,649	175	2,911	3,094	,017*	4-1
4.46 ve 55 Yaş Arası	18	3,14	1,16	Toplam	176,292	179	,941			4-2
5.56 Yaş ve Üstü	5	2,85	1,34							4-3
Toplam	180	2,62	0,99							
Performans										
1.25 Yaş ve Altı	45	2,40	0,89							
2.26 ve 35 Yaş Arası	64	2,48	0,98	G. Arası	6,947	4				
3.36 ve 45 Yaş Arası	48	2,85	1,11	G. İçi	183,003	175	1,737	1,661	,161	
4.46 ve 55 Yaş Arası	18	2,80	1,09	Toplam	189,950	179	1,046			
5.56 Yaş ve Üstü	5	2,95	1,34							
Toplam	180	2,60	1,03							
İşe Kabul ve Tutunma										
1.25 Yaş ve Altı	45	2,26	0,82							
2.26 ve 35 Yaş Arası	64	1,91	0,79	G. Arası	6,242	4				
3.36 ve 45 Yaş Arası	48	2,10	0,99	G. İçi	140,321	175	1,560	1,946	,105	
4.46 ve 55 Yaş Arası	18	2,43	0,96	Toplam	146,563	179	,802			
5.56 Yaş ve Üstü	5	2,55	1,44							
Toplam	180	2,12	0,90							
Duygusallık										
1.25 Yaş ve Altı	45	3,76	1,01							
2.26 ve 35 Yaş Arası	64	3,16	1,09	G. Arası	10,787	4				
3.36 ve 45 Yaş Arası	48	3,43	0,84	G. İçi	180,208	175	2,697	2,619	,037*	5-2
4.46 ve 55 Yaş Arası	18	3,59	0,99	Toplam	190,994	179	1,030			5-3
5.56 Yaş ve Üstü	5	3,86	1,50							
Toplam	180	3,45	1,03							

One Way ANOVA, * $<0,05$, ** $<0,01$

Katılımcıların yaş değişkenine göre “Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği”, “Toplumsal Cinsiyet Roller”, “Kariyer”, “Performans”, “İşe Kabul ve Tutunma” ve “Duygusallık” ölçeklerine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

Kadınlara yönelik tutum ölçeğinin geneline katılma düzeylerinde katılımcıların medeni durumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (F:1.998; p:0.098>0.05). Bunun yanında alt boyutlardan “Toplumsal Cinsiyet Roller” (F:3.210; p:0.014<0.05), “Kariyer” (F:3.094; p:0.017<0.05) ve “Duygusallık” (F:2.619;

p:037<0.05) ölçeklerinde katılımcıların yaşları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Toplumsal cinsiyet rolleri alt boyutunda 25 yaş ve altındaki katılımcıların katılma düzeyleri ile 26 ve 35 yaş arasında olanlar ve 36 ve 45 yaş arasında olan katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre 25 yaş ve altında olan katılımcıların toplumsal cinsiyet rolleri algıları diğer yaş grubundaki katılımcılara göre daha yüksektir. ” H_3 : Kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeği alt boyutlarından toplumsal cinsiyet rolleri algıları sağlık çalışanlarının yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.” hipotezi kabul edilir.

Kariyer alt boyutunda 46 ve 55 yaş arasında olan katılımcıların katılma düzeyleri ile 25 yaş altında olan, 26 ve 35 yaş arasında olan ve 36 ve 45 yaş arasında olan katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre 46 ve 55 yaş arasında olan katılımcıların kariyer algıları diğer yaş grubundaki katılımcılara göre daha yüksektir.

Duygusallık alt boyutunda 56 yaş ve üstünde olan katılımcıların katılma düzeyleri ile 26 ve 35 yaş arasında olan ve 36 ve 45 yaş arasında olan katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre 56 yaş ve üstünde katılımcıların duygusallık algıları diğer yaş grubundaki katılımcılara göre daha yüksektir. Yaş değeri arttıkça katılımcıların duygusallık algıları da artmaktadır.

6.6. Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Çocuk Sayılarına Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği”, “Toplumsal Cinsiyet Roller”, “Kariyer”, “Performans”, “İşe Kabul ve Tutunma” ve “Duygusallık” ölçeklerine katılma düzeylerinin, katılımcıların çocuk sayılarına göre farklılıkları Tablo 6.8’de verilmiştir.

Tablo 6.8. Kadınlara yönelik tutum, toplumsal cinsiyet rolleri, kariyer, performans, işe kabul ve tutunma ve duygusallık ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların çocuk sayılarına göre farklılıkları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Kadınlara Yönelik Tutum										
1.Çocuk Yok	98	2,84	0,65	G. Arası G. İçi Toplam	3,928	3	1,309 ,427	3,066	,029*	3-1 3-2
2.1 Çocuk	34	2,77	0,53		75,178	176				
3.2 Çocuk	42	3,13	0,70		79,107	179				
4.3 Çocuk ve Üzeri	6	3,29	0,83							
Toplam	180	2,91	0,66							
Toplumsal Cinsiyet Roller										
1.Çocuk Yok	98	3,52	1,00	G. Arası G. İçi Toplam	1,600	3	,533 1,006	,530	,662	
2.1 Çocuk	34	3,32	0,87		177,035	176				
3.2 Çocuk	42	3,37	1,05		178,636	179				
4.3 Çocuk ve Üzeri	6	3,65	1,20							
Toplam	180	3,45	0,99							
Kariyer										
1.Çocuk Yok	98	2,42	0,89	G. Arası G. İçi Toplam	14,623	3	4,874 ,919	5,306	,002**	3-1 3-2 3-4
2.1 Çocuk	34	2,61	0,97		161,670	176				
3.2 Çocuk	42	3,12	1,03		176,292	179				
4.3 Çocuk ve Üzeri	6	2,46	1,32							
Toplam	180	2,62	0,99							
Performans										
1.Çocuk Yok	98	2,46	0,98	G. Arası G. İçi Toplam	11,353	3	3,784 1,015	3,729	,012*	3-1 3-2 1-4
2.1 Çocuk	34	2,44	1,02		178,597	176				
3.2 Çocuk	42	2,97	1,02		189,950	179				
4.3 Çocuk ve Üzeri	6	3,31	1,15							
Toplam	180	2,60	1,03							
İşe Kabul ve Tutunma										
1.Çocuk Yok	98	1,91	0,80	G. Arası G. İçi Toplam	7,995	3	2,665 ,787	3,385	,019*	2-3 2-4 1-3 1-4
2.1 Çocuk	34	2,03	0,68		138,568	176				
3.2 Çocuk	42	2,41	1,18		146,563	179				
4.3 Çocuk ve Üzeri	6	2,75	0,75							
Toplam	180	2,12	0,90							
Duygusallık										
1.Çocuk Yok	98	3,36	1,14	G. Arası G. İçi Toplam	8,577	3	2,859 1,036	2,759	,044*	2-3 2-4
2.1 Çocuk	34	3,22	0,80		182,417	176				
3.2 Çocuk	42	3,72	0,82		190,994	179				
4.3 Çocuk ve Üzeri	6	4,16	1,00							
Toplam	180	3,45	1,03							

One Way ANOVA, * $<0,05$, ** $<0,01$

Katılımcıların çocuk sayısı değişkenine göre “Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği”, “Toplumsal Cinsiyet Roller”, “Kariyer”, “Performans”, “İşe Kabul ve Tutunma” ve “Duygusallık” ölçeklerine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

Kadınlara yönelik tutum ölçeğinin geneline katılma düzeylerinde katılımcıların çocuk sayıları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (F:3.066; p:0.029<0.05). Bununla birlikte alt boyutlardan “Kariyer” (F:5.306; p:0.002<0.01), “Performans” (F:3.729; p:0.012<0.05), “İşe Kabul ve Tutunma” (F:3.385; p:0.018<0.05) ve “Duygusallık” (F:2.759; p:0.044<0.05) ölçeklerinde katılımcıların çocuk sayıları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Kadınlara yönelik tutum ölçeğinde iki çocuk sahibi katılımcılar ile çocuk sahibi olmayan ve bir çocuk sahibi olan katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Buna göre iki çocuk sahibi olan katılımcıların kadınlara yönelik tutum algıları, çocuk sahibi olmayan ve bir çocuk sahibi olan katılımcılara göre daha yüksektir. Katılımcıların çocuk sayıları arttıkça kadınlara yönelik tutum algısı azalmaktadır. Buna göre “ H_4 : Kadın çalışanlara yönelik tutumlar sağlık çalışanlarının çocuk sayılarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.” hipotezi kabul edilir.

Kariyer alt boyutunda iki çocuk sahibi olan katılımcıların katılma düzeyleri ile çocuk sahibi olmayan, bir çocuk sahibi olan ve üç ve daha fazla çocuk sahibi olan katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre iki çocuk sahibi olan katılımcıların kariyer alt boyutuna katılım düzeyleri çocuk sahibi olmayan ve diğer sayılarda çocuk sahibi olan katılımcıların katılım düzeylerine göre daha yüksektir, yani katılımcıların çocuk sayıları arttıkça kadınlara yönelik kariyer algısı azalmaktadır.

Performans alt boyutunda iki çocuk sahibi olan katılımcıların katılma düzeyleri ile çocuk sahibi olmayan ve bir çocuk sahibi olan katılımcılar arasında ve çocuk sahibi olmayan katılımcılar ile üç ve daha fazla çocuk sahibi olan katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Buna göre katılımcıların çocuk sayıları arttıkça performans alt boyutuna katılım düzeyleri artmakta, yani kadınlara yönelik performans algıları azalmaktadır.

İşe kabul ve tutunma alt boyutunda bir çocuk sahibi olan katılımcıların katılma düzeyleri ile iki çocuk ve üç çocuk ve daha fazla sahibi olan katılımcılar arasında ve çocuk sahibi olmayan katılımcılar ile iki çocuk ve üç ve daha fazla çocuk sahibi olan katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Buna göre katılımcıların çocuk sayıları arttıkça işe kabul ve tutunma alt boyutuna katılım düzeyleri artmakta, yani kadınlara yönelik işe kabul algıları azalmaktadır.

Duygusallık alt boyutunda bir çocuk sahibi olan katılımcıların katılma düzeyleri ile iki çocuk sahibi ve üç çocuk ve daha fazla çocuk sahibi olan katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların çocuk sayıları arttıkça duygusallık alt boyutuna katılma düzeyleri artmakta, yani katılımcılar çocuk sayısı arttıkça kadın çalışanların duygusallık yönlerinin arttığını ifade etmişlerdir.

6.7. Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği”, “Toplumsal Cinsiyet Roller”, “Kariyer”, “Performans”, “İşe Kabul ve Tutunma” ve “Duygusallık” ölçeklerine katılma düzeylerinin, katılımcıların eğitim düzeylerine göre farklılıkları Tablo 6.9’da verilmiştir.

Tablo 6.9. Kadınlara yönelik tutum, toplumsal cinsiyet rolleri, kariyer, performans, işe kabul ve tutunma ve duygusallık ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların eğitim düzeylerine göre farklılıkları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Kadınlara Yönelik Tutum										
1.Lise	14	2,72	0,65	G. Arası G. İçi Toplam	2,107 77,000 79,107	4 175 179	,527 ,440	1,197	,314	
2.Ön Lisans	60	3,00	0,58							
3.Lisans	87	2,92	0,71							
4.Yüksek Lisans	12	2,83	0,68							
5.Doktora	7	2,53	0,56							
Toplam	180	2,91	0,66							
Toplumsal Cinsiyet Roller										
1.Lise	14	3,30	1,16	G. Arası G. İçi Toplam	3,270 175,366 178,636	4 175 179	,817 1,002	,816	,517	
2.Ön Lisans	60	3,59	1,07							
3.Lisans	87	3,40	0,98							
4.Yüksek Lisans	12	3,57	0,77							
5.Doktora	7	3,01	0,31							
Toplam	180	3,45	0,99							
Kariyer										
1.Lise	14	2,67	0,97	G. Arası G. İçi Toplam	1,558 174,734 176,292	4 175 179	,390 ,998	,390	,816	
2.Ön Lisans	60	2,69	0,86							
3.Lisans	87	2,61	1,08							
4.Yüksek Lisans	12	2,51	0,91							
5.Doktora	7	2,22	1,16							
Toplam	180	2,62	0,99							
Performans										
1.Lise	14	2,39	0,86	G. Arası G. İçi Toplam	1,327 188,623 189,950	4 175 179	,332 1,078	,308	,872	
2.Ön Lisans	60	2,60	1,08							
3.Lisans	87	2,66	1,04							
4.Yüksek Lisans	12	2,56	0,87							
5.Doktora	7	2,39	1,01							
Toplam	180	2,60	1,03							
İşe Kabul ve Tutunma										
1.Lise	14	1,67	0,63	G. Arası G. İçi Toplam	8,648 137,914 146,563	4 175 179	2,162 ,788	1,743	,186	
2.Ön Lisans	60	2,32	0,82							
3.Lisans	87	2,15	0,99							
4.Yüksek Lisans	12	1,68	0,71							
5.Doktora	7	1,71	0,36							
Toplam	180	2,12	0,90							
Duygusallık										
1.Lise	14	3,11	1,20	G. Arası G. İçi Toplam	5,540 185,454 190,994	4 175 179	1,385 1,060	1,307	,269	
2.Ön Lisans	60	3,52	1,07							
3.Lisans	87	3,53	0,98							
4.Yüksek Lisans	12	3,16	0,98							
5.Doktora	7	2,90	0,83							
Toplam	180	3,45	1,03							

One Way ANOVA, * $<0,05$, ** $<0,01$

Katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre “Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği”, “Toplumsal Cinsiyet Roller”, “Kariyer”, “Performans”, “İşe Kabul ve Tutunma” ve “Duygusallık” ölçeklerine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

Kadınlara yönelik tutum ölçeğinin geneline katılma düzeylerinde katılımcıların eğitim düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($F:1.197$; $p:0.314 > 0.05$). Buna göre “ H_5 : Kadın çalışanlara yönelik tutumlar sağlık çalışanlarının eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.” Hipotezi reddedilir, H_0 hipotezi kabul edilir. Bununla birlikte alt boyutlarda da katılımcıların eğitim düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık elde edilememiştir.

6.8. Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Mesleklerine Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği”, “Toplumsal Cinsiyet Roller”, “Kariyer”, “Performans”, “İşe Kabul ve Tutunma” ve “Duygusallık” ölçeklerine katılma düzeylerinin, katılımcıların mesleklerine göre farklılıkları Tablo 6.10’da verilmiştir.

Tablo 6.10. Kadınlara yönelik tutum, toplumsal cinsiyet rolleri, kariyer, performans, işe kabul ve tutunma ve duygusallık ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların mesleklerine göre farklılıkları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Kadınlara Yönelik Tutum										
1.Doktor	33	2,77	0,55	G. Arası G. İçi Toplam	5,101 74,006 79,107	4 175 179	1,275 ,423	3,016	,019*	2-1 2-4 2-5
2.Hemşire	49	3,07	0,79							
3.Sağlık Personeli	65	3,00	0,60							
4.İdari Personel	9	2,52	0,53							
5.Diğer	24	2,67	0,59							
Toplam	180	2,91	0,66							
Toplumsal Cinsiyet Roller										
1.Doktor	33	3,41	0,67	G. Arası G. İçi Toplam	15,007 163,628 178,636	4 175 179	3,752 ,935	4,013	,004**	4-1 4-2 4-3
2.Hemşire	49	3,69	1,15							
3.Sağlık Personeli	65	3,51	0,93							
4.İdari Personel	9	2,33	1,11							
5.Diğer	24	3,30	0,91							
Toplam	180	3,45	0,99							
Kariyer										
1.Doktor	33	2,50	0,99	G. Arası G. İçi Toplam	4,676 171,617 176,292	4 175 179	1,169 ,981	1,192	,316	
2.Hemşire	49	2,63	1,07							
3.Sağlık Personeli	65	2,69	1,00							
4.İdari Personel	9	3,15	0,92							
5.Diğer	24	2,38	0,77							
Toplam	180	2,62	0,99							
Performans										
1.Doktor	33	2,56	0,94	G. Arası G. İçi Toplam	3,382 186,568 189,950	4 175 179	,845 1,066	,793	,531	
2.Hemşire	49	2,68	1,06							
3.Sağlık Personeli	65	2,66	1,09							
4.İdari Personel	9	2,76	1,00							
5.Diğer	24	2,28	0,90							
Toplam	180	2,60	1,03							
İşe Kabul ve Tutunma										
1.Doktor	33	1,69	0,68	G. Arası G. İçi Toplam	13,562 133,001 146,563	4 175 179	3,390 ,760	4,461	,002**	1-2 1-3
2.Hemşire	49	2,39	1,01							
3.Sağlık Personeli	65	2,24	0,88							
4.İdari Personel	9	1,55	0,58							
5.Diğer	24	2,05	0,80							
Toplam	180	2,12	0,90							
Duygusallık										
1.Doktor	33	3,11	0,90	G. Arası G. İçi Toplam	21,073 169,921 190,994	4 175 179	5,268 ,971	5,426	,000**	2-1 2-4 2-5
2.Hemşire	49	3,73	1,12							
3.Sağlık Personeli	65	3,66	0,97							
4.İdari Personel	9	2,81	0,94							
5.Diğer	24	2,94	0,81							
Toplam	180	3,45	1,03							

One Way ANOVA, * $<0,05$, ** $<0,01$

Katılımcıların meslek değişkenine göre “Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği”, “Toplumsal Cinsiyet Roller”, “Kariyer”, “Performans”, “İşe Kabul ve Tutunma” ve “Duygusallık” ölçeklerine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

Kadınlara yönelik tutum ölçeğinin geneline katılma düzeylerinde katılımcıların meslekleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (F:3.016; p:0.019<0.05). Bununla birlikte alt boyutlardan “Toplumsal Cinsiyet Roller” (F:4.013; p:0.004<0.01), “İşe Kabul ve Tutunma” (F:4.461; p:0.002<0.01) ve “Duygusallık” (F:5.426;

p:0.000<0.01) ölçeklerinde katılımcıların meslekleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık elde edilmiştir.

Kadınlara yönelik tutum ölçeğinde hemşireler ile doktorlar, idari personel ve diğer çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Buna göre hemşirelerin kadınlara yönelik tutum algıları, doktorlar, idari personel ve diğer çalışanlara göre daha yüksektir.

Toplumsal cinsiyet rolleri alt boyutunda idari personelin katılma düzeyleri ile doktor, hemşire ve sağlık personelinin katılma düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Buna göre idari personelin toplumsal cinsiyet rolleri alt boyutuna katılım düzeyleri doktor, hemşire ve sağlık personelinin katılma düzeylerine göre daha düşüktür.

İşe kabul ve tutunma alt boyutunda doktorların katılma düzeyleri ile hemşire ve sağlık personellerinin katılma düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Buna göre doktorların işe kabul ve tutunma alt boyutuna katılım düzeyleri, hemşire ve sağlık personellerine göre daha düşüktür, yani kadınlara yönelik işe kabul algıları azalmaktadır. Buna göre “ H_6 : Kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeği alt boyutlarından işe kabul ve tutunma algıları sağlık çalışanlarının mesleklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.” Hipotezi kabul edilir.

Duygusallık alt boyutunda hemşirelerin katılma düzeyleri ile doktorların, idari personelin ve diğer çalışanların katılma düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre hemşirelerin duygusallık alt boyutuna katılma düzeyleri doktorlara ve diğer personele göre daha yüksektir.

6.9. Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği ve Alt Boyutlarına Katılma Düzeylerinin Katılımcıların Hizmet Sürelerine Göre Farklılıkları

Bu kapsamda araştırmaya katılanların “Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği”, “Toplumsal Cinsiyet Roller”, “Kariyer”, “Performans”, “İşe Kabul ve Tutunma” ve “Duygusallık” ölçeklerine katılma düzeylerinin, katılımcıların hizmet sürelerine göre farklılıkları Tablo 6.11’de verilmiştir.

Tablo 6.11. Kadınlara yönelik tutum, toplumsal cinsiyet rolleri, kariyer, performans, işe kabul ve tutunma ve duygusallık ölçeklerine katılma düzeylerinin katılımcıların hizmet sürelerine göre farklılıkları

Boyutlar	n	$\bar{x}$	Stan. Sapma	Var. Kay.	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ort.	F	p	LSD
Kadınlara Yönelik Tutum										
1.1-5 Yıl Arası	63	2,93	0,59	G. Arası G. İçi Toplam	4,748 74,359 79,107	4 175 179	1,187 ,425	2,793	,028*	5-1 5-2 5-3 5-4
2.6-10 Yıl Arası	49	2,62	0,67							
3.11-15 Yıl Arası	33	2,79	0,61							
4.16-20 Yıl Arası	17	3,00	0,68							
5.21 Yıl ve Üzeri	18	3,27	0,79							
Toplam	180	2,91	0,66							
Toplumsal Cinsiyet Roller										
1.1-5 Yıl Arası	63	3,73	0,96	G. Arası G. İçi Toplam	10,852 167,784 178,636	4 175 179	2,713 ,959	2,830	,026*	1-2 1-3
2.6-10 Yıl Arası	49	3,31	1,02							
3.11-15 Yıl Arası	33	3,15	0,97							
4.16-20 Yıl Arası	17	3,20	0,83							
5.21 Yıl ve Üzeri	18	3,70	1,04							
Toplam	180	3,45	0,99							
Kariyer										
1.1-5 Yıl Arası	63	2,43	0,90	G. Arası G. İçi Toplam	18,453 157,839 176,292	4 175 179	4,613 ,902	5,115	,001**	5-1 5-2 5-4
2.6-10 Yıl Arası	49	2,48	0,76							
3.11-15 Yıl Arası	33	3,09	1,05							
4.16-20 Yıl Arası	17	2,23	1,21							
5.21 Yıl ve Üzeri	18	3,17	1,07							
Toplam	180	2,62	0,99							
Performans										
1.1-5 Yıl Arası	63	2,45	0,97	G. Arası G. İçi Toplam	10,411 179,539 189,950	4 175 179	2,603 1,026	2,537	,042*	5-1 5-2
2.6-10 Yıl Arası	49	2,16	0,98							
3.11-15 Yıl Arası	33	2,61	1,08							
4.16-20 Yıl Arası	17	2,61	1,03							
5.21 Yıl ve Üzeri	18	2,97	1,06							
Toplam	180	2,60	1,03							
İşe Kabul ve Tutunma										
1.1-5 Yıl Arası	63	2,10	0,88	G. Arası G. İçi Toplam	4,699 141,863 146,563	4 175 179	1,175 ,811	1,449	,220	
2.6-10 Yıl Arası	49	1,94	0,64							
3.11-15 Yıl Arası	33	2,18	1,02							
4.16-20 Yıl Arası	17	2,17	1,04							
5.21 Yıl ve Üzeri	18	2,52	1,13							
Toplam	180	2,12	0,90							
Duygusallık										
1.1-5 Yıl Arası	63	3,54	1,15	G. Arası G. İçi Toplam	9,629 181,366 190,994	4 175 179	2,407 1,036	2,323	,059	
2.6-10 Yıl Arası	49	3,15	1,03							
3.11-15 Yıl Arası	33	3,65	0,72							
4.16-20 Yıl Arası	17	3,17	0,84							
5.21 Yıl ve Üzeri	18	3,79	1,04							
Toplam	180	3,45	1,03							

One Way ANOVA, * $<0,05$, ** $<0,01$

Katılımcıların hizmet süresi değişkenine göre “Kadınlara Yönelik Tutum Ölçeği”, “Toplumsal Cinsiyet Roller”, “Kariyer”, “Performans”, “İşe Kabul ve Tutunma” ve “Duygusallık” ölçeklerine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre;

Kadınlara yönelik tutum ölçeğinin geneline katılma düzeylerinde katılımcıların hizmet süreleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (F:2.793; p:0.028 <0.05). Bununla birlikte alt boyutlardan “Toplumsal Cinsiyet Roller” (F:2.830; p:0.026 <0.05), “Kariyer” (F:5.115; p:0.001 <0.01) ve “Performans” (F:2.537; p:0.042 <0.01)

ölçeklerinde katılımcıların hizmet süreleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık elde edilmiştir.

Kadınlara yönelik tutum ölçeğinde 21 yıl ve üzeri hizmet süresi olan katılımcıların katılma düzeyleri ile diğer yıllarda hizmet süresi olan katılımcıların katılma düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Buna göre katılımcıların hizmet süreleri arttıkça kadınlara yönelik tutum ölçeğine katılma düzeyleri ve algıları artmaktadır. Buna göre “ H_7 : Kadın çalışanlara yönelik tutumlar sağlık çalışanlarının hizmet sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.” hipotezi kabul edilir.

Toplumsal cinsiyet rolleri alt boyutunda 1 ile 5 yıl arası hizmet süresi olan katılımcıların katılma düzeyleri ile 6 ile 10 yıl arası ve 11 ile 15 yıl arası hizmet süresi olan katılımcıların katılma düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar elde edilmemiştir.. Buna göre 1 ile 5 yıl arası hizmet süresi olan katılımcıların diğer yıllarda hizmet süresi olan katılımcılara göre toplumsal cinsiyet rolleri alt boyutuna katılım düzeyleri daha yüksektir.

Kariyer alt boyutunda 21 yıl üzeri hizmet süresi olan katılımcıların katılma düzeyleri ile diğer yıllarda hizmet süreleri olan katılımcıların kariyer alt boyutuna katılma düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar elde edilmiştir.. Buna göre 21 yıl üzeri hizmet süresi olan katılımcıların kariyer alt boyutuna katılım düzeyleri, diğer yıllarda hizmet süresi olan katılımcıların katılma düzeylerine göre daha yüksektir. Hizmet süresi arttıkça kariyer alt boyutuna katılma düzeyleri artmakta, yani kadınlara yönelik kariyer algıları azalmaktadır.

Performans alt boyutunda 21 yıl ve üstünde hizmet yılı olan katılımcıların katılma düzeyleri ile 1 ile 5 yıl ve 6 ile 10 yıl arasında hizmet süresi olan katılımcıların katılma düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Buna göre hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan katılımcıların performans alt boyutuna katılma düzeyleri, hizmet süresi 10 yıl ve altında olan katılımcıların katılma düzeylerine göre daha yüksektir. Hizmet süresi arttıkça performans alt boyutuna katılma düzeyleri artmakta, yani kadınlara yönelik performans algıları azalmaktadır.

6.10. Toplumsal Cinsiyet Roller, Kariyer, Performans, İşe Kabul ve Tutunma ve Duygusallık Ölçekleri Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

Katılımcıların “Toplumsal Cinsiyet Roller”, “Kariyer”, “Performans”, “İşe Kabul ve Tutunma” ve “Duygusallık” ölçeklerine katılma düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sonucunda bulunan korelasyon katsayısı için, katsayının pozitif olması değişkenler arasında doğru yönlü bir ilişkinin, negatif olması ise değişkenler arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Ayrıca korelasyon katsayısının mutlak değerinin sayısal ifadesi, 1,00 ile 0,80 arasında ise çok kuvvetli ilişki, 0,79 ile 0,70 arasında ise kuvvetli ilişki, 0,69 ile 0,50 arasında ise orta düzeyde ilişki, 0,49 ile 0,30 arasında ise zayıf ilişki ve 0,29 ile 0,00 değerleri arasında ise çok zayıf ilişkinin varlığından söz edilir (Büyüköztürk, 2019).

“Toplumsal Cinsiyet Roller”, “Kariyer”, “Performans”, “İşe Kabul ve Tutunma” ve “Duygusallık” ölçeklerine katılma düzeyleri arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizi sonuçları Tablo 6.12’de verilmiştir.

Tablo 6.12. Toplumsal cinsiyet rolleri, kariyer, performans, işe kabul ve tutunma ve duygusallık ölçekleri arasındaki ilişkilere ait korelasyon analizi sonuçları

		Toplumsal Cinsiyet Roller	Kariyer	Performans	İşe Kabul ve Tutunma	Duygusallık
Toplumsal Cinsiyet Roller	Korelasyon Katsayısı (r)	1				
	p					
	n	180				
Kariyer	Korelasyon Katsayısı (r)	-,053	1			
	p	,476				
	n	180	180			
Performans	Korelasyon Katsayısı (r)	,093	,673**	1		
	p	,216	,000			
	n	180	180	180		
İşe Kabul ve Tutunma	Korelasyon Katsayısı (r)	,259**	,379**	,393**	1	
	p	,000	,000	,000		
	n	180	180	180	180	
Duygusallık	Korelasyon Katsayısı (r)	,536**	,148*	,356**	,269**	1
	p	,000	,048	,000	,000	
	n	180	180	180	180	180

Katılımcıların “Toplumsal Cinsiyet Rollerini”, “Kariyer”, “Performans”, “İş Kabul ve Tutunma” ve “Duygusallık” ölçeklerine katılma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler mevcuttur.

Katılımcıların “İş Kabul ve Tutunma” alt ölçeğine katılma düzeyleri ile diğer bütün alt ölçeklere katılma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler mevcuttur. Buna göre “İş Kabul ve Tutunma” alt ölçeği ile “Toplumsal Cinsiyet Rollerini” alt ölçeği arasında doğru yönlü zayıf ($r:0.259$; $p:0.000<0.01$), “İş Kabul ve Tutunma” alt ölçeği ile “Kariyer” alt ölçeği arasında doğru yönlü zayıf ($r:0.379$; $p:0.000<0.01$), “İş Kabul ve Tutunma” alt ölçeği ile “Performans” alt ölçeği arasında doğru yönlü zayıf ($r:0.393$; $p:0.000<0.01$) ve “İş Kabul ve Tutunma” alt ölçeği ile “Duygusallık” alt ölçeği arasında doğru yönlü zayıf ($r:0.269$; $p:0.000<0.01$) kuvvette istatistiksel olarak anlamlı ilişki mevcuttur.

Katılımcıların “Duygusallık” alt ölçeğine katılma düzeyleri ile diğer bütün alt ölçeklere katılma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler mevcuttur. Buna göre “Duygusallık” alt ölçeği ile “Toplumsal Cinsiyet Rollerini” alt ölçeği arasında doğru yönlü orta kuvvette ($r:0.536$; $p:0.000<0.01$), “Duygusallık” alt ölçeği ile “Kariyer” alt ölçeği arasında doğru yönlü çok zayıf ($r:0.148$; $p:0.048<0.05$) ve “Duygusallık” alt ölçeği ile “Performans” alt ölçeği arasında doğru yönlü zayıf ($r:0.356$; $p:0.000<0.01$) kuvvette istatistiksel olarak anlamlı ilişki mevcuttur.

Son olarak “Kariyer” alt ölçeği ile “Performans” alt ölçeği arasında doğru yönlü orta kuvvette ($r:0.673$; $p:0.000<0.01$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur.

7. TARTIŞMA VE SONUÇ

OECD tarafından cinsiyet eşitsizliği ile ilgili tüm dünyada her yıl araştırma yapıp bununla ilgili veriler elde edilmektedir. Türkiye'nin 2019 yılı verilerine göre kadınların sadece %34,4'ü çalışma hayatına katılmıştır. 2020 yılı Eylül ayı verilerine göre ise kadın çalışanların oranına baktığımızda; ücretsiz aile işçisi (1.868.000), kendi hesabı için çalışanlar (728.000), toplam çalışan kadınların (8.531.000) %30,43'ünü oluşturmaktadırlar. Bu verilerden anlaşıldığı üzere kadın çalışanların savunmasız istihdama daha çok uğradığı görülmektedir (TÜİK).

Toplum tarafından kadın ve erkekten beklenen roller toplumsal cinsiyet olarak ifade edilir. Çalışma hayatında da kadını etkileyen bu roller, kadın çalışanların işe girme, terfi, ücretlendirme, cinsiyet ve sosyal haklardan eşit yararlanamama gibi birçok anlamda ayrımcılığa maruz kalmasına sebep olmaktadır. Psikolojik ve cinsel taciz kadının yaşadığı bir diğer sorundur. Bu sorunların yaşanması hem kadın çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıklarını bozmakta, çalışma hayatındaki verimliliklerini düşürmekte hem de işyeri açısından maliyetlerin artmasına, düzeltilemez sonuçların doğmasına neden olmaktadır. Bu sebeple çalışanlar arasında yapılan ayrımcılığın ortadan kaldırılması, yasal korumalara riayet edilmesi, yönetici konumunda yer alan kişilerin ve çalışan bireylerin bu konularla ilgili bilinç düzeylerinin yükseltilmesi sorunların ortadan kalkmasında etkili olacaktır.

Bolzendahl ve Myers (2004); Yüksel ve Dağ (2015), yerli ve yabancı literatürde yapılan çalışmaları sonucunda, kadınların iş hayatına dahil olmalarının cinsiyet eşitliği konusunda katkı sağladığı görülmektedir. Gökçay ve Akçay (2020), yaptıkları çalışmalara katılan kadın çalışanların %78,9'u cinsiyet ayrımcılığına uğradıklarını ifade etmişlerdir.

Bu konudaki literatür incelendiğinde pek çok bilim insanının araştırmalarıyla katkı sunmaya çalıştığı görülmektedir. Örneğin; Zeybek (2018), sağlık kurumlarında kadınların yönetici olmaları ile ilgili bir çalışma yapmıştır. Bu çalışma, kadınların kariyerleri önündeki en büyük engelin ailevi sorumluluklarının yanında bir de çalışma hayatındaki sorumlulukların fazlasıyla eklenmesi olduğunu göstermektedir. Bir başka çalışmada Ersoy ve Ehtiyar (2020), kadın çalışanların annelik, evlilik, önyargı ve ayrımcılık gibi engeller sebebiyle kariyer ilerlemesinde erkek çalışanlara nazaran dezavantajlı durumda oldukları görülmektedir. Benzer bir çalışmayı yürüten Dikmetaş (2009), sağlık sektöründe yapmış olduğu çalışmada kadın çalışanların iş hayatında terfi, ücretlendirme ve işe alım sürecinde sorunlarla karşılaştıklarını ifade etmiştir.

Bu kuramsal çerçevede konuya ilişkin bilimsel bilgi birikime katkı sunmak ve kadın çalışanlar ve yöneticilerde farkındalık ve bilinç geliştirmek, bir takım çözüm önerileri sunmak maksadıyla sağlık çalışanlarının maruz kaldığı cinsiyet ayrımcılık düzeyini tespit etmek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda çalışmada sağlık çalışanlarının kadın çalışanlara yönelik tutumları ölçülmüştür. Sağlık alanında var olan neredeyse bütün meslek gruplarında çalışan katılımcıların yer almış olması çalışmayı önemli hale getirmektedir.

Sağlık çalışanlarının kadın çalışanlara yönelik görüşlerini ölçmek amacıyla Tunceli Devlet Hastanesi ve Tunceli Aile Hekimliklerinde araştırma yapılmıştır.” Kadın Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği” 30 maddeden oluşmuş ve performans (8 madde), toplumsal cinsiyet rolleri (10 madde), işe kabul ve tutunma (4 madde), kariyer (5 madde) ve duygusallık (3 madde) olmak üzere beş alt boyut ile birlikte incelenmiştir. Ölçeğin yanıt seçenekleri 1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle Katılıyorum şeklinde ve 5’li Likert tiptedir. Ayrıca ölçeğin ilk bölümü 7 adet demografik sorudan oluşmaktadır.

Çelebi Çakıroğlu ve Baysal, (2019) geliştirdikleri KÇYTÖ’den elde ettikleri verilerde kadınlara karşı istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını; pozitif yönde, güçlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir.

Yapılan çalışmalar sonucunda “Kadın Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeğinin” cinsiyet, yaş, medeni durum gibi demografik faktörlerin etkileri ile “Toplumsal Cinsiyet Roller”, “Kariyer”, “Performans”, “İşe Kabul ve Tutunma” ve “Duygusallık” alt boyutlarına katılma düzeyleri arasında istatistiksel olarak tek tek incelendiğinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine göre bakıldığında Kadın Çalışanlara Yönelik Tutum ile ilgili elde edilen sonuçlar aşağıda ayrıntılı olarak verilmiştir:

- Kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeğinin, “Toplumsal Cinsiyet Roller”, “Kariyer”, “Performans”, “İşe Kabul ve Tutunma”, “Duygusallık” alt boyutlarına katılma düzeylerinde katılımcıların cinsiyetleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bunun yanında “Toplumsal Cinsiyet Roller” boyutunda kadın katılımcılar kadınlar yönünde daha olumlu, “Kariyer” ve “Performans” boyutunda ise erkek katılımcılar kadınlar yönünde daha olumsuz düşünülmektedir.
- Kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeğinin, “Toplumsal Cinsiyet Roller”, “Kariyer”, alt boyutlarına katılma düzeylerinde katılımcıların medeni durumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Tespit edilen farklılıklar

“Toplumsal Cinsiyet Roller”, “Kariyer” alt boyutlarında bekar katılımcılar ile evli ve boşanmış katılımcılar arasında anlamlı bulunmuştur.

- Kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeğinin, “Toplumsal Cinsiyet Roller”, “Kariyer” ve “Duygusallık” alt boyutlarına katılma düzeylerinde katılımcıların yaşları açısından anlamlı farklılık tespit edilmiştir. “Toplumsal Cinsiyet Roller” boyutunun 25 yaş ve altındaki, “Kariyer” boyutu 46 ve 55 yaş arasındaki, “Duygusallık” boyutu da 56 yaş ve üstündeki katılımcılarda daha yüksektir.
- Kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeğinin, “Kariyer”, “Performans”, “İşe Kabul ve Tutunma” ve “Duygusallık” alt boyutlarına katılma düzeylerinde katılımcıların çocuk sayıları açısından anlamlı farklılık tespit edilmiştir. “Kariyer”, “Performans”, “İşe Kabul ve Tutunma” ve “Duygusallık” boyutlarında iki çocuk sahibi olan katılımcıların kadınlara yönelik tutum algıları, çocuk sahibi olmayan ve bir çocuk sahibi olan katılımcılara göre daha yüksektir. Yani katılımcıların çocuk sayıları arttıkça kadınlara yönelik “Kariyer”, “Performans”, “İşe Kabul ve Tutunma” algısı azalmaktadır. Yine çocuk sayısı arttıkça “Duygusallık” boyutuna katılma düzeyleri artan katılımcılar, kadın çalışanların duygusallık yönlerinin arttığını ifade etmişlerdir.
- Kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeğinin, “Toplumsal Cinsiyet Roller”, “Kariyer”, “Performans”, “İşe Kabul ve Tutunma”, “Duygusallık” alt boyutlarına katılma düzeylerinde katılımcıların eğitim düzeyleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.
- Kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeğinin, “Toplumsal Cinsiyet Roller”, “İşe Kabul ve Tutunma” ve “Duygusallık” alt boyutlarına katılma düzeylerinde katılımcıların meslekleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. “Toplumsal Cinsiyet Roller” ve “Duygusallık” boyutunda hemşirelerin diğer çalışanlara göre tutum algıları daha yüksek, “İşe Kabul ve Tutunma” boyutunda doktorların diğer çalışanlara göre tutum algıları daha düşüktür.
- Kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeğinde 21 yıl ve üzeri hizmet süresi olan katılımcıların katılma düzeyleri ile diğer yıllarda hizmet süresi olan katılımcıların katılma düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların hizmet süreleri arttıkça kadınlara yönelik tutum ölçeğine katılma düzeyleri ve “Toplumsal Cinsiyet Roller” boyutunda kadınlara yönelik algıları

artmakta ancak “Kariyer” ve “Performans” boyutlarında kadınlara yönelik algı azalmaktadır.

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre ise katılımcıların “Toplumsal Cinsiyet Rollerini”, “Kariyer”, “Performans”, “İşe Kabul ve Tutunma” ve “Duygusallık” alt boyutlarına katılma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca;

- “İşe Kabul ve Tutunma” alt boyutu ile “Toplumsal Cinsiyet Rollerini”, “İşe Kabul ve Tutunma”, “Kariyer”, “İşe Kabul ve Tutunma”, “Performans”, “Duygusallık” alt boyutları arasında doğru yönlü zayıf,
- “Duygusallık” alt boyutu ile “Toplumsal Cinsiyet Rollerini” alt ölçeği arasında doğru yönlü orta kuvvette, “Kariyer” alt ölçeği arasında doğru yönlü çok zayıf , “Performans” alt boyutu arasında doğru yönlü,
- “Kariyer” alt ölçeği ile “Performans” alt ölçeği arasında doğru yönlü orta kuvvette istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Tablo 7.1. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre ise katılımcıların “toplumsal cinsiyet rolleri”, “kariyer”, “performans”, “işe kabul ve tutunma” ve “duygusallık” alt boyutlarına katılma düzeyleri arasında analiz sonuçları

HİPOTEZLER	VERİLER
H_1 : Kadın çalışanlara yönelik tutumları sağlık çalışanlarının cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.	Red
H_2 : Kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeği alt boyutlarından kariyer algıları sağlık çalışanlarının medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.	Kabul
H_3 : Kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeği alt boyutlarından toplumsal cinsiyet rolleri algıları sağlık çalışanlarının yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.	Kabul
H_4 : Kadın çalışanlara yönelik tutumlar sağlık çalışanlarının çocuk sayılarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.	Kabul
H_5 : Kadın çalışanlara yönelik tutumlar sağlık çalışanlarının eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.	Red
H_6 : Kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeği alt boyutlarından işe kabul ve tutunma algıları sağlık çalışanlarının mesleklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.	Kabul
H_7 : Kadın çalışanlara yönelik tutumlar sağlık çalışanlarının hizmet sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterir.	Kabul

Yapılan çalışmalar ve elde edilen sonuçlar dahilinde şu önerilerde bulunulabilir:

- İş yaşamında kadın çalışanların sıklıkla karşılaştıkları ayrımcı tutum ve davranışlarla kariyer, işe kabul edilme, performans ve ücretlendirme gibi konularda düzenli olarak araştırmalar yapılabilir.
- Kadın çalışanların özellikle gebelik sonrası iş yaşamına geri dönüşlerinde azalma olmaması için emzirme zamanlarında esnek çalışma saatleri, teşvik edici ve rahatlatıcı çalışma şartları gibi koşullar sunulabilir.
- Cinsiyet ayrımcılığını önlemek ve bilinç düzeyini yükseltmek adına kurumlarda, cinsiyet eşitliği ile ilgili eğitimler/seminerler verilebilir.
- Mobingle mücadele etmeye yönelik toplantıların düzenlenmesi ve mobing uygulayan kişilerin iş ortamından uzaklaştırılması sorunun çözümünde etkili olabilir.
- Kadının geliştirilip güçlendirilebilmesi için, politika, uygulama ve stratejilere toplumun cinsiyet algısının yansıtılması ciddi önem taşımaktadır. Türkiye’de ve Dünya’da cinsiyet ayrımcılığının ortadan kalkması ve cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için adımlar atılmış olsa da istenilen düzeye ulaşılammıştır ve kaydedilmesi gereken çok daha fazla aşama vardır.
- Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı hem kadınların hem de erkeklerin yaşamını şekillendirir ve sonuçta bu çeşitlilik sadece farklılıktan daha fazla anlam taşır.

Sağlık çalışanlarının kadın çalışanlarına yönelik olumsuz inanç, değer ve önyargılarını ortadan kaldıracı için;

- Sağlık çalışanlarının aldıkları eğitim programlarına cinsiyet, toplumsal cinsiyet roller ve cinsiyet eşitliğine ilişkin bilgilerin entegre edilmesi,
- Toplumsal cinsiyet rolleri ve değişimine ilişkin kurs, seminerlerin yapılması
- Mezun olmadan önce ve mezun olduktan sonra aldıkları eğitim programlarında cinsiyet eşitliğine ilişkin konulara yer verilmesi,
- Sağlık çalışanlarının aldığı rol ve sorumluluklar yazılı protokollerle belirlenmeli, kadın çalışan ve kadın hastaya karşı yanlış tutum ve davranışların uyarılması, gerektiğinde cezai işlem yapılması,
- Sağlık personelinin profesyonelleşmesinin önünün açılarak cinsiyetçi eylem ve tutumlardan arındırılmaya çalışılması gerekmektedir.

8. KAYNAKLAR

- Acar, F., Ayata, G. A. ve Varoğlu, D.,** 1999. Cinsiyete dayalı ayrımcılık: Türkiye’de eğitim sektörü örneği. *TC. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Cem Web Ofset*, Ankara. 1-32.
- Acker, J.,** 2004. Gender, capitalism and globalisation. *Critical Sociology*, 30(1):17– 41.
- Ağıllı, S. E., Açık Turğuter, E.,** 2021. “Feminen” alanlarda erkek(lik)ler: Düşünceler, önyargılar, deneyimler. *Fe Dergisi*, 13(1):1-12.
- Akgeyik, T., Güngör, M., Uşen, Ş.,** 2007. Individual and organizational consequences of mobbing in the workplace: A case of banking sector (a survey). *Journal of Academy of Business and Economics*, 7(3):150-158.
- Akyüz, M.,** 2016. Cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisinde öz-yeterliliğin aracılık rolü: Sağlık kurumlarında bir araştırma. *Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat*, 12s.
- Akyüz Ünlü, B.,** 2014. Kadınların kariyer engelleri ile kariyer tatmini ve yaşam doyumu ilişkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur, 98s.
- Alkan, A., Erdem, Ramazan., Çelik, R.,** 2016. Sağlık alanındaki ayrımcı tutum ve davranışlar: Kavramsal bir inceleme. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3):365-390.
- Alparslan, A. M., Çetinkaya Bozkurt, Ö., Özgöz, A.,** 2015. İşletmelerde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanların sorunları. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3):66-81.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E.,** 2004. Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri spss uygulamalı. *Sakarya Kitabevi*, 3.
- Arslan, M.,** 2005. İş ve meslek ahlakı. *Siyasal Kitabevi*, Ankara.
- Aşkın., E. Ö.,** 2015. Kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını etkileyen faktörler. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 10(1):43-46.
- Ataklı, A., Yertutan, C., Ekinci, S.,** 2004. Bir grup üniversite öğrencisinin "çağdaş kadın" üzerine görüşleri. *Aile ve Toplum Dergisi*, 2(7).
- Basford, T. E., Offermann, L. R., Behrend, T. S.,** 2014. Do You See What I See? Perceptions of Gender Microaggressions in the Workplace. *Psychology of Women Quarterly*, 38(3):340-349.
- Başarır, F., Sarı, M.,** 2015. Kadın akademisyenlerin “kadın akademisyen olma” ya ilişkin algılarının metaforlar yoluyla incelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1):41-51.

- Baybora, D.**, 2010. Çalışma yaşamında yaş ayrımcılığı ve amerika birleşik devletleri'nde yaş ayrımcılığı düzenlemesi üzerine. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(24):1-30.
- Bolcan, A. E.**, 2006. Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde Türkiye'de çalışma hayatında kadının yeri ve kadın işsizliği. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 180s.
- Bello, W.**, 2001. No Logo: A brilliant but flawed portrait of contemporary capitalism. <http://focusweb.org/publications/2001/nologo.htm>, 12 Aralık 2014.
- Beneria, L.**, 2003. The study of Women and Gender in Economics. *Development and Globalization*, 2:31-6.
- Bolzendahl, C. I., Myers, D. J.**, 2004. Feminist attitudes and support for gender equality: Opinion change in women and men, 1974–1998. *Social forces*, 83(2):759-789.
- Bonnet, F., Figueiredo, J. B., Standing, G.**, 2003. A family of decent work indexes. *International Labour Review*, 142(2):213–238.
- Bozkaya, G.**, 2014. Kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler: Türkiye üzerine bir analiz. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 3:5:69-89.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F.**, 2010. Bilimsel araştırma yöntemleri. *Pegem Akademi*, 7:165.
- Büyüköztürk, Ş.**, 2011. Veri analizi el kitabı. *Pegem Yayıncılık*, 13.
- Channar, Z. A., Abbassi, Z., Ujan, I. A.**, 2011. Gender discrimination in workforce and its impact on the employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 5(1):177-191.
- Chen, M., Vanek, J., Lund, F., Heintz, J., Jhabvala, R., Bonner, C.**, 2005. Progress of the world's women 2005: women, work and poverty. <http://www.un-ngls.org/orf/women-2005.pdf>, 12 Ocak 2015.
- Ciner, Ö.**, 2003. Halkla ilişkiler sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılık. *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 150s.
- Çakır, Ö.**, 2008. Türkiye'de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(31):25–47.
- Çelebi Cakiroglu, O.**, 2019. Sağlık çalışanlarının kadınlaşmaya ilişkin görüşlerinin belirlenmesi ve kadın çalışanlara yönelik tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Doktora Tezi*, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 163s.
- Çelebi Cakiroglu, O., Baykal, U.**, 2021. Development and psychometric properties of the attitude scale towards female workers in the healthcare settings. *Journal of Advanced Nursing (John Wiley & Sons, Inc.)*, 77(7):3238–3253. <https://doi.org/10.1111/jan.14859>, 14 Nisan 2021.

- Çelik, M., Akar Şahingöz, S.,** 2018. İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı: Kadın aşçıları örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies Dergisi*, 3:370-383.
- Çelik, M., Gürtaş, G.,** 2020. Kadın iş görenlerin karşılaştığı sorunların iş bırakma eğilimlerine etkisi: Gaziantep OSB örneği. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 6(2):265-288.
- Davis, M.,** 2007. Gecekondu Gezegeni, (Çev: G. Koca), *Metis Yayınları*, İstanbul.
- Dayıoğlu, M., Kasnakoğlu, Z.,** 1997. Kentsel kesimde kadın ve erkeklerin işgücüne katılımları ve kazanç farklılıkları. *ODTÜ Gelişme Dergisi*. 24(3):329- 361.
- Dedeoğlu, S.,** 2000. Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de aile ve kadın emeği. *Toplum ve Bilim Dergisi*, 86(3):139-170.
- Demir, E., Şahin, E.,** 2020. Çalışma yaşamı ve toplumsal cinsiyet. <http://docplayer.biz.tr/196388259-Calisma-yasami-ve-toplumsal-cinsiyet.html>.
- Demirel, A.,** 1999. Çalışmaya hazır işgücü olarak kentli kadın ve değişimi. *Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları*, Ankara. 272s.
- Demirel, Y.,** 2011. İşyerinde ayrımcılık: kavramsal bir inceleme. *TİSK Akademi*, 11:67-87.
- Dikmetaş, E.,** 2009. Hastane çalışanlarında cinsiyet farklılığının incelenmesine yönelik bir uygulama. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(16):148-161.
- Dökmen, Z. Y.,** 1996. Bem’in toplumsal cinsiyet şeması kuramı. *Türk Psikoloji Bülteni*, 2(5):42-44.
- Dökmen, Z. Y.,** 2004. Toplumsal cinsiyet: Sosyal psikolojik açıklamalar. Sistem Yayıncılık, İstanbul, 240s.
- Dumanlı, D.,** 2011. Reklamlarda toplumsal cinsiyet kavramı ve kadın imgesinin kullanımı: Bir içerik analizi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 2:132-148.
- Durmaz, Ş.,** 2016. İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3):37-60.
- Dünya Ekonomik Forumu.** The Global Gender Gap Report (2018), Erişim: 02.07.2019, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.
- Ecevit, Y.,** 2008. Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitsizliği: Sorunlar, öncelikler ve çözüm önerileri. *Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği, Türkiye Kadın Girişimciler Derneği*, 7:113-214. (<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/103>).
- Ergin, A., Çinkır, Ş.,** 2005. Eğitim yönetiminde kadınlar. *Eurasian Journal of Educational Research*, 18:83-96.

- Eroğlu, F., İrdem, Ş.,** 2016. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve yönetim kademelerindeki yansımaları. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, (2):11-35.
- Ersoy, A., Ehtiyar, V.R.,** 2020. Toplumsal yük ve kariyer: Konaklama sektöründeki kadın yöneticilerin kariyer gelişimlerini etkileyen toplumsal cinsiyet faktörlerinin analizi. *Journal of Economy Culture and Society*, 62:1-20.
- Güler, S.B.,** 2005. Örgüt kültürü içinde cinsiyet ayrımcılığı ve kadınların işyerinde karşılaştıkları mesleki baskılar: Trakya bölgesi imalat sektöründe kadın çalışanlar üzerine bir araştırma (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, 173s.
- Günal, S.,** 2018, Sağlık sektöründe çalışan kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları güçlükler: Kocaeli/Türkiye – San Diego/ABD karşılaştırması. *Yükseklisans Tezi*, Yalova Üniversitesi, Yalova, 33s.
- Gündoğdu, A.,** 2018. Kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörlerin belirlenmesi: Türkiye uygulaması. *Yükseklisans Tezi*. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ, 9s.
- Gürbüz, S.,** 2019. Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri. *Seçkin Yayıncılık*, 1:151.
- Halaçoğlu, D.,** 2021. İş kanunu kapsamında ücretlendirmede ayrımcılığın toplumsal cinsiyet bakış açısı ile incelenmesi. *Ankara Barosu Dergisi*, 79(1):177-205.
- Haşit, G., Yaşar, O.,** 2015. Çalışan kadınlarda örgütsel stres kaynakları: Bir kamu kurumu örneği. *Sakarya İktisat Dergisi*, 4(4):1-30.
- Hewlett, S. A., Luce, C. B.,** 2006. “İşte mola alma-işe geri dönme” içinde harvard business review dergisinden seçmeler: İş yaşamında kadınlar. *Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası*, Yayın No:494.
- Hıdıroğlu, S.,** 2006. Sağlık iş kolunda çalışan kadınların çalışma yaşamı ile ilgili sorunların değerlendirilmesi. *Yükseklisans Tezi*. Marmara Üniversitesi , İstanbul, 18s.
- Hoşgör, H., Hoşgör, D.G., Memiş, K.,** 2016. Sosyo-demografik özellikler ile cam tavan sendromu arasındaki ilişki ve farklılıkların incelenmesi: Sağlık çalışanları örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(35):345-362.
- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü),** 2002. Women and men in the informal economy: a statistical picture. Geneva: ILO.
- ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü),** 2019. 100 no’lu eşit ücret sözleşmesi. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_3-77269/lang--tr/index.html, 14 Nisan 2019.
- İlkaracan, İ.,** 2010. Uzlaştırma politikaları yokluğunda Türkiye emek piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri. *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*, 21-57.

- İslamoğlu, A. H.,** 2011. Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. *Beta Yayınları*, 6:527.
- İspir, Z.,** 2016. Bir insan hakları sorunu olarak cinsiyete dayalı ekonomik ayrımcılık. *Ankara Barosu Dergisi*, 3:165-197.
- Kalaycı, Ş.,** 2006. SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. *Asil Yayınları*, 2:321-322.
- Karabulut, E.,** 2020. Türk iş hukukunda kadın çalışanlara yönelik ayrımcılık kaynaklı uyuşmazlıklar. *Yükseklisans Tezi*, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep, 29s.
- Karaca, A.,** 2007. Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: Cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma. *Yükseklisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi, Konya, 6s.
- Karadoğan, E.,** 2018. Küreselleşmenin kadın emeği üzerindeki etkileri ve kadınların geliştirdikleri direniş stratejileri : Homenet. 21s.
- Karsavuran, S.,** 2014. Sağlık Sektöründe Mobbing: Hastane Yöneticileri Üzerinde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(26):271-296.
- Kartal, M., Çoban, O.,** 2018. Emek piyasasında kadın çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı: Kahramanmaraş tekstil sektörü örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , (39):67-81.
- Kaya, C.,** 2009. Çalışma yaşamında kadın işgücü sorunları ve örgütlenme eğilimleri, . *Yükseklisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 65s.
- Kılıç, D., Öztürk, S.,** 2014. Türkiye 'de kadınların işgücüne katılımı önündeki engeller ve çözüm yolları: Bir ampirik uygulama. *Amme İdare Dergisi*, 47(1):107-130.
- Kılınç, N.,** 2019. Kamu kurumlarında cinsiyet ayrımcılığına bağlı mobbing araştırması: Gümüşhane ili örneği. *Yükseklisans Tezi*, Gümüşhane Üniversitesi, Gümüşhane, 82s.
- Kılınç, N.,** 2015. Küresel eğilimler çerçevesinde kadın istihdamı. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(9):122-135. <https://dergipark.org.tr/en/pub/hakisderg/issue/7583/99545>.
- Kiren Gürler, Özlem.,** (2007). Türkiye’de cinsiyete göre gelir farklılığının araştırma yöntemiyle uygulanması. *Journal of Yaşar University*. 6(2).
- Kocacık, F., Gökkaya, V.B.,** 2005. Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1):195-219.
- Kocacık, F., Ayan, S.,** 2011. Türkiye’de tekstil alanında çalışan kadınlar ve sorunları: İstanbul-Adana-Denizli-Sivas ve Tekirdağ ili örnekleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 8(1):465-483.

- KSSGM (Kadının Statü Ve Sorunları Genel Müdürlüğü),** 2000. Bankacılık sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılık. *Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü*, Ankara.
- Kurtuluş, K.,** 2006. Pazarlama araştırmaları, genişletilmiş ve gözden geçirilmiş. *Literatür Yayıncılık*, 8:374.
- Kuzgun, Y., Sevim, S.,** 2004. Kadınların çalışmasına karşı tutum ve dini yönelim arasındaki ilişki. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(1):14-27.
- Lim, L.,** 1990. Women's work in export factories: the politics of a cause" içinde Persistent inequalities : Women and world development, (Ed: Irene tinker), New York, *Oxford University Press*, 101-119.
- Mies, M.,** 2008b. "Kapitalist gelişme ve geçimlik üretim: hindistan'da kırsal kesim kadınları içinde" son sömürge: Kadınlar. *İletişim Yayınları*, 1:9-27.
- Mardin, N. B.,** 2000. Sağlık ektöründe kadın. *T.C. Başbakanlık Sektöründe KSSGM Yayını*, Ankara.
- Negiz, N., Yemen, A.,** 2011. Kamu örgütlerinde kadın yöneticiler: Yönetici ve çalışan açısından yönetimde kadın sorunsalı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2011(24):195-214.
- Okudur, B.,** 2014. İşe alım sürecinde ayrımcılık algısı: SDÜ yüksek lisans öğrencileri üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 188s.
- Orhan, B., Yücel, Ö. R.,** 2017. Türkiye'de sağlık hizmetleri sunumuna cinsiyet açısından bakış. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 1(1):53-59.
- Örücü E., Kılıç, R., Kılıç, T.,** 2007. Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim Dergisi*, 14 (2) :117-135.
- Özcatal, E. Ö.,** 2011. Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1)21-29.
- Özçer, S.,** 2007. İşyerinde psikolojik siddet (mobbing). *TİSK İşveren Dergisi*.
- Özdemir, Z., Yalman, İ. N., Bayrakdar, S.,** 2012. Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği. *In International Conference On Avrasya Ekonomileri*. 115-122.
- Özer, M. ve Biçerli, K.,** 2004. Türkiye'de kadın işgücünün panel veri analizi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1):55-86.

- Özkan, E.,** 2020. Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık: Cam tavan ve kraliçe arı sendromu. *Sosyolojik Düşün Dergisi*, 5(2):127-138.
- Özkan, G. S., Özkan, B.,** 2010. Kadın çalışanlara yönelik ücret ayrımcılığı ve kadın ücretlerinin belirleyicilerine yönelik bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 1(24):91-104.
- Öztürk, S., Karataş, M.,** 2020. Çalışma yaşamında kadınların karşılaştığı sorunlar. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(23):103-120.
- Parlaktuna, İ.,** 2010. Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4):1217-1230.
- T.C. Resmi Gazete,** İşyerlerinde psikolojik tacizin (mobbing) önlenmesi hakkında karar. 19.03.2011, Sayı:27879.
- Russell, H., Banks, J.,** 2011. Hamilelik ve istihdam: Bir literatür taraması. *HSE Kriz Gebelik Programı ve Eşitlik Kurumu*. 48s.
- Sar, E.,** 2021. Çalışma hayatında kadın istihdamı ve Türkiye’de yansımaları. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1): 20-40.
- Saraç, S.,** 2013. Toplumsal Cinsiyet Ve Yansımaları. Atılım Üniversitesi Yayınları, Ankara, 152s.
- Solmuş, T.,** 2005. İş yaşamında travmalar: Cinsel taciz ve duygusal zorbalık/taciz (mobbing). *İŞGÜÇ- Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 7(2):1-14.
- Standing, G.,** 1989. Global feminization through flexible labour. 17(7):1077–1095.
- Sümer, G.,** 2015. Kadınlara yönelik sosyal politikaların kadın işgücü katılımına ve istihdamına etkisi: Bursa’da dul ve yetim aylığı alanlar üzerine bir uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Şen, M.,** 2018. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin Avrupa Birliği ve Türkiye kapsamında değerlendirilmesi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, (41):295-324.
- Şencan, H.,** 2005. Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik. *Seçkin Yayıncılık*, 257-62.
- Tekin, H.,** 2019. Eğitimde ölçme ve değerlendirme. *Yargı Yayınları*, 27.
- Türel, N. Ş., Dolmacı, N.,** 2013. İş yaşamında kadın çalışana yönelik ayrımcı bakış açısı ve mobbing üzerine ampirik bir çalışma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2):83-104.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK),** 2020. İşgücü istatistiklerinde kadınlar. Erişim. 06. Mart 2020, Ankara.

- Tüysüz, T.**, 2020. Çalışma hayatında kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı: İstanbul Osmanbey Senti Tekstil firmaları örneği. *Yükseklisans Tezi*, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ, 31s.
- T.C. Resmi Gazete**, İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Kararı, 19.03.2011, 2(27879).
- Urhan, B., Etiler, N.**, 2011. Sağlık sektöründe kadın emeğinin toplumsal cinsiyet açısından analizi. *Çalışma ve Toplum*, 2(29):191-215.
- Ünlü, T.**, 2009. Eşitlik ilkesi ve pozitif ayrımcılık. *Yüksek Lisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi, Konya, 20s.
- Valerio, L.**, 2009. Federal Government Investigates Gender Discrimination at Liberal Arts Colleges.
- Varoğlu D.**, 2008, Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinden anrojeni'ye geçiş. <http://www.cafrande.org/?p=1000#more-1000>, 12 Nisan 2014.
- Vefikuluçay, D., Zeyneloğlu, S., Eroğlu, K., Taşkın, L.**, 2007. Kafkas üniversitesi son sınıf öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin bakış açıları. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 14(2):26-38.
- Yaşar, J.**, 2019. Kadın çalışanların cam tavan sendromu algılarının iş tatminlerine etkisini belirlemeye yönelik sağlık sektöründe bir araştırma. *Yükseklisans Tezi*, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, 16s.
- Yaylı, D., Kitiş Çınar, E.**, 2014. Ortaokul türkçe ders kitapları görsellerinde toplumsal cinsiyet. *Turkish Studies*, 9(5): 2075-2096.
- Yıldırım, K., Yıldız, M., Ateş, S., Rasinski, T.**, 2011. Okuma yazma bilmeyen Türk kadınlarının bakış açısından okuryazarlık ve okuma yazma bilmeyenler: Fenomenolojik bir çalışma. *İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1):740-759.
- Yılmaz, F.**, 2010. Türkiye’de kadın çalışanların mesleki sağlık ve güvenlik koşulları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(13):268-284.
- Yılmaz, V., Dalbudak, İ. Z.**, 2018. Aracı değişken etkisinin incelenmesi: yüksek hızlı tren işletmeciliği üzerine bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2).
- Yüksel. N.**, 2020. Ekonomik büyüme ve kadın işgücü ilişkisi: Türkiye örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas, 97s.
- Zeybek, İ.**, 2018. Sağlık kurumlarında yöneticilikte kadınlarda görülen cam tavan sendromu. *Yüksek Lisans Tezi*, Beykent Üniversitesi, İstanbul , 51s.

EKLER

EK-1 : Kadın Sağlık Çalışanlara Yönelik Tutum Ölçeği

EK-2 : Tanıtıcı bilgi formu

EK-3 : Kurum İzni (Tunceli İl Sağlık Müdürlüğü)

EK-4 : Kurum İzni (Tunceli Devlet Hastanesi)



Sayın Katılımcı,

Bu anket formu Munzur Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında yapılan “ Kadın Sağlık Çalışanlara Yönelik Tutumların Belirlenmesi: Tunceli İli Örneği ” adlı yüksek lisans tezinin uygulama kısmı için veri elde etme amacıyla kullanılacaktır. Araştırma sağlık çalışanlarının kadınlaşmasını ve kadın çalışanlara yönelik görüşleri keşfetmek amacıyla gerçekleştirilecektir. Bu çalışma tamamen bilimsel bir niteliğe sahip olup, cevaplar kesinlikle gizli kalacaktır. Lütfen soruları objektif ve tam bir şekilde cevaplandırınız. Çalışmamıza katkı ve emeğinizden dolayı teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Arzu KARACA
Tez Danışmanı

Ömrüm MÜLDÜR
Yüksek Lisans Öğr.
omrum-1987@hotmail.com

Lütfen aşağıda yer alan kişisel bilgiler bölümünü doldurunuz.

Cinsiyetiniz

Kadın () Erkek ()

Yaşınız

25 ve altı () 26-35 () 36-45 () 46-55 () 56 ve üstü ()

Medeni Haliniz

Bekar () Nişanlı () Evli () Boşanmış () Eşini Kaybetmiş ()

Çocuk Sayınız

Çocuğum yok () 1 () 2 () 3 ve üzeri ()

Eğitim Durumunuz

Lise () Ön lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()

Göreviniz

Doktor () Hemşire () Sağlık Personeli () Personel () Diğer (yazınız)

Mesleki Deneyiminiz

1-5 () 6-10 () 11-15 () 16- 20 () 21 ve üzeri ()

Lütfen görüşlerinize en uygun seçeneği eksiksiz bir şekilde işaretleyiniz. NOT: Boş bırakılan sorular "kararsızım" şeklinde cevaplanmış kabul edilecektir.

KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK TUTUM ÖLÇEĞİ		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha düzenli ve planlı çalıştığını düşünürüm.					
2	Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre ayrıntılara daha fazla dikkat ettiğine inanırım.					
3	Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre karar verme ve inisiyatif almada zorluk çektiğini düşünürüm.					
4	Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha çok duygularıyla hareket ettiğine inanırım.					
5	Kadın çalışanları erkek çalışanlara göre empati yapmada daha başarılı bulurum.					
6	Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre çalışma ortamına ait kurallara daha fazla uyum gösterdiğini düşünürüm.					
7	Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre ahlaki ve etik değerlere daha uygun davrandığına inanırım.					
8	Kadın çalışanları erkek çalışanlara göre daha özverili bulurum.					
9	Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre yaptıkları işin sorumluluğunu daha fazla üstlendiğini düşünürüm.					
10	Kadın çalışanları erkek çalışanlara göre yaratıcı ve yenilikçi fikirlere daha açık bulurum.					
11	Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre çalışma ortamındaki hijyen ve düzene daha çok özen gösterdiğine inanırım.					
12	Kadın çalışanları erkek çalışanlara göre daha anlayışlı ve uyumlu bulurum.					
13	Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha alıngan ve kırılgan olduğunu düşünürüm.					
14	Kadın çalışanların çalışma hayatında tutunabilmek için erkeksi davranışlar göstermesigerektiğini düşünürüm.					
15	Kadın çalışanların istihdamının erkeklerin işsizliğine neden olabileceğini düşünürüm.					
16	İşe alımlarda kadın çalışanların eğitim ve deneyimlerinin yanı sıra cinsiyetlerinin gözetilmesi gerektiğine inanırım.					
17	Kadın çalışanların gebelik durumu ve çocuk bakımı nedeniyle işe alım süreçlerinde tercih edilmemelerini anlayışla karşılarım.					
18	Kadınların çalıştıkları birimlerde cinsiyet rollerine dayanarak iş bölümü yapılmasını doğru bulurum.					
19	Kadınların evlenmesi ya da çocuk sahibi olmasının kariyer ilerlemelerini engellediğini düşünürüm.					
20	Kadınların mesleki kariyerlerinde eş ve annelik rolleri ile uyumlu alanlara yönelmesini desteklerim.					
21	Kadın çalışanlar için ailesi ve çocuğunun yaptığı işten önce gelmesi gerektiğini düşünürüm.					

KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK TUTUM ÖLÇEĞİ		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
22	Kadın çalışanların çalışma koşulları düzenli ve rahat olan işleri tercih etmesi gerektiğini düşünürüm.					
23	Kadın çalışanların serbest/riskli işler yerine, sabit ve düzenli geliri olan işleri tercih etmesi gerektiğini düşünürüm.					
24	Kadın çalışanların özel yaşamları ile iş yaşamlarını birbirinden ayırmakta zorlandığına inanırım.					
25	Girişimsel ve riskli işlerde kadın çalışanları erkekler kadar başarılı bulmam.					
26	Kadın çalışanların uzun süreli ve ağır çalışma koşullarına sahip işlerle baş edemediğini düşünürüm.					
27	Ailevi sorumlulukların kadın çalışanların performansını düşürdüğüne inanırım.					
28	Kadın çalışanların adet döngülerinin ve menopoz dönemlerinin performanslarını olumsuz etkilediğini düşünürüm.					
29	Kadın çalışanların ailevi nedenlerle işe ara vermesinin yeniden işe uyumlarını zorlaştırdığını düşünürüm.					
30	Kadın çalışanların gebelik, doğum, adet döngüleri nedeniyle çalışma arkadaşlarının iş yükünü artırdığına inanırım.					



T.C.
TUNCELİ VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : E-99148291-604.99
Konu : Araştırma İzin Talebiniz
(Ömrüm MÜLDÜR)

Sn.Ömrüm MÜLDÜR
Munzur Üniversitesi İletişim Fakültesi/ Yazı İşleri Birimi TUNCELİ

İlgi : 13.10.2021 tarihli ve E-51778576-000-2895 sayılı dilekçeniz.

İlimiz Tunceli Devlet Hastanesi Baştabipliği ve Aile Sağlığı Merkezlerinde yapmayı planladığınız “Sağlık sektöründe kadınlaşmaya ve kadın çalışanlara yönelik, sağlık çalışanlarının kadın çalışanlara yönelik tutumunu ölçmek” konulu araştırma izin talebiniz Müdürlüğümüz Araştırma Başvuruları Değerlendirme Komisyonunun 23/ 11/ 2021 tarihli toplantısında uygun görülmüş olup toplantı karar tutanağı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinize sunulur.

Uzm. Dr. Hakkı AKTAŞ
Sağlık Hizmetleri Başkanı

EK:

- 1-Toplantı Karar Tutanağı (fiziki evrak)
- 2-Anket Formları (fiziki evrak)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: b6c74a47-6f52-4d44-878d-e4f784550b0c Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-ebys>

Tunceli İsm Sağlığın Geliştirilmesi Birimi

Telefon: Faks No: 0(428) 212 20 55

e-Posta: fatma.dogan@saglik.gov.tr İnternet Adresi:
<http://www.tunceli.ism.saglik.gov.tr/>

Bilgi için: Fatma DOĞAN

Veri Hazırlama ve Kontrol İşlt.

Telefon No: (0 428) 212 10 35

