



SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET ÇALIŞANLARI SENDİKASI

SAĞLIKTA KADIN ÇALIŞAN VE SORUNLARI ARAŞTIRMASI

Sağlık-Sen AR-GE Bürosu
Mart 2013

SAĞLIK-SEN YAYINLARI - 19

Sağlık-Sen Adına İmtiyaz Sahibi

Metin MEMİŞ
Genel Başkan

Genel Yayın Yönetmeni

Mutlu KAYA
Genel Başkan Yardımcısı (Basın ve İletişim)

Yayın Kurulu

Metin MEMİŞ
Semih DURMUŞ
Kemal ÇIRAK
Mustafa ÖRNEK
Mutlu KAYA
Ekrem YAVUZ
Abdülaziz ASLAN

Sağlık-Sen AR-GE Bürosu

Analiz ve Rapor

F. Nihan DEMİRAY READY

Temmuz 2013
1.000 Adet

Grafik Tasarım

Sedat ALTUĞ

Baskı:



SAĞLIK-SEN GENEL MERKEZİ

GMK Bulvarı Özveren Sok. No:9/2
Demirtepe/ANKARA
Tel: 444 1995 Faks: (0312) 230 83 65
www.sagliksen.org.tr

© 2013. Sağlık-Sen. Tüm hakları saklıdır.

***Bu kitabın basım ve yayım hakları Sağlık-Sen Genel Merkezine aittir.
Hangi amaçla olursa olsun yazılı izin olmadan kopya edilemez ve çoğaltılamaz.***

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ	5
ŞEKİLLER LİSTESİ	14
TAKDİM	18
1.ARAŞTIRMANIN DETAYLARI	20
1.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi	20
1.2.1.Hedef Kitle:	21
1.2.2.Veri Toplama Teknikleri:	21
1.2.3.Örneklem:	21
2.ARAŞTIRMANIN BULGULARI	22
2.1.Demografik Özellikler	22
2.1.1.Eğitim Durumu	22
2.1.2.Medeni Durum	23
2.1.3.Yaş Durumu	24
2.1.4.Nöbet Durumu ve Haftalık Çalışma Süresi	24
2.1.5.Meslekte Geçen Süre	25
2.1.6.Çalıştığı Kurum.....	26
2.1.7.Hizmet Sınıfı	27
2.1.8.Çocuk Sahibi Olma Durumu.....	28
2.1.9.Aylık Gelir Dağılımı	29
2.1.10.Eşin mesleği.....	30
2.1.11.Cinsiyet Ayrımcılığına Maruz Kalma Durumu	31
2.1.12.Tayin Olma Durumu	32
2.1.13.Aylık Kazancı Harcama Dağılımı.....	33

2.2.Kadına Bakış	34
2.2.1.Türkiye’de kadına dair görüşler	34
2.2.2.Çalışılan kurumda kadın	41
2.2.3.Sosyal hayatta kadın.....	55
2.2.4.Kadının güven duygusu	72
2.2.5.Mobbing ve Şiddet	77
2.2.6.Kariyer gelişiminde karşılaşılan engeller	79
2.3.Çapraz Karşılaştırmalar	81
2.3.1.Yaş Grupları ile ilgili karşılaştırmalar.....	81
2.3.2.Medeni Durumla ilgili çapraz tablolar.....	89
2.3.3.Eğitim Durumu ile ilgili çaprazlar	98
2.3.4.Çocuk Sahibi olma ile ilgili karşılaştırmalar	111
2.3.5.Meslekte geçen süre ile ilgili karşılaştırmalar	118
2.3.6.Çalıştığı Kurumla ilgili karşılaştırmalar	136
2.3.7.Nöbet tutma durumu ile ilgili.....	147
SONUÇ VE ÖNERİLER	158

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Eğitim Durumu.....	22
Tablo 2. Medeni Durum.....	23
Tablo 3. Yaş Durumu.....	24
Tablo 4. Meslekte Geçen Süre	25
Tablo 5. Çalıştığı Kurum	26
Tablo 6. Hizmet Sınıfı.....	27
Tablo 7. Çocuk Sahibi Olma Durumu	28
Tablo 8. Aylık Gelir.....	29
Tablo 9. Eşin mesleği	30
Tablo 10. Şu ana kadar terfi, yükselme, mesleki gelişim gibi konularda cinsiyetiniz yüzünden bir ayrımcılığa mazur kaldığınızı düşünüyor musunuz?	31
Tablo 11. Şu ana kadar hiç tayin oldunuz mu?	32
Tablo 12. Tayin olma sebebiniz nedir?	32
Tablo 13. Aylık kazancınızın büyük kısmıyla ilgili en uygun seçeneği işaretleyiniz.	33
Tablo 14. Türkiye’de cinsiyete dayalı ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.....	34
Tablo 15. Cinsiyetler arası eşitsizlik, ekonomik ve sosyal olarak kadını yoksullaştırmaktadır.....	36
Tablo 16. Cinsiyetimden dolayı kendimi dezavantajlı hissediyorum.	37
Tablo 17. Türkiye’de işe alım, terfi gibi durumlarda erkek çalışanlara öncelik tanındığını düşünüyorum.....	38
Tablo 18. Kadınların iş yaşamına katılmaları için teşvik edici yasal düzenlemeler olmalıdır.	39
Tablo 19. Cinsiyet ayrımcılığını önlemek için, kadınlarla birlikte erkeklerin de eğitilmesi gerekmektedir.	40
Tablo 20. Çalıştığım kurumda cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır.	41
Tablo 21. Çalıştığım kurumda kadın yöneticilerle ilişkilerim iyidir.....	42
Tablo 22. Kadın yöneticilerle çalışmayı tercih ederim.....	43

Tablo 23. Erkek olsaydım şimdiye kadar terfi etmiştim.	44
Tablo 24. Çalıştığım kurumda ihtiyaç duyduğum her türlü kaynağa ulaşım adildir.	45
Tablo 25. Çalıştığım kurumda kadın olduğum için üst düzey pozisyonlarda çalışmama doğrudan ya da dolaylı yollarla imkan verilmemektedir.	46
Tablo 26. Çalıştığım kurumda, aynı eğitimi almama rağmen erkek çalışanlarla eşit fırsatlara sahip değilim.	48
Tablo 27. Çalıştığım kurumda, iyi bir kariyerim olsa bile, kadın olduğum için yetki ve sorumluluklarım kısıtlanmaktadır.	49
Tablo 28. Çalıştığım kurumda yöneticiler, benimle ve diğer kadın çalışanlarla iletişimde açık değildirler.	50
Tablo 29. Çalıştığım kurumdaki erkek iş arkadaşları kadın personelle çalışmaya istekli değildirler.	51
Tablo 30. Çalıştığım kurumda bazı özel izin (doğum izni, hamilelik, emzirme, çocuk bakımı vb) durumlarında yöneticilerin ve erkek iş arkadaşlarımdan olumsuz tavırlarıyla karşılaşıyorum.	52
Tablo 31. Çalıştığım kurumda bir kadın olarak karar mekanizmalarına katılabilmekte ve düşüncelerimi rahatlıkla söyleyebilmekteyim.	53
Tablo 32. Çalıştığım kurumda erkek çalışanlar kadın çalışanların özel isteklerini (kreş gibi) anlayabilecek duyarlılıktadırlar.	54
Tablo 33. Ev ve iş hayatımın yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu.	55
Tablo 34. Kadına olan önyargı, fırsatları değerlendirmem de cesaretimi kırıyor.	57
Tablo 35. Ev işleri/çocuk bakımı eğitim ve istihdam fırsatlarını kaçırmama sebep olmaktadır.	58
Tablo 36. Ev ve iş hayatını birlikte yürütmek kariyer gelişimimi engellemektedir.	59
Tablo 37. Eşim çalışmamı olumlu karşılar.	60
Tablo 38. Eşim ev işlerinde ve çocuk bakımında yardımcı olur.	60

Tablo 39. İş hayatım yüzünden aileme yeteri kadar zaman ayıramıyorum....	61
Tablo 40. Karşılaştığım cinsiyet ayrımcılığından dolayı zaman zaman kendimi çaresiz hissediyorum.	63
Tablo 41. Karşılaştığım cinsiyet ayrımcılığı zaman zaman öfkelenmeme sebep oluyor.	64
Tablo 42. Eş ve anne olmam mesleğimin önündedir.	65
Tablo 43. Aile içindeki görevim ve sorumluluklarım işteki performansımı ve motivasyonumu olumsuz etkilemektedir.	66
Tablo 44. Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum.	67
Tablo 45. Kendime yeterince zaman ayıramıyorum.	68
Tablo 46. Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum.	69
Tablo 47. Ev işlerini/çocuk bakımını ihmal ettiğimde suçluluk hissedirim. ..	70
Tablo 48. Eşim çalışma hayatımda ilerleyebilmem için beni her zaman destekler.	71
Tablo 49. Yaptığım işte kendime güvenim tamdır.	72
Tablo 50. Üst düzey yönetsel bir pozisyon için yeterli donanım ve birikime sahibim.	73
Tablo 51. Bulduğum mevkiye gelebilmek için çok çalıştım.	74
Tablo 52. Üst düzey bir pozisyon için hazırım.	75
Tablo 53. Üst düzey bir pozisyon için gerekli donanıma sahibim ancak, ailevi sorumluluklarım bu pozisyonda görev almamı engeller.	76
Tablo 54. Yöneticiler mobbing (psikolojik taciz) konusunda gerekli önlemleri alırlar.	77
Tablo 55. Çalıştığım kurumda yöneticiler cinsel taciz ve şiddet konularında gerekli önlemleri alırlar.	78
Tablo 56. Kariyer gelişiminizin önünde bir engel görüyor musunuz?	79
Tablo 57. Yaş ve Cinsiyetimden dolayı kendimi dezavantajlı hissediyorum önermesi karşılaştırması	81
Tablo 58. Yaş ve Çalıştığım kurumda ihtiyaç duyduğum her türlü kaynağa ulaşım adildir önermesi karşılaştırması	82

Tablo 59. Yaş ve Çalıştığım kurumda bazı özel izin (doğum izni, hamilelik, emzirme, çocuk bakımı vb) durumlarında yöneticilerin ve erkek iş arkadaşlarımın olumsuz tavırlarıyla karşılaşıyorum önermesi karşılaştırması	83
Tablo 60. Yaş ve Çalıştığım kurumda bir kadın olarak karar mekanizmalarına katılabilmekte ve düşüncelerimi rahatlıkla söyleyebilmekteyim önermesi karşılaştırması	84
Tablo 61. Yaş ve Ev ve iş hayatımın yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu önermesi karşılaştırması	85
Tablo 62. Yaş ve Kendime yeterince zaman ayıramıyorum önermesi karşılaştırması	86
Tablo 63. Yaş ve Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum önermesi karşılaştırması.....	87
Tablo 64. Yaş ve Ev işlerini/çocuk bakımını ihmal ettiğimde suçluluk hissedirim önermesi karşılaştırması	88
Tablo 65. Yaş ve Kariyer gelişiminizin önünde bir engel görüyor musunuz sorusu karşılaştırması	89
Tablo 66. Medeni Durum ve Ev ve iş hayatımın yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu önermesi karşılaştırması	89
Tablo 67. Medeni Durum ve Kadına olan önyargı, fırsatları değerlendirmem de cesaretimi kısıyor önermesi karşılaştırması	90
Tablo 68. Medeni Durum ve Ev işleri/çocuk bakımı eğitim ve istihdam fırsatlarını kaçırmama sebep olmaktadır önermesi karşılaştırması ..	91
Tablo 69. Medeni Durum ve Ev ve iş hayatını birlikte yürütmek kariyer gelişimimi engellemektedir önermesi karşılaştırması.....	92
Tablo 70. Medeni Durum ve Aile içindeki görevim ve sorumluluklarım işteki performansımı ve motivasyonumu olumsuz etkilemektedir önermesi karşılaştırması	93
Tablo 71. Medeni Durum ve Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum önermesi karşılaştırması.	94
Tablo 72. Medeni Durum ve Kendime yeterince zaman ayıramıyorum önermesi karşılaştırması	95

Tablo 73. Medeni Durum ve Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum önermesi karşılaştırması	96
Tablo 74. Medeni Durum ve Üst düzey bir pozisyon için gerekli donanıma sahibim ancak, ailevi sorumluluklarım bu pozisyonda görev almamı engeller önermesi karşılaştırması.....	97
Tablo 75. Eğitim Durumu ve Şu ana kadar terfi, yükselme, mesleki gelişim gibi konularda cinsiyetiniz yüzünden bir ayrımcılığa mazur kaldığınızı düşünüyor musunuz sorusu karşılaştırması	98
Tablo 76. Eğitim Durumu ve Türkiye’de cinsiyete dayalı ayrımcılık olduğunu düşünüyorum önermesi karşılaştırması	99
Tablo 77. Eğitim Durumu ve Türkiye’de işe alım, terfi gibi durumlarda erkek çalışanlara öncelik tanındığını düşünüyorum önermesi karşılaştırması.....	100
Tablo 78. Eğitim Durumu ve Kadınların iş yaşamına katılmaları için teşvik edici yasal düzenlemeler olmalıdır önermesi karşılaştırması	101
Tablo 79. Eğitim Durumu ve Cinsiyet ayrımcılığını önlemek için, kadınlarla birlikte erkeklerin de eğitilmesi gerekmektedir önermesi karşılaştırması.....	102
Tablo 80. Eğitim Durumu ve Çalıştığım kurumda cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır önermesi karşılaştırması	103
Tablo 81. Eğitim Durumu ve Ev ve iş hayatımın yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu önermesi karşılaştırması.....	104
Tablo 82. Eğitim Durumu ve Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum önermesi karşılaştırması.....	105
Tablo 83. Eğitim Durumu ve Kendime yeterince zaman ayıramıyorum önermesi karşılaştırması.....	106
Tablo 84. Eğitim Durumu ve Üst düzey yönetsel bir pozisyon için yeterli donanım ve birikime sahibim önermesi karşılaştırması	107
Tablo 85. Eğitim Durumu ve Bulduğum mevkiye gelebilmek için çok çalıştım önermesi karşılaştırması.....	108

Tablo 86. Eğitim Durumu ve Üst düzey bir pozisyon için hazırım önermesi karşılaştırması.....	109
Tablo 87. Eğitim Durumu ve Kariyer gelişiminizin önünde bir engel görüyor musunuz sorusu karşılaştırması	110
Tablo 88. Çocuk Sahibi Olma Durumu ve Ev ve iş hayatımın yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu önermesi karşılaştırması	111
Tablo 89. Çocuk Sahibi Olma Durumu ve Ev işleri/çocuk bakımı eğitim ve istihdam fırsatlarını kaçırmama sebep olmaktadır önermesi karşılaştırması.....	112
Tablo 90. Çocuk Sahibi Olma Durumu ve Ev ve iş hayatını birlikte yürütmek kariyer gelişimimi engellemektedir önermesi karşılaştırması.....	113
Tablo 91. Çocuk Sahibi Olma Durumu ve Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum önermesi karşılaştırması.....	114
Tablo 92. Çocuk Sahibi Olma Durumu ve Kendime yeterince zaman ayıramıyorum önermesi karşılaştırması	115
Tablo 93. Çocuk Sahibi Olma Durumu ve Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum önermesi karşılaştırması.....	116
Tablo 94. Çocuk Sahibi Olma Durumu ve Üst düzey bir pozisyon için gerekli donanıma sahibim ancak, ailevi sorumluluklarım bu pozisyonda görev almamı engeller önermesi karşılaştırması	117
Tablo 95. Meslekte geçen süre ve Cinsiyetimden dolayı kendimi dezavantajlı hissediyorum önermesi karşılaştırması.....	118
Tablo 96. Meslekte geçen süre ve Türkiye’de işe alım, terfi gibi durumlarda erkek çalışanlara öncelik tanındığını düşünüyorum önermesi karşılaştırması.....	119
Tablo 97. Meslekte geçen süre ve Çalıştığım kurumda, aynı eğitimi almama rağmen erkek çalışanlarla eşit fırsatlara sahip değilim önermesi karşılaştırması.....	120

Tablo 98. Meslekte geçen süre ve Çalıştığım kurumda, iyi bir kariyerim olsa bile, kadın olduğum için yetki ve sorumluluklarım kısıtlanmaktadır önermesi karşılaştırması	121
Tablo 99. Meslekte geçen süre ve Çalıştığım kurumda yöneticiler, benimle ve diğer kadın çalışanlarla iletişimde açık değildirlir önermesi karşılaştırması.....	122
Tablo 100. Meslekte geçen süre ve Ev ve iş hayatımın yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu önermesi karşılaştırması	123
Tablo 101. Meslekte geçen süre ve Kadına olan önyargı, fırsatları değerlendirmem de cesaretimi kısıyor önermesi karşılaştırması .	124
Tablo 102. Meslekte geçen süre ve Ev işleri/çocuk bakımı eğitim ve istihdam fırsatlarını kaçırmama sebep olmaktadır önermesi karşılaştırması.....	125
Tablo 103. Meslekte geçen süre ve Ev ve iş hayatını birlikte yürütmek kariyer gelişimimi engellemektedir önermesi karşılaştırması	126
Tablo 104. Meslekte geçen süre ve İş hayatım yüzünden aileme yeteri kadar zaman ayıramıyorum önermesi karşılaştırması	127
Tablo 105. Meslekte geçen süre ve Aile içindeki görevim ve sorumluluklarım işteki performansımı ve motivasyonumu olumsuz etkilemektedir önermesi karşılaştırması	128
Tablo 106. Meslekte geçen süre ve Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum önermesi karşılaştırması.....	129
Tablo 107. Meslekte geçen süre ve Kendime yeterince zaman ayıramıyorum önermesi karşılaştırması	130
Tablo 108. Meslekte geçen süre ve Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum önermesi karşılaştırması	131
Tablo 109. Meslekte geçen süre ve Yaptığım işte kendime güvenim tamdır önermesi karşılaştırması	132
Tablo 110. Meslekte geçen süre ve Üst düzey yönetsel bir pozisyon için yeterli donanım ve birikime sahibim önermesi karşılaştırması ...	133

Tablo 111. Meslekte geçen süre ve Üst düzey bir pozisyon için hazırım önermesi karşılaştırması.....	134
Tablo 112. Meslekte geçen süre ve Kariyer gelişiminizin önünde bir engel görüyor musunuz sorusu karşılaştırması	135
Tablo 113. Çalıştığı Kurum ve Çalıştığım kurumda cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır önermesi karşılaştırması	136
Tablo 114. Çalıştığı Kurum ve Çalıştığım kurumda ihtiyaç duyduğum her türlü kaynağa ulaşım adildir önermesi karşılaştırması.....	136
Tablo 115. Çalıştığı Kurum ve Çalıştığım kurumda erkek çalışanlar kadın çalışanların özel isteklerini (kreş gibi) anlayabilecek duyarlılıktadırlar önermesi karşılaştırması	137
Tablo 116. Çalıştığı Kurum ve Kadına olan önyargı, fırsatları değerlendirmem de cesaretimi kılıyor önermesi karşılaştırması.	138
Tablo 117. Çalıştığı Kurum ve Ev ve iş hayatını birlikte yürütmek kariyer gelişimimi engellemektedir önermesi karşılaştırması	139
Tablo 118. Çalıştığı Kurum ve İş hayatım yüzünden aileme yeteri kadar zaman ayıramıyorum önermesi karşılaştırması	140
Tablo 119. Çalıştığı Kurum ve Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum önermesi karşılaştırması.....	141
Tablo 120. Çalıştığı Kurum ve Kendime yeterince zaman ayıramıyorum önermesi karşılaştırması.....	142
Tablo 121. Çalıştığı Kurum ve Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum önermesi karşılaştırması.....	143
Tablo 122. Çalıştığı Kurum ve Yöneticiler mobbing (psikolojik taciz) konusunda gerekli önlemleri alırlar önermesi karşılaştırması	144
Tablo 123. Çalıştığı Kurum ve Çalıştığım kurumda yöneticiler cinsel taciz ve şiddet konularında gerekli önlemleri alırlar önermesi karşılaştırması.....	145

Tablo 124. Çalıştığı Kurum ve Kariyer gelişiminizin önünde bir engel görüyor musunuz sorusu karşılaştırması	146
Tablo 125. Nöbet Tutma Durumu ve Ev ve iş hayatının yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu önermesi karşılaştırması	147
Tablo 126. Nöbet Tutma Durumu ve Ev işleri/çocuk bakımı eğitim ve istihdam fırsatlarını kaçırmama sebep olmaktadır önermesi karşılaştırması.....	148
Tablo 127. Nöbet Tutma Durumu ve Ev ve iş hayatını birlikte yürütmek kariyer gelişimi engellemektedir önermesi karşılaştırması	149
Tablo 128. Nöbet Tutma Durumu ve İş hayatım yüzünden aileme yeteri kadar zaman ayıramıyorum önermesi karşılaştırması	150
Tablo 129. Nöbet Tutma Durumu ve Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum önermesi karşılaştırması.....	151
Tablo 130. Nöbet Tutma Durumu ve Kendime yeterince zaman ayıramıyorum önermesi karşılaştırması	152
Tablo 131. Nöbet Tutma Durumu ve Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum önermesi karşılaştırması.....	153
Tablo 132. Nöbet Tutma Durumu ve Yöneticiler mobbing (psikolojik taciz) konusunda gerekli önlemleri alırlar önermesi karşılaştırması	154
Tablo 133. Nöbet Tutma Durumu ve Çalıştığım kurumda yöneticiler cinsel taciz ve şiddet konularında gerekli önlemleri alırlar önermesi karşılaştırması.....	155
Tablo 134. Nöbet Tutma Durumu ve Kariyer gelişiminizin önünde bir engel görüyor musunuz sorusu karşılaştırması.....	156

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Eğitim Durumu	22
Şekil 2. Medeni Durum.....	23
Şekil 3. Yaş Durumu	24
Şekil 4. Meslekte Geçen Süre.....	25
Şekil 5. Çalıştığı Kurum	26
Şekil 6. Hizmet Sınıfı	27
Şekil 7. Çocuk Sahibi Olma Durumu	28
Şekil 8. Aylık Gelir	29
Şekil 9. Eşin mesleği.....	30
Şekil 10. Şu ana kadar terfi, yükselme, mesleki gelişim gibi konularda cinsiyetiniz yüzünden bir ayrımcılığa mazur kaldığınızı düşünüyor musunuz?.....	31
Şekil 11. Şu ana kadar hiç tayin oldunuz mu?	32
Şekil 12. Tayin olma sebebiniz nedir?.....	33
Şekil 13. Aylık Kazancı Harcama Dağılımı	34
Şekil 14. Türkiye’de cinsiyete dayalı ayrımcılık olduğunu düşünüyorum	35
Şekil 15. Cinsiyetler arası eşitsizlik, ekonomik ve sosyal olarak kadını yoksullaştırmaktadır	36
Şekil 16. Cinsiyetimden dolayı kendimi dezavantajlı hissediyorum.....	37
Şekil 17. Türkiye’de işe alım, terfi gibi durumlarda erkek çalışanlara öncelik tanındığını düşünüyorum	39
Şekil 18. Kadınların iş yaşamına katılmaları için teşvik edici yasal düzenlemeler olmalıdır	40

Şekil 19. Cinsiyet ayrımcılığını önlemek için, kadınlarla birlikte erkeklerin de eğitilmesi gerekmektedir	41
Şekil 20. Çalıştığım kurumda cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır	42
Şekil 21. Çalıştığım kurumda kadın yöneticilerle ilişkilerim iyidir	43
Şekil 22. Kadın yöneticilerle çalışmayı tercih ederim	44
Şekil 23. Erkek olsaydım şimdiye kadar terfi etmiştim	45
Şekil 24. Çalıştığım kurumda ihtiyaç duyduğum her türlü kaynağa ulaşım adildir	46
Şekil 25. Çalıştığım kurumda kadın olduğum için üst düzey pozisyonlarda çalışmama doğrudan ya da dolaylı yollarla imkan verilmemektedir.	47
Şekil 26. Çalıştığım kurumda, aynı eğitimi almama rağmen erkek çalışanlarla eşit fırsatlara sahip değilim.	48
Şekil 27. Çalıştığım kurumda, iyi bir kariyerim olsa bile, kadın olduğum için yetki ve sorumluluklarım kısıtlanmaktadır	49
Şekil 28. Çalıştığım kurumda yöneticiler, benimle ve diğer kadın çalışanlarla iletişimde açık değildirler	50
Şekil 29. Çalıştığım kurumdaki erkek iş arkadaşları kadın personelle çalışmaya istekli değildirler	51
Şekil 30. Çalıştığım kurumda bazı özel izin (doğum izni, hamilelik, emzirme, çocuk bakımı vb) durumlarında yöneticilerin ve erkek iş arkadaşlarımla olumsuz tavırlarıyla karşılaşıyorum	52
Şekil 31. Çalıştığım kurumda bir kadın olarak karar mekanizmalarına katılabilmekte ve düşüncelerimi rahatlıkla söyleyebilmekteyim	54

Şekil 32. Çalıştığım kurumda erkek çalışanlar kadın çalışanların özel isteklerini (kreş gibi) anlayabilecek duyarlılıktadırlar.....	55
Şekil 33. Ev ve iş hayatımın yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu	56
Şekil 34. Kadına olan önyargı, fırsatları değerlendirmem de cesaretimi kırıyor	57
Şekil 35. Ev işleri/çocuk bakımı eğitim ve istihdam fırsatlarını kaçırmama sebep olmaktadır	58
Şekil 36. Ev ve iş hayatımı birlikte yürütmek kariyer gelişimimi engellemektedir	59
Şekil 37. Eşim çalışmamı olumlu karşılar.....	60
Şekil 38. Eşim ev işlerinde ve çocuk bakımında yardımcı olur	61
Şekil 39. İş hayatım yüzünden aileme yeteri kadar zaman ayıramıyorum	62
Şekil 40. Karşılaştığım cinsiyet ayrımcılığından dolayı zaman zaman kendimi çaresiz hissediyorum.....	63
Şekil 41. Karşılaştığım cinsiyet ayrımcılığı zaman zaman öfkelenmeme sebep oluyor	64
Şekil 42. Eş ve anne olmam mesleğimin önündedir	65
Şekil 43. Aile içindeki görevim ve sorumluluklarım işteki performansımı ve motivasyonumu olumsuz etkilemektedir	66
Şekil 44. Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum.....	67
Şekil 45. Kendime yeterince zaman ayıramıyorum	68

Şekil 46. Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum.....	69
Şekil 47. Ev işlerini/çocuk bakımını ihmal ettiğimde suçluluk hissedirim	70
Şekil 48. Eşim çalışma hayatımda ilerleyebilmem için beni her zaman destekler.....	71
Şekil 49. Yaptığım işte kendime güvenim tamdır.....	72
Şekil 50. Üst düzey yönetsel bir pozisyon için yeterli donanım ve birikime sahibim.....	73
Şekil 51. Bulduğum mevkiye gelebilmek için çok çalıştım	74
Şekil 52. Üst düzey bir pozisyon için hazırım	75
Şekil 53. Üst düzey bir pozisyon için gerekli donanıma sahibim ancak, ailevi sorumluluklarım bu pozisyonda görev almamı engeller	77
Şekil 54. Yöneticiler mobbing (psikolojik taciz) konusunda gerekli önlemleri alırlar.....	78
Şekil 55. Çalıştığım kurumda yöneticiler cinsel taciz ve şiddet konularında gerekli önlemleri alırlar	79
Şekil 56. Kariyer gelişiminizin önünde bir engel görüyor musunuz?	80
Şekil 57. Kariyer gelişiminizin önündeki engel nedir?.....	80

TAKDİM



Sağlık sektöründe çalışanların yarısından fazlasını oluşturan kadınlarımızın yeri tartışmasız çok önemlidir. Kadın doğuran, büyüten, üreten, nesiller yetiştirendir.

Türkiye’de de tüm dünyada olduğu gibi son yarım asırda kadının çalışma hayatındaki varlığı gözle görülür bir artış göstermiştir. Bununla birlikte gerek çalışma hayatında, gerekse özel hayatında kadınlarımız pek çok sorunla karşı karşıya kalmakta, ev ve iş hayatını birlikte yürütebilmek için çetin bir yoldan geçmek durumundadır.

Kadınlarımızın genel durumu böyle iken, sağlık sektöründe de durum farklı değil, hatta daha zordur. Sağlık sektörünün başlı başına özellikli bir sektör olması, çalışma saatlerinin, iş yükünün ağırlığı, nöbet yoğunluğu, tükenmişlik düzeylerinin yüksekliği gibi mevcut çalışma şartlarının üstüne kadın olmanın vermiş olduğu sorumluluklar da eklenince, sağlıkta kadın çalışanlarımızın mevcut durumunu daha da ağırlaştırmaktadır.



Bu çerçevede, sağlıkta kadın çalışanlarımızın durumunu daha net ortaya koymak adına, Türkiye genelinde 30 ilde, 1360 kadın çalışanın katılımıyla “Sağlıkta Kadın Çalışan ve Sorunları Araştırması”nı gerçekleştirdik.

Araştırmamızın, sağlıkta kadın çalışanların sorunlarını net bir şekilde ortaya koyacağını ve bu sorunlara çözüm önerileri getireceğini umuyor, araştırmamıza katkı sağlayan herkese teşekkür ediyorum...

Metin MEMİŞ
Sağlık-Sen Genel Başkanı



ARAŞTIRMANIN DETAYLARI

1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların, toplumsal ve ekonomik yaşama katımları erkeklerden daha düşüktür. Ancak, sağlıkta bu durum tam tersidir. Türkiye’de sağlık alanında çalışan 400.000’den fazla çalışanın yaklaşık %60’ını kadınlar oluşturmaktadır. Bu anlamda, kadın çalışanlarımızın sorunlarını belirlemek ve bu doğrultuda somut çözümler üretmek, Sendikamız için çok önemlidir.

Kadınlar, tarih boyunca üretimin her aşamasında yer aldıkları halde gerek ekonomik, gerek toplumsal gelişmelerden yeterince pay alamamış ve dünyada en fazla dışlanan ve yoksullaşan kesim olmuşlardır. İş yaşamına ilk olarak Sanayi Devrimi ile başlayan kadın, o dönemde de en çok ezilen kesim olmuştur.

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de dünya savaşlarında erkek iş gücünün savaşa katılmasıyla, kadınların çalışma yaşamına katılmaları başlamıştır. Ancak Türkiye’de kadınlar gerçekte 1950’li yıllardan sonra istihdama aktif olarak katılmaya başlamışlardır.

Toplumsal yapıda meydana gelen değişimler, kadınlara eğitim ve çalışma imkanları sunmuş, özellikle hizmet sektörünün gelişmesi ile birlikte kadın istihdam oranlarında gözle görülür bir artış yaşanmıştır. Ancak bununla birlikte, “Kadının yeri evidir” düşüncesine dayandırılan kadının toplumdaki statüsü ve gelenekler, kadının iş yaşamı ve ev içinde bir çatışma yaşamasına sebebiyet vermiştir. Bu çatışmanın yanı sıra kadın evde eşi, işte ise erkek çalışma arkadaşları tarafından şiddete maruz kalmış ya da hor görülmüştür.

Kadının çalışma hayatındaki mücadelesi, yarım yüzyıldan fazladır sürmektedir. Bu süreç içerisinde, toplumlarda kadının çalışmasına bakış açısında meydana gelen değişimler ve diğer ekonomik ve sosyal gelişmeler neticesinde kadın, çalışma hayatında daha aktif olarak yer almaya başlamıştır. Ancak bu gelişmeler, kadının sosyal ve çalışma hayatında yaşadığı sorunları ortadan kaldırmaya yeterli olmamıştır.

Ülkemizde de tüm dünyada olduğu gibi çalışan kadınların karşılaştıkları sorunlar, uygulama noktasında eksik kalındığından varlığını sürdürmektedir.

Günümüzde kadınların istihdam ve işgücüne katılma durumlara



rına baktığımızda, sadece 1/4'ü (% 26,4) işgücüne katılabilmektedir. İşgücüne katılanların ancak % 37,3'ü gelir getirici bir işte çalışabilmektedir. Çalışan kadınların sektörel dağılımları incelendiğinde %69,5'i tarım sektöründe, % 10,8'i sanayi sektöründe, % 19,7'si ise hizmet sektöründe çalıştıkları gözlenmektedir (Gönüllü-İçli, 2001: 82).

Sağlık alanında kadınların durumu incelendiğinde, tablonun pek de değiştiği söylenemez. Özellikle sağlık sektörünün diğer sektörlerden daha yıpratıcı ve yoğun olduğu, kişinin psikolojik anlamda derin yaralar alabildiği düşünülecek olursa, sağlık sektöründe çalışan kadınların bir de cinsiyetlerinden dolayı üzerlerine binen yük, tabloyu daha da ağırlaştırmaktadır.

Bu bağlamda, sağlık alanında çalışan kadınlar üzerinde yaptığımız "Sağlıkta Kadın Çalışan ve Sorunları Araştırması", sağlık sektöründe görev yapan kadınların sorunlarını belirleme ve çözüm önerileri sunma anlamında önem arz etmektedir.

1.2.1. Hedef Kitle:

Bu projenin nihai faydalanıcısı, Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası'na bağlı farklı birim ve kategorilerde çalışan kadın üyelerdir.

1.2.2. Veri Toplama Teknikleri:

Sağlıkta Kadın Çalışan ve Sorunları Araştırması'nda veri toplama tekniği olarak, yüz yüze anket metodu kullanılmıştır.

1.2.3. Örneklem:

Araştırma çalışmasında, nicel araştırma teknikleri kullanılmıştır. İstatistiksel olarak Türkiye sağlık çalışanlarının evrenini temsil edebilecek bir örneklem kullanılmıştır. TÜİK NUTS 1 Bölgeleme Sistemi esas alınarak çok aşamalı, tabakalı tesadüfi örneklem metodu ile araştırmanın örneklemini oluşturulmuş ve 1360 kadın ile yüz yüze görüşme metoduyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya Adıyaman, Afyon, Amasya, Aydın, Balıkesir, Bayburt, Bilecik, Bingöl, Burdur, Çanakkale, Çankırı, Elazığ, Erzurum, Eskişehir, İstanbul, Karaman, Kastamonu, Kırşehir, Malatya, Mersin, Muğla, Niğde, Ordu, Samsun, Siirt, Sivas, Tekirdağ, Tokat, Uşak ve Zonguldak olmak üzere toplam 30 il katılmıştır.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

2.1. Demografik Özellikler

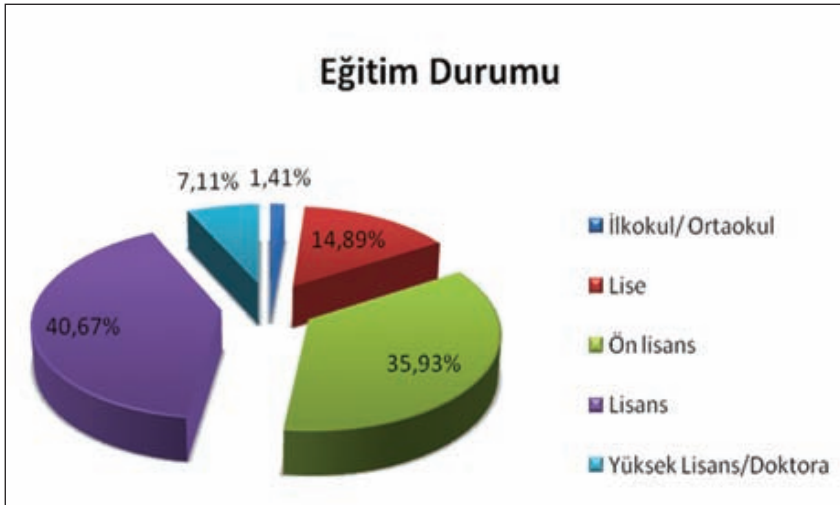
2.1.1. Eğitim Durumu

Tablo 1. Eğitim Durumu

	f	%
İlkokul/ Ortaokul	19	1,4
Lise	201	14,9
Ön lisans	485	35,9
Lisans	549	40,7
Yüksek Lisans/Doktora	96	7,1
Toplam	1350	100,0

Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde, %35,9'u ön lisans, %40,7'si lisans, %14,9'u lise, %7,1'ü yüksek lisans/doktora, %1,4'ü ise ilkokul/ortaokul mezunlarından oluşmaktadır.

Şekil 1. Eğitim Durumu



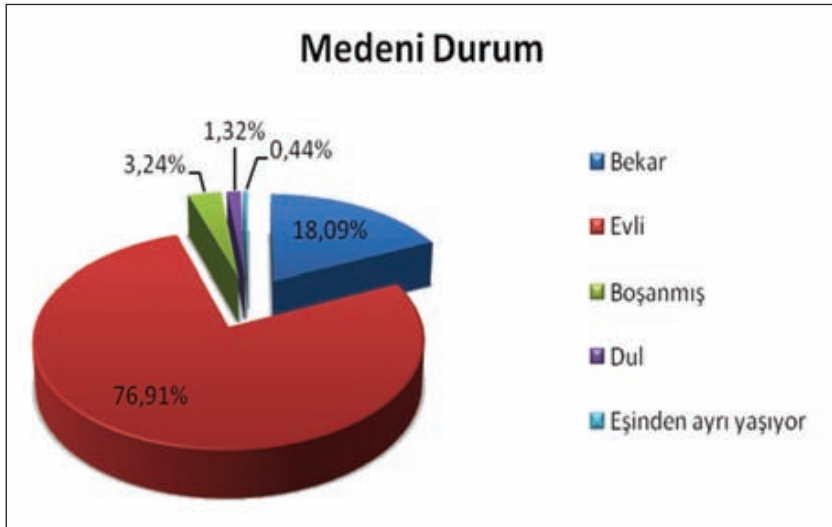
2.1.2. Medeni Durum

Tablo 2. Medeni Durum

	f	%
Bekar	246	18,1
Evli	1046	76,9
Boşanmış	44	3,2
Dul	18	1,3
Eşinden ayrı yaşıyor	6	,4
Toplam	1360	100,0

Araştırmaya katılanların %18,1'si bekar, %76,9'u evli, %3,2'si boşanmış, %1,3'ü dul ve %0,4'ü eşinden ayrı yaşıyor olarak hesaplanmıştır.

Şekil 2. Medeni Durum



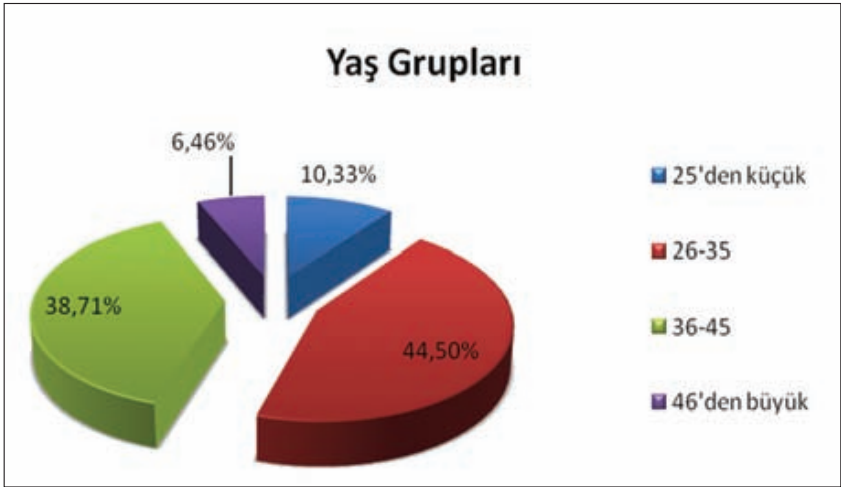
2.1.3. Yaş Durumu

Tablo 3. Yaş Durumu

	f	%
25'den küçük	139	10,3
26-35	599	44,5
36-45	521	38,7
46'den büyük	87	6,5
Toplam	1346	100,0

Katılımcıların yaş durumları incelendiğinde, %10,3'ü 25 yaşından küçük, %44,5'i 26-35 yaş arası, %38,7'si 36-45 yaş aralığında ve %6,5'i 46 yaşından büyük olarak bulunmuştur. Genel olarak katılımcıların, orta yaşın altında olduğunu söylemek mümkündür. Yaş ortalaması ise, $34,68 \pm 7,08$ olarak hesaplanmıştır.

Şekil 3. Yaş Durumu



2.1.4. Nöbet Durumu ve Haftalık Çalışma Süresi

Katılımcıların yaklaşık %40'ı nöbet tuttıklarını belirtmişlerdir. Nöbet tutanların aylık nöbet ortalaması ise $5,55 \pm 2,51$ olarak bulunmuştur. Katılımcıların haftalık çalışma süreleri, ortalama $42,89 \pm 4,45$ olarak hesaplanmıştır.

2.1.5. Meslekte Geçen Süre

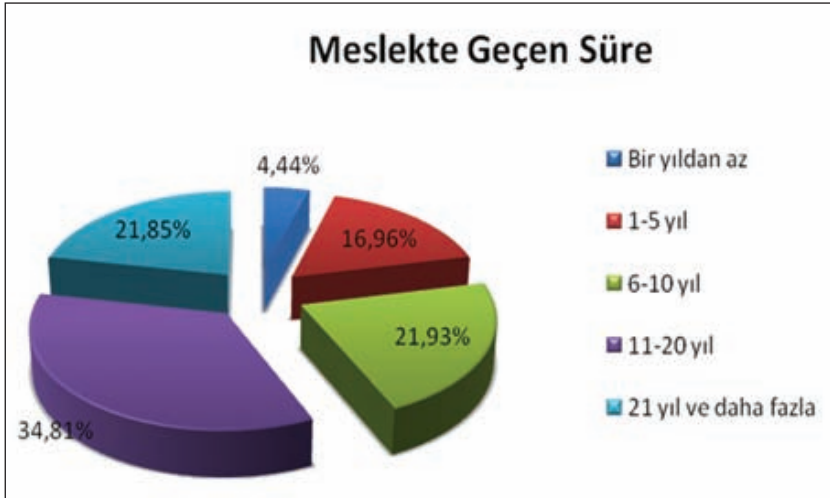
Tablo 4. Meslekte Geçen Süre

	f	%
Bir yıldan az	60	4,4
1-5 yıl	229	17,0
6-10 yıl	296	21,9
11-20 yıl	470	34,8
21 yıl ve daha fazla	295	21,9
Toplam	1350	100,0

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %34,8'i 11-20 yıl arası, %21,9'u 6-10 yıl, %21,9'u 21 yıl ve daha fazla, %17'si 1-5 yıl ve %4,4'ü de bir yıldan az süredir meslekte olduklarını belirtmişlerdir.

Bu verilerden, araştırmaya katılanların yarısından fazlasının 10 yıl ve daha uzun süredir mesleklerini sürdürdüklerini ve tecrübeli olduklarını görüyoruz.

Şekil 4. Meslekte Geçen Süre



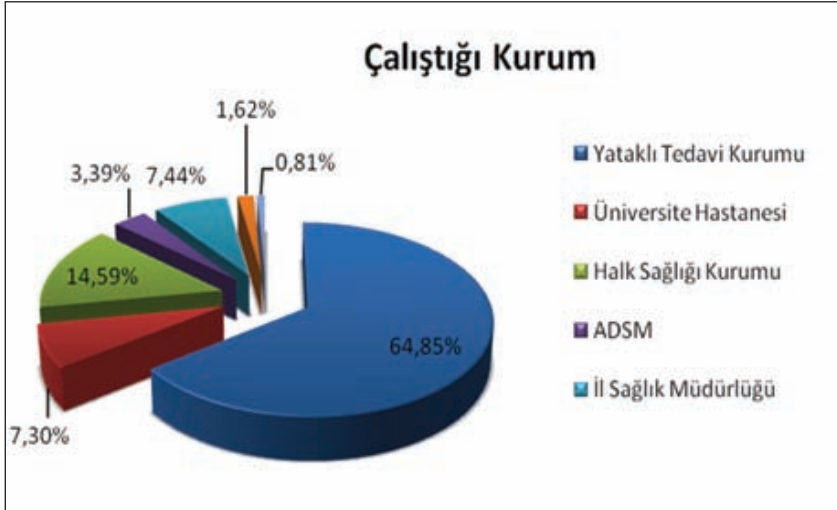
2.1.6. Çalıştığı Kurum

Tablo 5. Çalıştığı Kurum

	f	%
Yataklı Tedavi Kurumu	880	64,8
Üniversite Hastanesi	99	7,3
Halk Sağlığı Kurumu	198	14,6
ADSM	46	3,4
İl Sağlık Müdürlüğü	101	7,4
Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı	22	1,6
Diğer	11	,8
Toplam	1357	100,0

Katılımcıların %64,8'i Yataklı Tedavi Kurumu, %14,6'sı Halk Sağlığı Kurumu, %7,4'ü İl Sağlık Müdürlüğü, %7,3'ü Üniversite Hastanesi, %3,4'ü ADSM ve %1,6'sı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kadın çalışanlarından oluşmaktadır.

Şekil 5. Çalıştığı Kurum



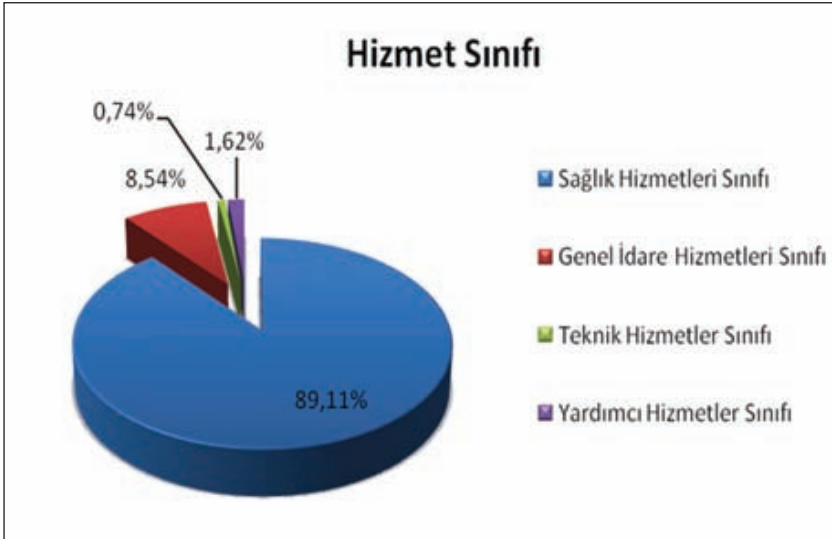
2.1.7. Hizmet Sınıfı

Tablo 6. Hizmet Sınıfı

	f	%
Sağlık Hizmetleri Sınıfı	1211	89,1
Genel İdare Hizmetleri Sınıfı	116	8,5
Teknik Hizmetler Sınıfı	10	,7
Yardımcı Hizmetler Sınıfı	22	1,6
Toplam	1359	100,0

Araştırmaya katılanların %89,1'i Sağlık Hizmetleri Sınıfı, %8,5'i Genel İdare Hizmetleri Sınıfı, %1,6'sı Yardımcı Hizmetler Sınıfı ve %0,7'si Teknik Hizmetler Sınıfından oluşmaktadır.

Şekil 6. Hizmet Sınıfı



2.1.8. Çocuk Sahibi Olma Durumu

Tablo 7. Çocuk Sahibi Olma Durumu

	f	%
Yok	356	28,4
Var	897	71,6
Toplam	1253	100,0

Katılımcıların %71,6'sının çocuk sahibi olduğu, %28,4'ünün ise çocuğunun olmadığı hesaplanmıştır. Çocuk sahibi olanların, çocuk sayısı ortalaması ise $1,73 \pm 0,66$ olarak bulunmuştur.

Şekil 7. Çocuk Sahibi Olma Durumu

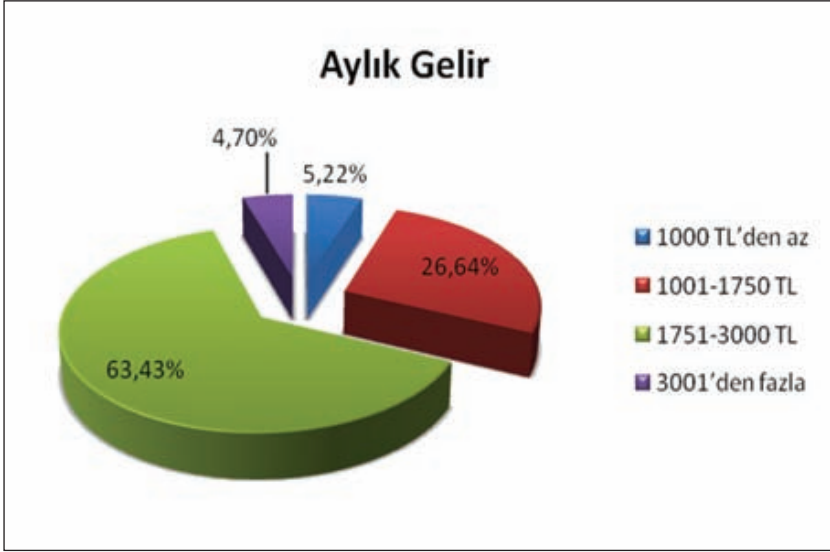


2.1.9. Aylık Gelir Dağılımı

Tablo 8. Aylık Gelir

	f	%
1000 TL'den az	70	5,2
1001-1750 TL	357	26,6
1751-3000 TL	850	63,4
3001'den fazla	63	4,7
Toplam	1340	100,0

Şekil 8. Aylık Gelir



Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %63,4'ü 1751-3000 TL arası, %26,6'sı 1001-1750 TL arası, %5,2'si 1000 TL'den az, %4,7'si 3001 TL'den fazla kazanç elde ettiklerini belirtmişlerdir.

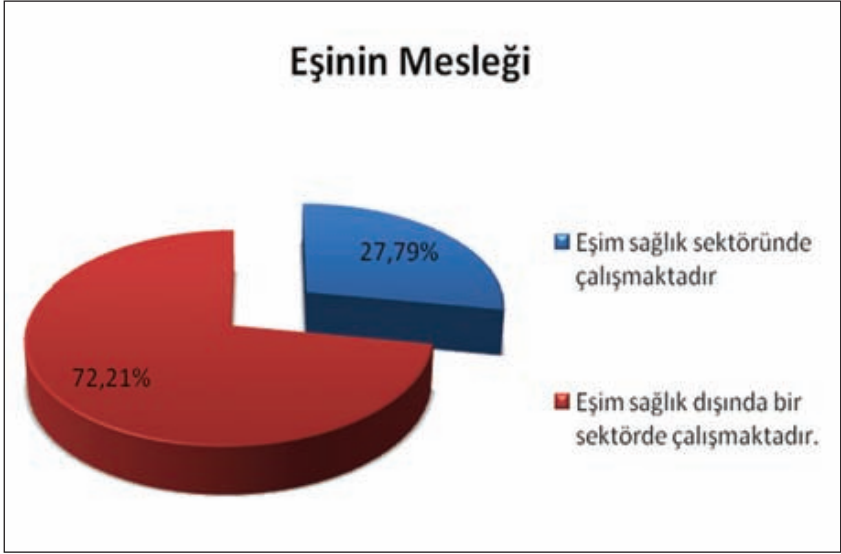
2.1.10. Eşin mesleği

Tablo 9. Eşin mesleği

	f	%
Eşim sağlık sektöründe çalışmaktadır	289	27,8
Eşim sağlık dışında bir sektörde çalışmaktadır.	751	72,2
Toplam	1040	100,0

Katılımcıların eşlerinin %27,8'inin sağlık sektöründe, %72,2'sinin ise sağlık dışında bir sektörde çalıştığı görülmektedir.

Şekil 9. Eşin mesleği



2.1.11. Cinsiyet Ayrımcılığına Maruz Kalma Durumu

Tablo 10. Şu ana kadar terfi, yükselme, mesleki gelişim gibi konularda cinsiyetiniz yüzünden bir ayrımcılığa maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?

	f	%
Evet	224	16,8
Hayır	1107	83,2
Toplam	1331	100,0

Şekil 10. Şu ana kadar terfi, yükselme, mesleki gelişim gibi konularda cinsiyetiniz yüzünden bir ayrımcılığa maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?



Katılımcıların %16,8'i şu ana kadar terfi, yükselme, mesleki gelişim gibi konularda cinsiyetleri yüzünden bir ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtirken, %83,2'si böyle bir ayrımcılığa maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir.

2.1.12. Tayin Olma Durumu

Tablo 11. Şu ana kadar hiç tayin oldunuz mu?

	f	%
Evet	782	57,7
Hayır	574	42,3
Toplam	1356	100,0

Şekil 11. Şu ana kadar hiç tayin oldunuz mu?



Tablo 12. Tayin olma sebebiniz nedir?

	f	%
Eş durumu	425	54,5
Çocuklarıma bakacak kimsenin olmaması	38	4,9
Çalıştığım kurumdan memnun olmamam	63	8,1
Diğer	254	32,6
Toplam	780	100,0

Katılımcıların %57,7'si tayin olmuştur. Tayin olanların %54,5'i eş durumundan, %4,9'u çocuklarıma bakacak kimsenin olmamasından, %8,1'i çalıştığım kurumdan memnun olmamam seçeneklerini işaretlemişlerdir. %32,6'lık "diğer" diyen kesimde belirtilen cevaplar arasında; eğitim, mecburi hizmet, memleketine/ailesinin yanına dönme sebepleri belirtilmiştir.

Şekil 12. Tayin olma sebebiniz nedir?



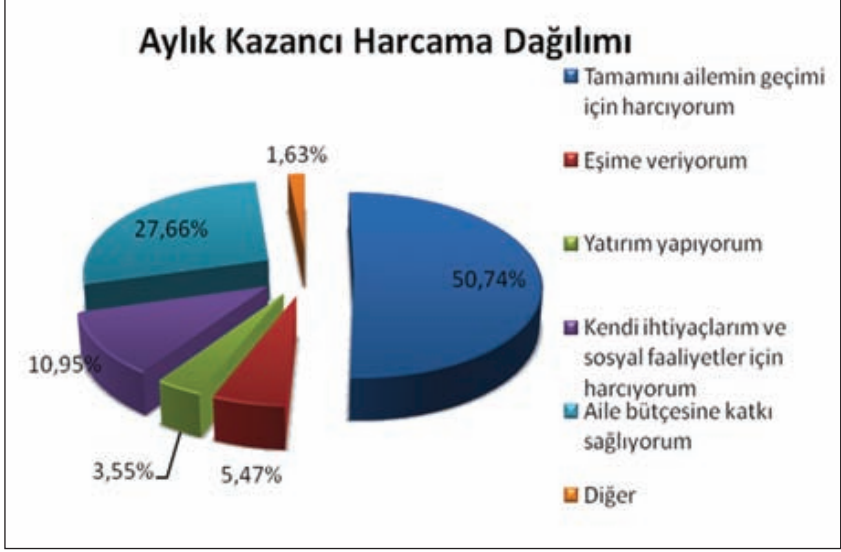
2.1.13. Aylık Kazancı Harcama Dağılımı

Tablo 13. Aylık kazancınızın büyük kısmıyla ilgili en uygun seçeneği işaretleyiniz.

	f	%
Tamamını ailemin geçimi için harcıyorum	686	50,7
Eşime veriyorum	74	5,5
Yatırım yapıyorum	48	3,6
Kendi ihtiyaçlarım ve sos. faaliyet için harcıyorum	148	10,9
Aile bütçesine katkı sağlıyorum	374	27,7
Diğer	22	1,6
Toplam	1352	100,0

Katılımcılara, aylık kazançlarının büyük kısmını ne için harcadıkları sorulmuştur. Verilen cevaplar arasında en yüksek değer %50,7 ile “Tamamını ailemin geçimi için harcıyorum” seçeneği olmuştur. %27,7’si ise “Aile bütçesine katkı sağlıyorum” seçeneğini işaretlemişlerdir. Katılımcıların yalnızca %10,9’u, aylık kazançlarının büyük kısmını kendi ihtiyaçları ve sosyal faaliyetler için harcadıklarını belirtmişlerdir. Eşime veriyorum diyen %5,5’lik kesim ve yatırım yapan ise %3,6’lık kesimdir.

Şekil 13. Aylık Kazancı Harcama Dağılımı



2.2. Kadına Bakış

2.2.1. Türkiye’de kadına dair görüşler

Tablo 14. Türkiye’de cinsiyete dayalı ayrımcılık olduğunu düşünüyorum.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	118	8,7
Katılmıyorum	163	12,0
Kısmen katılıyorum	504	37,2
Katılıyorum	327	24,2
Kesinlikle Katılıyorum	242	17,9
Toplam	1354	100,0

Kadınların, toplumsal ve ekonomik kalkınmanın gerisinde kalmaları, iş yaşamında belirli alanlara (hizmet sektörü, dokumacılık, tarım gibi) yığılmaları, yönetici, karar verici, idareci pozisyonlarından

çok; yönetilen, kararları uygulayan, emir ve görevleri yerine getiren pozisyonlarda olmaları, kadının göreceli olarak ücretlerinin erkeklerden daha düşük olması, ücretsiz aile işçisi konumunda olmaları, ekonomik kriz zamanlarında öncelikli işten çıkartılan olmaları gibi durumlar cinsiyete dayalı ayrımcılığın temel nitelikleri olarak sıralanabilir. Sağlıkta kadın çalışanların büyük çoğunluğu Türkiye’de cinsiyete dayalı bir ayrımcılık olduğu görüşüne katılmaktadırlar. Önermeye, kısmen katılıyorum seçeneğiyle birlikte %79,3 oranında katılım gösterilmiştir. Bu yüksek oran, Türkiye’deki mevcut durumu gözleri önüne sermektedir. Kadının ikincil planda kalması, öncelikli olarak eş ve anne olarak görülmesi ve bu duruşun kadına öğretilmiş olması, kadının toplumdaki statüsünü belirlemektedir.

Şekil 14. Türkiye’de cinsiyete dayalı ayrımcılık olduğunu düşünüyorum



Tablo 15. Cinsiyetler arası eşitsizlik, ekonomik ve sosyal olarak kadını yoksullaştırmaktadır.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	100	7,5
Katılmıyorum	209	15,7
Kısmen katılıyorum	412	31,0
Katılıyorum	365	27,5
Kesinlikle Katılıyorum	242	18,2
Toplam	1328	100,0

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, kriz anlarında ilk işten çıkarılan kadınlardır ve bu da kadının başta ekonomik olmak üzere, daha sonra sosyal ve kültürel anlamda yoksullaşmasına neden olmaktadır. Bu durum, “Yoksulluğun kadınlaşması” anlamına da gelmektedir. Araştırmamıza katılan sağlıkçı kadınların önermeye katılım düzeyleri kısmen katılıyorum seçeneği ile birlikte %76,7’ye ulaşmaktadır.

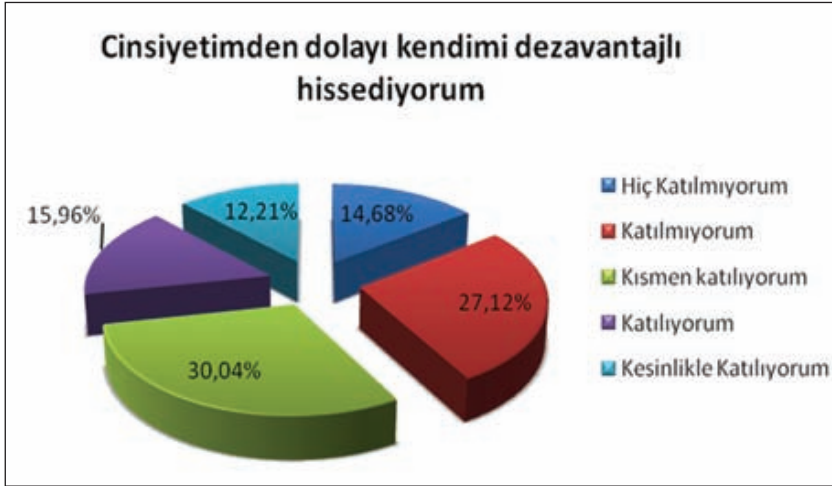
Şekil 15. Cinsiyetler arası eşitsizlik, ekonomik ve sosyal olarak kadını yoksullaştırmaktadır



Tablo 16. Cinsiyetinden dolayı kendimi dezavantajlı hissediyorum.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	196	14,7
Katılmıyorum	362	27,1
Kısmen katılıyorum	401	30,0
Katılıyorum	213	16,0
Kesinlikle Katılıyorum	163	12,2
Toplam	1335	100,0

Şekil 16. Cinsiyetinden dolayı kendimi dezavantajlı hissediyorum



Elbette ki yaşanan bu cinsiyet ayrımcılığının yol açtığı psikolojik durumlar da vardır. (Kendine güven kaybı gibi.) Kendini dezavantajlı hissetmek, bir nevi yarışa geriden başlamak gibidir. “Cinsiyetinden dolayı kendimi dezavantajlı hissediyorum” önermesine katılım oranı, toplamda %58,2 olarak gözükmektedir. Bu oran katılımcıların yarısından çoğunun bir işe başlamadan önce ya da sosyal hayattaki herhangi bir aktivitede, kadın olduğu için dezavantajlı olduğunu düşündüğü bilgisini vermektedir. Bu durumun başarıyı etkileyeceği ise aşıkardır.

Tablo 17. Türkiye’de işe alım, terfi gibi durumlarda erkek çalışanlara öncelik tanındığını düşünüyorum.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	149	11,3
Katılmıyorum	364	27,5
Kısmen katılıyorum	342	25,9
Katılıyorum	269	20,3
Kesinlikle Katılıyorum	198	15,0
Toplam	1322	100,0

Yine cinsiyet ayrımcığının niteliklerinden bir diğeri olan terfi, işe alım gibi durumlarda erkek çalışanlara öncelik tanınması önermesi katılımcılar tarafından % 61,2 oranında katılım bulmuştur. Kadın istihdamının en yüksek olduğu ülke, her yüz kadından 71’inin istihdam edildiği Danimarka, ikinci sırayı % 70 ile İsveç, üçüncü sırayı % 66 ile Hollanda, dördüncü sırayı % 65 ile Finlandiya, beşinci sırayı % 62 ile İngiltere alır iken, Türkiye % 24 ile AB ülkeleri içinde kadın istihdamı en düşük ülke konumundadır. (KSSGM (T.C Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü) www.ksgm.gov.tr/Pdf/tr_de_kadinin_durumu_temmuz_2011.pdf.)

Gerçekten de Türkiye’de erkeklerin çalışma hayatında tercih edilmesi kadın istihdamını düşürmekte, kadının yoksullaşmasına ve toplumdaki dışlanmasına sebep olmaktadır

Şekil 17. Türkiye’de işe alım, terfi gibi durumlarda erkek çalışanlara öncelik tanındığını düşünüyorum



Tablo 18. Kadınların iş yaşamına katılmaları için teşvik edici yasal düzenlemeler olmalıdır.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	65	4,8
Katılmıyorum	81	6,0
Kısımten katılıyorum	143	10,6
Katılıyorum	447	33,1
Kesinlikle Katılıyorum	614	45,5
Toplam	1350	100,0

“Kadınların iş yaşamına katılmaları için yasal düzenlemeler olmalıdır” önermesine katılım oranı kısmen katılıyorum seçeneği ile birlikte %89,2’dir. Bu bulgudan kadınlarımızın, kadın çalışan sayısını artırma konusunda devletin desteğini beklediği sonucuna ulaşabiliriz.

Şekil 18. Kadınların iş yaşamına katılmaları için teşvik edici yasal düzenlemeler olmalıdır

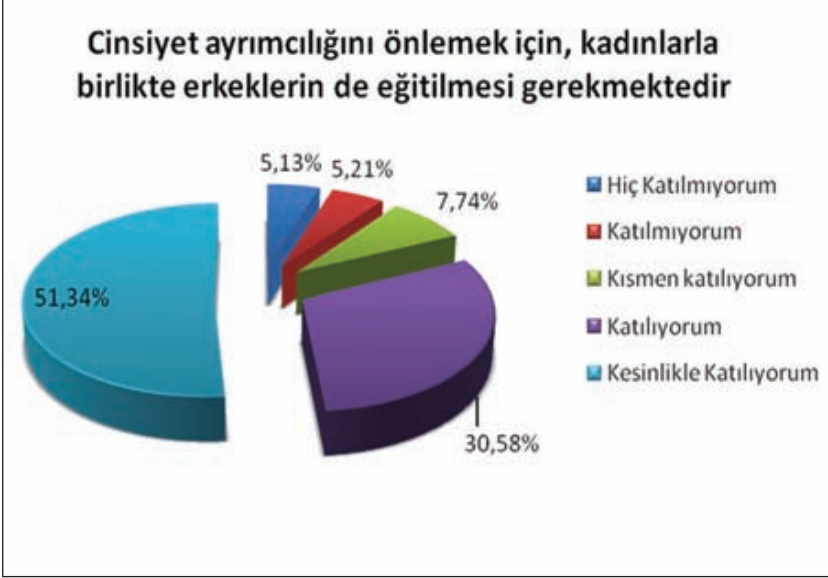


Tablo 19. Cinsiyet ayrımcılığını önlemek için, kadınlarla birlikte erkeklerin de eğitilmesi gerekmektedir.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	69	5,1
Katılmıyorum	70	5,2
Kısımten katılıyorum	104	7,7
Katılıyorum	411	30,6
Kesinlikle Katılıyorum	690	51,3
Toplam	1344	100,0

“Cinsiyet ayrımcılığını önlemek için, kadınlarla birlikte erkeklerin de eğitilmesi gerekmektedir” önermesine katılım oranı toplamda %89,6 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, katılımcıların toplumsal bir sorun olan cinsiyet ayrımcılığını önlemek için kadınların tek başlarına verecekleri mücadelenin yeterli olmadığını, cinsiyet ayrımcılığının ancak ortak hareket edilerek çözülebileceğine inandıklarını göstermektedir.

Şekil 19. Cinsiyet ayrımcılığını önlemek için, kadınlarla birlikte erkeklerin de eğitilmesi gerekmektedir



2.2.2. Çalışılan kurumda kadın

Tablo 20. Çalıştığım kurumda cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	246	18,3
Katılmıyorum	511	38,1
Kısmen katılıyorum	327	24,4
Katılıyorum	142	10,6
Kesinlikle Katılıyorum	116	8,6
Toplam	1342	100,0

Şekil 20. Çalıştığım kurumda cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır



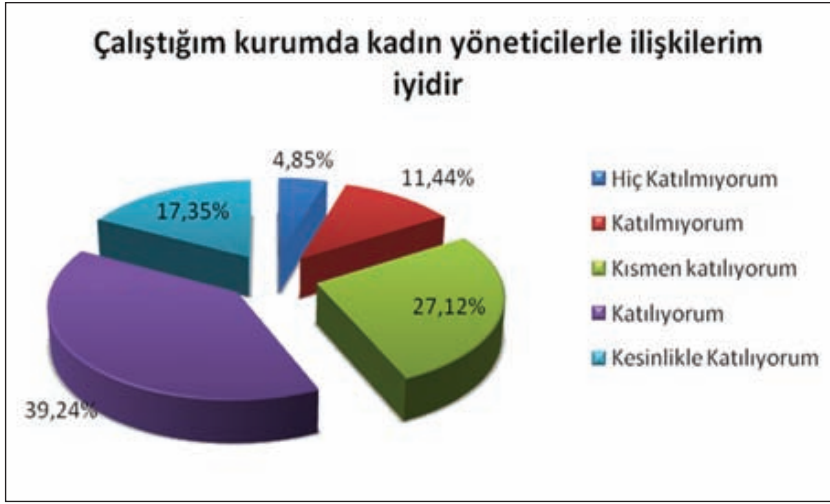
“Çalıştığım kurumda cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır” önermesine katılım oranı toplamda %43,6’dır. Türkiye’de cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır önermesine katılım oranı %79,3 idi. Verilerden de görüleceği gibi çalıştığı kurumla ilgili aynı soruya katılım oranında %35,7’lik bir düşüş olduğu görülmektedir. Bu bulgular katılımcıların sağlık sektöründe cinsiyet ayrımcılığının Türkiye genelinde olduğu kadar olmasa da varlığını gösterdiğini düşündüklerini göstermektedir. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, oranın sektörde düşmüş olması %43,6’lık oranın yine de çok yüksek bir oran olduğu gerçeğini değiştirmemektedir.

Tablo 21. Çalıştığım kurumda kadın yöneticilerle ilişkilerim iyidir.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	64	4,8
Katılmıyorum	151	11,4
Kısmen katılıyorum	358	27,1
Katılıyorum	518	39,2
Kesinlikle Katılıyorum	229	17,3
Toplam	1320	100,0

“Çalıştığım kurumda kadın yöneticilerle ilişkilerim iyidir” önermesine katılım oranı, toplamda %83,6 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgu, kadınlarımızı eve hapsedmek, kariyer gelişimlerini engellemek için söylenmiş, “Kadın kadınlara anlaşamaz, kadın yöneticiler kaprisli olur” gibi klişe ve şartlı yargıları çürütücü niteliktedir.

Şekil 21. Çalıştığım kurumda kadın yöneticilerle ilişkilerim iyidir

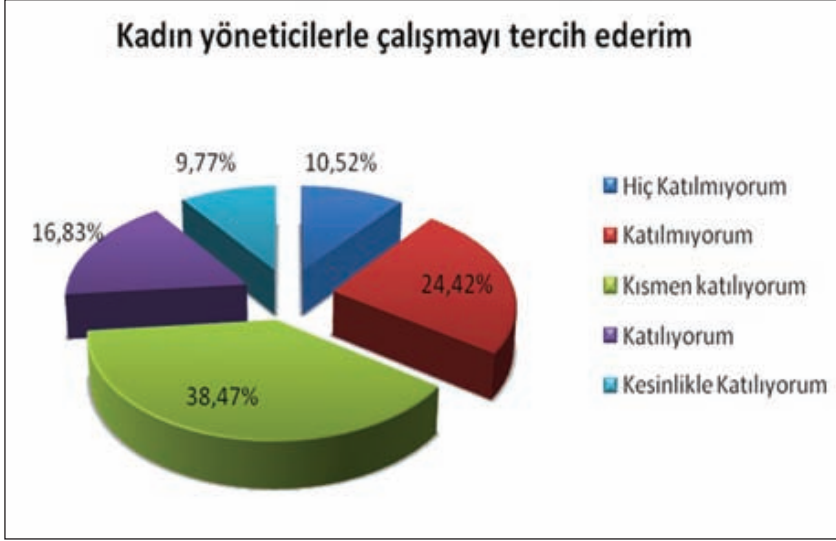


Tablo 22. Kadın yöneticilerle çalışmayı tercih ederim.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	140	10,5
Katılmıyorum	325	24,4
Kısımten katılıyorum	512	38,5
Katılıyorum	224	16,8
Kesinlikle Katılıyorum	130	9,8
Toplam	1331	100,0

“Kadın yöneticilerle çalışmayı tercih ederim” önermesine katılım oranı toplamda, %65,1’dir.

Şekil 22. Kadın yöneticilerle çalışmayı tercih ederim



Tablo 23. Erkek olsaydım şimdiye kadar terfi etmişim.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	248	19,2
Katılmıyorum	522	40,5
Kısmen katılıyorum	241	18,7
Katılıyorum	138	10,7
Kesinlikle Katılıyorum	140	10,9
Toplam	1289	100,0

“Erkek olsaydım şimdiye kadar terfi etmişim” önermesine katılım oranı toplamda %40,3 olarak hesaplanmıştır. Tablo cinsiyet ayrımcılığının varlığını bir kez daha ortaya koymaktadır.

Şekil 23. Erkek olsaydım şimdiye kadar terfi etmişim

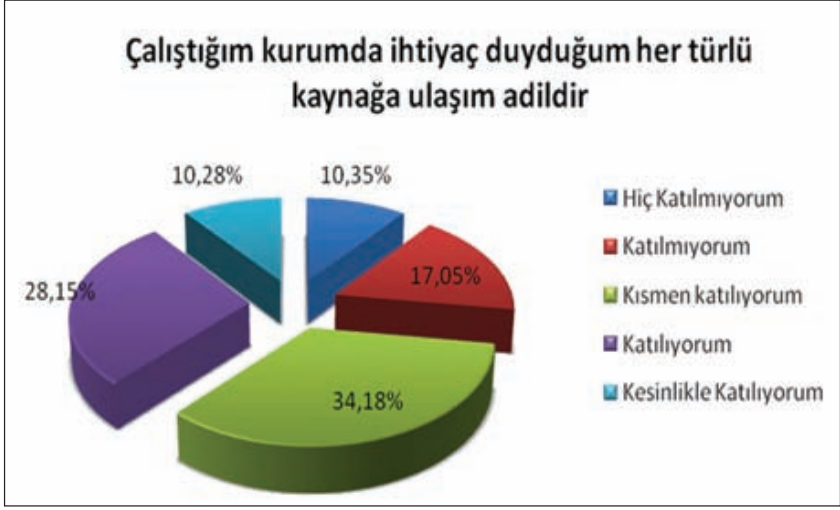


Tablo 24. Çalıştığım kurumda ihtiyaç duyduğum her türlü kaynağa ulaşım adildir.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	139	10,3
Katılmıyorum	229	17,1
Kısımten katılıyorum	459	34,2
Katılıyorum	378	28,1
Kesinlikle Katılıyorum	138	10,3
Toplam	1343	100,0

“Çalıştığı kurumda ihtiyaç duyduğum her türlü kaynağa ulaşım adildir” önermesine katılım oranı toplamda %72,6’dır. Katılımcıların büyük çoğunluğu kaynaklara ulaşım sıkıntısı yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Bununla birlikte %27,4’lük bir oran kaynak ulaşımı konusunda sıkıntı yaşamaktadır.

Şekil 24. Çalıştığım kurumda ihtiyaç duyduğum her türlü kaynağa ulaşım adildir



Tablo 25. Çalıştığım kurumda kadın olduğum için üst düzey pozisyonlarda çalışmama doğrudan ya da dolaylı yollarla imkan verilmemektedir.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	241	18,0
Katılmıyorum	603	45,0
Kısmen katılıyorum	287	21,4
Katılıyorum	128	9,6
Kesinlikle Katılıyorum	81	6,0
Toplam	1340	100,0

Şekil 25. Çalıştığım kurumda kadın olduğum için üst düzey pozisyonlarda çalışmama doğrudan ya da dolaylı yollarla imkan verilmemektedir

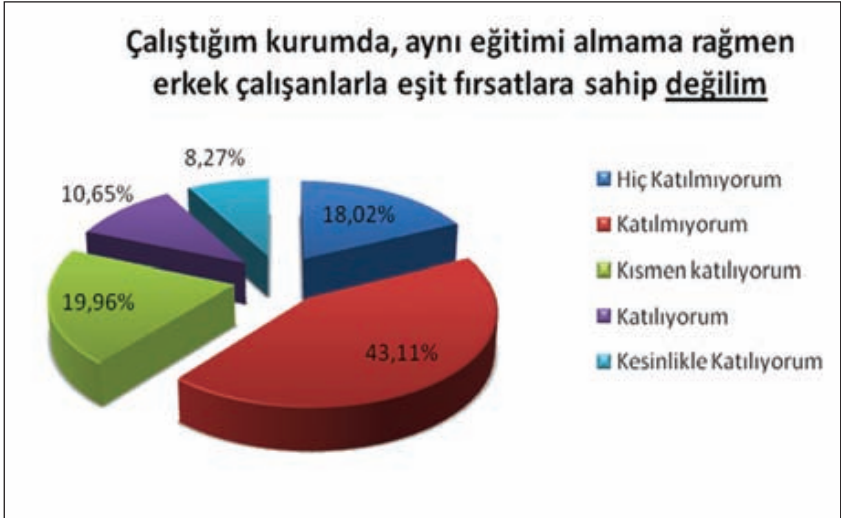


“Çalıştığım kurumda kadın olduğum için üst düzey pozisyonlarda çalışmama doğrudan ya da dolaylı yollarla imkan verilmemektedir” önermesine katılım oranı, toplamda %37 olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğu, cinsiyet ayrımcılığından dolayı üst düzey pozisyonlarda yer alması konusunda bir sıkıntı yaşamadığını belirtmiştir. Ancak %37’lik bir kesim cinsiyet ayrımcılığından dolayı terfi imkanlarının kısıtlandığını düşünmektedir. Bu oran düşük bir oran değildir. Sağlıkta çalışan kadınların cinsiyet ayrımcılığından dolayı üst düzey pozisyonlara adil bir şekilde geçebilmeleri için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

Tablo 26. Çalıştığım kurumda, aynı eğitimi almama rağmen erkek çalışanlarla eşit fırsatlara sahip değilim.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	242	18,0
Katılmıyorum	579	43,1
Kısmen katılıyorum	268	20,0
Katılıyorum	143	10,6
Kesinlikle Katılıyorum	111	8,3
Toplam	1343	100,0

Şekil 26. Çalıştığım kurumda, aynı eğitimi almama rağmen erkek çalışanlarla eşit fırsatlara sahip değilim.



“Çalıştığım kurumda aynı eğitimi almama rağmen erkek çalışanlarla eşit fırsatlara sahip değilim” önermesine katılım oranı toplamda %38,9’dur. Bu oran terfi ile ilgili bir önceki soruyu da desteklemektedir. Bu iki tablodan anlaşılacağı gibi, aynı eğitimi almış olsalar da kadın oldukları için dışlanan ve üst pozisyona geçme konusunda problem yaşayan %40’lara yakın bir kesim vardır.

Tablo 27. Çalıştığım kurumda, iyi bir kariyerim olsa bile, kadın olduğum için yetki ve sorumluluklarım kısıtlanmaktadır.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	252	18,7
Katılmıyorum	618	45,7
Kısmen katılıyorum	265	19,6
Katılıyorum	142	10,5
Kesinlikle Katılıyorum	74	5,5
Toplam	1351	100,0

“Çalıştığım kurumda iyi bir kariyerim olsa bile, kadın olduğum için yetki ve sorumluluklarım kısıtlanmaktadır” önermesine katım oranı toplamda %35,6 olarak hesaplanmıştır. Bu önermede de yine cinsiyet ayrımcılığından dolayı kadının görev ve yükümlülüklerinde kısıtlamaya gidildiği, kadının ikinci plana atıldığı görülmektedir.

Şekil 27. Çalıştığım kurumda, iyi bir kariyerim olsa bile, kadın olduğum için yetki ve sorumluluklarım kısıtlanmaktadır



Tablo 28. Çalıştığım kurumda yöneticiler, benimle ve diğer kadın çalışanlarla iletişimde açık değildiler.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	227	16,8
Katılmıyorum	597	44,3
Kısmen katılıyorum	268	19,9
Katılıyorum	153	11,3
Kesinlikle Katılıyorum	104	7,7
Toplam	1349	100,0

“Çalıştığım kurumda yöneticiler benimle ve diğer kadın çalışanlarla iletişime açık değildiler” önermesine katılım oranı toplamda %38,9 olarak hesaplanmıştır.

Şekil 28. Çalıştığım kurumda yöneticiler, benimle ve diğer kadın çalışanlarla iletişimde açık değildiler



Tablo 29. Çalıştığım kurumdaki erkek iş arkadaşları kadın personelle çalışmaya istekli değildirlir.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	242	18,0
Katılmıyorum	671	49,8
Kısmen katılıyorum	229	17,0
Katılıyorum	135	10,0
Kesinlikle Katılıyorum	70	5,2
Toplam	1347	100,0

Şekil 29. Çalıştığım kurumdaki erkek iş arkadaşları kadın personelle çalışmaya istekli değildirlir



“Çalıştığım kurumda erkek iş arkadaşları kadın personelle çalışmaya istekli değildirlir” önermesine katılım oranı toplamda %32,2 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 30. Çalıştığım kurumda bazı özel izin (doğum izni, hamilelik, emzirme, çocuk bakımı vb) durumlarında yöneticilerin ve erkek iş arkadaşlarımla olumsuz tavırlarıyla karşılaşıyorum.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	220	16,4
Katılmıyorum	548	40,9
Kısmen katılıyorum	280	20,9
Katılıyorum	166	12,4
Kesinlikle Katılıyorum	126	9,4
Toplam	1340	100,0

Şekil 30. Çalıştığım kurumda bazı özel izin (doğum izni, hamilelik, emzirme, çocuk bakımı vb) durumlarında yöneticilerin ve erkek iş arkadaşlarımla olumsuz tavırlarıyla karşılaşıyorum





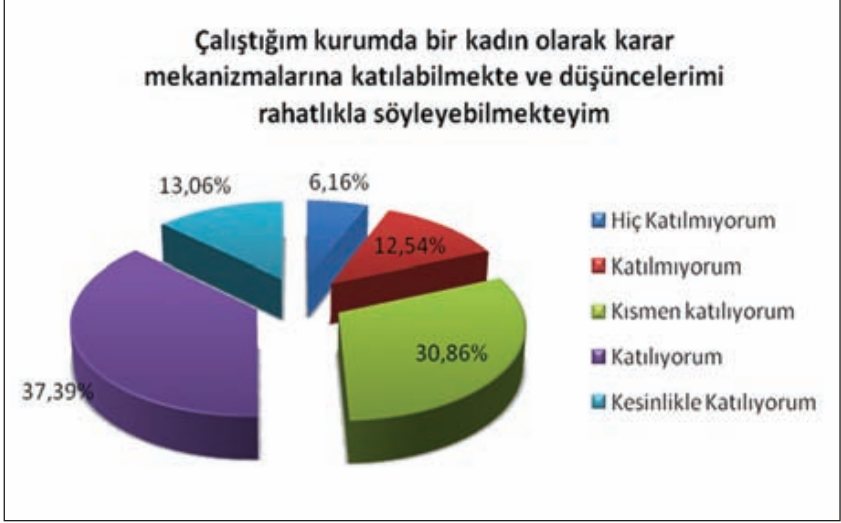
“Çalıştığım kurumda bazı özel izin (doğum izni, hamilelik, emzirme, çocuk bakımı vb) durumlarında yöneticilerin ve erkek iş arkadaşlarımın olumsuz tavırlarıyla karşılaşıyorum.” önermesine katılım oranı toplamda %42,7 olarak hesaplanmıştır. Bilindiği gibi kadının annelik statüsü, doğum izni, hamilelik, emzirme gibi bazı hakları da beraberinde getirmektedir. Kadının doğum öncesinde ve sonrasında fiziksel ve psikolojik olarak kendisini toparlayabilme ve bebeğin anneye olan ihtiyacının karşılanması için kadının bu tür özel izinlere hakkı ve ihtiyacı vardır. Doğum izni İsveç’te anneye 2 yıl, babaya 3 ay, Norveç’te 14 haftasını babanın kullanması zorunlu olmak üzere toplamda 59 hafta, Avrupa Birliği üye ülkelerin büyük kısmında ise 20 hafta olan ve bebeğin doğum ağırlığı ve sağlık durumuna göre uzatılan doğum izni, Türkiye’de 4 ay yani 16 haftadır. Üretim kaybına neden olsa da, uzayan doğum izinleri anne, baba ve bebeğe olumlu şekilde yansımaktadır. Araştırma sonucumuza dönersek, Türkiye’de kadınların kullandığı birçok ülkeden daha düşük olan bu özel izinlere olumsuz yaklaşan yöneticilerin ve erkek çalışanların oranının yüksek olması iç açıcı bir tablo değildir. Bu durum kadında baskıya yol açmakta, birçoğu işi bırakarak ailesi ve çocuklarıyla ilgilenme mecburiyetinde kalmaktadır. Oysa ki çalışmak da, doğurmak da kadının en doğal hakkıdır.

Tablo 31. Çalıştığım kurumda bir kadın olarak karar mekanizmalarına katılabilmekte ve düşüncelerimi rahatlıkla söyleyebilmekteyim.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	83	6,2
Katılmıyorum	169	12,5
Kısmen katılıyorum	416	30,9
Katılıyorum	504	37,4
Kesinlikle Katılıyorum	176	13,1
Toplam	1348	100,0

Katılımcıların %81,4’ü çalıştığım kurumda bir kadın olarak karar mekanizmalarına katılabilmekte ve düşüncelerini rahatlıkla söyleyebildiklerini belirtmişlerdir.

Şekil 31. Çalıştığım kurumda bir kadın olarak karar mekanizmalarına katılabilmekte ve düşüncelerimi rahatlıkla söyleyebilmekteyim

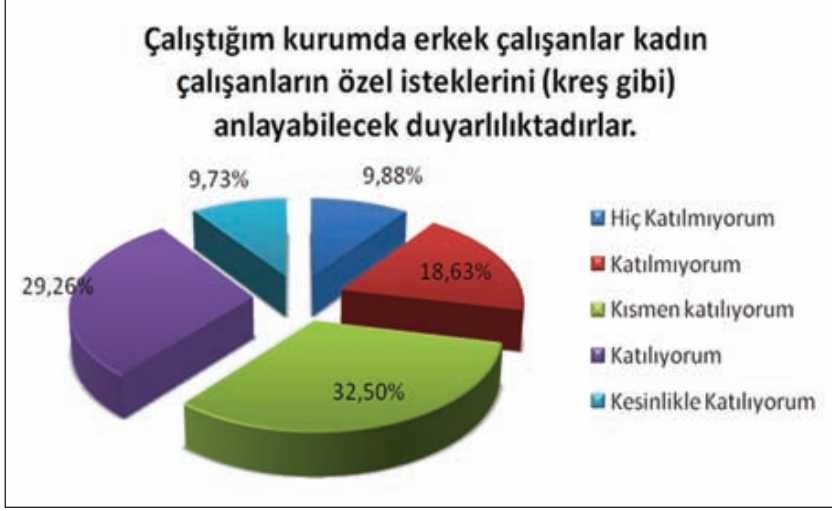


Tablo 32. Çalıştığım kurumda erkek çalışanlar kadın çalışanların özel isteklerini (kreş gibi) anlayabilecek duyarlılıktadırlar.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	131	9,9
Katılmıyorum	247	18,6
Kısmen katılıyorum	431	32,5
Katılıyorum	388	29,3
Kesinlikle Katılıyorum	129	9,7
Toplam	1326	100,0

Katılımcıların %71,5'i çalıştıkları kurumda erkek çalışanlar kadın çalışanların özel isteklerini (kreş gibi) anlayabilecek duyarlılıkta olduklarını düşünmektedirler.

Tablo 32. Çalıştığım kurumda erkek çalışanlar kadın çalışanların özel isteklerini (kreş gibi) anlayabilecek duyarlılıktadırlar.

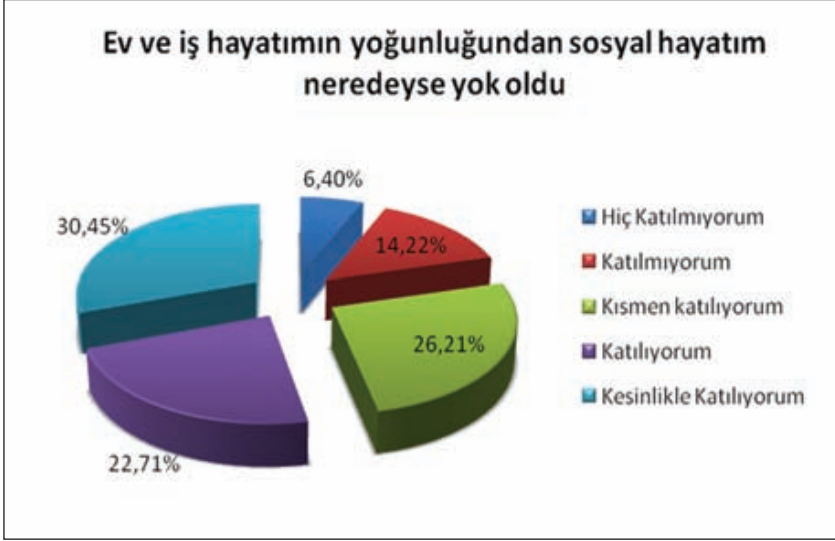


2.2.3. Sosyal hayatta kadın

Tablo 33. Ev ve iş hayatımın yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	86	6,4
Katılmıyorum	191	14,2
Kısmen katılıyorum	352	26,2
Katılıyorum	305	22,7
Kesinlikle Katılıyorum	409	30,5
Toplam	1343	100,0

Şekil 33. Ev ve iş hayatımın yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu

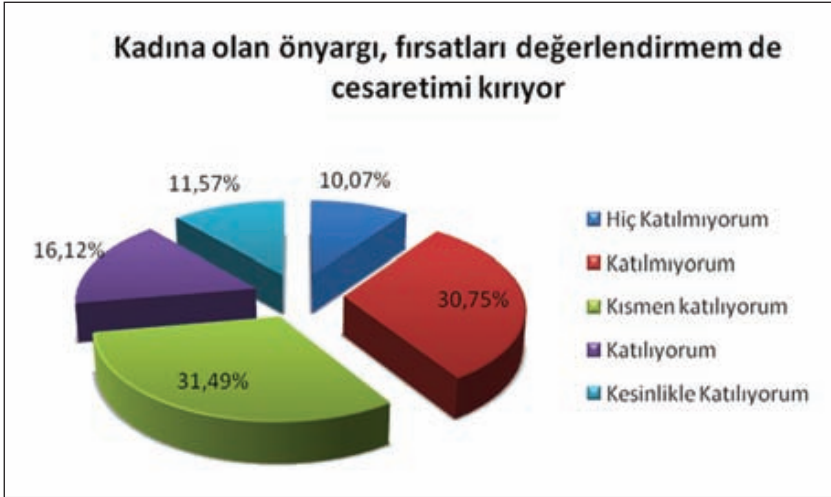


“Ev ve iş hayatımın yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu.” önermesine katılım oranı toplamda %79,4 olarak hesaplanmıştır. Sosyal hayat, yaşam kalitesini ve memnuniyetini artıran en önemli etkenlerden biridir. Eğer birey, ailesiyle, arkadaşlarıyla görüşemiyor, sosyal aktivitelerde bulunamıyorsa Burnout sendromu dediğimiz tükenmişlik yaşayacaktır. Tablodan anlaşılacağı gibi, sağlıkta kadın çalışanların yaklaşık %80’i sosyal hayatlarının ev ve iş yoğunluğu nedeniyle yok olduğunu belirtmişlerdir. Kadın sağlık çalışanlarının yaşam kalitelerini artırmak için kurumlarda kadına yönelik pozitif ayrımcılıkların yanı sıra, eşlere de görev düşmektedir.

Tablo 34. Kadına olan önyargı, fırsatları değerlendirmem de cesaretimi kırıyor.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	135	10,1
Katılmıyorum	412	30,7
Kısmen katılıyorum	422	31,5
Katılıyorum	216	16,1
Kesinlikle Katılıyorum	155	11,6
Toplam	1340	100,0

Şekil 34. Kadına olan önyargı, fırsatları değerlendirmem de cesaretimi kırıyor



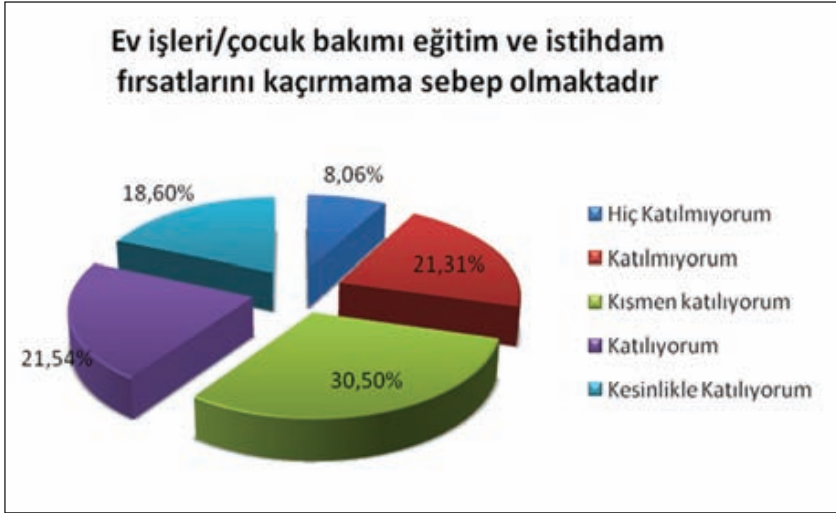
“Kadına olan önyargı, fırsatları değerlendirmem de cesaretimi kırıyor.” önermesine katılım oranı toplamda %59,2 olarak hesaplanmıştır. Sosyal ve çalışma hayatı içinde yer almaları için gerekli evrensel normlar çerçevesinde bir yaşam alanına dahil etmeye çalıştığımız kadınlarımızın karşılaştıkları bu durum, henüz fırsatları değerlendirmeye başlamadan kadınlarımızın iş yaşamlarındaki gelişimlerine ket vurmaktadır. Bu bulgudan hareketle, toplumsal bilinç noktasında istenilen düzeye ulaşamadığımızı söyleyebiliriz.

Tablo 35. Ev işleri/çocuk bakımı eğitim ve istihdam fırsatlarını kaçırmama sebep olmaktadır.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	107	8,1
Katılmıyorum	283	21,3
Kısmen katılıyorum	405	30,5
Katılıyorum	286	21,5
Kesinlikle Katılıyorum	247	18,6
Toplam	1328	100,0

“Ev işleri/çocuk bakımı eğitim ve istihdam fırsatlarını kaçırmama sebep olmaktadır.” önermesine katılım oranı toplamda %70,6 olarak hesaplanmıştır. Tablodan da anlaşılacağı gibi kadınlarımız önceliği eş ve annelik statülerine vermekte, sosyal yaşamlarıyla birlikte, kariyerlerini de ikinci plana itmektedirler.

Şekil 35. Ev işleri/çocuk bakımı eğitim ve istihdam fırsatlarını kaçırmama sebep olmaktadır



Tablo 36. Ev ve iş hayatını birlikte yürütmek kariyer gelişimimi engellemektedir.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	126	9,4
Katılmıyorum	287	21,4
Kısmen katılıyorum	396	29,6
Katılıyorum	307	22,9
Kesinlikle Katılıyorum	223	16,7
Toplam	1339	100,0

“Ev ve iş hayatını birlikte yürütmek kariyer gelişimimi engellemektedir.” önermesine katılım oranı kısmen katılıyorum seçeneğiyle birlikte %69,2’dir. Eş ve anne olmanın yanı sıra kendi mesleklerinin de yoğun ve yıpratıcı olduğu düşünülürse, sağlık alanında çalışan kadınlarımızın kariyer gelişimlerinin önünün açılması adına yeni düzenlemeler yapılarak, pozitif ayrımcılığı önceleyen politikalara yer verilmelidir.

Şekil 36. Ev ve iş hayatını birlikte yürütmek kariyer gelişimimi engellemektedir



Tablo 37. Eşim çalışmamı olumlu karşılar.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	45	4,3
Katılmıyorum	55	5,3
Kısmen katılıyorum	92	8,9
Katılıyorum	403	38,9
Kesinlikle Katılıyorum	441	42,6
Toplam	1036	100,0

Şekil 37. Eşim çalışmamı olumlu karşılar



Tablo 38. Eşim ev işlerinde ve çocuk bakımında yardımcı olur.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	99	9,6
Katılmıyorum	105	10,1
Kısmen katılıyorum	301	29,1
Katılıyorum	301	29,1
Kesinlikle Katılıyorum	229	22,1
Toplam	1035	100,0

Şekil 38. Eşim ev işlerinde ve çocuk bakımında yardımcı olur



Evli olan katılımcıların “Eşim çalışmamı olumlu karşılar” önermesine katılım oranları kısmen katılıyorum seçeneğiyle birlikte %90,4 iken, “Eşim ev işlerinde ve çocuk bakımında yardımcı olur” önermesine katılım oranı % 51,2’e düşmektedir. Eşlerinin çalışmasına olumlu bakan erkeklerin ortak hayatı çalışan eşleriyle paylaşmaması bir çelişkidir. Oysa iş ve ev arasında psikolojik ve fiziksel yıpranma yaşayan kadının en büyük destekçisi eşi olmalıdır.

Tablo 39. İş hayatım yüzünden aileme yeteri kadar zaman ayıramıyorum.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	74	5,5
Katılmıyorum	208	15,6
Kısımten katılıyorum	442	33,1
Katılıyorum	305	22,8
Kesinlikle Katılıyorum	306	22,9
Toplam	1335	100,0

Şekil 39. İş hayatım yüzünden aileme yeteri kadar zaman ayıramıyorum



Katılımcıların %78,8'i iş hayatı yüzünden ailesine yeterince vakit ayıramadıklarını belirtmişlerdir. Bu tabloya bakıldığında sağlık alanında çalışan kadının ev ve iş hayatı arasında kaldığı stres sarmalında kaliteli yaşam standardından uzaklaştığına tanık olmaktadır. Standartları yüksek bir yaşamın temel unsurlarından biri de sosyalleşmenin yanı sıra; kuşkusuz ailesi ile geçireceği kaliteli ve kendini dinleyebileceği özel bir zaman dilimine sahip olmasıdır. Ayrıca sosyal hayat içerisinde bir birey olan, çalışma hayatında hizmet üreten kadının aynı zamanda bir anne ve eş olduğu da unutulmamalı, iş hayatındaki düzenlemeler bu çerçevede ele alınarak yapılmalıdır.

Tablo 40. Karşılaştığım cinsiyet ayrımcılığından dolayı zaman zaman kendimi çaresiz hissediyorum.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	230	17,1
Katılmıyorum	541	40,1
Kısmen katılıyorum	338	25,1
Katılıyorum	128	9,5
Kesinlikle Katılıyorum	111	8,2
Toplam	1348	100,0

“Karşılaştığım cinsiyet ayrımcılığından dolayı zaman zaman kendimi çaresiz hissediyorum.” önermesine katılım oranı kısmen katılıyorum seçeneğiyle birlikte %42,8’dir. Erkeklerin kadınlardan daha fazla yönetici pozisyonlarında yer alması, şikayet mercisinin yine erkek olması, kadının cinsiyetinden dolayı karşılaştığı ayrımcılık durumlarındaki çözümsüzlük, kadının çaresiz hissetmesine sebep olmaktadır.

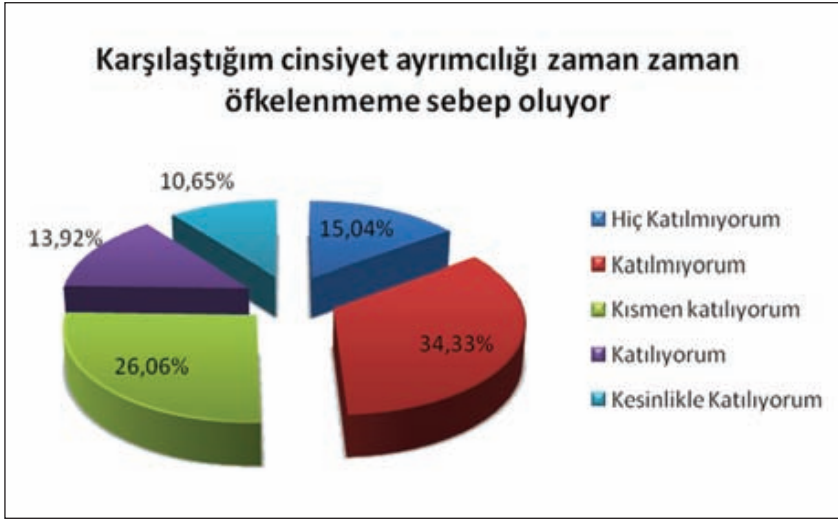
Şekil 40. Karşılaştığım cinsiyet ayrımcılığından dolayı zaman zaman kendimi çaresiz hissediyorum



Tablo 41. Karşılaştığım cinsiyet ayrımcılığı zaman zaman öfkelenmeme sebep oluyor.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	202	15,0
Katılmıyorum	461	34,3
Kısmen katılıyorum	350	26,1
Katılıyorum	187	13,9
Kesinlikle Katılıyorum	143	10,6
Toplam	1343	100,0

Şekil 41. Karşılaştığım cinsiyet ayrımcılığı zaman zaman öfkelenmeme sebep oluyor

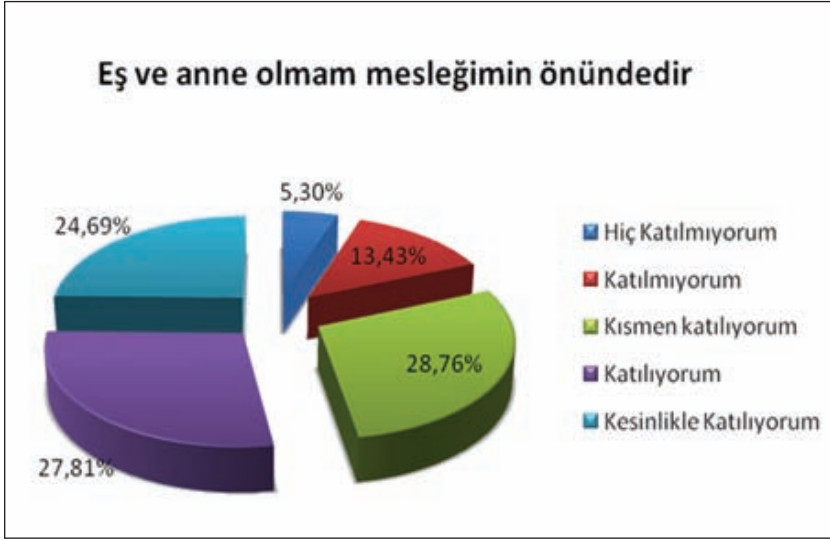


“Karşılaştığım cinsiyet ayrımcılığı zaman zaman öfkelenmeme sebep oluyor.” önermesine katılım oranı toplamda %50,6 olarak hesaplanmıştır. Yukarıda da bahsettiğimiz gibi, kadının çaresiz kalması kadını çeşitli duygulara sürüklemektedir. Bunlardan biri de öfkedir. Katılımcıların %50,6’sının da belirttiği gibi, cinsiyet ayrımlığını değiştirememek, öfkeye sebep olmaktadır diyebiliriz.

Tablo 42. Eş ve anne olmam mesleğimin önündedir.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	56	5,3
Katılmıyorum	142	13,4
Kısmen katılıyorum	304	28,8
Katılıyorum	294	27,8
Kesinlikle Katılıyorum	261	24,7
Toplam	1057	100,0

Şekil 42. Eş ve anne olmam mesleğimin önündedir



“Eş ve anne olmam mesleğimin önündedir.” önermesine katılım oranı %81,3’tür. Bu bulgudan, mesleklerini özveriyle yerine getiren sağlıkta kadın çalışanlarının, annelik ve eş olma statülerini mesleklerinin önüne koyduklarını görüyoruz.

Tablo 43. Aile içindeki görevim ve sorumluluklarım, işteki performansımı ve motivasyonumu olumsuz etkilemektedir.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	172	12,8
Katılmıyorum	410	30,6
Kısmen katılıyorum	438	32,6
Katılıyorum	211	15,7
Kesinlikle Katılıyorum	111	8,3
Toplam	1342	100,0

Şekil 43. Aile içindeki görevim ve sorumluluklarım işteki performansımı ve motivasyonumu olumsuz etkilemektedir



“Aile içindeki görevim ve sorumluluklarım, işteki performansımı ve motivasyonumu olumsuz etkilemektedir.” önermesine katılım oranı %56,6 olarak hesaplanmıştır. Kadın çalışanların işteki motivasyonlarının artması için eşlere görev düşmektedir. Eşlerin, evdeki yoğun temponun daha fazla içinde olmaları ve eşlerine çocuk bakımı ve ev işlerinde yardımcı olmaları kadının hayatına büyük kolaylık getirecek ve işteki performanslarını da olumlu yönde etkileyecektir.

Tablo 44. Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	69	5,1
Katılmıyorum	200	14,8
Kısmen katılıyorum	425	31,5
Katılıyorum	303	22,4
Kesinlikle Katılıyorum	354	26,2
Toplam	1351	100,0

“Ev ve iş arasında gidip gelmekten, kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum.” önermesine katılım oranı toplamda %80,1 olarak hesaplanmıştır. Daha önce yaptığımız Türkiye’de Sağlık Çalışanları Tükenmişlik Araştırması’nın sonuçlarına göre, sosyalleşme azaldıkça tükenmişliğin arttığı bulgusundan hareketle sosyalleşmenin insan hayatındaki olumlu etkileri bir kez daha karşımıza çıkmaktadır. Bu nedendir ki, özellikle kamuda sağlık alanında çalışan kadınların iş yoğunluğunun yanında bir de evdeki sorumlulukları düşünüldüğünde, yaşam memnuniyetlerini artırıcı önlemlerin alınmasının elzem olduğu su götürmez bir gerçektir.

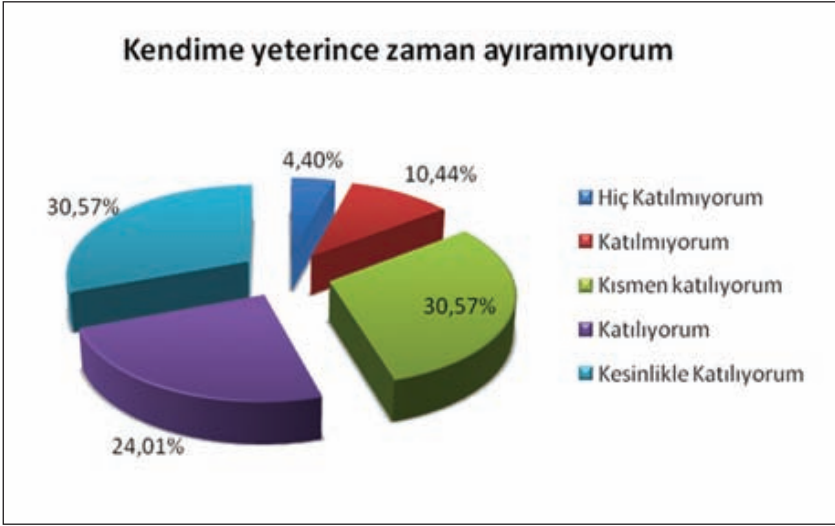
Şekil 44. Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum.



Tablo 45. Kendime yeterince zaman ayıramıyorum.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	59	4,4
Katılmıyorum	140	10,4
Kısmen katılıyorum	410	30,6
Katılıyorum	322	24,0
Kesinlikle Katılıyorum	410	30,6
Toplam	1341	100,0

Şekil 45. Kendime yeterince zaman ayıramıyorum



“Kendime yeterince zaman ayıramıyorum.” önermesine katılım oranı toplamda %85,2 olarak hesaplanmıştır. Bireyin kendine ayırabildiği zaman, bireyin kendini tazelediği, ruhsal ve fiziksel olarak yenilediği zaman dilimidir. Bu kendini yenileme ise hem iş yaşamına hem özel yaşama olumlu yansyarak, hayattan memnuniyeti artıracaktır. Ancak tablodan anlaşılan sağlıkta çalışan kadınlarımızın kendine ait bir zaman diliminin olmadığıdır.

Tablo 46. Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	55	4,1
Katılmıyorum	138	10,2
Kısmen katılıyorum	393	29,1
Katılıyorum	309	22,9
Kesinlikle Katılıyorum	456	33,8
Toplam	1351	100,0

Şekil 46. Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum

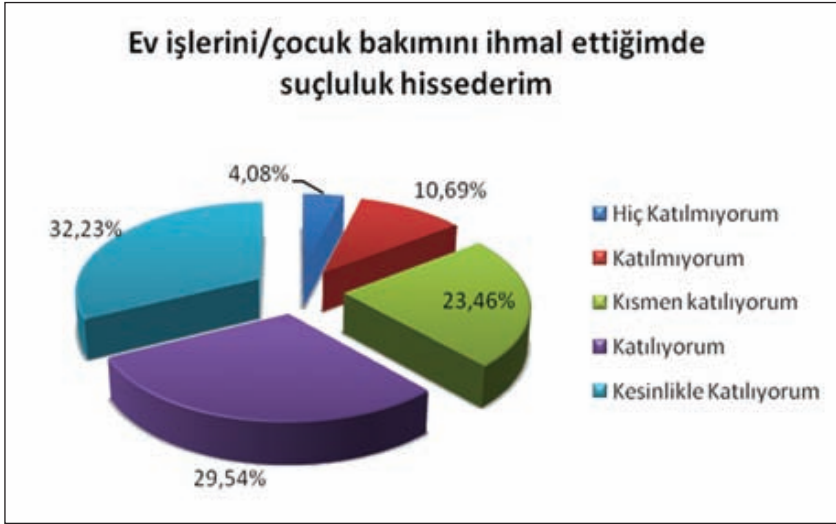


“Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum.” önermesine katılım oranı toplamda %85,8 olarak hesaplanmıştır. Sağlık alanında çalışanlarının iş yoğunluğu ve stresinden daha önce de bahsetmiştik. Kadın çalışanların evde de mesaiye devam etmeleri, kendilerine ait bir zaman dilimlerinin olmaması, psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmalarına neden olmaktadır. Ve bu durumun yaşam kalitesini etkileyeceği aşikardır.

Tablo 47. Ev işlerini/çocuk bakımını ihmal ettiğimde suçluluk hissederim.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	53	4,1
Katılmıyorum	139	10,7
Kısmen katılıyorum	305	23,5
Katılıyorum	384	29,5
Kesinlikle Katılıyorum	419	32,2
Toplam	1300	100,0

Şekil 47. Ev işlerini/çocuk bakımını ihmal ettiğimde suçluluk hissederim



“Ev işlerini/çocuk bakımını ihmal ettiğimde suçluluk hissederim.” önermesine katılım oranı toplamda %85,2’dir. Görüldüğü gibi, iş yerinde özveriyle çalışan kadınlarımız, ev işlerinde/çocuk bakımında da aynı özveriyi göstermekte, ihmal durumunda ise suçluluk duygusuna kapılmaktadırlar.

Tablo 48. Eşim çalışma hayatımda ilerleyebilmem için beni her zaman destekler.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	42	4,1
Katılmıyorum	98	9,5
Kısmen katılıyorum	246	23,8
Katılıyorum	324	31,3
Kesinlikle Katılıyorum	324	31,3
Toplam	1034	100,0

“Eşim çalışma hayatımda ilerleyebilmem için beni her zaman destekler.” önermesine katılım oranı kısmen katılıyorum seçeneğiyle birlikte %86,4 olarak hesaplanmıştır.

Şekil 48. Eşim çalışma hayatımda ilerleyebilmem için beni her zaman destekler



2.2.4. Kadının güven duygusu

Tablo 49. Yaptığım işte kendime güvenim tamdır.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	33	2,5
Katılmıyorum	43	3,3
Kısmen katılıyorum	115	8,7
Katılıyorum	438	33,3
Kesinlikle Katılıyorum	688	52,2
Toplam	1317	100,0

“Yaptığım işte kendime güvenim tamdır.” önermesine katılım oranının kısmen katılıyorum seçeneğiyle birlikte %94,2 olması, kadın sağlık çalışanlarının karşılaştıkları tüm olumsuzluklara rağmen mesleklerini özverili ve başarılı bir şekilde icra ettiklerinin bir göstergesidir.

Şekil 49. Yaptığım işte kendime güvenim tamdır



Tablo 50. Üst düzey yönetsel bir pozisyon için yeterli donanım ve birikime sahibim.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	35	2,6
Katılmıyorum	209	15,7
Kısmen katılıyorum	427	32,0
Katılıyorum	360	27,0
Kesinlikle Katılıyorum	302	22,7
Toplam	1333	100,0

“Üst düzey yönetsel bir pozisyon için yeterli donanım ve birikime sahibim.” Önermesine katılım oranı kısmen katılıyorum seçeneğiyle birlikte %81,7 olarak hesaplanmıştır. Bu oran yaptığım işte kendime güvenim tamdır önermesinin sonuçlarıyla da örtüşmektedir.

Şekil 50. Üst düzey yönetsel bir pozisyon için yeterli donanım ve birikime sahibim

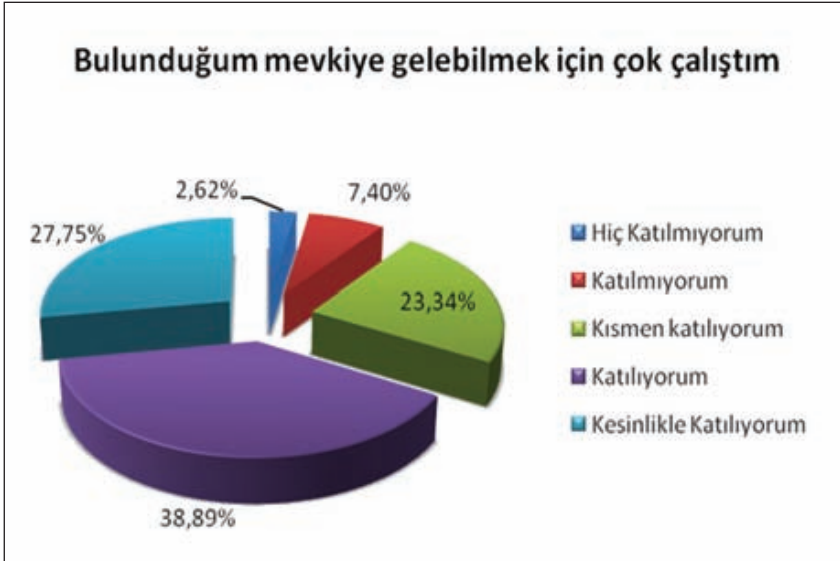


Tablo 51. Bulduğum mevkiye gelebilmek için çok çalıştım.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	35	2,6
Katılmıyorum	99	7,4
Kısmen katılıyorum	312	23,3
Katılıyorum	520	38,9
Kesinlikle Katılıyorum	371	27,7
Toplam	1337	100,0

“Bulduğum mevkiye gelebilmek için çok çalıştım.” önermesine katılım oranı kısmen katılıyorum seçeneğiyle birlikte %89,9 olarak hesaplanmıştır.

Şekil 51. Bulduğum mevkiye gelebilmek için çok çalıştım

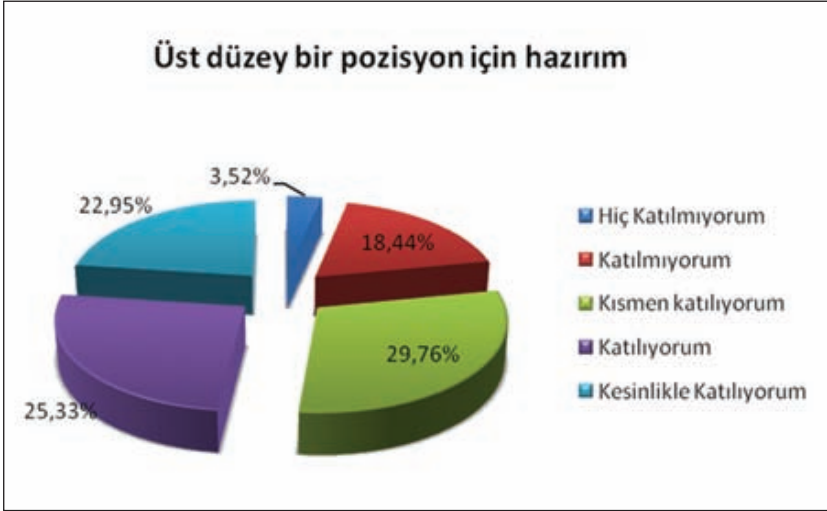


Tablo 52. Üst düzey bir pozisyon için hazırım.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	46	3,5
Katılmıyorum	241	18,4
Kısmen katılıyorum	389	29,8
Katılıyorum	331	25,3
Kesinlikle Katılıyorum	300	23,0
Toplam	1307	100,0

“Üst düzey bir pozisyon için hazırım.” önermesine katılım oranı kısmen katılıyorum seçeneğiyle birlikte %78,1’dir.

Şekil 52. Üst düzey bir pozisyon için hazırım



Tablo 53. Üst düzey bir pozisyon için gerekli donanımına sahibim ancak, ailevi sorumluluklarım bu pozisyonda görev almamı engeller.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	231	17,5
Katılmıyorum	481	36,4
Kısmen katılıyorum	334	25,3
Katılıyorum	182	13,8
Kesinlikle Katılıyorum	92	7,0
Toplam	1320	100,0

“Üst düzey bir pozisyon için gerekli donanımına sahibim ancak, ailevi sorumluluklarım bu pozisyonda görev almamı engeller.” önermesine katılım oranı kısmen katılıyorum seçeneğiyle birlikte %46,1 olarak hesaplanmıştır.

Tablolardan da anlaşılacağı gibi, kadın sağlık çalışanı, ev ve iş hayatı arasında gidip gelmekten kendini psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissetmekte, ancak yine de hem evde anneliğinden ve eş olmasında ve hem de iş hayatında işini özveri ile yapmaktan ödün vermemektedir. Önceliğini anne ve eş olmaya veren kadın sağlık çalışanının, bununla birlikte yaptığı işte kendisine güveni tam ve üst düzey pozisyon için kendisini hazır hissetmektedir. Yaşadığı cinsiyet ayrımcılığından ötürü zaman zaman çaresiz de hissetse, öfkelense de, evinden ve işinden kopmamakta, ancak sürekli olarak kendinden vermektedir.

Kadının kendine ve sosyal yaşamına zaman ayırabilmesi, iş ve ev hayatı arasında yok olmaması için çalışma hayatına, doğum izni gibi haklara yeni düzenlemeler getirilmeli, kadına yönelik pozitif ayrımcılığın çerçevesi genişletilmelidir. İnsanca yaşam ve yeterli yaşam standartları için bu tür değişikliklerin yapılması yanında eşlere de sorumluluklar düşmektedir.

Şekil 53. Üst düzey bir pozisyon için gerekli donanıma sahibim ancak, ailevi sorumluluklarım bu pozisyonda görev almamı engeller



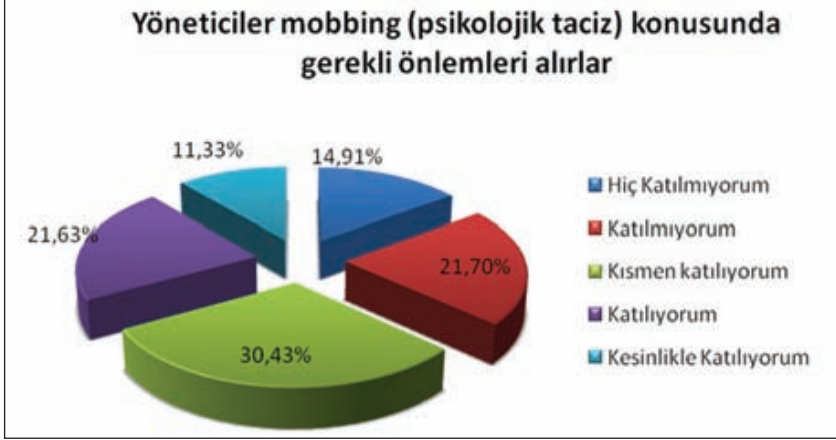
2.2.5. Mobbing ve Şiddet

Tablo 54. Yöneticiler mobbing (psikolojik taciz) konusunda gerekli önlemleri alırlar.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	200	14,9
Katılmıyorum	291	21,7
Kısmen katılıyorum	408	30,4
Katılıyorum	290	21,6
Kesinlikle Katılıyorum	152	11,3
Toplam	1341	100,0

“Yöneticiler mobbing konusunda gerekli önlemleri alırlar” önermesine katılım oranı %32,9’dur. Bu bulgudan mobbing konusunda kurumların yeterli önlemi almadıklarını göstermektedir.

Şekil 54. Yöneticiler mobbing (psikolojik taciz) konusunda gerekli önlemleri alırlar

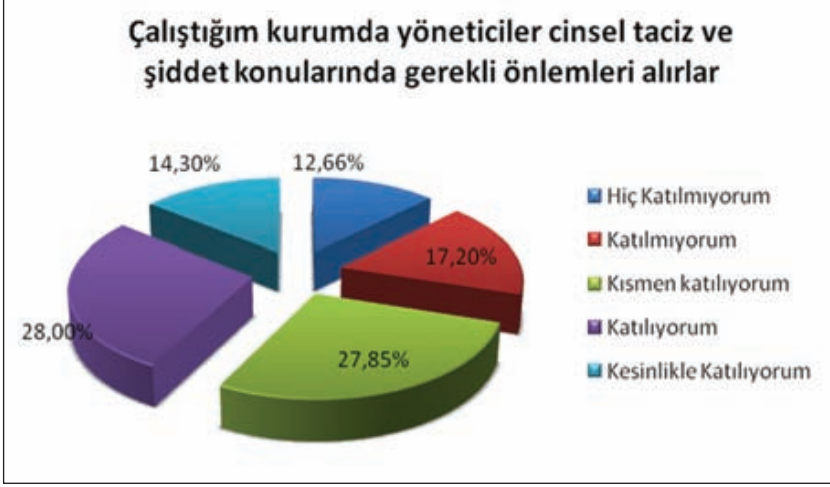


Tablo 55. Çalıştığım kurumda yöneticiler cinsel taciz ve şiddet konularında gerekli önlemleri alırlar.

	f	%
Hiç Katılmıyorum	170	12,7
Katılmıyorum	231	17,2
Kısmen katılıyorum	374	27,8
Katılıyorum	376	28,0
Kesinlikle Katılıyorum	192	14,3
Toplam	1343	100,0

“Çalıştığım kurumda yöneticiler cinsel taciz ve şiddet konularında gerekli önlemleri alırlar” önermesine %42,3 oranında katılım gerçekleşmiştir. Uluslar arası Çalışma Örgütü ILO’nun da özellikle üzerinde durduğu “insanca çalışma koşulları” sloganı ile gerçeğe dönüşebilecek “insanca yaşam, yeterli yaşam standardı” kriterlerini yakalayabilmek için mobbing ve şiddet konusunda gerekli önlemler alınmalı, sağlık çalışanları ve bilhassa kadınlarımızın bu gibi durumlar esnasında ve sonrasında nasıl davranmaları gerektiğini bilmeleri çeşitli eğitimler yoluyla sağlanmalıdır. Özellikle kadınlarımızın kendilerini güvende hissetmeleri ve çalışma barışını yakalamaları son derece önemli bir husustur.

Şekil 55. Çalıştığım kurumda yöneticiler cinsel taciz ve şiddet konularında gerekli önlemleri alırlar



2.2.6. Kariyer gelişiminde karşılaşılan engeller

Tablo 56. Kariyer gelişiminizin önünde bir engel görüyor musunuz?

	f	%
Hayır	665	63,1
Evet	389	36,9
Toplam	1054	100,0

Katılımcıların %36,9'u kariyer gelişimlerinin önünde bir engel gördüklerini belirtmişlerdir. Bu azımsanamayacak oran, cinsiyet ayrımcılığını bir kez daha akıllara getirmektedir. Peki kariyer gelişiminin önündeki bu engel nedir? Kadınlarımız, %27,4 ile “Eve ve çocuklara karşı olan sorumluluğu” kariyerinin önündeki en büyük engel olarak görmektedir. Bu oran yukarıdaki tabloyu özetler niteliktedir. İkinci sırada ise %20,6 ile gündelik dilde kullandığımız torpil, yani kayırmacılık ve %17,9 ile sistemin işleyişinden kaynaklı sorunlar gelmektedir.

Şekil 56. Kariyer gelişiminizin önünde bir engel görüyor musunuz?



Şekil 57. Kariyer gelişiminizin önündeki engel nedir?



2.3. Çapraz Karşılaştırmalar

2.3.1. Yaş Grupları ile ilgili karşılaştırmalar

Tablo 57. Yaş ve Cinsiyetimden dolayı kendimi dezavantajlı hissediyorum önermesi karşılaştırması

		Cinsiyetimden dolayı kendimi dezavantajlı hissediyorum.					Toplam		
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum			
Yaş Grupları	25'den küçük	f	20	44	48	13	13	138	
		%	14,5%	31,9%	34,8%	9,4%	9,4%	100,0%	
	26-35	f	80	157	179	100	70	586	
		%	13,7%	26,8%	30,5%	17,1%	11,9%	100,0%	
	36-45	f	72	133	155	82	71	513	
		%	14,0%	25,9%	30,2%	16,0%	13,8%	100,0%	
	46'den büyük	f	22	23	12	18	9	84	
		%	26,2%	27,4%	14,3%	21,4%	10,7%	100,0%	
	Toplam		f	194	357	394	213	163	1321
			%	14,7%	27,0%	29,8%	16,1%	12,3%	100,0%

Cinsiyetimden dolayı kendimi dezavantajlı hissediyorum önermesi yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=25,448$, $p=0,013$) Katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, yaş ilerledikçe önermeye katılım oranının arttığını görmekteyiz. Kadına yönelik pozitif ayrımcılığın uygulanabilirliğinin son yıllarda artmış olması, bu durumdan yaşça büyük kadınlarımızın yeterli oranda faydalanamamış olması ve yaşı genç katılımcıların medeni durumları bu sonucun nedenleri arasında sayılabilir. Genç kuşakların cinsiyetlerinden dolayı kendilerini daha az dezavantajlı hissetmesi, Türkiye'de sağlık sektöründe cinsiyet ayrımcılığı sorunu ile ilgili yol katedildiğinin bir göstergesidir.

Tablo 58. Yaş ve Çalıştığım kurumda ihtiyaç duyduğum her türlü kaynağa ulaşım adildir önermesi karşılaştırması

		Çalıştığım kurumda ihtiyaç duyduğum her türlü kaynağa ulaşım adildir.					Toplam
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Yaş Grupları	25'den küçük	f 11	32	48	38	8	137
		% 8,0%	23,4%	35,0%	27,7%	5,8%	100,0%
	26-35	f 78	89	184	173	65	589
		% 13,2%	15,1%	31,2%	29,4%	11,0%	100,0%
	36-45	f 41	96	192	140	47	516
		% 7,9%	18,6%	37,2%	27,1%	9,1%	100,0%
	46'den büyük	f 6	11	30	23	17	87
		% 6,9%	12,6%	34,5%	26,4%	19,5%	100,0%
	Toplam	f 136	228	454	374	137	1329
		% 10,2%	17,2%	34,2%	28,1%	10,3%	100,0%

Çalıştığım kurumda ihtiyaç duyduğum her türlü kaynağa ulaşım adildir önermesi yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. ($\chi=30,001$, $p=0,003$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, yaş ilerledikçe önermeye katılım oranının arttığını söyleyebiliriz. Bu durumun yaş ilerledikçe, meslekte geçen sürenin ve kıdemin artması olarak yorumlayabiliriz. Çalışanlara kaynaklara ulaşımında eşit olanaklar sunulması iş verimi ve motivasyon açısından önemli bir durumdur.

Tablo 59. Yaş ve Çalıştığım kurumda bazı özel izin (doğum izni, hamilelik, emzirme, çocuk bakımı vb) durumlarında yöneticilerin ve erkek iş arkadaşlarımla olumsuz tavırlarıyla karşılaşıyorum önermesi karşılaştırması

		Çalıştığım kurumda bazı özel izin (doğum izni, hamilelik, emzirme, çocuk bakımı vb) durumlarında yöneticilerin ve erkek iş arkadaşlarımla olumsuz tavırlarıyla karşılaşıyorum.					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Yaş Grupları	25'den küçük	f	19	69	20	15	11	134
		%	14,2%	51,5%	14,9%	11,2%	8,2%	100,0%
	26-35	f	110	219	126	74	65	594
		%	18,5%	36,9%	21,2%	12,5%	10,9%	100,0%
	36-45	f	71	225	119	57	41	513
		%	13,8%	43,9%	23,2%	11,1%	8,0%	100,0%
	46'den büyük	f	18	31	13	15	8	85
		%	21,2%	36,5%	15,3%	17,6%	9,4%	100,0%
	Toplam	f	218	544	278	161	125	1326
		%	16,4%	41,0%	21,0%	12,1%	9,4%	100,0%

Çalıştığım kurumda bazı özel izin (doğum izni, hamilelik, emzirme, çocuk bakımı vb) durumlarında yöneticilerin ve erkek iş arkadaşlarımla olumsuz tavırlarıyla karşılaşıyorum önermesi yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=23,130$, $p=0,027$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, 46 yaş üzeri grubun önermeye katılım oranının diğer gruplardan anlamlı derecede yüksek olduğunu görmekteyiz. Önceki yıllarda doğum izni, süt izni gibi kadınlara özel izinlerin sürelerindeki azlık, erkek çalışan ve yöneticilerin anlayışsız ve olumsuz tavırlarının varlığının 46 yaş ve üzeri gruptaki önermeye katılımdaki farklılığın sebebi olduğu söylenebilir.

Tablo 60. Yaş ve Çalıştığım kurumda bir kadın olarak karar mekanizmalarına katılabilmekte ve düşüncelerimi rahatlıkla söyleyebilmekteyim önermesi kaşılaştırması

		Çalıştığım kurumda bir kadın olarak karar mekanizmalarına katılabilmekte ve düşüncelerimi rahatlıkla söyleyebilmekteyim.					Toplam
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Yaş Grupları	25'den küçük	f 6	18	39	54	20	137
		% 4,4%	13,1%	28,5%	39,4%	14,6%	100,0%
	26-35	f 40	70	185	226	75	596
		% 6,7%	11,7%	31,0%	37,9%	12,6%	100,0%
	36-45	f 28	77	169	180	62	516
		% 5,4%	14,9%	32,8%	34,9%	12,0%	100,0%
	46'den büyük	f 8	4	15	39	19	85
		% 9,4%	4,7%	17,6%	45,9%	22,4%	100,0%
	Toplam	f 82	169	408	499	176	1334
		% 6,1%	12,7%	30,6%	37,4%	13,2%	100,0%

Çalıştığım kurumda bir kadın olarak karar mekanizmalarına katılabilmekte ve düşüncelerimi rahatlıkla söyleyebilmekteyim önermesi yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=24,370$, $p=0,018$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, 46 yaş üzeri grubun önermeye katılım oranının diğer gruplardan anlamlı derecede yüksek olduğunu görmekteyiz. Bu durumu meslekte geçen süre ve kıdemle artmasıyla oluşan olgunluk ve kazanılan saygınlık, ileriki yaşlarda kadınlara daha fazla söz hakkı sahibi olmasını ve katılım olanaklarını pekiştirdiği şekilde ifade edebiliriz.

Tablo 61. Yaş ve Ev ve iş hayatımın yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu önermesi karşılaştırması

		Ev ve iş hayatımın yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu.					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Yaş Grupları	25'den küçük	f	13	32	37	30	27	139
		%	9,4%	23,0%	26,6%	21,6%	19,4%	100,0%
	26-35	f	38	84	160	122	188	592
		%	6,4%	14,2%	27,0%	20,6%	31,8%	100,0%
	36-45	f	27	62	126	129	169	513
		%	5,3%	12,1%	24,6%	25,1%	32,9%	100,0%
	46'den büyük	f	6	12	24	22	21	85
		%	7,1%	14,1%	28,2%	25,9%	24,7%	100,0%
	Toplam	f	84	190	347	303	405	1329
		%	6,3%	14,3%	26,1%	22,8%	30,5%	100,0%

Ev ve iş hayatımın yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu önermesi yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=23,770$, $p=0,022$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, 25'den küçük yaş grubunun önermeye katılım oranının diğer gruplardan anlamlı düzeyde düşük, 36-45 yaş grubunun ise anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir. Önermeye katılımın yüksek olduğu orta yaş gruplarının çocuk bakımı ve ev işlerine daha fazla zaman ayırmak zorunda kaldığı, 25 yaş ve altı grupta henüz çocuk sahibi olmadığı, 46 yaş ve üstünde ise çocukların artık büyüyüp kendi ihtiyaçlarını giderebildiği düşünülürse, çocuk bakımının kadının hayatındaki yeri ve etkileri bir kez daha gözler önüne serilmektedir.

Tablo 62. Yaş ve Kendime yeterince zaman ayıramıyorum önermesi kaşılaştırması

		Kendime yeterince zaman ayıramıyorum.					Toplam		
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum			
Yaş Grupları	25'den küçük	f	6	21	44	35	30	136	
		%	4,4%	15,4%	32,4%	25,7%	22,1%	100,0%	
	26-35	f	28	65	169	135	194	591	
		%	4,7%	11,0%	28,6%	22,8%	32,8%	100,0%	
	36-45	f	16	42	158	132	166	514	
		%	3,1%	8,2%	30,7%	25,7%	32,3%	100,0%	
	46'den büyük	f	8	10	35	16	17	86	
		%	9,3%	11,6%	40,7%	18,6%	19,8%	100,0%	
	Toplam		f	58	138	406	318	407	1327
			%	4,4%	10,4%	30,6%	24,0%	30,7%	100,0%

Kendime yeterince zaman ayıramıyorum önermesi yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=26,828$, $p=0,008$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında orta yaş grupları olan 26-35 ve 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların önermeye katılım oranlarının diğer gruplara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 63. Yaş ve Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum önermesi kaşılaştırması

		Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum.						
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam	
Yaş Grupları	25'den küçük	f 3	25	35	38	36	137	
		% 2,2%	18,2%	25,5%	27,7%	26,3%	100,0%	
	26-35	f 31	63	175	127	199	595	
		% 5,2%	10,6%	29,4%	21,3%	33,4%	100,0%	
	36-45	f 14	40	142	126	196	518	
		% 2,7%	7,7%	27,4%	24,3%	37,8%	100,0%	
	46'den büyük	f 6	9	38	12	22	87	
		% 6,9%	10,3%	43,7%	13,8%	25,3%	100,0%	
	Toplam	f 54	137	390	303	453	1337	
		% 4,0%	10,2%	29,2%	22,7%	33,9%	100,0%	

Kendime yeterince zaman ayıramıyorum önermesi yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=38,859$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında en fazla yıpranmışlığı hisseden grubun 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların olduğu görülmektedir. Bunu takip eden grup ise 26-35 yaş aralığındaki katılımcılardır. Bireyin en verimli olması gerektiği bu yaş aralıklarında katılımcılar psikolojik ve fiziksel olarak yıprandıklarını belirtmişlerdir. Bu durumun nedeninin yoğun ve stresli iş hayatının üstüne eklenen ev işleri ve çocuk bakımından kadının dinlenebileceği bir zaman diliminin kalmaması olduğu söylenebilir.

Tablo 64. Yaş ve Ev işlerini/çocuk bakımını ihmal ettiğimde suçluluk hissederim önermesi kaşılaştırması

		Ev işlerini/çocuk bakımını ihmal ettiğimde suçluluk hissederim.					Toplam		
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum			
Yaş Grupları	25'den küçük	f	3	23	34	42	21	123	
		%	2,4%	18,7%	27,6%	34,1%	17,1%	100,0%	
	26-35	f	27	56	113	175	198	569	
		%	4,7%	9,8%	19,9%	30,8%	34,8%	100,0%	
	36-45	f	20	47	131	138	173	509	
		%	3,9%	9,2%	25,7%	27,1%	34,0%	100,0%	
	46'den büyük	f	2	11	23	25	24	85	
		%	2,4%	12,9%	27,1%	29,4%	28,2%	100,0%	
	Toplam		f	52	137	301	380	416	1286
			%	4,0%	10,7%	23,4%	29,5%	32,3%	100,0%

Ev işlerini/çocuk bakımını ihmal ettiğimde suçluluk hissederim önermesi yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=29,945$, $p=0,003$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında önermeye katılımın en yüksek olduğu grup 26-35 yaş aralığı, en düşük olduğu grup ise 25 yaş ve altı olan katılımcılar olduğu görülmektedir. Tablo kadınların ev işleri ve çocuk bakımına dair aldıkları sorumluluğu tek başlarına sahiplenmiş olmaları ve bu sorumluluğu yerine getiremediklerinde veya ihmal ettiklerinde yaşadıkları ruhsal sıkıntı, kendini suçlu hissetme durumunu gözler önüne sermektedir. Kadının öncelikli görevinin eş ve anne olmak olduğunu kabul etmiş olması kendi kariyerini, kişisel gelişimini veya ihtiyaçlarını ötelemesine sebep olmaktadır.

Tablo 65. Yaş ve Kariyer gelişiminizin önünde bir engel görüyor musunuz sorusu karşılaştırması

		Kariyer gelişiminizin önünde bir engel görüyor musunuz?			
		Hayır	Evet	Toplam	
Yaş Grupları	25'den küçük	f	82	31	113
		%	72,6%	27,4%	100,0%
	26-35	f	278	186	464
		%	59,9%	40,1%	100,0%
	36-45	f	248	149	397
		%	62,5%	37,5%	100,0%
	46'den büyük	f	49	20	69
		%	71,0%	29,0%	100,0%
	Toplam	f	657	386	1043
		%	63,0%	37,0%	100,0%

Kariyer gelişiminizin önünde bir engel görüyor musunuz sorusu yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=8,281$, $p=0,041$) Tablodan da görüldüğü gibi orta yaş grubundaki katılımcılar kariyer gelişimlerinin önünde engel gördüklerini diğer yaş gruplarından daha yüksek oranda belirtmişlerdir.

2.3.2. Medeni Durumla ilgili çapraz tablolar

Tablo 66. Medeni Durum ve Ev ve iş hayatının yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu önermesi karşılaştırması

		Ev ve iş hayatının yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu.					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Medeni Durum	Bekar	f	26	67	89	49	81	312
		%	8,3%	21,5%	28,5%	15,7%	26,0%	100,0%
Medeni Durum	Evli	f	60	124	263	256	328	1031
		%	5,8%	12,0%	25,5%	24,8%	31,8%	100,0%
Toplam		f	86	191	352	305	409	1343
		%	6,4%	14,2%	26,2%	22,7%	30,5%	100,0%

Ev ve iş hayatımın yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu önermesi medeni duruma göre farklılık göstermektedir. ($\chi=29,702$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında evli katılımcıların önermeye katılım oranları bekar katılımcılardan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Tablo 67. Medeni Durum ve Kadına olan önyargı, fırsatları değerlendirmem de cesaretimi kırıyor önermesi karşılaştırması

		Kadına olan önyargı, fırsatları değerlendirmem de cesaretimi kırıyor					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Medeni Durum	Bekar	f	47	85	103	33	40	308
		%	15,3%	27,6%	33,4%	10,7%	13,0%	100,0%
Medeni Durum	Evli	f	88	327	319	183	115	1032
		%	8,5%	31,7%	30,9%	17,7%	11,1%	100,0%
Toplam		f	135	412	422	216	155	1340
		%	10,1%	30,7%	31,5%	16,1%	11,6%	100,0%

Kadına olan önyargı, fırsatları değerlendirmem de cesaretimi kırıyor önermesi medeni duruma göre farklılık göstermektedir. ($\chi=20,390$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında evli katılımcıların önermeye katılım oranları bekar katılımcılardan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Tablo 68. Medeni Durum ve Ev işleri/çocuk bakımı eğitim ve istihdam fırsatlarını kaçırmama sebep olmaktadır önermesi kaşılaştırması

		Ev işleri/çocuk bakımı eğitim ve istihdam fırsatlarını kaçırmama sebep olmaktadır.					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
	Bekar	f	49	91	81	36	40	297
		%	16,5%	30,6%	27,3%	12,1%	13,5%	100,0%
Medeni Durum	Evli	f	58	192	324	250	207	1031
		%	5,6%	18,6%	31,4%	24,2%	20,1%	100,0%
Toplam		f	107	283	405	286	247	1328
		%	8,1%	21,3%	30,5%	21,5%	18,6%	100,0%

Ev işleri/çocuk bakımı eğitim ve istihdam fırsatlarını kaçırmama sebep olmaktadır önermesi medeni duruma göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=71,921$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, evli katılımcıların önermeye katılım oranları bekar katılımcılardan anlamlı derece daha yüksektir. Evli katılımcılar %44,3 oranında önermeye katılmışlarken, bekar katılımcılarda bu oran %25,6'dır. Elbette evlilik bireyin sorumluluklarını artırmaktadır, ancak bu durum kadında daha fazla kendini belli etmektedir. Cinsiyetler arası eşitsizlik evde de kendini göstermektedir. Ve bu durum kadının iş hayatına, eğitim ve istihdam fırsatlarını kaçırmamasına sebep olmaktadır.

Tablo 69. Medeni Durum ve Ev ve iş hayatımı birlikte yürütmek kariyer gelişimimi engellemektedir önermesi kaşılaştırması

		Ev ve iş hayatımı birlikte yürütmek kariyer gelişimimi engellemektedir					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
	Bekar	f	45	93	77	46	47	308
		%	14,6%	30,2%	25,0%	14,9%	15,3%	100,0%
Medeni Durum	Evli	f	81	194	319	261	176	1031
		%	7,9%	18,8%	30,9%	25,3%	17,1%	100,0%
Toplam		f	126	287	396	307	223	1339
		%	9,4%	21,4%	29,6%	22,9%	16,7%	100,0%

Ev ve iş hayatımı birlikte yürütmek kariyer gelişimimi engellemektedir önermesi medeni duruma göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=40,263$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında evli katılımcıların önermeye katılım oranları bekar katılımcılardan anlamlı derece daha yüksektir. Evli katılımcılar %42,4 oranında önermeye katılmışlarken, bekar katılımcılarda bu oran %30,2'dir. Kısmen katılıyorumlar da frekansa dahil edildiğinde oranlar arasındaki fark daha da açılmaktadır.

Tablo 70. Medeni Durum ve Aile içindeki görevim ve sorumluluklarım işteki performansımı ve motivasyonumu olumsuz etkilemektedir önermesi karşılaştırması

		Aile içindeki görevim ve sorumluluklarım işteki performansımı ve motivasyonumu olumsuz etkilemektedir.					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
	Bekar	f	41	121	87	39	20	308
		%	13,3%	39,3%	28,2%	12,7%	6,5%	100,0%
Medeni Durum	Evli	f	131	289	351	172	91	1034
		%	12,7%	27,9%	33,9%	16,6%	8,8%	100,0%
Toplam		f	172	410	438	211	111	1342
		%	12,8%	30,6%	32,6%	15,7%	8,3%	100,0%

Aile içindeki görevim ve sorumluluklarım işteki performansımı ve motivasyonumu olumsuz etkilemektedir önermesi medeni duruma göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=16,329$, $p=0,003$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında evli katılımcıların önermeye katılım oranları bekar katılımcılardan anlamlı derece daha yüksektir. Evli katılımcılar %25,4 oranında önermeye katılmışlarken, bekar katılımcılarda bu oran %19,2'dir.

Tablo 71. Medeni Durum ve Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum önermesi karşılaştırması

		Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum.					Toplam
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
	Bekar	f 24	71	78	69	68	310
		% 7,7%	22,9%	25,2%	22,3%	21,9%	100,0%
Medeni Durum	Evli	f 45	129	347	234	286	1041
		% 4,3%	12,4%	33,3%	22,5%	27,5%	100,0%
Toplam		f 69	200	425	303	354	1351
		% 5,1%	14,8%	31,5%	22,4%	26,2%	100,0%

Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum önermesi medeni duruma göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=31,167$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında evli katılımcıların önermeye katılım oranları bekar katılımcılardan anlamlı derece daha yüksektir. Evli katılımcılar %50 oranında önermeye katılmışlarken, bekar katılımcılarda bu oran %44,2'dir. Kısmen katılıyorumlar da frekansa dahil edildiğinde oranlar arasındaki fark daha da açılmaktadır. Önceki tablolarda da belirttiğimiz gibi ev ve iş hayatı arasında gidip gelen kadının, kariyer, eğitim, istihdam imkanları gibi fırsatlarının kaçırılmasına ek olarak sosyal hayattan soyutlanmış olduğunu da görmekteyiz.

Tablo 72. Medeni Durum ve Kendime yeterince zaman ayıramıyorum önermesi karşılaştırması

		Kendime yeterince zaman ayıramıyorum.						Toplam
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Medeni Durum	Bekar	f	21	51	85	70	80	307
		%	6,8%	16,6%	27,7%	22,8%	26,1%	100,0%
Medeni Durum	Evli	f	38	89	325	252	330	1034
		%	3,7%	8,6%	31,4%	24,4%	31,9%	100,0%
Toplam		f	59	140	410	322	410	1341
		%	4,4%	10,4%	30,6%	24,0%	30,6%	100,0%

Kendime yeterince zaman ayıramıyorum önermesi medeni duruma göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=23,904$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında evli katılımcıların önermeye katılım oranları bekar katılımcılardan anlamlı derece daha yüksektir. Evli katılımcılar %59,3 oranında önermeye katılmışlarken, bekar katılımcılarda bu oran %48,9'dur. Kısmen katılıyorumlar da frekansa dahil edildiğinde oranlar arasındaki fark daha da açılmaktadır.

Tablo 73. Medeni Durum ve Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum önermesi kaşılaştırması

		Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum.					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
	Bekar	f	18	43	88	75	85	309
		%	5,8%	13,9%	28,5%	24,3%	27,5%	100,0%
Medeni Durum	Evli	f	37	95	305	234	371	1042
		%	3,6%	9,1%	29,3%	22,5%	35,6%	100,0%
Toplam		f	55	138	393	309	456	1351
		%	4,1%	10,2%	29,1%	22,9%	33,8%	100,0%

Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum önermesi medeni duruma göre farklılık göstermektedir. ($\chi=13,424$, $p=0,009$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında evli katılımcıların önermeye katılım oranları bekar katılımcılardan anlamlı derece daha yüksektir. Evli katılımcılar %58,1 oranında önermeye katılmışlarken, bekar katılımcılarda bu oran %51,8'dir.

Tablo 74. Medeni Durum ve Üst düzey bir pozisyon için gerekli donanıma sahibim ancak, ailevi sorumluluklarım bu pozisyonda görev almamı engeller önermesi karşılaştırması

		Üst düzey bir pozisyon için gerekli donanıma sahibim ancak, ailevi sorumluluklarım bu pozisyonda görev almamı engeller.					Toplam
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Bekar	f	71	122	65	25	18	301
	%	23,6%	40,5%	21,6%	8,3%	6,0%	100,0%
Evli	f	160	359	269	157	74	1019
	%	15,7%	35,2%	26,4%	15,4%	7,3%	100,0%
Toplam	f	231	481	334	182	92	1320
	%	17,5%	36,4%	25,3%	13,8%	7,0%	100,0%

Üst düzey bir pozisyon için gerekli donanıma sahibim ancak, ailevi sorumluluklarım bu pozisyonda görev almamı engeller önermesi medeni duruma göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=21,216$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında evli katılımcıların önermeye katılım oranları bekar katılımcılardan anlamlı derece daha yüksektir. Evli katılımcılar %22,7 oranında önermeye katılmışlarken, bekar katılımcılarda bu oran %14,3'dür. Evliliğin kadına yüklediği sorumlulukların fazlaca olması bir kez daha karşımıza çıkmaktadır. Kariyer, eğitim, istihdam fırsatlarını değerlendiremediğini düşünen kadın, sahip olduğu nitelikleri kullanmakta da sorun yaşamaktadır.

2.3.3. Eğitim Durumu ile ilgili çaprazlar

Tablo 75. Eğitim Durumu ve Şu ana kadar terfi, yükselme, mesleki gelişim gibi konularda cinsiyetiniz yüzünden bir ayrımcılığa mazur kaldığınızı düşünüyor musunuz sorusu kaşılaştırması

		Şu ana kadar terfi, yükselme, mesleki gelişim gibi konularda cinsiyetiniz yüzünden bir ayrımcılığa mazur kaldığınızı düşünüyor musunuz?			
			Evet	Hayır	Toplam
Eğitim Durumu	Lise ve altı	f	24	190	214
		%	11,2%	88,8%	100,0%
	Önlisans	f	70	405	475
		%	14,7%	85,3%	100,0%
	Lisans ve üstü	f	128	504	632
		%	20,3%	79,7%	100,0%
Toplam		f	222	1099	1321
		%	16,8%	83,2%	100,0%

Şu ana kadar terfi, yükselme, mesleki gelişim gibi konularda cinsiyetiniz yüzünden bir ayrımcılığa mazur kaldığınızı düşünüyor musunuz sorusu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi=11,611, p=0,003$) Terfi, yükselme, mesleki gelişim gibi konularda cinsiyetiniz yüzünden bir ayrımcılığa mazur kaldığınızı düşünenlerin oranı eğitim durumu arttıkça artmaktadır.

Tablo 76. Eğitim Durumu ve Türkiye’de cinsiyete dayalı ayrımcılık olduğunu düşünüyorum önermesi karşılaştırması

		Türkiye’de cinsiyete dayalı ayrımcılık olduğunu düşünüyorum					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Eğitim Durumu	Lise ve altı	f	34	29	84	52	21	220
		%	15,5%	13,2%	38,2%	23,6%	9,5%	100,0%
	Önlisans	f	41	65	186	101	90	483
		%	8,5%	13,5%	38,5%	20,9%	18,6%	100,0%
	Lisans ve üstü	f	41	68	231	172	129	641
		%	6,4%	10,6%	36,0%	26,8%	20,1%	100,0%
Toplam	f	116	162	501	325	240	1344	
	%	8,6%	12,1%	37,3%	24,2%	17,9%	100,0%	

Türkiye’de cinsiyete dayalı ayrımcılık olduğunu düşünüyorum önermesi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=32,778$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında eğitim durumu yükseldikçe önermeye katılım oranının arttığını görmekteyiz. Lise ve altı grupta önermeye katılım %33,1, ön lisans grubunda %39,5 ve Lisans ve üstü grupta önermeye katılım oranı %46,9 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular, eğitimin kadınların eşitlik ve özgürlük gibi konulardaki görüşlerinde değişime neden olduğunu göstermektedir.

Tablo 77. Eğitim Durumu ve Türkiye’de işe alım, terfi gibi durumlarda erkek çalışanlara öncelik tanındığını düşünüyorum önermesi karşılaştırması

		Türkiye’de işe alım, terfi gibi durumlarda erkek çalışanlara öncelik tanındığını düşünüyorum.					Toplam
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim Durumu	Lise ve altı	f 35	62	65	37	13	212
		% 16,5%	29,2%	30,7%	17,5%	6,1%	100,0%
	Önlisans	f 59	137	109	88	76	469
		% 12,6%	29,2%	23,2%	18,8%	16,2%	100,0%
	Lisans ve üstü	f 54	160	168	142	107	631
		% 8,6%	25,4%	26,6%	22,5%	17,0%	100,0%
Toplam	f 148	359	342	267	196	1312	
	% 11,3%	27,4%	26,1%	20,4%	14,9%	100,0%	

Türkiye’de işe alım, terfi gibi durumlarda erkek çalışanlara öncelik tanındığını düşünüyorum önermesi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=31,127$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında eğitim durumu yükseldikçe önermeye katılım oranının arttığını görmekteyiz. Lise ve altı grupta önermeye katılım %23,6, ön lisans grubunda %35 ve Lisans ve üstü grupta önermeye katılım oranı %39,5 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 78. Eğitim Durumu ve Kadınların iş yaşamına katılmaları için teşvik edici yasal düzenlemeler olmalıdır önermesi karşılaştırması

		Kadınların iş yaşamına katılmaları için teşvik edici yasal düzenlemeler olmalıdır					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Eğitim Durumu	Lise ve altı	f	16	18	23	91	68	216
		%	7,4%	8,3%	10,6%	42,1%	31,5%	100,0%
	Önlisans	f	26	37	57	145	217	482
		%	5,4%	7,7%	11,8%	30,1%	45,0%	100,0%
	Lisans ve üstü	f	23	25	63	207	324	642
		%	3,6%	3,9%	9,8%	32,2%	50,5%	100,0%
Toplam		f	65	80	143	443	609	1340
		%	4,9%	6,0%	10,7%	33,1%	45,4%	100,0%

Kadınların iş yaşamına katılmaları için teşvik edici yasal düzenlemeler olmalıdır önermesi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=35,029$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında eğitim durumu yükseldikçe önermeye katılım oranının arttığını görmekteyiz. Lise ve altı grupta önermeye katılım %73,6, ön lisans grubunda %75,1 ve Lisans ve üstü grupta önermeye katılım oranı %82,7 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 79. Eğitim Durumu ve Cinsiyet ayrımcılığını önlemek için, kadınlarla birlikte erkeklerin de eğitilmesi gerekmektedir önermesi karşılaştırması

		Cinsiyet ayrımcılığını önlemek için, kadınlarla birlikte erkeklerin de eğitilmesi gerekmektedir					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Eğitim Durumu	Lise ve altı	f	19	18	19	84	74	214
		%	8,9%	8,4%	8,9%	39,3%	34,6%	100,0%
	Önlisans	f	22	27	45	152	235	481
		%	4,6%	5,6%	9,4%	31,6%	48,9%	100,0%
	Lisans ve üstü	f	27	24	40	172	376	639
		%	4,2%	3,8%	6,3%	26,9%	58,8%	100,0%
Toplam		f	68	69	104	408	685	1334
		%	5,1%	5,2%	7,8%	30,6%	51,3%	100,0%

Cinsiyet ayrımcılığını önlemek için, kadınlarla birlikte erkeklerin de eğitilmesi gerekmektedir önermesi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=45,488$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında eğitim durumu yükseldikçe önermeye katılım oranının arttığını görmekteyiz. Lise ve altı grupta önermeye katılım %73,9, ön lisans grubunda %80,5 ve Lisans ve üstü grupta önermeye katılım oranı %85,7 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 80. Eğitim Durumu ve Çalıştığım kurumda cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır önermesi karşılaştırması

		Çalıştığım kurumda cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Eğitim Durumu	Lise ve altı	f	47	92	45	20	12	216
		%	21,8%	42,6%	20,8%	9,3%	5,6%	
	Önlisans	f	95	180	95	53	56	479
		%	19,8%	37,6%	19,8%	11,1%	11,7%	
	Lisans ve üstü	f	103	236	184	69	46	638
		%	16,1%	37,0%	28,8%	10,8%	7,2%	
Toplam		f	245	508	324	142	114	1333
		%	18,4%	38,1%	24,3%	10,7%	8,6%	

Çalıştığım kurumda cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır önermesi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=25,038$, $p=0,002$) Kısmen katılıyorum, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında eğitim durumu yükseldikçe önermeye katılım oranının arttığı görülmektedir. Lise ve altı grupta önermeye katılım oranı %35,7, ön lisans grubunda %42,6 ve Lisans ve üstü grupta önermeye katılım oranı %46,8 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 81. Eğitim Durumu ve Ev ve iş hayatının yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu önermesi karşılaştırması

		Ev ve iş hayatının yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu.					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Eğitim Durumu	Lise ve altı	f	20	43	45	49	56	213
		%	9,4%	20,2%	21,1%	23,0%	26,3%	100,0%
	Önlisans	f	40	65	121	105	146	477
		%	8,4%	13,6%	25,4%	22,0%	30,6%	100,0%
	Lisans ve üstü	f	25	82	183	148	205	643
		%	3,9%	12,8%	28,5%	23,0%	31,9%	100,0%
Toplam	f	85	190	349	302	407	1333	
	%	6,4%	14,3%	26,2%	22,7%	30,5%	100,0%	

Ev ve iş hayatının yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu önermesi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=23,957$, $p=0,002$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında eğitim durumu yükseldikçe önermeye katılım oranının arttığını görmekteyiz. Lise ve altı grupta önermeye katılım %49,3, ön lisans grubunda %52,6 ve Lisans ve üstü grupta önermeye katılım oranı %54,9 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 82. Eğitim Durumu ve Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum önermesi karşılaştırması

		Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum.						
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam	
Eğitim Durumu	Lise ve altı	f	17	42	59	57	43	218
		%	7,8%	19,3%	27,1%	26,1%	19,7%	100,0%
	Önlisans	f	25	72	147	109	128	481
		%	5,2%	15,0%	30,6%	22,7%	26,6%	100,0%
	Lisans ve üstü	f	26	82	218	134	182	642
		%	4,0%	12,8%	34,0%	20,9%	28,3%	100,0%
Toplam	f	68	196	424	300	353	1341	
	%	5,1%	14,6%	31,6%	22,4%	26,3%	100,0%	

Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum önermesi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=18,675$, $p=0,017$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında eğitim durumu yükseldikçe önermeye katılım oranının arttığını görmekteyiz. Lise ve altı grupta önermeye katılım %45,8, ön lisans grubunda %46,3 ve Lisans ve üstü grupta önermeye katılım oranı %49,2 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 83. Eğitim Durumu ve Kendime yeterince zaman ayıramıyorum önermesi karşılaştırması

		Kendime yeterince zaman ayıramıyorum.					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Eğitim Durumu	Lise ve altı	f	19	26	62	51	55	213
		%	8,9%	12,2%	29,1%	23,9%	25,8%	100,0%
	Önlisans	f	18	54	149	106	153	480
		%	3,8%	11,3%	31,0%	22,1%	31,9%	100,0%
	Lisans ve üstü	f	21	59	197	162	199	638
		%	3,3%	9,2%	30,9%	25,4%	31,2%	100,0%
Toplam		f	58	139	408	319	407	1331
		%	4,4%	10,4%	30,7%	24,0%	30,6%	100,0%

Kendime yeterince zaman ayıramıyorum önermesi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=17,422$, $p=0,026$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında eğitim durumu yükseldikçe önermeye katılım oranının arttığını görmekteyiz. Lise ve altı grupta önermeye katılım oranının %49,7, ön lisans grubunda %54 ve Lisans ve üstü grupta önermeye katılım oranının %56,6 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 84. Eğitim Durumu ve Üst düzey yönetsel bir pozisyon için yeterli donanım ve birikime sahibim önermesi karşılaştırması

		Üst düzey yönetsel bir pozisyon için yeterli donanım ve birikime sahibim.					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Eğitim Durumu	Lise ve altı	f	8	41	80	52	34	215
		%	3,7%	19,1%	37,2%	24,2%	15,8%	100,0%
	Önlisans	f	16	92	149	127	90	474
		%	3,4%	19,4%	31,4%	26,8%	19,0%	100,0%
	Lisans ve üstü	f	11	76	191	181	175	634
		%	1,7%	12,0%	30,1%	28,5%	27,6%	100,0%
Toplam	f	35	209	420	360	299	1323	
	%	2,6%	15,8%	31,7%	27,2%	22,6%	100,0%	

Üst düzey yönetsel bir pozisyon için yeterli donanım ve birikime sahibim önermesi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi=32,948$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında eğitim durumu yükseldikçe önermeye katılım oranının arttığını görmekteyiz. Lise ve altı grupta önermeye katılım %40, ön lisans grubunda %45,8 ve Lisans ve üstü grupta önermeye katılım oranı %56,1 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 85. Eğitim Durumu ve Bulduğum mevkiye gelebilmek için çok çalıştım önermesi karşılaştırması

		Bulduğum mevkiye gelebilmek için çok çalıştım					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Eğitim Durumu	Lise ve altı	f	13	16	54	81	51	215
		%	6,0%	7,4%	25,1%	37,7%	23,7%	
	Önlisans	f	11	46	125	173	120	475
		%	2,3%	9,7%	26,3%	36,4%	25,3%	100,0%
	Lisans ve üstü	f	10	36	129	264	199	638
		%	1,6%	5,6%	20,2%	41,4%	31,2%	100,0%
Toplam		f	34	98	308	518	370	1328
		%	2,6%	7,4%	23,2%	39,0%	27,9%	100,0%

Bulduğum mevkiye gelebilmek için çok çalıştım önermesi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=30,420$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında eğitim durumu yükseldikçe önermeye katılım oranının arttığını görmekteyiz. Lise ve altı grupta önermeye katılım %61,4, ön lisans grubunda %61,7 ve Lisans ve üstü grupta önermeye katılım oranı %72,6 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 86. Eğitim Durumu ve Üst düzey bir pozisyon için hazırım önermesi karşılaştırması

		Üst düzey bir pozisyon için hazırım					Toplam
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Eğitim Durumu	Lise ve altı	f 11	48	64	41	44	208
		% 5,3%	23,1%	30,8%	19,7%	21,2%	100,0%
	Önlisans	f 19	95	140	118	88	460
		% 4,1%	20,7%	30,4%	25,7%	19,1%	100,0%
	Lisans ve üstü	f 16	97	180	169	167	629
		% 2,5%	15,4%	28,6%	26,9%	26,6%	100,0%
Toplam	f	46	240	384	328	299	1297
	%	3,5%	18,5%	29,6%	25,3%	23,1%	100,0%

Bulduğum mevkiye gelebilmek için çok çalıştım önermesi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=21,078$, $p=0,007$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında eğitim durumu yükseldikçe önermeye katılım oranının arttığını görmekteyiz. Lise ve altı grupta önermeye katılım %40,9, ön lisans grubunda %44,8 ve Lisans ve üstü grupta önermeye katılım oranı %53,5 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 87. Eğitim Durumu ve Kariyer gelişiminizin önünde bir engel görüyor musunuz sorusu karşılaştırması

		Kariyer gelişiminizin önünde bir engel görüyor musunuz?			
			Hayır	Evet	Toplam
Eğitim Durumu	Lise ve altı	f	112	45	157
		%	71,3%	28,7%	100,0%
	Önlisans	f	254	106	360
		%	70,6%	29,4%	100,0%
	Lisans ve üstü	f	294	238	532
		%	55,3%	44,7%	100,0%
Toplam	f	660	389	1049	
	%	62,9%	37,1%	100,0%	

Kariyer gelişiminizin önünde bir engel görüyor musunuz sorusuna verile cevaplar eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=27,132$, $p=0,000$) Eğitim durumu yükseldikçe önermeye katılım oranının arttığını görmekteyiz. Özellikle Lisans ve üstü eğitim seviyesindeki katılımcıların oranlarındaki yükseklik dikkat çekicidir. Bu gruptaki katılımcıların yaklaşık yarısı kariyer gelişimlerinin önünde bir engel gördüğünü belirtmiştir. Kadının kariyer gelişimindeki engeller detaylı bir şekilde analiz edilerek, ortadan kaldırılmalıdır.

2.3.4. Çocuk Sahibi olma ile ilgili karşılaştırmalar

Tablo 88. Çocuk Sahibi Olma Durumu ve Ev ve iş hayatımın yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu önermesi karşılaştırması

		Ev ve iş hayatımın yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu						
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Çocuk	Yok	f	24	77	111	58	82	352
		%	6,8%	21,9%	31,5%	16,5%	23,3%	100,0%
	Var	f	57	105	209	225	291	887
		%	6,4%	11,8%	23,6%	25,4%	32,8%	100,0%
Toplam		f	81	182	320	283	373	1239
		%	6,5%	14,7%	25,8%	22,8%	30,1%	100,0%

Ev ve iş hayatımın yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu önermesi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=39,834$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında çocuk sahibi olanlarda önermeye katılım oranının daha yüksek olduğunu görmekteyiz. Çocuk sahibi olmayanlarda önermeye katılım %39,8 iken, çocuk sahibi olanlarda %58,2 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 89. Çocuk Sahibi Olma Durumu ve Ev işleri/çocuk bakımı eğitim ve istihdam fırsatlarını kaçırma sebepleri olmaktadır önermesi karşılaştırması

		Ev işleri/çocuk bakımı eğitim ve istihdam fırsatlarını kaçırma sebepleri olmaktadır.						
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam	
Çocuk	Yok	f 47	106	97	40	46	336	
		% 14,0%	31,5%	28,9%	11,9%	13,7%	100,0%	
Çocuk	Var	f 54	159	277	221	178	889	
		% 6,1%	17,9%	31,2%	24,9%	20,0%	100,0%	
Toplam		f 101	265	374	261	224	1225	
		% 8,2%	21,6%	30,5%	21,3%	18,3%	100,0%	

Ev işleri/çocuk bakımı eğitim ve istihdam fırsatlarını kaçırma sebepleri olmaktadır önermesi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=64,534$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında çocuk sahibi olanlarda önermeye katılım oranının daha yüksek olduğunu görmekteyiz. Çocuk sahibi olmayanlarda önermeye katılım %25,6 iken, çocuk sahibi olanlarda %44,9 olarak hesaplanmıştır. Tablodan da anlaşılacağı gibi çocuk sahibi olmanın kadına yüklediği paylaşılmayan sorumluluk, kadının kariyerine olumsuz yansımaktadır.

Tablo 90. Çocuk Sahibi Olma Durumu ve Ev ve iş hayatını birlikte yürütmek kariyer gelişimimi engellemektedir önermesi karşılaştırması

		Ev ve iş hayatını birlikte yürütmek kariyer gelişimimi engellemektedir.					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Çocuk	Yok	f	47	97	94	54	56	348
		%	13,5%	27,9%	27,0%	15,5%	16,1%	100,0%
	Var	f	71	169	268	227	151	886
		%	8,0%	19,1%	30,2%	25,6%	17,0%	100,0%
Toplam		f	118	266	362	281	207	1234
		%	9,6%	21,6%	29,3%	22,8%	16,8%	100,0%

Ev ve iş hayatını birlikte yürütmek kariyer gelişimimi engellemektedir önermesi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=29,084$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında çocuk sahibi olanlarda önermeye katılım oranının daha yüksek olduğunu görmekteyiz. Çocuk sahibi olmayanlarda önermeye katılım %31,6 iken, çocuk sahibi olanlarda %42,6 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 91. Çocuk Sahibi Olma Durumu ve Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum önermesi karşılaştırması

		Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum.						Toplam
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Çocuk	Yok	f	26	81	93	79	74	353
		%	7,4%	22,9%	26,3%	22,4%	21,0%	100,0%
Çocuk	Var	f	37	109	293	201	253	893
		%	4,1%	12,2%	32,8%	22,5%	28,3%	100,0%
Toplam		f	63	190	386	280	327	1246
		%	5,1%	15,2%	31,0%	22,5%	26,2%	100,0%

Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum önermesi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=32,982$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında çocuk sahibi olanlarda önermeye katılım oranının daha yüksek olduğunu görmekteyiz. Çocuk sahibi olmayanlarda önermeye katılım %43,4 iken, çocuk sahibi olanlarda %50,8 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 92. Çocuk Sahibi Olma Durumu ve Kendime yeterince zaman ayıramıyorum önermesi karşılaştırması

		Kendime yeterince zaman ayıramıyorum.					Toplam
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
Çocuk	Yok	f 22	61	98	85	86	352
		% 6,3%	17,3%	27,8%	24,1%	24,4%	100,0%
Çocuk	Var	f 35	71	279	208	291	884
		% 4,0%	8,0%	31,6%	23,5%	32,9%	100,0%
Toplam		f 57	132	377	293	377	1236
		% 4,6%	10,7%	30,5%	23,7%	30,5%	100,0%

Kendime yeterince zaman ayıramıyorum önermesi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=30,372$, $p=0,000$) Katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında çocuk sahibi olanlarda önermeye katılım oranının daha yüksek olduğunu görmekteyiz. Çocuk sahibi olmayanlarda önermeye katılım %48,5 iken, çocuk sahibi olanlarda %56,4 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 93. Çocuk Sahibi Olma Durumu ve Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum önermesi karşılaştırması

		Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum.					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Çocuk	Yok	f	19	54	99	80	99	351
		%	5,4%	15,4%	28,2%	22,8%	28,2%	100,0%
	Var	f	33	75	260	199	326	893
		%	3,7%	8,4%	29,1%	22,3%	36,5%	100,0%
Toplam		f	52	129	359	279	425	1244
		%	4,2%	10,4%	28,9%	22,4%	34,2%	100,0%

Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum önermesi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=18,820$, $p=0,001$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında çocuk sahibi olanlarda önermeye katılım oranının daha yüksek olduğunu görmekteyiz. Çocuk sahibi olmayanlarda önermeye katılım %51 iken, çocuk sahibi olanlarda %58,8 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 94. Çocuk Sahibi Olma Durumu ve Üst düzey bir pozisyon için gerekli donanıma sahibim ancak, ailevi sorumluluklarım bu pozisyonda görev almamı engeller önermesi karşılaştırması

		Üst düzey bir pozisyon için gerekli donanıma sahibim ancak, ailevi sorumluluklarım bu pozisyonda görev almamı engeller.					Toplam
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Çocuk	Yok	f 89	126	76	29	21	341
		% 26,1%	37,0%	22,3%	8,5%	6,2%	100,0%
Çocuk	Var	f 122	320	231	138	63	874
		% 14,0%	36,6%	26,4%	15,8%	7,2%	100,0%
Toplam		f 211	446	307	167	84	1215
		% 17,4%	36,7%	25,3%	13,7%	6,9%	100,0%

Üst düzey bir pozisyon için gerekli donanıma sahibim ancak, ailevi sorumluluklarım bu pozisyonda görev almamı engeller önermesi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=32,357$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında çocuk sahibi olanlarda önermeye katılım oranının daha yüksek olduğunu görmekteyiz. Çocuk sahibi olmayanlarda önermeye katılım %14,7 iken, çocuk sahibi olanlarda %23 olarak hesaplanmıştır.

2.3.5. Meslekte geçen süre ile ilgili karşılaştırmalar

Tablo 95. Meslekte geçen süre ve Cinsiyetimden dolayı kendimi dezavantajlı hissediyorum önermesi karşılaştırması

		Cinsiyetimden dolayı kendimi dezavantajlı hissediyorum.					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Meslekte Geçen Süre	5 yıldan az	f	51	87	89	33	23	283
		%	18,0%	30,7%	31,4%	11,7%	8,1%	100,0%
	6-10 yıl	f	28	79	95	53	35	290
		%	9,7%	27,2%	32,8%	18,3%	12,1%	100,0%
	11-20 yıl	f	69	115	143	70	67	464
		%	14,9%	24,8%	30,8%	15,1%	14,4%	100,0%
	21 yıl ve daha fazla	f	47	78	69	56	38	288
		%	16,3%	27,1%	24,0%	19,4%	13,2%	100,0%
	Toplam	f	195	359	396	212	163	1325
		%	14,7%	27,1%	29,9%	16,0%	12,3%	100,0%

Cinsiyetimden dolayı kendimi dezavantajlı hissediyorum önermesi meslekte geçen süreye göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=27,096$, $p=0,007$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında 5 yıldan daha az süredir meslekte olan katılımcıların önermeye katılım oranının (%19,8) diğer gruplardan anlamlı derecede daha düşük olduğu görülmektedir. Diğer grupların katılım oranları birbirine yakındır. (Sırasıyla; %30,4, %29,5, %32,6)

Tablo 96. Meslekte geçen süre ve Türkiye’de işe alım, terfi gibi durumlarda erkek çalışanlara öncelik tanındığını düşünüyorum önermesi karşılaştırması

		Türkiye’de işe alım, terfi gibi durumlarda erkek çalışanlara öncelik tanındığını düşünüyorum.					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Meslekte Geçen Süre	5 yıldan az	f	40	77	84	47	31	279
		%	14,3%	27,6%	30,1%	16,8%	11,1%	100,0%
	6-10 yıl	f	21	81	83	66	36	287
		%	7,3%	28,2%	28,9%	23,0%	12,5%	100,0%
	11-20 yıl	f	50	137	102	89	80	458
		%	10,9%	29,9%	22,3%	19,4%	17,5%	100,0%
	21 yıl ve daha fazla	f	38	65	68	66	51	288
		%	13,2%	22,6%	23,6%	22,9%	17,7%	100,0%
	Toplam	f	149	360	337	268	198	1312
		%	11,4%	27,4%	25,7%	20,4%	15,1%	100,0%

Türkiye’de işe alım, terfi gibi durumlarda erkek çalışanlara öncelik tanındığını düşünüyorum önermesi meslekte geçen süreye göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=27,630$, $p=0,006$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında meslekte geçen süre arttıkça önermeye katılım oranının da arttığı görülmektedir. 5 yıldan daha az süredir meslekte olan katılımcıların önermeye katılım oranı %27,9 iken bu oran 21 yıl ve daha fazla olan grupta %40,6’ya yükselmiştir.

Tablo 97. Meslekte geçen süre ve Çalıştığım kurumda, aynı eğitimi almama rağmen erkek çalışanlarla eşit fırsatlara sahip değilim önermesi karşılaştırması

		Çalıştığım kurumda, aynı eğitimi almama rağmen erkek çalışanlarla eşit fırsatlara sahip değilim.					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Meslekte Geçen Süre	5 yıldan az	f	63	137	39	27	19	285
		%	22,1%	48,1%	13,7%	9,5%	6,7%	100,0%
	6-10 yıl	f	43	122	62	29	37	293
		%	14,7%	41,6%	21,2%	9,9%	12,6%	100,0%
	11-20 yıl	f	78	197	110	52	28	465
		%	16,8%	42,4%	23,7%	11,2%	6,0%	100,0%
	21 yıl ve daha fazla	f	57	120	53	33	27	290
		%	19,7%	41,4%	18,3%	11,4%	9,3%	100,0%
	Toplam	f	241	576	264	141	111	1333
		%	18,1%	43,2%	19,8%	10,6%	8,3%	100,0%

Çalıştığım kurumda, aynı eğitimi almama rağmen erkek çalışanlarla eşit fırsatlara sahip değilim önermesi meslekte geçen süreye göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=28,334$, $p=0,005$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, 5 yıldan daha az süredir meslekte olan katılımcıların önermeye katılım oranı %16,2, 6-10 yıl arası grubun %22,7, 11-20 yıl arası grubun %17,2 ve 21 yıl ve daha fazla olan grubun katılım oranı %20,7 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 98. Meslekte geçen süre ve Çalıştığım kurumda, iyi bir kariyerim olsa bile, kadın olduğum için yetki ve sorumluluklarım kısıtlanmaktadır önermesi karşılaştırması

		Çalıştığım kurumda, iyi bir kariyerim olsa bile, kadın olduğum için yetki ve sorumluluklarım kısıtlanmaktadır.					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Meslekte Geçen Süre	5 yıldan az	f	63	140	54	17	12	286
		%	22,0%	49,0%	18,9%	5,9%	4,2%	100,0%
	6-10 yıl	f	45	131	66	35	16	293
		%	15,4%	44,7%	22,5%	11,9%	5,5%	100,0%
	11-20 yıl	f	85	213	84	66	19	467
		%	18,2%	45,6%	18,0%	14,1%	4,1%	100,0%
	21 yıl ve daha fazla	f	59	129	58	22	27	295
		%	20,0%	43,7%	19,7%	7,5%	9,2%	100,0%
	Toplam	f	252	613	262	140	74	1341
		%	18,8%	45,7%	19,5%	10,4%	5,5%	100,0%

Çalıştığım kurumda, iyi bir kariyerim olsa bile, kadın olduğum için yetki ve sorumluluklarım kısıtlanmaktadır önermesi meslekte geçen süreye göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=31,237$, $p=0,002$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, 5 yıldan daha az süredir meslekte olan katılımcıların önermeye katılım oranı %10,1, 6-10 yıl arası grubun %17,4, 11-20 yıl arası grubun %18,2 ve 21 yıl ve daha fazla olan grubun katılım oranı %16,7 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 99. Meslekte geçen süre ve Çalıştığım kurumda yöneticiler, benimle ve diğer kadın çalışanlarla iletişimde açık değildirler önermesi karşılaştırması

		Çalıştığım kurumda yöneticiler, benimle ve diğer kadın çalışanlarla iletişimde açık değildirler.					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Meslekte Geçen Süre	5 yıldan az	f	59	149	42	20	17	287
		%	20,6%	51,9%	14,6%	7,0%	5,9%	100,0%
	6-10 yıl	f	40	133	62	37	21	293
		%	13,7%	45,4%	21,2%	12,6%	7,2%	100,0%
	11-20 yıl	f	78	195	94	56	43	466
		%	16,7%	41,8%	20,2%	12,0%	9,2%	100,0%
	21 yıl ve daha fazla	f	49	116	67	38	23	293
		%	16,7%	39,6%	22,9%	13,0%	7,8%	100,0%
	Toplam	f	226	593	265	151	104	1339
		%	16,9%	44,3%	19,8%	11,3%	7,8%	100,0%

Çalıştığım kurumda yöneticiler, benimle ve diğer kadın çalışanlarla iletişimde açık değildirler önermesi meslekte geçen süreye göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=24,470$, $p=0,018$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, 5 yıldan daha az süredir meslekte olan katılımcıların önermeye katılım oranı %12,9, 6-10 yıl arası grubun %19,8, 11-20 yıl arası grubun %21,2 ve 21 yıl ve daha fazla olan grubun katılım oranı %20,8 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 100. Meslekte geçen süre ve Ev ve iş hayatımın yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu önermesi karşılaştırması

		Ev ve iş hayatımın yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu.					Toplam		
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum			
Meslekte Geçen Süre	5 yıldan az	f	23	67	76	55	68	289	
		%	8,0%	23,2%	26,3%	19,0%	23,5%		
	6-10 yıl	f	17	38	79	69	90	293	
		%	5,8%	13,0%	27,0%	23,5%	30,7%		
	11-20 yıl	f	29	49	117	108	160	463	
		%	6,3%	10,6%	25,3%	23,3%	34,6%		
	21 yıl ve daha fazla	f	17	35	78	71	87	288	
		%	5,9%	12,2%	27,1%	24,7%	30,2%		
	Toplam		f	86	189	350	303	405	1333
			%	6,5%	14,2%	26,3%	22,7%	30,4%	

Ev ve iş hayatımın yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu önermesi meslekte geçen süreye göre farklılık göstermektedir. ($\chi=33,060$, $p=0,001$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, önermeye katılım oranları tüm gruplarda yüksek olmakla birlikte, 5 yıldan daha az süredir meslekte olan katılımcıların önermeye katılım oranı (%42,5) diğer gruplardan anlamlı düzeyde düşüktür. Diğer grupların katılım oranları ise, 6-10 yıl arası grubun %54,2, 11-20 yıl arası grubun %57,9 ve 21 yıl ve daha fazla olan grubun katılım oranı %54,9 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 101. Meslekte geçen süre ve Kadına olan önyargı, fırsatları değerlendirmem de cesaretimi kırıyor önermesi karşılaştırması

		Kadına olan önyargı, fırsatları değerlendirmem de cesaretimi kırıyor.					Toplam
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Meslekte Geçen Süre	5 yıldan az	f 42	99	86	32	24	283
		% 14,8%	35,0%	30,4%	11,3%	8,5%	100,0%
	6-10 yıl	f 24	88	105	45	30	292
		% 8,2%	30,1%	36,0%	15,4%	10,3%	100,0%
	11-20 yıl	f 48	138	131	80	69	466
		% 10,3%	29,6%	28,1%	17,2%	14,8%	100,0%
	21 yıl ve daha fazla	f 21	86	95	57	30	289
		% 7,3%	29,8%	32,9%	19,7%	10,4%	100,0%
	Toplam	f 135	411	417	214	153	1330
		% 10,2%	30,9%	31,4%	16,1%	11,5%	100,0%

Kadına olan önyargı, fırsatları değerlendirmem de cesaretimi kırıyor önermesi meslekte geçen süreye göre farklılık göstermektedir. ($\chi=29,555$, $p=0,003$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, 5 yıldan daha az süredir meslekte olan katılımcıların önermeye katılım oranı (%19,8) diğer gruplardan anlamlı düzeyde düşüktür. Diğer grupların katılım oranları ise, 6-10 yıl arası grubun %25,7, 11-20 yıl arası grubun %32 ve 21 yıl ve daha fazla olan grubun katılım oranı %30,1 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 102. Meslekte geçen süre ve Ev işleri/çocuk bakımı eğitim ve istihdam fırsatlarını kaçırmama sebep olmaktadır önermesi karşılaştırması

		Ev işleri/çocuk bakımı eğitim ve istihdam fırsatlarını kaçırmama sebep olmaktadır.					Toplam		
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum			
Meslekte Geçen Süre	5 yıldan az	f	40	91	66	40	40	277	
		%	14,4%	32,9%	23,8%	14,4%	14,4%	100,0%	
	6-10 yıl	f	16	52	100	60	60	288	
		%	5,6%	18,1%	34,7%	20,8%	20,8%	100,0%	
	11-20 yıl	f	32	83	132	106	107	460	
		%	7,0%	18,0%	28,7%	23,0%	23,3%	100,0%	
	21 yıl ve daha fazla	f	18	57	104	77	37	293	
		%	6,1%	19,5%	35,5%	26,3%	12,6%	100,0%	
	Toplam		f	106	283	402	283	244	1318
			%	8,0%	21,5%	30,5%	21,5%	18,5%	100,0%

Ev işleri/çocuk bakımı eğitim ve istihdam fırsatlarını kaçırmama sebep olmaktadır önermesi meslekte geçen süreye göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=72,782$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, orta yaş gruplarında önermeye katılım oranlarının yüksek olduğunu görmekteyiz. 5 yıldan daha az süredir meslekte olan katılımcıların önermeye katılım oranı %28,8, 6-10 yıl arası grubun %41,6, 11-20 yıl arası grubun %46,3 ve 21 yıl ve daha fazla olan grubun katılım oranı %38,9 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 103. Meslekte geçen süre ve Ev ve iş hayatını birlikte yürütmek kariyer gelişimimi engellemektedir önermesi karşılaştırması

		Ev ve iş hayatını birlikte yürütmek kariyer gelişimimi engellemektedir.					Toplam
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Meslekte Geçen Süre	5 yıldan az	f 38	86	73	47	40	284
		% 13,4%	30,3%	25,7%	16,5%	14,1%	100,0%
	6-10 yıl	f 24	54	95	63	58	294
		% 8,2%	18,4%	32,3%	21,4%	19,7%	100,0%
	11-20 yıl	f 39	88	127	116	90	460
		% 8,5%	19,1%	27,6%	25,2%	19,6%	100,0%
	21 yıl ve daha fazla	f 24	59	97	78	33	291
		% 8,2%	20,3%	33,3%	26,8%	11,3%	100,0%
	Toplam	f 125	287	392	304	221	1329
		% 9,4%	21,6%	29,5%	22,9%	16,6%	100,0%

Ev ve iş hayatını birlikte yürütmek kariyer gelişimimi engellemektedir önermesi meslekte geçen süreye göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=41,530$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, orta yaş gruplarında önermeye katılım oranlarının yüksek olduğunu görmekteyiz. 5 yıldan daha az süredir meslekte olan katılımcıların önermeye katılım oranı %30,6, 6-10 yıl arası grubun %41,1, 11-20 yıl arası grubun %44,8 ve 21 yıl ve daha fazla olan grubun katılım oranı %38 olarak hesaplanmıştır. Kadınların kariyer gelişimini desteklemek ve kolaylaştırmak için çeşitli pozitif politikalar üretmekle kalmamalı aynı zamanda bu politikaların içinde kadının aktif olarak bulunması sağlanmalıdır.

Tablo 104. Meslekte geçen süre ve İş hayatım yüzünden aileme yeteri kadar zaman ayıramıyorum önermesi karşılaştırması

		İş hayatım yüzünden aileme yeteri kadar zaman ayıramıyorum.					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Meslekte Geçen Süre	5 yıldan az	f	22	59	93	52	57	283
		%	7,8%	20,8%	32,9%	18,4%	20,1%	100,0%
	6-10 yıl	f	10	49	83	82	67	291
		%	3,4%	16,8%	28,5%	28,2%	23,0%	100,0%
	11-20 yıl	f	23	66	161	100	112	462
		%	5,0%	14,3%	34,8%	21,6%	24,2%	100,0%
	21 yıl ve daha fazla	f	19	34	102	67	68	290
		%	6,6%	11,7%	35,2%	23,1%	23,4%	100,0%
Toplam	f	74	208	439	301	304	1326	
	%	5,6%	15,7%	33,1%	22,7%	22,9%	100,0%	

İş hayatım yüzünden aileme yeteri kadar zaman ayıramıyorum önermesi meslekte geçen süreye göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=24,580$, $p=0,017$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, orta yaş gruplarında önermeye katılım oranlarının yüksek olduğunu görmekteyiz. 5 yıldan daha az süredir meslekte olan katılımcıların önermeye katılım oranı %38,5, 6-10 yıl arası grubun %51,2, 11-20 yıl arası grubun %45,8 ve 21 yıl ve daha fazla olan grubun katılım oranı %46,5 olarak hesaplanmıştır. Tablodan da anlaşılacağı gibi kadının ailesine ayırabildiği zaman dilimi kısıtlıdır. Aile ile geçirilen zamanın önemine daha önce de değinmiştik. Kısmen katılıyorumlar da oranlara eklendiğinde ortaya çıkan tablo, hem kadın hem de aile için hiç de iç açıcı değildir.

Tablo 105. Meslekte geçen süre ve Aile içindeki görevim ve sorumluluklarım işteki performansımı ve motivasyonumu olumsuz etkilemektedir önermesi karşılaştırması

		Aile içindeki görevim ve sorumluluklarım işteki performansımı ve motivasyonumu olumsuz etkilemektedir.					Toplam
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Meslekte Geçen Süre	5 yıldan az	f 34	111	77	44	21	287
		% 11,8%	38,7%	26,8%	15,3%	7,3%	100,0%
	6-10 yıl	f 29	84	99	49	29	290
		% 10,0%	29,0%	34,1%	16,9%	10,0%	100,0%
	11-20 yıl	f 63	125	163	82	34	467
		% 13,5%	26,8%	34,9%	17,6%	7,3%	100,0%
	21 yıl ve daha fazla	f 45	86	95	35	27	288
		% 15,6%	29,9%	33,0%	12,2%	9,4%	100,0%
	Toplam	f 171	406	434	210	111	1332
		% 12,8%	30,5%	32,6%	15,8%	8,3%	100,0%

Aile içindeki görevim ve sorumluluklarım işteki performansımı ve motivasyonumu olumsuz etkilemektedir önermesi meslekte geçen süreye göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=22,471$, $p=0,033$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, orta yaş gruplarında önermeye katılım oranlarının yüksek olduğunu görmekteyiz. 5 yıldan daha az süredir meslekte olan katılımcıların önermeye katılım oranı %22,6, 6-10 yıl arası grubun %26,9, 11-20 yıl arası grubun %24,9 ve 21 yıl ve daha fazla olan grubun katılım oranı %21,6 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 106. Meslekte geçen süre ve Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum önermesi karşılaştırması

		Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum.					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum		
Meslekte Geçen Süre	5 yıldan az	f	18	66	78	63	61	286
		%	6,3%	23,1%	27,3%	22,0%	21,3%	100,0%
	6-10 yıl	f	14	40	89	71	81	295
		%	4,7%	13,6%	30,2%	24,1%	27,5%	100,0%
	11-20 yıl	f	21	51	160	106	130	468
		%	4,5%	10,9%	34,2%	22,6%	27,8%	100,0%
	21 yıl ve daha fazla	f	16	41	94	62	79	292
		%	5,5%	14,0%	32,2%	21,2%	27,1%	100,0%
Toplam		f	69	198	421	302	351	1341
		%	5,1%	14,8%	31,4%	22,5%	26,2%	100,0%

Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum önermesi meslekte geçen süreye göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=26,571$, $p=0,009$) Katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, orta yaş gruplarında önermeye katılım oranlarının yüksek olduğunu görmekteyiz. 5 yıldan daha az süredir meslekte olan katılımcıların önermeye katılım oranı %43,3, 6-10 yıl arası grubun %51,6, 11-20 yıl arası grubun %50,4 ve 21 yıl ve daha fazla olan grubun katılım oranı %48,3 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 107. Meslekte geçen süre ve Kendime yeterince zaman ayıramıyorum önermesi karşılaştırması

		Kendime yeterince zaman ayıramıyorum					Toplam		
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum			
Meslekte Geçen Süre	5 yıldan az	f	14	53	89	62	65	283	
		%	4,9%	18,7%	31,4%	21,9%	23,0%	100,0%	
	6-10 yıl	f	11	23	80	72	105	291	
		%	3,8%	7,9%	27,5%	24,7%	36,1%	100,0%	
	11-20 yıl	f	24	37	132	117	155	465	
		%	5,2%	8,0%	28,4%	25,2%	33,3%	100,0%	
	21 yıl ve daha fazla	f	9	25	107	69	82	292	
		%	3,1%	8,6%	36,6%	23,6%	28,1%	100,0%	
	Toplam		f	58	138	408	320	407	1331
			%	4,4%	10,4%	30,7%	24,0%	30,6%	100,0%

Kendime yeterince zaman ayıramıyorum önermesi meslekte geçen süreye göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=42,589$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, tüm gruplarda önermeye katılımın yüksek olduğu görülmekle birlikte, 5 yıldan daha az süredir meslekte olan katılımcıların önermeye katılım oranı %44,9, 6-10 yıl arası grubun %60,8, 11-20 yıl arası grubun %58,5 ve 21 yıl ve daha fazla olan grubun katılım oranı %51,7 olarak hesaplanmıştır. Önermeye katılım oranlarının yüksekliği dikkat çekicidir.

Tablo 108. Meslekte geçen süre ve Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum önermesi karşılaştırması

		Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum					Toplam		
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum			
Meslekte Geçen Süre	5 yıldan az	f	12	55	83	70	66	286	
		%	4,2%	19,2%	29,0%	24,5%	23,1%	100,0%	
	6-10 yıl	f	11	22	87	56	119	295	
		%	3,7%	7,5%	29,5%	19,0%	40,3%	100,0%	
	11-20 yıl	f	21	37	124	112	173	467	
		%	4,5%	7,9%	26,6%	24,0%	37,0%	100,0%	
	21 yıl ve daha fazla	f	11	22	96	69	95	293	
		%	3,8%	7,5%	32,8%	23,5%	32,4%	100,0%	
	Toplam		f	55	136	390	307	453	1341
			%	4,1%	10,1%	29,1%	22,9%	33,8%	100,0%

Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum önermesi meslekte geçen süreye göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=50,113$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, orta yaş gruplarında önermeye katılım oranlarının yüksek olduğunu görmekteyiz. 5 yıldan daha az süredir meslekte olan katılımcıların önermeye katılım oranı %47,6, 6-10 yıl arası grubun %59,3, 11-20 yıl arası grubun %61 ve 21 yıl ve daha fazla olan grubun katılım oranı %55,9 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 109. Meslekte geçen süre ve Yaptığım işte kendime güvenim tamdır önermesi karşılaştırması

		Yaptığım işte kendime güvenim tamdır					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Meslekte Geçen Süre	5 yıldan az	f	7	15	35	102	120	279
		%	2,5%	5,4%	12,5%	36,6%	43,0%	100,0%
	6-10 yıl	f	3	7	27	93	158	288
		%	1,0%	2,4%	9,4%	32,3%	54,9%	100,0%
	11-20 yıl	f	16	12	34	150	245	457
		%	3,5%	2,6%	7,4%	32,8%	53,6%	100,0%
	21 yıl ve daha fazla	f	7	9	17	90	161	284
		%	2,5%	3,2%	6,0%	31,7%	56,7%	100,0%
Toplam		f	33	43	113	435	684	1308
		%	2,5%	3,3%	8,6%	33,3%	52,3%	100,0%

Yaptığım işte kendime güvenim tamdır önermesi meslekte geçen süreye göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=24,784$, $p=0,016$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, tüm gruplarda önermeye katılım oranı yüksek olmakla birlikte, 5 yıldan daha az süredir meslekte olan katılımcıların önermeye katılım oranı %79,6, 6-10 yıl arası grubun %87,2, 11-20 yıl arası grubun %86,4 ve 21 yıl ve daha fazla olan grubun katılım oranı %88,4 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 110. Meslekte geçen süre ve Üst düzey yönetsel bir pozisyon için yeterli donanım ve birikime sahibim önermesi karşılaştırması

		Üst düzey yönetsel bir pozisyon için yeterli donanım ve birikime sahibim.					Toplam		
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum			
Meslekte Geçen Süre	5 yıldan az	f	14	52	99	71	48	284	
		%	4,9%	18,3%	34,9%	25,0%	16,9%	100,0%	
	6-10 yıl	f	5	38	102	85	59	289	
		%	1,7%	13,1%	35,3%	29,4%	20,4%	100,0%	
	11-20 yıl	f	11	83	131	117	119	461	
		%	2,4%	18,0%	28,4%	25,4%	25,8%	100,0%	
	21 yıl ve daha fazla	f	4	34	92	86	73	289	
		%	1,4%	11,8%	31,8%	29,8%	25,3%	100,0%	
	Toplam		f	34	207	424	359	299	1323
			%	2,6%	15,6%	32,0%	27,1%	22,6%	100,0%

Üst düzey yönetsel bir pozisyon için yeterli donanım ve birikime sahibim önermesi meslekte geçen süreye göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=28,988$, $p=0,004$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, meslekte geçen süredeki artışla birlikte önermeye katılım da artmaktadır. Grupların oranları ise şu şekildedir: 5 yıldan daha az süredir meslekte olan katılımcıların önermeye katılım oranı %41,9, 6-10 yıl arası grubun %49,8, 11-20 yıl arası grubun %51,2 ve 21 yıl ve daha fazla olan grubun katılım oranı %55,1 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 111. Meslekte geçen süre ve Üst düzey bir pozisyon için hazırım önermesi karşılaştırması

		Üst düzey bir pozisyon için hazırım					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Meslekte Geçen Süre	5 yıldan az	f	13	64	93	58	47	275
		%	4,7%	23,3%	33,8%	21,1%	17,1%	100,0%
	6-10 yıl	f	9	42	89	74	71	285
		%	3,2%	14,7%	31,2%	26,0%	24,9%	100,0%
	11-20 yıl	f	15	86	126	111	115	453
		%	3,3%	19,0%	27,8%	24,5%	25,4%	100,0%
	21 yıl ve daha fazla	f	9	48	77	88	62	284
		%	3,2%	16,9%	27,1%	31,0%	21,8%	100,0%
	Toplam	f	46	240	385	331	295	1297
		%	3,5%	18,5%	29,7%	25,5%	22,7%	100,0%

Üst düzey bir pozisyon için hazırım önermesi meslekte geçen süreye göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=21,973$, $p=0,038$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, 5 yıldan daha az süredir meslekte olan katılımcıların önermeye katılım oranı %38,2, 6-10 yıl arası grubun %50,9, 11-20 yıl arası grubun %49,9 ve 21 yıl ve daha fazla olan grubun katılım oranı %52,8 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 112. Meslekte geçen süre ve Kariyer gelişiminizin önünde bir engel görüyor musunuz sorusu karşılaştırması

		Kariyer gelişiminizin önünde bir engel görüyor musunuz?				
		Hayır	Evet	Toplam		
Meslekte Geçen Süre	5 yıldan az	f	173	57	230	
		%	75,2%	24,8%	100,0%	
	6-10 yıl	f	136	96	232	
		%	58,6%	41,4%	100,0%	
	11-20 yıl	f	206	151	357	
		%	57,7%	42,3%	100,0%	
	21 yıl ve daha fazla	f	147	83	230	
		%	63,9%	36,1%	100,0%	
	Toplam		f	662	387	1049
			%	63,1%	36,9%	100,0%

Kariyer gelişiminizin önünde bir engel görüyor musunuz sorusu meslekte geçen süreye göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=21,036$, $p=0,000$) 5 yıldan daha az süredir meslekte olan katılımcıların %24,8'i, 6-10 yıl arası grubun %41,4'ü, 11-20 yıl arası grubun %42,3'ü ve 21 yıl ve daha fazla olan grubun %36,1'i kariyer gelişimlerinde bir engel gördüklerini belirtmişlerdir.

2.3.6. Çalıştığı Kurumla ilgili karşılaştırmalar

Tablo 113. Çalıştığı Kurum ve Çalıştığım kurumda cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır önermesi karşılaştırması

		Çalıştığım kurumda cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Kurum	Yataklı Tedavi Kurumu	f	145	315	232	95	82	869
		%	16,7%	36,2%	26,7%	10,9%	9,4%	100,0%
Kurum	Diğer	f	101	196	95	45	34	471
		%	21,4%	41,6%	20,2%	9,6%	7,2%	100,0%
Toplam		f	246	511	327	140	116	1340
		%	18,4%	38,1%	24,4%	10,4%	8,7%	100,0%

Çalıştığım kurumda cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır önermesi çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=13,695$, $p=0,008$) Kısmen katılıyorum, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, Yataklı Tedavi Kurumu'nda çalışan katılımcıların önermeye katılım oranı %47, diğer kurumlarda çalışanların önermeye katılım oranları ise %37 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 114. Çalıştığı Kurum ve Çalıştığım kurumda ihtiyaç duyduğum her türlü kaynağa ulaşım adildir önermesi karşılaştırması

		Çalıştığım kurumda ihtiyaç duyduğum her türlü kaynağa ulaşım adildir					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Kurum	Yataklı Tedavi Kurumu	f	108	155	306	212	90	871
		%	12,4%	17,8%	35,1%	24,3%	10,3%	100,0%
Kurum	Diğer	f	31	74	152	165	47	469
		%	6,6%	15,8%	32,4%	35,2%	10,0%	100,0%
Toplam		f	139	229	458	377	137	1340
		%	10,4%	17,1%	34,2%	28,1%	10,2%	100,0%

Çalıştığım kurumda ihtiyaç duyduğum her türlü kaynağa ulaşım adildir önermesi çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=24,003$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, Yataklı Tedavi Kurumu'nda çalışan katılımcıların önermeye katılım oranı %34,6, diğer kurumlarda çalışanların önermeye katılım oranları ise %45,2 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 115. Çalıştığı Kurum ve Çalıştığı kurumda erkek çalışanlar kadın çalışanların özel isteklerini (kreş gibi) anlayabilecek duyarlılıktadırlar önermesi karşılaştırması

		Çalıştığı kurumda erkek çalışanlar kadın çalışanların özel isteklerini (kreş gibi) anlayabilecek duyarlılıktadırlar.					Toplam
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Kurum	Yataklı Tedavi Kurumu	f 95	172	280	230	81	858
		% 11,1%	20,0%	32,6%	26,8%	9,4%	100,0%
Kurum	Diğer	f 36	75	151	156	47	465
		% 7,7%	16,1%	32,5%	33,5%	10,1%	100,0%
Toplam		f 131	247	431	386	128	1323
		% 9,9%	18,7%	32,6%	29,2%	9,7%	100,0%

Çalıştığı kurumda erkek çalışanlar kadın çalışanların özel isteklerini (kreş gibi) anlayabilecek duyarlılıktadırlar önermesi çalışan kuruma göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=10,696$, $p=0,030$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, Yataklı Tedavi Kurumu'nda çalışan katılımcıların önermeye katılım oranı %36,2, diğer kurumlarda çalışanların önermeye katılım oranları ise %43,6 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 116. Çalıştığı Kurum ve Kadına olan önyargı, fırsatları değerlendirmem de cesaretimi kırıyor önermesi karşılaştırması

		Kadına olan önyargı, fırsatları değerlendirmem de cesaretimi kırıyor					Toplam
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Kurum	Yataklı Tedavi Kurumu	f 83	232	283	154	113	865
		% 9,6%	26,8%	32,7%	17,8%	13,1%	100,0%
	Diğer	f 52	180	139	61	41	473
		% 11,0%	38,1%	29,4%	12,9%	8,7%	100,0%
Toplam		f 135	412	422	215	154	1338
		% 10,1%	30,8%	31,5%	16,1%	11,5%	100,0%

Kadına olan önyargı, fırsatları değerlendirmem de cesaretimi kırıyor önermesi çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=23,916$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, Yataklı Tedavi Kurumu'nda çalışan katılımcıların önermeye katılım oranı %30,9, diğer kurumlarda çalışanların önermeye katılım oranları ise %21,6 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgudan kadına olan ön yargının Yataklı Tedavi Kurumlarında diğer kurumlardan daha fazla olduğunu görüyoruz.

Tablo 117. Çalıştığı Kurum ve Ev ve iş hayatını birlikte yürütmek kariyer gelişimimi engellemektedir önermesi karşılaştırması

		Ev ve iş hayatını birlikte yürütmek kariyer gelişimimi engellemektedir						
Kurum			Hiç		Kisman		Kesinlikle	Toplam
			Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum		
Yataklı Tedavi Kurumu	f		75	162	252	216	161	866
	%		8,7%	18,7%	29,1%	24,9%	18,6%	100,0%
Diğer	f		51	123	143	91	62	470
	%		10,9%	26,2%	30,4%	19,4%	13,2%	100,0%
Toplam	f		126	285	395	307	223	1336
	%		9,4%	21,3%	29,6%	23,0%	16,7%	100,0%

Ev ve iş hayatını birlikte yürütmek kariyer gelişimimi engellemektedir önermesi çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=19,137$, $p=0,001$) Katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, Yataklı Tedavi Kurumu'nda çalışan katılımcıların önermeye katılım oranı %43,5, diğer kurumlarda çalışanların önermeye katılım oranları ise %32,6 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 118. Çalıştığı Kurum ve İş hayatım yüzünden aileme yeteri kadar zaman ayıramıyorum önermesi karşılaştırması

		İş hayatım yüzünden aileme yeteri kadar zaman ayıramıyorum					Toplam
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Kurum	Yataklı Tedavi Kurumu	f 45	114	281	198	224	862
		% 5,2%	13,2%	32,6%	23,0%	26,0%	100,0%
Kurum	Diğer	f 29	94	158	107	82	470
		% 6,2%	20,0%	33,6%	22,8%	17,4%	100,0%
Toplam		f 74	208	439	305	306	1332
		% 5,6%	15,6%	33,0%	22,9%	23,0%	100,0%

İş hayatım yüzünden aileme yeteri kadar zaman ayıramıyorum önermesi çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=19,190$, $p=0,001$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, Yataklı Tedavi Kurumu'nda çalışan katılımcıların önermeye katılım oranı %49, diğer kurumlarda çalışanların önermeye katılım oranları ise %40,2 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 119. Çalıştığı Kurum ve Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum önermesi karşılaştırması

		Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum					Toplam
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Kurum	Yataklı Tedavi Kurumu	f 43	105	254	215	258	875
		% 4,9%	12,0%	29,0%	24,6%	29,5%	100,0%
Kurum	Diğer	f 26	95	169	87	96	473
		% 5,5%	20,1%	35,7%	18,4%	20,3%	100,0%
Toplam		f 69	200	423	302	354	1348
		% 5,1%	14,8%	31,4%	22,4%	26,3%	100,0%

Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum önermesi çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=33,227$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, Yataklı Tedavi Kurumu'nda çalışan katılımcıların önermeye katılım oranı %54,1, diğer kurumlarda çalışanların önermeye katılım oranları ise %38,7 olarak hesaplanmıştır. Yataklı Tedavi Kurumu'nda çalışan katılımcıların diğer kurumlarda çalışanlardan sosyal hayattan daha fazla soyutlandığını görmekteyiz.

Tablo 120. Çalıştığı Kurum ve Kendime yeterince zaman ayıramıyorum önermesi karşılaştırması

		Kendime yeterince zaman ayıramıyorum					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Kurum	Yataklı Tedavi Kurumu	f	34	77	251	207	300	869
		%	3,9%	8,9%	28,9%	23,8%	34,5%	100,0%
Kurum	Diğer	f	24	63	159	113	110	469
		%	5,1%	13,4%	33,9%	24,1%	23,5%	100,0%
Toplam		f	58	140	410	320	410	1338
		%	4,3%	10,5%	30,6%	23,9%	30,6%	100,0%

Kendime yeterince zaman ayıramıyorum önermesi çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=21,796$, $p=0,000$) Önermeye katılım oranı her iki grupta da yüksek olmakla birlikte; katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, Yataklı Tedavi Kurumu'nda çalışan katılımcıların önermeye katılım oranı %58,3, diğer kurumlarda çalışanların önermeye katılım oranları ise %47,6 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 121. Çalıştığı Kurum ve Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum önermesi karşılaştırması

		Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum					Toplam
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Kurum	Yataklı Tedavi Kurumu	f 37	67	229	204	337	874
		% 4,2%	7,7%	26,2%	23,3%	38,6%	100,0%
Kurum	Diğer	f 18	70	163	104	119	474
		% 3,8%	14,8%	34,4%	21,9%	25,1%	100,0%
Toplam		f 55	137	392	308	456	1348
		% 4,1%	10,2%	29,1%	22,8%	33,8%	100,0%

Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum önermesi çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=39,184$, $p=0,000$) Önermeye katılım oranı her iki grupta da yüksek olmakla birlikte; katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, Yataklı Tedavi Kurumu'nda çalışan katılımcıların önermeye katılım oranı %61,9, diğer kurumlarda çalışanların önermeye katılım oranları ise %47 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 122. Çalıştığı Kurum ve Yöneticiler mobbing (psikolojik taciz) konusunda gerekli önlemleri alırlar önermesi karşılaştırması

		Yöneticiler mobbing (psikolojik taciz) konusunda gerekli önlemleri alırlar						
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Kurum	Yataklı Tedavi Kurumu	f	139	198	295	152	86	870
		%	16,0%	22,8%	33,9%	17,5%	9,9%	100,0%
	Diğer	f	61	93	113	136	65	468
		%	13,0%	19,9%	24,1%	29,1%	13,9%	100,0%
Toplam		f	200	291	408	288	151	1338
		%	14,9%	21,7%	30,5%	21,5%	11,3%	100,0%

Yöneticiler mobbing (psikolojik taciz) konusunda gerekli önlemleri alırlar önermesi çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir. ($\chi=35,749$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, Yataklı Tedavi Kurumu'nda çalışan katılımcıların önermeye katılım oranı %27,4, diğer kurumlarda çalışanların önermeye katılım oranları ise %43 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgudan, Yataklı Tedavi Kurumu'nda mobbing konusunda alınan önlemlerin artırılması gerektiği sonucuna varabiliriz.

Tablo 123. Çalıştığı Kurum ve Çalıştığı kurumda yöneticiler cinsel taciz ve şiddet konularında gerekli önlemleri alırlar önermesi karşılaştırması

		Çalıştığı kurumda yöneticiler cinsel taciz ve şiddet konularında gerekli önlemleri alırlar.					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Kurum	Yataklı Tedavi Kurumu	f	116	163	272	220	98	869
		%	13,3%	18,8%	31,3%	25,3%	11,3%	100,0%
Kurum	Diğer	f	54	67	101	156	93	471
		%	11,5%	14,2%	21,4%	33,1%	19,7%	100,0%
Toplam		f	170	230	373	376	191	1340
		%	12,7%	17,2%	27,8%	28,1%	14,3%	100,0%

Çalıştığı kurumda yöneticiler cinsel taciz ve şiddet konularında gerekli önlemleri alırlar önermesi çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=37,167$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, Yataklı Tedavi Kurumu'nda çalışan katılımcıların önermeye katılım oranı %36,6, diğer kurumlarda çalışanların önermeye katılım oranları ise %52,8 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgudan, Yataklı Tedavi Kurumu'nda cinsel taciz ve şiddet konularında alınan önlemlerin artırılması gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 124. Çalıştığı Kurum ve Kariyer gelişiminizin önünde bir engel görüyor musunuz sorusu karşılaştırması

Kariyer gelişiminizin önünde bir engel görüyor musunuz?					
			Hayır	Evet	Toplam
Kurum	Yataklı Tedavi	f	401	277	678
	Kurumu	%	59,1%	40,9%	100,0%
	Diğer	f	263	111	374
		%	70,3%	29,7%	100,0%
Toplam		f	664	388	1052
		%	63,1%	36,9%	100,0%

Kariyer gelişiminizin önünde bir engel görüyor musunuz sorusu önermesi çalışılan kuruma göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=12,933$, $p=0,000$) Yataklı Tedavi Kurumunda çalışanların kariyer gelişiminin önünde engel gördüğünü belirtenlerin oranı %40,9 iken bu oran diğer kurumlarda %29,7'ye düşmektedir.

2.3.7. Nöbet tutma durumu ile ilgili

Tablo 125. Nöbet Tutma Durumu ve Ev ve iş hayatımın yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu önermesi karşılaştırması

		Ev ve iş hayatımın yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu.						
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Nöbet Tutma Durumu	Yok	f	53	136	237	172	210	808
		%	6,6%	16,8%	29,3%	21,3%	26,0%	100,0%
Var	f	33	55	115	133	199	535	
	%	6,2%	10,3%	21,5%	24,9%	37,2%	100,0%	
Toplam		f	86	191	352	305	409	1343
		%	6,4%	14,2%	26,2%	22,7%	30,5%	100,0%

Ev ve iş hayatımın yoğunluğundan sosyal hayatım neredeyse yok oldu önermesi nöbet tutma durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=32,414$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, Nöbet tutmayan katılımcıların önermeye katılım oranı %47,3 iken bu oran nöbet tutanlarda %62,1 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgudan, nöbet tutan katılımcıların sosyal hayatlarında tutmayanlara oranla anlamlı düzeyde bir düşüş olduğu sonucu çıkmaktadır.

Tablo 126. Nöbet Tutma Durumu ve Ev işleri/çocuk bakımı eğitim ve istihdam fırsatlarını kaçırmama sebep olmaktadır önermesi karşılaştırması

		Ev işleri/çocuk bakımı eğitim ve istihdam fırsatlarını kaçırmama sebep olmaktadır.						Toplam
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Nöbet Tutma Durumu	Yok	f	80	171	247	163	138	799
		%	10,0%	21,4%	30,9%	20,4%	17,3%	100,0%
Var	f	27	112	158	123	109	529	
	%	5,1%	21,2%	29,9%	23,3%	20,6%	100,0%	
Toplam		f	107	283	405	286	247	1328
		%	8,1%	21,3%	30,5%	21,5%	18,6%	100,0%

Ev işleri/çocuk bakımı eğitim ve istihdam fırsatlarını kaçırmama sebep olmaktadır önermesi nöbet tutma durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=12,742$, $p=0,013$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, Nöbet tutmayan katılımcıların önermeye katılım oranı %37,7 iken bu oran nöbet tutanlarda %43,9 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 127. Nöbet Tutma Durumu ve Ev ve iş hayatını birlikte yürütmek kariyer gelişimimi engellemektedir önermesi karşılaştırması

		Ev ve iş hayatını birlikte yürütmek kariyer gelişimimi engellemektedir.						
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Nöbet Tutma Durumu	Yok	f	92	180	247	170	120	809
	%		11,4%	22,2%	30,5%	21,0%	14,8%	100,0%
Var	f		34	107	149	137	103	530
	%		6,4%	20,2%	28,1%	25,8%	19,4%	100,0%
Toplam		f	126	287	396	307	223	1339
		%	9,4%	21,4%	29,6%	22,9%	16,7%	100,0%

Ev ve iş hayatını birlikte yürütmek kariyer gelişimimi engellemektedir önermesi nöbet tutma durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=16,965$, $p=0,002$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, Nöbet tutmayan katılımcıların önermeye katılım oranı %35,8 iken bu oran nöbet tutanlarda %45,2 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 128. Nöbet Tutma Durumu ve İş hayatım yüzünden aileme yeteri kadar zaman ayıramıyorum önermesi karşılaştırması

		İş hayatım yüzünden aileme yeteri kadar zaman ayıramıyorum					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Nöbet Tutma Durumu	Yok	f 50	151	277	176	147	801	
	%	6,2%	18,9%	34,6%	22,0%	18,4%	100,0%	
Var	f 24	57	165	129	159	534		
	%	4,5%	10,7%	30,9%	24,2%	29,8%	100,0%	
Toplam		f 74	208	442	305	306	1335	
		%	5,5%	15,6%	33,1%	22,8%	22,9%	100,0%

İş hayatım yüzünden aileme yeteri kadar zaman ayıramıyorum önermesi nöbet tutma durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi=35,739$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, Nöbet tutmayan katılımcıların önermeye katılım oranı %40,4 iken bu oran nöbet tutanlarda %54 olarak hesaplanmıştır. Tablodan da anlaşılacağı gibi nöbet tutma aile ile geçirilen zamanı kısıtlamaktadır.

Tablo 129. Nöbet Tutma Durumu ve Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum önermesi karşılaştırması

		Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum.						
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Nöbet Tutma Durumu	Yok	f	52	141	267	167	187	814
	%		6,4%	17,3%	32,8%	20,5%	23,0%	100,0%
Var	f	17	59	158	136	167	537	
	%		3,2%	11,0%	29,4%	25,3%	31,1%	100,0%
Toplam		f	69	200	425	303	354	1351
		%	5,1%	14,8%	31,5%	22,4%	26,2%	100,0%

Ev ve iş arasında gidip gelmekten kendimi sosyal hayattan soyutlanmış hissediyorum önermesi nöbet tutma durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=28,014$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, Nöbet tutmayan katılımcıların önermeye katılım oranı %43,5 iken bu oran nöbet tutanlarda %56,4 olarak hesaplanmıştır. Nöbet tutma kadını sosyal hayattan soyutlamaktadır.

Tablo 130. Nöbet Tutma Durumu ve Kendime yeterince zaman ayıramıyorum önermesi karşılaştırması

		Kendime yeterince zaman ayıramıyorum.					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Nöbet Tutma Durumu	Yok	f	41	101	255	190	223	810
		%	5,1%	12,5%	31,5%	23,5%	27,5%	100,0%
Nöbet Tutma Durumu	Var	f	18	39	155	132	187	531
		%	3,4%	7,3%	29,2%	24,9%	35,2%	100,0%
Toplam		f	59	140	410	322	410	1341
		%	4,4%	10,4%	30,6%	24,0%	30,6%	100,0%

Kendime yeterince zaman ayıramıyorum önermesi nöbet tutma durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=17,116$, $p=0,002$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, Nöbet tutmayan katılımcıların önermeye katılım oranı %51 iken bu oran nöbet tutanlarda %60,1 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 131. Nöbet Tutma Durumu ve Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum önermesi karşılaştırması

		Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum.					Toplam	
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum		
Nöbet Tutma Durumu	Yok	f	35	105	241	186	246	813
	%	4,3%	12,9%	29,6%	22,9%	30,3%	100,0%	
Var	f	20	33	152	123	210	538	
	%	3,7%	6,1%	28,3%	22,9%	39,0%	100,0%	
Toplam		f	55	138	393	309	456	1351
		%	4,1%	10,2%	29,1%	22,9%	33,8%	100,0%

Ev ve iş hayatının yoruculuğundan kendimi psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış hissediyorum önermesi nöbet tutma durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=22,451$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, Nöbet tutmayan katılımcıların önermeye katılım oranı %53,2 iken bu oran nöbet tutanlarda %61,9 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 132. Nöbet Tutma Durumu ve Yöneticiler mobbing (psikolojik taciz) konusunda gerekli önlemleri alırlar önermesi karşılaştırması

		Yöneticiler mobbing (psikolojik taciz) konusunda gerekli önlemleri alırlar.					Toplam	
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Nöbet Tutma Durumu	Yok	f	103	161	228	205	110	807
		%	12,8%	20,0%	28,3%	25,4%	13,6%	100,0%
Var	f	97	130	180	85	42	534	
		%	18,2%	24,3%	33,7%	15,9%	7,9%	100,0%
Toplam		f	200	291	408	290	152	1341
		%	14,9%	21,7%	30,4%	21,6%	11,3%	100,0%

Yöneticiler mobbing (psikolojik taciz) konusunda gerekli önlemleri alırlar önermesi nöbet tutma durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=35,082$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, Nöbet tutmayan katılımcıların önermeye katılım oranı %39 iken bu oran nöbet tutanlarda %23,8 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 133. Nöbet Tutma Durumu ve Çalıştığım kurumda yöneticiler cinsel taciz ve şiddet konularında gerekli önlemleri alırlar önermesi karşılaştırması

		Çalıştığım kurumda yöneticiler cinsel taciz ve şiddet konularında gerekli önlemleri alırlar.						
			Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Nöbet Tutma Durumu	Yok	f	86	132	197	246	147	808
		%	10,6%	16,3%	24,4%	30,4%	18,2%	100,0%
Var	f	84	99	177	130	45	535	
		%	15,7%	18,5%	33,1%	24,3%	8,4%	100,0%
Toplam		f	170	231	374	376	192	1343
		%	12,7%	17,2%	27,8%	28,0%	14,3%	100,0%

Çalıştığım kurumda yöneticiler cinsel taciz ve şiddet konularında gerekli önlemleri alırlar önermesi nöbet tutma durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=42,024$, $p=0,000$) Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçenekleri birlikte ele alındığında, Nöbet tutmayan katılımcıların önermeye katılım oranı %48,6 iken bu oran nöbet tutanlarda %32,7 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 134. Nöbet Tutma Durumu ve Kariyer gelişiminizin önünde bir engel görüyor musunuz sorusu karşılaştırması

		Kariyer gelişiminizin önünde bir engel görüyor musunuz?			
			Hayır	Evet	Toplam
Nöbet Tutma Durumu	Yok	f	422	220	642
		%	65,7%	34,3%	100,0%
	Var	f	243	169	412
		%	59,0%	41,0%	100,0%
Toplam		f	665	389	1054
		%	63,1%	36,9%	100,0%

Kariyer gelişiminizin önünde bir engel görüyor musunuz sorusu nöbet tutma durumuna göre farklılık göstermektedir. ($\chi^2=4,913$, $p=0,027$) Nöbet tutmayanların %34,3'ü kariyer gelişimlerinin önünde bir engel gördüklerini belirtirken, nöbet tutanlarda bu oran %41'e yükselmektedir.





SONUÇ VE ÖNERİLER

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de meydana gelen sosyal ve ekonomik değişimler, kadının toplum içindeki statüsünü değiştirmiş ve iş gücüne katılımında artışa sebep olmuştur. Köylerde tarım ve kentleşmenin olduğu bölgelerde ise hizmet sektöründe hizmet veren kadınlarımızın sağlık sektöründeki payı ise oldukça yüksektir.

Ancak kadının iş gücüne katılımı, çalışma hayatında karşılaşılan sorunları da beraberinde getirmektedir. Kadın, çalışma hayatında erkek çalışanın karşılaştığı sorunların yanı sıra, kadın olmasından kaynaklı çeşitli zorluklarla da karşılaşmaktadır. Bunların başında özellikle özel sektörde, kadının evlenip işten ayrılacağı, doğum izni, çocuklara bakmakla yükümlü olarak kadının görülmesi, esnek mesai saatlerine uyum sağlayamaması gibi çeşitli nedenler öne sürülerek, işveren kadın istihdamından kaçınmaktadır. Bunun dışında, kadın istihdam fırsatını yakaladığı ve kariyerine devam ettiği takdirde de iş hayatını sürdürebilmek için çeşitli fedakarlıklarda bulunmakta ve insanca yaşamdan uzaklaştırılmaktadır.

Tüm sektörlerde olduğu gibi, sağlık sektöründe de kadın çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Kadın, toplumun kendisine biçtiği statüden kopamadığı için görev ve sorumlulukları azalmamakta, aksine artmaktadır. Sağlık sektörünün özellikli bir sektör olduğu da düşünülecek olursa, sağlıkta çalışan kadının karşılaştığı zorluklar, diğer sektörlerden bir adım daha ileri düzeyde olmaktadır. Mesleğin getirdiği zorluk ve stresin yanında, kadın olmanın getirdiği yükümlülükler de eklenince, sağlık çalışanı kadınların yaşamı daha da zorlaşmaktadır.

Bu anlamda sağlık sektöründe çalışan kadınlarla yaptığımız araştırmada, kadınların kariyer gelişimini engelleyen şeylerin ne olduğu, eş ve anne olmanın iş yaşamlarına etkilerini, cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaşmış ve karşılaşmadıklarını, ev ve iş yaşamlarının sosyal hayatlarına ve psikolojilerine nasıl yansıdığı gibi soru ve sorunlara cevap bulmaya çalıştık.

Araştırmamızdan elde ettiğimiz bazı sonuçlar ve önerileri aşağıdaki gibi özetleyebiliriz:



√ Katılımcıların %71,6'sının çocuk sahibi olduğu düşünülecek olursa, çocukla geçirilecek zamanın artırılması, aile ilişkilerinin korunması ve iyileştirilebilmesi, kadının hayatının kolaylaştırılması adına, çocukta yaş kotası konulmak ve uzmanlarca belirlenecek bir süre doğrultusunda olmak üzere, kadına çocuk izni verilebilir.

√ Katılımcıların kısmen katılıyorum seçeneği ile birlikte %79,3'ü Türkiye'de, %43,6'sı çalıştığı kurumda cinsiyete dayalı ayrımcılık olduğunu düşünmektedir. Bu ayrımcılık karşısında katılımcılar zaman zaman öfkelenediklerini, çaresizi hissettiklerini belirtmişlerdir. Karşılaşılan bu ayrımcılığın önlenmesi adına, öncelikle bu ayrımcılığın boyutları derinlemesine araştırılmalı, araştırma sonuçlarına göre somut çözümler üretilmelidir.

√ Katılımcıların yarısından fazlası, cinsiyete dayalı ayrımcılığın kadını yoksullaştırdığını ve cinsiyetlerinden ötürü kendilerini dezavantajlı hissettiklerini belirtmişlerdir. Bu eşitsizliklerin giderilmesi için gerekli çalışmalar yapılmalıdır.

√ Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığında, Türkiye'de kadın istihdamı oranı çok düşük kalmaktadır. Bununla birlikte kadınların doğum izinleri de Avrupa ülkelerinden oldukça düşüktür. Kadın istihdamının artırılması ile ilgili çalışmalar yapılmalı, çalışan kadınların da haklarının korunması ve iyileştirilmesi için çeşitli düzenlemeler yapılmalıdır.

√ Katılımcılar, ev ve iş yerindeki sorumlulukların ağırlığı sebebiyle kendilerini fiziksel ve psikolojik olarak yıpranmış hissettiklerini belirtmişlerdir. Bununla birlikte kendilerine ve ailelerine de yeterince vakit ayıramadıklarını da ifade etmişlerdir. Karşılaşılan bu sorunların düzeltilmesi için, kadının hayatını kolaylaştıracak yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Erkeklere verilecek özel eğitimler ve 24 saat kreş imkanı, yaşanan bu soruna bir çözüm olarak görülebilir.

√ Çalışılan kurumla ilgili cinsiyet ayrımcılığına dair eşitsizlikler de, katılımcılar tarafından belirtilmiştir. Sorunlara kurumsal açıdan yaklaşılabılır. Her kurum kendi içinde yaşanan sorunları çözümlene yöntemine giderek, yerel anlamda ayrımcılığın ortadan kalkması ile ilgili çalışmalar başlatabilir.

√ Kadının sosyal hayatına dair sorular incelendiğinde, özellikle



evli ve çocuklu kadınların ve orta yaş grubuna dahil olan kadınların sosyal ve psikolojik anlamda tükendiğini görmekteyiz. Evlilik, çocuk ve iş hayatı arasında kendine zaman bulamayan kadın mutsuzlaşmaktadır. Kadınların sosyalleşmesi, hayattan kopmaması adına çeşitli etkinlikler düzenlenmeli, kadın sosyal hayata dahil edilmelidir.

√ Sosyal hayatta olduğu gibi yine evli, çocuklu ve orta yaş gruplarında kadının eğitim fırsatlarını kaçırdığını ve kariyer gelişimlerini tamamlayamadıklarını görüyoruz. Kadınlara özel eğitim fırsatları oluşturulmalı, istihdam olanakları artırılmalıdır.

√ Bunların yanında, iş yerinde mobbing ve taciz konusunda gerekli ve yeterli önlemlerin alınıp alınmadığı ile ilgili sorulardaki katılımın düşüklüğü de, değinilmesi gereken bir başka konudur. Mobbing ve tacizin önlenmesi için gerek ülke genelinde, gerek kurum bazında çeşitli önlemler alınmalı, şiddete başvuranların cezai yaptırımları artırılarak, caydırıcı yöntemler geliştirilmelidir.

√ Tüm bu düzeltmeler ve iyileştirmeler yapılırken, dikkate alınması gereken bazı kriterler vardır. Bunlardan bazıları yaş, medeni durum, çalıştığı kurum, nöbet tutma durumu, hizmet sınıfı, çocuk sahibi olma durumu, meslekte geçen süredir. Yukarıda detaylandırdığımız bu kriterlerin, önermeleri etkileme düzeylerine göre çeşitli önlemler alınmalıdır.

Kendisine ve ailesine yeterince vakit ayırabilen ve sosyal anlamda belirli bir seviyeye erişmiş kişilerin yaşam memnuniyetleri ve kalitelerinin anlamlı düzeyde yüksek olacağı daha önce yapılmış memnuniyet çalışmalarının da belirtildiği gibi bir gerçektir. Sürekli kendinden taviz vereren emektar kadınlarımız için çeşitli faaliyetlerin ya da organizasyonların sağlanması, çalışma koşullarında iyileştirme ve nöbet sayılarında ve çalışma saatlerinde yapılacak düzenlemeler, ekonomik olarak daha iyi imkanlara sahip olmaları için yapılacak çalışmalar, doğum ve çocuk izinlerinde sağlanacak artış, kreş imkanları gibi sağlanacak pozitif ayrıcalıklar, sağlıkta kadın çalışanların yaşam kalitelerini ve memnuniyetlerini artıracak, kadınlarımızı insanca yaşam kriterlerine bir adım daha yaklaştıracak ve kaliteli, etkili hizmet sunumunda fayda sağlanacaktır.