

ARAŞTIRMA MAKALESİ

KADIN YÖNETİCİ AKADEMİSYEN VE KADIN SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İŞ VE AİLE ROLLERİ İLE İLGİLİ DÜŞÜNCE VE TUTUMLARININ İNCELENMESİ

Yıldız BİLGE *

Şemsi Nur KARABELA **

Kadriye KART YAŞAR ***

Emine Arzu KANIK ****

Elif ERTAŞ *****

ÖZ

Bu çalışmanın amacı yoğun bir iş hayatı olan kadın yönetici akademisyen ve sağlık çalışanlarının iş ve aile ile ilgili düşünce ve tutumlarının incelenmesidir. Katılımcılar 49 (%36,03) yönetici akademisyen ve 87 (%63,97) sağlık çalışanı olmak üzere toplam 136 kadından oluşmaktadır. Katılımcılara araştırmacılar tarafından hazırlanmış olan anket Ocak-Şubat 2018 tarihlerinde uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analizinde betimsel istatistiklerin yanı sıra Mann-Whitney U ve Ki-Kare testleri kullanılmıştır. Erkeklerle eşit fırsatlara sahip olmama, işleriyle ilgili hata yaptıklarında erkeklerden daha çok eleştirilme, çalışma hayatı nedeniyle daha az çocuk sahibi olmayı tercih etme, aynı maddi gelire sahip olma durumunda ev hanımlığını tercih edecek olma, iş hayatındaki yoğunluğun eşleriyle ilişkilerini ve annelik sorumluluklarını olumsuz etkilenmesi gibi düşünce ve tutumlarda her iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık saptanmıştır. Ayrıca şiddet ve mobbinge maruz kalma açısından son altı ayda işyerinde sözlü şiddete maruz kalma konusunda her iki grup arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Kadın yönetici akademisyen ve sağlık çalışanlarının iş ve aile hayatlarıyla ilgili düşünce ve tutumlarında hem benzerliklere hem de farklılıklara sahip oldukları ve iş-aile çatışması yaşadıkları saptanmıştır. Ayrıca özellikle daha fazla kadın yönetici akademisyenlerde olmak üzere katılımcıların toplumsal olarak bazı konularda demokratik bir aile yapısına sahip oldukları, ancak daha ziyade geleneksel aile yapısını sürdürmekte oldukları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş ve aile ile ilgili düşünceler, sağlık çalışanı kadınlar, rol çatışması, yönetici akademisyen kadınlar

MAKALE HAKKINDA

* Dr. Öğr. Üyesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Yaşam Bilimleri Fakültesi, Psikoloji Bölümü, yildiz.bilge@sbu.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0003-2315-0055>

** Dr. Öğr. Üyesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Yönetim ve Organizasyon, semsinur.karabela@sbu.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0003-2562-3004>

*** Prof. Dr., Dr. Sadi Konuk Eğitim ve Araştırma Hastanesi, kadriye.kartyasar@sbu.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0003-2963-4894>

**** Prof. Dr., Sağlık Bilimleri Üniversitesi Tıp Fakültesi Biyoistatistik ve Tıbbi Bilişim Anabilim Dalı, arzukanik@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-7068-1599>

***** Doktora Öğrencisi, Mersin Üniversitesi, Biyoistatistik Anabilim Dalı, elifbuhur47@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-1827-4862>

Gönderim Tarihi: 19.01.2020

Kabul Tarihi: 20.04.2020

Atıfta Bulunmak İçin:

Bilge, Y., Karabela, Ş.M., Kart Yaşar, K., Kanık, E.A. & Ertas, E. (2020). Kadın Yönetici Akademisyen ve Kadın Sağlık Çalışanlarının İş ve Aile Rollerini İle İlgili Düşünce ve Tutumlarının İncelenmesi. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 23(2): 333-350

INVESTIGATION OF THE THOUGHTS AND ATTITUDES OF WOMEN EXECUTIVE ACADEMICIAN AND WOMEN HEALTH WORKERS ABOUT JOB AND FAMILY ROLES

Yıldız BİLGE *
Şemsi Nur KARABELA **
Kadriye KART YAŞAR ***
Emine Arzu KANIK ****
Elif ERTAŞ *****

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the thoughts and attitudes of women executive academicians and health workers with busy work life in relation to work and family. A total of 136 women, 49 (36.03%) of whom were executive academicians and 87 (63.97%) health workers were included in the study. The questionnaire prepared by the researchers was applied to the participants between January and February 2018. For the analysis of data were used descriptive statistics, Mann-Whitney U and Chi-Square tests. There are statistically significant level differences between the two groups on the thoughts women do not have equal opportunities with men, and, that women are criticized more than men when they make mistakes about their jobs, and, prefer to have fewer children because of their working life, and, women will prefer to be a housewife in case of having the same income, and, the density in work-life negatively affects their relationships and maternal responsibilities. Also, it was found statistically significant between the two groups in terms of violence and exposure to mobbing in the workplace, in the last six months. It has been determined that women executive academicians and health workers have both similarities and differences in their thoughts and attitudes regarding their work and family lives and experience work-family conflict. In addition, especially although becoming more in the women executive academicians, it was found that while participants have a socially democratic family structure about some subjects, but rather they maintain the traditional family structure.


Keywords: Thoughts related to work and family, health worker women, role conflict, executive academician women

MAKALE HAKKINDA

* Sağlık Bilimleri University, yildiz.bilge@sbu.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0003-2315-0055>

** Sağlık Bilimleri University, semsinur.karabela@sbu.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0003-2562-3004>

*** Sadi Konuk Eğitim ve Araştırma Hastanesi, kadriye.kartyasar@sbu.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0003-2963-4894>

**** Sağlık Bilimleri University, arzuakanik@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-7068-1599>

***** Mersin University, elifbuhur47@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-1827-4862>

Gönderim Tarihi: 19.01. 2020

Kabul Tarihi: 20.04.2020

Atıfta Bulunmak İçin:

Bilge, Y., Karabela, Ş.M., Kart Yaşar, K., Kanık, E.A. & Ertas, E. (2020). Kadın Yönetici Akademisyen ve Kadın Sağlık Çalışanlarının İş ve Aile Rollerine İlgili Düşünce ve Tutumlarının İncelenmesi. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 23(2): 333-350

I. GİRİŞ

Ailelerin ekonomik faaliyetlerinde her zaman değişen şekillerde roller üstlenmiş olan kadınların gerçek anlamda ücretli çalışma hayatına girmesi Sanayi Devrimiyle gerçekleşmiştir (Ertürk, 2008). Kadınların çalışmaları karşılığında para alması ise “çalışan kadın” gibi yeni bir kavramın gelişmesine ve bu durum kadınların sorumluluklarının artmasına yol açmıştır. Özellikle batılı ülkelerde II. Dünya Savaşı’nda ortaya çıkan işgücü açığı nedeni ile kadınların işgücüne katılım oranı artmıştır. Daha sonra ise eğitim, yükselen ücretler, teknoloji, doğum oranlarının azalması gibi çeşitli ekonomik ve sosyal nedenlerle kadınların işgücüne katılma oranlarında artış gözlenmeye devam etmiştir (Kılıç ve Öztürk, 2014).

Türk toplumunda ise kadınların iş hayatına atılması eğitim alanındaki değişikliklerle başlamıştır. Tanzimat Dönemi ile birlikte 1842 yılında Askeri Tıbbiye’ye bağlı Ebelik Okulu, 1869’da Kız Sanat Okulu ve 1870’de Kız Öğretmen Okulu açılmıştır (Kaymaz, 2010). Kadınların eğitim ve dolayısıyla iş hayatına atılmasıyla ilgili diğer önemli adım ise 1876’da Kanuni Esasi ile kız ve erkek çocukları için ilköğretimin zorunlu hale getirilmesi olmuştur (Akyüz, 1996). Eğitimdeki bu reformlar meslek sahibi çalışan kadın olgusunu ortaya çıkarmıştır ve günümüzde de eğitim düzeyi kadınların iş hayatında yer almasına aracılık eden en önemli faktörlerden biridir. Eğitim düzeyinin yükselmesi ülkemizde kadınların çalışma hayatına girmesinde kolaylaştırıcı bir rol oynamasının yanı sıra iş hayatının devamlılığı üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir (Haşit ve Yaşar, 2015). Yani ülkemizde kadınların eğitim seviyesi arttıkça iş gücüne katılımları da artmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK, 2016) verilerine göre, kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne daha fazla katıldıkları, okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranının %16,1, lise altı eğitilmiş kadınların %26,6, lise mezunu kadınların %32,7, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların %40,8 olduğu görülürken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranının %71,6 olduğu görülmektedir.

Kadınların hem Türkiye’de hem de uluslararası düzeyde iş hayatında önemli bir temsil gücüne sahiptir. Ancak aynı temsiliyetin yönetici kademelerindeki oranlara yansımadağı görülmektedir (Kalkın vd., 2015). Ülkemizde kamuda çalışan kadın oranı (%37,27) erkeklere (%62,73) oldukça yakın sayılabilecek bir düzeyde iken (Devlet Personel Başkanlığı [DPB], 2016) aynı kurumun 2015 verilerine göre 2008-2014 tarihleri arasında yönetici kadın oranları en fazla %8 düzeyinde kalmıştır (DPB, 2015). Türkiye’de Yüksek Öğretim Kurumları (YÖK) 2016 verilerine göre kadın akademisyenlerin toplam oranının %44,5 olduğu ancak kadın profesörlerin %31,4 gibi daha düşük bir oranda olduğu ve Türkiye’deki rektörlerin sadece %9,03’ünü kadın rektörlerin oluşturduğu saptanmıştır.

Kadınların iş hayatında daha fazla yer almaya başlamaları bazı sorunları da beraberinde getirerek iş ve aile rollerinin çatışması konusunda tartışmaların yapılmasına yol açmıştır. İş ve aile çatışması, iş rolünün enerji, zaman ya da davranışsal gereklilikleri ile aile rolünün gerekliliklerinin çatışması sonucu ortaya çıkan bir roller arası çatışma biçimidir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Günümüzde, iş ve aile arasındaki ilişkinin iki yönlü olduğu konusunda geniş ölçüde mutabakata varılmıştır. Bu bakış açısına göre iş, aileye (iş-aile çatışması) müdahale edebildiği gibi aile de işi (aile-iş çatışması) engelleyebilmektedir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005). Bu yüzden de iş-aile çatışması modern toplumlar açısından giderek artan bir sorundur; çünkü erkek ve kadınların büyük bir bölümü iş hayatlarının aile sorumluluklarına müdahale ettiğini belirtmektedirler (Glavin ve Schieman, 2012). Ayrıca iş ve aile sebebiyle sahip olunana bu çoklu roller (iş ve evdeki roller) bireylerde rol çatışmasına ve olumsuz psikolojik sonuçlara yol açabilmektedir (Pleck vd., 1980; Kopelman vd., 1983). Aslında iş ve aile çatışması doğrudan ve dolaylı olarak dünya nüfusunun çoğunu etkilemektedir. Çünkü tek kişilik insanlar ve çocuksuz insanlar bile, gerek diğer aile bireyleri için oğul, kız, erkek veya kız kardeş olmaları, gerekse aile olarak işlev gören arkadaşlarıyla birlikte zaman geçirmeleri nedeniyle bazı iş ve aile çatışmaları yaşayabilmektedirler (Casper vd., 2007). Bu konuda yapılan çalışmalar incelendiğinde aileye işten çok daha fazla zaman ayıran kişilerin, daha az iş-aile çatışması ve yaşam stresi yaşadıkları (Frone vd., 1997; Parasuraman vd., 1996) ancak işlerine aileden daha çok zaman ayıran bireylerin ise daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması ve stres (Adams vd., 1996; Eagle vd., 1998) yaşadıkları tespit edilmiştir.

Cinsiyetlere ait roller hakkındaki geleneksel görüşün halen devam etmesi nedeniyle, aile bütçesine katkı sağlamak amacıyla tıpkı erkek gibi çalışmasına rağmen kadınlardan ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgili görevlerini de yerine getirmesinin beklendiği yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur (Bhowon, 2013; Razon, 1983; Rose ve Hartmann, 2004; Kılıç ve Öztürk, 2014; Önel, 2006; Sandberg, 2014). Yine yapılan araştırmalar neticesinde, birçok erkeğin ev işleri ve aile sorumlulukları konusunda çalışan eşine yardımcı olmadığı (Allen vd., 2000; Bener, 1989; Bhowon, 2013), kadınların çalışma hayatında erkeklere göre daha az kazandığı, gerekli niteliklere sahip olmalarına rağmen terfi edemediği tespit edilmiştir (Northouse, 2014; Mizrahi ve Aracı, 2010). Kadınların uygun nitelik ve eğitime sahip olmalarına rağmen terfi ederek yönetici kademelerine gelememeleri noktasında cam tavan kavramı geliştirilmiştir. Cam tavan sendromu, kamu ve özel olmak üzere birçok sektörde üst düzey yönetim pozisyonlarına gelmeyi hedefleyen ve bunun için çaba sarf eden kadınların ve diğer bireylerin karşılaştıkları engellerdir (Cotter vd., 2001; Cutler ve Jackson, 2002; Ögüt, 2006). Ayrıca kadınların iş hayatında olmasıyla ilgili olarak ülkemizde kadınların iş gücüne katılımının halen düşük olduğu da dikkat çekilmesi gereken konulardan bir diğeridir. Amerika ve Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranlarının karşılaştırıldığı bir çalışmada Amerika’da kadınlar iş gücüne %50 oranında katılım gösterirken, bu oranın Türkiye’de %25’ler seviyesinde kaldığı aynı zamanda ise Amerika’da kadınların çoğunlukla yüksek eğitim gerektiren yönetimsel işlerde çalışırken, Türkiye’de çalışan kadınların daha çok balıkçılık veya zirai sektörlerde yoğunlaştıkları tespit edilmiştir (Cesim vd., 2013). Kamu örgütlerindeki kadın yöneticilere yönelik yapılan bir çalışmada ise kadınların üst düzey yönetici olamamaları konusunda katılımcılar tarafından belirtilen ilk üç neden; kadınların ev ve çocuk bakımını öncelikle zorunlulukları, kadınlara dayatılan cinsiyet rolleri ve işe alma ve terfi almada kadın ve erkek çalışana eşit fırsat tanınmaması olarak belirlenmiştir (Negiz ve Yemen, 2011). Kadınlar açısından çalışma ortamlarında söz konusu olan bir diğer sorun ise mobbinge maruz kalmaktır. Mobbing bir çalışanın bir ya da daha fazla kişinin korkutma, sindirme ya da küçük düşürme amaçlı davranışlarına maruz kalmasını ve işin yapılmasını engelleyici sabotaj içeren çabalar içinde olmalarını içeren bir kavramdır (Namie ve Namie, 2009).

Literatür incelendiğinde çalışan kadınların sorunlarının belirlenmesine yönelik olarak gerçekleştirilen çalışmalar arasında tükenmişlik ve iş tatmini (Arslan, 2012; Canlı vd., 2013; Durmaz, 2016; Karakuş, 2011; Kaya vd., 2010; Pelit vd., 2016; Sayıl vd., 1997; Taşbaş, 2010) gibi konuların yanı sıra; (1) çalışan kadınların yaşadığı iş-aile çatışmasına yönelik çalışmalar, (2) bu çatışmaya yol açan ana unsur olarak kadınların toplumsal cinsiyet rollerinin tanımlanmasında kadına fazla sorumluluk yüklenmesine ilişkin çalışmalar ve (3) çeşitli iş pozisyonlarını kadın ve erkek işi olarak gören (erkeklerin yönetici, kadınların hizmet sektöründe olması beklentisi gibi) bakış açısının sonuçlarına yönelik çalışmalar veya cam tavan sendromu başlıkları dikkat çekmektedir.

Yukarıda belirtildiği gibi çalışan kadınların iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri çerçevesinde yapılmış çok sayıda çalışma olmasına rağmen kadınların yaşadığı rol çatışmasının ana unsuru olan iş ve aile hayatıyla ilgili tutumlarının yeterince araştırılmadığı görülmektedir. Bu çalışmada hem yönetici akademisyen kadınların hem de sağlık çalışanı kadınların iş ve aileye ilişkin tutumlarının incelenmesinin birincil nedeni her iki çalışma grubundaki kadınların iş yoğunluğu ve çalışma saatlerinin uzunluğu gibi konularda benzerlik göstermeleridir. Ancak bu iki grubu farklılaştıran bir unsur olarak yönetici akademisyen kadınların üstlendikleri yönetici olma durumundan dolayı aile içinde daha fazla rol çatışması yaşayacakları düşünüldüğü için bu iki grubun karşılaştırılmasının da bilgi sağlayacağı düşünülmüştür. Bu bağlamda çalışmamızın amacı;

1. Kadın yönetici akademisyenler ve kadın sağlık çalışanlarının aile hayatı ve işle ilgili düşünce ve tutumlarının betimlenmesi ve
2. Kadın yönetici akademisyenler ve kadın sağlık çalışanlarının aile hayatı ve işle ilgili düşünce ve tutumlarının karşılaştırılmasıdır.

II. GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışmamız hem kadın yönetici akademisyenlerin hem de kadın sağlık çalışanlarının iş ve aile hayatlarıyla ilgili düşünce ve tutumlarının betimlenmesine ve karşılaştırılmasına yönelik olarak tarama modellerinden genel tarama modeli kullanılarak Ocak-Şubat 2018 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir.

2.1. Anket Sorularının Geliştirilmesi

Bu çalışmada kullanılan ankette yer alan sorular, araştırmacılar tarafından önce taslak olarak geliştirilmiş, 20 alan uzmanı tarafından değerlendirilmiş, maddelere ilişkin Kapsam/içerik Geçerlilik Oranı (KGO) hesaplanmış ve elenmesi gereken sorular Kapsam/içerik Geçerlilik İndeksi yardımıyla elenmiş ve $KGİ > 0,67$ olacak şekilde iki revizyon sonunda anket soruları son halini almıştır. Anket biri yönetici akademisyenler diğeri ise sağlık çalışanları için olmak üzere iki ayrı form olarak hazırlanmıştır: Akademisyenler için kullanılan soru formunda kişisel bilgilerde 13 soru, iş-pozisyon ile ilgili düşünceleriniz bölümünde 12 soru, aile hayatı ile ilgili düşünce ve tutumlar bölümünde 5'li Likert tipi 20 soru yer almaktadır. Sağlık çalışanları için kullanılan soru formunda ise kişisel bilgilerde 14 soru, iş- pozisyon ile ilgili düşünceleriniz bölümünde 16 soru, aile hayatı ile ilgili düşünce ve tutumlar bölümünde 5'li Likert tipi 20 soru yer almaktadır. Bu çalışmada ölçek sorularına verilen yanıtların tutarlılığı için hesaplanan Cronbach's alpha değeri 0,59 olarak tespit edilmiştir. Ancak bu çalışma bir ölçek geliştirme çalışması değil, daha ziyade betimsel bir çalışmadır ve ölçek geliştirmek için örneklem sayısı yetersizdir. Bu yüzden bu çalışma daha sonra yapılacak ölçek geliştirme çalışması için bir pilot çalışma niteliği de taşımaktadır.

2.2. Katılımcılar

Çalışmanın evreni İstanbul'da bulunan bir devlet üniversitesi ve aynı üniversiteye bağlı iki hastaneden oluşmaktadır. Araştırmacıların çalıştıkları kurumlardan yararlanarak elverişlilik, ulaşılabilirlik ilkesi ve kolay örnekleme yöntemi ile belirlenen örneklem ise bir devlet üniversitesinde bölüm başkanı, dekan, müdür gibi çeşitli idari birimlerde görev yapmakta olan 49 (%36) kadın yönetici akademisyen ve aynı üniversiteye bağlı iki hastanede doktor, hemşire, ebe veya laborant gibi çeşitli statülerde görev yapan 87 (%64) kadın sağlık çalışanı olmak üzere toplam 136 kişiden oluşmaktadır. Anket bahsi geçen devlet üniversitesinde görev yapan bütün kadın yönetici akademisyen (60 kişi) ve iki hastanede çalışan kadın sağlık çalışanları evreninden ise %5 hata payıyla (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004) 200 kadın sağlık çalışanı olmak üzere 260 kişiye gönderilmiştir. Kadın yönetici akademisyenlerin %90'ı anketi doldurmuşken kadın sağlık çalışanlarının anketi doldurma oranları %45'lerde kalmıştır. Bu yüzden katılımcı sayısı beklenenden az olarak gerçekleşmiştir. Katılımcılara ait sosyo-demografik bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır. Çalışma için gerekli izin Bakırköy Dr. Sadi Konuk Eğitim ve Araştırma Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan alınmıştır. Katılımcılara araştırmacılar tarafından hazırlanmış olan anket formu e-posta yoluyla gönderilmiş ve katılımcıların bu soru formunu doldurmaları yoluyla veriler elde edilmiştir.

Tablo 1 incelendiğinde kadın yönetici akademisyenlerin %87,8'inin evli, %12,2'sinin lisans, %12,2'sinin yüksek lisans, %24,5'inin doktoralı, %26,5'inin doçent ve %24,5'inin profesör oldukları ve aynı devlet üniversitesinde çalıştıkları görülmektedir. Kadın sağlık çalışanlarının %75,9'unun evli, %24,1'inin bekar, %44,8'inin 1 çocuk, %46,6'sının 2 çocuk ve %8,6'sının 3 çocuk sahibi olduğu, %47,1'inin doktor, %18,4'ünün hemşire, %6,9'unun ebe, %1,1'inin fizyoterapist, %2,3'ünün laborant, %1,1'inin anestezi teknikeri, %2,3'ünün veri giriş memuru, %10,3'ünün diğer çalışma statülerinde oldukları ve %5,7'sinin lise, %10,3'ünün ön lisans, %29,9'unun lisans, %29,9'unun yüksek lisans ve %24,1'inin doktora mezunu olduğu saptanmıştır.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Sosyo-Demografik Bilgiler

| | | Yönetici Akademisyen | | Sağlık Çalışanı | |
|--|---------------------|----------------------|-------|-----------------|-------|
| | | n | % | n | % |
| Medeni Durum | Evli | 43 | 87,8 | 66 | 75,9 |
| | Bekâr | 6 | 12,2 | 21 | 24,1 |
| Evlilik Sayısı | 1 | 38 | 88,4 | 66 | 100,0 |
| | 2 | 5 | 12,6 | | |
| Bakmakla Yükümlü Olduğu Çocuk Sayısı | 1 | - | - | 26 | 44,8 |
| | 2 | - | - | 27 | 46,6 |
| | 3 | - | - | 5 | 8,6 |
| Çalışma Statüsü | Doktor | - | - | 10 | 11,5 |
| | Asistan Doktor | - | - | 15 | 17,2 |
| | Uzman Doktor | - | - | 16 | 18,4 |
| | Hemşire | - | - | 25 | 28,7 |
| | Ebe | - | - | 6 | 6,9 |
| | Fizyoterapist | - | - | 1 | 1,1 |
| | Laborant | - | - | 2 | 2,3 |
| | Anestezi Teknikeri | - | - | 1 | 1,1 |
| | Veri Girişi | - | - | 2 | 2,3 |
| | Diğer | - | - | 9 | 10,3 |
| Eğitim Durumu | Lise | - | - | 5 | 5,7 |
| | Ön Lisans | - | - | 9 | 10,3 |
| | Lisans | - | - | 26 | 29,9 |
| | Yüksek Lisans | - | - | 26 | 29,9 |
| | Doktora | 6 | 12,2 | 21 | 24,1 |
| Mesleki Pozisyon (Akademisyenler İçin) | Lisans | 6 | 12,2 | - | - |
| | Yüksek Lisans | 12 | 24,5 | - | - |
| | Doktora | 13 | 26,5 | - | - |
| | Doçent | 12 | 24,5 | - | - |
| | Profesör | 49 | 100,0 | - | - |
| Çalışılan Kurum (Akademisyenler İçin) | Devlet Üniversitesi | 49 | 100,0 | - | - |
| | Özel Üniversite | - | - | - | - |
| | Vakf Üniversitesi | - | - | - | - |

2.3.Verilerin Analizi

Araştırmamızda katılımcıların demografik özellikleri, iş ve aileyle ilgili tutum ve düşüncelerinin incelenmesi için betimleyici istatistikler kullanılmıştır. Ayrıca yönetici akademisyen kadınlarla sağlık çalışanı kadınların iş ve aileyle ilgili tutum ve düşüncelerinin karşılaştırılması için Mann-Whitney U test istatistiği ve şiddete veya mobbinge maruz kalma gibi kategorik değişkenler arası ilişki durumunun değerlendirilmesi için ise Ki-Kare test istatistiği uygulanmıştır. Hesaplamalarda www.e-picos.com programı kullanılmıştır.

III. BULGULAR

3.1.Yönetici Akademisyen Kadınların İş Rollerine İlgili Düşünce ve Tutumlarına İlişkin Bulgular

Kadın yönetici akademisyenlerin iş hayatına dair sorulara verdikleri cevapların betimsel analizleri çerçevesinde frekans bilgileri ve yüzdeleri hesaplanarak Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Yönetici Akademisyen Kadınların İş Rollerine İlgili Düşünce ve Tutumlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler (n=49)

| | Kesinlikle Katılıyorum | | Katılıyorum | | Bazen | | Katılmıyorum | | Kesinlikle Katılmıyorum | |
|--|---|------|---|------|--|------|----------------------|------|--|------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Kadınlar iş hayatında erkeklerle eşit fırsatlara sahiptir. | 6 | 12,2 | 11 | 22,4 | 17 | 34,7 | 14 | 28,6 | 1 | 2 |
| Mesleğim nedeniyle kendime ayıracağım vakitten fedakârlık yapmam gerekir. | 26 | 53,1 | 18 | 36,7 | 3 | 6,1 | - | - | 2 | 4,1 |
| Kadınlar işleriyle ilgili hata durumunda erkeklerden daha çok eleştirilmektedir. | 10 | 20,4 | 11 | 22,4 | 15 | 30,6 | 11 | 22,4 | 2 | 4,1 |
| Üst düzey akademik pozisyonda kadınların az olması fırsat eşitsizliğinden kaynaklanmaktadır. | 7 | 14,3 | 14 | 28,6 | 17 | 34,7 | 9 | 18,4 | 2 | 4,1 |
| Yeniden başlama fırsatım olsa iş ve kariyer tercihim değişirdi. | 3 | 6,1 | 8 | 16,3 | 8 | 16,3 | 14 | 28,6 | 16 | 32,7 |
| Toplumun erkek meslektaşlarıma daha çok saygı gösterdiğini düşünüyorum. | 8 | 16,3 | 12 | 24,5 | 15 | 30,6 | 12 | 24,5 | 2 | 4,1 |
| Kariyer hedefi olan kadınlar için, | İşyerlerinde kadınlar daha fazla tehdit oluşturmaktadır | | İşyerlerinde erkekler daha fazla tehdit oluşturmaktadır | | Birlikte yaşadığı insanlar daha fazla tehdit oluşturmaktadır | | Hiçbir tehdit yoktur | | Kadın ve erkek arasında tehdit olarak fark olduğunu düşünmüyorum | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| | 19 | 38,8 | 7 | 14,3 | 2 | 4,1 | 2 | 4,1 | 19 | 38,8 |
| İş hayatınız boyunca herhangi bir zaman diliminde bir kadın/kadınlar tarafından mobbinge (*) maruz kalma | Evet | | Hayır | | Evet | | Hayır | | Evet | |
| | 31 | | 18 | | 24 | | 25 | | 0 | |
| İş hayatınız boyunca herhangi bir zaman diliminde bir erkek/erkekler tarafından mobbinge (*) maruz kalma | Evet | | Hayır | | Evet | | Hayır | | Evet | |
| | 24 | | 25 | | 10 | | 39 | | 0 | |
| Son 6 ayda işyerinizde sözlü şiddete maruz kalma | Evet | | Hayır | | Evet | | Hayır | | Evet | |
| | 10 | | 39 | | 4 | | 60 | | 0 | |
| Son 6 ayda işyerinde sözlü şiddete bir kadın tarafından maruz kalma | Var | | Yok | | Var | | Yok | | Var | |
| | 4 | | 6 | | 7 | | 3 | | 0 | |
| Son 6 ayda işyerinde sözlü şiddete bir erkek tarafından maruz kalma | Var | | Yok | | Var | | Yok | | Var | |
| | 7 | | 3 | | 0 | | 49 | | 0 | |
| Son 6 ayda işyerinizde fiziksel şiddete maruz kalma | Evet | | Hayır | | Evet | | Hayır | | Evet | |
| | 0 | | 49 | | 0 | | 100,0 | | 0 | |
| Çalışma hayatında daha kolay yükselme | Evli Kadınlar | | Bekâr Kadınlar | | Fark Yoktur | | Evli Kadınlar | | Bekâr Kadınlar | |
| | 3 | | 14 | | 32 | | 6,1 | | 28,6 | |
| | 6,1 | | 28,6 | | 65,3 | | 6,1 | | 28,6 | |

Tablo 2 incelendiğinde yapılan istatistik analizler sonucunda iş hayatında kadınlarla erkeklerin eşit şartlara sahip olma, yapılan hatalardan dolayı eleştirilme, üst düzey pozisyonlara gelme ve toplum tarafından saygı görme gibi karşılaştırma sorularında olumsuz cevapların olumlu cevaplardan daha yüksek oranda verildiği görülmüştür. İş nedeniyle kendine vakit ayıramama sorusuna ise yüksek oranda olumlu cevap verilmiştir. Ancak farklı bir kariyer tercihi sorulduğunda ise olumsuz cevapların daha yüksek olduğu ve dolayısıyla iş tercihlerinden memnun olduklarını görülmüştür. Ayrıca kadınların erkeklerden daha fazla tehdit unsuru olarak algılandığı tespit edilmiştir. Yine katılımcıların yarısı tarafından erkeklerden mobbing gördükleri ancak kadınlardan daha fazla mobbinge uğradıkları

ifade edilmiştir. Terfi etme konusunda ise bekâr ve evli kadınlar arasında bir fark olmadığını düşünüldüğü saptanmıştır.

3.2. Yönetici Akademisyen Kadınların Aile Rollerine İlgili Düşünce ve Tutumlarına İlişkin Bulgular

Kadın yönetici akademisyenlerin aileyle ilgili sorulara ilişkin verdikleri cevapların betimsel istatistik analizleri gerçekleştirilerek yüzdeler bilgilerine yer verilmiştir (Tablo 3).

Tablo 3'te de görüldüğü gibi kadınların anne, eş olmakla ilgili sorumlulukları konusunda iş hayatının olumsuz etkileri olduğu, ev hanımı annelerin çocuğun ahlaki gelişimi açısından daha iyi bir durumda oldukları, ancak çalışıyor olsalar da kadınların evle ilgili sorumluluklarını yerine getirdiklerini, aile birliği için erkeklerden daha çok çaba harcadıklarını ve gelişimlerinin eşleri tarafından desteklendiği yönünde değerlendirmelerde buldukları tespit edilmiştir. Ayrıca yönetici akademisyen kadınların %10'u dışındaki katılımcılar hayatları boyunca fiziksel şiddete maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir. Son bir yıl içinde ise aile içi şiddete maruz kalan olmamıştır. Dışarıda etkinlikte bulunma sıklıkları bir hafta ila 3 ay arasında değişmektedir. Evin maddi olanakları ve karar almada kadınla erkek eşit sorumluluk almakla birlikte çocuk bakımı ve ev işleri konusunda sorumluluğun kadınlarda olduğu görülmüştür. Ayrıca kadınların hem çalışmanın olumsuz sonuçlarından şikâyetçi olup hem de çalışmaya devam etmesi bu konuda kadınların içsel bir çatışma içinde olduklarını da düşündürmektedir.

Tablo 3. Yönetici Akademisyen Kadınların Aile Rollerini ile İlgili Düşünce ve Tutumlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler (n=49)

| | Kesinlikle Katılıyorum | | Katılıyorum | | Bazen | | Katılmıyorum | | Kesinlikle Katılmıyorum | |
|--|---------------------------------------|------|-------------|------|-------|------|--------------|------|-------------------------|----------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Kadınlar çalışma hayatı nedeniyle daha az çocuk sahibi olmayı tercih etmektedir. | 13 | 26,5 | 26 | 53,1 | 5 | 10,2 | 3 | 6,1 | 2 | 4,1 |
| Ev işleri için evimde devamlı çalışan biri vardır. | 8 | 16,3 | 12 | 24,5 | 17 | 34,7 | 7 | 14,3 | 5 | 10,2 |
| Kadınların iş hayatındaki yoğunluk, eşleriyle ilişkilerini olumsuz etkilemektedir. | 7 | 14,3 | 17 | 34,7 | 21 | 42,9 | 3 | 6,1 | 1 | 2,0 |
| İşle ilgili stresin artması kadınların annelik sorumluluklarını olumsuz etkilemektedir. | 12 | 24,5 | 18 | 36,7 | 12 | 24,5 | 4 | 8,2 | 3 | 6,1 |
| Bakmakla yükümlü olduğum çocukların veli toplantılarına mutlaka katılırım. | 13 | 26,5 | 22 | 44,9 | 12 | 24,5 | 2 | 4,1 | - | - |
| Aynı maddi gelirle ev hanımı olmam söz konusu olsa çalışmamayı tercih ederim. | 2 | 4,1 | 7 | 14,3 | 8 | 16,3 | 18 | 36,7 | 14 | 28,6 |
| Kadınların maddi olarak erkeklere bağımlı olmaması, boşanma kararını kolay almalarına sebep olmaktadır. | 11 | 22,4 | 15 | 30,6 | 16 | 32,7 | 4 | 8,2 | 3 | 6,1 |
| Çalışan annelerin çocuklarının ahlaki gelişimlerine bakıldığında ev hanımlarının çocuklarının daha iyi durumda olduğunu düşünüyorum. | 1 | 2,0 | 4 | 8,2 | 6 | 12,2 | 20 | 40,8 | 18 | 36,7 |
| Hayatım boyunca herhangi bir zamanda aile içi fiziksel şiddete maruz kaldım. | 2 | 4,1 | 3 | 6,1 | - | - | 11 | 22,4 | 33 | 67,3 |
| Eşime/Aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirdiğimi düşünüyorum. | 18 | 36,7 | 26 | 53,1 | 5 | 10,2 | - | - | - | - |
| Çocuklarının, eşinin veya diğer aile üyelerinin ihtiyaçlarını karşılamak kadına mutluluk verir. | 19 | 38,8 | 22 | 44,9 | 6 | 12,2 | 2 | 4,1 | - | - |
| Ülkemizde kadının ev dışında çalışması ile ailedeki yeri ve rolü giderek kaybolmaktadır. | - | | 4 | 8,2 | 11 | 22,4 | 21 | 42,9 | 13 | 26,5 |
| Boşanmaları önlemek ve aile birliğinin devamı için kadınların erkekten daha çok fedakârlık yaptığını düşünüyorum. | 19 | 38,8 | 23 | 46,9 | 4 | 8,2 | 2 | 4,1 | 1 | 2,0 |
| Eşim kariyer ve kişisel gelişimim için bana her zaman destek verir. | 20 | 40,8 | 19 | 38,8 | 7 | 14,3 | 2 | 4,1 | 1 | 2,0 |
| Ailemle ilgili sorunlarda aile büyüklerimiz sorun çözmede bize destek olmaktadır. | 7 | 14,3 | 12 | 24,5 | 14 | 28,6 | 6 | 12,2 | 10 | 20,4 |
| | | | | | | | | | n | % |
| Aile üyelerimle çeşitli etkinliklerde (aile ziyareti, gezi, piknik, sinema, tiyatro vs) şu sıklıkla bir arada olurum. | 0-1 haftada bir | | | | | | | | 21 | 42,9 |
| | 1-3 ayda bir | | | | | | | | 23 | 46,9 |
| | 3-6 ayda bir | | | | | | | | 4 | 8,2 |
| | Daha uzun bir sürede | | | | | | | | 1 | 2,0 |
| Ev ihtiyaçlarımızı maddi olarak daha çok; | Eşim karşılar | | | | | | | | 6 | 12,2 |
| | Ben karşılarım | | | | | | | | 7 | 14,3 |
| | Ailemden başkaları karşılar | | | | | | | | 1 | 2,0 |
| | Eşimle beraber ortak /eşit karşılarız | | | | | | | | 35 | 71,4 |
| Çalışan olmadığı zamanlar ev işleri ve çocuk bakımını daha çok; | Eşim yapar | | | | | | | | 1 | 2,0 |
| | Ben yaparım | | | | | | | | 35 | 24,5 |
| | Ailemden başkaları yapar | | | | | | | | 1 | 6,1 |
| | Eşimle beraber ortak /eşit yaparız | | | | | | | | 12 | 8,2 |
| Ailede ağır sorumluluk gerektiren kararları; | Eşim Alır | | | | | | | | 3 | 65,3 |
| | Ben Alırım | | | | | | | | 4 | 20,4 |
| | Eşimle Birlikte Alırız | | | | | | | | 32 | 65,3 |
| | Ailecek alırız | | | | | | | | 10 | 20,4 |
| Son 1 yıl içinde Aile içi fiziksel şiddete maruz kaldım. | Evet | | | | | | | | - | - |
| | Hayır | | | | | | | | 49 | 100,0 |

3.3.Sağlık Çalışan Kadınların İş Rollerine İlgili Düşünce ve Tutumlarına İlişkin Bulgular

Kadın sağlık çalışanlarının iş yaşamına ilişkin düşünce ve tutumlarına dair betimsel istatistikler Tablo 4'te yer almaktadır. Kadın sağlık çalışanları da akademisyen kadınlar gibi kadın erkek karşılaştırması sorularında kadınların erkeklerden daha negatif şartlara sahip olduklarını düşünmekte, sağlık çalışanlarının bedenen ve ruhen çok yorulduklarını, yoğun mesai harcadıklarını ifade etmekle birlikte iş tercihiyle ilgili olarak sağlık alanını tercih edip etmeme konusunda yaklaşık eşit bir dağılım göstermişlerdir. Şiddete maruz kalma konusunda ise fiziksel ve cinsel bir şiddet bulunmamakla birlikte sözlü şiddet ve mobbinge maruz kalmanın oldukça yüksek olduğunu ifade etmelerinin yanı sıra bekâr kadınların evli kadınlardan daha kolay terfi edebildiklerini de belirtmişlerdir (Tablo 4).

Tablo 4. Sağlık Çalışan Kadınların İş Rollerine İlgili Düşünce ve Tutumlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler (n=87)

| | Kesinlikle Katılıyorum | | Katılıyorum | | Bazen | | Katılmıyorum | | Kesinlikle Katılmıyorum | |
|---|------------------------|------|-------------|------|-------|------|--------------|----------------|-------------------------|----------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Kadınlar iş hayatında erkeklerle eşit fırsatlara sahiptir. | 6 | 6,9 | 11 | 12,6 | 31 | 35,6 | 23 | 26,4 | 16 | 18,4 |
| Sağlık çalışanları bedensel olarak ruhen olduğundan daha fazla yorulmaktadır. | 38 | 43,7 | 20 | 23 | 19 | 21,8 | 9 | 10,3 | 1 | 1,1 |
| Mesleğim nedeniyle kendime ayıracağım vakitten fedakârlık yapmam gerekir. | 59 | 67,8 | 22 | 25,3 | 5 | 5,7 | - | - | 1 | 1,1 |
| Sağlık hizmetlerinde çalışmak kadınlar için daha uygundur | 6 | 6,9 | 15 | 17,2 | 34 | 39,1 | 22 | 25,3 | 10 | 11,5 |
| Nöbetlerim dışında da ihtiyaç olduğunda fazladan göreve çağrılıyorum. | 11 | 12,6 | 11 | 12,6 | 33 | 37,9 | 23 | 26,4 | 9 | 10,3 |
| Kadınlar işleriyle ilgili hata durumunda erkeklerden daha çok eleştirilmektedir. | 27 | 31 | 28 | 32,2 | 17 | 19,7 | 14 | 16,1 | 1 | 1,1 |
| İşyerimde çalışanlara, çocuğu ve bakım ihtiyacı olan yakınları için süt izni, hastalık izni gibi konularda yardımcı olunmaktadır. | 13 | 15,5 | 47 | 56 | 14 | 16,7 | 5 | 6 | 5 | 6 |
| Yeniden iş tercihi yapabilseydim sağlık alanını tercih etmezdim. | 24 | 27,6 | 12 | 13,8 | 21 | 24,1 | 22 | 25,3 | 8 | 9,2 |
| Hastaların erkek meslektaşlarıma daha çok saygı gösterdiğini düşünüyorum. | 31 | 35,6 | 29 | 33,3 | 11 | 12,6 | 16 | 18,4 | - | - |
| | | | | | | | | | n | % |
| Son 6 ayda işyerinde sözlü şiddete maruz kalma | | | | | | | | Evet | 63 | 72,4 |
| | | | | | | | | Hayır | 24 | 27,6 |
| Son 6 ayda sağlık çalışanlarının hasta tarafından sözlü şiddete maruz kalma | | | | | | | | Var | 28 | 45,9 |
| | | | | | | | | Yok | 33 | 54,1 |
| Son 6 ayda sağlık çalışanlarının hasta yakını tarafından sözlü şiddete maruz kalma | | | | | | | | Var | 33 | 55 |
| | | | | | | | | Yok | 27 | 45 |
| Son 6 ayda sağlık çalışanlarının erkek personel tarafından sözlü şiddete maruz kalma | | | | | | | | Var | 18 | 29 |
| | | | | | | | | Yok | 44 | 71 |
| Son 6 ayda sağlık çalışanlarının kadın personel tarafından sözlü şiddete maruz kalma | | | | | | | | Var | 15 | 24,6 |
| | | | | | | | | Yok | 46 | 75,4 |
| Son 6 ayda işyerinizde fiziksel şiddete maruz kalma | | | | | | | | Evet | 1 | 1,1 |
| | | | | | | | | Hayır | 86 | 98,9 |
| Son 6 ayda işyerinizde cinsel tacize maruz kalma | | | | | | | | Evet | - | - |
| | | | | | | | | Hayır | 87 | 100 |
| İş hayatı boyunca herhangi bir zaman diliminde bir kadın/kadınlar tarafından mobbinge(*) maruz kalma | | | | | | | | Evet | 60 | 69 |
| | | | | | | | | Hayır | 27 | 31 |
| İş hayatı boyunca herhangi bir zaman diliminde bir erkek/erkekler tarafından mobbinge(*) maruz kalma | | | | | | | | Evet | 47 | 54 |
| | | | | | | | | Hayır | 40 | 46 |
| Çalışma hayatında daha kolay yükselme | | | | | | | | Evli Kadınlar | 8 | 9,2 |
| | | | | | | | | Bekâr Kadınlar | 34 | 39,1 |
| | | | | | | | | Fark Yoktur | 45 | 51,7 |

3.4.Sağlık Çalışan Kadınların Aile Rollerine ile İlgili Düşünce ve Tutumlarına İlişkin Bulgular

Kadın sağlık çalışanlarının aile ile ilgili düşünce ve tutumlarına ilişkin betimsel istatistik sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Sağlık Çalışan Kadınların Aile Rollerine ile İlgili Düşünce ve Tutumlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler (n=87)

| | Kesinlikle Katılıyorum | | Katılıyorum | | Bazen | | Katılmıyorum | | Kesinlikle Katılmıyorum | |
|--|---------------------------------------|------|-------------|------|-------|------|--------------|------|-------------------------|----------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Kadınlar çalışma hayatı nedeniyle daha az çocuk sahibi olmayı tercih etmektedir. | 46 | 52,9 | 32 | 36,8 | 7 | 8 | 2 | 2,3 | - | - |
| Ev işleri için evimde devamlı çalışan biri vardır. | 6 | 6,9 | 13 | 14,9 | 18 | 20,7 | 23 | 26,4 | 7 | 31 |
| Kadınların iş hayatındaki yoğunluk, eşleriyle ilişkilerini olumsuz etkilemektedir. | 35 | 41,2 | 27 | 31,8 | 19 | 22,4 | 3 | 3,5 | 1 | 1,2 |
| İşle ilgili stresin artması kadınların annelik sorumluluklarını olumsuz etkilemektedir. | 39 | 45,9 | 33 | 38,8 | 8 | 9,4 | 3 | 3,5 | 2 | 2,4 |
| Bakmakla yükümlü olduğum çocukların veli toplantılarına mutlaka katılırım. | 17 | 26,6 | 21 | 32,8 | 19 | 29,7 | 4 | 6,3 | 3 | 4,7 |
| Aynı maddi gelirle ev hanımı olmam söz konusu olsa çalışmamayı tercih ederim. | 32 | 36,8 | 11 | 12,6 | 15 | 17,2 | 20 | 23 | 9 | 10,3 |
| Kadınların maddi olarak erkeklerle bağımlı olmaması, boşanma kararını kolay almalarına sebep olmaktadır. | 22 | 25,3 | 40 | 46 | 13 | 14,9 | 9 | 10,3 | 3 | 3,4 |
| Çalışan annelerin çocuklarının ahlaki gelişimlerine bakıldığında ev hanımlarının çocuklarının daha iyi durumda olduğunu düşünüyorum. | 6 | 7,2 | 10 | 12 | 15 | 18,1 | 37 | 44,6 | 15 | 18,1 |
| Eşime/Aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirdiğimi düşünüyorum. | 15 | 17,2 | 40 | 46 | 20 | 23 | 8 | 9,2 | 4 | 4,6 |
| Çocuklarının, eşinin veya diğer aile üyelerinin ihtiyaçlarını karşılamak kadına mutluluk verir. | 30 | 34,5 | 45 | 51,7 | 8 | 9,2 | 3 | 3,4 | 1 | 1,1 |
| Ülkemizde kadının ev dışında çalışması ile ailedeki yeri ve rolü giderek kaybolmaktadır. | 8 | 9,2 | 19 | 21,8 | 18 | 20,7 | 32 | 36,8 | 10 | 11,5 |
| Boşanmaları önlemek ve aile birliğinin devamı için kadınların erkekten daha çok fedakârlık yaptığını düşünüyorum. | 41 | 47,1 | 31 | 35,6 | 9 | 10,3 | 6 | 6,9 | - | - |
| Eşim kariyer ve kişisel gelişim için bana her zaman destek verir. | 19 | 25 | 30 | 39,5 | 18 | 23,7 | 4 | 5,3 | 5 | 6,6 |
| Ailemle ilgili sorunlarda aile büyüklerimiz sorun çözmede bize destek olmaktadır. | 10 | 12,3 | 18 | 22,2 | 28 | 34,6 | 16 | 19,8 | 9 | 11,1 |
| | | | | | | | | | n | % |
| Aile üyelerimle çeşitli etkinliklerde (aile ziyareti, gezi, piknik, sinema, tiyatro vs) şu sıklıkla bir arada olurum. | 0-1 haftada bir | | | | | | | | 21 | 24,1 |
| | 1-3 ayda bir | | | | | | | | 44 | 50,6 |
| | 3-6 ayda bir | | | | | | | | 12 | 13,8 |
| | Daha uzun bir sürede | | | | | | | | 10 | 11,5 |
| Ev ihtiyaçlarımızı maddi olarak daha çok; | Eşim karşılar | | | | | | | | 9 | 10,3 |
| | Ben karşılarım | | | | | | | | 21 | 24,1 |
| | Ailemden başkaları karşılar | | | | | | | | 3 | 3,4 |
| | Eşimle beraber ortak /eşit karşılarız | | | | | | | | 54 | 62,1 |
| Çalışan olmadığı zamanlar ev işleri ve çocuk bakımını daha çok; | Eşim yapar | | | | | | | | 4 | 4,8 |
| | Ben yaparım | | | | | | | | 61 | 73,5 |
| | Ailemden başkaları yapar | | | | | | | | 1 | 1,2 |
| | Eşimle beraber ortak /eşit yaparız | | | | | | | | 17 | 20,5 |
| Ailede ağır sorumluluk gerektiren kararları; | Eşim Alır | | | | | | | | 5 | 6 |
| | Ben Alırım | | | | | | | | 15 | 18,1 |
| | Eşimle Birlikte Alırız | | | | | | | | 50 | 60,2 |
| | Ailecek alırız | | | | | | | | 13 | 15,7 |
| Son 1 yıl içinde Aile içi fiziksel şiddete maruz kaldım. | Evet | | | | | | | | 4 | 4,6 |
| | Hayır | | | | | | | | 83 | 95,4 |

Kadın sağlık çalışanları çocukları ve eşleriyle yeterince ilgilenememek, mümkün olsa ev hanımlığını tercih etmek, boşanmanın engellenmesi konusunda daha fazla çaba sarf etmek ve aile üyeleriyle birlikte zaman geçirmek gibi konularda olumlu görüş bildirmişlerdir. Yine maddi paylaşım ve karar alma konularında eşitlik durumu söz konusu iken ev işleri ve çocuk bakımı konularında sorumluluğun daha çok kadınlarda olduğunu ifade etmişlerdir. Ancak sağlık çalışanı kadınlar çocukların ahlaki gelişim konusunda ev hanımlarını daha olumlu görmemişlerdir (Tablo 5).

3.5. Yönetici Akademisyen ve Sağlık Çalışanı Kadınların İş ve Aile Rollerine İlgili Düşünce ve Tutumlarının Karşılaştırılması

Yönetici akademisyen kadınların ve sağlık çalışanı kadınların iş ve aile hayatına ilişkin düşünce ve tutumları ile mobbinge maruz kalma durumlarının karşılaştırılması için gerçekleştirilen Mann-Whitney U analizi sonuçları Tablo 6 ve 7’de sunulmuştur.

Tablo 6. Yönetici Akademisyen ve Sağlık Çalışanı Kadınların İş ve Aile Rollerine İlgili Düşünce ve Tutumlarına İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları (n=136)

| | Yönetici Akademisyen Kadınlar (n=49) | | | | Sağlık Çalışanı Kadınlar (n=87) | | | | P |
|--|--------------------------------------|------|------|------|---------------------------------|------|------|------|-------|
| | Ort | SD | Min. | Max. | Ort | SD | Min. | Max. | |
| Kadınlar iş hayatında erkeklerle eşit fırsatlara sahiptir. | 2,86 | 1,04 | 1,00 | 5,00 | 3,37 | 1,13 | 1,00 | 5,00 | 0,01 |
| Mesleğim nedeniyle kendime ayıracağım vakitten fedakârlık yapmam gerekir. | 1,65 | 0,93 | 1,00 | 5,00 | 1,42 | 0,71 | 1,00 | 5,00 | 0,10 |
| Kadınlar işleriyle ilgili hata yaptıklarında erkeklerden daha çok eleştirilmektedir. | 2,67 | 1,16 | 1,00 | 5,00 | 2,24 | 1,09 | 1,00 | 5,00 | 0,04 |
| Yeniden iş tercihi yapabilsedim sağlık alanını tercih etmezdim. | 3,65 | 1,27 | 1,00 | 5,00 | 2,75 | 1,35 | 1,00 | 5,00 | 0,001 |
| Hastaların erkek meslektaşlarıma daha çok saygı gösterdiğini düşünüyorum. | 2,76 | 1,12 | 1,00 | 5,00 | 2,14 | 1,10 | 1,00 | 4,00 | 0,003 |
| Kadınlar çalışma hayatı nedeniyle daha az çocuk sahibi olmayı tercih etmektedir. | 2,08 | 0,99 | 1,00 | 5,00 | 1,60 | 0,74 | 1,00 | 4,00 | 0,002 |
| Ev işleri için evimde devamlı çalışan biri vardır. | 2,78 | 1,19 | 1,00 | 5,00 | 3,59 | 1,26 | 1,00 | 5,00 | 0,001 |
| Aile üyelerimle çeşitli etkinliklerde (aile ziyareti, gezi, piknik, sinema, tiyatro vs.) şu sıklıkla birarada olurum. | 1,69 | 0,71 | 1,00 | 4,00 | 2,12 | 0,91 | 1,00 | 4,00 | 0,006 |
| Kadınların iş hayatındaki yoğunluk eşleriyle ilişkilerini olumsuz etkilemektedir. | 2,47 | 0,89 | 1,00 | 5,00 | 1,92 | 0,94 | 1,00 | 5,00 | 0,001 |
| İşle ilgili stresin artması kadınların annelik sorumluluklarını olumsuz etkilemektedir. | 2,35 | 1,13 | 1,00 | 5,00 | 1,78 | 0,93 | 1,00 | 5,00 | 0,002 |
| Bakmakla yükümlü olduğum çocukların veli toplantılarına mutlaka katılırım. | 2,06 | 0,83 | 1,00 | 4,00 | 2,29 | 1,08 | 1,00 | 5,00 | 0,32 |
| Aynı maddi gelirle ev hanımı olmam söz konusu olsa çalışmamayı tercih ederim. | 3,71 | 1,15 | 1,00 | 5,00 | 2,58 | 1,44 | 1,00 | 5,00 | 0,001 |
| Kadınların maddi olarak erkeklere bağımlı olmaması, boşanma kararını kolay almalarına sebep olmaktadır. | 2,45 | 1,12 | 1,00 | 5,00 | 2,21 | 1,05 | 1,00 | 5,00 | 0,17 |
| Çalışan annelerin çocuklarının ahlaki gelişimlerine bakıldığında ev hanımlarının çocuklarının daha iyi durumda olduğunu düşünüyorum. | 4,02 | 1,01 | 1,00 | 5,00 | 3,54 | 1,14 | 1,00 | 5,00 | 0,01 |
| Hayatım boyunca herhangi bir zamanda aile içi fiziksel şiddete maruz kaldım. | 4,43 | 1,06 | 1,00 | 5,00 | 1,71 | 0,46 | 1,00 | 2,00 | 0,001 |
| Eşime/Aileme karşı sorumluluklarımı yeterince yerine getirdiğimi düşünüyorum. | 1,73 | 0,64 | 1,00 | 3,00 | 2,38 | 1,02 | 1,00 | 5,00 | 0,001 |
| Çocuklarının, eşinin veya diğer aile üyelerinin ihtiyaçlarını karşılamak kadına mutluluk verir. | 1,81 | 0,81 | 1,00 | 4,00 | 1,85 | 0,81 | 1,00 | 5,00 | 0,81 |
| Ülkemizde kadının ev dışında çalışması ile ailedeki yeri ve rolü giderek kaybolmaktadır. | 3,88 | 0,90 | 2,00 | 5,00 | 3,19 | 1,18 | 1,00 | 5,00 | 0,001 |
| Boşanmaları önlemek ve aile birliğinin devamı için kadınlar erkeklerden daha çok fedakârlık yapmaktadır. | 1,84 | 0,89 | 1,00 | 5,00 | 1,77 | 0,89 | 1,00 | 5,00 | 0,56 |
| Eşim kariyer ve kişisel gelişimim için bana her zaman destek verir. | 1,88 | 0,95 | 1,00 | 5,00 | 2,29 | 1,11 | 1,00 | 5,00 | 0,03 |
| Ailemle ilgili sorunlarda aile büyüklerimiz sorun çözmede bize destek olmaktadır. | 3,00 | 1,34 | 1,00 | 5,00 | 2,95 | 1,17 | 1,00 | 5,00 | 0,94 |

Tablo 7. Kadın Yönetici Akademisyen ve Kadın Sağlık Çalışanlarının Şiddet ve Mobbinge Maruz Kalma Durumlarına İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları

| | Yönetici Akademisyen Kadınlar (n= 49) n (%) | Sağlık Çalışanı Kadınlar (n= 87) n (%) | p |
|--|--|---|--------------|
| Son 6 ayda İşyerinizde sözlü şiddete maruz kaldınız mı? | | | |
| Evet | 10 (%20,4) | 63 (%72,4) | 0,001 |
| Hayır | 39 (%79,6) | 24 (%27,6) | |
| Son 6 ayda işyerinizde fiziksel şiddete maruz kaldınız mı? | | | |
| Evet | - | 1 (%1,1) | 0,45 |
| Hayır | 49 (%100) | 86 (%98,9) | |
| İş hayatınız boyunca herhangi bir zaman diliminde bir kadın/kadınlar tarafından mobbinge maruz kaldınız mı? | | | |
| Evet | 31 (%63,3) | 60 (%69) | 0,50 |
| Hayır | 18 (%36,7) | 27 (%31) | |
| İş hayatınız boyunca herhangi bir zaman diliminde bir erkek/erkekler tarafından mobbinge maruz kaldınız mı? | | | |
| Evet | 24 (%49) | 47 (%54,7) | 0,53 |
| Hayır | 25 (%51) | 39 (%45,3) | |
| Son 1 yıl içinde aile içi fiziksel şiddete maruz kaldım. | | | |
| Evet | - | 4 (%4,6) | 0,13 |
| Hayır | 49 (%100) | 83 (%95,4) | |

Tablo 6 incelendiğinde, iş hayatıyla ilgili olarak çalışma hayatında erkeklerle eşit fırsatlara sahip olma, işleriyle ilgili hata yaptıklarında erkeklerden daha çok eleştirilme, yeniden iş tercihi yapılması durumunda sağlık alanını tercih etmeme ve hastaların erkek meslektaşlarına daha çok saygı gösterdiğini düşünme puanı ortalamaları arasında her iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Aile hayatıyla ilgili olarak ise çalışma hayatı nedeniyle daha az çocuk sahibi olmayı tercih etme, ev işleri için evde devamlı çalışan birinin olması, aile üyeleriyle çeşitli etkinliklerde bulunma sıklığı, iş hayatındaki yoğunluk eşleriyle ilişkilerini ve annelik sorumluluklarının olumsuz etkilenmesi, aynı maddi gelire sahip olma durumunda ev hanımlığını tercih etme, çocukların ahlaki gelişimlerinde ev hanımı annelerin daha başarılı olduğunu düşünme, hayatı boyunca herhangi bir zamanda aile içi fiziksel şiddete maruz kalma, eşime/aileme karşı sorumluluklarını yeterince yerine getirdiğini düşünme, kadının ev dışında çalışması ile ailedeki yeri ve rolünün giderek kaybolduğunu düşünme ve eşinin kariyer ve kişisel gelişim için her zaman destek olduğunu düşünme puan ortalamaları her iki grup açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermiştir.

Ayrıca şiddet ve mobbinge maruz kalma açısından sadece son altı ayda işyerinde sözlü şiddete maruz kalma konusunda her iki grup arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Tablo 7).

IV. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmanın amacı yöneticilik yapmakta olan kadın akademisyenler ile kadın sağlık çalışanlarının aile ve iş rolleri ile ilgili düşünce ve tutumlarının incelenmesi ve bu iki grupta yer alan kadınların aile ve iş rolleri ile ilgili düşünce ve tutumlarının karşılaştırılmasıdır. Bu amaçlar doğrultusunda her iki meslek mensubu kadınların iş ve aile ile ilgili düşünce ve tutumları araştırmacılar tarafından hazırlanmış olan bir anket aracılığıyla betimlenmiş ve bu iki grup arasında bir fark olup olmadığı araştırılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda iş ve aile rolleriyle ilgili düşünce ve tutumlar açısından her iki grupta da bazı konularda benzerlikler gözlenirken bazı konularda ise istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. İş hayatında kadınların erkeklerle eşit şartlara sahip olma, eş ve aileye karşı sorumluluklarını yerine getirme, kariyer ve kişisel gelişimi eşinin desteklemesi konularında sağlık çalışanı kadınlar daha yüksek bir ortalamaya sahipken, kadınların yaptıkları

hatalardan dolayı daha fazla eleştirilme, toplum tarafından saygı görme konularında erkeklerin daha avantajlı olması, daha az çocuk sahibi olma, eş ve çocuklarıyla yeterince ilgilenememe, aynı maddi gelire sahip olsa ev hanımı olmayı tercih etme, tekrar tercih durumunda olsa yine sağlık alanını seçme, dışarıdaki iş hayatı nedeniyle kadının ailedeki rolünün kaybolması konularında ise akademisyen kadınların puan ortalamaları daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca akademisyen kadınlar hemcinslerini erkeklerden daha fazla tehdit unsuru olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Yine akademisyenlerin yarısı erkeklerden mobbing gördüklerini ancak kadınlardan daha fazla mobbinge uğradıklarını belirtmişlerdir. Terfi etme konusunda akademisyen kadınların daha fazla oranda bekâr ve evli kadınlar arasında bir fark olmadığını düşündükleri görülmüştür. Kadın akademisyenlerin kendilerini erkeklere kıyasla dışlanmış hissettiklerini ifade ettikleri (Bagilhole, 1993) çalışma bulgusuyla, kadınların terfi edememesinin kadın ve erkek çalışana eşit fırsat tanınmasından kaynaklandığı düşüncesinin belirlendiği (Negiz ve Yemen, 2011) bir başka çalışmayla mevcut çalışmada elde edilen sonuçların benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir. Mevcut çalışmada kadın sağlık çalışanlarının, kadınların erkeklerle eşit fırsatlara sahip olmadıkları düşünceleri ile kadın yönetici akademisyenlerin kadınların yaptıkları hatalardan dolayı daha fazla eleştirildikleri ve toplum tarafından saygı görme konularında erkeklerin daha avantajlı oldukları düşüncelerinin bu çalışmalarla benzerlik gösterdiği görülmüştür. Benzer şekilde kadınların çalışma hayatında erkeklere göre daha az kazandığının, gerekli niteliklere sahip olmalarına rağmen terfi edemediğinin tespit edildiği (Northouse, 2014; Mizrahi ve Aracı, 2010) araştırmalar da mevcut çalışmayla paralellik göstermektedir. Ayrıca mevcut çalışma akademisyen kadınlar için cam tavan sendromunun (Cotter vd., 2001; Cutler ve Jackson, 2002; Ögüt, 2006; Öztürk, 2017; Tahtalıoğlu, 2016) tespit edildiği çalışmalarla; mobbing ve şiddetin etkilerinin incelendiği (Çamcı ve Kutlu, 2011; Dikmetaş vd., 2011; Kirel, 2007; Şenerkal ve Çorbacıoğlu, 2015) çalışmalarla da uyumludur.

Kadın sağlık çalışanıyla kadın yönetici akademisyenin işle ilgili tutumlarının farklı olması ve kadın yönetici akademisyenlerin daha olumsuz düşünce ve tutuma sahip olmalarının nedenleri olarak akademisyenliğin yüksek sorumluluk, yoğun çaba ve etkinlik gerektiren bir meslek olması (Yıldız, 2014), bilimsel çalışmalar nedeniyle ofis çalışma saatleri ile sınırlı olmayan bir iş hayatının olması (Baruch ve Hall, 2004), cam tavan sendromu (Cotter vd., 2001; Cutler ve Jackson, 2002; Ögüt, 2006) ve erkekler lehine cinsiyetçi bir yapının hala söz konusu olması (Özkaplan, 2013) gösterilebilir. Çalışmamızın her iki grubunu temsil eden kadın gruplarıyla gerçekleştirilmiş iki çalışmada cam tavan algısının etkilerinin vurgulanması açısından önemlidir. İlk çalışma Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumunda çalışan 142 kadınla yapılmış ve katılımcıların cam tavan algısına sahip oldukları (Öztürk ve Bilkay, 2016) ve ikinci çalışmada üç ildeki üniversitelerin idari birimlerinde kadınlara dair betimsel analizler sonucunda kadınların akademik ortamlara aktif olarak girişinin üzerinden yıllar geçmesine rağmen terfide kadınların hala ayrımcılığa maruz kaldıkları (Öztürk, 2017) tespit edilmiştir. Özetle kadın akademisyen olmanın zor olduğu bir durumda kadın yönetici akademisyen olmak daha zordur. Bu nedenle yönetici akademisyen kadınların çalışıyor olmanın getirdiği zaman yönetimi, ev ve çocuk bakımı gibi iş dışı sorumlulukların yanı sıra iş hayatında da yukarıda bahsi geçen eşitsizliklerle mücadele etmek zorunda kaldıklarını düşünmektedirler.

Her iki kadın grubundaki katılımcılar çalışıyor olsalar da evle ilgili sorumluluklarını yerine getirdiklerini, aile birliği için erkeklerden daha çok çaba harcadıklarını, akademisyen kadınlar daha yüksek oranda olmakla birlikte gezi, piknik gibi aile etkinliğinde bulduklarını ifade etmektedirler. Bu ifadelerin özellikle çoklu rollerin yani iş ve aile içindeki gerekliliklerin çatışması sonucu ortaya çıkan roller arası çatışma (Greenhaus ve Beutell, 1985) kavramıyla açıklanabileceği düşünülmektedir. İngiltere ve Türkiye'deki akademisyenlerin karşılaştırıldığı bir çalışmada Türkiye'deki katılımcı akademisyenlerin iş-aile ve aile-iş çatışması düzeylerinin İngiltere'deki katılımcı akademisyenlerinkine göre daha yüksek olduğu (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 2014), iki üniversitenin akademisyenleriyle yapılan başka bir çalışmada ise iş ve aile yükünün, iş-aile ve aile-iş çatışmasının anlamlı bir yordayıcısı olduğu (Kahraman ve Çelik, 2018) saptanmıştır. Ayrıca küçük bir oran dışında her iki gruptaki kadınlar özel hayatlarında fiziksel şiddete maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir. Son bir yıl içinde ise aile içi şiddete maruz kalan bulunmamaktadır. Dışarıda aile üyeleriyle etkinlikte bulunma konusunda sağlık çalışanı kadınlar akademisyen kadınlara göre daha seyrek bir sıklık belirtmişlerdir. Aileye işten çok zaman ayıran kişilerin, daha az iş-aile çatışması ve

yaşam stresi yaşadıklarının (Frone vd., 1997; Parasuraman vd., 1996) ancak işlerine aileden daha çok zaman ayıran bireylerin ise daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması ve stres (Adams vd., 1996; Eagle vd., 1998) yaşadıklarının saptandığı çalışmalar dikkate alındığında akademisyen kadınların görece daha az çatışma yaşadıkları söylenebilir. Evin maddi sorumluluğu ve karar almada her iki grup da kadınla erkek eşit sorumluluk aldıklarını ancak çocuk bakımı ve ev işleri konusunda sorumluluğun kadınlarda olduğunu belirtmişlerdir. Toplumsal anlamda geleneksel aile yapısının bir sonucu olarak yorumlanabilecek bu sonuçlar alanda yapılmış diğer çalışmalarla da uyumludur (Bhowon, 2013; Razon, 1983; Rose ve Hartmann, 2004; Kılıç ve Öztürk, 2014; Önel, 2006; Sandberg, 2014). Yine yapılan araştırmalar neticesinde, birçok erkeğin ev işleri ve aile sorumlulukları konusunda çalışan eşine yardımcı olmadığı (Allen vd., 2000; Bener, 1989; Bhowon, 2013) çalışmalarıyla da benzerlik göstermektedir. Bu sonuçlar toplumsal olarak bazı konularda demokratik bir aile yapısına sahip olduğumuzu ancak özellikle akademisyen kadınlarda daha fazla olmak üzere her iki grup kadın açısından da geleneksel aile yapısını sürdürmekte olduğumuzu düşündürmektedir.

Bu çalışmanın en önemli sınırlılığı katılımcı sayısının az olmasıdır. Ancak bu çalışmada katılımcılara uygulanmış olan anket çalışmasının katılımcı sayısı artırılarak yapılan uygulama sonucunda bir ölçek geliştirme çalışması şeklinde gerçekleştirilmesi planlanmaktadır. İkinci kısıtlılık olarak çalışmanın kapsamının yeterince geniş olmaması belirtilebilir. Bu bağlamda kadınların iş ve aile rollerindeki tutumlarının olumsuz sonuçları olarak kaygı, depresyon, stres gibi durumlarla karşılaşmış karşılamadıklarının belirlenebilmesi için başka öz bildirim ölçeklerinin de kullanılmasının yararlı olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca çalışan kadınlara ilişkin olarak yapılmış çalışmaların yanı sıra akademisyen, yönetici veya sağlık çalışanı olan kadın katılımcılarla aile-iş çatışması, cam tavan, mobbing gibi konularda yapılan çalışmaların artırılmasının gerektiği de düşünülmektedir. Bu yönüyle mevcut çalışmanın literatüre önemli bir katkı sunacağı ifade edilebilir.

Sonuç olarak bütün veriler dikkate alındığında çeşitli zorluklarına rağmen kadınların çalışma hayatına uyum sağladığı, özellikle de maddi sebeplerle çalışmayı tercih ettikleri, ancak kadın erkek eşitsizliklerinin (terfi, saygı duyulma, ayrımcılığa maruz kalma, ev işleri ve çocuk bakımı konularındaki görev paylaşımında erkeklerin sorumluluk almaması gibi) kadınları olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Ayrıca ailedeki geleneksel kadın rolünün hala devam etmekte olduğu ve bu rolü sürdürmenin getirdiği zorluklarla birlikte kadınların hem çalışmanın olumsuz sonuçlarından şikâyetçi olup hem de çalışmaya devam ettikleri görülmektedir. Bu durum ise kadınların iş ve aile rolleri arasında içsel bir çatışma (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005; Kahraman ve Çelik, 2018) yaşadıklarının kesin bir göstergesi olarak düşünülebilir. Ancak bu rol çatışmasının ortaya çıkmasında toplumsal cinsiyet rollerinin ve erkek lehine bir iş hayatı algısının dikkate alınmasının gerekliliğine dikkat edilmelidir.

KAYNAKLAR

Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.

Akyüz, Y. (1996). Anaokullarının Türkiye’de Kuruluş ve Gelişim Tarihçesi, *Millî Eğitim Dergisi*, 132, 11-17.

Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work to family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.

Arslan, M. (2012). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 99-114.

Bagilhole, B. (1993). How to keep a good woman down: An investigation of the role of institutional factors in the process of discrimination against women academics. *British Journal of Sociology of Education*, 14(3), 261-274.

Baruch, Y., & Hall, D. T. (2004). Preface for the JVB special issue on careereers in academia. *Journal of Vocational Behaviour*, 64(2), 237-240.

Bener, Ö. (1989). *Kadınların Zaman ve Para Kullanımı*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Bhowon, U. (2013). Role salience, work-family conflict and satisfaction of dual-earner couples. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(2), 78-90.

Canlı, S., Demirtaş, H., Bozak, A., & Doruk, S. (2013). Eğitim denetmenliğinde kadın olmak: mesleğe ilişkin düşünceler ve sorunlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 543-574.

Casper, W. J., Weltman, D., & Kwesiga, E. (2007). Beyond family-friendly: The construct and measurement of singles-friendly work cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 478-501.

Cesim, D. T., Yücel, A. S., Korkmaz, M., & Aras G. (2013). Türkiye’de kadın istihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki kadın istihdamı ile karşılaştırılması. *Turkish Studies*, 8(9), 1845-63.

Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect, *Social Forces*, 80(2), 655-682.

Cutler, M. M., & Jackson, A. L. (2002). A 'glass ceiling' or work/family conflict? *The Journal of Business and Economics Studies*, 8(2), 73-85.

Çamcı, O., & Kutlu, Y. (2011). Kocaeli’nde sağlık çalışanlarına yönelik işyeri şiddetinin belirlenmesi. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 2(1), 9-16.

Dikmetaş, E., Top, M., & Ergin G. (2011). Asistan hekimlerin tükenmişlik ve mobbing düzeylerinin incelenmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(3), 137-149.

DPB, Devlet Personel Başkanlığı, (2016). *Kamu Personel İstatistikleri*. <http://www.dpb.gov.tr/tr-istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>. (10.10.2018).

Durmaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37-60.

Eagle, B. W., Icenogle, M. L., & Maes, J. D. (1998). The importance of employee demographic profiles for understanding experiences of work-family interrole conflicts. *The Journal of Social Psychology*, 138(6), 690-709.

Ertürk Ş. (2008). *Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği*. Belediye-İş Yayınları, Ankara.

Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167.

Glavin, P., & Schieman, S. (2012). Work-family role blurring and work-family conflict: the moderating influence of job resources and job demands. *Work and Occupations*, 3(2), 71-98.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

Haşit, G., & Yaşar, O. (2015). Çalışan kadınlarda örgütsel stres kaynakları; bir kamu kurumu örneği. *Sakarya İktisat Dergisi*, 4(4), 1-30.

Kahraman, Ü., & Çelik, K. (2018). Akademisyenlerin iş yükü algıları ile iş ve aile çatışmaları arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8(1), 95-105.

Kalkın, G., Erdem, H., & Tikici, M. (2015). Cam tavan algısı ile örgütsel vatandaşlık ilişkisi: Yükseköğrenim kurumlarında görev yapan kadın çalışanlar üzerinde bir araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 7(13), 125-144.

Karakuş, H. (2011). Hemşirelerin iş tatmin düzeyleri: Sivas ili örneği. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 46-57.

Kaya, N., Kaya, H., Ayık, S. E., & Uygur, E. (2010). Bir devlet hastanesinde çalışan hemşirelerde tükenmişlik. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 401-419.

Kaymaz, İ. Ş. (2010). Çağdaş uygarlığın mihenk taşı: Türkiye’de kadının toplumsal konumu. *Ankara Üniversitesi Türk İnkılâp Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi*, 12(46), 333-366.

Kılıç, D., & Öztürk, S. (2014). Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı önündeki engeller ve çözüm yolları: bir ampirik uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.

Kirel, Ç. (2007). Örgütlerde mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 317-334.

Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 198-215.

Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 215-232.

Mizrahi, R., & Aracı, H. (2010). Kadın yöneticiler ve cam tavan sendromu üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 149-156.

Mustafayeva, L., & Bayraktaroğlu, S. (2014). İş-aile çatışmaları ve hayat memnuniyeti arasındaki ilişki: Türkiye ve İngiltere’deki akademisyenlerin karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 127-145.

Namie, G., & Namie, R. (2009). *The Bully at Work*. Source Books Inc.

Negiz, N., & Yemen, A. (2011). Kamu örgütlerinde kadın yöneticiler: Yönetici ve çalışan açısından yönetimde kadın sorunsalı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2011(24), 195-214.

Northouse, P.G. (2014). *Liderlik kuram ve uygulamaları*. 6. baskıdan Çev. Ed.: Cengiz Şimşek, İstanbul, Sürat Yay.

Öğüt, A. (2006). Türkiye’de kadın girişimciliğin ve yöneticiliğin önündeki güçlükler: Cam tavan sendromu. *Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 55-77.

Önel, N. (2006). *İş aile çatışmasının çalışan kadının aile içi ilişkileri üzerine etkileri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Özkaplan, N. (2013). Kadın akademisyenler: Cam tavanlar hâlâ çok kalın. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 1-23.

Öztürk, U. C. (2017). Akademideki topuk sesleri: cam tavan perspektifinde göller bölgesi üniversitelerinin betimsel analizi. *PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(4), 202-213.

Öztürk, Z., & Bilkay, T. A. (2016). Türkiye kamu hastaneleri kurumunda çalışan kadınların kariyer engelleri ve cam tavan sendromu algıları. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(6), 89-102.

Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 275-300.

Pelit, E., Güçer, E., & Demirdağ, Ş. A. (2016). Kadın işgörenlerin karşılaştığı sorunların iş bırakma eğilimlerine etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 43-65.

Pleck, J. H. Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflict between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103(3), 29-32.

Razon, N. (1983). *Çalışan anne ve çocuk*. İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.

Rose, S., & Hartmann, H. (2004). The long-term gender gap. *Challenge*, 47(5), 30-50.

Sandberg, S. (2014). *Lean In*, Çev.: Zeynep Koçak Yılmaz, 7.b., CEO Plus Yay.

Sayıl, I., Haran, S., Ölmez, Ş., & Özgüven, H. D. (1997). Ankara Üniversitesi hastanelerinde çalışan doktor ve hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri. *Kriz Dergisi*, 5(2), 71-77.

Şenerkal, R., & Çorbacıoğlu, S. (2015). Akademik personelin algıladığı psikolojik taciz davranışları ile iş performansı, psikolojik ve fizyolojik sağlık ilişkisi üzerine bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 107-135.

Tahtaloğlu, H. (2016). Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında cam tavan sendromunun kadınlar üzerindeki etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 89-105.

Taşbaş, K. (2010). *Emniyet teşkilatında çalışan kadın polislerin iş ve yaşam koşullarının değerlendirilmesi*. (Doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu, (2017). *İstatistiklerle Kadın*. www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594. (09.10.2018).

Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay Yayıncılık, Ankara.

Yıldız, S. (2014). *Öğretim üyelerinin üniversite, akademisyenlik, bilimsel araştırma, öğretim ve öğrenci kavramlarına ilişkin algılarının metaforlar aracılığıyla incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.

YÖK, Yükseköğretim Kurulu, (2017). *Öğretim elemanı istatistikleri*, <https://istatistik.yok.gov.tr>. (17.10.2018).