



AKADEMİSYENLERİN KADINLARIN ÇALIŞMASINA YÖNELİK TUTUMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ: KONYA İLİ ÖRNEĞİ

EVALUATION OF ACADEMICIANS' ATTITUDES TOWARDS WOMEN'S WORK: CASE OF KONYA

Şükrü Anıl TOYGAR¹ – Mehmet KIRLIOĞLU² – Derya KARA³

Öz

Kadın olmanın, başlı başına sosyal ve ekonomik hayata katılım söz konusu olduğunda birtakım güçlükleri de beraberinde getirdiği ifade edilebilir. Günümüzde gelecek nesillerin yetiştirilmesinde geleneksel olarak önemli bir unsur olarak görülen kadının, gerek sosyal gerekse ekonomik hayatta hak ettiği yeri henüz elde edemediğini ifade etmek mümkündür. Kadınlar kendilerine biçilen bu geleneksel rol gereği bir taraftan içinde buldukları koşullara uyum sağlamaya ve kadın olmaktan kaynaklanan bir takım aile rollerini gerçekleştirmeye çalışırken aynı zamanda iş yaşamında var olabilme mücadelesi vermektedir. Akademisyenlerin de yaşadıkları toplumun entelektüelleri oldukları düşüncesinden hareketle kadının çalışmasına yönelik tutumlarının belirlenmesinin önem arz ettiği düşünülmektedir. Bu amaçla Konya ilindeki sağlık bilimlerine ait farklı disiplinlerde faaliyet gösteren 557 akademisyen araştırmanın evreni olarak belirlenmiş ve bu doğrultuda akademisyenlerin kadının çalışmasına yönelik tutumları belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın örneklemini ise 336 akademisyen oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak Kuzgun ve Sevim (2004) tarafından geliştirilen “Kadının Çalışmasına Karşı Tutum Ölçeği (KÇKTÖ)” ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 15 maddeden oluşmakta olup toplam puan üzerinden işlem yapılmaktadır. Araştırma sonucunda katılımcıların “iş hayatında kadın erkek eşitsizliğini önlemeye yönelik çalışmalar yeterlidir”, “işsizlik arttığında erkekler kadınlardan daha önce işe alınmalıdır” ve kendimi dindar bir kişi olarak tanımlıyorum” ifadelerine katılım dereceleri arttıkça kadının çalışmasına karşı tutum puanlarında sırasıyla “3.2”, “4.3” ve “1.6” birimlik düşüşe sebep olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlaveten erkek olmanın da kadının çalışmasına karşı tutum puanlarında “7.0” birimlik düşüşe sebep olduğu araştırmanın bulguları arasındadır.

Anahtar kelimeler: Kadın, kadına karşı tutum, akademisyen.

Abstract

It can be stated that being a woman brings a number of difficulties when it comes to social and economic life. Nowadays, it is possible to say that the woman, who is seen as an important element in the education of future generations, has not yet achieved the place she deserved both in social and economic life. Due to this traditional role, women are struggling to adapt to the conditions in which they exist and to perform a number of family roles arising from being a woman while at the same time struggling to exist in business life. Based on the idea that academicians are the intellectuals of the society in which they live, it is thought that it is important to determine their attitudes towards the women in the workforce. For this purpose, academicians working in different disciplines of health sciences in the province of Konya were determined as the universe of the research and in this direction, it was tried to determine the attitudes of academicians towards the working women. Attitude Scale towards Women's Work developed by Kuzgun and Sevim (2004) was used as a data collection tool. Expressions in the scale consist of one dimension and 15 items related to the attitude towards women's work. The universe of the study consists of 336 academicians with different titles working in different faculties of Selçuk University. As a result of the study, the increase in the participants' agreement with the items "the effort to prevent inequality between women and men in business life is enough" and "the men should be hired before women when unemployment increases," and "I define myself as a religious person" caused a decrease of "3.2", "4.3" and "1.6" units in the scores of the attitude towards women's work. In addition, it is among the findings of the study that males caused a decrease of "7.0" units in the attitude towards women's work.

Keywords: Women, attitudes towards women, academician

¹ Selçuk Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, aniltoygara@hotmail.com, Orcid: 0000-0002-3444-3243

² Dr. Öğr. Üyesi, Necmettin Erbakan University, Sağlık Bilimleri Fakültesi, kirlioglumehmet@gmail.com, Orcid: 0000-0003-0130-0841

³ Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İİBF, deryakara79@gmail.com, Orcid: 0000-0002-2102-6520

Makale Türü: Araştırma Makalesi – Geliş Tarihi: 17-10-2018 – Kabul Tarihi: 26-12-2019

DOI:10.17755/esosder.471479

Giriş

Günümüzde dünyadaki nüfusun yaklaşık yarısını kadınlar oluşturmasına ve tarihin her döneminde ekonomik ve toplumsal yaşamın bir yanını kadınlar teşkil etmesine rağmen, kadınların ekonomik yaşama katılımları ile toplumsal ve ekonomik kalkınmadan yararlanma düzeylerinin doğru orantılı olmadığı ifade edilmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005). Küresel boyutta kadının iş yaşamına katılımı ülkeden ülkeye ve sektörden sektöre değişen bir görüntü arz etmektedir (Öğüt, 2006). İşgücüne katılma oranının yüksek olması ekonomiler açısından arzu edilen bir durum olmasına rağmen, Türkiye açısından bakıldığında yıllar itibariyle bu oranın sürekli düşmekte olduğu bilinmektedir. Bunun en temel sebeplerinden birisi, kadınların istihdamda hak ettikleri yeri alamaması yani kadının işgücüne katılım oranının düşük olmasıdır (Korkmaz ve Korkut, 2012). Türkiye nüfusunun %50,2'sini erkekler, %49,8'ini ise kadınlar oluşturmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu'na (TÜİK) göre, 2016 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilenlerin oranı %46,3 olup bu oran erkeklerde %65,1, kadınlarda ise %28 olarak açıklanmıştır. Diğer yandan, kadınların işgücüne katılım oranı ise % 32,5 olarak açıklanmıştır (TÜİK, 2017).

Kadınların işgücüne katılımı ve istihdamının artırılması, bireysel ve toplumsal açıdan sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilebilmesinde önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmakta (Karabıyık, 2012: 232) ve bu bağlamda kadına karşı tutum önem arz etmektedir. Ülke kültürleri de “*erkeklik/kadınlık*” algılamaları açısından farklılık göstermektedir. Hofstede'ye (1980) göre Türkiye, erkeklik/kadınlık (toplumdaki kabul edilen toplumsal cinsiyet rolleri) bakımından orta düzeydedir. Abdalla (1996), Arap Körfezi bölgesinde kadına yönelik tutumu belirlemek amacıyla yaptığı çalışmasında, profesyonel iş hayatında aktif olarak yer alan kişilerin, kadınların sahip olduğu haklar ve toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutum üzerinde kültürel bir etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Türkiye’de akademisyenlerin kadınların çalışmasına yönelik tutumlarını inceleyen sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın temel amacı Selçuk Üniversitesi’nde “sağlık bilimleri” alanında faaliyet gösteren akademisyenlerin kadınların çalışmasına yönelik tutumlarını değerlendirmektir. Araştırma sonuçlarının kadının çalışmasına karşı tutum konusunda teorik temellere olumlu katkı sağlayacağı ve sağlık alanında faaliyet gösteren akademisyenlerin kadının çalışmasına karşı tutumlarının gelişmesine pratik sonuçlar sağlayacağı düşünülmektedir.

1.Kadının Çalışmasına Karşı Tutum

Kadınlar, dünyada ve Türkiye’de özellikle 20. yüzyıldan itibaren çalışma hayatında daha fazla yer almaya başlamıştır. Ancak erkeklerle kıyaslandığında, iş hayatında hala yeterince yer aldıklarını söylemek mümkün değildir (Karatepe ve Arıbaş, 2017). Türkiye’de ise kadınların çalışma yaşamına daha aktif olarak katılımlarının 1950’li yılların başına dayandığı ifade edilmektedir.

Tarihi süreç içerisinde toplum yaşantısındaki asıl yerinin “*ailesi ve evi*” olduğu görüşü nedeniyle kadınlar, bireysel kazanç elde etmeye yönelik iktisadi faaliyetlerin dışında kalmakta, doğal bir iş bölümü algısı ile ev odaklı işleri yapmak zorunda kalmaktadır (Karabıyık, 2012). Bunun bir sonucu olarak da “*kadının evde kalması, çocuğuna bakması, ev işleriyle ilgilenmesi*” gibi toplumun bir kesiminin sahip olduğu bazı düşünce kalıplarından dolayı işgücüne katılımda engellerle karşılaşmaktadır (Korkmaz ve Korkut, 2012). Hatta bu durumun yansımaları duvar yazılarında (Kalaycı-Kırlioğlu ve ark., 2016a), atasözleri ve deyimlerde (Kalaycı-Kırlioğlu ve ark., 2016b) ve şarkılarda (Kalaycı-Kırlioğlu ve ark., 2016c) da görülebilmektedir. Kadınların üst düzey bir pozisyona ilerleme arzusu da yaygın olarak bu tür “*geleneksel rol*” varsayımları nedeniyle daha da zorlaşmaktadır (Schaap ve ark., 2008). Elamin ve Omair (2010), Suudi Arabistan’da erkeklerin çalışan kadınlara yönelik

tutumunu araştırmış ve Suudi erkeklerin geleneksel bir tutuma sahip olduklarını tespit etmiştir. Diğer yandan, Alwin ve diğ. (1992) ise Almanya, İngiltere ve ABD’de kadınların işgücüne katılımına yönelik tutumu karşılaştırmışlardır. Erkek ve kadınlar, ortak bir bakış açısıyla, özellikle de çocuk sahibi olduktan sonra, kadınlar için “birincil bir aile rolü”nün önemli bir tercih olduğunu bildirmektedirler. Ek olarak kadınların sahip oldukları geleneksel rolleri ile birlikte kendi cinslerine karşı önyargıları ve yetersizlik duyguları iş yaşamına girmelerine ve yükselmelerine engel teşkil etmektedir (Çıtak, 2008). Türkiye’de kadının çalışmasına etki eden faktörleri inceleyen çalışmalar gözden geçirildiğinde; eğitim eksikliği, eşin yaklaşımı, çocuk bakımı ve ev işlerinin önemli olduğu gözlenmektedir (Kuzgun ve Sevim, 2004). Bununla birlikte Önder (2013) kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörleri; ekonomik faktörler (düşük ücret), sosyal faktörler, işe alımlarda cinsiyete dayalı ayrımcılık ve cam tavan sendromu olarak sınıflandırmaktadır. Yapılan çalışmalar ve elde edilen bulgular, cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusunda çoğunlukla kadınların daha dezavantajlı durumda olduğunu göstermektedir. Bu durum, kadının işgücü piyasasındaki konumunu ve eğitim, gelir, sağlık gibi sosyal değişkenlerini de olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca, bu olumsuz etkiler gelecek nesillere aktararak cinsiyet eşitsizliğinin daha da güçlenmesine neden olmaktadır (Parlaktuna, 2010).

Kadınların çalışmasına karşı tutum literatürde farklı araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Askar ve Ahmad (2003) tarafından yapılan bir araştırmada; Kuveyt'teki çeşitli kuruluşlarda çalışan kadınlara yönelik tutumları belirleyen faktörler incelenmiş ve araştırma sonucunda kadın yöneticilere karşı nispeten olumlu bir tutum sergilendiği ortaya konulmuştur. Türkiye’de kadınlar ekonomide giderek daha aktif bir rol oynamaktadır ve kadınların işgücüne katılımına yönelik genel olarak olumlu bir tutumun söz konusu olduğu ifade edilmektedir (Aycan, 2001). Quliyeva (2012) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada kadınların, erkeklerle karşılaştırıldığında, kadının çalışmasına karşı daha olumlu bir tutuma sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. TÜİK (2008)’e göre, 2006 yılında kadınların ücretli işte çalışmasını uygun bulan kadınların oranı %90 iken, bu oran erkeklerde %77’ye düşmektedir. Bir başka araştırmada ise Kayhan ve Şengül (2012), akademisyenlerin kadının çalışmasına yönelik tutumlarını farklı değişkenler açısından incelemiş ve kadın akademisyenlerin, kadının çalışmasına yönelik tutum puanlarının erkek akademisyenlere göre daha yüksek olduğu, erkek akademisyenlerin kadının çalışmasına yönelik tutum puanlarının ise eşlerinin eğitim düzeyleri ve çalışma durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kuzgun ve Sevim (2004) kadınların çalışmasına karşı tutum ve dini yönelim arasındaki ilişkiyi araştırmış ve eğitim düzeyi yükseldikçe kadının çalışmasına karşı olumlu tutumların arttığını belirtmiştir. Çiçek ve Çopur (2018) bireylerin kadınların çalışmasına ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarını incelemiş ve sosyalizasyon sürecinde gelen mesajları eşitlikçi algılayan bireyler ile toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin eşitlikçi tutuma sahip olanlar, kadınların çalışmasına karşı daha olumlu bir tutum içinde olduğunu tespit etmiştir. Sonuç olarak kadınların iş yaşamına katılmasıyla ve kendisine karşı tutumun geliştirilmesiyle toplumsal hayatta daha fazla yer alıyor olmaları bireylerin sosyal yaşamda birlikte var olma durumunu güçlendireceği, güç dengelerini kadının lehine dönüştüreceği ifade edilmektedir (Karabıyık, 2012).

Üniversiteler tarih boyunca tüm dünyada bilimsel ve toplumsal gelişimlerin öncüsü kuruluşlar olmuştur. Üniversitelerin bu tarihi misyonları ile doğru orantılı bir şekilde üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin eğitimci rollerinden de kaynaklı olarak, toplumun entelektüel birikime sahip fikri öncüleri olduğuna ilişkin yaygın bir kabul olduğu ifade edilebilir. Bu değerlendirmeler ışığında bu araştırmanın amacı Selçuk Üniversitesi’nde sağlık bilimleri alanında faaliyet gösteren akademisyenlerin kadının çalışmasına yönelik

tutumlarının değerlendirilmesi olarak belirlenmiştir ve bu bilgi ve bulgular ışığında, çalışma kapsamında test edilen araştırma hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir:

H1: Cinsiyete göre kadının çalışmasına karşı tutum puanları farklılaşmaktadır.

H2: Akademisyenlerin "iş hayatında kadın erkek eşitsizliğini önlemeye yönelik çalışmalar yeterlidir" ifadesine katılım düzeyleri arttıkça kadının çalışmasına karşı tutum puanları azalır.

H3: Akademisyenlerin "işsizlik arttığında erkekler kadınlardan daha önce işe alınmalıdır" ifadesine katılım düzeyleri arttıkça kadının çalışmasına karşı tutum puanları azalır.

H4: Akademisyenlerin "kendimi dindar bir kişi olarak tanımlıyorum" ifadesine katılım düzeyleri arttıkça kadının çalışmasına karşı tutum puanları azalır.

2. Araştırmanın Metodolojisi

2.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma kapsamında Selçuk Üniversitesi bünyesinde sağlık bilimleri alanında faaliyet gösteren akademisyen sayısı belirlenmiştir. Selçuk Üniversitesi Aleaddin Keykubat Yerleşkesi içerisindeki Diş Hekimliği Fakültesi, Veterinerlik Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Tıp Fakültesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu'ndaki 179 Profesör, 86 Doçent, 115 Doktor Öğretim Üyesi, 141 Öğretim Görevlisi, 66 Araştırma Görevlisi olmak üzere toplam 557 sağlık alanında çalışan akademisyen çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Fakülte ve unvanlara göre dağılım Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Araştırma evrenini oluşturan akademisyenlerin unvan ve fakültele göre dağılımı

	Profesör	Doçent	Dr. Öğr. Ü.	Öğr. Gör.	Arş. Gör.	TOPLAM	
EVREN	Veterinerlik Fakültesi	90	11	6	3	31	141
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	4	10	20	17	34	85
	Diş Hekimliği Fakültesi	23	6	7	81	-	117
	Tıp Fakültesi	61	56	49	12	-	178
	Sağlık Hizmetleri MYO	1	3	3	28	1	36
	TOPLAM	179	86	85	141	66	557
ÖRNEKLEM	Veterinerlik Fakültesi	43	5	6	3	28	85
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2	10	18	16	32	78
	Diş Hekimliği Fakültesi	8	3	3	60	-	74
	Tıp Fakültesi	12	22	28	10	-	72
	Sağlık Hizmetleri MYO	1	3	3	19	1	27
	TOPLAM	66	43	58	108	61	336

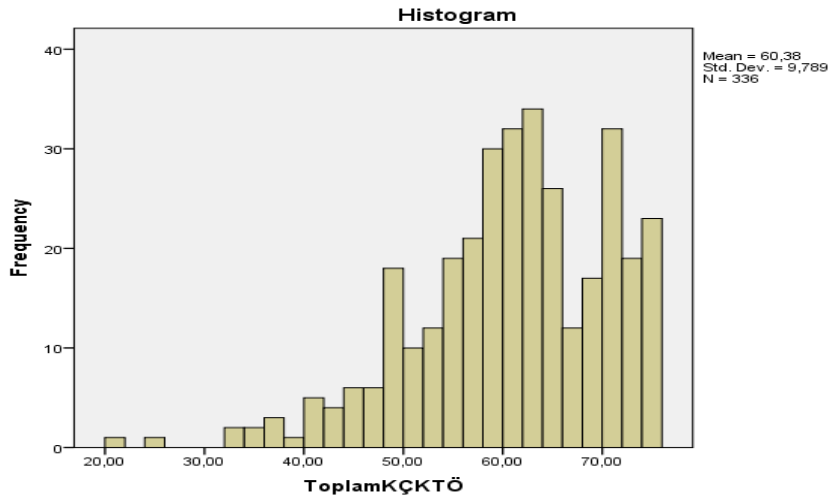
Tablo 1'deki toplam sayı dikkate alınarak yapılan örneklem hesaplamasında 226 akademisyenin bu çalışma için yeterli olacağı belirtilmektedir (Altunışık ve ark., 2012). Ancak 226 sayısı aşılarak toplamda 336 akademisyene amaçlı ve uygun örnekleme yöntemleri ile (Özdamar, 2001; Büyükoztürk ve ark., 2013) ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin %46,1'i kadın, %53,9'u erkek; yaş ortalamaları 37; %70,5'i evli ve %29,5'i bekarıdır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Bu araştırma Selçuk Üniversitesi'nde sağlık bilimleri alanında görev yapan akademisyenlerin kadınların çalışmasına yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın birinci bölümünde akademisyenlerin sosyo-demografik özelliklerine (cinsiyeti, unvanı, medeni durumu vb.) ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümünde ise; Selçuk Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin, kadınların çalışmasına

yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla Kuzgun ve Sevim (2004) tarafından geliştirilen ve tek boyut ve 15 ifadeden oluşan “Kadının Çalışmasına Karşı Tutum Ölçeği (KÇKTÖ)” kullanılmıştır. Ölçekte yer alan 2, 7, 14 ve 15. maddeler ters madde olarak puanlanmaktadır. Ölçek 5’li Likert tipinde olup “kesinlikle katılıyorum: 1”, “katılıyorum: 2”, “kararsızım: 3”, “katılmıyorum: 4” ve “kesinlikle katılmıyorum: 5” şeklinde puanlanmıştır. Ölçekte katılımcıların alabilecekleri en yüksek puan 75; en düşük puan ise 15’tir. Katılımcıların elde edecekleri puanın yüksek olması kadının çalışmasına karşı tutumlarının da o derecede olumlu yönde olduğunu ifade etmektedir. Ölçeğin Kuzgun ve Sevim (2004) tarafından yapılan geçerlilik-güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha kat sayısı 0.925 olarak tespit edilmiştir. Çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha değeri ise 0.901 olarak bulunmuştur.

Katılımcılara araştırma hakkında bilginin de sunulduğu bir e-posta gönderilerek <http://www.surveey.com> portalı üzerinden çalışmaya katılmaları istenmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel analizi IBM SPSS Statistics 20.0 ile IBM-SPSS Amos yazılım programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda öncelikle verilerin normal dağılıma uyup uymadığının belirlenmesi için Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmış ve yapılan analiz sonucunda verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.



Araştırmada, sağlık alanında çalışan akademisyenlerin bağımsız değişkenlere göre kadınların çalışmasına karşı tutum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığı Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) ile analiz edilmiştir.

3. Bulgular

Yapısal eşitlik modellemesi aracılığı ile test edilmek istenen bağımsız değişkenlere ilişkin bilgiler tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2: Araştırmada ele alınan bağımsız değişkenlere ilişkin dağılım

Cinsiyet	n	%	\bar{x}	ss
Kadın	155	46.1	64.15	9.19
Erkek	181	53.9	57.15	9.12
İş hayatında kadın erkek eşitsizliğini önlemeye yönelik çalışmalar yeterlidir	n	%	\bar{x}	ss
Kesinlikle katılıyorum	57	17.1	54.30	15.64
Katılıyorum	145	43.3	56.17	10.21
Kararsızım	69	20.0	57.44	9.49
Katılmıyorum	55	16.5	61.64	8.31

Kesinlikle katılmıyorum	10	3.1	65.88	8.77
İşsizlik artığında erkekler kadınlardan daha önce işe alınmalıdır	n	%	\bar{x}	ss
Kesinlikle katılıyorum	24	27.8	49.71	13.14
Katılıyorum	55	34.4	53.73	8.91
Kararsızım	49	14.7	58.45	7.69
Katılmıyorum	115	15.9	60.85	7.31
Kesinlikle katılmıyorum	93	7.2	67.52	7.22
Kendimi dindar bir kişi olarak tanımlıyorum	n	%	\bar{x}	ss
Kesinlikle katılıyorum	43	5.5	58.12	11.69
Katılıyorum	150	17.7	59.13	9.84
Kararsızım	66	19.5	62.08	8.63
Katılmıyorum	59	44.4	61.80	9.17
Kesinlikle katılmıyorum	18	12.9	65.44	7.63

Bununla birlikte, çalışma kapsamında cinsiyet dışında araştırmacılar tarafından oluşturulan üç değişken daha ele alınmıştır. Bu değişkenler "iş hayatında kadın erkek eşitsizliğini önlemeye yönelik çalışmalar yeterlidir", "işsizlik artığında erkekler kadınlardan daha önce işe alınmalıdır" ve son olarak da "kendimi dindar bir kişi olarak tanımlıyorum" ifadelerine katılıp katılmadıkları ile ilgilidir (Tablo 2). Tablo 3'de ise araştırmanın YEM analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo.3: Yapısal eşitlik modellemesi sonuçları

Hypothesized path	Estimate	S.E.	C.R.	P
KÇKT ← Cinsiyet	-7.000	1.001	6.995	***
KÇKT ← Eşitsizlik	-3.165	.481	-6.585	***
KÇKT ← Erkekler İşe Alınmalı	-4.333	.357	-12.123	***
KÇKT ← Dindar Bir Kişi	-1.648	.485	-3.399	***

150

Buna göre çalışmada katılımcıların cinsiyeti ile "iş hayatında kadın erkek eşitsizliğini önlemeye yönelik çalışmalar yeterlidir", "işsizlik artığında erkekler kadınlardan daha önce işe alınmalıdır" ve "kendimi dindar bir kişi olarak tanımlıyorum" ifadelerine katılım durumlarına göre kadının çalışmasına karşı tutum puanları farklılık göstermektedir (Tablo 3).

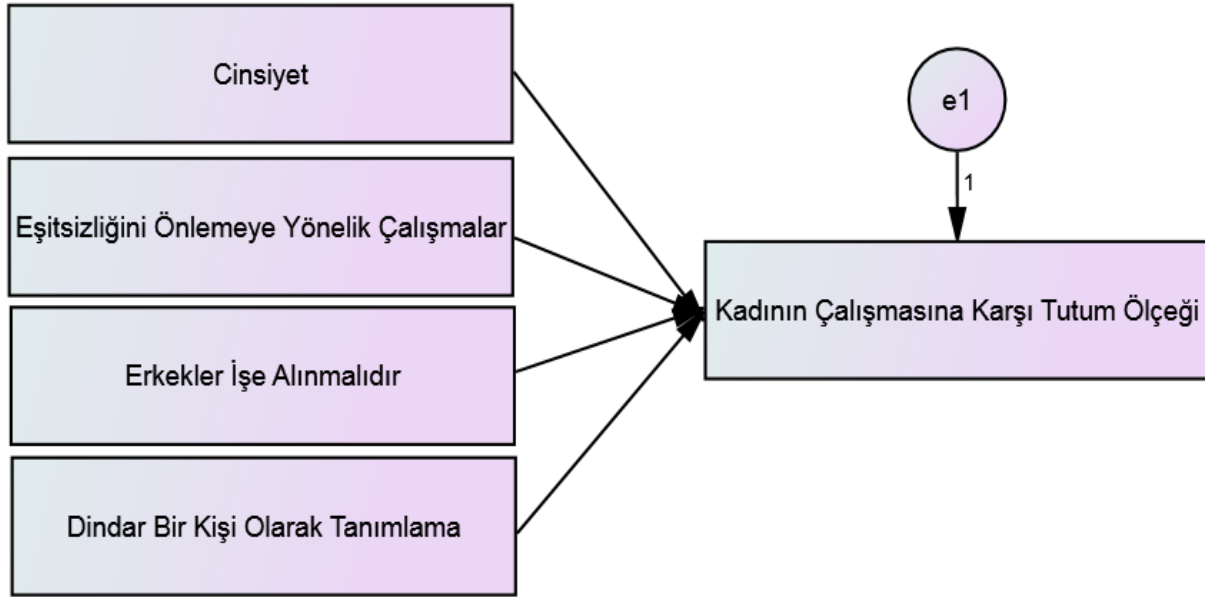
Yapılan YEM analizinde cinsiyete göre kadının çalışmasına karşı tutum puanlarının ($t=6.995$, $p=0.000$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bunun dışında akademisyenlerin "iş hayatında kadın erkek eşitsizliğini önlemeye yönelik çalışmalar yeterlidir" ($t=6.585$, $p=0.000$); "işsizlik artığında erkekler kadınlardan daha önce işe alınmalıdır" ($t=12.123$, $p=0.000$) ve "kendimi dindar bir kişi olarak tanımlıyorum" ($t=3.399$, $p=0.000$) ifadelerine katılım durumuna göre kadının çalışmasına karşı tutum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların belirtilen ifadelerine verdikleri puanlar yükseldikçe kadının çalışmasına karşı tutum puanları düşmektedir. Ayrıca katılımcıların cinsiyetleri de kadının çalışmasına karşı tutum puanlarını etkilemektedir. Erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre kadının çalışmasına karşı tutum puanları ise negatiftir. Diğer bir ifade ile katılımcıların "iş hayatında kadın erkek eşitsizliğini önlemeye yönelik çalışmalar yeterlidir", "işsizlik artığında erkekler kadınlardan daha önce işe alınmalıdır" ve "kendimi dindar bir kişi olarak tanımlıyorum" ifadelerine yönelik katılım durumunu belirten bir birimlik artış kadının çalışmasına karşı tutum puanlarında sırasıyla "3.2", "4.3" ve "1.6" birimlik düşüşe sebep olmaktadır. Ayrıca erkek olmanın, kadının çalışmasına karşı tutum puanlarında "7.0" birimlik düşüşe sebep olduğu sonucuna da ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamında yapılan analiz sonucunda elde edilen uyum indeksi puanlarının referans değerler açısından değerlendirilmesi sunulmuştur (Tablo 4).

Tablo 4: Uyum indekslerine ilişkin mükemmel ve kabul edilebilir uyum ölçütleri

Uyum indeksleri	Değerler	Referans Değerler	
		Kabul edilebilir uyum ölçütleri	Mükemmel uyum ölçütleri
X^2/Sd	3.785	<5	<2
CFI	.976	>0.90	>0.95
GFI	.991	>0.90	>0.95
RMSEA	.091	<0.10	<0.08
SRMR	.044	<0.08	<0.05

Literatürde hangi uyum indekslerinin kullanılacağına ilişkin farklı görüşler olmasına rağmen, bu çalışmada yaygın olarak kullanılan uyum indekslerinin mükemmel ve kabul edilebilir olarak nitelendirilen değerlerine yer verilmiştir (Crowley ve Fan, 1997; Munro, 2005; Schreiber ve diğ., 2006; Hooper ve diğ., 2008). Elde edilen YEM sonuçlarına göre; modelin uyum indekslerinin gerekli ölçütleri karşıladığı ve modelin reddedilmeyeceğini söylemek mümkündür. Tablo 5 incelendiğinde $X^2/Sd=3.785$ ile $RMSEA=.091$ değerlerinin kabul edilebilir uyum ölçütlerini karşıladığı; $SRMR=.044$; $GFI=.991$ ve $CFI=.976$ değerlerinin ise mükemmel uyum ölçütlerini karşıladığı görülmektedir. Elde edilen bu sonuçlar ışığında Konya ilinde sağlık bilimleri alanında faaliyet gösteren akademisyenlerin kadınların çalışmasına ilişkin tutumlarının değerlendirildiği bu çalışmanın modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırma kapsamında kurulan model neticesinde sağlık alanında çalışan akademisyenlerin cinsiyetinin ($\beta_{Cinsiyet \rightarrow Kadının \text{Çalışmasına Karşı Tutum}} = -.36$) kadının çalışmasına karşı tutum puanlarını negatif yönde ve anlamlı bir şekilde belirlediği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun dışında "iş hayatında kadın erkek eşitsizliğini önlemeye yönelik çalışmalar yeterlidir" ($\beta_{Eşitsizlik \rightarrow Kadının \text{Çalışmasına Karşı Tutum}} = -.54$), "işsizlik arttığında erkekler kadınlardan daha önce işe alınmalıdır" ($\beta_{Erkekler \text{ İşe Alınmalı} \rightarrow Kadının \text{Çalışmasına Karşı Tutum}} = -.72$) ve son olarak "kendimi dindar bir kişi olarak tanımlıyorum" ifadelerine katılım düzeyleri arttıkça, kadının çalışmasına karşı

tutum puanlarını negatif yönde ve anlamlı ($\beta_{\text{DindarBirKişi} \rightarrow \text{KadınınÇalışmasınaKarşıTutum}} = -.69$) bir şekilde belirlediği sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç ve Tartışma

Günümüzde kadının çalışma hayatına katılması ve bu katılımın artırılması ekonomik ve sosyal gelişme için önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma yaşamı bireylere statü, gelir, sosyal ilişkiler, sosyal güvence, sendikal örgütlenme, yönetime katılma gibi olanaklar sağlamakla birlikte, bireylerin toplum içinde yer almaları gereken süreçleri de belirli ölçülerde sunmaktadır. Bu bağlamda, çalışma yaşamı, toplumsal yaşamın diğer alanlarında da varlık gösterebilmenin temel koşullarından birisi olarak değerlendirilmektedir (Çakır, 2008). Türkiye’de birçok kadın avukat, doktor veya akademisyen olarak yüksek prestije sahip meslekleri icra etmekte, ancak toplum içerisindeki ikinci sınıf statüleri devam etmekte ve evde, işyerinde ataerkil normlar egemenliğini sürdürmektedir. Bu açıdan kadının geleneksel bakım ve ev işlerinde öncelikli sorumluluklarının, istihdam olanakları açısından önemli bir engel teşkil ettiği ifade edilmektedir (Lane, 2008). Tüm dünyada “*kendi hesabına çalışan*” ve “*aile çalışanı*” durumundaki kadınların sayısının 2015 yılında 586 milyon civarında olduğu tahmin edilmektedir. Küresel olarak ele alındığında aile işlerinde çalışanların (katkıda bulunan aile çalışanları) payı kadınlar arasında önemli ölçüde azalırken (son 20 yıl içinde 17 puan azalma) erkeklerdeki azalmanın daha az olması (8,1 puan) sonucunda aile işlerine katkı amaçlı çalışanlar arasındaki cinsiyet farklılığı yüzde 11 düzeyine gerilemiştir (<https://www.ilo.org/ankara/lang--tr/index.htm>).

Çalışma kapsamında sağlık alanında çalışan akademisyenler açısından ele alınan dört farklı bağımsız değişkenin kadına karşı tutum puanlarını negatif yönde ve anlamlı bir şekilde belirlediği sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle erkek olmanın kadının çalışmasına karşı tutum puanlarında 7 birimlik düşüşe sebep olduğu sonucu dikkat çekicidir. Her ne kadar erkek katılımcılar kadınların çalışmasına karşı olumsuz bir tutum sergiliyor olsalar da genel olarak tüm katılımcılar iş hayatında kadın erkek eşitsizliğini önlemeye yönelik çalışmaların yeterli olmadığı, işsizlik arttığında erkeklerin kadınlardan daha önce işe alınmasının doğru olmadığı noktasında birleşmektedirler. Elde edilen araştırma sonuçları da literatürü desteklemektedir (Quliyeva, 2012; Kayhan ve Şengül, 2012).

Türkiye’de kadın istihdamının diğer sektörlerle göre yoğunluk gösterdiği alanların başında üniversiteler gelmektedir. Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) tarafından interaktif olarak paylaşılan verilere göre 2018 yılı Ekim ayında Türkiye’de görev yapan toplam 161.068 akademisyenin 71.746’sı (%44,5’i) kadındır (<https://istatistik.yok.gov.tr/>). Dolayısıyla kadınların yoğun olarak istihdam edildiği üniversitelerde çalışan akademisyenlerin kadınların çalışmasına ilişkin tutumlarının önemli olduğu düşünülmektedir. Üniversiteler sadece kadınların yoğun olarak çalışmasıyla değil, insanlık tarihine bakıldığında toplumsal değişim taleplerinin ortaya atıldığı ve şekillendirildiği yerler olması nedeniyle de bilimden sanata kadar birçok konuda toplumların gelişimine öncülük etmiş kurumlardır. Bu öncü pozisyonlarından ötürü kadının çalışmasına ilişkin toplumda var olduğu ifade edilen gelenek, kültür ve inanç kaynaklı bir takım soyut engellerin ortaya çıkarılmasında ve giderilmesinde üniversitelerin ve akademisyenlerin öncelikli rollerinin olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte erkek olmanın kadının çalışmasına karşı tutum puanlarında önemli ölçüde düşüşe sebep olduğuna ilişkin araştırma bulgumuz bu yargıyı desteklememektedir. Son olarak da Türkiye’de kadının çalışmasının önünde mevzuatta herhangi bir ayrımcı engel bulunmamasına rağmen kadınların iş hayatında aktif şekilde yer alması önündeki engel, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de geleneksel olarak öncelikle “*ekonomik koşullar*” ve “*annelik rolü* ile açıklanmaktadır. Bu durum da toplumsal cinsiyet kavramının toplumdan topluma şiddeti farklılık gösterse de güçlü bir arka plana sahip olduğunu göstermektedir.

Türkiye’de birçok üniversitede “Kadın Çalışmaları”, “Kadın Araştırmaları”, “Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları” isimleriyle yüksek lisans ve doktora programları bulunmakta ve giderek artan sayıda akademisyen ve araştırmacı bu alana ilişkin konuların farklı boyutlarıyla çalışmalar yapmaktadır. İlaveten Türkiye’de görev yapan akademisyenlerin neredeyse yarısı kadındır. Tüm bu programlarda üretilen bilimsel bilginin, toplumun geneli ve ister akademisyen, ister başka bir meslekten olsun; özellikle kendisini “dindar” olarak tanımlayan bireyler için daha görünür bir hale getirilmesi gerekmektedir. Araştırma kapsamında elde edilen önemli bulgulardan birisi de katılımcıların kendilerini dindar olarak tanımlayıp tanımlamadıklarına ilişkindir. Katılımcıların kendilerini dindar olarak tanımlama dereceleri arttıkça kadının çalışmasına karşı tutum puanları da düşmektedir. Türkiye’de kendisini “dindar” olarak tanımlayan birçok kadın iş hayatında aktif olarak yer almaktadır. Buna rağmen “dindarlık” algısının kadının çalışmasına yönelik hangi boyutlarıyla daha “olumsuz” bir tutuma sebep olduğunun belirlenmesinin ve bu durumun akademisyenler ile diğer meslek gruplarının karşılaştırılmasına yönelik çalışmalar yapılmasının da faydalı olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Abdalla, I. A. (1996). Attitudes toward women in the Arabian Gulf region. *Women in Management Review*, 11(1): 29-39.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2012). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık
- Alwin, D. F., Braun, M. & Scott, J. (1992). The separation of work and the family: Attitudes toward women's labour-force participation in Germany, Great Britain, and the United States. *European Sociological Review*, 8(1), 13-37
- Askar, A. & Ahmad, M. (2003). Attitude toward women occupying supervisory positions at various work organizations in Kuwaiti society. *Journal of the Social Sciences*, 31(4), 857-879.
- Aycan, Z. (2001). Human resource management in Turkey-Current issues and future challenges. *International Journal of Manpower*, 22(3), 252-260.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2013). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi.
- Crowley, S. L., & Fan, X. (1997). Structural equation modeling: Basic concepts and applications in personality assessment research. *Journal of personality assessment*, 68(3), 508-531
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye’de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (31), 25-47.
- Çıtak, A. (2008). *Kadınların çalışmasına yönelik tutum: Cinsiyet, cinsiyet rolü ve sosyoekonomik düzeye göre bir karşılaştırma*. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çiçek, B., & Çopur, Z. Bireylerin Kadınların Çalışmasına Ve Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 3(4), 1-21.
- Elamin, A. M. and Omair, K. (2010). Males' attitudes towards working females in Saudi Arabia, *Personnel Review*, 39(6), 746-766.
- Hofstede, G. (1980). Culture’s Consequences: International Differences in Work-Related

- Hooper, D., Coughlan, J., Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Kalaycı-Kırılıoğlu, H.İ., Akarçay, D., Kırılıoğlu M. (2016b). Atasözleri ve Deyimlerde Kadına Yönelik Şiddetin İzleri: Niteliksel Bir Çalışma. *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (4), 101-122.
- Kalaycı-Kırılıoğlu, H.İ., Kırılıoğlu M., Akpınar, B., Şenel, D., Demirel, R. (2016c). Şarkılarda Kadına Yönelik Şiddetin İzleri: Niteliksel Bir Çalışma. *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (8), 6-30.
- Kalaycı-Kırılıoğlu, H.İ., Kırılıoğlu M., Başer, D. (2016a). Hegemonik Erkekliğin İnşasında Duvar Yazıları. *Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 19 (1), 221-237.
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *MU İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 231-260.
- Karatepe, S., & Arıbaş, N. (2017). İş hayatında kadın yöneticilere ilişkin cinsiyet ayrımcılığı: Türkiye için bir değerlendirme. *Yasama*, 31, 7-24.
- Kayhan, N., & Şengül, A. (2012). Akademisyenlerin Kadının Çalışmasına Yönelik Tutumlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Uluslararası Kadın Konferansı*, 98.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1): 195-219.
- Korkmaz, A., & Korkut, A. G. G. (2012). Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2): 41-65.
- Kuzgun, Y., & Sevim, S. A. (2004). Kadınların çalışmasına karşı tutum ve dini yönelim arasındaki ilişki. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(1): 14-27.
- Lane, L. (2008). Perceived work–life conflict among Swedish women in dual-earner families – a preliminary study. Paper presented at *Fourth Symposium: Gender and Well-being: the Role of Institutions from Past to Present*, June, Madrid.
- Munro, B. H. (2005). *Statistical Methods for Healthcare Research*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Öğüt, A. (2006). Türkiye'de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu, *Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 1 (1):56-78.
- Önder, N. (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. *Calisma Dünyasi Dergisi*, 1(1):35-61.
- Özdamar, K. (2001). *Örnekleme yöntemleri SPSS ile Biyoistatistik*. Eskişehir: Kaan Kitabevi..
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi/Analysis of Gender-Based Occupational Discrimination in Turkey. *Ege Akademik Bakis*, 10(4), 1217.
- Quliyeva, S. (2012). *Kadının çalışmasına yönelik tutumlar Azerbaycan – Türkiye karşılaştırması*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Schaap, J., Stedham, Y., & Yamamura, J. (2008). Casino Management: Exploring gender-based Differences in Perceptions of Managerial Work. *International Journal of Hospitality Management*, 27(1), 87–97.
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., & King, J. (2006). Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A review. *The Journal of Educational Research*, 99(6): 323-338.
- TÜİK (2008). T.C Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu. Türkiye İstatistik Yıllığı. Ankara Türkiye. İstatistik Kurumu Matbaası
- Turgut, S. (2007). Predictors of Attitudes Toward Sexual Harrassment: Ambivalent Sexism, Ambivalence Toward Men, And Gender Differences Unpublished Master Thesis, Middle East Technical University.
- TÜİK (2017). İstatistiklerle Kadın. <http://www.tuik.gov.tr> Erişim Tarihi:15.10.2018
- Values, CA: Sage Publications, Beverly Hills.
- <https://istatistik.yok.gov.tr/> Erişim Tarihi: 15.10.2018
- <https://www.ilo.org/ankara/lang--tr/index.htm> Erişim Tarihi: 15.10.2018