

Hastane Çalışanlarında Cinsiyet Farklılığının İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama

Elif Dikmetaş

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu

Özet

Günümüzde kadınlar birçok siyasi ve hukuki haklara sahip olsalar dahi birçok nedenden dolayı çalışma hayatında sorun yaşamaktadır. Çalışmanın amacı; çalışanların çalışma nedenlerini ve işe seçim, ücret ve kariyer konusunda bayanlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı olup olmadığına ilişkin görüşleri belirlemektir. Çalışmada Evrim Mayatürk tarafından 2006 yılında hazırlanan “Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Anketi” uygulanmıştır. Çalışma, 71 kişinin çalıştığı bir devlet hastanesinde yapılmıştır. Cevaplanan anket sayısı 69 (%97,2)'dir. Çalışanlara göre; bayanların çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunlar sırasıyla; işe seçim süreci, ücret ve kariyer gelişimi'dir. Çağdaş ülkeler içerisinde yer alabilmek için herkese fırsat eşitliği verilmelidir. Kamu ve özel sektörde kadınlara yönelik çalışmalar artırılmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Hayatında Kadın, Kadın ve İstihdam, Kadın İşgücü

An Application for Gender Differences Among Hospital Staff

Abstract

At the present day women have got a lot problems in working life although women have got a lot political and legal benefits. Aim of this study is to definite worker's working reasons and gender differences about choice of employment, wage and career development. In this study was used survey prepared by Evrim Mayatürk in 2006. The study was done a state hospital. There are 71 workers in this hospital. Replied survey number is 69 (97,2%). Women workers's problems in working life according to workers are found respectively, choice of employment, wage and career development. It must give equal opportunity to all workers for to be modern country. Women studies must increase in public and private sector.

Keywords: Women in Working Life, Women and Employment, Women Workforce

1.Giriş

Cinsiyet eşitsizliği tarihsel süreç içerisinde hemen hemen her toplumda var olan bir olgudur. Kadın ve erkekler arasındaki eşitsizliği ortadan kaldırmak için toplumlar, kadınların politik, ekonomik ve sosyal haklarını geliştirmeye, toplumsal rol ve statülerini yükseltmeye ve üretim ve yönetime katılma imkanlarını geliştirmeye çalışmaktadır. Ancak günümüzde halen kadınlar düşük ücret alan, atipik ya da hakları yeterince sağlanamayan çalışanlar arasında çoğunluğu oluşturmaktadır (Sarieroğlu, 2007: 31).

Kadınların kariyer ve aile konusundaki düşünceleri zaman içinde değişime uğramıştır. Kadınların, 1900-1920 yılları arasında aile ya da kariyeri, 1920-1945 yılları arasında aileden daha çok işi, 1946-1960 yılları arasında işten çok aileyi, 1960-1980 yılları arasında aileden çok kariyeri, 1980-1990 yılları arasında kariyer ve aileyi tercih ettikleri görülmüştür (Goldin, 2004: 20-35). TÜİK 2006 verilerine göre; kadınların işgücüne katılma oranı %24,9, işsizlik oranı %10,3'tür. İş bulmaktan umudunu kesip, iş aramayı bırakanların %41,8'i de kadındır (Sarieroğlu, 2007: 32). Ancak, Tarija, Boliviya gibi az gelişmiş şehirlerde çalışan kadınlar, ev işlerinde yardımcı olacak kadınlarla çalışmakta, bu da kadınlar için istihdam alanı oluşturmaktadır (Schroeder, 2000, 191).

Çalışanların bürokratik ve girişimsel işleri tercih ederken cinsiyetin etkisi büyüktür (Halaby, 2003:251). Amerika Birleşik Devletleri'nde 2000 yılında yapılan işgücü anketine göre, kadınlar erkeklerin kariyer gelişimi, terfi, yönetime katılma, danışmanlardan destek alma gibi konularda daha etkili olduğunu düşünmektedir. Kadınların sadece %10'u erkeklerin çok iyi yönetici olduğunu düşünmektedir. Ayrıca kadınlar, işyerlerinde karşılaştıkları en önemli eksikliğin kariyer gelişimi olduğunu düşünmektedir (Angus, 1995: 581, 582). Carr ve arkadaşları, kadın ve evli akademisyenlerin zamanlarının büyük çoğunluğunu çocukları ve aileleri için harcadıklarını ve bu durumun da akademik kariyer yolunda tıkanmalara yol açtığını bulmuştur. Çocuksuz kadın ve erkek akademisyenler arasında önemli cinsiyet farklılıkları bulmamışlardır (1998, 532). Peake ve Karen'de kolej öğrencilerinin ileride aile iş yaşamı konusunda kadınların daha fazla zorlanacağını ve bunun da kariyer konusunda zorluklara yol açacağını düşündüklerini belirlemiştir (2002: 406, 407, 409). England ve arkadaşları, kadınların eğitim düzeyi arttıkça iş sahasında istihdamının arttığını ancak çocuk sayısının azaldığını bulmuştur (2004: 494).

Kadınlar çalışma hayatlarındaki işyüküyle alınan ücret, profesyonel-yönetimsel meslek düzeyi, işyerindeki mesleki pozisyon arasında ilişki olduğunu düşünmektedir (Haskins ve Ransford, 1999: 295). Poza ve Poza'nın International Social Survey Programı uygulanan 15 ülkede, kadınların erkeklere göre daha güvenli işlerde çalıştığını ve daha az ücret aldığını bulmuştur (2000: 142). Hill ve arkadaşları ise IBM'de yaptığı

çalışmada erkek çalışanların da, kadın çalışanlar gibi iş-aile dengesini kurmakta zorlandığını bulmuştur (2001: 53). Lee de, yüksek gelir sahibi (yoksulluk sınırı üstü) annelerin, düşük gelirli (yoksulluk sınırı altındaki) annelere göre iş devir oranının düşük olduğunu tesbit etmiştir (2004: 1, 2).

Kadınlar, profesyonel sayısının ve işgücünün fazla olduğu örgütlerde uygulanan çalışma programları sayesinde firma verimliliğine daha fazla katkıda bulunmaktadır (Konrad ve Mangel, 2000: 1225). Bird ve Sapp, kentsel ve kırsal alanda küçük işletme sahibi olan erkeklerin, kadınlara göre daha başarılı olduğunu bulurken (2004: 5), Hartmann, kadınların işgücüne yoğun katılımı ile birlikte aile dostu işletmelerin arttığını bulmuştur (2004: 226). Lawoko ve arkadaşlarının İngiltere ve İsveç'te psikiyatrist ve hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada kadın çalışanlar, erkek çalışanlara göre fiziki çalışma koşullarını daha kötü bulduklarını ifade etmiştir. Lawoko ve arkadaşları ile Poza ve Poza'da yaptıkları çalışmada kadınların erkeklere göre işlerinden daha az tatmin olduklarını bulmuştur (2004: 39; 2000: 141). Schieman ve arkadaşları, aile-iş çatışmasının en fazla, otonominin yüksek olan, kadınlar için rutin sayılan ve erkekler için ise mesleki tehlikelerin fazla olduğu işlerde görüldüğünü tespit etmiştir (2003: 137).

Çalışma hayatında kadınların karşılaştığı birçok sorun bulunmaktadır. Kırsal kesimde bu sorunlar; ataerkil aile ilişkiler içinde cinsiyet ayrımcılığı, kadının eğitim düzeyinin geri kalması, köydeki ağır çalışma şartlarıdır. Kadınların kentte karşılaştıkları sorunlar ise; cinsiyet ayrımcılığı, ücretlerde eşitsizlik, teknolojik değişimdir (Cam, 2003: 4-8). Türk-İş ise çalışan kadınların ana sorunlarını; kentlerde çalışan kadınların kayıt dışı işlerde yoğunlaşması, kayıt dışı işlerin yapısının özellikle kadın işgücünün istihdam edilmesini kolaylaştırması, kayıt dışı işlerin kayıtlı hale getirilememesi, ev eksenli ve kendi hesabına çalışan kadınların desteklenmesi amacıyla yerel yönetimlerin yeterli imkan sağlayamamaları, kadınların evlilik, doğum ve çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gibi nedenlerle işten ayrılmaları ya da işlerinin kesintiye uğraması, işgücü piyasasının cinsiyet temelinde ayrışması, kadınların karar mekanizmalarında yetersiz temsil edilmesi, cinsel taciz, sendikaların örgütlenme çabalarının yetersizliği, sendikaların kadın işgücü duyarlılığının istenilen düzeye gelmemesi, sendikalarda kadınların temsil edilememesi olarak belirtmiştir (Türk-İş Raporu, 2005: 6-19).

2. Gereç ve Yöntem

Çalışmanın amacı, çalışanların çalışma nedenlerini ve işe seçim, ücret ve kariyer konusunda bayanlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı olup olmadığına ilişkin görüşleri belirlemektir. Çalışmada, Evrim Mayatürk tarafından 2006 yılında hazırlanan "Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık anketi" uygulanmıştır. Anket Türkiye Karadeniz Bölgesi'nde bir ilçe devlet hastanesinde yapılmıştır. Hastanede tüm çalışanlara anket

uygulanmıştır. Araştırma için örneklem seçilmemiş, tüm evrene (71) ulaşılması hedeflenmiştir. Cevaplanan anket sayısı 69 (% 97,2)'dur. Araştırma, bir Devlet Hastanesi'nde yapıldığı için sonuçlarının diğer hastaneler için genellemesi olası değildir. Anketlerden elde edilen verilerin analizi ve hipotezlerin test edilmesinde SPSS for Windows programı kullanılmıştır. Anket, Evrim Mayatürk tarafından yapılan "Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Bir Uygulama" adlı yüksek lisans tezinde de kullanılmıştır. Anketin geçerliliği ve güvenilirliği yapılmıştır.

Çalışmada, işe seçim, kariyer, ücret ve kariyer gelişiminde ayrımcılığı ve bunun nedenlerini belirlemek üzere uygulanan ankette "1 kesinlikle katılmıyorum – 5 kesinlikle katılıyorum" olarak 5'li likert ölçeği kullanılmıştır.

3. Bulgular ve Tartışma

Tablo 1'de bağımsız değişkenlere ilişkin tanımlayıcı bulgular verilmiştir.

Tablo 1: Tanımlayıcı Bulgular

Bağımsız Değişkenler	Sayı (n)	Yüzde (%)	
Cinsiyet	Kadın	45	66,2
	Erkek	23	33,8
	Toplam	68	100,0
Yaş	≤31	36	52,2
	>31	33	47,8
	Toplam	69	100,0
Eğitim Düzeyi	Lise ve altı	19	27,5
	Üniversite ve üstü	50	72,5
	Toplam	69	100,0
Medeni Durum	Bekar	13	18,8
	Evli	56	81,2
	Toplam	69	100,0
Şu Anda Yaptığı İş	Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Personeli	50	72,5
	Diğer Personel	19	27,5
	Toplam	69	100,0
Gelir Düzeyi	≤1000 YTL	34	49,3
	>1000 YTL	35	50,7
	Toplam	69	100,0

Çalışmaya katılanların %66,2'si kadın, %33,8'i erkek, %52,2'si ≤31 ve %47,8'i >31 yaşında, %27,5'i lise ve altı ve %72,5'i üniversite ve üstü mezunu, %18,8'i bekar, %81,2'si evli, %72,5'i sağlık ve yardımcı sağlık

hizmetleri personeli, %27,5'i diğer personel, %49,3'ü ≤ 1000 YTL, %50,7'si >1000 YTL'dir (Tablo 1).

Tablo 2'de çalışanların cinsiyetlerine göre işyerinde çalışma nedenleri verilmiştir.

Tablo 2: Çalışmaya Katılanların Cinsiyetlerine göre İşyerinde Çalışma Nedenleri

Çalışma Nedeni	Cinsiyet	Sayı (n)	Ortalama (ort.)	Standart Sapma (ss)	p*
Ekonomik Zorluklar	Kadın	45	4,62	0,61	0,956
	Erkek	23	4,65	0,49	
Ekonomik Açıldan Bağımsız Olma	Kadın	45	4,38	0,49	0,815
	Erkek	23	4,30	0,88	
Bir Meslek ve Yeni Bir Çevre Edinme	Kadın	45	4,24	0,43	0,038
	Erkek	23	3,87	0,81	
Meslekte İlerleme	Kadın	45	4,76	0,43	0,155
	Erkek	23	4,48	0,79	
Eğitime Uygun Bir İş Fırsatıyla Karşılaşma	Kadın	45	4,11	0,53	0,133
	Erkek	23	3,83	0,83	

*Mann-Whitney U (MWU) Testi, $p \geq 0,05$

Kadın ve erkek çalışanların çalışma nedenlerine yönelik olarak sadece bir meslek ve yeni bir çevre edinmeye yönelik olarak (MWU:402,000, $p=0,038$) verdikleri skorlar bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (Tablo 2).

Tablo 3'te bayanların işyerinde cinsiyetlerinden dolayı haksızlığa uğrayıp uğramadığı konusunda çalışanların düşünceleri incelenmiştir.

Tablo 3: Çalışanların, Bayanların Cinsiyetlerinden Dolayı İşe Seçim Süreci, Ücret ve Kariyer Gelişimi Konusunda Haksızlığa Uğrayıp Uğramadıkları Hakkındaki Düşünceleri

Karşılaşılan Olumsuzluk Konuları	n	ort.	ss.
İşe Seçim Süreci	67	2,48	1,15
Ücret	67	2,13	0,90
Kariyer Gelişimi (Terfi)	67	2,13	0,80

Ortalama değerlendirmesi : "1 kesinlikle katılmıyorum – 5 kesinlikle katılıyorum"

Bayanların karşılaştıkları olumsuzluk konuları sırasıyla, işe seçim süreci ort.:2,48, ücret ort.:2,13, kariyer gelişimi ort.:2,13 olarak bulunmuştur (Tablo 3).

Tablo 4'te çalışanların eşlerden hangisinin kariyere öncelik vermesi gerektiği ve iş memnuniyetleri hakkındaki düşünceleri verilmiştir.

Tablo 4: Çalışanların Tercih Yapılması Gerektiğinde Eşlerden Hangisinin Kariyere Öncelik Vermesi Gerektiği ve Çalışma Hayatlarından Memnun Olup Olmadıklarına Göre Düşünceleri

Eşlerden Hangisinin Kariyer Konusunda Önceliği Olmalı	n	%	Çalışma Hayatındaki Memnuniyetleri	n	%
Erkek	8	12,90	Evet	61	93,85
Kadın	13	20,97	Hayır	2	3,08
Hangisinin Konumu Uygunsa	41	66,13	Kararsızım	2	3,08
Toplam	62	100,00	Toplam	65	100,0

Çalışanların %12,9'u erkeğin, %20,97'si kadının, %66,3'ü erkek ya da kadının hangisinin konumu uygunsa kariyer konusunda öncelikli olduğunu düşünmektedir. %93,85'i çalışma hayatında memnunken, %3,08'i memnun değil, %3,08'i bu konuda kararsızdır (Tablo 4).

Tablo 5'te çalışanların cinsiyet ve yaş gruplarına göre işe seçim süreci, ücret ve kariyer gelişimi konusundaki düşünceleri yer almıştır.

Tablo 5: Çalışanların Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre İşe Seçim Süreci, Ücret ve Kariyer Gelişimi Konusundaki Düşüncükleri

	Cinsiyet	n	ort.	ss	p ¹	Yaş	n	ort.	ss	p ²
Kariyer										
Bayanlar, ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlara gelmeye istekli değildir.	Kadın	45	2,24	0,93	0,085	≤31	36	2,44	1,08	0,556
	Erkek	23	2,65	1,07		>31	33	2,30	0,88	
Yönetici tipleri, erkeklere uygun kalıplar içinde oluşturulur.	Kadın	45	2,04	0,95	0,175	≤31	36	2,31	1,09	0,200
	Erkek	23	2,39	1,08		>31	33	2,00	0,87	
Astarlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan hoşnut olmaz.	Kadın	45	2,16	0,82	0,675	≤31	36	2,33	1,07	0,271
	Erkek	23	2,35	1,11		>31	33	2,09	0,72	
İşe Seçilme Süreci										
Bayanlar, ailelerine daha fazla zaman ayırmak zorundadır.	Kadın	45	3,62	0,91	0,438	≤31	36	3,22	1,31	0,028
	Erkek	23	3,26	1,39		>31	33	3,79	0,70	
Bayanların teknik beceri düzeyleri düşüktür.	Kadın	45	1,76	1,19	0,354	≤31	36	1,92	1,18	0,352
	Erkek	23	1,78	0,85		>31	33	1,67	1,02	
Bayanların fiziksel yeterlilikleri azdır.	Kadın	45	1,78	1,15	0,378	≤31	36	1,83	1,08	0,767
	Erkek	23	1,83	0,89		>31	33	1,76	1,03	
Bayanların eğitim düzeyi düşüktür.	Kadın	45	1,67	1,09	0,912	≤31	36	1,81	1,09	0,140
	Erkek	23	1,57	0,79		>31	33	1,45	0,83	
Bayanlar, "doğum izni" gibi sosyal hakları talep ederler.	Kadın	45	3,76	1,03	0,085	≤31	36	3,31	1,37	0,089
	Erkek	23	3,17	1,40		>31	33	3,79	0,93	
Ücret										
Bayanlar, aile reisi olmaz.	Kadın	45	1,84	0,95	0,002	≤31	36	2,44	1,27	0,045
	Erkek	23	2,78	1,17		>31	33	1,91	0,88	
Bayanlar, çalışanların iş performansları, erkek meslektaşlarına oranla daha düşüktür.	Kadın	45	1,49	0,82	0,008	≤31	36	1,83	0,94	0,096
	Erkek	23	2,00	0,90		>31	33	1,48	0,76	
Bayan çalışanlar, erkek meslektaşlarına oranla daha düşük yönetim kademelerine uygun görülür ve bu kademeler de daha düşük ücretleri gerektirir.	Kadın	44	1,55	0,76	0,044	≤31	36	1,81	0,95	0,170
	Erkek	23	1,91	0,90		>31	32	1,53	0,62	

¹ Mann Whitney U Testi, p≥0,05² İki ortalama arasındaki farkın önemlilik (t) testi, p≥0,05

Kadın ve erkek çalışanlar arasında sadece ücret konusunda “Bayanlar, aile reisi olmaz MWU:0,002, p:284,500, Bayanlar, çalışanların iş performansları, erkek meslektaşlarına oranla daha düşüktür

MWU:332,500, p:0,008, Bayan çalışanlar, erkek meslektaşlarına oranla daha düşük yönetim kademelerine uygun görülür ve bu kademeler de daha düşük ücretleri gerektirir MWU: 368,500, p: 0,044” istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. ≤31 ile >31 yaş grupları arasında işe seçilme sürecinde “Bayanlar, ailelerine daha fazla zaman ayırmak zorundadır p:0,028, ücret konusunda Bayanlar, aile reisi olmaz p:0,045” istatistiki olarak anlamlı fark bulunmuştur (Tablo 5).

Tablo 6’da çalışanların eğitim düzeyi ve medeni haline göre işe seçim süreci, ücret ve kariyer gelişimi konusundaki düşünceleri yer almıştır.

Tablo 6: Çalışanların Eğitim Düzeyi ve Medeni Durumuna göre İşe Seçim Süreci, Ücret ve Kariyer Gelişimi Hakkındaki Düşünceleri

	Eğitim Düzeyi	n	ort.	ss	p ¹	Medeni Hali	n	ort.	ss	p ¹
Kariyer										
Bayanlar, ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlara gelmeye istekli değildir.	Lise ve altı	19	2,16	0,96	0,203	Bekar	13	2,31	1,03	0,662
	Üniversite ve üstü	50	2,46	0,99		Evli	56	2,39	0,98	
Yönetici tipleri, erkeklere uygun kalıplar içinde oluşturulur.	Lise ve altı	19	2,11	1,24	0,286	Bekar	13	2,08	1,19	0,497
	Üniversite ve üstü	50	2,18	0,90		Evli	56	2,18	0,96	
Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan hoşnut olmaz.	Lise ve altı	19	2,11	1,15	0,202	Bekar	13	2,31	1,03	0,814
	Üniversite ve üstü	50	2,26	0,83		Evli	56	2,20	0,9	
İşe Seçilme Süreci										
Bayanlar, ailelerine daha fazla zaman ayırmak zorundadır.	Lise ve altı	19	3,05	1,22	0,026	Bekar	13	3,77	0,83	0,380
	Üniversite ve üstü	50	3,66	1,00		Evli	56	3,43	1,14	
Bayanların teknik beceri düzeyleri düşüktür.	Lise ve altı	19	1,89	1,45	0,662	Bekar	13	1,23	0,44	0,038
	Üniversite ve üstü	50	1,76	0,96		Evli	56	1,93	1,17	
Bayanların fiziksel yeterlilikleri azdır.	Lise ve altı	19	1,95	1,35	0,918	Bekar	13	1,23	0,44	0,019
	Üniversite ve üstü	50	1,74	0,92		Evli	56	1,93	1,11	
Bayanların eğitim düzeyi düşüktür.	Lise ve altı	19	1,79	1,36	0,873	Bekar	13	1,23	0,44	0,095
	Üniversite ve üstü	50	1,58	0,81		Evli	56	1,73	1,05	
Bayanlar, "doğum izni" gibi sosyal hakları talep ederler.	Lise ve altı	19	2,95	1,54	0,039	Bekar	13	3,77	0,83	0,738
	Üniversite ve üstü	50	3,76	0,96		Evli	56	3,48	1,26	

Ücret										
Bayanlar, aile reisi olmaz.	Lise ve altı	19	2,42	1,35	0,452	Bekar	13	2,08	0,95	0,860
	Üniversite ve üstü	50	2,10	1,04		Evli	56	2,21	1,17	
Bayanlar, çalışanların iş performansları, erkek meslektaşlarına oranla daha düşüktür.	Lise ve altı	19	1,63	1,12	0,297	Bekar	13	1,31	0,85	0,027
	Üniversite ve üstü	50	1,68	0,77		Evli	56	1,75	0,86	
Bayan çalışanlar, erkek meslektaşlarına oranla daha düşük yönetim kademelerine uygun görülür ve bu kademeler de daha düşük ücretleri gerektirir.	Lise ve altı	19	1,32	0,48	0,018	Bekar	13	1,15	0,38	0,003
	Üniversite ve üstü	49	1,82	0,88		Evli	55	1,80	0,85	

¹ Mann Whitney U (MWU) Testi, $p \geq 0,05$

Lise ve altı ile üniversite ve üstü mezunları arasında sadece “iş seçilme sürecinde Bayanlar, ailelerine daha fazla zaman ayırmak zorundadır MWU:340,000, $p=0,026$, Bayanlar, doğum izni gibi sosyal hakları talep eder MWU:348,000, $p:0,039$, ücret konusunda Bayan çalışanlar, erkek meslektaşlarına oranla daha düşük yönetim kademelerine uygun görülür ve bu kademeler de daha düşük ücretleri gerektirir MWU:309,500, $p: 0,018$ ”, bekar ve evliler arasında da sadece “iş seçilme sürecinde Bayanların teknik beceri düzeyleri düşüktür MWU:241,500, $p:0,038$, Bayanların fiziksel yeterlilikleri azdır MWU: 225,000, $p: 0,038$, Bayanların fiziksel yeterlilikleri azdır MWU:225,000, $p: 0,019$, ücret konusunda Bayanlar, çalışanların iş performansları, erkek meslektaşlarına oranla daha düşüktür MWU:234,000, $p:0,027$, Bayan çalışanlar, erkek meslektaşlarına oranla daha düşük yönetim kademelerine uygun görülür ve bu kademeler de daha düşük ücretleri gerektirir MWU:185,500, $p:0,003$ ” istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (Tablo 6).

Tablo 7’de çalışanların işyerindeki pozisyonu ve aylık gelir düzeyine göre iş seçimi süreci, ücret ve kariyer gelişimi konusundaki düşünceleri yer almıştır.

Tablo 7: Çalışanların İşyerindeki Pozisyon ve Aylık Gelir Düzeyine Göre İşe Seçim Süreci, Ücret ve Kariyer Gelişimi Konusundaki Düşüncükleri

	İşyerindeki Pozisyonunuz	n	ort.	ss	p ¹	Gelir Düzeyi	n	ort.	ss	p ²
Kariyer										
Bayanlar, ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlara gelmeye istekli değildir.	Sağlık Hizmetleri ve Yard.Sağlık Hizmetleri	50	2,24	0,80	0,193	≤1000 YTL	34	2,65	1,18	0,024
	Diğer	19	2,74	1,33		>1000 YTL	35	2,11	0,68	
Yönetici tipleri, erkeklere uygun kalıplar içinde oluşturulur.	Sağlık Hizmetleri ve Yard.Sağlık Hizmetleri	50	2,06	0,84	0,474	≤1000 YTL	34	2,32	1,17	0,182
	Diğer	19	2,42	1,30		>1000 YTL	35	2,00	0,77	
Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan hoşnut olmaz.	Sağlık Hizmetleri ve Yard.Sağlık Hizmetleri	50	2,10	0,68	0,456	≤1000 YTL	34	2,47	1,13	0,026
	Diğer	19	2,53	1,35		>1000 YTL	35	1,97	0,57	
İşe Seçilme Süreci										
Bayanlar, ailelerine daha fazla zaman ayırmak zorundadır.	Sağlık Hizmetleri ve Yard.Sağlık Hizmetleri	50	3,76	0,82	0,002	≤1000 YTL	34	3,18	1,19	0,017
	Diğer	19	2,79	1,40		>1000 YTL	35	3,80	0,90	
Bayanların teknik beceri düzeyleri düşüktür.	Sağlık Hizmetleri ve Yard.Sağlık Hizmetleri	50	1,76	1,12	0,533	≤1000 YTL	34	2,03	1,22	0,850
	Diğer	19	1,89	1,10		>1000 YTL	35	1,57	0,95	
Bayanların fiziksel yeterlilikleri azdır.	Sağlık Hizmetleri ve Yard.Sağlık Hizmetleri	50	1,78	1,09	0,551	≤1000 YTL	34	1,94	1,04	0,265
	Diğer	19	1,84	0,96		>1000 YTL	35	1,66	1,06	
Bayanların eğitim düzeyi düşüktür.	Sağlık Hizmetleri ve Yard.Sağlık Hizmetleri	50	1,68	1,06	0,837	≤1000 YTL	34	1,79	0,98	0,196
	Diğer	19	1,53	0,77		>1000 YTL	35	1,49	0,98	

Bayanlar, "doğum izni" gibi sosyal hakları talep ederler.	Sağlık Hizmetleri ve Yard.Sağlık Hizmetleri	50	3,82	0,94	0,003	≤1000 YTL	34	3,26	1,33	0,064
	Diğer	19	2,79	1,47		>1000 YTL	35	3,80	0,99	
Ücret										
Bayanlar, aile reisi olmaz.	Sağlık Hizmetleri ve Yard.Sağlık Hizmetleri	50	2,08	1,05	0,279	≤1000 YTL	34	2,24	1,26	0,736
	Diğer	19	2,47	1,31		>1000 YTL	35	2,14	1,00	
Bayanlar, çalışanların iş performansları, erkek meslektaşlarına oranla daha düşüktür.	Sağlık Hizmetleri ve Yard.Sağlık Hizmetleri	50	1,58	0,81	0,197	≤1000 YTL	34	1,79	1,04	0,236
	Diğer	19	1,89	0,99		>1000 YTL	35	1,54	0,66	
Bayan çalışanlar, erkek meslektaşlarına oranla daha düşük yönetim kademelerine uygun görülür ve bu kademeler de daha düşük ücretleri gerektirir.	Sağlık Hizmetleri ve Yard.Sağlık Hizmetleri	49	1,65	0,78	0,767	≤1000 YTL	34	1,71	0,94	0,769
	Diğer	19	1,74	0,93		>1000 YTL	34	1,65	0,69	

1 Mann Whitney U Testi, $p \geq 0,05$

2 İki ortalama arasındaki farkın önemlilik (t) testi, $p \geq 0,05$

Sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfında çalışanlar ile diğer hizmet sınıflarında çalışanlar arasında “işe seçilme sürecinde Bayanlar, ailelerine daha fazla zaman ayırmak zorundadır MWU: 290,000, $p:0,002$, Bayanlar, doğum izni gibi sosyal hakları talep ederler MWU:294,500, $p:0,003$ ”, ≤ 1000 YTL ile >1000 YTL ücret alanlar arasında da sadece “kariyer konusunda Bayanlar, ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlara gelmeye istekli değildir $p:0,024$, Astlar, kadın yöneticilerle çalışmaktan hoşnut olmaz $p:0,026$, işe seçilme sürecinde ise Bayanlar, ailelerine daha fazla zaman ayırmak zorundadır $p:0,017$ ” istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (Tablo 7).

4. Sonuç ve Öneriler

Çalışmadan çıkartılan sonuç ve öneriler;

. Hastanede kadın çalışan sayısı erkek çalışanlara göre daha fazladır.

. Kadın çalışanlar, erkek çalışanlara göre bir meslek ve yeni bir çevre edinmenin daha önemli olduğunu düşünmektedir. Çalışanlar, bayanların karşılaştıkları olumsuzluk konularını sırasıyla (“1 kesinlikle katılmıyorum

– 5 kesinlikle katılıyorum”); işe seçim süreci ort.:2,48, ücret ort.:2,13, kariyer gelişimi ort.:2,13 olduğunu düşünmektedir. Çalışan kadınlara yönelik sosyal statüler, kamu ve özel sektör yardımıyla artırılmalıdır.

. Çalışanların %12,9'u erkeğin, %20,97'si kadının, %66,3'ü erkek ya da kadının hangisinin konumu uygunsuzsa kariyer konusunda öncelikli olduğunu düşünmektedir. Bu sonucun ortaya çıkmasında çalışmaya katılanların %'66,2'sinin kadın, %33,8'inin erkek olması etkilidir. Çalışanların %93,85'i çalışma hayatında memnunken, %3,08'i memnun değil, %3,08'i bu konuda kararsızdır. Kadınların aile ve kariyer arasında kalmalarını önleyici hukuki önlemler alınmalıdır.

. Kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre, 31 yaş üstü çalışanlar 31 yaş ve altı çalışanlara göre ücret konusunda bayanların aile reisi olabileceğine inanmaktadır. Çalışanların yaşı arttıkça kadınların aile reisi olabileceğine daha fazla inanılmaktadır.

. Kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre, bekar çalışanlar evli çalışanlara göre bayanların iş performanslarının erkek meslektaşlarına oranla düşük olmadığını düşünmektedir.

. Erkek çalışanlar kadın çalışanlara göre, üniversite ve üstü mezunu çalışanlar, lise ve altı mezunu çalışanlara göre, evli çalışanlar bekar çalışanlara göre bayanların daha düşük yönetim kademelerine uygun görülmesini ve daha düşük ücret alması gerektiğini düşünmektedir. Toplumun kültürel yapısındaki bu kanının değişmesi için medya tarafından çalışmalar yapılmalıdır. Ayrıca okul eğitim sürecine toplum kültürüyle ilgili dersler konulmalıdır.

. 31 yaş üstü çalışanlar, 31 yaş ve altı çalışanlara göre, üniversite ve üstü mezunu çalışanlar lise ve altı mezunu çalışanlara göre, sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfında çalışanlar diğer hizmet sınıflarında çalışanlara göre, 1000 YTL üstü alanlar, 1000 YTL ve altı alan çalışanlara göre bayanların ailelerine daha fazla zaman ayırması gerektiğini düşünmektedir. Bayanların ailelerine zaman ayırabilmesi için hukuki düzenlemeler artırılmalıdır.

. 31 yaş ve altı çalışanlar, 31 yaş ve üstü çalışanlara göre bayanların eğitim düzeyinin düşük olduğunu düşünmektedir. Bunun için Türkiye'de kadınların istihdamına yönelik kamu ve özel sektör kuruluşları olarak; Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, İş ve İşçi Bulma Kurumu, Kadından sorumlu Devlet Bakanlığı ve Aile Araştırma Kurumları, Üniversitelerde Kadın Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezleri ile Haydi Kızlar Okula, Baba Beni Okula Gönder, Kardelenler gibi proje ve kampanyalar bulunmaktadır. Kadınlara yönelik çalışmalar giderek artırılmalıdır.

. Evli çalışanlar, bekar çalışanlara göre bayanların teknik beceri düzeylerinin ve fiziksel yeterliliklerinin düşük olduğunu düşünmektedir. Zaten bayan çalışanlar, fizyolojik doğası gereği daha çok sağlık hizmetleri, eğitim-öğretim hizmetleri gibi mesleklerde çalışmaktadır.

. Sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfında çalışanlar, diğer hizmet sınıflarında çalışanlara göre bayanların doğum izni gibi sosyal hakları daha fazla talep etmesi gerektiğini düşünmektedir. Hukuken Türkiye’de çalışanlar için doğum izni doğumdan önce 8, doğumdan sonra 8 olmak üzere 16 haftadır.

. 1000 YTL ve altı geliri olan çalışanlar, 1000 YTL geliri olan çalışanlara göre bayanların, ailevi sorumlulukları nedeniyle yönetici pozisyonlarına gelinmesinde daha az istekli olduğunu ve astarın bayan yöneticilerle çalışmaktan daha az hoşnut olacaklarını düşünmektedir.

Kadınların istihdamına yönelik olarak; kadınlara mesleki eğitim verilebilir, İş ve İşçi Bulma Kurumu faaliyetleri geliştirilip yaygınlaştırılabilir, kadın istihdamında kısmi çalışma sağlanılabilir, yerel istihdam imkanları artırılabilir, ulusal ve bölgesel istihdam olanakları geliştirilebilir, siyasi hayatta kadınların daha fazla katılımı teşvik edilebilir, yeni meslekler ve yönetimde kadın istihdamı geliştirilebilir, belli süreli ayrıcalıklı istihdam politikaları uygulanabilir (Cam, 2003: 2-3). İstihdam alanında herkese fırsat eşitliği sağlanması için yapısal reformlar ile doğrudan ayrımcılığa karşı önlemler bir arada uygulanabilir (OECD, 2008, 4). Kadınlar için aile yapısını bozmayacak iş düzenlemeler ve sosyal hakların gerçekleştirilmesi gereklidir.

Kadınların yaşadıkları sorunlarda kaydedilecek ilerlemeler ülkelerin temel sorunlarının çözülmesiyle de paraleldir. Toplumsal ve siyasal yaşamda sahip oldukları hakları en iyi şekilde kullanan kadınlar, ülkelerin kalkınmasına, gelişmesine ve çağdaşlaşmasına katkıda bulunur (Sarieroğlu, 31).

Kadınların istihdamı ve kariyer gelişimine yönelik olarak bu tarz çalışmalar artırılmalıdır.

Kaynaklar

- Angus S., (1995), In Natural Resources: Women Stimulating and Motivations Needs About Thinking, *Wildlife Society Bulletin*, 23 (4), 579-582.
- Bird S.R. and Sapp S.G., (2004), Understanding the Gender Gap İn Small Busieness Success, *Gender & Society*, 18 (1), 5-28.
- Cam, E. (2003), *Çelik İş Sendikası Aylık Yayın Organı*, 3 (13), Eylül-Ekim 2003.
- Carr H. L., Ash A. S., Friedman R. H., Scaramucci A., Barnett R. C., Szalacha L., Palepu A., Moskowitz M.k A., (1998), Relation of Family Responsibilities and Gender to the Productivity, *Annals of Internal Medicine*, 129 (7), 532-538.
- England P., Garcia – Beaulieu C., Ross M., (2004), Women’s Employment Among Blacks, Whites, and Three Groups of Latinas, Do More Privileged Women Have Higher Employment?, *Gender & Society*, 18(4), 494-509.
- Goldin C., (2004), The Long Road to the Fast Track: Career and Family, *Annals of The American Academy of Political and Social Science (ANNALS, AAPSS)*, 596, 20-35.
- Halaby C. N., (2003), Where Job Values Come From: Family and Schooling Background, Cognitive Ability, and Gender, *American Sociological Review*, 68, 251-278.
- Hartmann H., (2004), Policy Alternatives for Solving Work-Family Conflict, *ANNALS, AAPSS*, 596, 226-231.
- Haskins K. M. and Ransford H. E., (1999), The Relationship Between Weight and Career Payoffs Among Women, *Sociological Forum*, 14(2), 295-318.

- Hill E. J., Hawkins A. J., Ferris M., Weitzman M., (2001), Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance, *Family Relations*, 50 (1), 49-58.
- Konrad, z A. M. and Mangel R., (2000), The Impact of Work-Life Programs on Firm Productivity, *Strategic Management Journal*, 21, 1225-1237.
- Lawoko S., Soares J. J. F., Nolan P., (2004), Violence Towards Psychiatric Staff: a Comprasion of Gender, Job and Environmetal Characteristics in England and Sweden, *Work & Stress*, January-March, 18 (1), 39-55.
- Lee S., (2004), Women's Work Supports, Job Retention, and Job Mobility: Child Care and Employer-Provided Health Insurance Help Women Stay on Jobs, *Institute for Women's Policy Research November 2004 Report*.
- Mayatürk, E. (2006), *Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Bir Uygulama*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- OECD, (2008), *OECD Employment Outlook 2008 Edition*, ISBN 978-92-64-046337, 1-7.
- Peake A. and Karen H. L., (2002), Young Adults' Attitudes toward Multiple Role Planning: The Influence of Gender, Career Traditionality, and Marriage Plans, *Journal of Vocational Behavior*, 60, 405-421.
- Poza A. S. and Poza A. A. S., (2000), Taking Another Look at teh Gender Job-Satisfaction Paradox, *KYKLOS*, 53(2), 135-152.
- Sarıeroğlu, J. (2007), Çalışma Hayatı ve Kadın, *Çelik-İş Sendikası*, 21, 31-36.
- Schieman S., McBrier D. B., Gundy K. V., (2004), Home-to-Work Conflict, Work Qualities, and Emotional Distress, *Sociological Forum*, 18 (1), 137-164.
- Schroeder K., (2000), Spatial Constraints on Women's Work in Tarija, Bolivia, *Geographical Review*, 90 (2), 191-205.
- Türk-İş Raporu, 2005, *Türk-İş*, 1-24.