

Geliş Tarihi / Received : 04.12.2020 / 12.04.2020

Kabul Tarihi / Accepted : 12.01.2021 / 01.12.2021

Araştırma Makalesi - Research Article



## SAĞLIK SEKTÖRÜNDE KADIN ÇALIŞANLARIN KARIYER ENGELLERİ: BURDUR DEVLET HASTANESİ ÖRNEĞİ

### CAREER BARRIERS OF WOMEN EMPLOYEES IN THE HEALTH SECTOR: EXAMPLE OF BURDUR STATE HOSPITAL


Raşit ACAR<sup>a</sup>, Tülay ÖZKAN<sup>b</sup>


**ÖZ:** Kadınların kariyer engeli kavramı, birçok çalışmaya konu olmuştur. Literatürde kadınların kariyer engelleri genel olarak; “cinsiyete dayalı engeller”, “eğitim ve kişisel gelişimdeki engeller”, “çalışma yaşamında kadınların kadınsı davranışlarına yönelik tutumlar”, “çalışanların kadın yöneticilere yönelik tutumları” ve “stereotip inançlar” olarak ele alınmaktadır. Burdur Devlet Hastanesinde çalışanların “kadınların kariyer engellerine yönelik” görüşlerinin anket aracılığı ile değerlendirildiği bu çalışmada, gönüllülük esasına göre toplam 219 hastane personeline ulaşılmıştır. Elde edilen verilere tanımlayıcı analizlerden sonra t testi ve ANOVA analizleri yapılmıştır. Analizlerden elde edilen bulgular ise, kadın ve erkek katılımcıların yaş durumlarına ve eğitim düzeylerine göre vermiş oldukları cevaplar arasında istatistikî olarak anlamlı bir farklılık bulunmaz iken, bazı maddelerde medeni durum, iş pozisyonları ve iş tecrübelerine göre katılımcıların vermiş oldukları cevaplar arasında istatistikî olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler :** Kadın, Kariyer Engeli, Burdur, Sağlık.

**ABSTRACT:** The concept of career barrier for women has been the subject of many studies. In the literature, career barriers of women in general; “gender-based barriers”, “barriers to education and personal development”, “attitudes towards feminine behavior of women in working life”, “attitudes of employees towards women managers” and “stereotype beliefs”. In this study, in which the views of Burdur women's career barriers in Burdur Public Hospital were evaluated through a questionnaire, a total of 219 hospital staff were reached on a voluntary basis. After descriptive analysis, t test and ANOVA analysis was performed. The findings obtained from the analyzes showed that there was no statistically significant difference between the answers given by the male and female participants according to their age and education level, while in some items, statistically significant differences were found between the responses given by the participants according to their marital status, job positions and work experiences.

**Keywords:** Women, Career Barriers, Burdur, Health.

<sup>a</sup>  Öğr. Gör., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, rasiacar@mehmetakif.edu.tr

<sup>b</sup>  Dr. Öğr. Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, tulayozkan@mehmetakif.edu.tr

## 1. GİRİŞ

İnsanoğlunun kızların okullaşma oranını artıran cinsiyetini belirleme durumu yoktur. Cinsiyet durumu; önceden tahminlerle şimdilerde ise doğumdan çok önce tıbbi teknolojinin gelişmesiyle öğrenilmektedir. İnsan, erkek veya kadın cinsiyetlerinden birini üstlenerek dünyaya gelmektedir. Cinsiyeti ile birlikte toplumsal olarak cinsiyetlere ait belirlenen rolleri öğrenerek yetiştirilmektedir (Terzioğlu, 2008). Toplum cinsiyet kimliği aileden başlayarak, kültür değerleri, eğitim, sosyal ortamlar gibi etkin faktörlerin büyük ölçüdeki etkileyciliği ile cinsiyete uygun roller üstlenerek şekillenmektedir (Powell ve Greenhaus, 2010). Kadınlara, sosyal bir cinsiyet kalıbı olarak erkeklere yardımcı olması gereken bir varlık olarak bakılmaktadır. Buldukları her durumdan memnun kalmaları beklenen bir birey olmaları, güçlü figürlere kaşı gelinmemesi ve uysal davranış sergilemesi istenmektedir (Dinç Kahraman, 2010). Bu mevcut isteklerin ortaya çıkardığı netice olarak; güven eksiliği bulunan, aktiflikten uzak, karar vermek için hep başkalarının fikrini almak isteyen, duygularını göstermekte zorlanan, tartışmadan geri duran bir geleneksel kadın imajı ortaya çıkmaktadır (Aksu, 2008). Oluşturulan bu imajla, kadın denildiğinde eğitim, evlilik, çalışma yaşamı gibi alanlarda kadının karar verme özgürlüğüne ve bu kararları uygulamasına önemli derecede engel oluşturmaktadır (Demirbilek, 2007).

Dünya genelinde nüfusça yarısından fazla olan kadınların iş yaşamlarında kazandığı statü, yönetime dahil olma, elde ettiği gelir gibi etkenler sosyal yaşamada yer almalarına ve kendilerini savunmalarında en önemli anahtarlardan biri olmaktadır. Önceki dönemler kadın hayatı incelendiğinde ne üzücüdür ki, söz konusu alanlarda ayrımcılığa uğramışlardır. Bunun neticesinde; kadın ekonomik, sosyal ve psikolojik olarak iş ve ev yaşamından beklenen olumlu durumlardan yoksun kalmaktadır. Olumlu yönde kendisine katkı sağlayamayan kadın, iş hayatında sosyal dışlanmışlık riski ile yüzleşmek durumundadır (Çakır, 2008: 26- 27).

Bu araştırmanın amacı, Türkiye'deki iş dünyasında emek yoğun üstünlüğünün kadınlarda olduğu sektörlerden biri olan sağlık sektöründe çalışan kadınların işgücü piyasasında karşı karşıya kaldıkları her türlü işgücü yoğunluğu ve ayrımcılığın, kadınların erkeklere göre daha fazla istihdam edildiği sağlık sektöründeki durumunu ele alınmaktadır. Toplumsal değerler bütününde kalıplaşmış kadın emeğine özgü olduğu kadın işi ve erkek emeğine özgü olan işlere de erkek işi olarak ayrıştırması, bu ayrıştırmanın sık sık gündeme geldiği gibi kadınların eğitim düzeyi yükselse de oransal olarak yükselme de olsa, işe dahil olmaları, meslek seçiminde ayrımcılık seviyesinin farklılık göstermeden kaldığı, çalışanların yarıdan fazlasının kadın olduğu sağlık sektörü özelinde irdelenmiş olacaktır.

Bu çalışmada kariyer kavramından bahsedilerek; kadının çalışma hayatındaki yeri ve kadın çalışanların kariyer engelleri ve Burdur Devlet Hastanesi kadın çalışanları üzerine yapılmış kariyer engelleri üzerine sonuçlar belirtilmiştir.

## 2. KARIYER KAVRAMI

Sözlük anlamı olarak kariyer, “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak ifade edilmektedir (TDK). Fransızca 'da ise kariyer; diplomatik statü, meslek, başarılması gereken mesleksi bir süreç, hayatta belirlenen ve takip edilecek bir yol” gibi anlamlara da gelmektedir (Şimşek vd., 2004: 10). Genel olarak kariyer, bireylerin hayatı ve meslekleridir (Tunç ve Uygur, 2001: 3). Bu noktada kariyer, “meslek hayatında ilerleme, istenilen bir pozisyona gelebilme, yükselme vadeden bir mesleğe sahip olmak” tır (Sabuncuoğlu, 2005: 168). Kariyer kavramının birbirlerine uzak olmayan ifadelerde karşımıza çıktığı görülmektedir.

Kariyer, bireylerin seçtiği bir meslekte ilerleme kaydetmesini ve o meslekte bulunduğu sürece tecrübe kazanmasını ve yeteneklerini geliştirmesini sağlamaktadır (Bayraktaroğlu, 2003: 117; Türkoğlu ve Acar, 2019:16). Bireylerin bir kariyer sahibi olmaları, bir bireyin iş etkinliklerini, işteki davranışlarını ve davranışların sonucunda oluşan tutumları, benimsenen değerleri ve ömrünce edindiği amaçlarını oluşturmaktadır (Bernardin, 2003: 194). Kariyer, büyük ölçüde bireyin sorumluluğunda biçimlendirilen, beraberinde örgütün de bireye bu konu hususunda destek olduğu bir olgudur (Aytaç, 2005: 233).

Bireylerin hayatlarını devam ettirebilmesi için maddi güce sahip olmalarında, kariyer sahibi olmaları önemli bir faktördür. Ayrıca psikolojik açıdan kişinin kendini tatmin ettiği anlaşılmaktadır. (Aytaç, 1997: 21). Bu artıların oluşmasında ve ayrıca bireylerin gelişimlerinin devam ettirilmesinde

işletmelerin insan kaynaklarına önem verdikleri görülmektedir. Oluşturdukları insan kaynakları departmanları ile çalışanların profesyonel kariyer planlamaları yapılabilmektedir. Böylelikle bir işletmede çalışmak bireylere çekici gelmekte ve genç, dinamik yetenekler işletmede tutulabilmektedir (Kozak, 2001: 17).

### 3. TÜRKİYE’DE KADININ ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ

İnsanoğlunun yerleşik hayata geçtiği günden bu yana kadının erkeğe bağlı ekonomik muhtaçlığı ve evi ile sınırlandırılmış özel yaşamı olduğu düşünüle gelmiştir. Kadının yeri “evi” ve rolü ise “eş” ve “anne” olarak görülmüştür (Karcioğlu ve Leblebici, 2014). Kadınla ilgili bu inanişaya ilave olarak toplumumuzda “erkek işi” ve “kadın işi” şeklinde mesleklerinde ayrıldığı görülmektedir. Kadın işi olarak ifade edilen işler daha çok düşük statülü, düşük ücretli, geçici ve güvencesizken erkek işi olarak ifade edilen işler ise yetki ve sorumluluk gerektiren, yüksek ücretli, sürekli ve güvenceli olan nitelikli işlerden oluşmaktadır. Sektör bazında bakıldığında Türkiye’de tarım sektöründe çalışan kadınların %78,1’i ücretsiz aile işçisi olarak, kalanı da bu sektörde nispeten daha niteliksiz işlerde çalıştığı görülmektedir. Sanayi sektöründe çalışan kadınlar tekstil, tütün gibi yoğun emek isteyen fakat getirisi daha az olan imalat alanındaki işlerde çalışırken; hizmet sektöründe çalışan kadınlar ise bankacılık, sigortacılık, satış elemanı gibi niteliği nispeten daha düşük işlerde çalıştıkları anlaşılmaktadır (Özçelik, 2017: 52)

Kanun yapıcı, üst düzey yönetici, müdür, şef gibi sorumlulukları yüksek olan veya teknik bilgi gerektiren nitelikli işlerde oldukça düşük oranda kadın çalışan bulunmakla birlikte aynı donanımına sahip olan kadın ve erkek aynı meslekte farklı iş pozisyonlarında yer almakta, üst yönetim kademelerinde erkekler kadar ulaşmamakta ve terfi ayrımcılığına maruz kalabilmektedir. Türkiye’de seçilmiş mesleklere göre istihdamın cinsiyet oranının, üst yönetim kademelerinde oldukça düşük olduğu anlaşılmaktadır (Parlaktuna, 2010:1220-1222; Özçelik, 2017: 52)

Türkiye baz alınarak işsizlik oranları eğitim durumlarına bağlı olarak incelendiğinde ise, kadınlar açısından en yüksek işsizlik lise ve dengi okul mezunlarındadır. Lise mezunu erkeklerin bulabildikleri her türlü işi yapması, buna karşılık genç kız ve kadınların iş seçiminde sınırlandırılması, kadınlara “uygun” görülen işlerin sayıca az olmasından dolayı onların iş bulma imkânlarını iyice daralttığı görülmektedir. Kızların iş seçimlerinde sadece kendilerinin değil aile ve toplumsal çevrenin de etkisi altında kalmalarından dolayı bir işte çalışması yerine evde oturup “kısmet” beklemesi kararına daha yakın olduğu görülmektedir. Aynı şartlar altında erkek açısından bakıldığında, genç erkeğin ne pahasına olursa olsun bir işe girmesi gerekmektedir (Toksöz, 2007: 6-7).

Nitekim Türkiye’de kadının çalışma hayatına girmesi konusunda literatür incelendiğinde üç aşamadan geçtiği görülmektedir. Bunlar;

- Birinci evre Osmanlı’nın Tanzimat ve Meşrutiyet dönemleri ile birlikte ortaya konan eğitim çalışmalarıdır. 1842’de Ebe Okulunun, 1869’da İnas Sanayi Mektebi Kız Sanat Okulunun ve 1870’de Kız Öğretmen Okulunun açılarak ve 1922 yılında tıp fakültelerine kız öğrencilerin kabul edilmesi kadınların iş hayatına dâhil olmaları adına ilk resmi girişimler olmuştur.
- İkinci evre Cumhuriyetin ilan edilmesinden sonra kadın iş gücü ve hakları konusunda köklü değişimler olmuş, 1924’te Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile kadın eşit öğrenim hakkı, 1926’da Medeni Kanun’u ile kadın-erkek eşitliği, 1934’te seçme ve seçilme hakkı ve 1935’te milletvekili olabilme hakkı elde etmişlerdir. 1936 tarihinde çıkarılan İş Kanunu ile birlikte de çalışan kadın oranında artış olduğu gözlemlenmiştir (Karcioğlu vd., 2014).
- Üçüncü evre ise 1980 askeri darbe sonrası, ilk iki dönemde erkeklerce başlatılan ve yönlendirilen hareketin artık kadınların güdümüne geçmesidir (Gökakın, 2000).

Bu noktada tarihi süreç içerisinde kadına zaten olması gereken haklarının kanunlarla verilmesi ve korunmasına yönelik düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. Sonuç olarak geçmişten günümüze kadar kadınların çalışma hayatında kariyer engelleriyle karşı karşıya olduğu anlaşılmaktadır.

#### 4. KADIN ÇALIŞANLARIN KARIYER ENGELLERİ

Literatür incelemesi sonucu, kadın çalışanların kariyer yapma sürecinde karşılarına çıkacak muhtemel engelleri “cinsiyete dayalı engeller”, “eğitim ve kişisel gelişimdeki engeller”, “çalışma yaşamında kadınların kadınsı davranışlarına yönelik tutumlar”, “çalışanların kadın yöneticilere yönelik tutumları” ve “stereotip inançlar” olarak ele alınmaktadır (Acar ve Özdaşlı, 2017; Soysal, 2010; Yetim, 2002; Nayır, 2008; Çakıcı, 2003; Çelik ve Özdevecioğlu, 2001; Ayaz, 1993). Bunlara yönelik açıklamalar aşağıda verilmektedir

##### 4.1. Cinsiyete Dayalı Kariyer Engelleri

Sosyal yaşamın gereği olarak iş hayatına katkı sağlayan kadınlar, çalışma hayatına da cinsiyet, toplumsal veya ayrımcılık temelli farklı engellerle karşı karşıya kalmaktadır (Adaman ve Keyder, 2006). Kadının toplumsal olarak da kabul görülen ilk ve ana sorumluluğu “annelik” ve “çocuk bakımı” olarak görüldüğü ataerkil sosyal yapıya sahip ülkemizde, kadınlar aile ile iş hayatını dengeleme sorunu ile yüzleşmektedir (Powell ve Greenhaus, 2010:36; Ergöl vd., 2012: 51; Çakır, 2008:31).Annelik ve iyi eş olma rollerinin yıllarca empoze edildiği kadınlar, okuyup kendini geliştirecek zaman bulamamakta, mesleği gereği hizmet içi eğitim programlarına, konferanslara, araştırma geliştirme projelerine ya da iş gereği yapılması gereken seyahatlere mesafeli durmaktadır. Ayrıca, üst düzey yönetsel pozisyonları almak hususunda uzak durmalarında evdeki rolleriyle birlikte eşlerinden yeteri kadar destek görememeleri de sayılabilir. Eşlerinin kendilerinden daha başarılı ve daha fazla ücret almalarını istemeyenler olabilmektedir. Sonuç olarak ailevi yapımızdan dolayı kadınların iş yaşamları ve kişisel yaşamlarını birbirinden ayıramadıkları anlaşılmaktadır (İnanlı vd., 2009: 80-81).

Toplumsal yapımızdan kaynaklanan ve bireysel olarak da kadınların kararlarını etkileyen bir başka kariyer engeli ise mesleki ayrımdır. Toplumumuzda erkek ve kadın işlerinin sınıflandırıldığı görülmektedir. Meslek seçimlerinde bireylerin beceri, istek ve yeteneklerinin yanında cinsiyet de devreye girmekte ve toplumsal yargılardan dolayı kadın ve erkekler istekleri dışında mesleklere yönelebilmektedirler. Örneğin yöneticilik, mühendislik, tamircilik erkek mesleği olarak görülürken kadınlar için öğretmenlik, kütüphanecilik, sekreterlik gibi işler uygun görülmektedir (Karcioğlu ve Leblebici, 2014: 7-8). Mesleki seçime bu müdahaleyle birlikte işten çıkarmalarda da toplumumuzda cinsiyet temelli ayrımların olduğu görülmektedir. Kadının kazancının ek gelir; erkeğin kazancının ise aileyi geçindiren ana kaynak olarak görülmesinden dolayı işten çıkarmalarda tercih kadından yana olmaktadır (Lazoğlu, 1999:26).

Toplum kaynaklı cinsiyet rollerine göre ayrımların dışında tamamen cinsiyet farklılıklarına dayalı bir ayırım da Eagly, Johannesen-Schmidt (2001) tarafından yapılmıştır. Buna göre kadınların daha çok duygularını kontrol ettikleri ve etkili bir şekilde kullandıkları; erkeklerin ise daha çok soğukkanlı işe odaklandıkları ve sonuç odaklı oldukları anlaşılmaktadır. Bu noktada bu farklılıkların kadınlar için bir kariyer engeli olarak önlerine çıkması yerine bunlar, işletme için bir yetenek olarak algılanmalı ve değerlendirilmelidir (Papatya, 2013: 226).

##### 4.2. Eğitim ve Kişisel Gelişim Kaynaklı Kariyer Engelleri

Eğitim, ülkemizde kadınların mesleki ortama kimseye bağlı kalmadan dâhil olmasına olanak sağlayan en önemli husustur. Eğitimin bir başka katkısı da kadınların ikincil konumdan kurtulma ve bireysel özgürlüklerinin anahtarı olmasıdır. Eğitim durumu ilerleyen kadınlar ile meslek edinme kolaylığı arasında doğrusal bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır. Ülkemizde eğitim düzeyi ilerledikçe kadınların mesleki hayata eğilimleri de aynı derecede artmaktadır. Kadınların işgücü üretkenliğini ve ücret yükselmesinin artırarak kadınların meslek hayatına katılmasını kolaylaştıran eğitim, ayrıca ataerkil zihniyet yapılarındaki cinsiyet ayrımcılığını da azaltma eğilimine girmiştir (Toksöz, 2006:23-24). Bu durumu TÜİK istatistiklerinde görmek mümkündür. Cinsiyet eşitliği endeksi yıllar itibariyle incelendiğinde, yükseköğretim cinsiyet eşitliği endeksinin 2008 yılından 2017 yılına kadar sürekli kız öğrenciler lehine gelişme gösterdiği görülmektedir. Ancak yine de erkeklerin (%65,6) istihdamının kadınların (%28,9) istihdamından daha fazla olduğu görülmektedir (TÜİK, 2018).

Kızların eğitim öğretim oranını artıran faktörlerden biri ilköğretimde zorunlu eğitimin bulunmasıdır. İlköğretimde kızların okullaşma yüzdelik dilimleri, zorunlu eğitim süresinin kanunen sekiz

yıla çıkarılmasıyla beraber kızlarını okullarına göndermeyen ailelere olumlu bir baskı oluşturmuş ve kızların okullaşma oranları iyi yönde artış göstermiştir (Acar, 2000: 66-67).

Bu noktada kadınların iş konusunda erkekler kadar mücadeleci ve özgüveninin yüksek olabilmesi için erkekler kadar donanımlı olması, yani eğitimlerini tamamlaması, mesleki gelişimlerini devam ettirmesi ve mesleki tecrübe edinmeleri gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Toplumdaki genel kanı aklın, rasyonel düşünme becerisinin, rekabeti göze alma ve doğru karar verme yetisinin erkeklere ait olduğu yönündedir. Öte yandan duygusallık, merhamet, başkaları için fedakarlık yapmak, uyumluluk ve itaatkarlık kadınlara özgüdür. Bu yargıların yıkılmasının insanlık tarihi boyunca zor olduğu anlaşılmaktadır (Sancar, 2015: 170).

### 4.3. Çalışma Yaşamında Kadınların Kadınsı Davranışlarına Yönelik Tutumlar

Çalışma yaşamında birçok büyük işletme, belirli sorumluluk gerektiren mevkilere kadın iş gören istihdam etme konusunda, kadınların hamilelik ve annelikle ilgili psikolojik durumlarını gerekçe göstererek, ayrımcılık yapabilmektedirler (Villiers, 2000; Çiçeklioğlu ve Taşlıyan, 2017; Etike ve Demir, 2017). Bunun dışında bir başka durum, çalışma yaşamının erkek egemen olması kadınların duygusal yapısına geçit vermemekte yine bu durum kadınlar için bir kariyer engeli olarak karşılına çıkabilmektedir (Aytaç, 2019: 147).

Çalışma yaşamında kadınların kadınsı özelliklerinden taviz vermeleri gibi bir sıkıntı da söz konusudur. Örneğin Etike ve Demir (2017)'in medya sektöründe kadının çalışma hayatını araştırdıkları çalışmalarında katılımcı kadınlardan birisi aşağıdaki sözleri sarf etmiştir:

“...Siz işinizi ciddiye alan biriyse bu büyük bir çatışmaya dönüşebiliyor. Bu nedenle “erkek gibi kadın” olmak gerekiyor. Kadınsal özelliklerinizden vazgeçmelisiniz. Kadın gibi ince narin ve kibar olursanız sözünüzü dinlemezler. Ben sektörde sert tanınan, erkek gibi olan bir kadını. Evde çocuklarıma şefkatliyim. (Meltem)”

Bu notlardan da anlaşılacağı üzere kadınların kadınsı davranışlarını sergilemelerinde çalışma yaşamının erkek egemenliği gözler önüne sergilenmektedir.

### 4.4. Çalışanların Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumları

Çalışma yaşamının erkek egemen bir örgüt kültürüne sahip olması ve buna bağlı örgüt politikalarının oluşturulmasından dolayı kadınlar personel seçimi, performans değerlendirme, görevlendirilme, mesleki eğitim, ücret ve yükselme süreçleri gibi durumlarda cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadırlar.

Bunun dışında yine çalışma yaşamının erkek egemen olmasından dolayı oluşan ilişkilerin kuvvetli olduğu informal iletişim ağlarına katılamama gibi durumlar ortaya çıkmaktadır. Erkeklerin gücü ellerinde tutma isteği, kadınlarla iletişim kurmada zorlanmaları ve önyargıları kadınların önünde bir engeldir (Ayoğul, 2017: 29-30).

### 4.5. Stereotip (Kalıp Yargı) İnançlar

Stereotip kavramı, Lippman tarafından “zihnimizdeki temsiller” olarak ifade edilmektedir. Yani, bireyler kanaat oluştururken akıldan değil, ortak düşünmenin duygu yolundan hareket etmektedir (Limon vd., 2019: 197). İşletmeler açısından örgütlerin kadınlarla ilgili stereotip inançlarını ise Moore at all. (2004) şu şekilde ifade etmektedir;

- Kadın yöneticilerin fikirlerine, erkek yöneticilerin fikirlerine göre çalışanlar tarafından daha fazla karşı çıkılmaktadır.
- Kadın yöneticilerin başarıya ulaşması için göstermesi gereken performans, erkek yöneticilerin göstermesi gereken performanstan daha fazla olmalıdır.
- Erkeksi davranışlar sergilemek, kadınların ciddiye alınması için iş hayatında göstermesi gereken davranışlardandır.
- Kadın yöneticiler devamlı olarak kendilerini iş hayatında erkek yöneticilere oranla daha fazla kanıtlamak zorundadırlar.
- Kadın yöneticiler yaptıkları işlerde, erkek yöneticilerin yaptığı işlere kıyasla daha fazla eleştirel bir şekilde yargılanmaktadır.
- Kadın yöneticiler yaptıkları işlerdeki başarılarından dolayı övgü alırken erkeklere oranla daha fazla rahatsız olmaktadır.

- Çalışanların zihinlerindeki yönetici prototipleriyle, yöneticilerin davranışları ve özellikleri uyum sağladığı ölçüde, çalışanlar yöneticilerini lider olarak kabul edecektir ve dolayısıyla daha etkili ve verimli bir çalışma ortamına sağlanmış olacaktır. Bu noktada çalışanların kadınlar hakkın oluşan bu kalıp yargılarının değişmesi gerekmektedir.

## 5. SAĞLIK SEKTÖRÜNDE KADIN ÇALIŞANLARIN KARIYER ENGELLERİ: BURDUR DEVLET HASTANESİNDE BİR AMPİRİK ARAŞTIRMA

### 5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, Burdur Devlet Hastanesinde çalışan kadınların kariyer engelleri hakkındaki algılarını ölçmektir. Bu bağlamda aşağıdaki 50 hipoteze göre analizler yapılmıştır:

- Kadın (X) ve erkek (Y) katılımcıların,
- Yaş durumlarına (a1), medeni durumlarına (a2), pozisyon (a3), tecrübelerine (a4), eğitim düzeylerine (a5) göre,
- Cinsiyet rollerine ilişkin algıları (b1), kadınların kariyer gelişimlerine yönelik tutumları (b2), kadınların kadınsı davranışlarına yönelik tutumları (b3), kadın yöneticilere yönelik tutumları (b4), kadın yöneticilere yönelik stereotip inançları (b5) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

Bu araştırma ile Burdur Devlet Hastanesinde çalışan kadınların kariyer engelleri hakkında bilinçlenmesini sağlamak bakımından önem taşımaktadır. Araştırma, erkek katılımcıların da kadınların önlerindeki kariyer engelleri olarak neleri algıladıklarının farkına varmaları açısından önemlidir.

### 5.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Burdur Devlet Hastanesi oluşturmaktadır. Hastanede toplam 1260 çalışan bulunmaktadır. Çalışanlardan örneklem olarak seçimde basit tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılmıştır ve toplamda 296 kişiye gönüllülük esasına göre anket uygulanmıştır. Araştırma evreninin %74'üne ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılanların %74'ü kadın, %56,1'i 20-30 yaşa arası, %28,7'si 31-40 yaş arasından oluşmaktadır. Yine katılımcıların %49,7'si ön lisans mezunu, %28,4'ü lisans mezunu ve %20,3'ü lise mezunlarından oluşmaktadır. %42,6'sı en az 1-5 yıldır bu işte çalışmakta iken %25,3'ü 6-10 yıldır, %18'i 11-15 yıldır ve %10,1'i ise 16-20 yıldır çalışmaktadır. Pozisyonları itibariyle araştırmaya katılanların %95,3'ü yönetici pozisyonunda değildir. Son olarak katılımcıların %52,7'si bekârdır.

### 5.3. Araştırma Yöntemi

Burdur Devlet Hastanesinde çalışan kadınların “kariyer engelleri” hakkındaki algı düzeylerini araştırmak için yapılan bu çalışmada gönüllülük esasına dayalı olarak anket tekniği uygulanmıştır. Anket formunun oluşturulmasında Ayoğul (2017)'nin yüksek lisans tezinde kullandığı anket ölçeğinden yararlanılmıştır. Uygulanan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerine yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde ise kadınların kariyer engellerine yönelik;

- Cinsiyet Rollerine İlişkin Algıları (10 ifade),
- Kadınların Kariyer Gelişimlerine Yönelik Tutumları (5 ifade),
- Çalışma Yaşamında Kadınların Kadınsı Davranışlarına Yönelik Tutumları (3 ifade),
- Çalışanların Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumları (2 ifade),
- Kadın Yöneticilere Yönelik Stereotip İnançları (6 ifade) olmak üzere 6 boyutta 26 ifade bulunmakta ve bu ifadelerde de “kesinlikle katılıyorum”dan “kesinlikle katılmıyorum”a doğru 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Anket formunun güvenilirlik analizi sonucunda genel Cronbachalpha katsayısı 0,80 olarak hesaplanmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler, SPSS 22 programında öncelikli olarak tanımlayıcı analizlerden sonra t testi, ANOVA gibi analizlerle değerlendirilmiştir.

#### 5.4. Araştırma Bulguları

Katılımcıların kadınların kariyer engellerine yönelik ölçeğe karşı tutumlarına ilişkin ortalamalar ve standart sapmalar aşağıdaki tabloda verilmektedir. Tabloya göre katılımcıların “cinsiyet rollerine ilişkin algılar” boyutunda “Kadınlar için çalışma hayatı aile yaşamlarında aksamalara neden olmaktadır” ve “Kadınların iş hayatındaki başarısında, şans faktörünün ve başarılı kadınların etkisi büyüktür” ifadelerine 3’ün üzerinde katılım gösterdikleri görülmektedir. “Kadınların Kariyer Gelişimlerine Yönelik Tutumlar” ile “Çalışma Yaşamında Kadınların Kadınsı Davranışlarına Yönelik Tutumlar” boyutlarına 3’ün üzerinde katılım göstermekte iken “Kadın Yöneticilere Yönelik Stereotip İnançlar” boyutunda “Kadın yöneticilerin fikirlerine, erkek yöneticilerin fikirlerine göre çalışanlar tarafından daha fazla karşı çıkılmaktadır” ve “Kadın yöneticiler yaptıkları işlerde, erkek yöneticilerin yaptığı işlere kıyasla daha fazla eleştirel bir şekilde yargılanmaktadır” ifadelerine 3’ün üzerinde katılım gösterildiği görülmektedir.

**Tablo 1.** Kariyer Engellerine Yönelik Ölçeğe İlişkin İfadelerin Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Boyutlar	İfadeler	Genel		Kadın		Erkek	
		Ort.	S.S.	Ort.	S.S.	Ort.	S.S.
Cinsiyet Rollerine İlişkin Algılar	1. Mücadele gerektiren işler erkeklerde, kadınlara kıyasla daha fazla öneme sahiptir.	2,77	1,20	2,72	1,19	2,91	1,21
	2. Kadınlar için çalışma hayatı aile yaşamlarında aksamalara neden olmaktadır.	<b>3,06</b>	1,44	3,06	1,48	3,05	1,33
	3. Kadınların iş hayatındaki başarısında, şans faktörünün ve başarılı kadınların etkisi büyüktür.	<b>3,21</b>	1,38	3,26	1,45	3,05	1,15
	4. Bir işletmenin genel amaçlarına katkı sağlamada kadın yöneticiler erkek yöneticilere kıyasla daha az etkilidirler.	2,28	1,14	2,21	1,73	2,51	1,03 4
	5. Kadınların erkekler kadar sık liderlik rollerini üstlenmeleri kabul edilemez.	2,43	1,31	2,40	1,31	2,52	1,29
	6. Zamanının çoğunu çocuklarıyla evde geçiren bir kadın, çalışan bir kadından daha iyi bir annedir.	2,58	1,36	2,57	1,38	2,61	1,31
	7. Kadınlar, matematiksel ve mekanik becerileri öğrenmede erkeklerden daha az yeteneklidir.	2,72	1,27	2,75	1,31	2,64	1,58
	8. Kadının hayatta ki görevi iyi bir anne ve iyi bir eş olmaktır.	2,33	1,26	2,28	1,19	2,48	1,43
	9. Mücadele gerektiren işlerde kadın çalışanların başarı oranları düşük olmaktadır.	2,11	1,17	1,97	1,18	2,49	1,03
	10. İş hayatı kadın çalışanların aile yaşamlarında anlaşmazlıklara yol açmaktadır.	2,6	1,41	2,50	1,45	2,87	1,28
Kadınların Kariyer Gelişimlerine Yönelik Tutumlar	11. Kadınlar mesleki durumlarını doğru bir şekilde değerlendirmek için gerek duyulan objektif bakış açısına sahiptirler.	<b>3,25</b>	1,35	3,32	1,40	3,03	1,18
	12. İş dünyasında kadınların yönetimle ilgili kilit pozisyonlarda bulunmaları sektörel gelişime katkı sağlayacaktır.	<b>3,54</b>	1,22	3,58	1,24	3,44	1,18
	13. Toplum, kadın yöneticilerin çalışmalarını, erkek yöneticilerin çalışmaları kadar değerli olarak değerlendirmelidir.	<b>3,63</b>	1,41	3,70	1,40	3,44	1,46
	14. Kadınların iş hayatında yükselebilmeleri için erkeklerle mücadele etmeleri kabul edilebilir.	<b>3,24</b>	1,34	3,37	1,34	2,86	1,29
	15. Kadınlar iyi bir lider olmak için gerekli olan özgüvene sahiptir.	<b>3,85</b>	1,24	3,87	1,26	3,79	1,19
Çalışma Yaşamında	16. Kadınların hamilelik ihtimali istihdam alanında erkeklere kıyasla dezavantaj yaratmamaktadır.	<b>3,07</b>	1,36	3,14	1,33	2,87	1,42

<b>Kadınların Kadınsı Davranışları na Yönelik Tutumlar</b>	17. Kadınlar duygularına, yönetsel davranışlarını etkilemede erkeklere kıyasla izin vermemektedirler.	<b>3,09</b>	1,25	3,21	1,28	2,78	1,23
	18. Bir kadın, başarılı bir yönetici olmak için kadınsal özelliklerinden taviz vermek zorunda değildir.	<b>3,68</b>	1,43	3,72	1,43	3,58	1,42
<b>Çalışanların Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumları</b>	19. Kadınlar erkeklere kıyasla sorumluluğa sahip mesleklere yönelmeye daha az heveslidirler.	2,39	1,33	2,27	1,31	2,74	1,33
	20. Çalışanlar kadın yöneticilerden memnun değildir.	2,38	1,35	2,30	1,37	2,62	1,26
	21. Kadın yöneticilerin fikirlerine, erkek yöneticilerin fikirlerine göre çalışanlar tarafından daha fazla karşı çıkmaktadır.	<b>3,03</b>	1,34	3,12	1,34	2,75	1,32
	22. Kadın yöneticilerin başarıya ulaşması için göstermesi gereken performans, erkek yöneticilerin göstermesi gereken performanstan daha fazla olmalıdır.	2,61	1,32	2,51	1,28	2,92	1,39
<b>Kadın Yöneticilere Yönelik Stereotip İnançlar</b>	23. Erkeksi davranışlar sergilemek, kadınların ciddiye alınması için iş hayatında göstermesi gereken davranışlardandır.	2,41	1,29	2,40	1,34	2,44	1,14
	24. Kadın yöneticiler devamlı olarak kendilerini iş hayatında erkek yöneticilere oranla daha fazla kanıtlamak zorundadırlar.	2,53	1,24	2,53	1,29	2,53	1,09
	25. Kadın yöneticiler yaptıkları işlerde, erkek yöneticilerin yaptığı işlere kıyasla daha fazla eleştirel bir şekilde yargılanmaktadır.	<b>3,19</b>	1,32	3,26	1,36	3,00	1,20
	26. Kadın yöneticiler yaptıkları işlerdeki başarılarından dolayı övgü alırken erkeklere oranla daha fazla rahatsız olmaktadır.	2,74	1,35	2,78	1,39	2,64	1,26

Bu ifadelerden elde edilen veriler doğrultusunda, kadın ve erkek katılımcıların demografik özellikleri ve araştırma ölçeğinin boyutlarına göre verilen cevaplar arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığı aşağıdaki karşılaştırmalı tablolarda verilmektedir.

**Tablo 2.** Kadın ve Erkek Katılımcıların Yaş Durumlarına Göre Karşılaştırmalı Araştırma Ölçeği Boyutları

Boyutlar	Kadın						Erkek					
	Yaş	n	Ort.	S.S.	F	Sig.	Yaş	n	Ort.	S.S.	F	Sig.
Cinsiyet Rollerine İlişkin Algılar	20-30	123	2,60	0,71			20-30	43	2,70	0,57		
	31-40	65	2,52	0,70			31-40	20	2,58	0,73		
	41-50	27	2,69	0,73	2,04	0,11	41-50	11	3,15	0,92	2,09	0,11
	51+	4	1,80	0,41			51+	3	2,27	1,42		
	Toplam	219	2,57	0,71			Toplam	77	2,71	0,72		
Kadınların Kariyer Gelişimlerine Yönelik Tutumlar	20-30	123	3,67	0,88			20-30	43	3,32	0,93		
	31-40	65	3,38	1,11			31-40	20	3,19	0,97		
	41-50	27	3,61	0,94	1,34	0,26	41-50	11	3,31	0,88	0,77	0,52
	51+	4	3,30	1,16			51+	3	4,07	0,81		
	Toplam	219	3,57	0,97			Toplam	77	3,31	0,93		
Çalışanların Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumları	20-30	123	2,24	1,08			20-30	43	2,77	1,06		
	31-40	65	2,24	1,14			31-40	20	2,55	1,06		
	41-50	27	2,65	1,13	1,18	0,32	41-50	11	2,86	0,71	1,35	0,27
	51+	4	2,00	1,15			51+	3	1,67	0,58		
	Toplam	219	2,28	1,11			Toplam	77	2,68	1,02		
Çalışma Yaşamında Kadınların	20-30	123	3,41	0,88			20-30	43	3,22	0,88		
	31-40	65	3,29	0,88	1,02	0,38	31-40	20	3,05	0,94	2,39	0,08
	41-50	27	3,36	1,02			41-50	11	2,88	0,81		



Raşit ACAR, Tülay ÖZKAN

Kadını Davranışlarına Yönelik Tutumlar	51+	4	2,67	1,05						51+	3	1,89	0,84		
Kadın Yöneticilere Yönelik Stereotip İnançlar	Toplam	219	3,35	0,90						Toplam	77	3,08	0,91		
	20-30	123	2,79	0,84						20-30	43	2,67	0,92		
	31-40	65	2,77	0,81						31-40	20	2,90	0,88		
	41-50	27	2,64	0,62	0,27	0,85				41-50	11	2,68	0,71	0,56	0,64
	51+	4	2,83	0,78						51+	3	2,28	1,44		
	Toplam	219	2,77	0,80						Toplam	77	2,71	0,89		

Tablo 2'ye göre kadın ve erkek katılımcıların yaş durumlarına göre, araştırma ölçeği boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p>0,05$ ). Buna göre yaşın, kadınların kariyer engelleri hakkındaki algılarını etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

**Tablo 3.** Kadın ve Erkek Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırmalı Araştırma Ölçeği Boyutları

Boyutlar	Medeni Durum	Kadın				Erkek						
		n	Ort.	S.S.	t	Sig.	n	Ort.	S.S.	t	Sig.	
Cinsiyet Rollerine İlişkin Algılar	Evli	102	2,57	0,73	-0,10	0,92	38	2,60	0,80	-	1,40	0,17
	Bekar	117	2,58	0,69			39	2,83	0,62			
Kadınların Kariyer Gelişimlerine Yönelik Tutumlar	Evli	102	3,42	1,08	-2,19	0,03	38	3,37	0,96	0,58	0,57	
	Bekar	117	3,70	0,84			39	3,25	0,91			
Çalışanların Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumları	Evli	102	3,30	0,95	-0,86	0,39	38	3,19	0,99	1,10	0,28	
	Bekar	117	3,40	0,85			39	2,97	0,83			
Çalışma Yaşamında Kadınların Kadını Davranışlarına Yönelik Tutumlar	Evli	102	2,38	1,14	1,24	0,22	38	2,62	0,95	-	0,54	0,59
	Bekar	117	2,20	1,07			39	2,74	1,08			
Kadın Yöneticilere Yönelik Stereotip İnançlar	Evli	102	2,79	0,76	0,35	0,73	38	2,72	0,93	0,09	0,93	
	Bekar	117	2,75	0,83			39	2,71	0,87			

Tablo 3'te kadın katılımcıların medeni durumlarına göre, araştırma ölçeği boyutlarından "Kadınların Kariyer Gelişimlerine Yönelik Tutumlar"ında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ( $p>0,05$ ). Medeni duruma göre bekâr kadınların "Kadınların Kariyer Gelişimlerine Yönelik Tutumları" boyutu algıları, evli kadınlarınkinden yüksektir.

Kadın ve erkek katılımcıların medeni durumları ve diğer boyutları arasında istatistikî olarak anlamlı farklılıkların bulunmadığı görülmektedir.

**Tablo 4.** Kadın ve Erkek Katılımcıların İş Pozisyonu Durumlarına Göre Karşılaştırmalı Araştırma Ölçeği Boyutları

Boyutlar	Pozisyon	Kadın				Erkek					
		n	Ort.	S.S.	t	Sig.	n	Ort.	S.S.	t	Sig.
Cinsiyet Rollerine İlişkin Algılar	Yönetici	11	2,06	0,44	-2,46	0,02	3	2,70	0,92	-0,03	0,98
	Yönetici Olmayan	208	2,60	0,71			74	2,71	0,72		

Kadınların Kariyer Gelişimlerine Yönelik Tutumlar	Yönetici	11	3,07	1,31			3	2,40	0,80		
	Yönetici Olmayan	208	3,60	0,94	-1,76	0,08	74	3,35	0,92	-1,76	0,08
Çalışanların Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumları	Yönetici	11	3,00	1,01			3	2,00	0,67		
	Yönetici Olmayan	208	3,37	0,89	-1,34	0,18	74	3,12	0,89	-2,14	0,04
Çalışma Yaşamında Kadınların Davranışlarına Yönelik Tutumlar	Yönetici	11	2,91	1,22			3	2,00	1,00		
	Yönetici Olmayan	208	2,25	1,09	1,94	0,54	74	2,71	1,01	-1,19	0,24
Kadın Yöneticilere Yönelik İnançlar	Yönetici	11	3,15	0,88			3	2,33	1,04		
	Yönetici Olmayan	208	2,75	0,79	1,64	0,10	74	2,73	0,89	-0,75	0,46

Tablo 4'e göre kadın katılımcıların iş pozisyonlarına göre, araştırma ölçeği boyutlarından "cinsiyet rollerine ilişkin algılar" boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ). Buna göre yönetici olmayan kadın çalışanlar, yönetici olan kadınlara göre daha fazla "cinsiyet rollerine ilişkin algılama" sergilemektedir.

Ayrıca erkek katılımcıların iş pozisyonlarına göre, araştırma ölçeği boyutlarından "çalışanların kadın yöneticilere yönelik tutumları" boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ). Buna göre yönetici olmayan erkek çalışanlar, yönetici olan erkeklere göre daha fazla "çalışanların kadın yöneticilere yönelik tutumlar" gösterildiğini algılamaktadırlar.

Diğer taraftan bunların dışındaki boyutlarda, kadın ve erkek katılımcılar arasında istatistikî olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 5.** Kadın ve Erkek Katılımcıların Tecrübe Durumlarına Göre Karşılaştırmalı Araştırma Ölçeği Boyutları

Boyutlar	Tecrübe	Kadın				Erkek					
		n	Ort.	S.S.	F	Sig.	n	Ort.	S.S.	F	Sig.
Cinsiyet Rollerine İlişkin Algılar	1-5	95	2,60	0,70			31	2,68	0,61		
	6-10	53	2,57	0,65			22	2,62	0,80		
	11-15	42	2,61	0,77			12	2,68	0,67		
	16-20	21	2,62	0,77	1,72	0,15	9	3,00	0,98	0,52	0,72
	21+	8	1,94	0,69			3	2,93	0,81		
	Toplam	219	2,57	0,71			77	2,71	0,72		
Kadınların Kariyer Gelişimlerine Yönelik Tutumlar	1-5	95	3,69	0,81			31	3,37	0,92		
	6-10	53	3,53	1,00			22	3,36	1,02		
	11-15	42	3,39	1,07			12	3,00	0,89		
	16-20	21	3,79	0,88	2,24	0,07	9	3,40	0,99	0,40	0,81
	21+	8	2,83	1,67			3	3,27	0,31		
	Toplam	219	3,57	0,97			77	3,31	0,93		
Çalışanların Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumları	1-5	95	2,16	0,99			31	2,81	1,15		
	6-10	53	2,58	1,25			22	2,48	1,01		
	11-15	42	2,32	1,03			12	3,00	1,00		
	16-20	21	2,24	1,24	1,92	0,11	9	2,44	0,58	0,84	0,51
	21+	8	1,69	1,16			3	2,33	0,29		
	Toplam	219	2,28	1,11			77	2,68	1,02		
Çalışma Yaşamında Kadınların Davranışlarına Yönelik Tutumlar	1-5	95	3,43	0,83			31	3,28	0,95		
	6-10	53	3,45	0,90			22	2,98	0,84		
	11-15	42	3,12	0,81			12	3,00	1,03		
	16-20	21	3,51	1,01	2,40	0,05	9	2,93	0,89	0,88	0,47
	21+	8	2,67	1,41			3	2,44	0,19		
	Toplam	219	3,35	0,90			77	3,08	0,91		
Kadın Yöneticilere	1-5	95	2,75	0,78			31	2,90	0,92		
	6-10	53	2,84	0,82	0,98	0,42	22	2,29	0,67	2,67	0,04

Raşit ACAR, Tülay ÖZKAN

Yönelik Stereotip	11-15	42	2,86	0,94			12	3,17	1,11	
İnançlar	16-20	21	2,67	0,58			9	2,56	0,67	
	21+	8	2,31	0,41			3	2,56	0,69	
	Toplam	219	2,77	0,80			77	2,71	0,89	

Tablo 5'e göre erkek katılımcıların işteki tecrübelerine göre, araştırma ölçeği boyutlarından "Kadın Yöneticilere Yönelik Stereotip İnançlar" boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ). Buna göre iş tecrübesi az olan 1-5 yıllık çalışanlar 2,90, 6-10 yıllık çalışanlar 2,29, 11-15 yıllık çalışanlar 3,17 ve 16 yıldan fazla çalışanlar 2,56 düzeyinde katılımda bulunmuşlardır. Stereotip inançlara en yüksek katılımın 11-15 yıllık çalışanlarda en düşük katılımın ise 6-10 yıllık çalışanlarda olduğu tespit edilmiştir.

Diğer taraftan bunların dışındaki boyutlarda, kadın ve erkek katılımcılar arasında istatistikî olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ). Farklı iş tecrübelerine sahip kadın ve erkek katılımcıların, araştırma ölçeği boyutlarından "Cinsiyet Rollerine İlişkin Algılar", "Kadınların Kariyer Gelişimlerine Yönelik Tutumları", "Çalışma Yaşamında Kadınların Kadınsı Davranışlarına Yönelik Tutumları" ve "Çalışanların Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumları"nın benzer olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 6.** Kadın ve Erkek Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırmalı Araştırma Ölçeği Boyutları

Boyutlar	Eğitim	Kadın					Erkek				
		n	Ort.	S.S.	F	Sig.	n	Ort.	S.S.	F	Sig.
Cinsiyet Rollerine İlişkin Algılar	Lise	42	2,56	0,75			18	2,56	0,50		
	Önlisans	102	2,67	0,71			45	2,82	0,76		
	Lisans	72	2,44	0,66	1,56	0,20	12	2,57	0,84	0,87	0,46
	YüksekLisans	3	2,47	0,97			2	2,45	0,64		
	Toplam	219	2,57	0,71			77	2,71	0,72		
Kadınların Kariyer Gelişimlerine Yönelik Tutumlar	Lise	42	3,38	1,25			18	3,17	1,13		
	Önlisans	102	3,61	0,80			45	3,30	0,93		
	Lisans	72	3,63	1,01	0,67	0,57	12	3,60	0,61	0,56	0,64
	YüksekLisans	3	3,67	0,23			2	3,10	0,71		
	Toplam	219	3,57	0,97			77	3,31	0,93		
Çalışanların Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumları	Lise	42	2,30	1,08			18	2,42	1,11		
	Önlisans	102	2,25	1,15			45	2,87	0,99		
	Lisans	72	2,35	1,07	0,45	0,72	12	2,42	0,95	1,21	0,31
	YüksekLisans	3	1,67	1,15			2	2,50	0,71		
	Toplam	219	2,28	1,11			77	2,68	1,02		
Çalışma Yaşamında Kadınların Kadınsı Davranışlarına Yönelik Tutumlar	Lise	42	3,26	1,11			18	3,15	1,08		
	Önlisans	102	3,37	0,73			45	3,18	0,83		
	Lisans	72	3,37	1,00	0,28	0,84	12	2,67	0,95	1,18	0,32
	YüksekLisans	3	3,67	0,00			2	2,67	0,00		
	Toplam	219	3,35	0,90			77	3,08	0,91		
Kadın Yöneticilere Yönelik Stereotip İnançlar	Lise	42	2,73	0,76			18	2,58	1,10		
	Önlisans	102	2,83	0,76			45	2,85	0,82		
	Lisans	72	2,70	0,86	0,38	0,77	12	2,47	0,86	0,95	0,42
	YüksekLisans	3	2,83	1,48			2	2,25	0,35		
	Toplam	219	2,77	0,80			77	2,71	0,89		

Tablo 6'ya göre kadın ve erkek katılımcıların eğitim düzeylerine göre, araştırma ölçeği boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p>0,05$ ). Buna göre eğitim düzeyinin, kadınların kariyer engelleri hakkındaki algılarını etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Tablo 7. Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	(X)	(Y)
<b>a1 Yaş durumlarına göre,</b>		
b1 cinsiyet rollerine ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.		✓
b2 kadınların kariyer gelişimlerine yönelik tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.		✓
b3 kadınların kadınsı davranışlarına yönelik tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.		✓
b4 kadın yöneticilere yönelik tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.		✓
b5 kadın yöneticilere yönelik stereotip inançları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.		✓
<b>a2 Medeni durumlarına göre,</b>		
b1 cinsiyet rollerine ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.		✓
b2 kadınların kariyer gelişimlerine yönelik tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.	Kabul Edilmedi	✓
b3 kadınların kadınsı davranışlarına yönelik tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.		✓
b4 kadın yöneticilere yönelik tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.		✓
b5 kadın yöneticilere yönelik stereotip inançları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.		✓
<b>a3 İş pozisyonlarına göre,</b>		
b1 cinsiyet rollerine ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.	Kabul Edilmedi	✓
b2 kadınların kariyer gelişimlerine yönelik tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.		✓
b3 kadınların kadınsı davranışlarına yönelik tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.		✓
b4 kadın yöneticilere yönelik tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.	Kabul Edilmedi	
b5 kadın yöneticilere yönelik stereotip inançları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.		✓
<b>a4 İş tecrübelerine göre,</b>		
b1 cinsiyet rollerine ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.		✓
b2 kadınların kariyer gelişimlerine yönelik tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.		✓
b3 kadınların kadınsı davranışlarına yönelik tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.		✓
b4 kadın yöneticilere yönelik tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.		✓
b5 kadın yöneticilere yönelik stereotip inançları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.	Kabul Edilmedi	
<b>a5 Eğitim düzeylerine göre,</b>		
b1 cinsiyet rollerine ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.		✓
b2 kadınların kariyer gelişimlerine yönelik tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.		✓
b3 kadınların kadınsı davranışlarına yönelik tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.		✓
b4 kadın yöneticilere yönelik tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.		✓

b5	kadın yöneticilere yönelik stereotip inançları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.	✓	✓
----	--	---	---

Tablo 7’de araştırma bağlamında oluşturulan hipotezlere ait sonuç tablosu verilmektedir. Bu tabloya göre yaş ve eğitim düzeyi demografik özelliklerine göre kadın ve erkek katılımcıların verdiği cevaplar arasında istatistikî olarak anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Bu noktada geliştirilen hipotezler kabul edilmektedir.

Kadın katılımcıların medeni durumlarına göre kadınların kariyer gelişimlerine yönelik tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunarak geliştirilen hipotez kabul edilmemiştir. Ancak medeni duruma göre diğer boyutlarda erkek ve kadın katılımcıların vermiş oldukları cevaplar istatistikî olarak anlamlı bir fark oluşturmamaktadır ve geliştirilen hipotezler kabul edilmektedir.

Kadın katılımcıların iş pozisyonlarına göre cinsiyet rollerine ilişkin algıları ve erkek katılımcıların iş pozisyonlarına göre kadın yöneticilere yönelik tutumları arasında istatistikî olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ve oluşturulan hipotezler kabul edilmemiştir. Ancak diğer boyutlarda istatistikî olarak anlamlı bir fark olmadığı için oluşturulan hipotezler kabul edilmiştir.

Erkek katılımcıların iş tecrübelerine göre kadın yöneticilere yönelik stereotip inançları boyutunda vermiş oldukları cevaplar istatistikî olarak anlamlı bir fark oluşturduğu için oluşturulan hipotez kabul edilmemiştir. Ancak diğer boyutlarda iş erkek ve kadın katılımcıların vermiş oldukları cevaplar istatistikî olarak anlamlı bir fark olmadığı için oluşturulan hipotezler kabul edilmiştir.

## 5. SONUÇ

Kadın ve erkek katılımcıların görüşlerinin ayrıldığı çalışmada ifadeler tek tek ele alındığında yaklaşık olarak benzer katılımların olduğu görülmektedir. Kadınların cinsiyete dayalı kariyer engelleri ve stereotip inançlarla ilgili olarak ifadeler verilen katılımların yaş ve eğitim düzeylerine göre farklılık oluşturmadığı, böylelikle yaş ve eğitim düzeylerinin katılımcıların algılarını etkileyen bir faktör olmadığı anlaşılmaktadır.

Medeni durumları, iş pozisyonları ve iş tecrübelerine bakıldığında ise bazı boyutlarda anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Kadın katılımcıların medeni durumlarına göre “kadınların kariyer gelişimlerine yönelik tutumları” arasında farklılık bulunmaktadır. Bekâr kadınların evli kadınlara göre daha yüksek oranda katılımda bulunması, bekâr ve evli kadın çalışanların kariyer hedeflerinden kaynaklanabileceği gibi bekârların hayattaki rollerinin azlığından da kaynaklanabilir.

Kadın katılımcıların iş pozisyonlarına göre, yönetici olmayan kadın çalışanların, yönetici olan kadınlara göre daha fazla “cinsiyet rollerine ilişkin algılama” sergilediği tespit edilmiştir. Bu bağlamda yönetici olanların kariyer hedeflerine ulaşmalarından dolayı cinsiyetin bir engel olmadığını düşünmeleri olabilir bu durumu açıklayabilir. Ayrıca yönetici olmayan erkek çalışanlar, yönetici olan erkeklere göre daha fazla “çalışanların kadın yöneticilere yönelik tutumlar” gösterildiğini algılamaktadırlar.

İş tecrübeline göre kadın katılımcıların “kadın yöneticilere yönelik stereotip inançları” arasında oluşan bu farklılıklar ise, 1-5 yıllık çalışanların iş tecrübesinin az olması, 11-15 yıllık çalışanların iş tecrübelerinden dolayı kariyer hedeflerinde yönetici olma beklentilerinin bulunabilmesi ve 16 yıldan fazla çalışanların kariyer hedeflerinin azalması gibi kadın bireylerin algılarına göre değişebilir.

Genel sonuç bağlamında araştırma sonuçları, sağlık sektöründe kadın çalışanların günümüz şartlarının iyiye doğru gittiğini göstermektedir. Burdur Devlet Hastanesinde çalışan katılımcılardan elde edilen bu sonuçlara göre cinsiyet rollerine ilişkin olumsuz ifadeler katılıma azdır, kadınların kariyer gelişimlerine yönelik tutumlarıyla ilgili olumlu ifadeler katılıma yüksektir, çalışma yaşamında kadınların kadınsı davranışlarıyla ilgili ifadelerde hamilelik durumu ve duygusallık durumu orta derece katılım varken; kadınsal özelliklerden taviz vermek zorunda kalmaya yüksek derecede katılım söz konusudur. Bunların dışında çalışanların kadın yöneticilere yönelik olumsuz ifadeler düşük katılım olduğu gibi stereotip inançlar hususunda da olumsuz ifadeler katılıma yine düşüktür.

**KAYNAKÇA**

- Acar, F. (2000). Cinsiyete dayalı ayrımcılık: Türkiye’de eğitim sektörü örneği. Ankara: T.C.Başbakanlık KSGM Yayını.
- Acar, R, ve Özdaşlı, K. (2017). Bireysel kariyer planlama yapmanın öğrenci başarısı üzerindeki etkisi: Sbmyo öğrenci üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 301-314.
- Adaman, F. ve Keyder, Ç. (2006). Türkiye’de büyük kentlerin gecekondulu ve çöküntü mahallelerinde yaşanan yoksulluk ve sosyal dışlanma, Avrupa komisyonu, sosyal dışlanma ile mücadelede mahalli topluluk eylem programı 2002-2006 raporu. [http://ec.europa.eu/employment\\_social\\_inclusion/docs/2006/study\\_turkey\\_tr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social_inclusion/docs/2006/study_turkey_tr.pdf), (04.08.2019).
- Aksu B., (2008). *Sivil toplum kuruluşları için toplumsal cinsiyet rehberi*. Ankara: Odak Ofset Matbaacılık.
- Ayaz, N. (1993). Türkiye’de çalışan kadınların sorunlarına yönelik bir inceleme tekstil işkolundan örnekler, *D.E.Ü. İ. İ.B.F. Dergisi*, 8(1), 175-191.
- Ayoğul, H. (2017). Kadın çalışanların kariyer engelleri: Eskişehir’de bir araştırma. Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Aytaç, B.G. (2019). Kadın çalışanların kariyer geliştirme sorunları: Sakarya barosu kadın avukatlar örneği, Mart, XI. IBANESS Kongreler Serisi, Tekirdağ/Türkiye, 9-10.
- Aytaç, S. (1997). *Bilgi yaşamında kariyer yönetimi, planlaması, geliştirilmesi, sorunları*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi planlaması, gelişimi ve sorunları*. Bursa:Ezgi Kitabevi.
- Bayraktaroğlu, S. (2003). İnsan kaynakları yönetimi. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Bernardin, J. (2003). *Human resource management: an experiential approach*. Boston: McGraw-HillIrwin.
- Çakıcı, A. (2003). Mersin’deki kadın girişimcilerin iş kurma öyküsü ve iş kuracak kadınlara öneriler, 11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Afyon.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye’de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31, 25-47.
- Çelik, C. ve Özdevecioğlu, M. (2001). *Kadın girişimcilerin demografik özellikleri ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin neşehir ilinde bir araştırma*, 1. Orta Anadolu Kongresi Kitabı, Nevşehir, 487-498.
- Çiçeklioğlu, H. ve Taşlıyan, M. (2017). *Cinsiyet Ayrımcılığı algılamasının kadın kariyeri üzerine etkileri: bir alan araştırması*. 4. Uluslararası Çin’den Adriyatik’e Sosyal Bilimler Kongresi Kitabı, 03-14/03/2017, Gaziantep.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet ayrımcılığın sosyolojik açıdan incelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44(511), 45-9.
- Dinç Kahraman, S. (2010). Kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik görüşlerinin belirlenmesi. *DEUHYO ED*, 3(1), 30- 35.
- Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K., Taşkın, L. (2012). Türkiye’de kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(1), 43-9.
- Etike, Ş. ve Demir, A.S. (2017). Toplumsal Eşitsizlikler ve Kadın Emegi: Medya Endüstrisi Üzerine Bir Araştırma, *Emek Araştırma Dergisi (GEAD)*, 8(12), 123-144.
- Gökakın, Z. (2000). *Doksanlı yılların yeni kahramanları: Türkiye’de girişimci kadın profili*. Erciyes Üniversitesi 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Nevşehir, 109- 121.
- İnandı, Y., Özkan, S., Peker, S. ve Atik, Ü. (2009). Kadın öğretmenlerin kariyer geliştirme engelleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1).
- Karcioğlu, F. ve Leblebici Y. (2014). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: “cam tavan sendromu” üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 1-20.
- Kozak, M. (2001). *Konaklama işletmelerinde kariyer planlaması*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Lazoğlu, D. (1999). *Evde parça başına iş yapan kadınlar nelerle yüz yüze?*. İstanbul: Disk Birleşik Metal-İş Yayınları.
- Limon, S., Oral, N. ve Antalyalı, Ö. L. (2018). Yönetim literatüründe stereotip (kalıpyargı) kavramı: ulusal ve uluslararası alandaki yönetim araştırmaları üzerine bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(23), 195-211.
- Moore, S., Grunberg, L. ve Greenberg, E. (2004). Development and validation of a scale to measure beliefs about women managers. *Current Psychology*, 23(3), 245-256.
- Nayır D. Z. (2008). İşi ve ailesi arasındaki kadın: tekstil ve bilgi işlem girişimcilerinin rol çatışmasına getirdikleri çözüm stratejileri. *Ege Akademik Bakış*, 8(2), 631-650.
- Özçelik, M. K. (2017). Çalışma hayatında kadının yeri ve kariyer gelişim engelleri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(52), 49-70.
- Papatya, G. (2013). *Yeni iş/işletmecilik dünyasında kadın liderliği: girişimci kadınlar için genişletilmiş okumalar ve notlar*. E. Kaygın ve B. Güven (Ed.), Farklı boyutlarıyla kadın girişimci içinde (213-239), İstanbul: Veritasakademi.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi, *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- Powell ,G.N. ve Greenhaus, J.H. (2010). Sex, gender, and decisions at the family – work interface. *Journal of Management*, 36(4), 1011-39.
- Sabuncuoğlu, Z. (2005). *İnsan kaynakları yönetimi*. Bursa:Alfa Yayınları.
- Sancar, S. (2015). *Erkeklik*. Y. Ecevit ve N. Karkıner (Ed.), Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları içinde (168-191), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları.
- Soysal, A. (2010). Kadın girişimcilerin özellikleri, karşılaştıkları sorunlar ve iş kuracak kadınlara öneriler: Kahramanmaraş ilinde bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(1), 71-95.
- Şimşek M., Ş., Çelik, A. ve Akatay, A. (2004). Kariyer yönetimi, Ankara:..Gazi Kitabevi.
- TDK, “Kariyer”, <http://www.tdk.gov.tr> (01.08.2019).
- Terzioğlu. F. ve Taşkın, L. (2008). Kadının toplumsal cinsiyet rolünün liderlik davranışlarına ve hemşirelik mesleğine yansımaları. *CÜ Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12(2), 62-7.
- Toksöz, G. (2006). Uluslararası emek göçü, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayını.
- Toksöz, G. (2007). *Türkiye’de kadın istihdamın durumu, uluslararası çalışma örgütü*, Ankara:..Uluslararası Çalışma Ofisi yayınları.
- Tunç, A. ve Uygur, A. (2001). Kariyer yönetimi planlaması ve geliştirme. Ankara: Gazi Kitabevi.
- TÜİK. (2018). İstatistiklerle Kadın, Sayı: 30707, <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30707>, (06.03.2019)
- Türkoğlu, M, Acar, O., (2019). Bireysel Kariyer Planlamanın Öğrenci Ders Başarısı Üzerindeki Etkisi: ISUBÜ Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(8), 14-25. Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asead/issue/49602/637453>.
- Villiers, C. (2000). Addressing systemic sex discrimination: employer defences to discrimination in canada and south africa. Yüksek Lisans Tezi. Toronto Üniversitesi, Kanada.
- Yetim, N. (2002). Sosyal sermaye olarak kadın girişimciler: mersin örneği. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(2), 79-92.