



# **Sağlık Sektöründe Çalışan Kadınlarda Olası Kariyer Sonlandırma Nedenleri**

## Possible Reasons For Career Termination in Women Working in the Health Sector

**Hüda KENAN<sup>1</sup>, Gülsüm ÇAMUR<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kadın ve Aile Araştırmaları Anabilim Dalı  
• [huda.kenan@icloud.com](mailto:huda.kenan@icloud.com) • ORCID > 0000-0002-7380-7935

<sup>2</sup> Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Anabilim Dalı  
• [gcduyan@gmail.com](mailto:gcduyan@gmail.com) • ORCID > 0000-0001-5116-2462

### **Makale Bilgisi / Article Information**

**Makale Türü / Article Types:** Araştırma Makalesi / Research Article

**Geliş Tarihi / Received:** 15 Kasım / November 2021

**Kabul Tarihi / Accepted:** 29 Kasım / November 2021

**Yıl / Year:** 2021 | **Cilt - Volume:** 6 | **Sayı - Issue:** 3 | **Sayfa / Pages:** 671-690

**Atıf/Cite as:** Kenan, H. ve Çamur, G. "Sağlık Sektöründe Çalışan Kadınlarda Olası Kariyer Sonlandırma Nedenleri - Possible Reasons For Career Termination In Women Working In The Health Sector". Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi- Journal of Samsun Health Sciences 6(3), Aralık 2021: 671-690. <https://doi.org/10.47115/jshs.1024122>

**Sorumlu Yazar:** Hüda KENAN

**Copyright ©** Published by Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi – Ondokuz Mayıs University, Faculty of Health Sciences, Samsun, Turkey. All rights reserved.



## SAĞLIK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARDA OLASI KARIYER SONLANDIRMA NEDENLERİ

### ÖZ:

**Amaç:** Çalışma, sağlık sektöründe çalışmakta olan kadınların olası kariyer sonlandırma nedenlerini incelemek amacıyla taşımaktadır.

**Yöntem:** Tanımlayıcı desende gerçekleştirilen araştırmada veriler, araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu ve Kadınlarda Olası Kariyer Sonlandırma Nedenleri Ölçeği kullanılarak 50 kadın katılımcıdan toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistik testleri, Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way Anova) ve Bağımsız Örneklem T-testi (Independent Samples Test) kullanılmıştır.

**Bulgular:** Araştırmada Kadınlarda Olası Kariyer Sonlandırma Nedenleri ölçeğinin alt boyutu çocuk sorumluluğunun ortalamasının diğer boyutlardan yüksek olduğu saptanmıştır. Eğitim durumuna ilişkin bulgularda; çocuk sorumluluğu alt boyutunda, lise mezunu katılımcıların ortalamasının daha ortalamasından yüksek olduğu belirlenmiştir. Bekar kadınların iş yaşamında yaşadıkları sorunlar nedeniyle kariyer sonlandırma eğilimlerinin evli katılımcılara göre yüksek olduğu saptanmıştır. İş yaşamı sorunları boyutunda, çocuğu olmayan katılımcıların ortalamasının çocuğu olan katılımcıların ortalamasından anlamlı şekilde yüksek olduğu saptanmıştır.

**Sonuç ve Öneriler:** Sağlık gibi iş yükünün ve iş stresinin son derece yüksek olduğu bir sektörde kadınların kariyerlerini sonlandırma nedenlerinin farklı açılardan mümkün olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer gelişimini açıklayan kuramlara kadın bakış açısı sağlanması ve kadınların kariyerlerini sonlandırma nedenlerinin kapsamlı şekilde incelenebilmesi amacıyla farklı sektörler ve farklı boyutları içeren araştırmaların yapılması önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Sağlık sektörü; Kariyer engelleri; Kariyer sonlandırma; İşten ayrılma niyeti



## POSSIBLE REASONS FOR CAREER TERMINATION IN WOMEN WORKING IN THE HEALTH SECTOR

### ABSTRACT:

**Aim:** The aim of the study is to examine the reasons for career termination of women working in the health sector.

**Method:** In the descriptive study, data were collected from 50 female participants using the Personal Information Form developed by the researcher and the Questionnaire for Possible Reasons for Terminating a Career in Women. In analysis of the data, descriptive statistics tests, One-Way Analysis of Variance (One-Way Anova) and Independent Samples T-test were used.

**Results:** In the study, it was determined that the average of child responsibility in the subdimension of Possible Reasons for Career Termination in Women was higher than the other dimensions. In the findings related to the educational status; in the child responsibility subdimension, it was determined that the average of the high school graduate participants was higher than the average. It has been determined that the tendency of career termination of single women due to the problems they experience in business life is higher than that of married participants. In the dimension of work life problems, it was determined that the average of the participants who did not have children was significantly higher than the average of the participants who had children.

**Conclusion and Suggestions:** It has been concluded that the reasons for the termination of women's careers in a sector such as health, where workload and work stress are extremely high, are possible from different perspectives. It is recommended to conduct research involving different sectors and different dimensions in order to provide a women's perspective to the theories explaining career development and to examine the reasons for ending careers of women in a comprehensive manner.

**Keywords:** *Health sector, Career barriers, Career termination, Intention to quit*



## GİRİŞ

Kadınların kamusal alanda ve çalışma hayatındaki görünürlükleri sanayileşme ile belirginleşmiş ve kadın iş gücünün önemi artmıştır. Kadınların toplumdaki yeri tarih boyunca ekonomik ve sosyal gelişmelere bağlı olarak değişim göstermiş, kadın iş gücü de bu değişimlerden etkilenmiştir. Sanayileşme sonrasında yaşanan toplumsal değişimler, kadınların ev içi rollerinin dışında çalışma hayatında da yer almaya başlamasına neden olmuştur. Kadın iş gücü önemli bir olgu haline gelmesine rağmen, kadın çalışanlar çalışma hayatında ikincil bir konuma itilmiş ve erkek çalışanların gerisinde kalmıştır.

Kadınlar, ekonomik hayata katılımında örgütsel ve toplumsal düzeyde cinsiyet temelli sorunlar ile karşılaşmaktadır. Bu sorunlar; eğitimde fırsat eşitsizliği, işe alımda ve iş ortamındaki ayrımcı uygulamalar, ücret eşitsizliği, evlenme ve çocuk doğurma hallerinde işten çıkarılma, kriz hallerindeki işten çıkarmalarda bilhassa evli kadınların tercih edilmesi, kadınların koruyucu mevzuat nedeniyle bazı işlerde çalışmalarının önünün kesilmesi, sendikalarda cinsiyete dayalı fark gözetilmesi, kadınların yönetici düzeyindeki düşük temsili olarak sıralanmaktadır (Dalkıranoglu, 2006). Bu sorunları temellendirmek ve nedenlerini belirlemek için kadınların kariyer gelişimindeki engelleri incelemek gerekmektedir. Kariyer engelleri, çalışma yaşamında kadınların ve türlü azınlık grupların kariyer basamaklarında yukarı doğru ilerlemesini engellemektedir. Cinsiyet temelli bu kariyer engelleri; bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörlere dayalı engeller olarak üç başlıkta incelenmektedir. Kişisel faktörlerden kaynaklanan engelleri kadınların tercih ve algıları ve çoklu rol üstlenme durumları oluşturmaktadır. Örgüt yapısı, iletişim ağlarının dışında kalma, rehber eksikliği ve erkek ve kadın yöneticilerin koyduğu engeller ise örgütsel faktörlerden kaynaklanmaktadır. Toplumsal faktörlerden kaynaklanan engeller ise, mesleki ayrımcılık ve toplumsal cinsiyet stereotiplerini kapsamaktadır (Akyüz Ünlü, 2014).

Çoklu rol üstlenme; çalışan kadınların aile, ev ve iş sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken, aynı anda birden fazla yük arasında çelişkiler ve rol çatışmaları yaşaması durumudur (Öztürk, 2020). Çoklu rol üstlenme durumunda, çalışan kadınların iş yaşamı ve özel yaşamları arasında çatışma yaşadıkları, bütün rolleri yerine getirme baskısını hissettikleri, kariyer planları ile özel yaşamları arasında çelişkiler olduğu gözlemlenmektedir (Akdoğanlı, 2019). Kişisel tercih ve algılar ise, toplumsal dayatmaların içselleştirilmesi sürecinde, kadınlar rol beklentilerine uyum sağlayarak tercihlerini toplum beklentisine göre şekillendirmesi olarak açıklanmaktadır. Araştırmalara göre, orta düzey yönetim aşamasına gelmiş çoğu kadın daha fazla yükselmeyi istememektedir. Çünkü pozisyonun getirdiği politik çatışmalar, polemikler ve hırs duygusunu göze alamamakta, özel yaşamlarının olumsuz etkileneceği endişesini taşımaktadır. Ek olarak, çoğu durumda kadınlar kişisel ye-

teneklerinin o pozisyona uygun olmadığını düşünmektedirler (Mestçioğlu, 2006). Sonuç olarak; kadınların karşılaştığı kariyer engelleri, kişisel nedenlerden dolayı ortaya çıkabilmekte, ancak bu nedenlerin arkasında genellikle toplumsal dayatmaların bulunduğu görülmektedir.

Örgütsel faktörlerden kaynaklanan kariyer engelleri incelendiğinde, kadınların çalışma hayatında kariyer olanaklarına yönelik eşit fırsatlar elde etmelerinin örgüt kültürüne göre değişiklik gösterdiği görülmektedir. Bazı örgütlerde eşit şartlara sahip olunmasına rağmen, bazılarında kadınlar kariyer olanakları için daha çok çaba sarf etmek durumunda kalmaktadırlar (Karaca, 2007). Hiyerarşik yönetim, otokratik liderlik ve yukarıdan aşağıya doğru iletişim şekli ile biçimlenmiş “erkek odaklı” örgüt kültürlerinin kadınların kariyer gelişimleri için önemli bir engel oluşturduğu belirtilmektedir. Örgüt içinde yükselme; insan odaklı, performans değerlendirme sistemi olan, güç mesafesi düşük ve cinsiyet eşitliğini temel alan bir örgüt kültürüyle ilişkilidir (Ergeneli & Akçamete, 2004). Ayrıca iletişim ağlarına katılamama ve mentor eksikliği de kadınların kariyerlerinde engel teşkil etmektedir. İletişim ağları, kariyer gelişimini olumlu etkileyen birçok işlevi içinde barındırmaktadır. Terfi edecek çalışanlara örgüt politikalarını öğrenme ve görünürlüklerini artırmada yardımcı olmakta, sosyal destek, kaynak ve iş birliği sağlayarak strateji oluşumunda profesyonel destek vermekte; ayrıca iş imkanları, performans, terfi, gelir, ve kariyer tatmininde artış gibi sonuçları da olumlu yönde etkilemektedir (Akyurt, 2018). Mentorluk ile ilgili çalışmalarda da, bir mentorluk ilişkisi içinde olan kadın yöneticilerin özgüvenlerinin, farkındalıklarının ve beceri düzeylerinin arttığı görülmektedir. Yönetici konumundaki kadın sayısının azlığı ve önemli pozisyonlarda erkeklerin daha çok yer alması durumunun, erkek yoğun mesleklerde kadın mentorların sayısının yetersizliğine neden olduğu ortaya konulmuştur (Ceylan, 2004). Örgütsel faktörlere dayalı diğer kariyer engelleri erkek ve kadın yöneticiler tarafından konulan engellerdir. Kadınların kariyerlerinin erkekler tarafından engellenmesinin temelini, kadınlarla iletişim kurmanın güç olduğu yönündeki ön yargı ve gücü elde tutup kadınlara bırakmak istememeleri durumu oluşturmaktadır. Kadınlara karşı genelde olumsuz ön yargılara sahip olunması, kadınların üst düzey görevleri yapamayacağı, kişilik, kararlılık ve azim açısından yetersiz olduklarının kabul edilmesi, kadının evdeki iş yükü de göz önüne alındığında, daha az iş verme güdüsü ile oluşan iyi niyetli ayrımcılıklar erkekler tarafından çalışma yaşamında kadınların önünü kesmektedir (Akyüz Ünlü, 2014). Kadın yöneticiler tarafından konulan engellere ise kraliçe arı sendromu ve tek kadın yönetici olma isteği örnek olarak gösterilmektedir (Akdoğanlı, 2019). Kraliçe arı sendromu; erkek çalışan ağırlıklı bir iş ortamında belli başarıları ve pozisyonları elde etmiş kadın yöneticilerin, bilinçli olarak çalışma ortamındaki hemcinslerine mesafeli yaklaşımları ve çalışma hayatlarını daha güç hale getirmeleri olarak tanımlanmaktadır. Sendrom, yönetici konumunda olan ve çalışma arkadaşlarına göre daha başarılı olarak öne çıkan kadınlar arasında görülmektedir. Bu kadınlar, erkek ağırlıklı çalışma kültü-

rüne uyum sağlayarak diğer kadın çalışanlara destek olmamayı tercih etmektedir (Baykal, 2018). Yapılan araştırmalarda yönetici konumundaki kadınların, kendi çalışma yaşamlarını göz önüne almaları neticesinde diğer kadın çalışanlara yönelik davranışlarının farklılaştığı ortaya konulmuştur.

Toplumsal faktörlere dayalı engeller içerisinde açıklanan mesleki ayrım kavramı; bireylere yüklenmiş cinsiyet rollerinin, mesleklerin de yatay ve dikey olarak ayrışmasına neden olmaktadır. Bazı mesleklerin kadın, bazılarının ise erkek mesleği olarak belirlendiği ayrım, yatay mesleki ayrım olarak açıklanmaktadır. Dikey mesleki ayrım ise; aynı iş yerinde çalışan, erkek çalışanlar ile hemen hemen benzer niteliklere sahip olan kadınların erkek çalışanlardan daha farklı tutum, davranış ve değerlendirmelerle karşılaşmaları anlamına gelmektedir. Yatay mesleki ayrımında; şoförlük, araba tamirciliği, müdürlük, müfettişlik gibi işler erkek işi olarak değerlendirilirken; hemşirelik, kütüphanecilik, sekreterlik gibi işler ise kadınlara daha uygun işler olarak kabul görmektedir. Bu nedenle erkek mesleği olarak görülen yöneticilik, mühendislik gibi mesleklerde kadınlar daha nadir tercih edilmektedir (Karaca, 2007). Kadınların kariyer gelişimlerine engel olan toplumsal cinsiyet stereotipleri ise; cinsiyetler arasında kişilik farklılıklar ve toplumsal rol ayrımları olduğu inancına dayanan kalıplaşmış ön yargılar üzerine şekillenmektedir (Akyüz Ünlü, 2014). Bu ön yargılar, kadınların kariyer gelişimlerinin önünü kesmekte ve yönetici konumuna gelmelerini engellemektedir (Karaca, 2007).

Kadınların kariyerlerini sona erdirmelerinde birçok değişken etkili olabilmektedir. Konu ile ilgili olarak alan yazında en fazla ele alınan kavramlardan biri işten ayrılma niyetidir. İşten ayrılma niyeti, çalışanların kendilerini geri çekme davranışlarından biridir. Çalışanın örgütten uzaklaşması ve yeni iş imkanları araması olarak ifade edilmektedir. Price ve Muller (1981) işten ayrılma niyeti kavramını “bireyin örgüt üyeliğini devam ettirme ya da ettirmeme olasılığı” olarak açıklamaktadır (Tak & Çiftçiöğlü, 2009). Bu kavramın ortaya çıkmasına sebep olan etmenler; bireysel, örgütsel ve çevresel etmenler olarak üç grupta incelenmektedir. (Tatarhan, 2016). Bir sivil toplum kuruluşunda gönüllü olarak çalışan 279 kadın katılımcı ile gerçekleştirilen bir çalışmada, kadın çalışanların cam tavan algılarının işten ayrılma niyetlerine olan etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, cam tavan algısında bireysel faktörler değil, örgütsel faktörler öne çıkmaktadır. Araştırmada cam tavan algısına yönelik faktörler bakımından yapılan değerlendirmelerde; örgüt kültürü, örgüt politikaları, rehber eksikliği ve ön yargıların işten ayrılma niyetinin düzeyini arttırdığı ortaya çıkmıştır. Çoklu rol durumu, kadınların bireysel tercih ve algıları, biçimsel olmayan iletişim ağları ve mesleki ayrım faktörlerinin işten ayrılma niyetini etkilemediği belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; geliri giderinden az olan bireylerin işten ayrılma niyeti düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir (Kuru, 2020). Benzer şekilde, zincir otel işletmelerinde çalışan 153 kadın katılımcı ile gerçekleştirilen bir çalışmada örgüt iklimi ile işten ayrıl-

ma niyeti arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Sökmen & Akar Şahingöz, 2017). İşten ayrılma niyetine yönelik bir diğer çalışmada, Downes ve arkadaşları (2014) Bentley Üniversitesi'nde çalışan kadınlarda cam tavan algısının örgütsel bağlılığı azalttığı ve işten ayrılma niyetini artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Aziz ve arkadaşları (2016) tarafından Malezya'da enformasyon teknolojileri alanında çalışan kadınlar ile yapılan bir başka çalışmanın sonuçlarına göre, cam tavan algısı kadınlarda işten ayrılma niyetini artırmakta ve bu pozitif etkiye iş tatmini ve örgütsel bağlılık faktörleri neden olmaktadır (Kuru, 2020).

Sağlık sektörünün, geçmişten günümüze kadın yoğun bir çalışma sektörü olduğu görülmektedir. Sağlık Bakanlığı 2020 Faaliyet Raporu'na göre, fiili çalışan personel cinsiyet dağılımı %56 kadın, %44 erkek olarak ortaya çıkmaktadır (T.C Sağlık Bakanlığı, 2020). Bu sektör; birçok farklı meslek grubunu kapsamaktadır. Çalışma ortamı ve şartları sebebiyle iş kazası riskleri taşımakta, sektör çalışanları birçok farklı sorunla karşı karşıya kalabilmektedir. Kadın çalışanlar, sektörden kaynaklanan bu sorunların yanında kariyer gelişimlerinin önünde engel olan cinsiyet temelli farklı sorunlar ile de karşılaşabilmektedir. Pek çok kadın iş-yaşam dengesinin korunamaması, ev içi rollerinin ön planda olması ve çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar sebebiyle kariyerini sonlandırma kararı almakta, işten ayrılmakta ya da farklı bir sektörde veya örgütte çalışmaya yönelmektedir. Bu çalışmada, hem kadın yoğun olması hem de çalışma koşullarının zor olmasından dolayı sağlık sektöründe çalışan kadınların kariyerlerini sonlandırmaya yönelik olası nedenlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Literatür değerlendirildiğinde kadınların kariyer gelişimleri ve kariyer sonlandırma eğilimleri ile ilgili sağlık sektöründe yapılmış çalışmaların sayıca yetersiz oluşu göze çarpmaktadır. Bu bakımdan araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Kadınların kariyerlerini sonlandırmaya karar verebilecekleri durumları sağlık sektörü üzerinden incelemek ve sonuçları ortaya koymak, kadınlara yönelik kariyer engellerinin sektör bazlı olarak incelenmesi bakımından önem taşımaktadır. Aynı zamanda kariyer gelişimine yönelik bir kadın bakış açısı sunması nedeniyle erkek temelli kariyer gelişimi çalışmalarından farklılaşmakta ve aradaki farkları ortaya koymaktadır. Bu araştırmanın, çalışma hayatında kadın iş gücünün desteklenmesi, cinsiyet temelli kariyer engellerinin önüne geçilmesi ve rol çatışmalarının ortaya çıkmasına sebep olan nedenlerin ortadan kaldırılması ile ilgili yapılacak çalışmalarda yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

## GEREÇ ve YÖNTEM

**Araştırmanın Türü, Evren ve Örneklemi:** Araştırmada, sağlık sektöründeki kadın çalışanların kariyerlerini sonlandırmaya yönelik olası nedenleri incelemek ve sayısal veriler ile ortaya koymak amacıyla nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Tanımlayıcı desende gerçekleştirilen araştırmanın evrenini sağlık sektöründe

çalışmakta olan kadınlar oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu, sağlık sektöründe çalışmakta olan ve kartopu örnekleme yöntemiyle belirlenmiş çeşitli meslek gruplarından 50 kadın katılımcı oluşturmaktadır.

**Veri Toplama Araçları:** Araştırmanın verileri, araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu ve Totan ve Doğan (2010) tarafından geliştirilmiş Kadınlarda Olası Kariyer Sonlandırma Ölçeği kullanılarak toplanmıştır.

**Kişisel Bilgi Formu:** Araştırmacı tarafından oluşturulan form, katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin (yaş, eğitim durumu, meslek, meslekte geçirilen süre, aylık gelir düzeyi, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu) 7 sorudan oluşmaktadır.

**Kadınlarda Olası Kariyer Sonlandırma Nedenleri Ölçeği (KOKSNÖ):** Totan ve Doğan tarafından 2010 yılında geliştirilen ölçek, 14 maddeden oluşmaktadır ve 5'li likert tipindedir. "Çocuk sorumluluğu", "eşin önceliği" ve "iş yaşamı sorunları" olmak üzere üç alt boyuta sahiptir. Alt boyutların Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı sırasıyla 0.76, 0.73 ve 0.75 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin bütün maddeleri pozitif yöndedir. Bu nedenle, ölçeğin toplamına ve alt boyutlarına ilişkin puanlamalar katılımcıların yanıtları doğrudan toplanarak yapılmaktadır.

**Verilerin Toplanması:** Araştırmanın verileri, 01.04.2021 / 30.04.2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Google formlarda oluşturulan anket formu, araştırmaya katılmayı kabul eden katılımcılara bağlantı adresi ile online olarak iletilmiştir. Kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak araştırma konusu ile bağlantılı kişiler aracılığı ile tüm örnekleme ulaşılmıştır.

**Verilerin Analizi:** Verilerin analizi, SPSS 22.00 Paket Programı ile değerlendirilmiştir. Analizlerde tanımlayıcı istatistik testleri ve normal dağılım gösteren veriler için parametrik yöntemlerden Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way Anova) ve Bağımsız Örneklem T-test (Independent Samples Test) yöntemleri kullanılmıştır.

**Araştırmanın Etik Yönü:** Araştırma öncesi etik kurul izni Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 26.03.2021 tarihli ve 2021/236 sayılı karar ile alınmıştır. Katılımcılara araştırmaya yönelik gerekli açıklamalar yapılmış ve aydınlatılmış onamları alınmıştır.

## BULGULAR

Araştırmaya katılan 50 kadın çalışanın yaş, eğitim durumu, meslek, meslekte geçirdiği süre, aylık gelir düzeyi, medeni durum ve çocuk sahibi olma durumuna ilişkin sosyodemografik bulgular Tablo 1'de verilmiştir.



**Tablo 1. Katılımcıların sosyo-demografik bilgilerine ilişkin bulgular**

Değişkenler		Frekans	Yüzde (%)
Yaş	18-24	16	32.0
	25-31	7	14.0
	32-40	5	10.0
	41-50	18	36.0
	50+	4	8.0
	Toplam	50	100
Eğitim Durumu	Lise	2	4.0
	Önlisans	11	22.0
	Lisans	26	52.0
	Yüksek Lisans	9	18.0
	Doktora	2	4.0
	Toplam	50	100
Meslek	Doktor	5	10.0
	Diş Hekimi	3	6.0
	Hemşire	23	46.0
	Ebe	6	12.0
	Laboratuvar Teknikeri	4	8.0
	Sağlık Teknikeri	3	6.0
	Diyetisyen	1	2.0
	Tıbbi Sekreter	1	2.0
	Paramedik	2	4.0
	Sosyal Çalışmacı	1	2.0
	Hasta Danışmanı	1	2.0
	Toplam	50	100
	Meslekte Geçirilen Süre	1 yıldan az	10
1-5 yıl		11	22.0
6-10 yıl		4	8.0
10 yıl üzeri		25	50.0
Toplam		50	100
Aylık Gelir Düzeyi	0-2850 TL	3	6.0
	2851-4500 TL	12	24.0
	4500-6500 TL	29	58.0
	6500 TL üzeri	6	12.0
	Toplam	50	100
Medeni Durum	Evli	23	46.0
	Bekar	27	54.0
	Toplam	50	100

<b>Çocuk Sahibi Olma Durumu</b>	Çocuk sahibi değil	26	52.0
	1 çocuk sahibi	3	6.0
	2 ve daha fazla çocuk sahibi	21	42.0
	Toplam	50	100

Katılımcıların %32'si 18-24, %14'ü 25-31, %10'u 32-40, %36'sı 41-50 ve %8'i 50+ yaş aralığındadır. Eğitim durumuna ilişkin bulgular, katılımcıların %4'ünün lise, %22'sinin önlisans, %52'sinin lisans, %18'inin yüksek lisans ve %4'ünün doktora mezunu olduğunu göstermektedir. Araştırmaya katılan kadın çalışanların mesleki dağılımı incelendiğinde; %46 oran ile katılımcıların neredeyse yarısının hemşire olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla %12 ebe, %10 doktor, %8 laboratuvar teknikeri, %6 diş hekimi, %6 sağlık teknikeri, %4 paramedik, %2 diyetisyen, %2 tıbbi sekreter, %2 sosyal çalışmacı ve %2 hasta danışmanı katılımcı izlemektedir. Katılımcıların %50'sinin mesleklerinde geçirdikleri süre 10 yılın üzerinde, %8'inin 6-10 yıl aralığında, %22'sinin 1-5 yıl aralığında, %20'sinin ise 1 yıldan az olduğu görülmektedir. Aylık gelir düzeylerine yönelik bulgular katılımcıların %6'sının 0-2850 TL, %24'ünün 2851-4500 TL, %58'inin 4501-6500 TL, %12'sinin ise 6500 TL üzeri gelire sahip olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %46'sı bekar, %54'ü evlidir. %52'si çocuk sahibi değil, %6'sı bir çocuk sahibi ve %42'si 2 ve daha fazla çocuk sahibidir.

Kullanılacak diğer analiz yöntemlerinin belirlenebilmesi için araştırmaya ilişkin normallik dağılımı incelenmiş ve test sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2. Normallik test sonuçları**

Boyutlar	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Çocuk Sorumluluğu	-0.182	-1.211
Eşin Önceliği	1.105	0.321
İş Yaşamı Sorunları	0.917	0.391

Normal dağılım testi için skewness ve kurtosis değerleri incelenmiştir. Bu değerler -1.5 ile +1.5 değerleri arasında ise dağılımın normal olduğu kabul edilmektedir (Tabachnick and Fidell, 2013). Tablo 3'te verilen değerlere göre, ölçek boyutlarına ilişkin verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir.

**Tablo 3. Kadınlarda olası kariyer sonlandırma nedenleri ölçeği alt boyut puanlarının dağılımı**

	N	Min.	Max.	Ortalama	S.S
Çocuk Sorumluluğu	50	1.00	3.25	2.085	0.689
Eşin Önceliği	50	1.00	3.00	1.488	0.557
İş Yaşamı Sorunları	50	1.00	4.00	1.748	0.729

Ölçeğin alt boyutlarından çocuk sorumluluğu ortalamasının 2.085, eşin önceliği ortalamasının 1.488 ve iş yaşamı sorunları ortalamasının 1.748 olduğu görülmektedir. Olası kariyer sonlandırma nedenleri boyutları arasındaki en yüksek ortalamanın çocuk sorumluluğu boyutunda olduğu görülmektedir.

Kadınlarda Olası Kariyer Sonlandırma Nedenleri Ölçeği alt boyutlarının sosyodemografik özelliklere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi ve Bağımsız Örneklem T-testi kullanılmıştır (Tablo 4).

<b>Tablo 4. Değişkenlerin yaş, eğitim durumu, meslekte geçirilen süre, aylık gelir düzeyi ve çocuk sahibi olma durumuna göre farklılaşmasına ilişkin Anova tablosu</b>						
	N	X	SS.	F	P	
<b>Çocuk Sorumluluğu</b>						
Yaş				1.048	0.393	
18-24	16	2.156	0.723			
25-31	7	2.464	0.487			
32-40	5	2.150	0.741			
41-50	18	1.930	0.716			
50+	4	1.750	0.612			
<b>Eşin Önceliği</b>						
Yaş				0.676	0.612	
18-24		1.612	0.538			
25-31		1.342	0.340			
32-40		1.480	0.756			
41-50		1.511	0.640			
50+		1.150	0.100			
<b>İş Yaşamı Sorunları</b>						
Yaş				1.186	0.330	
18-24		2.025	0.902			
25-31		1.857	0.499			
32-40		1.640	0.589			
41-50		1.500	0.614			
50+		1.700	0.824			
	N	X	SS.	F	P	Post Hoc Test
<b>Çocuk Sorumluluğu</b>				2.864	0.034	1>4
<b>Eğitim durumu</b>						
Lise	2	3.000	0.000			
Önlisans	11	2.045	0.659			

Lisans	26	2.230	0.685		
Yüksek Lisans	9	1.583	0.500		
Doktora	2	1.750	0.707		
<b>Eşin Önceliği</b>				0.586	0.674
Eğitim durumu					
Lise		1,900	1.272		
Önlisans		1.363	0.332		
Lisans		1.507	0.591		
Yüksek Lisans		1.422	0.463		
Doktora		1.800	1.131		
<b>İş Yaşamı Sorun- ları</b>				2.456	0.059
Eğitim durumu					
Lise		1.800	0.000		
Önlisans		2.218	0.918		
Lisans		1.730	0.632		
Yüksek Lisans		1.355	0.606		
Doktora		1.100	0.414		
	<b>N</b>	<b>X</b>	<b>SS.</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
<b>Çocuk Sorumluluğu</b>				1.651	0.191
Meslekte geçirilen süre					
1 yıldan az	10	2.100	0.809		
1-5 yıl	11	2.340	0.539		
6-10 yıl	4	2.500	0.577		
10 yıl üzeri	25	1.900	0.684		
Doktora					
<b>Eşin Önceliği</b>				0.365	0.779
Meslekte geçirilen süre					
1 yıldan az		1.540	0.581		
1-5 yıl		1.527	0.491		
6-10 yıl		1.700	0.871		
10 yıl üzeri		1.416	0.565		
<b>İş Yaşamı Sorun- ları</b>				2.124	0.110
Meslekte geçirilen süre					
1 yıldan az		2.060	0.581		
1-5 yıl		2.000	0.491		
6-10 yıl		1.800	0.871		

10 yıl üzeri		1.504	0.605			
	N	X	SS.	F	P	
<b>Çocuk Sorumluluğu</b>				1.715	0.177	
Aylık gelir düzeyi						
0-2850 TL	3	2.146	0.520			
2851-4500 TL	12	1.979	0.742			
4501-6500 TL	29	2.198	0.705			
6500 TL üzeri	6	1.583	0.302			
<b>Eşin Önceliği</b>				1.942	0.428	
Aylık gelir düzeyi						
0-2850 TL		2.000	0.529			
2851-4500 TL		1.500	0.652			
4501-6500 TL		1.448	0.520			
6500 TL üzeri		1.400	0.551			
<b>İş Yaşamı Sorunları</b>				1.412	0.251	
Aylık gelir düzeyi						
0-2850 TL		1.400	0.400			
2851-4500 TL		2.100	0.947			
4501-6500 TL		1.675	0.640			
6500 TL üzeri		1.566	0.662			
	N	X	SS.	F	P	Post Hoc Test
<b>Çocuk Sorumluluğu</b>				1.362	0.259	
Çocuk sahibi olma durumu						
Çocuk sahibi değil	26	2.182	0.676			
1 çocuk sahibi	3	1.500	0.256			
2 ve daha fazla çocuk sahibi	21	2.047	0.722			
<b>Eşin Önceliği</b>				0.260	0.722	
Çocuk sahibi olma durumu						
Çocuk sahibi değil		1,515	0,490			
1 çocuk sahibi		1,216	0,461			
2 ve daha fazla çocuk sahibi		1,485	0,655			
<b>İş Yaşamı Sorunları</b>						
Çocuk sahibi olma durumu				3,216	<b>0,040</b>	1>2, 1>3
Çocuk sahibi değil		1.984	0.765			

1 çocuk sahibi		1.666	0.808			
2 ve daha fazla çocuk sahibi		1.466	0.591			

Kadınlarda Olası Kariyer Sonlandırma Nedenleri Ölçeği'nin alt boyutları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0.05$ ).

Çocuk sorumluluğu alt boyutunun eğitim durumuna göre anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $p<0.05$ ). Lise mezunu olan katılımcıların ortalaması yüksek lisans mezunu katılımcıların ortalamasından anlamlı şekilde yüksektir.

Kadınlarda Olası Kariyer Sonlandırma Nedenleri Ölçeği'nin alt boyutları meslekte geçirilen süreye göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0.05$ ).

Kadınlarda Olası Kariyer Sonlandırma Nedenleri Ölçeği'nin alt boyutları aylık gelir düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0.05$ ).

İş yaşamı sorunları alt boyutunun çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $p<0.05$ ). Çocuğu olmayan katılımcıların ortalaması çocuğu olan katılımcıların ortalamasından anlamlı şekilde yüksektir.

**Tablo 5: Değişkenlerin medeni duruma göre farklılaşmasına ilişkin T-test tablosu**

	N	X	SS.	t	P
<b>Çocuk Sorumluluğu</b>					
Evli	23	2.000	0.686	-0.801	0.427
Bekar	27	2.157	0.697		
<b>Eşin Önceliği</b>					
Evli		1.443	0.640	-0.518	0.607
Bekar		1.525	0.484		
<b>İş Yaşamı Sorunları</b>					
Evli		1.513	0.608	-2.182	<b>0.034</b>
Bekar		1.948	0.773		

İş yaşamı sorunları alt boyutunun medeni duruma göre anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $p<0.05$ ). Bekar katılımcıların ortalaması evli katılımcılardan anlamlı biçimde yüksektir.

## TARTIŞMA

Kadınlar, ekonomik hayata katılımında birçok sorun ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunların başında, çalışma yaşamındaki cinsiyet temelli ayrımcı uygulamalar, fırsat eşitsizliği, mobbing, iş-aile yaşamı dengesizliği, cinsel taciz gelmekte-

dir. Ancak kadınların ekonomik hayata katılımında yaşadığı sorunlar çalışma yaşamı ile sınırlı kalmamaktadır. Kadınların ekonomiye katılımında iş niteliği ve statüsü fark etmeksizin yaşadığı ortak sorunlar; çalışma hayatına dahil olabilmek, başladığı işte devamlı olarak çalışabilmek ve çalıştığı işte yükselebilmektir (E. Keskin ve ark., 2020). Kadınların çalışma yaşamına katılımında, mesleklerin rol beklentilerine göre sınıflandırıldığı cinsiyet temelli mesleki ayrımcılık büyük rol oynamaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerine dayalı olarak kadınlar belirli mesleklere yönlendirilebilmekte, erkek işi olarak görülen mesleklere ise uygun bulunmamaktadır. Herhangi bir işte çalışmakta olan kadınlar ise, kariyerleri boyunca cinsiyet temelli birçok engel ile karşı karşıya gelebilmektedir. Kariyer engelleri bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörlere dayalı olarak ortaya çıkabilmektedir. Kadın çalışanların kariyer sonlandırma eğiliminin erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu bilinmektedir. Cook, Heppner ve O'Brien (2005)'in çalışmalarında kadınların kariyer örüntülerini açıklamak amacıyla geliştirilen ekolojik modele göre; kadınlar, daha sosyal varlıklar olmaları sebebiyle toplum tarafından dayatılan rolleri kabullenmeye daha yatkındırlar. Bu nedenle kadınların kariyer gelişimleri toplumsal değerler, kurallar ve gelenekler gibi kültürel etkenler ile biçimlenmektedir (Totan & Doğan, 2010). Toplumsal cinsiyet rolleri, hane içi ücretsiz emek, bakım yükümlüğü, eşit olmayan iş paylaşımı, cam tavan, mobbing gibi etkenler kadınların kariyerlerini sona erdirmelerine, işten ayrılmalarına veya iş değiştirmelerine neden olabilmektedir. Kadın çalışanların karşılaştığı kariyer engellerine yönelik olarak yapılmış pek çok araştırma bulunmaktadır. Bu çalışmada, kadın yoğun bir sektör olan sağlık sektöründe kadın çalışanların olası kariyer sonlandırma eğilimleri çeşitli boyutlarda incelenmiştir. İlgili literatürdeki diğer çalışmalardan farklı olarak kariyer sonlandırma nedenleri çocuk sorumluluğu, eşin önceliği ve iş yaşamı sorunları olarak ele alınarak sağlık sektörü bazında değerlendirilmiştir. Bu noktada, çalışmanın kariyer gelişimi konusunda yapılacak araştırmalara bir kadın bakış açısı sunacağı ve kadın çalışanların farklı sektörler ve farklı boyutlarda kariyer sonlandırma, işten ayrılma eğilimleri ile ilgili yapılacak diğer çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın bulgularına göre, çocuk sorumluluğu alt boyutuna ait ortalamasının diğer boyutlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda, katılımcıların çocuk sorumluluğu sebebiyle kariyer sonlandırma eğilimlerinin eşin önceliği ve iş yaşamı sorunlarına göre daha yüksek olduğu söylenebilmektedir. Çalışan annelerin çocuk bakımında üstlendiği rol ile ilişkilendirilebilecek bu sonuç, çocuk sahibi kadınların çalışma hayatına devam edebilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Çakır (2019) tarafından gerçekleştirilen ve örneklemini özel bir eğitim kurumunun şubelerinde 0-6 yaş grubunda çocuğu olan 110 katılımcının oluşturduğu araştırmada, çalışan annelerin işten ayrılma niyetleri incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, çalışan annelerin yaşları ilerledikçe ve meslekte geçirdikleri süre attıkça işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. İşten ayrılma niyeti puanları ile katılımcıların çocuk sayısı, çocuk yaş aralığı

ve 0-6 yaş çocuk sayısı arasında ise anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Dolayısıyla literatürdeki benzer çalışma sonuçları, çalışma sektörü ve bakım hizmetlerinin yeterliliği gibi faktörlere bağlı olarak değişim gösterebilmektedir. Araştırmanın diğer bulgularına göre, katılımcıların yaşı, meslekte geçirdiği süre ve aylık gelir düzeyine yönelik sosyo-demografik özellikleri ile kariyer sonlandırma nedenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Literatürdeki çalışmalara bakıldığında, bazı sonuçların benzerlik gösterdiği, bazılarının ise farklılaştığı görülmektedir. Kuru (2020) tarafından gerçekleştirilen ve kadın çalışanların cam tavana yönelik algısının örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyetine etkisini inceleyen çalışmada, işten ayrılma niyetinin yaşa göre farklılık göstermediği ancak sektördeki deneyim yılı ve gelir düzeyine göre farklılaştığı belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; deneyimi 7 yıldan az ve geliri giderinden az olan katılımcıların ortalaması yüksektir.

Eğitim durumuna ilişkin bulgulara göre; çocuk sorumluluğu alt boyutunda, lise mezunu olan katılımcıların ortalamasının yüksek lisans mezunu katılımcıların ortalamasından anlamlı şekilde yüksek olduğu belirlenmiştir. Lise mezunu katılımcıların ortalaması, diğer eğitim düzeylerinde katılımcıların ortalamasından yüksektir. Bu bulguya göre, katılımcıların eğitim düzeyi düştükçe çocuk sorumluluğu sebebiyle kariyer sonlandırma eğilimleri artmaktadır. Literatürde yer alan benzer çalışmalarda eğitim durumuna ilişkin farklılaşan sonuçlara ulaşılmıştır. Kuru (2020) tarafından yapılan çalışmada işten ayrılma niyetinin eğitim durumuna göre farklılaşmadığı belirlenirken, Öztürk ve Şahverdioğlu (2019)'nın özel hastaneler üzerine bir uygulaması olan kadın çalışanların kişisel özellikleri ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada ise kadın çalışanların eğitim seviyesinin artmasının işten ayrılma niyetini artırdığı belirlenmiştir. Farkındalık düzeyi ile ilişkilendirilebilecek olan eğitim durumunun kadınların kariyer gelişimine etkisine yönelik ulaşılan farklı sonuçlar, bu konuda yapılacak araştırmaların önemini göstermektedir.

Medeni durumuna ilişkin bulgulara göre; iş yaşamı sorunları alt boyutunda, bekar katılımcıların iş yaşamında yaşadıkları sorunlar nedeniyle kariyer sonlandırma eğilimlerinin evli katılımcılara göre yüksek olduğu görülmektedir. Yine iş yaşamı sorunları boyutunda, çocuğu olmayan katılımcıların ortalaması çocuğu olan katılımcıların ortalamasından anlamlı şekilde yüksektir. Benzer şekilde Özkin (2015) tarafından öğretmen, bankacı ve hemşire kadın çalışanlar ile gerçekleştirilen çalışmada, bekar katılımcıların daha fazla tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca hemşire ve bankacı olarak çalışan kadınların yıldırma, tükenmişlik, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin öğretmenlere göre yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durumda, çalışma yaşamında yaşanan sorunlar sebebiyle kariyer sonlandırma eğilimlerinin sektörler arası farklılıklar gösterebileceği görülmektedir. Akın ve Karakulak (2019) tarafından üniver-



site hastanesinde yapılan bir başka benzer çalışmada kadın katılımcıların erkeklere göre iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadığı ve işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürle paralellik gösteren bu sonuç, uzun çalışma saatleri, düşük düzeyde iş güvenliği ve düzensiz çalışma saatleri sebebiyle kadınların iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi korumakta zorlandıklarını göstermektedir. Aynı çalışmada, bekar çalışanların evli çalışanlara göre iş yaşamında aileden kaynaklı çatışmaları daha fazla yaşadığı belirlenmiştir. Literatürdeki benzer sonuçlardan yola çıkılarak sağlık sektöründeki çalışma koşullarının kadınların kariyerlerini sonlandırmasına olan etkisinin medeni duruma ve çocuk sahibi olma durumuna göre değiştiği söylenebilmektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Katılımcıların yaşı, meslekte geçirdiği süre ve aylık gelir düzeyine yönelik sosyo-demografik bilgileri ile kariyer sonlandırma nedenleri alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
- Olası kariyer sonlandırma nedenleri alt boyutları arasındaki en yüksek ortalama çocuk sorumluluğu boyutuna aittir. Katılımcıların çocuk sorumluluğu nedeniyle kariyer sonlandırma eğilimleri diğer nedenlere göre daha yüksektir.
- Lise mezunu olan katılımcıların ortalaması, çocuk sorumluluğu alt boyutunda yüksek lisans mezunu katılımcıların ortalamasından anlamlı şekilde yüksektir. Bu boyutta lise mezunu katılımcıların ortalaması, diğer tüm eğitim düzeylerindeki katılımcıların ortalamasından yüksektir. Eğitim düzeyi düştükçe çocuk sorumluluğu sebebiyle kariyer sonlandırma eğilimleri artmaktadır.
- İş yaşamı sorunları alt boyutu medeni duruma göre anlamlı derecede farklılaşmaktadır. Bekar katılımcıların ortalaması evli katılımcılardan anlamlı biçimde yüksektir.
- İş yaşamı sorunları alt boyutu çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı derecede farklılık göstermektedir. Çocuğu olmayan katılımcıların ortalaması çocuğu olan katılımcıların ortalamasından anlamlı şekilde yüksektir. Çalışmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda yöneltilebilecek öneriler aşağıdaki gibidir:
- Kariyer gelişimini açıklayan kuramların genellikle erkeklere yönelik ola-

rak geliştirildiği bilinmektedir. Bu kuramlara kadın bakış açısı getirilmesi, kadınların karşılaştığı kariyer engellerinin anlaşılabilmesi için oldukça önemlidir. Bu nedenle kariyer gelişimine ilişkin kadın bakış açısı sunacak çalışmaların sayısı artırılmalıdır.

- Çalışan kadınların kariyerlerini sonlandırma nedenleri farklı sektörlerde ve farklı boyutlarda yapılacak araştırmalar ile incelenmelidir. Bu araştırmanın sınırlılıkları genişletilerek daha fazla katılımcıyı ve farklı meslek gruplarını kapsayacak şekilde geliştirilmesi, bu konuda sağlanacak ilerlemeler için yol gösterici olabilir.
- Bu araştırmada incelenen ölçek boyutları geliştirilip sayısı artırılarak kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı kariyer engellerine yönelik daha geniş bir bakış açısı sunulmalıdır.
- Kadınların ekonomik hayata katılabilmesi, çalışma yaşamına devam edebilmesi ve kariyerlerini sürdürebilmesi için toplumsal cinsiyet eşitliği toplumun her kurumunda sağlanmalıdır. Bunun için karar vericiler harekete geçirilmeli ve gerekli iyileştirmeler ve izlemeler gerçekleştirilmelidir.
- Toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde kadınların çocuk, hasta ve yaşlı bireylerin bakımından sorumlu tutulması, çalışma yaşamına girmelerinde veya devamlılık sağlayabilmelerinde bir engel oluşturabilmektedir. Bakım hizmetlerinin kurumsallaştırılması ve yaygınlaştırılması gerekmektedir. Kreş hizmeti ve yaşlı bakım hizmetleri daha yaygın hale gelmelidir.
- Cinsiyet temelli mesleki ayrımcılığın önüne geçecek gerekli çalışmalar yürütülmeli, kadınlara ve kız çocuklarına istek ve yeteneklerine göre mesleki tercihler yapabilmeleri için fırsat eşitliği sağlanmalıdır.
- Cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının kaldırılması için gerekli önlemler alınarak çalışma yaşamında kadınların emeğinin sömürülmesinin önüne geçilmelidir. Ayrıca çalışma saatleri düzenlenmeli, nöbet ve vardiya usulü çalışmanın getirdiği sonuçlara ilişkin önlemler alınmalıdır.
- Sağlık sektörünün her düzeyinde iş güvenliği sağlanmalı ve denetlenmelidir. Sağlık kurumlarında şiddetin önüne geçmek için gerekli önlemler alınarak sağlık çalışanları korunmalıdır.

**Sınırlılıklar:** Toplumun geneli yerine araştırma evreninin bir grup çalışan kadından oluşması ve sonuçların yalnızca çalışma evrenine genellenebilir olması bu araştırmanın sınırlılıklarındandır. Araştırma, sağlık sektöründe çalışan katılımcıların ifadeleri ile sınırlıdır.

**Çıkar Çatışması:** Bu çalışmada yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

**Yazar Katkıları:** Çalışma Konsepti/Tasarımı: H.K, G.Ç. Veri Toplama: H.K, Veri Analizi ve Yorumlama: H.K, Yazı Taslağı: H.K, G.Ç, Makalenin son halinin onaylanması: G.Ç.

## KAYNAKLAR

- Akdoğanlı, Ç. (2019). Algılanan Kariyer Bariyerleri: Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akın, Ö., & Karakulak, H. (2019). İş-aile ve aile-iş çatışması, iş, aile ve hayat tatmininin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: karşılıklı ve demografik değişkenli etkileşimler. Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi, 5(2), 325-347.
- Akyurt, N. (2018). Kadın çalışanlarda kariyer engelleri: radyoloji çalışanları örneği. İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi, 6(1), 85-107.
- Akyüz-Ünlü, B. (2014). Kadınların Kariyer Engelleri İle Kariyer Tatmini ve Yaşam Doyumunu İlişkisi. İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Baykal, E. (2018). Sosyal kimlik teorisi perspektifiyle kraliçe arı sendromu. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi, 8(16), 159-176.
- Ceylan, C. (2004). Mentorluk ilişkilerine farklı bir yaklaşım: kariyere uyarlı mentorluk. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 6(1), 0-0.
- Çakır, Z. (2019). Örgüt Kültürü Bağlamında Motivasyon ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Çalışan Anneler Üzerine Bir Araştırma. İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dalkırançoğlu, T. (2006). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Turizm İşletmeliği ve Otelcilik Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- E. Keskin, N., Yönten Balaban, A., Yıldırım, C. ve Şimşek, D. Ç. (2020). Eşitlik Yolunda (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık. s.127-133.
- Ergeneli, A. ve Akçamete, C. (2004). Bankacılıkta cam tavan: kadın ve erkeklerin kadın çalışanlar ve kadınların üst yönetime yükseltilmelerine yönelik tutumları. H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22(2), 85-109.
- Karaca, A. (2007). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kuru, D. (2020). Kadın Çalışanların Cam Tavan Algısının Örgütsel Sessizlik ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mestçioğlu, Ö. (2006). Yönetici konumunda kadın. Erişim adresi: <https://www.ozlemmestcioglu.com/2018/01/12/yonetici-konumunda-kadin/> (02.05.2021)
- Özkin, F. (2015). İş-Aile Yaşam Dengesi ve Yıldırımın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Tükenmişliğin Aracılık Rolü. Yüksek Lisans Tezi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Öztürk, M., & Şahverdioğlu, H. (2019). Çalışan kadınların kişilik özellikleri ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Isparta ilinde bulunan özel hastaneler üzerine bir uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24(3), 679-702.
- Öztürk, M. (2020). Kadın Çalışanların Kariyer Engelleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sökmen, A., & Akar-Şahingöz, S. (2017). Kadın çalışanlarda cam tavan yansıtıcılarından kurum ikliminin, iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi, 9(1), 113-133.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2013). Using Multivariate Statistics (sixth ed.) Pearson, Boston.
- Tak, B., & Çiftçiöğlu, B.A. (2009). Mesleki bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik görgül bir çalışma. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 63(4), 155-178.
- Tatarhan, K. H. (2016). Sağlık Sektörü Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyetinde Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar. İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,

İstanbul.

T.C Sağlık Bakanlığı, Faaliyet Raporu (2020). Erişim adresi <https://sgb.saglik.gov.tr/Eklenti/40174/0/2020-faaliyet-raporupdf.pdf> (27.11.2021).

Totan, T., & Doğan, T. (2010). Kadınlarda olası kariyer sonlandırma nedenlerini belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 12(4), 36-50.

