

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İşletme Anabilim Dalı

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE KADIN HEKİMLERİN
KARŞILAŞTIĞI CİNSİYET AYRIMCILIĞI VE
CAM TAVAN SENDROMU

Doktora Tezi

Esin KADIK AKDAŞ

Danışman
Prof. Dr. Tarık ÇAKAR

İstanbul - 2022

TEZ TANITIM FORMU

Yazar Adı Soyadı : Esin KADIK AKDAŞ

Tezin Dili : Türkçe

Tezin Adı : Sağlık Sektöründe Kadın Hekimlerin karşılaştığı Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu

Enstitü : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : İşletme

Tezin Türü : Doktora

Tezin Tarihi : 23.06.2022

Sayfa Sayısı : 288

Tez : Prof. Dr. Tarık ÇAKAR

Danışmanları

Dizin Terimleri : Cam Tavan, Kariyer, Cinsiyet Ayrımcılığı

Türkçe Özet : Bu tez sağlık sektöründe kadın hekimlerin karşılaştığı cinsiyet ayrımcılığı ve cam tavan sendromu algılarını ortaya koymaktadır.

Dağıtım Listesi : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

İmzası

Esin KADIK AKDAŞ

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İşletme Anabilim Dalı

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE KADIN HEKİMLERİN
KARŞILAŞTIĞI CİNSİYET AYRIMCILIĞI VE
CAM TAVAN SENDROMU

Doktora Tezi

Esin KADIK AKDAŞ

Danışman
Prof. Dr. Tarık ÇAKAR

İstanbul - 2022

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin/projenin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez/proje olarak sunulmadığını beyan ederim.

Esin KADIK AKDAŞ

.../.../2022



ÖZET

Kadınların iş yaşamında yöneticilik pozisyonlarında yer almaya başladığı görülmektedir. Ancak iş dünyasında yer alan kadın sayısının hızla artmasına karşın, üst seviyede yer alan yönetici ve liderlerin arasında kadınları oranı oldukça azdır. Konu ile alakalı yapılan araştırmalar, kadın cinsiyetine sahip yöneticilerin pozisyonuna ulaşırken “Cam Tavan” olarak adlandırılan görülmeyen ve engellerin ve handikaplarla dolu olduğu görülmektedir. Cam tavan, kadın cinsiyetine sahip olanlar ile üst yönetim pozisyonunda yer alan ve onların başarı ve yeteneklerine bakılmaksızın kariyerlerinde yükselmelerine olanak tanımayan zorlukları ifade etmektedir.

Bu çalışma, kadın yöneticilerde kariyer engelleri ve cam tavan sendromuna yönelik olarak hazırlanmıştır. Kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna gelmelerindeki engeller üzerine görüş ve önerilerini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilecek bu çalışmaya göre; elde edilen bulgular kişilerin yöneticilere yönelik tutumları ile cinsiyet, yaş, çocuk sayısı, eğitim düzeyi arasındaki ilişki değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Cam Tavan, Kariyer, Cinsiyet Ayrımcılığı

SUMMARY

It is seen that women have started to take place in managerial positions in business life. However, despite the rapid increase in the number of women in the business world, the rate of women among senior managers and leaders is quite low. Researches on the subject show that while reaching the position of female administrators, there are invisible obstacles and handicaps called "Glass Ceiling". The glass ceiling refers to the difficulties in women and senior management positions that do not allow them to advance in their careers, regardless of their success and abilities.

This study has been prepared for career barriers and glass ceiling syndrome in female managers. According to this study, which will be carried out in order to determine the opinions and suggestions of women on the obstacles to reaching the senior management position; Findings obtained will evaluate the relationship between the attitudes of individuals towards managers and gender, age, number of children and education

Keywords: Glass Ceiling, Career, Gender Discrimination

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ÖNSÖZ.....	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞAN KADINA İLİŞKİN KAVRAMSAL AÇIKLAMALAR

1.1.Kadının Dünü Bugünü ve Çalışma Yaşamının Tarihsel Gelişimi	2
1.1.1. Tarihimizde Kadının Statüsü.....	2
1.1.1.1. Eski Türk Toplumunda Kadının Statüsü.....	2
1.1.1.1.1. Gevher Nesibe Şifahanesi	4
1.1.1.1.2. Edirne Şifahanesi	5
1.1.1.2. Yakın Tarihte Kadının Statüsü.....	6
1.1.1.2.1. Bezm-i âlem Gureba-i Müslimin Hastanesi (Bezm-i Âlem Valide Sultan)	8
1.1.1.3. Türkiye’de Sağlık Sektöründe Kadın Hekimler.....	9
1.1.2. Cinsiyet Kavramı	11
1.1.2.1. Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Kavramı	11
1.1.2.1.1.1. İkili Rol Yaklaşımı.....	11
1.1.2.1.1.2. Beşeri Sermaye Yaklaşımı (İnsan Sermayesi Yaklaşımı).....	12
1.1.2.1.1.3. İkili İşgücü Piyasaları Yaklaşımı	13
1.1.2.1.1.4. Cinsiyetçi Rol Toplumsallaşması Yaklaşımı	13
1.1.2.1.1.5. Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadın (Marksist Yaklaşım)	14
1.1.2.1.1.6. Feminist Yaklaşım	14
1.2. Kadının Farklı Rollerinin Tanımlanması	15
1.3. Kadın ve Kariyer	17
1.3.1. Kariyer Kavramı.....	18
1.3.2.Kariyer Kavramının Tarihçesi.....	18
1.3.3. Kariyer ve Cinsiyet	20
1.3.4. Kadınların Kariyer Engelleri.....	22

1.3.4.1. Toplumsal Önyargılar	22
1.3.4.2. Aile İçi Sorumluluklar.....	23
1.3.4.3. Örgüt Kültürü	24
1.3.4.5. Algı.....	27
1.3.4.6. Cinsiyet Kalıp Yargıları	27
1.3.4.7. Kadın Mesleği Erkek Mesleği Ayrımı	28

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN HEKİMLER CAM TAVAN KAVRAMI VE KAPSAMI

2.1.Çalışma Yaşamında Kadın Yöneticiler.....	31
2.1.1. Kadın ve Yöneticilik	31
2.1.2. Dünyada Kadın Yöneticiler	33
2.1.3. Türkiye’de Kadın Yöneticiler	34
2.1.4. Türkiye’de Sağlık Sektöründe Kadın Yöneticiler.....	36
2.1.5. İlgili Mevzuat	38
2.1.6. Kadın Yöneticilerin Özellikleri.....	39
2.1.7. Kadın Yöneticilerin Yönetmelik Nitelikleri ve Liderlik Tarzları.....	41
2.2. Cam Tavanla İlgili Kuramlar	42
2.2.1. Sonnert ve Holton’un Kuramı	42
2.2.2. Bardwich’in “Bir Kadının Hayatındaki Mevsimler” Kuramı	43
2.2.3. Gutek ve Larwood’ un Kadınlara Özel Kuramı.....	43
2.2.4. Cam Tavan (Cam Tavan Sendromu) Kavramı	43
2.2.5. Sağlık Kurumlarında Cam Tavan Sendromu	46
2.3. Kadın Yöneticilerde Cam Tavan (Glass Ceiling) Sendromu.....	46
2.3.1. Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	48
2.3.1.1. Çoklu Rol Üstlenme.....	48
2.3.1.2. Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	49
2.3.1.3.Öğrenilmiş Çaresizlik	50
2.3.1.4.Kraliçe Arı Sendromu	51
2.3.1.5. Süper Kadın Sendromu	52
2.3.2. Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller.....	53
2.3.2.1. Örgüt Kültürü.....	53
2.3.2.2. Örgüt Politikaları.....	54

2.3.2.3. Mentor Eksikliği	55
2.3.2.4. İnfomal İletişim Ağlarına (Networklara) Katılamama	55
2.3.3. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller.....	56
2.3.3.1. Mesleki Ayrım	56
2.3.3.2. Stereotipler (Cinsiyetle Bağdaştırılan Kalıplaşmış Önyargılar)	57
2.4. Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler	58
2.4.1. Üniversite ve Mesleki Eğitim Stratejisi	58
2.4.2. Mentordan Yardım Alma Stratejisi	59
2.4.3. Sosyal İlişki Geliştirme Stratejisi.....	60
2.4.4. Kariyer Geliştirme Programlarına Katılma Stratejisi.....	61
2.4.5. Yüksek Performans Gösterme Stratejisi	61
2.5. Günümüzde Cam Tavan.....	62

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İSTANBUL İLİ KAMU VE ÖZEL HASTANELERDEKİ KADIN HEKİMLERİN CAM TAVAN ALGISI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Çerçevesi	65
3.1.1. Araştırmanın Amacı	65
3.1.2. Araştırmanın Kapsamı	65
3.1.3. Araştırmanın Yöntemi.....	66
3.1.4. Araştırmanın Kısıtları.....	66
3.2. Araştırmanın Bulguları Ve Yorumu.....	66
3.2.1. Birinci Aşamanın Bulguları	66
3.2.2. İkinci Aşamanın Bulguları	112
3.2.3. Üçüncü Aşamanın Bulguları	130
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	247
KAYNAKÇA	256
EKLER.....	270

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Kadınların kariyer kararları	17
Tablo 2: Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini oluşturan bazı dişil ve eril özellikler .	23
Tablo 3: Yönetici pozisyonlarındaki bireylerin cinsiyete göre dağılımı, 2012-2019	36
Tablo 4: Cam tavan engeli.....	48
Tablo 5: Araştırmaya katılan kadın hekimlerin yaş dağılımı	68
Tablo 6: Araştırmaya katılan kadın hekimlerin medeni durumu	70
Tablo 7: Araştırmaya katılan kadın hekimlerin çocuk sayısı	71
Tablo 8: Araştırmaya katılan kadın hekimlerin toplam çalışma süresi	72
Tablo 9: Kadın hekimlerin mevcut işyerindeki toplam çalışma süresi	74
Tablo 10: Kadın hekimlerin çalıştığı kurumdaki görev alanı	75
Tablo 11: Kadın hekimlerin çalıştığı kurumdaki ünvanı	76
Tablo 12: Kadınlar kariyer gelişimi ve yönetici pozisyonları için aile hayatından fedakârlık yapması beklenir.	77
Tablo 13: Kadınlar üst yönetimde söz sahibi olmak için erkeklerden daha çok çalışmak zorundadır.	77
Tablo 14: Kadınların çocuk sahibi olmaları yönetici pozisyonunda çalışmaları için engel oluşturabilir.	78
Tablo 15: Kadınlar üst yönetime geçmek için karar vermekte zorlanır.....	78
Tablo 16: Kadınlar üst yönetimde iş süreçleri ile ilgili önemli kararları vermekte zorlanır	78
Tablo 17: Kadınlar üst yönetimde iş süreçlerinde objektif karar alabilir.....	79
Tablo 18: Kadınlar iş süreçlerinde uzun mesai saatleri çalışma ve aile yaşamını etkiler.	79
Tablo 19: Kadınlar astları tarafından dikkate alınmaz.....	79
Tablo 20: Kadınlar üstleri tarafından dikkate alınmaz.....	80
Tablo 21: Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.	80
Tablo 22: Kadınların almış olduğu eğitim üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.....	80
Tablo 23: Kadınların üstlerinden edindiği bilgi ve tecrübeler üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.	81

Tablo 24: Kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonunda iş arkadaşlarına göre daha çok çalışması yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.	81
Tablo 25: Kurumda iş yaşamı ve yönetici seçimi erkeklerin etkin olduğu bir yönetim anlayışı benimsenmektedir.....	81
Tablo 26: Kadınların yöneticilik için terfi edilmesinde kurumda öncelikli tercih edilmektedir.....	82
Tablo 27: Kadınlara rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur.	82
Tablo 28: Kadınlar hızlı ve mantıksal karar alamaz.	82
Tablo 29: Aileler kız çocuklarına kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yönlentmektedir.....	83
Tablo 30: Özel hastanede çalışan kadın hekimlerin yaş dağılımı	83
Tablo 31: Özel hastanede çalışan kadın hekimlerin medeni durumu.....	84
Tablo 32: Özel hastanede çalışan kadın hekimlerin çocuk sayısı	85
Tablo 33: Özel hastanede çalışan kadın hekimlerin toplam çalışma süresi	86
Tablo 34: Özel hastanede çalışan kadın hekimlerin mevcut işyerindeki toplam çalışma süresi	88
Tablo 35: Özel hastanede çalışan kadın hekimlerin çalıştığı kurumdaki görev alanı ...	89
Tablo 36: Özel hastanede çalışan kadın hekimlerin çalıştığı kurumdaki ünvanı	90
Tablo 37: Kadınlar kariyer gelişimi ve yönetici pozisyonları için aile hayatından fedakârlık yapması beklenir.	91
Tablo 38: Kadınlar üst yönetimde söz sahibi olmak için erkeklerden daha çok çalışmak zorundadır.	91
Tablo 39: Kadınların çocuk sahibi olmaları yönetici pozisyonunda çalışmalarını için engel oluşturabilir.	92
Tablo 40: Kadınlar üst yönetime geçmek için karar vermekte zorlanır.....	92
Tablo 41: Kadınlar üst yönetimde iş süreçleri ile ilgili önemli kararları vermekte zorlanır.	92
Tablo 42: Kadınlar üst yönetimde iş süreçlerinde objektif karar alabilir.....	93
Tablo 43: Kadınlar iş süreçlerinde uzun mesai saatleri çalışma ve aile yaşamını etkiler.	93
Tablo 44: Kadınlar astları tarafından dikkate alınmaz.	93
Tablo 45: Kadınlar üstleri tarafından dikkate alınmaz.....	94
Tablo 46: Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür	94

Tablo 47: Kadınların almış olduğu eğitim üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.....	94
Tablo 48: Kadınların üstlerinden edindiği bilgi ve tecrübeler üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.	95
Tablo 49: Kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonunda iş arkadaşlarına göre daha çok çalışması yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.	95
Tablo 50: Kurumda iş yaşamı ve yönetici seçimi erkeklerin etkin olduğu bir yönetim anlayışı benimsenmektedir.....	95
Tablo 51: Kadınların yöneticilik için terfi edilmesinde kurumda öncelikli tercih edilmektedir.....	96
Tablo 52: Kadınlara rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur	96
Tablo 53: Kadınlar hızlı ve mantıksal karar alamaz.	96
Tablo 54: Aileler kız çocuklarına kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yönelmektedir.....	97
Tablo 55: Araştırmaya katılan tüm kadın hekimlerin yaş dağılımı.....	97
Tablo 56: Araştırmaya katılan bütün kadın hekimlerin medeni durumu	99
Tablo 57: Araştırmaya katılan bütün kadın hekimlerin çocuk sayısı.....	100
Tablo 58: Araştırmaya katılan bütün kadın hekimlerin toplam çalışma süresi.....	101
Tablo 59: Araştırmaya katılan bütün kadın hekimlerin mevcut işyerindeki toplam çalışma süresi	102
Tablo 60: Araştırmaya katılan bütün kadın hekimlerin çalıştığı kurumdaki görev alanı	104
Tablo 61: Araştırmaya katılan bütün kadın hekimlerin çalıştığı kurumdaki ünvanı....	105
Tablo 62: Kadınlar kariyer gelişimi ve yönetici pozisyonları için aile hayatından fedakarlık yapması beklenir.	106
Tablo 63: Kadınlar üst yönetimde söz sahibi olmak için erkeklerden daha çok çalışmak zorundadır.	106
Tablo 64: Kadınların çocuk sahibi olmaları yönetici pozisyonunda çalışmalarını için engel oluşturabilir.	107
Tablo 65: Kadınlar üst yönetime geçmek için karar vermekte zorlanır.....	107
Tablo 66: Kadınlar üst yönetimde iş süreçleri ile ilgili önemli kararları vermekte zorlanır.	107
Tablo 67: Kadınlar üst yönetimde iş süreçlerinde objektif karar alabilir.....	108

Tablo 68: Kadınlar iş süreçlerinde uzun mesai saatleri çalışma ve aile yaşamını etkiler.	108
Tablo 69: Kadınlar astları tarafından dikkate alınmaz.	108
Tablo 70: Kadınlar üstleri tarafından dikkate alınmaz.	109
Tablo 71: Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.	109
Tablo 72: Kadınların almış olduğu eğitim üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.	109
Tablo 73: Kadınların üstlerinden edindiği bilgi ve tecrübeler üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.	110
Tablo 74: Kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonunda iş arkadaşlarına göre daha çok çalışması yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.	110
Tablo 75: Kurumda iş yaşamı ve yönetici seçimi erkeklerin etkin olduğu bir yönetim anlayışı benimsenmektedir.	111
Tablo 76: Kadınların yöneticilik için terfi edilmesinde kurumda öncelikli tercih edilmektedir.	111
Tablo 77: Kadınlara rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur.	111
Tablo 78: Kadınlar hızlı ve mantıksal karar alamaz.	112
Tablo 79: Aileler kız çocuklarına kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yöneltmektedir.	112

ÖNSÖZ

Tez çalışmamda bilgisi, tecrübesi ve tavsiyeleriyle yönlendiren ve tüm çalışmam boyunca yardımlarını ve desteğini esirgemeyen danışmanım değerli hocam Prof. Dr. Tarık ÇAKAR'a,

Tez izleme komitemde bilgi birikimleri ve deneyimleriyle bana katkı sağlayan kıymetli hocalarım Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ ve Prof. Dr. Burhanettin Aykut ARIKAN'a,

Bu zorlu süreçte yanımda olan, aileme, arkadaşlarıma, stresli ve zor anlarımda beni en iyi anlayan dostlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak tezimi öğrenim hayatım boyunca her zaman desteğini hissettiğim, eşim Ahmet AKDAŞ ve kızlarım Eda ve Ezgi AKDAŞ'a ithaf ediyorum.



GİRİŞ

Dünya’da ve Türkiye’de iş hayatındaki kadın çalışan sayısı ile birlikte yönetici düzeyinde kadın çalışanlarında arttığı görülmektedir. Ancak kadın çalışanların, her alanda olduğu gibi yönetici kademesine atanmasında da zorluklar yaşadığı bilinmektedir. Bu engel ve zorluklar genel olarak “cam tavan” olarak tanımlanmaktadır. İlk kez 1986’da, Hymovitz ve Schelhardt, Wall Street Journal’ın "İş Hayatında Kadınlar" başlıklı bir makalesinde "cam tavan" ifadesi kullanılmıştır.

Bu çalışmanın maksadı; çalışan kadınların yönetimin üst seviyelerine ulaşmalarına engel olan ve “Cam Tavan” olarak adlandırılan engelin cinsiyet ayrımcılığını incelemek ve bu alanda yapılacak bir uygulama ile kadın hekimlerin çalışma hayatındaki algılarını saptamaya çalışmaktır.

Çalışmanın birinci bölümünde, geçmişten günümüze kadınların kadın işgücü, çalışma yaşamında kadın ve iş gücü kuramları kavramsal olarak açıklanmıştır. Toplumsal cinsiyet rolleri, cinsiyet ayrımcılığı konusunda karşılaştıkları sorunlar ve kadın yöneticilerde kariyer engelleri incelenmiştir.

İkinci bölümde; Dünya ve Türkiye’deki yöneticilik kavramı ele alınarak, Sağlık sektöründeki kadın yöneticiliğin değerlendirilmesi yapılmıştır. Cam Tavan Sendromu kavramı ve kapsamı açıklanarak Kadın Yöneticilerde Cam Tavan Engelleri ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. Ayrıca cam tavan kırma stratejileri açıklanmıştır. Bu anlamda, konu tümleyici bir bakış açısı ile incelenmiş ve cam tavan olarak ifade edilen bu engeller örgütsel, toplumsal ve bireysel olmak üzere üç ana başlık altında toplanmıştır.

Çalışmanın uygulama bölümü olan üçüncü bölümü ise, İstanbul İlinde faaliyet gösteren özel ve kamu hastanelerinden bir örneklem saptanmış ve bu hastanelerde hizmet veren kadın doktorlar ile yapılan anket çalışmasına dair bulgulara yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞAN KADINA İLİŞKİN KAVRAMSAL AÇIKLAMALAR

1.1.Kadının Dünü Bugünü ve Çalışma Yaşamının Tarihsel Gelişimi

Kadının sosyal statüsü ve toplum içinde ki yeri çeşitli ülkelerin dini inançlarına, hukuksal durumlarına, adet, gelenek ve örflerinde ki farklılıklar benzerlik göstermektedir. Toplumların çoğunda benzerlik gösteren nokta; kadının ikinci sınıf insan yerine bile konulmadığıdır. Hatta bazı toplumlarda kadınlar “alınıp satılabilen mal” pozisyonundadır. Bu durumların tam tersinin olduğu toplumlarda ise elindeki yetki kullanan anaerkil yapıdaki kadınlardır (Göksel, 1993: 8). Bu toplumlarda soy anadan gelmektedir. Miras anadan çocuklara aktarılır. Bu ve benzeri toplumlarda eşitlik havası hâkimdir ve kadının toplum içerisindeki yeri erkek cinsiyetine sahip olanlardan farklı değildir. Bu eşitlik içerisinde erkek ve kadının evin geçimini sağlarken birbirlerinden farklı bir iş yapmalarının tesiri vardır (Aktaran, Güldal, 2006: 19).

Tarih içerisinde kadın cinsiyetine sahip olanların sosyo-ekonomik yaşama katılım göstermesinde ufak ufak değişikliklerin olduğu görülmektedir. Bu değişikliklerin en önemli nedenlerinden biri Sanayi Devrimi ile beraber kadın cinsiyetine sahip bireylerin ilk defa ekonomik yaşama ücretli bir şekilde katılması olmuştur (Çalışkan,2012;48-95).

Toplum içerisinde ilk olarak anne ve eş olan kadınları, çalışma hayatına yönlendiren neden, toplumsal ve ekonomik etmenlerdir. Kadınlar geçmiş zamanlarda ailenin geçimini sağlamak için, eve giren tek gelirin az olması nedeni yüzünden ek gelir elde edebilmek için çalışma yaşamına, son zamanlarda ekonomik faktörlerin yanısıra, ekonomik özgürlüklerini kazanabilmek ve mesleki tatmin gibi hedefleri de göz önünde bulundurmaktadırlar (Öztürk, 2011).

1.1.1. Tarihimizde Kadının Statüsü

1.1.1.1. Eski Türk Toplumunda Kadının Statüsü

İlk toplumlarda, erkek-kadın ve yaşlı-genç biyolojik farklılaşmasının haricinde hiçbir farklılaşmanın olmadığı varsayılmaktadır. İlkel topluluklardan, modern topluma

geçişte, toplum yapıları meydana gelirken, kadın-erkek farklılaşması da giderek önemli bir yer haline gelmektedir.

Kaplan (1985), yaşanan uygarlık aşamalarına göre Türk gelenek ve ananelerinde kadını üç kadını üç şekilde ifade etmektedir (Kaplan, 1988: 25).

- Dönemin kusursuz olan erkek tipi (Alp tipi)'ne yaklaşan, İslamiyet'ten çok önce ve göçebelik zamanında kadın
- Yerleşik medeniyete ve İslami kültürden sonra kadın
- Batı uygarlığı etkisi altında kadın

Türk toplumunda kadının oldukça itibarlı bir yeri bulunmaktadır. Tarihe bakıldığında Türk tarihine oldukça önemli bir kaynak olan VIII. Yy. dikilmiş olan Orhun Kitabelerinde Türk kadınından hürmet ve takdir ile bahsedilmektedir. Kitabelerde Devleti yöneten Han ve Devleti bilen Hatun ifadelerine rastlanılmaktadır. Han ile Hatun Türk toplumunda aynı haklara sahiptir (www.genbilim.com). Eski Türk toplumlarında kadınlar at üstünde ok fırlatıp, top oynar, güreş, dövüş gibi ağır spor faaliyetlerini yapar ve savaşlara katılırlardı. Türk toplumunda tek eşliliğe bağlı kalınır, yaşanan yer eşlerin ortak malı sayılırdı. (www.meb.gov.tr) Osmanlı'da şehirde yaşayan kadının 'ev kadını' rolünde muhakkak ilköğretimi (sıbyan okulu düzeyinde) alarak ailenin yaşatılarak devam ettirilmesinde en önemli görev sahibi olduğu görülmektedir (Doğan, 2004: 165).

Osmanlı'da kadın, yoksul hayatta daha çok özgür ve hâkimken, şehir ve kasabalarda toplumdan uzaklaştırılmış ve hapis altına alınmıştır. Yoksul hayatta kadının bağımsız olma sebebi de kadının ekonomiye, üretime faydası da yanlış olmayacaktır (Dinçkol, Vural. 1997, ss. 35-50).

Bunun yanında halı ve kumaş dokuma, iplik eğirme gibi "ev sanayi" olarak ifade edilen "ev içi tüketim" ve "pazar için üretim"e konu olan tarım dışı faaliyetlerde de görünür bir şekilde katkısı olmuştur. (Tigince Oktar,1998)

Şehir hayatında, yaşamını devam ettiren kadın ise üretimden oldukça uzaktır. Kasaba ve köylerde ise budurumun tam tersidir (Tigince Oktar, 1998). Zaman içinde Tanzimat

fermanı ile birlikte birden fazla alanda şehirde yaşayan kadınların pozisyonunda da değişim olmuştur (Dinçkol, 1997: 43).

Tanzimat dönemi öncesinde ise aile içindeki faaliyetleri ile daha dar bir çerçevede hareket eden kadın, takip eden yıllarda evin haricinde de bir takım görevler üstlenir. Kadın, çalışma hayatıyla, kültür ve siyasî mücadelelerle tazminat döneminde tanışır. Meşrutiyet döneminde, hem sosyal, hem de toplumda görülen ekonomik kriz ve savaş sebebiyle erkek işçilerin azalması, Türk kadınının sanayi alanına da inmesine yol açmıştır. Bu şekilde kadınlar aşama aşama çalışma hayatına başlamışlardır. (Erdal, 2008: 110)

Ülkemizde kadın hareketini çalışan araştırmacılar tarihsel olarak üç dönemden bahsetmektedirler: 1) Osmanlı dönemi, 2) Cumhuriyetin ilk yılları 3) Seksen sonrası dönemdir. Atatürk devrimleri ülkemizdeki ilk kadın hareketinin başlangıç noktası olarak ifade edilsede, aslında bu hareketin temeli 19. Yy. son dönemlerine kadar uzanan ve neredeyse 100 yıllık bir tarihi geçmişi bulunmaktadır. Bu harekette ilk dönem, Osmanlının son dönemine, II. Meşrutiyetin ilan edildiği senelerdir. İkinci önemli evre ise hiç şüphesiz cumhuriyetin ilan edilmesi ile birlikte Atatürk devrimlerinin hayata geçirilmesi ile yaşanmıştır. 1980 Kenan Evren askeri darbesi ise kadın hareketinin üçüncü dönemidir. Seksen sonrasında ise kadın hareketi, ilk iki dönemde erkekler tarafından başlatılıp ve yönlendirilmiş, bu dönemde ise kadınların egemenliğine geçmiş olmasıdır (Gökakın, 2000: 109)

1.1.1.1.1. Gevher Nesibe Şifahanesi

Sultan II. Kılıçarslan'ın kızı olan Gevher Nesibe Sultan, 1204 yılında verem rahatsızlığına yakalanarak Kayseri'de vefat etmiştir.

Selçuklu hükümdarı Kılıç Arslan'ın oğlu Birinci Gıyaseddin Keyhüsrev'in, ikinci saltanatı zamanında kız kardeşi Prenses Gevher Nesibe tarafından "Kayseri Gevher Nesibe Şifahanesi" yaptırılmıştır (Bolak, 1950). Anadolu Selçuklu döneminden günümüze kadar ulaşabilen sağlık yapılarından biri olan Gevher Nesibe Darüşşifası 1205-1206 senesinde imar edilmiştir. Tıp tarihi oldukça eskilere dayanmaktadır. Rahatsızlıkların iyi edilmesi için gereken tedaviler tarih içinde gelişmiştir. Gevher Nesibe Şifahanesi, Ülkemizdeki ilk tıp fakültesi olması nedeniyle Türk tıp tarihinin en önemli kurumlarından birisidir (Ünver 1966: 13) Hem tıp okulu, Hem de hastane özelliği ile

Selçuklularda çok amaçlı ilk külliye yerleşkesidir. Gevher Nesibe Şifahanesi, Anadolu Selçuklularının ilk sağlık kuruluşudur. Selçuklu döneminde sağlık kurumları için çok çeşitli isimler kullanılmıştır. Şifahane, maristan, bimaristan, darüssihha, darülafiye, darüttıp, darülmerza, şifaiye, bimarhane, tımarhane olarak adlandırılan darüşşifalar (Çantay, 1992: 1-8; Kadioğlu-Kadioğlu 2011: 1-7) vakıf kültürü içinde eğitim, gıda, barınma hizmeti veren önde gelen sosyal yardım kuruluşlarından birisidir.

Gevher Nesibe Sultan şifahaneye gelen hastalardan ücret alınmamasını; bunun yanında hekim ve cerrah yetiştirilmesini de istemiştir(Sipahioğlu, 1981). Anadolu'daki ilk tıp merkezi şeklinde nitelenen Gevher Nesibe Tıp Medresesinde aralarında Ebubekir, Gazanferi, Ali Şinasî, Ebu Salim İbni Kübra, Yakubi, Şücauddin Ali Bin Ebu Tahir, Seyit Samet'in de bulunduğu birçok hekim yetişmiştir. Selçuklu Türkiye'sinde sağlık hizmetlerinde sosyalizasyonun ilk örnekleri yaşanmış, ülke içinde sağlık hizmetlerinde ayırım yapılmayarak eşitlikçi politikalarla hizmet sağlanmıştır. (Yılmaz, 2013: 40-43)

Darüşşifada hastane bölümünün yanında medresenin de olması, buranın gayelerinden biri de tıp eğitimi hizmeti vererek yeni doktorların yetişerek hizmet vermesini sağlanması olduğunu düşündürmektedir. Medreselerde okutulan dersler genellikle uzmanlık konularına göre hadis, fıkıh ve tıp gibi konulardır. (Ünver, 1972, s.19). Gevher Nesibe Darüşşifası aynı dönemdeki diğer darüşşifalarda olduğu gibi tedavi metotları yönünden İslâm-Arap etkisi altında kalmıştır. Bu dönemde İbn Sina ve Biruni'nin tedavi yöntemleri uygulanmıştır (Asil, 1979).

Çifte Medrese, geçmiş zamanda bir süre Hacettepe ve Erciyes Üniversitelerine bağlı Tıp Tarihi Müzesi olarak faaliyet göstermiştir. <http://www.selcuklumuzesi.com> (10.01.2021) Yapı son yıllarda yeniden restore edilerek kullanım hakkı Kayseri Belediyesine verilmiştir ve halen Gevher Nesibe Tıp Tarihi Müzesi olarak işlevine devam etmektedir (Tekiner, 2006, s.91).

1.1.1.1.2. Edirne Şifahanesi

1484-1488 yılında Sultan II. Bayezid tarafından Edirne yapılmış olan bu külliye, dönemin en önemli sosyal, sağlık, eğitim ve dini kurumlarından biri olma niteliği taşımıştır. Bu külliyenin en önemli bölümü Darüşşifa bölümü olup burada hastalıkların tedavisinde, dönemin hekimlik bilgilerinin yanında musikî ve su sesinin iyileştirici gücü kullanılmıştır (Şengül, 2008). Külliyyede, diğer Selçuklu ve Osmanlı şifahanelerinden

farklı olarak mimarî ağırlık camiye değil de, şifahane ve onun bitişiğinde yer alan tıp öğretime ayrılmış medreseye verilmiştir (Güçtekin, 2014).

Edirne Sultan II. Bayezid Külliyesi'nin 11 bölümünün en önemlisi, darüşşifa bölümü, günümüzde Sağlık Müzesi'ne dönüştürülmüştür. Osmanlı'nın zamanında en önemli sağlık kurumlarından birisi olmuştur. Kurulduğu dönemde her türlü hasta tedavi edilirken daha sonraları burası sadece akıl ve ruh hastalarının tedavi edildiği bir merkez durumuna gelmiştir (Şengül ve Bilar, 2007).

Tıp medresesinde verilen eğitim genel olarak temel niteliktedir. Tıp eğitimi alan talebeler, darüşşifada görevli hekimlerden ders almışlardır. Dönemin hekim yetiştirmede kullanılan yöntemi olan usta – çırak yöntemi bu medresede de kullanılmaktadır (Kazancıgil, 1994b).

Sultan II. Bayezid Şifahanesi çok sayıda önemli tıp âlimine ev sahipliği yapmıştır. Bu alimlerden bazıları padişahların da hekimliğinde bulunmuş olup, bir kısmı da Edirneli hekimlerdir. Tesbit edilebilen bu tıp âlimlerinden bazıları şunlardır: Şifai, Sani'i, Nasuhi, Atai, Hekim Hasan Bin Kasım, Ahi Çelebi, Destari, Sinan Efendi, Süleyman Efendi, Haydar Efendi, Ahmet bin Hüseyin Kahvecizade, Fani, Mehmet bin Ahmet bin İbrahim, Lari Abdülhamid Çelebi, Cerrah Safari, Hekim Çelebi. [https://www.trakyaagezi.com/edirne-sultan-ii-bayezid-darussifasi/\(15.02.2021\)](https://www.trakyaagezi.com/edirne-sultan-ii-bayezid-darussifasi/(15.02.2021))

Trakya Üniversitesi'ne devri gerçekleşmeden evvel Vakıflar Bölge Müdürlüğü bünyesinde bulunan Külliye, cami kısmı hariç 14.09.1984 tarihinde Trakya Üniverisitesi' ne devrolmuştur (Bayat, 2010).

1.1.1.2. Yakın Tarihte Kadının Statüsü

Doğal haklar öğretisi, 1789 Fransız Devrimi ile yaygınlaşmıştır. Bu öğretiy bireylerin doğumdan itibaren eşit hakları taşıdığı düşüncesini savunmaktadır. Batı dünyasında kadına eşit hak görüşü bu düşünce kapsamında öne atılmıştır. İngiltere'de ortaya çıkıp Batı Avrupa'da genişleyen sanayi devrimi, kadınların üretime büyük oranda katılmasına neden olmuştur. Kadınların üretim bölümündeki rollerinin giderek artması, hukuksal pozisyonlarının düzeltilmesine neden olmuştur (Saygın, 1997: 3).

Aydınlanma çağı ile birlikte Avrupa'da kadın özgürlüğü ilk kez gündeme gelmiştir. 18. Yy'da Condorce vb. gibi düşünürler, kadının özgürlüğünü savunmaya başlamış ve Fransız Devrimi esnasında Kadın ve Kadın Yurttaş Hakları Bildirisi ilan edilmiştir. Bu bildiri İngiltere'de de verimli olmuş ve 1792'de Mary Wollstonecraft'ın Kadın Haklarının Bir Savunucusu (A Vindication of the Rights of Women) adlı kitabı yayınlamıştır. Avrupa'da ortaya çıkan bu hareketin Amerika Birleşik Devletleri'ne ulaşması yarım yüzyıl sürmüştür. 1848 yılında İlk defa New York'ta Rochester ve Seneca Falls'ta Kadın Hakları Kongresi toplantısı düzenlenmiştir. Bu kongre sonunda kadınların toplum içinde aşağılandığını, haksızlığa uğradığını anlatan ve bu adaletsiz yaklaşımın düzeltilmesini talep eden bir Kadın Bildirisi sunulmuştur. (Narman, 2006:6). 1950 yılından itibaren, Birleşmiş Milletler dünya genelinde, kadınların kalkınma çabalarının içinde yer alabilmesi için aşırı bir uğraş başlatmıştır (Çakıcı, 2003: 72).

Birleşmiş Milletler örgütü, bilhassa II. Dünya Savaşından hemen sonra ve kendi bünyesinde kurulan Kadın Statüsü Komisyonu, erkek-kadın eşitliğini kazanma yolunda oldukça verimli olmuştur. 1972 yılında başlayan çalışmalarla 1975 yılı Uluslararası Kadınlar Yılı olarak ilan edilmiştir (Narman, 2006: 6).

İnsanoğlu çoğu problemde büyük gelişmeler göstermiş olsa da kadınların pozisyonunda çokta belirgin bir değişiklik olmamıştır. 1957'de New York'ta, kadınlar gününe anlam kazandıran 8 Mart tekstil sektöründe çok ağır şartlar altında çalışan kadınların isyanı ile başlayan, 1977'de de resmiyet kazanan "Dünya Kadınlar Günü"nden bu zamana kadar kadınlara yönelik ayrımcılığın önlenmesinde çok kapsamlı bir değişim olmamıştır. (Hotar, 2005).

Kadınların kalkınma etkinliklerine ve dünya barışı çalışmalarına yoğun iştiraki esas alınmıştır. 1975 yılında Meksika'da, 1980 yılında Kopenhag'da yapılan dünya konferansları, uluslararası çapta kadının pozisyonunun yükseltilmesinde karşılaşılan sorunların çözümlenmesinde rol oynamıştır. Bu konferanslar doğrultusunda tüm dünyada kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın giderilmesine dair sözleşme hazırlanmıştır. 1976-1985 yılları arasındaki 10 yılın "Birleşmiş Milletler Kadınlar 10 Yılı" olarak kutlanmasına dair karar alınmıştır (Narman, 2006: 6)

Ülkemizde bu sözleşme 1985 yılında imzalanmıştır. Gelişen yenedünya düzeninde kadınların bu uygulama ve yasa ile eğitim imkânlarının artması, hizmet veren kadınlara ve ekonomik hürriyetinin kazandırılması ve toplumun pozitif bakması talep edilmiştir. 1985’de Nairobi ve 1995’de Çin’in başkenti Pekin’de düzenlenen Dünya Kadınlar Konferansları ile de bu düşünceler daha ileri bir noktaya taşınıp erkek ile kadın arasındaki eşitliğin bir insan hakları sorunu, sosyal adaletin önemli bir koşulu ve aynı zamanda barışın ve kalkınmanın vazgeçilmez koşulu olduğu gerçeğini gözler önüne sermiştir (Gökalp, 2008:3).

1.1.1.2.1. *Bezm-i âlem Gureba-i Müslimin Hastanesi (Bezm-i Âlem Valide Sultan)*

Osmanlı Padişahı II. Mahmud'un ikinci eşi ve padişah Abdülmecid'in annesi olan Bezmiâlem Valide Sultan (1807 - 2 Mayıs 1853), *Bezm-i-Âlem* "Dünya meclisi" manasına gelir. Osmanlı tarihinin en çok bilinen valide sultanlarından bir tanesidir. Hayırseverlik adına yapmış olduğu çalışmalardan dolayı saygı duyulan ve sevilen biri olarak tarihi geçmiştir. İlk olarak “Yenibağçe’de kâin Bezm-i âlem Gureba-i Müslimin Hastanesi” adıyla bilinen hastanede olmuştur(Gürkan, 2011).

O güne dek hastane niteliğindeki yapılara “bimarhane” olarak anılmasına rağmen ilk defa “hastane” ismi kullanılmıştır. Adında “Gureba” kelimesi içinde geçen (Edirne kapıdaki Mihrimah Sultan Cami avlusunda yer alan medreseden sonra) ikinci hastanedir. (Gürkan, 1967)

Gurebâ Hastanesi”, “Bezmiâlem Hastanesi”, “Gurebâ-i Müslimîn Hastanesi”, “Valide Sultan Hastanesi”, “Vakıf Gurebâ Hastanesi” sonradan “Bezmiâlem Valide Sultan Vakıf Gurebâ Hastanesi” adını alan Hastane, Vakıflar Genel Müdürlüğüne bağlı “Bezmiâlem Valide Sultan Gurebâ Eğitim Hastanesi” ismiyle sağlık hizmeti vermeye devam etmektedir (Şimşek, 2010, s.94).

Hastanede mevcut cerrahî âletler sekiz neşterle iki adet ustunç takımından ibarettir. Bütün hastanede yalnız iki adet mizanülharare (Termometre) vardı. (Şehsuvaroğlu, 1953, s.71) Kaymakam Ahmet Bey hastanenin ilk baştabibidir. Kuruluşundan üniversiteye devredildiği 2010 senesine kadar hastanede 30 erkek başhekim görev yapmıştır (Gürkan, 2011).

1.1.1.3. Türkiye’de Sağlık Sektöründe Kadın Hekimler

2 Şubat 1894 tarihinde dünyaya gelen Safiye Ali Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk kadın tıp doktoru ve bu alanda eğitim veren ilk kadındır. 1923 yılı Haziran ayında Türkiye'nin ilk kadın doktoru olarak almış olduğu icazetnamesini ile eşi ile birlikte Cağaloğlu'nda muayenehane açmıştır. Muayenehanesine çok tanınmadığı için ilk zamanlar kimse gelmemiştir. Kadın olduğundan dolayı da az ücret ödemek isteyen insanlar bile olmuştur. Herhangi bir ücret almadan ana-çocuk sağlığı alanında vermiş olduğu hizmetler muayenehane çalışmalarının önüne geçmiştir. Amerikan Koleji'nde bulunan ilk kadın tıp okulunda jinekoloji ve obstetrik eğitimleri vererek kızlara tıp eğitimi veren ilk kadın öğretim üyesi olarak tarihe geçmiştir.

Türkiye’de kadınların tıp fakültelerine kayıt olmaya başlaması ise dönemin Darülfünun emini olan Dr. Besim Ömer Paşa'nın çalışmaları ile 1922 yılında gerçekleşmiş, 1927’de yedi kız öğrenci fakülteyi bitirerek hekim olmuşlardır. İlk resmi görev ise 1930’da verilmiştir (Mutlu, 1967: 19).

Cumhuriyetin kuruluşundan sonra kadınların eğitimde, akademik ve kamusal alanlarda yer alması çok hızlı bir biçimde hayata geçmiş ve dönemin ve günümüzün gelişmiş toplumlarına göre bile kadın oldukça iyi bir konuma yerleşmiştir.

Berktaş (2004)’ e göre Türkiye Cumhuriyetinin yeni kurulduğu yıllarda kadınlara bazı haklar tanınmış ve kamusal alanlarda kadınların temsil yeteneğinin artırılması, yeni kurulan Türkiye için bir amaçtan ziyade, Osmanlı’dan farklı olduğunu vurgulayan bir araç olmuştur. Osmanlı devletinin tam tersine, dini bir yapıya değil, ulus düşüncesine dayalı bir yapı olduğuna vurgu yapan Türkiye Cumhuriyetini “yeni kadın”ın simgeleyeceği düşünülüyordu. Kadınların hukuksal açıdan eşit bir vatandaş kabul edilmeleri, yeni Cumhuriyet’i Osmanlı’dan ayıran en önemli göstergiydi (Berktaş, 2004).

Yeni kurulmuş olan Cumhuriyet’in ideolojisi kadınların hali hazırdaki durumlarını değiştirmek ve kadınları kamusal alanlarda görünür kılmak bir amaç değil aksine bir araç olduğu bazı araştırmalarda söz konusu edilmekte, ataerkil yapının aslında yeni şekliyle sürmekte olduğu söylenmektedir. Cumhuriyet’in kurulmasından hemen sonra kadınların, etnik ve dinsel cemaat ya da yapıların baskı kurmasından ciddi biçimde

kurtulma ve kamusal alanlarda temsil edilme imkânı buldukları ve bunun küçümsenmeyecek bir kazanım olduğu asla unutulmamalıdır (Öncü,1979).

Türkiye’de sağlık sektöründe görev yapan tüm personelin yaklaşık %58’ini kadınlar oluşturmaktadır. (Padaigo ve ark. 2006, 48; Urhan ve Etiler, 2011, 195) Dünyada sağlık sektöründe yönetici pozisyonundaki kadınların oranının diğer sektörlerle kıyaslandığında daha yüksek olduğu söylenebilir Türkiye’de bu sektördeki kadın yönetici oranının sadece %23 olduğu belirtilmektedir (Kutlu ve Akbulut, 2018, 2).

İş hayatında erkekler ile birlikte çalışan kadınların, karşı karşıya kaldıkları kariyer engelleri nedeni ile üst pozisyonlara gelememektedirler. Kadın ile alakalı oluşturulan kalıplaşmış yargı ve aile içi kazanımlarda, kadınlara yüklenmiş olan sorumluluklar kadınların yönetici pozisyonuna gelmelerine mani olabilmektedir. Sağlık sektöründe bu durum ile çok fazlasıyla karşılaşmaktadır (Köksal, 2016: 46).

Sağlık hizmeti, 24 saat ve kesintisiz bir şekilde gerçekleştirilmesi gereken bir hizmettir. Bu nedenden dolayı düzensiz bir iş hayatının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Son zamanlarda sağlık hizmetine olan taleplerin hızlı bir şekilde artması ile iş gücü ihtiyacı da buna bağlı olarak artmıştır. Oldukça ağır çalışma şartları ve alanda hizmet veren erkek doktorların kadınlara yönelik olumsuz, ayrımcı ve caydırıcı tutumları, kadın doktorların uzmanlık alanı tercihlerinde etkili olmaktadır (Toksöz,2007: 44).

Sağlık alanında hizmet verenlerin, iş yükü açısından özel hayatı önemli bir biçimde etkileyerek ciddi bir stres kaynağına dönüşebilmektedir. Ancak iş ile birlikte ev ve aile sorumlulukları da söz konusu olduğunda, sağlık sektöründe hizmet veren kadınların geri kalan meslek grubu çalışanlarına göre daha stresli bir şekilde yaşadıkları görülmektedir. Kadınların iş ve aile hayatını dengeleme yükümlülüğünü tek başına üstlenmesi de ciddi bir stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır (Güldal, 2006: 27).

Bu durum kadınların çalışma yükünün minimum olduğu, daha az stresli ve çok az yorucu olan belirli bazı iş ve uzmanlıklara yoğunlaşmalarına sebep olabilmektedir. Örnek olarak kadın doktorların gece nöbetlerinin minimum olduğu veya acil müdahalelerden uzak durulan uzmanlıkları seçtikleri görülmektedir (Kuzucu, 2007: 98).

1.1.2. Cinsiyet Kavramı

1.1.2.1. Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Kavramı

Cinsiyet, insanların erkek veya kadın olma özelliklerine atfedilen genetik, fizyolojik ve biyolojik nitelikleri olarak ifade edilmektedir. Buna göre cinsiyet, toplum hayatındaki erkek ve kadın cinsiyetine sahip olan bireylere yüklenen roller sebebi ile toplumsal cinsiyet kavramının yaşam bulmasına neden olmuştur. (Bekleviç, A: 1). İnsanlar, erkek ve kadın olmak üzere farklı biyolojik, genetik ve fizyolojik nitelikler ile birlikte hayata gelmektedirler. Erkek ve kadının biyolojik anlamı dışında, farklı kültürler içerisinde nasıl ifade edildikleri de oldukça önemlidir ve bu olgu toplumsal cinsiyet olarak ifade edilmektedir (Akın, 2007: 2). Toplumsal cinsiyet, ilk olarak cinsler arasında biyolojik farklılıkların aksine erkek ve kadın arasındaki ilişki ve sosyal nitelikleri vurgulamak üzere kurulmaktadır (Acker 1992;565).

Bu bağlamda toplumsal cinsiyet erkek ve kadın olarak toplumun bireyi nasıl gördüğü, nasıl davranmasını beklediği, nasıl algıladığı ve nasıl düşündüğü ile ilgili bir kavramdır. Bir diğer ifadeyle cinsiyet kavramı doğal bir özelliği ifade ederken toplumsal cinsiyet ise eğitim ve terbiyeyi ifade eder. Dolayısıyla cinsiyet gibi toplumsal cinsiyette kadınlar ve erkekler arasında bir ayrım olduğu varsayımı üzerine oturtulmuş bir kavramdır (Martin, 1994:405).

1.1.2.1.1. İşgücü ve Kadın Kuramları

Emek piyasasında ücretli kadın çalışanların erkek çalışan ile ayrışmasını ortaya koyabilmek için farklı yaklaşım ve kuramlar geliştirilmiştir. Bu yaklaşımlar ikili rol yaklaşımı, bölümlenmiş işgücü piyasaları kuramı, insan sermayesi yaklaşımı, cinsiyetçi rol toplumsallaşması yaklaşımı, marksist yaklaşım ve feminist yaklaşımlar olarak sıralanabilir (KSSGM,1999, s. 11-12.).

1.1.2.1.1.1. İkili Rol Yaklaşımı

Ücretli olarak çalışan kadın işgücünün, piyasadaki pozisyonunu belirtmek üzere ortaya konulan ilk teoridir (Dalkıranoglu, 2006: 21). Bu teori kadının aile yaşamındaki rolü ile çalışma hayatındaki konumunun nasıl birleştirileceği sorusuna cevap aramaktadır. Üretilmiş olan çözüm teklifleri kadının hali hazırdaki yükünü daha çok arttırmaktadır. İkili Rol Yaklaşımı, kadının çalışmasının aile ekonomisine yardım ve

kadının işteki rolünü ikinci planda görmesiyle kabul edilebilir görüleceğini müdaafa etmektedir (Karaca, 2007: 11). Kadının iş hayatındaki rolü ikinci sırada, aile hayatındaki rolü ise birinci sıradadır. Dolayısı ile kadın ücret eşitliği anlamında ve kariyerinde yükselme imkânının olduğu durumdan daha fazlasını talep etmemelidir. Birçok kadın için önemli olan şey, çocuğunun ve evin gereksinimlerini karşılayacak kadar gelirin olmasıdır.

Bu yaklaşımına göre, kadınlar kariyer durumlarına göre erkekler kadar bağlı olmamışlardır. Bu sebeplerden dolayı görevde yükselme durumu gündem olduğunda, erkek personeller ön planda tutulmalıdır.” (Uygun, 2011: 45). Bu yaklaşımın, cinsiyete değişkenine bağlı basamaklıp yargıları ortaya koyması açısından, ataerkil toplum düzeninin bir uzantısı olduğu anlaşılmaktadır.

1.1.2.1.1.2. Beşeri Sermaye Yaklaşımı (İnsan Sermayesi Yaklaşımı)

Bu yaklaşım, üretim kısmının en önemli faktörü olan insanı analiz etmektedir. Bu yaklaşım, personellerin gelir düzeylerindeki değişiklikleri nitelik ve vasıf ile izah etmeye çalışmaktadır. İnsan sermayesi konusunda birçok çalışma ortaya konulması ile birlikte, Gary S.Becker ilk defa teorik ve deneysel modellemeyi yapmıştır.

Becker, ekonomist olarak yapmış olduğu çalışmalar sonucunda, eğitim seviyesi, tecrübe ve kendine yatırım olmak üzere, ücret değişkenliklerinin üç faktöre bağlı olarak değişiklik gösterdiği söylemektedir.” (Becker 1992’den aktaran Bilen ve Yumuşak 2008, 12)

İnsani sermaye yaklaşımına göre, kadın cinsiyetine sahip olanların mesleki ve genel eğitim seviyesinin erkeklerden daha düşük bir seviyede olduğu için kadın daha düşük bir maaş seviyesi ile çalışmak zorundadır. İşveren tarafından bakıldığında da kadınların çocuk bakımı, doğum yapması gibi nedenlerden dolayı çalışmalarını kesintiye uğramaktadır (Karaca, 2007: 11).

İnsani sermaye yaklaşımının en güçsüz olduğu yer, kadın emek gücünün süreç içinde özellik bakımından olgunluk sunmasına rağmen, kadınların pozisyonunda genel bir iyileşme hali olmamasını izah etmede yetersizlik oluşturmasıdır (Dalkıranoglu, 2006: 23)

İnsani sermaye yaklaşımına göre, kadınlar gönüllü bir şekilde çalışma yaşamına girerler ya da çalışma hayatından ayrılırlar bu durum kadınların bireysel tercihleridir. Bireysel tercihleri ile hizmet verdiklerinde kadınların işsizliği problem olarak görülmez. İnsani sermaye yaklaşımı, benzer özellik ve yeteneğe sahip kadınların farklı ücret politikaları ile neden karşılaştıklarını açıklayamamaktadır (Ciner 2003, 15)

1.1.2.1.1.3. İkili İşgücü Piyasaları Yaklaşımı

İkili İşgücü Piyasaları Yaklaşımında; işgücü piyasalarında farklılaştırma bazı özellikler baz alınarak yapılmıştır. Farklılaştırma, piyasanın çalışma şekil ve şartları, terfi olanakları, ödeme biçimleri ve iş hareketliliği çevresinde meydana gelerek, birincil ve ikincil işgücü piyasaları olarak bölümlenmesidir (Dalkıranoglu, 2006: 23-24).).

Birincil piyasaları “sanayi kuruluşları” ikincil piyasaları ise “fast-food kuruluşları” gibi işletmeler olarak sınıflandırmışlardır. Birincil piyasa kararlı çalışma davranış ve alışkanlıkları gerektirir. Çalışma hayatında belirli bir yeteğe sahip olunmalıdır; maaşlar göreceli olarak yüksektir ve işyerinde terfi söz konusudur (Sayar 2008, 22-24)

İkincil piyasada, kararlı çalışma alışkanlık ve davranışlarına gereksinim duyulmaz; ücretler düşük, işten ayrılma yüksek ve terfi olanakları oldukça azdır. Kadınlar ve gençler daha çok ikincil emek piyasasında hizmet verirler. Bunun nedeni patronlar tarafından kadınlar, açık bir şekilde ifade edilen toplumsal statüleri, eğitime olan ilgilerinin azlığı, idare gösterememeleri ve dayanışma çabalarının az olması gibi nedenlerle ikincil işgücü olarak tanımlanırlar (Karaca, 2007: 11-12).

1.1.2.1.1.4. Cinsiyetçi Rol Toplumsallaşması Yaklaşımı

Birbirine benzeyen toplumsal yapılar içerisinde yaşayan, erkekler ve kadınlar benzeyen değer yargularını benimsemelerine karşın cinsiyet rolleri kapsamında farklı kişilik gelişimlerine maruz kalmaktadırlar. Yaklaşımına göre, “doğum anından itibaren erkek ve kız çocukları farklı değerler ile yetiştirilmektedir. Erkek ve kadınların toplum ile bütünleşmesi ile yetişkin bir birey oldukları için farklı bir düzlem gelişmektedir. Erkek ve kadın arasındaki nitelik ve davranış farklılıkları ebeveynleri tarafında yetiştirilme biçimleri ile alakalıdır” (Güler 2005, 53)

Cinsiyetçi rol toplumsallaşması yaklaşımına göre, “kadın iş hayatına girmeden de ayrımcılığı hissetmektedir. Toplumsal cinsiyet temelinde erkeğe liderlik, otoritenin koruyuculuğu ve elindeki gücün temsilcisi, ev dışındaki yapılan işlerden sorumlu roller verilirken, kadına ise fizik olarak korunmaya muhtaç, güçsüz ve hane içindeki işleri yapan, eşine ve çocuğuna sevgi ve şefkat gösteren, etrafına oldukça hassas davranan bireyler olmaları yönünde roller vermektedir (Aydın 2009, 41-43).

1.1.2.1.1.5. Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadın (Marksist Yaklaşım)

Marksist yaklaşım kapitalist sermayenin hali hazırda yedek bir işgücü ordusu meydana getirerek işgücü piyasasını elinde tutarak kontrol ettiğini savunmaktadır (Demirkürek, 2011: 22). Marksist yaklaşım göre; kadın cinsiyetine sahip bireylerin de dâhil olduğu yedek işgücü; ekonomik düzendeki dalgalanmalara göre kullanılmaktadır. Kadın bireylerin yaptığı işten çıkarılmaları, erkeklerin egemen olduğu aile düzeni içinde ailenin koruyucu rolü sebebiyle kadınlar gizli yedek işgücünü oluştururlar (Karaca, 2007: 12).

Bu bakış açısı, “kadın cinsiyetine sahip olanların kurtulması sadece üretime geniş ölçekte katıldıkları zaman ve hane içindeki sorumlulukları gittikçe daha önemsiz bir şekle geldiğinde mümkün olmaktadır” fikrini savunur (Dalkıranoglu, 2006: 24). Bu bakış açısı, kadın işgücünün bu denli incelenebilir ve ucuz olmasına rağmen, sistemin neden sadece kadın işgücü kullanmadığını açıklamakta yetersiz kalmaktadır (Karaca, 2007: 12)

1.1.2.1.1.6. Feminist Yaklaşım

İngiltere’de, 17. yüzyılda Feminizm; kadınların oluşan yeni toplumun öğretisi ve ilkelerinin bütünüyle dışına itilmiş, ayrı bir sosyolojik grup olarak görülen kadınların, bir dizi talep ve bakış açısının bir karışımı olarak başlamıştır. Feminizm, gelenekselleşmiş görüş dışında cinsiyet durumuna bağlı bir şekilde yanlı davranmayı reddetmektedir (Karaca, 2007: 12). Feministler geriye kalan yaklaşım ve teorilerin, kadının aile ve toplum içinde yerini ikincil olarak veri almalarına karşı çıkmakta ve gelenekselleşmiş batı ahlakının, kadınları ilgilendiren alanlarda göz ardı edildiğine odaklanırlar (Dalkıranoglu, 2006: 25).

Feminist yaklaşımcılara göre “kadınların erkek hâkimiyetinin olduğu toplumların yapısında daimi bir şekilde yedek unsur olarak görüldüğünü ve iktidar gücünü elde tutan erkek cinsiyetine sahip bireyler olduğu sürece bu bakış açısının değişmeyeceğini düşünmektedirler.” (Ataman 2009, 2).

1.2. Kadının Farklı Rollerinin Tanımlanması

Ülkemiz, gelişmekte olan bir ülke statüsünde olduğu için çalışma yaşamında geleneksel olarak adlandırılacak oldukça fazla değerin etkisinde bulunmaktadır. Ülkemizde yaşayan kadınların maaş alarak çalışma yaşamına dâhil olması ile beraber aile hayatında bazı farklılıklar meydana gelmiştir. Gelenekselleşmiş toplum değerleri içinde iş bölümünde kadının sorumlulukları “ana” ve “eş” olarak saptamıştır (Aktaran, Anafarta, Sarvan ve Yapıcı, 2008: 116).

Erkeklerin dışarıda çalışarak para kazanması ile kıyaslandığında, kadının evin işlerini görmesi ve çocukları ile alakalı olmasının toplumda bir kıymeti, bir önemi olmamış, ev içinde gerçekleştirdiği görevler ne kadar önemli olursa olsun, kadına ev içinde ve ev dışında önemli bir pozisyon kazandırmamıştır. Bu sebeple, kadınların evin içinden ayrılma derecesi, bir manada kadının mevki ve özgürlük elde etmesinin bir göstergesi olmuştur (Dalkıranoglu, 2006: 2).

Kadının maaşlı bir şekilde iş yapması, onun için ekonomik özgürlük anlamı taşıdığından, toplumdaki ve ailedeki pozisyonu değiştiren bir anlam içermektedir (Gilman, 1986: 15).

Kadının ev işlerini yapması, çocuk bakımını üstlenmesi gibi ailesel görevleri yüklenmesi ve erkeğin çalışarak ev halkının geçimini sağlayan bir rol ile özdeş hale gelmesi, erkek- kadın arasında asırlar boyu süren bir “toplumsal rol bölümü” ne sebep olmuştur. Bu rol bölümünde kadın bireyin ekonomiye katılması ile yok olmamış aksine ikinci rolü de eklenmiştir (Özkaya, 2001: 45). Kadın evinde ve işyerinde “ikili bir rol”ü görev edinmiştir. İş hayatı kadının ekonomik özgürlüğüne ve toplum içindeki öneminin giderek arttırmasına neden olurken diğer taraftan geleneksel tutum ve değerlerinin devam etmesi nedeniyle, kadın için türlü problemleri de birlikte getirmiştir (Koray, 1995: 25).

Kadının ikili rolünün dışında ortaya çıkan bir diğer kavram “*çift kariyerli aile ilişkisi*” nide anlatmakta fayda bulunmaktadır, ikisi de gelir sahibi eşleri, gelecek zamanın işgücü piyasalarının doğasını değiştirecek bir durumu açıklamaktadır. Çift kariyere sahip olan eşler genel manada iki bireyinde ailevi görevlerine bağlılığın yanı sıra, kariyerini düşünen, kurgulayan, geriye kalan kişilerden onları ayırt edebilen, bir çifte bağlılığın hem kariyere, hem de aileye bağlılığın mevzubahis olmasıdır (Palmer ve Hyman, 1993: 25–26).

Çift kariyere sahip olan ailelerin ilk zamanlarda hayatın her aşamasında paylaşım kuralı baz alınırken bilhassa bebeğin doğması ile birlikte geleneksel rol ayrımının kadının üstündeki baskı artış gösterdiği zaman aile içi çatışma giderek artış göstermektedir. (Budak, 2008: 278).

Bu sorunlarla mücadele etmek amacıyla bazı firmalar çift kariyere sahip olan ailelerin sorunlarına ve gereksinimlerine oldukça duyarlı yaklaşmaktadırlar. Esnek elaman politikası, evde iş olanağı, çocuk bakım hizmeti veya atanmış birinin eşinin de aynı yere mecburen atanması gibi hizmetler sunulmaktadır (Budak, 2008: 279).

Değişen ve gelişen toplumlarda geçmiş zaman diliminden içinde bulunduğumuz zaman dilimine kadar aile kavramının giderek oluşması ile birlikte cinsiyete bağlı rollerin ortaya çıkmasında kaçınılmaz olmuştur. Genel manada, aile içerisindeki erkek-kadın rolleri arasında oldukça ciddi değişiklikler ve ayrımlar da söz konusu olmaktadır (Erdoğan 1994: 86).

Kadınlar, toplumun modernleşmesi ile erkek cinsiyeti ile birlikte iş görme, eğitim, siyasal ve toplumsal katılım konularında her gün biraz daha eşitlik sağlanmaktadır. Kadınların ev içindeki rolleri erkeklerle eşit haklara sahip olma yönünde yeniden oluşmaya başlamıştır. (KSSGM; 2000: 149). Modern kültürde kadınların siyaset, kamusal ve toplumsal alanlarda daha etkin var olabilme arzusu bu durumu daha da güçlendirmektedir. Bu şekilde, kadınlar ev içinde erkeklerle eşit pozisyona gelerek ortak rolleri paylaşmaya başlayacaktır (Uzunçarşılı, Soydaş: 2007, 60-61). Kadınlar yalnızca anne pozisyonunda değil; aynı zamanda karar veren, çalışan, çabaları ile para kazanabilen, meslek sahibi olan bir rol haline getirmiştir. Evin geçimi ve ortak karar alımı gibi konularda eşit haklara ve yükümlülöklere erişirler. Erkek ve kadın işleri şeklindeki

ayrımalar zaman içerisinde yok olmaya başlar ve sadece erkeklerin söz sahibi oldukları aile biçimleri önemini kaybetmeye başlar (Canatan, Yıldırım, 2013: 135,126).

1.3. Kadın ve Kariyer

Günümüzde, gelişmiş dünya ülkelerinde dahi kadınların ve erkeğin iş hayatlarında bir eşitsizlik olduğu açık görülmektedir. Bütün OECD ülkelerinde, kadınların erkeklerden daha az iş yerinde değerlendirildiği, işe alınsalar bile mesai saatlerinin aynı olmadığı ve sonuç olarak kariyerlerinde daha çok kesinti yaşadıkları belirtilmektedir (OECD, 2017).

Çocuk sahibi olan kadınların daha az saat çalıştığı, çalışmaya ara verdiği ya da iş yaşamından tamamen koptuğu bilinmektedir. Sonuç olarak -özellikle anne olan- kadınlar daha kısa ve daha yüzeysel bir kariyere sahip olmaktadır (OECD, 2018: 238).

Kadınların kariyer ile alakalı kararlarında bireysel, örgütsel ya da toplumsal pek çok sebep bulunmaktadır (Tarhan, 2019). Bu faktörler Tablo 1’de detaylı biçimde ele alınmaktadır.

Tablo 1: Kadınların kariyer kararları

BİREYSEL FAKTÖRLER	ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER	TOPLUMSAL FAKTÖRLER
<ul style="list-style-type: none">• Kişilik• İlgi• İhtiyaç ve değerler• Algı ve beklentiler• Demografik özellikler (yaş, medeni durum, gelir, eğitim düzeyi...)	<ul style="list-style-type: none">• Erkek egemen çalışma ortamı• Kadına dair ön yargılar• Ayrımcılık (Ücret, terfi, gelişim fırsatları...)• Uzun çalışma saatleri• Aşırı iş yükü• Esnek olmayan örgüt politikaları	<ul style="list-style-type: none">• Ataerkil toplum yapısı ve toplumsal cinsiyet rolleri (Çocuk ve yaşlı bakımı, ev işi, aile sorumlulukları)• İş yaşamına ilişkin yasalar• Ekonomi• Eğitim sistemi

Kaynak:(Tarhan, 2019)

1.3.1. Kariyer Kavramı

Kariyer kavramı dilimize “carriere” kelimesinden geçmiştir. Fransa'nın güneyinde bulunan Roman kökenli Provençal dilinde “cariera” (araba yolu) manasında onay görmektedir (Savickas, 2012). Kariyer kelimesi Fransızca'da “*meslek, diplomatik kariyer, aşılması gereken mesleki bir pozisyon, yaşamda izlenen yol, araba yarışı için ayrılmış etrafi çevrili alan*” gibi anlamlarda da kullanılmaktadır (Aktaran: Çelik, 2007, 10).

Türkçe 'de kariyer kelimesi, bireylerin iş ve sosyal yaşamlarında kullanılmaktadır. Kariyer, çalışanların yaşamlarını daha anlamlı ve yaşanabilir durumuna getirirken gelişim ile birlikte ilerleme olanağı bulan elamanların görevlerini de daha istekli yapmalarını sağlamaktadır (Güney, 2015).

Kariyer sadece yükselme, başarı, ilerleme ve gelişim olarak dikey yönde bir hareketlilik değil, kişilerin yaşamı boyunca yaptıkları işlerin tümüdür (Alkan, 2014).

Kariyer bireyin bütün hayatı boyunca tutunmuş olduğu işlerin tamamı, bireyin hayatı boyunca örgütsel ve kişisel hedeflerine yön vermekte tecrübeleri ve iş süreçleri ile alakalı faaliyetlerli kapsayan bir süreç veya kişinin çalışma yaşamı boyunca herhangi bir iş alanında ilerlemesi tecrübe ve kabiliyet kazanması olarak ifade edilmektedir (Aktaran: Soysal, 2003: 660).

Genel anlamda kariyer, seçilmiş olan bir iş yaşamında ileri gitmek ve bu durumun sonucu olarak daha çok para elde etmek; daha fazla görev yüklenmek, daha fazla pozisyon, saygınlık ve güç kazanmak olarak ifade edilmektedir (Soysal, 2003: 660). Kariyer, kişinin iş hayatı boyunca edinmiş olduğu işle alakalı tecrübelerin bütünüdür (Gürüz ve Gürel, 2006: 233). Bir başka deyişle, kariyer bir kimsenin iş yaşamı boyunca tuttuğu tüm işlerdir (Acar, 1992: 68).

1.3.2.Kariyer Kavramının Tarihçesi

Antik çağlarda kadının bütün kurallardan muaf (hetairizm) bir hayat devam ettirdiği görülmektedir. Bu zamanlarda soyunu sürdürebilmek sadece annelik kavramına

ait bir düşünce olarak görüldüğünden kadınlar o zamanlar üstün saygın bir kimliğe sahip egemen yaşam sürmekteydi (Engels, 2010).

Fırat ve Dicle gibi oldukça verimli olan bölgelerde zaman içerisinde kazanılan büyük verim ve vahşi hayvanların ehlileştirilmesi ile oldukça büyük bir zenginlik kazanılmış ve bu zenginliğin hızlı bir şekilde birikmesi ile ailelerin ve kişilerin şahsi mülkiyetleri giderek artmış ve annelik hukuku çökmüş yerine erkeğin evde ve her alanda yönetimi geri dönüşümü olmadan ele almasına sebep olmuştur. Böylece kadınların evde çalıştığı ataerkil bir sistemi ortaya çıkarmıştır (Öztürk, 2010).

O çağlardan beri erkek dış dünyaya açılmış, kadın iş bölümüne dâhil olsa bile özel yaşam alanında kalmıştır (Aktaran: Koca, 2009: 8). Kadınlar hane veya hane dışında farklı konumlarda ve şekillerde çalışma yaşantısının içerisinde bulunmuş ve bunun bir parçası olmuştur. İlk insanlar anlaşılır şekilde iletişim kuramamalarına rağmen iş bölümü yapmayı başarmış ve barınma alanlarıyla alakalı işleri kadına yüklemişlerdir (Kara,2015)

1970'lerden itibaren kariyer ve insan yaşamının gelişimi ve değişimi bilim adamlarının daha yoğun ilgisini çekmiştir. 1980 sonrasında küreselleşmeye bağlı olarak ortaya çıkan yeni yönetim yaklaşımları, örgütlerde kariyer konularını ön plana çıkarmıştır. Bu profesyonel kavramın gelişmesinde özellikle örgütteki kişilerin psikolojisi ve davranışlarının da oldukça önemli olduğu söylenebilir (Çelik, 2007: 5).

1990'da sonra küreselleşme giderek daha baskın bir hale geldi ve örgüt yapıları ile bireylerin davranışlarında da farklılıklara neden olmuştur. Firmalar aktif olarak faydalanabilecekleri personeller, kişilerde gereksinimlerini giderebilecek yapılar aramaya başlamışlardır. Bu durum geçmişten beri süregelen sadakatli iş anlayışının yerini; fırsatçılık, ne olursa olsun yükselme ve refah içinde yaşama düşüncesine bırakmıştır (Koca, 2009: 8).

Geleneksel kariyerin sona ermesi, işletme ve personel arasında yapılan işe dair sözleşmeleri giderek daha çok ön plana çıkarmaktadır. Kısa süreli, verimin ön planda olması ve iptal edilmesi ile daha kolay sözleşmeler her iki taraf için de tercih edilmeye başlanmıştır. Bu durumun üzerine işletme sınırları aşan, çalışanın tek bir işe

bağlanma zorunluluğunu ortadan kaldıran yeni kariyer yaklaşımı ortaya çıkmıştır (Koca, 2009: 8).

Kariyer alanında yapılan çalışmaların özellikle son otuz yılda artış gösterdiği gözlemlenmektedir. Bunun nedeni, mesleklerin, sektörlerin ve çalışanların hem nitelik hem de nicelik yönünden değişmesi ve çalışma modellerinin önceki dönemlere göre önemli ölçüde farklılık göstermesidir. Literatür incelendiğinde, son yıllarda çoğunlukla kariyer başarısı, meslek seçimi, kariyer kararları ve tutumları, kariyer kararsızlığı, kariyer planlama ve gelişim süreçleri, kariyer engelleri, meslek değerleri, kariyer sermayesi, kariyer hareketliliği gibi konularda araştırma yapıldığı görülmektedir (Akkermans ve Kubasch, 2017).

1.3.3. Kariyer ve Cinsiyet

TDK göre cinsiyet “kişilere, üremek için bir rol sunan ve kadın ile erkeği birbirinden ayırt ettiren yaratılış özelliği, seks, eşey cinslik,” olarak ifade etmektedir. (<http://www.tdk.gov.tr> erişim tarihi:28.02.2021). Cinsiyet, insanın doğumdan itibaren kazanmış olduğu kadın veya erkek olma durumunu ifade etmektedir. Kadınların kariyer yaparak ilerlemesinde negatif/pozitif etki eden “cinsiyet ayrımcılığı” ise içinde bulunulan sosyal çevrenin toplumsal cinsiyet algısından kaynaklanmaktadır.

Toplumsal cinsiyet kavramı ise “biyolojik cinsiyet nedeniyle herhangi bir sosyal statüdeki kadın veya erkeğe herhangi bir zamanda dayatılan bir dizi sosyal, kültürel veya ekonomik davranış, beklenti, sorumluluk ve roller dizisi” olarak tanımlanmaktadır (Tüzel 2014, 18).

Kariyer seçimlerinde cinsiyet farkı günümüzde önceki yıllarda olduğu kadar etkili olmasa da bazı psikolojik ve sosyal sonuçların olduğu söylenebilir. Kariyer gelişimi söz konusu olduğunda, cinsiyet farkı tutumlar, ilgi alanları ve entelektüel kalıplarda farklılık gösterir. Psikolojik açıdan erkeklik ve kadınlık, bireyin kadın ya da erkek gibi davranmaya ilgi duyması ve kadın ya da erkek tarafından kolayca anlaşılmasıyla ilgilidir. Erkeklik veya kadınlık, kariyer ilgi ve seçimlerinde önemli bir rol oynar. Sosyal açıdan bakıldığında, konu en az fiziksel olan kadar önemlidir (Koca: 2009, 60).

Ruxton (2004), "cinsiyete dayalı güç ve ayrıcalık sınıflandırmaları, hem erkekler hem de kadınlar tarafından yaşamın doğal bir sonucu olarak kabul edilmektedir. Erkek çocuklar, erkek davranış kalıplarını çocuklukta ailelerinden, ergenlik döneminde ise okuldan öğrenirler. Zaman zaman öfke ve şiddet göstermekten çekinmemesi, kadınların birçok yerde haklarını ihlal etme ve görmezden gelme eğilimine girmesine neden olur. Erkekler, eş ve ebeveyn gibi duygusal ve duyarlı davranırlarsa, erkekliklerini zayıflattıklarını hissederler. bu durumu kabullenmek istemezler, bilinçli ya da bilinçsiz olarak kadının kendilerine hizmet etmesi gerektiğini içselleştirirler, kadınlar da toplumdaki ikincil konumlarını kabul eder ve düzenlerler (Ruxton 2004'den aktaran Sayer 2011, 20-21).

Cinsiyet etkeni iş yaşamında önemli değişkenlerden biridir. Tüm çalışma sahalarda erkek ve kadın çalışanların oranı farklılaşırken, bu farklılaşma belli sahalarda ve statülerde özellikle de örgüt hiyerarşisinin üst seviyelerine doğru kadınlara aleyhine yönelik büyük bir artış göstermektedir (İnandı ve Tunç, 2012).

Kadınların çalışma hayatında artan istihdamı, kadınların kariyerlerinin sona ermesine yol açabilmektedir. Bir örgütün çalışanları göz önüne alındığında, kadın çalışanların daha alt düzey sorumluluklara odaklandığı ve daha az sorumluluk gerektiren görevlere verildiği görülmektedir. Kadınlar sadece cinsiyetleri nedeniyle düşük ücret politikalarından etkileniyorlar. Kariyer gelişimi açısından erkeklerle eşit fırsatlar bulamıyorlar. Örgütler, kadınların aile hayatı, çocuk sahibi olma gibi nedenlerle kariyerlerinde ilerlemelerini engellemekte ve üst düzey yöneticilik pozisyonlarına terfi ettirilmemektedir(Güzel 2009, 84).

Cinsiyet ayrımcılığı, yalnızca kadınlara veya erkeklere özgü sosyal rollerdeki farklılıkları ortaya koymakla kalmaz, aynı zamanda kadınların sosyal kaynaklara erişimini büyük ölçüde sınırlayan bir faktördür. Cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi ve kadınlara ilişkin rollerin gözden geçirilmesi, değiştirilmesi ve farklılaştırılmasına ihtiyaç vardır.

İçinde bulunduğumuz zaman diliminde kadının pozisyonunun yeniden şekillendirilmesi hususunda çalışmalar yapan kuruluşların varlığı bilinmektedir (İnandı ve Tunç, 2012). Fakat bilhassa devlet ve hukuk çerçevesinde kadın haklarının koruma

altına alınması gerekmektedir. Devletlerin kadına yönelik gelenekleri, yaşam tarzını, aile yapısından ortaya çıkan eşitsizliğin giderilmesi ve kadını hayatın bütün sahalarına aktif bir şekilde katılımının sağlanması ve arttırılması için lazım olan gerekli önlemlerin alınmasını sağlamaları gerekmektedir (Yumuş 2011, 26).

1.3.4. Kadınların Kariyer Engelleri

Kariyer engelleri ele alındığında, bu engellerin kişinin kendisinden, çevreden ve kültürel etkenlerden kaynaklanabileceği görülmektedir. Yapılan çalışmalar kariyer engellerine ilişkin birçok farklı kavramı ortaya çıkarmıştır. Öne çıkan kariyer engelleri ise şöyledir: Toplumsal Önyargılar, Aile İçi Sorumluluklar Örgüt Kültürü, Fırsat Eşitliğinin Olmaması, Algı, Cinsiyet Kalıp Yargıları, Kadın Mesleği Erkek Mesleği Ayrımı'dır.

1.3.4.1. Toplumsal Önyargılar

İnsanların kişilikleri, genetik aktarımların getirmiş olduğu özelliklerin yanı sıra bu niteliklerin toplumsal çevre ile girmiş olduğu etkileşimin sonucunda ortaya çıkmaktadır. Sosyalleşme, aslında belirlenmiş bir genetik yapı ile hayata gözlerini açan bireyin, çevre ile etkileşimi içerisinde kendisine rol biçmeyi sağlayacak bir takım kabiliyetler, yetenekler, görüş ve tutumlar, normlar ve sosyal değerleri ortaya çıkarıp oluşturma süreci olarak ifade edilmektedir. Sosyalleşme bir ihtiyacdır. Kişilerin, toplum içinde yer sahibi olmalarının önemli bir yeri bulunmaktadır. (M. Katkat 2000, s.46) Topluluklarda kişilerin sosyalleşme sürecinde, cinsiyet durumuna bağlı bir şekilde ayrıcalıklı bazı roller koşullandırılmaktadır. Bu koşullandırmadan dolayı erkekler daha girişken, güçlü, yapıcı ve başarılı iken kadınlar daha duygulu, pasif ve yetiştirici niteliklere sahip olması beklenmektedir (Özçelik 2017, s.53)

Toplumsal önyargı nedeniyle kadın bireylerin toplumda edindiği cinsiyet rolü imajı onların geri plana itilmesine neden olmaktadır. Bu nedenle kadınların kariyer seçimlerini sınırlandırmaları ve seçtikleri kariyerlerde ilerlemelerini engellemeleri gerekmektedir. Bu önyargıların bir sonucu olarak, profesyonel mesleklerin münhasıran erkek olduğu, kadın annelik ve ailedeki partner rollerinin ana roller olduğu yönünde bir görüş vardır. (M. Katkat 2000, s.47-49)

Cinsiyet rolleri, erkek veya kadın herkeste bulunan farklı kadınsı ve erkeksi özellikleri içerir. Geleneksel cinsiyet rollerinde kadınsı özelliklerin kadınlarda, erkeksi özelliklerin erkeklerde ortaya çıkması beklenir. Kadın ve erkek cinsiyet rollerini oluşturan kadın ve erkek özelliklerinden bazıları gösterilmiştir (Bacacı ve Varoğlu 2001, s. 324).

İnsanların toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin farkındalıkları üç aşamalı bir süreçten geçmiştir. Bu aşamalar; rol öğrenme, sosyalleşme ve içselleştirme. Aslında süreç, doğumdan önce kız bebeklerinde pembe, erkek bebeklerinde mavinin seçilmesiyle başlar. Bireylere erken yaşlardan itibaren kadın ve erkek rolleri öğretilir ve toplumun çeşitli sosyal katmanlarında bu kalıplara yönlendirilir. Anneler, babalar, aileler, öğretmenler, arkadaş grupları ve medya aracılığıyla "kadın ve erkek olmayı" öğrenen insanlar, bu rolleri içselleştirir ve üstlenirler (Pira, 2006).

Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini oluşturan bazı dişil ve eril özellikler Tablo 2' de gösterilmiştir.

Tablo 2: Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini oluşturan bazı dişil ve eril özellikler

Kadının Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rolünü Oluşturan Dişil Özellikler	Erkeğin Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rolünü Oluşturan Eril Özellikler
Pasiflik Bağımlılık Şefkat Merhamet Empati Duygusalılık Besleyicilik Duyarlılık Yardımsızlık	Aktiflik Bağımsızlık Akılcılık (rasyonellik) Denetim altında bulundurma Üstünlük kurma Saldırganlık Hırs Bireycilik Rekabet Kaynak

Kaynak: Katkat, M., Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri ve Yükselişi, Atatürk Üniversitesi, SBE, YYLT, Erzurum, 2000, s.46

1.3.4.2. Aile İçi Sorumluluklar

Kadın, iş ve aile hayatında pek çok role sahiptir. Bu rollerde hem anne, hem eş, hem çalışan, hem birey olmak zorunda kalır. Bu yüzden en fazla yaşadığı sorun, iş ve aile alanını dengeleme problemidir. Bu rolleri yerine getirirken zamanın sınırlı olmasından

dolayı diğler rollerin tam olarak yerine getirilememesi **zaman temelli çatışmaya**, bir role ilişkin sorumluluk yerine getirilirken artan gerilimden ve yorgunluktan dolayı diğler rol yerine getirilemezse **gerilim temelli çatışmaya** sebep olmaktadır. Bununla birlikte kişinin bu durumlarda gösterdiği davranışın diğler durumlarda gösterdiği davranışın başarısızlığa yol açması **davranış temelli çatışmaya** sebep olmaktadır. (Aşit ve Yaşar, 2015 s.7)

Yapılan çalışmalara göre, Avrupa’ da kadınların erkeklere oranla ailelerine daha çok zaman ayırmak için kariyerlerine son verdikleri görülmüştür. Kadınların işlerine ayırdığı zamanın; erkeklerin bir günde ortalama işine ayırdığı zamanın sadece yarısı olduğu görülmektedir. Bu durumda erkekler ekme kazanan kişiler olarak, kadınlar ise ev işi yapan kişiler olarak görülmüştür (Bulut 2014,s.206)

Bu gruptaki kadınlar, ana, ev kadınlığı rolü dışında çoğunlukla ücretli bir işle uğraşmazlar. Ücret karşılığı çalışmayan kadınlar bu modele örnek olarak gösterilebilir. Fakat birçok çalışan kadının kariyer gelişimi bu görüntüyü sergilemektedir. Tipik olarak aile sorumlulukları üstlendiğinde çalışmayı sürekli olarak bırakan kadınlar da bu gruba girmektedirler (Efe, 2003).

1.3.4.3. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, bir örgütün temel değerlerini, inançlarını ve ideolojilerini ve bunları çalışanlara ileten tüm sembollerini, gelenekleri ve mitleri tanımlayan bir olgudur. Örgütün oluşturduğu örgüt kültürü kendine has bir ruha ve atmosfere sahiptir. Bu durumda, her organizasyonun benzersiz olmasını sağlar. Örgüt kültürü, bir örgütte üst düzey yöneticiler tarafından oluşturulur. Bu fenomen, yapılan iş üzerinde olumlu veya olumsuz bir etkiye sahip olabilir (Katkat 2000, s.47-49)

Literatürde çok çeşitli örgüt kültürü tanımları olmakla birlikte bu tanımların ortak noktaları aşağıda ki şekilde özetlenebilir:

- Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin paylaştığı değerlerdir.
- Örgüt kültürü, örgütteki iş yapma ve yürütme biçimidir.
- Örgüt kültürü, örgütlere şahsiyet kazandırarak bir örgütü diğlerinden ayırır.
- Örgüt kültürü, dominant ve paylaşılan değerlerden oluşan, çalışanlara simgesel anlamlara yansıyan, örgüt içinde anlatılan hikâyeler, sloganlar ve inançlardan

oluşan bir yapıdır.

- Örgüt kültürü örgütsel başarıyı doğrudan etkiler.
- Örgüt kültürü üzerinde üst yönetim ve liderlerin önemli etkileri vardır (Tunç, 2016,s.67)

Örgüt kültürü ile ilgili yapılan çalışmalarda, çalışanlar arasında cinsiyet ayrımı yapılmasında örgüt kültürünü oluşturan yapının çok önemli olduğu vurgulanmıştır. Hiyerarşik otoritenin ve buradaki liderlik tarzında erkek odaklı örgüt kültüründeki iletişimin benimsenmesi sebebiyle kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına yükselmeleri engellenmektedir.” (Kılıç, Kılıç, Örucü, ,2007, s.121)

Kadınların kariyer olanaklarında eşit fırsatlar yakalamaları örgüt kültürüne göre de değişebilmektedir. Kadınların örgüt içinde yükselmelerinin, örgüt kültüründeki insanlarla, performans değerlendirmeleriyle, cinsiyet eşitliğini esas alan uygulamalarla ilişkili olduğu söz edilmektedir.(Ergeneli ve Akçamete, 2004: 89).

Bazı örgütlerde şartlar eşitken bazılarında ise kadınlar kendilerini kabul ettirmek için daha çok çaba sarf etmek zorunda kalmaktadırlar. Buna göre hiyerarşik yapı, özerklik, otokratik yönetim ve dikey iletişim biçimiyle bütünleşmiş olan “erkek odaklı” örgüt kültürlerinde kadınların ilerlemesinin daha zor olduğu belirtilmektedir (Akın, 2006: 31)

1.3.4.4. Fırsat Eşitliğinin Olmaması

Kadınların yönetici olmalarının önündeki bir başka engel ise erkek çalışanlarla aralarında fırsat eşitliğinin olmamasıdır. Kadının iş hayatına katılmasının önemli bir unsur olan eğitim aynı zamanda yönetsel seviyelere gelmelerinin de bir belirleyicisi olmaktadır. (Akoğlan, 1997,s 38)

Cinsiyet ayrımcılığına dayalı davranışların eğitim alanına yansması neticesinde eğitimde fırsat eşitsizliği söz konusudur(Bilir, 2005,s.23). Bu durum kadınların işlerinin gerektirdiği bilgilere ve donanımlara yeterince ulaşamamasına sebep olmaktadır. Bu nedenle büyük ölçüde kadın yöneticilerin sayısı azalmaktadır.(Yılmaz, Vd 2006,s.3)

Kadınlar iş hayatına katıldıklarında, yaşadıkları eşitsizliği, farklı sektörlerde çalışma fırsatı sunulmasında da yaşamaktadır. Kadınların tüm dünyada istihdamının en çok olduğu yer tarım sektörüdür. Ancak dünyada kadının tarım dışı sektörlerdeki istihdamı giderek artış göstermektedir. Dünya genelinde 1990 yılında tarım dışı sektörlerde çalışan kadınların oranı % 35 iken, 2000 yılında oran % 37, 2010 yılında ise % 40 olmuştur. (Zihnioglu, 2013: 2).

Kadının yoğun olduğu sektörlerin başında hizmet sektörü gelmektedir. Hizmet sektöründe kadınlar, genellikle finans, sigortacılık, reklamcılık, toptan veya perakende satış işlemlerinde erkeklere göre daha fazla bulunmaktadır. Özel sektörde çalışan kadınlar ise kadın fonksiyonel alanları olan insan kaynakları, iletişim, halkla ilişkiler ve pazarlama alanlarında daha çok tercih edilmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 207).

Dünya Ekonomik Forumu (WEF), 2020 Cinsiyet Eşitliği Raporu raporunda; Dünya ülkelerinin cinsiyet eşitliğine göre sıralandığı listenin ilk sıralarında İzlanda, Norveç, Finlandiya ve İsveç bulunurken Türkiye listenin sonlarında yer aldı. Geçen yıl 149, bu yıl ise 153 ülkenin bulunduğu sıralamada Türkiye yine **130. sırada bulunuyor.**

Cinsiyet eşitliği listesi hazırlanırken, kadınların ekonomiye katılımı, fırsat eşitliği, eğitim imkânları, sağlık ve kadının siyasi güçlendirilmesi gibi kriterlere bakıldı. **Raporda**, cinsiyet eşitliği endeksinde 1 puan tam eşitlik anlamına geliyor. Bu puana en çok yaklaşan ülkeler Norveç, İzlanda, Irak, İsveç, Pakistan Suriye ve Yemen ise 1 puanın en gerisinde olan ülkeler arasındadır.

Batı Avrupa, ortalama yüzde 76,7 ile cinsiyet eşitliğinin en yüksek olduğu bölge olurken, Türkiye'nin de olduğu Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölgesi, yüzde 60,5 ile cinsiyet eşitliği konusunda en arkadadır.

Eşit ücret için 257 yıl geçmesi gerekiyor. Cinsiyet eşitsizliğinin sona erdirilmesi konusunda çok az ilerleme kaydedildiğini vurgulayan WEF Genel Müdürü Klaus Schwab, "Bu rapor, derhal harekete geçmemiz gerektiğini açıkça ortaya koyuyor. Bu hızla devam edersek eşitsizliğin ortadan kaldırılması bir asır alacak" diye konuştu.

Rapora göre kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olması için en az 100 yıl, erkeklerle eşit ücrete sahip olması için ise 257 yıl geçmesi gerekiyor. Şubat 2019'da Dünya Bankası'nın yayınladığı "cinsiyet ayrımcılığı ve buna karşı verilen mücadele" adlı raporda 187 ülke arasında Türkiye **87. sıradaydı**.

TÜİK'in Haziran 2020 verilerine göre, Türkiye'de erkekler arasında istihdam oranı %58,9 iken kadınlarda aynı oran sadece %26,3 olarak gerçekleşti. Yine güncel verilere göre kadınlar arasındaki işsizlik oranı %14,5 iken erkeklerde bu oran %12,9 olarak karşımıza çıkıyor. www.tuik.gov.tr Erişim 02.04.2021

1.3.4.5. Algı

Platz ve Dobbins'e göre; kadın bireylerin yönetim pozisyonlarında erkek bireylerden daha başarılı olabilmeleri için erkeklere oranla daha dikkatli çalışmaları gerekmektedir. Kadınların duygusallıkları erkeklerden daha fazladır. Kadın çalışanların iş hayatındaki duygusallıkları onların gerçekleri açık bir şekilde görememesine sebep olmaktadır. (Akoğlan; 1997,s 43) Kamu sektöründe çalışan kadınların, yönetim tarafından değerlendirilmelerini inceleyen Çiftçi; erkek çalışanların göreve bağlılık, güvenilirlik, dakiklik, çalışkanlık, devamlılıkta kadınlardan üstün görüldüğü, kadınların ise daha uysal olduklarının düşünüldüğü şeklinde bulgular elde etmiştir. Toplumlarda kadınların çalışma yaşantısına uygun olmadığı algısı kadın kariyerinin önünde engel oluşturmaktadır (Uzun, 2004,s.36)

1.3.4.6. Cinsiyet Kalıp Yargıları

Cinsel kalıp yargılar, geleneklerden göreneklerden, basmakalıp değer yargılarından ve kişisel eğilimlerimizden oluşmaktadır. Colwill'e göre, cinsiyet rolü stereotiplerinden, cinsiyet önyargısı ve cinsiyet ayrımcılığı kavramları birbiriyle ilişkilidir. Cinsiyet rolü stereotipi kadın ve erkeğe ait bir inançtır. Cinsiyet stereotipinde kadının nazik, besleyici, duygusal; erkeğin ise fiziki açıdan güçlü, maceraperest ve saldırgan olduğuna inanılmaktadır. Stereotiplerin bir özelliği de kolaylıkla davranışlara dönüşebilmeleridir. Cinsiyet rolü stereotipi, cinsiyet ön yargıcılığına yol açmaktadır. (R. Kutaniş - A.Hancı, 2007,ss.275-276)

Kadınlar iş yaşantısında hemcinslerine göre daha fazla problemle mücadele etmek zorunda kalır. Yönetici pozisyonundaki kadınlar ise bu konuda en fazla olumsuzluklara maruz kalan kesimdir. Çünkü erkek egemen toplum yapısında kadın, erkek için ne kadar güçlü bir rakip ise o kadar engelle maruz kalabilmektedir. Kadınların kariyer basamaklarında yeterince ilerleyememeleri iki ayrı şekilde açıklanabilir. Bunlardan ilki, işe alırken veya işin farklı evrelerinde örgütlerin kendi içlerinde yaptıkları uygulamalardan kaynaklanır fakat bu problemi çözmek kolaydır. İkincisinde kültürel kalıp yargılar, etnik köken gibi etkenler yer almaktadır. Bu kalıp yargılar, bireyin yetiştiği aile ve ailenin özellikle ekonomik yapısı gibi durumlardır. Kadının özgüveninde ailenin özellikle de annenin tutumun önemli olduğu bilinmektedir. Toplumdaki mevcut cinsiyetçi kalıp yargılarla büyüyen bir kadının annesi rol model aldığı yönetim kademelerinde başarılı olamayacağını düşünmektedir (İnanlı ve Tunç, 2012: 205).

1.3.4.7. Kadın Mesleği Erkek Mesleği Ayrımı

İş hayatı açısından cinsiyete dayalı ayrımcılığın tanımı şudur: “İşin yapılmasında cinsiyetin herhangi bir etkisi olmamasına karşın, cinsiyetlerinden dolayı kadınların iş hayatından dışlanması ve bunun neticesinde örgütteki güç, tatmin düzeyi ve gelirin erkekler arasında paylaşılması olarak tanımlanabilir.” (Irmak, 2007.s.50)

Kadınların işe alım değerlendirmelerinde ve yerleştirmelerde cinsiyet esaslı ayrımcılık kavramı ortaya çıkmaktadır. Toplumda kadınların yapabileceği işler olarak algılanan mesleklerin dışında başka meslek ve pozisyona girmeye çalışan kadınlar aynı durumdaki erkeklere göre daha olumsuz durumdadırlar. Kadınların, kamusal alana gecikmeli çıkmaları ve bu durumun genel olarak kabul görmemesi neticesinde, kadınlar işe almada çoğunlukla cinsiyet esaslı ayrımcılıkla karşılaşmaktadır. (Irmak , 2007.s.160)

Cinsiyet rolü, hangi meslek veya pozisyonun kadın işi, hangilerinin erkek işi olduğunun belirlenmesini sağlamakta hatta iş yaşamına başlayabilmenin temel koşulu olan eğitim ortamlarında da bunların yansımaları olabilmektedir. Nitekim toplumsallaşma süreci kadınları, yönetmeye yönelik işlerden (yöneticilik, başkanlık, idarecilik, müdürlük v.b) ziyade uzmanlık gerektiren işlere (doktorluk, öğretmenlik v.b) yönlendirmektedir. Böylelikle cinsiyet rolüne dayalı önyargılar pekişmektedir. Kendisi de bu önyargıların var olduğu bir ortamda büyüyen kadın; önünde örnek alabileceği rol

modellerinin olmayışı, ileri bir kariyerin aile hayatı üzerindeki olası olumsuz etkilerini düşünmesi, biraz da toplumsallaşma sürecinde öğrendiği roller ile çalışma yaşantısının beklentileri arasında yaşadığı rol çatışmaları (anne-eş rolü ile iş kadını rolü arasındaki ikilem) ile çalışma hayatına ilişkin isteklerini şekillendirmektedir. (Suzanne, Vd.1999. s.89)

Sosyal sürdürülebilirlik, sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir gelişmeye farklı yaklaşım yollarının en az tanımlanmış ve en az anlaşılmış olanıdır. Sosyal sürdürülebilirlik, kamu diyalogunda ekonomik ve çevresel sürdürülebilirliğe göre çok daha az ilgi görmüştür.

Sürdürülebilirliğe yönelik bazı yaklaşımlar vardır. Çevresel sürdürülebilirlik, ekonomik sürdürülebilirlik ve sosyal sürdürülebilirlik üçlüsünü oluşturan ilk model, sürdürülebilirliğe yönelik olarak en yaygın kabul gören modeldir. Bu yaklaşımdaki "sosyal sürdürülebilirlik" kavramı, sosyal eşitlik, yaşanabilirlik, sağlık eşitliği, toplum gelişimi, sosyal sermaye, sosyal destek, insan hakları, işçi hakları, yerleşme, sosyal sorumluluk, sosyal adalet, kültürel yeterlilik, toplumun "resilience"i, ve insan adaptasyonu gibi konuları içine alır.

Nobel Ödülü sahibi Amartya Sen sosyal sürdürülebilirlik için aşağıdaki boyutları vermektedir:

- **Eşitlik** - toplum tüm üyelerine, özellikle de toplumun en yoksul ve en savunmasız üyelerine eşit fırsatlar ve sonuçlar sağlar
- **Çeşitlilik** - toplum çeşitliliği teşvik eder ve destekler
- **Birbirine Bağlı/Sosyal Uyum** - Toplum, resmi, gayri resmi ve kurumsal düzeyde toplum içinde ve dışında bağlantılılığı destekleyen süreçler, sistemler ve yapılar sağlar
- **Yaşam kalitesi** - toplum, temel ihtiyaçların karşılanmasını sağlar ve birey, grup ve toplum düzeyindeki tüm üyeler için iyi bir yaşam kalitesini teşvik eder (örneğin sağlık, barınma, eğitim, istihdam, güvenlik)
- **Demokrasi ve yönetim** - toplum demokratik süreçler ve açık ve hesap verebilir yönetim yapıları sağlar.
- **Olgunluk** - birey, daha geniş sosyal özellikler (örneğin iletişim stilleri, davranış kalıpları, dolaylı eğitim ve felsefi keşifler) yoluyla istikrarlı büyüme ve iyileştirme sorumluluğunu kabul eder. (Adams, W.M. (2006).

BM'nin 2016 yılında yürürlüğe giren "Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları", diğer bir deyişle "Küresel Amaçlar" ise, yoksulluğu ortadan kaldırmak, gezegenimizi korumak ve tüm insanların barış ve refah içinde yaşamasını sağlamak için evrensel eylem çağrısı olarak 17 küresel hedeften oluşuyor. Sürdürülebilir amaçlar, gelecek nesiller için yaşamı sürdürülebilir biçimde iyileştirmek için bugünden doğru seçimleri yapacak şekilde ortaklık ve faydacılık (pragmatizm) ruhuyla yürür.(Altun, D. (2018).

2030 yılında gerçekleştirilmesi planlanan Kalkınma Hedefleri'nin beşincisi, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği'dir. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), TCE başlıklı "Hedef 5" ile ilgili şunu vurgulamaktadır. "Kadınlar ve kız çocuklarına karşı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması yalnız temel insan hakkı değildir; aynı zamanda sürdürülebilir kalkınmayı hızlandırmak için kritik önem taşır. Kadınlar ve kız çocuklarının güçlendirilmesinin çarpan etkisi yarattığı ve iktisadi büyümeyi ve her alanda gelişmeyi hızlandırdığı defalarca kanıtlanmıştır." <https://www.tr.undp.org> 07.04.2021

Dünya Bankası ve BM Ticaret ve Kalkınma Konferansı (UNCTAD) ise ülkelerle yürütülen ortak programlar, mikro kredi, KOBİ'lerle kadın girişimciliği, teknik ve mesleki eğitim, teknoloji okuryazarlığı, kadına yaraşır iş ve kadınların karar alma süreçlerine katılımı hususlarına yoğunlaşmaktadır. Dolayısıyla kalkınma alanında üretilen uluslararası politikalar daha çok kadının iktisadi yaşama katılımının önündeki engellerin kaldırılması ve bu alanda var olan eşitsizliklerin giderilmesi üzerine kurgulanmakta ve kadınların iktisadi yaşama etkin katılımı makro anlamda yoksullukla mücadele politikalarının bir aracı olarak görülmektedir (Belet,2018, s.57).

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN HEKİMLER CAM TAVAN KAVRAMI VE KAPSAMI

2.1.Çalışma Yaşamında Kadın Yöneticiler

İnsan sosyal bir varlık olarak tanımlandığından yönetim eylemi, insanlık tarihi kadar eski olduğu bu sebeble yaşamın vazgeçilmez bir unsuru olarak yönetim kavramı ile detaylı bir incelemenin konusu ve vazgeçilmez bir parçası olduğu görülmüştür.

2.1.1. Kadın ve Yöneticilik

İnsan sosyal bir varlık olarak tanımlandığından yönetim eylemi, insanlık tarihi kadar eskidir. Bu nedenle dünyada sosyal yaşamla birlikte ortaya çıktığı apaçık bir gerçektir. Kollektif yaşamın olduğu her yerde yönetim kavramı ile karşılaşmak kaçınılmazdır (Alrowwad, 2020, s.9132).

Yönetim kelimesinin tanımında birçok uyum olduğu görülmektedir. Genel olarak, "işleri halledebilmek için kişilerin ve proseslerin organize edilmesi" olarak ifade edilmektedir (Shahid ve Azhar 2013, s.253)

Yönetici Türk Dil Kurumunun sözlükte, "Yönetme gücünü elinde bulunduran kişi, yöneten kişi, idareci, menajer" olarak tanımlamaktadır. (<http://www.tdk.gov.tr> erişim tarihi:28.02.2021) Günümüzde ise yönetici, gerçekten bir işi yöneten, işe yoğunlaşan, iş yapanları doğrudan kontrol eden şahısları ifade etmektedir. (Lawrence ve Lorsch, 1973, s.4)

Yönetim, organizasyonda yürütülen faaliyetlerin bütünleştirici gücüdür. Yönetim, insanların ve diğer kaynakların kullanılmasıyla kuruluşun ana hedeflerine ulaşmak için gerçekleştirilen planlama, organize etme, motive etme ve kontrol etme gibi yönetim işlevlerinin tamamıdır. Yöneticiler, tüm yönetim sürecinde belirleyici bir rol oynar. Hedefler koyar, faaliyetleri planlar ve düzenler, insanları motive eder ve faaliyetleri izlerler. Kendilerinden ve personelden de sorumludurlar. Bu sebeple yöneticilerin rolünü,

psikolojik özelliklerini ve yönetim süreci üzerindeki etkisini analiz etmek ve tartışmak çok önemlidir. (Alrowwad 2020, s.9133).

Yönetimde kadınlara ilişkin konular 1970’li yılların başında araştırılmaya başlanmış ve yapılan ilk araştırmalarda “Kadınlar yönetici olabilir mi?” sorusuna cevap aranmıştır. Çünkü bu dönemde çalışma hayatı ve sosyal yaşam birbirine karışmamış, erkekler yönetici; kadınlar sekreter, büro elemanı vb. olmuşlardır. 1970’li yılların ikinci yarısı ve sonraları arasında, “kadın ve erkek yöneticiler arasındaki farklılıklar, davranışlarda da farklılık yaratır mı?” sorusu araştırılmaya başlanmıştır. Bu çalışmalar, kadın ve erkeklerin yönetsel pozisyonlarda farklı tutum ve davranışlara sahip olup olmadığını karşılaştırmalı olarak ele almışlardır. 1980’den günümüze kadar yapılan çalışmalar ise “kadınlar neden üst düzey yönetsel pozisyonlara gelemiyorlar” sorusu üzerinde odaklanmıştır. Bu çalışmalarda kadınların üst yönetim pozisyonlarındaki azlığı vurgulanmış ve bu sayıyı çoğaltabilmek için neler yapılması gerektiği tartışılmıştır (Bayrak,Yücel, 2000, s. 126-127.)

Bu sorunları şöyle örneklendirebiliriz; (Aytaç, , 1997, s. 222)

- Kadınların çocuk büyütme için kariyer süreçlerini yavaşlatmaları ya da durdurmaları, tepe yönetim noktalarına ulaşmaları için önemli bir engel olarak görülmektedir.
- Kadınlar genelde aile ve çalışma yaşantısındaki rollerini dengeleme arayışı içinde olmaktadır. Böylece tepe yönetim için ihtiyaç olan zamanı ayıramamaktadırlar (Ok, 2008. s.25)

Günümüzde kadın, yönetim dünyasında erkeğin arkasında değil yanında yer almak istemektedir. Fakat, yönetimde kadına olumsuz bakan çevrelerin bu konuda halen olumsuz etkileri devam etmektedir. Kadının daha çok ev, eş ve çocuk döngüsü içinde ve erkekten geride görüldüğü geleneksel düşünce yapısı, bu çevrelerin temel dayanağını oluşturmaktadır. Bu düşünce yapısı az gelişmiş toplumlarda kendini daha fazla göstermektedir. Bu ülkelerde kadının hem toplumsal alanda hemde çalışma hayatında belirli bir yer edinme süreci tamamlanmadığından, kadınların yönetim pozisyonlarına yükselmeleri engellenmektedir. (M. Akoğlan, 1997, s. 10.)

Sonuç olarak, yapılan istatistiksel çalışmalar, kadınların yönetsel pozisyonları paylaşımının arttığını gösterse de, oransal olarak bu artış oldukça yavaş seyretmektedir. Özellikle işyerinde var olan önyargılı davranış ve tutumların yarattığı engeller, kadının cesaretini kırmakta ve yükselmesini önlemektedir. (L.Wirth, , 2004, s. 13.)

2.1.2. Dünyada Kadın Yöneticiler

Son yirmi yılda, iş dünyasının yaşadığı belki de en büyük devrim, kadınların çok yoğun bir biçimde çalışma hayatına girmesi olmuştur. Endüstri toplumunun çalışan prototipini erkekler oluştururken, içinde bulunduğumuz bilgi toplumu çağında kadınlar ön plana çıkmışlardır (Barutçugil, 2002, s.14.)

Eğitimleri ve uygun yetkinlikleri sebebiyle bilgi çağının oluşturduğu yeni mesleklerin çoğuna geleneksel kol gücü gerektiren işlerden daha yüksek oranda katılım sağlamışlardır. 153 ülkenin tüm parlamentolarının koltuklarının toplamı 35.127 olup; olan küresel sandalyenin yalnızca % 25'i kadınlar tarafından işgal edilmektedir. 153 ülkenin 45 kadarında kadınlar, mevcut koltukların% 20'sinden azını oluşturmakta ve iki ülkede (Vanuatu ve Papua Yeni Gine) ise hiç kadın yer almadığı görülmektedir.

Üst düzey kurumsal rolleri incelerken, kadının rolüde incelenmiştir. 3.343 bakanın yalnızca % 21'i kadın olduğu ve kadınların bugün görevdeki bakanların % 10'undan azını ettiği belirlenmiştir. Bu ülkelerden Azerbaycan, Belize, Brunei Darussalam'da, Irak, Litvanya, Suudi Arabistan, Vanuatu, Papua New Gine ve Tayland'da ise kadın bakan yer almadığı, dahası son 50 yıldaki başkanlarına bu rapor kapsamındaki 153 ülkenin 85'inde herhangi bir kadının bu göreve gelmediği görülmüştür. Bu rapor kapsamındaki ülkelerin % 56'sına tekabül etmektedir ve dikkat çekici olarak gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerden İtalya, Japonya, Meksika, Hollanda, Rusya Federasyonu, Güney Afrika, İspanya, İsveç ve Amerika Birleşik Devletlerini içermektedir. Cinsiyet farkının dünya çapında en açık olduğu ekonomik katılım ve fırsat eşitliği alt göstergeleri ölçülmüştür.

Burada, bu farkın sadece % 58'inin şimdiye kadar kapandığı ve geçen yıldan bu yıla da azda olsa aradaki farkın büyüdüğü görülmüştür. En iyi performans gösteren ülkeler ve sıralamanın altında kalanlar arasındaki fark önemli seviyededir. En üsteki 10

ülke bu boşluğu en azından % 80'ini kapatırken, en dipdeki 10 ülkede işyerindeki erkekler ve kadınlar arasındaki bu uçurumun yalnızca % 40 düzeyinde kapattığı görülmüştür. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf(Erişim 08.03.2021)

Ancak çalışan kadın sayısının ve iş dünyasında kadınların ağırlığının giderek artmasına rağmen, üst düzey yönetici ve liderler arasında kadınların sayısı hala istenilen düzeyde gözükmemektedir (Barutçugil, 2002, s. 16.)

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi'nin 2019 raporuna göre, "Fortuna 500 şirketlerinin yüzde 6,6'sında kadın CEO görev yapıyor. Dünyada Kadın parlamenter oranı 2020 yılında 24,9 oranında gerçekleşti. Dünya çapında yapay zeka ve veri analizi profesyonellerinin sadece yüzde 26'sı kadın"dır denilmektedir. (www.unwomen.org Erişim.21.02.2021)

Günümüzde özellikle halkla ilişkiler, reklam, bilgi teknolojileri gibi hızlı gelişim gösteren geleceği açık sektörlerde kadınlar aktif olarak rol almaktadırlar. Üstelik bu sektörler çok hızlı gelişmekte olduğundan, dolayısıyla zirveye çıkan en kestirme yollar bu sektörlerden geçmektedir. Kadınlar önlerinde bulunan görünen ve görünmeyen engelleri aşabilmek için ihtiyacı olan bilgi ve becerileri edinmekte ve güç kazanmakta kendilerini üst düzey görevlere hazırlamaktadırlar. (Barutçugil 2002, 17)

2.1.3. Türkiye’de Kadın Yöneticiler

Günümüzde kadın, yönetim aşamasında erkeğe göre geri planda kalmayı değil yanında yer alarak beraber çalışmayı, kararları beraber almayı istemektedir. Ama yönetim pozisyonundakilerin kadına karşı olumsuz bir bakış açısı takınan kesimlerin olumsuz davranışları hala sürmektedir. Kadınların sıklıkla “eş, ev ve çocuk döngüsü” temelinde ve erkekten geri planda olması gerektiği düşünce “geleneksel düşünce” yapısı, bu kesimin sahip olduğu düşünce yapısı olmakla beraber bu düşünceyle birlikte gelişmişliği az olan ülkelerde daha çok görülmektedir. Gelişmişliği az olan ülkelerde hem toplumsal alanda kadınların hemde de iş hayatında makam ve mevki edinme süreci devam ettiğinden, kadınların yönetimdeki seviyelerine yükselmeleri engellenmekte bundan dolayı kadın yönetim pozisyonuna yükselememektedir (Akoğlan, 1997: 75)

Kadınların yönetici olmak için yeterince kendilerine güven duymayışları, Türk toplumunda pasif karakterler olarak algılanmalarına sebep olmaktadır. Ama kadınların pasif kişilikler olarak algılanmasına içinde yetiştikleri Türk kültürü neden olmaktadır. Ataerkil aileler içinde büyüyen kadınlara, hiçbir zaman öncelikle kendilerini düşünme ve kendilerine güven desteği verilmeyişi, erkek hegemonyasının yıllarca aşılması toplumda pasif bireyler olarak yer almalarına sebep olmuştur. (İnandı, vd., 2009 s.81.)

Dünyadaki gibi Türkiye’de de yönetici konumuna gelmiş kadın sayısı erkeklere oranla oldukça düşüktür. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü’nün hazırladığı Türkiye’de Kadının Durumu Ulusal Raporu’na göre, kadınlar parlamento, yerel yönetimler, siyasi partiler ve kamu yönetiminde ağırlık gösterememektedir. Cumhuriyet’in kuruluşundan bu zamana kadar bu olguda belirgin bir farklılık görülmemektedir. Örneğin, 1935 seçimlerinde parlamentoya giren milletvekillerinin içinde kadınların oranı % 4.6 iken, 1946 yılı seçimlerinde bu oran % 1.8’e düşmüş, 1995 seçimleri sonucu ise ancak % 2.4’e çıkmıştır (KSSGM, 2000, s. 21)

2002 Genel Seçimlerinde Parlamentodaki kadın milletvekili sayısı 24, kadın temsil oranı 4,4 iken; 2007’de bu sayı 50’ye, temsil oranı ise 9,1’e yükselmiştir. 12 Haziran 2011 Genel Seçimlerinde Parlamentodaki kadın milletvekili sayısı 79’a yükselmiştir. Bu sayı oransal olarak % 14,4’e denk gelmektedir.

7 Haziran 2015 Genel Seçimlerinde ise kadın milletvekili sayısı 98, temsil oranı % 17,82 olarak gerçekleşmiştir. 1 Kasım 2015 Genel Seçimlerinde ise kadın milletvekili sayısı 81, Parlamento’daki kadın temsil oranı % 14,73’tür. Son olarak; 24 Haziran 2018 Genel Seçimlerinde parlamentodaki kadın milletvekili sayısı 104, temsil oranı % 17,45 olarak gerçekleşmiştir. 24 Haziran 2018 seçimi ile uygulamaya konulan Cumhurbaşkanlığı Hükümet sisteminde kabinede 2 kadın Bakan (% 12,5) görev yapmaktadır. Ayrıca Bakanlıklarda görev yapan Bakan Yardımcılarının 5’i (% 8,9) kadındır. Bürokraside üst düzey yöneticilerin % 88,31’i erkek, % 11,69’u kadındır. Toplam kamu çalışanlarının ise % 40,33’ü kadın, % 59,67’si erkektir.(<https://ailevecalisma.gov.tr/ksgm>) Erişim 08.03.2021

Türkiye’de kadın yönetici oranının istenen düzeyde olmadığı görülmektedir. Ülkemizde yüksek öğrenim görmüş kadın sayısının yüksek öğrenimli erkek sayısından

az olması, kadınların yönetici kadrolarından uzak kalmasına sebep olmaktadır. Ayrıca kadın elemanın yönetimi altında çalışmak istemeyen erkek elemanların sayısının yüksekliği de, işverenlerin kadınları yönetim kademelerinden uzaklaştırmalarına neden olmaktadır. Bunun yanında, kadınların bu konudaki isteksizliği ve duyarsızlığı da onların yükselmesine engel teşkil etmektedir. (KSSGM, 2000, s. 21)

Yönetici pozisyonlarındaki bireylerin cinsiyete göre dağılımı Tablo 3’de belirtilmiştir.

Tablo 3: Yönetici pozisyonlarındaki bireylerin cinsiyete göre dağılımı, 2012-2019

Yıl Year	Toplam (%) Total	Erkek (%) Male	Kadın (%) Female
2012	100,0	87,8	12,2
2013	100,0	85,5	14,5
2014	100,0	86,6	13,4
2015	100,0	86,8	13,2
2016	100,0	84,9	15,1
2017	100,0	85,0	15,0
2018	100,0	85,2	14,8
2019	100,0	83,8	16,2

Kaynak: TurkStat, Household Labour Force Survey, 2012-2019 <https://www.tuik.gov.tr/> (erişim 21.02.2021)

11.Kalkınma Planı’nda, kadınların ekonomik hayattaki konumlarının güçlendirilmesine yönelik hedeflerin, 2023 yılı sonuna kadar;

- Kadın işgücüne katılım oranının % 38,5’e,
- Kadın istihdam oranının % 34’e,
- Kendi hesabına çalışanlar içindeki kadın oranının %20’ye
- İşveren olarak çalışanlar içindeki kadın oranının %10’a yükseltilmesi olarak yer aldığı görülmektedir (<https://ailevecalisma.gov.tr/ksgm>) Erişim 08.03.2021

2.1.4. Türkiye’de Sağlık Sektöründe Kadın Yöneticiler

Sağlık sektörü, yıllar boyu kadınların yoğun olarak yer aldıkları bir alan olmuştur. Bu nedenle sağlık alanında tedavi hizmeti veren hastanelerde, kadınlar erkeklere göre çoğunlukta yer almaktadır. Sağlık sektöründe yoğun çaba harcanması, istihdam hacmi

yüksek ve kullanılan kaynakların çok olması, bu sektörü ekonominin en mühim sektörlerinden biri hâline getirmektedir. (Urhan ve Etiler, 2011: s. 194-195).

Sağlık kuruluşlarında hizmet kesintisi yaşatmamak için yedigin yirmidört saat sürekli bir şekilde hizmet vermek zaruridir. Bu sebepten dolayı çalışanlar yoğun ve düzensiz çalışma şartlarına ve esnek çalışma saatlerine sahip olmaktadır. Ayrıca, hizmet verilen bireyler stres düzeyi yüksek olan kişiler olduğundan sağlık çalışanları da yoğun strese maruz kalmaktadır (Urhan ve Etiler, 2011: 195).

Kadın çalışanların görev yaptıkları sağlık alanında; zor ve yoğun iş koşulları, ücret yetersizliği, fazla nöbet, nöbet saatlerinin uzun olması, adaletsiz terfi sistemi, mobbing gibi sorunlar meydana gelmekte, bu durumla birlikte sektörde cinsiyet ayrımcılığı kadınlar açısından çalışma koşullarını daha da olumsuz hale getirmektedir. (Karsavuran, 2014: 276)

Dünyada her ne kadar sağlık sektöründe yönetici pozisyonundaki kadınların oranının diğer sektörlerle oranla daha yüksek olduğu belirtilse de Türkiye’de bu sektördeki kadın yönetici oranının yalnızca %23 olduğu belirtilmektedir (Kutlu ve Akbulut, 2018, 2). Sağlık Bakanlığı’nın Aralık 2020 verilerine göre hekimlerin % 44’ü, başhekimlerin % 16,3’ü, toplam sağlık çalışanlarının ise % 56,3’ü kadındır. (<https://ailevecalisma.gov.tr/ksgm>) Erişim 08.03.2021

Kadınların yönetimde çok az temsil edilmesi kadınların karar verme pozisyonlarına gelmelerinde ciddi engellerle karşılaştıklarını göstermektedir. Bu konu sağlık sektörü açısından değerlendirildiğinde, başka sektörlerle göre farklı bir tablonun ortaya çıktığı görülmektedir. Sağlık sektöründe yönetici pozisyonundaki kadınların oranı başka sektörlerle göre daha yüksektir. Bunun en önemli nedeni, sektördeki çalışanların yarısından fazlasının kadın olması ve kadınların profesyonel mesleklerdeki payının yüksek olmasıdır. Ancak, sektördeki kadın çalışanların ağırlığına bakıldığında, sağlık sektöründeki cam tavan olgusunun değişmediği söylenebilir (Urhan ve Etiler, 2011)

2.1.5. İlgili Mevzuat

Selçuklu-Osmanlı tıp geleneğinde süreklilik yanında, sağlık hizmetlerinin organizasyonunda da bir kültür birliğinin varlığından da söz edilebilir. Cumhuriyetimizin kuruluşu ile beraber bu yapı geliştirilirken, tüm kurumları ile devlet örgütlenmesi ve hizmet politikalarının oluşturulmasında daha çok batıya dönük bir yol izlenmiştir. Sağlık politikaları bu süre içerisinde, dünyadaki eğilimlerden bağımsız kalamayarak, temel tercih değişiklikleri göstermiştir. <https://www.saglik.gov.tr/Erisim> 17.04.2021

Bu bağlamda kamu ve özel sektörde sağlık hizmetlerinin devamı için kanun ve yönetmeliklerle hastane yönetimi için arana özellikler aşağıda belirtilmiştir. Buna göre;

Kamu Hastaneleri yönetimi için; Sağlık Bakanlığı, hastane yöneticilerinin görev, yetki ve sorumlulukları 2011 yılında çıkarılan 663 sayılı “Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” ile düzenlenmektedir. Türkiye’de hastanelerin yönetilmesini, çalışmasını, etkili bir biçimde işletilmesini sağlayan kanun hükmünde kararname (KHK), bu sorumluluğu hastane yöneticilerine vermiştir (KHK/663, 2011). <https://www.saglik.gov.tr/Erisim> 17.04.2021

a) Birliğe bağlı hastaneler hastane yöneticisi tarafından yönetilir. Hastane yöneticisi en az dört yıllık eğitim veren yükseköğretim kurumlarından veya bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulunca kabul edilmiş yurt dışındaki yükseköğretim kurumlarından mezun olmak ve kamu veya özel sektörde en az 5 yıl iş tecrübesine sahip olmak şarttır. Hastane yöneticisinin sözleşmeleri Bakan tarafından yapılır. Sözleşmelerin süresi iki yıldan dört yıla kadar olabilir. Süre sonunda tekrar sözleşme yapılabilir. <https://www.saglik.gov.tr/Erisim> 17.04.2021

Hastanelerin yönetimi ve denetimi MADDE 372- (1) Hastaneler hastane başhekimisi tarafından yönetilir. Hastane başhekimisine bağlı olarak idari ve mali işler ile sağlık bakım hizmetleri müdürlükleri kurulur. Bakanlık tarafından, hastanelerin büyüklükleri dikkate alınarak belirlenen hallerde, yönetim görevleri tek kişiye verilebilir veya hastanedeki müdürlüklerin sayısı dörde kadar artırılabilir; bu durumda görev dağılımları yeniden belirlenir. (2) Bakanlıkça tespit edilen norm ve standardı aşmamak kaydıyla il sağlık müdürü tarafından belirlenen sayıda başhekim yardımcılıkları ve müdür

yardımcılıkları oluşturulur. Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin Sayısı :1 Yayımlandığı Resmî Gazetenin Tarihi - Sayısı : 10/7/2018 – 30474

<https://www.saglik.gov.tr/Erisim.17.04.2021>

Özel Hastanelerin Yönetimi için; Özel hastanelerin tıbbî, idarî ve teknik hizmetleri bir mesul müdür sorumluluğunda yürütülür. Mesul müdür olarak görevlendirilecek olan tabibin aşağıdaki özellikleri taşıması şarttır:

a) Tababet ve Şuabati Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun uyarınca Türkiye’de sanatını yapmaya mezun olmak Türkiye’de iki yılı kamu ya da özel hastanelerde olmak üzere, en az beş yıl tabiplik yaptığını gösteren belge veya belgeler,

b) Herhangi bir suçtan dolayı ağır hapse veya yüz kızartıcı suçlar yüzünden hapse mahkum veya 21/5/1933 tarihli ve 2219 sayılı Hususi Hastahaneler Kanununun 38 inci ve 39 uncu maddeleri uyarınca mesul müdürlükten yasaklı olmamak,

c) İlgili tabip odasına kayıtlı olmak.

Resmî Gazete Tarihi: 27.03.200(2 Resmî Gazete Sayısı: 24708 Özel Hastaneler Yönetmeliği (Erişim 17.04.2021)

2.1.6. Kadın Yöneticilerin Özellikleri

Kadın ve erkek yöneticilerin özelliklerinin farklı taraflarının belirlenmesi için pekçok araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde farklı sonuçlar karşımıza çıkmaktadır. Kadın ve erkek yöneticilerin farklılıklarını belirlemeye yönelik ilk çalışma 1977 yılında L. Moore ve U. Rickel tarafından yapılmıştır. Eğitim, yaş, yöneticilerin uzun dönemli hedeflere, gelir elde etme ve kararlarda etkili olma, örgüt geliştirme fırsatına öncelik verirken; kadın yöneticilerin iş çevresi, çalışma ilişkileri, anlaşabilecekleri astlarla çalışma, yükselme fırsatına öncelik verdikleri sonucuna ulaşılmıştır (Ercan, 2016, s. 50)

İyi bir yönetici olabilmenin en önemli özelliklerinden biri, birbirinden farklı insanları ve unsurları uyumlu bir şekilde bir araya getirebilmektir. Kadınlarda erkeklere göre empati, duygusal zekâ gibi özelliklerinin daha çok görüldüğü, kadınların daha paylaşımcı, iş birlikçi olduğunu gösteren pek çok araştırma günümüz yönetim

biçimlerinin genelinde kadınların avantajlı olduğunu göstermektedir (Mercanlıoğlu, 2009: 40)

Bu bağlamda Türkiye'deki kadın yöneticilerin özelliklerini ortaya koymak amacıyla çeşitli araştırmalar yapılmış olup, kadın yöneticilerin sahip olduğu ortak özellikler şu şekilde sıralanmaktadır: (Özkaya, 2003'ten akt. Erot, 2016: 14)

- Ön planda olmama: Kadınların ön planda olmamaya dikkat etmeleri kadın olmalarından kaynaklı evrensel bir kültür özelliğidir. Erkek değerleri, özgür olmaya, yönetmeye ve kontrol etmeye dayanırken kadın değerleri, bağlılığa ve ilişkilere değer vermeye dayanır.
- Kontrollü bir kadınsı görünüme sahip olmak: Kadın yöneticiler, aşırı ve abartılı makyajdan kaçınmaktadırlar. Bunun yerine hafif bir makyaj ve sade saç tiplerini tercih ederek tamamen erkeksi bir görünümünden de uzaktırlar.
- Feminist olmamak: Kadın yöneticiler sadece kadın hakları yerine insan haklarını savunmanın daha doğru olduğunu kabul etmektedirler.
- Üst bir sosyo-ekonomik sınıfa mensup olmak: Türkiye'deki kadın yöneticiler genellikle sosyo-ekonomik seviyesi yüksek ailelerden gelmekte olup, seçkin olarak kabul gören okullarda öğrenim görmüş ve büyük şehirlerde yetişmişlerdir.
- Güçlü bir karaktere sahiptirler, özgüvenleri ve başarı güdükleri yüksektir.
- Evli ve çocuk sahibidirler: Kadın yöneticiler, gelir seviyeleri çocuklarına bakıcı tutmaya ve ev işlerinde yardımcı çalıştırmaya imkân verdiği ölçüde iş hayatlarına daha çok zaman ayırabilmektedirler. Ersöz-Günindi, A. (1997).

Türkiye' de en üst düzey yönetici konumuna gelmiş kadınların ortak özellikleri, Kabasakal ve arkadaşlarının çalışmasında ise şu şekilde sıralanmıştır (Çakınberk, 2011: 254):

- Kontrollü bir kadınlık içeren dış görünüm, prezantabl
- Fazla ön plana çıkmamak,
- Yüksek sosyo-ekonomik geçmiş,

- Evli ve çocuklu olmak,
- Feminist olmamak,
- Kuvvetli şahsiyet,
- Başarma gereksinimlerinin ve beklentilerinin benzer konumdaki erkeklerden daha yüksek olması.

Yapılan araştırmaların genel sonucunda, üst düzey kadın yöneticilerde, yönetimde başarılı olmak için gereken özellikleri eğitimli, yetenekli, kendine güvenme, stratejik odaklı olma şeklinde sıralamışlardır. Çakınberk, 2011: 254)

2.1.7. Kadın Yöneticilerin Yönetimsel Nitelikleri ve Liderlik Tarzları

21. yüzyılda yönetimde, hiyerarşik yapının yerine liderin merkezde olduğu işbirliği modeli anlayışının kabul edildiği görülmektedir. Bu yönetim tarzında daha başarılı olan kadın yöneticiler bilgiyi paylaşırken ortak çalışma prensipleri oluşturmakta ve çalışanlarıyla iş birliği içerisinde hareket etmektedirler. Bu sebeple, değişen yönetim anlayışının gerekleri kadınlar tarafından daha iyi yerine getirilmektedir (Barutçugil,2009).

Liderliğin bir sanat olduğu söylenebilir. Çünkü lider insanları peşinden götüren ve onlardan yapmalarını istediklerini kendi istekleriymiş gibi ve işbirliğiyle yaptırmaktadır. Liderin en önemli özelliği, bağlı olduğu grup üzerinde güç sahibi olmasından ziyade, onları etkileyebilmesi ve yönlendirebilmesidir (Köseoğlu, 2019, s. 10-11)

Yapılan çalışmalar gösteriyor ki, kadın yöneticiler daha çok dönüşümcü liderlik tarzını benimserken, erkek yöneticiler ise işlemsel liderlik tarzını benimsemektedirler. **Dönüşümcü liderler**, paydaşların istek ve beklentilerini karşılamak için iletişim yeteneklerini ve etkileyici özelliklerini kullanırken; işlemsel liderler ise kendilerine verilen yetkileri kullanmaktadırlar. Bu sonuçlara göre, kadınlar yönetim koltuğunda modern liderlik yaklaşımlarını kullanmaktadırlar (Soysal vd. , 2011).

2.2. Cam Tavanla İlgili Kuramlar

Sonnert ve Holton'un eksiklik ve farklılık kuramı, Bardwich'in bir kadının hayatındaki mevsimler isimli kuramı ve Gutek ve Larwood'un kadınlar için geliştirdikleri kuramlar olduğu görülmüştür.

2.2.1. Sonnert ve Holton'un Kuramı

Kadın Çalışanlarının kariyer gelişimlerini olumsuz yönde etkileyen örgüt içindeki davranış farklılıkları ve yapısal engeller, cam tavanın oluşumunda etkili olan faktörlerdir. Yapısal engeller örgütsel politika ve uygulamaları, davranış farklılıkları da örgüt kültürünü ve toplumsal gelenekleri yansıtmaktadır.(Evertson vd.2004:9)

Sonnert ve Holton (1996: 63) yaptıkları çalışmada yapısal engeller ve davranışsal farklılıkları iki model altında toplamışlardır. Bu modeller aşağıda Eksiklik Modeli (Defisit Model) ve Farklılık Modeli (Difference Model) olarak açıklanmaktadır:

Eksiklik Modeli: Yapısal engellere dayanan eksiklik modeli, örgütsel politika ve uygulamalardaki biçimsel veya biçimsel olmayan faktörler kadınların dışlanmasını ele almıştır. Bu model ile anlatılmak istenen, kadınların iş yaşamlarında kendilerini geliştirmeleri için çok az fırsatları veya seçeneklerinin olması sonucunda kadınlarını kariyerlerinin olumsuz yönde etkilemesidir.(Güner,2011:65)

Çalışan kadınlarının kariyerlerinde ilerlemeleri ve üst düzey pozisyonlara ulaşabilmeleri için mentor eksikliği önemli bir engel olarak olarak görülmektedir. Mentor desteği kadınların daha yüksek kariyer basamaklarına çıkmalarını ve hedeflerine ulaşabilmelerini kolaylaştırması açısından fayda sağlamaktadır.(Irmak,2010:53)

Farklılık Modeli: Cinsiyet farklılıklarından kaynaklanan engelleri, doğuştan gelen kişilik özellikleri, bireysel düşünce ve duygular, toplumsal cinsiyet rolleri, yaşanılan kültürel çevre ve sosyal kurumların etkileri yönünden incelenmektedir.(Sonnert ve Holton 1996, 63)

Farklılık modeline göre; kadınlar kalıp yargıların üstesinden gelmek için beceri ve yeteneklerini kanıtlamak ve erkeklerden daha fazla çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

Kadınların kendini kanıtlamak zorunda kalma durumu, başarılı olma konusunda motivasyonlarına olumsuz yönde etki etmektedir. (Evertson ve Nesbitt 2004, 10)

2.2.2. Bardwich'in “Bir Kadının Hayatındaki Mevsimler” Kuramı

Bu kuram, **Judith Bardwick** tarafından “bir kadının yaşamındaki mevsimler” adıyla ortaya çıkarılmıştır. Kuramda, kadınların devamlı kariyer gelişimi kadar ilişki kurmaya da önem verdikleri belirtilmiştir. Buna göre; 17-28 yaşları arasında karar vermeleri gerektiğinin farkında olmakla beraber, kadınların birisine bağlanmak ve evlenmeye odaklandıkları; 36-40 yaşları arasında erkeklerin temel kaygıları kendi ayakları üzerinde durmak iken, kadınların doğurganlığının onların yaşam tercihlerini belirlediği; 40-50 yaşlar arasındaki orta yetişkinlik döneminde ise kendini kanıtlayan erkeğin kariyere düşkünlüğü azalırken, kadının ise temelde ailesel ilişkileriyle ilgili yapmış olduğu fedakarlıkların eskisi kadar gerekmemesiyle birlikte zamanını kariyeri için harcadığı ileri sürülmüştür.(Bacacı, Varoğlu,2001 s. 331.)

2.2.3. Gutek ve Larwood' un Kadınlara Özel Kuramı

Kurama göre kadınlar işe alımdan performans değerlendirmeye kadar birçok açıdan erkeklere oranla daha çok zorlukla karşılaşmaktadırlar. Ayrıca aile yaşamı erkeklere nazaran kadınların kariyer gelişimine daha fazla etki etmektedir. Gutek ve Larwood' a göre kadınlarla erkeklerin iş hayatından beklentileri farklıdır. Bundan dolayı uygun meslek seçimi hususunda kadınların ve erkeklerin seçimleri aynı olmayacaktır. Annelik rolü babalık rolüne göre farklı tanımlanır ve kadının çocukları üzerindeki sorumluluğu erkeğe oranla daha fazladır. Kadınlar işyerinde erkeklere nazaran daha çok kısıtlamayla karşılaşır. (Murdock 2005, 36)

2.2.4. Cam Tavan (Cam Tavan Sendromu) Kavramı

Cam tavan, bir örgütün resmi belgelerinde yer alan veya toplantılarda tartışılıp karar verilen bir olgu olmaktan ziyade görülemeyen, gizli ve konuşulmayan bir kavramdır.(Wilson,2014).

Cam tavan (glass ceiling) kavramı iş dünyasında **ilk kez**, Wall Street'de Hymowitz ve Schellhardt'ın 1986 yılında yaptıkları “İş yaşamında kadın” konulu

söyleşide yer almıştır. Hymowitz ve Schellhardt cam tavan kavramını; örgüt hiyerarşisinde yüksek yönetim düzeyinin hemen altında yer alan ve kadınların bu seviyeye yükselmelerini engelleyen veya kısıtlayan engeller olarak tanımlamışlardır (Dreher, 2003: 542).

Cam Tavan (Glass Ceiling)” benzetmesi, özellikle kadınların iş yerlerinde karşılaştıkları ayrımcılık nedeniyle, iş yerinde yükselmelerinin engellenmesini anlatmak için kullanılan bir benzetmedir. Benzetme zaman zaman azınlıklara mensup kişilere yönelik olarak da kullanılabilir (Pişken,2020).

Diğer bir deyişle, cam tavan engeli ya da sendromu olarak adlandırılan kavram kadınları, yetenek ve başarıları dikkate alınmaksızın, üst yönetim kademelerine çıkmalarını önleyen görünmez engellerden söz etmektedir (Jahangirov,2012).

Cam tavan, çalışma ortamında hiyerarşik olarak yükselmenin yanında aynı işi yapmasına karşın daha az ücret alan kadınları da betimlemektedir. Bu nedenle, kadın çalışanlar işlerini çok iyi yapsalar bile sıra yükselmeye veya ücret artışı almaya geldiğinde, kadınlar erkeklere göre daha dezavantajlı olmaktadır (Pişken, 2020).

Kadınların sahip oldukları özelliklere karşın işletmelerdeki örgütsel algı veya işletme kültürü kadınların başarılarının göz ardı edilmesine neden olabilir. Belli bir zaman sonrasında da kadınlar açısından işletmede yükselmek olanaksızlaşır (Özkan, 2020:39).

Bilim insanları, cam tavan sendromunu **pire deneyi** ile açıklamışlardır. Bu deneyde, pirelerin farklı yüksekliğe zıplayabildikleri görülmüştür. Toplanan birkaç pire 30 cm yüksekliğindeki cam fanusa konur. Metal zeminin ısıtılmasının ardından pireler sıcaktan rahatsız olup kaçmaya başlarlar fakat tavana çarparak düşerler. Tabanın sıcak olmasından ötürü tekrar zıplarlar ve başlarını cama vururlar. Defalarca kafalarını cama vuran pireler, belli bir yükseklikten (yaklaşık 30 cm) sonra zıplayamayayı öğrenirler. Pirelerin artık 30 cm zıpladığı görülünce, deneyin ikinci bölümüne geçilir. Bu kez zemin tekrar ısıtılır fakat tavandaki cam da kaldırılır. Bütün pireler eşit yükseklikte yani yaklaşık 30 cm zıplarlar, üzerlerinde de cam tavan engel yoktur. Zıplamak için imkânları olmasına rağmen cesaretleri kalmamıştır. Deneyin önceki bölümünde kafalarını cama vura vura öğrendikleri dış engelin (cam) deneyin ikinci bölümünde kalkmış olmasına karşın içlerindeki *daha yukarı zıplayamayız* inancı var olmaya devam etmiştir. İlk etapta inanç

varken imkân, ikinci etapta imkân varken inançları kalmamıştır. Pirelerin yaşadığı bu durum “*Cam tavan sendromu*” olarak adlandırılmıştır (Sekman, 2011, s.5).

Yönetim literatüründe ise; 1970’li yıllarda ABD’de ortaya çıkan "cam tavan" kavramı, örgütsel önyargılar ve kalıplar tarafından yaratılan, kadınların üst yönetim pozisyonlarına gelmeleri önündeki görünmez ve yapay engeller olarak tanımlanmıştır (Wirth, 2001:1).

Yönetici kadrolarında çalışanların cinsiyetlerini araştıran Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün verilerinde; kadınların yönetici pozisyonlarındaki payların artmaya devam etmesinin karşısında yükselme oranlarının yavaş olduğu, erkeklerin oranıyla eşit olmadığı belirtilmiştir. Kadın yöneticilerin çok olması beklenen kadın odaklı sektörlerde bile, birçok yöneticinin erkek olduğu görülmektedir (Tükeltürk ve Perçin, 2009: 350-351)

Fortuna dergisi 2021 Mart sayısındaki **PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı Berna Öztınaz ile yapılan** röportajındaki **bildirilen** verilere göre;“OECD ülkelerinde kadının iş gücüne katılım oranı yüzde 65’e yakinken Türkiye’de bu oran yüzde 31,9. Bu oran Türkiye’de 10 milyon kadının işgücüne katılmasıyla eşitlenebilir. G20 liderleri, 2025’e kadar iş gücüne katılım farkını yüzde 25 azaltmayı taahhüt etti. Bu gerçekleşirse küresel ekonomi 5,8 trilyon dolar kazanacak. Ve bu rakam da pandeminin ekonomik yaralarını sarmada kadının önemini net olarak ortaya koyuyor.

Türkiye’de kadın istihdamı 2019’da yüzde 32,2 iken, TÜİK’in (Türkiye İstatistik Kurumu) Eylül 2020 verilerinde kadınların iş gücüne katılımı yüzde 31,9 olarak gerçekleşti, istihdam oranı ise yüzde 26,9’a geriledi. Hedefler İçin İş Dünyası Platformu’nun Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED), Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD) ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) koordinasyonunda hazırladığı ‘Covid-19 Krizinin İşletmeler Üzerindeki Etkilerinin İkinci Anket Sonuç Raporu’na göre, pandemi krizinden en çok kadın çalışanlar etkilendi. Özellikle çocuk, hasta bakımı, hijyen ve gıda güvenliği gibi aile ve ev işine ilişkin sorumlulukların artmasıyla kadın çalışanlar üzerinde daha yoğun bir etki oluştu. Firmaların yüzde 34’ü, koronavirüs krizinin etkisiyle ortaya çıkan koşulların, kadınları erkeklerden daha

fazla etkilediğini ifade etti. Hatta bu algı, üst düzey kadın yöneticisi olan firmalarda daha da belirgin olarak hissedildi.

Şirketlerin yüzde 37'si kadın CEO'lar tarafından yönetiliyor. Yüzde 37 kadın CEO, 500 işletmenin sadece yüzde 7,4'ünü yönetiyor. Sadece son dört yılda bu rollerde kadın yönetici oranı yüzde 30 arttı.” denilmektedir. <https://www.fortuneturkey.com/Erişi.08.06.2021>

2.2.5. Sağlık Kurumlarında Cam Tavan Sendromu

Türkiye’de cam tavan sendromu ile ilgili yapılan araştırmalarda genellikle eğitim, turizm ve bankacılık gibi hizmet işletmelerinde görülmüştür. Bir hizmet işletmesi olan sağlık sektöründe ise konuyla ilgili yapılmış olan az sayıda araştırma bulunmaktadır. Halbuki istihdam edilen kadın sayısının ve kadın oranının en yüksek olduğu sektörlerin başında sağlık gelmektedir. Özellikle ebelik ve hemşirelik gibi oldukça büyük bir çoğunluğu kadınlardan oluşan mesleklerin etkisiyle yükselen feminizasyon düzeyi, cam tavan engeli dolayısıyla düşmekte ve üst düzey yönetsel pozisyonlardaki kadın sayısını aşağı çekmektedir. Dolayısıyla kırılması oldukça zor bir engel olarak görülen cam tavan sendromunu günümüzde çok az kadın aşarak tepe yönetimine ulaşabilmektedir.

Fortuna dergisi 2021 Mart sayısındaki **PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı Berna Öztınaz ile yapılan** röportajında ayrıca; Birleşmiş Milletler Kadın Birimi verilerine göre; pandemi sürecinde ön saflarda yer alan sağlık sektörü çalışanlarının küresel olarak yüzde 70’ini kadınların oluşturduğu, Türkiye’de doktorların yüzde 50’si, hemşirelerin yüzde 70’i, ebelerin ise neredeyse tamamı kadınlardan oluşturduğu. Sağlık sektöründe çalışan kadınlar, pandemi süresince yüksek risk altında ve iş/özel hayat dengeleri altüst olarak görev yaptığı belirtilmiştir. <https://www.fortuneturkey.com/Erişim08.06.2021>

2.3. Kadın Yöneticilerde Cam Tavan (Glass Ceiling) Sendromu

Sağlık sektörü birbirinden farklı çok sayıda emekçinin bir arada olduğu (hekim, hemşire, ebe vb.) bir sektördür. Tabakalaşma ve hiyerarşik düzen de yer alan kadınlar hemşirelik mesleğindeki gibi karar verici ve yöneten olmaktan çok, kararları uygulayan

ve yönetilen durumunda yer almaktadır. Bu sebeple kadınlar hiyerarşinin alt basamaklarında bulunmakta olup kariyer yapma aşamasında engellerle daha fazla karşılaşan kısmını oluşturmaktadırlar. (Urhan ve Etiler, 2011).

Sağlık hizmeti kesintisiz ve yirmi dört saat yerine getirilmesi gereken bir hizmet olması nedeniyle düzensiz çalışma biçimlerinin görülmesine ortam hazırlamaktadır. Son zamanlar da sağlık hizmet taleplerini artıran gelişmeler olmasının karşısında işgücü kapasitesinin bu artışa cevap veremediğini söylemek mümkündür. Ağır çalışma koşulları ve bu dallarda görevli erkek hekimlerin kadınlara yönelik olumsuz, caydırıcı ve ayrımcı tutumları, kadınların uzmanlık dalı seçimlerinde etkili olmaktadır (Toksöz, 2007: 44)

Sağlık sektöründe yönetici pozisyonundaki kadın oranının başka sektörlere oranla yüksek olduğu görülmektedir. Bunun en önemli nedeni sektörde çalışanların yarıdan fazlasının kadın olması ve profesyonel mesleklerde kadınların payının yüksek olması olarak düşünülebilir. Ancak sektörde kadın çalışanların ağırlığına bakıldığında sağlık sektöründe de cam tavan olgusunun tüm ağırlığınca aynı şekilde kaldığı söylenebilir (Urhan ve Etiler, 2011: 205-206).

Sağlık hizmetlerinde cinsiyete göre ayrışmanın önemli sebeplerinden biri, toplumsal cinsiyet konusu olan ev işlerinin yürütülmesi veya en azından örgütlenmesi rolü ile ilişkilidir. Özellikle kadın hekimlerin nöbeti olmayan çalışma düzenini seçmesi, daha çok birinci basamakta veya dahili kliniklerde yoğunlaşması bu kadınlık rolünü sürdürebilmeleri amacıyla olmaktadır (Dikmetaş, 2009). Yapılan araştırmalar sonucunda; “Özellikle hastanelerde kadın ağırlıklı personel çalıştırılan bir kurumun politika oluşturma merkezlerinde kadınlara öncelik vermesi, ailevi nedenlerden dolayı kariyer planlamalarını yeterince yapamayan kadınların çalışma şartlarının (kreş fırsatları, süt izni ve servis haklarının kullanılmasının sağlanması gibi) değerlendirilmesi ve örgütsel kariyer planlama çalışmalarıyla desteklenmeleri faydalı olacaktır.” görüşü yer almıştır. Kadınların yönetim kademesine ulaşmasını engelleyen ve “cam tavan” engeli olarak sınıflandırılan üç faktör vardır. Bunlar bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörlerdir. Kadın Çalışanların Cam Tavan Engeli Tablo 4’te belirtilmiştir.

Tablo 4: Cam tavan engeli

Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller
<ul style="list-style-type: none">• Çoklu Rol Üstlenme• Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları• Öğrenilmiş Çaresizlik• Kraliçe Arı Sendromu• Süper Kadın Sendromu	<ul style="list-style-type: none">• Örgüt Kültürü• Örgüt Politikaları• Mentor Eksikliği• İnfomal İletişim Ağlarına(Networklara) Katılmama	<ul style="list-style-type: none">• Mesleki Ayrım• Stereotipler

2.3.1. Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Kadın çalışanların üst düzey yönetici pozisyonuna ilerlemesi konusunda görünmeyen engeller mevcuttur. Kadının bireysel engelleri, toplumun değer yargıları, toplumsal iş bölümü, kadının cinsiyet özellikleri, kadının biyolojik yapısı gibi etmenlerle oluşan algıların kadının kişisel düşüncesinde yarattığı önyargılar oluşturur. Bireysel engeller toplumsal dayatmaların ve ataerkil toplumun gelenek ve örfleri ile ortaya çıkmış algıların ürünü olmasına rağmen kadının da bireysel seçimi önem taşımaktadır (Doğru, 2010).

2.3.1.1. Çoklu Rol Üstlenme

Kadınların iş hayatına tesiri olan engellerden bir diğeri de, birçok değişik sorumluluk üstlenmek zorunda kalmalarıdır. 1980 yılından önce gelişmiş ülkelerde kadınlar çocuk doğurduktan sonra, işlerine son vermekteydi. Sonraları gelişen koşullar ve çalışan kadınlara yönelik ihtiyatlı politikalar sayesinde kadınlar bir yandan çalışmaya devam ederken, bir yandan da toplumun kadına yüklediği ailevi yükümlülükleri yerine getirmeye çalışmışlardır. Evlendikten sonra kadınlar çocuk sahibi olmanın da etkisiyle çalışmaya sıcak bakmamışlardır. Kadınların bu şekilde düşünmelerini sağlayan ana neden, kadına toplumda ve aile içinde yüklenen sorumluluklar ile annelik rolüdür. (Çaha vd 2016: s. 14-15).

Toplumda aile yapısı kadınların çalışma hayatına katılmasıyla hızla değişirken, kadının ev içerisindeki sorumlulukları aynı kalmaktadır. Topluma göre, ev işleri hâlen kadının sorumluluğu olarak görülmeye devam etmektedir. Bu sebeple kadınların iş yükü sadece iş yerindeki görevleriyle sınırlı kalmamakta, buna ek olarak ev işleri, çocuk bakımı ve ailenin diğer yükümlülükleri de eklenmektedir. Üst yönetimde hizmet veren bazı

kadınlar, hayatlarında ailenin işten daha önemli bir yere sahip olduklarını düşünerek, iş yaşamını bırakabilmektedir. Çocuklarının hayatlarındaki önemli zamanlarına şahit olmasını isteyen kadınlar, ailelerini iş yaşamına tercih etmek isteyebilir. İşlerini terkeden üst düzey yönetici kadınlar ile görüşmelerin yapıldığı bir araştırmada, kadınların aileleri için yapmak zorunda oldukları fedakârlıkların erkeklere göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Erkekler için bu söz konusu olmazken, kadınlar ailelerine daha çok zaman ayırabilmek için kariyerlerini sonlandırabilmektedirler.(Lockwood, 2004). Kadının, çalışan kadın, eş ve anne olarak çoklu rol üstlenmesi, kadın için üç tür gerilim ve çatışmaya yol açmaktadır.

- Zaman baskısına dayalı gerilim (Time-based conflict),
- Çatışan rollerin yarattığı gerilim (Strain-based conflict),
- Her rolün birbirinden farklı davranış istemesinin yarattığı gerilim (Behaviorbased conflict) (Aytaç 2001,)

Sağlık kurumlarında ise, karşılaşılan cam tavan engellerinin başında çoklu rol üstlenme gelmektedir. Sağlık sektöründe çalışan kadınlar hastanelerdeki görev ve nöbetlerinin yanında bu rollerine eşlik annelik ve ev kadınlığı rollerini de eklemektedir. Roller arttıkça kadınların üstündeki iş yükü de artmaktadır. Çalışan kadınların üzerlerine düşen bu rollere yetiştirebilmek için büyük zaman sorunu yaşadıkları ve bazen önlerine çıkan fırsatları değerlendiremedikleri görülmektedir (Köksal, 2016: 42).

2.3.1.2. Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları

Kadınlar bazen çalışma hayatlarında kendi kendilerine bazı engeller koyabilmektedir. Toplumun kadınların çalışmasına karşı olan davranışını sorgulamadan kabullenen kadınlar, aileleriyle daha fazla zaman geçirebilmek için çocuklarını yetiştirme gerekçesiyle işlerini sonlandırmaktadırlar. Bu da kadınların, çalışma hayatına katılımı ve çalışma hayatındaki statüleri açısından önemli bir sorun teşkil etmektedir. Özgüven eksikliğine sahip olmak da, kadınların kendi kendilerine koydukları engellerden biridir. Yönetmel pozisyonların getirdiği yükümlülükleri kaldıramayacaklarına dair bir özgüven eksikliği içerisinde olan bazı kadınlar çalışma hayatında kendilerini yeterince

gösterememekte ve üst yönetim kademelerine yükselememektedir. Bununla beraber bu sorun, kadınların önlerine çıkan bazı iş ve yükselme fırsatlarını da kaçırmalarına sebep olmaktadır. (Başaran ve Nuroğlu, 2015: s.160)

Kariyerini önemli görmeme durumu da kadınların kendilerinden kaynaklı bir diğer engeldir. İş hayatında çalışan kadınlar kariyer yapmak ve üst kademelere ilerlemek konusunda yeterince hevesli olmayabilir. Özgüven eksikliğinden süregelen engellerden değişik olarak, kişinin iradesi devreye girmektedir. Kadın çalışanlar, kendi hür iradeleriyle daha çok yükümlülük almama, sürekli olarak işe yoğunlaşmak istememe ve bunun gibi gerekçelerle iş hayatında pasif kalmayı seçebilirler. Gelişim ve değişime kapalı olma, yönetsel pozisyonlarda artan sorumlulukları üstlenmek istememe ve ne istediğini tam olarak bilmeme gibi durumlar da, kadınların kendi kendilerine koydukları engellerden birkaçıdır (Başaran ve Nuroğlu, 2015: s. 160).

ABD’de 2000 senesinde yapılan bir çalışmadan da bunu destekler şekilde veriler elde edilmiştir. Bu yapılan çalışmaya dâhil olan **kadınların %48’i** iş yaşamında kadınların başarısız olma sebebinin tamamen kendileri olduğunu ifade etmişlerdir. (Zel, 2002: s. 39).

Ülkemizde ve diğer birçok farklı ülkede halen kadınların birçoğu “**kadınların yeri evidir**” geleneksel düşüncesini benimsemektedir. Bu şekilde geleneksel düşünce yapısına sahip kadınlar, görevlerinin ev işlerini yapmak ve çocuklarının bakımından sorumlu olmak olduğunu düşünmektedir. Aynı zamanda, toplumlarda kadın ve erkeklere ilişkin yerleşmiş bazı algılar da kadınların bunun dışında bir düşünce yapısına sahip olmasını zorlaştırmaktadır. Fakat kadınların zamanla eğitim düzeyleri yükseldikçe, özellikle Y kuşağının farklılaşan zihniyetinin de etkisiyle sosyal olaylara bakış açıları değişiklik göstermiştir. Küreselleşmenin etkisi ile ekonomik ve sosyal yapıdaki değişimler, kişilerin rollerini ve kendi benliğiyle ilgili algıların da değişimini birlikte getirmiştir (Nandy vd 2014: s. 136).

2.3.1.3.Öğrenilmiş Çaresizlik

Öğrenilmiş çaresizlikle alakalı ilk araştırmalar 1960 senelerine dayanmaktadır. Köpekler üstünde yapılan ilk deneylerde bir grup köpeğe elektrik şoku verilmiş, bir kısmına şoktan kurtulma fırsatı tanınırken bir kısmına ise bu fırsat tanınmamıştır. Ne

yaparlarsa yapsınlar şoktan kaçamayan köpekler bir müddet sonra şoku kabullenerek artık kaçma teşebbüsünde bulunmamışlardır. Böylece şoktan kurtulamayacağını anlayan köpekler, kurtulma çabalarının anlamsız olduğunu öğrenmişlerdir. Buna bağlı olarak, canlıların kendi davranışları haricinde gelişen olaylar karşısında çaresizliği öğrenme durumu öğrenilmiş çaresizlik olarak nitelendirilmiştir.

Bu bağlamda bireyler kendileri dışında gelişen olayları mevcut durumda veya ilerideki zamanlarda kontrol edemeyeceklerine inanmaktadırlar. Bu durum bireylerde, kontrolü dışında gelişen olaylarda korku ve endişeye bağlı olarak bir çeşit depresyona sebep olmakta ve motivasyonu düşürmektedir. (Güler, 2005: s. 383). Başka bir deyişle, bireylerin geçmişte edindiği tecrübelerinde çoğu defa başarısız olmaları durumunda, çaba gösterebilirler dahi bazı şeyleri değiştiremeyeceğine, kontrolün kendisinde olmadığına ve hiçbir zaman o konuda başarılı olamayacağına olan inancıyla cesaretini kaybetmesi olarak söz edilmektedir (Gül ve Oktay, 2009: s. 422).

Kadınlar da başarısız olduklarında bu başarısızlığı içselleştirerek suçu kendilerinde bulurlar. Kadınların ne yaparlarsa yapsınlar o işi başaramayacaklarına ilişkin düşünceleri iş hayatında çekimser kalmalarına sebep olmaktadır. Bundan dolayı öğrenilmiş çaresizlik gerçekte kadınların kendi cam tavanlarını yaratmalarına yol açmaktadır (Doğru, 2010: s. 84).

2.3.1.4.Kraliçe Arı Sendromu

Cam tavanla ilgili başka bir tanımlamada ise, Kraliçe Arı Sendromudur. Kadın yöneticilerin buldukları örgütte “tek olma” isteği kraliçe arıların arı kovanında iktidar sahibi olmalarına benzetilmektedir. Örgütte bazı kadın yöneticiler astı olan kadın çalışanlarına nedensiz yere zorluk çıkarıyor ve onların yaşamlarını zorlaştırıyorsa kraliçe arı sendromunun varlığından bahsedilebilir. Burada kadın yöneticinin gayesi astının gücünü kırarak örgütte üst pozisyonlara ilerlemesini ve güçlenmesini zorlaştırmaktır. Amerikan Yöneticiler Birliği'nin yaptığı açıklamaya göre, kadınların %95'i yaşamlarının herhangi bir döneminde kraliçe arı sendromundan kaynaklı bir sorun ile karşılaşmıştır (Er ve Adıgüzel, 2015: s. 164).

İş hayatı da birçok açıdan arı kovanlarına benzetilmektedir. Bütün engellere karşın üst kademelere ilerlemiş olan kadın yöneticiler buldukları konumu korumak için tehlikeli gördükleri kadınların yükselmemesi ve kendi yerini almaması için elinden geleni yapabilir. Bu bazen kadın astları bilinçli bir şekilde desteklememek şeklinde olabileceği gibi özellikle kadın astlarının hayatını zorlaştırmak şeklinde de ortaya çıkabilmektedir (Öztürk ve Cevher, 2015: s. 163-164).

Yapılan bazı bilimsel çalışmalarda görüldüğü gibi, bazı üst düzey kadın yöneticiler iş ortamında kadınlar açısından olumsuz olarak değerlendirilebilecek cinsiyete dayalı mesleki ayrımı ve toplumsal cinsiyetçiliği teşvik etmekte ve kadınlar arası cinsiyet dayanışmasına karşı olumsuz bir tavır sergilemektedir. Aynı dönemde üst kademelerde çalışan bazı kadınların astlarını eleştirdikleri, bunu yaparken de kendi konumlarını korumaya çalıştıkları bilinmektedir. Kraliçe arı sendromu olarak nitelendirilen bu durum, iktidarlık gücünü korumayı ifade eden bir olgudur. Bu tarz bir davranış içerisinde olan kadın yöneticiler daha erkeksi tavırlar sergileyebilmektedir. Bu tavır diğer kadın çalışanlar ile psikolojik bir uzaklığa sebep olabileceği gibi, bu tarz bir uzaklık kraliçe arı sendromuna sahip kadın yönetici tarafından özellikle de tercih edilebilmektedir. Ayrıca kraliçe arı sendromunun erkekler tarafından yönetilen iş hayatında, bir takım cinsiyet kalıplarıyla desteklendiği de söylenebilir (Akman, 2016: s. 750)

2.3.1.5. Süper Kadın Sendromu

Çoklu rol üstlenme ile ilişkili olarak süper kadın sendromu, kadınların çalışma ve aile hayatı arasında kalarak aynı zamanda her iki durumda da çok iyi olmaya çalışmalarını ifade etmektedir (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: s. 5). Aile hayatı ve çalışma hayatının getirdiği sorumluluklar karşısında zaman baskısıyla karşılaşan kadınlar sonunda fiziksel ve psikolojik sorunlar ile mücadele etmek durumunda kalmaktadır (Fındık, 2016: s. 36). Bu da bir süre sonra kadınların çalışma hayatı ile aile hayatı arasında kalarak birini tercih etmek durumunda kalmalarına sebep olmaktadır. Evli ve çocuk sahibi kadınların durumunu gözlemleyen bekâr kadınlarda da evliliği öteleme veya hiç düşünmeme gibi durumlar kendini göstermektedir. Diğer taraftan terfi alabilecek durumda olan kadınlar da daha çok sorumluluk almamak için yükselmeyi göze almamaktadır. Yükselmeye göze alsalar dahi yaşadıkları psikolojik baskı sebebiyle karşılıklarına çıkan fırsatları değerlendirmede kararsız kalmaktadırlar (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: s. 5)

2.3.2. Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Kadınların çalıştıkları işletmeler tarafından desteklenip, desteklenmemelerine göre kariyer hayatları şekillendirmektedir. İşletmede, kadın çalışanlara negatif bakılıyor ve işletmenin yapısı da buna göre şekilleniyorsa, kadın çalışanların kariyer hayatlarında çok da şansları kalmamaktadır. Tam tersi durumda ise yani pozitif bakılıyorsa ve onların daha da gelişebilmeleri için gerekli olan destek sağlanıyorsa bu durumda kadın çalışanların kariyerlerinde daha rahat ilerleyebilmelerine büyük katkı sağlayacaktır (Mayuk, 2013).

2.3.2.1. Örgüt Kültürü

Çalışan davranışlarının yönlendirilmesi açısından belirleyici bir unsur olan örgüt kültürü ve politikaları, cam tavanın engellenmesi ve cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi açısından ciddi bir önem taşımaktadır (Öğüt, 2006: s. 63).

Üst düzey yönetim kademelerinde erkeklerin çoğunlukta bulunduğu işletmelerde erkek baskın bir örgüt kültürü ve buna bağlı politikalar, kadınların yönetici olmaları önünde bir engel teşkil etmektedir. Bu sebeple, bu tür örgüt kültürüne sahip işletmelerde, cinsiyet eşitsizliğini önleyici politikalar ile cam tavanı önleyici bazı önlemler alınmalıdır (Hoşgör vd 2016: s. 349). Cam tavanı önlemeye yönelik politikaları sadece işletmenin itibarını güçlendirmek için belirli bir seviyede gerçekleştiren işletmeler, uzun vadede kendi aleyhine sonuçlarla karşılaşacaktır (Öğüt, 2006: s. 64).

Ataerkil toplumlardaki işletmelerde genel olarak iş ve kariyer ile ilgili durumlar erkeklerin ön planda olduğu şekilde düzenlenmektedir. Kadınlar ise, genellikle insan kaynakları, müşteri ilişkileri gibi insanî ilişkilere yönelik bölümlerde yöneticilik yapmaya uygun görülmektedir (Mizrahi ve Aracı, 2010: s. 150). Bununla birlikte, eğitim ve deneyim gibi yöneticilik için önemli olan konulardan kadınlar erkeklere göre daha az yararlanabilmektedir. Bununla birlikte, bazen kadınlar eğitim seviyesi ve deneyim bakımından erkeklerle aynı seviyede olsalar dahi örgütte üst düzey yönetim kademelerine ulaşamadıklarından, eşit seviyedeki erkek meslektaşlarından daha düşük seviyede ücretlendirmeye karşı karşıya kalmaktadır. (Başaran ve Nuroğlu, 2015: s. 160-161).

2.3.2.2. Örgüt Politikaları

Günümüzde, birçok işletme sahibi ya da yöneticileri, işletme içerisindeki verimliliği artırabilmek ve varlığını sürdürebilmek için “İnsan Kaynakları Yönetim Politika ve Uygulamaları”nı çalışanlar üzerinde odaklamışlardır. Bu verimlilik çalışmaları özellikle cinsiyet ayrımcılığına uğrayan kadınlar açısından değerlendirilmelidir (Aytaç, 2010).

Bu bağlamda örgüt politikaları da kadınların kariyer gelişimlerine doğrudan etki etmektedir. Bazı örgüt politikaları kadınların kariyer gelişimlerinde onlara fırsatlar sunarken, bazı örgüt politikaları engeller oluşturabiliyorlar. Örgütlerde işe alınma, ücretlendirme, görevlendirme gibi konularda kadınların erkeklere göre daha çok ayrımcılığa maruz kaldığı görülmektedir. Kadınların evli ve çocuklu olmaları onların uzun seyahat yapmalarına engel olarak görüldüğü için bu tür çalışmalar kadınlar için daha az yapılmaktadır (Akdöl, 2009).

Örgütlerin performans değerlendirme politikaları da kadınların kariyerlerini etkileyen unsurlardan biridir. Geleneksel bir erkek işinde eşit üretkenlik söz konusu olduğundan, çoğunlukla erkeğin başarısı yeteneğe bağlanırken, kadının başarısı ise şans faktörü ile açıklanmaktadır. Başarısızlık durumunda erkeğinki şanssızlık olarak nitelendirilirken, kadının yetenek ve beceri düzeyinin yetersizliğini açıklama faktörü olarak kullanılmaktadır. Bu sebeple, kadınların işlerini başarıya yönünde geleceğe dönük olarak düşük potansiyel taşıdıkları inancı ortaya çıkmaktadır (Çalışkan, 2012).

İş görevlendirmeleri ve deneyim fırsatlarından kadınların daha az yararlandırılmaları da yine kadınların üst düzey yönetim kademelerine hazırlanmasını güçleştirmektedir. Birçok örgütte bu tarz üst düzey yönetsel eğitimler resmi olmayan iletişimle belirlenip yürütülmekte ve yöneticiler bu eğitimlere katılacak kişileri objektif olmadan seçmektedirler. Bu nedenle daha fazla tanıdıkları ve yanlarında kendilerini iyi hissettikleri kişileri yani çoğunlukla erkek yöneticileri seçmektedirler (Öztürk, 2011).

2.3.2.3. Mentor Eksikliği

Mentor; danışman, destekleyici, öğretmen, avukat, koç, koruyucu, rol modeli ve rehber görevlerini içine alan güvenilir ve akıllı öğretmen ve/veya kılavuzdur.

Mentorluk; destekleyicilik, koçluk ve rehberlik aracılığı ile kurumun tecrübeli bir üyesiyle tecrübesiz üyesi arasında yaşanan, profesyonel ve bireysel gelişme sağlanmasını amaçlayan birebir ilişki olarak söz edilmektedir (Ceylan, 2007: 1).

Kurumlar çalışanlarına bazı danışmanlık hizmetleri verebilmektedirler. Bu hizmetlerin nasıl olursa olsun, çalışanların mesleki bilgileri, istekleri ve ilerleme çizgileriyle ilgili yüz yüze görüşmelerden oluştuğu görülmektedir. Kariyer danışmanlığındaki ana hedef, çalışanların ilerleme fırsatlarını araştırmasına yardımcı olmaktır. Rehberlik ise, az deneyimli birinin kariyer ve iş gelişimiyle alakalı konularda çok daha tecrübeli kurum üyesinden düzenli olarak öğüt alma süreci olarak tarif edilmektedir (Anafarta, 2002: 118)

Kariyer sürecinin başlangıcında tüm bireyler mesleki ve kişisel becerilerini geliştirmek ve örgütsel rollere uyum sağlama konusunda desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Bu destek, mentorluk sürecinin etkili olarak yürütülmesiyle sağlanabilmektedir. Mentorluk, bir kariyer geliştirme aracıdır. Ayrıca kariyer yönetim süreci içinde önemli bir yeri olan gelişimsel ilişkilerdendir (Özkalp vd., 2006: 59).

2.3.2.4. İnfomal İletişim Ağlarına (Networklara) Katılmama

Örgüt içinde erkekler ile kadınlar arasındaki ilişki yapısı, temelde örgütün cinsiyet yapısını oluşturmaktadır. Temeli cinsiyete dayalı örgütler olarak adlandırılan örgütlerde tüm işlere ilişkin kural ve prosedürler, kadın ve erkekler arasında sistemli bir şekilde ayrılmaktadır. Bu tarz örgütlerde, süreçler cinsiyete dayalı bir şekilde yürütülmekte, güç ve statü cinsiyete göre dağılmaktadır. Cinsiyete dayalı örgütler “kadın egemen örgütler” ve “erkek egemen örgütler” olarak sınıflandırılmaktadır. Böyle bir ayrıma sahip örgütlerde; iş, ücret ve güç gibi konularda cinsiyete dayalı ayrımlar ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, ortaya konulan bazı semboller ile cinsiyet farklılıkları ortaya konmaktadır. Kadınların kendi arasında kurduğu infomal iletişim ağları ile erkeklerin

kendi aralarında kurduğu informal iletişim ağı genelde birbirlerinden bağımsız bir şekilde işlemektedir. Erkek egemen örgütlerde önemli kararlar erkekler tarafından alınırken, kadın egemen örgütlerde ise önemli kararlar ve projeler kadınların bilgisinde gerçekleştirilmektedir. Örgütlerdeki cinsiyete yönelik bu yapı, toplumsal kültür ve değerlere dayanmaktadır (Temel vd 2006: s. 31- 34).

Toplumun kültüründe baskın olan cinsiyet yapısı örgütlerde de kendini göstermektedir. Erkek egemen toplum yapılarında yer alan örgütlerde, çalışma hayatı erkekler tarafından yönetilmekte kadınlar ise bu tip örgüt yapılarında destekleyici bir rol üstlenmektedir. Kadınlar örgüt içerisindeki formal yapıların dışında kalırken, aynı zamanda informal kanalların da dışında bırakılmaktadır. (Temel vd 2006: s. 31- 34).

Kadınlar örgütlerde erkeklerin yoğun olarak yer aldıkları informal iletişim ağlarının dışında kalmaktadır.(Cai ve Kleiner, 1999: 53). Bu tip ağların dışında kalan kadınlar işle ilgili önemli olabilecek bağlantılardan uzak kalmaktadır. (Ragins, 1996: 38)

Kişilerin örgütte kariyer basamaklarını çıkarken önemli olabilecek bilgilerin iletilmesini sağlayan ağlar informal, yani resmi olmayan iletişim ağları olarak adlandırılmaktadır. Bu ağlar aynı zamanda üst düzey yönetim kademeleri arasındaki bilgi ve haber akışına da katkı sağlamaktadır. Erkek egemen toplumlarda bulunan örgüt yapılarında ağların genel olarak erkek baskın bir yapıda olması ve kadınların bu ağlarda yeterli düzeyde yer alamaması kariyerleri için bir engel oluşturmaktadır. Erkekler kendi içlerinde oluşturdukları informal iletişim ağları sayesinde terfi fırsatları veya diğer önemli verileri kadınlardan önce öğrenmektedir. Bu durum da kadınların organizasyonda üst düzey yönetim kademelerine ulaşmaları önünde bir engel oluşturmaktadır. Bu engel sebebiyle kadınlar, kariyerlerinde önlerine çıkan fırsatları yeterli seviyede değerlendirememektedir (Hoşgör vd 2016: s. 349).

2.3.3. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

2.3.3.1. Mesleki Ayrım

İşlerin, kadınlara ait ve erkeklere ait işler şeklinde ayrılmasını ifade etmektedir. Toplumda, kadınlara özgü olarak nitelendirilen iş ve mesleklerde sıkışıp kalmaları

kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlardan biridir. Dünya genelinde kadınlar genel olarak tarım, eğitim, sağlık ve hizmet sektörü gibi düşük maaşlı ve büyük sorumluluk gerektirmeyen işlerde yoğunlaşmaktadır (Akdemir ve Duman, 2017: s. 519). Örneğin; araba tamirciliği, müfettişlik gibi işler erkeklere özgü meslekler olarak görülürken, sekreterlik, kütüphanecilik, hemşirelik gibi işler kadınların yapması gereken meslekler olarak görülmektedir (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: s. 7-8).

2.3.3.2. Stereotipler (Cinsiyetle Bağdaştırılan Kalıplaşmış Önyargılar)

TDK genel Türkçe sözlüğüne göre, stereotip Basmakalıp (düşünce)' demektir. Erişim (<https://sozluk.gov.tr/> TDK, 2021).

Basmakalıp yargıların varlığı kadınların üst yönetim basamaklarına ulaşmalarının önündeki engellerden biridir. ABD'de yapılan bir çalışmada, en önemli kariyer engeli olarak basmakalıp yargılar gösterilmiştir (Jackson, 2001: s. 36).

Toplumda var olan bu tür yargılar sebebiyle kadın ve erkekler kariyerlerine kişisel talep ve becerileri doğrultusunda değil, toplumsal talep ve inanışlar doğrultusunda yön vermek zorunda kalmaktadır. Genel olarak kadınların aleyhine sonuçlanan bu durum, çalışan kadınların terfi olanağı olmayan, düşük statü ve düşük maaşlı işlerde yer alarak, cam tavan sendromuyla karşı karşıya kalmaktadır. Bu durumda kadınlar kendilerini göstermek için daha fazla çalışmak zorunda kalmakta bununla birlikte emeklerinin karşılığı olan ücreti alamamaktadır. Kadınların duygusal olduğu, yöneticilik için gerekli karar verme, çok yönlü düşünme, rasyonellik, iş ile özel hayatı birbirinden ayrı tutma gibi konularda yeterli olmadığı şeklindeki bazı önyargılar ise, iş hayatında yöneticilik pozisyonlarına ilerlemeleri açısından onlara engel teşkil etmektedir. Bu engeller sebebiyle kadınlar iş hayatında dışlanmakta ve cam tavan sendromuyla mücadele etmek durumunda bırakılmaktadır (Soysal ve Baynal, 2016: s. 230-231). Erkek yöneticilerin kadınlar hakkındaki önyargılarından bazıları şunlardır: (Aylin,1998)

Kadınlar;

- Çalışmak istemezler,
- Kariyerlerine erkekler kadar bağlı olmazlar,
- Yeteri kadar sert ve dayanıklı değillerdir,

- Uzun veya mesai saatleri dışında çalışamazlar veya çalışmak istemezler,
- Çalıştıkları şehri veya ülkeyi değiştiremezler veya değiştirmek istemezler,
- Karar veremezler veya karar verme kapasiteleri yoktur,
- Çok duygusaldırlar.

Kadınlarla ilgili geliştirilmiş bu önyargıların değiştirilmesi oldukça zor görünmektedir. Özellikle, örgüt içinde üst yönetim seviyelerinde yönetsel işlerde zorlanacakları, mantıksal karar veremeyecekleri, astları durumundaki erkek çalışanlara emir veremeyecekleri, erkeklerin yöneticilik mesleği için daha uygun oldukları ve bu sebeple daha kolay yükseldikleri görüşü, günümüz çalışma hayatında da hala kabul görmektedir(Akoglan, Meryem,1997).

2.4. Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler

Çalışma hayatında yer alan kadınların üst düzey yönetim kademelerine ulaşmalarında belirleyici olan bir çok faktörün etkin rol oynaması sebebi ile bu yönde geliştirilen stratejilerin cam tavanın kırmaya yönelik alt başlıklarda değerlendirilmiştir.

2.4.1. Üniversite ve Mesleki Eğitim Stratejisi

Çalışma hayatında yer alan kadınların üst düzey yönetim kademelerine ulaşmalarında belirleyici olan en önemli faktörlerden biri sahip oldukları eğitim seviyeleridir. Çünkü örgüt hiyerarşisinde yukarıya doğru çıktıkça eğitim gereksinimi artmaktadır. Kadınlar çalışma hayatındaki değişimlere ayak uydurabilmek, erkeklerin çoğunlukta olduğu iş dünyasında önyargıları yıkabilmek ve yüksek statülü işlerde çalışabilmek için iyi bir eğitim almış olmalı ve çalışma hayatında aldığı eğitimlerle de desteklemelidir. Böylece, hem okulda aldıkları eğitim, hem de mesleki anlamda verilen eğitimler ile kadınların çalışma hayatında emin adımlarla yürümesi sağlanmaktadır. Ancak yapılan çalışmalar gösteriyor ki kadınlar çalışma hayatında üst düzey yönetim pozisyonlarında yer alabilmek için gerekli olan eğitimi alamamaktadır (Bilkay, 2017: s. 40).

Kadınlar eğitim imkanlarından yeterince yararlanamadıklarından cam tavan sendromunu aşmakta da zorluk çekmektedirler. Buna karşın iyi eğitilmiş, mesleki bilgi ve

beceriler açısından donanımlı kadınlar, cam tavan sendromunu aşmada başka kadınlara göre daha kazançlı durumdadır (Köksal, 2016: s. 56).

Mesleki eğitim, kişilerin işlerinde daha başarılı olmalarını sağlayacak bilgi ve becerilerin kazandırılmasına yönelik programları oluşturmaktadır. Yönetici adayları için de bu programlar yöneticilik becerilerinin geliştirilmesine yönelik uygulamaları içermektedir. Kadınlar için mesleki eğitimin ehemmiyeti, karşılaşıcağı erkek egemen çalışma hayatını önceden tanıma fırsatına sahip olmalarıdır. Böylelikle, çalışma hayatında aktif olarak yer almaya başladıklarında uyum zorluğu çekmeyeceklerdir (Taşkın ve Çetin, 2012: s. 23-24).

Çalışma hayatında kadınların ailevi mesuliyetleri sebebiyle eğitim programlarına katılmak istemeyeceğine ilişkin genel bir inanış hakimdir. Bunun yanında, kadınların uzun vadede çalışmayı tercih etmeyeceğine dair bir başka inanış da kadınlara eğitim konusunda yatırım yapılmamasının sebeplerinden biridir. Cinsiyetine bakılmaksızın tüm çalışanlara aynı şartlarda eğitim fırsatı sağlanması, işletmenin geleceği açısından olumlu sonuçlar doğuracaktır (Doğan, 2014: s. 32-33).

2.4.2. Mentordan Yardım Alma Stratejisi

Mentorluk uygulaması, iş hayatında kadınların üst seviye yönetim düzeylerine ulaşmasını kolaylaştıran bir faktördür. Mentorluk uygulaması ile kadınlar çalışma yaşamında erkeklerin sahip olduğu birçok bilgiye mentor yardımıyla ulaşmaktadır. Bu sayede kendinden emin adımlarla ilerleyen kadınların doğru karar vermesinde artmaktadır (Irmak, 2010: s. 58).

Bununla beraber, mentorluk kadınların çalışma hayatında yaşadığı stresin en düşük biçimde gerçekleşmesinde de önemli bir rol oynamaktadır. Mentorluk sayesinde mesleki yeteneklerini daha üst seviyeye ulaştıran kadınların, herhangi bir sorun ile karşı karşıya kaldıklarında yaşanan problemin üstesinden rahatlıkla gelebileceğine dair inancı artarak iş stresinde de azalma meydana yaşanacaktır (Güleç, 2015: s. 55).

Yapılan çalışmalar şunu göstermektedir, iş hayatında mentorluk ilişkisinden faydalanan kadın çalışanların üst seviye yönetim düzeylerine yükselmeleri daha hızlı

olmaktadır. Bununla beraber mentor desteği almış olan kadınların iş tatmin seviyeleri daha yüksek olmakta ve başarılı olma ihtimalleri de artmaktadır (Güleç, 2015: 55).

Görüldüğü gibi, mentorluk çalışma hayatında avantajlı ve zaruri bir faaliyettir. Yapılan araştırmalar, kadınların mentorluk faaliyetinden yeteri seviyede faydalanmadıklarını göstermektedir. Kadınlar üst seviye yönetim düzeylerine ilerlerken, mentorluğun sağlamış olduğu rehberlikten yeterince faydalanamıyorlarsa bu durum cam tavan sendromu algısını tetiklemektedir. Bu bağlamda, bir örgütte mentor bulunmaması veya yeterli sayıda olmaması cam tavan sendromu açısından harekete geçirici bir durum ortaya koymaktadır (Candan vd 2017: s. 71).

Kadınlar mentorluk sürecinden gerekli düzeyde yararlanabiliyorsa, bu durum onlara kendilerini tanıyabilmek ve gösterebilmek açısından özgüven sağlayarak karşılına çıkan engelleri aşma konusunda cesaret verecektir. Bunun yanı sıra, mentorluk desteğinden faydalanabilen kadın yöneticiler, iş ile alakalı önemli proje ve toplantılarda yer alarak beceri ve bilgi düzeylerini artırmaktadır (Bilkay, 2017: s. 33). 2010 yılı Dünya Ekonomik Forumu verilerine bakıldığında, dünyanın en büyük 600 firması arasında bulunan Türk firmalarının sadece % 45'inin kadın personellere yönelik mentor faaliyetini benimsediği ifade edilmektedir (Başaran ve Nuroğlu, 2015: s. 161).

2.4.3. Sosyal İlişki Geliştirme Stratejisi

Kadınlar cam tavan ile mücadele edip engelleyebilmek ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırabilmek adına ilişkilerini erkeklere kıyas ile daha iyi seviyelere taşımaları gerektiğine inanmaktadır. Çünkü erkek egemen bir örgüt yapısında yerleşik kültürü sosyal ilişkiler yardımıyla daha iyi anlayan kadınlar, böylece kariyer hedeflerini gerçekleştirirken daha az problemle karşılaşacaktır (Öztürk, 2011: s. 54).

İşletmelerde sosyal ilişkileri daha üst bir seviyeye taşımak için düzenlenen faaliyetlere katılmayan ve bireylerarası iletişimleri zayıf kalan kadın personeller, yapmış oldukları iş ile alakalı önemli konulardan geri kalmaktadır. Bu sebeple, erkek egemen örgüt kültürlerinde sosyal ilişkilere dayanan uygulamaların gerisinde kalan kadınlar kariyer hedeflerine ulaşmak için önemli olacak bağlantılardan da uzaklaşmaktadır. Bu nedenle sosyal ilişki başlatma ve geliştirme stratejisi, kadınların kariyer hedeflerine

ulaşmasında ve cam tavanı kırmada etkili bir strateji olarak görülmektedir (Doğan, 2014: s.37).

2.4.4. Kariyer Geliştirme Programlarına Katılma Stratejisi

Kariyer geliştirme programları aracılığıyla firmalar, personellere, bir nevi yatırım yapmayı hedeflemektedir. Geliştirme programları ile yönetici olabilecek kadın cinsiyetine sahip personellere eğitimler verilmekte ve yöneticilik becerileri kazandırılmaktadır. Bu durum uzun bir süre içerisinde firmalar açısından oldukça yararlı bir uygulamadır. Çünkü bu programlarla firmalar hem yönetici adayı personellerini kaybetmemekte hem de onları daha yüksek bir performans ile çalıştırarak yüksek performans elde etmektedir (Köksal, 2016: s. 57)

2.4.5. Yüksek Performans Gösterme Stratejisi

Kadınlar iş yaşamında kabul görebilmek adına yüksek performans gösterme stratejisini kullanarak normalden daha fazla emek harcıyarak erkek çalışanlarla aynı düzeye gelmeyi amaçlamaktadır. (Köksal, 2016: s. 55). Bu amaçla emek yoğun bir şekilde hizmet veren ve erkek çalışanlara nazaran oldukça fazla çalışan kadınlar bu çabaları sayesinde önemli seviyelerde yer bulamaktadırlar (Erçen, 2008).

İş hayatında bu stratejinin işe yaradığını gören ve kendilerini istedikleri kademelere getirebildiğini gören kadınlar cam tavanı kırma çabasıdan çok yüksek performans gösterme stratejisini uygulamaktadır (Güleç, 2015: s. 54; Taşkın ve Çetin, 2012: s. 24).

1998 yılında Ragins ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmaya göre, kadın cinsiyetine sahip olanların erkek çalışanlara nazaran daha çok emek sarf ettikleri, beklenenin oldukça üstünde bir performans gösterme gayreti içerisinde oldukları ve kendilerine has yetenekler geliştirme yoluna gittikleri sonuçlarına ulaşmışlardır. Bu şekilde kadınlar, daha yüksek performans gösterebilecekleri ve geliştirdikleri becerileri kullanabilecekleri işlerde çalışabilmek için mevcut işlerinden ayrılma fikrine daha sıcak bakmaktadır (Erçen, 2008: s 41).

Kariyer geliştirme programları, çalışanların üst düzey yönetim kademelerine ilerlemeleri bakımından teşvik edici bir özelliğe sahiptir. Aynı zamanda bu programlar sayesinde kadın çalışanların karşılarına çıkan sorunları çözmesi de kolaylaşmaktadır. Bununla birlikte, kariyer geliştirme programları kadın çalışanların üst düzey yönetim pozisyonlarında yer almalarını ve yönetsel pozisyonlara uyum sağlamalarını kolaylaştırıcı bir öneme sahiptir (Köksal, 2016: s. 57).

Bunlara ek olarak, bu programlar sayesinde kadınlar örgüt içindeki bilgi ve becerileri daha hızlı bir şekilde kazanabilmekte ve bu sayede örgütteki yeniliklere adapte olmakta sıkıntı yaşamamaktadır. Bu da yöneticilik mesleğinin gerektirdiği yeniliklere adapte olabilme açısından önemli yararlar sağlanmaktadır. (Doğan, 2014: s. 35).

Araştırmalara göre, kadınların yapmış oldukları işlerinden en çok yeni beceri ve bilgi kazanmak için ayrıldıkları görülmektedir. Bu sebeple kariyer geliştirme programları ile kadınların örgüt içindeki bilgi ve becerilerini artırmak, onları örgüte kazandırmak açısından çok önemlidir (Halo, 2015: s. 34).

2.5. Günümüzde Cam Tavan

Günümüzde kadınlar birçok alanda yer almalarına rağmen yönetici kadrolarda yeterince rol alamamaktadırlar. Yapılan araştırmalar gösteriyorki, çalışma yaşamında kadınlara karşı görülen cam tavan sendromu sadece Türkiye’de değil tüm dünyada görülen ortak bir sorundur.

21. yüzyılda kadınlar iş hayatı içinde aktif olarak yer alsalar da kariyer döneminde birçok engelle karşı karşıya kalmaktadır. Örgütlerdeki kadın çalışan sayılarının son yıllarda sayısına bakıldığında hergeçen gün artmasına rağmen, üst düzey yönetim pozisyonlarında görev yapan kadın çalışanların sayısının aynı oranda artmadığı görülmektedir. Bu konuyla ilgili yapılan çalışmalarda kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselmelerinin önünde bazı engeller olduğu belirlenmiştir. Çalışma hayatında görülen bu engeller, çalışma ortamından, toplumdan ve kendi kendine koyduğu engellerden kaynaklanmaktadır. Bu sebeple kadınlar üst yönetim pozisyonlarına ulaşmakta zorlanmaktadır. Bu engellerden başında cam tavan sendromu gelmektedir.

Dünyanın her tarafında Cam tavan sendromu kadınların çalışma yaşamında ilerlemesine mani olan örgütsel bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizde, erkek ve kadınlar arasındaki rol ayrımı bariz bir şekilde belirgindir. Bu ayrımlar, küçük yaşlardan itibaren başlayarak ilerleyen dönemlerde bazı kişileri özel ve iş hayatları boyunca takip eder (Özyer ve Orhan, 2012:972).

Cam tavan kavramının örgütlerde görünmeyen engelleri düşünüldüğünde, herhangi bir örgütsel yapı içerisinde hangi şekilde yaşandığı, bu durumun hangi sonuçlara neden olduğuna dair saptamalar veya analizler yapmanın son derece güç olduğu anlaşılmaktadır (Li, 2014).

Cam tavan durumunun örgütsel yapı içerisindeki işaretlerinden biri de kadın personellerin kendilerini ilgilendiren fırsatlardan anında haberdar edilmemeleridir (Morrison ve Von Glinow, 1990). Takdir etmeme ve ödüllendirmeme üzerine kurulu davranış ve tutumları da cam tavanın varlığına dair birer işaret olarak kabul etmek gereklidir (Mattis, 2004).

Cam tavana bağlı engellerin ortadan kaldırılması sadece kadınların sorumluluğunda değildir. Hem çalışma ortamındaki arkadaşların, hem de üst yönetimdeki kişiler tarafından cinsiyet ayırt etmeksizin bu engellerin yok edilmesi için lazım olan gayretin ortaya konulması gerekmektedir.

Litaratürde yapılan araştırmalara bakıldığında; Cinsiyet, genel olarak kadınlar için işgücü piyasası deneyimlerini olumsuz etkileyebilir (Hoobler, Wayne ve Lemmon, 2009) Bazı yazarlar toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin (İngiltere, 2005; Folbre, 1994) ve yapısal baskı (Ritzer & Goodman, 2008; Young, 2011) erkekleri destekleyen örgütlerin kadınların işgücünde yetersiz temsil edildiğini göstermektedir.(ABS, 2017b). Kadınlar ayrıca yarı zamanlı ve gündelik işlerde daha fazla temsil edilmektedir (ABS, 2017a)

Fortuna dergisi 2021 Mart sayısında “OECD ülkelerinde kadın cinsiyetien sahip olanların çalışma hayatına katılım seviyesi % 65’lere ulaşırken Türkiye’de bu seviye % 31,9 dir. Bu oran Ülkemizde 10 milyon kadının çalışma hayatına katılmasıyla eşitlenebilmektedir.

Günümüzde iş kollarının ve kurumsallaşmanın artmasıyla kadınların iş yaşantısındaki yeri her geçen gün artmasına karşın yönetim kademesindeki kadın sayısının istenilen seviyede bir türlü ulaşılmadığı görülmektedir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde ise sağlık, eğitim, siyaset, ekonomi alanlarında kadın cinsiyetine sahip çalışan sayısındaki gözle görülür artışa rağmen yönetim kademelerindeki kadın sayısının az olması endişe verici bir durumdur. Bu endişeyi haklı çıkaracak bir diğer çalışma alanı da siyasettir (Gönül, 2015).

İlerleme zorlukları, engelleri hemen hemen her meslek, her sektör, hem kamu hem de özel alanda varlığını güçlü bir şekilde devam ettirmektedir. Kadının çalışma hayatında cam tavanı yok edebilmesi için ise, birçok hukuksal düzenleme ve gelişme gerekmektedir (Aktaran: Yoğun Erçen, 2008: 22).

Sağlık sektörüne bakıldığında Bilkay ve Öztürk, ülkemizde hizmet veren devlete ait hastanelerinde hizmet veren kadınların cam tavan zorluğuna maruz kalmalarına yönelik yapılan çalışmaların sonuçlarına göre burada hizmet veren kadınların cam tavan zorluğuna maruz kaldığı sonucu ortaya çıkmıştır. Eğitim seviyesi yükseldikçe cam tavanın daha da aynı oranda arttığı görülmüştür (Öztürk ve Bilkay, 2016: 100).

Cam tavanın ortadan kaldırabilmesi için; kadın cinsiyetine sahip olan çalışanlara eşit yükselme fırsatı sunabilecek organizasyon şemalarının, görev tanımlarının yapılması gerekmektedir. Bütün çalışanlara aynı olanakları sunmak ve kariyer planlamasını şeffaf bir şekilde yapmak, çalışanların ödüllendirilmesi kapsamında kadın çalışanların göz ardı edilmemesi, eşit işe eşit ücret, eğitim olanaklarına ulaşmada eşitlik sağlanmalıdır. Kurumlarda terfi sistemini liykata odaklı bir şekilde gerçekleştirmek gerekmektedir (Tükeltürk, ve Perçin,2008).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İSTANBUL İLİ KAMU VE ÖZEL HASTANELERDEKİ KADIN HEKİMLERİN CAM TAVAN ALGISI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Çerçevesi

Kadının toplumsal ve çalışma yaşamındaki yeri tezimizin İstanbul ilinde faaliyet gösteren 3 (Üç) kamu ve 1 (Bir) özel hastanede görev yapan kadın hekimlerin yönetici olma yolunda cinsiyet ayrımcılığına ve bazı engellere maruz kaldıklarına yönelik algıları olarak belirlenmiştir.

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Kadının toplumsal ve çalışma yaşamındaki yeri tezimizin ilk bölümünde anlatılmış bununla birlikte yakın tarihte ve günümüzdeki sağlık sektöründe kadının yeri belirtilmiştir. Ayrıca Kariyer ve Toplumsal Cinsiyet konuları anlatılmaktadır.

İkinci bölümde ise “Cam Tavan” kavramı ile ilgili literatür araştırması yapılmıştır. Üçüncü bölüm olan son bölümde ise; kamu ve özel hastanelerde çalışan kadın hekimlerin cinsiyet ayrımcılığı cam tavanı ne şekilde algıladıklarına dair bir uygulama yer almaktadır.

3.1.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmada, İstanbul ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel hastanede görev yapan kadın hekimlerin yönetici olma yolunda cinsiyet ayrımcılığına ve bazı engellere maruz kalıp kalmadıklarını değerlendirmek üzere anket çalışması yapılmıştır.

Bu formun oluşturulmasında Irmak, R. (2010). Cam Tavan Sendromu: Bir Hastane Uygulaması, Karaca'nın (2007) Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma adlı yüksek lisans tezlerinde kullandıkları anket çalışmalarından faydalanılmıştır. Ankette toplamda 25 soru bulunmaktadır. İlk 8 soru genel sorulardan oluşmaktadır. Diğer 17 soru için kadın hekimlerden her bir soruya karşılık kendilerine en uygun olan ifadelerden işaretlemeleri

istenmiştir: Bu ifadeler 5’li Likert ölçeğinden “*Kesinlikle Katılıyorum, Katılıyorum, Kararsızım, Katılmıyorum, Kesinlikle Katılmıyorum*” şeklindedir.

3.1.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu bölümde araştırma için örneklem seçimi, araştırmanın yöntemi ve araştırma soruları için uygun veri toplama tekniği ayrıntılı olarak belirlenmiştir. Sonrasında araştırma uygulama durumuna getirilmiştir.

3.1.4. Araştırmanın Kısıtları

İstanbul ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel hastanelerde çalışma yapılmış olup, vakıf ve üniversite hastaneleri devre dışı bırakılmıştır. Araştırmada sağlık sektöründe görev yapan diğer yardımcı personeller ayrı tutulmuş, sadece kadın hekimler çalışmaya dahil edilmiştir.

3.2. Araştırmanın Bulguları Ve Yorumu

Araştırmada literatür tarmasından elde edilen bilgiler ile birlikte anket uygulamasının sonuçları da değerlendirilmiştir. Araştırmamıza katılan kadın hekimlerin medeni durumu, yaşı, eğitim durumu ve çocuk sayısına dair demografik niteliklere ait verilerin analizi ile birlikte mesleki deneyimi, mevcut kurumdaki çalışma süresi, çalışma yeri ve ünvanı ile ilgili iş hayatına ait verilerin analizi yapılmıştır.

3.2.1. Birinci Aşamının Bulguları

Araştırma kapsamında test edilmek üzere geliştirilen hipotezimiz şu şekildedir:

H1: Sağlık Sektöründeki Kadın Hekimlerde, cam tavan sendromu algılarında, kamu ve özelde çalışıyor olmaları fark oluşturmamaktadır.

H2: Sağlık Sektöründeki Kadın Hekimlerin yaşının cam tavan sendromu algılarında, kamu ve özelde çalışıyor olmaları fark oluşturmamaktadır.

H3: Sağlık Sektöründeki Kadın Hekimlerin medeni durumun cam tavan sendromu algılarında, kamu ve özelde çalışıyor olmaları fark oluşturmamaktadır.

H4: Sağlık Sektöründeki Kadın Hekimlerin Çocuk sayısının cam tavan sendromu algılarında, kamu ve özelde çalışıyor olmaları fark oluşturmamaktadır.

H5: Sağlık Sektöründeki Kadın Hekimlerin mesleki deneyimlerinin cam tavan sendromu algılarında, kamu ve özelde çalışıyor olmaları fark oluşturmamaktadır.

H6: Sağlık Sektöründeki Kadın Hekimlerin çalışma süresinin cam tavan sendromu algılarında, kamu ve özelde çalışıyor olmaları fark oluşturmamaktadır.

H7: Sağlık Sektöründeki Kadın Hekimlerin görev alanlarının cam tavan sendromu algılarında, kamu ve özelde çalışıyor olmaları fark oluşturmamaktadır.

H8: Sağlık Sektöründeki Kadın Hekimlerin ünvanının cam tavan sendromu algılarında, kamu ve özelde çalışıyor olmaları fark oluşturmamaktadır.

Sağlık Sektöründe Kadın Hekimlerin Karşılaştığı Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu isimli tez çalışmamız için İstanbul ilinde Kamu ve Özel hastaneler olmak üzere toplam 388 kadın hekime anket uygulanmıştır. Anketimizde 25 soru bulunmaktadır. Hekimlerin, soruları cevaplarken dikkatlerini ölçmek için ters ve kontrol soruları hazırlanmıştır. 12. ve 13. Sorular ters sorular olarak hazırlanırken 12-24. , 9-20, 8-14. Sorular kontrol sorusu olarak yapılmıştır. Anketler değerlendirildiğinde cevaplanmış 388 anketten 120 tanesinin ters ve kontrol sorularına uyumsuz cevap verdikleri tespit edilmiş olup, bu anketler çalışmada kullanılmamıştır. Bu yüzden 268 tane anket değerlendirilmiş ve analizleri yapılmıştır.

Anket cevapları analiz edildiğinde 12. ve 13.ters soruların korelasyon kat sayısına bakıldığında - **0,80** çıkmıştır. Çıkan değer -1 'e yakın olduğundan anlamlı kabul edilmiştir. Yani ankete cevap veren kamu ve özel hastanelerde görev yapan kadın hekimler sorulara dikkatle okuyup cevap verdiği anlaşılmıştır. Kamu hastanelerinde oran **-0,80** özel hastanelerde ise **-0,79**'dur.

Anketimizin geneli değerlendirildiğinde, kontrol sorusu olarak değerlendirilen 12. ve 24. sorular arasındaki korelasyon katsayısı 0,87'dür. Kamu hastanelerinde katsayı 0,87 özel hastanelerde ise 0,85 ' dir.

Yine anketin geneline bakıldığında 9.ve 20. kontrol soruları arasındaki korelasyon katsayısı 0,64 'dir. Kamu hastanelerinde oran 0,66, özel hastanelerde ise 0,60 'dir.

Diğer bir kontrol sorumuz olan 8. ve 14. sorular genelinde değerlendirildiğinde korelasyon katsayısı 0,60'dir. Kamu hastanelerindeki oran 0,62, özel hastanelerde ise 0,50 'dir.

Anket uygulamalarında ölçeğe ait maddelerin korelasyonları üstünden ölçeğin **içsel tutarlılığını** ölçebilmek için güvenilirlik analizi tekniğinin kullanılması gerekmektedir.

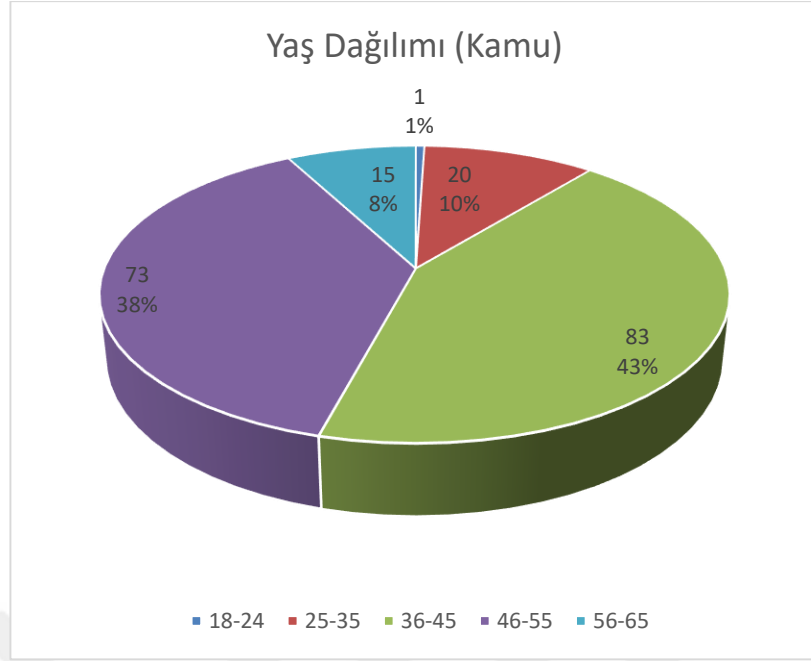
Güvenirlilik analizi **Alfa değeri** 0,01 ile 0,05 aralığında; İstatistiksel olarak anlamlı fark vardır. **p değeri** 0,001 den daha küçük ise; Çok yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı fark vardır. **p değeri** 0,10 ile 0,05 aralığında; Sınırdan anlamlılık-marginally **significant**- anlamına gelmektedir.

Araştırmaya katılan 268 kadın hekimden 192 'si **Kamu Hastanelerinde** görev yapmaktadır. Bu hekimlerin % 0,5'i 18-24 yaş aralığında, yaklaşık % 10,4'ü 25-35 yaş aralığında, yaklaşık % 43,2'i 36-45 yaş aralığında, yaklaşık %38'i 46-55 yaş aralığında, yaklaşık % 7,8'i ise 56-65 yaş aralığındadır. Tablo incelendiğinde çalışmaya katılan kamu hastanelerinde hizmet veren kadın hekimlerden % 43,2 oranla 83 kişinin 36-45 yaşında olduğu belirlenmiştir.

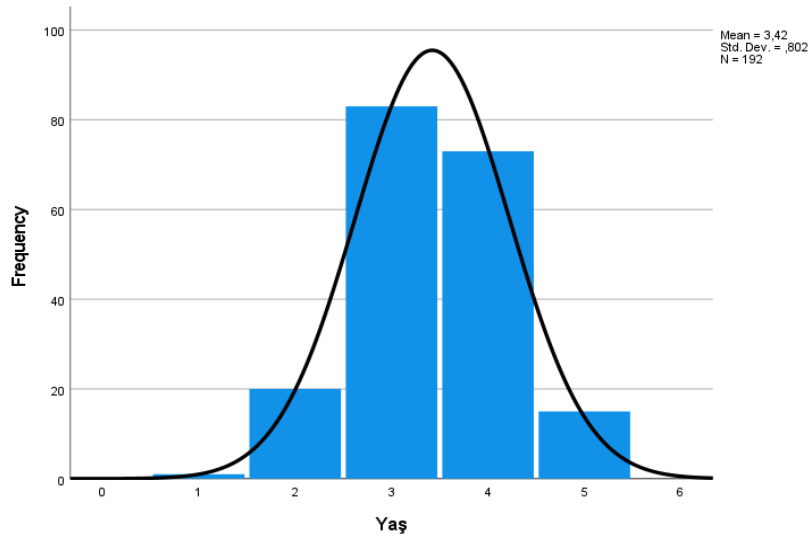
Kadın hekimlerin yaş durumlarının dağılımı aşağıdaki Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5: Araştırmaya katılan kadın hekimlerin yaş dağılımı

Yaş Aralığı	Sıklık	Yüzde
18-24	1	0,5%
25-35	20	10,4%
36-45	83	43,2%
46-55	73	38,0%
56-65	15	7,8%
Toplam	192	



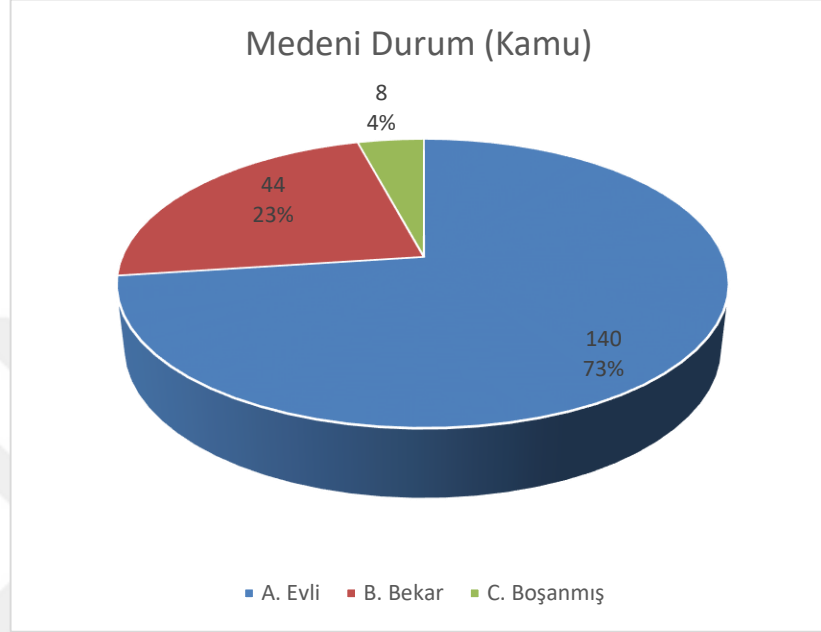
Yaş					Missing		No. of Ekstremes ^a	
	N	Mean	Std. Deviation	Count	Percent	Low	Hight	
	192	3,42	,802	0	,0	1	0	



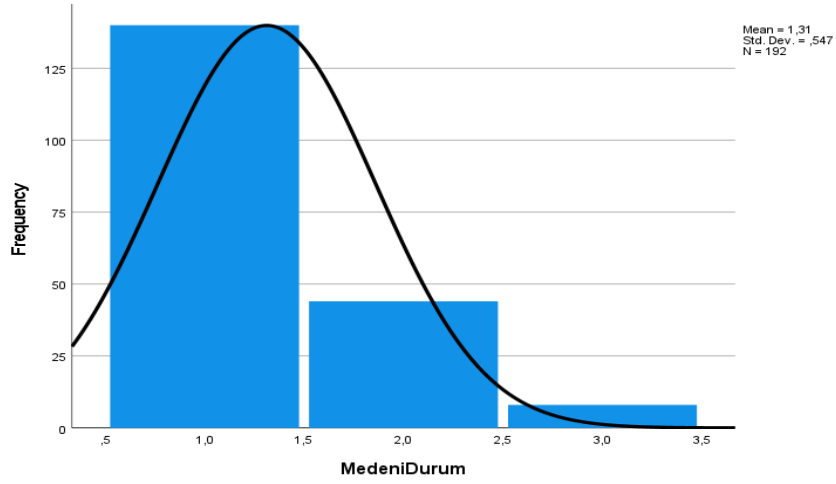
Anketi yanıtlayan kadın hekimlerin % 72,9'i evli, % 22,9'u bekar, %4,2'ü ise boşanmış olarak medeni durumlarını belirtmiştir. Tablo incelendiğinde 192 kişiden 140 kişinin (% 72,9) evli olduğu anlaşılmıştır. Bulunan bu değerler Tablo 6'da verilmektedir.

Tablo 6: Araştırmaya katılan kadın hekimlerin medeni durumu

Yaş Aralığı	Sıklık	Yüzde
Evli	140	72,9%
Bekar	44	22,9%
Boşanmış	8	4,2%
Toplam	192	



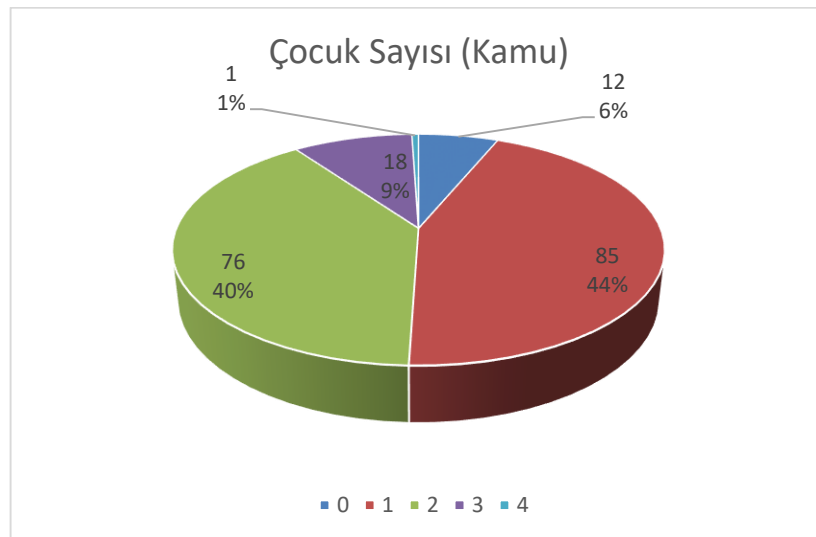
Medeni Durum				Missing		No. of Ekstremes ^a	
	N	Mean	Std. Deviation	Count	Percent	Low	Hight
	192	1,31	,547	0	,0	0	0



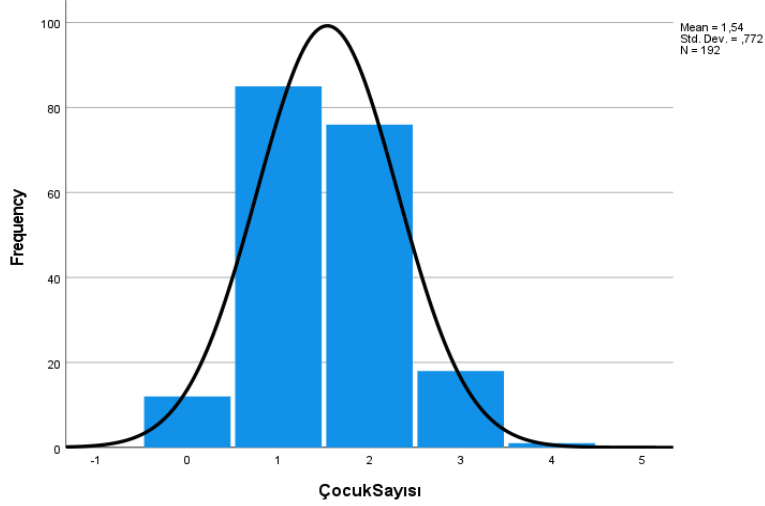
Kadın hekimlerin % 6,3'ü çocuk sahibi değilken , % 44,3'ü 1 çocuk,%39,6'sı 2 çocuk, %9,4'ü 3 çocuk, %0,5'i ise 4 ve fazlası çocuk sahibidir. Çocuk sayılarını gösteren dağılım Tablo 7 'de yer almaktadır.

Tablo 7: Araştırmaya katılan kadın hekimlerin çocuk sayısı

Yaş Aralığı	Sıklık	Yüzde
0	12	6,3%
1	85	44,3%
2	76	39,6%
3	18	9,4%
4+	1	0,5%
Toplam	192	



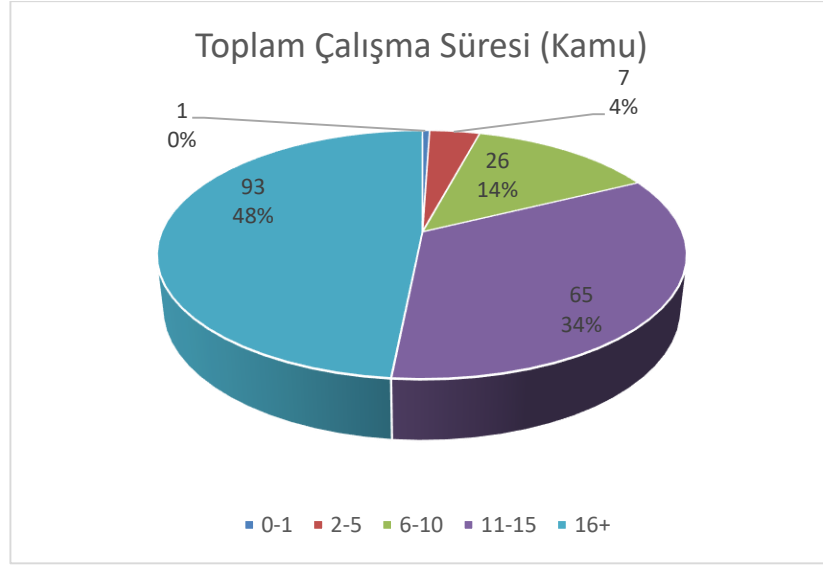
Çocuk Sayısı				Missing		No. of Ekstremes ^a	
	N	Mean	Std. Deviation	Count	Percent	Low	Hight
	192	1,54	,772	0	,0	0	1



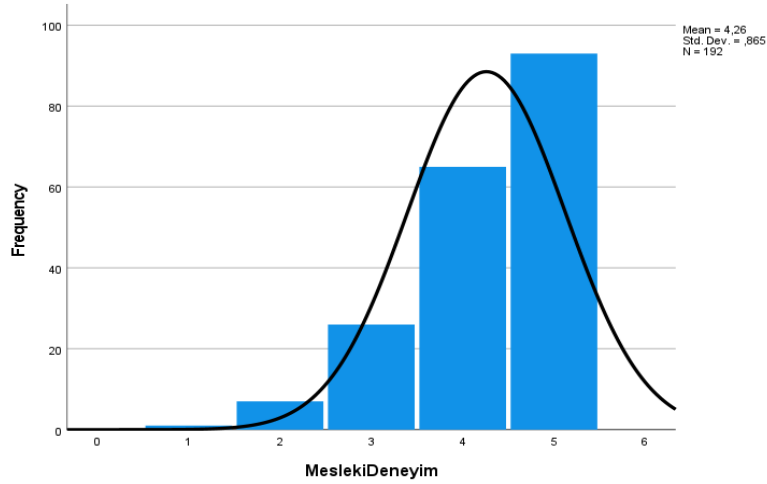
Araştırmaya katılan 192 kadın hekimin %0,5'i 0-1 yıl, %3,6'sı 2-5 yıl, %13,5'i 6-10 yıl, %33,9'u 11-15 yıl, %48,4 ise 16 yıl ve üzerinde iş hayatı tecrübesine sahiptir. Çalışmaya katılan 93 kadın hekimin 16 yıl üzeri hizmet verdiği belirlenmiştir. Ağır çalışma şartlarına rağmen hizmet yıllarının mesleki deneyimlerinin uzun olduğu görülmektedir. Toplam iş tecrübelerini gösteren tablo aşağıdaki Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8: Araştırmaya katılan kadın hekimlerin toplam çalışma süresi

Yaş Aralığı	Sıklık	Yüzde
0-1	1	0,5%
2-5	7	3,6%
6-10	26	13,5%
11-15	65	33,9%
16+	93	48,4%
Toplam	192	



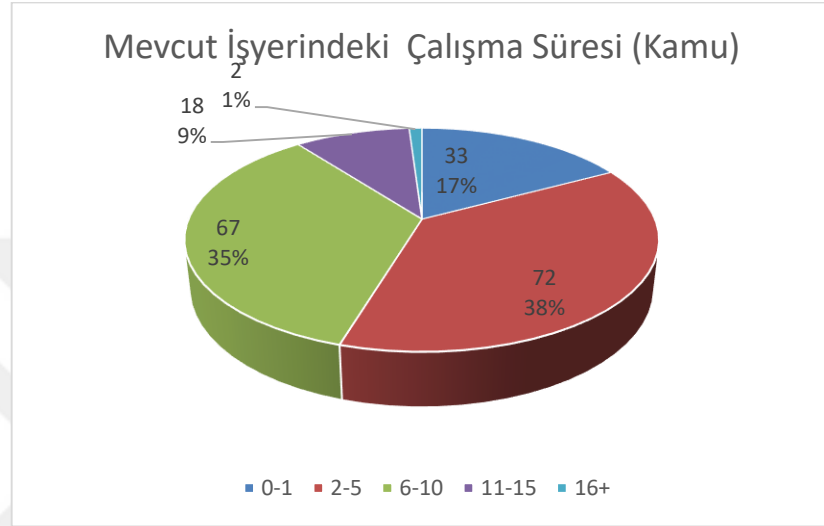
Toplam Çalışma Süresi					Missing		No. of Ekstremes ^a	
	N	Mean	Std. Deviation	Count	Percent	Low	Hight	
	192	4,26	,865	0	,0	8	0	



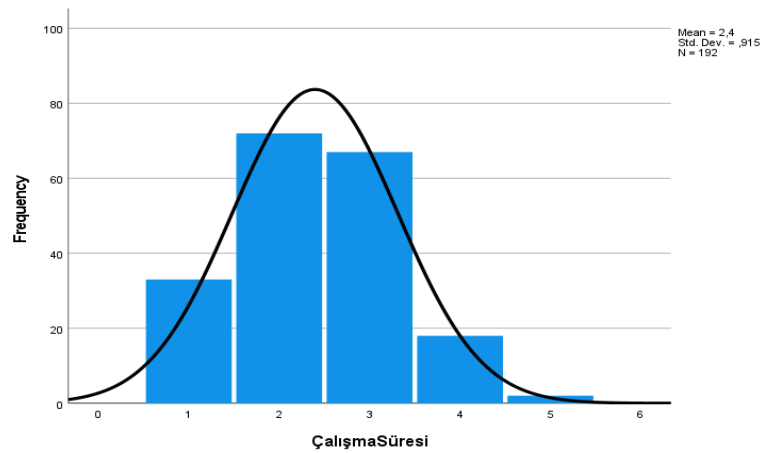
Kamu hastanelerinde çalışan 192 kadın hekimin % 17,2'si 0-1 yıl, %37,5'i 2-5 yıl, %34,9'i 6-10 yıl, %9,4'ü 11-15 yıl, %1,0 ise 16 yıl ve üzerinde mevcut çalıştığı kurumda hizmet vermektedir. Mevcut işyerindeki toplam çalışma süresini gösteren tablo aşağıdaki Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9: Kadın hekimlerin mevcut işyerindeki toplam çalışma süresi

Yaş Aralığı	Sıklık	Yüzde
0-1	33	17,2%
2-5	72	37,5%
6-10	67	34,9%
11-15	18	9,4%
16+	2	1,0%
Toplam	192	



Mevcut İşyerindeki Çalışma Süresi				Missing		No. of Ekstremes ^a	
	N	Mean	Std. Deviation	Count	Percent	Low	Hight
	192	2,40	,915	0	,0	0	2

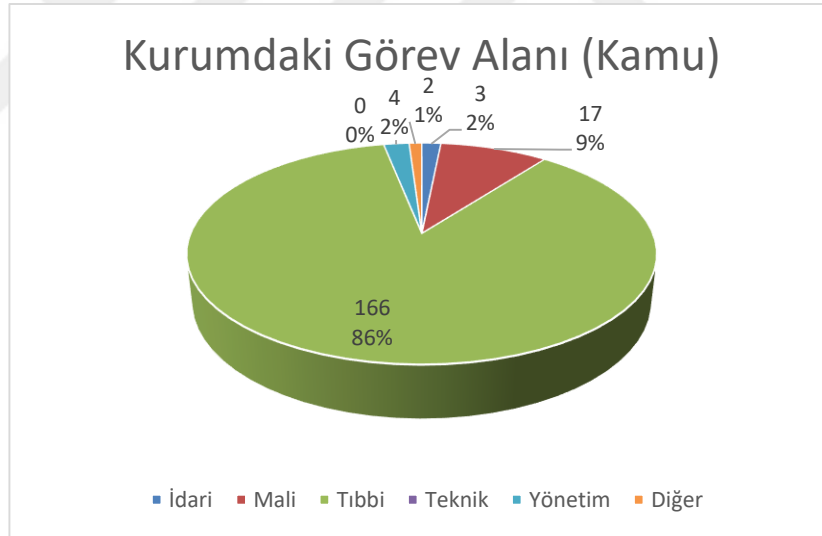


Araştırma kapsamındaki kadın hekimlerden %1,6'sı İdari bölümde, %8,9' u 17'si mali bölümde, %86,5'i Tıbbi bölümde, %2,1 Yönetimde, % 1 oranda ise diğer bölümlerde

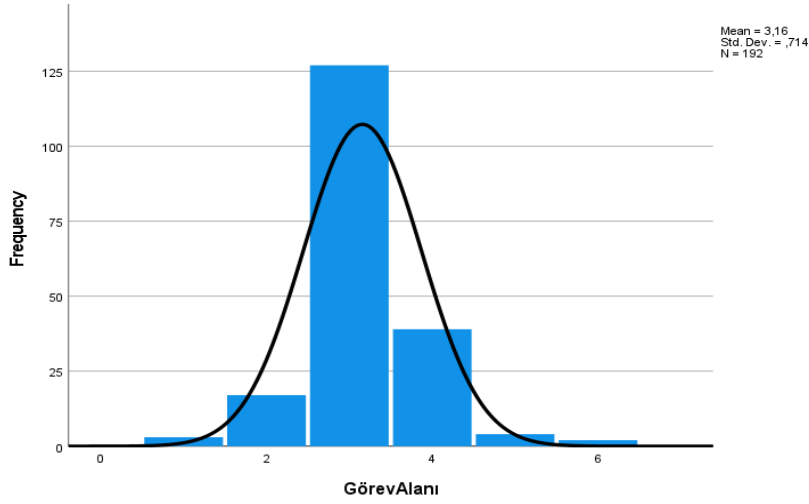
çalıştığı görülmektedir. Tabloda, kamuda çalışan kadın hekimlerin görev alanına göre dağılımı incelendiğinde, en fazla %86,5 (166 kişi) oranla Tıbbi bölümde çalıştıkları anlaşılmıştır. Ayrıca Teknik bölümde ise kadın hekim görev almamaktadır. Sonuçlara bakıldığında Kadın Hekimlerin %2,1 gibi küçük bir oranın yönetim alanında görev yaptığı görülmüştür. Araştırmaya katılan Kadın Hekimlerin çalıştığı kurumdaki görev alanı aşağıdaki Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10: Kadın hekimlerin çalıştığı kurumdaki görev alanı

Yaş Aralığı	Sıklık	Yüzde
İdari	3	1,6%
Mali	17	8,9%
Tıbbi	166	86,5%
Teknik	0	0,0%
Yönetim	4	2,1%
Diğer	2	1,0%
Toplam	192	



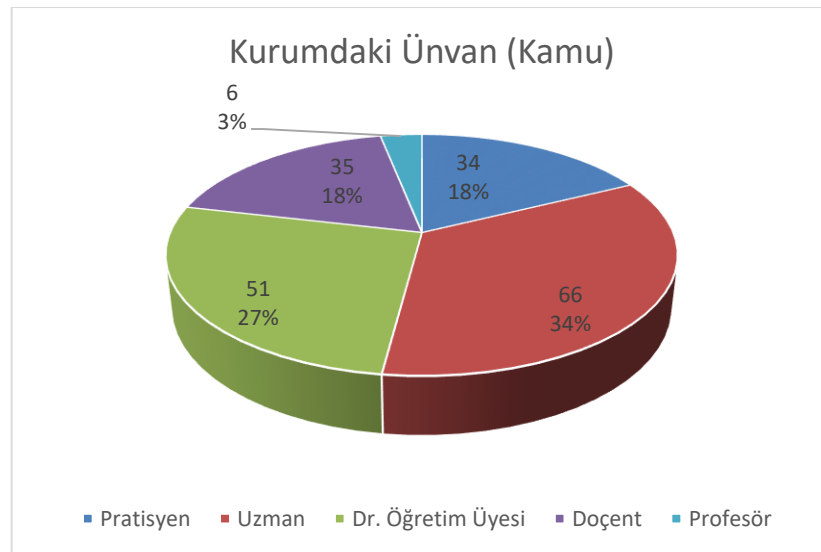
Kurumdaki Görev Alanı	N	Mean	Std. Deviation	Missing		No. of Ekstremes ^a	
				Count	Percent	Low	Hight
	192	3,16	,714	0	,0	.	.



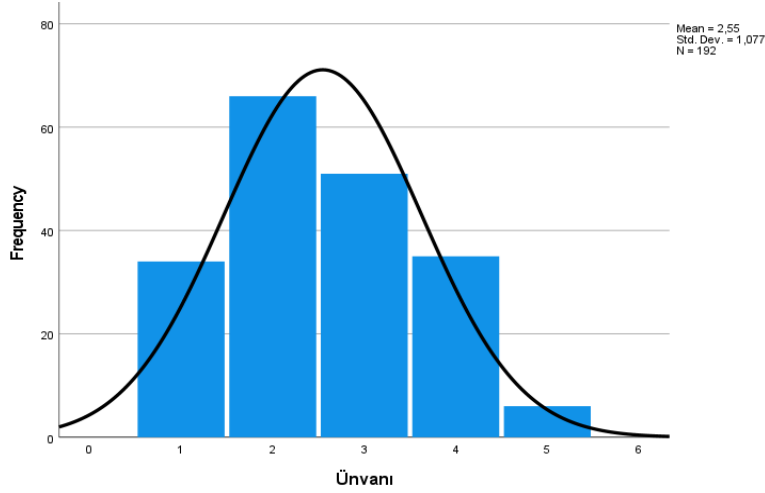
Araştırmaya katılan kadın hekimlerden %34,4'ü (66 kişi) Uzman Hekim olarak görev yapmakta iken, %26,6'sı (51 kişi) Doktor Öğretim Görevlisi, %18,2'si (35 kişi) Doçent Doktordur. Katılımcıların %17,7'si (34 kişi) Pratisyen Hekim olarak çalışırken %3,1'i (6 kişi) Profesör ünvanı ile görev yapmaktadır. Kadın Hekimlerin Çalıştığı Kurumdaki Ünvanı gösteren tablo aşağıdaki Tablo 11'de yer almaktadır.

Tablo 11: Kadın hekimlerin çalıştığı kurumdaki ünvanı

Yaş Aralığı	Sıklık	Yüzde
Pratisyen	34	17,7%
Uzman	66	34,4%
Dr. Öğretim Üyesi	51	26,6%
Doçent	35	18,2%
Profesör	6	3,1%
Toplam	192	



Kurumdaki Ünvan					Missing		No. of Ekstremes ^a	
	N	Mean	Std. Deviation	Count	Percent	Low	Hight	
	192	2,55	1,077	0	,0	0	6	



Tablo 12: Kadınlar kariyer gelişimi ve yönetici pozisyonları için aile hayatından fedakârlık yapması beklenir.

8.) Kadınlar kariyer gelişimi ve yönetici pozisyonları için aile hayatından fedakarlık yapması beklenir.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	89	46,4%
	2.) Katılıyorum	83	43,2%
	3.) Kararsızım	17	8,9%
	4.) Katılmıyorum	2	1,0%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	1	0,5%
Ortalama 1,66, Ss 0.73 Mod 1			

Anketimizin 8. Sorusuna kadın hekimler %46,4'ü (89 kişi) ve %43,2 (83 kişi) aile hayatından fedakarlık yapabileceklerini belirtmişlerdir.

Tablo 13: Kadınlar üst yönetimde söz sahibi olmak için erkeklerden daha çok çalışmak zorundadır.

9.) Kadınlar üst yönetimde söz sahibi olmak için erkeklerden daha çok çalışmak zorundadır.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	113	58,9%
	2.) Katılıyorum	57	29,7%
	3.) Kararsızım	14	7,3%
	4.) Katılmıyorum	7	3,6%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	1	0,5%
Ortalama 1,57, Ss 0.82 Mod 1			

Kadın hekimlerin % 58,9'u (113 kişi) ve % 29,7'si (57 kişi) erkeklerden daha çok çalışmak zorunda olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 14: Kadınların çocuk sahibi olmaları yönetici pozisyonunda çalışmalarını için engel oluşturabilir.

10.) Kadınların çocuk sahibi olmaları yönetici pozisyonunda çalışmalarını için engel oluşturabilir.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	64	33,3%
	2.) Katılıyorum	45	23,4%
	3.) Kararsızım	35	18,2%
	4.) Katılmıyorum	38	19,8%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	10	5,2%
Ortalama 2,40, Ss 1.27 Mod 1			

Kadın Hekimlerden %33,3 ' ü ve % 23,4'ü Kadınların çocuk sahibi olmaları yönetici pozisyonunda çalışmalarını için engel oluşturabileceğini düşünmektedir. % 19,8 'i (38 kişi) ile % 5,2'si (10 kişi) ise bu duruma katılmamaktadırlar.

Tablo 15: Kadınlar üst yönetime geçmek için karar vermekte zorlanır.

11.) Kadınlar üst yönetime geçmek için karar vermekte zorlanır.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	36	18,8%
	2.) Katılıyorum	42	21,9%
	3.) Kararsızım	43	22,4%
	4.) Katılmıyorum	47	24,5%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	24	12,5%
Ortalama 2,90, Ss 1.31 Mod 1			

Katılımcıların % 24,5'i (47 kişi) ve % 12,5 (24 kişi) katılmıyorum derken, % 22,4 'ü kararsız kalmıştır.

Tablo 16: Kadınlar üst yönetimde iş süreçleri ile ilgili önemli kararları vermekte zorlanır

12.) Kadınlar üst yönetimde iş süreçleri ile ilgili önemli kararları vermekte zorlanır.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	15	7,8%
	2.) Katılıyorum	32	16,7%
	3.) Kararsızım	34	17,7%
	4.) Katılmıyorum	66	34,4%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	45	23,4%
Ortalama 3,49, Ss 1.23 Mod 4			

Katılımcılara, Kadınlar üst yönetimde iş süreçleri ile ilgili önemli kararları vermekte zorlanır diyerek görüşleri sorulmuş; %34,4'ü (66 kişi) ve % 23,4'ü (45 kişi) katılmadıklarını belirtirken, %17,7 'si kararsız kaldığını ifade etmiştir. % 16,7'si (32 kişi) katılıyorum %7,8' si (15 kişi) kesinlikle katılıyorum demiştir.

Tablo 17: Kadınlar üst yönetimde iş süreçlerinde objektif karar alabilir.

13.) Kadınlar üst yönetimde iş süreçlerinde objektif karar alabilir.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	67	34,9%
	2.) Katılıyorum	56	29,2%
	3.) Kararsızım	21	10,9%
	4.) Katılmıyorum	24	12,5%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	24	12,5%
Ortalama 2,39, Ss 1.39 Mod 1			

“ Kadınlar üst yönetimde iş süreçlerinde objektif karar alabilir “ sorusuna ; %34,9’u (67 kişi) kesinlikle katılıyorum , % 29,2’si (56 kişi) katılıyorum diyerek görüş bildirmiştir. %10,9’u (21 kişi) kararsız kalırken % 12,5’i (24 kişi) katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum demiştir.

Tablo 18: Kadınlar iş süreçlerinde uzun mesai saatleri çalışma ve aile yaşamını etkiler.

14.) Kadınlar iş süreçlerinde uzun mesai saatleri çalışma ve aile yaşamını etkiler.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	72	37,5%
	2.) Katılıyorum	97	50,5%
	3.) Kararsızım	20	10,4%
	4.) Katılmıyorum	2	1,0%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	1	0,5%
Ortalama 1,77, Ss 0,72 Mod 2			

“Çalışmamıza katılım sağlayan kadın hekimler” Kadınlar iş süreçlerinde uzun mesai saatleri çalışma ve aile yaşamını etkiler.” diyerek düşünceleri sordüğümüzda ; % 50,5’i (97 kişi) katılıyorum ve % 37,5’i (72 kişi) kesinlikle katılıyorum demiştir. % 10,4’ü (20 kişi) ise kararsız kalmıştır.

Tablo 19: Kadınlar astları tarafından dikkate alınmaz.

15.) Kadınlar astları tarafından dikkate alınmaz.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	12	6,3%
	2.) Katılıyorum	39	20,3%
	3.) Kararsızım	49	25,5%
	4.) Katılmıyorum	54	28,1%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	38	19,8%
Ortalama 3,35, Ss 1,19 Mod 4			

“Kadınlar astları tarafından dikkate alınmaz” denildiğinde kadın hekimler % 28,1’i (54 kişi) katılmıyorum % 19,8’i (38 kişi) ise kesinlikle katılmıyorum demiştir.

Tablo 20: Kadınlar üstleri tarafından dikkate alınmaz.

16.) Kadınlar üstleri tarafından dikkate alınmaz.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	21	10,9%
	2.) Katılıyorum	36	18,8%
	3.) Kararsızım	46	24,0%
	4.) Katılmıyorum	59	30,7%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	30	15,6%
Ortalama 3,21, Ss 1,23 Mod 4			

Katılımcılara, “Kadınlar üstleri tarafından dikkate alınmaz.” diyerek görüşleri sorulmuş % 30,7’si (59 kişi) katılmıyorum % 15,6’sı (30 kişi) ise kesinlikle katılmıyorum demiştir.

Tablo 21: Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.

17.) Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	41	21,4%
	2.) Katılıyorum	73	38,0%
	3.) Kararsızım	48	25,0%
	4.) Katılmıyorum	24	12,5%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	6	3,1%
Ortalama 2,38, Ss 1,05 Mod 2			

“Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.” Diye düşüncelerini sorduğumuzda kadın hekimler ; %38,0’i (73 kişi) katılıyorum, % 21,4’ü (41 kişi) kesinlikle katılıyorum diyerek görüş bildirmiştir. %25,0’i (48 kişi) kararsız kalırken % 12,5’i (24 kişi) katılmıyorum ve % 3,1’i (6 kişi) kesinlikle katılmıyorum demiştir.

Tablo 22: Kadınların almış olduğu eğitim üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.

18.) Kadınların almış olduğu eğitim üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	59	30,7%
	2.) Katılıyorum	102	53,1%
	3.) Kararsızım	29	15,1%
	4.) Katılmıyorum	2	1,0%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0%
Ortalama 1,86, Ss 0,69 Mod 2			

Katılımcıların %53,1’i (102 kişi) katılıyorum, % 30,7’si (59 kişi) kesinlikle katılıyorum demiştir.

Tablo 23: Kadınların üstlerinden edindiği bilgi ve tecrübeler üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.

19.) Kadınların üstlerinden edindiği bilgi ve tecrübeler üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	52	27,1%
	2.) Katılıyorum	96	50,0%
	3.) Kararsızım	40	20,8%
	4.) Katılmıyorum	4	2,1%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0%
	Ortalama 1,98, Ss 0,75 Mod 2		

Çalışmamıza katılım sağlayan kadın hekimlerin ; % 50,0'si (96 kişi) katılıyorum ve % 27,1'i (52 kişi) kesinlikle katılıyorum demiştir. % 20,8'i (40 kişi) ise kararsız kalmıştır.

Tablo 24: Kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonunda iş arkadaşlarına göre daha çok çalışması yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.

20.) Kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonunda iş arkadaşlarına göre daha çok çalışması yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	65	33,9%
	2.) Katılıyorum	105	54,7%
	3.) Kararsızım	15	7,8%
	4.) Katılmıyorum	2	1,0%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	5	2,6%
	Ortalama 1,84, Ss 0,82 Mod 2		

Katılımcıların % 54,7'si (105 kişi) katılıyorum ve % 33,9'u (65 kişi) kesinlikle katılıyorum demiştir.

Tablo 25: Kurumda iş yaşamı ve yönetici seçimi erkeklerin etkin olduğu bir yönetim anlayışı benimsenmektedir.

21.) Kurumda iş yaşamı ve yönetici seçimi erkeklerin etkin olduğu bir yönetim anlayışı benimsenmektedir.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	64	33,3%
	2.) Katılıyorum	81	42,2%
	3.) Kararsızım	34	17,7%
	4.) Katılmıyorum	13	6,8%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0%
	Ortalama 1,98, Ss 0,88 Mod 2		

“Kurumda iş yaşamı ve yönetici seçimi erkeklerin etkin olduğu bir yönetim anlayışı benimsenmektedir.” sorusuna katılımcılar %42,2'si (81 kişi) en yüksek oranla katılıyorum demiştir.

Tablo 26: Kadınların yöneticilik için terfi edilmesinde kurumda öncelikli tercih edilmektedir.

22.) Kadınların yöneticilik için terfi edilmesinde kurumda öncelikli tercih edilmektedir.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	13	6,8%
	2.) Katılıyorum	22	11,5%
	3.) Kararsızım	49	25,5%
	4.) Katılmıyorum	66	34,4%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	42	21,9%
Ortalama 3,53, Ss 1,15 Mod 4			

“Kadınların yöneticilik için terfi edilmesinde kurumda öncelikli tercih edilmektedir.” sorusuna katılımcılar %34,4 katılmıyorum ve 21,9 oranla kesinlikle katılmıyorum diyerek düşüncelerini ifade etmişlerdir.

Tablo 27: Kadınlara rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur.

23.) Kadınlara rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	46	24,0%
	2.) Katılıyorum	60	31,3%
	3.) Kararsızım	40	20,8%
	4.) Katılmıyorum	40	20,8%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	6	3,1%
Ortalama 2,48, Ss 1,15 Mod 2			

Çalışmamıza katılım sağlayan kadın hekimlerin; % 31,3’ü (60 kişi) katılıyorum ve % 24,0’ü (46 kişi) kesinlikle katılıyorum demiştir. % 20,8’i (40 kişi) ise kararsız kalmıştır.

Tablo 28: Kadınlar hızlı ve mantıksal karar alamaz.

24.) Kadınlar hızlı ve mantıksal karar alamaz.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	22	11,5%
	2.) Katılıyorum	24	12,5%
	3.) Kararsızım	32	16,7%
	4.) Katılmıyorum	46	24,0%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	68	35,4%
Ortalama 3,59, Ss 1,37 Mod 5			

“Kadınlar hızlı ve mantıksal karar alamaz.” sorusuna katılımcılar %35,4’ü (68 kişi) kesinlikle katılmıyorum derken , % 24,0’ü (46 kişi) katılmıyorum demiştir.

Tablo 29: Aileler kız çocuklarına kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yöneltmektedir.

25.) Aileler kız çocuklarına kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yöneltmektedir.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	62	32,3%
	2.) Katılıyorum	70	36,5%
	3.) Kararsızım	44	22,9%
	4.) Katılmıyorum	13	6,8%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	3	1,6%
Ortalama 2,09, Ss 0,98 Mod 2			

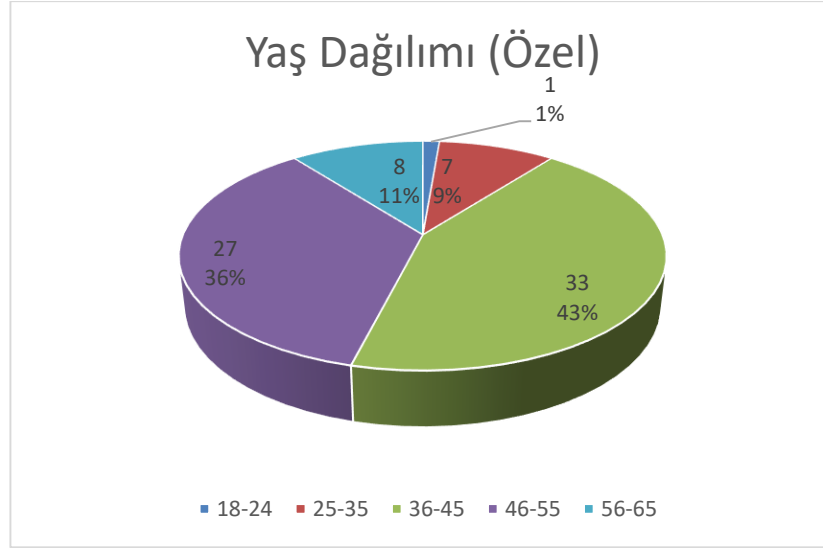
“Araştırmaya katılan kadın in %36,5’i (70 kişi) katılıyorum, % 32,3’ü (62 kişi) kesinlikle katılıyorum diyerek görüş bildirmiştir. %22,9’u (44 kişi) kararsız kalırken % 6,8’i (13 kişi) katılmıyorum ve % 1,6’sı (3 kişi) kesinlikle katılmıyorum demiştir.

ÖZEL

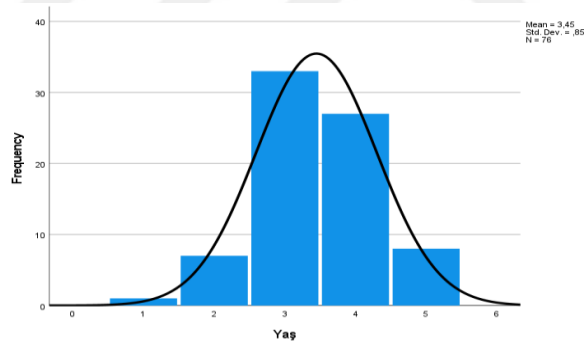
Araştırmaya katılan 268 kadın hekimden 76’si **Özel Hastanelerde** görev yapmaktadır. Bu hekimlerin % 1,32’si 18-24 yaş aralığında, yaklaşık % 9,21’i 25-35 yaş aralığında, yaklaşık % 43,42’si 36-45 yaş aralığında, yaklaşık %35,53’ü 46-55 yaş aralığında, yaklaşık %10,53’ü ise 56-65 yaş aralığındadır. Tablo incelendiğinde çalışmaya katılan özel hastanelerde görev yapan kadın hekimlerden % 43,42’sinin (33 kişi) en fazla oranla 36-45 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Özelde çalışan kadın hekimlerin yaş dağılımı aşağıdaki Tablo 30’da yer almaktadır.

Tablo 30: Özel hastanede çalışan kadın hekimlerin yaş dağılımı

Yaş Aralığı	Sıklık	Yüzde
18-24	1	1,32%
25-35	7	9,21%
36-45	33	43,42%
46-55	27	35,53%
56-65	8	10,53%
Toplam	76	



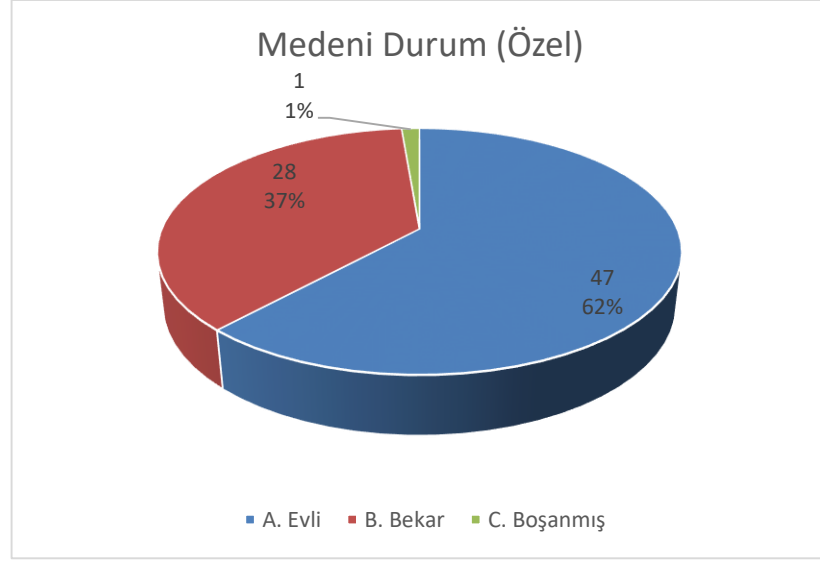
Yaş	N	Mean	Std. Deviation	Missing		No. of Ekstremes ^a	
				Count	Percent	Low	Hight
	76	3,45	,855	0	,0	1	0



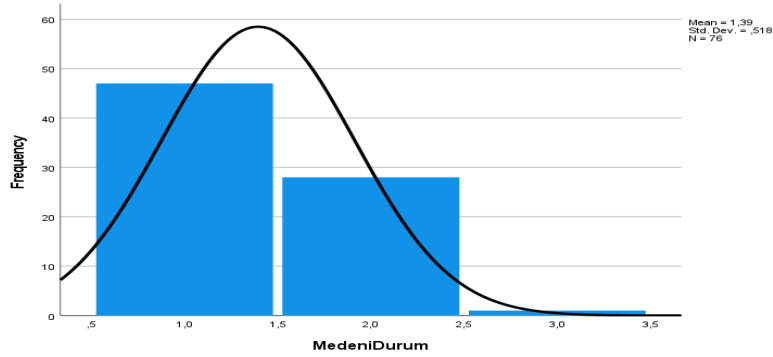
Anketi yanıtlayan 76 kadın hekimden % 61,84'i evli, % 36,84'ü bekar, % 1,32'si ise boşanmış olarak medeni durumlarını belirtmiştir. Tablo incelendiğinde 76 kişiden 47 kişinin evli olduğu anlaşılmıştır. Değerler Tablo 31'de verilmektedir.

Tablo 31: Özel hastanede çalışan kadın hekimlerin medeni durumu

Yaş Aralığı	Sıklık	Yüzde
Evli	47	61,84%
Bekar	28	36,84%
Boşanmış	1	1,32%
Toplam	76	



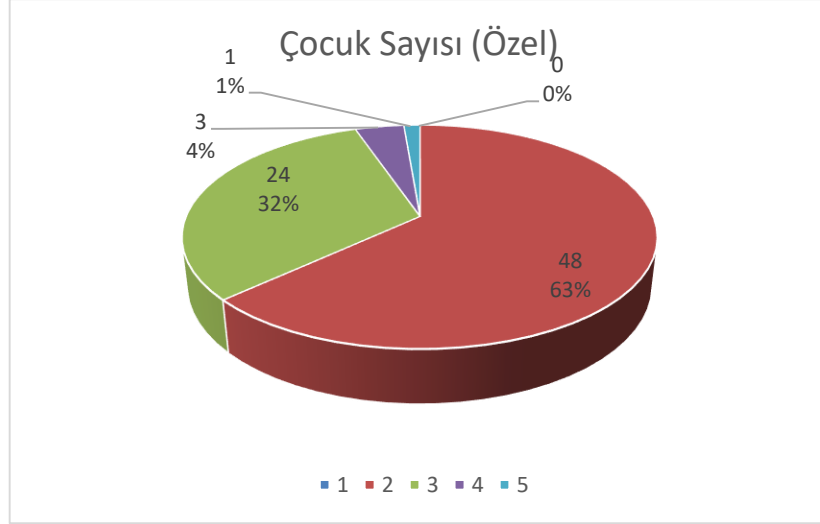
Medeni Durum	N	Mean	Std. Deviation	Missing		No. of Ekstremes ^a	
				Count	Percent	Low	Hight
	76	1,39	,518	0	,0	0	0



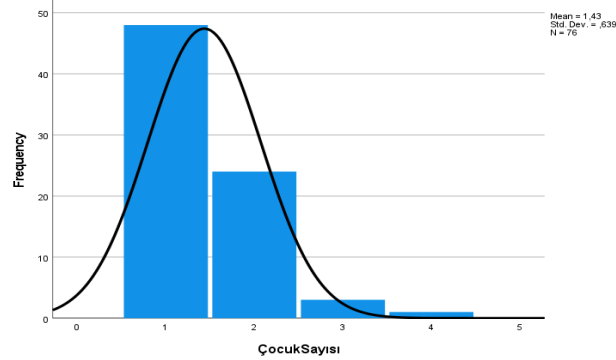
Kadın hekimlerin %66,13'ü 1 çocuk,%31,58'i 2 çocuk, %3,95'i 3 çocuk, % 1,32'i ise 4 ve fazlası çocuk sahibidir. Çocuk sayılarını gösteren Tablo 32' de yer almaktadır.

Tablo 32: Özel hastanede çalışan kadın hekimlerin çocuk sayısı

Yaş Aralığı	Sıklık	Yüzde
0	0	0,00%
1	48	63,16%
2	24	31,58%
3	3	3,95%
4+	1	1,32%
Toplam	76	



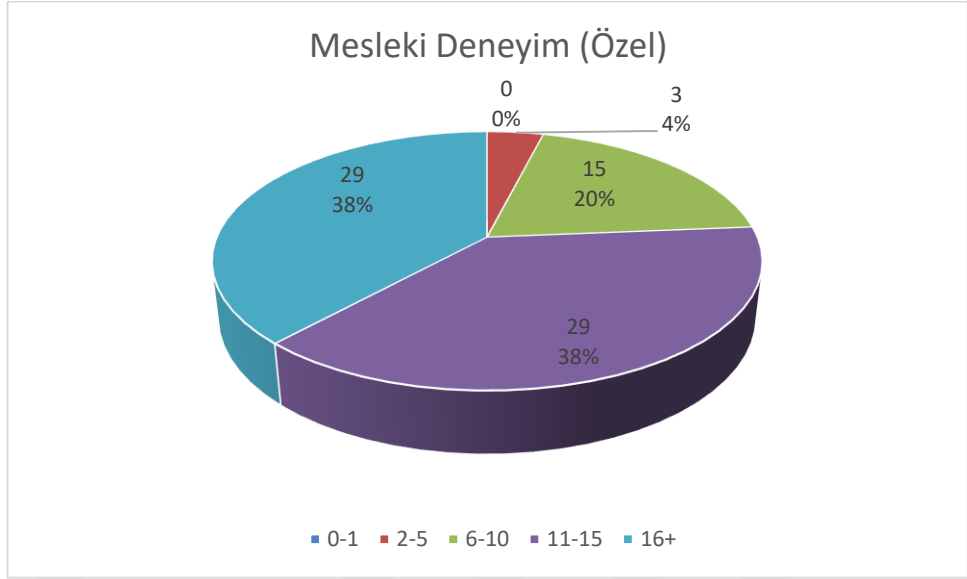
Çocuk Sayısı	N	Mean	Std. Deviation	Missing		No. of Ekstremes ^a	
				Count	Percent	Low	Hight
	76	1,43	,639	0	,0	0	1



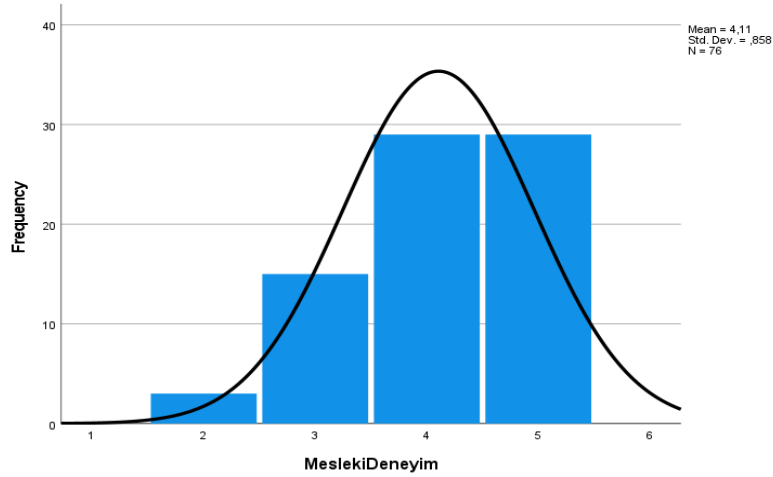
Araştırmaya katılan 76 kadın hekimin 1 kişi 0-1 yıl, %3,95'i 2-5 yıl, %19,74'ü 6-10 yıl, %38,16'sı 11-15 yıl, yine aynı şekilde %38,16' sısı ise 16 yıl ve üzerinde iş hayatı tecrübesine sahiptir. Özel hastanede çalışan kadın hekimlerin toplam iş tecrübeleri Tablo 33' te yer almaktadır.

Tablo 33: Özel hastanede çalışan kadın hekimlerin toplam çalışma süresi

Yaş Aralığı	Sıklık	Yüzde
0-1	1	0,00%
2-5	5	3,95%
6-10	8	19,74%
11-15	25	38,16%
16+	53	38,16%
Toplam	76	



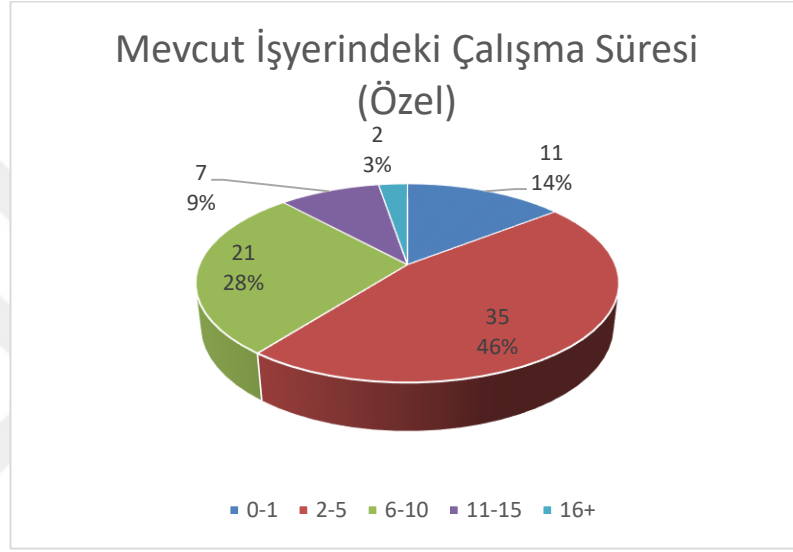
Mesleki Deneyim	N	Mean	Std. Deviation	Missing		No. of Ekstremes ^a	
				Count	Percent	Low	Hight
	76	4,11	,858	0	,0	3	0



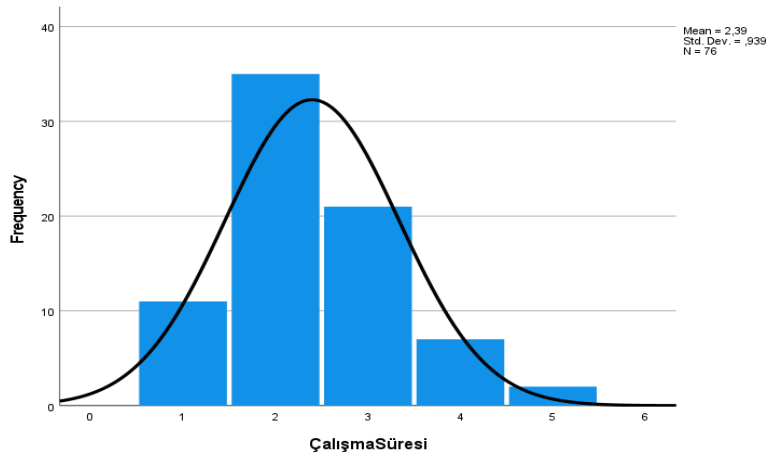
Özel Hastanelerde çalışan 76 kadın hekimin % 14,47'si 0-1 yıl, % 46,05'i 2-5 yıl, %27,63'ü 6-10 yıl, %9,21'i 11-15 yıl, %2,63'ü ise 16 yıl ve üzerinde mevcut çalıştığı kurumda hizmet vermektedir. Mevcut işyerindeki toplam çalışma süreleri Tablo 34'te yer almaktadır.

Tablo 34: Özel hastanede çalışan kadın hekimlerin mevcut işyerindeki toplam çalışma süresi

Yaş Aralığı	Sıklık	Yüzde
0-1	11	14,47%
2-5	35	46,05%
6-10	21	27,63%
11-15	7	9,21%
16+	2	2,63%
Toplam	76	



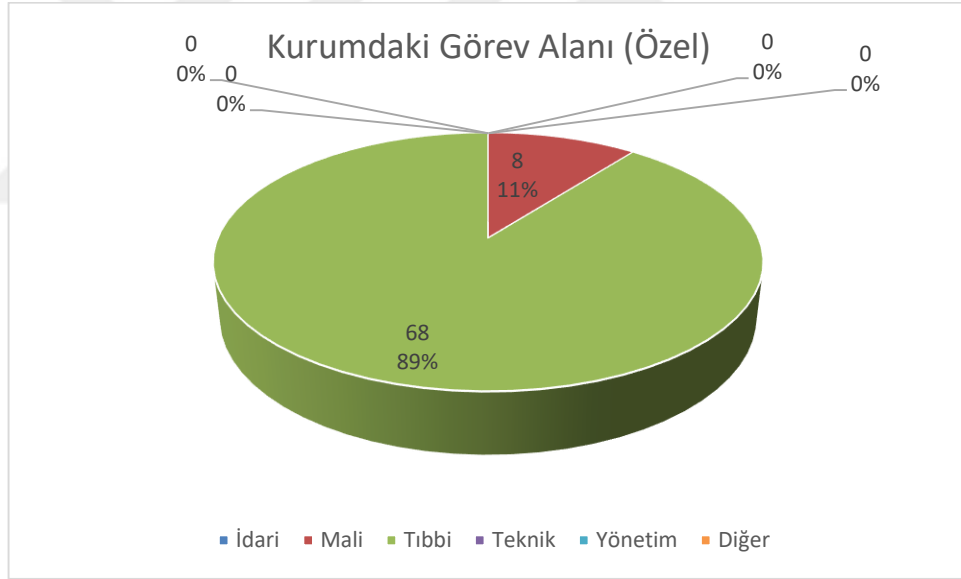
Mevcut işyerindeki Çalışma Süresi	N	Mean	Std. Deviation	Missing		No. of Ekstremes ^a	
				Count	Percent	Low	High
				0	,0	0	2



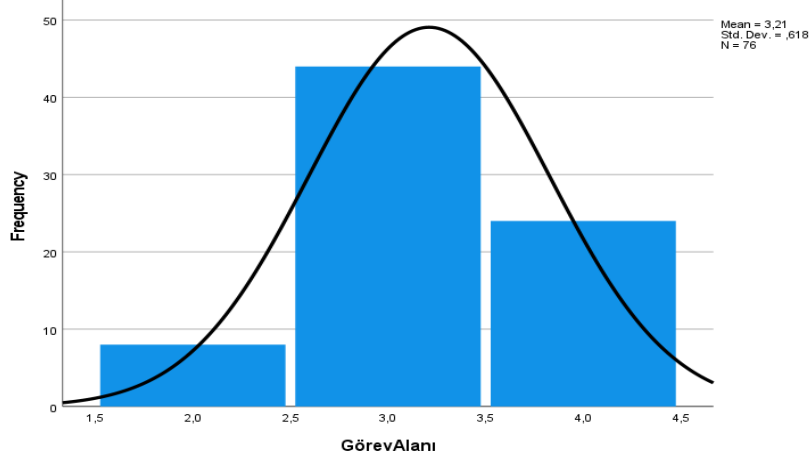
Araştırma kapsamındaki özel hastanelerde görev yapan kadın hekimlerden %89,47'si (68kişi) büyük bölümünün Tıbbi bölümde çalıştıkları anlaşılmıştır. Bunu %10,53'le mali bölüm takip etmektedir. Tabloda, özelde çalışan kadın hekimlerin görev alanına göre dağılımı incelendiğinde, idari, teknik, diğer ve **yönetim alanında** görev yapmadığı belirlenmiştir. Araştırmaya katılan kadın hekimlerin çalıştığı kurumdaki görev alanı Tablo 35'te yer almaktadır.

Tablo 35: Özel hastanede çalışan kadın hekimlerin çalıştığı kurumdaki görev alanı

Yaş Aralığı	Sıklık	Yüzde
İdari	0	0,00%
Mali	8	10,53%
Tıbbi	68	89,47%
Teknik	0	0,00%
Yönetim	0	0,00%
Diğer	0	0,00%
Toplam	76	



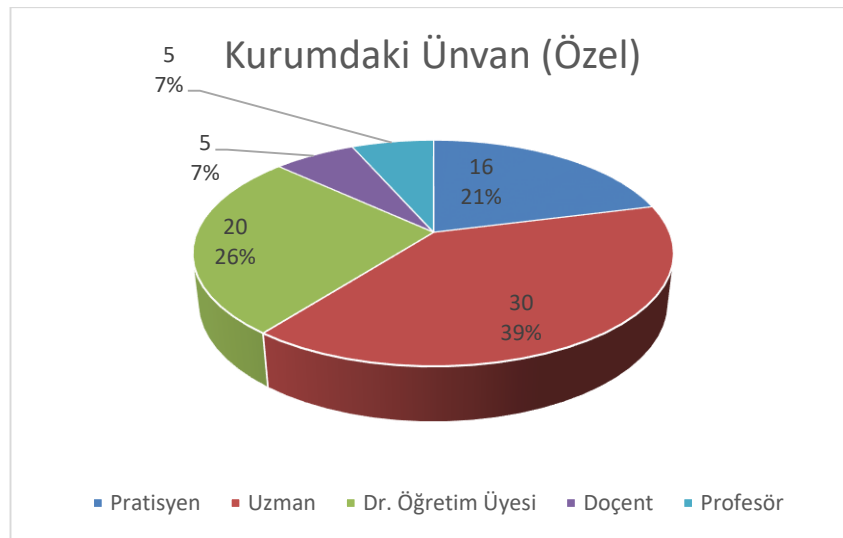
Kurumdaki Görev Alanı				Missing		No. of Ekstremes ^a	
	N	Mean	Std. Deviation	Count	Percent	Low	Hight
	76	3,21	,618	0	,0	0	0



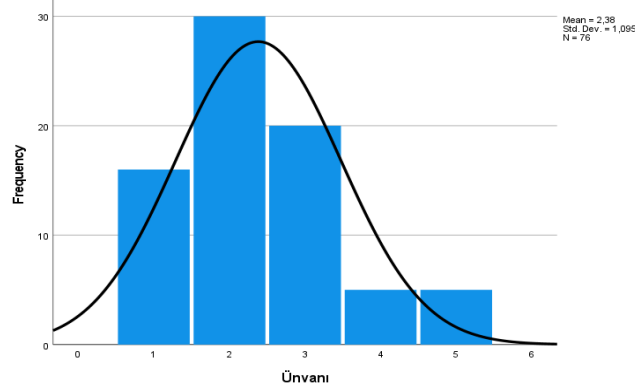
Araştırmaya katılan kadın hekimlerden %39,47'si (30 kişi) Uzman Hekim olarak görev yapmakta iken, %26,32'si (20 kişi) Doktor Öğretim Görevlisi, %21,05'i (16 kişi) Pratisyen Hekimdir. Katılımcıların %6,58'si (5 kişi) Doçent ve Profesör ünvanı ile görev yapmaktadır. Kadın Hekimlerin Çalıştığı Kurumdaki Ünvanları Tablo 36' da yer almaktadır.

Tablo 36: Özel hastanede çalışan kadın hekimlerin çalıştığı kurumdaki ünvanı

Yaş Aralığı	Sıklık	Yüzde
Pratisyen	16	21,05%
Uzman	30	39,47%
Dr. Öğretim Üyesi	20	26,32%
Doçent	5	6,58%
Profesör	5	6,58%
Toplam	76	



Kurumdaki Ünvan			Missing		No. of Ekstremes ^a		
	N	Mean	Std. Deviation	Count	Percent	Low	Hight
	76	2,38	1,095	0	,0	0	5



Tablo 37: Kadınlar kariyer gelişimi ve yönetici pozisyonları için aile hayatından fedakârlık yapması beklenir.

8.) Kadınlar kariyer gelişimi ve yönetici pozisyonları için aile hayatından fedakarlık yapması beklenir.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	42	55,26%
	2.) Katılıyorum	26	34,21%
	3.) Kararsızım	8	10,53%
	4.) Katılmıyorum	0	0,00%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,00%
Ortalama 1.55 Ss 0,68 Mod 1			

Anketimize katılan 76 kadın hekiminden % 55,26' sı (42 kişi) katılıyorum ve %34,21'i (26 kişi) kesinlikle katılıyorum diyerek fedakârlık yapabileceklerini belirtmişler.

Tablo 38: Kadınlar üst yönetimde söz sahibi olmak için erkeklerden daha çok çalışmak zorundadır.

9.) Kadınlar üst yönetimde söz sahibi olmak için erkeklerden daha çok çalışmak zorundadır.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	43	56,58%
	2.) Katılıyorum	24	31,58%
	3.) Kararsızım	6	7,89%
	4.) Katılmıyorum	3	3,95%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,00%
Ortalama 1.59 Ss 0,80 Mod 1			

Kadın hekimlerin % 56,58'i (43 kişi) ve % 31,58'i (24 kişi) erkeklerden daha çok çalışmak zorunda olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 39: Kadınların çocuk sahibi olmaları yönetici pozisyonunda çalışmalarını için engel oluşturabilir.

10.) Kadınların çocuk sahibi olmaları yönetici pozisyonunda çalışmalarını için engel oluşturabilir.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	28	36,84%
	2.) Katılıyorum	12	15,79%
	3.) Kararsızım	18	23,68%
	4.) Katılmıyorum	11	14,47%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	7	9,21%
Ortalama 2,43 Ss 1,35 Mod 1			

%36,84'ü (28 kişi) ve % 15,79 (12 kişi) “Kadınların çocuk sahibi olmaları yönetici pozisyonunda çalışmalarını için engel oluşturabilir” derken, % 23,68 'i kararsız kalmıştır.

Tablo 40: Kadınlar üst yönetime geçmek için karar vermekte zorlanır.

11.) Kadınlar üst yönetime geçmek için karar vermekte zorlanır.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	11	14,47%
	2.) Katılıyorum	23	30,26%
	3.) Kararsızım	16	21,05%
	4.) Katılmıyorum	16	21,05%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	10	13,16%
Ortalama 2,88 Ss 1,27 Mod 2			

Buna göre katılımcılardan %30,26'sı (23 kişi) ve % 14,47'si (11 kişi) karar vermekte zorlanır derken , %21,05'i (16 kişi) kararsız kamış aynı zamanda katılmıyorum demiştir. %13,16'sı (10 kişi) ise kesinlikle katılmıyorum diyerek görüş bildirmiştir.

Tablo 41: Kadınlar üst yönetimde iş süreçleri ile ilgili önemli kararları vermekte zorlanır.

12.) Kadınlar üst yönetimde iş süreçleri ile ilgili önemli kararları vermekte zorlanır.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	7	9,21%
	2.) Katılıyorum	10	13,16%
	3.) Kararsızım	14	18,42%
	4.) Katılmıyorum	18	23,68%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	27	35,53%
Ortalama 3,63 Ss 1,33 Mod 5			

Katılımcılara, “Kadınlar üst yönetimde iş süreçleri ile ilgili önemli kararları vermekte zorlanır” diyerek görüşleri sorulmuş; %35,53'ü (27 kişi) kesinlikle katılmıyorum ve % 23,68'i (18 kişi) katılmıyorum demiştir. %18,42 'si kararsız kaldığını

ifade etmiştir. % 13,16'sı (10 kişi) katılıyorum %9,21'i (7 kişi) kesinlikle katılıyorum demiştir.

Tablo 42:Kadınlar üst yönetimde iş süreçlerinde objektif karar alabilir.

13.) Kadınlar üst yönetimde iş süreçlerinde objektif karar alabilir.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	27	35,53%
	2.) Katılıyorum	24	31,58%
	3.) Kararsızım	9	11,84%
	4.) Katılmıyorum	6	7,89%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	10	13,16%
Ortalama 2,32 Ss 1,37 Mod 1			

“ Kadınlar üst yönetimde iş süreçlerinde objektif karar alabilir “ sorusuna ; %35,53'ü (27 kişi) kesinlikle katılıyorum , % 31,58'i (24 kişi) katılıyorum diyerek görüş bildirmiştir. %11,84'ü (9 kişi) karasız kalırken % 7,89'u (6 kişi) katılmıyorum ve % 13,16'sı (10 kişi) kesinlikle katılmıyorum demiştir.

Tablo 43: Kadınlar iş süreçlerinde uzun mesai saatleri çalışma ve aile yaşamını etkiler.

14.) Kadınlar iş süreçlerinde uzun mesai saatleri çalışma ve aile yaşamını etkiler.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	29	38,16%
	2.) Katılıyorum	39	51,32%
	3.) Kararsızım	8	10,53%
	4.) Katılmıyorum	0	0,00%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,00%
Ortalama 1,72 Ss 0,64 Mod 2			

Kadınlar iş süreçlerinde uzun mesai saatleri çalışma ve aile yaşamını etkiler” diye düşüncelerini sorduğumuzda kadın hekimler % 51,32'si (39 kişi) katılıyorum % 38,16'sı (29 kişi) ise kesinlikle katılıyorum demiştir.

Tablo 44: Kadınlar astları tarafından dikkate alınmaz.

15.) Kadınlar astları tarafından dikkate alınmaz.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	9	11,84%
	2.) Katılıyorum	11	14,47%
	3.) Kararsızım	20	26,32%
	4.) Katılmıyorum	23	30,26%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	13	17,11%
Ortalama 3,26 Ss 1,24 Mod 4			

Katılımcılara “Kadınlar astları tarafından dikkate alınmaz” denildiğinde kadın hekimler % 30,26'sı (23 kişi) katılmıyorum % 17,11'i (13 kişi) ise kesinlikle katılmıyorum demiştir.

Tablo 45: Kadınlar üstleri tarafından dikkate alınmaz.

16.) Kadınlar üstleri tarafından dikkate alınmaz.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	3	3,95%
	2.) Katılıyorum	11	14,47%
	3.) Kararsızım	28	36,84%
	4.) Katılmıyorum	17	22,37%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	17	22,37%
Ortalama 3,45 Ss 1,10 Mod 3			

Katılımcılara, “Kadınlar üstleri tarafından dikkate alınmaz.” diyerek görüşleri sorulmuş % 36,84’ü (28 kişi) çoğunluk kararsız olduğu belirtmiştir. % 22,37’si (17 kişi) ise katılıyorum ve kesinlikle katılmıyorum demiştir.

Tablo 46: Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür

17.) Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	16	21,05%
	2.) Katılıyorum	27	35,53%
	3.) Kararsızım	21	27,63%
	4.) Katılmıyorum	12	15,79%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,00%
Ortalama 2,38 Ss 0,99 Mod 2			

Kadın hekimlere düşünceleri sorulduğunda ; %35,53’ü (27 kişi) katılıyorum, % 21,05’i (16 kişi) kesinlikle katılıyorum diyerek görüş bildirmiştir. %27,63’ü (21 kişi) kararsız kalırken % 15,79’u (12 kişi) katılmıyorum demiştir.

Tablo 47: Kadınların almış olduğu eğitim üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.

18.) Kadınların almış olduğu eğitim üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	23	30,26%
	2.) Katılıyorum	46	60,53%
	3.) Kararsızım	7	9,21%
	4.) Katılmıyorum	0	0,00%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,00%
Ortalama 1,79 Ss 0,59 Mod 2			

Katılımcıların %60,53’ü (46 kişi) katılıyorum, % 30,26’sı (23 kişi) kesinlikle katılıyorum demiştir.

Tablo 48: Kadınların üstlerinden edindiği bilgi ve tecrübeler üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.

19.) Kadınların üstlerinden edindiği bilgi ve tecrübeler üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	22	28,95%
	2.) Katılıyorum	37	48,68%
	3.) Kararsızım	17	22,37%
	4.) Katılmıyorum	0	0,00%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,00%
Ortalama 1,93 Ss 0,71 Mod 2			

Çalışmamıza katılım sağlayan kadın hekimlerin; %48,68'i (37 kişi) katılıyorum ve % 28,95'i (22 kişi) kesinlikle katılıyorum demiştir. % 22,37'si (17 kişi) ise kararsız kalmıştır.

Tablo 49: Kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonunda iş arkadaşlarına göre daha çok çalışması yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.

20.) Kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonunda iş arkadaşlarına göre daha çok çalışması yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	20	26,32%
	2.) Katılıyorum	44	57,89%
	3.) Kararsızım	9	11,84%
	4.) Katılmıyorum	2	2,63%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,32%
Ortalama 1,95 Ss 0,78 Mod 2			

Katılımcıların % 57,89'u (44 kişi) katılıyorum ve % 26,32'si (20 kişi) kesinlikle katılıyorum demiştir.

Tablo 50: Kurumda iş yaşamı ve yönetici seçimi erkeklerin etkin olduğu bir yönetim anlayışı benimsenmektedir.

21.) Kurumda iş yaşamı ve yönetici seçimi erkeklerin etkin olduğu bir yönetim anlayışı benimsenmektedir.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	22	28,95%
	2.) Katılıyorum	30	39,47%
	3.) Kararsızım	21	27,63%
	4.) Katılmıyorum	3	3,95%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,00%
Ortalama 2,07 Ss 0,85 Mod 2			

Kurumda iş yaşamı ve yönetici seçimi erkeklerin etkin olduğu bir yönetim anlayışı benimsenmektedir.”sorusuna katılımcılar %39,47'si (30 kişi) en yüksek oranla katılıyorum demiştir.

Tablo 51: Kadınların yöneticilik için terfi edilmesinde kurumda öncelikli tercih edilmektedir.

22.) Kadınların yöneticilik için terfi edilmesinde kurumda öncelikli tercih edilmektedir.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	2	2,63%
	2.) Katılıyorum	13	17,11%
	3.) Kararsızım	11	14,47%
	4.) Katılmıyorum	32	42,11%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	18	23,68%
Ortalama 3,67 Ss 1,09 Mod 4			

“Kadınların yöneticilik için terfi edilmesinde kurumda öncelikli tercih edilmektedir.” sorusuna katılımcılar %42,11’ i katılmıyorum ve % 23,68 oranla kesinlikle katılmıyorum diyerek düşüncelerini ifade etmişlerdir.

Tablo 52: Kadınlara rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur

23.) Kadınlara rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	20	26,32%
	2.) Katılıyorum	25	32,89%
	3.) Kararsızım	18	23,68%
	4.) Katılmıyorum	9	11,84%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	4	5,26%
Ortalama 2,37 Ss 1,15 Mod 2			

Çalışmamıza katılım sağlayan kadın hekimlerin % 32,89’u (25 kişi) katılıyorum ve % 26,32’si (20 kişi) kesinlikle katılıyorum demiştir. % 23,68’i (18 kişi) ise kararsız kalmıştır.

Tablo 53: Kadınlar hızlı ve mantıksal karar alamaz.

24.) Kadınlar hızlı ve mantıksal karar alamaz.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	6	7,89%
	2.) Katılıyorum	10	13,16%
	3.) Kararsızım	11	14,47%
	4.) Katılmıyorum	24	31,58%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	25	32,89%
Ortalama 3,68 Ss 1,27 Mod 5			

Kadınlar hızlı ve mantıksal karar alamaz.” sorusuna katılımcılar %32,89’u (25 kişi) kesinlikle katılmıyorum derken , % 31,58’i (24 kişi) katılmıyorum demiştir.

Tablo 54: Aileler kız çocuklarına kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yöneltmektedir.

25.) Aileler kız çocuklarına kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yöneltmektedir.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	24	31,58%
	2.) Katılıyorum	28	36,84%
	3.) Kararsızım	20	26,32%
	4.) Katılmıyorum	4	5,26%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,00%
Ortalama 2,05 Ss 0,89 Mod 2			

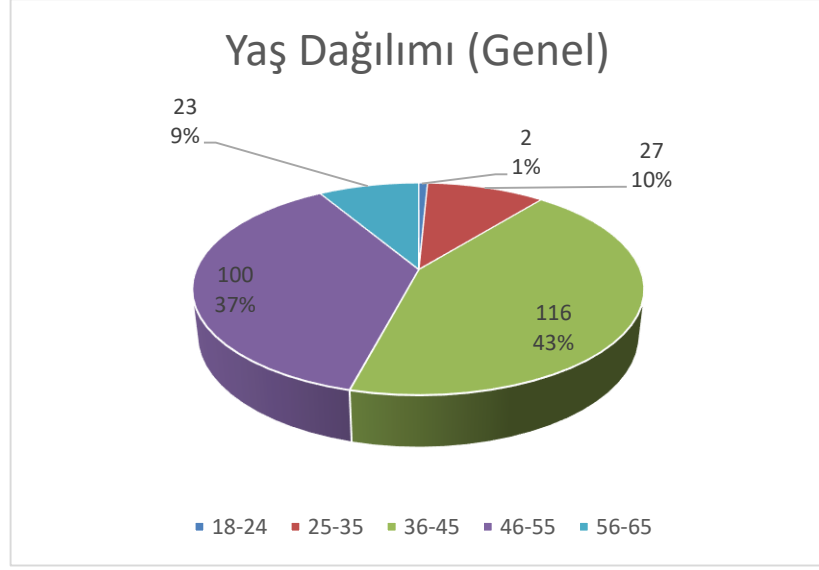
Çalışmamıza katılan kadın hekimlerin ; %36,84'ü (28 kişi) katılıyorum, % 31,58'i (24 kişi) kesinlikle katılıyorum diyerek görüş bildirmiştir. %26,32'u (20 kişi) kararsız kalırken %5,26'sı (4 kişi) katılmıyorum demiştir.

GENEL TOPLAM

Araştırmaya katılan 268 kadın hekimden % 0,7'i 18-24 yaş aralığında, yaklaşık %10,1'i 25-35 yaş aralığında, yaklaşık % 43,3'ü 36-45 yaş aralığında, yaklaşık %37,3'i 46-55 yaş aralığında, yaklaşık % 8,6'sı ise 56-65 yaş aralığındadır. Kadın hekimlerin yaş durumlarının dağılımı aşağıdaki Tablo3.1'de yer almaktadır.

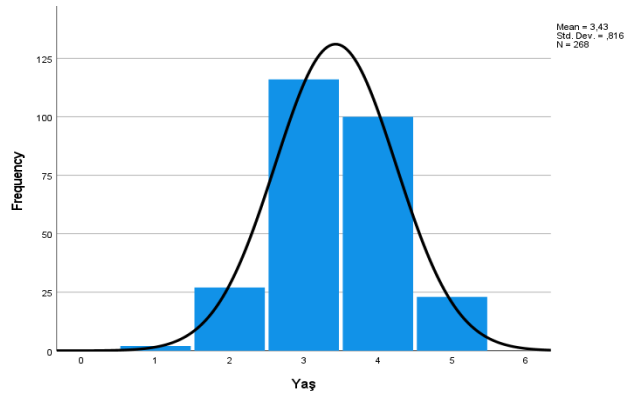
Tablo 55: Araştırmaya katılan tüm kadın hekimlerin yaş dağılımı

Yaş Aralığı	Sıklık	Yüzde
18-24	2	0,7
25-35	27	10,1
36-45	116	43,3
46-55	100	37,3
56-65	23	8,6
Toplam	268	



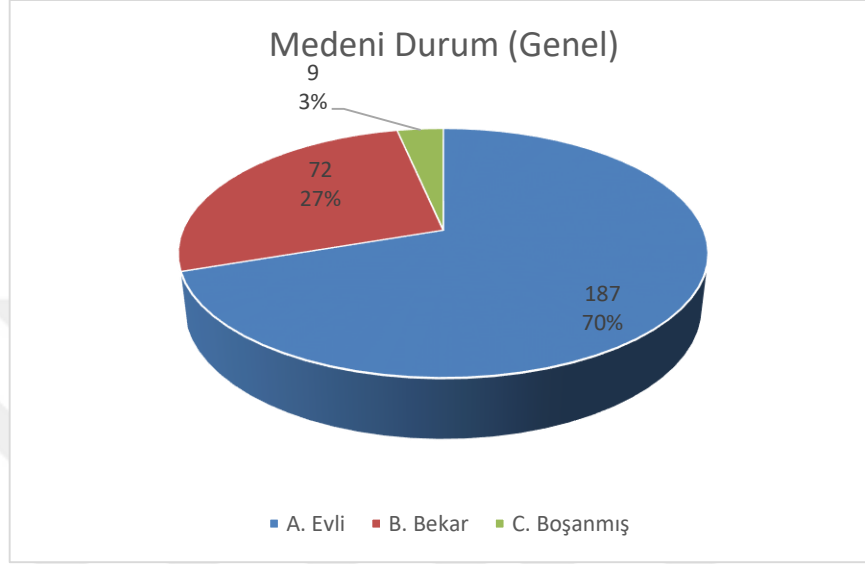
Yaş						No. of Ekstremes ^a	
	N	Mean	Std. Deviation	Missing Count	Missing Percent	Low	Hight
	268	3,43	,816	0	,0	2	0

Kadın hekimlerin % 69,8'i evli, % 26,9'u bekar, % 3,4'ü ise boşanmış olarak medeni durumlarını belirtmiştir. Bulunan değerler Tablo 56'da verilmektedir.

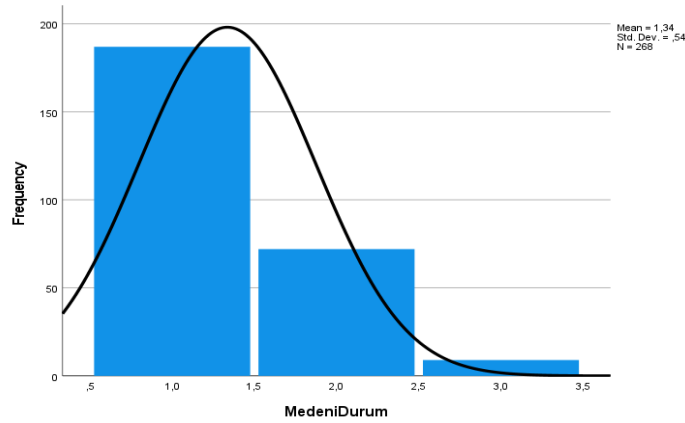


Tablo 56: Araştırmaya katılan bütün kadın hekimlerin medeni durumu

Yaş Aralığı	Sıklık	Yüzde
Evli	187	69,8
Bekar	72	26,9
Boşanmış	9	3,4
Toplam	268	



Medeni Durum	N	Mean	Std. Deviation	Missing		No. of Ekstremes ^a	
				Count	Percent	Low	Hight
	268	1,34	,540	0	,0	0	0

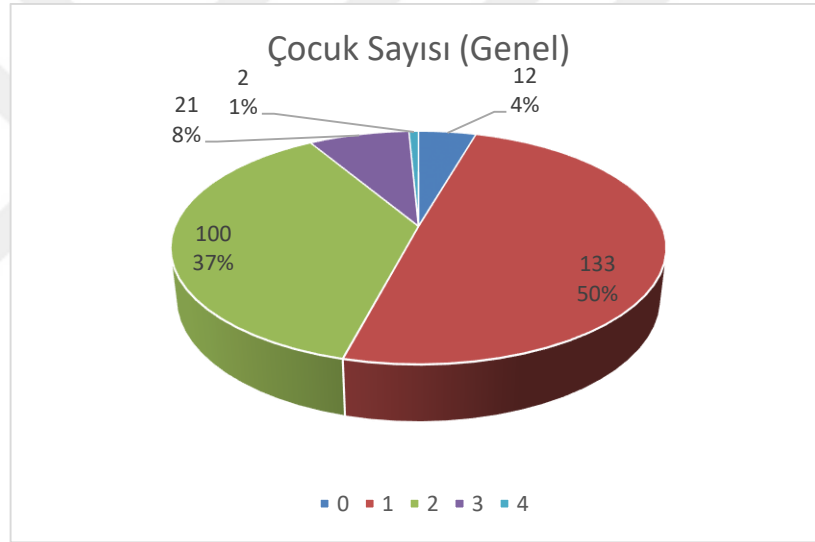


Kadın hekimlerin %4,5'i 0 çocuk, %49,6'sı 1 çocuk, %37,3'ü 2 çocuk, %7,8'i 3 çocuk, %0,7'i ise 4 ve fazlası çocuk sahibidir. Sonuçlara bakıldığında göre evli kadın

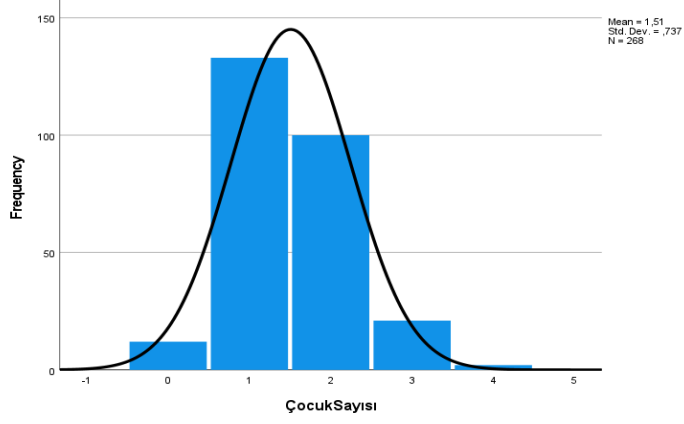
çalışanların yüksek bir oranının tek çocuk olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu da ağır çalışma şartları, fazla nöbet sayısı gibi konular nedeniyle tek çocuk sahibi olduklarının göstergesidir. Çocuk sayılarını gösteren Tablo 57’de yer almaktadır.

Tablo 57: Araştırmaya katılan bütün kadın hekimlerin çocuk sayısı

Yaş Aralığı	Sıklık	Yüzde
0	12	4,5
1	133	49,6
2	100	37,3
3	21	7,8
4+	2	0,7
Toplam	268	



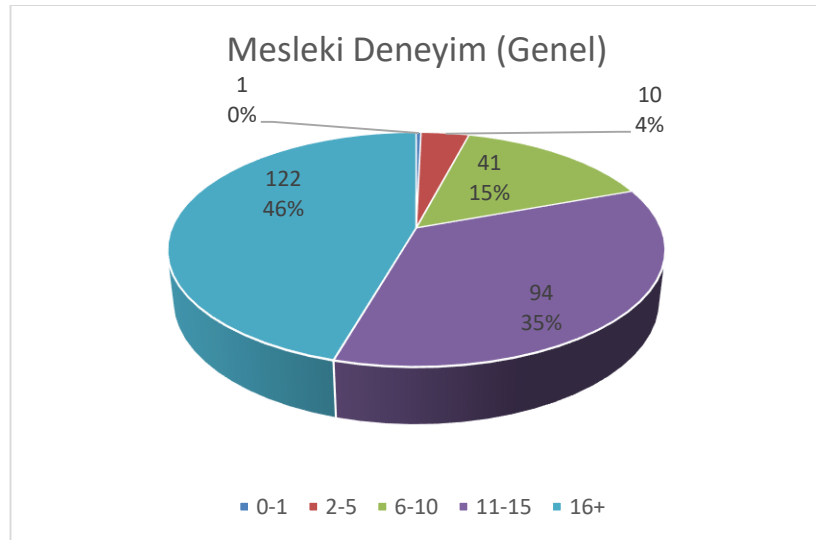
Çocuk Sayısı	N	Mean	Std. Deviation	Missing		No. of Ekstremes ^a	
				Count	Percent	Low	Hight
	268	1,51	,737	0	,0	0	2



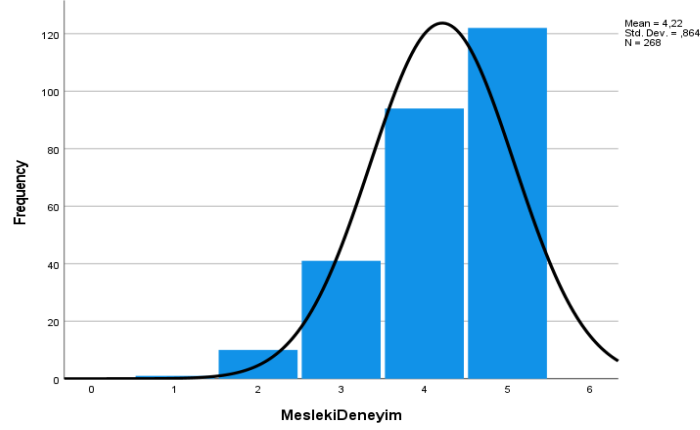
Araştırmaya katılan 268 kadın hekimin % 0,4'ü 0-1 yıl, %3,7'si 2-5 yıl, %15,3'ü 6-10 yıl, %35,1'i 11-15 yıl, %45,5 ise 16 yıl ve üzerinde iş hayatı tecrübesine sahiptir. Toplam iş tecrübelerini gösteren tablo aşağıdaki Tablo 58' de yer almaktadır.

Tablo 58: Araştırmaya katılan bütün kadın hekimlerin toplam çalışma süresi

Yaş Aralığı	Sıklık	Yüzde
0-1	1	0,4
2-5	10	3,7
6-10	41	15,3
11-15	94	35,1
16+	122	45,5
Toplam	268	



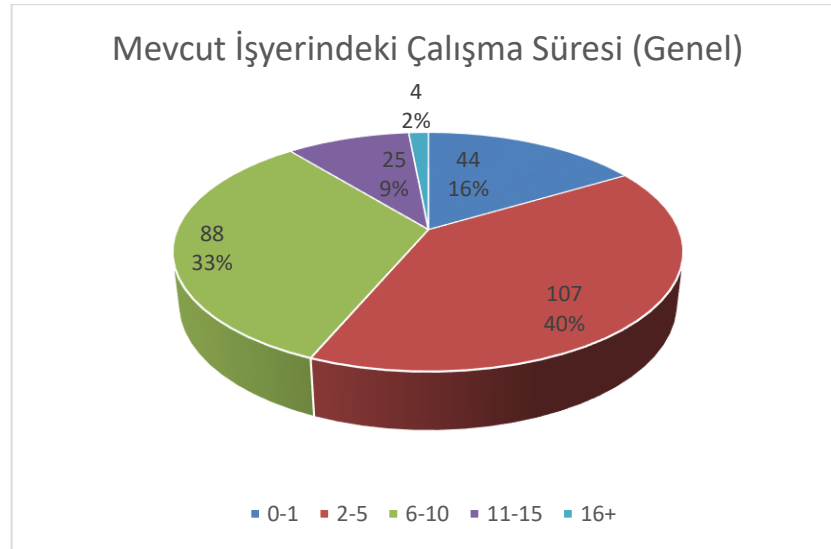
Mesleki Deneyim					Missing		No. of Ekstremes ^a	
	N	Mean	Std. Deviation	Count	Percent	Low	Hight	
	268	4,22	,864	0	,0	11	0	



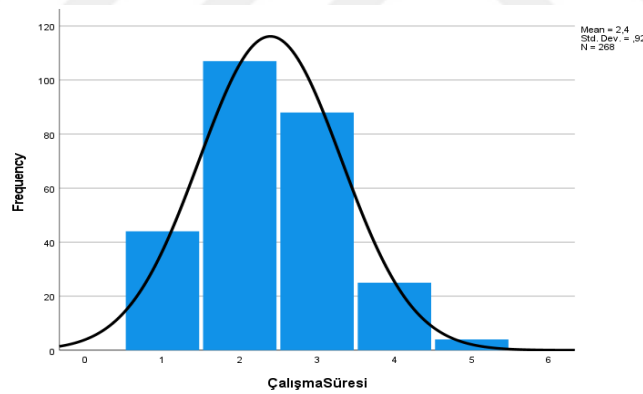
Çalışmamıza katılan 268 kadın hekimin % 16,4'ü 0-1 yıl, %39,9'u 2-5 yıl, %32,8'i 6-10 yıl, %9,3'ü 11-15 yıl, %1,5 ise 16 yıl ve üzerinde mevcut çalıştığı kurumda hizmet vermektedir. Mevcut işyerindeki toplam çalışma süresini gösteren tablo aşağıdaki Tablo 59 da yer almaktadır.

Tablo 59: Araştırmaya katılan bütün kadın hekimlerin mevcut işyerindeki toplam çalışma süresi

Yaş Aralığı	Sıklık	Yüzde
0-1	44	16,4
2-5	107	39,9
6-10	88	32,8
11-15	25	9,3
16+	4	1,5
Toplam	268	



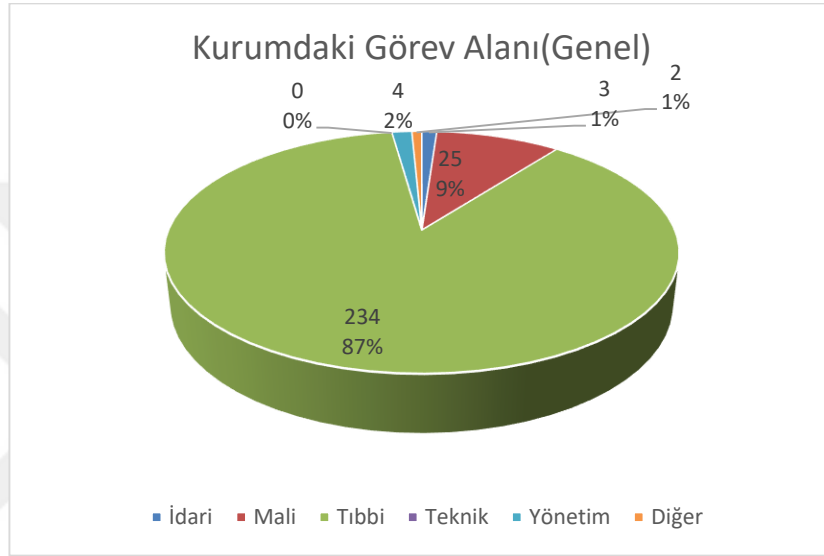
Mevcut İşyerindeki Çalışma Süresi					Missing		No. of Ekstremes ^a	
	N	Mean	Std. Deviation	Count	Percent	Low	Hight	
	268	2,40	,920	0	,0	0	4	



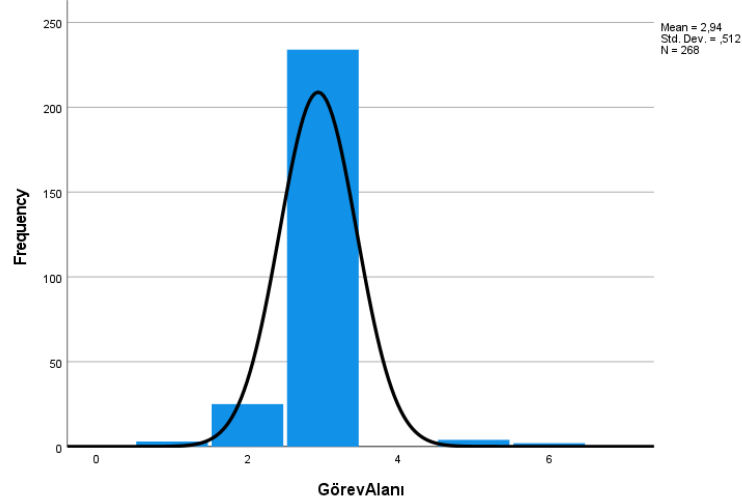
Araştırma kapsamındaki olguların görev alanına göre dağılımı incelendiğinde, en fazla %87,3 oranla Tıbbi bölümde çalışanlar bulunmaktadır. Bunu Mali alan %9,3, yönetimin oranı %1,5, İdari oran %1,1 diğer görevlerdeki kişilerin oranı ise %0,7'dir. Ankete katılan kadın hekimlerden Teknik alanda çalışan olmadığı belirlenmiştir. Sonuçlara bakıldığında Kadın Hekimlerin %1,5(4 kişi)nin sadece yönetim alanında görev yaptığı oranın düşük olduğu görülmüştür.

Tablo 60: Araştırmaya katılan bütün kadın hekimlerin çalıştığı kurumdaki görev alanı

Yaş Aralığı	sıklık	yüzde
İdari	3	1,1
Mali	25	9,3
Tıbbi	234	87,3
Teknik	0	0,0
Yönetim	4	1,5
Diğer	2	0,7
Toplam	268	



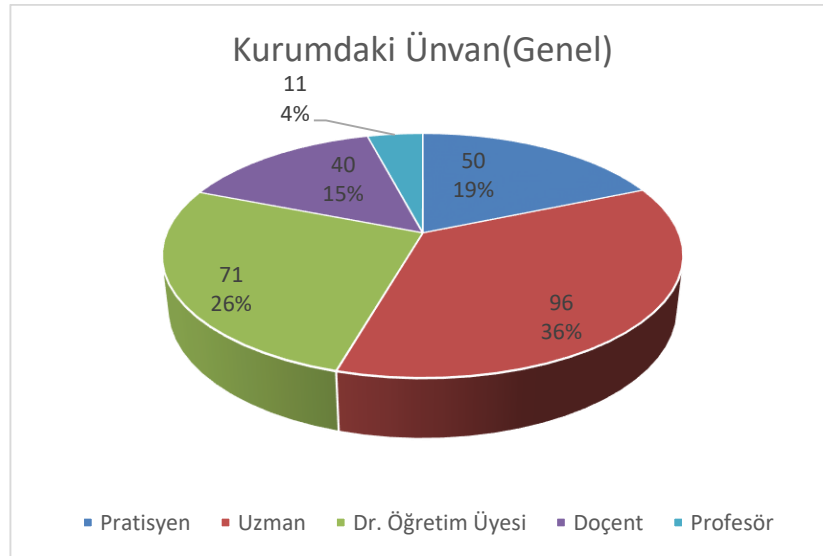
Kurumdaki Görev Alanı	N	Mean	Std. Deviation	Missing		No. of Ekstremes ^a	
				Count	Percent	Low	Hight
				268	2,94	,512	0



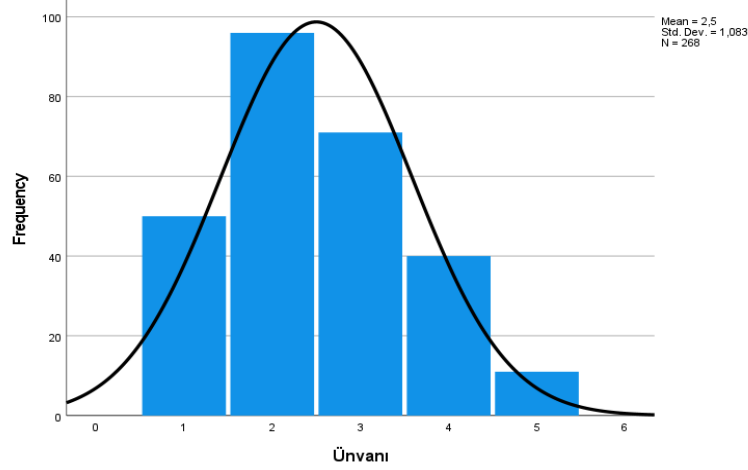
Araştırmaya katılan kadın hekimlerden çalışanların %35,8'i (96 kişi) Uzman Hekim olarak görev yapmakta iken, %26,5'i (71 kişi) Doktor Öğretim Görevlisi, %18,7'si (50 kişi) Pratisyen Hekimdir. Katılımcıların %14,9'u (40 kişi) Doçent Doktor olarak çalışırken %4,1'i (11 kişi) Profesör ünvanı ile görev yapmaktadır.

Tablo 61: Araştırmaya katılan bütün kadın hekimlerin çalıştığı kurumdaki ünvanı

Yaş Aralığı	Sıklık	Yüzde
Pratisyen	50	18,7
Uzman	96	35,8
Dr. Öğretim Üyesi	71	26,5
Doçent	40	14,9
Profesör	11	4,1
Toplam	268	



Kurumdaki Ünvan				Missing		No. of Ekstremes ^a	
	N	Mean	Std. Deviation	Count	Percent	Low	Hight
	268	2,50	1,083	0	,0	0	11



Tablo 62: Kadınlar kariyer gelişimi ve yönetici pozisyonları için aile hayatından fedakarlık yapması beklenir.

8.) Kadınlar kariyer gelişimi ve yönetici pozisyonları için aile hayatından fedakarlık yapması beklenir.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	131	48,9%
	2.) Katılıyorum	109	40,7%
	3.) Kararsızım	25	9,3%
	4.) Katılmıyorum	2	0,7%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	1	0,4%
Ortalama 1,63 Ss 0,71 Mod 1			

Kamu ve Özel Hastanelerden çalışmamıza katılan 268 kadın hekimden % 40,7'si (109 kişi) katılıyorum ve % 48,9'u (131 kişi) kesinlikle katılıyorum diyerek aile hayatından fedakarlık yapabileceklerini belirtmişler.

Tablo 63: Kadınlar üst yönetimde söz sahibi olmak için erkeklerden daha çok çalışmak zorundadır.

9.) Kadınlar üst yönetimde söz sahibi olmak için erkeklerden daha çok çalışmak zorundadır.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	156	58,2%
	2.) Katılıyorum	81	30,2%
	3.) Kararsızım	20	7,5%
	4.) Katılmıyorum	10	3,7%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	1	0,4%
Ortalama 1,58 Ss 0,81 Mod 1			

Kadın hekimlerin % 58,2'si (156 kişi) ve % 30,2'si (81 kişi) erkeklerden daha çok çalışmak zorunda olduklarını belirtmişlerdir. % 7,5'i (20 kişi) ise kararsız kaldığını ifade etmiştir.

Tablo 64: Kadınların çocuk sahibi olmaları yönetici pozisyonunda çalışmalarını için engel oluşturabilir.

10.) Kadınların çocuk sahibi olmaları yönetici pozisyonunda çalışmalarını için engel oluşturabilir.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	92	34,3%
	2.) Katılıyorum	57	21,3%
	3.) Kararsızım	53	19,8%
	4.) Katılmıyorum	49	18,3%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	17	6,3%
Ortalama 2,41 Ss 1,29 Mod 1			

Anketimize katılan Kadın Hekimlerden %34,3 ' ü ve % 21,3'ü Kadınların çocuk sahibi olmaları yönetici pozisyonunda çalışmalarını için engel oluşturabileceğini düşünmektedir. % 19,8 'i (53 kişi) kararsız kalırken % 18,3'ü (49 kişi) katılmıyorum % 6,3'ü (17 kişi) ise bu duruma kesinlikle katılmıyorum demiştir.

Tablo 65: Kadınlar üst yönetime geçmek için karar vermekte zorlanır.

11.) Kadınlar üst yönetime geçmek için karar vermekte zorlanır.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	47	17,5%
	2.) Katılıyorum	65	24,3%
	3.) Kararsızım	59	22,0%
	4.) Katılmıyorum	63	23,5%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	34	12,7%
Ortalama 2,90 Ss 1,29 Mod 2			

“Kadınlar üst yönetime geçmek için karar vermekte zorlanır.” denildiğinde katılımcılardan %24,3'ü (65 kişi) ve % 17,5'i (47 kişi) katıldıklarını ifade ederken , %22,0'ı (59 kişi) kararsız kalmıştır.%23,5'i (63 kişi) ise katılmıyorum %12,7'i (34 kişi) kesinlikle katılmıyorum diyerek görüş bildirmiştir.

Tablo 66: Kadınlar üst yönetimde iş süreçleri ile ilgili önemli kararları vermekte zorlanır.

12.) Kadınlar üst yönetimde iş süreçleri ile ilgili önemli kararları vermekte zorlanır.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	22	8,2%
	2.) Katılıyorum	42	15,7%
	3.) Kararsızım	48	17,9%
	4.) Katılmıyorum	84	31,3%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	72	26,9%
Ortalama 3,53 Ss 1,26 Mod 4			

Katılımcılara, “Kadınlar üst yönetimde iş süreçleri ile ilgili önemli kararları vermekte zorlanır” diyerek görüşleri sorulmuş; %26,9’u (72 kişi) kesinlikle katılmıyorum ve % 31,3’ü (84 kişi) katılmıyorum demiştir. %17,9’u kararsız kaldığını ifade etmiştir. % 15,7’si (42 kişi) katılıyorum %8,2’i (22 kişi) kesinlikle katılıyorum demiştir.

Tablo 67: Kadınlar üst yönetimde iş süreçlerinde objektif karar alabilir.

13.) Kadınlar üst yönetimde iş süreçlerinde objektif karar alabilir.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	94	35,1%
	2.) Katılıyorum	80	29,9%
	3.) Kararsızım	30	11,2%
	4.) Katılmıyorum	30	11,2%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	34	12,7%
	Ortalama 2,37 Ss 1,39 Mod 1		

“ Kadınlar üst yönetimde iş süreçlerinde objektif karar alabilir “ denildiğinde katılımcılar ; %35,1’i (94 kişi) kesinlikle katılıyorum , % 29,9’u (80 kişi) katılıyorum diyerek görüş bildirmiştir. %11,2’si (30 kişi) hem kararsız kalmış hem de katılmıyorum demiştir. Bunun yanında % 12,7’si (34 kişi) kesinlikle katılmıyorum demiştir.

Tablo 68: Kadınlar iş süreçlerinde uzun mesai saatleri çalışma ve aile yaşamını etkiler.

14.) Kadınlar iş süreçlerinde uzun mesai saatleri çalışma ve aile yaşamını etkiler.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	101	37,7%
	2.) Katılıyorum	136	50,7%
	3.) Kararsızım	28	10,4%
	4.) Katılmıyorum	2	0,7%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	1	0,4%
	Ortalama 1,75 Ss 0,70 Mod 2		

Çalışmamıza katılım sağlayan kadın hekimlere” Kadınlar iş süreçlerinde uzun mesai saatleri çalışma ve aile yaşamını etkiler.” diyerek düşüncelerini sorduğumuzda ; % 50,7’si (136 kişi) katılıyorum ve % 37,7’si (101 kişi) kesinlikle katılıyorum demiştir. % 10,4’ü (28 kişi) ise kararsız kalmıştır.

Tablo 69: Kadınlar astları tarafından dikkate alınmaz.

15.) Kadınlar astları tarafından dikkate alınmaz.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	21	7,8%
	2.) Katılıyorum	50	18,7%
	3.) Kararsızım	69	25,7%
	4.) Katılmıyorum	77	28,7%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	51	19,0%
	Ortalama 3,32 Ss 1,20 Mod 4		

“Kadınlar üstleri tarafından dikkate alınmaz” denildiğinde kadın hekimler % 28,7’si (77 kişi) katılmıyorum % 19,0’u (51 kişi) ise kesinlikle katılmıyorum demiştir.

Tablo 70: Kadınlar üstleri tarafından dikkate alınmaz.

16.) Kadınlar üstleri tarafından dikkate alınmaz.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	24	9,0%
	2.) Katılıyorum	47	17,5%
	3.) Kararsızım	74	27,6%
	4.) Katılmıyorum	76	28,4%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	47	17,5%
	Ortalama 3,28 Ss 1,20 Mod 4		

Katılımcılara, “Kadınlar üstleri tarafından dikkate alınmaz.” diyerek görüşleri sorulmuş % 28,4’ü (76 kişi) katılmıyorum % 17,5’i (47 kişi) ise kesinlikle katılmıyorum demiştir.

Tablo 71: Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.

17.) Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	57	21,3%
	2.) Katılıyorum	100	37,3%
	3.) Kararsızım	69	25,7%
	4.) Katılmıyorum	36	13,4%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	6	2,2%
	Ortalama 2,38 Ss 1,03 Mod 2		

“Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.” Diye düşüncelerini sorduğumuzda kadın hekimler ; %37,3’ü (100 kişi) katılıyorum, % 21,3’ü (57 kişi) kesinlikle katılıyorum diyerek görüş bildirmiştir. %25,7’si (69 kişi) karasız kalırken % 13,4’ü (36 kişi) katılmıyorum ve % 2,2’si (6 kişi) kesinlikle katılmıyorum demiştir.

Tablo 72: Kadınların almış olduğu eğitim üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.

18.) Kadınların almış olduğu eğitim üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	82	30,6%
	2.) Katılıyorum	148	55,2%
	3.) Kararsızım	36	13,4%
	4.) Katılmıyorum	2	0,7%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0%
	Ortalama 1,87 Ss 0,67 Mod 2		

“Kadınların almış olduğu eğitim üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.” katılımcılar %55,2’si (148 kişi) katılıyorum, % 30,6’sı (82 kişi) kesinlikle katılıyorum demiştir.

Tablo 73: Kadınların üstlerinden edindiği bilgi ve tecrübeler üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.

19.) Kadınların üstlerinden edindiği bilgi ve tecrübeler üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	74	27,6%
	2.) Katılıyorum	133	49,6%
	3.) Kararsızım	57	21,3%
	4.) Katılmıyorum	4	1,5%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0%
Ortalama 1,97 Ss 0,74 Mod 2			

“Çalışmamıza katılım sağlayan kadın hekimlere” Kadınların üstlerinden edindiği bilgi ve tecrübeler üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.” diyerek düşünceleri sorulduğumuzda ; %49,6’sı (133 kişi) katılıyorum ve % 27,6’sı (74 kişi) kesinlikle katılıyorum demiştir. % 21,3’ü (57 kişi) ise kararsız kalmıştır.

Tablo 74: Kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonunda iş arkadaşlarına göre daha çok çalışması yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.

20.) Kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonunda iş arkadaşlarına göre daha çok çalışması yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	85	31,7%
	2.) Katılıyorum	149	55,6%
	3.) Kararsızım	24	9,0%
	4.) Katılmıyorum	4	1,5%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	6	2,2%
Ortalama 1,87 Ss 0,81 Mod 2			

“Kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonunda iş arkadaşlarına göre daha çok çalışması yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.” katılımcılar % 55,6’sı (149 kişi) katılıyorum ve % 31,7’si (85 kişi) kesinlikle katılıyorum demiştir.

Tablo 75: Kurumda iş yaşamı ve yönetici seçimi erkeklerin etkin olduğu bir yönetim anlayışı benimsenmektedir.

21.) Kurumda iş yaşamı ve yönetici seçimi erkeklerin etkin olduğu bir yönetim anlayışı benimsenmektedir.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	86	32,1%
	2.) Katılıyorum	111	41,4%
	3.) Kararsızım	55	20,5%
	4.) Katılmıyorum	16	6,0%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0%
Ortalama 2,00 Ss 0,87 Mod 2			

Kurumda iş yaşamı ve yönetici seçimi erkeklerin etkin olduğu bir yönetim anlayışı benimsenmektedir.”sorusuna katılımcılar %41,4’ü (111 kişi) en yüksek oranla katılıyorum demiştir.

Tablo 76: Kadınların yöneticilik için terfi edilmesinde kurumda öncelikli tercih edilmektedir.

22.) Kadınların yöneticilik için terfi edilmesinde kurumda öncelikli tercih edilmektedir.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	15	5,6%
	2.) Katılıyorum	35	13,1%
	3.) Kararsızım	60	22,4%
	4.) Katılmıyorum	98	36,6%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	60	22,4%
Ortalama 3,57 Ss 1,14 Mod 4			

Kadınların yöneticilik için terfi edilmesinde kurumda öncelikli tercih edilmektedir.” katılımcılar %36,6 katılmıyorum ve % 22,4 oranla kesinlikle katılmıyorum diyerek düşüncelerini ifade etmişlerdir.

Tablo 77: Kadınlara rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur.

23.) Kadınlara rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	66	24,6%
	2.) Katılıyorum	85	31,7%
	3.) Kararsızım	58	21,6%
	4.) Katılmıyorum	49	18,3%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	10	3,7%
Ortalama 2,45 Ss 1,15 Mod 2			

Çalışmamıza katılım sağlayan kadın hekimler, “Kadınlara rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur.” diyerek düşünceleri sorulduğumuzda ; % 31,7’si (85 kişi) katılıyorum ve % 24,6’sı (66 kişi) kesinlikle katılıyorum demiştir. % 21,6’sı (58 kişi) ise kararsız kalmıştır.

Tablo 78: Kadınlar hızlı ve mantıksal karar alamaz.

24.) Kadınlar hızlı ve mantıksal karar alamaz.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	28	10,4%
	2.) Katılıyorum	34	12,7%
	3.) Kararsızım	43	16,0%
	4.) Katılmıyorum	70	26,1%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	93	34,7%
Ortalama 3,62 Ss 1,35 Mod 5			

Kadınlar hızlı ve mantıksal karar alamaz” diye katılımcıların görüşleri sorulduğunda %34,7’si (93 kişi) kesinlikle katılmıyorum derken , % 26,1’i (70 kişi) katılmıyorum demiştir.

Tablo 79: Aileler kız çocuklarına kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yöneltmektedir.

25.) Aileler kız çocuklarına kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yöneltmektedir.	1.) Kesinlikle Katılıyorum	86	32,1%
	2.) Katılıyorum	98	36,6%
	3.) Kararsızım	64	23,9%
	4.) Katılmıyorum	17	6,3%
	5.) Kesinlikle Katılmıyorum	3	1,1%
Ortalama 2,08 Ss 0,95 Mod 2			

“Aileler kız çocuklarına kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yöneltmektedir.” katılımcılar çalışmamıza katılan kadın hekimler ; % 36,6’sı (98 kişi) katılıyorum, % 32,1’i (86 kişi) kesinlikle katılıyorum diyerek görüş bildirmiştir. %23,9’u (64 kişi) kararsız kalırken %6,3’ü (17 kişi) katılmıyorum %1,1’i (3 kişi) ise kesinlikle katılmıyorum demiştir.

3.2.2. İkinci Aşamanın Bulguları

8. ifade “Kadınlar kariyer gelişimi ve yönetici pozisyonları için aile hayatından fedakarlık yapması beklenir”

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	76	39,6
	Excluded ^a	116	60,4
	Total	192	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics							
	Mean	Std. Deviation		N			
Soru 8 (Kamu)	1,6711	,75522		192			
Soru 8 (Özel)	1,5526	,68107		76			
Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	1,612	1,553	1,671	,118	1,076	,007	2
Item Variances	,517	,464	,570	,106	1,230	,006	2
ANOVA							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig	
Between People		38,599	75	,515			
Within People	Between Items	,533	1	,533	1,026	,314	
	Residual	38,967	75	,520			
	Total	39,500	76	,520			
Total		78,099	151	,517			
Grand Mean = 1,6118							

Kamu ve Özel Hastanelerin SPSS yöntemiyle karşılaştırmalı analizi yapıldığında, 8.ifade incelenmiştir. P değeri 0,314 olduğundan ($p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı belirlenmiştir.

9.ifade “ Kadınlar üst yönetimde söz sahibi olmak için erkeklerden daha çok çalışmak zorundadır.”

Case Processing Summary							
		N	%				
Cases	Valid	76	39,6				
	Excluded ^a	116	60,4				
	Total	192	100,0				
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.							
Item Statistics							
	Mean	Std. Deviation	N				
Soru 9 (Kamu)	1,5921	,86684	192				
Soru 9 (Özel)	1,5921	,80296	76				
Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items

Item Means	1,592	1,592	1,592	,000	1,000	,000	2
Item Variances	,698	,645	,751	,107	1,165	,006	2
ANOVA							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig	
Between People		52,711	75	,703			
Within People	Between Items	,000	1	,000	,000	1,000	
	Residual	52,000	75	,693			
	Total	52,000	76	,684			
Total		104,711	151	,693			
Grand Mean = 1,5921							

Katılımcıların Kadınlar üst yönetimde söz sahibi olmak için erkeklerden daha çok çalışmak zorundadır ifadesi kamu ve özel hastanelerdeki kadın hekimlerin düşünceleri karşılaştırıldığında, P değeri 1 olduğundan ($p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır.

10.ifade “Kadınların çocuk sahibi olmaları yönetici pozisyonunda çalışmalarını için engel oluşturabilir.”

Case Processing Summary							
				N	%		
Cases	Valid		76		39,6		
	Excluded ^a		116		60,4		
	Total		192		100,0		
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.							
Item Statistics							
		Mean	Std. Deviation		N		
Soru 10 (Kamu)		2,4868	1,31142		192		
Soru 10 (Özel)		2,4342	1,35976		76		
Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2,461	2,434	2,487	,053	1,022	,001	2

Item Variances	1,784	1,720	1,849	,129	1,075	,008	2
ANOVA							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig	
Between People		111,763	75	1,490			
Within People	Between Items	,105	1	,105	,051	,823	
	Residual	155,895	75	2,079			
	Total	156,000	76	2,053			
Total		267,763	151	1,773			
Grand Mean = 2,4605							

Katılımcıların 10. ifadeye verdikleri cevaplar karşılaştırıldığında, **“Kadınların çocuk sahibi olmaları yönetici pozisyonunda çalışmalarını için engel oluşturabilir”** algısının farklılık göstermediği belirlenmiştir. ($p>0,05$).

11.ifade “Kadınlar üst yönetime geçmek için karar vermekte zorlanır.”

Case Processing Summary							
			N			%	
Cases	Valid		76			39,6	
	Excluded ^a		116			60,4	
	Total		192			100,0	
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.							
Item Statistics							
	Mean	Std. Deviation	N				
Soru 11 (Kamu)	2,9342	1,33002	192				
Soru 11 (Özel)	2,8816	1,27506	76				
Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2,908	2,882	2,934	,053	1,018	,001	2
Item Variances	1,697	1,626	1,769	,143	1,088	,010	2
ANOVA							

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		130,711	75	1,743		
Within People	Between Items	,105	1	,105	,064	,801
	Residual	123,895	75	1,652		
	Total	124,000	76	1,632		
Total		254,711	151	1,687		
Grand Mean = 2,9079						

Kadın Hekimlerin 11.ifadeye verdikleri cevaplar karşılaştırıldığında, p değeri 0,801 olduğundan ($p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı belirlenmiştir.

İfade 12 “Kadınlar üst yönetimde iş süreçleri ile ilgili önemli kararları vermekte zorlanır.”

Case Processing Summary							
		N					%
Cases	Valid	76					39,6
	Excluded ^a	116					60,4
	Total	192					100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.							
Item Statistics							
		Mean	Std. Deviation				N
Soru 12 (Kamu)		3,5263	1,29072				192
Soru 12 (Özel)		3,6316	1,33509				76
Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,579	3,526	3,632	,105	1,030	,006	2
Item Variances	1,724	1,666	1,782	,116	1,070	,007	2
ANOVA							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig	
Between People		114,053	75	1,521			
Within People	Between Items	,421	1	,421	,218	,642	
	Residual	144,579	75	1,928			

	Total	145,000	76	1,908		
Total		259,053	151	1,716		
Grand Mean = 3,5789						

Katılımcıların 12. ifadeye verdikleri cevaplar karşılaştırıldığında, **Kadınlar üst yönetimde iş süreçleri ile ilgili önemli kararları vermekte zorlanır.**” algısının farklılık göstermediği belirlenmiştir. ($p>0,05$).

İfade 13 “Kadınlar üst yönetimde iş süreçlerinde objektif karar alabilir.”

Case Processing Summary							
		N		%			
Cases	Valid	76		39,6			
	Excluded ^a	116		60,4			
	Total	192		100,0			
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.							
Item Statistics							
		Mean	Std. Deviation		N		
Soru 13 (Kamu)		2,3289	1,28984		192		
Soru 13 (Özel)		2,3158	1,37802		76		
Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2,322	2,316	2,329	,013	1,006	,000	2
Item Variances	1,781	1,664	1,899	,235	1,141	,028	2
ANOVA							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig	
Between People		131,704	75	1,756			
Within People	Between Items	,007	1	,007	,004	,952	
	Residual	135,493	75	1,807			
	Total	135,500	76	1,783			
Total		267,204	151	1,770			
Grand Mean = 2,3224							

Kamu ve Özelde çalışan kadın hekimlerin 13.ifadeye verdikleri cevaplar karşılaştırıldığında, p değeri 0,952 olduğundan ($p > 0,05$)istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı belirlenmiştir.

İfade 14 “Kadınlar iş süreçlerinde uzun mesai saatleri çalışma ve aile yaşamını etkiler.”

Case Processing Summary							
		N	%				
Cases	Valid	76	39,6				
	Excluded ^a	116	60,4				
	Total	192	100,0				
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.							
Item Statistics							
		Mean	Std. Deviation			N	
Soru 14 (Kamu)		1,6711	,75522			192	
Soru 14 (Özel)		1,7237	,64495			76	
Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	1,697	1,671	1,724	,053	1,031	,001	2
Item Variances	,493	,416	,570	,154	1,371	,012	2
ANOVA							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig	
Between People		33,079	75	,441			
Within People	Between Items	,105	1	,105	,193	,662	
	Residual	40,895	75	,545			
	Total	41,000	76	,539			
Total		74,079	151	,491			
Grand Mean = 1,6974							

Katılımcıların 14. ifadeye verdikleri cevaplar karşılaştırıldığında, “Kadınlar iş süreçlerinde uzun mesai saatleri çalışma ve aile yaşamını etkiler.” algısının farklılık göstermediği belirlenmiştir. ($p > 0,05$).

İfade 15 “Kadınlar astları tarafından dikkate alınmaz.”

Case Processing Summary							
		N		%			
Cases	Valid		76		39,6		
	Excluded ^a		116		60,4		
	Total		192		100,0		
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.							
Item Statistics							
		Mean		Std. Deviation		N	
Soru 15 (Kamu)		3,3421		1,23884		192	
Soru 15 (Özel)		3,2632		1,24759		76	
Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,303	3,263	3,342	,079	1,024	,003	2
Item Variances	1,546	1,535	1,556	,022	1,014	,000	2
ANOVA							
		Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig
Between People		111,079		75	1,481		
Within People	Between Items	,237		1	,237	,147	,702
	Residual	120,763		75	1,610		
	Total	121,000		76	1,592		
Total		232,079		151	1,537		
Grand Mean = 3,3026							

Araştırmaya katılan hekimlerin değerlendirme durumları karşılaştırıldığında, “Kadınlar astları tarafından dikkate alınmaz” ifadesine vermiş oldukları cevapların birbirinden farklı olmadığı tespit edilmiştir. ($p>0,05$)

İfade 16 “Kadınlar üstleri tarafından dikkate alınmaz.”

Case Processing Summary							
		N		%			
Cases	Valid		76		39,6		
	Excluded ^a		116		60,4		
	Total		192		100,0		
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.							
Item Statistics							
		Mean		Std. Deviation		N	
Soru 16 (Kamu)		3,2237		1,20663		192	
Soru 16 (Özel)		3,4474		1,11229		76	
Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,336	3,224	3,447	,224	1,069	,025	2
Item Variances	1,347	1,237	1,456	,219	1,177	,024	2
ANOVA							
		Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig
Between People		91,388		75	1,219		
Within People	Between Items		1,901	1	1,901	1,289	,260
	Residual		110,599	75	1,475		
	Total		112,500	76	1,480		
Total		203,888		151	1,350		
Grand Mean = 3,3355							

Kadın Hekimlerin 16.ifadeye verdikleri cevaplar karşılaştırıldığında, p değeri 0,260 olduğundan ($p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı belirlenmiştir.

İfade 17 “Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.”

Case Processing Summary							
		N		%			
Cases	Valid		76		39,6		
	Excluded ^a		116		60,4		
	Total		192		100,0		
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.							
Item Statistics							
		Mean		Std. Deviation		N	
Soru 17 (Kamu)		2,2763		1,00131		192	
Soru 17 (Özel)		2,3816		,99287		76	
Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2,329	2,276	2,382	,105	1,046	,006	2
Item Variances	,994	,986	1,003	,017	1,017	,000	2
ANOVA							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig	
Between People		83,553	75	1,114			
Within People	Between Items	,421	1	,421	,482	,490	
	Residual	65,579	75	,874			
	Total	66,000	76	,868			
Total		149,553	151	,990			
Grand Mean = 2,3289							

Katılımcıların “Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.” ifadesi kamu ve özel hastanelerdeki kadın hekimlerin düşünceleri karşılaştırıldığında, p değeri 0,490 olduğundan ($p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır.

İfade 18 “Kadınların almış olduğu eğitim üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.”

Case Processing Summary							
		N		%			
Cases	Valid		76		39,6		
	Excluded ^a		116		60,4		
	Total		192		100,0		
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.							
Item Statistics							
		Mean		Std. Deviation		N	
Soru 18 (Kamu)		1,9079		,67681		192	
Soru 18 (Özel)		1,7895		,59589		76	
Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	1,849	1,789	1,908	,118	1,066	,007	2
Item Variances	,407	,355	,458	,103	1,290	,005	2
ANOVA							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig	
Between People		29,020	75	,387			
Within People	Between Items	,533	1	,533	1,250	,267	
	Residual	31,967	75	,426			
	Total	32,500	76	,428			
Total		61,520	151	,407			
Grand Mean = 1,8487							

Araştırmaya katılan hekimlerin değerlendirme durumları karşılaştırıldığında, “Kadınların almış olduğu eğitim üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür” ifadesine vermiş oldukları cevapların birbirinden farklı olmadığı tespit edilmiştir. ($p>0,05$)

İfade 19 “Kadınların üstlerinden edindiği bilgi ve tecrübeler üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.”

Case Processing Summary							
		N		%			
Cases	Valid		76		39,6		
	Excluded ^a		116		60,4		
	Total		192		100,0		
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.							
Item Statistics							
		Mean		Std. Deviation		N	
Soru 19 (Kamu)		1,9474		,72837		192	
Soru 19 (Özel)		1,9342		,71806		76	
Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	1,941	1,934	1,947	,013	1,007	,000	2
Item Variances	,523	,516	,531	,015	1,029	,000	2
ANOVA							
		Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
Between People		41,967		75	,560		
Within People	Between Items		,007	1	,007	,014	,908
	Residual		36,493	75	,487		
	Total		36,500	76	,480		
Total		78,467		151	,520		
Grand Mean = 1,9408							

Katılımcıların “Kadınların üstlerinden edindiği bilgi ve tecrübeler üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.” ifadesi

kamu ve özel hastanelerde görev yapan kadın hekimlerin düşünceleri karşılaştırıldığında, p değeri 0,908 olduğundan ($p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır.

İfade 20 “Kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonunda iş arkadaşlarına göre daha çok çalışması yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.”

Case Processing Summary							
		N	%				
Cases	Valid	76	39,6				
	Excluded ^a	116	60,4				
	Total	192	100,0				
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.							
Item Statistics							
		Mean	Std. Deviation		N		
Soru 20 (Kamu)		1,8684	,89951		192		
Soru 20 (Özel)		1,9474	,78136		76		
Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	1,908	1,868	1,947	,079	1,042	,003	2
Item Variances	,710	,611	,809	,199	1,325	,020	2
ANOVA							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig	
Between People		54,711	75	,729			
Within People	Between Items	,237	1	,237	,343	,560	
	Residual	51,763	75	,690			
	Total	52,000	76	,684			
Total		106,711	151	,707			
Grand Mean = 1,9079							

Araştırmaya katılan hekimlerin değerlendirme durumları karşılaştırıldığında, “Kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonunda iş arkadaşlarına göre daha çok çalışması yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.”

ifadesine vermiş oldukları cevapların birbirinden farklı olmadığı tespit edilmiştir. (p>0,05)

İfade 21 “Kurumda iş yaşamı ve yönetici seçimi erkeklerin etkin olduğu bir yönetim anlayışı benimsenmektedir.”

Case Processing Summary							
		N		%			
Cases	Valid		76		39,6		
	Excluded ^a		116		60,4		
	Total		192		100,0		
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.							
Item Statistics							
		Mean		Std. Deviation		N	
Soru 21 (Kamu)		1,9474		,92224		192	
Soru 21 (Özel)		2,0658		,85378		76	
Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2,007	1,947	2,066	,118	1,061	,007	2
Item Variances	,790	,729	,851	,122	1,167	,007	2
ANOVA							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig	
Between People		54,493	75	,727			
Within People	Between Items	,533	1	,533	,625	,432	
	Residual	63,967	75	,853			
	Total	64,500	76	,849			
Total		118,993	151	,788			
Grand Mean = 2,0066							

Katılımcıların “Kurumda iş yaşamı ve yönetici seçimi erkeklerin etkin olduğu bir yönetim anlayışı benimsenmektedir.” ifadesi kamu ve özel hastanelerde görev yapan kadın hekimlerin düşünceleri karşılaştırıldığında, p değeri 0,432 olduğundan (p>0,05) istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır.

İfade 22 “Kadınların yöneticilik için terfi edilmesinde kurumda öncelikli tercih edilmektedir.”

Case Processing Summary							
		N		%			
Cases	Valid		76		39,6		
	Excluded ^a		116		60,4		
	Total		192		100,0		
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.							
Item Statistics							
		Mean		Std. Deviation		N	
Soru 22 (Kamu)		3,5000		1,13725		192	
Soru 22 (Özel)		3,6711		1,10016		76	
Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,586	3,500	3,671	,171	1,049	,015	2
Item Variances	1,252	1,210	1,293	,083	1,069	,003	2
ANOVA							
		Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig
Between People		86,388		75	1,152		
Within People	Between Items		1,112	1	1,112	,822	,367
	Residual		101,388	75	1,352		
	Total		102,500	76	1,349		
Total		188,888		151	1,251		
Grand Mean = 3,5855							

Kadın Hekimlerin 22.ifadeye verdikleri cevaplar karşılaştırıldığında, p değeri 0,367 olduğundan ($p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı belirlenmiştir.

İfade 23 “Kadınlara rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur.”

Case Processing Summary							
		N		%			
Cases	Valid		76		39,6		
	Excluded ^a		116		60,4		
	Total		192		100,0		
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.							
Item Statistics							
		Mean		Std. Deviation		N	
Soru 23 (Kamu)		2,3947		1,17846		192	
Soru 23 (Özel)		2,3684		1,15288		76	
Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2,382	2,368	2,395	,026	1,011	,000	2
Item Variances	1,359	1,329	1,389	,060	1,045	,002	2
ANOVA							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig	
Between People		106,868	75	1,425			
Within People	Between Items	,026	1	,026	,020	,887	
	Residual	96,974	75	1,293			
	Total	97,000	76	1,276			
Total		203,868	151	1,350			
Grand Mean = 2,3816							

Katılımcıların 23.ifadeye “Kadınlara rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur.”verdikleri cevaplar karşılaştırıldığında, p değeri 0,887 olduğundan (p >0,05)istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı belirlenmiştir.

İfade 24 “Kadınlar hızlı ve mantıksal karar alamaz.”

Case Processing Summary							
		N			%		
Cases	Valid	76			39,6		
	Excluded ^a	116			60,4		
	Total	192			100,0		
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.							
Item Statistics							
		Mean	Std. Deviation		N		
Soru 24 (Kamu)		3,7368	1,36985		192		
Soru 24 (Özel)		3,6842	1,27761		76		
Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,711	3,684	3,737	,053	1,014	,001	2
Item Variances	1,754	1,632	1,876	,244	1,150	,030	2
ANOVA							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig	
Between People		116,263	75	1,550			
Within People	Between Items	,105	1	,105	,054	,817	
	Residual	146,895	75	1,959			
	Total	147,000	76	1,934			
Total		263,263	151	1,743			
Grand Mean = 3,7105							

Çalışmamıza katılan Kadın Hekimlerin verdikleri cevaplar karşılaştırıldığında, p değeri 0,817 olduğundan ($p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı belirlenmiştir.

İfade 25 “Aileler kız çocuklarına kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yönelmektedir.”

Case Processing Summary							
		N		%			
Cases	Valid		76		39,6		
	Excluded ^a		116		60,4		
	Total		192		100,0		
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.							
Item Statistics							
		Mean		Std. Deviation		N	
Soru 25 (Kamu)		2,1184		,99287		192	
Soru 25 (Özel)		2,0526		,89286		76	
Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2,086	2,053	2,118	,066	1,032	,002	2
Item Variances	,891	,797	,986	,189	1,237	,018	2
ANOVA							
		Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig
Between People		63,388		75	,845		
Within People	Between Items	,164		1	,164	,175	,677
	Residual	70,336		75	,938		
	Total	70,500		76	,928		
Total		133,888		151	,887		
Grand Mean = 2,0855							

Araştırmaya katılan hekimlerin değerlendirme durumları karşılaştırıldığında, **“Aileler kız çocuklarına kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yönelmektedir.”** ifadesine vermiş oldukları cevapların birbirinden farklı olmadığı tespit edilmiştir. ($p>0,05$)

3.2.3. Üçüncü Aşamının Bulguları

Çalışmamıza katılan Kamu ve Özel Hastanelerdeki kadın hekimlerin, anketimize verdikleri cevaplar SPSS ortamında **Tukey HSD, Scheffe, Gabriel, Hochberg ve Games-Howell** testine tabii tutulmuştur. Çalışmamızdaki veriler bu testler ışığı altında incelenmiş olup, Ülkemizde daha çok tercih edilen tukey testi, çalışmamızda yer verilmiştir.

Tukey testi: Parametrik varyans analizinde bağımsız gruplar arası farklılık bulunduğu hangi grubun veya grupların farklı olduğunu araştırmak için kullanılan ikili karşılaştırma testlerinden biridir.

YAŞ'ın sorular üstündeki etkisini gösteren analiz tabloları aşağıdadır:

Multiple Comparisons							
Soru 8 ile Yaş'ın Karşılaştırılması							
	(I) Yaş	(J) Yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	18-24	25-35	-,778	,523	,572	-2,22	,66
		36-45	-,629	,509	,731	-2,03	,77
		46-55	-,570	,510	,797	-1,97	,83
		56-65	-,783	,527	,572	-2,23	,66
	25-35	18-24	,778	,523	,572	-,66	2,22
		36-45	,148	,153	,867	-,27	,57
		46-55	,208	,155	,666	-,22	,63
		56-65	-,005	,203	1,000	-,56	,55
	36-45	18-24	,629	,509	,731	-,77	2,03
		25-35	-,148	,153	,867	-,57	,27
		46-55	,059	,097	,974	-,21	,33
		56-65	-,153	,163	,881	-,60	,29
	46-55	18-24	,570	,510	,797	-,83	1,97
		25-35	-,208	,155	,666	-,63	,22
		36-45	-,059	,097	,974	-,33	,21
		56-65	-,213	,165	,699	-,67	,24
	56-65	18-24	,783	,527	,572	-,66	2,23
		25-35	,005	,203	1,000	-,55	,56
		36-45	,153	,163	,881	-,29	,60
		46-55	,213	,165	,699	-,24	,67

Soru 8 ile Yaş'ın Tukey testinde karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$) Yaşın Kadınlar kariyer gelişimi ve yönetici pozisyonları için aile hayatından fedakarlık yapması beklenir” ifadesine verilen cevaplar arasında farklılık tespit edilememiştir.

Ancak **Games-Howell** testi incelendiğinde $p<0,001$ değeri bulunmuştur. Farklılık görülmüş olmasına rağmen en çok tercih edilen Tukey testi baz alınmıştır.

Multiple Comparisons							
Soru 9 ile Yaş'ın Karşılaştırılması							
	(I) Yaş	(J) Yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	18-24	25-35	,019	,598	1,000	-1,62	1,66
		36-45	-,052	,582	1,000	-1,65	1,55
		46-55	-,070	,583	1,000	-1,67	1,53
		56-65	-,370	,601	,973	-2,02	1,28
	25-35	18-24	-,019	,598	1,000	-1,66	1,62
		36-45	-,070	,174	,994	-,55	,41
		46-55	-,089	,177	,987	-,57	,40
		56-65	-,388	,231	,450	-1,02	,25
	36-45	18-24	,052	,582	1,000	-1,55	1,65
		25-35	,070	,174	,994	-,41	,55
		46-55	-,018	,111	1,000	-,32	,29
		56-65	-,318	,186	,431	-,83	,19
	46-55	18-24	,070	,583	1,000	-1,53	1,67
		25-35	,089	,177	,987	-,40	,57
		36-45	,018	,111	1,000	-,29	,32
		56-65	-,300	,189	,507	-,82	,22
	56-65	18-24	,370	,601	,973	-1,28	2,02
		25-35	,388	,231	,450	-,25	1,02
		36-45	,318	,186	,431	-,19	,83
		46-55	,300	,189	,507	-,22	,82

Soru 9 ile Yaş'ın Tukey testinde karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 10 ile Yaş'ın Karşılaştırılması							
	(I) Yaş	(J) Yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	18-24	25-35	-,704	,950	,947	-3,31	1,91
		36-45	-,509	,925	,982	-3,05	2,03
		46-55	-,280	,926	,998	-2,82	2,26
		56-65	-,174	,956	1,000	-2,80	2,45
	25-35	18-24	,704	,950	,947	-1,91	3,31
		36-45	,195	,277	,955	-,57	,96
		46-55	,424	,281	,559	-,35	1,20
		56-65	,530	,368	,602	-,48	1,54
	36-45	18-24	,509	,925	,982	-2,03	3,05
		25-35	-,195	,277	,955	-,96	,57
		46-55	,229	,177	,696	-,26	,71
		56-65	,335	,296	,790	-,48	1,15
	46-55	18-24	,280	,926	,998	-2,26	2,82
		25-35	-,424	,281	,559	-1,20	,35
		36-45	-,229	,177	,696	-,71	,26
		56-65	,106	,300	,997	-,72	,93
	56-65	18-24	,174	,956	1,000	-2,45	2,80
		25-35	-,530	,368	,602	-1,54	,48
		36-45	-,335	,296	,790	-1,15	,48
		46-55	-,106	,300	,997	-,93	,72

Soru 10 ile Yaş'ın Tukey testinde karşılaştırılması yapıldığında, verilen cevaplar arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 11 ile Yaş'ın Karşılaştırılması							
	(I) Yaş	(J) Yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	18-24	25-35	-,130	,955	1,000	-2,75	2,49
		36-45	-,414	,929	,992	-2,97	2,14
		46-55	-,460	,930	,988	-3,02	2,10
		56-65	-,370	,960	,995	-3,01	2,27
	25-35	18-24	,130	,955	1,000	-2,49	2,75
		36-45	-,284	,278	,846	-1,05	,48
		46-55	-,330	,283	,769	-1,11	,45
		56-65	-,240	,370	,967	-1,26	,78
	36-45	18-24	,414	,929	,992	-2,14	2,97
		25-35	,284	,278	,846	-,48	1,05
		46-55	-,046	,178	,999	-,53	,44
		56-65	,044	,297	1,000	-,77	,86
	46-55	18-24	,460	,930	,988	-2,10	3,02
		25-35	,330	,283	,769	-,45	1,11
		36-45	,046	,178	,999	-,44	,53
		56-65	,090	,301	,998	-,74	,92
	56-65	18-24	,370	,960	,995	-2,27	3,01
		25-35	,240	,370	,967	-,78	1,26
		36-45	-,044	,297	1,000	-,86	,77
		46-55	-,090	,301	,998	-,92	,74

Soru 11 ile Yaş'ın Tukey testinde karşılaştırılması yapıldığında, verilen cevaplar arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 12 ile Yaş'ın Karşılaştırılması							
	(I) Yaş	(J) Yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	18-24	25-35	1,167	,929	,719	-1,39	3,72
		36-45	1,000	,904	,804	-1,48	3,48
		46-55	,940	,906	,838	-1,55	3,43
		56-65	,804	,935	,911	-1,76	3,37
	25-35	18-24	-1,167	,929	,719	-3,72	1,39
		36-45	-,167	,271	,973	-,91	,58
		46-55	-,227	,275	,923	-,98	,53
		56-65	-,362	,360	,852	-1,35	,63
	36-45	18-24	-1,000	,904	,804	-3,48	1,48
		25-35	,167	,271	,973	-,58	,91
		46-55	-,060	,173	,997	-,54	,42
		56-65	-,196	,289	,961	-,99	,60
	46-55	18-24	-,940	,906	,838	-3,43	1,55
		25-35	,227	,275	,923	-,53	,98
		36-45	,060	,173	,997	-,42	,54
		56-65	-,136	,293	,991	-,94	,67
	56-65	18-24	-,804	,935	,911	-3,37	1,76
		25-35	,362	,360	,852	-,63	1,35
		36-45	,196	,289	,961	-,60	,99
		46-55	,136	,293	,991	-,67	,94

Soru 12 ile Yaş'ın Tukey testinde karşılaştırılması yapıldığında, verilen cevaplar arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 13 ile Yaş'ın Karşılaştırılması							
	(I) Yaş	(J) Yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	18-24	25-35	-1,222	,616	,277	-2,91	,47
		36-45	-,845	,600	,622	-2,49	,80
		46-55	-,840	,600	,629	-2,49	,81
		56-65	-,870	,620	,626	-2,57	,83
	23-35	18-24	1,222	,616	,277	-,47	2,91
		36-45	,377	,180	,223	-,12	,87
		46-55	,382	,182	,225	-,12	,88
		56-65	,353	,239	,578	-,30	1,01
	36-45	18-24	,845	,600	,622	-,80	2,49
		25-35	-,377	,180	,223	-,87	,12
		46-55	,005	,115	1,000	-,31	,32
		56-65	-,025	,192	1,000	-,55	,50
	46-55	18-24	,840	,600	,629	-,81	2,49
		25-35	-,382	,182	,225	-,88	,12
		36-45	-,005	,115	1,000	-,32	,31
		56-65	-,030	,194	1,000	-,56	,50
	56-65	18-24	,870	,620	,626	-,83	2,57
		25-35	-,353	,239	,578	-1,01	,30
		36-45	,025	,192	1,000	-,50	,55
		46-55	,030	,194	1,000	-,50	,56

Soru 13 ile Yaş'ın Tukey testinde karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$) Yaşın “ Kadınlar üst yönetimde iş süreçlerinde objektif karar alabilir.” ifadesine verilen cevaplar arasında farklılık tespit edilememiştir.

Multiple Comparisons							
Soru 14 ile Yaş'ın Karşılaştırılması							
	(I) Yaş	(J) Yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	18-24	25-35	1,722*	,559	,019	,19	3,26
		36-45	1,647*	,544	,023	,15	3,14
		46-55	1,600*	,545	,030	,10	3,10
		56-65	1,630*	,563	,033	,08	3,18
	25-35	18-24	-1,722*	,559	,019	-3,26	-,19
		36-45	-,076	,163	,990	-,52	,37
		46-55	-,122	,166	,947	-,58	,33
		56-65	-,092	,217	,993	-,69	,50
	36-45	18-24	-1,647*	,544	,023	-3,14	-,15
		25-35	,076	,163	,990	-,37	,52
		46-55	-,047	,104	,992	-,33	,24
		56-65	-,016	,174	1,000	-,49	,46
	46-55	18-24	-1,600*	,545	,030	-3,10	-,10
		25-35	,122	,166	,947	-,33	,58
		36-45	,047	,104	,992	-,24	,33
		56-65	,030	,177	1,000	-,45	,52
	56-65	18-24	-1,630*	,563	,033	-3,18	-,08
		25-35	,092	,217	,993	-,50	,69
		36-45	,016	,174	1,000	-,46	,49
		46-55	-,030	,177	1,000	-,52	,45

Soru 14 ile Yaş'ın Tukey testinde karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$) Yaşın “Kadınlar iş süreçlerinde uzun mesai saatleri çalışma ve aile yaşamını etkiler.” ifadesine verilen cevaplar arasında farklılık tespit edilememiştir.

Multiple Comparisons							
Soru 15 ile Yaş'ın Karşılaştırılması							
	(I) Yaş	(J) Yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	18-24	25-35	-,833	,885	,880	-3,26	1,60
		36-45	-,759	,862	,904	-3,13	1,61
		46-55	-,870	,863	,851	-3,24	1,50
		56-65	-1,022	,891	,781	-3,47	1,42
	25-35	18-24	,833	,885	,880	-1,60	3,26
		36-45	,075	,258	,998	-,63	,78
		46-55	-,037	,262	1,000	-,76	,68
		56-65	-,188	,343	,982	-1,13	,75
	36-45	18-24	,759	,862	,904	-1,61	3,13
		25-35	-,075	,258	,998	-,78	,63
		46-55	-,111	,165	,962	-,56	,34
		56-65	-,263	,276	,875	-1,02	,49
	46-55	18-24	,870	,863	,851	-1,50	3,24
		25-35	,037	,262	1,000	-,68	,76
		36-45	,111	,165	,962	-,34	,56
		56-65	-,152	,279	,983	-,92	,62
	56-65	18-24	1,022	,891	,781	-1,42	3,47
		25-35	,188	,343	,982	-,75	1,13
		36-45	,263	,276	,875	-,49	1,02
		46-55	,152	,279	,983	-,62	,92

Soru 15 ile Yaş'ın Tukey testinde karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$) Yaşın “ Kadınlar astları tarafından dikkate alınmaz.” ifadesine verilen cevaplar arasında farklılık tespit edilememiştir.

Multiple Comparisons							
Soru 16 ile Yaş'ın Karşılaştırılması							
	(I) Yaş	(J) Yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	18-24	25-35	-,907	,885	,844	-3,34	1,52
		36-45	-,767	,862	,900	-3,13	1,60
		46-55	-,750	,863	,908	-3,12	1,62
		56-65	-,891	,891	,855	-3,34	1,56
	25-35	18-24	,907	,885	,844	-1,52	3,34
		36-45	,140	,258	,983	-,57	,85
		46-55	,157	,262	,975	-,56	,88
		56-65	,016	,343	1,000	-,93	,96
	36-45	18-24	,767	,862	,900	-1,60	3,13
		25-35	-,140	,258	,983	-,85	,57
		46-55	,017	,165	1,000	-,44	,47
		56-65	-,124	,276	,992	-,88	,63
	46-55	18-24	,750	,863	,908	-1,62	3,12
		25-35	-,157	,262	,975	-,88	,56
		36-45	-,017	,165	1,000	-,47	,44
		56-65	-,141	,279	,987	-,91	,63
	56-65	18-24	,891	,891	,855	-1,56	3,34
		25-35	-,016	,343	1,000	-,96	,93
		36-45	,124	,276	,992	-,63	,88
		46-55	,141	,279	,987	-,63	,91

Soru 16 ile Yaş'ın Tukey testinde karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$) Yaşın “ Kadınlar üstleri tarafından dikkate alınmaz.” ifadesine verilen cevaplar arasında farklılık tespit edilememiştir.

Multiple Comparisons							
Soru 17 ile Yaş'ın Karşılaştırılması							
	(I) Yaş	(J) Yaş	Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	18-24	25-35	,815	,756	,818	-1,26	2,89
		36-45	,707	,736	,873	-1,32	2,73
		46-55	,470	,737	,969	-1,55	2,49
		56-65	,652	,761	,912	-1,44	2,74
	25-35	18-24	-,815	,756	,818	-2,89	1,26
		36-45	-,108	,221	,988	-,71	,50
		46-55	-,345	,224	,537	-,96	,27
		56-65	-,163	,293	,981	-,97	,64
	36-45	18-24	-,707	,736	,873	-2,73	1,32
		25-35	,108	,221	,988	-,50	,71
		46-55	-,237	,141	,447	-,62	,15
		56-65	-,055	,236	,999	-,70	,59
	46-55	18-24	-,470	,737	,969	-2,49	1,55
		25-35	,345	,224	,537	-,27	,96
		36-45	,237	,141	,447	-,15	,62
		56-65	,182	,239	,941	-,47	,84
	56-65	18-24	-,652	,761	,912	-2,74	1,44
		25-35	,163	,293	,981	-,64	,97
		36-45	,055	,236	,999	-,59	,70
		46-55	-,182	,239	,941	-,84	,47

Soru 17 ile Yaş'ın Tukey testinde karşılaştırılması yapıldığında, verilen cevaplar arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 18 ile Yaş'ın Karşılaştırılması							
	(I) Yaş	(J) Yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	18-24	25-35	,370	,490	,943	-,98	1,72
		36-45	,103	,477	1,000	-1,21	1,41
		46-55	,160	,478	,997	-1,15	1,47
		56-65	,174	,493	,997	-1,18	1,53
	25-35	18-24	-,370	,490	,943	-1,72	,98
		36-45	-,267	,143	,338	-,66	,13
		46-55	-,210	,145	,596	-,61	,19
		56-65	-,196	,190	,839	-,72	,33
	36-45	18-24	-,103	,477	1,000	-1,41	1,21
		25-35	,267	,143	,338	-,13	,66
		46-55	,057	,091	,972	-,19	,31
		56-65	,070	,153	,991	-,35	,49
	46-55	18-24	-,160	,478	,997	-1,47	1,15
		25-35	,210	,145	,596	-,19	,61
		36-45	-,057	,091	,972	-,31	,19
		56-65	,014	,155	1,000	-,41	,44
	56-65	18-24	-,174	,493	,997	-1,53	1,18
		25-35	,196	,190	,839	-,33	,72
		36-45	-,070	,153	,991	-,49	,35
		46-55	-,014	,155	1,000	-,44	,41

Yaş'ın Soru 18 “Kadınların almış olduğu eğitim üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.” üzerindeki etkisi incelenmiştir. Tukey testinde karşılaştırılması yapıldığında, verilen cevaplar arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 19 ile Yaş'ın Karşılaştırılması							
	(I) Yaş	(J) Yaş	Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	18-24	25-35	,111	,541	1,000	-1,37	1,60
		36-45	,147	,526	,999	-1,30	1,59
		46-55	-,090	,527	1,000	-1,54	1,36
		56-65	-,087	,544	1,000	-1,58	1,41
	25-35	18-24	-,111	,541	1,000	-1,60	1,37
		36-45	,035	,158	,999	-,40	,47
		46-55	-,201	,160	,718	-,64	,24
		56-65	-,198	,209	,879	-,77	,38
	36-45	18-24	-,147	,526	,999	-1,59	1,30
		25-35	-,035	,158	,999	-,47	,40
		46-55	-,237	,101	,133	-,51	,04
		56-65	-,234	,168	,637	-,70	,23
	46-55	18-24	,090	,527	1,000	-1,36	1,54
		25-35	,201	,160	,718	-,24	,64
		36-45	,237	,101	,133	-,04	,51
		56-65	,003	,171	1,000	-,47	,47
	56-65	18-24	,087	,544	1,000	-1,41	1,58
		25-35	,198	,209	,879	-,38	,77
		36-45	,234	,168	,637	-,23	,70
		46-55	-,003	,171	1,000	-,47	,47

Yaş'ın Soru 19 üzerindeki etkisi incelenmiştir. Tukey testinde karşılaştırılması yapıldığında, verilen cevaplar arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 20 ile Yaş'ın Karşılaştırılması							
	(I) Yaş	(J) Yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	18-24	25-35	-1,148	,541	,214	-2,63	,34
		36-45	-,940	,527	,385	-2,39	,51
		46-55	-,990	,527	,332	-2,44	,46
		56-65	-,739	,544	,655	-2,23	,76
	23-35	18-24	1,148	,541	,214	-,34	2,63
		36-45	,208	,158	,678	-,22	,64
		46-55	,158	,160	,861	-,28	,60
		56-65	,409	,210	,293	-,17	,98
	36-45	18-24	,940	,527	,385	-,51	2,39
		23-35	-,208	,158	,678	-,64	,22
		46-55	-,050	,101	,987	-,33	,23
		56-65	,201	,169	,757	-,26	,66
	46-55	18-24	,990	,527	,332	-,46	2,44
		23-35	-,158	,160	,861	-,60	,28
		36-45	,050	,101	,987	-,23	,33
		56-65	,251	,171	,583	-,22	,72
	56-65	18-24	,739	,544	,655	-,76	2,23
		23-35	-,409	,210	,293	-,98	,17
		36-45	-,201	,169	,757	-,66	,26
		46-55	-,251	,171	,583	-,72	,22

Yaş'ın 20. ifade “Kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonunda iş arkadaşlarına göre daha çok çalışması yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 21 ile Yaş'ın Karşılaştırılması							
	(I) Yaş	(J) Yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	18-24	25-35	-,593	,634	,883	-2,33	1,15
		36-45	-1,043	,617	,442	-2,74	,65
		46-55	-1,110	,618	,378	-2,81	,59
		56-65	-,913	,638	,608	-2,67	,84
	25-35	18-24	,593	,634	,883	-1,15	2,33
		36-45	-,451	,185	,109	-,96	,06
		46-55	-,517*	,188	,049	-1,03	,00
		56-65	-,320	,246	,688	-,99	,35
	36-45	18-24	1,043	,617	,442	-,65	2,74
		25-35	,451	,185	,109	-,06	,96
		46-55	-,067	,118	,980	-,39	,26
		56-65	,130	,198	,965	-,41	,67
	46-55	18-24	1,110	,618	,378	-,59	2,81
		25-35	,517*	,188	,049	,00	1,03
		36-45	,067	,118	,980	-,26	,39
		56-65	,197	,200	,862	-,35	,75
	56-65	18-24	,913	,638	,608	-,84	2,67
		25-35	,320	,246	,688	-,35	,99
		36-45	-,130	,198	,965	-,67	,41
		46-55	-,197	,200	,862	-,75	,35

Yaş'ın 21. ifade “Kurumda iş yaşamı ve yönetici seçimi erkeklerin etkin olduğu bir yönetim anlayışı benimsenmektedir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05)

Multiple Comparisons							
Soru 22 ile Yaş'ın Karşılaştırılması							
	(I) Yaş	(J) Yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	18-24	25-35	-2,185	,815	,059	-4,42	,05
		36-45	-1,379	,793	,412	-3,56	,80
		46-55	-1,610	,794	,256	-3,79	,57
		56-65	-1,783	,820	,192	-4,03	,47
	25-35	18-24	2,185	,815	,059	-,05	4,42
		36-45	,806*	,238	,007	,15	1,46
		46-55	,575	,241	,123	-,09	1,24
		56-65	,403	,315	,706	-,46	1,27
	36-45	18-24	1,379	,793	,412	-,80	3,56
		25-35	-,806*	,238	,007	-1,46	-,15
		46-55	-,231	,152	,550	-,65	,19
		56-65	-,403	,254	,506	-1,10	,29
	46-55	18-24	1,610	,794	,256	-,57	3,79
		25-35	-,575	,241	,123	-1,24	,09
		36-45	,231	,152	,550	-,19	,65
		56-65	-,173	,257	,962	-,88	,53
	56-65	18-24	1,783	,820	,192	-,47	4,03
		25-35	-,403	,315	,706	-1,27	,46
		36-45	,403	,254	,506	-,29	1,10
		46-55	,173	,257	,962	-,53	,88

Yaş'ın 22. ifade “Kadınların yöneticilik için terfi edilmesinde kurumda öncelikli tercih edilmektedir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05)

Multiple Comparisons							
Soru 23 ile Yaş'ın Karşılaştırılması							
	(I) Yaş	(J) Yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	18-24	25-35	,778	,850	,891	-1,56	3,11
		36-45	,552	,827	,963	-1,72	2,82
		46-55	,540	,828	,966	-1,73	2,81
		56-65	,391	,855	,991	-1,96	2,74
	25-35	18-24	-,778	,850	,891	-3,11	1,56
		36-45	-,226	,248	,892	-,91	,45
		46-55	-,238	,252	,879	-,93	,45
		56-65	-,386	,329	,766	-1,29	,52
	36-45	18-24	-,552	,827	,963	-2,82	1,72
		25-35	,226	,248	,892	-,45	,91
		46-55	-,012	,158	1,000	-,45	,42
		56-65	-,160	,265	,974	-,89	,57
	46-55	18-24	-,540	,828	,966	-2,81	1,73
		25-35	,238	,252	,879	-,45	,93
		36-45	,012	,158	1,000	-,42	,45
		56-65	-,149	,268	,981	-,89	,59
	56-65	18-24	-,391	,855	,991	-2,74	1,96
		25-35	,386	,329	,766	-,52	1,29
		36-45	,160	,265	,974	-,57	,89
		46-55	,149	,268	,981	-,59	,89

Yaş'ın 23. ifade "Kadınlara rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur." üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 24 ile Yaş'ın Karşılaştırılması							
	(I) Yaş	(J) Yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	18-24	25-35	,315	,659	,989	-1,50	2,13
		36-45	,465	,642	,951	-1,30	2,23
		46-55	,200	,642	,998	-1,56	1,96
		56-65	,630	,663	,877	-1,19	2,45
	25-35	18-24	-,315	,659	,989	-2,13	1,50
		36-45	,150	,192	,936	-,38	,68
		46-55	-,115	,195	,977	-,65	,42
		56-65	,316	,255	,730	-,39	1,02
	36-45	18-24	-,465	,642	,951	-2,23	1,30
		25-35	-,150	,192	,936	-,68	,38
		46-55	-,265	,123	,200	-,60	,07
		56-65	,165	,205	,929	-,40	,73
	46-55	18-24	-,200	,642	,998	-1,96	1,56
		25-35	,115	,195	,977	-,42	,65
		36-45	,265	,123	,200	-,07	,60
		56-65	,430	,208	,237	-,14	1,00
	56-65	18-24	-,630	,663	,877	-2,45	1,19
		25-35	-,316	,255	,730	-1,02	,39
		36-45	-,165	,205	,929	-,73	,40
		46-55	-,430	,208	,237	-1,00	,14

Yaş'ın 24. ifade "Kadınlar hızlı ve mantıksal karar alamaz." üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 25 ile Yaş'ın Karşılaştırılması							
	(I) Yaş	(J) Yaş	Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	18-24	25-35	,037	,704	1,000	-1,90	1,97
		36-45	-,103	,685	1,000	-1,98	1,78
		46-55	-,050	,686	1,000	-1,93	1,83
		56-65	-,217	,708	,998	-2,16	1,73
	25-35	18-24	-,037	,704	1,000	-1,97	1,90
		36-45	-,140	,205	,960	-,70	,42
		46-55	-,087	,208	,994	-,66	,48
		56-65	-,254	,272	,883	-1,00	,49
	36-45	18-24	,103	,685	1,000	-1,78	1,98
		25-35	,140	,205	,960	-,42	,70
		46-55	,053	,131	,994	-,31	,41
		56-65	-,114	,219	,985	-,72	,49
	46-55	18-24	,050	,686	1,000	-1,83	1,93
		25-35	,087	,208	,994	-,48	,66
		36-45	-,053	,131	,994	-,41	,31
		56-65	-,167	,222	,943	-,78	,44
	56-65	18-24	,217	,708	,998	-1,73	2,16
		25-35	,254	,272	,883	-,49	1,00
		36-45	,114	,219	,985	-,49	,72
		46-55	,167	,222	,943	-,44	,78

Yaş'ın 25. ifade “Aileler kız çocuklarına kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yöneltmektedir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05)

MEDENİ DURUM'un sorular üstündeki etkisini gösteren analiz tabloları aşağıdadır:

Multiple Comparisons							
Soru 8 ile Medeni Durum'un Karşılaştırılması							
	(I) MedeniDurum	(J) MedeniDurum	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	Evli	Bekar	-,143	,099	,323	-,38	,09
		Boşanmış	,038	,244	,987	-,54	,61
	Bekar	Evli	,143	,099	,323	-,09	,38
		Boşanmış	,181	,253	,755	-,41	,78
	Boşanmış	Evli	-,038	,244	,987	-,61	,54
		Bekar	-,181	,253	,755	-,78	,41

Medeni Durum'un 8. ifade “Kadınlar kariyer gelişimi ve yönetici pozisyonları için aile hayatından fedakarlık yapması beklenir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 9 ile Medeni Durum'un Karşılaştırılması							
	(I) MedeniDurum	(J) MedeniDurum	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	Evli	Bekar	-,036	,113	,947	-,30	,23
		Boşanmış	-,216	,279	,718	-,87	,44
	Bekar	Evli	,036	,113	,947	-,23	,30
		Boşanmış	-,181	,289	,807	-,86	,50
	Boşanmış	Evli	,216	,279	,718	-,44	,87
		Bekar	,181	,289	,807	-,50	,86

Medeni Durum'un 9. ifade “Kadınlar üst yönetimde söz sahibi olmak için erkeklerden daha çok çalışmak zorundadır.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 10 ile Medeni Durum'un Karşılaştırılması							
	(I) MedeniDurum	(J) MedeniDurum	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	Evli	Bekar	-,054	,180	,952	-,48	,37
		Boşanmış	-,165	,444	,927	-1,21	,88
	Bekar	Evli	,054	,180	,952	-,37	,48
		Boşanmış	-,111	,460	,968	-1,20	,97
	Boşanmış	Evli	,165	,444	,927	-,88	1,21
		Bekar	,111	,460	,968	-,97	1,20

Medeni Durum'un 10. ifade “Kadınların çocuk sahibi olmaları yönetici pozisyonunda çalışmalarını için engel oluşturabilir.”üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 11 ile Medeni Durum'un Karşılaştırılması							
	(I) MedeniDurum	(J) MedeniDurum	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	Evli	Bekar	,156	,180	,661	-,27	,58
		Boşanmış	-,525	,442	,462	-1,57	,52
	Bekar	Evli	-,156	,180	,661	-,58	,27
		Boşanmış	-,681	,458	,300	-1,76	,40
	Boşanmış	Evli	,525	,442	,462	-,52	1,57
		Bekar	,681	,458	,300	-,40	1,76

Medeni Durum'un 11. ifade “Kadınlar üst yönetime geçmek için karar vermekte zorlanır.”üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 12 ile Medeni Durum'un Karşılaştırılması							
	(I) Medeni Durum	(J) Medeni Durum	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	Evli	Bekar	,241	,175	,355	-,17	,65
		Boşanmış	-,190	,431	,899	-1,21	,83
	Bekar	Evli	-,241	,175	,355	-,65	,17
		Boşanmış	-,431	,447	,600	-1,48	,62
	Boşanmış	Evli	,190	,431	,899	-,83	1,21
		Bekar	,431	,447	,600	-,62	1,48

Medeni Durum'un 12. ifade “Kadınlar üst yönetimde iş süreçleri ile ilgili önemli kararları vermekte zorlanır.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 13 ile Medeni Durum'un Karşılaştırılması							
	(I) MedeniDurum	(J) MedeniDurum	Mean Differen ce (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	Evli	Bekar	-,284*	,116	,039	-,56	-,01
		Boşanmış	,368	,285	,401	-,30	1,04
	Bekar	Evli	,284*	,116	,039	,01	,56
		Boşanmış	,653	,295	,071	-,04	1,35
	Boşanmış	Evli	-,368	,285	,401	-1,04	,30
		Bekar	-,653	,295	,071	-1,35	,04

Medeni Durum'un 13. ifade “Kadınlar üst yönetimde iş süreçlerinde objektif karar alabilir” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı **fark görülmektedir** ($p=0,039 < 0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 14 ile Medeni Durum'un Karşılaştırılması							
	(I) MedeniDurum	(J) MedeniDurum	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	Evli	Bekar	-,017	,107	,986	-,27	,24
		Boşanmış	-,017	,264	,998	-,64	,61
	Bekar	Evli	,017	,107	,986	-,24	,27
		Boşanmış	,000	,274	1,000	-,65	,65
	Boşanmış	Evli	,017	,264	,998	-,61	,64
		Bekar	,000	,274	1,000	-,65	,65

Medeni Durum'un 14. ifade "Kadınlar iş süreçlerinde uzun mesai saatleri çalışma ve aile yaşamını etkiler" üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 15 ile Medeni Durum'un Karşılaştırılması							
	(I) MedeniDurum	(J) MedeniDurum	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	Evli	Bekar	,012	,168	,997	-,38	,41
		Boşanmış	,109	,412	,962	-,86	1,08
	Bekar	Evli	-,012	,168	,997	-,41	,38
		Boşanmış	,097	,427	,972	-,91	1,10
	Boşanmış	Evli	-,109	,412	,962	-1,08	,86
		Bekar	-,097	,427	,972	-1,10	,91

Medeni Durum'un 15. ifade "Kadınlar astları tarafından dikkate alınmaz" üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 16 ile Medeni Durum'un Karşılaştırılması							
	(I) MedeniDurum	(J) MedeniDurum	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	Evli	Bekar	,370	,164	,065	-,02	,76
		Boşanmış	,967*	,405	,046	,01	1,92
	Bekar	Evli	-,370	,164	,065	-,76	,02
		Boşanmış	,597	,419	,330	-,39	1,59
	Boşanmış	Evli	-,967*	,405	,046	-1,92	-,01
		Bekar	-,597	,419	,330	-1,59	,39

Medeni Durum'un 16. ifade “Kadınlar üstleri tarafından dikkate alınmaz” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı **fark görülmektedir (p=0,046 < 0,05)**

Multiple Comparisons							
Soru 17 ile Medeni Durum'un Karşılaştırılması							
	(I) MedeniDurum	(J) MedeniDurum	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	Evli	Bekar	-,026	,143	,982	-,36	,31
		Boşanmış	,501	,353	,331	-,33	1,33
	Bekar	Evli	,026	,143	,982	-,31	,36
		Boşanmış	,528	,365	,319	-,33	1,39
	Boşanmış	Evli	-,501	,353	,331	-1,33	,33
		Bekar	-,528	,365	,319	-1,39	,33

Medeni Durum'un 17. ifade “Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05)

Multiple Comparisons							
Soru 18 ile Medeni Durum'un Karşılaştırılması							
	(I) MedeniDurum	(J) MedeniDurum	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	Evli	Bekar	,058	,092	,806	-,16	,27
		Boşanmış	,544*	,227	,045	,01	1,08
	Bekar	Evli	-,058	,092	,806	-,27	,16
		Boşanmış	,486	,235	,098	-,07	1,04
	Boşanmış	Evli	-,544*	,227	,045	-1,08	-,01
		Bekar	-,486	,235	,098	-1,04	,07

Medeni Durum'un 18. ifade "Kadınların almış olduğu eğitim üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür" üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı **fark** görülmektedir ($p=0,045 < 0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 19 ile Medeni Durum'un Karşılaştırılması							
	(I) MedeniDurum	(J) MedeniDurum	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	Evli	Bekar	,094	,102	,628	-,15	,33
		Boşanmış	,566	,251	,064	-,03	1,16
	Bekar	Evli	-,094	,102	,628	-,33	,15
		Boşanmış	,472	,260	,167	-,14	1,09
	Boşanmış	Evli	-,566	,251	,064	-1,16	,03
		Bekar	-,472	,260	,167	-1,09	,14

Medeni Durum'un 19. ifade "Kadınların üstlerinden edindiği bilgi ve tecrübeler üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür." üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 20 ile Medeni Durum'un Karşılaştırılması							
	(I) MedeniDurum	(J) MedeniDurum	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	Evli	Bekar	-,020	,103	,979	-,26	,22
		Boşanmış	,063	,255	,967	-,54	,66
	Bekar	Evli	,020	,103	,979	-,22	,26
		Boşanmış	,083	,264	,946	-,54	,70
	Boşanmış	Evli	-,063	,255	,967	-,66	,54
		Bekar	-,083	,264	,946	-,70	,54

Medeni Durum'un 20. ifade “Kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonunda iş arkadaşlarına göre daha çok çalışması yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 21 ile Medeni Durum'un Karşılaştırılması							
	(I) MedeniDurum	(J) MedeniDurum	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	Evli	Bekar	-,022	,122	,981	-,31	,26
		Boşanmış	,228	,300	,728	-,48	,93
	Bekar	Evli	,022	,122	,981	-,26	,31
		Boşanmış	,250	,311	,700	-,48	,98
	Boşanmış	Evli	-,228	,300	,728	-,93	,48
		Bekar	-,250	,311	,700	-,98	,48

Medeni Durum'un 21. ifade “Kurumda iş yaşamı ve yönetici seçimi erkeklerin etkin olduğu bir yönetim anlayışı benimsenmektedir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 22 ile Medeni Durum'un Karşılaştırılması							
	(I) MedeniDurum	(J) MedeniDurum	Mean Differenc e (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	Evli	Bekar	-,053	,158	,940	-,43	,32
		Boşanmış	,461	,389	,462	-,45	1,38
	Bekar	Evli	,053	,158	,940	-,32	,43
		Boşanmış	,514	,403	,410	-,43	1,46
	Boşanmış	Evli	-,461	,389	,462	-1,38	,45
		Bekar	-,514	,403	,410	-1,46	,43

Medeni Durum'un 22. ifade “Kadınların yöneticilik için terfi edilmesinde kurumda öncelikli tercih edilmektedir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05)

Multiple Comparisons							
Soru 23 ile Medeni Durum'un Karşılaştırılması							
	(I) MedeniDurum	(J) MedeniDurum	Mean Differenc e (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	Evli	Bekar	,117	,160	,746	-,26	,50
		Boşanmış	,381	,395	,600	-,55	1,31
	Bekar	Evli	-,117	,160	,746	-,50	,26
		Boşanmış	,264	,409	,795	-,70	1,23
	Boşanmış	Evli	-,381	,395	,600	-1,31	,55
		Bekar	-,264	,409	,795	-1,23	,70

Medeni Durum'un 23. ifade “Kadınlara rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05)

Multiple Comparisons							
Soru 24 ile Medeni Durum'un Karşılaştırılması							
	(I) MedeniDurum	(J) MedeniDurum	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	Evli	Bekar	,129	,126	,559	-,17	,43
		Boşanmış	-,079	,327	,968	-,85	,69
	Bekar	Evli	-,129	,126	,559	-,43	,17
		Boşanmış	-,208	,338	,811	-1,00	,59
	Boşanmış	Evli	,079	,327	,968	-,69	,85
		Bekar	,208	,338	,811	-,59	1,00

Medeni Durum'un 24. ifade “Kadınlar hızlı ve mantıksal karar alamaz.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 25 ile Medeni Durum'un Karşılaştırılması							
	(I) MedeniDurum	(J) MedeniDurum	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	Evli	Bekar	-,111	,132	,677	-,42	,20
		Boşanmış	,625	,324	,133	-,14	1,39
	Bekar	Evli	,111	,132	,677	-,20	,42
		Boşanmış	,736	,336	,074	-,06	1,53
	Boşanmış	Evli	-,625	,324	,133	-1,39	,14
		Bekar	-,736	,336	,074	-1,53	,06

Medeni Durum'un 25. ifade “Aileler kız çocuklarına kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yönelmektedir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

ÇOCUK SAYISI' nın sorular üstündeki etkisini gösteren analiz tabloları aşağıdadır:

Multiple Comparisons							
Soru 8 ile Çocuk Sayısı'nın Karşılaştırılması							
	(I) ÇocukSayı sı	(J) ÇocukSayı sı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0	1	,330	,215	,542	-,26	,92
		2	,257	,218	,765	-,34	,86
		3	,250	,259	,870	-,46	,96
		4	,917	,546	,448	-,58	2,42
	1	0	-,330	,215	,542	-,92	,26
		2	-,074	,095	,937	-,33	,19
		3	-,080	,168	,989	-,54	,38
		4	,586	,509	,778	-,81	1,98
	2	0	-,257	,218	,765	-,86	,34
		1	,074	,095	,937	-,19	,33
		3	-,007	,172	1,000	-,48	,46
		4	,660	,510	,696	-,74	2,06
	3	0	-,250	,259	,870	-,96	,46
		1	,080	,168	,989	-,38	,54
		2	,007	,172	1,000	-,46	,48
		4	,667	,529	,715	-,79	2,12
	4	0	-,917	,546	,448	-2,42	,58
		1	-,586	,509	,778	-1,98	,81
		2	-,660	,510	,696	-2,06	,74
		3	-,667	,529	,715	-2,12	,79

Çocuk Sayısı'nın 8. ifade "Kadınlar kariyer gelişimi ve yönetici pozisyonları için aile hayatından fedakarlık yapması beklenir." üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05)

Multiple Comparisons							
Soru 9 ile Çocuk Sayısı'nın Karşılaştırılması							
	(I) ÇocukSay ısı	(J) ÇocukSay ısı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0	1	,005	,244	1,000	-,67	,68
		2	,117	,247	,990	-,56	,80
		3	,476	,293	,483	-,33	1,28
		4	,667	,618	,818	-1,03	2,37
	1	0	-,005	,244	1,000	-,68	,67
		2	,112	,107	,836	-,18	,41
		3	,471	,190	,099	-,05	,99
		4	,662	,577	,781	-,92	2,25
	2	0	-,117	,247	,990	-,80	,56
		1	-,112	,107	,836	-,41	,18
		3	,360	,194	,347	-,17	,89
		4	,550	,578	,876	-1,04	2,14
	3	0	-,476	,293	,483	-1,28	,33
		1	-,471	,190	,099	-,99	,05
		2	-,360	,194	,347	-,89	,17
		4	,190	,599	,998	-1,46	1,84
	4	0	-,667	,618	,818	-2,37	1,03
		1	-,662	,577	,781	-2,25	,92
		2	-,550	,578	,876	-2,14	1,04
		3	-,190	,599	,998	-1,84	1,46

Çocuk Sayısı'nın 9. ifade “Kadınlar üst yönetimde söz sahibi olmak için erkeklerden daha çok çalışmak zorundadır.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05)

Multiple Comparisons							
Soru 10 ile Çocuk Sayısı'nın Karşılaştırılması							
	(I) ÇocukSa yısı	(J) ÇocukSa yısı	Mean Differenc e (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0	1	,170	,393	,993	-,91	1,25
		2	,133	,398	,997	-,96	1,23
		3	,440	,472	,883	-,85	1,74
		4	,583	,995	,977	-2,15	3,32
	1	0	-,170	,393	,993	-1,25	,91
		2	-,036	,172	1,000	-,51	,44
		3	,271	,306	,902	-,57	1,11
		4	,414	,928	,992	-2,14	2,96
	2	0	-,133	,398	,997	-1,23	,96
		1	,036	,172	1,000	-,44	,51
		3	,307	,313	,863	-,55	1,17
		4	,450	,930	,989	-2,11	3,01
	3	0	-,440	,472	,883	-1,74	,85
		1	-,271	,306	,902	-1,11	,57
		2	-,307	,313	,863	-1,17	,55
		4	,143	,964	1,000	-2,51	2,79
	4	0	-,583	,995	,977	-3,32	2,15
		1	-,414	,928	,992	-2,96	2,14
		2	-,450	,930	,989	-3,01	2,11
		3	-,143	,964	1,000	-2,79	2,51

Çocuk Sayısı'nın 10. ifade “Kadınların çocuk sahibi olmaları yönetici pozisyonunda çalışmalarını için engel oluşturabilir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 11 ile Çocuk Sayısı'nın Karşılaştırılması							
	(I) ÇocukSa yısı	(J) ÇocukSay ısı	Mean Differenc e (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0	1	-,274	,390	,956	-1,34	,80
		2	-,497	,395	,718	-1,58	,59
		3	,155	,468	,997	-1,13	1,44
		4	-,417	,988	,993	-3,13	2,30
	1	0	,274	,390	,956	-,80	1,34
		2	-,223	,171	,690	-,69	,25
		3	,429	,304	,621	-,41	1,26
		4	-,143	,921	1,000	-2,67	2,39
	2	0	,497	,395	,718	-,59	1,58
		1	,223	,171	,690	-,25	,69
		3	,651	,310	,224	-,20	1,50
		4	,080	,923	1,000	-2,46	2,62
	3	0	-,155	,468	,997	-1,44	1,13
		1	-,429	,304	,621	-1,26	,41
		2	-,651	,310	,224	-1,50	,20
		4	-,571	,957	,975	-3,20	2,06
	4	0	,417	,988	,993	-2,30	3,13
		1	,143	,921	1,000	-2,39	2,67
		2	-,080	,923	1,000	-2,62	2,46
		3	,571	,957	,975	-2,06	3,20

Çocuk Sayısı'nın 11. ifade “Kadınlar üst yönetime geçmek için karar vermekte zorlanır.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 12 ile Çocuk Sayısı'nın Karşılaştırılması							
	(I) ÇocukSay ısı	(J) ÇocukSay ısı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0	1	-,202	,379	,984	-1,24	,84
		2	-,603	,384	,517	-1,66	,45
		3	-,405	,455	,900	-1,65	,84
		4	-,833	,960	,908	-3,47	1,80
	1	0	,202	,379	,984	-,84	1,24
		2	-,402	,166	,115	-,86	,06
		3	-,203	,295	,959	-1,01	,61
		4	-,632	,895	,955	-3,09	1,83
	2	0	,603	,384	,517	-,45	1,66
		1	,402	,166	,115	-,06	,86
		3	,199	,302	,965	-,63	1,03
		4	-,230	,898	,999	-2,70	2,24
	3	0	,405	,455	,900	-,84	1,65
		1	,203	,295	,959	-,61	1,01
		2	-,199	,302	,965	-1,03	,63
		4	-,429	,930	,991	-2,98	2,13
	4	0	,833	,960	,908	-1,80	3,47
		1	,632	,895	,955	-1,83	3,09
		2	,230	,898	,999	-2,24	2,70
		3	,429	,930	,991	-2,13	2,98

Çocuk Sayısı'nın 12. ifade “Kadınlar üst yönetimde iş süreçleri ile ilgili önemli kararları vermekte zorlanır.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 13 ile Çocuk Sayısı'nın Karşılaştırılması							
	(I) ÇocukSayı sı	(J) ÇocukSayı sı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0	1	-,031	,252	1,000	-,72	,66
		2	,137	,255	,984	-,56	,84
		3	,202	,302	,963	-,63	1,03
		4	-1,583	,638	,098	-3,34	,17
	1	0	,031	,252	1,000	-,66	,72
		2	,167	,111	,554	-,14	,47
		3	,233	,196	,758	-,31	,77
		4	-1,553	,595	,072	-3,19	,08
	2	0	-,137	,255	,984	-,84	,56
		1	-,167	,111	,554	-,47	,14
		3	,066	,201	,997	-,49	,62
		4	-1,720*	,597	,034	-3,36	-,08
	3	0	-,202	,302	,963	-1,03	,63
		1	-,233	,196	,758	-,77	,31
		2	-,066	,201	,997	-,62	,49
		4	-1,786*	,618	,034	-3,48	-,09
	4	0	1,583	,638	,098	-,17	3,34
		1	1,553	,595	,072	-,08	3,19
		2	1,720*	,597	,034	,08	3,36
		3	1,786*	,618	,034	,09	3,48

Çocuk Sayısı'nın 13. ifade "Kadınlar üst yönetimde iş süreçlerinde objektif karar alabilir." üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı **fark görülmektedir (p=0,034 < 0,05)**

Multiple Comparisons							
Soru 14 ile Çocuk Sayısı'nın Karşılaştırılması							
	(I) Çocuk Sayısı	(J) Çocuk Sayısı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0	1	,484	,232	,231	-,15	1,12
		2	,463	,235	,285	-,18	1,11
		3	,524	,279	,332	-,24	1,29
		4	,333	,589	,980	-1,28	1,95
	1	0	-,484	,232	,231	-1,12	,15
		2	-,020	,102	1,000	-,30	,26
		3	,040	,181	,999	-,46	,54
		4	-,150	,549	,999	-1,66	1,36
	2	0	-,463	,235	,285	-1,11	,18
		1	,020	,102	1,000	-,26	,30
		3	,060	,185	,998	-,45	,57
		4	-,130	,550	,999	-1,64	1,38
	3	0	-,524	,279	,332	-1,29	,24
		1	-,040	,181	,999	-,54	,46
		2	-,060	,185	,998	-,57	,45
		4	-,190	,570	,997	-1,76	1,38
	4	0	-,333	,589	,980	-1,95	1,28
		1	,150	,549	,999	-1,36	1,66
		2	,130	,550	,999	-1,38	1,64
		3	,190	,570	,997	-1,38	1,76

Çocuk Sayısı'nın 14. ifade “Kadınlar iş süreçlerinde uzun mesai saatleri çalışma ve aile yaşamını etkiler.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 15 ile Çocuk Sayısı'nın Karşılaştırılması							
	(I) Çocuk Sayısı	(J) Çocuk Sayısı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0	1	-,709	,363	,291	-1,71	,29
		2	-,643	,368	,405	-1,65	,37
		3	-,762	,435	,406	-1,96	,43
		4	-,833	,919	,894	-3,36	1,69
	1	0	,709	,363	,291	-,29	1,71
		2	,066	,159	,994	-,37	,50
		3	-,053	,283	1,000	-,83	,72
		4	-,124	,857	1,000	-2,48	2,23
	2	0	,643	,368	,405	-,37	1,65
		1	-,066	,159	,994	-,50	,37
		3	-,119	,289	,994	-,91	,67
		4	-,190	,859	,999	-2,55	2,17
	3	0	,762	,435	,406	-,43	1,96
		1	,053	,283	1,000	-,72	,83
		2	,119	,289	,994	-,67	,91
		4	-,071	,891	1,000	-2,52	2,37
	4	0	,833	,919	,894	-1,69	3,36
		1	,124	,857	1,000	-2,23	2,48
		2	,190	,859	,999	-2,17	2,55
		3	,071	,891	1,000	-2,37	2,52

Çocuk Sayısı'nın 15. ifade “Kadınlar astları tarafından dikkate alınmaz.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 16 ile Çocuk Sayısı'nın Karşılaştırılması							
	(I) Çocuk Sayısı	(J) Çocuk Sayısı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0	1	-,861	,361	,122	-1,85	,13
		2	-,800	,365	,187	-1,80	,20
		3	-,690	,433	,502	-1,88	,50
		4	,000	,914	1,000	-2,51	2,51
	1	0	,861	,361	,122	-,13	1,85
		2	,061	,158	,995	-,37	,50
		3	,170	,281	,974	-,60	,94
		4	,861	,852	,851	-1,48	3,20
	2	0	,800	,365	,187	-,20	1,80
		1	-,061	,158	,995	-,50	,37
		3	,110	,287	,995	-,68	,90
		4	,800	,854	,882	-1,55	3,15
	3	0	,690	,433	,502	-,50	1,88
		1	-,170	,281	,974	-,94	,60
		2	-,110	,287	,995	-,90	,68
		4	,690	,885	,936	-1,74	3,12
	4	0	,000	,914	1,000	-2,51	2,51
		1	-,861	,852	,851	-3,20	1,48
		2	-,800	,854	,882	-3,15	1,55
		3	-,690	,885	,936	-3,12	1,74

Çocuk Sayısı'nın 16. ifade "Kadınlar üstleri tarafından dikkate alınmaz." üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 17 ile Çocuk Sayısı'nın Karşılaştırılması							
	(I) ÇocukSayı sı	(J) ÇocukSayı sı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0	1	,389	,313	,725	-,47	1,25
		2	,410	,317	,695	-,46	1,28
		3	,274	,375	,950	-,76	1,31
		4	,250	,792	,998	-1,93	2,43
	1	0	-,389	,313	,725	-1,25	,47
		2	,021	,137	1,000	-,36	,40
		3	-,115	,244	,990	-,78	,55
		4	-,139	,739	1,000	-2,17	1,89
	2	0	-,410	,317	,695	-1,28	,46
		1	-,021	,137	1,000	-,40	,36
		3	-,136	,249	,982	-,82	,55
		4	-,160	,741	1,000	-2,20	1,88
	3	0	-,274	,375	,950	-1,31	,76
		1	,115	,244	,990	-,55	,78
		2	,136	,249	,982	-,55	,82
		4	-,024	,768	1,000	-2,13	2,09
	4	0	-,250	,792	,998	-2,43	1,93
		1	,139	,739	1,000	-1,89	2,17
		2	,160	,741	1,000	-1,88	2,20
		3	,024	,768	1,000	-2,09	2,13

Çocuk Sayısı'nın 17. ifade "Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür." üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05)

Multiple Comparisons							
Soru 18 ile Çocuk Sayısı'nın Karşılaştırılması							
	(I) ÇocukSay ısı	(J) ÇocukSay ısı	Mean Differenc e (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0	1	,581*	,199	,031	,03	1,13
		2	,443	,202	,185	-,11	1,00
		3	,429	,239	,381	-,23	1,09
		4	,333	,505	,965	-1,05	1,72
	1	0	-,581*	,199	,031	-1,13	-,03
		2	-,138	,088	,513	-,38	,10
		3	-,153	,155	,862	-,58	,27
		4	-,248	,471	,985	-1,54	1,05
	2	0	-,443	,202	,185	-1,00	,11
		1	,138	,088	,513	-,10	,38
		3	-,015	,159	1,000	-,45	,42
		4	-,110	,472	,999	-1,41	1,19
	3	0	-,429	,239	,381	-1,09	,23
		1	,153	,155	,862	-,27	,58
		2	,015	,159	1,000	-,42	,45
		4	-,095	,490	1,000	-1,44	1,25
	4	0	-,333	,505	,965	-1,72	1,05
		1	,248	,471	,985	-1,05	1,54
		2	,110	,472	,999	-1,19	1,41
		3	,095	,490	1,000	-1,25	1,44

Çocuk Sayısı'nın 18. ifade “Kadınların almış olduğu eğitim üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı **fark** görülmektedir ($p=0,031 < 0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 19 ile Çocuk Sayısı'nın Karşılaştırılması							
	(I) ÇocukSayısı	(J) ÇocukSayısı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0	1	,318	,223	,614	-,30	,93
		2	,310	,227	,648	-,31	,93
		3	,155	,268	,978	-,58	,89
		4	-,250	,566	,992	-1,81	1,31
	1	0	-,318	,223	,614	-,93	,30
		2	-,008	,098	1,000	-,28	,26
		3	-,163	,174	,883	-,64	,32
		4	-,568	,528	,819	-2,02	,88
	2	0	-,310	,227	,648	-,93	,31
		1	,008	,098	1,000	-,26	,28
		3	-,155	,178	,907	-,64	,33
		4	-,560	,530	,828	-2,01	,89
	3	0	-,155	,268	,978	-,89	,58
		1	,163	,174	,883	-,32	,64
		2	,155	,178	,907	-,33	,64
		4	-,405	,549	,947	-1,91	1,10
	4	0	,250	,566	,992	-1,31	1,81
		1	,568	,528	,819	-,88	2,02
		2	,560	,530	,828	-,89	2,01
		3	,405	,549	,947	-1,10	1,91

Çocuk Sayısı'nın 19. ifade "Kadınların üstlerinden edindiği bilgi ve tecrübeler üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür." üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 20 ile Çocuk Sayısı'nın Karşılaştırılması							
	(I) ÇocukSa yısı	(J) ÇocukSay ısı	Mean Differenc e (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0	1	,075	,225	,997	-,54	,69
		2	,060	,228	,999	-,57	,69
		3	-,190	,270	,955	-,93	,55
		4	,000	,569	1,000	-1,56	1,56
	1	0	-,075	,225	,997	-,69	,54
		2	-,015	,099	1,000	-,29	,26
		3	-,266	,175	,552	-,75	,22
		4	-,075	,531	1,000	-1,53	1,38
	2	0	-,060	,228	,999	-,69	,57
		1	,015	,099	1,000	-,26	,29
		3	-,250	,179	,628	-,74	,24
		4	-,060	,532	1,000	-1,52	1,40
	3	0	,190	,270	,955	-,55	,93
		1	,266	,175	,552	-,22	,75
		2	,250	,179	,628	-,24	,74
		4	,190	,552	,997	-1,32	1,71
	4	0	,000	,569	1,000	-1,56	1,56
		1	,075	,531	1,000	-1,38	1,53
		2	,060	,532	1,000	-1,40	1,52
		3	-,190	,552	,997	-1,71	1,32

Çocuk Sayısı'nın 20. ifade "Kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonunda iş arkadaşlarına göre daha çok çalışması yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür." üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05)

Multiple Comparisons							
Soru 21 ile Çocuk Sayısı'nın Karşılaştırılması							
	(I) ÇocukSayısı	(J) ÇocukSayısı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0	1	-,152	,265	,979	-,88	,58
		2	-,187	,269	,958	-,93	,55
		3	-,262	,319	,924	-1,14	,61
		4	-,667	,673	,859	-2,51	1,18
	1	0	,152	,265	,979	-,58	,88
		2	-,035	,117	,998	-,36	,29
		3	-,110	,207	,984	-,68	,46
		4	-,515	,627	,924	-2,24	1,21
	2	0	,187	,269	,958	-,55	,93
		1	,035	,117	,998	-,29	,36
		3	-,075	,211	,997	-,66	,51
		4	-,480	,629	,941	-2,21	1,25
	3	0	,262	,319	,924	-,61	1,14
		1	,110	,207	,984	-,46	,68
		2	,075	,211	,997	-,51	,66
		4	-,405	,652	,972	-2,19	1,39
	4	0	,667	,673	,859	-1,18	2,51
		1	,515	,627	,924	-1,21	2,24
		2	,480	,629	,941	-1,25	2,21
		3	,405	,652	,972	-1,39	2,19

Çocuk Sayısı'nın 21. ifade "Kurumda iş yaşamı ve yönetici seçimi erkeklerin etkin olduğu bir yönetim anlayışı benimsenmektedir." üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 22 ile Çocuk Sayısı'nın Karşılaştırılması							
	(I) ÇocukSay ısı	(J) ÇocukSay ısı	Mean Differenc e (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0	1	-,533	,341	,523	-1,47	,40
		2	-,233	,346	,962	-1,18	,72
		3	-,548	,409	,668	-1,67	,58
		4	-1,333	,864	,535	-3,71	1,04
	1	0	,533	,341	,523	-,40	1,47
		2	,299	,150	,269	-,11	,71
		3	-,015	,266	1,000	-,74	,71
		4	-,801	,806	,858	-3,01	1,41
	2	0	,233	,346	,962	-,72	1,18
		1	-,299	,150	,269	-,71	,11
		3	-,314	,271	,775	-1,06	,43
		4	-1,100	,808	,653	-3,32	1,12
	3	0	,548	,409	,668	-,58	1,67
		1	,015	,266	1,000	-,71	,74
		2	,314	,271	,775	-,43	1,06
		4	-,786	,837	,882	-3,08	1,51
	4	0	1,333	,864	,535	-1,04	3,71
		1	,801	,806	,858	-1,41	3,01
		2	1,100	,808	,653	-1,12	3,32
		3	,786	,837	,882	-1,51	3,08

Çocuk Sayısı'nın 22. ifade “Kadınların yöneticilik için terfi edilmesinde kurumda öncelikli tercih edilmektedir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05)

Multiple Comparisons							
Soru 23 ile Çocuk Sayısı'nın Karşılaştırılması							
	(I) ÇocukSay ısı	(J) ÇocukSay ısı	Mean Differenc e (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0	1	,139	,349	,995	-,82	1,10
		2	,000	,354	1,000	-,97	,97
		3	-,262	,419	,971	-1,41	,89
		4	,500	,884	,980	-1,93	2,93
	1	0	-,139	,349	,995	-1,10	,82
		2	-,139	,153	,894	-,56	,28
		3	-,401	,272	,580	-1,15	,35
		4	,361	,825	,992	-1,90	2,63
	2	0	,000	,354	1,000	-,97	,97
		1	,139	,153	,894	-,28	,56
		3	-,262	,278	,880	-1,03	,50
		4	,500	,827	,974	-1,77	2,77
	3	0	,262	,419	,971	-,89	1,41
		1	,401	,272	,580	-,35	1,15
		2	,262	,278	,880	-,50	1,03
		4	,762	,857	,901	-1,59	3,12
	4	0	-,500	,884	,980	-2,93	1,93
		1	-,361	,825	,992	-2,63	1,90
		2	-,500	,827	,974	-2,77	1,77
		3	-,762	,857	,901	-3,12	1,59

Çocuk Sayısı'nın 23. ifade “Kadınlara rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 24 ile Çocuk Sayısı'nın Karşılaştırılması							
	(I) ÇocukSa yısı	(J) ÇocukSay ısı	Mean Differenc e (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0	1	,084	,283	,998	-,69	,86
		2	,072	,286	,999	-,71	,86
		3	-,390	,335	,773	-1,31	,53
		4	,682	,693	,862	-1,22	2,58
	1	0	-,084	,283	,998	-,86	,69
		2	-,012	,119	1,000	-,34	,32
		3	-,474	,212	,169	-1,05	,11
		4	,598	,642	,885	-1,17	2,36
	2	0	-,072	,286	,999	-,86	,71
		1	,012	,119	1,000	-,32	,34
		3	-,461	,216	,209	-1,06	,13
		4	,610	,644	,878	-1,16	2,38
	3	0	,390	,335	,773	-,53	1,31
		1	,474	,212	,169	-,11	1,05
		2	,461	,216	,209	-,13	1,06
		4	1,071	,667	,495	-,76	2,90
	4	0	-,682	,693	,862	-2,58	1,22
		1	-,598	,642	,885	-2,36	1,17
		2	-,610	,644	,878	-2,38	1,16
		3	-1,071	,667	,495	-2,90	,76

Çocuk Sayısı'nın 24. ifade “Kadınlar hızlı ve mantıksal karar alamaz.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 25 ile Çocuk Sayısı'nın Karşılaştırılması							
	(I) ÇocukSayı sı	(J) ÇocukSayı sı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0	1	-,053	,289	1,000	-,85	,74
		2	-,090	,293	,998	-,89	,71
		3	-,286	,347	,923	-1,24	,67
		4	,500	,732	,960	-1,51	2,51
	1	0	,053	,289	1,000	-,74	,85
		2	-,037	,127	,998	-,39	,31
		3	-,233	,225	,839	-,85	,39
		4	,553	,683	,928	-1,32	2,43
	2	0	,090	,293	,998	-,71	,89
		1	,037	,127	,998	-,31	,39
		3	-,196	,230	,914	-,83	,44
		4	,590	,684	,910	-1,29	2,47
	3	0	,286	,347	,923	-,67	1,24
		1	,233	,225	,839	-,39	,85
		2	,196	,230	,914	-,44	,83
		4	,786	,709	,802	-1,16	2,73
	4	0	-,500	,732	,960	-2,51	1,51
		1	-,553	,683	,928	-2,43	1,32
		2	-,590	,684	,910	-2,47	1,29
		3	-,786	,709	,802	-2,73	1,16

Çocuk Sayısı'nın 25. ifade "Aileler kız çocuklarına kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yöneltmektedir." üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05)

MESLEKİ DENEYİM'in sorular üstündeki etkisini gösteren analiz tabloları aşağıdadır:

Multiple Comparisons							
Soru 8 ile Mesleki Deneyim' in Karşılaştırılması							
	(I) MeslekiDene yim	(J) MeslekiDene yim	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5					
		6-10					
		11-15					
		16+					
	2-5	6-10	,470	,242	,213	-,16	1,10
		11-15	,260	,227	,661	-,33	,85
		16+	,253	,224	,671	-,33	,83
	6-10	2-5	-,470	,242	,213	-1,10	,16
		11-15	-,210	,133	,395	-,55	,13
		16+	-,217	,129	,333	-,55	,12
	11-15	2-5	-,260	,227	,661	-,85	,33
		6-10	,210	,133	,395	-,13	,55
		16+	-,007	,098	1,000	-,26	,25
	16+	2-5	-,253	,224	,671	-,83	,33
		6-10	,217	,129	,333	-,12	,55
		11-15	,007	,098	1,000	-,25	,26

Mesleki Deneyim' in 8. ifade “Kadınlar kariyer gelişimi ve yönetici pozisyonları için aile hayatından fedakarlık yapması beklenir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 9 ile Mesleki Deneyim' in Karşılaştırılması							
	(I) MeslekiDeneyim	(J) MeslekiDeneyim	Mean Differenc e (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5					
		6-10					
		11-15					
		16+					
	2-5	6-10	-,082	,278	,991	-,80	,64
		11-15	-,088	,261	,987	-,76	,59
		16+	-,177	,258	,902	-,84	,49
	6-10	2-5	,082	,278	,991	-,64	,80
		11-15	-,006	,153	1,000	-,40	,39
		16+	-,095	,148	,919	-,48	,29
	11-15	2-5	,088	,261	,987	-,59	,76
		6-10	,006	,153	1,000	-,39	,40
		16+	-,089	,112	,859	-,38	,20
	16+	2-5	,177	,258	,902	-,49	,84
		6-10	,095	,148	,919	-,29	,48
		11-15	,089	,112	,859	-,20	,38

Mesleki Deneyim' in 9. ifade “Kadınlar üst yönetimde söz sahibi olmak için erkeklerden daha çok çalışmak zorundadır.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05)

Multiple Comparisons							
Soru 10 ile Mesleki Deneyim' in Karşılaştırılması							
	(I) MeslekiDe neyim	(J) MeslekiDen eyim	Mean Differenc e (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5					
		6-10					
		11-15					
		16+					
	2-5	6-10	,284	,441	,918	-,86	1,42
		11-15	,040	,414	1,000	-1,03	1,11
		16+	-,029	,409	1,000	-1,09	1,03
	6-10	2-5	-,284	,441	,918	-1,42	,86
		11-15	-,244	,243	,747	-,87	,38
		16+	-,313	,235	,542	-,92	,29
	11-15	2-5	-,040	,414	1,000	-1,11	1,03
		6-10	,244	,243	,747	-,38	,87
		16+	-,069	,178	,981	-,53	,39
	16+	2-5	,029	,409	1,000	-1,03	1,09
		6-10	,313	,235	,542	-,29	,92
		11-15	,069	,178	,981	-,39	,53

Mesleki Deneyim' in 10. ifade “Kadınların çocuk sahibi olmaları yönetici pozisyonunda çalışmalarını için engel oluşturabilir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 11 ile Mesleki Deneyim' in Karşılaştırılması							
	(I) MeslekiDeneyim	(J) MeslekiDeneyim	Mean Differenc e (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5					
		6-10					
		11-15					
		16+					
	2-5	6-10	,554	,440	,589	-,58	1,69
		11-15	,165	,413	,978	-,90	1,23
		16+	,115	,408	,992	-,94	1,17
	6-10	2-5	-,554	,440	,589	-1,69	,58
		11-15	-,389	,242	,377	-1,02	,24
		16+	-,439	,234	,240	-1,04	,17
	11-15	2-5	-,165	,413	,978	-1,23	,90
		6-10	,389	,242	,377	-,24	1,02
		16+	-,050	,178	,992	-,51	,41
	16+	2-5	-,115	,408	,992	-1,17	,94
		6-10	,439	,234	,240	-,17	1,04
		11-15	,050	,178	,992	-,41	,51

Mesleki Deneyim' in 11. ifade “Kadınlar üst yönetime geçmek için karar vermekte zorlanır.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 12 ile Mesleki Deneyim' in Karşılaştırılması							
	(I) MeslekiDeneyim	(J) MeslekiDene yim	Mean Differenc e (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5					
		6-10					
		11-15					
		16+					
	2-5	6-10	,545	,424	,572	-,55	1,64
		11-15	,024	,398	1,000	-1,00	1,05
		16+	-,168	,393	,974	-1,18	,85
	6-10	2-5	-,545	,424	,572	-1,64	,55
		11-15	-,521	,234	,117	-1,13	,08
		16+	-,713*	,225	,009	-1,30	-,13
	11-15	2-5	-,024	,398	1,000	-1,05	1,00
		6-10	,521	,234	,117	-,08	1,13
		16+	-,192	,171	,677	-,63	,25
	16+	2-5	,168	,393	,974	-,85	1,18
		6-10	,713*	,225	,009	,13	1,30
		11-15	,192	,171	,677	-,25	,63

Mesleki Deneyim' in 12. ifade “Kadınlar üst yönetimde iş süreçleri ile ilgili önemli kararları vermekte zorlanır.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 13 ile Mesleki Deneyim' in Karşılaştırılması							
	(I) MeslekiDe neyim	(J) MeslekiDen eyim	Mean Differen ce (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5					
		6-10					
		11-15					
		16+					
	2-5	6-10	,122	,288	,975	-,62	,87
		11-15	,096	,271	,985	-,60	,80
		16+	,156	,267	,937	-,54	,85
	6-10	2-5	-,122	,288	,975	-,87	,62
		11-15	-,026	,159	,998	-,44	,38
		16+	,034	,153	,996	-,36	,43
	11-15	2-5	-,096	,271	,985	-,80	,60
		6-10	,026	,159	,998	-,38	,44
		16+	,060	,117	,956	-,24	,36
	16+	2-5	-,156	,267	,937	-,85	,54
		6-10	-,034	,153	,996	-,43	,36
		11-15	-,060	,117	,956	-,36	,24

Mesleki Deneyim' in 13. ifade “Kadınlar üst yönetimde iş süreçlerinde objektif karar alabilir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 14 ile Mesleki Deneyim' in Karşılaştırılması							
	(I) MeslekiDe neyim	(J) MeslekiDe neyim	Mean Differen ce (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5					
		6-10					
		11-15					
		16+					
	2-5	6-10	,643	,259	,065	-,03	1,31
		11-15	,662*	,243	,034	,03	1,29
		16+	,742*	,240	,012	,12	1,36
	6-10	2-5	-,643	,259	,065	-1,31	,03
		11-15	,019	,143	,999	-,35	,39
		16+	,099	,138	,889	-,26	,45
	11-15	2-5	-,662*	,243	,034	-1,29	-,03
		6-10	-,019	,143	,999	-,39	,35
		16+	,080	,105	,871	-,19	,35
	16+	2-5	-,742*	,240	,012	-1,36	-,12
		6-10	-,099	,138	,889	-,45	,26
		11-15	-,080	,105	,871	-,35	,19

14. ifade:2-5 yıllık mesleki deneyimi olan kadın hekimlerin ,11-15 ve 16+ yıllık mesleki deneyimi olan kadın hekimlere göre “Kadınlar iş süreçlerinde uzun mesai saatleri çalışma ve aile yaşamını etkiler.”ifadesindeki algıda anlamlı **fark görülmektedir.** ($p<0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 15 ile Mesleki Deneyim' in Karşılaştırılması							
	(I) MeslekiDeneyim	(J) MeslekiDeneyim	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5					
		6-10					
		11-15					
		16+					
	2-5	6-10	,235	,410	,940	-,82	1,29
		11-15	,210	,385	,948	-,78	1,20
		16+	,045	,380	,999	-,94	1,03
	6-10	2-5	-,235	,410	,940	-1,29	,82
		11-15	-,025	,226	1,000	-,61	,56
		16+	-,190	,218	,819	-,75	,37
	11-15	2-5	-,210	,385	,948	-1,20	,78
		6-10	,025	,226	1,000	-,56	,61
		16+	-,165	,166	,751	-,59	,26
	16+	2-5	-,045	,380	,999	-1,03	,94
		6-10	,190	,218	,819	-,37	,75
		11-15	,165	,166	,751	-,26	,59

Mesleki Deneyim' in 15. ifade “Kadınlar astları tarafından dikkate alınmaz.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 16 ile Mesleki Deneyim' in Karşılaştırılması							
	(I) MeslekiDeneyim	(J) MeslekiDeneyim	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5					
		6-10					
		11-15					
		16+					
	2-5	6-10	-,419	,408	,734	-1,47	,64
		11-15	-,592	,383	,412	-1,58	,40
		16+	-,617	,378	,363	-1,60	,36
	6-10	2-5	,419	,408	,734	-,64	1,47
		11-15	-,173	,225	,869	-,75	,41
		16+	-,198	,217	,798	-,76	,36
	11-15	2-5	,592	,383	,412	-,40	1,58
		6-10	,173	,225	,869	-,41	,75
		16+	-,025	,165	,999	-,45	,40
	16+	2-5	,617	,378	,363	-,36	1,60
		6-10	,198	,217	,798	-,36	,76
		11-15	,025	,165	,999	-,40	,45

Mesleki Deneyim' in 16. ifade “Kadınlar üstleri tarafından dikkate alınmaz.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 17 ile Mesleki Deneyim' in Karşılaştırılması							
	(I) MeslekiDen eyim	(J) MeslekiDen eyim	Mean Differenc e (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5					
		6-10					
		11-15					
		16+					
	2-5	6-10	,623	,350	,285	-,28	1,53
		11-15	,520	,328	,389	-,33	1,37
		16+	,351	,324	,701	-,49	1,19
	6-10	2-5	-,623	,350	,285	-1,53	,28
		11-15	-,103	,193	,951	-,60	,40
		16+	-,272	,186	,461	-,75	,21
	11-15	2-5	-,520	,328	,389	-1,37	,33
		6-10	,103	,193	,951	-,40	,60
		16+	-,169	,141	,629	-,53	,20
	16+	2-5	-,351	,324	,701	-1,19	,49
		6-10	,272	,186	,461	-,21	,75
		11-15	,169	,141	,629	-,20	,53

Mesleki Deneyim' in 17. ifade “Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 18 ile Mesleki Deneyim' in Karşılaştırılması							
	(I) MeslekiDeneyim	(J) MeslekiDeneyim	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5					
		6-10					
		11-15					
		16+					
	2-5	6-10	-,078	,228	,986	-,67	,51
		11-15	-,113	,214	,952	-,67	,44
		16+	-,142	,211	,909	-,69	,41
	6-10	2-5	,078	,228	,986	-,51	,67
		11-15	-,036	,126	,992	-,36	,29
		16+	-,064	,121	,952	-,38	,25
	11-15	2-5	,113	,214	,952	-,44	,67
		6-10	,036	,126	,992	-,29	,36
		16+	-,028	,092	,990	-,27	,21
	16+	2-5	,142	,211	,909	-,41	,69
		6-10	,064	,121	,952	-,25	,38
		11-15	,028	,092	,990	-,21	,27

Mesleki Deneyim' in 18. ifade “Kadınların almış olduğu eğitim üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 19 ile Mesleki Deneyim' in Karşılaştırılması							
	(I) MeslekiDe neyim	(J) MeslekiDe neyim	Mean Differen ce (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5					
		6-10					
		11-15					
		16+					
	2-5	6-10	-,200	,252	,858	-,85	,45
		11-15	-,220	,237	,790	-,83	,39
		16+	-,289	,234	,604	-,89	,32
	6-10	2-5	,200	,252	,858	-,45	,85
		11-15	-,020	,139	,999	-,38	,34
		16+	-,090	,134	,909	-,44	,26
	11-15	2-5	,220	,237	,790	-,39	,83
		6-10	,020	,139	,999	-,34	,38
		16+	-,070	,102	,904	-,33	,19
	16+	2-5	,289	,234	,604	-,32	,89
		6-10	,090	,134	,909	-,26	,44
		11-15	,070	,102	,904	-,19	,33

Mesleki Deneyim' in 19. ifade “Kadınların üstlerinden edindiği bilgi ve tecrübeler üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 20 ile Mesleki Deneyim' in Karşılaştırılması							
	(I) MeslekiDeneyim	(J) MeslekiDeneyim	Mean Differenc e (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5					
		6-10					
		11-15					
		16+					
	2-5	6-10	-,024	,253	1,000	-,68	,63
		11-15	,106	,238	,970	-,51	,72
		16+	,025	,235	1,000	-,58	,63
	6-10	2-5	,024	,253	1,000	-,63	,68
		11-15	,131	,140	,785	-,23	,49
		16+	,049	,135	,983	-,30	,40
	11-15	2-5	-,106	,238	,970	-,72	,51
		6-10	-,131	,140	,785	-,49	,23
		16+	-,082	,102	,855	-,35	,18
	16+	2-5	-,025	,235	1,000	-,63	,58
		6-10	-,049	,135	,983	-,40	,30
		11-15	,082	,102	,855	-,18	,35

Mesleki Deneyim' in 20. ifade “Kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonunda iş arkadaşlarına göre daha çok çalışması yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 21 ile Mesleki Deneyim' in Karşılaştırılması							
	(I) MeslekiDeneyim	(J) MeslekiDeneyim	Mean Differenc e (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5					
		6-10					
		11-15					
		16+					
	2-5	6-10	,377	,298	,585	-,39	1,15
		11-15	,161	,279	,940	-,56	,88
		16+	,141	,276	,957	-,57	,85
	6-10	2-5	-,377	,298	,585	-1,15	,39
		11-15	-,216	,164	,552	-,64	,21
		16+	-,236	,158	,444	-,65	,17
	11-15	2-5	-,161	,279	,940	-,88	,56
		6-10	,216	,164	,552	-,21	,64
		16+	-,020	,120	,998	-,33	,29
	16+	2-5	-,141	,276	,957	-,85	,57
		6-10	,236	,158	,444	-,17	,65
		11-15	,020	,120	,998	-,29	,33

Mesleki Deneyim' in 21. ifade “Kurumda iş yaşamı ve yönetici seçimi erkeklerin etkin olduğu bir yönetim anlayışı benimsenmektedir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons								
Soru 22 ile Mesleki Deneyim' in Karşılaştırılması								
	(I) MeslekiDe neyim	(J) MeslekiDen eyim	Mean Differenc e (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
Tukey HSD	0-1	2-5						
		6-10						
		11-15						
		16+						
	2-5	6-10		-,399	,386	,730	-1,40	,60
		11-15		-,099	,362	,993	-1,04	,84
		16+		-,045	,358	,999	-,97	,88
	6-10	2-5		,399	,386	,730	-,60	1,40
		11-15		,300	,213	,493	-,25	,85
		16+		,354	,205	,314	-,18	,88
	11-15	2-5		,099	,362	,993	-,84	1,04
		6-10		-,300	,213	,493	-,85	,25
		16+		,053	,156	,986	-,35	,46
	16+	2-5		,045	,358	,999	-,88	,97
		6-10		-,354	,205	,314	-,88	,18
		11-15		-,053	,156	,986	-,46	,35

Mesleki Deneyim' in 22. ifade “Kadınların yöneticilik için terfi edilmesinde kurumda öncelikli tercih edilmektedir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05)

Multiple Comparisons							
Soru 23 ile Mesleki Deneyim' in Karşılaştırılması							
	(I) MeslekiDe neyim	(J) MeslekiDe neyim	Mean Differen ce (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5					
		6-10					
		11-15					
		16+					
	2-5	6-10	,266	,390	,904	-,74	1,27
		11-15	-,041	,366	1,000	-,99	,91
		16+	-,243	,361	,908	-1,18	,69
	6-10	2-5	-,266	,390	,904	-1,27	,74
		11-15	-,307	,215	,483	-,86	,25
		16+	-,509	,207	,069	-1,04	,03
	11-15	2-5	,041	,366	1,000	-,91	,99
		6-10	,307	,215	,483	-,25	,86
		16+	-,202	,158	,574	-,61	,21
	16+	2-5	,243	,361	,908	-,69	1,18
		6-10	,509	,207	,069	-,03	1,04
		11-15	,202	,158	,574	-,21	,61

Mesleki Deneyim' in 23. ifade “Kadınlara rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 24 ile Mesleki Deneyim' in Karşılaştırılması							
	(I) MeslekiDeneyim	(J) MeslekiDeneyim	Mean Differenc e (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5					
		6-10					
		11-15					
		16+					
	2-5	6-10	,339	,307	,687	-,45	1,13
		11-15	,321	,288	,681	-,42	1,07
		16+	,132	,285	,967	-,60	,87
	6-10	2-5	-,339	,307	,687	-1,13	,45
		11-15	-,018	,169	1,000	-,46	,42
		16+	-,207	,163	,585	-,63	,22
	11-15	2-5	-,321	,288	,681	-1,07	,42
		6-10	,018	,169	1,000	-,42	,46
		16+	-,189	,124	,427	-,51	,13
	16+	2-5	-,132	,285	,967	-,87	,60
		6-10	,207	,163	,585	-,22	,63
		11-15	,189	,124	,427	-,13	,51

Mesleki Deneyim' in 24. ifade “Kadınlar hızlı ve mantıksal karar alamaz.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 25 ile Mesleki Deneyim' in Karşılaştırılması							
	(I) MeslekiDe neyim	(J) MeslekiDe neyim	Mean Differen ce (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5					
		6-10					
		11-15					
		16+					
	2-5	6-10	,322	,324	,753	-,51	1,16
		11-15	,305	,304	,748	-,48	1,09
		16+	,084	,300	,992	-,69	,86
	6-10	2-5	-,322	,324	,753	-1,16	,51
		11-15	-,017	,178	1,000	-,48	,44
		16+	-,237	,172	,513	-,68	,21
	11-15	2-5	-,305	,304	,748	-1,09	,48
		6-10	,017	,178	1,000	-,44	,48
		16+	-,220	,131	,333	-,56	,12
	16+	2-5	-,084	,300	,992	-,86	,69
		6-10	,237	,172	,513	-,21	,68
		11-15	,220	,131	,333	-,12	,56

Mesleki Deneyim' in 25. ifade “Aileler kız çocuklarına kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yönelmektedir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

CALIŞMA SÜRESİ'nin sorular üstündeki etkisini gösteren analiz tabloları aşağıdadır:

Multiple Comparisons							
Soru 8 ile Çalışma Süresi'nin Karşılaştırılması							
	(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5	-,140	,127	,808	-,49	,21
		6-10	-,182	,131	,637	-,54	,18
		11-15	-,443	,178	,096	-,93	,05
		16+	,227	,371	,973	-,79	1,25
	2-5	0-1	,140	,127	,808	-,21	,49
		6-10	-,042	,102	,994	-,32	,24
		11-15	-,303	,158	,308	-,74	,13
		16+	,367	,362	,849	-,63	1,36
	6-10	0-1	,182	,131	,637	-,18	,54
		2-5	,042	,102	,994	-,24	,32
		11-15	-,261	,161	,485	-,70	,18
		16+	,409	,363	,792	-,59	1,41
	11-15	0-1	,443	,178	,096	-,05	,93
		2-5	,303	,158	,308	-,13	,74
		6-10	,261	,161	,485	-,18	,70
		16+	,670	,382	,404	-,38	1,72
	16+	0-1	-,227	,371	,973	-1,25	,79
		2-5	-,367	,362	,849	-1,36	,63
		6-10	-,409	,363	,792	-1,41	,59
		11-15	-,670	,382	,404	-1,72	,38

Çalışma Süresi'nin 8. ifade “Kadınlar kariyer gelişimi ve yönetici pozisyonları için aile hayatından fedakarlık yapması beklenir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 9 ile Çalışma Süresi'nin Karşılaştırılması							
	(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5	-,101	,144	,956	-,50	,29
		6-10	-,114	,148	,940	-,52	,29
		11-15	-,608*	,201	,022	-1,16	-,06
		16+	-,818	,419	,291	-1,97	,33
	2-5	0-1	,101	,144	,956	-,29	,50
		6-10	-,013	,115	1,000	-,33	,30
		11-15	-,507*	,178	,038	-1,00	-,02
		16+	-,717	,408	,401	-1,84	,40
	6-10	0-1	,114	,148	,940	-,29	,52
		2-5	,013	,115	1,000	-,30	,33
		11-15	-,495	,182	,053	-,99	,00
		16+	-,705	,410	,424	-1,83	,42
	11-15	0-1	,608*	,201	,022	,06	1,16
		2-5	,507*	,178	,038	,02	1,00
		6-10	,495	,182	,053	,00	,99
		16+	-,210	,432	,989	-1,40	,98
	16+	0-1	,818	,419	,291	-,33	1,97
		2-5	,717	,408	,401	-,40	1,84
		6-10	,705	,410	,424	-,42	1,83
		11-15	,210	,432	,989	-,98	1,40

9. ifade: Mesleki deneyimi 5 yıla kadar olan (0-1 yıl ve 2-5 yıl) kadın hekimlerin 11-15 yıllık mesleki deneyimi olan kadın hekimlere göre “Kadınlar üst yönetimde söz sahibi olmak için erkeklerden daha çok çalışmak zorundadır.”ifadesindeki algıda anlamlı fark görülmektedir. (p<0,05)

Multiple Comparisons							
Soru 10 ile Çalışma Süresi'nin Karşılaştırılması							
	(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5	,329	,232	,617	-,31	,97
		6-10	,057	,239	,999	-,60	,71
		11-15	,191	,325	,977	-,70	1,08
		16+	,841	,677	,727	-1,02	2,70
	2-5	0-1	-,329	,232	,617	-,97	,31
		6-10	-,272	,187	,589	-,78	,24
		11-15	-,138	,288	,989	-,93	,65
		16+	,512	,660	,938	-1,30	2,33
	6-10	0-1	-,057	,239	,999	-,71	,60
		2-5	,272	,187	,589	-,24	,78
		11-15	,134	,294	,991	-,67	,94
		16+	,784	,663	,761	-1,04	2,60
	11-15	0-1	-,191	,325	,977	-1,08	,70
		2-5	,138	,288	,989	-,65	,93
		6-10	-,134	,294	,991	-,94	,67
		16+	,650	,698	,885	-1,27	2,57
	16+	0-1	-,841	,677	,727	-2,70	1,02
		2-5	-,512	,660	,938	-2,33	1,30
		6-10	-,784	,663	,761	-2,60	1,04
		11-15	-,650	,698	,885	-2,57	1,27

Çalışma Süresi'nin 10. ifade “Kadınların çocuk sahibi olmaları yönetici pozisyonunda çalışmalarını için engel oluşturabilir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 11 ile Çalışma Süresi'nin Karşılaştırılması							
	(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5	-,364	,230	,511	-1,00	,27
		6-10	-,568	,237	,120	-1,22	,08
		11-15	-,843	,322	,070	-1,73	,04
		16+	-,523	,671	,937	-2,37	1,32
	2-5	0-1	,364	,230	,511	-,27	1,00
		6-10	-,204	,185	,804	-,71	,30
		11-15	-,479	,286	,450	-1,26	,31
		16+	-,159	,655	,999	-1,96	1,64
	6-10	0-1	,568	,237	,120	-,08	1,22
		2-5	,204	,185	,804	-,30	,71
		11-15	-,275	,291	,880	-1,07	,53
		16+	,045	,657	1,000	-1,76	1,85
	11-15	0-1	,843	,322	,070	-,04	1,73
		2-5	,479	,286	,450	-,31	1,26
		6-10	,275	,291	,880	-,53	1,07
		16+	,320	,692	,991	-1,58	2,22
	16+	0-1	,523	,671	,937	-1,32	2,37
		2-5	,159	,655	,999	-1,64	1,96
		6-10	-,045	,657	1,000	-1,85	1,76
		11-15	-,320	,692	,991	-2,22	1,58

Çalışma Süresi'nin 11. ifade "Kadınlar üst yönetime geçmek için karar vermekte zorlanır." üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 12 ile Çalışma Süresi'nin Karşılaştırılması							
	(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5	,079	,226	,997	-,54	,70
		6-10	-,159	,233	,960	-,80	,48
		11-15	-,260	,316	,923	-1,13	,61
		16+	1,000	,659	,552	-,81	2,81
	2-5	0-1	-,079	,226	,997	-,70	,54
		6-10	-,239	,182	,683	-,74	,26
		11-15	-,339	,280	,745	-1,11	,43
		16+	,921	,642	,607	-,84	2,68
	6-10	0-1	,159	,233	,960	-,48	,80
		2-5	,239	,182	,683	-,26	,74
		11-15	-,101	,286	,997	-,89	,68
		16+	1,159	,645	,377	-,61	2,93
	11-15	0-1	,260	,316	,923	-,61	1,13
		2-5	,339	,280	,745	-,43	1,11
		6-10	,101	,286	,997	-,68	,89
		16+	1,260	,679	,344	-,61	3,13
	16+	0-1	-1,000	,659	,552	-2,81	,81
		2-5	-,921	,642	,607	-2,68	,84
		6-10	-1,159	,645	,377	-2,93	,61
		11-15	-1,260	,679	,344	-3,13	,61

Çalışma Süresi'nin 12. ifade "Kadınlar üst yönetimde iş süreçleri ile ilgili önemli kararları vermekte zorlanır." üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 13 ile Çalışma Süresi'nin Karşılaştırılması							
	(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5	-,161	,152	,827	-,58	,26
		6-10	-,250	,156	,499	-,68	,18
		11-15	-,073	,212	,997	-,65	,51
		16+	,227	,442	,986	-,99	1,44
	2-5	0-1	,161	,152	,827	-,26	,58
		6-10	-,089	,122	,948	-,42	,25
		11-15	,088	,188	,990	-,43	,60
		16+	,388	,431	,897	-,80	1,57
	6-10	0-1	,250	,156	,499	-,18	,68
		2-5	,089	,122	,948	-,25	,42
		11-15	,177	,192	,887	-,35	,70
		16+	,477	,433	,805	-,71	1,67
	11-15	0-1	,073	,212	,997	-,51	,65
		2-5	-,088	,188	,990	-,60	,43
		6-10	-,177	,192	,887	-,70	,35
		16+	,300	,456	,965	-,95	1,55
	16+	0-1	-,227	,442	,986	-1,44	,99
		2-5	-,388	,431	,897	-1,57	,80
		6-10	-,477	,433	,805	-1,67	,71
		11-15	-,300	,456	,965	-1,55	,95

Çalışma Süresi'nin 13. ifade "Kadınlar üst yönetimde iş süreçlerinde objektif karar alabilir." üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 14 ile Çalışma Süresi'nin Karşılaştırılması							
	(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5	,067	,139	,989	-,31	,45
		6-10	,125	,143	,906	-,27	,52
		11-15	,035	,194	1,000	-,50	,57
		16+	,455	,405	,794	-,66	1,57
	2-5	0-1	-,067	,139	,989	-,45	,31
		6-10	,058	,111	,985	-,25	,36
		11-15	-,032	,172	1,000	-,50	,44
		16+	,388	,395	,863	-,70	1,47
	6-10	0-1	-,125	,143	,906	-,52	,27
		2-5	-,058	,111	,985	-,36	,25
		11-15	-,090	,176	,986	-,57	,39
		16+	,330	,396	,920	-,76	1,42
	11-15	0-1	-,035	,194	1,000	-,57	,50
		2-5	,032	,172	1,000	-,44	,50
		6-10	,090	,176	,986	-,39	,57
		16+	,420	,417	,852	-,73	1,57
	16+	0-1	-,455	,405	,794	-1,57	,66
		2-5	-,388	,395	,863	-1,47	,70
		6-10	-,330	,396	,920	-1,42	,76
		11-15	-,420	,417	,852	-1,57	,73

Çalışma Süresi'nin 14. ifade "Kadınlar iş süreçlerinde uzun mesai saatleri çalışma ve aile yaşamını etkiler." üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 15 ile Çalışma Süresi'nin Karşılaştırılması							
	(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5	,091	,215	,993	-,50	,68
		6-10	-,216	,222	,866	-,82	,39
		11-15	-,310	,301	,841	-1,14	,52
		16+	-,750	,627	,753	-2,47	,97
	2-5	0-1	-,091	,215	,993	-,68	,50
		6-10	-,307	,173	,389	-,78	,17
		11-15	-,401	,267	,560	-1,13	,33
		16+	-,841	,611	,643	-2,52	,84
	6-10	0-1	,216	,222	,866	-,39	,82
		2-5	,307	,173	,389	-,17	,78
		11-15	-,094	,272	,997	-,84	,65
		16+	-,534	,613	,907	-2,22	1,15
	11-15	0-1	,310	,301	,841	-,52	1,14
		2-5	,401	,267	,560	-,33	1,13
		6-10	,094	,272	,997	-,65	,84
		16+	-,440	,646	,960	-2,21	1,33
	16+	0-1	,750	,627	,753	-,97	2,47
		2-5	,841	,611	,643	-,84	2,52
		6-10	,534	,613	,907	-1,15	2,22
		11-15	,440	,646	,960	-1,33	2,21

Çalışma Süresi'nin 15. ifade “Kadınlar astları tarafından dikkate alınmaz.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 16 ile Çalışma Süresi'nin Karşılaştırılması							
	(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5	,237	,214	,803	-,35	,82
		6-10	,000	,221	1,000	-,61	,61
		11-15	,306	,299	,844	-,52	1,13
		16+	-1,114	,624	,385	-2,83	,60
	2-5	0-1	-,237	,214	,803	-,82	,35
		6-10	-,237	,172	,643	-,71	,24
		11-15	,070	,266	,999	-,66	,80
		16+	-1,350	,609	,176	-3,02	,32
	6-10	0-1	,000	,221	1,000	-,61	,61
		2-5	,237	,172	,643	-,24	,71
		11-15	,306	,271	,790	-,44	1,05
		16+	-1,114	,611	,363	-2,79	,56
	11-15	0-1	-,306	,299	,844	-1,13	,52
		2-5	-,070	,266	,999	-,80	,66
		6-10	-,306	,271	,790	-1,05	,44
		16+	-1,420	,644	,181	-3,19	,35
	16+	0-1	1,114	,624	,385	-,60	2,83
		2-5	1,350	,609	,176	-,32	3,02
		6-10	1,114	,611	,363	-,56	2,79
		11-15	1,420	,644	,181	-,35	3,19

Çalışma Süresi'nin 16. ifade "Kadınlar üstleri tarafından dikkate alınmaz." üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 17 ile Çalışma Süresi'nin Karşılaştırılması							
	(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5	,256	,185	,641	-,25	,76
		6-10	,193	,191	,850	-,33	,72
		11-15	-,055	,259	1,000	-,77	,66
		16+	,295	,541	,982	-1,19	1,78
	2-5	0-1	-,256	,185	,641	-,76	,25
		6-10	-,063	,149	,993	-,47	,35
		11-15	-,310	,230	,660	-,94	,32
		16+	,040	,527	1,000	-1,41	1,49
	6-10	0-1	-,193	,191	,850	-,72	,33
		2-5	,063	,149	,993	-,35	,47
		11-15	-,248	,235	,829	-,89	,40
		16+	,102	,529	1,000	-1,35	1,56
	11-15	0-1	,055	,259	1,000	-,66	,77
		2-5	,310	,230	,660	-,32	,94
		6-10	,248	,235	,829	-,40	,89
		16+	,350	,557	,970	-1,18	1,88
	16+	0-1	-,295	,541	,982	-1,78	1,19
		2-5	-,040	,527	1,000	-1,49	1,41
		6-10	-,102	,529	1,000	-1,56	1,35
		11-15	-,350	,557	,970	-1,88	1,18

Çalışma Süresi'nin 17. ifade "Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür." üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 18 ile Çalışma Süresi'nin Karşılaştırılması							
	(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5	,129	,120	,816	-,20	,46
		6-10	-,057	,123	,991	-,40	,28
		11-15	,126	,167	,943	-,33	,59
		16+	-,114	,349	,998	-1,07	,84
	2-5	0-1	-,129	,120	,816	-,46	,20
		6-10	-,186	,096	,301	-,45	,08
		11-15	-,003	,148	1,000	-,41	,40
		16+	-,243	,340	,953	-1,18	,69
	6-10	0-1	,057	,123	,991	-,28	,40
		2-5	,186	,096	,301	-,08	,45
		11-15	,183	,151	,746	-,23	,60
		16+	-,057	,342	1,000	-,99	,88
	11-15	0-1	-,126	,167	,943	-,59	,33
		2-5	,003	,148	1,000	-,40	,41
		6-10	-,183	,151	,746	-,60	,23
		16+	-,240	,360	,963	-1,23	,75
	16+	0-1	,114	,349	,998	-,84	1,07
		2-5	,243	,340	,953	-,69	1,18
		6-10	,057	,342	1,000	-,88	,99
		11-15	,240	,360	,963	-,75	1,23

Çalışma Süresi'nin 18. ifade “Kadınların almış olduğu eğitim üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 19 ile Çalışma Süresi'nin Karşılaştırılması							
	(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5	-,060	,133	,991	-,43	,30
		6-10	,045	,137	,997	-,33	,42
		11-15	,137	,186	,947	-,37	,65
		16+	,477	,387	,733	-,59	1,54
	2-5	0-1	,060	,133	,991	-,30	,43
		6-10	,106	,107	,860	-,19	,40
		11-15	,197	,165	,753	-,26	,65
		16+	,537	,378	,614	-,50	1,58
	6-10	0-1	-,045	,137	,997	-,42	,33
		2-5	-,106	,107	,860	-,40	,19
		11-15	,092	,168	,982	-,37	,55
		16+	,432	,379	,786	-,61	1,47
	11-15	0-1	-,137	,186	,947	-,65	,37
		2-5	-,197	,165	,753	-,65	,26
		6-10	-,092	,168	,982	-,55	,37
		16+	,340	,400	,914	-,76	1,44
	16+	0-1	-,477	,387	,733	-1,54	,59
		2-5	-,537	,378	,614	-1,58	,50
		6-10	-,432	,379	,786	-1,47	,61
		11-15	-,340	,400	,914	-1,44	,76

Çalışma Süresi'nin 19. ifade “Kadınların üstlerinden edindiği bilgi ve tecrübeler üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 20 ile Çalışma Süresi'nin Karşılaştırılması							
	(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5	-,027	,133	1,000	-,39	,34
		6-10	,091	,137	,964	-,29	,47
		11-15	-,165	,186	,901	-,68	,35
		16+	-,295	,389	,942	-1,36	,77
	2-5	0-1	,027	,133	1,000	-,34	,39
		6-10	,118	,107	,807	-,18	,41
		11-15	-,139	,165	,918	-,59	,32
		16+	-,269	,379	,954	-1,31	,77
	6-10	0-1	-,091	,137	,964	-,47	,29
		2-5	-,118	,107	,807	-,41	,18
		11-15	-,256	,169	,550	-,72	,21
		16+	-,386	,380	,848	-1,43	,66
	11-15	0-1	,165	,186	,901	-,35	,68
		2-5	,139	,165	,918	-,32	,59
		6-10	,256	,169	,550	-,21	,72
		16+	-,130	,401	,998	-1,23	,97
	16+	0-1	,295	,389	,942	-,77	1,36
		2-5	,269	,379	,954	-,77	1,31
		6-10	,386	,380	,848	-,66	1,43
		11-15	,130	,401	,998	-,97	1,23

Çalışma Süresi'nin 20. ifade “Kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonunda iş arkadaşlarına göre daha çok çalışması yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 21 ile Çalışma Süresi'nin Karşılaştırılması							
	(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5	-,078	,157	,988	-,51	,35
		6-10	-,045	,162	,999	-,49	,40
		11-15	-,308	,220	,628	-,91	,30
		16+	,182	,459	,995	-1,08	1,44
	2-5	0-1	,078	,157	,988	-,35	,51
		6-10	,032	,126	,999	-,32	,38
		11-15	-,231	,195	,762	-,77	,31
		16+	,259	,447	,978	-,97	1,49
	6-10	0-1	,045	,162	,999	-,40	,49
		2-5	-,032	,126	,999	-,38	,32
		11-15	-,263	,199	,679	-,81	,28
		16+	,227	,449	,987	-1,01	1,46
	11-15	0-1	,308	,220	,628	-,30	,91
		2-5	,231	,195	,762	-,31	,77
		6-10	,263	,199	,679	-,28	,81
		16+	,490	,473	,839	-,81	1,79
	16+	0-1	-,182	,459	,995	-1,44	1,08
		2-5	-,259	,447	,978	-1,49	,97
		6-10	-,227	,449	,987	-1,46	1,01
		11-15	-,490	,473	,839	-1,79	,81

Çalışma Süresi'nin 21. ifade “Kurumda iş yaşamı ve yönetici seçimi erkeklerin etkin olduğu bir yönetim anlayışı benimsenmektedir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 22 ile Çalışma Süresi'nin Karşılaştırılması							
	(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5	-,007	,204	1,000	-,57	,55
		6-10	,159	,210	,942	-,42	,74
		11-15	-,369	,285	,693	-1,15	,41
		16+	,341	,593	,979	-1,29	1,97
	2-5	0-1	,007	,204	1,000	-,55	,57
		6-10	,166	,164	,847	-,28	,62
		11-15	-,362	,252	,607	-1,06	,33
		16+	,348	,579	,975	-1,24	1,94
	6-10	0-1	-,159	,210	,942	-,74	,42
		2-5	-,166	,164	,847	-,62	,28
		11-15	-,528	,258	,245	-1,24	,18
		16+	,182	,581	,998	-1,41	1,78
	11-15	0-1	,369	,285	,693	-,41	1,15
		2-5	,362	,252	,607	-,33	1,06
		6-10	,528	,258	,245	-,18	1,24
		16+	,710	,612	,774	-,97	2,39
	16+	0-1	-,341	,593	,979	-1,97	1,29
		2-5	-,348	,579	,975	-1,94	1,24
		6-10	-,182	,581	,998	-1,78	1,41
		11-15	-,710	,612	,774	-2,39	,97

Çalışma Süresi'nin 22. ifade “Kadınların yöneticilik için terfi edilmesinde kurumda öncelikli tercih edilmektedir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05)

Multiple Comparisons							
Soru 23 ile Çalışma Süresi'nin Karşılaştırılması							
	(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5	-,146	,207	,955	-,72	,42
		6-10	-,045	,214	1,000	-,63	,54
		11-15	-,014	,290	1,000	-,81	,78
		16+	,886	,604	,584	-,77	2,55
	2-5	0-1	,146	,207	,955	-,42	,72
		6-10	,101	,166	,974	-,36	,56
		11-15	,133	,257	,986	-,57	,84
		16+	1,033	,589	,403	-,58	2,65
	6-10	0-1	,045	,214	1,000	-,54	,63
		2-5	-,101	,166	,974	-,56	,36
		11-15	,032	,262	1,000	-,69	,75
		16+	,932	,591	,514	-,69	2,56
	11-15	0-1	,014	,290	1,000	-,78	,81
		2-5	-,133	,257	,986	-,84	,57
		6-10	-,032	,262	1,000	-,75	,69
		16+	,900	,623	,599	-,81	2,61
	16+	0-1	-,886	,604	,584	-2,55	,77
		2-5	-1,033	,589	,403	-2,65	,58
		6-10	-,932	,591	,514	-2,56	,69
		11-15	-,900	,623	,599	-2,61	,81

Çalışma Süresi'nin 23. ifade “Kadınlara rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 24 ile Çalışma Süresi'nin Karşılaştırılması							
	(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5	,122	,162	,944	-,32	,57
		6-10	-,002	,167	1,000	-,46	,46
		11-15	-,321	,226	,616	-,94	,30
		16+	,159	,472	,997	-1,14	1,45
	2-5	0-1	-,122	,162	,944	-,57	,32
		6-10	-,124	,130	,878	-,48	,23
		11-15	-,443	,201	,181	-,99	,11
		16+	,037	,460	1,000	-1,23	1,30
	6-10	0-1	,002	,167	1,000	-,46	,46
		2-5	,124	,130	,878	-,23	,48
		11-15	-,319	,205	,527	-,88	,24
		16+	,161	,462	,997	-1,11	1,43
	11-15	0-1	,321	,226	,616	-,30	,94
		2-5	,443	,201	,181	-,11	,99
		6-10	,319	,205	,527	-,24	,88
		16+	,480	,486	,861	-,86	1,82
	16+	0-1	-,159	,472	,997	-1,45	1,14
		2-5	-,037	,460	1,000	-1,30	1,23
		6-10	-,161	,462	,997	-1,43	1,11
		11-15	-,480	,486	,861	-1,82	,86

Çalışma Süresi'nin 24. ifade “Kadınlar hızlı ve mantıksal karar alamaz.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 25 ile Çalışma Süresi'nin Karşılaştırılması							
	(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	0-1	2-5	,098	,172	,979	-,37	,57
		6-10	,193	,177	,811	-,29	,68
		11-15	,022	,240	1,000	-,64	,68
		16+	-,068	,501	1,000	-1,44	1,31
	2-5	0-1	-,098	,172	,979	-,57	,37
		6-10	,095	,138	,958	-,28	,47
		11-15	-,076	,213	,997	-,66	,51
		16+	-,166	,488	,997	-1,51	1,18
	6-10	0-1	-,193	,177	,811	-,68	,29
		2-5	-,095	,138	,958	-,47	,28
		11-15	-,171	,217	,934	-,77	,43
		16+	-,261	,490	,984	-1,61	1,09
	11-15	0-1	-,022	,240	1,000	-,68	,64
		2-5	,076	,213	,997	-,51	,66
		6-10	,171	,217	,934	-,43	,77
		16+	-,090	,516	1,000	-1,51	1,33
	16+	0-1	,068	,501	1,000	-1,31	1,44
		2-5	,166	,488	,997	-1,18	1,51
		6-10	,261	,490	,984	-1,09	1,61
		11-15	,090	,516	1,000	-1,33	1,51

Çalışma Süresi'nin 25. ifade “Aileler kız çocuklarına kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yönelmektedir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

GÖREV ALANI'nın sorular üstündeki etkisini gösteren analiz tabloları aşağıdadır:

Multiple Comparisons							
Soru 8 ile Görev Alanı'nın Karşılaştırılması							
	(I) GörevAlanı	(J) GörevAlanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	idari	mali	-,680	,437	,527	-1,88	,52
		tıbbi	-,641	,416	,536	-1,78	,50
		yönetim	-,250	,546	,991	-1,75	1,25
		diğer	-,500	,653	,940	-2,29	1,29
	mali	idari	,680	,437	,527	-,52	1,88
		tıbbi	,039	,150	,999	-,37	,45
		yönetim	,430	,385	,798	-,63	1,49
		diğer	,180	,526	,997	-1,26	1,62
	tıbbi	idari	,641	,416	,536	-,50	1,78
		mali	-,039	,150	,999	-,45	,37
		yönetim	,391	,361	,815	-,60	1,38
		diğer	,141	,508	,999	-1,25	1,54
	yönetim	idari	,250	,546	,991	-1,25	1,75
		mali	-,430	,385	,798	-1,49	,63
		tıbbi	-,391	,361	,815	-1,38	,60
		diğer	-,250	,619	,994	-1,95	1,45
	diğer	idari	,500	,653	,940	-1,29	2,29
		mali	-,180	,526	,997	-1,62	1,26
		tıbbi	-,141	,508	,999	-1,54	1,25
		yönetim	,250	,619	,994	-1,45	1,95

Görev Alanı'nın 8. ifade “Kadınlar kariyer gelişimi ve yönetici pozisyonları için aile hayatından fedakarlık yapması beklenir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 9 ile Görev Alanı'nın Karşılaştırılması							
	(I) GörevAlanı	(J) GörevAlanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	idari	mali	,360	,498	,951	-1,01	1,73
		tıbbi	,427	,474	,896	-,87	1,73
		yönetim	1,000	,623	,496	-,71	2,71
		diğer	,000	,745	1,000	-2,05	2,05
	mali	idari	-,360	,498	,951	-1,73	1,01
		tıbbi	,067	,172	,995	-,40	,54
		yönetim	,640	,439	,591	-,57	1,85
		diğer	-,360	,599	,975	-2,01	1,29
	tıbbi	idari	-,427	,474	,896	-1,73	,87
		mali	-,067	,172	,995	-,54	,40
		yönetim	,573	,411	,633	-,56	1,70
		diğer	-,427	,579	,947	-2,02	1,16
	yönetim	idari	-1,000	,623	,496	-2,71	,71
		mali	-,640	,439	,591	-1,85	,57
		tıbbi	-,573	,411	,633	-1,70	,56
		diğer	-1,000	,706	,618	-2,94	,94
	diğer	idari	,000	,745	1,000	-2,05	2,05
		mali	,360	,599	,975	-1,29	2,01
		tıbbi	,427	,579	,947	-1,16	2,02
		yönetim	1,000	,706	,618	-,94	2,94

Görev Alanı'nın 9. ifade "Kadınlar üst yönetimde söz sahibi olmak için erkeklerden daha çok çalışmak zorundadır." üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05)

Multiple Comparisons							
Soru 10 ile Görev Alanı'nın Karşılaştırılması							
	(I) GörevAlanı	(J) GörevAlanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	idari	mali	-,813	,794	,844	-3,00	1,37
		tıbbi	-,752	,755	,857	-2,83	1,32
		yönetim	-,083	,993	1,000	-2,81	2,64
		diğer	-1,333	1,187	,794	-4,59	1,93
	mali	idari	,813	,794	,844	-1,37	3,00
		tıbbi	,061	,274	,999	-,69	,81
		yönetim	,730	,700	,835	-1,19	2,65
		diğer	-,520	,955	,983	-3,14	2,10
	tıbbi	idari	,752	,755	,857	-1,32	2,83
		mali	-,061	,274	,999	-,81	,69
		yönetim	,669	,656	,846	-1,13	2,47
		diğer	-,581	,923	,970	-3,12	1,95
	yönetim	idari	,083	,993	1,000	-2,64	2,81
		mali	-,730	,700	,835	-2,65	1,19
		tıbbi	-,669	,656	,846	-2,47	1,13
		diğer	-1,250	1,126	,801	-4,34	1,84
	diğer	idari	1,333	1,187	,794	-1,93	4,59
		mali	,520	,955	,983	-2,10	3,14
		tıbbi	,581	,923	,970	-1,95	3,12
		yönetim	1,250	1,126	,801	-1,84	4,34

Görev Alanı'nın 10. ifade “Kadınların çocuk sahibi olmaları yönetici pozisyonunda çalışmalarını için engel oluşturabilir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 11 ile Görev Alanı'nın Karşılaştırılması							
	(I) Görev Alanı	(J) Görev Alanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	idari	mali	,240	,797	,998	-1,95	2,43
		tıbbi	,094	,758	1,000	-1,99	2,18
		yönetim	-,250	,997	,999	-2,99	2,49
		diğer	,500	1,191	,993	-2,77	3,77
	mali	idari	-,240	,797	,998	-2,43	1,95
		tıbbi	-,146	,275	,984	-,90	,61
		yönetim	-,490	,703	,957	-2,42	1,44
		diğer	,260	,959	,999	-2,37	2,89
	tıbbi	idari	-,094	,758	1,000	-2,18	1,99
		mali	,146	,275	,984	-,61	,90
		yönetim	-,344	,658	,985	-2,15	1,46
		diğer	,406	,927	,992	-2,14	2,95
	yönetim	idari	,250	,997	,999	-2,49	2,99
		mali	,490	,703	,957	-1,44	2,42
		tıbbi	,344	,658	,985	-1,46	2,15
		diğer	,750	1,130	,964	-2,35	3,85
	diğer	idari	-,500	1,191	,993	-3,77	2,77
		mali	-,260	,959	,999	-2,89	2,37
		tıbbi	-,406	,927	,992	-2,95	2,14
		yönetim	-,750	1,130	,964	-3,85	2,35

Görev Alanı'nın 11. ifade “Kadınlar üst yönetime geçmek için karar vermekte zorlanır.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 12 ile Görev Alanı'nın Karşılaştırılması							
	(I) Görev Alanı	(J) Görev Alanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	idari	mali	,480	,776	,972	-1,65	2,61
		tıbbi	,487	,738	,965	-1,54	2,52
		yönetim	,000	,971	1,000	-2,67	2,67
		diğer	,000	1,160	1,000	-3,19	3,19
	mali	idari	-,480	,776	,972	-2,61	1,65
		tıbbi	,007	,267	1,000	-,73	,74
		yönetim	-,480	,684	,956	-2,36	1,40
		diğer	-,480	,934	,986	-3,05	2,09
	tıbbi	idari	-,487	,738	,965	-2,52	1,54
		mali	-,007	,267	1,000	-,74	,73
		yönetim	-,487	,641	,942	-2,25	1,27
		diğer	-,487	,902	,983	-2,97	1,99
	yönetim	idari	,000	,971	1,000	-2,67	2,67
		mali	,480	,684	,956	-1,40	2,36
		tıbbi	,487	,641	,942	-1,27	2,25
		diğer	,000	1,101	1,000	-3,02	3,02
	diğer	idari	,000	1,160	1,000	-3,19	3,19
		mali	,480	,934	,986	-2,09	3,05
		tıbbi	,487	,902	,983	-1,99	2,97
		yönetim	,000	1,101	1,000	-3,02	3,02

Görev Alanı'nın 12. ifade "Kadınlar üst yönetimde iş süreçleri ile ilgili önemli kararları vermekte zorlanır." üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05)

Multiple Comparisons							
Soru 13 ile Görev Alanı'nın Karşılaştırılması							
	(I) GörevAlanı	(J) GörevAlanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	idari	mali	,080	,519	1,000	-1,35	1,51
		tıbbi	,132	,494	,999	-1,22	1,49
		yönetim	-,250	,649	,995	-2,03	1,53
		diğer	,500	,776	,968	-1,63	2,63
	mali	idari	-,080	,519	1,000	-1,51	1,35
		tıbbi	,052	,179	,998	-,44	,54
		yönetim	-,330	,458	,952	-1,59	,93
		diğer	,420	,625	,962	-1,30	2,14
	tıbbi	idari	-,132	,494	,999	-1,49	1,22
		mali	-,052	,179	,998	-,54	,44
		yönetim	-,382	,429	,900	-1,56	,79
		diğer	,368	,604	,974	-1,29	2,03
	yönetim	idari	,250	,649	,995	-1,53	2,03
		mali	,330	,458	,952	-,93	1,59
		tıbbi	,382	,429	,900	-,79	1,56
		diğer	,750	,736	,847	-1,27	2,77
	diğer	idari	-,500	,776	,968	-2,63	1,63
		mali	-,420	,625	,962	-2,14	1,30
		tıbbi	-,368	,604	,974	-2,03	1,29
		yönetim	-,750	,736	,847	-2,77	1,27

Görev Alanı'nın 13. ifade “Kadınlar üst yönetimde iş süreçlerinde objektif karar alabilir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 14 ile Görev Alanı'nın Karşılaştırılması							
	(I) GörevAlanı	(J) GörevAlanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	idari	mali	,040	,472	1,000	-1,26	1,34
		tıbbi	,145	,449	,998	-1,09	1,38
		yönetim	-,500	,590	,915	-2,12	1,12
		diğer	,000	,705	1,000	-1,94	1,94
	mali	idari	-,040	,472	1,000	-1,34	1,26
		tıbbi	,105	,163	,967	-,34	,55
		yönetim	-,540	,416	,693	-1,68	,60
		diğer	-,040	,568	1,000	-1,60	1,52
	tıbbi	idari	-,145	,449	,998	-1,38	1,09
		mali	-,105	,163	,967	-,55	,34
		yönetim	-,645	,390	,463	-1,72	,42
		diğer	-,145	,549	,999	-1,65	1,36
	yönetim	idari	,500	,590	,915	-1,12	2,12
		mali	,540	,416	,693	-,60	1,68
		tıbbi	,645	,390	,463	-,42	1,72
		diğer	,500	,669	,945	-1,34	2,34
	diğer	idari	,000	,705	1,000	-1,94	1,94
		mali	,040	,568	1,000	-1,52	1,60
		tıbbi	,145	,549	,999	-1,36	1,65
		yönetim	-,500	,669	,945	-2,34	1,34

Görev Alanı'nın 14. ifade “Kadınlar iş süreçlerinde uzun mesai saatleri çalışma ve aile yaşamını etkiler.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 15 ile Görev Alanı'nın Karşılaştırılması							
	(I) GörevAlanı	(J) GörevAlanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	idari	mali	,187	,739	,999	-1,84	2,22
		tıbbi	,359	,702	,986	-1,57	2,29
		yönetim	,167	,923	1,000	-2,37	2,70
		diğer	1,167	1,103	,828	-1,86	4,20
	mali	idari	-,187	,739	,999	-2,22	1,84
		tıbbi	,172	,254	,961	-,53	,87
		yönetim	-,020	,651	1,000	-1,81	1,77
		diğer	,980	,888	,805	-1,46	3,42
	tıbbi	idari	-,359	,702	,986	-2,29	1,57
		mali	-,172	,254	,961	-,87	,53
		yönetim	-,192	,610	,998	-1,87	1,48
		diğer	,808	,858	,881	-1,55	3,17
	yönetim	idari	-,167	,923	1,000	-2,70	2,37
		mali	,020	,651	1,000	-1,77	1,81
		tıbbi	,192	,610	,998	-1,48	1,87
		diğer	1,000	1,047	,875	-1,88	3,88
	diğer	idari	-1,167	1,103	,828	-4,20	1,86
		mali	-,980	,888	,805	-3,42	1,46
		tıbbi	-,808	,858	,881	-3,17	1,55
		yönetim	-1,000	1,047	,875	-3,88	1,88

Görev Alanı'nın 15. ifade "Kadınlar astları tarafından dikkate alınmaz." üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 16 ile Görev Alanı'nın Karşılaştırılması							
	(I) Görev Alanı	(J) Görev Alanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	idari	mali	,347	,736	,990	-1,68	2,37
		tıbbi	,380	,700	,983	-1,54	2,30
		yönetim	,667	,920	,951	-1,86	3,19
		diğer	1,667	1,100	,554	-1,35	4,69
	mali	idari	-,347	,736	,990	-2,37	1,68
		tıbbi	,034	,254	1,000	-,66	,73
		yönetim	,320	,649	,988	-1,46	2,10
		diğer	1,320	,886	,569	-1,11	3,75
	tıbbi	idari	-,380	,700	,983	-2,30	1,54
		mali	-,034	,254	1,000	-,73	,66
		yönetim	,286	,608	,990	-1,38	1,96
		diğer	1,286	,856	,561	-1,06	3,64
	yönetim	idari	-,667	,920	,951	-3,19	1,86
		mali	-,320	,649	,988	-2,10	1,46
		tıbbi	-,286	,608	,990	-1,96	1,38
		diğer	1,000	1,044	,873	-1,87	3,87
	diğer	idari	-1,667	1,100	,554	-4,69	1,35
		mali	-1,320	,886	,569	-3,75	1,11
		tıbbi	-1,286	,856	,561	-3,64	1,06
		yönetim	-1,000	1,044	,873	-3,87	1,87

Görev Alanı'nın 16. ifade “Kadınlar üstleri tarafından dikkate alınmaz.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 17 ile Görev Alanı'nın Karşılaştırılması							
	(I) GörevAlanı	(J) GörevAlanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	idari	mali	,960	,626	,542	-,76	2,68
		tıbbi	,611	,595	,843	-1,02	2,25
		yönetim	-,500	,783	,969	-2,65	1,65
		diğer	,500	,935	,984	-2,07	3,07
	mali	idari	-,960	,626	,542	-2,68	,76
		tıbbi	-,349	,216	,487	-,94	,24
		yönetim	-1,460	,552	,065	-2,98	,06
		diğer	-,460	,753	,973	-2,53	1,61
	tıbbi	idari	-,611	,595	,843	-2,25	1,02
		mali	,349	,216	,487	-,24	,94
		yönetim	-1,111	,517	,202	-2,53	,31
		diğer	-,111	,728	1,000	-2,11	1,89
	yönetim	idari	,500	,783	,969	-1,65	2,65
		mali	1,460	,552	,065	-,06	2,98
		tıbbi	1,111	,517	,202	-,31	2,53
		diğer	1,000	,887	,792	-1,44	3,44
	diğer	idari	-,500	,935	,984	-3,07	2,07
		mali	,460	,753	,973	-1,61	2,53
		tıbbi	,111	,728	1,000	-1,89	2,11
		yönetim	-1,000	,887	,792	-3,44	1,44

Görev Alanı'nın 17. ifade "Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür." üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 18 ile Görev Alanı'nın Karşılaştırılması							
	(I) Görev Alanı	(J) Görev Alanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	idari	mali	-,013	,408	1,000	-1,13	1,11
		tıbbi	-,197	,388	,987	-1,26	,87
		yönetim	,167	,510	,998	-1,23	1,57
		diğer	-,833	,609	,649	-2,51	,84
	mali	idari	,013	,408	1,000	-1,11	1,13
		tıbbi	-,183	,140	,689	-,57	,20
		yönetim	,180	,360	,987	-,81	1,17
		diğer	-,820	,491	,453	-2,17	,53
	tıbbi	idari	,197	,388	,987	-,87	1,26
		mali	,183	,140	,689	-,20	,57
		yönetim	,363	,337	,817	-,56	1,29
		diğer	-,637	,474	,665	-1,94	,67
	yönetim	idari	-,167	,510	,998	-1,57	1,23
		mali	-,180	,360	,987	-1,17	,81
		tıbbi	-,363	,337	,817	-1,29	,56
		diğer	-1,000	,578	,418	-2,59	,59
	diğer	idari	,833	,609	,649	-,84	2,51
		mali	,820	,491	,453	-,53	2,17
		tıbbi	,637	,474	,665	-,67	1,94
		yönetim	1,000	,578	,418	-,59	2,59

Görev Alanı'nın 18. ifade “Kadınların almış olduğu eğitim üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 19 ile Görev Alanı'nın Karşılaştırılması							
	(I) GörevAlanı	(J) GörevAlanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	idari	mali	-,053	,451	1,000	-1,29	1,19
		tıbbi	-,333	,429	,937	-1,51	,84
		yönetim	,167	,564	,998	-1,38	1,71
		diğer	-,833	,674	,730	-2,68	1,02
	mali	idari	,053	,451	1,000	-1,19	1,29
		tıbbi	-,280	,155	,374	-,71	,15
		yönetim	,220	,397	,981	-,87	1,31
		diğer	-,780	,542	,603	-2,27	,71
	tıbbi	idari	,333	,429	,937	-,84	1,51
		mali	,280	,155	,374	-,15	,71
		yönetim	,500	,372	,664	-,52	1,52
		diğer	-,500	,524	,875	-1,94	,94
	yönetim	idari	-,167	,564	,998	-1,71	1,38
		mali	-,220	,397	,981	-1,31	,87
		tıbbi	-,500	,372	,664	-1,52	,52
		diğer	-1,000	,639	,521	-2,76	,76
	diğer	idari	,833	,674	,730	-1,02	2,68
		mali	,780	,542	,603	-,71	2,27
		tıbbi	,500	,524	,875	-,94	1,94
		yönetim	1,000	,639	,521	-,76	2,76

Görev Alanı'nın 19. ifade "Kadınların üstlerinden edindiği bilgi ve tecrübeler üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür." üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 20 ile Görev Alanı'nın Karşılaştırılması							
	(I) GörevAlanı	(J) GörevAlanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	idari	mali	,080	,456	1,000	-1,17	1,33
		tıbbi	,043	,434	1,000	-1,15	1,23
		yönetim	,250	,570	,992	-1,32	1,82
		diğer	-,500	,682	,949	-2,37	1,37
	mali	idari	-,080	,456	1,000	-1,33	1,17
		tıbbi	-,037	,157	,999	-,47	,39
		yönetim	,170	,402	,993	-,93	1,27
		diğer	-,580	,549	,828	-2,09	,93
	tıbbi	idari	-,043	,434	1,000	-1,23	1,15
		mali	,037	,157	,999	-,39	,47
		yönetim	,207	,377	,982	-,83	1,24
		diğer	-,543	,530	,844	-2,00	,91
	yönetim	idari	-,250	,570	,992	-1,82	1,32
		mali	-,170	,402	,993	-1,27	,93
		tıbbi	-,207	,377	,982	-1,24	,83
		diğer	-,750	,647	,774	-2,53	1,03
	diğer	idari	,500	,682	,949	-1,37	2,37
		mali	,580	,549	,828	-,93	2,09
		tıbbi	,543	,530	,844	-,91	2,00
		yönetim	,750	,647	,774	-1,03	2,53

Görev Alanı'nın 20. ifade “Kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonunda iş arkadaşlarına göre daha çok çalışması yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 21 ile Görev Alanı'nın Karşılaştırılması							
	(I) Görev Alanı	(J) Görev Alanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	idari	mali	1,080	,535	,260	-,39	2,55
		tıbbi	1,000	,509	,286	-,40	2,40
		yönetim	1,000	,669	,567	-,84	2,84
		diğer	1,000	,800	,722	-1,20	3,20
	mali	idari	-1,080	,535	,260	-2,55	,39
		tıbbi	-,080	,184	,993	-,59	,43
		yönetim	-,080	,472	1,000	-1,38	1,22
		diğer	-,080	,644	1,000	-1,85	1,69
	tıbbi	idari	-1,000	,509	,286	-2,40	,40
		mali	,080	,184	,993	-,43	,59
		yönetim	,000	,442	1,000	-1,21	1,21
		diğer	,000	,622	1,000	-1,71	1,71
	yönetim	idari	-1,000	,669	,567	-2,84	,84
		mali	,080	,472	1,000	-1,22	1,38
		tıbbi	,000	,442	1,000	-1,21	1,21
		diğer	,000	,759	1,000	-2,08	2,08
	diğer	idari	-1,000	,800	,722	-3,20	1,20
		mali	,080	,644	1,000	-1,69	1,85
		tıbbi	,000	,622	1,000	-1,71	1,71
		yönetim	,000	,759	1,000	-2,08	2,08

Görev Alanı'nın 21. ifade “Kurumda iş yaşamı ve yönetici seçimi erkeklerin etkin olduğu bir yönetim anlayışı benimsenmektedir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 22 ile Görev Alanı'nın Karşılaştırılması							
	(I) GörevAlanı	(J) GörevAlanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	idari	mali	-1,347	,695	,300	-3,26	,56
		tıbbi	-1,235	,661	,337	-3,05	,58
		yönetim	-1,417	,869	,479	-3,80	,97
		diğer	-1,667	1,038	,495	-4,52	1,19
	mali	idari	1,347	,695	,300	-,56	3,26
		tıbbi	,112	,239	,990	-,55	,77
		yönetim	-,070	,613	1,000	-1,75	1,61
		diğer	-,320	,836	,995	-2,62	1,98
	tıbbi	idari	1,235	,661	,337	-,58	3,05
		mali	-,112	,239	,990	-,77	,55
		yönetim	-,182	,574	,998	-1,76	1,39
		diğer	-,432	,808	,984	-2,65	1,79
	yönetim	idari	1,417	,869	,479	-,97	3,80
		mali	,070	,613	1,000	-1,61	1,75
		tıbbi	,182	,574	,998	-1,39	1,76
		diğer	-,250	,985	,999	-2,96	2,46
	diğer	idari	1,667	1,038	,495	-1,19	4,52
		mali	,320	,836	,995	-1,98	2,62
		tıbbi	,432	,808	,984	-1,79	2,65
		yönetim	,250	,985	,999	-2,46	2,96

Görev Alanı'nın 22. ifade “Kadınların yöneticilik için terfi edilmesinde kurumda öncelikli tercih edilmektedir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05)

Multiple Comparisons							
Soru 23 ile Görev Alanı'nın Karşılaştırılması							
	(I) GörevAlanı	(J) GörevAlanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	idari	mali	1,680	,698	,117	-,24	3,60
		tıbbi	1,573	,664	,128	-,25	3,40
		yönetim	,500	,873	,979	-1,90	2,90
		diğer	2,000	1,044	,311	-,87	4,87
	mali	idari	-1,680	,698	,117	-3,60	,24
		tıbbi	-,107	,241	,992	-,77	,55
		yönetim	-1,180	,616	,311	-2,87	,51
		diğer	,320	,840	,996	-1,99	2,63
	tıbbi	idari	-1,573	,664	,128	-3,40	,25
		mali	,107	,241	,992	-,55	,77
		yönetim	-1,073	,576	,341	-2,66	,51
		diğer	,427	,812	,985	-1,80	2,66
	yönetim	idari	-,500	,873	,979	-2,90	1,90
		mali	1,180	,616	,311	-,51	2,87
		tıbbi	1,073	,576	,341	-,51	2,66
		diğer	1,500	,990	,554	-1,22	4,22
	diğer	idari	-2,000	1,044	,311	-4,87	,87
		mali	-,320	,840	,996	-2,63	1,99
		tıbbi	-,427	,812	,985	-2,66	1,80
		yönetim	-1,500	,990	,554	-4,22	1,22

Görev Alanı'nın 23. ifade “Kadınlara rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 24 ile Görev Alanı'nın Karşılaştırılması							
	(I) Görev Alanı	(J) Görev Alanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	idari	mali	,213	,556	,995	-1,31	1,74
		tıbbi	,200	,529	,996	-1,25	1,65
		yönetim	-,167	,695	,999	-2,08	1,74
		diğer	,333	,831	,995	-1,95	2,62
	mali	idari	-,213	,556	,995	-1,74	1,31
		tıbbi	-,013	,192	1,000	-,54	,51
		yönetim	-,380	,490	,938	-1,73	,97
		diğer	,120	,669	1,000	-1,72	1,96
	tıbbi	idari	-,200	,529	,996	-1,65	1,25
		mali	,013	,192	1,000	-,51	,54
		yönetim	-,367	,459	,931	-1,63	,89
		diğer	,133	,647	1,000	-1,64	1,91
	yönetim	idari	,167	,695	,999	-1,74	2,08
		mali	,380	,490	,938	-,97	1,73
		tıbbi	,367	,459	,931	-,89	1,63
		diğer	,500	,788	,969	-1,67	2,67
	diğer	idari	-,333	,831	,995	-2,62	1,95
		mali	-,120	,669	1,000	-1,96	1,72
		tıbbi	-,133	,647	1,000	-1,91	1,64
		yönetim	-,500	,788	,969	-2,67	1,67

Görev Alanı'nın 24. ifade "Kadınlar hızlı ve mantıksal karar alamaz." üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 25 ile Görev Alanı'nın Karşılaştırılması							
	(I) Görev Alanı	(J) Görev Alanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	idari	mali	-1,067	,582	,356	-2,66	,53
		tıbbi	-,726	,553	,683	-2,25	,79
		yönetim	-,667	,727	,890	-2,66	1,33
		diğer	-,167	,869	1,000	-2,55	2,22
	mali	idari	1,067	,582	,356	-,53	2,66
		tıbbi	,340	,200	,437	-,21	,89
		yönetim	,400	,513	,936	-1,01	1,81
		diğer	,900	,700	,700	-1,02	2,82
	tıbbi	idari	,726	,553	,683	-,79	2,25
		mali	-,340	,200	,437	-,89	,21
		yönetim	,060	,480	1,000	-1,26	1,38
		diğer	,560	,676	,922	-1,30	2,42
	yönetim	idari	,667	,727	,890	-1,33	2,66
		mali	-,400	,513	,936	-1,81	1,01
		tıbbi	-,060	,480	1,000	-1,38	1,26
		diğer	,500	,824	,974	-1,76	2,76
	diğer	idari	,167	,869	1,000	-2,22	2,55
		mali	-,900	,700	,700	-2,82	1,02
		tıbbi	-,560	,676	,922	-2,42	1,30
		yönetim	-,500	,824	,974	-2,76	1,76

Görev Alanı'nın 25. ifade "Aileler kız çocuklarına kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yönelmektedir." üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05)

ÜNVAN’ın sorular üstündeki etkisini gösteren analiz tabloları aşağıdadır:

Multiple Comparisons							
Soru 8 ile Ünvan’ın Karşılaştırılması							
	(I) Ünvanı	(J) Ünvanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	pratisyen	uzman	-,015	,125	1,000	-,36	,33
		dr.öğretim üyesi	-,132	,132	,854	-,49	,23
		doçent	,125	,152	,923	-,29	,54
		profesör	-,218	,238	,890	-,87	,44
	uzman	pratisyen	,015	,125	1,000	-,33	,36
		dr.öğretim üyesi	-,118	,112	,830	-,43	,19
		doçent	,140	,134	,837	-,23	,51
		profesör	-,204	,227	,899	-,83	,42
	dr.öğretim üyesi	pratisyen	,132	,132	,854	-,23	,49
		uzman	,118	,112	,830	-,19	,43
		doçent	,257	,141	,363	-,13	,65
		profesör	-,086	,232	,996	-,72	,55
	doçent	pratisyen	-,125	,152	,923	-,54	,29
		uzman	-,140	,134	,837	-,51	,23
		dr.öğretim üyesi	-,257	,141	,363	-,65	,13
		profesör	-,343	,243	,621	-1,01	,32
	profesör	pratisyen	,218	,238	,890	-,44	,87
		uzman	,204	,227	,899	-,42	,83
		dr.öğretim üyesi	,086	,232	,996	-,55	,72
		doçent	,343	,243	,621	-,32	1,01

Ünvan’ın 8. ifade “Kadınlar kariyer gelişimi ve yönetici pozisyonları için aile hayatından fedakarlık yapması beklenir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05)

Multiple Comparisons							
Soru 9 ile Ünvan'ın Karşılaştırılması							
	(I) Ünvanı	(J) Ünvanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	pratisyen	uzman	-,054	,143	,996	-,45	,34
		dr.öğretim üyesi	,005	,151	1,000	-,41	,42
		doçent	-,085	,174	,988	-,56	,39
		profesör	-,187	,273	,959	-,94	,56
	uzman	pratisyen	,054	,143	,996	-,34	,45
		dr.öğretim üyesi	,059	,128	,991	-,29	,41
		doçent	-,031	,154	1,000	-,46	,39
		profesör	-,134	,261	,986	-,85	,58
	dr.öğretim üyesi	pratisyen	-,005	,151	1,000	-,42	,41
		uzman	-,059	,128	,991	-,41	,29
		doçent	-,090	,162	,981	-,54	,36
		profesör	-,192	,266	,951	-,92	,54
	doçent	pratisyen	,085	,174	,988	-,39	,56
		uzman	,031	,154	1,000	-,39	,46
		dr.öğretim üyesi	,090	,162	,981	-,36	,54
		profesör	-,102	,279	,996	-,87	,66
	profesör	pratisyen	,187	,273	,959	-,56	,94
		uzman	,134	,261	,986	-,58	,85
		dr.öğretim üyesi	,192	,266	,951	-,54	,92
		doçent	,102	,279	,996	-,66	,87

Ünvan'ın 9. ifade “Kadınlar üst yönetimde söz sahibi olmak için erkeklerden daha çok çalışmak zorundadır.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 10 ile Ünvan'ın Karşılaştırılması							
	(I) Ünvanı	(J) Ünvanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	pratisyen	uzman	,045	,227	1,000	-,58	,67
		dr.öğretim üyesi	,096	,241	,995	-,56	,76
		doçent	-,130	,276	,990	-,89	,63
		profesör	-,307	,434	,954	-1,50	,88
	uzman	pratisyen	-,045	,227	1,000	-,67	,58
		dr.öğretim üyesi	,051	,204	,999	-,51	,61
		doçent	-,175	,245	,953	-,85	,50
		profesör	-,352	,415	,915	-1,49	,79
	dr.öğretim üyesi	pratisyen	-,096	,241	,995	-,76	,56
		uzman	-,051	,204	,999	-,61	,51
		doçent	-,226	,258	,905	-,93	,48
		profesör	-,403	,422	,875	-1,56	,76
	doçent	pratisyen	,130	,276	,990	-,63	,89
		uzman	,175	,245	,953	-,50	,85
		dr.öğretim üyesi	,226	,258	,905	-,48	,93
		profesör	-,177	,444	,995	-1,40	1,04
	profesör	pratisyen	,307	,434	,954	-,88	1,50
		uzman	,352	,415	,915	-,79	1,49
		dr.öğretim üyesi	,403	,422	,875	-,76	1,56
		doçent	,177	,444	,995	-1,04	1,40

Ünvan'ın 10. ifade “Kadınların çocuk sahibi olmaları yönetici pozisyonunda çalışmalarını için engel oluşturabilir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 11 ile Ünvan'ın Karşılaştırılması							
	(I) Ünvanı	(J) Ünvanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	pratisyen	uzman	,411	,226	,365	-,21	1,03
		dr.öğretim üyesi	,309	,239	,696	-,35	,97
		doçent	,015	,275	1,000	-,74	,77
		profesör	,322	,431	,945	-,86	1,51
	uzman	pratisyen	-,411	,226	,365	-1,03	,21
		dr.öğretim üyesi	-,102	,203	,987	-,66	,45
		doçent	-,396	,244	,483	-1,07	,27
		profesör	-,089	,412	1,000	-1,22	1,04
	dr.öğretim üyesi	pratisyen	-,309	,239	,696	-,97	,35
		uzman	,102	,203	,987	-,45	,66
		doçent	-,294	,256	,780	-1,00	,41
		profesör	,013	,420	1,000	-1,14	1,17
	doçent	pratisyen	-,015	,275	1,000	-,77	,74
		uzman	,396	,244	,483	-,27	1,07
		dr.öğretim üyesi	,294	,256	,780	-,41	1,00
		profesör	,307	,441	,957	-,90	1,52
	profesör	pratisyen	-,322	,431	,945	-1,51	,86
		uzman	,089	,412	1,000	-1,04	1,22
		dr.öğretim üyesi	-,013	,420	1,000	-1,17	1,14
		doçent	-,307	,441	,957	-1,52	,90

Ünvan'ın 11. ifade “Kadınlar üst yönetime geçmek için karar vermekte zorlanır.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 12 ile Ünvan'ın Karşılaştırılması							
	(I) Ünvanı	(J) Ünvanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	pratisyen	uzman	,040	,221	1,000	-,57	,65
		dr.öğretim üyesi	-,009	,234	1,000	-,65	,63
		doçent	,115	,269	,993	-,62	,85
		profesör	-,460	,423	,813	-1,62	,70
	uzman	pratisyen	-,040	,221	1,000	-,65	,57
		dr.öğretim üyesi	-,049	,199	,999	-,60	,50
		doçent	,075	,239	,998	-,58	,73
		profesör	-,500	,404	,729	-1,61	,61
	dr.öğretim üyesi	pratisyen	,009	,234	1,000	-,63	,65
		uzman	,049	,199	,999	-,50	,60
		doçent	,124	,251	,988	-,57	,81
		profesör	-,451	,411	,809	-1,58	,68
	doçent	pratisyen	-,115	,269	,993	-,85	,62
		uzman	-,075	,239	,998	-,73	,58
		dr.öğretim üyesi	-,124	,251	,988	-,81	,57
		profesör	-,575	,432	,672	-1,76	,61
	profesör	pratisyen	,460	,423	,813	-,70	1,62
		uzman	,500	,404	,729	-,61	1,61
		dr.öğretim üyesi	,451	,411	,809	-,68	1,58
		doçent	,575	,432	,672	-,61	1,76

Ünvan'ın 12. ifade “Kadınlar üst yönetimde iş süreçleri ile ilgili önemli kararları vermekte zorlanır.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 13 ile Ünvan'ın Karşılaştırılması							
	(I) Ünvanı	(J) Ünvanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	pratisyen	uzman	,215	,147	,589	-,19	,62
		dr.öğretim üyesi	,368	,155	,129	-,06	,79
		doçent	,300	,179	,449	-,19	,79
		profesör	,100	,280	,997	-,67	,87
	uzman	pratisyen	-,215	,147	,589	-,62	,19
		dr.öğretim üyesi	,153	,132	,774	-,21	,52
		doçent	,085	,159	,983	-,35	,52
		profesör	-,115	,268	,993	-,85	,62
	dr.öğretim üyesi	pratisyen	-,368	,155	,129	-,79	,06
		uzman	-,153	,132	,774	-,52	,21
		doçent	-,068	,167	,994	-,52	,39
		profesör	-,268	,273	,864	-1,02	,48
	doçent	pratisyen	-,300	,179	,449	-,79	,19
		uzman	-,085	,159	,983	-,52	,35
		dr.öğretim üyesi	,068	,167	,994	-,39	,52
		profesör	-,200	,287	,957	-,99	,59
	profesör	pratisyen	-,100	,280	,997	-,87	,67
		uzman	,115	,268	,993	-,62	,85
		dr.öğretim üyesi	,268	,273	,864	-,48	1,02
		doçent	,200	,287	,957	-,59	,99

Ünvan'ın 13. ifade “Kadınlar üst yönetimde iş süreçlerinde objektif karar alabilir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 14 ile Ünvan'ın Karşılaştırılması							
	(I) Ünvanı	(J) Ünvanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	pratisyen	uzman	,147	,134	,810	-,22	,51
		dr.öğretim üyesi	,234	,142	,470	-,16	,62
		doçent	-,020	,163	1,000	-,47	,43
		profesör	-,202	,256	,934	-,90	,50
	uzman	pratisyen	-,147	,134	,810	-,51	,22
		dr.öğretim üyesi	,087	,120	,951	-,24	,42
		doçent	-,167	,145	,778	-,56	,23
		profesör	-,348	,245	,613	-1,02	,32
	dr.öğretim üyesi	pratisyen	-,234	,142	,470	-,62	,16
		uzman	-,087	,120	,951	-,42	,24
		doçent	-,254	,152	,455	-,67	,16
		profesör	-,435	,249	,407	-1,12	,25
	doçent	pratisyen	,020	,163	1,000	-,43	,47
		uzman	,167	,145	,778	-,23	,56
		dr.öğretim üyesi	,254	,152	,455	-,16	,67
		profesör	-,182	,262	,957	-,90	,54
	profesör	pratisyen	,202	,256	,934	-,50	,90
		uzman	,348	,245	,613	-,32	1,02
		dr.öğretim üyesi	,435	,249	,407	-,25	1,12
		doçent	,182	,262	,957	-,54	,90

Ünvan'ın 14. ifade “Kadınlar iş süreçlerinde uzun mesai saatleri çalışma ve aile yaşamını etkiler.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 15 ile Ünvan'ın Karşılaştırılması							
	(I) Ünvanı	(J) Ünvanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	pratisyen	uzman	-,024	,211	1,000	-,60	,56
		dr.öğretim üyesi	,066	,224	,998	-,55	,68
		doçent	-,105	,257	,994	-,81	,60
		profesör	,047	,403	1,000	-1,06	1,16
	uzman	pratisyen	,024	,211	1,000	-,56	,60
		dr.öğretim üyesi	,090	,190	,989	-,43	,61
		doçent	-,081	,228	,997	-,71	,54
		profesör	,071	,386	1,000	-,99	1,13
	dr.öğretim üyesi	pratisyen	-,066	,224	,998	-,68	,55
		uzman	-,090	,190	,989	-,61	,43
		doçent	-,171	,239	,953	-,83	,49
		profesör	-,019	,393	1,000	-1,10	1,06
	doçent	pratisyen	,105	,257	,994	-,60	,81
		uzman	,081	,228	,997	-,54	,71
		dr.öğretim üyesi	,171	,239	,953	-,49	,83
		profesör	,152	,412	,996	-,98	1,29
	profesör	pratisyen	-,047	,403	1,000	-1,16	1,06
		uzman	-,071	,386	1,000	-1,13	,99
		dr.öğretim üyesi	,019	,393	1,000	-1,06	1,10
		doçent	-,152	,412	,996	-1,29	,98

Ünvan'ın 15. ifade “Kadınlar astları tarafından dikkate alınmaz.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 16 ile Ünvan'ın Karşılaştırılması							
	(I) Ünvanı	(J) Ünvanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	pratisyen	uzman	-,303	,210	,600	-,88	,27
		dr.öğretim üyesi	-,360	,222	,485	-,97	,25
		doçent	-,355	,255	,634	-1,06	,35
		profesör	-,071	,401	1,000	-1,17	1,03
	uzman	pratisyen	,303	,210	,600	-,27	,88
		dr.öğretim üyesi	-,057	,188	,998	-,57	,46
		doçent	-,052	,227	,999	-,67	,57
		profesör	,232	,383	,974	-,82	1,28
	dr.öğretim üyesi	pratisyen	,360	,222	,485	-,25	,97
		uzman	,057	,188	,998	-,46	,57
		doçent	,005	,238	1,000	-,65	,66
		profesör	,289	,390	,946	-,78	1,36
	doçent	pratisyen	,355	,255	,634	-,35	1,06
		uzman	,052	,227	,999	-,57	,67
		dr.öğretim üyesi	-,005	,238	1,000	-,66	,65
		profesör	,284	,410	,958	-,84	1,41
	profesör	pratisyen	,071	,401	1,000	-1,03	1,17
		uzman	-,232	,383	,974	-1,28	,82
		dr.öğretim üyesi	-,289	,390	,946	-1,36	,78
		doçent	-,284	,410	,958	-1,41	,84

Ünvan'ın 16. ifade “Kadınlar üstleri tarafından dikkate alınmaz.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 17 ile Ünvan'ın Karşılaştırılması							
	(I) Ünvanı	(J) Ünvanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	pratisyen	uzman	,287	,180	,505	-,21	,78
		dr.öğretim üyesi	,254	,191	,673	-,27	,78
		doçent	,320	,219	,590	-,28	,92
		profesör	,529	,344	,539	-,42	1,47
	uzman	pratisyen	-,287	,180	,505	-,78	,21
		dr.öğretim üyesi	-,033	,162	1,000	-,48	,41
		doçent	,033	,194	1,000	-,50	,57
		profesör	,242	,329	,948	-,66	1,15
	dr.öğretim üyesi	pratisyen	-,254	,191	,673	-,78	,27
		uzman	,033	,162	1,000	-,41	,48
		doçent	,066	,204	,998	-,50	,63
		profesör	,275	,335	,924	-,64	1,20
	doçent	pratisyen	-,320	,219	,590	-,92	,28
		uzman	-,033	,194	1,000	-,57	,50
		dr.öğretim üyesi	-,066	,204	,998	-,63	,50
		profesör	,209	,352	,976	-,76	1,18
	profesör	pratisyen	-,529	,344	,539	-1,47	,42
		uzman	-,242	,329	,948	-1,15	,66
		dr.öğretim üyesi	-,275	,335	,924	-1,20	,64
		doçent	-,209	,352	,976	-1,18	,76

Ünvan'ın 17. ifade “Cinsiyet üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05)

Multiple Comparisons							
Soru 18 ile Ünvan'ın Karşılaştırılması							
	(I) Ünvanı	(J) Ünvanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	pratisyen	uzman	-,176	,116	,549	-,49	,14
		dr.öğretim üyesi	-,012	,122	1,000	-,35	,32
		doçent	-,355	,140	,088	-,74	,03
		profesör	-,098	,221	,992	-,70	,51
	uzman	pratisyen	,176	,116	,549	-,14	,49
		dr.öğretim üyesi	,163	,104	,514	-,12	,45
		doçent	-,179	,125	,604	-,52	,16
		profesör	,078	,211	,996	-,50	,66
	dr.öğretim üyesi	pratisyen	,012	,122	1,000	-,32	,35
		uzman	-,163	,104	,514	-,45	,12
		doçent	-,343	,131	,070	-,70	,02
		profesör	-,086	,215	,995	-,68	,50
	doçent	pratisyen	,355	,140	,088	-,03	,74
		uzman	,179	,125	,604	-,16	,52
		dr.öğretim üyesi	,343	,131	,070	-,02	,70
		profesör	,257	,225	,786	-,36	,88
	profesör	pratisyen	,098	,221	,992	-,51	,70
		uzman	-,078	,211	,996	-,66	,50
		dr.öğretim üyesi	,086	,215	,995	-,50	,68
		doçent	-,257	,225	,786	-,88	,36

Ünvan'ın 18. ifade “Kadınların almış olduğu eğitim üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 19 ile Ünvan'ın Karşılaştırılması							
	(I) Ünvanı	(J) Ünvanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	pratisyen	uzman	,103	,129	,933	-,25	,46
		dr.öğretim üyesi	,153	,137	,799	-,22	,53
		doçent	,040	,157	,999	-,39	,47
		profesör	-,233	,247	,880	-,91	,45
	uzman	pratisyen	-,103	,129	,933	-,46	,25
		dr.öğretim üyesi	,050	,116	,993	-,27	,37
		doçent	-,062	,140	,992	-,45	,32
		profesör	-,335	,236	,616	-,98	,31
	dr.öğretim üyesi	pratisyen	-,153	,137	,799	-,53	,22
		uzman	-,050	,116	,993	-,37	,27
		doçent	-,113	,147	,940	-,52	,29
		profesör	-,385	,240	,497	-1,05	,28
	doçent	pratisyen	-,040	,157	,999	-,47	,39
		uzman	,063	,140	,992	-,32	,45
		dr.öğretim üyesi	,113	,147	,940	-,29	,52
		profesör	-,273	,253	,817	-,97	,42
	profesör	pratisyen	,233	,247	,880	-,45	,91
		uzman	,335	,236	,616	-,31	,98
		dr.öğretim üyesi	,385	,240	,497	-,28	1,05
		doçent	,273	,253	,817	-,42	,97

Ünvan'ın 19. ifade “Kadınların üstlerinden edindiği bilgi ve tecrübeler üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 20 ile Ünvan'ın Karşılaştırılması							
	(I) Ünvanı	(J) Ünvanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	pratisyen	uzman	,051	,129	,995	-,30	,41
		dr.öğretim üyesi	-,008	,137	1,000	-,38	,37
		doçent	,270	,157	,427	-,16	,70
		profesör	,202	,247	,925	-,48	,88
	uzman	pratisyen	-,051	,129	,995	-,41	,30
		dr.öğretim üyesi	-,059	,116	,986	-,38	,26
		doçent	,219	,140	,521	-,17	,60
		profesör	,151	,236	,969	-,50	,80
	dr.öğretim üyesi	pratisyen	,008	,137	1,000	-,37	,38
		uzman	,059	,116	,986	-,26	,38
		doçent	,278	,147	,322	-,12	,68
		profesör	,210	,241	,907	-,45	,87
	doçent	pratisyen	-,270	,157	,427	-,70	,16
		uzman	-,219	,140	,521	-,60	,17
		dr.öğretim üyesi	-,278	,147	,322	-,68	,12
		profesör	-,068	,253	,999	-,76	,63
	profesör	pratisyen	-,202	,247	,925	-,88	,48
		uzman	-,151	,236	,969	-,80	,50
		dr.öğretim üyesi	-,210	,241	,907	-,87	,45
		doçent	,068	,253	,999	-,63	,76

Ünvan'ın 20. ifade “Kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonunda iş arkadaşlarına göre daha çok çalışması yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 21 ile Ünvan'ın Karşılaştırılması							
	(I) Ünvanı	(J) Ünvanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	pratisyen	uzman	-,080	,154	,985	-,50	,34
		dr.öğretim üyesi	-,150	,163	,887	-,60	,30
		doçent	-,130	,187	,957	-,64	,38
		profesör	,102	,293	,997	-,70	,91
	uzman	pratisyen	,080	,154	,985	-,34	,50
		dr.öğretim üyesi	-,070	,138	,986	-,45	,31
		doçent	-,050	,166	,998	-,51	,41
		profesör	,182	,280	,967	-,59	,95
	dr.öğretim üyesi	pratisyen	,150	,163	,887	-,30	,60
		uzman	,070	,138	,986	-,31	,45
		doçent	,020	,174	1,000	-,46	,50
		profesör	,252	,285	,903	-,53	1,04
	doçent	pratisyen	,130	,187	,957	-,38	,64
		uzman	,050	,166	,998	-,41	,51
		dr.öğretim üyesi	-,020	,174	1,000	-,50	,46
		profesör	,232	,300	,938	-,59	1,06
	profesör	pratisyen	-,102	,293	,997	-,91	,70
		uzman	-,182	,280	,967	-,95	,59
		dr.öğretim üyesi	-,252	,285	,903	-1,04	,53
		doçent	-,232	,300	,938	-1,06	,59

Ünvan'ın 21. ifade “Kurumda iş yaşamı ve yönetici seçimi erkeklerin etkin olduğu bir yönetim anlayışı benimsenmektedir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 22 ile Ünvan'ın Karşılaştırılması							
	(I) Ünvanı	(J) Ünvanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	pratisyen	uzman	,013	,198	1,000	-,53	,56
		dr.öğretim üyesi	,362	,210	,420	-,21	,94
		doçent	,175	,241	,950	-,49	,84
		profesör	,064	,378	1,000	-,98	1,10
	uzman	pratisyen	-,013	,198	1,000	-,56	,53
		dr.öğretim üyesi	,349	,178	,286	-,14	,84
		doçent	,163	,214	,942	-,42	,75
		profesör	,051	,362	1,000	-,94	1,04
	dr.öğretim üyesi	pratisyen	-,362	,210	,420	-,94	,21
		uzman	-,349	,178	,286	-,84	,14
		doçent	-,187	,225	,920	-,80	,43
		profesör	-,298	,368	,927	-1,31	,71
	doçent	pratisyen	-,175	,241	,950	-,84	,49
		uzman	-,163	,214	,942	-,75	,42
		dr.öğretim üyesi	,187	,225	,920	-,43	,80
		profesör	-,111	,387	,998	-1,17	,95
	profesör	pratisyen	-,064	,378	1,000	-1,10	,98
		uzman	-,051	,362	1,000	-1,04	,94
		dr.öğretim üyesi	,298	,368	,927	-,71	1,31
		doçent	,111	,387	,998	-,95	1,17

Ünvan'ın 22. ifade “Kadınların yöneticilik için terfi edilmesinde kurumda öncelikli tercih edilmektedir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 23 ile Ünvan'ın Karşılaştırılması							
	(I) Ünvanı	(J) Ünvanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	pratisyen	uzman	,203	,200	,847	-,35	,75
		dr.öğretim üyesi	,437	,212	,239	-,14	1,02
		doçent	-,155	,243	,969	-,82	,51
		profesör	,165	,382	,993	-,88	1,21
	uzman	pratisyen	-,203	,200	,847	-,75	,35
		dr.öğretim üyesi	,234	,179	,690	-,26	,73
		doçent	-,358	,216	,460	-,95	,23
		profesör	-,038	,365	1,000	-1,04	,96
	dr.öğretim üyesi	pratisyen	-,437	,212	,239	-1,02	,14
		uzman	-,234	,179	,690	-,73	,26
		doçent	-,592	,227	,071	-1,21	,03
		profesör	-,271	,371	,949	-1,29	,75
	doçent	pratisyen	,155	,243	,969	-,51	,82
		uzman	,358	,216	,460	-,23	,95
		dr.öğretim üyesi	,592	,227	,071	-,03	1,21
		profesör	,320	,390	,924	-,75	1,39
	profesör	pratisyen	-,165	,382	,993	-1,21	,88
		uzman	,038	,365	1,000	-,96	1,04
		dr.öğretim üyesi	,271	,371	,949	-,75	1,29
		doçent	-,320	,390	,924	-1,39	,75

Ünvan'ın 23. ifade “Kadınlara rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 24 ile Ünvan'ın Karşılaştırılması							
	(I) Ünvanı	(J) Ünvanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	pratisyen	uzman	-,075	,159	,990	-,51	,36
		dr.öğretim üyesi	-,059	,168	,997	-,52	,40
		doçent	,032	,193	1,000	-,50	,56
		profesör	-,464	,303	,542	-1,30	,37
	uzman	pratisyen	,075	,159	,990	-,36	,51
		dr.öğretim üyesi	,015	,142	1,000	-,37	,41
		doçent	,106	,171	,971	-,36	,58
		profesör	-,389	,289	,661	-1,18	,40
	dr.öğretim üyesi	pratisyen	,059	,168	,997	-,40	,52
		uzman	-,015	,142	1,000	-,41	,37
		doçent	,091	,179	,987	-,40	,58
		profesör	-,405	,294	,643	-1,21	,40
	doçent	pratisyen	-,032	,193	1,000	-,56	,50
		uzman	-,106	,171	,971	-,58	,36
		dr.öğretim üyesi	-,091	,179	,987	-,58	,40
		profesör	-,495	,309	,496	-1,34	,35
	profesör	pratisyen	,464	,303	,542	-,37	1,30
		uzman	,389	,289	,661	-,40	1,18
		dr.öğretim üyesi	,405	,294	,643	-,40	1,21
		doçent	,495	,309	,496	-,35	1,34

Ünvan'ın 24.ifade “Kadınlar hızlı ve mantıksal karar alamaz.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$)

Multiple Comparisons							
Soru 25 ile Ünvan'ın Karşılaştırılması							
	(I) Ünvanı	(J) Ünvanı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	pratisyen	uzman	-,117	,167	,956	-,58	,34
		dr.öğretim üyesi	-,010	,177	1,000	-,50	,47
		doçent	,085	,203	,994	-,47	,64
		profesör	,333	,319	,834	-,54	1,21
	uzman	pratisyen	,117	,167	,956	-,34	,58
		dr.öğretim üyesi	,107	,150	,954	-,30	,52
		doçent	,202	,180	,794	-,29	,70
		profesör	,450	,304	,578	-,39	1,29
	dr.öğretim üyesi	pratisyen	,010	,177	1,000	-,47	,50
		uzman	-,107	,150	,954	-,52	,30
		doçent	,095	,189	,987	-,42	,61
		profesör	,343	,310	,803	-,51	1,19
	doçent	pratisyen	-,085	,203	,994	-,64	,47
		uzman	-,202	,180	,794	-,70	,29
		dr.öğretim üyesi	-,095	,189	,987	-,61	,42
		profesör	,248	,326	,942	-,65	1,14
	profesör	pratisyen	-,333	,319	,834	-1,21	,54
		uzman	-,450	,304	,578	-1,29	,39
		dr.öğretim üyesi	-,343	,310	,803	-1,19	,51
		doçent	-,248	,326	,942	-1,14	,65

Ünvan'ın 25. ifade “Aileler kız çocuklarına kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yönelmektedir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05)

SONUÇ VE ÖNERİLER

Cam tavan kavramı, kadınların kariyer basamaklarını çıkmalarına mani olan görünmeyen engelleri ifade etmek için kullanılmaktadır.

Sağlık sektöründe çalışan kadın hekimlerin cam tavan engelleri hakkındaki bakış açılarını tespit etmek amacıyla yapılan çalışmamızda; kariyer engeli kavramı ve özellikleri, kadınların yönetici olmalarının önündeki kariyer engelleri, engelleri kırmaya yönelik faaliyetler, sağlık kurumlarının genel özellikleri ve sağlık kurumlarında yaşanan cam tavan engelleri üzerine kamu ve özel sektörde araştırmaya yer verilmiştir.

Sağlık Sektöründe Kadın Hekimlerin Karşılaştığı Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu isimli tez çalışmamız için İstanbul ilinde 3 (üç) Kamu ve 1 (bir) Özel hastanelerde çalışan toplam 1307 Kadın Hekimden 388'ine anket uygulanmıştır. Anketimizde 25 soru bulunmaktadır. Hekimlerin, soruları cevaplarken dikkatlerini ölçmek için ters ve kontrol soruları hazırlanmıştır. 12. ve 13. Sorular ters sorular olarak hazırlanırken 12-24. , 9-20, 8-14. sorular kontrol sorusu olarak hazırlanmıştır. Anketler değerlendirildiğinde cevaplanmış 388 anketten 120 tanesinin ters ve kontrol sorularına uyumsuz cevap verdikleri tespit edilmiş olup, bu anketler çalışmada kullanılmamıştır. Bu yüzden 268 tane anket değerlendirilmiş ve analizleri yapılmıştır.

Yapılan analizde, anketimizdeki sorular arasındaki bağlantıyı görmek için ANOVA testi uygulanmıştır. Kamu ve Özelde çalışan kadın hekimlerin ifadelerine verdikleri cevaplar karşılaştırıldığında, ($p > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu sonuç kadın hekimlerin kamuda veya özelde çalışmasının cam tavan sendromunun algısını etkilemediğini göstermektedir.

Araştırmamıza katılan kadın hekimlerin yaşı, medeni durumu, çocuk sayısı ve eğitim durumu demografik özelliklere ait verilerin analizi sonucunda, bu demografik özelliklerin cam tavan sendromu algısında farklılık yaratmadığı görülmüştür.

Araştırmamızdaki kadın hekimlerin mesleki deneyimi, mevcut kurumdaki çalışma süresi, çalışma yeri ve ünvanı TUKEY testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p > 0,05$) Bu

sonuçlara göre kadın hekimlerin mesleki deneyimi, mevcut kurumdaki çalışma süresi, çalışma yeri ve ünvanının cam tam sendromuna bakışlarını etkilememektedir.

Kamu ve Özel Hastanelerdeki Kadın Hekimlerin anketimize verdikleri cevaplar incelendiğinde, cam tavan ve cinsiyet ayrımcılığına yönelik algıların aynı yönde olduğu, aralarında anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Kamu ve özeldede çalışan kadın hekimlerin cevapları anlamlı fark oluşturmadığından analiz yapılırken verilerin birleştirilmesine karar verilmiştir.

Tez çalışması kapsamında; ankete katılan, kamu ve özel hastanelerde görev yapan kadın hekimler demografik değişkenler açısından ele alındığında en yüksek oranlar şu şekilde ortaya çıkmıştır: %43 ile 36-45 yaş grubu olduğu, % 70 ile evli olduğu, %50 ile 1 çocuk sahibi olduğu, %46 ile 16 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip olduğu, % 40 ile mevcut işyerindeki çalışma süresinin 2-5 yıl olduğu, %87 ile tıbbi alanda görev yaptığı, % 36 ile uzman doktor olduğunu görmekteyiz.

Araştırmaya katılan 268 kadın hekimden % 0,7'i 18-24 yaş aralığında, yaklaşık %10,1'i 25-35 yaş aralığında, yaklaşık % 43,3'ü 36-45 yaş aralığında, yaklaşık %37,3'i 46-55 yaş aralığında, yaklaşık % 8,6'sı ise 56-65 yaş aralığındadır.

Anketi yanıtlayan kadın hekimlerin % 69,8'i evli, % 26,9'u bekar, % 3,4'ü ise boşanmış olarak medeni durumlarını belirtmiştir.

Kadın hekimlerin %4,5'i çocuksuz, %49,6'sı 1 çocuk,%37,3'ü 2 çocuk, %7,8'i 3 çocuk, %0,7'i ise 4 veya daha fazlası çocuk sahibidir. Sonuçlara bakıldığında göre evli kadın çalışanların yüksek bir oranının tek çocuk olduğu ortaya çıkmaktadır.

Araştırmaya katılan 268 kadın hekimin % 0,4'ü 0-1 yıl, %3,7'si 2-5 yıl, %15,3'ü 6-10 yıl, %35,1'i 11-15 yıl, %45,5 ise 16 yıl ve üzerinde iş hayatı tecrübesine sahiptir.

Çalışmamıza katılan 268 kadın hekimin % 16,4'ü 0-1 yıl, %39,9'u 2-5 yıl, %32,8'i 6-10 yıl, %9,3'ü 11-15 yıl, %1,5 ise 16 yıl ve üzerinde mevcut çalıştığı kurumda hizmet vermektedir.

Araştırma kapsamındaki olguların görev alanına göre dağılımı incelendiğinde, en fazla %87,3 oranla Tıbbi bölümde çalışanlar bulunmaktadır. Bunu Mali alan %9,3, yönetimin oranı %1,5, İdari oran %1,1 diğer görevlerdeki kişilerin oranı ise %0,7'dir. Ankete katılan kadın hekimlerden Teknik alanda çalışan olmadığı belirlenmiştir. Sonuçlara bakıldığında Kadın Hekimlerin sadece %1,5 ile 4 kişinin yönetim alanında görev yaptığı görülmüştür.

Türkiye'de sağlık sektöründe görev yapan tüm personelin yaklaşık %58'ini kadınlar oluştururken bu sektördeki kadın yönetici oranının sadece %23 olduğu belirtilmektedir. (Kutlu ve Akbulut, 2018, 2).

Bu değerlere göre kadın hekimlerin karşılaştığı engellerden biri olan cam tavanın varlığını göstermektedir. Bu yüzden cam tavanı aşma stratejileri kadınların çalışma hayatında daha başarılı olabilmeleri için önemini bir kez daha göstermektedir.

Araştırmaya katılan kadın hekimlerden çalışanların %35,8'i (96 kişi) Uzman Hekim olarak görev yapmakta iken, %26,5'i (71 kişi) Doktor Öğretim Görevlisi, %18,7'si (50 kişi) Pratisyen Hekimdir. Katılımcıların %14,9'u (40 kişi) Doçent Doktor olarak çalışırken %4,1'i (11 kişi) Profesör ünvanı ile görev yapmaktadır.

H1: Sağlık Sektöründeki Kadın Hekimlerde, cam tavan sendromu algılarında, kamu ve özelde çalışıyor olmaları fark oluşturmamaktadır.

Kadın Hekimlerin verdiği cevaplar Anavo testi ile analiz edildiğinde, kamu ve özelde çalışıyor olmaları arasında fark bulunamamıştır. Analiz sonucuna göre $p > 0,05$ olduğundan H1 hipotezi kabul edilir. Kamu ve özelde çalışan hekimlerin cam tavan sendromu algılarında aynı yönde olduğu görülmüştür.

H2: Sağlık Sektöründeki Kadın Hekimlerin **yaşının** cam tavan sendromu algılarında, kamu ve özelde çalışıyor olmaları fark oluşturmamaktadır.

Kadın Hekimlerin verdiği cevaplar Anavo testi ile analiz edildiğinde, hekimlerin yaşının cam tavan sendromu algılarında, kamu ve özelde çalışıyor olmaları arasında fark bulunamamıştır. Analiz sonucuna göre $p > 0,05$ olduğundan H2 hipotezi kabul edilir.

Bu durum yaşın, cam tavan sendromu algılarında, kamu veya özelde çalışıyor olmalarının bir fark oluşturmadığı yönündedir.

H3: Sağlık Sektöründeki Kadın Hekimlerin **medeni durumun** cam tavan sendromu algılarında, kamu ve özelde çalışıyor olmaları fark oluşturmamaktadır.

***Medeni Durum'un 13.ifade** “Kadınlar üst yönetimde iş süreçlerinde objektif karar alabilir” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı **fark görülmektedir (p=0,039 < 0,05)**

Buna göre, Kadın Hekimlerin medeni durumları, kadınların yönetimde iş süreçleriyle ilgili objektif kararlar alıp alamayacaklarıyla ilgili değerlendirmelerinde önem arz etmektedir.

***Medeni Durum'un 16.ifade** “Kadınlar üstleri tarafından dikkate alınmaz” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı **fark görülmektedir (p=0,046 < 0,05)**

Kadın Hekimlerin medeni durumları, kadınların üstleri tarafından dikkate alınıp alınmadıkları ile ilgili düşüncelerini değiştirmektedir.

***Medeni Durum'un 18.ifade** “Kadınların almış olduğu eğitim üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı **fark görülmektedir (p=0,045 < 0,05)**

Kadın Hekimlerin medeni durumlarının, kadınların almış olduğu eğitim üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktör olup olmadığı yönündeki algılarını değiştirtirebileceği düşünölmektedir.

Kadın Hekimlerin verdiği cevaplar Anavo testi ile analiz edildiğinde, hekimlerin medeni durumunun cam tavan sendromu algılarında, kamu ve özelde çalışıyor olmaları arasında fark bulunmuştur. Analiz sonucuna göre **H3 Hipotezimiz kısmen doğrulanmıştır.**

Hekimlerin medeni durumunun, cam tavan sendromu algılarında, kamu ve özelde çalışıyor olmaları arasında fark olduğu düşünölmektedir.

H4: Sağlık Sektöründeki Kadın Hekimlerin **Çocuk sayısının** cam tavan sendromu algılarında, kamu ve özelde çalışıyor olmaları fark oluşturmamaktadır.

***Çocuk Sayısı'nın 13.ifade** “Kadınlar üst yönetimde iş süreçlerinde objektif karar alabilir.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı **fark görülmektedir (p=0,034 < 0,05)**

Buna göre kadın hekimlerin çocuk sayısı, Kadınların üst yönetimde iş süreçlerinde objektif karar alıp alamayacakları konusudaki algılarını değiştirmektedir.

***Çocuk Sayısı'nın 18.ifade** “Kadınların almış olduğu eğitim üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür.” üzerindeki Tukey testi ile karşılaştırılması yapılarak etkisi incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı **fark görülmektedir (p=0,031 < 0,05)**

Hekimlerin çocuk sayısının, kadınların almış olduğu eğitimin üst düzey yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktör olup olmadığı yönündeki algılarını değiştirebileceği düşünülmektedir.

Kadın Hekimlerin verdiği cevaplar Anavo testi ile analiz edildiğinde, hekimlerin medeni durumunun cam tavan sendromu algılarında, kamu ve özelde çalışıyor olmaları arasında fark bulunmuştur. Analiz sonucuna göre **H4 Hipotezimiz kısmen doğrulanmıştır.**

Çocuk sayısının, cam tavan sendromu algılarında, kamu ve özelde çalışıyor olmaları arasında fark oluşturduğu düşünülmektedir.

H5: Sağlık Sektöründeki Kadın Hekimlerin mesleki deneyimlerinin cam tavan sendromu algılarında, kamu ve özelde çalışıyor olmaları fark oluşturmamaktadır.

***Mesleki deneyimi 5 yıla kadar olan (0-1 yıl ve 2-5 yıl)** kadın hekimlerin 11-15 yıllık mesleki deneyimi olan kadın hekimlere göre “Kadınlar üst yönetimde söz sahibi olmak için erkeklerden daha çok çalışmak zorundadır.”ifadesindeki algıda anlamlı **fark görülmektedir. (p<0,05)**

5 yıla kadar olan (0-1 yıl ve 2-5 yıl) kadın hekimlerin 11-15 yıllık mesleki deneyimlerinin, kadınların üst yönetimde söz sahibi olmak için erkeklerden daha çok çalışmak zorunda olup olmadıkları konusunda algılarını değiştirmektedir.

*2-5 yıllık **mesleki deneyimi** olan kadın hekimlerin 11-15 ve 16+ yıllık mesleki deneyimi olan kadın hekimlere göre “Kadınlar iş süreçlerinde uzun mesai saatleri çalışma ve aile yaşamını etkiler.”ifadesindeki algıda anlamlı **fark görülmektedir. (p<0,05)**

2-5 yıllık **mesleki deneyimi** olan kadın hekimlerin 11-15 ve 16+ yıllık mesleki deneyimi olan kadın hekimlere göre, kadınların üst yönetimde söz sahibi olmak için erkeklerden daha çok çalışmak zorunda olup olmadıkları konusunda **mesleki deneyimi** algılarını değiştirmektedir.

Kadın Hekimlerin verdiği cevaplar Anavo testi ile analiz edildiğinde, hekimlerin mesleki deneyimin cam tavan sendromu algılarında, kamu ve özelde çalışıyor olmaları arasında fark bulunmuştur. Analiz sonucuna göre **H5 Hipotezimiz kısmen doğrulanmıştır.**

Buna göre mesleki deneyimlerinin cam tavan sendromu algılarında, kamu ve özelde çalışıyor olmaları arasında fark oluşturduğu düşünülmektedir.

H6: Sağlık Sektöründeki Kadın Hekimlerin çalışma süresinin cam tavan sendromu algılarında, kamu ve özelde çalışıyor olmaları fark oluşturmamaktadır.

Kadın Hekimlerin verdiği cevaplar Anavo testi ile analiz edildiğinde, hekimlerin çalışma süresinin cam tavan sendromu algılarında, kamu ve özelde çalışıyor olmaları arasında fark bulunamamıştır. Analiz sonucuna göre $p>0,05$ olduğundan H6 hipotezi kabul edilir.

Bu durum çalışma süresinin, cam tavan sendromu algılarında, kamu veya özelde çalışıyor olmalarının bir fark oluşturmadığı yönündedir.

H7: Sağlık Sektöründeki Kadın Hekimlerin görev alanlarının cam tavan sendromu algılarında, kamu ve özelde çalışıyor olmaları fark oluşturmamaktadır.

Kadın Hekimlerin verdiği cevaplar Anavo testi ile analiz edildiğinde, hekimlerin görev alanlarının cam tavan sendromu algılarında, kamu ve özelde çalışıyor olmaları arasında fark bulunamamıştır. Analiz sonucuna göre $p>0,05$ olduğundan H7 hipotezi kabul edilir.

Hekimlerin görev alanlarının cam tavan sendromu algısında , kamu veya özelde çalışıyor olmalarının bir fark oluşturmadığı yönündedir.

H8: Sağlık Sektöründeki Kadın Hekimlerin ünvanının cam tavan sendromu algılarında, kamu ve özelde çalışıyor olmaları fark oluşturmamaktadır.

Kadın Hekimlerin verdiği cevaplar Anavo testi ile analiz edildiğinde, hekimlerin ünvanlarının cam tavan sendromu algılarında, kamu ve özelde çalışıyor olmaları arasında fark bulunamamıştır. Analiz sonucuna göre $p>0,05$ olduğundan H8 hipotezi kabul edilir.

Ünvanın cam tavan sendromu algısında, kamu veya özelde çalışıyor olmalarının bir fark oluşturmadığı yönündedir.

Dünya’da sağlık alanında yapılan çalışmalarda, kadın odaklı olsun yada olmasın, toplumsal cinsiyet ilişkilerinin sağlık sektöründeki etkisini ortaya koymuştur. Kadınların temel insan hakları arasında yer alan sağlık hizmetlerine erişim hakkından dahi, erkek egemen zihniyet nedeniyle olması gereken ölçüde yararlanamadıkları görülmüştür. Bu durum, erkeklerin toplumsal cinsiyet eşitliğine katılımının sağlık sektörü için önemini ve gerekliliğini gündeme getirmiştir (UN, 2008)

Sağlık sektöründeki cam tavan sendromu ile ilgili Türkiye’de yapılan bazı araştırmada ise (Dikmetaş, 2009; Urhan ve Etiler, 2011; Hoşgör vd 2016: s. 357-358; Öztürk ve Bilkay 2016; Ertaş vd. 2018: 453) cinsiyet farkından kaynaklanan cam tavan engelleri ile mücadele etmek durumunda kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan literatür çalışmalarına göre; Çalışan kadın sayısının iş hayatında kadınların ağırlığının giderek artmasına karşın, üst düzey yönetici ve liderler arasında kadınların sayısı halen istenilen düzeyde değildir. Her ülkede farklılık olsada, kadının geleneksel rolü ev, çocuk ve ailesi ile sınırlandırılmakta, iş yaşamında belli mevkilere

ulaşması çeşitli engellerle kısıtlanmaktadır. Kadından önce anne ve eş olarak toplumsal rolleri üstlenmesi birinci planda beklenirken, mesleki başarı ve kariyer ikinci planda kalmaktadır.

Kadınların karşı karşıya kaldıkları cam tavan engelini aşabilmenin en önemli ve ciddi tek yolu özgüvene sahip olmaktır. Cam tavanı yok etmek, toplumsal ve örgütsel bir emek gerektirse bile ilk olarak bireyin özgüvenini ortaya koyması ile başlamalıdır. Kişi kendine ne kadar fazla güvenirse, etrafındakilerin ve hizmet verdiği işletmenin de bakış açısı o yönde değişecektir.

Kadın yöneticilerin kariyer basamaklarında karşı karşıya kaldığı engellerle baş edebilmek için tutarlı, hırslı ve kararlı olmalıdır. Ev yaşamıyla iş yaşamını birbirine karıştırmamalıdır. Kariyerleri boyunca toplum baskısından kurtularak kararlarını kendileri vermelidirler. Ayrıca kariyerlerinin önündeki engelleri aşarak yöneticisi pozisyonuna gelen kadın yöneticiler, kendileri ile hizmet veren diğer kadın çalışanlarını motive edip desteklemelidir.

Cam tavan ile alakalı yapılan literatür araştırmalarında görüldüğü üzere kadın cinsiyetine sahip bireylerin cam tavan sendromu ile karşı karşıya olduğuna ulaşılmaktadır. Yaptığımız anketler incelendiğinde, kamu ve özelde görev yapan kadın hekimlerin pekçoğu yönetici konumuna gelmelerinde engellerle karşılaştıklarını düşünmektedir. Yapılan çalışma sonucunda; cam tavan algısı ile ilgili önerileri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- Mesleki eğitim ve gelişim programlarına katılmayı teşvik edilebilir.
- İyi bir iletişim için tüm personelini eğitime katılımlarını sağlanabilir.
- Özgüvenini ve cesaretlerini arttırmak için kurum içinde ödüllendirme olabilir.
- Gelişime odaklanarak iş deneyimlerini artırmak için sorumluluk verilebilir.
- Cam tavan sendromunu aşmak için cinsiyet eşitliğine dikkat çekilmelidir. Bunun için sosyal medya organlarından yararlanılabilir
- Kadın çalışanların bulunduğu örgütte izin saatlerini çocuğuyla geçirebileceği uygun koşullar hazırlanabilir ve düzenlemeler yapılabilir.

- Organizasyonlar içinde mentörlük programları oluşturulabilir.
- Kamu tesislerinde kadın yönetici kotası konulabilir.

Cam tavan kavramı, içinde bulunduğumuz zaman diliminde gittikçe daha çok popüler bir ifade haline gelmiştir. Bu çalışmanın bu kavramla alakalı yapılacak araştırmalara katkı sağlaması hedeflenmiştir. Yapılan bu çalışmada sağlık sektörünün özel ve kamu sektörü olarak kıyaslaması yapıldığından, bundan sonraki yapılacak olan çalışmaların farklı demografik değişkenler ile farklı sektörlerde yapılması önerilmektedir.



KAYNAKÇA

- ABS (2017a). Gender İndicators, Australia, September 2017 (Cat. No. 4125.0). Canberra, Australia: ABS.
- ABS (2017b). Labour Force, Australia, November 2016 (Cat. No. 6202.0). Canberra, Australia: ABS
- Acar, A. C. (1992). “Kadınların İşletmelerde İstihdamı Ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma”, (Yayınlanmış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Personel Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul, 1992.
- Acker,J., (1992).”From Sex Roles To Gendered Institutions”,Contemporary Sociology, Vol.21,No.5 (Sep.,1992)
- Adams, W.M. (2006). "The Future Of Sustainability: Re-Thinking Environment And Development İn The Twenty-First Century." 18 Temmuz 2011 Tarihinde Wayback Machine Sitesinde Arşivlendi. Report Of The IUCN Renowned Thinkers Meeting, 29–31 January 2006. Retrieved On: 2009-02-16.
- Akdemir, B., Meral, Ç. D. (2017). “Kadın Çalışanların Performansında Cam Tavan Sendromu Engeli”. International Journal Of Academic Value Studies, 3(15): 517-526.
- Akdöl, B. (2009). “Cam Tavan Ve Kurumsal Bir Strateji Pozitif Ayrımcılık; İlaç Sektöründe Bir Sınıflandırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi.
- Akın, A. (2007). Toplumsal Cinsiyet (Gender) Ayrımcılığı Ve Sağlık, Toplum Hekimliği Bülteni, C:26, S:2, (Syf:2).
- Akın, G. (2006) “Her Yönüyle Yaşlılık”, Ankara: Palme Yayıncılık.
- Akkermans, J. Kubasch, S. (2017). Trending Topics İn Careers: A Review And Future Research Agenda. Career Development International, 22(6), 586-627.
- Akman, Ö. (2016). Status Of The Usage Of Active Learning And Teaching Method And Techniques By Social Studies Teachers. Universal Journal Of Educational Research, 4(7), 1553-1562.
- Akoğlan, M. (1997). Konaklama Endüstrisinde Kadın Yöneticiler, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 994, Eskisehir.
- Akoğlan, M. (1997). Konaklama Endüstrisinde Kadın Yöneticiler, Eskişehir, s 38
- Alkan, Ö. (2014). Konaklama İletmelerinde Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Engellerin Kariyer Planlamasına Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

- Alrowwad, A., Dmaithan A. A., Masa'deh, R., Obeıdat, B. (2019). Örgütsel Etkinliği Artırmada Örgütsel Bağlılığın Rolü Konferans: 33. Uluslararası İşletme Bilgi Yönetimi Derneği Konferansı Bildirileri, IBIMA 2019, 10-11 Nisan.
- Altun, D. (2018). Sürdürülebilir Kent İçin Kapsayıcı Yerel Yönetişim, Sürdürülebilirlik Tartışmaları, TESEV -Friedrich Naumann Vakfı
- Anafarta, N., Fulya S, Nuray Y. (2008). “Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma”. Akdeniz İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(15): 111-137.
- Anafarta, N., Funda, S. Nuray, Y. (2008). “Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma”, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı:15, Ss. 111–137.
- Asil, E. (1979). Anadolu Selçukluları Devri Tıp Ve Eczacılık Kurumu. Ankara Üniversitesi/Eczacılık Fakültesi, Ankara.
- Aslanargun, E. (2012). Do Women Principals Really Face With Barriers İn Schools? Critics Of Glass Ceiling Syndrome İn Turkey. International Online Journal Of Educational Sciences, 4(2), 255-264.
- Aşit, G., O.Yaşar, O. “Çalışan Kadınlarda Örgütsel Stres Kaynakları; Bir Kamu Kurumu Örneği” Sakarya İktisat Dergisi, C.4, S.4, 2015 S.7
- Ataay, N. A. (1998). “Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları Ve Etenleri”, 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlara Ve Gelecek Konferansı, (Ed: Oya Çitci), TODA_E Yayınları, Yayın No: 285, Ankara.
- Ataman, N. (2009). “Özel Sektörde Kadın Yönetici Profili”, Türk Üniversiteli Kadınlara, Ankara: Derneği Yayını.
- Aydın, T.D. (2009). “Türk Bankacılık Sektöründe İktisadi Bağlamda Cinsiyet Ayrımcılığı”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, 2009
- Aylin, P., Aslı, E., “Toplumsal Cinsiyeti İnşaa Eden Bir Kurum Olarak Medya; Reklamlar Aracılığıyla Ataerkil İdeolojinin Yeniden Üretilmesi”, <http://www.cim.anadolu.edu.tr/pdf/2004/1130848482.pdf> (01.11.2006)
- Ayrancı, E. ve Gürbüz, T. (2012). Considering Glass Ceiling İn Turkey: Ideas Of Executives İn Education
- Aytaç, G.M.T. (2010). Kadın İşgücü Vekadının İşgücüne Katılımı: Kriz Dönemlerindeki Kadın İstihdamı. Gazi Üniversitesi İktisat Anabilim Dalı, Ankara, Yüksek Lisans Tezi, 2010; 13-69.
- Bacacı, V. D. (2001). “Örgütsel Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Rollerini”, Yönetim Ve Organizasyon, (Ed: Salih Güney) Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Barutçugil, İ, (2002), İş Hayatında Kadın Yönetici, Kariyer Yayınları, İstanbul.

- Başaran, N., Elif, N. (2015). “İslami Finans Kurumlarında Kadın Çalışanlara Yönelik Tutumun Cam Tavan Sendromu Bağlamında Analizi”. Kadın Araştırmaları Dergisi, 1(1): 152-181.
- Bayat, A. H. (2010). Tıp Tarihi. İstanbul: Merkezefendi Geleneksel Tıp Derneği.
- Bekleviç, A. (2013) “Bir Üniversite Hastanesi Araştırma Görevlilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği Ve Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Rollerini Algısının Değerlendirilmesi”, Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak.
- Belet, N.H. (2018). İki Yakası Bir Araya Gelmeyen Mesele: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, İktisat Ve Toplum Dergisi, S. 90, Ss.55-64.
- Berktaş, F. (2004). “Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi Ve Türkiye”. Sivil Toplum Ve Demokrasi Konferansı Yazıları No: 7, [Http://Stk.Bilgi.Edu.Tr/Docs/Berktaş_Std_7.Pd](http://Stk.Bilgi.Edu.Tr/Docs/Berktaş_Std_7.Pd).
- Bilen, M., İbrahim, G.Y. (2008). “Gary S. Becker’in İktisat Bilimine Ve Beşeri Sermaye Teorisine Katkıları”, Bilgi Ekonomisi Ve Yöntemi Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 1, S.1-14, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/beyder/article/view/5000098804/5000092093> (erişim tarihi: 07.10.2015).
- Bilgiustam.Com. <https://www.bilgiustam.com/cam-tavan-kavrami-nedir/erişim> 8.06.2021
- Bilir, S.G. (2005). Örgüt, Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Kadınların İşyerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar: Trakya Bölgesi İmalat Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma, Ankara Üniversitesi, SBE, Yayımlanmamış Doktora Tezi (YDT), Ankara, s.42- 43
- Bilkay, T.A. (2017). Çalışan Kadınların Kariyer Engelleri Ve Cam Tavan Sendromu Algılamalarının İş Motivasyonlarına Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Sağlık Bakanlığı Merkez Teşkilatı Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Bolak, O. (1950). Hastanelerimiz Eski Zamandan Bugüne Kadar Yapılan Hastanelerimizin Tarihi Ve Mimari Etüdü. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Yayınları.
- Budak, Gönül. (2008). Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, İzmir. Syf 278,279
- Bulut, M.B. (2014). “Kadınların Yüksek Pozisyona Gelmeme Nedenleri”, Asos Journal Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, C.7,S.206
- Cai, Y., Brian, H. Kleiner (1999). “Sex Discrimination In Hiring: The Glass Ceiling”. Equal Opportunities International, 18(2/3/4): 51-55.
- Candan, H., Ercan, O., Tuba, P.K. (2017). “Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Güven Üzerine Etkisi: Karaman İli Kamu Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5(49): 67-87.

- Ceylan, C. (2007). Mentorluk İlişkilerine Farklı Bir Yaklaşım: Kariyere Uyarlı Mentorluk, http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=218&pg=m
- Ciner, Ö. (2003). “Halkla İlişkiler Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi.
- Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin Sayısı : 1 Yayınlandığı Resmî Gazetenin Tarihi - Sayısı : 10/7/2018 – 30474
- Çaha, H., Çaha Ö., Yılmaz, E.S.A. (2016). Türkiye’de Cam Tavan Sendromu Hizmet Sektöründe Kadın. İstanbul: KADEM.
- Çakıcı, A. (2003). “Mersin’deki Kadın Girişimcilerin İş Kurma Öyküsü Ve İş Kuracak Kadınlara Önerileri”, 11.Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Uyum Ajans, Afyon, 22-24 Mayıs 2003, Ss. 71-89
- Çakınberk, KA. (2011). İş’te Kadın Olmak, Ankara.
- Çalışkan, A. (2012) “Kamu Sektöründe İstihdam Edilen Kadınların Kariyer Engellerini Ve Cam Tavan Sendromunu Algılamalarına İlişkin Bir Araştırma.” İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, 48-95.
- Çantay, G. (1992) Anadolu Selçuklu Ve Osmanlı Darüşşifaları. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Çelik, Adnan. (2007). “Kariyer Kavramı, Kapsamı Ve Temel Boyutları”, Kariyer Yönetimi Ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, M. Şerif, Adnan Çelik, Ayten Akatay, Gazi Kitabevi, Ankara. Çukurova Üniversitesi, SBE, YYLT, Adana,S.36
- Dalkıranoglu, T.(2006) “Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm Ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Demet, B.V.(2001). “Örgütsel Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Rollerini”, Yönetim Ve Organizasyon, (Ed: Salih Güney) Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, s. 324.
- Demirkörek, İ.(2001). “1980 Sonrası Değişim Işığında Kadın Ve Liderlik Olgusu: Tansu Çiller Örneği”, Ankara Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Dikmetaş, E. (2009). Hastane Çalışanlarında Cinsiyet Farklılığının İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(16): 148-161.
- Dinçkol, V.(1997) “Kadının Hukuksal Durumunun Tarihsel Gelişimi”, 20.Yüzyılın Sonunda Kadınlar Ve Gelecek Konferansı, TODAİE İnsan Hakları Araştırma Ve Derleme Merkezi, Ankara, 19-21 Kasım s. 35-50.

- Doğan, İ. (2014). Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, İsmail. (2004). Sosyoloji Kavramlar Ve Sorunlar, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Doğru, A. (2010). Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri Ve İş Tatminine Etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya
- Dreher, G. F. (2003). Breaking The Glass Ceiling: The Effects Of Sex Ratios And Worklife Programs On Female Leadership At The Top. Human Relations, 56(5), 541- 562.
- E.Irmak, (2007). Cinsiyet Esaslı Ayrımcılığın İnsan Kaynakları Yönetimine Etkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, YYLT, İzmir. .s.50,160
- Efe, S. (2003). Bankacılık Sektöründe Çalışan Kadın Yöneticilerin Yaşamış Oldukları Kariyer Sorunları. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, Yüksek Lisans Tezi, s.54-64.
- Engels, F. (2010). Ailenin Özel Mülkiyetin Ve Devletin Kökeni, Ankara: Kuban Matbaacılık.
- Er, O., Orhan A. (2015). “Cam Tavan Gölgesindeki Kraliçe Arılar: Kadınların Kariyer İlerlemelerinde Karşılaştıkları Engeller Ve Etkili Liderlik”. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1(2): 163-175.
- Ercan, K. (2016). Türkiye’de Kamuda Üst Düzey Kadın Yöneticiler. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale, Üniversitesi SBE
- Erçen, Ayşe E.Y (2008). Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Erdal, K. (2008). “Halide Edip Adivar’ın Bakış Açısıyla Kadının Çalışma Hayatı”, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:7, Sayı:1, s. 109–123
- Erdoğan, K., Yunus, Z. (2019). Kariyer Temel Kavramlar Yönetimi Güncel Konular s.241
- Ergeneli, A. ve Akçamete, C. (2004). “Bankacılıkta Cam Tavan: Kadın Ve Erkeklerin Kadın Çalışanlar Ve Kadınların Üst Yönetime Yükseltmelerine Yönelik Tutumları”, Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi, 22 (2): 85-109
- Ersöz-Günindi, A. (1997). Yönetici Kadınların Ve Eşlerinin Ev İçi İş Bölümü Konusundaki Tutum Ve Davranışlarına İlişkin Sosyolojik Araştırma. Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 14 (1-2), 105-117.
- Evertson, Adrienne, Amy Nesbitt. (2004). “The Glass Ceiling Effect And Its Impact On Mid-Level Female Officer Career Progression İn The United States Marine Corps

And Air Force” Master’s Thesis, Naval Postgraduate School, Monterey, California,

- F.Karacıoğlu - Y. L. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: ‘Cam Tavan Sendromu’ Üzerine Bir Uygulama”, Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, C.28, s.4-6
- Fındık, E. (2016). İş-Aile Çatışmasının Cam Tavan Sendromu Üzerindeki Etkisi : Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir.
- Folbre, N. (1994). Who Pays For The Kids? Gender And The Structure Of Onstraint. London: New York: Routledge.
- Gökakın, Z. Ö. (2000). “Doksanlı Yılların Yeni Kahramanları: Türkiye’de Girişimci Kadın Profili”, Erciyes Üniversitesi 8. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Nevşehir. s. 109-121.
- Gökalp, İ.E. (2008). “Türkiye’de Kadın Girişimciler Ve Kadın Yöneticiler”, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kırıkkale.
- Göksel, B. (1993). Çağlar Boyunca Türk Kadını Ve Atatürk, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- Gönül, A. F. (2015). Kadınların Siyasi Kariyerinde Cam Tavan (1. Baskı). Ankara: Pelin Matbaacılık
- Güçtekin, N. (2014). Osmanlı Devleti Kurumlarında Engellilere Yönelik Uygulamalar. Eğitime Bakış Eğitim-Öğretim Ve Bilim Araştırma Dergisi, (31), 25-32.
- Gül, H., Ercan, O. (2009). “Türkiye Ve Dünya’da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma”. SÜ İİBF Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12(8): 421-436.
- Güldal, D. (2006) “Kadın Yöneticileri Motive Ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana, 2006.
- Güleç, M. (2015). Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Vatandaşlığa Etkileri Kuşadası 4 Ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Aydın.
- Güler, B.K. (2005). “İşsizlik Ve Yarattığı Psiko-Sosyal Sorunların Öğrenilmiş Çaresizlik Bağlamında İncelenmesi”. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 55(1), 373-394.
- Güler, S.B.(2005) “Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Kadınların İşyerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar: Trakya Bölgesi İmalat Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma ” Atatürk Üniversitesi.
- Güney, S. (2015). Örgütsel Davranış (3. Basım). Ankara: Nobel.

- Gürkan, M. (2011). Bezmialem Vakıf Üniversitesi Tarihçesi. Vakıflar Dergisi, (35),235-248.
- Gürkan, A. (1967). “Bezm-İ-Âlem Valide Sultan Vakıf Gureba Hastanesi Tarihçesi”, İstanbul: İstanbul Tıp Fakültesi El Kitapları Serisi.
- Gürüz, D., Ömer, G. (2006). Yönetim ve Organizasyon, Bireyden Örgüte, Fikirfen Eyleme, Nobel Yayınları, Ankara.
- Güzel, B.(2009). “Kadın Çalışanların Kariyer Engellerinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört Ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuze Eylül Üniversitesi
- Halo, LM. (2015). Cam Tavan Sendromu Ve Güç Mesafesi İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Uygulamalı Bir Araştırma. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Hoobler, J. M., Wayne, S. J., Lemmon, G. (2009). Bosses’ Perceptions Of Family-Work Conflict And Women’s Promotability: Glass Ceiling Effects. Academy Of Management Journal, 52(5), 939–957.
- Hoşgör, H., Derya G. Hoşgör, Kalbiye Memiş (2016). “Sosyo-Demografik Özellikler İle Cam Tavan Sendromu Arasındaki İlişki Ve Farklılıkların İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Örneği”. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13(35): 345-362.
- Hotar, N.(2008) “Türkiye’de Kadın İstihdamı Ve Pozitif Ayrımcılık”, İzmir Ekonomi Üniversitesi 2. Uluslararası Kadın Konferansı Konuşması” s.12-14
- <http://www.nukhethotar.org/>, erişim (02.01.2010)
- <http://www.selcuklumuzesi.com> erişim (10.01.2021)
- <http://www.tdk.gov.tr> erişim (28.02.2021)
- http://www3.weforum.org/docs/wef_gggr_2020 erişim (20.02.2021)
- <https://ailevecalisma.gov.tr/ksgm> erişim (08.03.2021)
- <https://bianet.org/> erişim. (21.02.2021)
- <https://www.fortuneturkey.com/>erişim. (08.06.2021)
- <https://www.saglik.gov.tr/>erişim 17.04.2021
- <https://www.tr.undp.org> erişim (07.04.2021)
- <https://www.trakyaagezi.com/edirne-sultan-ii-bayezid-darussifasi/> erişim (15.02.2021)
- <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2020> erişim(08.03.2021)
- Irmak, R., (2010). Cam Tavan Sendromu: Bir Hastane Uygulaması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme

Anabilim Dalı, Hastane Ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi Yüksek Lisans Programı, İzmir.

- İnandı, Y. Tunç, B. (2012) “Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki”, Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 2 (2): 203-222.
- İsmet B., (2002). İş Hayatında Kadın Yönetici, Kariyer Yayınları, İstanbul, s.14.
- Jackson, Janet C. (2001). "Women Middle Managers' Perception Of The Glass Ceiling", Women İn Management Review, 16(1), 30-41.
- Jahangirov N. Kültürel Bir Değişken Olarak Güç Mesafesi ve Cam Tavan Engelleri Arasındaki İlişkiler Üzerine Ampirik Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara, Yüksek Lisans Tezi, 2012;8-38
- Jain, N. ve Mukherji, S. (2010). The Perception Of "Glass Ceiling" İn Indian Organizations: An Exploratory Study. South Asian Journal Of Management, 17(1), 23-42.
- Kaplan, M. (1988). Mehmet Kaplan'dan Seçmeler, Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- Kara, B. (2015). Kadınların Üst Düzey Yönetici Olmalarını Engelleyen “Cam Tavan Sendromu”Na İlişkin Eğitim Yöneticilerinin Görüşleri, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karaca, A. (2007). “Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya.
- Karcıoğlu, F., Sevil, A. (2010). “İş Yerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi”. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 24(3): 139-161.
- Karcıoğlu, F., Yeliz, L. (2014). “Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Uygulama”. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 28(4), 1-20
- Karsavuran, S. (2014). “Sağlık Sektöründe Mobbing: Hastane Yöneticileri Üzerinde Bir Uygulama”. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(26), 271-296.
- Katkat, M. (2000). Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri Ve Yükselişi, Atatürk Üniversitesi, SBE, YYLT, Erzurum, s.54
- Kazancıgil, R. (1994b). Edirnenin İlk Tıp Fakültesi Sultan II. Bayezid Külliyesi. Trakya Üniversitesi Tıp Dergisi, (11), 471-474.
- Koca, A.İ. (2009). “Üniversite Öğrencilerinin Değerleri Ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi’nde Bir Araştırma”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana,

- Kocacık, F. Gökkaya, V. B. (2005) “Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları”, CÜ İktisadi Veidari Bilimler Dergisi, 6 (1): 195-219.
- Koray, Meryem. (1995). Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, Basisen Yayınları, İzmir.
- Köksal, Y. (2016), Sağlık Çalışanlarının Cam Tavan Sendromu’na İlişkin Algıların İncelenmesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun,
- Köseoğlu, D. (2019). Liderlik Tiplerinin İnsan Kaynakları Yönetimini Algılamaya Etkisi: Yerel Yönetimlerde İnsan Kaynakları Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma. Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi SBE
- KSSGM, (1999). Yeni Üretim Süreçleri Ve Kadın Emeği, KSSGM Yayınları, Ankara, 1999, s. 11-12.
- KSSGM, (2000). Sağlık Sektöründe Kadın, KSSGM Yayınları, Ankara, s. 21,40
- Kutlu, G., Akbulut, Y. (2018). Attitudes Towards Female Managers İn Hospitals: Case Study Of Turkey. International Journal Of Healthcare Management, s. 1-8.
- Kuzucu, İ. (2007). Türkiye’de Tıpta Uzmanlık Ve Akademisyenlik Aşamalarında Cinsiyetçi Yaklaşımlar, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Linda, W. (2004). Breaking Through The Glass Ceiling: Women İn Management, International Labour Office, Geneva, s. 13.
- Liu, S. (2013). A Few Good Women At The Top: The China Case. Business Horizons, 56(4), 483-490.
- Lockwood, R. (2004). Domestic And International Perspectives. Research Quarterly, 2004;1(1):1-10.
- Longo, P. Straehley, C.J. (2008). Whack! I've Hit The Glass Ceiling! Women’s Efforts To Gain Status İn Surgery. Gender Medicine, 5(1), 88-100.
- Martin, J. (1994).” The Organization Of Exclusion: Institutionalization Of Sex Inequality, Gendered Faculty Jobs And Gendered Knowledge İn Organizational Theory And Research “, Organization, Vol 1 (2), 401-431
- Mattis, M.C. (2004). Women Entrepreneurs: Out From Under The Glass Ceiling. Women İn Management Review, 19(3), 154-163.
- Mayuk, A. (2013). Çalışma Yaşamında Kadın Ve Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerde Cam Tavan Sendromunu Önlemeye Yönelik Stratejiler: İstanbul Örneği. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi ;49-53
- Mercanlıoğlu, Ç. (2009). “Kadın Yöneticilerin İş Ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları Ve Bedelleri.” Uluslararası-Disiplinler Arası Kadın Çalışma Kongresi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Cilt 1, 35-44.

- Meryem, A. (1997). Konaklama Endüstrisinde Kadın Yöneticiler, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 994, Eskişehir, s.10.
- Mizrahi, R., Hakan A. (2010). “Kadın Yöneticiler Ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma”. Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(1): 149- 156.
- Morrison, A. M. Von Glinow, M. A. (1990). Women And Minorities İn Management. American Psychologist, 45(2), 200-208. Doi: 10.1037/0003-066X.45.2.200
- Murdock, N.(2005). “An Examination Of Career Paths Of Aboriginal Women Principals Of Band-Condrollet Schools” Master’s Thesis, The University Of Monitoba,Canada.
- Mutlu, K.Ş. (1967). “Hekimlik Mesleğinde Türk Kadını”, Kadının Sosyal Hayatını Tetkik Kurumu Aylık Konferansları (1953-1964), Ankara, s.18-27.
- Nandy, S., Arnab, B., Sovonjit, G. (2014). “Corporate Glass Ceiling: An Impact On Indian Women Employees”. International Journal Of Management And International Business Studies, 4(2): 135-140.
- Narman, G. (2006). “Kadının İş Yaşamına Katılımı Ve Kadın Yöneticilik Modelleri”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Ankara,
- Niles, S. G., Harris-B, J. (2013). Kariyer Gelişim Kuramlarını Anlama Ve Yorumlama.
- OECD (2017). The Pursuit Of Gender Equality: An Uphill Battle. OECD Publishing, Paris.
- OECD Employment Outlook 2018, OECD Publishing, Paris
- Ok, A. (2008). Kariyer Yönetimi Sistemi: İlaç Endüstrisinde Uygulamadan Bir Örnek. Tezsiz Yüksek Lisans Projesi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öğüt, A. (2006). “Türkiye’de Kadın Girişimciliğin Ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu”. Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi, 1(1), 56- 78.
- Öncü, A. (1979). ‘Uzman Mesleklerde Türk Kadını’, Der.Abadan-Unat,N.,Sosyal Bilimler Derneği Yayınları, Ankara.
- Özçelik, M.K. (2017) ‘Çalışma Hayatında Kadının Yeri Ve Kariyer Gelişim Engelleri’ Asos Journal Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 5, S. 52, S.53
- Özkalp, E, Kirel, Ç., Sungur, Z., Cengiz, A.A. (2006). Örgütsel Toplumsallaşma Sürecinde Mentorluk Ve Mentor’un Yeri Ve Önemi: Anadolu Üniversitesi Araştırma Görevlileri Üzerine Bir İnceleme. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s.55-70.
- Özkan, E. (2020). Kadın Yöneticilere Ait Cam Tavan Algıları: Bir Kamu Üniversitesinde Uygulama, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta

- Özkaya, M. (2001) “Kadınların İş Hayatında Başarılarını Etkileyen Faktörler”, V. Ekonometri Ve İstatistik Sempozyumu, Çukurova Üniversitesi, İ.İ.B.F, Ekonometri Bölümü, Adana, s 42-68.
- Öztürk, A. (2011). Kadın Öğretim Elemanlarının Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma: Ankara Üniversitesi Örneği. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi ;9.
- Öztürk, M. Y. (2010). Aile, Erkek Egemenliği Ve Kadının Toplumsal Konumu: Ailenin, Özel Mülkiyetin Ve Devletin Köken'ine Yeniden Bakış. Ondokuz Mayıs Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Eğitim Bilim Toplum Dergisi, 8(32).
- Öztürk, U.C., Ezgi C. (2015). “İşyerinde Tacizin Pembe Hali: Kadınların Kadınlara Uyguladığı Mobbing”. Uludağ Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 34(1): 151-174.
- Özyer, K., Orhan, U. (2012).Cam Tavan Sendromunun Çalışanların Korku Düzeylerine Etkisi Var Mıdır? Eğitim Sektörü Üzerinde Bir Uygulama The Journal Of Academic Social Science Studies Volume 5 Issue 8, s. 971 – 987.
- Padaiga, Z., Logminiene, Z. (2006). Healthcare Workforce İn Europe: Learning From Experience İn World Health Organization. The Health Care Workforce İn Europe, S. 47-59
- Palmer, M., Beverly, H. (1993). Çev. Vedat Üner, Yönetimde Kadınlar, Rota Yapım Dağıtım, İstanbul.
- Paul, L., Jay, L.(1973). Organisation An Environment: Managing Differentiation And Integration, Illinois, 1973, S.4.
- R. Kutaniş - A.Hancı (2007) “Kadın Girişimcilerin Kişisel Özgürlük Algılamaları”, 3. Ulusal Bilgi Ekonomi Ve Yönetim Kongresi, Eskişehir,s.275-276
- Ragins, Belle R. (1996). “Jumping The Hurdles: Barriers To Mentoring For Women İn Organizations”. Leadership & Organization Development Journal, 17(3), 37-41.
- Resmî Gazete Tarihi: 27.03.200(2 Resmî Gazete Sayısı: 24708 Özel Hastaneler Yönetmeliği (Erişim 17.04.2021)
- Ritzer, G., Goodman, D. J. (2008). Sociological Theory (7th Ed.). New York, London: Mcgraw-Hill.
- Sabahat, B., Atilla, Y. (2000). “Kadın Cinsiyeti, Yöneticilik Ve Güç Bir Paradoks Mu?”, 8. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi, Nevşehir, s. 126-127.
- Sayar, G. (2008). “İşveren Ve Yönetici Profili Açısından Cinsiyet Ayrımcılığı (Ücret, Terfi, İşe Alma) : Gaziantep Örneği”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi
- Sayer, H. (2011). “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Erkeklerin Katılımı” Yayınlanmış Uzmanlık Tezi, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.

- Saygın, I.(1997) “Açılış Konuşması”, 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar Ve Gelecek Konferansı, TODAİE İnsan Hakları Araştırma Ve Derleme Merkezi, Ankara, s. 1-3.
- Sector Regarding Women In The Workplace. International Journal Of Human Resource Studies, 2(4), (126-151).
- Sekman, M. (2011). Her Şey Seninle Başlar. İstanbul: Alfa.
- Serpil, A. (1997). Çalışma Yasamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelistirilmesi Sorunları, Epsilon Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul, s. 222
- Serpil, A. (2001). Çift Kariyerli Esler Ve Çalışma Yasamındaki Yeri, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, s. 204
- Shahid, A., Azhar, S.M. (2013). Gaining Employee Commitment: Linking To Organizational Effectiveness. Journal Of Management Research, 5 (1), 250-268.
- Sipahioğlu, H. (1981). Kayseri Gevher Nesibe Sultan Tıp Sitesi. Kayseri: Akın Matbaası.
- Sonnert, G., Geralt, H. (1996) “Career Paterns Of Women And Men In The Sciences” American Scientist, Vol : 84, s. 63-71
- Soysal, A. (2003) “Küreselleşen İş Hayatında Yeni Kariyer Yaklaşımları”, 2. Ulusal Bilgi, Ekonomi Ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, İzmit, s.659-672.
- Soysal, A., Paksoy, M., Özçalıcı, M. (2011). Kriz Yönetiminde Liderlik Yeteneğinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. Journal Of Entrepreneurship And Development, 6 (1) , 223-248.
- Soysal, A., Tuğba B. (2016). “Sağlık Kurumlarında Cam Tavan Sendromu: Kayseri Özel Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma”. KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 13(2): 225-264.
- Suzanne M. Crampton Jitendra M. Mishra, (1999) “Women In Management”, Public Personnel Management, Vol. 28, No.1, s.89.
- Şehsuvaroğlu, B. N. (1953). İstanbul’da 500 Yıllık Sağlık Hayatımız. İstanbul: Kemal Matbaası.
- Şengül, E. (2008). Kültür Tarihi İçinde Müzikle Tedavi Ve Edirne Sultan II. Bayezid Darüşşifası. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne, Türkiye.
- Şengül, E., Bilar, E. (2007). Darüşşifa Trakya Üniversitesi Sultan II. Bayezid Külliyesi Sağlık Müzesi. Edirne: Trakya Üniversitesi Yayınları.
- Şimşek, R. (2010). İstanbul’daki Osmanlı Dönemi Sağlık Kuruluşları. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sanat Tarihi Ana Bilim Dalı, Konya, Türkiye.

- T.Kılıç - R.Kılıç - E.Örücü, ” Cam Tavan Sendromu Ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği” Yönetim Ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi, C. 14, S.2,Manisa,2007, S.121
- Tarhan, E. (2019). Kadınların Kariyer Kararlarını Anlamak: Kaleydoskop Kariyer Modeli. Yönetim Ve Çalışma Dergisi, 3(1): 118-132.
- Taşkın, E., Çetin, A., (2012), Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa Örneği. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (33): 19-34
- Tekiner, H. (2006). Gevher Nesibe Darüşşifası: Orta Çağda Öncü Bir Tıp Kurumu. Ankara: Kalkan Matbaacılık
- Temel,A., Yakın, M. Misci S., (2006), “Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması” Yönetim Ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 13, Sayı:1
- Tigince O. (1998) Osmanlı Toplumunda Kadının Çalışma Yasamı-Osmanlı Kadınları Çalışma Cemiyet-İ _Slamiyesi, Bilim Teknik Yayınevi, İstanbul, s. 89-90
- Toksöz, G. (2007). Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu, Ankara, ILO Yayınları.
- Tunç, S.(2016) Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri İle Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki: Eskişehir Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, SBE, YYLT, Eskişehir, s.67
- Turkstat, (2021) Household Labour Force Survey, 2012-2019 .
- Tükeltürk, A. Ş. Perçin, Ş. N. (2008). Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri Ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler Yönetim Bilimleri Dergisi, 6(2), 113-128.
- Tüzel, E.(2014) “Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Kariyer Engellerinin İncelenmesi (Ankara İli Örneği)”, Gazi Üniversitesi, 2014.
- Un. (2008). The Role Of Men And Boys İn Achieving Gender Equality.
- Urhan, B., Etiler, E. (2011). The Gender Analysis Of Women’s Labour İn Health Sector. Labour Soc., 191-216
- Urhan, B., Etiler, N. (2011), Sağlık Sektöründe Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi. Çalışma Ve Toplum, 2(29): 191-215
- Uygun, Z. (2011). “Örgüt Kültürünün Kadın Çalışanların Kariyer Gelişimleri Üzerine Etkileri”, Selçuk Üniversitesi, 2011.
- Uzun, G. Kadın Yöneticileri Motive Ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma
- Uzunçarşılı, Ü. (2007) Soydaş A., “İçgücündeki Farklılıkların Yönetimi” Beta Yayınları, İstanbul, 2007

- Ünver, A.S. (1940) Selçuk Tababeti. Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- Ünver, A.S. (1972). Anadolu Selçuklularında Sağlık Hizmetleri. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Wirth, L. (2001). Breaking Through The Glass Ceiling: Women In Management (Geneva: International Labour Office).
- Wilson, E. (2014). Diversity, Culture And The Glass Ceiling. Journal Of Cultural Diversity. 21 (3). 83-90.
- www.tuik.gov.tr erişim 02.04.2021
- www.unwomen.org Erişim.21.02.2021
- Yılmaz TÖ. İşçi F.F (2006) “ Kadın Mesleği Kavramı: Anlamlılığı Ve İçeriği” Tabuları Asmak: 2.Uluslararası Kadın Araştırmaları Konferansı, Doğu Akdeniz Üniversitesi, Girne, s.3
- Yılmaz, S. (2013). The Prominent Health Institutions (Darü's-Şifas) And Their Functions In Anatolia From Turkic Conquest The Ottoman Era. Ankara: Bilkent University.
- Yoğun, E., Esmeray, A. (2008). “Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri-Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme”, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana
- Yumuş, A.(2011) “Kalkınma Planları Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anlayışının Ekonomik, Toplumsal Ve Siyasal Boyutları”, Ankara: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Yusuf İ, Saynur Ö, Sevinç P. Ümide A. (2009), “Kadın Öğretmenlerin Kariyer Geliştirme Engelleri”, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt.5, Sayı.1 s.81.
- Zel, U. (2002). “İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması Ve Kraliçe Arı Sendromu”. Amme İdaresi Dergisi, 35(2), 39-48.
- Zihniöglü, Ö. (2013) “Kadın Güçlendirilmesi Ve İstihdam”, İstanbul Kültür Üniversitesi Küresel Eğilimler Serisi, 8 (2): 1-8.

EKLER

Ek 1: Sağlık Kurumlarında Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu Anketi

1) Yaşınız?

- a) 18-25
- b) 26-36
- c) 37-47
- d) 48-55
- e) 56-65
- f) 65+

1.) Medeni durumunuz nedir?

- a) Evli
- b) Bekar
- c) Boşanmış

3) Çocuk sayınız kaçtır?

- a) 0
- b) 1
- c) 2
- d) 3
- e) 4+

4.) Mesleki Deneyiminiz kaç yıldır?

- a) 0-1
- b) 2-5
- c) 6-10
- d) 11-15
- e) 16+

5.) Mevcut çalıştığınız kurumda ne kadar süredir çalışmaktasınız?

- a) 0-1
- b) 2-5
- c) 6-10
- d) 11-15
- e) 16+

6.) Çalıştığınız kurumdaki görev alanınız nedir

- a) İdari
- b) Mali
- c) Tıbbi
- d) Teknik
- e) Yönetim
- f) Diğer

7.) Kurumdaki Ünvanınız nedir?

- a) Pratisyen
- b) Uzman
- c) Dr. Öğretim Üyesi
- d) Doçent
- e) Profesör

8.) Kadınlar kariyer gelişimi ve yönetici pozisyonları için aile hayatımdan fedakarlık yapması beklenir.

- 1) Kesinlikle Katılıyorum 2.) Katılıyorum 3.) Kararsızım 4.) Katılmıyorum 5.) Kesinlikle Katılmıyorum

9.) Kadınlar üst yönetimde söz sahibi olmak için Erkeklerden daha çok çalışmak zorundadır.

- 1) Kesinlikle Katılıyorum 2.) Katılıyorum 3.) Kararsızım 4.) Katılmıyorum 5.) Kesinlikle Katılmıyorum

10.) Kadınların çocuk sahibi olmaları yönetici pozisyonunda çalışmalarını için engel oluşturabilir.

- 1) Kesinlikle Katılıyorum 2.) Katılıyorum 3.) Kararsızım 4.) Katılmıyorum 5.) Kesinlikle Katılmıyorum

11.) Kadınlar üst yönetime geçmek için karar vermekte zorlanır.

- 1) Kesinlikle Katılıyorum 2.) Katılıyorum 3.) Kararsızım 4.) Katılmıyorum 5.) Kesinlikle Katılmıyorum

12.) Kadınlar üst yönetimde iş süreçleri ile ilgili önemli kararları vermekte zorlanır

- 1) Kesinlikle Katılıyorum 2.) Katılıyorum 3.) Kararsızım 4.) Katılmıyorum 5.) Kesinlikle Katılmıyorum

13.) Kadınlar üst yönetimde iş süreçlerinde objektif karar alabilir

1) Kesinlikle Katılıyorum 2.) Katılıyorum 3.) Kararsızım 4.) Katılmıyorum 5.) Kesinlikle Katılmıyorum

14.) Kadınlar iş süreçlerinde uzun mesai saatleri çalışma ve Aile yaşamını etkiler

1) Kesinlikle Katılıyorum 2.) Katılıyorum 3.) Kararsızım 4.) Katılmıyorum 5.) Kesinlikle Katılmıyorum

15.) Kadınlar Astları tarafından dikkate alınmaz

1) Kesinlikle Katılıyorum 2.) Katılıyorum 3.) Kararsızım 4.) Katılmıyorum 5.) Kesinlikle Katılmıyorum

16.) Kadınlar Üstleri tarafından dikkate alınmaz

1) Kesinlikle Katılıyorum 2.) Katılıyorum 3.) Kararsızım 4.) Katılmıyorum 5.) Kesinlikle Katılmıyorum

17.) Cinsiyet üst düzey Yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür

1) Kesinlikle Katılıyorum 2.) Katılıyorum 3.) Kararsızım 4.) Katılmıyorum 5.) Kesinlikle Katılmıyorum

18.) Kadınların almış olduğu eğitim üst düzey Yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür

1) Kesinlikle Katılıyorum 2.) Katılıyorum 3.) Kararsızım 4.) Katılmıyorum 5.) Kesinlikle Katılmıyorum

19.) Kadınların üstlerinden edindiği bilgi ve tecrübeler üst düzey Yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür

1) Kesinlikle Katılıyorum 2.) Katılıyorum 3.) Kararsızım 4.) Katılmıyorum 5.) Kesinlikle Katılmıyorum

20.) Kadınların üst düzey Yöneticilik pozisyonunda iş arkadaşlarına göre daha çok çalışması Yöneticilik için gereken vasıflarda etkileyici ve belirleyici bir faktördür

1) Kesinlikle Katılıyorum 2.) Katılıyorum 3.) Kararsızım 4.) Katılmıyorum 5.) Kesinlikle Katılmıyorum

21.) Kurumda iş yaşamı ve yönetici seçimi erkeklerin etkin olduğu bir yönetim anlayışı benimsenmektedir.

1) Kesinlikle Katılıyorum 2.) Katılıyorum 3.) Kararsızım 4.) Katılmıyorum 5.) Kesinlikle Katılmıyorum

22.) Kadınların yöneticilik için terfi edilmesinde kurumda öncelikli tercih edilmektedir.

1) Kesinlikle Katılıyorum 2.) Katılıyorum 3.) Kararsızım 4.) Katılmıyorum 5.) Kesinlikle Katılmıyorum

23.) Kadınlara rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur.

1) Kesinlikle Katılıyorum 2.) Katılıyorum 3.) Kararsızım 4.) Katılmıyorum 5.) Kesinlikle Katılmıyorum

24.) Kadınlar hızlı ve mantıksal karar alamaz

1) Kesinlikle Katılıyorum 2.) Katılıyorum 3.) Kararsızım 4.) Katılmıyorum 5.) Kesinlikle Katılmıyorum

25.) Aileler kız çocuklarına kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yönlentmektedir.

1) Kesinlikle Katılıyorum 2.) Katılıyorum 3.) Kararsızım 4.) Katılmıyorum 5.) Kesinlikle Katılmıyorum