



YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

**KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIKLARI CİNSİYET
CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ İLE DEPRESYON-ANKSİYETE VE
STRES ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ŞADIYE ÜNAL

Lefkoşa

Haziran, 2025

ŞADIYE ÜNAL

**KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIKLARI CİNSİYET
EŞİTSİZLİĞİ İLE DEPRESYON-ANKSİYETE VE STRES ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

2025

**YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI**

**KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIKLARI
CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ İLE DEPRESYON-ANKSİYETE VE
STRES ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şadiye ÜNAL

Tez Danışmanı

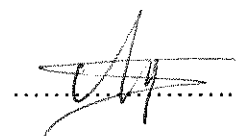
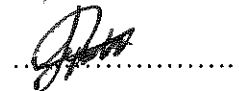
Doç.Dr. Meryem KARAAZİZ

Lefkoşa

Haziran,2025

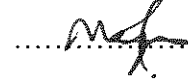
Onay

Şadiye Ünal tarafından hazırlanan “Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Cinsiyet Eşitsizliği İle Depresyon-Anksiyete ve Stres Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı tez, kapsam ve nitelik açısından kalite standartlarına uygunluğu ile ilgili Klinik Psikoloji Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak juri giriş tarihi 20/06/2025 tarihinde kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri	Adı – Soyadı	İmza
Juri Başkanı:	Yrd.Doç.Dr.Ayşe BURAN	
Juri Üyesi:	Doç.Dr.Şebnem GÜLDAL	
Danışman:	Doç.Dr.Meryem KARAAZİZ	

Anabilim/ Anasanat Dalı Başkanı Onayı

20./06./2025



Doç.Dr.Meryem KARAAZİZ

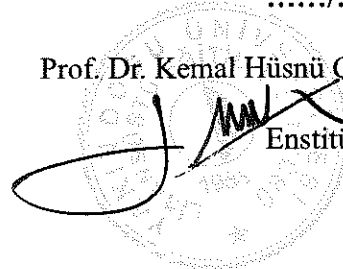
Anabilim/Anasanat Dalı Başkanı

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Onayı

...../...../ 2025

Prof. Dr. Kemal Hüsnü Can Başer

Enstitü Müdürü



ETİK BEYANI

Bu tezin içinde sunduğum verileri, bilgileri ve belgeleri akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kurallar gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

ŞADIYE ÜNAL**20/06/2025**

TEŞEKKÜR

Bilgi ve başarılarına hayran kaldığım, eğitim hayatım boyunca desteğini üzerimden esirgemeyen tez danışmanım Doç.Dr.Meryem KARAAZİZ'e sabırla bütün süreçte yanımda olduğu için teşekkür ederim.

Doğduğum andan bugüne kadar her zaman yanımda olduğu gibi tez sürecimdeki bütün zorluklara, sıkıntılara rağmen sabırla yanımda olan, bütün sürecin stresini benimle birlikte çeken annem Fatma ÜNAL'a teşekkür ederim.

Hayatımdaki yeri ve verdiği cesaret ile içimdeki cesaret ve gücü öğrenmemi sağlayan , her zaman destekle arkamda dağ gibi duran babam Şükrü ÜNAL'a teşekkür ederim.

Bu süreçte samimi ve saf duygularıyla sadece yanımda olmak amacıyla mesajlarını ve varlıklarını eksik etmeyen kardeşlerim Melisa ve Serhat ÜNAL' A teşekkür ederim.

Şadiye Ünal

Özet

Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Cinsiyet Eşitsizliği İle Depresyon-Anksiyete Ve Stres Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Ünal, Şadiye

Yüksek Lisans, Klinik Psikoloji Ana Bilim Dalı

Haziran,2025, 67 sayfa

Bu çalışma, Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları cinsiyet eşitsizliği ile depresyon, anksiyete ve stres arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli ve amaçlı (kasti) örnekleme modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evreni Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti ve Türkiye’de kamu ve özel sektör farketmeksizin 18 yaş ve üzeri çalışan kadınları kapsamaktadır. Verilere ulaşabilmek için demografik ve toplumsal köken formu, çalışma hayatında cinsiyet eşitsizliği ölçeği ile depresyon-anksiyete ve stres (DASSS 42) ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların eğitim düzeylerine göre psikolojik sağlık göstergeleri ve iş hayatına yönelik algıları arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Özellikle eğitim seviyesi yükseldikçe kaygı düzeylerinin azaldığı, yüksek lisans ve üzeri eğitime sahip bireylerin ise toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusundaki farkındalıklarının arttığı gözlemlenmiştir. Çalışma, depresyon-anksiyete ve stres seviyelerinin de eğitim düzeyiyle ilişkili olarak değiştiğini ortaya koymuştur. Ayrıca, annelerin eğitim düzeyinin çocuklarının toplumsal cinsiyet eşitsizliği algılarını etkileyebileceği, babaların eğitim seviyesinin de katılımcıların kaygı düzeylerini şekillendirdiği tespit edilmiştir. Katılımcıların eşlerinin eğitim düzeyinin de benzer şekilde psikolojik sağlık üzerinde önemli bir etki yarattığı görülmüştür. Bu çalışmanın bulguları, cinsiyet eşitsizliğinin, çalışan kadınların depresyon-anksiyete ve stres arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Kadınların daha fazla bilgilendirilmeleri için çeşitli eğitimler veya seminerler verilmesi, aynı zamanda erkeklerin de bu seminerlere dahil edilmesi cinsiyet eşitsizliğinin herkes tarafından farkedilebilir hale gelmesine yardımcı olabilecektir.

Anahtar kelimeler: Kadın iş gücü, psikolojik sağlık, eğitim düzeyi, cinsiyet eşitsizliği, kaygı.

Abstract

Examining the Relationship Between Gender Inequality Faced by Women in Working Life and Depression, Anxiety and Stress

Ünal, Şadiye

Master's Degree, Department of Clinical Psychology

Haziran,2025, 67 sayfa

This study aimed to examine the relationship between the gender inequality women face in their working lives and depression, anxiety, and stress. A correlational screening model and a purposive sampling model were used in the study. The study population included women aged 18 and over working in the public and private sectors in the Turkish Republic of Northern Cyprus and Turkey. Data were collected using a demographic and social origin form, the Gender Inequality in Working Life Scale, and the Depression-Anxiety-Stress (DASSS 42) Scale. Significant differences were found between participants' psychological health indicators and perceptions of their professional lives based on their level of education. In particular, it was observed that anxiety levels decreased with increasing levels of education, while awareness of gender inequality increased among individuals with a master's degree or higher. The study also revealed that depression, anxiety, and stress levels varied with education level. Additionally, it was determined that mothers' level of education may influence their children's perceptions of gender inequality, while fathers' level of education also shaped participants' anxiety levels. Similarly, the education level of participants' spouses was found to have a significant impact on psychological well-being. The findings of this study indicate that gender inequality is linked to depression, anxiety, and stress in working women. Providing various training programs or seminars to further inform women, as well as including men in these seminars, could help make gender inequality more visible to everyone.

Anahtar kelimeler: Female workforce, psychological health, education level, gender inequality, anxiety

İÇİNDEKİLER

Onay	II
ETİK BEYANI	III
TEŞEKKÜR	IV
Özet	V
Abstract	VI
İÇİNDEKİLER	VII
TABLolar LİSTESİ	X
ŞEKİLLER LİSTESİ	XII
KISALTMALAR	XIII

BÖLÜM I

GİRİŞ	1
Problem Durumu	1
Araştırmanın Amacı	3
Alt Amaçlar	3
Araştırmanın Önemi	4
Sınırlılıklar	4
Tanımlar	4

BÖLÜM II

Kavramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar	5
Çalışma Kavramı	5
Çalışma Hayatında Kadın	5
Cinsiyet Eşitsizliği	7
Cinsiyet Eşitsizliğinde Kadınların Tarihsel Gelişimi	7

Cinsiyet Eşitsizliği Anlayışı ve Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri ve Önemi	9
Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştığı Zorluklar	13
Depresyon	13
Depresyon Tanı Ölçütleri	14
Anksiyete	15
Anksiyete Tanı Ölçütleri	16
Stres.....	17
İlgili Araştırmalar	18

BÖLÜM III

Yöntem.....	20
Araştırma Modeli	20
Evren ve Örneklem	20
Veri Toplama Araçları	23
Veri Toplama Süreci.....	24
Verilerin Analizi ve Yorumlanması	25
Çalışmanın Planı ve Süreci	26

BÖLÜM IV

BULGULAR.....	27
---------------	----

BÖLÜM V

TARTIŞMA.....	42
---------------	----

BÖLÜM VI

SONUÇ	47
ÖNERİLER.....	49
KAYNAKÇA	50
EKLER.....	58
Ek 1: Aydınlatılmış Onam Formu	58
Ek 2: Katılımcı Bilgilendirme Formu	59

Ek 3:Demografik Ve Toplumsal Köken Özellikleri Formu	59
Ek 4: Depresyon-Anksiyete ve Stres Ölçeği Kullanım İzni	62
Ek 5: Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Kullanım İzni	63
Ek 6: Depresyon-Anksiyete-Stres SKALASI LOVİBOND & LOVİBOND (1995). 64	
Ölçek Soruları.....	64
Ek 7: Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Soruları.....	64
Ek 8: Etik Kurul Onayı	65
Ek 9: İntihal Raporu.....	66
Ek 10: Özgeçmiş	67

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1._Kadınların Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı.....	21
Tablo 2.....Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Normallik Testleri.....	25
Tablo 3._Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanları	27
Tablo 4._Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Yaş Grubuna göre Karşılaştırılması	27
Tablo 5._Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Medeni Durumuna göre Karşılaştırılması	29
Tablo 6._Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Yaşamının Çoğunu Geçirdiği Yere göre Karşılaştırılması	30
Tablo 7._Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Eğitime göre Karşılaştırılması	31
Tablo 8._Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Anne Eğitime göre Karşılaştırılması.....	32
Tablo 9._Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Baba Eğitime göre Karşılaştırılması.....	33
Tablo 10.....Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Çocuk Durumuna göre Karşılaştırılması	34
Tablo 11.....Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının İstihdam Şekline göre Karşılaştırılması.....	35
Tablo 12.....Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Kıdemine göre Karşılaştırılması.....	36
Tablo 13.....Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Kurumda Çalışma Süresine göre Karşılaştırılması.....	37
Tablo 14._Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Çalışma Hayatına Ara Verme Durumuna göre Karşılaştırılması	38

Tablo 15.....Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Nöbet Tutma Durumuna göre Karşılaştırılması.....	39
Tablo 16.....Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Arasındaki Korelasyonlar	40

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Kadınların Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Depresyon, Anksiyete ve Stres puanlarını yordayıcılığı.....	41
---	----

..

KISALTMALAR

APA	:Amerikan Psikoloji Birliği
HAD	:Hastane Anksiyete ve Depresyon Ölçeği
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
KKTC	:Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
KSSGM	:Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
MDB	:Majör Depresif Bozukluk
SPSS	:Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı
WHO	:Dünya Sağlık Örgütü

BÖLÜM I

GİRİŞ

Kadınların işgücü piyasasındaki yeri ve önemi, tüm dünyada sosyal ve ekonomik kalkınmanın temel taşı olarak kabul edilmektedir. Ancak, cinsiyet eşitsizliği anlayışı, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları zorlukları ve bu eşitsizliğin toplumsal ve ekonomik etkilerini güzellikle ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, kadının eş ve anne olarak geleneksel rollerine atfedilen öncelikler, kadınların işgücü piyasasına katılımlarını sınırlamakta ve bu katılımın önünde ciddi engeller oluşturmaktadır (UN Women, 2016).

Kadının işgücüne katılımını belirleyen faktörler arasında eğitim seviyesi, yaş, medeni hal, çocuk sahibi olma durumu ve sosyal destek mekanizmalarının etkisi büyük rol oynamaktadır. Ayrıca, işe alım süreçlerinde ayrımcılık, çalışan kadınların kariyer yolculuğunu olumsuz yönde etkilemekte ve kadın istihdam oranlarının arzu edilen seviyelere ulaşmasını engellemektedir (ILO, 2019).

Birleşmiş Milletler tarafından imzalanan CEDAW (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi) Sözleşmesi, cinsiyet eşitsizliğiyle mücadele konusunda uluslararası düzeyde önemli bir adım olmuştur (The European Student's Union, 2008). Bununla birlikte, geliştirilen sosyal politikalar ve teşvikler, kadınların iş hayatına katılımlarını desteklemekle birlikte, mevcut sorunları tamamen ortadan kaldıramamıştır (KSSGM, 2000).

Bu çalışma, cinsiyet eşitsizliği ve kadının işgücü piyasasındaki yeri konusunu, kadın istihdamını etkileyen faktörleri, çalışma hayatındaki zorlukları ve bu alanda geliştirilen politikaları analiz edecektir.

Problem Durumu

Kadınların çalışma hayatına dahil olmasıyla birlikte baş etmeleri gereken birçok zorluklar ortaya çıkmıştır. Kadınların iş gücü piyasasında karşılaştıkları zorluklar, toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında önemli bir sorundur (Terzioğlu ve Taşkın, 2008). Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarındaki farklılıklar, bu sorunların hem küresel hem de bölgesel dinamiklerden etkilendiğini göstermektedir (Çelik ve Özbaşaran, 2019). İş gücüne katılım oranlarını belirleyen faktörler,

kadınların eğitim düzeyi, iş yaşamındaki kültürel tutumlar ve sosyal politikalar gibi çok yönlü nedenlerle şekillenmektedir (Özdemir vd, 2012). Ancak, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları zorluklara yönelik çözüm önerileri yeterince kapsamlı değildir ve mevcut politikalar, bu zorlukların üstesinden gelmede yetersiz kalabilmektedir. Kadınlar iş hayatında sosyal ve cinsel taciz, cinsel eşitsizlik, maruz kaldıkları psikolojik taciz (Mobbing) ve çalıştığı pozisyonda yükselememeleri (Kariyer engelleri) , gibi birçok zorlukla karşılaşmaktadır (Şalvarcı,Türel ve Dolmacı, 2013).

Bunlardan bir başkası da çalıştığından dolayı kadınların maddi durumlarında oluşan değişimlerin aile dinamiklerini etkilemesidir. Ailesine daha kısıtlı zaman ayırabildiği için iş-aile çatışmalarının da yaygın bir şekilde aileler arasında görülmektedir. Kadınlar çalışma hayatları boyunca hem ailesine hem de işlerine gereken özveriye göstermek için sürekli bir koşturmaya ve çaba içerisinde. Bu durum kadın için oldukça yorucu bir durum olsa da hem sosyalleşmek hem de aile ekonomisine katkı sağlamak amacıyla kadınların birçok zorluğa rağmen halen çalışma isteğinin devam etmesine sebep olmaktadır (Önder, 2013). Fakat maddi açıdan işlerine gösterdikleri emeklerinin karşılığını alamadıkları görülmektedir (Susam, 2013). Yapılan araştırmalara bakıldığında, cinsiyet eşitsizliğinin sadece ücretlere yansımadığını, bununla birlikte meslek seçimi, kariyerdeki yükselişi ve iş yükü gibi konulara da olumsuz olarak yansıdığı görülmektedir (Yıldırım alp, 2021).

Toplum tarafından kadınların çalışma hayatına girdiklerinde aile yapılarının bozulacağı, eşine ve ailesine bağımlılığın azalacağı düşünülmektedir fakat aile yapısı maddi bağımlılık ve baskı ile değil sevgi, saygı, aileden ve eşinden destek görerek daha sağlam bağların kurulabilmesi için kadınların ekonomik güçlerinin olması hem kendileri hem de toplum için önemli olmaktadır (Karabıyık, 2012).Başka bir perspektiften bakıldığında ise, kadınların kanunlar tarafından birçok haklara sahip olmaları iş verenler tarafından tercih edilmemeleri sebepleri arasında bulunmaktadır (Doğan, 2012). Bu kanuni haklardan bazıları; doğum öncesi ve sonrası kullanılan izinler, işe döndükten sonra da belli süre devam eden süt izni hakkını “pahalı ekmek” olarak görmektedir ve bu yüzden erkek iş gücünü tercih etmektedir (Farıma, 2017). Bunlara ek olarak kadınların belirli işlerde çalışmasının yasak olması, çalışma saatlerinin fazla olması ve iş yükünün ağır olması da cinsiyet eşitsizliğinin kadın istihdamı üzerindeki olumsuz etkisini göstermektedir (Dirik, 2016).Bu çalışmada, yaşanan bu zorlukların kadınların hayatlarına nasıl etki ettiğini görmek amacıyla

yukarıda söylenen problemlerden birçoğu incelenmektedir. Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları cinsiyet eşitsizliği ile depresyon-anksiyete ve stres arasında ilişkisinin olup olmadığı da elde edilen bulgular neticesinde değerlendirilecektir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları cinsiyet eşitsizliği ile depresyon-anksiyete ve stres arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Kadınların iş hayatında maruz kaldığı cinsiyet eşitsizliğinin nedenlerini ve sonuçlarını detaylandırarak bu konunun bireysel ve toplumsal etkilerini açıklamayı amaçlamaktadır.

Alt Amaçlar

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre depresyon puanları arasında fark var mıdır?

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre anksiyete puanları arasında fark var mıdır?

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre stress puanları arasında fark var mıdır?

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre çalışma hayatında cinsiyet eşitsizliği puanları arasında fark var mıdır?

Katılımcıların çalışma hayatında cinsiyet eşitsizliği puanları ile depresyon, anksiyete ve stres puanları arasında ilişki var mıdır?

Katılımcıların çalışma hayatında cinsiyet eşitsizliği puanları depresyon,anksiyete ve stress puanlarını yordamakta mıdır?

Araştırmanın Önemi

Kadınların iş hayatına katılım oranlarının artırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, yalnızca bireysel düzeyde değil, toplumsal ve ekonomik kalkınma açısından da kritik öneme sahiptir (Sayer,2011). Bu araştırma, kadınların iş gücüne katılımını etkileyen sosyo-kültürel, psikolojik ve ekonomik faktörleri analiz ederek, bu alanda var olan bilgi boşluklarını doldurmayı hedeflemektedir. Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı zorlukların ve bu zorluklarla başa çıkma süreçlerinin incelenmesi, politika yapıcılara ve iş dünyasına rehberlik edecek önemli bulgular sunmaktadır. Araştırma, kadın iş gücüne dair veriler sunarak, farklı bağlamlarda uygulanabilecek stratejik çözümlerin geliştirilmesine katkıda bulunabilir. Ayrıca, kadınların iş gücü piyasasında yaşadığı eşitsizliklerin ve bu eşitsizliklerin psikolojik etkilerinin değerlendirilmesi, kadınların iş hayatındaki refahını artırmaya yönelik girişimler için temel bir çerçeve oluşturabilir (Karabıyık, 2012).

Sınırlılıklar

1. Çalışmada ele alınan veriler, yalnızca Türkiye ve KKTC örnekleme dayanmaktadır. Diğer bölgelerdeki dinamikler çalışmanın dışında bırakılmıştır.
2. Psikolojik durumların değerlendirilmesinde kullanılan ölçekler, bireysel farklılıkları ve sosyo-kültürel bağlamları tamamen kapsamayabilir.
3. Çalışmada kullanılan veriler, belirli bir zaman dilimine ve çalışan kadınlara aittir.
4. Çalışma, kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörlerden yalnızca belli başlılarını incelemiş, diğer sosyal ve ekonomik değişkenler dikkate alınmamıştır.

Tanımlar

Kadın: Kelime anlamına bakıldığında “dişi” anlamına gelmektedir fakat doğurganlığı sağlayan, anne ve ev içi işleri yapıp düzeni sağlayan gibi birçok farklı tanımlamalara sahiptir (Akkaş, 2019).

Çalışma Hayatı: Bireyin sosyal yaşamındaki önemini ve konumunu belirleyen bir kavramdır. Çoğunlukla bireyin toplumdaki statüsünü çalışmakta olduğu iş belirlemektedir. Başka bir deyişle, iş edinebilme amacıyla başlayan ve aktif çalışma hayatının bitmesiyle maddi kazanç elde edilen sürece denir (Tınar, 1996).

Cinsiyet Eşitsizliği: Sadece kadın olunmasından kaynaklı bir erkeğe gösterilen muameleden daha farklı davranılmasıdır. Yeteneklere ya da yetkinliklere bakılmadan

kadın olunduğundan kaynaklı eşitlik içermeyen davranışlar ile sonuçlanabilmektedir (İleri, 2016).

Depresyon: Bir duygudurum bozukluğu olarak bilinmektedir. Bilişsel, davranışsal ve bedensel olarak kendini gösteren ve çoğunlukla belli değişimlere sebep olan yaygın bir ruhsal hastalıktır (Köroğlu, 2013).

Anksiyete: Çoğunlukla sebebinin veya kaynağının ne olduğunun bilinmediği bir sıkıntı veya korku olarak açıklanabilir. Genellikle kötü bir olay yaşanacakmış hissiyatı oluşur (Öztürk ve Uluşahin, 2015).

Stres: Gerek fiziksel gerekse de çevreye bağlı olarak gelişen zorlu durumlar veya olaylar neticesinde ruhsal ya da bedensel olarak sarf edilen fazla çaba olarak tanımlanmaktadır (Cüceloğlu, 1998).

BÖLÜM II

Kavramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

Çalışma Kavramı Nedir?

Çalışma kavramı, alınan ücret, maaş veya mesleki kazanç elde edebilmek için yapılan fiziksel ya da zihinsel çabaya dayanan ve üretimin en önemli faktörlerinden biridir (Gisbert, 1974). Bu bağlamda, çalışma her ne kadar zorlu bir süreç olarak görülse de emeğin karşılığında elde edilen maaş ve izinler açısından düşünüldüğünde keyifli bir süreç olarak değerlendirilebilir. Ayrıca, kültür ve bireysel davranışlarda meydana gelen değişimlerin yanı sıra doğal toplumdan planlı topluma geçişle ifade edilen sosyal dönüşümün en önemli göstergelerinden biridir (Aykaç, 2001). Başka bir deyişle çalışma, bir şey üretme, oluşturma ya da ortaya koyma süreci olarak hem bedensel hem de zihinsel çaba ve emekle ilişkilendirilebilir (Püsküllüoğlu, 1995).

Çalışma Hayatında Kadın

Kadının kelime olarak anlamına bakacak olursak, dişi olarak kabul edilir. Aslında literatürde kadın ile ilgili çok sayıda sıfat bulunmaktadır. Örneğin kadın ev

içi yönetimi idare eder, nesli devam ettirir yani annedir, eğer kadın çalışıyor ise iş kadını vb. Kadına özgü tanımlama yapılırken yaşanan kültürün özellikleri , eğitim seviyesi, yaşanan coğrafya gibi birçok unsur etkilidir (Akkaş, 2019). Kadınlarla ilgili çeşitli tanımlar yapılmaktadır ve yapılan her bir tanımda ise farklı özellikleri ele alınmaktadır. Kadın kimliğinin oluşumundaki en büyük etkenlerden birisi kültürel yapıdır. Bu kültürel yapıya göre kadın, ev işlerinde, annelikte ve iyi bir eş olabilmedeki durumları kadının ev kadınlığındaki başarı oranını belirlemektedir (Akoğlan, 1996).

Tarihten günümüze kadar bakıldığında her kültür kendi çalışma tarzını geliştirirken, çalışma kavramı belli bir maddi karşılığı olacak şekilde ekonomik özgürlük sağlamak amacıyla erkeklere özgü bir durum olarak kabullenilmiştir. Eski dönemlerden başlayarak kadın ve erkeğin toplum içerisindeki rolleri kesin sınırlar çerçevesiyle ayrılmaktadır. Erkek evin ekonomisini sağlamakla yükümlüyken, kadın ise evde kalarak ev işi ve çocuk bakımı gibi ekonomik gelir elde etmeyen işlerde çalışarak ekonomik olarak erkeğe bağımlı hale gelmiştir. Bu roller ile birlikte erkek üretken ve çalışkan olarak görülürken, kadın ise ekonomik olarak bakıma muhtaç olarak görülmektedir (Özen , 1998). Köylerde bahçelerinde çalışan kadınlar belirli faktörler sebebi ile göç etmek durumunda kaldığında yine “Ev kadınlığı” statüsünü koruyarak üretim hayatına dahil edilmemiştir. Bunun en büyük sebebi ise ataerkil bir toplum anlayışına sahip olunmasıdır (Duruoğlu , 2007).

Sanayi devrimiyle birlikte, tarım alanından sanayi alanına doğu yaşanan gelişimle ev ve iş yeri mantığı birbirinden ayrılmaya başlayarak aslında kadınların çalışma hayatına giriş kapısı aralanmıştır . Fakat yüzyıllar süren bu ataerkil algıyı kırmak çok kolay olmayacağından dolayı çalışma hayatında kadın, erkeğin hep gerisinde görülmüştür. Bu sebepten dolayı da ücretlendirmede kadınlar erkeklere oranla daha az ödeme almaktadır (Kymlicka, 2006). Ev dışında kendisine çalışma alanı bulan kadın eğitim düzeyinin yükselebilmesi ve iş olanaklarını çoğaltabilmek için çaba sarfetmeye başlamıştır (Kuzgun ve Sevim , 2004).Kadınların uzun yılların sonunda verdiği mücadeleler çalışma hayatlarını olumlu yönde etkilese de yine de birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunların aslında asıl temeli cinsiyete bağlı bir yaklaşım olarak görülmektedir. Kadınların cinsiyete bağlı olarak aslında sadece “Kadın” oldukları için yaşanan; iş bulma, ücretlendirmede ayrımcılık, terfi almakta zorluk sadece bu sorunlardan bazılarıdır (Parlaktuna ,2010).

Cinsiyet Eşitsizliği Nedir?

Cinsiyet eşitsizliği, toplumsal cinsiyet temelinde bireylerin kaynaklara, fırsatlara ve sosyal haklara eşit şekilde erişememesi durumudur (World Bank, 2009). Bu durum, ekonomik, politik, eğitimsel ve sağlık alanlarında kendini göstermekte ve biyolojik farklılıklardan ziyade toplumsal normlar, kültürel yapılar ve kurumsal ayrımcılık gibi sosyal faktörlerden kaynaklanmaktadır (Kahraman, 2010). Birleşmiş Milletler'in Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri arasında yer alan beşinci hedef, cinsiyet eşitliğini sağlamayı ve kadınların güçlenmesini teşvik etmeyi amaçlamaktadır (UN, 2011). Ancak kadınlar ve kız çocukları, eğitim, işgücüne katılım ve siyasi temsil gibi birçok alanda küresel ölçekte hala dezavantajlı bir konumda bulunmaktadır.

Cinsiyet eşitsizliği çok boyutlu bir sorundur ve tarihsel, kültürel, ekonomik ve yasal faktörlerin etkisiyle şekillenmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri tarih boyunca ataerkil sistemler tarafından belirlenmiştir. Kadınların geleneksel olarak ev içi işlerle sınırlandırılması, erkeklerin ise kamusal alanda güç sahibi olması bu eşitsizliği derinleştirmiştir (Connell, 2009). Dini ve kültürel normlar da kadınların eğitim ve iş hayatından uzaklaştırılmasına neden olmuştur (Eroğlu ve İrdem, 2016).

Kadınlar, erkeklere kıyasla daha düşük ücretlerle çalışmakta ve kayıt dışı sektörlerde istihdam edilmektedir (Elson ve Pearson, 1981). Ücretsiz bakım emeği (çocuk ve yaşlı bakımı, ev işleri) büyük ölçüde kadınlar tarafından üstlenilmekte ve bu durum kadınların ekonomik bağımsızlığını sınırlamaktadır. Bazı ülkelerde kadınların temel hakları kısıtlanmakta, mülkiyet hakkı ve iş kurma özgürlüğü gibi olanaklardan mahrum bırakılmaktadır. Ayrıca, kadınların düşük siyasi temsili karar alma mekanizmalarındaki eşitsizliği artırmaktadır (World Economic Forum, 2020).

Cinsiyet Eşitsizliğinde Kadınların Tarihsel Gelişimi

Tarihsel olarak incelendiğinde, kadınlar genellikle ev içi işleri yapan, çocuk bakımını üstlenen ve evin tüm sorumluluklarını taşıyan bireyler olarak tanımlanmıştır. Erkeklere kıyasla daha savunmasız ve güçsüz olarak algılanmışlar ve toplumda, kadınların güç gereksinimlerinin erkekler tarafından karşılanması gerektiği yaygın bir

inanç olmuştur. İlk zamanlardan bu yana, kadınların emek piyasasında erkeklere kıyasla kendilerini gösterme konusunda ciddi zorluklarla karşılaştıkları gözlemlenmektedir. Üretim sektöründeki iş gücüne cinsiyet perspektifinden bakıldığında ise, dünya genelinde kadınlar için daha dezavantajlı bir durum söz konusu olup, erkekler daha avantajlı bir konumda bulunmaktadır (Yoltay, 2020).

Tarihsel süreçte incelendiğinde, sanayi devrimi, I. ve II. Dünya Savaşları, ve son zamanlarda küreselleşme ile birlikte kadınların emek piyasasında yer alışı giderek artmıştır. Öncesinde, kadınlar geleneksel toplumsal rollerinin dışına çıkmakta zorlanırken, sanayi devrimi ile birlikte, ücretli iş gücü olarak "işçi" statüsünde çalışabilme fırsatı doğmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005). Kadınların iş gücüne katılımı, 18. yüzyılın ortalarından itibaren sanayi devrimi ile hız kazanmıştır. II. Dünya Savaşı sonrasında ise, erkeklerin cephelere gitmesiyle birlikte iş gücünde önemli bir açık oluşmuş ve kadınlar bu boşlukları doldurmak için istihdam piyasasına girmiştir. Sanayi devrimiyle birlikte kadınlar, dünyada ilk ücretli çalışan bireyler olarak iş hayatına adım atmış, savaş sonrası ise istihdamları hızla artmıştır.

Sanayileşme sürecinin başlarında kadınlar, genellikle tekstil sektöründe çalıştırılmakta olup, düşük ücretler ve kötü çalışma koşulları altında hizmet vermektedirler. Bu dönemde, kadınların büyük bir kısmı, tarım sektöründen yetersiz istihdam fırsatları nedeniyle şehirlerde hizmet sektöründe temizlik işlerinde çalışmaya başlamıştır. İngiltere’de başlayan Sanayi Devrimi, önce Fransa’ya, ardından diğer Avrupa ülkelerine yayılmaya başlamıştır. Bu dönemde kadın iş gücünde ve istihdamda yaşanan köklü değişiklikler, kadınların ücretli çalışmaya başlamasında devrim niteliğinde bir gelişme olmuştur (Peker ve Kubar, 2012).

Kadınlar, hem sosyal hem de ekonomik yaşamın, aynı zamanda toplumsal ilerleme sürecinin en temel bileşenlerinden biri olarak kabul edilmektedir. İlk yerleşik toplumlardan günümüze kadar her dönemde ve her toplumda kadınlar, ekonomik yaşamın bir parçası olmuşlardır. Eski çağlarda, tarımda ve ev işlerinde, küçük çaplı hobi olarak yapılan işlerde kadınlar yer almıştır. Bunun yanı sıra, sanayi devrimi ve II. Dünya Savaşı sonrasında da kadınlar, ücretli çalışarak ekonomik faaliyetlerin içinde yer almışlardır (Doğan ve Kaya, 2014).

Ancak, ekonomik yapıda yaşanan dönüşüm, sanayi devriminin etkisi ve Osmanlı'daki atölyelerin kapanması, kadınları evlerine çekmiş ve köylerdeki tarım

faaliyetlerinin azalmasıyla birlikte köyler boşalmaya başlamıştır. Şehir nüfusunun artması ve buna bağlı işsizlik, kadınları da olumsuz etkilemiştir. Çalışmak zorunda kalan kadınlar, deneyimsizlikleri nedeniyle iş gücü piyasasına girebilecekleri alanlarda fırsat aramışlardır. Ancak şehirde kadınlar, çeşitli zorluklarla karşılaşmış ve toplumsal hayattan dışlanmak amacıyla pek çok yasa çıkarılmıştır (Connell, 1998). Yine de kadınlar, uzmanlık gerektiren bazı mesleklerde yer almayı başarmışlardır. Kadın ve erkeğin toplumsal yaşamdaki ayrı alanlarda varlık göstermesi, sağlık ve eğitim gibi mesleklerin kadınlar tarafından icra edilmesini zorunlu kılmıştır (Dingeç, 2010).

Cinsiyet Eşitsizliği Anlayışı ve Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri ve Önemi

Bireyin kadın veya erkek olması biyolojik, fizyolojik ve genetik özellikleri cinsiyet kavramı ile ifade edilirken, bireyin toplum içerisinde kendisine yüklenen roller, beklentiler ve davranış kalıpları ise toplumsal cinsiyet kavramını oluşturur. Toplumsal cinsiyet, aynı zamanda toplumun bireyi nasıl gördüğünü ve bireyden ne tür bir davranış beklediğini açıklayan önemli bir sosyal olgudur. Bu iki kavram, bireyin doğuştan sahip olduğu özellikler ile toplumun bireye yüklediği anlamlar arasındaki farkı anlamamıza olanak tanır. Toplumsal cinsiyet, bireylerin kişisel deneyimlerine de yön veren bir çerçeve sunmaktadır.

Birleşmiş Milletler'in tanımına bakıldığında, toplumsal cinsiyet kavramı, kadınlar ve erkekler arasındaki ilişkileri biçimlendiren toplumsal normlar, uygulamalar ve kurumları ifade eder. Bu kavram, kadınlık ve erkeklik rollerinin sosyo-kültürel tanımları çerçevesinde şekillenen iktidar dinamikleri ve ekonomik ilişkilerle doğrudan bağlantılıdır. Toplumsal cinsiyet, aynı zamanda bireylerin günlük yaşamlarındaki sosyal etkileşimleri ve beklentileri de etkileyen temel bir yapıdır. Bu perspektifle, toplumsal cinsiyetin bireyler arası eşitlik üzerindeki etkileri de dikkate alınmalıdır (UN Women, 2016).

Cinsiyet ayrımcılığı, bireylere cinsiyetleri temel alınarak farklı muamele edilmesi ve çoğu zaman bu farklılığın adil olmayan yargılara dayanması olarak tanımlanabilir. Bu durum, özellikle kadınların iş hayatına katılımının önünde büyük

bir engel oluşturmaktadır; zira kadınlar, toplumsal olarak kendilerine atfedilen "anne" rolünün dışına çıkıp ekonomik bağımsızlık elde etmek istediklerinde, sıkça "kadın işi" veya "erkek işi" gibi engellemelerle karşılaşmaktadır (İleri, 2016). Bu tür toplumsal ayrımlar, iş gücüne dahil olma konusunda zaten tereddüt yaşayan kadınların daha da geri planda kalmasına yol açmaktadır. Sanayileşme döneminde kadınların artan endüstriyel faaliyetlere katılımı ise genellikle "kadına uygun" olarak tanımlanan işlerle sınırlandırılmıştır. Açıkça belirginleşen "erkek işi" ve "kadın işi" ayrımı, feminist hareketin "eşit işe eşit ücret" talebini etkisiz hale getiren bir durum yaratmaktadır. Bu bağlamda, toplumsal algıların değişimi, kadınların iş dünyasındaki yerinin güçlenmesi açısından kritik bir öneme sahip olmaktadır (Ansal, 1996).

Bir ülkenin ekonomik kalkınması, üretim faktörlerinin en verimli şekilde kullanılmasıyla mümkün olur. Bu faktörler arasında en belirleyici etkiyi yaratan, kuşkusuz emek faktörüdür. Emek faktörü, özellikle cinsiyet eşitsizliği ile yakından ilişkilidir. Hem dünyada hem de Türkiye’de kadınların, emek yoğun sektörlerde erkeklerin çok gerisinde olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum, kadınların iş gücüne katılımını etkileyen unsurların detaylı bir şekilde incelenmesi gerektiğini göstermektedir. Kadınların iş gücü piyasasında daha fazla yer alabilmesi için, toplumsal, ekonomik ve kültürel engellerin aşılması gerekmektedir (Durmuş, 2020).

Kadınların iş gücüne katılımının artması, genellikle yoksulluğun azalmasına ve toplumdaki bireylerin yaşam standartlarının yükselmesine yol açmaktadır. Ayrıca, kadınların iş hayatına katılması, sadece kendi gelirlerini yaratmalarını sağlamamakla kalmaz, aynı zamanda tasarruf yapma eğilimlerinin erkeklerden daha yüksek olması, hane halkı harcamalarında ve bütçe yönetiminde önemli değişiklikler yaratmaktadır. Kadınların ekonomik faaliyetlere dahil olması, aynı zamanda cari açık ve düşük tasarruf oranı gibi yapısal ekonomik sorunların çözülmesinde de kritik bir rol oynamaktadır. Bu süreç, toplumların sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmalarında önemli bir etken haline gelmektedir (Kasa ve Alptekin, 2015).

Son yıllarda dünya çapında kadınların iş gücüne katılımı ile ilgili önemli küresel değişimler ve politikalar gündeme gelmiştir. Bu değişikliklerle birlikte, emek yoğun sektörlerde bir yeniden yapılanma süreci başlamıştır. Geleneksel, güvencesiz ve belirsiz çalışma koşullarının yerini, daha resmi ve güvence altına alınmış iş

imkanları almaya başlamıştır. Bu gelişmeler, kadınların istihdam oranlarını da olumlu yönde etkilemektedir (Blau, Kahn, ve Papps, 2019). Kadınların belirli bir gelir elde ederek istihdam edilmeleri ve yönetim pozisyonlarında yer almaları, ülkenin ekonomik kalkınması için kritik öneme sahiptir. Bu noktada, kadınların iş gücüne katılımında karşılaştıkları engellerin ve zorlukların araştırılması, toplumsal eşitlik için atılacak adımların belirlenmesi adına gereklidir. Ne yazık ki, dünya genelinde kadın istihdamındaki istenilen düzeyde bir artış sağlanamamaktadır. Bu durum, kadınların ekonomik güçlenmesi için daha fazla politika ve toplumsal reform gerektiğini ortaya koymaktadır (Aksoy, 2018).

Kadınların iş gücüne katılımını etkileyen bir dizi faktör mevcuttur. Bu faktörler, ekonomik, kültürel, toplumsal ve sosyal gibi farklı alanlardan kaynaklanmaktadır ve her biri farklı şekillerde etkili olabilmektedir. Genellikle, bu faktörler ekonomik, sosyal ve demografik boyutlarda incelenebilir. Kadınların iş gücüne katılımını etkileyen unsurlar, toplumların gelişmişlik düzeyine, eğitim seviyelerine ve toplumsal normlara göre de değişkenlik göstermektedir. Bu etkenlerin tümü, kadınların iş hayatındaki yerini şekillendiren temel unsurlar arasında yer almaktadır (Dirik, 2016).

Kalkınma ve ekonomik büyümenin temel motoru olan iş gücünün önemli bir kısmı, cinsiyet temelli mesleki ayrımcılık nedeniyle dışlanmakta, bu da insan kaynaklarının verimli bir şekilde kullanılmaması ve ekonominin değişimlere adapte olma kapasitesinin düşmesine yol açmaktadır. Günümüzde üretimin küreselleşmesi ve artan uluslararası rekabet, insan kaynağının verimli kullanımı ve ekonomilerin esneklikleri üzerinde yoğunlaşarak, cinsiyet temelli mesleki ayrımcılığa dikkat çekmektedir (Giray & Aydın, 2019). Yapılan araştırmalar ve istatistiksel veriler, bu ayrımcılığın çoğunlukla kadınları daha olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu durum, ekonomik büyümenin potansiyelini kısıtlayarak toplumsal eşitsizlikleri derinleştirmektedir. Cinsiyet eşitliğini sağlamak, sadece toplumsal adalet açısından değil, ekonomik verimlilik açısından da kritik bir gerekliliktir (Parlaktuna, 2010).

Kadınların hem günlük yaşamda hem de iş yaşamında tam anlamıyla ve bağımsız bir şekilde yer alamamaları, cinsiyet temelli ayrımcılığın doğurduğu bir durumdur. Bu ayrımcılık, kadınların karar alma süreçlerinden dışlanması, kamu

hizmetlerine erişimlerinin sınırlanması, kötü yaşam koşullarında hayatta kalma zorunluluğu, konut edinme hakkına sahip olamama, iş gücüne katılımı karşılaştıkları engeller, iş yerlerinde uğradıkları taciz ya da adaletsizlikler, psikolojik baskılara (mobbing) maruz kalma gibi pek çok durumu kapsamaktadır. Ayrıca, kadınların sendikal haklardan ve faaliyetlerden mahrum kalmaları, toplumsal eşitsizliği daha da derinleştirmektedir (Çelik, 2018). Bu tür sınırlamalar, sadece kadınların ekonomik özgürlüklerini değil, toplumsal hayattaki eşitliklerini de büyük ölçüde engellemektedir. Sonuç olarak, bu engellerin aşılması, toplumun tüm bireylerinin eşit haklarla fırsatlara sahip olması için kritik bir adımdır (Aydemir, 2019).

Ancak, istihdam, işsizlik oranları, gelir düzeyleri ve kısmi zamanlı çalışma gibi göstergelerle ilgili güncel veriler, Avrupa Birliği iş gücü piyasasında cinsiyet temelli eşitsizliğin sürdüğünü göstermektedir. AB genelinde, kadın çalışanlar erkeklerden daha düşük maaş almakta ve işsizlik oranları daha yüksek seyretmektedir. Ayrıca, kadınların iş gücüne katılım oranları erkeklerden belirgin şekilde geridedir. Kısmi zamanlı işler de kadınların daha fazla tercih ettiği bir alan olup, bu durum iş gücündeki cinsiyet temelli eşitsizliği derinleştirmektedir. Ayrımcılıkla mücadele için atılan adımlar, özellikle eşit ücret, sosyal güvenlik, iş sağlığı, iş güvenliği, istihdam fırsatları ve mesleki eğitim gibi konuları ele almaktadır. Ancak, bu önlemler önemli olmakla birlikte, cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmak için bu adımların ne kadar etkili olduğu konusunda soru işaretleri bulunmaktadır. Ayrıca, kadınların iş yaşamında maruz kaldığı ayrımcılık, ülkeler ve hatta aynı ülke içindeki farklı bölgeler arasında büyük farklılıklar göstermektedir. Sonuç olarak, eşitsizliğin köklü bir şekilde sona ermesi için daha kapsamlı ve derinlemesine değişiklikler gereklidir (Akpınar, 2005).

Bir ülkenin ekonomik kalkınması, üretim faktörlerinin en verimli şekilde kullanılmasıyla mümkün olur. Bu faktörler arasında en belirleyici etkiyi yaratan, kuşkusuz emek faktörüdür. Emek faktörü, özellikle cinsiyet eşitsizliği ile yakından ilişkilidir. Hem dünyada hem de Türkiye’de kadınların, emek yoğun sektörlerde erkeklerin çok gerisinde olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum, kadınların iş gücüne katılımını etkileyen unsurların detaylı bir şekilde incelenmesi gerektiğini göstermektedir. Kadınların iş gücü piyasasında daha fazla yer alabilmesi için, toplumsal, ekonomik ve kültürel engellerin aşılması gerekmektedir (Klasen ve Langen,2020).

Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştığı Zorluklar

Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı zorluklar, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan pek çok engelle şekillenmektedir. Bu zorluklar, iş gücüne katılım oranları, terfi süreçleri, ücret eşitsizliği ve iş-yaşam dengesi gibi temel konularda yoğunlaşmaktadır. Dünya genelinde kadınların iş gücüne katılım oranı erkeklerden daha düşüktür ve bu durum, pek çok ülkede kadınların erkeklerle aynı fırsatlara erişimde zorluk yaşamasına neden olmaktadır (Blau & Kahn, 2017).

Kadınların karşılaştığı en yaygın sorunlardan biri, ücret eşitsizliğidir. Çeşitli araştırmalar, kadınların aynı işi yapan erkeklerden daha düşük maaşlar aldığını göstermektedir. Goldin (2014), bu eşitsizliğin özellikle gelişmiş ülkelerde bile yaygın olduğunu ve kadınların aynı işte çalışan erkeklere nazaran daha az ücret aldığını belirtmektedir. Ayrıca, kadınlar için terfi süreçleri genellikle erkeklere kıyasla daha zordur. Bu durum, cam tavan etkisi ve cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanmaktadır (Blau & Kahn, 2019).

Kadınların iş-yaşam dengesini kurlmaları da önemli bir zorluktur. Ailevi sorumluluklar ve bakım yükümlülükleri genellikle kadınların üzerine yüklenmektedir, bu da kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini zorlaştırmaktadır. Çalışan anneler, çocuk bakımı ve iş sorumluluklarını bir arada yürütmekte zorluk yaşarken, iş yerindeki esnek olmayan çalışma saatleri ve yetersiz anne-çocuk desteği de bu zorlukları derinleştirmektedir (World Economic Forum, 2020). Kadınların karşılaştığı bu engelleri aşabilmesi için çeşitli stratejiler geliştirilmesi gerekmektedir. Politikalarda yapılacak değişiklikler, kadınların iş gücüne katılımını artırmayı ve eşit fırsatlar yaratmayı hedeflemelidir. Ayrıca, iş yerlerinde kadınları destekleyen kültürel değişiklikler ve eşitlikçi yaklaşımlar benimsenmelidir.

Depresyon

Depresyon bir duygu durum bozukluğu olarak ifade edilebilir. Depresyon; Depresif ruh hali, uyku ve iştahta bozulmalar, halsizlik ve enerji azlığı, suçluluk hissi, değersizlik hissi ve zevk alamama gibi belirtileri ile kendini belli eden mental bir hastalık olarak tanımlanmaktadır (Işık ve Işık, 2013). Depresyon döneminde insanların

genellikle yaşamaya karşı isteklerinin azaldığını, uykuda bozulmaların olduğu, iştahlarında azalma görüldüğü belirtilmektedir. Depresyon dönemindeyken çoğunlukla benlik saygısı ve kendine verilen değerde azalmalar görülmektedir (Çevik, Volkan, 1993). Bir duygu durum bozukluğu olan depresyon, günümüzde çok yaygın olduğundan dolayı bu konuyla ilgili yapılan çalışmalarda giderek artmaktadır (Türkçapar, 2018).

Hayatımız boyunca görülme sıklığı %1,5 ile %19 arasındadır ve uygun tedavi yöntemleri ile müdahale edilmediği sürece tedavi maliyetlerinde ciddi oranda artış olmaktadır (Çevik ve Volkan, 1993). Bunun yanı sıra da hafife alınamayacak boyutta sağlık sorunlarına yol açmaktadır. Yaygın olarak majör depresif bozukluk (MDB) görülmektedir. MDB, tek uçlu depresyon olarak da tanımlanmaktadır (Olchanski vd., 2013). Her zaman tek nöbet şekilde değil bazen de yineleyen nöbetler şeklinde görülebilmektedir. MDB'nin görülmesinde sabit bir yaş aralığı yoktur, her yaş grubunda rastlanabilir. Fakat 40 ve 50 yaş aralığındaki bireylerde görülme sıklığı daha fazladır (Koroğlu, 1997).

Depresyon tanısı almış birçok hastada akut dönemin gidişatı olumlu olsa da, majör depresif bozukluk geçirenlerde tekrarlamalar ömür boyu sürer ve nöbetler arasında belli kalıntılar kendini gösterebilmektedir (Richards, 2011).

Depresyon Tanı Ölçütleri

DSM-5'e göre majör depresyon tanı ölçütleri şu şekildedir (APA,2013),

- A. Aynı iki haftalık dönem boyunca, aşağıdaki belirtilerden beşi (ya da daha çoğu) bulunmuştur ve önceki işlevsellik düzeyinde bir değişiklik olmuştur; bu belirtilerden en az biri ya(1) çökkün duygu durum ya da (2)ilgisini yitirme ya da zevk almamadır.
 1. Çökkün duygudurum, neredeyse her gün, günün büyük bir bölümünde bulunur ve bu durumu ya kişinin kendisi bildirir(örn. Üzüntülüdür, kendini boşlukta hisseder ya da umutsuzdur) ya da bu durum başkalarınca gözlenir (örn. ağlamaklı görünür). (Not: Çocuklarda ve ergen- lerde kolay kızan bir duygudurum olabilir.)
 2. Bütün ya da neredeyse bütün etkinliklere karşı ilgide belirgin azalma ya da bunlardan zevk almama durumu, neredeyse her gün, günün büyük bir bölümünde bulunur (özel

anlatıma göre ya da gözlemle belirlenir).

3. Kilo vermeye çalışmıyorken (diyet yapmıyorken) çok kilo verme ya da kilo alma (örn. bir ay içinde ağırlığının % 5 'inden daha çok olan bir değişiklik) ya da neredeyse her gün, yeme isteğinde azalma ya da art- ma. (Not: Çocuklarda beklenen kilo alımını sağlamama göz önünde bulundurulmalıdır.)
4. Neredeyse her gün, uykusuzluk çekme ya da aşırı uyuma.
5. Neredeyse her gün, psikodevinsel kışkırtma (ajitasyon) ya da yavaşla- ma (başkalarının gözlenebilir; yalnızca, öznel, dinginlik sağlayamama ya da yavaşladığı duygusu taşıma olarak değil).
6. Neredeyse her gün, bitkinlik ya da içsel gücün kalmaması (enerji dü- şüklüğü).
7. Neredeyse her gün, değersizlik ya da aşırı ya da uygunsuz suçluluk duyguları (sanrısallık olabilir) (yalnızca hasta olduğundan ötürü kendini kınama ya da suçluluk duyma olarak değil).
8. Neredeyse her gün, düşünmekte ya da odaklanmakta güçlük çekme ya da kararsızlık yaşama (öznel anlatıma göre ya da başkalarının göz- lenir).
9. Yineleyici ölüm düşünceleri (yalnızca ölüm korkusu değil), özel eylem tasarlamaksızın yineleyici kendini öldürme (intihar) düşünceleri ya da kendini öldürme girişimi ya da kendini öldürmek üzere özel bir eylem tasarlama.
- B. Bu belirtiler klinik açıdan belirgin bir sıkıntıya ya da toplumsal, işle ilgili alanlarda ya da önemli diğer işlevsellik alanlarında işlevsellikte düşmeye neden olur.
- C. Bu dönem, bir maddenin ya da başka bir sağlık durumunun fizyolojiyle ilgili etkilerine bağlanamaz.
- D. Yeğin depresyon döneminin ortaya çıkışı şizoduygulanımsal bozukluk, şizofreni, şizofrenimsi bozukluk, sanrılı bozukluk ya da şizofreni açılımı kapsamında ve psikozla giden tanımlanmış ya da tanımlanmamış bozukluklarla daha iyi açıklanamaz.
- E. Hiçbir zaman bir mani dönemi ya da bir hipomani dönemi geçirilmemiştir.

Anksiyete

Anksiyetenin epidemiyolojisine bakıldığında zaman depresyon ile olan ilişkisinin fazlalığını görmekteyiz. Anksiyete bozukluğunu tanımlamak gerekirse, bireyin günlük yaşamda karşısına çıkan bir olayı, durumu veya nesneyi olması gerekenden daha fazla tehlikeli olduğunu düşünme ve durumdan veya nesneden gereğinden fazla endişe

etmesi durumudur. Anksiyeteyi başka bir şekilde daha adlandırmamız gerekirse “kaygı” diyebiliriz. Anksiyetenin etkilerine bakacak olursak, bir fizyolojik bir de psikolojik etkileri olduğunu görmekteyiz. Psikolojik etkisinde ise her an kötü bir durum olacakmış gibi hisseder, heyecanını ve paniğini kontrol altına alamaz (Karamustafalıoğlu ve Yumrukçal, 2011).

Anksiyetenin epidemiyolojisine bakıldığı zaman depresyon ile olan ilişkisinin fazlalığını görmekteyiz. Anksiyete ile ilgili yapılan ilk çalışmalar fizyolojik hastalıklarla birlikte ortaya çıkan anksiyeteler üzerine olmuştur. 1847 yılında Feuchtersleben, fizyolojik hastalıklar kaynaklı anksiyeteyi ilk kez araştırmış ve daha sonra 1866 yılında Morel, otonomik sinir sistemindeki farklılıkların duygusal sebepleri ortaya çıkardığından bahsetmiştir. Anksiyetenin birçok hastalıkla ilişkili olarak gelişebilen ayrı bir ruhsal hastalık olduğu 1890’larda belirgin şekilde dikkat çekmektedir (Berrios, 1996).

Anksiyete Tanı Ölçütleri

- A. Aşağıdakilerden en az üçünün olması ile belirli, kişinin bağlandığı insanlardan ayrılmasıyla ilgili, gelişimsel olarak uygun olmayan ve aşırı düzeyde bir kaygı ya da korku duyması (APA,2013);
1. Evden ya da bağlandığı başlıca kişilerden ayrılacak gibi olduğunda ya da ayrıldığında hep aşırı tasalanma.
2. Bağlandığı başlıca kişileri yitireceği ya da bu kişilerin başına, hastalık, yaralanma, yıkım, ölüm gibi kötü bir olay geleceğiyle ilgili olarak, sürekli bir biçimde aşırı tasalanmak.
3. Bağlandığı başlıca kişilerden birinden ayrılmaya neden olacak, istenmedik bir olay (örn. Kaybolma, kaçırılma, bir kaza geçirme, hastalanma) yaşayacağıyla ilgili olarak, sürekli bir biçimde, aşırı tasalanma.
4. Ayrılma korkusundan ötürü, okula, işe ya da başka bir yere gitmek için dışarı çıkmayı, evden uzaklaşmayı hiç istememe ya da buna karşı koyma.
5. Evde ya da başka ortamlarda tek başına kalmaktan ya da bağlandığı başlıca kişilerle birlikte olmamaktan, sürekli bir biçimde, aşırı korku duyma ya da bu konuda isteksizlik gösterme.

6. Evinin dışında ya da bağlandığı başlıca kişilerden biri yanında olmadan uyuma konusunda isteksizlik gösterme ya da buna karşı koyma.
 7. Yineleyici bir biçimde, ayrılma konusunu da içerene karabasanlar görme.
 8. Bağlandığı başlıca kişilerden ayrıldığında ya da ayrılacak gibi olduğunda bedensel belirtilerle (örn. Baş ağrıları, karın ağrıları, bulantı, kusma) ilgili yineleyen yakınmalarının olması.
- B. Bu korku, kaygı ya da kaçınma süreklilik gösterir, çocuklarda ve ergenlerde en az dört hafta, erişkinlerde altı ay ya da daha uzun sürer.
- C. Bu bozukluk, klinik açıdan belirgin bir sıkıntıya ya da toplumsal, okulla ilgili, işle ilgili alanlarda ya da önemli diğer işlevsellik alanlarında işlevsellikte düşmeye neden olur.
- D. Bu bozukluk, otizm açılımı kapsamında bozuklukta değişikliğe aşırı direnç göstermekten ötürü evden ayrılmaya karşı koyma, psikozla giden bozukluklarda ayrılmaya ilişkin sanrılar ya da varsanılar, agorafobide güvenilir bir eşlikçi olmadan dışarı çıkmaya karşı koyma, yaygın kaygı bozukluğunda önem verdiği diğer kişilerin başına bir hastalık ya da başka kötü bir olay gelecek olmasından ötürü kaygılanma ya da hastalık kaygısı bozukluğunda bir hastalığının olduğuna ilişkin kaygı duyma gibi başka bir ruhsal bozuklukla daha iyi açıklanamaz.

Stres

“Stres” terimini ilk kez Kanadalı hekim ve endokrin uzmanı Hans Selye kullanmıştır. Selye (1956) stresi, “bedenin, kendisine yönelik herhangi bir baskıya verdiği tepki” olarak açıklamıştır (Butcher, Mineka ve Hooley, 2013). Richlin-Klonsky ve Hoe (2003) ise, stresin asıl kaynağının gündelik hayat içinde bireyin karşılaştığı talepler ve yaşadığı değişime uyum sağlayabilme süreçleri olduğunu öne sürmektedir. Stres, günümüzde herkesin günlük hayatında sıklıkla kullandığı, yaşadığı baskıyı açıklamak ve hissedilen zorlanma durumundan kaynaklı duygusal, bedensel veya bilişsel bir tepki olarak açıklanmaktadır (Newbury-Birch ve Kamali, 2001).

Stresin nedenlerine baktığımızda sebep olarak görülebilecek bazı durumlar; kontrol edilebilirlik, baskı, engellenme, sınırların zorlanması, tehdit, içsel çatışma ve değişme şeklinde söylenebilir (Aydın, 2010). Bu bağlamda stresin türlerinin neler olduğuna değinmek gerekirse iyi stres (Eustres) kişinin aşık olduğundaki gibi, ya da iş yerinde terfi aldığındaki gibi olumlu stres olarak açıklanabilir, yani iyi stres kişi üzerinde mutluluk verici bir yapıya sahiptir. Diğer bir stres türü olan kötü stres (distres)

, yaşanan veya öğrenilen kötü ,olumsuz bir olay ya da haber karşısında duyulan olumsuz yöndeki strese denir. Kötü strese de kendi içerisinde baktığımızda akut, ve kronik stres olarak ikiye ayrıldığını görmekteyiz. Akut stres daha kısa süreli ama yoğun iken, kronik stres ise; yoğunluğu daha az fakat daha uzun süreli yani, kronikleşmiş şekildedir. Son olarak Nötr (Neustres) strese baktığımızda ise birey üzerinde ne olumlu ne de olumsuz bir etkisi olduğu bilinmektedir. Türkiye’de veya Dünya’da yaşanan doğal afetleri buna örnek olarak gösterebilmekteyiz (Seaward, 2012).

İlgili Araştırmalar

Yapılan başka bir çalışmaya göre; eğitimde kadınlara yeterince fırsat verilmemiş ve eşitsizliğin sağlanmamasından kaynaklı kadınların yeterince bilgi ve beceri kazanmamaları çalışma hayatında uğramış olduğu ayrımcılığın sebeplerinden biri olarak görülmüştür. Yapılan bu çalışmada ki bulgular bulunan sonuçlarla benzer durumdadır (Altan ve Ersöz, 1994).

Eyüpoğlu, Özer ve Tanrıöver’in yaptığı bir araştırmada, yine benzer sonuçlar elde edilmiştir. Yaptıkları çalışmada cinsiyet eşitsizliğinin eğitim ile ne kadar ilgili olduğunu, eğitim düzeyi düşük kadınların; uzun çalışma saatleri, düşük maaş ve taciz gibi zorlukları daha fazla yaşayabileceğinden kaynaklı psikolojik problemlerin daha fazla görülebileceğini vurgulamıştır (Eyüpoğlu vd, 1988).

Cleveland ve Kerst yaptıkları bir çalışmada, cinsel tacizin kadınlar üzerindeki rolünün iş yaşamındaki statüsünü geri plana attığını ve kadının toplumdaki asıl görevinin cinsellik ve doğurganlık olduğunu vurgulamıştır. Bu çalışma ile kadının cinsiyet eşitsizliğine karşı yaşamış oldukları zorlukları ve bu durumun ruhsal sağlıkları üzerindeki etkisini görmekteyiz (Gerni, 2001).

Yapılan farklı bir çalışmada ise yine benzer sonuçlar bulunmuş ve kadına yönelik yapılan cinsiyet ayrımcılığın ve psikolojik şiddetin oluşturabileceği sorunlar üzerinde durulmuştur. Ayrımcılığa ve psikolojik baskıya uğrayan kadınlarda depresyon, anksiyete, depresyon, yeme bozuklukları ve post travmatik stres bozukluğunun görülme olasılığında artış gözlemlenmiştir (WHO Consultation, 1996).

Kayseri ilinde yapılan ve devlet okulunda görev yapan kadın müdür sayısının az olması sebeplerinin araştırıldığı çalışmada, 48 kadın okul müdürüne anket yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda kadın okul müdürlerinin aile ve iş arasında bir seçim yapmaları gerektiği ve psikolojik olarak yeteri desteği görmemesi sebebiyle

depresyon, anksiyete ve stres düzeylerinde artış görülmektedir . Böylece kadın çalışanların karşılaştıkları zorluklar birçok meslekte de açıkça görülebilmektedir (Çelikten, 2004).

Uçman (1990)'ın yaptığı bir araştırmada, birçok ülke ile aynı sorunla karşı karşıya olan Türkiye'de çalışan kadınların aldıkları çeşitli rollerin toplum içerisindeki sorumluluğunu üstlerinde fazlaca taşıyarak stresle burun buruna olmakta ve yıpranmaktadır.

Stres kaynaklı tüm zorluklar dünya literatürü ile tutarlı bir şekilde seyretmekte ve Türkiye'ye bakıldığında çalışan kadının bulunduğu ailelerde eşlerin psikolojik sağlıkları, kadınların çalışmadığı ailelere oranla daha olumlu yönde değerlendirilmiştir. Bu sonuçlar sadece eşlerin değil çocuklarında psikolojik sağlıklarını olumlu yönde etkilemiştir. Kadının çalıştığı ailelerde çocuğa, anne-baba tarafından anlayış ve sevecenlik daha fazla görülmektedir (İmamoğlu, 1991).

BÖLÜM III

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırmada ilişkisel model kullanılacaktır. Bu tarama modeli iki veya daha fazla değişkenin arasında değişimin varlığını belirlemek ve değişkenlerin birlikte değişip değişmediğini; eğer bir değişme var ise bunun nasıl olduğunu saptamak amacıyla kullanılan tarama yaklaşımına denir (Karasar, 2011).

Evren ve Örneklem

Bu araştırma, Türkiye ve KKTC’de kamu ve özel sektör farketmeksizin 18 yaş üzeri halen çalışmakta olan kadınlardan oluşturmaktadır. Bu çalışma, maliyet ve zaman kısıtlılığı sebebi ile sadece Türkiye ve KKTC’de sınırlı tutulmuştur.

Örneklem bilinmeme sebebinden dolayı 384 olarak belirlenmiştir. Bu 384 kişinin tamamını kadınlar oluşturmaktadır. Çalışmada, örneklem modellerinden biri olan amaçlı (kasti) örneklem yöntemi kullanılacaktır. Amaçlı örneklem, bir hedefi veya amacı test etmek amacıyla, genellikle sınırlı bütçe ve kaynaklara sahip araştırmalarda sıklıkla tercih edilen bir yöntemdir (Büyüköztürk vd., 2012).

Bilinmeyen örneklem formülü kullanılarak 384 kişiye ulaşılması hedeflenmektedir.

Cochran (2007)’ın Bilinmeyen Örneklem Formülü

$n: t^2pq / d^2$

n:örneklem büyüklüğü

t: güven düzeyi katsayısı, %95 güven düzeyi için $t=1.96$

p: incelenen olayın görülme olasılığıdır.

q: olayların gerçekleşmeme olasılığıdır.

d: hata payıdır. %5 hata payı tercih edilir.

Tablo 1.*Kadınların Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı*

	Sayın (n)	Yüzde (%)
Yaş grubu		
18-28 yaş	121	30,50
29-39 yaş	149	37,50
40 ve üstü	127	32,00
Medeni durum		
Bekar	156	39,30
Evli	207	52,10
Boşanmış/Dul	34	8,60
Yaşamının çoğunu geçirdiği yer		
Köy	39	9,80
İlçe	96	24,20
Kent merkezi	262	66,00
En son mezun olunan okul		
İlköğretim	43	10,80
Lise	81	20,40
Lisans ve üstü	273	68,80
Anne Eğitim Durumu		
İlköğretim	264	66,50
Lise	102	25,70
Lisans ve üstü	31	7,80
Baba Eğitim Durumu		
İlköğretim	236	59,40
Lise	110	27,70
Lisans ve üstü	51	12,80
Çocuk durumu		
Var	162	40,80
Yok	235	59,20
İstihdam şekli		

Kadrolu	157	39,50
		49,40

Tablo 1.**Sözleşmeli Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı (Devamı)**

	Sayın (n)	Yüzde (%)
Yevmiyeli	44	11,10
Mesleki kıdem		
5 yıl ve altı	188	47,40
6-10 yıl	114	28,70
11 yıl ve üstü	95	23,90
Kurumda çalışma süresi		
1-3 yıl	146	36,80
4-9 yıl	168	42,30
10 yıl ve üstü	83	20,90
Çalışma hayatına ara verme		
Evet	99	24,90
Hayır	298	75,10
Nöbet tutma		
Evet	69	17,40
Hayır	328	82,60

Tablo 1.'de kadın Kadınların sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımları verilmiştir.

Tablo 1'e göre kadınların %30,50'si 18-28 yaş aralığında, %37,50'si 29-39 yaş aralığında ve %32,00'si 40 yaş ve üzerindedir. Kadınların %39,30'u bekar, %52,10'u evli ve %8,60'ı boşanmış ya da dul; %9,80'i köyde, %24,20'si ilçede ve %66,00'si kent merkezinde yaşamıştır. Kadınların %10,80'i ilköğretim, %20,40'ı lise ve %68,80'i lisans ve üstü mezunudur. Annelerinin eğitim durumu %66,50 oranında ilköğretim, %25,70 oranında lise ve %7,80 oranında lisans ve üstü düzeyindedir. Babalarının eğitim durumu ise %59,40 ile ilköğretim, %27,70 ile lise ve %12,80 ile lisans ve üstüdür. Kadınların %40,80'inin çocuğu varken, %59,20'sinin çocuğu yoktur. İstihdam şekline göre kadınların %39,50'si kadrolu, %49,40'ı sözleşmeli ve %11,10'u yevmiyelidir. Kadınların mesleki kıdemi %47,40 oranında 5 yıl ve altı, %28,70 oranında 6-10 yıl ve %23,90 oranında 11 yıl ve üzeridir. Kurumdaki çalışma süreleri

incelendiğinde %36,80'inin 1-3 yıl, %42,30'unun 4-9 yıl ve %20,90'ının 10 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir. Kadınların %24,90'ı çalışma hayatına ara verdiğini belirtirken, %75,10'u ara vermediğini ifade etmiştir. Nöbet tutma durumuna göre %17,40'ı nöbet tuttuğunu, %82,60'ı ise tutmadığını belirtmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada ki verileri elde etmek amacıyla Demografik ve Toplumsal Köken Özellikleri Formu, Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği ve Depresyon-Anksiyete-Stres Ölçeği (DASS-42) kullanılmıştır.

1-Demografik ve Toplumsal Köken Özellikleri Formu

Katılımcıların kişisel bilgilerine erişebilmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanacaktır. Yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik bilgileri içerir. Toplumsal köken formu kullanım amacı ise; doğulan veya yaşanan bölgelere göre kültürel farklılıklardan kaynaklı insanların düşünce yapısında farklılıklar olmasıdır. İki bölümden oluşan formun ilk bölümünde 9 soru ve ikinci bölümünde ise 18 soru olacak şekilde toplam 27 sorudan oluşmaktadır.

2- Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği

Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği 2019 yılına Dilara Ünüvar Ünlüoğlu tarafından geliştirilip, uyarlanmıştır. Çalışma hayatında cinsiyet eşitsizliği ölçeği ; kadınların çalışma hayatında cinsiyete dayalı öncelik farkları, toplumsal cinsiyet algısı gibi durumlar hakkında bilgi edilmek amacıyla bu çalışma da kullanılmıştır. Veri analizine bakıldığında ilk olarak güvenilirlik analizi yapılmış ve görüşme formu dikkate alınarak tanımlayıcı faktörler için de frekans analizi kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan analize uygun iki adet ölçeğin güvenilirlik düzeyi Cronbach' s Alpha testi ile ölçülmüştür. Bu analizlere bakıldığında ise katılımcıların sorulara katıldıkları veya katılmadıklarını öğrenmek amacıyla yapılan Likert ölçeğin Cronbach Alfa değeri, 605 bulunmuştur. Buna ek olarak kadınların iş yerinde yaşayabilecekleri durumların olma ihtimaline karşı uygulanan orijinal ölçeğin Cronbach Alfa değeri de, 886 olarak bulunmuştur (Ünlüoğlu, 2019).

3- Depresyon Anksiyete Stres Ölçeği (DASS-42)

DASS-42, Lovibond ve Lovibond (1995) tarafından oluşturulmuştur. Bu çalışmada, katılımcıların depresyon, anksiyete ve stres düzeylerini ölçmek amacıyla Türkçe uyarlamasını Bilgel ve Bayram (2010) yapmıştır. 42 maddeden oluşan bu ölçek, son 10 gündeki (özellikle son 1 hafta) ruhsal durumunu ele alır. Ölçek 4'lü likert tarzında ve cevapları 0 ile 3 arasında (0=bana hiç uygun değil, 1=bana biraz uygun, 2=bana genellikle uygun, 3=bana tamamen uygun) değerlendirilmektedir.

Yapı geçerlilik çalışması ise açımlayıcı faktör analizi ile incelenmiş olup sonuç olarak faktör yüklerinin, depresyon alt boyutu için .36 ile .80, anksiyete ölçeği için .31 ile .64 ve stres ölçeği için .40 ile .76 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bu ölçeğin uyum geçerliliğini değerlendirebilmek amacıyla Beck Depresyon Envanteri ve Beck Anksiyete Envanteri uygulanmış olup, hem Beck Depresyon Envanteri (.74) hem de Beck Anksiyete Envanteri (.81) ile yüksek düzeyde ilişkisi olduğu görülmüştür. DASS-42'nin Cronbach Alfa iç tutarlık ve güvenilirlik katsayılarına bakıldığında depresyon için .96, anksiyete için .89 ve stres için .93 olarak görülmüştür. Test-tekrar test güvenilirlik katsayısı incelendiğinde ise ölçeğin sekiz hafta arayla örnekleme tekrar uygulanması neticesinde .48 olarak bulunmuştur (Lovibond ve Lovibond, 1995).

DASS-42, Türkçeye Bilgel ve Bayram (2010) tarafından uyarlanarak geçerliliği ve güvenilirliği belli olan ve yaygın olarak kullanılan Hastane Anksiyete Depresyon Ölçeği (HAD) ile sınanmıştır. DASS-42'nin Türkçe formunun Cronbach alfa iç tutarlık güvenilirlik katsayılarına bakıldığında ise depresyon için .92, anksiyete için .86 ve stres için .88 olarak bulunduğu görülmüştür. DASS-42 depresyon, anksiyete ve stres düzeyini geçerli ve güvenilir şekilde değerlendirmektedir (Bilgel ve Bayram, 2010).

Veri Toplama Süreci

Yakın Doğu Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na yapılan başvurum sonucunda 08.07.2024 tarihinde YDÜ/SB/2024/1795 proje numaralı etik izin alınmış olup, araştırma verileri toplanmaya başlamıştır. Araştırmaya başlamadan önce, katılımcılara çalışmanın amacı detaylı şekilde açıklanmış ve kişisel verilerinin gizliliği konusunda bilgilendirme yapılmıştır. Veriler Türkiye ve KKTC'de kamu ve

özel sektör farketmeksizin 18 yaş üstü çalışan kadınlardan toplanmıştır. Veri toplama Google Form aracılığı ile hazırlanıp, WhatsApp üzerinden katılımcılara ulaştırılmıştır. Katılımcıların ölçekleri yanıtlaması yaklaşık olarak 20-25 dakika arası sürmüştür, verilerin toplanması ise yaklaşık 4 ay sürmüştür

Verilerin Analizi

Çalışmanın veri analizleri Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı (SPSS) 27.0 ile çözümlenmiştir.

Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeğine verdiği yanıtların Cronbach Alfa katsayıları sırasıyla 0,811 ve 0,756 bulunmuştur.

Kadınların sosyo-demografik özellikleri frekans analizleriyle, DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanları ise tanımlayıcı istatistiklerle gösterilmiştir.

Tablo 2.

Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Normallik Testleri

		Kolmogorov-Smirnov			
		İst	Sd	p	Çarpıklık Basıklık
Depresyon		0,107	397	0,000	0,193 -0,63
Anksiyete		0,165	397	0,000	-0,179 -0,596
Stres		0,132	397	0,000	0,148 0,264
Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği		0,105	397	0,000	0,187 -0,415

Çalışmanın Planı ve Süreci

Araştırmada kullanılacak olan Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği ve Depresyon Anksiyete Stres Ölçeği (DASS-42) , ile ilgili izinler araştırmacılardan alınmıştır. Ölçek izinleri bölümünde sunulmuştur.	08.03.2024 Depresyon Anksiyete Stres Ölçeği (DASS-42) İzni Alınmıştır. 18.03.2024 Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği İzni Alınmıştır.
Yakın Doğu Üniversitesi Etik Kurul Komisyonuna başvurulmuştur.	29.03.2024
Yakın Doğu Üniversitesi Etik Kurul Komisyonu tarafından YDÜ/SB/2024/1795 proje numaralı etik izin alınmıştır.	08.07.2024
Araştırma evrenini oluşturan kamu ve özel sektör farketmeksizin 18 yaş üzeri halen çalışmakta olan kadınlara erişilmesi amacıyla Google Form ile oluşturulan anket çevrimiçi yollardan katılımcılara ulaştırılarak veriler toplanmıştır.	08.07.2024
Kavramsal temeller ve ilgili literatür taraması yapılmıştır.	08.07.2024
Verilerin analizi ile elde edilen bulgular, ilgili literatür kaynakları ışığında tartışılarak, tartışma, sonuç ve öneriler kısımları yazılmıştır.	16.04.2025

BÖLÜM IV

BULGULAR

Tablo 3.*Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanları*

	n	$\bar{x}$	s	Min	Max
Depresyon	397	7,28	4,43	0	18
Anksiyete	397	7,55	4,17	0	17
Stres	397	9,26	4,07	0	20
Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği	397	26,98	3,03	21	35

Tablo 3'te kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanları için tanımlayıcı istatistikler verilmiştir.

Tablo 3'e göre kadınlar, DAS42'in Depresyon alt boyutundan ortalama $7,28 \pm 4,43$ puan, Anksiyete alt boyutundan $7,55 \pm 4,17$ puan, Stres alt boyutundan ise $9,26 \pm 4,07$ puan almışlardır.

Araştırma kapsamındaki kadınlar Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği toplamından ise $26,98 \pm 3,03$ puan alınmıştır

Tablo 4.*Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Yaş Grubuna göre Karşılaştırılması*

	Yaş grubu	N	$\bar{x}$	S	Min	Max	F	p	Fark
Depresyon	18-28 yaş	121	6,60	3,90	0	15	2,079	0,126	
	29-39 yaş	149	7,60	4,25	0	18			
	40 ve üstü	127	7,55	5,03	0	15			
Anksiyete	18-28 yaş	121	6,21	4,38	0	15	13,025	0,000*	1-2
	29-39 yaş	149	8,73	3,35	0	16			
	40 ve üstü	127	7,45	4,45	0	17			
Stres	18-28 yaş	121	8,61	4,37	1	18	2,571	0,078	
	29-39 yaş	149	9,73	2,98	2	20			

Tablo 4.

Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Yaş Grubuna göre Karşılaştırılması (Devamı)

	Yaş grubu	N	$\bar{x}$	S	Min	Max	F	p	Fark
	40 ve üstü	127	9,32	4,77	0	20			
Çalışma	18-28 yaş	121	26,18	3,17	21	32	7,154	0,001*	1-2
Hayatında	29-39 yaş	149	27,66	2,98	22	35			1-3
Cinsiyet									
Eşitsizliği	40 ve üstü	127	27,00	3,43	21	35			
Ölçeği									

* $p < 0,05$

Tablo 4.'te araştırmadaki kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının yaş grubuna göre karşılaştırılmasında uygulanmış olan ANOVA bulgularına değinilmiştir.

Tablo 4. incelendiğinde kadınların DAS 42 ölçeğinin depresyon ve stres alt boyutlarından aldıkları puanların arasında yaş grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmazken ($p > 0,05$), anksiyete puanlarının arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). 29-39 yaş kadınların anksiyete puanları 18-28 yaş grubundakilerden fazladır.

Katılımcıların Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının arasında yaş grubuna istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır ($p < 0,05$). 18-28 yaş grubu katılımcılar Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeğinden diğer yaş gruplarındaki katılımcılara göre daha az puan almıştır.

Tablo 5.

Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Medeni Durumuna göre Karşılaştırılması

	Medeni durum	N	$\bar{x}$	S	Min	Max	F	p	Fark
Depresyon	Bekar	156	7,38	4,86	0	18	0,618	0,540	
	Evli	207	7,09	4,16	0	16			
	Boşanmış/Dul	34	7,94	3,95	0	15			
Anksiyete	Bekar	156	7,50	4,37	0	16	1,164	0,313	
	Evli	207	7,42	4,06	0	17			
	Boşanmış/Dul	34	8,59	3,92	0	14			
Stres	Bekar	156	9,00	3,79	1	15	0,525	0,592	
	Evli	207	9,41	4,17	1	20			
	Boşanmış/Dul	34	9,53	4,66	0	20			
Çalışma	Bekar	156	25,99	3,18	21	35	23,099	0,000*	1-2
Hayatında	Evli	207	28,00	2,98	21	35			2-3
Cinsiyet									
Eşitsizliği	Boşanmış/Dul	34	25,56	3,10	21	33			
Ölçeği									

* $p < 0,05$

Tablo 5.'te araştırmadaki kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının medeni durumuna göre karşılaştırılması için uygulanan ANOVA bulgularına değinilmiştir.

Tablo 5.'e göre kadınların DAS42 ölçeğinin depresyon, anksiyete ve stres alt boyutu puanlarının arasında medeni durumuna göre istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar yoktur ($p > 0,05$).

Kadınların Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının arasında medeni durumuna göre istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar vardır ($p < 0,05$). Evli kadınların Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanları bekar ve boşanmış/dul kadınlardan fazladır.

Tablo 6.

Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Yaşamının Çoğunu Geçirdiği Yere göre Karşılaştırılması

	Yer	N	$\bar{x}$	S	Min	Max	F	p	Fark
Depresyon	Köy	39	6,56	4,09	2	13	2,907	0,056	
	İlçe	96	8,19	5,50	0	18			
	Kent merkezi	262	7,05	3,99	0	16			
Anksiyete	Köy	39	5,77	3,95	1	14	5,419	0,005*	1-2
	İlçe	96	7,15	5,12	0	16			1-3
	Kent merkezi	262	7,97	3,73	0	17			
Stres	Köy	39	7,87	4,46	1	18	3,496	0,031*	1-2
	İlçe	96	9,90	4,95	0	18			1-3
	Kent merkezi	262	9,23	3,58	1	20			
Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği	Köy	39	26,23	3,41	21	32	1,635	0,196	
	İlçe	96	26,82	3,88	21	35			
	Kent merkezi	262	27,18	2,93	21	35			

* $p < 0,05$

Tablo 6.'da kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının yaşamının çoğunu geçirdiği yere göre karşılaştırılması için uygulanan ANOVA bulgularına değinilmiştir.

Araştırma kapsamındaki kadınların DAS42 ölçeğinin anksiyete ve stres alt boyutu puanlarının arasında yaşamının çoğunu geçirdiği yere göre istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar vardır ($p < 0,05$). Yaşamının çoğunu köyde geçiren katılımcıların DAS42 ölçeğinin anksiyete ve stres alt boyutu puanlarının ilçede ve kent merkezinde geçirenlere göre az olduğu görülmüştür.

Kadınların Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının arasında yaşamının çoğunu geçirdiği yere göre istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar yoktur ($p > 0,05$).

Tablo 7.

Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Eğitimine göre Karşılaştırılması

	Eğitim	N	$\bar{x}$	S	Min	Max	F	p	Fark
Depresyon	İlköğretim	43	8,63	5,39	0	14	4,874	0,008*	1-3
	Lise	81	8,09	3,80	0	14			2-3
	Lisans ve üstü	273	6,82	4,37	0	18			
Anksiyete	İlköğretim	43	8,16	3,58	3	14	0,531	0,589	
	Lise	81	7,41	4,02	0	14			
	Lisans ve üstü	273	7,50	4,31	0	17			
Stres	İlköğretim	43	9,14	4,43	1	14	0,144	0,866	
	Lise	81	9,47	4,72	0	18			
	Lisans ve üstü	273	9,21	3,81	1	20			
Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği	İlköğretim	43	26,42	4,01	21	32	4,649	0,010*	1-3
	Lise	81	26,20	3,21	21	35			2-3
	Lisans ve üstü	273	27,33	3,06	21	35			

* $p < 0,05$

Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının eğitimine göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA bulgularına Tablo 7.'de değinilmiştir.

Tablo 7. incelendiğinde araştırmadaki kadınların DAS42 ölçeğinin depresyon alt boyutundan aldıkları puanların arasında eğitime göre istatistiki açıdan anlamlı farkların olduğu belirlenmiş, Lisans ve üstü mezunun olanların depresyon puanlarının diğer katılımcılardan daha az olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$).

Kadınların Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının arasında eğitime göre istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar vardır ($p < 0,05$). Lisans ve üstü düzeyde eğitim görmüş olan katılımcılar Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeğinden diğerlerine göre fazla puan almıştır.

Tablo 8.

Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Anne Eğitimine göre Karşılaştırılması

	Anne eğitim	N	$\bar{x}$	S	Min	Max	F	p	Fark
	İlköğretim	264	6,69	4,57	0	18	7,298	0,001*	1-2
Depresyon	Lise	102	8,29	3,66	0	15			1-3
	Lisans ve üstü	31	8,90	4,65	2	14			
	İlköğretim	264	7,23	4,33	0	16	4,116	0,017*	1-3
Anksiyete	Lise	102	7,80	3,68	0	17			2-3
	Lisans ve üstü	31	9,42	3,91	3	13			
	İlköğretim	264	9,33	4,05	1	20	1,727	0,179	
Stres	Lise	102	9,45	4,35	0	20			
	Lisans ve üstü	31	7,97	2,97	1	12			
Çalışma	İlköğretim	264	27,05	3,48	21	35	2,150	0,118	
Hayatında	Lise	102	27,22	2,72	21	33			
Cinsiyet									
Eşitsizliği	Lisans ve üstü	31	25,87	2,36	22	30			
Ölçeği									

Tablo 8.'de kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının anne eğitimine göre karşılaştırılması için uygulanan ANOVA bulgularına değinilmiştir.

Araştırma kapsamındaki kadınların DAS42 ölçeğinin depresyon ve anksiyete alt boyutu puanlarının arasında anne eğitimine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar vardır ($p<0,05$). Annesi ilköğretim seviyesinde eğitim alan katılımcılar DAS42 ölçeğinin depresyon ve anksiyete alt boyutundan diğer katılımcılara kıyasla daha az puan almıştır.

Kadınların Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının arasında anne eğitimine yere göre istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar yoktur ($p>0,05$).

Tablo 9.

Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Baba Eğitimine göre Karşılaştırılması

	Baba eğitim	N	$\bar{x}$	S	Min	Max	F	p	Fark
	İlköğretim	236	6,18	4,50	0	18	20,130	0,000*	1-2
Depresyon	Lise	110	8,63	3,55	2	15			1-3
	Lisans ve üstü	51	9,43	4,26	0	14			
	İlköğretim	236	6,94	4,22	0	16	6,863	0,001*	1-2
Anksiyete	Lise	110	8,65	3,96	1	17			1-3
	Lisans ve üstü	51	8,00	3,94	0	13			
	İlköğretim	236	8,83	4,39	1	20	6,069	0,003*	1-2
Stres	Lise	110	10,39	3,55	5	18			2-3
	Lisans ve üstü	51	8,78	2,98	0	13			
Çalışma	İlköğretim	236	27,20	3,66	21	35	6,356	0,002*	1-3
Hayatında	Lise	110	27,25	2,25	22	32			2-3
Cinsiyet									
Eşitsizliği	Lisans ve üstü	51	25,51	2,56	21	30			
Ölçeği									

* $p < 0,05$

Tablo 9.'da kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının baba eğitimine göre karşılaştırılması için uygulanan ANOVA bulgularına değinilmiştir.

Kadınların DAS42 ölçeğinin depresyon, anksiyete ve stres alt boyutu puanlarının arasında baba eğitimine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar vardır ($p < 0,05$). Babası ilköğretim seviyesinde eğitim alan katılımcılar DAS42 ölçeğinin depresyon ve anksiyete alt boyutundan diğer katılımcılara kıyasla daha az puan almıştır. Ayrıca babası lise mezunu olanların stres puanları diğer katılımcılardan fazladır.

Kadınların Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının arasında baba eğitimine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar vardır ($p < 0,05$). Babası lisans ve üstü düzeyde eğitim görmüş olan katılımcılar Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeğinden daha az puan almıştır.

Tablo 10.

Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Çocuk Durumuna göre Karşılaştırılması

	Çocuk Durumu	N	$\bar{x}$	s	t	P
Depresyon	Var	162	6,52	3,67	-2,835	0,005*
	Yok	235	7,80	4,83		
Anksiyete	Var	162	7,44	3,51	-0,449	0,654
	Yok	235	7,63	4,58		
Stres	Var	162	9,17	3,60	-0,342	0,733
	Yok	235	9,31	4,37		
Çalışma Hayatında	Var	162	27,56	3,14	2,878	0,004*
Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği	Yok	235	26,61	3,25		

* $p < 0,05$

Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının çocuk durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA bulgularına Tablo 10.'da değinilmiştir.

Tablo 7. incelendiğinde araştırmadaki kadınların DAS42 ölçeğinin depresyon alt boyutundan aldıkları puanların arasında çocuk durumuna göre istatistiki açıdan anlamlı farkların olduğu belirlenmiştir ($p < 0,05$) Çocuk sahibi olanların depresyon puanlarının çocuksuz katılımcılardan daha az olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$).

Kadınların Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının arasında çocuk durumuna göre istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar vardır ($p < 0,05$). Çocuk sahibi olan katılımcılar Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeğinden çocuk sahibi olmayanlara göre fazla puan almıştır.

Tablo 11.

Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının İstihdam Şekline göre Karşılaştırılması

	İstihdam şekli	N	$\bar{x}$	s	Min	Max	F	p	Fark
	Kadrolu	157	7,31	4,92	0	18	15,261	0,000*	1-3
Depresyon	Sözleşmeli	196	6,54	3,69	0	15			2-3
	Yevmiyeli	44	10,48	4,26	2	14			
	Kadrolu	157	7,08	4,68	0	16	8,296	0,000*	1-3
Anksiyete	Sözleşmeli	196	7,40	3,63	0	17			2-3
	Yevmiyeli	44	9,89	3,81	3	14			
	Kadrolu	157	8,95	4,83	0	20	1,894	0,152	
Stres	Sözleşmeli	196	9,27	3,36	1	20			
	Yevmiyeli	44	10,30	3,88	1	18			
Çalışma	Kadrolu	157	26,53	3,89	21	35	2,802	0,062	
Hayatında	Sözleşmeli	196	27,34	2,53	22	35			
Cinsiyet									
Eşitsizliği	Yevmiyeli	44	27,16	3,35	21	32			
Ölçeği									

* $p < 0,05$

Tablo 8.'de kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının istihdam şekline göre karşılaştırılması için uygulanan ANOVA bulgularına değinilmiştir.

Araştırma kapsamındaki kadınların DAS42 ölçeğinin depresyon ve anksiyete alt boyutu puanlarının arasında istihdam şekline göre istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar vardır ($p < 0,05$). Yevmiyeli çalışan katılımcılar DAS42 ölçeğinin depresyon ve anksiyete alt boyutundan diğer katılımcılara kıyasla daha fazla puan almıştır.

Kadınların Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının arasında istihdam şekline yere göre istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar yoktur ($p > 0,05$).

Tablo 12.

Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Kıdemine göre Karşılaştırılması

	Kıdem	N	$\bar{x}$	S	Min	Max	F	p	Fark
Depresyon	5 yıl ve altı	188	5,78	3,87	0	15	32,617	0,000*	1-2
	6-10 yıl	114	9,72	3,62	3	18			2-3
	11 yıl ve üstü	95	7,32	5,03	0	15			
Anksiyete	5 yıl ve altı	188	6,20	3,94	0	15	38,875	0,000*	1-2
	6-10 yıl	114	10,16	2,87	4	16			2-3
	11 yıl ve üstü	95	7,09	4,53	0	17			
Stres	5 yıl ve altı	188	8,59	4,41	0	18	7,030	0,001*	1-2
	6-10 yıl	114	10,37	3,32	6	20			2-3
	11 yıl ve üstü	95	9,25	3,92	1	20			
Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği	5 yıl ve altı	188	26,59	3,25	21	32	4,562	0,011*	1-3
	6-10 yıl	114	26,99	3,14	21	35			2-3
	11 yıl ve üstü	95	27,81	3,21	22	35			

* $p < 0,05$

Tablo 12.'de kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının kıdemine göre karşılaştırılması için uygulanan ANOVA bulgularına değinilmiştir.

Kadınların DAS42 ölçeğinin depresyon, anksiyete ve stres alt boyutu puanlarının arasında kıdemine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar vardır ($p < 0,05$). Kıdemi 6-10 yıl olan katılımcılar DAS42 ölçeğinin depresyon, anksiyete ve stres alt boyutundan diğer katılımcılara kıyasla daha fazla puan almıştır.

Kadınların Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının arasında kıdemine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar vardır ($p < 0,05$). Kıdemi 11 yıl ve üstü olan katılımcılar Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeğinden daha fazla puan almıştır.

Tablo 13.

Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Kurumda Çalışma Süresine göre Karşılaştırılması

	Kurumda çalışma süresi	N	$\bar{x}$	S	Min	Max	F	p	Fark
Depresyon	1-3 yıl	146	6,06	4,48	0	14	13,053	0,000*	1-2
	4-9 yıl	168	8,51	3,53	4	18			2-3
	10 yıl ve üstü	83	6,92	5,28	0	16			
Anksiyete	1-3 yıl	146	5,65	4,22	0	13	39,069	0,000*	1-2
	4-9 yıl	168	9,43	2,45	4	16			2-3
	10 yıl ve üstü	83	7,08	5,15	0	17			
Stres	1-3 yıl	146	7,90	4,76	0	18	14,468	0,000*	1-2
	4-9 yıl	168	10,27	2,31	6	15			2-3
	10 yıl ve üstü	83	9,59	4,84	1	20			
Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği	1-3 yıl	146	25,76	3,08	21	31	28,712	0,000*	1-2
	4-9 yıl	168	27,13	2,96	21	35			1-3
	10 yıl ve üstü	83	28,90	3,09	22	35			

* $p < 0,05$

Araştırma kapsamındaki kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının kurumda çalışma süresine göre karşılaştırılması için uygulanan ANOVA bulgularına Tablo 13.'te değinilmiştir.

Tablo 13. incelendiğinde kadınların DAS42 ölçeğinin depresyon, anksiyete ve stres alt boyutu puanlarının arasında kurumda çalışma süresine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar vardır ($p < 0,05$). Kurumda çalışma süresi 4-9 yıl olan katılımcılar DAS42 ölçeğinin depresyon, anksiyete ve stres alt boyutundan diğer katılımcılara kıyasla daha fazla puan almıştır.

Araştırma kapsamındaki kadınların Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının arasında kurumda çalışma süresine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar vardır ($p < 0,05$). Kurumda çalışma süresi 1-3 yıl olan katılımcılar Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeğinden daha az puan almıştır.

Tablo 14.

Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Çalışma Hayatına Ara Verme Durumuna göre Karşılaştırılması

	Ara verme	n	$\bar{x}$	s	t	P
Depresyon	Evet	99	8,81	4,49	4,046	0,000*
	Hayır	298	6,77	4,30		
Anksiyete	Evet	99	8,55	3,95	2,758	0,006*
	Hayır	298	7,22	4,20		
Stres	Evet	99	10,36	3,80	3,16	0,002*
	Hayır	298	8,89	4,09		
Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği	Evet	99	26,38	3,12	-2,187	0,029*
	Hayır	298	27,20	3,26		

* $p < 0,05$

Tablo 14.'te araştırma kapsamındaki kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının çalışma hayatına ara verme durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin t testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 14. incelendiğinde kadınların çalışma hayatına ara verme durumuna DAS42 ölçeğinin depresyon, anksiyete ve stres alt boyutlarından aldıkları puanların arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). Çalışma hayatına ara veren kadınlar DAS42 ölçeğinin depresyon, anksiyete ve stres alt boyutlarından daha fazla puan alırken, Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeğinden daha az puan almıştır.

Tablo 15.

Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Nöbet Tutma Durumuna göre Karşılaştırılması

	Nöbet tutma	n	$\bar{x}$	s	T	P
Depresyon	Evet	69	8,32	4,33	2,160	0,031*
	Hayır	328	7,06	4,42		
Anksiyete	Evet	69	7,43	4,72	-0,256	0,798
	Hayır	328	7,58	4,06		
Stres	Evet	69	11,39	3,67	4,936	0,000*
	Hayır	328	8,81	4,01		
Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği	Evet	69	28,46	2,11	4,226	0,000*
	Hayır	328	26,69	3,35		

* $p<0,05$

Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının nöbet tutma durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin t testi sonuçları Tablo 15.'te verilmiştir.

Tablo 15.'e göre kadınların nöbet tutma durumuna DAS42 ölçeğinin depresyon ve stres alt boyutlarından aldıkları puanların arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Nöbet tutan kadınlar DAS242 ölçeğinin depresyon ve stres alt boyutlarından daha fazla puan almıştır.

Kadınların nöbet tutma durumuna göre Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeğinden aldıkları puanların arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Nöbet tutan kadınlar Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeğinden nöbet tutmayanlara göre fazla puan almıştır.

Tablo 16.

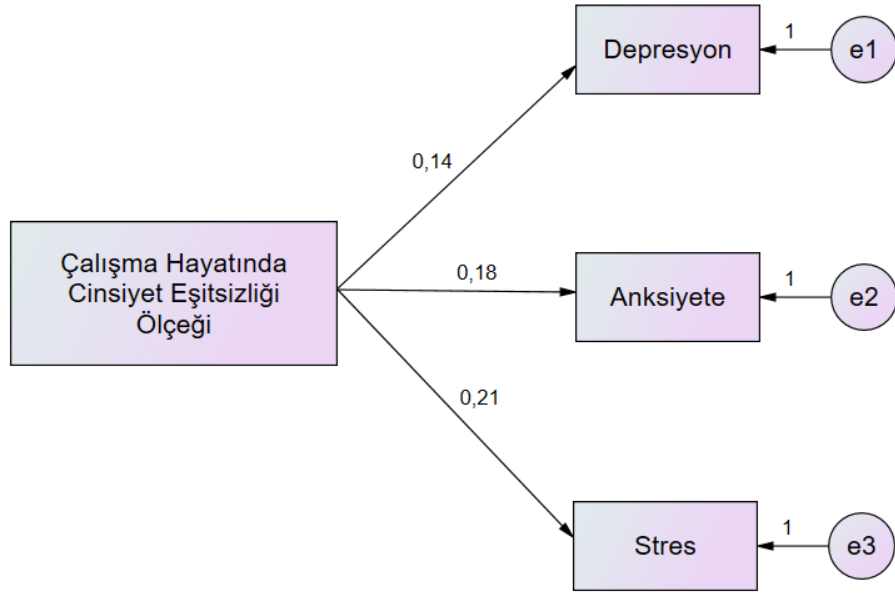
Kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Arasındaki Korelasyonlar

			Hayatında Çalışma Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği	Depresyon	Anksiyete	Stres
Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği	P	1				
	R					
	N	397				
	P	,224*	1			
	R	0,000				
Depresyon	N	397	397			
	P	,238*	,782*	1		
	R	0,000	0,000			
Anksiyete	N	397	397	397		
	P	,361*	,662*	,548*	1	
	R	0,000	0,000	0,000		
Stres	N	397	397	397	397	

* $p < 0,05$

Tablo 16.'da araştırma kapsamındaki kadınların DAS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının arasındaki korelasyonlar için Pearson testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 16. İncelendiğinde katılımcıların DAS42 ölçeğinin depresyon, anksiyete ve stres alt boyutundan aldıkları puanlarla Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü korelasyonların olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$).



Şekil 1. Kadınların Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Puanlarının Depresyon, Anksiyete ve Stres puanlarını yordayıcılığı

Şekil 1.'de araştırmadaki kadınların Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının Depresyon, Anksiyete ve Stres puanlarını yordayıcılığı yapısal eşitlik modeliyle incelenmiştir.

Şekil 1.'e göre kadınların puanlarının Depresyon($\beta=0,14;p<0,05$), Anksiyete($\beta=0,18;p<0,05$) ve Stres($\beta=0,21;p<0,05$) puanlarını istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü olarak yordadığı tespit edilmiştir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA

Bu bölümde, literatürdeki benzer başka çalışmalar ışığında bulgular yorumlanarak olası nedenleri tartışılmıştır.

Çalışma neticesinde edinilen sosyodemografik verilere bakıldığında, çalışmaya katılanların büyük bir kısmı 29-39 yaş aralığındaki kadınlardan oluşurken, 18-28 yaş aralığındaki ve 40 yaş üstü çalışan kadınlar takip etmektedir. Yapılan kadın temelli araştırmalara bakıldığında kadınların depresyon-anksiyete ve stres seviyelerinin daha yüksek olabileceği görülmüştür (Usluer, 2000). Bu bağlamda, çalışmanın örneklemini çalışan kadınların oluşturuyor olması elde edilen bilgilerin doğruluğunda önemli bir rol oynamaktadır.

Araştırmanın depresyon- anksiyete ve stres bulguları Türkçe’ ye uyarlanması Bilgel ve Bayram (2010) tarafından yapılan ölçeğin puantaj tablosuna göre değerlendirildiğinde; Çalışan kadınların depresyon, anksiyete ve stres düzeyleri yüksek çıkmıştır. Bu neticeye göre ise Türkiye ve KKTC’de çalışan kadınların psikolojik belirti düzeylerinin yüksek seyrettiği görülmektedir. Araştırmada çalışan kadınların DASS42 ölçeğinin depresyon ve stres alt boyutlarına bakıldığında anlamlı bir fark görülmemektedir fakat anksiyete puanlarının arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir. 29-39 yaş grubundaki kadınların anksiyete puanları 18-28 yaş grubundakilere göre daha fazladır. Fakat literatürdeki başka bir çalışmada farklı sonuçlar sunulmuştur. Terzioğlu ve Taşkın (2008)’ın yaptığı çalışmada bireylerin bulunduğu yaşın anksiyete ve depresyon düzeyi ile bir ilişkisi olmadığı bulunmuştur. Katılımcıların Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği ölçeğinin sonuçlarına bakıldığında yaş grupları arasında anlamlı farklar görülmektedir. 18-28 yaş grubu katılımcılar diğer katılımcılara göre daha az puan almıştır.

Araştırma kapsamında çalışma hayatında cinsiyet eşitsizliğinin depresyon-anksiyete ve stres ile ilişkisi olup olmadığının medeni durum ile bağlantısına bakılmış ve sadece çalışma hayatında cinsiyet eşitsizliği ölçeğinin puanlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Buna göre evli kadınların cinsiyet eşitsizliği algısı bekar kadınlara göre daha fazladır. Depresyon-Anksiyete ve stres ölçeği puanlarına medeni duruma göre

bakıldığında istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar olmadığı görülmektedir. Bu bilgi literatürdeki diğer araştırma bulgularıyla da örtüşmektedir. Literatüre bakıldığında (Eyüboğlu ve arkadaşları,2000)'da erkeklerin kadınların önceliklerini hala ev sorumlulukları üzerine kurmaları gerektiği şeklindeki görüşlere sahip oldukları düşünülürken Günindi Ersöz (1997) tarafından yapılan bir çalışmada ise erkeklerin %25.2' si kadının ailenin ekonomik sıkıntısı varsa çalışmasını uygun görmekteyken %8.4' ü kadının evlenmeden önce çalışmasının uygun olduğunu düşünmektedir.

Bu çalışmada, kadınların DASS42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının yaşamının çoğunu geçirdiği yere göre karşılaştırılması incelenmiştir. Araştırma kapsamında depresyon-anksiyete ve stres arasında anlamlı farklar görülmüştür. Yaşamının çoğunu köyde geçiren katılımcıların DASS42 ölçeğinin anksiyete ve stres alt boyutu puanlarının ilçede ve kent merkezinde yaşayanlara göre daha az olduğu görülmüştür. Yani köyde yaşayan kadınların anksiyete ve stres oranları daha düşüktür. Kadınların Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının arasında yaşamının çoğunu geçirdiği yere göre istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar bulunamazken yapılan başka çalışmalarda anlamlı farklar görülmektedir. Başaran (1985) tarafından yapılan çalışmada Manisa'da ikamet eden köylülerin %58' i kadının çalışmasına karşı olumsuz düşünceleri varken, kentte ikamet eden grubun %69' unun kadının ücretli bir işte çalışmasına karşı olumlu düşünceleri olduğuna ulaşılmıştır (Kuzgun ve Sevim, 2004).

Bu çalışmada DASS-42 ve Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının eğitime göre karşılaştırılmasına bakılmıştır. Elde edilen verilere göre her iki ölçek ile de eğitim arasında anlamlı farklar bulunmuştur. DASS-42 ölçeğinin depresyon alt boyutundan aldıkları puanlara bakıldığında, eğitimle ilişkili olduğu görülmüştür. Yani, Lisans ve Lisans üstü mezun olanların depresyon puanlarının diğer katılımcılardan daha az olduğu saptanmıştır. Buda demek oluyor ki eğitim düzeyi arttıkça depresyon oranı azalmaktadır. Kazgan (1979) ise eğitim düzeyi ve depresyon arasında olumlu bir bağlantı olduğunu belirtmektedir; buna ilişkin olarak da kadınların çalışmasına yönelik tutumların olumlu şekilde evrildiği düşünülmektedir. Kadınların Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeğinin sonuçlarına bakıldığında, Lisans ve Lisansüstü düzeyde eğitim görmüş katılımcılar daha fazla puan almıştır. Buda eğitim düzeyinin artmasıyla cinsiyet eşitsizliğine bakış açısı olumlu yönde değişmeye başladığını işaret etmektedir

(ILO, 2019). Literatürdeki başka bir çalışma incelendiğinde ise , Günindi Ersöz (1997), erkek katılımcıların annelerinin eğitim seviyesi yükseldikçe “ev işleri ortak yapılmalıdır, eşime yardım etmeliyim, eşime işten ayrılmasını teklif etmedim/etmem, eşim aile geçimine destek olmak için çalışıyor” diyenlerin oranı artmaktadır. Anksiyete, depresyon ve stres ölçekleri incelendiğinde, annesi ilköğretim seviyesinde eğitim düzeyine sahip olan bireylerin puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, düşük eğitim seviyesindeki annelerin, çocuklarına yeterli sosyal ve duygusal destek sağlayamama olasılığıyla ilişkilendirilebilir (APA, 2021). Babası ilköğretim seviyesinde eğitim alan katılımcıların durumuna bakacak olduğumuzda ise DASS-42 ölçeğinin depresyon ve anksiyete alt boyutundan diğer katılımcılara kıyasla daha düşük bulunurken, babası lise mezunu katılımcılarda stres oranı daha fazla bulunmuştur. Çalışma hayatında cinsiyet eşitsizliği ölçeğine bakıldığında ise babası lisans ve üstü eğitim almış katılımcılar daha az puan almıştır. Dolayısı ile ailenin eğitim seviyesi yükseldikçe kadınların çalışma hayatındaki cinsiyet eşitsizliğine bakış açısı olumlu yönde gelişmektedir (UNESCO, 2022).

Bu çalışmada DASS-42 ve Kadınların Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının çocuk durumuna göre karşılaştırmasına baktığımız zaman, çocuk sahibi olan kadınların depresyon düzeylerinin daha düşük olduğunu görmekteyiz. Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği sonuçlarına baktığımızda ise çocuk sahibi olan katılımcıların daha yüksek cinsiyet eşitsizliği algısı taşıdığını göstermektedir. Bu durum, çocuk sahibi olmanın, kadınların çalışma hayatındaki eşitsizliklere karşı duyarlılıklarını arttırabileceğini ve aile içindeki sorumlulukların toplumsal algıyı etkileyebileceğini düşündürmektedir (Brewster & Padavic, 2018).

Çalışma hayatındaki kadınların istihdam şekillerine göre depresyon-anksiyete ve stres puanlarında istihdam şekillerine göre anlamlı farklar gözlemlenmiştir. Yevmiye ile çalışan kadınlar depresyon ve anksiyete alt boyutundan diğer katılımcılara kıyasla daha fazla puan almıştır.

Depresyon-anksiyete ve stres düzeyleri açısından ise yevmiyeli çalışanlar, kadrolu ve diğer çalışanlardan daha yüksek puanlar almıştır. Bu bulgu, sözleşmeli veya yevmiyeli çalışanların iş güvencesinin sınırlı olması, belirsizlik ve geleceğe yönelik kaygıları artıran faktörlerin daha fazla etkileyebileceğini göstermektedir. Yapılan

başka bir çalışmanın sonuçları da bu araştırma ile ilgili benzer sonuçlar elde ederek yevmiyeli veya sözleşmeli çalışmanın, çalışanlar üzerinde stres, anksiyete ve depresyon gibi psikolojik yükler yarattığını belirtmiştir (Chung & Van der Meer, 2020). Kadınların Çalışma Hayatında Cinsiyet eşitsizliği ölçeğinin sonuçlarına bakıldığında ise ölçek puanları ile istihdam şekline göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Kadın çalışanların kıdem ve kurumda çalışma süresine baktığımızda hem depresyon-anksiyete ve stres açısından hem de cinsiyet eşitsizliği açısından anlamlı farklılıklar görülmektedir. Çalışan kadınlarda kıdemi 6-10 yıl arası olanlarda depresyon-anksiyete ve stres düzeyi fazla çıkarken doğru orantılı olarak kurumda çalışma süresi 4-9 yıl arasında olan katılımcılarında bulguları da fazla çıkmıştır. Buna göre uzun yıllar çalışmanın ve kurumda bulunmanın birikimi olarak psikolojik etkiler yaşandığı görülmektedir. Kadınların Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği ölçeğinin sonuçlarına bakıldığında kıdem ve kurumda çalışma süresinde istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar vardır. Kıdemi 11 yıl ve üstü olan katılımcılar çalışma hayatındaki cinsiyet eşitsizliğinin farkını daha iyi gözlemleyebiliyorken birde kurumda çalışma süresi olarak incelediğimizde çalışma süresi 1-3 yıl arası olan katılımcıların cinsiyet eşitsizliğinin farkını henüz yeterince fark edemediğini gözlemlemekteyiz. Bu konu ile ilgili literatürde yeterince çalışma bulunamadığı için sağlıklı bir karşılaştırma yapılamamaktadır.

Bu çalışmada, katılımcıların çalışma hayatlarına ara verme durumlarına göre Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği ve depresyon-anksiyete ve stres ölçeğinin puanları karşılaştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar, çalışma hayatına ara verme durumu ile anksiyete ve stres arasında anlamlı farklar olduğunu ortaya koymuştur. Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeğine baktığımızda ise işlerine ara veren kadın çalışanların eşitsizlik algısının daha düşük olduğunu görmekteyiz. Kadınların çalışma hayatına ara verme süreci onlar için yıpratıcı bir süreç olarak algılanmaktadır (Cohen & Golan, 2020).

Kadınların nöbet tutma şekline göre depresyon-anksiyete ve stres ölçeği ile çalışma hayatında cinsiyet eşitsizliği ölçeği bulgularına bakıldığında nöbet tutan kadınların depresyon ve stres düzeylerinde olumsuz yönde artık gözükmektedir. Bunun yanı sıra

nöbet tutan kadınların çalışma hayatında cinsiyet eşitsizliği ölçeğine göre nöbet tutmayanlara göre farkındalık seviyelerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, nöbet tutan kadınların iş hayatındaki cinsiyet eşitsizliklerine daha fazla duyarlı olabileceğini veya bu eşitsizliklerin üzerinde daha fazla etkisi olabileceğini düşündürülebilir. Schmidt & Kiefer (2021)'de yapmış olduğu benzer bir çalışmada da aynı bulgulara ulaşılması bulguların doğruluğunu destekler niteliktedir.

Genel olarak, bu araştırma, kadınların iş yaşamında maruz kaldıkları cinsiyet temelli ayrımcılıkların ruhsal sağlıkla yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bulgular, toplumsal cinsiyet eşitliğini merkeze alan işyeri politikalarının yalnızca adaletin sağlanması açısından değil, kadın çalışanların psikolojik iyi oluşlarının korunması ve desteklenmesi açısından da kritik önemde olduğunu göstermektedir. Bu doğru orantılı ilişkide, cinsiyet eşitsizliği ile ilgili farkındalık sahibi kadınların depresyon-anksiyete ve stres düzeylerinde artış görülebilmektedir (Kaufman et al., 2018). Ancak, cinsiyet eşitsizliğinin farkındalığı çalışan her kadında farklı etkilere sahip olabilmektedir. Çalışma hayatında kadınlara yönelik yapılan cinsiyet ayrımcılıklarının artması, depresyon-anksiyete ve stresin artmasında önemli bir rol oynadığını desteklemektedir (Lupien et al., 2009).

Yapılan eşitlik modeli ile gerçekleştirilen analiz sonucunda, Kadınların Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının Depresyon, Anksiyete ve Stres düzeylerini anlamlı ve pozitif yönde yordadığı görülmüştür. Elde edilen bulgulara göre, kadınların çalışma hayatındaki cinsiyet eşitsizliği kaynaklı zorlukların depresyon-anksiyete ve stres düzeylerinin artışı ile bağlantılı olabileceğini ve oluşan artışın açıklanmasında rol alabileceğini göstermektedir. Literatürdeki diğer çalışmalarda da aynı bulguları destekler biçimdedir (Nosek et al., 2007).

Yapılan eşitlik modeli ile gerçekleştirilen analiz sonucunda, Kadınların Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği puanlarının Depresyon, Anksiyete ve Stres düzeylerinin psikolojik sağlıkla ilişkili olduğunu ve bu ilişkilerin karmaşık olduğunu vurgulamaktadır (Günindi Ersöz, 1997).

BÖLÜM VI

SONUÇ

Bu çalışmanın bulguları, katılımcıların eğitim düzeylerinin, ailelerinin eğitim geçmişlerinin, istihdam durumlarının ve çeşitli çalışma koşullarının, cinsiyet eşitsizliğinin , depresyon-anksiyete ve stres üzerinde belirgin etkiler oluşturduğunu göstermektedir. Bu sonuçların düşünülen şekilde ve yapılan başka araştırmalarla

Eğitim düzeyinin yükselmesi, genellikle daha düşük kaygı, depresyon ve stres seviyeleriyle ilişkilendirilirken, yüksek eğitim seviyesinin bireylerin iş hayatındaki cinsiyet eşitsizliği algılarını da şekillendirdiği gözlemlenmiştir. Çalışma, özellikle yüksek lisans ve üzeri eğitim seviyelerine sahip katılımcıların daha yüksek farkındalık ve duyarlılığa sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Aile yapısının da katılımcıların cinsiyet eşitsizliğinin depresyon-anksiyete ve stres üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Özellikle annelerin eğitim düzeyinin, çocukların toplumsal cinsiyet eşitliği algısını şekillendirdiği ve düşük eğitim seviyelerine sahip annelerin, çocuklarının psikolojik ve duygusal destek ihtiyaçlarını daha az karşılayabileceği sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde, babaların eğitim düzeyinin de çocukların cinsiyet eşitsizliği algılarını etkileyebileceği öne çıkmaktadır.

İstihdam şekilleri, cinsiyet eşitsizliğinin katılımcıların depresyon-anksiyete ve stres düzeyini etkilemesindeki bir diğer önemli faktördür. Sözleşmeli çalışanlar daha yüksek depresyon-anksiyete ve stres puanlarına sahip olurken, kadrolu çalışanlarda bu düzeyler daha düşüktür. Bu durum, istihdam güvencesi ve belirsizliğin bireylerin psikolojik sağlığı üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. Ayrıca, çalışma hayatına ara veren katılımcıların psikolojik sağlık göstergelerinin, sürekli çalışanlara göre daha düşük olduğu, ancak bu bireylerin çalışma hayatındaki cinsiyet eşitsizliğine karşı daha duyarlı oldukları tespit edilmiştir.

Nöbet tutma durumu, depresyon-anksiyete ve stres ve cinsiyet eşitsizliği algısı üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu göstermektedir. Nöbet tutan bireylerin kaygı seviyeleri daha yüksek olup, cinsiyet eşitsizliği algılarını da daha yoğun hissettikleri

bulunmuştur. Bu durum, nöbet tutmanın yarattığı fiziksel ve psikolojik zorlukların, bireylerin iş hayatındaki stresli durumlarla başa çıkmalarını zorlaştırabileceğini göstermektedir.

Çalışma sonuçlarına göre, katılımcıların eğitim düzeyleri, ailelerinin eğitim geçmişi, istihdam şekilleri ve çalışma koşulları, bireylerin psikolojik sağlıkları ve toplumsal algıları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Eğitim seviyesi arttıkça psikolojik sağlık göstergelerinde iyileşmeler gözlemlenmiş, ancak yüksek eğitim seviyesinin getirdiği artan sorumluluklar ve beklentiler de kaygıyı artırmış olabilir. Ayrıca, çalışma hayatındaki cinsiyet eşitsizliği algısı, depresyon-anksiyete ve stresle olan ilişkisi, bu tür algıların bireylerin psikolojik sağlıkları üzerinde uzun vadeli etkiler yaratabileceğini göstermektedir.

Sonuç olarak, kadınların Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği ölçeği ve depresyon-anksiyete ve stres ölçeğinin bulgularına göre bireylerin psikolojik sağlıkları ve toplumsal algıları, yalnızca kişisel faktörlere değil, aynı zamanda ailevi, toplumsal ve ekonomik koşullara da bağlıdır. Bu bulgular, psikolojik destek ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının, bireylerin iş ve aile yaşamlarını daha sağlıklı ve dengeli bir şekilde sürdürebilmeleri için önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, iş güvencesi, eğitim fırsatları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yapılacak politikalar, psikolojik sağlık üzerinde pozitif bir etki yaratabilir.

ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına bakılarak aşağıdaki şekilde öneriler geliştirilmiştir.

Kadın çalışanlar, iş yaşamında karşılaştıkları zorluklarla baş edebilmek için öncelik olarak kendilerine güvenlerini arttırmalı, daha kararlı ve hırslı olmalıdır. Çalışma hayatı ve aile yaşantılarını birbirinden ayırıp ikisine de ayrı ayrı gereken özveriği göstermelidir.

Çalışan kadınların rolleri birbirine karıştırmaması ve işte yaşanan problemleri eve, evde yaşanan problemleri de işe yansıtmamalıdır.

Çalışan kadınlara, çocuk sahibi olduktan sonraki zorlu süreçte destek olmak amacıyla iş yerlerine kreş gibi çocuk bakımına yardımcı bir birim açılabilir.

Kadın çalışanların iş yerindeki verimliliğini arttırmak amacıyla çeşitli seminerler, sempozyumlar ve sektörlerle göre uygulamalı eğitimler verilebilir. Bu eğitimler neticesinde de kadınların kendine olan güveni artar.

Toplumdaki cinsiyet eşitsizliği algısını en aza indirmek amacıyla erkek çalışanlara da çeşitli eğitimler verilerek, kadın çalışanların yaşadığı zorlukları ve onların hissettiklerini daha iyi anlayabilmeleri sağlanabilir.

KAYNAKÇA

Akkaş, İ. (2019). Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları Çerçevesinde Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı. *Ekev Akademi Dergisi*, 97-118.

Akoğlan, M. K. (1996). Konaklama endüstrisinde kadının konumu. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 7, 16-23.

Akpınar, T. (2005). Ab işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığının boyutları ve ortadan kaldırmaya yönelik çabalar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*.

Aksoy, N. (2018). Türkiye’de kadın istihdamının belirleyicileri (Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı.

Altan, Ş., Ersöz, A., 1994. Kadının Çifte Yükümlülüğü. *Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü*, ss : 26-27.

Amerikan Psikiyatri Birliği, DSM-5 Görev Gücü. (2013). Zihinsel bozuklukların tanı ve istatistik el kitabı: DSM-5™ (5. baskı). Amerikan Psikiyatri Yayıncılık, Inc.. <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596>

American Psychological Association. (2021). Stress in America 2021: Stress and the pandemic. American Psychological Association. <https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2021/report>

Ansal, H. (1996). Teknolojik Gelişmelerin Sanayide Kadın İstihdamına Etkileri: Türk Tekstil ve Elektronik Sanayilerinde Teknolojik Değişim ve Kadın İstihdamı. Ankara: T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.

Aydemir, S. (2019). Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Medya Okuryazarlığı Eğitiminin Öğretmen Adaylarının Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Tutumlarına Etkisi (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Aydın, K. B. (2010). Stresle başa çıkma. (2. Baskı). (U. Öner, Ed.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Aykaç, Mustafa (2001), Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları, Bursa: Uludağ Üniversitesi.

Berrios, G. E. (1996) Anxiety and cognate disorders. Cambridge University Press.

Bilgel, N. ve Bayram, N. (2010). Turkish version of the depression anxiety stress scale (DASS- 42): psychometric properties. *Archives of Neuropsychiatry*.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.

Blau, F. D., Kahn, L. M., & Papps, K. L. (2019). The Gender Pay Gap: Have Women Gone as Far as They Can? ILR Press. <https://doi.org/10.7330/9781501739672>

Brewster, K. L., & Padavic, I. (2018). The gender gap in the labor market: Causes and consequences. *Sociology Compass*, 12(5), e12567. <https://doi.org/10.1111/soc4.12567>.

Butcher, J. N., Mineka, S. & Hooley, J. M. (2013). Anormal psikoloji (Çev. Okhan Gündüz). İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). Bilimsel araştırma yöntemleri. (13.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Chung, H., & Van der Meer, P. (2020). The gig economy and its consequences: A systematic review of the literature. *Labour & Industry*, 30(1), 42-62. <https://doi.org/10.1080/10301763.2020.1742675>.

Cohen, P. N., & Golan, R. (2020). The impact of flexible work arrangements on employee satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Business Psychology*, 35(1), 103-117. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09613-5>.

Cochran, W. G. (2007). *Sampling Techniques*. New York: John Wiley & Sons.

Connell, R. W. (1998). Toplumsal Cinsiyet ve İktidar: Toplum, Kişi ve Cinsel Politika. (1. Basım). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Connell, RW (2009) Dünya Perspektifinde Cinsiyet. Polity Press, Cambridge.

Cüceloğlu, D. (1998). İnsan ve davranışı - Psikolojinin temel kavramları. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çelik, A. (2018). Çalışma hayatında kadınların karşılaştığı engeller ve çözüm önerileri. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 47(1), 45-60. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1315450>.

Çelik AS, Özbaşaran F. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında ulusal ve uluslararası düzenlemeler. Özbaşaran F, editör. Toplumsal Cinsiyet ve Kadın. 1. Baskı. Ankara: Türkiye Klinikleri 2019;1-14.

Çelikten, M., 2004. Okul Müdürü Koltuğundaki Kadınlar: Kayseri İli Örneği. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 17, ss: 91-118.

Çevik, A., Volkan V., D. (1993). Depresyonun Psikodinamik Etiyolojisi. Depresyon Monografaları Serisi 2: 109-22.

Dingeç, E. (2010). Osmanlı toplumunda kadınların üretime katkıları. *History Studies*, 2(1).

Dirik, N. (2016). Türkiye’de kadın istihdamının önündeki engellerin aşılmasında girişimciliğin önemi ve kamu istihdam kurumlarının rolü (Uzmanlık tezi). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

Doğan, E.T. (2012). Hamile kadınların çalışma yaşamında maruz kaldığı ayrımcı uygulamalar. “İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14(2), 79-98.

Doğan, B. B., & Kaya, M. (2014). TRC2 bölgesinde kadın istihdamı sorunları ve çözüm önerileri. *International Journal of Social and Economic Sciences*, 4(2), 91-106.

Durmuş, Ö. (2020). 2000-2018 yılları arasında genç işsizlik çerçevesinde kadınların payının değerlendirilmesi: Türkiye örneği (Doctoral dissertation). Bursa Uludağ University.

Duruoğlu, Tuba (2007). ”Emek Piyasasında Cinsiyet Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma”. İletişim kuram ve araştırma dergisi. Sayı: 24: 61 – 76.

Elson, D., Pearson, R., 1981. Nimble Fingers Make Cheap Workers: An Analysis of Women’s Employment in Third World Export Manufacturing. *Feminist Review*, Vol 7, s 19.

Eroğlu, F. ve İrdem, Ş. (2016). Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Yönetim Kademelerindeki Yansımaları. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 3(2), 11-35.

Eyüpoğlu, A., Özer, g., Tanrıöver, H., 1988. Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri. 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek. Ankara: Todaie Yayınları.

Eyüboğlu, A., Özar, Ş. ve Tanrıöver, H.T. (2000). Kentlerde Yaşayan Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyoekonomik ve Kültürel Boyutları. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara: Cem Web Ofset.

Farımaz, P. (2017). Türk Kamu Yönetiminde Kadın Hakları İhlallerini Önlemeye Yönelik Mekanizmalar (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gerni, M., 2001. Yönetimde Kadınlar. İstanbul: Beta Yayınları.

Giray, F., & Aydın, E. (2019). Toplumsal cinsiyete dayalı ekonomik ayrımcılık. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 38(1), 25-57.

Gisbert, P. (1974), Fundamentals of Industrial Sociology, Tata: McGraw–Hill Bombay.

Günindi Ersöz, A. (1997). Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı (Kamuda Çalışan Yönetici Kadınlar Örneği). Ankara: H. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.

ILO. (2019a). Cinsiyet Ücret Eşitsizliği: Nedenleri, Sonuçları ve Çözümleri. https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_732791/lang--tr/index.htm.

ILO. (2019b). İş Dünyasında Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Uygulamaları. Global Compact Türkiye. <https://globalcompactturkiye.org/wpcontent/uploads/2022/04/UN-GLOBALCOMPACT-CESITLILIK-VEKAPSAYICILIK-2021-v5.pdf>.

Işık E., Işık U., Taner Y.(2013), Çocuk, Ergen, Erişkin ve Yaşlılarda Depresif ve Bipolar Bozukluklar; Ziraat Gurup Matbaacılık, Ankara.

İleri, Ü. (2016) “Sosyal Politikalarda Kadın ve Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Başlıca Uluslararası ve Ulusal Hukuki Düzenlemeler”, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 5(12), 128-153.

Kahraman, Dinç Özlem (2010). “Kadınların Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi”. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi. Cilt: 3. Sayı: 1: 30 – 35.

Karabıyık, İ. (2012). Türkiye’de çalışma hayatında kadın istihdamı. Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 32(1), 231-260.

Karamustafalıoğlu, O. ve Yumrukçal, H. (2011). Depresyon ve anksiyete bozuklukları. Şişli Eftal Hastanesi Tıp Bülteni, 45, 68-71.

Karasar, N. (2011). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Nobel Yayınları.

Kasa, H., & Alptekin, D. D. V. (2015). Türkiye’de kadın işgücünün büyümeye etkisi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 18(1), 1-24.

Kazgan, G. (1979).Türk Ekonomisinde Kadınların İşgücüne Katılması, Mesleki Dağılımı, Eğitim Düzeyi ve Sosyo – Ekonomik Statüsü. N. Abadan-Unat, (Ed.), Türk Toplumunda Kadın içinde (155 189). Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği.

Klasen, S., & Langen, M. (2020). Gender Equality and Economic Growth: The Role of Women in the Labor Market. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429292477>.

Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005) “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(1), 195-219.

Köroğlu E. (1997). Psikiyatri Temel Kitabı 1. cilt. Ankara: Hekimler Yayın Birliği, 389-428.

Köroğlu, E. (2013). Psikiyatri Başvuru El Kitabı. Ankara: Hekimler Yayın Birliği

KSSGM., 2000. Sağlık Sektöründe Kadın. Sağlık Sektöründe Kadınlara Yönelik Tutum ve Davranışlar, Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlük Yayınları.

Kymlicka, W. (2006). Çağdaş Siyaset Felsefesine Giriş, (Çev. E. Kılıç), İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Kuzgun, Y. ve Sevim, A. S. (2004). Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 37 (1), 14-27.

Lovibond, P. F. ve Lovibond, S. H. (1995). The structure of negative emotional states: comparison of the depression anxiety stress scales (DASS) with the beck depression and anxiety inventories. Behaviour Research and Therapy, 33, 335-342.

Lupien, S. J., McEwen, B. S., & Gunnar, M. R. (2009). Effects of stress throughout the lifespan on the brain, behavior, and health. Nature Reviews Neuroscience, 10(6), 434-445. <https://doi.org/10.1038/nrn2639>.

Newbury-Birch, D., & Kamali, F. (2001). Psychological stress, anxiety, depression, job satisfaction, and personality characteristics in preregistration house officers. Postgraduate Medical Journal, 77(904), 109-111.

Nosek, B. A., Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (2007). Understanding and addressing the challenges of implicit bias in healthcare. American Journal of Public Health, 97(9), 1633-1638. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2007.113438>.

Olçay İmamoğlu, E. (1991). Aile İçinde Kadın-Erkek Roller. Türk Aile Ansiklopedisi, 3, 832-835.

Olchanski, N., McInnis Myers, M., Halseth, M., Cyr, P. L., Bockstedt, L., Goss, T. F., & Howland, R. H. (2013). The economic burden of treatment-resistant depression. *Clinical therapeutics*, 35(4), 512-522.

Önder, N. (2013). Türkiye’de kadın işgücünün görünümü. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, 1(1), 35-61.

Özdemir, Z., Yalman, N., Bayraktar, S., 2012. Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma: Geçmiş Ekonomileri Örneği, International Conference on Eurasian Economies, 115- 122.

Özen, Ş., 1998. Türkiye’de Kadın ve Erkek Yöneticilerin Yönetim Tarzı Açısından Farklılaşması ve Eril Erkek Dışıl Kadın Varsayımının Geçerliliği. 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek, Ankara: TODAİE Yayınları.

Öztürk, M. O. ve Uluşahin, N. A. (2015). Ruh Sağlığı ve Bozuklukları. Ankara: Nobel Tıp Kitabevleri.

Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi/Analysis of Gender-Based Occupational Discrimination in Turkey. *Ege Akademik Bakis*, 10(4), 1217.

Peker, A. E., & Kubar, Y. (2012). Türkiye’de kırsal kesimde kadın istihdamına genel bir bakış. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 173-188.

Püsküllüoğlu, A. (1995). Türkçe sözlük. Yapı Kredi Yayınları.

Richards D. Prevalence and clinical course of depression: a review. *Clin Psychol Rev.* 2011;31(7):1117-25.

Sayer, H., 2011. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Erkeklerin Katılımı, Ankara: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.

Schmidt, C. E., & Kiefer, A. E. (2021). Gender differences in work-family conflict and coping strategies. *Journal of Applied Social Psychology*, 51(8), 697-707. <https://doi.org/10.1111/jasp.12807>.

Seaward, B. L. (2012). *Managing Stress Principles and Strategies For Health and Well Being*, Seventh Edition, Canada, UK: Published by Jones and Barlett Learning,

Susam, R. (2013). Özel sektörde çalışan kadınların sorunları: Erzurum ili örneği (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şalvarcı Türel, N. ve Dolmacı, N. (2013). İş yaşamında kadın çalışana yönelik ayrımcı bakış açısı ve mobbing üzerine ampirik bir çalışma. Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2(2), 84-104.

Terzioğlu, F. Ve Taşkın, L. (2008). Kadının toplumsal cinsiyet rolünün liderlik davranışlarına ve hemşirelik mesleğine yansımaları. CÜ Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 62-67.

The European Students' Union (2008). Gender issues within higher education. <https://eric.ed.gov/?id=ED539518> adresinden ulaşılmıştır.

Tınar, Mustafa Y., Çalışma Psikolojisi, İzmir, 1996

Türkçapar, M., H. (2018). Klinik Uygulamada Bilişsel-Davranışçı Terapi: Depresyon. İstanbul: Epsilon Yayınevi, 1. Baskı.

Uçman, P. (1990). Ülkemizde Çalışan Kadınlarda Stresle Başa Çıkma ve Psikolojik Rahatsızlıklar. Psikoloji Dergisi, 7 (24), 58-75.

UN Women. (2011). Kadının güçlenmesi prensipleri: Eşitlik için iş dünyasıyla işbirliği. Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi.

UN Women. (2016). Gender Equality Training Manual. <https://www.unwomen.org/en/digitallibrary/publications/2016/11/genderequality-training-manual>.

UNESCO. (2022). Gender equality and education: Global progress and challenges. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. <https://www.unesco.org/gender-equality>

Usluer, L. (2000), Kadın Öğretmenlerin Yönetici Konumlara Yükseltilmeme Nedenleri Konusundaki Öğretmen ve Yönetici Görüşlerinin Değerlendirilmesi: “Ankara İli Örneği”. Ankara: A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Ünüvar Ünlüoğlu, D. (2019). Avrupa sosyal şartı çerçevesinde Türkiye’de kadın işgücünün değerlendirilmesi: Eskişehir özel sağlık sektörü örneği. (Yayımlanmamış doktora tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Yıldırım, S. (2021). Ayrımcılık Temelli Dışlanma: Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadınlar. Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt 11 Sayı 2(Sayı 2), 321-346.

Yoltay, D. (2020). Türkiye’de kadın istihdamının ekonomik büyüme içerisindeki yeri: Kadınların eğitim durumu ile istihdama katılımları arasındaki ilişkinin ekonometrik analizi (Yüksek Lisans Tezi). Bandırma.

World Bank. (2009). Global economic prospects. <https://www.worldbank.org>.

World Economic Forum. (2020). The global gender gap report 2020. World Economic Forum. Retrieved from <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>.

World Health Organization (WHO) Consultation (1996). Violence Against Women. Geneva. 96.27

EKLER

Ek 1: Aydınlatılmış Onam Formu

Aydınlatılmış Onam Formu

Bu araştırmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayalıdır. Kimlik bilgileriniz araştırma ekibi dışında kimse ile paylaşılmayacaktır. Bu çalışma süresince toplanan veriler, yalnızca akademik araştırma amacı ile kullanılacaktır ve yalnızca ulusal/uluslararası akademik toplantılarda ve/veya yayınlarda sunulacaktır. Bizimle iletişime geçerek istediğiniz zaman çalışmadan çekilebilirsiniz. Eğer çalışmadan çekilerseniz, sizden toplanan tüm veriler veri tabanımızdan silinecektir ve sizinle ilgili olan veriler çalışmada kullanılmayacaktır. Bu konu ile ilgili herhangi bir sorunuz veya endişeniz olursa, tez danışmanı Doç.Dr.Meryem Karaaziz-meryemkaraaziz@neu.edu.tr ve araştırmacı Psk.Şadiye Ünal-sadiyeunal97@gmail.com iletişim adreslerinden ulaşabilirsiniz.

Bu çalışmaya katıldığınız için teşekkür ederim.

Aşağıya imzanızı atarak çalışmaya katılmış olursunuz.

Katılımcının adı/soyadı

İmza _____

Tarih _____

Ek 2: Katılımcı Bilgilendirme Formu

Katılımcı Bilgilendirme Formu

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma, Yakın Doğu Üniversitesi Klinik Psikoloji Yüksek Lisans programı kapsamında Psikolog Şadiye ÜNAL tarafından, “Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Cinsiyet Eşitsizliği İle Depresyon Anksiyete ve Stres Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı Yüksek Lisans tezi için yürütülecektir. Araştırmanın amacı, kadınların çalışma hayatında karşılaşmış oldukları cinsiyet eşitsizlikleri, psikolojik(mobbing) ve cinsel tacizler, cinsel eşitlik ve kariyer engelleri gibi birçok konunun depresyon, anksiyete ve stres üzerindeki etkisini araştırmak için yapılan araştırmanın bir parçasıdır.

Anketler aracılığı ile toplanan veriler çalışma hayatındaki cinsiyet eşitsizliği ile depresyon, anksiyete ve stres arasındaki ilişki hakkında bilgi edinmemizi sağlamak için kullanılacaktır. Günlük hayatta çalışan kadınların birçoğu cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklı olumsuz olaylara veya durumlara maruz kalmaktadır. Bu çalışmanın içeriğinde sizin hakkınızda bilgi edinmemizi sağlayan “Demografik ve Toplumsal Köken Özellikleri Formu” , “Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği” ve “Depresyon, Anksiyete ve Stres Ölçeği” yer almaktadır.

Psk.Şadiye ÜNAL

Sadiyeunal97@gmail.com

Ek 3:Demografik Ve Toplumsal Köken Özellikleri Formu

Aşağıdaki soruları sizin hakkınızda doğru bilgiler edinmemiz için lütfen dikkatli cevaplayınız.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. Yaşınız:

2.Cinsiyetiniz: ()Kadın ()Erkek

3.Medeni Durumunuz:() Evli ()Boşanmış () Dul ()Bekâr
()Ayrı yaşıyor

4.Yaşamanızın çoğunu geçirdiğiniz yer:()Köy ()İlçe ()Kent
Merkezi

5.En son mezun olduğunuz okul:
☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Önlisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora

6.Annenizin eğitim durumu:
☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Önlisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora

7. Babanızın eğitim durumu:
☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Önlisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora

8.Eşinizin eğitim durumu:
☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Önlisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora

9.Çocuđunuz var mı? :
☐ Evet ☐ Hayır Evet ise kaç tane;..... Yaşları;

İKİNCİ BÖLÜM

Mesleki, Sosyal Ve Ekonomik Koşullar İle İşgücü Piyasalarındaki Konum

- 1. Mesleđiniz:**
☐ Hekim ☐ Hemşire ☐ Ebe ☐ İdari Personel ☐ Sağlık Memuru(
☐ Sağlık Teknisyeni/Teknikeri ☐ Yardımcı Hizmetler (Şoför, Aşçı, Hizmetli, Bekçi, Güvenlik Gör., Bahçıvan vb.)
☐ Diğer (lütfe yazınız).....
- 2. İstihdam şekline göre;**
☐ Kadrolu ☐ Sözleşmeli ☐ Yevmiyeli (gündelik) çalışanlar ☐ Taşeron
- 3. Kaç yaşında ücretli/maaşlı bir işte çalışmaya başladınız?**
Yaşında.
- 4. Kaç yıldır bu mesleği yapıyorsunuz?.....** Yıldır.
- 5. Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz?** Yıldır.
- Çalışma hayatınıza hiç ara verdiniz mi? ()Evet ()Hayır** Evet ise ne kadar bir süre ara verdiniz?.....
Nedeni (lütfe yazınız);.....
- 6. Çalışma süreniz;** Haftadagün. / Günde saat.
- 7. Nöbet tutuyor musunuz?**
☐ Evet ☐ Hayır Evet ise haftada kaç saat;.....
İş yerinizde sizinle aynı işi yapan aynı statüdeki karşı cins çalışanla aynı ücreti/maaşı mı alıyorsunuz?
☐ Evet, aynı ücreti/maaşı alıyorum. ☐ Bilmiyorum.
☐ Hayır, daha az bir ücret/maaş alıyorum. ☐ Hayır, daha yüksek

bir ücret/maaş alıyorum.

8. Sizce ev işi mi daha önemli yoksa ücretli/maaşlı olarak çalıştığınız iş mi?

() Ev işi () İkisi de eşit () Ücretli/maaşlı olarak yaptığım iş

9. Ek iş yapıyor musunuz? () Evet () Hayır Evet ise; ne iş

yapıyorsunuz;

10. Ek geliriniz var mı? (kira, tarla, aileden yardım vb.): ()

Evet () Hayır Evet ise; nereden?

13.(Eğer evliyseniz) eşiniz çalışıyor mu? (Evli değilseniz lütfen cevaplamayınız.) ()

Evet () Hayır

Evet ise; ne iş yapıyor?.....

14.İhtiyaçlarınızın büyük bir kısmını hangi gelirle karşılıyorsunuz?

() Kendi maaşım. () Eşimin geliri. () Ek gelirim.

15.Aldığınız ücreti/maaşı kim muhafaza ediyor?

() Bende durur. () Eşime veririm. () Bir kısmı bende durur, bir kısmını da eşime veririm.

16.Kazandığınız paranın nereye/nasıl harcanacağına dair kararı kim veriyor?

() Sadece ben. () Sadece eşim. () Eşimle ortak karar veriyoruz. () Aile büyükleri

17.Herhangi bir Sivil Toplum Kuruluşuna üye misiniz?:

() Evet () Hayır

Evet ise kuruluşu belirtiniz;.....

18.Sosyal güvenceniz:

() SSK () Bağ-Kur () Emekli Sandığı () Yok

Ek 4: Depresyon-Anksiyete ve Stres Ölçeği Kullanım İzni

18.03.2024 12:22 Gmail - Depresyon Anksiyete Stres Ölçeği Kullanım İzni

M Gmail şadiye ünal <sadiyeunal97@gmail.com>

Depresyon Anksiyete Stres Ölçeği Kullanım İzni
2 ileti

şadiye ünal <sadiyeunal97@gmail.com> 7 Mart 2024 14:48
Alıcı: "nazan@uludag.edu.tr" <nazan@uludag.edu.tr>

Ben Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde bulunan Yakın Doğu Üniversitesi Klinik Psikoloji yüksek lisans öğrencisi Şadiye ÜNAL.
Yüksek lisans eğitiminin tez aşamasında bulunmaktayım ve Kadınların çalışma hayatındaki karşılaştığı oldukları zorluklarını araştıracağım tez çalışmam da " Depresyon Anksiyete Stres Ölçeği" kullanım izni talep etmekteyim.

İyi Günler dilerim

Şadiye Ünal
sadiyeunal97@gmail.com

NAZAN GÖNÜL BİLGEL <nazan@uludag.edu.tr> 8 Mart 2024 08:40
Alıcı: şadiye ünal <sadiyeunal97@gmail.com>

Sevgili Şadiye Hanım,
İginiz için teşekkürler
DASS-42 ölçeği Lovibond&Lovibond tarafından geliştirilmiştir. Orjinali İngilizcedir. Ölçeği geliştirenler, serbest kullanımı öngörmüşlerdir. Dolayısıyla DASS-42 ölçeğinin Türkçe uyarlamasını serbestçe kullanabilirsiniz.
D ile belirtilen maddeler (14 adet) depresyonu, A ile belirtilenler (14 adet) Anksiyeteyi, S ile belirtilenler (14 adet) Stresi göstermektedir. Bu sorulara verilen cevaplara karşılık gelen puanlar ölçekte gösterilmiştir. Depresyon, anksiyete ve stres puanları kendi içlerinde ayrı ayrı toplanarak, toplam depresyon, toplam anksiyete ve toplam stres puanı bulunacak ve tabloda belirtildiği şekilde değerlendirilecektir.
Umarım açıklamalarım yararlı olmuştur.
Çalışmanızda başarılar dilerim.
Prof.Dr.Nazan Bilgel

iPad'imden gönderildi

şadiye ünal <sadiyeunal97@gmail.com> şunları yazdı (7 Mar 2024 15:48):

Ben Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde bulunan Yakın Doğu Üniversitesi Klinik Psikoloji yüksek lisans öğrencisi Şadiye ÜNAL.
Yüksek lisans eğitiminin tez aşamasında bulunmaktayım ve Kadınların çalışma hayatındaki karşılaştığı oldukları zorluklarını araştıracağım tez çalışmam da " Depresyon Anksiyete Stres Ölçeği" kullanım izni talep etmekteyim.

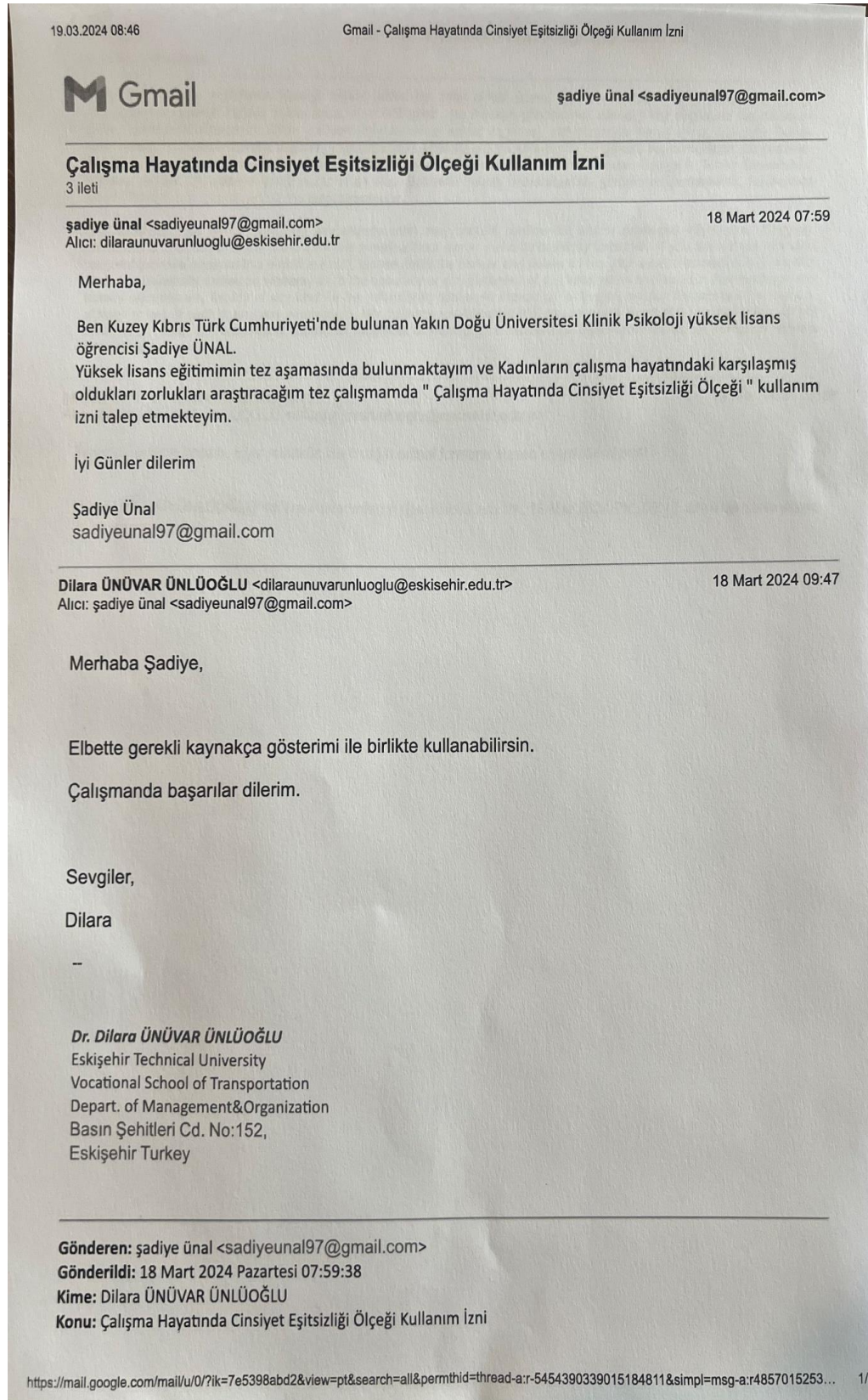
İyi Günler dilerim

Şadiye Ünal
sadiyeunal97@gmail.com

 **ilişik 1.doc**
80K

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=7e5398abd2&view=pt&search=all&permthid=thread-a:r6867502536421945282&simpl=msg-a:r-6226846044..>

Ek 5: Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Kullanım İzni



Ek 6: Depresyon-Anksiyete-Stres SKALASI LOVİBOND & LOVİBOND (1995)

Ölçek Soruları

NO	SON 1 HAFTADAKİ DURUMUNUZ	Hiçir zaman	Bazen ve arasıra	dukça sık	Her zaman
1	Oldukça önemsiz şeyler için üzüldüğümü farkettim				
2	Ağzımda kuruluk olduğunu farkettim				
3	Hiç olumlu duygu yaşayamadığımı farkettim				

Ek 7: Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği Ölçeği Soruları

Çalışma Yaşamında Kadın

1. Aşağıdaki olguları, kadınların işyerlerinde yaşadıklarını düşündüğünüz sıklık derecesine göre doldurunuz;

Olgu \ Sıklık	Asla	Nadiren	Ara sıra	Sık Sık	Her Zaman
1.Kadın oldukları için terfi ettirilmemeleri					
2.Kadın oldukları için aynı işi yapıyor olmasına rağmen erkek çalışandan daha az ücret/maaş alması					
3.İşyerince cinsel tacize maruz kalması					

Ek 8: Etik Kurul Onayı**BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU**

08.07.2024

Sayın Şadiye Ünal
Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na yapmış olduğunuz YDÜ/SB/2024/1795 proje numaralı ve
“Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Cinsiyet Eşitsizliği ile Depresyon Anksiyete ve stress arasındaki ilişkinin incelenmesi” başlıklı proje önerisi kurulumuzca değerlendirilmiş olup, etik olarak uygun bulunmuştur. Bu yazı ile birlikte, başvuru formunuzda belirttiğiniz bilgilerin dışına çıkmamak suretiyle araştırmaya başlayabilirsiniz.



Prof. Dr. Aşkın KİRAZ

Başkan

Ek 9: İntihal Raporu

tez

ORJİNALLİK RAPORU

% 15	% 13	% 11	% 9
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	Submitted to Uludag University Öğrenci Ödevi	% 3
2	docs.neu.edu.tr İnternet Kaynağı	% 3
3	konyaklinikpsikolog.com İnternet Kaynağı	% 3
4	www.researchgate.net İnternet Kaynağı	% 1
5	acikarsiv.ankara.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1
6	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	<% 1
7	Submitted to Kahramanmaraş Sütçü İmam University Öğrenci Ödevi	<% 1
8	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	<% 1
9	Submitted to Istanbul Gelisim University Öğrenci Ödevi	<% 1
10	Gürel, Simay. "Duygusal yemenin kontrol odağıyla ilişkisinde negatif otomatik düşüncelerin aracı rolünün İncelenmesi", Maltepe University (Turkey), 2024 Yayın	<% 1

www.sobider.net

Ek 10: Özgeçmiş

Adı- Soyadı: Şadiye ÜNAL

Unvan: Psikolog

Doğum Yeri ve Yılı: Alanya / 04.04.1997

İletişim Numarası: 0548 843 14 07

E-posta adresi: sadiyeunal97@gmail.com

Eğitim Geçmişi:

2015, Nimet Alaettinoğlu Anadolu Lisesi

2021, Yakın Doğu Üniversitesi Psikoloji Bölümü lisans programı

2025, Yakın Doğu Üniversitesi Klinik Psikoloji Yüksek Lisans(tez aşaması).

Alınan Eğitimler:

2015- "Türkiye Bağımlıkla Mücadele" Eğitimi

2016- “ Active Communication, Communication Strategies in Work Life “ Eğitimi

2016- “ C.B.T. Techniques and Being or Not Being An Individual “ Eğitimi

2018- “Madde Bağımlılığı ve Hasta Değerlendirmesi “ Eğitimi

2018- “ Kumarda Önyargılar ve Safsatalar “ Eğitimi

2018- “ Yeni Nesil Bağımlılıklar; Teknoloji Bağımlılığı ve Egzersiz Bağımlılığı “ Eğitimi

2018- “ Problem Çözme Teknikleri ve Düşünce Gücü “ Eğitimi

2018- “ Düşünsel Gelecek Tasarımı ve Başarı “ Eğitimi

2018- “ İnsan Tanıma Yöntemleri ve Zihin” Eğitimi

2019- “ Sosyal Ağlarda Psikolojik Döngü” Eğitimi

2019- “ Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (MMPI) Eğitimi.

2023- "Kurum Kültürü ve Etkili İletişim Eğitim Programı"

2024- "Çocuk Değerlendirme Testleri Uygulayıcı" Eğitimi

2024- "Oyun Terapisi Uygulayıcı" Eğitimi

2024- "Resim Analizi bUygulayıcı" Eğitimi