

Kadın Hekimlerin Gözünden Kadın Yöneticiliğinin Röntgeni: Kadın Olmak Güzel, Yönetici Olmak Zor

X-Ray Of Women's Management From The Eyes Of Women Physicians: Being A Woman Is Good, Being A Manager is Difficult

Araştırma Makalesi – Research Article

Selda LİMON

Süleyman Demirel Üniversitesi, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, seldalimon@sdu.edu.tr
ORCID Numarası/ORCID Numbers: [0000-0003-0362-5164](https://orcid.org/0000-0003-0362-5164)

Merve PAÇACI

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, mervepacaci@isparta.edu.tr, mervepacaci@isparta.sdu.edu.tr
ORCID Numarası/ORCID Numbers: [0000-0001-8423-5920](https://orcid.org/0000-0001-8423-5920)

Öz

Günümüzde kadınların yönetim pozisyonlarında temsil edilmeleri oldukça düşüktür. 2020 yılının verilerine göre kadınların orta ve üst düzey yönetim pozisyonlarında çalışma oranı % 19,3'tür. Bu durumun nedenlerinden biri toplumsal cinsiyet rollerinin kadınları özel alanda (ev işleri, aile bakımı vb.) konumlandırırken, erkekleri kamusal alanda konumlandırmasıdır. Bu noktadan hareketle kadınların kadın yöneticiliğe bakış açısını anlamak çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Kadın yöneticilik algısının kadınlar tarafından içselleştirme durumu incelenmiştir. Kadınların kadın yönetim pozisyonlarına bakış açısını ele alan çalışmada yarı yapılandırılmış bireysel görüşme formu ile veriler toplanarak, nitel analiz yapılmıştır. Çalışma grubu Süleyman Demirel Üniversitesi Hastanesi'nde görev yapan gönüllü kadın hekimlerden oluşmaktadır. Yorumlayıcı fenomenolojik analizler sonucunda kadın olmaya yönelik tanımlamalar, çalışma yaşamında kadın olmak ve yönetimde kadın olmak üzere üç farklı temaya ulaşılmıştır. Kadın hekimler, kadınları yönetsel pozisyonlarda başarılı bulurken, bu pozisyonlarda yer almak istememektedir. Katılımcılar dişil özelliklerle tanımladıkları yöneticiliği başka kadınlar açısından uygun bulurken, çelişkili biçimde kendileri için uygun bulmamışlardır. Kadınların çalışma hayatında aktif bir şekilde yer alsalar bile öncelikli olarak annelik-eşlik rollerini içselleştirmekte, kadınlık-hekimlik-yöneticilik rolleri ikinci planda kalmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet Roller, Kalıpyargılar, Kadın Yöneticiler

Abstract

Today, the representation of women in management positions is relatively low. According to the data for 2020, the rate of women working in middle and senior management positions is 19.3%. One of the reasons for this situation is that while gender roles position women in the private sphere (household chores, family care, etc.), they position men in the public sphere. From this point of view, the study aims to understand the perspective of women on women's management. The internalization of female leadership perception by women was examined. In the study, which deals with the perspective of women on women's management positions, data were collected with a semi-structured individual interview form and qualitative analysis was made. The study group consists of volunteer female physicians working at Süleyman Demirel University Hospital. As a result of interpretative phenomenological analyses, three different themes were reached: definitions of being a woman, a woman in working life, and a woman in management. While female physicians find women successful in managerial positions, they do not want to take place in these positions. While the participants found the management, which they defined with feminine characteristics, suitable for other women, they did not find it suitable for themselves in a contradictory way. Even if women take an active part in working life, they primarily internalize the roles of motherhood and companionship, and the roles of womanhood-physician-management remain in the background.

Keywords: Gender, Gender Roles, Stereotypes, Women Managers

Giriş

Geçmişin aynası olan tarihte yaşananların kadınlarla ilgili kısmı bize gösteriyor ki kadının var olma mücadelesi ve konumu zaman içerisinde yer aldığı toplumsal yapıya bağlı olarak birçok evreden geçerek değişmiş ve gelişmiştir. Maddî ve manevî haklarının gelişmesinden mahrum bırakılan insan topluluklarının yarısını teşkil eden kadının bu mağduriyeti uygarlık tarihini yarı yarıya geciktirmiştir.¹ Kadın hem ev içi emeği hem de çocuk yaratmak açısından üretici konumundadır. Ancak kapitalist sistem temelde dayandığı kökeni inkâr ederek bilimsel alanı malın üretimi, pazarlanması ve tüketimi olarak dar bir çerçeveye oturttuğu için kadın sadece işgücünün ve insan türünün yeniden üreticisi olarak görülmektedir.² Kadının emeğine ücret verilmesi Sanayi Devrimi ile başlamış, dünya savaşlarının ve ekonomik buhranların etkisiyle kadınlar çalışma hayatında kendilerine yer edinmiş, yaşanan toplumsal değişim ve gelişmelerle yeni roller üstlenmeye başlamıştır. Tarım kesiminde, evlerde kurulu tezgahlarda ve genellikle dokuma işlerinde küçük atölyelerde çalışan kadınlar, sanayi devrimiyle birlikte daha büyük fabrikalarda istihdam etmeye başlamıştır. Kas gücü, hız ve beceri gerektiren işlerde erkekler, sabır, ince işçilik ve dayanıklılık gerektiren işler de ise kadınlar çalışmıştır. Evli kadınlar, çalışma hayatı dışında aile ve çocuklarıyla ilgili sorumlulukları fazla olduğu için güvenilir işçi olarak görülmemiş; bekar kadınların ise evlenip anne olacağı düşünüldüğü için kendilerini bedensel ve zihinsel olarak işe adamayacakları düşünülmüştür. Sanayi Devriminden sonra I. Dünya Savaşı kadınların çalışma hayatındaki yeri bağlamında dönüm noktası olmuştur. Erkeklerin savaşa katılmasıyla kadınlar daha önce çalışmadıkları alanlarda, genellikle de erkeklerde özdeşleşen işlerde çalışmaya başlamıştır. 1929 Ekonomik Buhran ile birlikte kadın çalışanların sayısında gerileme yaşanmış, II. Dünya Savaşından sonra özellikle kamu ve hizmet sektöründe tekrar artmıştır.³ Sanayi devrimine kadar kadınlar üretimde bulunmasına rağmen emek piyasasında rol almamışlardır. Kadınların ekonomik olarak kalkınma durumları ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ile ilişkilendirilebilse de genel olarak çoğu toplumda çalışma hayatına girmeleri erkeklerin gerisinde kalmıştır.⁴

Alanyazında kadınların yönetim pozisyonlarına ulaşmalarında erkeklerle karşılaştırıldığında dezavantajlı konumda oldukları bilinmektedir. Bu çalışma kadınların yönetim pozisyonlarına erişimine engel olan cinsiyete yönelik kalıpyargılar (bireyin kendisine yönelik ya da çevrenin bireyin cinsiyetine yönelik oluşturduğu) ekseninde ilerlemektedir. Kadın, geleneksel ev kadını rolünü sürdürme ve çalışma hayatına ayak uydurma zorunluluğunu bir arada yürütmeye çalışırken aynı zamanda son derece sınırlı bir seçim alanının içinde sıkışıp kalmaktadır.⁵ Dünya nüfusunun çoğunluğunu oluştursalar da kendilerine başkaları tarafından yüklenen ve kendilerine yükledikleri olumsuz kalıpyargılar sebebiyle, erkeklere göre politik, ekonomik ve sosyal güç bakımından zayıf durumda kalmaktadır.⁶ Gelişmişlik düzeyi yüksek toplumlarda kadınların çalışma hayatında yer alması açısından denge sağlanmasına ve yüksek statülü meslekler alanında yol almalarına rağmen, yönetsel pozisyonlarda erkeklere oranla geri planda kalmışlardır. Dolayısıyla tarihsel süreç içerisinde işçi düzeyinden yönetici pozisyonuna gelmesi kolay olmamıştır.⁷ Özellikle büyük şehirlerde giderek daha çok kadın ücretli emekçi ve ev kadını olarak ikili bir rol üstlenmektedir. Tüm zamanını ev işlerine, çocuk bakımına ve aile bireylerine ayıran kadın sayısı azalmakta, buna karşın ev yönetimi, çalışma hayatı ve sosyal içerikli devlet hizmetleri sanki geleneksel ev kadınlığı rolünde hiçbir değişme olmamış gibi eski örgütlenme biçimini sürdürmekte, ev işlerinde, çocuk bakımında kadın hala temel taş olma görevini üstlenmektedir.

Türkiye’de kadınların aktif bir şekilde çalışma hayatına başlaması 1950’li yıllarda hizmet sektörünün ivme kazanmasıyla hızlanmıştır.⁸ Türkiye’de 2020 yılında gerçekleştirilen Hanehalkı İşgücü Araştırması⁹ sonuçlarına göre Türkiye’de 15 ve daha ileri yaşta istihdam oranı %42,8 olup, bu oran

¹ Puh, 2015, s. 96-97.

² Kayır, 2015, s. 161.

³ Kızıldağ, 2018, s. 52-54.

⁴ Yılmaz ve Moğal, 2015, s. 4.

⁵ Arın, 2015, s. 141-142.

⁶ Sakallı, 2003, s. 2; Hoyt ve Blascovich, 2007, s. 596.

⁷ Acker, 2009, s. 200.

⁸ Kocacık vd., 2005, s. 196.

⁹ <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635>.

Kadın Hekimlerin Gözünden Kadın Yöneticiliğinin Röntgeni: Kadın Olmak Güzel, Yönetici Olmak Zor

kadınlarda %26,3, erkeklerde ise %59,8'dir. Araştırma aynı zamanda kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılımlarının arttığını, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %29,4 iken, yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranının %65,6 seviyesinde olduğunu göstermektedir. Kamu ve özel kurum/kuruluşlarda üst ve orta kademedeki yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2012 yılında %14,4 iken, 2020 yılında %19,3 olmuştur (Tablo 1). Kadınlarla erkekler arasında toplumsal hayata ve çalışma hayatına katılım, kaynakların ve fırsatların kullanılması, hizmetlere erişim gibi konularda yapay bir biçimde oluşturulan eşitsizlik durumu söz konusudur.¹⁰ Örneğin, Kadir Has Üniversitesi'nin 2020 yılında yürüttüğü Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Algısı Araştırması'nda¹¹ araştırmaya katılan kadınların (816), %44'ü aile izni veya bakım sorumluluklarına destek verilmemesi, %13'ü ise işten atılma veya güvenli çalışma ortamı sağlanmaması sebebiyle işlerini bıraktıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 1. Cinsiyete Göre Üst ve Orta Düzey Yönetici Pozisyonlarındaki Bireylerin Oranı 2012-2020

Yıl	Erkek	Kadın
2012	85,6	14,4
2013	83,4	16,6
2014	84,5	15,5
2015	85,6	14,4
2016	83,3	16,7
2017	82,7	17,3
2018	83,7	16,3
2019	82,5	17,5
2020	80,7	19,3

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2021

Tüm dünyadaki cinsiyet temelli ayrımları, kadınların iş gücüne ve siyasal hayata katılımlarını inceleyen 2021 Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu¹², özellikle covid 19 pandemisinin cinsiyet eşitliği konusunda tüm dünyayı geriye götürdüğünü, eşitliğe ulaşmanın 36 yıl daha uzayacağını öngörmektedir. Türkiye bu raporda cinsiyet eşitliği endeksinde 156 ülke içinde 133. sırada yer almaktadır. Türkiye endekste ekonomik katılım ve fırsat eşitliği alanında 140., eşit işe eşit ücrette 95.; eğitim olanaklarına ulaşımında 101.; sağlıkta 105. ve siyasi katılımında 114. sırada yer almaktadır. 156 ülkenin tamamının parlamentoları incelendiğinde yalnızca %26,1'inin kadın olduğu, iş dünyasında ise yönetici pozisyonunda kadınların oranının %27 olduğu görülmektedir. Rapora göre eğitim ve sağlık alanında cinsiyet eşitliği uçurumu %95 oranında kapanırken, siyasette, liderlik pozisyonlarına ve işgücüne katılım alanlarında geriye gidüş görülmektedir. Yine Dünya Bankası'nın Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk 2022 raporuna göre çalışma olgunluğundaki yaklaşık 2,4 milyar kadına ekonomik fırsat eşitliği sağlanamadığı görülmektedir. 190 ülkenin incelendiği 2022 raporuna göre 178 ülkede kadınların çalışma hayatına tam katılımlarını engelleyen yasal engeller, 86 ülkede iş kısıtlamaları bulunmakta, 95 ülkede eşit işe eşit ücret garantisi bulunmamaktadır.

Ayrımlaşmış iş gücü yaklaşımına göre kadınların ve erkeklerin çalışma şartları, kariyer imkanları, terfi olanakları ve çalışma alanları ayrılmıştır. Ayrıca kadınlar çocuk ve aile üyeleri bakımı, beslenme, ev işleri gibi özel alanlarda; erkekler ise çalışma, kariyer geliştirme, ailenin geçimini sağlama gibi kamusal

¹⁰ Başarır ve Sarı, 2015, s. 42.

¹¹ <https://dspace.ceid.org/xmlui/bitstream/handle/1/324/ekutuphane3.5.1.1.25.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

¹² <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>.

alanlarda yer almaktadır. Kadın kendine biçilen geleneksel rollerin dışında hareket etmeye başladığında çok yönlü sorumluluklar ve sorun altında kalarak iş-aile yaşamı dengesi çatışması yaşanabilmektedir. Bu durum işlevsel ve ataerkil bakış açısının sonucu olarak değerlendirilebilir.¹³ Bu çalışmanın temel konusunu oluşturan yöneticilik genellikle “erkek işi” olarak tanımlanmakta ve kadınların yönetici pozisyonlarına gelmelerinin önünde, çalışma hayatındaki kadınların işe bağlı olmama, iş değiştirme oranının yüksek olması, aile sorumluluklarının yüklediği rollerin katılım sınırlılığı gibi nedenlerin yer aldığı görülmektedir.¹⁴ Bu bağlamda kadınların ve erkeklerin özel ve kamusal alanlarda yer almaları ile ilişkili olan bir konu olan toplumsal cinsiyet rolleri konusu gündeme gelmektedir.

Toplumsal Cinsiyet Roller

Bireyin zihnindeki şemalarından, algılarının ve tutumlarının gelişmesine kadar birçok alanın cinsiyet rolleri belirlenimi altında olduğu söylenebilir. Çünkü cinsiyet, bireylerin birbirlerini kategorilere ayırmalarında yararlandıkları ilk bilişsel veridir.¹⁵ Cinsiyet, dişi veya erkek olmaktan kaynaklı olarak toplumsal normların bireye yüklediği roller, beklentiler ve davranış kalıpları gibi unsurları barındıran özellikler kümesidir. Toplumsal cinsiyet, eril ve dişil kavramların üretildiği ve doğal hale getirildiği mekanizmadır.¹⁶ Cinsiyet rolleri ise bireylerin cinsiyetlerine göre atfedilen özelliklere ve davranışlara yönelik kategorik inançlar¹⁷; erkekler ve kadınlar hakkındaki bilgilerin yer aldığı bilişsel yapılarıdır.¹⁸ Cinsiyet rolleri erkeklerin ve kadınların nasıl olması/olmaması, hangi davranışlarda bulunmasının uygun olduğu/olmadığını belirten unsurları da içermektedir.¹⁹

Bem’in Toplumsal Cinsiyet Şeması kuramına göre çocukluk döneminden itibaren birey çevresinden aldığı bilgiyi cinsiyet şeması çerçevesinde işlemeyi öğrenmekte, bu ekseninde toplumsal cinsiyet algısı eril ve dişil kavramlara yüklenen anlamların gözlemlenmesi ile başlamaktadır. Birey gözlemleri sonucunda zihninde cinsiyet şemasını ortaya çıkararak bilgileri edinmekte ve kategorize etmektedir.²⁰ Kategoriler, bireyin ne gördüğü, gördüğü şeyi nasıl algıladığı ve yorumladığıyla ilgilidir.²¹ Cinsiyet kategorisi zihinde baskın durumdadır, bu sebeple cinsiyetle direkt olarak alakalı olmayan kavramlar bile eril ve dişil olarak kategorize edilebilmektedir. Örneğin serçe kuşu dişil bir algı oluştururken, şahin kuşu eril algı oluşturabilmektedir.²² Çocukluk dönemini takip eden yıllarda, bireyin biyolojik cinsiyetini (sex) temel alan bir anlayış, düşünüş ve yaşam dünyası oluşmaktadır. Çocukluk yıllarından itibaren inşa olan bu dünya toplumsal cinsiyetin etkisi altında şekillenmektedir.²³

Eagly’nin²⁴ Cinsiyet Rolü Teorisi’ne göre kadına ve erkeğe yönelik zihinde oluşan olumlu ve olumsuz kalıpyargılar her iki cinsiyetin ne gibi konularla ilgileneceğini, çalışma hayatlarını, eğitimlerini, sosyal ilişkilerini, tercihlerini, karşı cinsiyete yönelik tutumlarına kadar birçok konuyu etkilemektedir.²⁵ Toplumsal cinsiyet rollerinin oluşmasında cinsiyete yönelik kalıpyargılar etkili olmaktadır. Kalıpyargılar bireyin karar vermesinde etkili olan önceden zihinde biçimlenmiş fikirler, ideolojiler ve beklentilerdir.²⁶ Kalıpyargılar rasyonel olmaktan çok duygusal özellikler göstermekte ve zaman için kolay değişmemektedir.²⁷ Kalıpyargılar bireyin dış dünyayı anlamlandırmasına yardımcı olmaktadır. Kalıpyargılar yardımıyla bireyin zihninde herhangi bir kişi, kadın, erkek, etnik köken, meslek, siyasi eğilim, olay veya nesne gibi kategorilere yönelik önceden bir kurgu/model oluşmaktadır. Bireye bu modeller yardımıyla değerlendireceği/karşı karşıya kaldığı kategori hakkında fikir sahibi olmaktadır. Bireyin zihnindekileri ifade etmesinden, algılarının ve tutumlarının gelişimine kadar birçok alanı cinsiyet kalıpyargıları etkilemektedir. Cinsiyete yönelik kalıpyargılar kadınların ve erkeklerin

¹³ Kocacık vd., 2005, s. 198.

¹⁴ Acuner ve Sallan, 1993, s. 79.

¹⁵ Myers, 2015; Sakallı, 2003, s. 10.

¹⁶ Butler, 2009, s. 75.

¹⁷ Sakallı, 2003.

¹⁸ Hoyt, 2005.

¹⁹ Glick ve Fiske, 1999; Hoyt, 2005, s. 3.

²⁰ Bem, 1981, s. 354.

²¹ Banaji, 2001.

²² Bem, 1981, s. 68-70.

²³ Vatandaş, 2007, s. 35.

²⁴ Eagly, 1987.

²⁵ Sakallı, 2003, s. 3; Giddens, 2016, s. 640.

²⁶ Lippmann, 1922.

²⁷ Bodenhausen vd., 1994, s. 49; Livingston vd., 2014, s. 4.

davranışlarını sınırlandırmakta, kalıpyargılara uygun hareket edilmemesi olumsuz algılanmaktadır.²⁸ Söz konusu bu kalıpyargılara göre çoğu kültürde erkekler daha güçlü, baskın, bağımsız, aktif, emredici, iddialı, mantıklı, kendine güvenli, korkusuz, iş odaklı gibi özellikleri yansıtan özelliklerle tanımlanırken; kadınlar daha merhametli, pasif, sıcak, anlayışlı, kararsız, anaç, duygusal gibi ilişki özellikleriyle tanımlanmaktadır.²⁹ Cinsiyete yönelik kalıpyargılar kadınların çalışma hayatında sayıları artsa da yönetim pozisyonlarında sayıca az olmalarının önemli bir nedenidir.³⁰

Yönetim Alanında Kadının Yeri: Genel Bir Bakış

Sanayi Devriminden önce aile içi üretim, tarım ve hayvancılıkla uğraşan kadınlar, Sanayi Devrimi sonrasında statüsü erkek işçilere kıyasla daha düşük olsa da ilk kez ücretli işçi olarak çalışmaya başlamıştır. Daha sonraki yıllarda kadın çalışma hayatında kendi ayakları üzerinde dursa da kadının yerini “evi”, görevini ise “eş ve anne” olarak tanımlayan geleneksel cinsiyetçi bakış kadının çalışma hayatını da etkilemiştir.³¹ Cinsiyete yönelik kalıpyargılar çalışma hayatında kadın ve erkeğin farklı konumlandırılmasına buna bağlı olarak “yönetim” pozisyonunun da cinsiyetlendirilmesine neden olmuştur. Ataerkil toplumlarda erkeklerin yoğun şekilde yer aldığı çalışma hayatında yönetim işinin “erkek işi” olduğu kadınların ev, aile ve çocuklar ile ilgili rolleri ön plana çıkarılmıştır.³² Bu bakış açısı yönetim pozisyonlarındaki kadın sayısının düşük olmasına, kadınların genellikle kendi rollerine uygun belirli meslekler (hemşire, öğretmen gb.) yapmasına neden olmuştur.

Kadınların çalışma hayatında ve yönetim pozisyonlarında yer alsalar da sosyo-kültürel ve bilişsel bir takım engellerle mücadele ettikleri görülmektedir. Kadınlar dünya nüfusunun çoğunluğunu oluşturduğu halde kendilerine başkaları tarafından yüklenen ve kendilerine yükledikleri olumsuz kalıpyargılar sebebiyle, erkeklere göre politik, ekonomik ve sosyal güç bakımından zayıf durumda kalmaktadır.³³ ILO tarafından gelişmekte olan ülkelerde yapılan “İşletme ve Yönetimde Kadın” isimli çalışmasına göre kadınların yönetici pozisyonlarına çıkmasındaki en önemli engeller, kadının erkekten daha fazla aile sorumluluğu üstlenmesi, toplumun kadın ve erkeğe biçtiği rol, erkek egemen kurum kültürü, az sayıdaki kadın rol model olarak belirtilmiştir. Çalışmada İtalya, İrlanda, Finlandiya, Hollanda ve İspanya dışında pek çok ülkede üst düzey yönetimde yer alan kadınların oranının orta düzey yöneticilik yapan kadınlara göre çok daha düşük olduğu görülmektedir. Üst düzey yönetim kademelerindeki cinsiyet eşitsizliğini yanında, üst yönetimde görev alan kadınların halkla ilişkiler, iletişim, insan kaynakları gibi belirli yönetim fonksiyonlarında yoğunlaştıkları görülmektedir. Bu çalışmaya katılan kurumların %30’unun yönetim kurullarında hiç kadın olmadığı; %65’inin yönetim kurullarında %30’dan az kadın üyeye sahiptir.³⁴ Kadınların iş hayatındaki konumlarıyla ilgili yapılan araştırmalarda yönetici pozisyonlarındaki kadın sayısının azlığı belirtilmektedir.³⁵ Halka açık işletmelerin üst yönetim kademelerinin %5’inden daha azını kadınlar temsil etmektedir. Ayrıca kadınları daha üst pozisyonlara taşıyacak ürün geliştirme, ar-ge alanları yerine, insan kaynakları, halkla ilişkiler, iletişim gibi belirli alanlarda yoğunlaştıkları görülmektedir.³⁶ Kadınlar yönetim pozisyonlarında yer alıp, işinde sorumlulukları fazlasıyla artmış olsa da ev işleri ve çocuklarıyla ilgili sorumluluklarında değişiklik olmamaktadır.³⁷ Dolayısıyla kadınlar hem kendilerine yönelik beklentileri karşılayabilmek, hem de iş ve eviyle ilgili sorumluluklarını dengede tutabilecekleri alanları tercih etmişlerdir.³⁸ Bu çalışmanın örneklem grubunu oluşturan tıp fakültelerinde ana bilim dallarında bile belirgin bir cinsiyet farklılığı görülmektedir. Daha prestijli olduğu düşünülen alanlarda erkek hekimler çoğunlukta yer aldığı görülürken, kadın hekimler temel bilimlere ait bölümlerde yer almaktadır. Tıp fakültelerindeki kadın hekimlerin bazı bölümlere göre dağılımının, Ortopedi ve Travmatoloji %1.5, Kardiyoloji %17.5, Kalp

²⁸ Dökmen, 2004, s. 107.

²⁹ Eagly ve Karau, 1991; Philips, 2005, s. 26.

³⁰ Kanter, 1977.

³¹ Ecevit, 2003.

³² Kızıldağ, 2018, s. 49.

³³ Sakallı, 2003, s. 2; Hoyt ve Blascovich, 2007, s. 596.

³⁴ ILO, 2018.

³⁵ Eraydın ve Erendil, 1996, s. 297; Aytaç vd., 2002, s. 51; Özçatal, 2011, s. 29.

³⁶ YASED, 2016.

³⁷ Belet, 2013.

³⁸ Kızıldağ, 2018, s. 55.

ve Damar Cerrahisi %10.8, Halk Sağlığı %54.7, Mikrobiyoloji %60.4, Histoloji ve Embriyoloji %59 şeklinde olduğu görülmüştür.³⁹

Yönetim pozisyonundaki kadınlara yönelik çalışmalar Schein'in (1973) "think manager-think male" yönetici düşünüldüğünde akla erkek figürünün gelmesine dayanan araştırmasıyla hız kazanmıştır. Sonrasında Bem (1981) cinsiyet rolü envanterinden oluşan çalışmalarında da bireylerin yöneticileri genellikle eril özelliklerle tanımladıklarını göstermiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışmaların ve farkındalığın artmasına rağmen, erkek egemen iş dünyasında çalışma hayatına katılan kadınların sayısı artsa da yönetim pozisyonlarının eril algılanması sonucunda kadınların yönetici olarak kabul edilmelerinde zorluk yaşadığı bilinmektedir.⁴⁰ Schein'in⁴¹ orta düzey kadın yöneticiler üzerinde cinsiyet kalıpyargılarıyla yönetimde istenen özellikler arasında ilişkiyi incelediği çalışmasında, yöneticide istenen özelliklerin daha çok erkeklere atfedilen karakteristik özelliklerle ilişkili olduğu görülmüştür. Heilman ve meslektaşlarının⁴² çalışmasında kadınların kadın yöneticilere karşı olumlu tutumlar geliştirdiği görülmektedir. Son yıllarda çalışma hayatına kadınların katılmasıyla, yönetici pozisyonunda cinsiyet dengesi değişimleri yaşandıkça kadınların yönetici olarak algılanmasında bir değişim beklenmiş, ABD, İngiltere, Almanya, Çin ve Japonya'da araştırmalar yapılmıştır, sonuçlar yönetimde eril özellik beklentisinin devam ettiği görüşüne destek vermektedir.⁴³ Duehr ve Bono'nun⁴⁴ çalışmasında kadın yöneticilerin, kadınları erkeklerden daha çok başarılı buldukları görülmektedir. Araştırmalarda kadınların yaygın olarak insan/ilişki odaklı davranışları, insan kaynakları yönetimi gibi destekleyici rol içeren pozisyonlar uygunken; erkeklerin üretim/iş odaklı yönetici özelliklerini benimsedikleri ve kar-zarar sorumluluğunu içeren temel yönetim pozisyonlarının erkekler için uygun olduğu görülmektedir.⁴⁵

Alan Araştırmasının Düşündürdükleri: Hem Evi Hem Hastaneyi Çekip Çevirmek

Araştırmanın Yöntemi

Kadın hekimlerin kadın yöneticiliğe bakış açısını anlamaya yönelik yapılan bu araştırma, sağlık sektöründe kadınların önemli bir ağırlığa sahip olması yanında kadın yönetici oranının %17 gibi düşük bir düzeyde olmasından dolayı sağlık sektöründe planlanmış ve Süleyman Demirel Üniversitesi Hastanesi'nde yürütülmüştür. Çalışmanın bu hastanede yürütülmesinin nedeni hekimlerin hastane yöneticiliğinin yanı sıra dekanlık, ana bilim dalı başkanlığı, bölüm başkanlığı, bölüm başkan yardımcılığı gibi çeşitli yönetim kademelerinde yer almalarıdır. Nitel araştırma yönteminin benimsendiği araştırma kapsamında toplam 10 kadın hekimle çalışılmış, verilerin toplanmasında nitel araştırma tekniklerinden biri olan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Örneklem grubunun belirlenmesinde kartopu örnekleme tekniğinden yararlanılmıştır. Kartopu örneklemede temel yöntem, araştırma kriterlerine uyan ve araştırmaya katılımcı olarak davet edilen az sayıda kişiyle görüşmeye başladıktan sonra, katılımcıların yönlendirmeleriyle zincirleme bir liste oluşturmaktır.⁴⁶ Nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğünün önemsenmediği, esas alınan veri doygunluğu ilkesinin⁴⁷ önemli olduğu çalışmalardır. Veri doygunluğu ilkesi doğrultusunda veriler kendini tekrarlamaya başladığında görüşmeler sonlandırılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde sosyal bilim araştırmalarından en çok kullanılan analiz tekniklerinden biri olan içerik analizi⁴⁸ tekniğinden yararlanılmıştır. Bu aşamada öncelikle toplanan veriler metin haline getirilmiş, metin satır satır okunarak kategorilere ayrılmıştır. Kategorilerin oluşturulmasında araştırmanın teorik arka planını oluşturan temel değişkenler göz önünde bulundurulmuş ve belirlenen değişkenler bağlamında metin kodlanmıştır. Son olarak da metin analiz edilerek elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

³⁹ Şentürk, 2015.

⁴⁰ Schein 1973, 1994; Brenner vd., 1989; Kolb, 1997; Duehr ve Bono, 2006; Koenig vd., 2011.

⁴¹ Schein, 1975.

⁴² Heilman vd., 1989.

⁴³ Schein, 2001.

⁴⁴ Duehr ve Bono, 2006.

⁴⁵ Eagly ve Carli, 2007; Cabrera vd., 2009; Koenig vd., 2011.

⁴⁶ Biernacki ve Waldorf, 1981; Bruce, 2015, s. 71.

⁴⁷ Merriam, 2009; Yıldırım ve Şimşek, 2011; Creswell, 2013.

⁴⁸ Analizin uygulanması ile ilgili daha fazla bilgi için bkz. Sallan Gül, S. ve Kahya Nizam, Ö. (2021)

Katılımcıların Sosyo-demografik Özellikleri

Tablo 2’de görüldüğü üzere çalışmaya dahil olan katılımcıların yaş aralıkları 30 ile 52 arasında değişmektedir. Katılımcılardan yalnızca bir tanesi bekar olup diğer tüm katılımcılar evlidir. Çocuk sahibi olanların çocuk sayısı ise en az 1 en fazla 3’tür. 10 kadın hekimden yalnızca ikisi çocuk sahibi değildir. Örneklem grubunun çoğunluğunun evli ve çocuklu olması, ev içi rol ve sorumlulukları bakımından daha fazla iş yüküne sahip olmaları anlamına gelebilmesi bakımından önemlidir. Araştırmaya katılan kadın hekimlerden 5’inin daha önceden yöneticilik deneyimleri varken diğer 5’i herhangi bir yönetim kademesinde rol almamıştır. Hekimlerin çalışma alanları çocuk hastalıkları, farmakoloji, histoloji ve embriyoloji, göz hastalıkları anabilim dalıdır⁴⁹. Mesleki statüleri bakımından değerlendirildiğinde 2 Araştırma Görevlisi, 5 Dr. Öğr. Üyesi, 1 Doçent, 2 Profesör ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2: Görüşmecilere İlişkin Sosyo-Demografik Bilgiler

Görüşmeci Kodu	Yaş	Medeni Durumu	Çocuk Sayısı	Mesleki Statü	Yöneticilik Deyimi
G1	40	Evli	3	Dr. Öğr. Üyesi	Yok
G2	30	Bekar	-	Araştırma Görevlisi	Yok
G3	31	Evli	-	Araştırma Görevlisi	Yok
G4	40	Evli	1	Dr. Öğr. Üyesi	Yok
G5	37	Evli	2	Dr. Öğr. Üyesi	Yok
G6	39	Evli	1	Dr. Öğr. Üyesi	Var
G7	45	Evli	1	Prof. Dr.	Var
G8	38	Evli	2	Dr. Öğr. Üyesi	Var
G9	45	Evli	1	Doç. Dr.	Var
G10	52	Evli	2	Prof. Dr.	Var

Kadın Olmaya Dair Tanımlamalar: Kadın Demek Herşey Demek

Kadın hekimlerin, kadın yöneticiliğine bakışında belirleyici olan kalıpyarguların doğru bir biçimde anlaşılabilmesi için öncelikle kadın olmaya yükledikleri anlamın ortaya konması önemli görülmüştür. Buna göre katılımcıların, kadın olmaya ilişkin tanımlamalarında en çok öne çıkan nokta anneliktir. Annelik, kadının biyolojik yapısı gereği olağan bir durum iken, katılımcılar açısından da kadın olmanın en önemli unsuru veya bir gerekliliği olarak düşünülmektedir. Kadınların, evli olup olmamasından bağımsız olarak anne olmaya özel bir önem atfettikleri görülmektedir. 30 yaşındaki bekar kadın hekim, anne olmamasına rağmen aklına kadın olmak denince ilk anne olmanın geldiğini şu sözlerle ifade etmiştir:

⁴⁹ Hekimlerin alanında tanınabilen isimler olmasından dolayı katılımcı kodları oluşturulurken çalışma alanlarına doğrudan yer verilmemiştir.

“...Kadın denince aklıma öncelikle anne geliyor. Kadını bir aile olarak düşündüğümüz zaman o müesseseyi çekip çeviren, yönlendiren kişi...” (G2, 30, Bekar,-)

“Kadın deyince tabi birçok sıfat var ama genelde annelikle özdeşleştiriyor. İlk aklımıza gelen sıfatlardan biri anne...” (G3, 31, Evli,-)

Kadınlık rolleri içerisinde en belirleyici roller anne olmak ve eş olmaktır (King vd., 2009). Nitekim 45 yaşında, bir çocuk sahibi katılımcı, kadın olmayı anne olmak, eş olmakla eşleştirmiş ve bu rollerin bireysel gelişim açısından çok önemli bir öneme sahip olduğunu belirten düşüncelerini şöyle ifade etmiştir:

“...Dediğim gibi eş olmak gerekir diye düşünüyorum bu hayatta, anne olmak gerekir diye düşünüyorum. Kişinin kendi gelişimi için anne olmak çok önemli bir şey. Kendinizi o zaman geliştirebiliyorsunuz, çocuk sahibi olmadan bazı duygulara sahip olmanız, kendinizi geliştirmeniz çok zor. Onda yaşayarak törpüleniyorsunuz diye düşünüyorum ben. Onlar muhakkak bir kadın olmanın yanı sıra bir insan olarak kendi kendinize yetebilmenin hazzını da almanız gerekir diye düşünüyorum...” (G7, 45 Yaş, Evli, 1 Çocuk Sahibi)

Anneliğe yönelik kalıpyargılar literatürde ev işlerine odaklanma, aile üyelerinin bakımını üstlenme, erkeğin korumasına ihtiyaç duyma, duygusal, çocuk sever, temiz, düzenli, teknolojiden anlamayan özelliklerle ilişkilendirilmiştir.⁵⁰ Anne olmak özellikle de anne olan katılımcılar tarafından kadınlığı tanımladıkları özelliklerden biridir. Kadın hekimler tarafından dile getirilen bir diğer konu ise dişil özelliklere ilişkin tanımlamalardır. Bu ekseninde kadın olmak, nazik olmak, nezaketli olmak, naif olmak, yapıcı, idare eden olmak, sabırlı olmak, çekip çeviren olmak, fedakâr ve şefkat dolu olmak gibi özelliklerle tanımlanmıştır. Toplum kadına ve erkeğe farklı özellikler, davranışlar ve roller yüklemektedir. Kadın ev içi özel alana erkeği ise kamusal alana yönlendirmektedir. Toplum tarafından oluşturulmuş cinsiyet ayrımıyla kadına biçilen roller hep pasiflik, sakınma, korunma, savunma üzerindedir.⁵¹ Katılımcıların düşüncelerinden bazıları şöyledir:

“Kadın benim için her şey demek. Çalışan kadın, üreten kadın çocuk doğuran kadın, işte çalışan kadın. Yani her yerde kadını gördüğüm için her şey olarak değerlendiriyorum. Çok yönlü, sabırlı, idare eden.” (G9, 45 Yaş, Evli, 1 Çocuk Sahibi).

“Bir kadında öncelikle çalışkan olması, dürüst olması, fedakârlık, şefkat dolu olma bunların dışında başarılı olma.” (G1, 40, Evli, 3 Çocuk Sahibi)

“...Kadın denince zarafet, güzellik, incelik bunlar aklıma geliyor ilk etapta. Belki toplumsal cinsiyet kavramı ne yazık ki var bizde ev işleri, ev sorumlulukları diyebiliriz. Bunlar aklıma gelir.” (G2, 30 Yaş, Bekar,-)

“Bir kadın aslında bir erkek. Bir erkeğin yaptığı her işi yapabilen. Sadece bir iki noktada belki o da fiziksel gücün yetmemesinden kaynaklı erkeğin yaptığı işi yapamıyormuş gibi görünen, ama istese onu da halleden, hem güç hem şefkat hem sevgi temsili.” (G3, 31, Evli,-)

“İdeal kadın benim gözümde bu güçlü yönlerin yanında, derleyen toplayan, özgüveni yüksek birisidir” (G6, 39 Yaş, Evli, 1 Çocuk Sahibi)

Kadınların, dişil özelliklere paralel olarak ele aldıkları ve sıklıkla vurguladıkları bir başka konu toplumsal cinsiyet rol ve sorumlulukları ekseninde şekillenen ev içi iş bölümüdür. Özellikle evli olan kadın hekimler, temizlik, çamaşır, alışveriş, yemek, çocuk bakımı gibi ev içi rol ve sorumluluklara dikkat çekmişlerdir. Katılımcılar tıpkı çalışmayan bireyler gibi ev işleri ve çocuk bakımı noktasında merkezi bir sorumluluk yüklediklerinin altını çizmişlerdir. Akademisyen anneler üzerinde yapılan çalışmalarda her ne kadar kreş, ev içi işleri yürüten yardımcı, aile içindeki destek , eşin yardımı gibi

⁵⁰ Dökmen, 2004, s. 107; Kalan, 2010, s. 79.

⁵¹ Altınoluk, 2018, s. 62.

kadın üzerindeki yükü hafifletici mekanizmalar olsa dahi sorumlulukların yine kadın üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir.⁵² Evli kadınların, sıklıkla ev içi sorumluluklarını ihmal etme söylemini dile getirdikleri, özellikle çocukların sorumlulukları noktasında daha hassasiyet gösterdikleri görülmüştür. 34 yaşındaki bekar bir kadın hekim de söz konusu ev ve bakım işlerinin kadınlara yıkıldığını, evlendikten sonraki süreçte kendisinin de bunlardan sorumlu olacağını ve bundan dolayı bir kaygı yaşadığını söylemiştir. Katılımcının düşüncesinde dikkat çeken nokta, ev içi eşit iş bölümünden ziyade eşlerin ev işlerine “yardımcı” olmaları gerektiğini söylemidir.

“...Ben daha bekar olduğum için o yönleri düşünemiyorum ama korkutuyor aslında ev işleri. Evli olduğum zaman eve gidip o işleri yapmak... Şu an ben ailemle birlikte yaşadığım için annemin üzerinde ama eve gidip direkt yemek yapmak kadının görevi gibi algılandığı için... Aslında aynı şeyi erkek de yapabilir, erkeklerin çalıştığı kadar biz de çalışıyoruz sonuçta. Kadına bu görevin yıkılması güzel bir şey değil. Eşin de yardımcı olması lazım. Tek başına üstesinden gelinecek şeyler değil diye düşünüyorum...”(G2 30 Yaş, Bekar,-).

Yine 38 yaşında evli ve iki çocuk annesi olan katılımcı ev işlerinin yanı sıra çocuk bakımının da büyük bir kısmının kadının sorumluluğunda olduğuna, erkeğin yardımcı rolünde yer aldığına şu sözleriyle dikkat çekmiştir:

“...Şimdi kendi açımdan bakıyorum çocukların ödev sorumlulukları olsun, okul sorumlulukları olsun, hocalarla olan iletişimi olsun bir şekilde benim üzerime kalıyor. Eş paylaşıyor mu? Paylaşıyor ama daha çok sanki kadın üzerinden yürüyor. Major sorumlu anne ama baba yardımcıymış gibi bir durum ortaya çıkıyor. Bence bunlar asil handikaplar.” (...) “...Evin düzeninin mesela kadından sorumlu olması, kadının pozisyonu durumu ne olursa olsun çok daha zor şartlarda çalışıyor olabilir eşe göre bir çamaşır yıkamak ya da temizlik erkeğin sorumluluğunda da olmalı ama öyle olmuyor ne yazık ki. Her zaman sorumluluk kadına yükleniyor. Bazı yerlerde alışveriş bile tamamen kadın üzerine bırakılmış. Karşılaştığınız insana da bağlı bu. Evet karşınızdaki insan bu yükü bir miktar paylaşıyorsa ki biz paylaşmak diyoruz artık. Ama yine de kadın üzerinden yapılıyor işler. Zaten hep diyorlar işte yuvayı dışı kuş yapar. İşte kalıp yargıyla peşin peşin yüklemişler kadına.” (G8, 38 Yaş, Evli, 2 Çocuk Sahibi)

Kadın ve erkek cinsiyetlerine toplum tarafından yüklenen anlam olarak ifade edilen toplumsal cinsiyet bireylerden beklenen farklı sorumluluklar ve görevleri ortaya koyan bir kavramdır.⁵³ Kültürel bir olgu olarak süregelen, toplum tarafından aktarılan kadınlık rolü erkeklik rolünden daha duygusal davranmayı, önceliklerini çocuk ve eş yönünde düzenlemeyi, özellikle de çocukları her şeyin üzerinde tutmayı gerektirmektedir. Bu durum hem toplumsal statüsü yüksek olan hem de çalışma temposu yoğun olan kadın hekimlerin eşlerini ev içi iş bölümünde yardımcı rolüyle vurgulamaları dikkat çekicidir. Bu da aslında kadınların kendilerine yönelik kalıp yargılara, toplumsal cinsiyet rollerine uygun hareket ettikleri ve cinsiyetlendirilmiş düzen anlayışından tam anlamıyla sıyrılmadıklarını göstermektedir.

Çalışma Yaşamında Kadın Olmak: Evin Gömleğini Çıkarıp İşini Giymek

Çalışma hayatında kadınların en fazla istihdam edildikleri sektör hizmet sektörüdür. Kişinin sağlığını korumaya ve geliştirmeye yönelik hizmet veren sağlık sektöründe de son yıllarda kadınların çalışma oranları daha da artmıştır. Kadınların evlilik ve doğumla birlikte çalışma yaşamında kesintiler olmakta, bu kesintiyi göze almak istemeyen kadınlar ise sosyal hayatlarında bir ikileme karşı karşıya kalmakta

⁵² Nikunen, 2012.

⁵³ Zeybekoğlu, 2010, s. 3.

ve tercih yapmak durumunda kalmaktadır. Katılımcıların çalışma yaşamında kadın olmaya yönelik söylemlerinde üç ana nokta öne çıkmaktadır. Birincisi, iş yaşamında cinsiyete dayalı herhangi bir ayrımcılıkla karşı karşıya kalmamalarıdır. Kadınlar, erkeklerle eşit koşullarda çalıştıklarını söylemektedirler. Burada iş sorumlulukları bakımından erkek meslektaşları ile aynı sorumluluklara sahip olmalarının önemli bir rolü bulunmaktadır. Öte yandan katılımcıların ağırlıklı olarak kadınların hakim oldukları branşlarda çalıştıklarını belirtmek gerekmektedir. Kadınlar, bazı branşlarda erkeklerin daha çok kabul gördüğünü, bu nedenle hekimlerin uzmanlık alan seçiminde önemli bir role sahip olduğunu ifade etmişlerdir:

“...Çalışma yaşamında engellenme bizim çalışma ortamımızda çok olmadı. Cerrahi branşlarda daha çok kadınları geri plana iterler. Kadınlar cerrahi branşları çok fazla seçemezler. Orda erkek ağırlığı vardır. Benim seçtiğim branşta o yok. Başka branşlarda da illaki oluyordur diye düşünüyorum. Ben şimdiye kadar bu kadın engelini takılmadım. Öyle bir branş da seçmedim. Bir arkadaşım inşaat mühendisi o birazcık inşaat mühendisliği daha erkek yoğunluklu olduğu için kadın olarak zorlanıyor. Daha çok çaba sarf etmesi gerekiyor kendini göstermesi için. Genel olarak hekimlikte cerrahi branşlarda bu durum oluyor diye duyuyoruz. Örneğin telefonla aranır bazı bölümler seçeyim mi ben bölümü diye önceden bilgi alırsınız. Bazı bölümlerde kadınsan gelme burada yapamazsın gibi şeyler oluyor.” (G2,30 Yaş, Bekar,-).

Bunun yanı sıra bazı katılımcılar toplumsal anlamda çalışan kadına yönelik baskının azalmasının da altını çizmişlerdir. Üç çocuk annesi katılımcı eskiden kadınların çalışmasına yönelik kalıpların olduğunu, daha çok evde çocuk bakımı ve ev işleri ile özdeşleştirildiklerini ancak günümüzde kadınların çalışmasına daha olumlu bakıldığını şu sözlerle ifade etmiştir:

“...Kadınlar genelde bizim toplumumuzda dışarıda çok aktif çalışmazlar. Daha çok evde çocuklarına bakarlar, işte ev işlerini yaparlar. Ama yanlış bir yargı tabiki bu, toplumun eskiden daha genel daha baskın bir yargısıydı bu. Son zamanlarda biraz daha düzelmeye başladı diye düşünüyorum. Çünkü birçok kadın çalışıyor artık dışarıda, her alanda çalışan kadınlarımız var...” (G1, 40 Yaş, Evli, 3 Çocuk Sahibi)

Yine 38 yaşında evli olan katılımcı kadınlara yönelik kalıpyargıların eskiye göre daha çok azalmasının nedenini kadınların çalışma hayatında önemli bir yer edinmesiyle ilgili olduğunu şu sözlerle belirtmiştir:

“ Öncesinde çok daha fazlaydı ama şimdilerde daha az diye düşünüyorum ama tabi biz izole bir toplumda yaşıyoruz. Yani bizim bulunduğumuz ortam her kadının bulunduğu bir ortam değil. Sonuçta ailemiz tarafından bir şekilde çalıştığımız için bir kariyer sahibi olduğumuz için bir şekilde bir noktaya getiriliyor. Ama mesela evde olan bir kadın bu durumda olmayabilir. Ya da okumamış olması ya da çeşitli sosyal engellemelere tabii tutulmuş olması o durumu değiştirebilir.” (G8, 38 Yaş, Evli, 2 Çocuk Sahibi)

Kadınların çalışma yaşamında kadın olmaya ilişkin tanımlamalarında öne çıkan ikinci ana nokta ise çalışan kadın olmanın, çalışmayan kadınlara göre bir üstünlük yaratmadığı düşüncesidir. Çalışan kadınlar, ekonomik özgürlük ekseninde çalışmayan bir kadına göre güçlenmiş hissetseler de sosyal yaşamın sürdürülmesinde benzer rolleri üstlendiklerini düşünmektedir. Bu düşünceye karşılık gelen katılımcı söylemleri şöyledir:

“...Ev hanımından istenen her şeyin tamamı sizden isteniyor. İşte o evdeki düzen, neden şu yiyecek yok, neden bunu yapmadın gibi bir sorumluluk yükleniyor. Sizin düşünmeniz, sizin yapmış olmanız isteniyor gibi. En azından komşularla olan diyaloglarda sizin öne çıkmanız isteniyor, okulla olan diyalogda senin öne çıkman bekleniyor gibi ...” (G7, 45 Yaş, Evli, 1 Çocuk Sahibi)

“ Evinizin kapısından içeri girdiğiniz andan itibaren eşsiniz annesiniz ve o evin sorumlusunuz bir anda. Ama buraya girdiğiniz andan itibaren

hocasınız, bir asistanın eğitiminden sorumlusunuz, bir hastanın hayatında yer alıyorsunuz. Tabii ki bunlar birbirinden son derece farklı ve bağımsız şeyler. O aslında bir gömlek herhalde. Evden çıkarken giyilen eve girerken çıkarılan. Ama burada da yeri geldiğinde o gömlekleri kullanmak zorundasınız...”(G8, 38 Yaş, Evli, 2 Çocuk Sahibi)

“...Ben kendi adıma konuşayım, akşama kadar çalışıyorum, bazen oluyor hafta sonu çalışıyorum, bazen oluyor kongreye gidiyorum diyorum ki çocuğumun vaktinden çalıyorum. Bunun verdiği bir vicdan azabıyla çocuğuma daha fazla zaman harcadığımı daha çok suçluluk duygusu çektiğimi ve bu duygunun sonucunda da kendimi hırpaladığımı düşünüyordum küçükken ve gerçekten de hırpaladığım oluyordu. Yapıyordum da bunu. Ama bir ev hanımı aslında ben insanları da kategorize de etmek istemiyorum da vakti daha bol olan insanların ise çalışan kadınlara göre daha rahat yaşadıklarını düşünüyorum...” (G9, 45 Yaş, Evli, 1 Çocuk Sahibi).

Kadınların çalışma yaşamında kadın olmaya ilişkin tanımlamalarında öne çıkan temalarında üçüncüsü ise iş ve ev yaşamı uyumlaştırma sürecinde kadınların yaşadıkları zorluklardır. Katılımcılar iş hayatındaki sorumluluklarda erkek hekimlerle eşit şekilde çalışırken, sosyal hayatta bu eşitliğin söz konusu olmadığını vurgulamışlardır. Diğer bir ifadeyle kadın hekimler ev içi işlerde ve aile bireylerinin bakımında erkeklere göre daha fazla sorumluluk üstlendiklerini, iş ve ailenin getirdiği yükümlülükler karşısında çok daha fazla çaba sarf ettiklerini ifade etmişlerdir. Katılımcılardan bazılarının bu konuyla ilgili düşünceleri şöyledir:

“...Şimdi ben düşünüyorum çocuk okulda kalacaksa servisçiye arıyorum, bakıcı teyzesini arıyorum, öğretmenini arıyorum tekrar dönüyorum geleceği gideceği saate göre eşimi arıyorum alınacak bırakılacak gibi. Bu rutini bozmak bile en az 5-6 tane görüşme gerektiriyor. Bunların yansımaları da oluyor kendinizden çok feragat ediyorsunuz. Örneğin eskiden ben evde daha rahat ders çalışabilirken şimdi ikisinin ödevlerini yaptırmak, yemeği yapmak, bitince kaldırmak, ödevlerin bitmesi saat oluyor 22:00 tabiki artık sizin de yalnızlık sınırınız aşmış oluyor. O saatten sonra da bir nefes alayım, kendim kalayım isteği oluşuyor. Kadın açısından zorlayıcı bir süreç...” (G8, 38 Yaş, Evli, 2 Çocuk Sahibi).

“İşte daha eşit koşullarda ama evde o eşitlik söz konusu değil. Daha duygular giriyor işin içine. İşyerindeki bir kadın çalışanla bir erkek çalışan eşit bir yükü kaldırabiliyorlar ve beklenti de o noktada. Ama evde öyle olmuyor. Evde tamamen sorumluluk kadında. Yani genel anlamda diyeyim...” (G5, 37 Yaş, Evli, 2 Çocuk Sahibi).

“ Çalışma hayatında sosyal hayatta biraz önce söylediğim gibi sizden birçok şey bekleniyor ama çalışma hayatında siz erkekle çok ayırt edilmiyorsunuz. Erkek ve kadın çalışma hayatında aynı görülüyor. Bu bir yandan avantaj bir yandan da dezavantaj. Kadın olduğunuz için hafifletici nedenler yok. Bu bir yandan iyi. Ayrım yapılmaması eşit şartlarda olmamız da güzel. Ama kadınların çoğu biraz önce söylediğim şeylerin devamını evde yaşıyorlar. Örneğin eşimle beraber giriyoruz eve o gidiyor koltuğa yattıyor ben deli gibi mutfakta koşturuyorum yemek hazırlayacağım diye. Burada ayrım yok o sistem işliyor. Erkek ve kadınlar çalışma hayatında eşit şartlara sahipler ve bazen de yoruyor. Çünkü sizin ilave yükleriniz oluyor...”(G7, 45 Yaş, Evli, 1 Çocuk Sahibi).

Katılımcı kadın hekimlerden 5 tanesinin daha önce yönetici olarak iş yaşamına katıldığı anlaşılmaktadır. Bunlardan dört tanesi anabilim dalı başkanlığı, bir tanesi dekan yardımcılığı yapmıştır. Araştırmanın yapıldığı sırada ise yönetici konumunda olan bulunmamaktadır. Araştırma kapsamında kadınlara ilk olarak yönetici denince akıllarına nasıl bir profil geldiği sorulmuştur. Katılımcılara göre kadın erkek fark etmeksizin ideal bir yöneticide bulunması gereken temel nitelikler adil olmak, dürüst olmak, güvenilir olmak, astını ezmemek, iyi insan ilişkilerinin olması, sert olmak, yenilikçilik, muhakeme yeteneğine sahip olmak gibi özelliklerdir. Burada kadınların cinsiyet temelinde bir ayrılmaya dikkat çekmediklerinin altını çizmek gerekmektedir. Kadın hekimler bir yöneticide olması gereken özellikleri şöyle anlatmışlardır:

“...Adil olması gerektiğini düşünüyorum bir yöneticinin ilk başta. Herkese eşit davranmalı. Herkesle iletişimi güzel bir şekilde kurabilmeli. Yeniliklere açık olabilmeli...” (G2, 30 Yaş, Bekar,-)

“...Adaletli olması bir yöneticinin en önemli unsurudur bence. Adalet olmazsa olmaz. Adil olması. Bunun haricinde yönetim denilen bir şey var. Yöneticilikten bile artık daha çok kullanılıyor. O yüzden bence iyi diyaloglu bir iletişiminin olması çalışanlarıyla iyi iletişim kurması önemli...”(G3, 31 Yaş, Evli, -)

“...Bir kere kararlı olmalı bence. Muhakeme gücü yüksek olmalı, çabuk ve doğru karar verip, söylediği şeyin arkasında olmalı. Bir yönetici söylediği şeyin arkasında olmadığı sürece güven azalıyor yönettiği kişilerde. Ondan dolayı bence en önemli şey o. Tamam ben böyle dedim böyle olacak. Doğru kararlar vererek. En önemli özellik bu bence...” (G5, 37 Yaş, Evli 2 Çocuk Sahibi).

Kadınların yönetici olmaya yönelik bakışlarında kadın yönetici olmaya olumlu bir anlam yükledikleri anlaşılmıştır. Kadın hekimler, kadınlığa ilişkin tanımladıkları yapıcılık, empati kurma, ılımlılık, titizlik, detaycılık gibi özelliklerin kadınları erkeklerden daha iyi bir yönetici yaptığını düşünmektedir. Üç çocuk annesi, 40 yaşındaki katılımcı kadınların da erkekler gibi her pozisyonda çalışabileceğini, kadınların daha nazik, daha titiz, daha hassas olması gibi özelliklere sahip olmasından dolayı daha iyi bir yönetici olabileceğini düşünmektedir. Kadınların ev içerisindeki çekip çevirici rollerinin yöneticiliğinde de işlevsel olacağını düşünen katılımcı düşüncelerini şu sözlerle ifade etmiştir:

“...Kadınlar erkekler gibi her pozisyonda çalışabilir. Kadınlar daha titiz, daha ince düşünüyor, daha nazik, insanları incitmeme konusunda daha hassaslar... Kadınların yönetici olması belki daha da iyi olur... Kadınlar daha hassas karşısındaki daha çok düşünebiliyor, daha düzenli bir yönetim tarzı. Kadın evine nasıl bakıyorsa işine de öyle bakar sonuçta. Her şey düzen içerisinde olur titiz olur, kimseyi kırmaz...” (G1, 40 Yaş, Evli, 3 Çocuk Sahibi)

52 yaşında, evli olan katılımcı da kadın yöneticinin daha ayrıntılı düşünen, titiz olduğu için kesinlikle yöneticilik pozisyonunda bulunması gerektiğinin altını çizmiştir. Öte yandan kadınlara ait bir özellik olarak gördüğü duygusallık, ayrıntılarda kaybolmamak gibi özellikleri törpülemek adına yönetici yardımcılarının da erkeklerden seçebileceği yönünde tavsiyede bulunduğu sözleri şöyledir:

“ Erkek gibi kadın derler ya bu da taraflı bir tanımlamadır. Bu yöneticilik özellikleri erkekte de kadında da olabilir. Farklılıklar ayrıntılarda yatar. Kadınlar da ayrıntılara daha fazla önem verdiği için farklı bir güzellik olabilir. Yine kadın yönetici fazla ayrıntılarda boğulmamak adına yanına bir erkek yardımcı seçse daha iyi olur. Buradan şu sonuca varabiliriz. Erkek ve kadın aslında birlikte güzel. Birlikte bir hastaneyi yönetirse, birlikte yol alırsa daha güzel bir yol alır.” (G10, 52 Yaş, Evli, 2 Çocuk Sahibi)

Kadın hekimlerin kadınların yöneticiliğine karşın olumlu bakış açısına rağmen büyük bir çoğunluğunun yönetici olmaya istekli olmadıkları oldukça dikkat çekicidir. Daha önce yöneticilik yapan kadınlardan bazıları bu durumu şu sözlerle ifade etmiştir:

“ İdarecilikte çok fazla kişiyle muhatap oluyorsunuz. Çok arada derede kalıyorsunuz. Kimseyi kırmadan orta yolu bulmak gerçekten çok zor. Hem kırıcı olmadan hem hakkaniyetli davranmak adaletli davranmak çok zor bir iş. O yüzden bu kadar büyük bir sorumluluğun altına girmek istemiyorum. Yapabilirim. Çünkü geçmişte yaptım ama gerçekten size çok şey kazandırmasının yanında sizden çok şey de götürüyor.” (G6, 39 Yaş, Evli, 1 Çocuk Sahibi)

“ Tekrar yöneticilik pozisyonunda asla bulunmak istemem. Çünkü oldum daha önce. Kıymet bilinmiyor. İdeal bir yönetici tipi çiziyorsun bunun takdir edilmesi de ideal insanlarla mümkün oluyor.” (G10, 52 Yaş, Evli, 2 Çocuk Sahibi)

Daha önce yöneticilik yapmayan kadınlara göre ise söz konusu isteksizlikteki temel neden kendilerini yöneticiliğe uygun görmemeleri, iyi bir yönetici olacağına dair inançlarının olmamasıdır. Kadınlar dişil özellikler olarak tanımladıkları özelliklerin başka kadınlar açısından daha iyi bir yönetici olmaya katkı sağlayacağını düşünürken, çelişkili bir biçimde aynı özelliklerin kendilerinde bulunmasını olumsuz bir durum olarak betimlemişlerdir. Katılımcılardan bazılarının ifadeleri şu şekildedir:

“...Yönetici olmak gibi bir hayalim yok açıkçası. Yönetici olmak dediğim gibi çok sorumluluk isteyen bir şey. Çünkü yönetici olduğumuzda kendi işinizden biraz daha uzaklaşıyorsunuz. Mesela çocuk doktoruysanız klinikten uzaklaşıyorsunuz daha çok yöneticilikle uğraşıyorsunuz. Ben kendim işimden uzaklaşmak istemiyorum, o nedenle öyle de bir hayalim yok açıkçası. Bir de insanları idare etmek çok zor. Herkese laf anlatmak zor.” (G1, 40 Yaş, Evli, 3 Çocuk Sahibi)

“...Yöneticilik zor bence. O herkesi idare edebilmek, herkesin dertleriyle ilgilenebilmek, herkesi memnun edebilmek, yani en ufak bir aksaklıkta geri dönebilmek vs. zor yani. İdarecilik farklı birşey. Her şeyin mükemmel olması gereken bir şey yani. O zor bir iş. Her şeyi bilecek, her konuda becerikli olabilecek birisi yönetici. O meziyetler de bende yok. o nedenle düşünemiyorum...” (G2, 30 Yaş, Bekar,-)

Kadınların yönetici olma konusundaki isteksizliklerinin bir diğer nedeni ailedeki yönetici rollerine iş yaşamındaki yöneticiliği eklemelerinin hayatlarını zorlaştıracağı düşüncesidir. Katılımcı kadınlara göre yönetimde kadın olmak hem evi hem hastaneyi çekip çevirdikleri ikili bir iş yüküne karşılık gelmektedir. Literatürde, toplumsal cinsiyet rolleriyle bağlantılı olarak tam zamanlı çalışan kadınların genellikle evde (ev işleri, çocuk bakımı vb) ikinci bir vardiya ile karşı karşıya kalmaları çifte yük (double burden) kavramıyla tanımlanmıştır.⁵⁴ Bu iki alanı (iş-ev) birlikte yönetmeye çalışan kadın yorgun ve mutsuz bir çalışan profilinde olacaktır.⁵⁵

“Yönetici olunca bireysel değil de herkesi birden düşünme. Ben birçok kişiden değil de sadece kendimden daha çok sorumlu olmayı istiyorum. Çok fazla kişiyi düşünme değil. Çok fazla kişiyi düşününce bir sorunun olduğu zaman daha fazla yorulacağımı düşündüğüm için.” (G2, 30 Yaş, Bekar)

“Yani biraz önce de söylemeye çalıştığım gibi yöneticilik çok zor bir şey. Hele ki biraz daha böyle kimseyi kırmayayım kimseyi huzursuz etmeyeyim hani herkes mutlu olsun burada kimseden taraf olmayayım herkesten bir şeyler alayım diyorsanız bu noktada çok yoruluyorsunuz. Bu bir gerçek. Bu benim yapabileceğim bir şeymiş gibi gelmedi. Yani bir buçuk sene kadar yaptım ondan sonra dedim ki yeter artık istemiyorum bu işi çok zorlanıyorum bir hastanede yöneticilik yaptım hem de rutinde laboratuvarında çalışanlar ayrı

⁵⁴ Bratberg vd., 2002.

⁵⁵ Karakuş., 2016, s. 542.

hastalar ayrı, eş zamanlı olarak ev, çocuk, okul derken çok yıprandım.” (G7, 45 yaş, Evli, 1 Çocuk sahibi)

Katılımcılardan yalnızca 2’ sinin kadın hekim yönetici olmaya sıcak baktığını ve diğerlerinden farklı olarak güçlü olmak, ayrıntılarda boğulmamak, duygusal davranmamak, adaletli olmak gibi özelliklerinin yöneticilik pozisyonuna uygun olduğunu ifade etmiştir:

“ Şu an asistanlık dönemindeyim ama ilerde ister miyim? Olabilir (...) Şöyle güçlü bir karakter olduğumu düşünüyorum. Ayrıntılarda boğulmayacağım için yönetici olabilirim. Böyle olayları kişiselleştirip, duygusallaştırmayacağım için onlara takılmadığım için de iyi bir yönetici olacağımı düşünürüm. Adaletli bir insan olduğumu, adaleti sağlamak için uğraşacağım için yönetici olabileceğimi düşünürüm. (...) O yüzden iyi bir yönetici olacağımı düşünüyorum.” (G3, 31 yaş, Evli, Çocuk Yok)

“İsterim ve faydalı olacağımı da düşünüyorum. Bir defa iyi diyalog kurabileceğimi düşünüyorum. Ben dilinden ziyade biz dilini çok seven bir insanım. Böyle konuşmayı çocuklarımla da çok seviyorum. Biz dili etkili olacağını düşünüyorum. Birazcık da sanırım epey bir deneyimim oldu hastanede başıma gelen kötü olayları herhalde tecrübe olarak nitelendirirsek o kötü tecrübeleri yaşadktan sonra onları uygulamayacağımı düşünüyorum...” (G9, 45, Evli, 1 Çocuk Sahibi)

Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışma kadınların kadın yöneticiliğine ve kendilerinin yönetim pozisyonlarda yer almasına yönelik bakış açısını anlamayı amaçlamaktadır. Yapılan analizler sonucunda “kadın olmaya yönelik tanımlamalar”, “çalışma yaşamında kadın olmak” ve “yönetimde kadın olmak” üzere üç farklı temaya ulaşılmıştır. Katılımların kadın olmaya yönelik tanımlamaları annelik ve eş olmakla özdeşleştirilmiştir. Katılımcılar toplumsal cinsiyet rol ve sorumlulukları ekseninde şekillenen ev içi iş bölümünü de kadın olmak temasında vurgulamışlardır. Kadın hekimlerin toplumsal statüsü yüksek bir meslek yapmalarına rağmen, erkekleri ev içi iş bölümünde yardımcı rolde algılamaktadır. Ev içi iş bölümü, ev içindeki işlerin, rollerin ve sorumlulukların paylaşılmasıdır.⁵⁶ Katılımcıların yanıtları ev içi iş bölümünden ziyade eşlerinin ev işlerinde yardımcı olmaları gerektiğini vurgular niteliktedir. Kadının çalışma hayatına girmesi ve eğitim düzeyinin yüksek olması belki bu mantığı değiştirecek en önemli faktör olmasına rağmen kayda değer bir değişikliğe neden olmamıştır. Ev dışındaki bir işte tüm gün çalışan kadınların ev içi işlerinde de temel rollerinin sürdürdüğü alandaki diğer çalışmalarını doğrular niteliktedir.⁵⁷

Çalışma yaşamında kadın olmak temasında katılımcıların iş hayatlarında cinsiyete dayalı herhangi bir ayrımcılıkla karşı karşıya kalmadıkları görülmektedir. İşin getirdiği sorumluluklar bakımından erkek hekimlerle aynı sorumluluklara sahip oldukları, herhangi bir pozitif ayrımcılığa maruz kalmadıkları görülmüştür. Ayrıca katılımcılar ağırlıklı olarak kadınların hakim oldukları branşlarda çalışmaktadır. Katılımcılar, erkeklerin cerrahi branşlarda ağırlıklı olarak yer alırken, kadın hekimlerin uzmanlık alan seçiminde erkeğin ağırlığı olmayan branşları seçtiklerini belirtmişlerdir. Bu bulgu Şentürk’ün⁵⁸ bulguları ile paralellik göstermektedir. Katılımcılar çalışma yaşamında kadın olmaya yönelik tanımlamalarında çalışan kadın olmanın, çalışmayan kadınlara göre üstünlük doğurmadığı yönündedir, ekonomik özgürlük bağlamında güçlenmiş hissetseler de sosyal yaşamın sürdürülmesi ve kendilerine yüklenen rollerin aynı olduklarını düşünmektedir. Ayrıca katılımcılar çalışma hayatında herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadıklarını belirtirken, erkeklerle aralarındaki çalışma hayatındaki eşitliğin sosyal hayatta söz konusu olmadığını belirtmişlerdir.

Yönetimde kadın olmak temasında ise kadınların yönetici denilince cinsiyeti fark etmeksizin ideal bir yöneticide bulunması istenen adil olmak, dürüst, güvenilir, iletişim becerisi gibi temel özellikleri belirtmişlerdir. Ayrıca kadını tanımlarken belirttikleri özellikler ile yöneticide de olmasını istedikleri

⁵⁶ Vatandaş, 2007, s. 37.

⁵⁷ Morris, 1990; Anderson, 1994.

⁵⁸ Şentürk, 2015.

özelliklerin benzer olduklarını, bu dışı özelliklerin kadınları erkeklerden daha iyi bir yönetici yaptığını belirtmişlerdir. Kadın hekimler, kadınları yönetim pozisyonları için uygun bulmaktadır. Duehr ve Bono'nun⁵⁹ çalışmasında da kadın yöneticilerin, kadınları erkeklerden daha çok başarılı buldukları görülmektedir. Dikkat çeken bulgu, katılımcıların kadın yöneticiliğine olumlu bakış açısına rağmen yönetsel pozisyonlarda yer almak istememeleridir. Kadınlar dışı özelliklerle tanımlandıkları yöneticiliği başka kadınlar açısından uygun bulurken, çelişkili bir biçimde kendileri için uygun bulmamışlardır. Kadınlar imkanları olsa da genellikle yönetsel pozisyonlara gelmeyi istememektedir. Bu bulgu, güç sahibi olmanın ev içi işlerde mücadeleyi başlattığını düşünmeleri, yönetme değil yönetilme yönünde bir eğilimleri olmalarını desteklemektedir.⁶⁰ Ayrıca kadınların çalışma hayatında olsalar bile ev kadınlığı ve annelik rollerini öncelikli rol olarak benimsedikleri görülmektedir. Bu durum kadın algısı ve yöneticiliğin bir arada düşünülmesini zorlaştırmaktadır. Bu bulgu Kansız ve Acuner'in⁶¹ araştırmasıyla benzerlik göstermektedir. Kadın bir yandan ev işleri, aile üyeleri bakımı gibi günlük roller, diğer taraftan çalışma hayatlarındaki rutinler (hasta bakımı, bilimsel araştırma yapma, toplantılara katılma) kadınları iş ve aile ilişkilerinin dengelenmesi konusunda karşı karşıya bırakmaktadır. Yani kadınlar çalışma hayatındaki sorumlulukları yanında, evle ilgili çoğu sorumluluğu da üstlenmektedir. Kadınların yönetici olma konusundaki isteksizliklerinin önemli bir nedeni ev içi işlere, çalışma hayatındaki işlere ve aile bakımına bir de yöneticiliğin eklenmesinin hayatlarını zorlaştıracağına dair inancıdır. Negiz ve Yemen⁶² de çalışmalarında kadınların yönetim pozisyonlarda sayıca az olmasının sebebinin kadınların ev ve çocuk bakımı işlerini öncelendiği şeklinde belirtmektedir. Bu durum kadının kendilerine yönelik kalıpyargılarını içselleştirdiğini düşündürmektedir. İşbölümünde kadın ev içi çalışmadan sorumlu olduğu için çalışma hayatında aktif bir şekilde yer alsalar bile evdeki sorumluluk kadının sırtına yüklenmekte, bu durumda kadınların yönetim pozisyonlarında yer almalarına önemli bir engel durum olduğu söylenebilir.⁶³

Kadınlar toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle birinci dereceden sorumlu oldukları ev işlerine daha fazla zaman ayırmakta ve evde ikinci bir mesai daha yapmaktadır. Kadın çalışma hayatında aktif bir şekilde yer alsa bile, ev işleri, aile üyelerinin bakımı kadının sorumluluğunda kalmaktadır.⁶⁴ Katılımcıların yanıtlarından da görüldüğü gibi kadına verilen eş ve annelik rolleri, kadının hayattaki en önemli görevi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bulgu Özçatal'ın⁶⁵, Gül ve Oktay'ın⁶⁶ bulgularını da destekler niteliktedir. Kadınlar öncelikli olarak annelik-çocuk rollerini içselleştirmekte, kadınlık-hekimlik rolleri ikinci planda kalmaktadır.

Kadınların yüklendiği çoklu roller ve sorumluluklar rol çatışması ortaya çıkarabilmektedir.⁶⁷ Katılımcıların hem akademisyen, hem hekim, hem anne, hem eş gibi geleneksel çoklu rolleri sebebiyle aynı anda birçok işi yetiştirmek zorunda kaldıkları görülmektedir. Bu rol karmaşasına ilişkin alanyazın incelendiğinde rol çatışmasının bireyin kariyer gelişimini olumsuz etkilediği anlaşılmıştır.⁶⁸ Özellikle çalışan evli kadınların iş dışında sorumluluklarının çok fazla olması performans düşüklüğü ve motivasyon kaybına sebep olabilir. Kadının aile ve ev işleri ile ilgili sorumlulukları, bu sorumlulukların paylaşılmaması ya da hafiflememesi, kronik bir şekilde devam etmesi kadının yönetim pozisyonları için istekliliğini azaltmaktadır.⁶⁹ Bu isteksizlik kadının yönetim vasıflarına sahip olmadığı, kendine güveni, başarı isteği ve kariyer isteği olmadığı yönünde kalıpyargıya dönüşmektedir.⁷⁰

Cinsiyete yönelik kalıpyargılarla kadınların davranışları ve yönetim pozisyonlarında temsil edilmeleri, kadınların kendilerine, bilişlerine, tutumlarına ve davranışlarına yüklenmektedir. Bu bakış açısına göre kadınlar yönetsel rolün gerekleriyle çelişen ve yönetimde temsil edilmelerine ters düşen özelliklere sahip

⁵⁹ Duehr ve Bono, 2006.

⁶⁰ Acuner, 2019, s. 36.

⁶¹ Kansız ve Acuner, 2009.

⁶² Negiz ve Yemen, 2011.

⁶³ Özçatal, 2011, s. 25.

⁶⁴ Koray, 1993, s. 15.

⁶⁵ Özçatal, 2011.

⁶⁶ Gül ve Oktay, 2009.

⁶⁷ Özkanlı ve Korkmaz, 2000

⁶⁸ Morley, 2005; Wall, 2008.

⁶⁹ Kızıldağ, 2018.

⁷⁰ Schein, 2001; Dökmen, 2004.

olarak şekilde toplumsallaştırılmıştır. Kadının toplumsal hayattaki konumlanışının ev içi emek konularında yoğunlaştığı, iş hayatının da bu doğrultuda şekillendiğini söylemek mümkündür. Kadın algısı, kadının eğitim seviyesi veya yürüttüğü/yaptığı işler ile bağlantılı olması yerine “kadın-anne-ev işleri” üçgeninde biçimlenmektedir. Kadınların yönetici pozisyonlarında yeterince temsil edilememesinin temel nedenlerinden birisi de bu durumdur. Bu algının sadece toplumun kadına yönelik rol tanımlamaları değil, aynı zamanda kadının da kendisine yönelik algısı olduğu söylenebilir. Kadınlar bu sebeple yöneticilik pozisyonlarında yer almayı tercih etmemekte ya da görevdeyken yönetim pozisyonlarını bırakabilmektedir.

Bilişsel şemaların zaman içinde değiştirilmesi pek mümkün olmamaktadır, ancak bilgi çevresi ve maruz kalınan çevresel faktörler değiştiği sürece farklılık gösterebilmektedir. Bu bağlamda kadınların zihnindeki yönetici pozisyonda yer alabilmelerinin önündeki bilişsel şema/kategori değişikliği için bilinçli çabalar ve değişime yönelik destekler olmadığı sürece bilişsel şemaların oluşturduğu kalıpyargıların aynı kalması mümkündür. Yöneticiliğin Powell ve Butterfield’in⁷¹ ifadesiyle androjen bir kavram olarak düşünülmesinin yaygınlaştırılması faydalı olabilir. Powell ve Butterfield’in çalışmasında olduğu gibi bu çalışmada da kadın katılımcıların zihninde kadın yönetici-kadın ayrımı yapılmadığı görülmektedir. Kadınların çoklu sorumlulukları ve rolleri en aza indirgeyecek mekanizmalar oluşturulması önerilmektedir.

Araştırmanın sadece kadın hekimler üzerinde tek bir hastanede yapılmış olması çalışmanın kısıtı olarak düşünülebilir. Farklı bölgeler, üniversiteler, farklı çalışma alanlarındaki kadınların katılımı ve kadınların yönetici pozisyonlarında bulunmasının erkeklerin bakış açısından araştırılması öneriler arasındadır.

Kaynakça

Acker, J. (2019). From Glass Ceiling to Inequality Regimes. *Sociologie du Travail*, 51,199-217.

⁷¹ Powell ve Butterfield, 1989

- Acuner, A., Ş. (2019). Kadın Çalışanların Kariyer Geliştirme Sürecinde Karşılaştıkları Sorunlar. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 23, 35-52.
- Acuner, S., Sallan, Gül, S. (1993). Türk Kamu Yönetiminde Kadın Yöneticiler. *Amme İdaresi Dergisi*, 26(3), 78-81.
- Altınoluk, D. (2018). Kadın olmak mı, akademisyen olmak mı?: İşte bütün mesele bu. *Fe Dergi*, 10(1), 57-66.
- Anderson, M. S. (1994). *The Social and Political Economy of the Household*. Oxford University Press, USA.
- Arın, T. (2015). Kadın Çalışınca. Hülya Osmanağaoğlu (Ed.) *Feminizm Kitabı: Osmanlı'dan 21. Yüzyıla Seçme Metinler* içinde (s. 141-144). Ankara: Dipnot Yayınları.
- Aytaç, S. (2002). *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın gücünün Konumu: Bursa Örneği*. TSK Yayın No.219.
- Banaji, M. (2001). The Social Psychology of Stereotypes. *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, 15100-15104.
- Başarı, F., Sarı, M. (2015). Kadın Akademisyenlerin “Kadın Akademisyen Olma” ya İlişkin Algılarının Metaforlar Yoluyla İncelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (1), 41-51.
- Belet, N. H. (2013). Kriz Olgusunun Kadına Yönelik Algıya ve Kadın İşgücüne Etkisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1),196-223.
- Bem, S. L. (1981). Gender Schema Theory: A Cognitive Account of Sex Typing. *Psychological Review*, 88, 354-364.
- Biernacki P, Waldorf D. (1981). Snowball Sampling: Problems and Techniques of Chain Referral Sampling. *Sociological Methods & Research*, 10(2),141-163.
- Bodenhausen, G. V., Sheppard, L. A., Kramer, G. P. (1994). Negative Affect and Social Judgment: The Differential Impact of Anger and Sadness. *European Journal of Social Psychology*, 24, 45-56.
- Bratberg, E., Dahl, S. Å., & Risa, A. E. (2002). ‘The double burden’: do combinations of career and family obligations increase sickness absence among women?. *European Sociological Review*, 18 (2), 233-249.
- Brenner O. C., Tomkiewicz J., Schein, V. E. (1989). The Relationship Between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics Revisited. *Academy of Management Journal*, 32 (3), 662-669.
- Bruce, B., (2015), *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Konya: Eğitim Akademi Yayınevi.
- Butler J. (2009). *Toplumsal Cinsiyet Düzenlemeleri*. Cogito:Feminizm. (s. 73-91). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Cabrera, S. F., Sauer, S. J., Thomas-Hunt, C. M. (2009). The Evolving Manager Stereotype: The Effects of Industry Gender Typing on Performance Expectations For Leaders and Their Teams. *Psychology of Women Quarterly*, 33 (4), 419-428.
- Creswell, J.W. (2013). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 4th Edition, SAGE Publications, Inc., London.
- Dökmen, Z. Y. (2004). *Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. İstanbul :Sistem Yayıncılık.
- Duehr E., Bono J. E. (2006). Men, Women, and Managers: Are Stereotypes Finally Changing? *Personnel Psychology*, 59 (4), 815-846

- Eagly, A. H. (1987). *Sex Differences in Social Behavior: A Social-Role Interpretation*. Hillsdale, New Jersey: Erlbaum.
- Eagly, A. H., Karau, S. J. (1991). Gender and the Emergence of Leaders: A Meta-Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60 (5), 685-710.
- Ecevit, Y. (2003). Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir?. *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4),83-88.
- Eraydın, A. Erendil, A. (1999), *Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emegi*. Ankara: KSSGM.
- Giddens, A. (2016). *Sosyoloji*. İstanbul, Kırmızı Yayınları.
- Glick, P., Fiske, S. T. (1999). Sexism and Other "Isms": Independence, Status, and the Ambivalent Content of Stereotypes. W. B. Swann, W.B., Langlois, J.H. (Ed.) *İçinde Sexism and Stereotypes in Modern Society* (s. 193-221). Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Gül, H., Oktay,, E. (2009). Türkiye ve Dünya’da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18), 421-436.
- Heilman, M. E., Block, C. J., Martell, R. F., Simon, M. C. (1989). Has Anything Changed? Current Characterizations of Men, Women and Managers. *Journal of Applied Psychology*, 74, 935-942.
- Hoyt, C. (2005). The Role of Leadership Efficacy and Stereotype Activation in Women’s Identification With Leadership. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11 (4), 2-14.
- Hoyt C., Blascovich, J.(2007). Leadership Efficacy and Women Leaders’ Responses to Stereotype Activation. *Group Processes and Intergroup Relations*, 10 (4), 595-616.
- ILO, (2018) Improving the bottom line: Women in business and management. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_645401.pdf. (Erişim Tarihi: 15.06.2022).
- Kalan, G. Ö. (2010). Reklamda Çocuğun Toplumsal Cinsiyet Teorisi Bağlamında Konumlandırılışı: ‘Kinder’ Reklam Filmleri Üzerine Bir İnceleme. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*,1(38), 75-89.
- Kansız, N. Akın Acuner, Ş. (2009). *Kadınların Kentsel Hizmetlerden Yararlanma Düzeyleri, Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. Ankara: MPM Yayınları.
- Kanter, R. M. (1977). Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965-990.
- Karakuş, H. (2016). Delik Boru: Türkiye’deki akademisyen kadınlar üzerine bir analiz. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 53, 533-536.
- Kayır, G. (2015). *Feminizm Kitabı: Osmanlı’dan 21. Yüzyıla Seçme Metinler* içinde (s. 161-166), Hülya Osmanağaoğlu (Ed.) Ankara: Dipnot Yayınları.
- Kızıldağ, D. (2018). Yönetimde Kadın Sorunsalı. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 48-69.
- Kocacık, F., Gökçaya, V. B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(1).
- Koenig A. M., Eagly A. H., Mitchell A. A., Ristikari, T.(2011). Are Leader Stereotypes Masculine? A Meta- Analysis of Three Research Paradigms. *Psychological Bulletin*, 137(4), 616-642.
- Kolb, J. A.(1997). Are We Still Stereotyping Leadership? A Look at Gender and Other Predictors of Leader Emergence. *Small Group Research*, 28 (3), 370-393.
- Koray, M., (1993). *Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri*, İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.

Lippman, W.(1922). *Public Opinion*. New York: Harcourt, Brace.

Livingston, B. A., Schilpz, P., Erez, A.(2014). Not What You Expected to Hear: Accented Messages and Their Effect on Choice. *Journal of Management*, 43 (3), 1-30.

Merriam, S. B. (2009). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation: Revised and Expanded from Qualitative Research and Case Study Applications in Education*. San Fransisco, USA: Jossey-Bass.

Morris, L. (1990) .Workings of the Household: A US-UK Comparison. *Sociology*, 24(4),42-743.

Myers, G. D.(2015). Sosyal Psikoloji. İstanbul, Nobel Yayınları.

Negiz, N.,Yemen, A. (2011). Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (24), 195-214.

Nikunen, M. (2012). Changing University Work, Freedom, Flexibility and Family. *Studies in Higher Education*, 37(6), 713–29

Özçatal, E. O. (2011). Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 21-39.

Phillips, S. P. (2005). Definning and Measuring Gender: A Social Determinant of Health Whose Time Has Come. *International Journal for Equity in Health*, 4, 26.

Puh, Seza (2015). Sosyal Yaşamda Kadının Rolü. Hülya Osmanağaoğlu (Ed.) *Feminizm Kitabı: Osmanlı'dan 21.Yüzyıla Seçme Metinler* içinde (s. 96-100). Ankara: Dipnot Yayınları.

Sakallı, Uğurlu, N., (2003), Cinsiyetçilik: Kadınlara ve Erkeklerle İlişkin Tutumlar ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Kuramı.Türk Psikoloji Yazıları, 6, 1-20.

Sallan Gül, S., Kahya Nizam, Ö. (2021). "Sosyal Bilimlerde İçerik ve Söylem Analizi, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 42(1), 181-198.

Schein, V. E.(1973). The Relationship Between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57 (2), 95-100.

Schein, V. E., Mueller, R., Lituchy, T., Liu, J. (1996). Think Manager-Think Male: A Global Phenomenon?. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 33-41.

Schein, V. E. (2001). A Global Look at Psychological Barriers to Women's Progress in Management. *Journal of Social Issues*, 57 (4), 675-688.

Şentürk, B. (2015). Çokuz Ama Yokuz: Türkiye'deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz. *ViraVerita E-Journal*, 2(1), 1-22.

Türkiye İstatistik Kurumu, TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, İstatistiklerle Kadın 2021, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635>

Vatandaş, C. (2007). Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *Journal of Economy Culture and Society*, 35, 29-56.

YASED (2016), Kadınların üst yönetimde temsilinin arttırılmasına yönelik uygulamalar ve öneriler. <http://www.yased.org.tr/tr/yayinlar-ve-raporlar/yased-imza-proje-ve-sektor-raporlari/kadinlarin-ust-yonetimde-temsilinin-arttirilmesine-yonelik-uygulamalar-ve-öneriler>. (Erişim Tarihi: 20.06.2022).

Yıldırım, A., Şimşek, H., (2011), Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, 8. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yılmaz, M., Zoğal, Y. (2015). Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği. *Uluslararası Ekonomi Kongresi-EconWorld 2015-Torino*.