



**Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları
Dergisi**

2019, 3(5):208-219.

DOI: [10.29226/TR1001.2019.153](https://doi.org/10.29226/TR1001.2019.153).

ISSN: 2587-0785 Dergi web sayfası: <https://www.yepad.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

**Hastanelerde Çalışan Kadın ve Erkek Yöneticilerin Birbirlerine Bakış Açısı Üzerine
Nitel Bir Araştırma**

Ahmet Emir Kavak, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, e-posta: emirkavak@gmail.com

Doç. Dr. Hatice Nilay Gemlik, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, e-posta: ngemlik@gmail.com

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0001-5319-4070>

Dr. Öğr. Üyesi Ali ARSLANOĞLU, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, e-posta: aliarslanoglu18@gmail.com

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-4454-0397>

Öz

Bu çalışmanın amacı hastanelerde çalışan kadın ve erkek yöneticilerin birbirlerine bakış açısını anlayabilmektedir. Çalışma evrenini İstanbul'da beş farklı özel hastanede çalışan beşi kadın beşi erkek olmak üzere on hastane yöneticisi oluşturmaktadır. Çalışmada geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış açık uçlu sorular, hastane yöneticilerinin demografik özelliklerine ilişkin sorular araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır. Elde edilen bulgular betimsel ve içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Hastanelerde çalışan kadın ve erkek yöneticilerin birbirlerine bakış açısı konusunda birçok bulgu elde edilmiştir. Genel olarak kadın hastane yöneticilerinin karar ve tutumlarında duygusallığın etkin olduğu, erkek hastane yöneticilerin ise mantıklı ve uyumlu tutum sergiledikleri görülmüştür. Hastaneler yapı itibarıyla kadın ve erkek yöneticilerin uyum içerisinde çalışması zaruri olan işletmelerdir. Her ne kadar kadın ve erkek hastane yöneticilerinin birbirlerine bakış açısında farklılıklar olsa da birbirlerini tamamladıkları söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Hastane Yöneticisi, Erkek Hastane Yöneticisi, Bakış Açısı

Makale Gönderme Tarihi: 05.07.2019

Makale Kabul Tarihi: 23.09.2019

Önerilen Atıf: Kavak, E. A., Gemlik, N. D., Arslanoğlu, A. (2019). Hastanelerde Çalışan Kadın ve Erkek Yöneticilerin Birbirlerine Bakış Açısı Üzerine Nitel Bir Araştırma, *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 3(5):208-219.

© 2019 Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi.



Journal of Management, Economic and Marketing Research
2019, 3(5):208-219.
DOI: [10.29226/TR1001.2019.153](https://doi.org/10.29226/TR1001.2019.153).
ISSN: 2587-0785 Journal Homepage: <https://www.yepad.org>



CONCEPTUAL PAPER

A Qualitative Research on the Perspectives of Male and Female Managers Working in Hospitals

Ahmet Emir Kavak, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, e-mail: emirkavak@gmail.com

Assoc. Prof. Dr. Hatice Nilay Gemlik, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, e-mail: ngemlik@gmail.com
ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0001-5319-4070>

Dr. Öğr. Üyesi Ali ARSLANOĞLU, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, e-mail: aliarslanoglu18@gmail.com
ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-4454-0397>

Abstract

The aim of this study is to understand the perspective of male and female managers working in hospitals. Target population of this study is consisted of ten hospital managers, five female and five male managers working in five different private hospitals in Istanbul. Open-ended questions, validity and reliability of the study, and questions about the demographic characteristics of hospital managers were prepared by the researchers. The findings were analyzed by descriptive and content analysis method. Many findings were obtained regarding the perspectives of male and female managers working in hospitals. In general, it was seen that female hospital managers are emotionality affected in their decisions and attitudes, while male hospital managers showed logical and easy going attitudes. Hospitals are organizations that male and female managers should work in coordination. Although there are differences in the perspectives of male and female hospital managers to each other, it can be said that they complement each other.

Keywords: Female Hospital Manager, Male Hospital Manager, Perspective

Received: 05.07.2019

Accepted: 23.09.2019

Suggested Citation: Kavak, E, A., Gemlik, N, D., Arslanoğlu, A. (2019). Job Analysis and Problems as a Function of Human Resources Management in Tourism Establishments: A Conceptual Evaluation, *Journal of Management, Economic and Marketing Research*, 3(5):208-219.

© 2019 Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi.

Giriş

Kadınlar ve erkekler en başta aileden başlamak üzere hayatın her alanında iletişim ve ilişki içerisinde. Hayatın her alanında kendilerine özgü farklılıklarla değer üretmektedirler. İş hayatında da sektör bazında oransal farklılıklar görülse de tüm sektörlerde kadın ve erkek çalışanlar birlikte faaliyet göstermektedir. Bu faaliyetlerin yönetim kısmında da kadın ve erkekler birlikte çalışmaktadır.

TÜİK 2018 verilerine göre kadınların çalışma hayatındaki kadın çalışan oranı %28,9 iken hizmet sektöründe bu oran %56,1'dir. Bu durum, diğer sektörlerde göre sağlık sektöründe kadın yönetici oranının daha fazla olma olasılığını artırmakta ve kadın-erkek yönetici etkileşimini artırmaktadır. (TÜİK, İstatiklerle Kadın, 2018)

Hastaneler iletişim, iş birliği ve takım çalışması gibi özelliklere en fazla ihtiyaç duyulan organizasyonlardan biridir. Bu durum, yöneticilerin de iletişim, iş birliği ve takım çalışmasını ön plana alarak bir arada çalışabilme gereksinimini ortaya koymaktadır. Yöneticilerin birbiri hakkındaki olumlu ve olumsuz düşünce ve yargıları ise kişilerin davranışlarını, dolayısıyla kararlarını ve görev yaptıkları organizasyonu etkilemektedir.

Bu çalışmada hastanelerde erkek ve kadın yöneticilerin birbirlerine bakış açısı nitel çalışma yöntemiyle incelenmiştir.

1. Literatür

1.1 Sağlık Yönetiminde Kadın Ve Erkek Yönetici

1.1.1 Yönetim Ve Yönetici Kavramı

Yönetim kısaca "başkaları vasıtasıyla iş görmektir" şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımla yönetimin ancak birden fazla kişinin varlığı ile ortaya çıkan ve bu yönü ile ekonomik faaliyetten ayrılan bir grup faaliyeti (sosyal faaliyet) olduğu genel kabul görmüş bulunmaktadır. Çoğu kez "başkaları vasıtasıyla" ifadesi yerine "başkaları ile" de kullanılmaktadır. (Koçel, 2018:89) Yöneticilik ise mevcut bilgi birikiminden yararlanarak, amaçları gerçekleştirecek şekilde insanları yönlendirmek, yönetmektir. (Koçel, 2018:54)

Yönetimde, "her şeyden önce belirli bir amaca başkalarıyla birlikte ulaşma, başkalarına iş gördürme ve onların yardımlarını sağlama" söz konusudur. Burada, işleri yaptırana yönetici, yapanlara ise yönetilen denmektedir. Yöneticilerin üst, yönetilenlerin ise ast olarak isimlendirildiği bu düzeyler arasındaki ilişkiler yönetim sürecinin temelini oluşturmaktadır. (Şimşek ve Çelik, 2018:4)

1.1.2 Sağlık Yönetimi, Sağlık Yöneticisi ve Hastane Yöneticisi Kavramları

Sağlık yönetimi, "tıbbi bakım ve sağlıklı bir çevre taleplerinin bireylere ve toplumlara belli hizmetleri sağlayarak karşılanmasını olanaklı kılan kaynak ve süreçlerin planlaması, örgütlenmesi, yönlendirilmesi, kontrol ve koordinasyonudur" olarak tanımlanmıştır. (Seçim, 1995:4)

Hastane yöneticisi, hastanelerdeki çalışmaların düzenlenmesinden ve yürütülmesinden, bölümlere gerekli personel, araç ve gerecin sağlanmasından, bütçenin hazırlanmasından ve hasta bakım hizmet ücretlerinin saptanmasından sorumlu olan kişidir. (Gemlik, 2018)

Hastane yöneticisi, "hastane yönetim fonksiyonlarını yerine getiren, amaçlarını yerine getirmek için girdilerin kontrolünü elinde bulunduran, hastane hizmetlerinin koordineli bir şekilde yürütülmesini sağlayan, gerekli yetki ve sorumluluğa sahip koordinatör" olarak tanımlanmaktadır. (Ak,1990)

1.1.3 Kadın Yönetici ve İletişim Özellikleri

Kadın yöneticiler ve özelliklerini içeren çalışmalar genel olarak incelendiğinde genellikle çalışmaların ana konularının iş hayatında kadınların ve kadın yöneticilerin yaşadığı sorunlar, kadınların yönetici olmaları önündeki engeller, cam tavan sendromu, kadın ve erkek yöneticilerin liderlik özellikleri ve liderlik davranışları arasındaki farklılıklar olduğu görülmektedir.

Yapılan araştırmalara göre kadın yöneticilerin iletişim özellikleri aşağıdaki tablodadır.

Tablo 1. Kadın Yöneticilerin İletişim Özellikleri (Dicleli, 2011)

| Kadın Yöneticilerin İletişim Özellikleri |
|--|
| Bağlantı kurmak Eşit konumlardan yaklaşmak. Karşılıklı bağımlılığı ve işbirliğini tercih etmek. Mutabakata dayanarak karar vermek. Samimiyet aramak. Arkadaşlarının taktirini kazanmak. Özel ortamlarda konuşmak. Sorunları paylaşmak. Duyguların ayrıntılarına odaklanmak. Kişisel konuşmalar ile işle ilgili konuşmaları karıştırmak. Yardım, öğüt ve rehberlik talebinde bulunmak. Empati ve sempati göstermek. Sorunları anlamaya çalışmak |

1.1.4 Erkek Yönetici ve İletişim Özellikleri

Erkek yöneticiler ile ilgili çalışmalar incelendiğinde erkek yöneticilerin özelliklerinin genellikle kadın yöneticiler hakkında yapılan çalışmalarda yapılan kıyaslamalarda ortaya çıktığı görülmüştür.

Yapılan araştırmalara göre erkek yöneticilerin iletişim özellikleri aşağıdaki tablodadır.

Tablo 2. Erkek Yöneticilerin İletişim Özellikleri (Dicleli, 2011)

| Erkek Yöneticilerin İletişim Özellikleri |
|--|
| Statü aramak. Rakip konumlardan yaklaşmak. Bağımsızlığı ve özerkliği tercih etmek. Zorla, ikna olarak ya da çoğunluğa göre karar vermek. "Yaşam alanı" aramak. Arkadaşlarının saygısını kazanmak. Kamusal alanlarda konuşmak. Sorunlarını kendine saklamak. Olguların ayrıntılarına odaklanmak. İşle ilgili konuşmalara yoğunlaşmak. Yardım, öğüt ve rehberlik talebinde bulunmamak. Öğüt vermek ve analiz etmek. Sorunları çözmek |

1.1.5 Kadın ve Erkek Çalışanların Yönetici Tercihi

İnsan kaynakları danışmanlık firması olan Randstad'ın 2016 yılında her ülkeden 400 çalışanla yaptığı Work Monitor 2016 araştırmasının sonuçlarına göre çalışanların erkek ve kadın yönetici tercihi sorulmuştur. Erkek çalışanların %71'i erkek yönetici ile çalışmayı tercih ederken, gerçekte %79'unun erkek yöneticiyle çalıştığı görülmüştür. Kadın çalışanların %58'inin erkek yönetici tercih ettiği ve %55'inin halihazırda erkek yöneticiyle çalıştığı raporda belirtilmiştir.

Bu sonuçların ve aynı şirketin Work Monitor 2013 yılı araştırma sonuçlarının kıyaslama tablosu aşağıdadır.

Tablo 3. Erkek ve kadın çalışanların yönetici tercihlerinin 2013 ve 2016 yılları kıyaslaması

| | Erkek Yönetici Tercihi | | Kadın Yönetici Tercihi | | Belirtilmemiş | |
|--------------|------------------------|------|------------------------|------|---------------|------|
| | 2013 | 2016 | 2013 | 2016 | 2013 | 2016 |
| Katılımcılar | | | | | | |
| Erkek | %47 | %71 | %38 | %29 | %15 | - |
| Kadın | %43 | %58 | %35 | %42 | %22 | - |

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Tasarımı

Bu araştırma, hastanelerde çalışan kadın ve erkek yöneticilerin birbirlerine bakış açılarını anlayabilmek amacıyla derinlemesine görüşme tekniğiyle yapılmış nitel bir çalışmadır. Araştırmada nitel araştırma deseni olarak Olgu Bilim (Fenomenolojik Araştırma) deseni kullanılmıştır. Bir olay durum ya da kavramın bir ya da daha fazla bireyin deneyimleri dikkate alınarak tanımlanması olgu bilim deseni olarak adlandırılmaktadır. (Mazlum ve Mazlum Atalay, 2017:3-10).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evreni olarak İstanbul'da Avrupa Yakası ve Anadolu Yakası'nda beş farklı özel hastanede çalışan hastane yöneticileri seçilmiştir. Araştırmada olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden amaçlı örnekleme kullanılmıştır (Sığırı 2018). Amaçlı örnekleme yöntemine uygun olarak 5 farklı hastanede çalışan 5 kadın ve 5 erkek hastane yöneticisi ile odak grup görüşmesi yapılmıştır. Görüşme yapılan hastane yöneticilerinin unvan, cinsiyet ve tecrübeleri şu şekildedir.

Tablo 4. Araştırmaya katılan hastane yöneticilerinin unvan, cinsiyet ve tecrübeleri

| UNVAN | CİNSİYET | HASTANELERDE YÖNETİCİLİK TECRÜBESİ |
|---------------------------------|----------|------------------------------------|
| Hemşirelik Hizmetleri Direktörü | Kadın | 20 yıl |
| Hemşirelik Hizmetleri Direktörü | Kadın | 33 yıl |
| İnsan Kaynakları Müdürü | Kadın | 13 yıl |
| Kalite Direktörü | Kadın | 10 yıl |
| Pazarlama Direktörü | Kadın | 20 yıl |
| Destek Hizmetleri Müdürü | Erkek | 8 yıl |
| Hekimlik Hizmetleri Direktörü | Erkek | 13 yıl |
| İdari Hizmetler Direktörü | Erkek | 10 yıl |

| | | |
|----------------------------|-------|--------|
| İnsan Kaynakları Direktörü | Erkek | 10 yıl |
| Pazarlama Müdürü | Erkek | 13 yıl |

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği katılımcıların algıladıkları dünyayı kendi düşünceleriyle ifade etmesine olanak sağlar ve bu amaçla araştırmacılar açık uçlu sorular yöneltilir. Katılımcıların dünyasına ulaşabilmek ve araştırmacıya esneklik sağlamak amacıyla bu araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırma verilerinin elde edilmesinde yüz yüze görüşme tekniği kullanılmış ve araştırmacıların gözlemlerinden yararlanılmıştır. (Sığırı, 2018)

Hastane yöneticilerinden görüşme için randevu alınarak görüşme saati belirlenmiştir. Görüşme ilgili yöneticinin odasında yapılmıştır. Araştırmaya ait verilerin kaybını önlemek için hastane çalışanlarından izin alınarak görüşme esnasında not alınmıştır.

Yaşlı hastaların yaşlı dostu hastanelerden beklentilerinin değerlendirilmesi amacıyla sorulan sorular literatür bilgilerinden yararlanılarak araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır.

2.4. Araştırma Soruları

Araştırmada kullanılan görüşme soruları araştırmacı tarafından konu hakkında literatür bilgilerinden yararlanılarak hazırlanmıştır (Sığırı 2018). Görüşmelerde hastane yöneticilerine yöneltilen demografik sorular şu şekildedir;

1. Cinsiyet?
2. Görev?
3. Hastanede yöneticilik tecrübe süresi?

Görüşme sırasında hastane yöneticilerinin kadın ve erkek yöneticilere bakış açısını anlayabilmek için hastane yöneticilerine 5 adet açık uçlu soru yöneltilmiştir. Hastane yöneticilerine yöneltilen açık uçlu sorular ise şu şekildedir;

- 1- Hastanelerde çalışan kadın yöneticiler hakkındaki düşüncelerinizden bahseder misiniz?
- 2- Hastanelerde çalışan erkek yöneticiler hakkındaki düşüncelerinizden bahseder misiniz?
- 3- Hastanelerde yönetsel faaliyetler açısından kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre hangi yönlerinin daha zayıf ve hangi yönlerinin daha güçlü olduğunu düşünüyorsunuz?
- 4- Hastanelerde yönetsel faaliyetler açısından erkek yöneticilerin kadın yöneticilere göre hangi yönlerinin daha zayıf ve hangi yönlerinin daha güçlü olduğunu düşünüyorsunuz?
- 5- Yöneticinizi seçme şansınız olsa ve karşı cinsiyetinizdeki yöneticiyle çalıştığınızda daha fazla para kazanacak olsanız kadın/erkek yönetici ile mi erkek/kadın yönetici ile mi çalışmak istersiniz?

2.5. Verilerin Analizi

Nitel araştırma yaklaşımı doğrultusunda bu araştırmada betimsel içerik analizi yapılmıştır. İçerik analizi 4 aşamada gerçekleştirilmiştir. 1. Verilerin kodlanması, 2. Kodlanan verilerin temalarının belirlenmesi, 3. Kodların ve temaların düzenlenmesi, 4. Bulguların tanımlanması ve yorumlanması. Öncelikle görüşmelerde alınan notlar incelenmiş ve notlarda yer alan benzer ifadeler belirlenmiştir. Belirlenen benzer ifadeler gruplandırılmıştır. Gruplandırılan benzer öğeler temalandırılmıştır. Son olarak elde edilen veriler sayısallaştırılmış ve tablo haline getirilmiştir (Sığırı 2018). Tablolarda çalışanların ifade biçimleri korunarak araştırmanın

geçerliliği sağlanmıştır. Verilerin çözümlenmesi sonucunda bulgular kendi içinde tutarlı ve anlamlı çıkmıştır. Bu durum araştırmanın iç geçerliliğini sağlamaktadır. Görüşme sırasında araştırmacı katılımcıya ifadeleri ile ilgili kendi algıladıklarını aktararak ifadelerin doğru anlaşılıp anlaşılmadığını sorgulamıştır. Bu durum da araştırmanın dış güvenilirliğini sağlamıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan hastane yöneticilerinin hastanelerde çalışan kadın ve erkek yöneticiler hakkındaki görüşleri, hastanelerde çalışan kadın ve erkek yöneticilerin birbirlerine göre zayıf ve güçlü yönleri, kadın ve erkek üst yöneticilerle çalışma istekleri tablolar halinde sunulmuştur.

Hastanelerdeki Kadın Yöneticilerin Diğer Kadın Yöneticiler Hakkındaki Görüşleri

Tablo 5. Hastanelerdeki Kadın Yöneticilerin Diğer Kadın Yöneticiler Hakkındaki Görüşleri

| Hastanelerdeki Kadın Yöneticilerin Diğer Kadın Yöneticiler Hakkındaki Görüşleri | Söylem Sayısı |
|---|---------------|
| Çatışmacı yönetim sergilemeleri | 10 |
| Rekabetçi olmaları | 8 |
| Karar alırken duygularıyla hareket etmeleri | 6 |
| Çözüm/sonuç odaklı olmaları | 4 |
| Dikkatli ve detaycı olmaları | 3 |
| İfadelerinin açık ve net olmaması, dolaylı olması | 3 |
| Mükemmeliyetçi olmaları | 2 |
| Düzenli ve organize olmaları | 2 |
| Aile hayatını iş hayatına yansıtmaları | 2 |
| Gruplaşmaya ve gizli gündem oluşturmaya meyilli olmaları | 2 |
| Kurum aidiyetinin yüksek olması | 2 |

Tablo 5 incelendiğinde, hastanelerdeki kadın yöneticilerin diğer kadın hastane yöneticileri hakkında 11 farklı görüş ifade ettiği görülmüştür. En fazla belirtilen söylemler; kadın hastane yöneticilerinin çatışmacı yönetim sergilemeleri, rekabetçi olmaları, karar alırken duygularıyla hareket etmeleridir. Bu olumsuz söylemlerin yanı sıra; kadın yöneticilerin çözüm ve sonuç odaklı olmaları, dikkatli ve detaycı olmaları da kadın hastane yöneticilerinin çoğunluğu tarafından belirtilmiştir.

Hastanelerdeki Erkek Yöneticilerin Kadın Yöneticiler Hakkındaki Görüşleri

Tablo 6. Hastanelerdeki Erkek Yöneticilerin Kadın Yöneticiler Hakkındaki Görüşleri

| Hastanelerdeki Erkek Yöneticilerin Kadın Yöneticiler Hakkındaki Görüşleri | Söylem Sayısı |
|---|---------------|
| Çatışmacı yönetim sergilemeleri | 9 |
| Karar alırken duygularıyla hareket etmeleri | 6 |

| | |
|--|---|
| Rekabetçi olmaları | 6 |
| İfadelerinin açık ve net olmaması, dolaylı olması | 3 |
| Stres yönetimini yeterince yapamamaları | 3 |
| Gruplaşmaya ve gizli gündem oluşturmaya meyilli olmaları | 3 |
| Dikkatli ve detaycı olmaları | 2 |
| Çözüm/sonuç odaklı olmaları | 2 |
| Hastalarla ilgili konularda kriz yönetimi kabiliyetlerinin yüksek olması | 2 |
| Mükemmeliyetçi olmaları | 1 |
| Aile hayatını iş hayatına yansıtılmaları | 1 |
| Estetik bakış açılarına sahip olmaları | 1 |

Tablo 6 incelendiğinde, hastanelerdeki erkek yöneticilerin kadın hastane yöneticileri hakkında 12 farklı görüş ifade ettiği görülmüştür. En fazla belirtilen söylemler kadın yöneticilerin karar alırken çatışmacı yönetim sergilemeleri, karar alırken duygularıyla hareket etmeleri ve rekabetçi olmalarıdır. Bu olumsuz söylemlerin yanı sıra; kadın yöneticilerin dikkatli ve detaycı olmaları, çözüm ve sonuç odaklı olmaları, hastalarla ilgili konularda kriz yönetimi kabiliyetlerinin yüksek olması da erkek hastane yöneticileri tarafından belirtilmiştir.

Hastanelerdeki Kadın Yöneticilerin Erkek Yöneticiler Hakkındaki Görüşleri

Tablo 7. Hastanelerdeki Kadın Yöneticilerin Erkek Yöneticiler Hakkındaki Görüşleri

| Hastanelerdeki Kadın Yöneticilerin Erkek Yöneticiler Hakkındaki Görüşleri | Söylem Sayısı |
|---|---------------|
| Uzlaştırıcı ve anlayışlı olmaları | 5 |
| Karar alırken mantıklarıyla hareket etmeleri, objektif olmaları | 3 |
| Kadınların fikirlerini kabul etmekte zorlanmaları | 3 |
| İfadelerinin net olması | 3 |
| Olaylara daha genel bakmaları, detaycı olmamaları | 2 |
| Aile hayatını iş hayatına yansıtılmamaları | 2 |
| Empati yönlerinin zayıf olması | 2 |
| Düzenli ve organize olmamaları | 2 |
| Özgüvenlerinin yüksek olması | 2 |
| Rekabetçi olmamaları | 1 |
| Çözüm/sonuç odaklı olmaları | 1 |
| İş yaparken eğlenceli olmaları | 1 |

Tablo 7 incelendiğinde, hastanelerdeki kadın yöneticilerin erkek hastane yöneticileri hakkında 12 farklı görüş ifade ettiği görülmüştür. Kadın hastane yöneticilerinin tamamı erkek hastane yöneticilerinin uzlaştırıcı ve anlayışlı olmaları şeklinde görüş belirtmişlerdir. Kadın hastane yöneticilerinin çoğunluğu tarafından erkek hastane yöneticilerinin karar alırken mantıklarıyla hareket etmeleri ve objektif olmaları, ifadelerinin net olması ve kadınların fikirlerini kabul etmekte zorlanmaları görüşleri belirtilmiştir. Bu görüşlerin yanı sıra; erkek hastane yöneticilerinin olaylara daha genel bakmaları ve detaycı olmamaları, empati yönlerinin zayıf olması, düzenli ve organize olmamaları da kadın hastane yöneticileri tarafından olumsuz görüşler olarak belirtilmiştir.

Hastanelerdeki Erkek Yöneticilerin Diğer Erkek Yöneticiler Hakkındaki Görüşleri

Tablo 8. Hastanelerdeki Erkek Yöneticilerin Diğer Erkek Yöneticiler Hakkındaki Görüşleri

| Hastanelerdeki Erkek Yöneticilerin Diğer Erkek Yöneticiler Hakkındaki Görüşleri | Söylem Sayısı |
|---|---------------|
| Olaylara daha genel bakmaları, detaycı olmamaları | 5 |
| Karar alırken mantıklarıyla hareket etmeleri, objektif olmaları | 4 |
| Uzlaştırıcı ve anlayışlı olmaları | 3 |
| Maddi koşulların kendileri için motivasyon aracı olması | 3 |
| İfadelerinin net olması | 2 |
| Düzenli ve organize olmamaları | 2 |
| Hızlı ve güçlü karar almaları | 2 |
| Hastalarla ilgili konularda kriz yönetimi kabiliyetlerinin yeterli olmaması | 2 |
| Kadın ağırlıklı kadroyu yönetmekte zorlanmaları | 2 |
| Analitik düşünceye sahip olmaları | 2 |
| Rekabetçi olmaları | 1 |
| Stres yönetiminin güçlü olması | 1 |
| İdari konularda kriz yönetimi kabiliyetlerinin yüksek olması | 1 |
| Estetik bakış açılarının yeterli olmaması | 1 |
| Kişisel bakım konusunda yeterli özeni gösterememeleri | 1 |

Tablo 8 incelendiğinde, hastanelerdeki erkek yöneticilerin diğer erkek hastane yöneticileri hakkında 15 farklı görüş ifade ettiği görülmüştür. Erkek hastane yöneticilerinin tamamı erkek hastane yöneticilerinin olaylara daha genel bakmaları ve detaycı olmamaları görüşünü belirtmişlerdir. İkinci görüş olarak karar alırken mantıklarıyla hareket etmeleri ve objektif olmaları görüşü yer almıştır. Erkek hastane yöneticilerinin çoğunluğu tarafından erkek hastane yöneticilerinin uzlaştırıcı ve anlayışlı oluşu görüşünün yanı sıra maddi koşulların erkek hastane yöneticileri için bir motivasyon aracı görüşleri belirtilmiştir. Bu görüşlerin yanı sıra; erkek hastane yöneticilerinin düzenli ve organize olmamaları, hastalarla ilgili konularda kriz yönetimi kabiliyetlerinin yeterli olmaması ve kadın ağırlıklı kadroyu yönetmekte zorlanmaları da katılımcılar tarafından olumsuz görüşler olarak belirtilmiştir.

Hastanelerdeki Kadın Yöneticilerin Yöneticisi Hakkındaki Cinsiyet Tercih

Tablo 9. Hastanelerdeki Kadın Yöneticilerin Yöneticisi Hakkındaki Cinsiyet Tercih

| Hastanelerdeki Kadın Yöneticilerin Yöneticisi Hakkındaki Cinsiyet Tercih | Söylem Sayısı |
|---|---------------|
| Daha düşük maddi koşullar olmasına rağmen erkek yönetici ile çalışmayı tercih ederim | 4 |
| Yöneticinin cinsiyeti kararımı etkilemez, maddi koşullarım hangi durumda iyi ise o yönetici ile çalışırım | 1 |

Tablo 9 incelendiğinde, kadın hastane yöneticilerinin büyük bir kısmının kadın yönetici amir altında yönetilip iyi maddi imkanlara sahip olmaktansa, daha düşük maddi imkanlara sahip olup erkek yönetici amir ile çalışmak istedikleri görülmüştür.

Hastanelerdeki Erkek Yöneticilerin Yöneticisi Hakkındaki Cinsiyet Tercih

Tablo 10. Hastanelerdeki Erkek Yöneticilerin Yöneticisi Hakkındaki Cinsiyet Tercih

| Hastanelerdeki Erkek Yöneticilerin Yöneticisi Hakkındaki Cinsiyet Tercih | Söylem Sayısı |
|--|---------------|
| Daha düşük maddi koşullar olmasına rağmen erkek yönetici ile çalışmayı tercih ederim | 2 |

| | |
|---|---|
| Yöneticinin cinsiyeti kararımı etkilemez, maddi koşullarım hangi durumda iyi ise o yönetici ile çalışırım | 2 |
| Maddi koşullar kararımı etkilemez, kadın yönetici ile çalışmayı tercih ederim | 1 |

Tablo 10 incelendiğinde, erkek hastane yöneticilerinden ikisinin kadın yönetici amir altında yönetilip iyi maddi imkanlara sahip olmaktansa, daha düşük maddi imkanlara sahip olup erkek yönetici amir ile çalışmak istedikleri görülmüştür. Erkek hastane yöneticilerinin ikisinin ise cinsiyet bağımsız görüş beyan ettiği ve maddi imkanlara öncelik verdiği, bir erkek hastane yöneticisi ise kadın yönetici amir ile çalışmayı tercih ettiği görülmüştür.

4. Tartışma, Sonuç Ve Öneriler

Yapılan araştırmada kadın ve erkek hastane yöneticileri ile görüşmeler yapılmış olup katılımcıların kadın ve erkek hastane yöneticileri hakkındaki bakış açıları öğrenilmeye çalışılmıştır.

Hastaneler stresin yoğun olarak yaşandığı, birçok farklı grubun birlikte çalıştığı, hızlı kararların uyum ve koordinasyon iç alınmasını gerektiren, alınan kararların büyük bir kısmının insan sağlığını doğrudan etkilediği kompleks işletmelerdir. Bu durum, duygusal olan ve kararlarında duygusallığın etkisinde kalan kadın yöneticiler için olumsuz bir durum oluşturmuş, kadın ve erkek hastane yöneticilerinin kadın yöneticilere bakış açısında genellikle olumsuzluğun hakim olmasına neden olmuştur.

Kadın ve erkek hastane yöneticilerinin en çok kullandığı söylemler kadın hastane yöneticilerinin çatışmacı yönetim sergilemeleri, duygularıyla hareket etmeleri, ifadelerinin açık olmaması ve söyleyeceklerini dolaylı olarak söylemeleri yönündedir. Bu davranışların çoğunun duygusallığın etkisiyle oluştuğu söylenebilir.

Kadın hastane yöneticilerinin çoğu diğer kadın hastane yöneticilerinin dikkatli ve detaycı olduğunu ve çözüm odaklı olduğunu belirtmiş, erkek hastane yöneticilerinin çoğunluğa yakın bir kısmı ise kadın hastane yöneticileri için bu ifadeleri kullanmıştır.

Erkek hastane yöneticilerinin çoğunluğa yakın bir kısmı kadın hastane yöneticilerinin hastalarla ilgili konuda kriz yönetiminde daha başarılı olduklarını belirtirken bu görüş kadın hastane yöneticileri tarafından belirtilmemiştir.

Kadın ve erkek hastane yöneticilerinin en çok kullandığı ifadelerden kadın hastane yöneticilerinin rekabetçi olmasıdır. Bu rekabet duygusu olumlu anlamda rekabet ve mücadelecilik olma, olumsuz anlamda hırslı olma şeklinde değerlendirilebilir.

Erkek ve kadın hastane yöneticilerinin erkek hastane yöneticileri hakkındaki bakış açısı kadın hastane yöneticilerine göre daha olumludur. Kadın hastane yöneticilerinin tamamı ve erkek hastane yöneticilerinin çoğunluğu erkek hastane yöneticilerinin uzlaştırıcı ve anlayışlı bir yönetim sergilediğini ifade etmiştir.

Erkek hastane yöneticileri ve kadın hastane yöneticilerinin çoğunluğu, erkek hastane yöneticilerinin karar alırken mantıklarıyla hareket ettikleri ve objektif bakış açısına sahip olduklarını belirtmiştir. Bu durumun bir sonucu olarak erkeklerin duygusallıktan arınmış bir yönetim sergileyebilmeleri, hastanelerde stresli koşullar altında çalışan kadın hastane yöneticilerinin çatışmacı yönetiminin olduğu ortamda erkek hastane yöneticileri hakkında uzlaştırıcı ve anlayışlı bir bakış açısı oluşturmaktadır.

Kadın hastane yöneticilerinin çoğunluğu tarafından erkek hastane yöneticilerinin, kadın hastane yöneticilerinin fikirlerini kabul etmekte zorlandığını ifade edilmişken erkek hastane yöneticilerinden hiçbiri bu konuda bir görüş beyan etmemiştir. Bu durum, kadın hastane

yöneticilerinin fikirlerinin önemsenmediği şeklindeki bakış açısının erkek hastane yöneticilerinde karşı algısının bulunmadığını göstermektedir.

Erkek hastane yöneticilerinin tamamı erkek hastane yöneticilerinin detaycı olmadıklarını ve olaylara daha genel baktıklarını belirtmiş, kadın hastane yöneticilerinin çoğunluğa yakın bir kısmı bu görüşü paylaşmıştır. Bu durum, erkek hastane yöneticilerinin kadın hastane yöneticilerinde varlığını ifade ettiği detaycılığı erkek hastane yöneticilerinde göremediği ve bu sebeple erkek hastane yöneticilerinin detaycı olmadığı şeklinde bir bakış açısı oluşturduğu şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca bu ifadeden erkek hastane yöneticilerinin konulara stratejik olarak yaklaştığı ve detaylarda kaybolmadığı şeklinde olumlu bir bakış açısının varlığı da söylenebilir.

Erkek hastane yöneticilerinin çoğunluğu maddi koşulların erkek hastane yöneticileri için bir motivasyon aracı olduğunu belirtirken kadın hastane yöneticileri için böyle bir ifadeye bulunmamışlardır. Ayrıca, kadın hastane yöneticilerinin hiçbiri erkek hastane yöneticileri hakkında böyle bir söylem kullanmamıştır. Bu durum, erkek hastane yöneticileri tarafından erkek yöneticiler hakkında materyalist bir bakış açısının varlığı ve kurum aidiyetinin kadın hastane yöneticilerine göre daha düşük olduğu şeklinde yorumlanabilmektedir.

Hastane yöneticilerinin yönetici tercihleri incelendiğinde, kadın ve erkek hastane yöneticilerinin farklı görüşler beyan ettikleri görülmüştür. Kadın hastane yöneticilerinin büyük bir kısmı amir olarak kadın yöneticilerle çalışmaktansa daha düşük maddi koşullarla erkek yönetici amirlerle çalışmayı tercih ettiğini belirtmiştir. Çatışmaların özellikle kadınlar arasında yaşanması bu durumun sebebi olarak düşünülmektedir. Erkek hastane yöneticilerin arasında daha dengeli bir dağılım görülmüş, erkek hastane yöneticilerinin çoğunlukta olan kısmı profesyonel yaklaşım sergileyerek kadın yönetici amirlerle çalışmanın kendilerini rahatsız etmediğini belirtmişlerdir. Her iki görüş de araştırmadaki diğer görüşlerle paralellik göstermektedir.

Her ne kadar kadın hastane yöneticileri hakkında daha olumsuz bir bakış açısı belirtilmiş olsa da bu bakış açısının kaynağı kadın hastane yöneticilerinin duygusal olması ve bu duygusallığı iş hayatına yansıtmasıdır. Kadın hastane yöneticilerinin duygusal özelliklerinin olumlu sonuçları olan empati kurabilme, ekip motivasyonu sağlayabilme, hastayla ilgili konularda daha etkin çözümler üretebilme gibi özellikleri sağlık sektörü için değerli becerilerdir. Ayrıca, kadın hastane yöneticilerinin detaylara inebilme, düzenli ve organize olma özellikleri hastaneler için ikamesi bulunmayan değerlerdir.

Erkek hastane yöneticileri için her ne kadar daha olumlu bir bakış açısı olsa da bu bakış açısının daha çok çatışmadan uzak, anlayışlı ve uzlaştırıcı yönetim sergilemeleri sebebiyle oluştuğu görülmüştür. Profesyonel iş hayatı ve özellikle de hastaneler için önem taşıyan detaylara inme, düzenli ve organize olma, empati yapabilme gibi temel yöneticilik özellikleri konusunda erkek hastane yöneticilerinin kendilerini geliştirmesi gerektiği ve kadın hastane yöneticilerinin bu konularda daha başarılı olduklarına dair bir bakış açısı bulunmaktadır.

Kadın ve erkek hastane yöneticilerinin birbirine bakış açıları değerlendirildiğinde; kadın ve erkek hastane yöneticilerinin birbirlerini tamamladıkları ve birbirleri ile koordinasyon içerisinde çalıştıkları ve ekip oldukları taktirde başarılı sonuçlar alabilecekleri görülmüştür. Bu uyumu sağlayabilmek adına kadın ve erkek yöneticilere çatışma ve stres yönetimi, liderlik, takım çalışması, duygusal zeka gelişimi gibi eğitimler verilmesi önerilmektedir. Bu eğitimler sonucunda yöneticilerin kendi durumları hakkında farkındalık ve öz bilinç oluşturulması sağlanarak olumlu yönlerinin desteklenmesi, olumsuz davranışlarından arınarak yönetim faaliyetlerini gerçekleştirmelerine katkı sağlayabilecekleri öngörülmektedir.

Kaynakça

- TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2018, Haber Bülteni, www.tuik.gov.tr
- Koçel Tamer, İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınları, 2018.
- Çelik Adnan, Şimşek M. Şerif, Yönetim ve Organizasyon, Eğitim Yayınevi, 2018.
- Ak Bilal, Hastane Yöneticiliği, Özkan Matbaacılık Sanayi, 1990.
- Seçim Hikmet, Hastane İşletmeciliği (Seçme Yazılar), Anadolu Üniversitesi Yayın No:845, 1995.
- Gemlik Hatice Nilay, Hastane Yöneticiliği Temel Yaklaşımlar ve Öneriler, Nobel Yayıncılık, 2018.
- Randstad, Work Monitor 2016, <https://www.randstad.com.tr/reports/randstad-workmonitor/randstad-workmonitor-erkek-calisanlar-yoneticilik-pozisyonlari-icin-desteklenirken-calisanlar-cinsiyet-esitligi-olan-takimlarda-calismayi-tercih-ediyorlar.pdf>
- Mazlum, M.M. Mazlum Atalay, A. (2017). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yönteminin Belirlenmesi, *Route Educational and Social Science Journal* Volume 4(4): 1-21
- Dicleli Ayşe Bilge, Kadınlar ve Liderlik, Ka.Der Yönderlik Araştırması ve Eğitim Programı, 2011.
- Sığrı Ünsal, Nitel Araştırma Yöntemleri, Beta Yayınları, İstanbul, 2018.