



Kapadokya Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü

Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

**SÜPER KADIN SENDROMU YAŞAYAN SAĞLIK
YÖNETİCİSİ KADINLARIN DİJİTAL TEKNOLOJİLERE
YÖNELİK ALGISI**

Hatice KAHRAMAN

Yüksek Lisans Tezi

Nevşehir, 2024

SÜPER KADIN SENDROMU YAŞAYAN SAĞLIK YÖNETİCİSİ KADINLARIN
DİJİTAL TEKNOLOJİLERE YÖNELİK ALGISI

Hatice KAHRAMAN

Kapadokya Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Nevşehir, 2024

TEŞEKKÜR

Bugün bu kelimeleri kaleme alıyor olmak benim için çok uzun süredir kurulmuş bir hayalin gerçeğe dönüşmesidir. Çalışma sürecinde desteğini esirgemedi her ihtiyacım olduğunda yanımda olan değerli danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Gözde SUNMAN' a

Araştırmamı tasarlamamda ve diğer tüm aşamalarda yol gösteren, fikir ve önerileriyle çalışmamı katkı sağlayan sevgili hocam Dr. Öğretim Üyesi Şerife Uğuz ARSU' ya

Tez izleme komitesinde yer alan ve tez izleme toplantılarında bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım sevgili hocam Dr. Öğretim Üyesi Rukiye YALAP' a sonsuz teşekkürlerimi ve minnetlerimi sunarım.

Bu yazma süreci boyunca kendimi ve sayısız yükü sırtlanmış nice kadını okuyup, dinleyip, anlayıp, yorumlama fırsatım oldu. Ne büyük taşların altından sıyrılıp çiçeklendiğimizi, varlığımızla bulunduğumuz her yeri güzelleştirdiğimizi daha iyi anladığım bir süreci keyifle tamamladım. Süper kadın olma idealinden uzak, varlığımızla güzelleştirdiğimiz dünyada; kendi potansiyelimizin farkında ve kimsenin onayına ihtiyaç duymadan güzellikleri çoğaltmaya devam ettiğimiz güzel günler diliyorum, kendim ve tüm hemcinslerim için...

Bu süreçte ve daima yanımda olan, yapmayı istediğim her işte beni cesaretlendirip arkamda duran sevgili eşim Mehmet Kahraman; sen olmasan olmazdı. Teşekkür ederim.

Sevgili oğlum Mustafa Kahraman; fikirlerin, bakış açın ve yönlendirmelerin çok kıymetliydi. Senden çok şey öğreniyorum, teşekkür ederim.

Canım oğlum Ahmet Emre Kahraman; Ailemizin bilgisayar mühendisi... Bu süreçte çok emeğin var. Sabırla bana katlandığın için teşekkür ederim.

Biricik oğlum Kerem Kahraman; annen bugün insanlık için küçük ama kendisi için çok önemli bir işi başardı. Bu dünyaya gelmeye karar verdiğin andan itibaren müzmin bir öğrenci olan annene yaşından büyük bir olgunlukla destek oldun, teşekkür ederim.

Ve sevgili kendim; bu zorlu yolda önüne çıkan tüm engeller ve zorluklara rağmen bu aşamaya geldin ve dahasının hayalini kuruyorsun. Vazgeçmediğin, pes etmediğin ve azmettiğin her şey için, en çok sana teşekkür ederim. Seninle gurur duyuyorum.

Hatice KAHRAMAN

Mart 2024, KAYSERİ

ÖZET

KAHRAMAN, Hatice. *Süper Kadın Sendromu Yaşayan Sağlık Yöneticisi Kadınların Dijital Teknolojilere Yönelik Algısı*, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir, 2024.

Bu çalışmanın temel amacı Türk toplumunda kadınlara yönelik kültürel idealler ve beklentiler neticesinde süper kadın idealini benimsemiş sağlık yöneticisi kadınların, idealden sendroma giden süreçleri, deneyimleri ve teknolojik gelişmelerin bu yöndeki etkisini belirlemeye çalışarak alan yazındaki bu boşluğu doldurmaktır. Bu bağlamda nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik tasarım benimsenmiştir. Araştırmanın ilk aşamasında Kayseri ilinde bulunan 16 özel hastaneden 158 kadın yöneticiye “Süper Kadın Ölçeği” uygulanarak elde edilen skorlara göre süper kadın ideali yüksek düzeyde olanlar tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme kullanılmıştır. Bu doğrultuda ikinci aşamada süper kadın ideali taşıdığı tespit edilen 10 kişiye tekrar ulaşılmış ve yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile dijital teknolojilere yönelik algılarını belirlemeye dair sorular yöneltilmiştir. Görüşmelerin tematik içerik analizleri için “MAXQDA 24 Nitel Araştırma Programı” kullanılmıştır. Araştırma kapsamında kadınların süper kadın olmakla ilgili görüşleri sorgulanmış, katılımcıların verdikleri cevaplara göre süper kadın olmanın anlamı; “herkese ve her şeye yetişmeye çalışmak”, “çoklu roller” ve “yapılan her işte iyi olmaya çalışmak” alt temalarıyla değerlendirilmiştir. Aynı zamanda katılımcı kadınların teknolojiye bakış açıları sorgulanmış verilen cevaplar doğrultusunda teknolojik gelişmelerin hayatı kolaylaştırmanın yanı sıra kusursuzluk ve mükemmellik algısına daha da yaklaştırdığı için kadınlar tarafından olumlu değerlendirildiği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte kadınların teknolojiden; “mesleki süreçlerde kolaylık sağlama”, “eğitim ve bilgi edinme”, “ev işlerini kolaylaştırma”, gibi konularda yararlandıkları tespit edilmiştir. Bu sayede çoklu rollere uyum sağlama ve başarıya ulaşma isteklerinin olumlu yönde etkilediği görülmüş, hissedilen toplumsal ve içsel baskıları kontrol altına alma fırsatı sunduğu gözlemlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Süper Kadın İdeali, Süper Kadın Sendromu, Sağlık Yöneticisi Kadınlar, Dijital Teknolojiler

ABSTRACT

KAHRAMAN, Hatice. *Perception of Health Manager Women Experiencing Superwoman Syndrome towards Digital Technologies*, Master's thesis, Nevşehir, [2024].

The purpose of this study is to investigate the processes that lead from the ideal to the syndrome and the impact of technological developments on the health management of women who have adopted the superwoman ideal due to cultural ideals and expectations in Turkish society. To achieve this, a phenomenological design, one of the qualitative research methods, was employed. During the initial stage of the research, the 'Superwoman Scale' was administered to 158 female managers from 16 private hospitals in Kayseri province to identify those with a high level of superwoman ideal. The research employed criterion sampling, which is one of the purposeful sampling methods. In the second stage, we reconnected with 10 individuals who identified with the superwoman ideal and conducted semi-structured interviews to gauge their perceptions of digital technologies. We used MAXQDA 24 Qualitative Research Program to analyze the interview data thematically.

As part of the research, women's opinions on being a superwoman were questioned. According to the responses given, being a superwoman means trying to keep up with everything and everyone, juggling multiple roles, and striving to be good at everything one does. Additionally, the participants' views on technology were also examined, with technological advancements seen as a means of making life easier. It has been concluded that women perceive technology positively as it brings them closer to perfection and excellence. However, it has also been found that women benefit from technology in areas such as facilitating professional processes, education and knowledge acquisition, and easing household chores. It has been observed that this provides an opportunity to positively influence the desire to adapt to multiple roles and achieve success, as well as to control perceived societal and internal pressures

Keywords: Superwoman Ideal, Superwoman Syndrome, Women Health Managers, Digital Technologies

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
TABLolar DİZİNİ	x
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM.....	3
1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ	3
1.2. ARAŞTIRMANI ÖNEMİ	4
1.3. ARAŞTIRMANIN AMACI	4
1.4. ARAŞTIRMANIN SORULARI	4
1.5. ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI	5
2. BÖLÜM.....	7
ALAN YAZIN TARAMASI.....	7
2.1. KAVRAMLAR	7
2.1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Roller	7
2.1.2. Cinsiyetler Arası İş Bölümü Olgusunun Ortaya Çıkışı	8
2.1.3. Sanayi Devrimi ve Kadının İş Yaşamında Yer Bulması	9
2.1.4. Modernleşme	10
2.2. SÜPER KADIN KAVRAMI.....	11
2.2.1. İdealden Sendroma Süper Kadın	12
2.2.2. Süper Kadınları Sendroma Sürükleyen Zorluklar	13
2.2.3. Ev ve İş Roller Çatışması	15
2.3. DEMOKRATİKLEŞEN AİLE YAPILARI VE TEKNOLOJİK GELİŞMELER.....	16
2.3.1. Teknoloji 4.0.....	17
2.3.2. Dijital Teknolojilerin Sağlık Alanında Kullanımı	19

2.3.3. Dijital Hastaneler	20
2.3.4. Dijitalleşme Sürecinde Robot Teknolojilerinin Yeri	22
2.3.5. Dünyada Kullanılan Robot Teknolojileri Örnekleri	23
2.3.6. Akıllı Ev Sistemleri	24
2.4. SAĞLIK YÖNETİMİ KAVRAMI	27
2.4.1. Sağlıkta Kadın Yöneticiler	28
3. BÖLÜM.....	30
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	30
3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	30
3.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ	30
3.3. KATILIMCILARIN BELİRLENMESİ	31
3.4. ŞEHİR SEÇİMİ	32
3.5. KATILIMCI SEÇİMİ	32
3.6. VERİ OLUŞTURULMA SÜREÇLERİ VE YARARLANILAN ARAÇLAR ...	34
3.7. KATILIMCILARIN SEÇİMİNDE YARARLANILAN ARAÇLAR	34
3.8. YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU VE GÖRÜŞMELERİN DEŞİFRELERİ	35
3.9. VERİLERİN ANALİZİ	35
3.10. ARAŞTIRMANIN GEÇERLİK VE GÜVENİLİRLİĞİ	36
4. BÖLÜM.....	39
TANIMSAL İSTATİSTİK SONUÇLARI VE ANALİZLER.....	39
4.1. NİCEL BULGULAR	39
4.2. ÖLÇEK PUAN ORTALAMALARI	41
4.3. NİTEL BULGULAR	43
4.3.1. Süper Kadınlar Açısından Dijital Teknolojiler	43
4.3.2. Süper Kadın Olmanın Anlamı	43
4.3.2.1. Herkes İçin Her Şey Olmaya Çalışmak	44
4.3.2.2. Çoklu Roller	47
4.3.2.3. Yapılan Her İşte İyi Olmaya Çalışmak	51
4.3.3. Süper Kadınların Dijital Teknolojilere Yönelik Algısı	53
4.3.4. Süper Kadınlar Dijital Teknolojileri Hangi Alanda Kullanıyor?.....	56
4.3.5. Süper Kadınların Dijital Teknolojileri Kullanım Amaçları	58

4.3.6. Süper Kadınların Teknolojiye Ait Metaforlar	62
5. BÖLÜM.....	64
SONUÇ ve TARTIŞMA	64
5.1. SAĞLIK İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN KADIN YÖNETİCİLERİN SÜPER KADIN SENDROMUNA YÖNELİK BAKIŞ AÇILARI:.....	64
5.2. SAĞLIK İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN KADIN YÖNETİCİLERDEN SÜPER KADIN SENDROMU YAŞAYANLARIN DİJİTAL TEKNOLOJİLERE YÖNELİK ALGILARI	66
5.3. DİJİTAL TEKNOLOJİLERİN SAĞLIK İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN KADIN YÖNETİCİLERİN HAYATINA ETKİLERİ	67
5.4. DİJİTAL TEKNOLOJİLERİN SAĞLIK İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN KADIN YÖNETİCİLERİN HİSSETTİĞİ SÜPER KADIN SENDROMUNA ETKİSİ	68
5.5. İLERİDE YAPILACAK ÇALIŞMALAR İÇİN ÖNERİLER	70
KAYNAKÇA.....	71
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM, ÖĞRETİM VE ARAŞTIRMA ENSTİTÜSÜ.....	83
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA.....	84
EK 3. KATILIMCI BİLGİLENDİRME VE ONAM FORMU	85
EK 4. ANKET FORMU.....	86
EK 5. YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME SORULARI.....	87

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.	Hanedeki İşlerden Genellikle Sorumlu Olan Kişiler,	16
Şekil 2.	Akıllı Ev Sistemleri.....	26
Şekil 3.	Moley Robotic Robo-şef.....	27
Şekil 4.	İçerik analizi ana temaları (MAXQDA-codes-subcodes).....	43
Şekil 5.	Süper Kadın Olmanın Anlamı (MAXQDA-codes-subcodes).....	44
Şekil 6.	Süper Kadın Olmanın Anlamı-Kod Bulutu (MAXQDA-codecloud)	53
Şekil 7.	Süper Kadınların Dijital teknolojilere Yönelik Algısı (MAXQDA-codes-subcodes).....	54
Şekil 8.	Süper Kadınların Dijital Teknolojilere Yönelik Algısı Kod Bulutu (MAXQDA-codecloud)	56
Şekil 9.	Süper Kadınlar Dijital Teknolojileri Hangi alanda kullanıyor? (MAXQDA-codes-subcodes).....	57
Şekil 10.	Süper Kadınlar Dijital Teknolojileri Hangi Alanda Kullanıyor. Kod Bulutu (MAXQDA-codecloud)	58
Şekil 11.	Süper Kadınların Dijital Teknolojileri Kullanım Alanları. (MAXQDA-codes-subcodes)	59
Şekil 12.	Süper Kadınların Dijital Teknolojileri Kullanım Amaçları. Kod Bulutu (MAXQDA-codecloud)	62
Şekil 13.	Süper Kadınların Teknoloji Metaforları. (MAXQDA-codes-subcodes)	63

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Ölçeğin Güvenirlik Analizi	39
Tablo 2. Araştırma Örnekleminin Sosyo- Demografik Özellikleri	40
Tablo 3. Süper Kadın Ölçeği Ortalamaları	42

GİRİŞ

Kadınlar genç yaşlarından itibaren mükemmele ulaşma arzusuyla, önce okul derslerinde, sonra çalışma hayatında, evliliğinde, anneliğinde yaptığı her işi kusursuz yapmak gayesiyle hareket edip kendilerini fazlaca yormuş ve yıpratmıştır. Tüm bunlara kusursuz bir beden ideali, mükemmel görünüş, aynı zamanda dişil bir duruş sergileme arzusu da eklendiğinde işler daha girift hale gelmiş ve beraberinde psikolojik sıkıntılar açığa çıkmıştır (Martino ve Lauriano, 2013, s. 168).

Süper kadın ifadesini ilk kez 1976 yılında Shirley Conran “Süper Woman” isimli kitapta kullanmıştır. Thornton, Leo ve Alberg (1991) yeme bozukluğu bulimia ve anoreksia nevroza gibi rahatsızlıkların, çoklu rolleri başarmaya çalışan ve süper kadın ideali taşıyan kadınlarda daha sık görüldüğü tespitinde bulunmuştur. Woods-Giscombe (2010) yaptıkları araştırmada süper kadın sendromu yaşayan Afro-Amerikan kadınların stres algıları ve kardiyometabolik (ön diyabet, diyabet ve kardiyovasküler rahatsızlıklar gibi) hastalıklarla ilişkisini belirlemeye çalışmıştır. Türkiye’de Uğuz Arsu (2020) “Çalışan kadınların süper kadın ideali ve çoklu rollerle başa çıkma deneyimleri, fenomenolojik bir araştırma” başlığı altında konuyu ilk kez çalışmıştır. Ünlü (2022) ise konuyu “Turizm sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları kariyer engelleri: cam tavan sendromu, kariyer platosu ve süper kadın ideali” başlığı altında incelenmiştir.

Avrupa’da ve Amerika’da süper kadın olgusu farklı alanlarda çalışılmış olmakla birlikte ülkemizde işletme ve turizm alanında çalışılmış sınırlı sayıda araştırmaya rastlanılmış olup sağlık alanında süper kadın sendromu yaşayan kadın yöneticilerin dijital teknolojilere yönelik algı ve deneyimlerini ortaya koyan bir çalışmaya henüz rastlanamamıştır.

Buradan hareketle bu araştırmanın temel amacı; sağlık sektöründe yönetici pozisyonunda çalışan ve süper kadın sendromu yaşayan kadınların dijital teknolojileri nasıl algıladığını ve dijital teknolojilere yönelik deneyimlerini ortaya koymaktır.

Bu kapsamda çalışma beş bölümden oluşmuştur. Çalışmanın giriş bölümünde; araştırmanın amacı, önemi, problemi ve soruları, araştırmanın sınırlılıkları başlıkları yer almıştır. İkinci bölümünde alan yazın taraması yapılarak kavramsal incelemelere yer

verilmiştir. Bu kapsamda süper kadın sendromu ele alınmış, toplumsal cinsiyet kavramı, süper kadın ideale sahip olanların yaşadıkları zorluklar, ev ve iş rolleri çatışması konuları işlenmiştir. Benzer şekilde teknoloji 4.0 ele alınmış; dijital teknolojilerin sağlık alanında kullanımı, dijital hastaneler, dijitalleşme sürecinde robot teknolojilerin yeri, dünyada kullanılan robot teknolojileri örnekleri ve akıllı ev sistemleri ele alınmıştır. Bununla birlikte sağlık yönetimi kavramı kısmında da konunun tanımsal tarifi yapılmış, sağlıkta kadın yöneticiler kavramı üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi ve modeli belirlenmiş, verilerin analizleri yapılmıştır. Dördüncü bölümde tanımsal istatistik sonuçları ve analizlere yer verilmiş, son bölümde ise sonuç ve tartışma ele alınmıştır.

1. BÖLÜM

1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Geleneksel toplum yapısında ev içi rollerle yükümlü tutulmuş olan kadın, modernleşme ve şehirleşmenin etkisiyle iş yaşamında daha fazla yer edinmiştir. Yaşanan bu gelişmeler neticesinde kadınların görev ve yükümlülük algılarında değişimler meydana gelmiş, geçmişte edinmiş olduğu sorumluluklarına kamusal alan sorumlulukları kalıcı olarak olacak şekilde ilave olmuş ve giyindiği rol hırkalarını sayısı artmıştır (Fidan, 2005, s. 186). Bu artışla birlikte kadınlar var olan geleneksel rolleri ve dişil rollerin yanında eril rolleri de üstlenmişlerdir (Thornton, vd, 1991, s.470). Kadının elde ettiği çalışma ve sosyal hayatta yer edinme hakkı, üzerinde var olan geleneksel sorumlulukları eksiltmediği gibi bilakis mükemmelliyetçilik kisvesiyle birlikte, üstlendiği her rolü en iyisi olarak yapmayı, yani süper kadın idealini yükleyen bir sorumluluğa dönüşmüştür (Hart ve Kenny, 1997, s. 462-463). Bu bağlamda süper kadın idealini sahiplenmiş olan kadınlarda; stres, iç baskılar, yorgunluk ve yetersizlik hissi neticesinde, bu idealin yerini süper kadın sendromuna bıraktığı gözlemlenmiştir (McBride, 1997, s. 19).

Avrupa’da ve Amerika’da “Süper Kadın” olgusu farklı alanlarda çalışılmış olmasına rağmen Türk akademik dünyası için bu konu bakir bir konu olduğu görülmüştür. İşletme ve Turizm alanında çalışılmış az sayıda makale (Uğuz Arsu, 2020; Ünlü, 2022) mevcut olmasına rağmen yapılan alan yazın taramalarında sağlık alanında bir çalışmaya rastlanmamıştır. Geçmiş çalışmalar incelendiğinde ağırlıklı olarak süper kadın ideali yaşayanların problemlerinin kaynağına inilmiş ve yaşadıkları sıkıntılar ve başa çıkma biçimleri üzerinde durulmuştur (Shirley Conran, 1976; Steiner-Adair, 1986; Thornton vd. 1991; Woods-Giscombé ,2010; Steed, 2013; Uğuz Arsu, 2020; Hülya Ünlü, 2022 vb). Fakat bu konunun dijital teknolojiler bağlamında ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu doğrultuda süper kadın sendromu yaşayan sağlık yöneticisi kadınların hayatını teknolojik gelişmeler ne oranda kolaylaştırıyor, onları süper kadın idealine ne kadar yaklaştırıyor ve sendromdan ne kadar uzaklaştırıyor soruları araştırmanın problemi oluşturmaktadır.

1.2. ARAŞTIRMANI ÖNEMİ

Kadınların geleneksel eğilimlerden sıyrılıp kendi ayakları üzerinde durmayı öğrenmesi ve çalışma yaşamına katılmasıyla birlikte var olagelen sorumluluklarına yeni sorumluklar eklenmiş dolayısıyla yükü daha da ağırlaşmıştır. Kadın titizliği, sağduyusu, çoklu rolleri başarabilme kabiliyeti ve mükemmeliyetçiliğine sahip bireyler bu süreçte yepyeni sorunlarla mücadele etmek durumunda kalmıştır. Süper kadın sendromu gibi aslında çok da hayata dair ve herkesin aşına olduğu bir konunun kapsamının tam olarak anlaşılmamış olması; “süper kadın” etiketinin kendisine edilmiş bir iltifat olduğu hissine kapılan pek çok kadının var olması bu araştırmanın önemini daha da artırmaktadır. Bu araştırma sayesinde bir farkındalık oluşturma hedeflenmiştir.

Sağlık sektörü gibi farklı meslek gruplarının bir arada çalıştığı ve yüksek uzmanlık isteyen bir sektörde çalışan, pek çok olumsuzluğu aşmış yönetici konumuna yükselebilmüş kadınlar ile bu araştırmayı yapmak; onların süreci nasıl değerlendirdikleri, ne hissettikleri ve daha da önemlisi nasıl başa çıktıklarını anlamaya çalışmak bu araştırmanın en önemli ve aynı zamanda özgün olmasını sağlayan kısımlarıdır.

1.3. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmada süper kadın ideali, süper kadın sendromu ve süper kadınların dijital teknolojileri nasıl algıladıkları hakkında alan yazın taraması yapılarak bu kavramların iyi anlaşılması ve alan yazına katkı sağlanması amaçlanmıştır. Bu amaçtan hareketle, sosyal bir fenomen olan kavrama yönelik olarak kadınların duruşları, bakış açıları, tecrübeleri ve yorumları dijital teknolojilere yönelik algıları üzerinden değerlendirilmiştir.

Süper kadın sendromu yaşadığı tespit edilen grup üzerinde teknolojik gelişmelere yönelik algıları belirlenmiş ve dijital teknolojiler bu sağlık yöneticisi kadınların hayatını ne oranda kolaylaştırıyor, onları süper kadın idealine ne kadar yaklaştırıyor, süper kadın sendromu konusunda nasıl etkiliyor sorularının yanıtlanması amaçlanmıştır.

1.4. ARAŞTIRMANIN SORULARI

Yapılan çalışmada süper kadın sendromu yaşayan sağlık yöneticisi kadınlarda dijital teknolojilere yönelik algı araştırılmıştır. Çalışmanın hedeflerine ulaşabilmesi ve araştırmanın sonuçlanabilmesi için, araştırmanın modeli de esas alınarak, bazı araştırma

soruları geliştirilmiştir. Araştırmanın kapsamında test edilecek sorular aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

1. Sağlık işletmelerinde çalışan kadın yöneticilerin süper kadın sendromuna yönelik bakış açıları nasıl?
2. Sağlık işletmelerinde çalışan kadın yöneticilerden süper kadın sendromu yaşayanlar dijital teknolojilerden nasıl faydalaniyor?
3. Dijital teknolojiler sağlık işletmelerinde çalışan kadın yöneticilerin hayatını nasıl kolaylaştırıyor?
4. Dijital teknolojiler kapsamında sağlık işletmelerinde çalışan kadın yöneticiler süper kadın sendromunu nasıl değerlendiriyor?

1.5. ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI

Bu araştırmanın evreni Kayseri ilinde faaliyet gösteren 16 özel hastanedir. Araştırma kapsamında 16 özel hastanede 165 sağlık yöneticisi kadına ulaşılmış ancak analizler öncesi kayıp veri ve eksik bilgiler nedeniyle 7 kişiye ait veriler analizden çıkarılmış, böylece analizlere 158 kişilik bir örneklem üzerinden devam edilmiştir. Araştırmada seçilen örneklem evreni temsil yeterliliğine sahiptir. Araştırmada kullanılan ölçme araçları, araştırmanın amacı ve içeriğine uygundur. Araştırmaya katılanların ölçme aracına samimi ve doğru cevaplar verdiği varsayılmıştır.

Süper kadın sendromu yaşayan sağlık yöneticisi kadınların dijital teknolojilere yönelik algısını ortaya koymayı hedefleyen bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu sınırlılıklar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- Araştırma Kayseri ilinde faaliyet gösteren 16 özel hastanede çalışan kadın yöneticilerle sınırlıdır. Araştırmanın Kayseri ili sınırları içinde kalması ve yalnız özel hastanelerle sınırlı tutulması Türkiye’deki tüm hastanelere ulaşmanın zorluğu, zaman, maliyet ve yardımcı eleman gibi konular sınırlılık unsurlarıdır.
- Bu araştırma 2023-2024 yılları ile sınırlıdır.

- Elde edilen veriler “Süper Kadın Ölçeği” ve tarafımızca oluşturulmuş görüşme soruları ile sınırlıdır. Dolayısıyla veri toplama sürecinde kullanılan ölçek ve sorular kapsamındadır.
- Araştırma yalnızca araştırmayı kabul eden gönüllüler üzerinden yürütülmüştür. Katılmayı kabul etmeyen grubun fikirlerinin süreci nasıl etkileyeceği tahminden öteye gidememiştir.

2. BÖLÜM

ALAN YAZIN TARAMASI

Bu bölümde konunun literatür taraması, konuyla ilgili kavram, kuram, tanım ve açıklamalara yer verilmiştir.

2.1. KAVRAMLAR

2.1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Roller

Cinsiyet kavramı alanyazında cinsiyet ve toplumsal cinsiyet olarak iki farklı şekilde yer edinmiştir. Bireylerin doğumla birlikte sahip olduğu; biyolojik, fizyolojik ve genetik olarak kadın ya da erkek olmasını sağlayan özellikler cinsiyet olarak tanımlanmıştır (Deaux, 1985, s.51; Akın ve Demirel, 2003, s. 73). Toplumsal cinsiyetse, kadın ya da erkek cinsiyetiyle doğmuş olan bireylere ait olan tutum, görev ve sorumlulukları ifade eden ve sonradan öğrenilen bir kavramdır (Zeybekoğlu, 2010, s.1). Diğer bir deyişle cinsiyet daha çok fiziksel ve biyolojik farkları kapsayan ve değiştirilmesi zor bir olguyken, toplumsal cinsiyet kültürle öğrenilen, toplumdan topluma değişkenlik gösterebilen, aynı zamanda sosyal süreçleri de içeren bir öğrenme biçimidir. Dolayısıyla cinsiyetle ilişkilendirilen görev paylaşımları, sorumluluklar ve roller toplumsal cinsiyetle açıklanabilecek süreç ve beklentilerin sonucudur (Özkan ve Gündoğdu, 2011, s. 1136; Dökmen, 2019, s. 20).

Rol ise “*belli bir toplumsal duruma ilişkin olarak beklenen davranışlar veya belli bir toplumsal durumdaki kişiden beklenen işlemlerle onun gerçek edimlerinin toplamı veya belli bir toplumsal duruma ilişkin gerçek davranış kalıpları ya da beklenen davranış kalıpları*”(Tan, 1979, s.158) olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda çocuklar dünyaya geldiğinde kendi cinsiyetlerinin ve rollerinin farkında değildir. Ancak içine doğduğu aile, toplum ve çevre tarafından cinsiyetlerine uygun rol davranışları onlar adına belirlenmektedir. Daha doğmadan cinsiyetine uygun hazırlanmış çevresi, renk seçimi, eşya seçimi, kıyafet ve oyuncakları ile çocuğa erkek ya da kız olduğu bildirimini yapılmaktadır (Gürhan, 2010; Güner, Kalkan, Öz, Özsoy ve Söyle, 2011, s. 21). Çocuklar yaklaşık 2 yaş civarına geldiğinde kendi cinsiyetlerini fark etmekte etrafındaki kişilerin de hangi cinsten olduğunu anlayabilmektedirler. Ancak bu fark ediş genellikle 5-6

yaşlarına gelene kadar anatomik temelli cinsiyet farklar üzerinden değil, toplumsal roller üzerinden gerçekleşmektedir (Giddens, 2012, s. 209). Kız çocukları büyüdüğü çevrede anne, abla, teyze, annanne, babaanne gibi dişi karakterleri rol model seçerken, erkek çocuklar ise baba, abi, amca, dayı, gibi eril karakterlerce şekillendirilmektedir. Böylece cinsiyetlerine uygun kimlikler ortaya çıkmaktadır. (Evrin, 1972, s. 102).

Bu bağlamda kendilerine ve hem cinslerine yüklenen rolleri de bu aşamada öğrenip içselleştirmektedirler. Kendi cinsiyetlerine ait davranışları benimseyip yerine getirenler toplum tarafından onaylanmakta, yerine getirmeyenler ise ayıklanıp ötekileştirilmektedir. Hamarat bir şekilde minyatür mutfağında çay, kahve yapıp misafir ağırlama ve bebeğine bakma oyunu oynayan kız çocuğu çevresindeki insanlar tarafından onaylanırken; erkek çocuktan savaş oyunları, askerlik, polislik, araba oyunları gibi eril karakterli ve sert mizaçlı oyunlar oynaması beklenmektedir (Gürhan, 2010, s. 60; Güner vd., 2011, s. 21). Dolayısıyla daha çocukluktan itibaren kadınlar için ev içi işler, çocuk bakımı ve yetiştirilmesi ile ilgili sorumlulukların yüklenmesi söz konusu olurken erkekler için ev dışı işler daha önemli hale gelmektedir.

2.1.2. Cinsiyetler Arası İş Bölümü Olgusunun Ortaya Çıkışı

Kadın ve erkekler arasındaki cinsiyete dayalı rol paylaşımı tarihin ilk dönemlerde ortaya çıkmıştır. Yaygın kabule göre cinsler arasında ev içi rol paylaşımının fizyolojik faktörlere göre açığa çıktığı; daha çok sürat, güç ve cesaret isteyen avlanma, yaşam alanını koruma ve dış faktörlerle mücadele işini erkekler üstlenirken; günümüz şartlarından farklı olarak yaşamının önemli bir kısmını hamile ve çocuk doğurarak geçiren kadınlar evde kalarak çocukların bakımı, beslenmesi ve ev içi sorumlulukları üstlendikleri görülmüştür. Bunun yanı sıra bitki toplama, balık avlama, ocağın yanması ve tarım gibi eve yakın yapılabilecek, aynı anda çocukların da idare edilebileceği işler de kadınlara düşmüştür (Ceneviz, 1978, s. 22-23).

Kadının tarihi süreç içerisinde ücretsiz aile işçiliğinden, üretim süreçlerine dahil olmasını içeren süreç kentleşme ve sanayileşmeyle paralel bir seyir izlemektedir (Işığışok, 2005, s.114). Değişen hayat şartları, makineleşme, kentleşme ve sanayileşme ile; diğer bir deyişle sanayi devrimin gerçekleşmesiyle kadının ev dışında çalışması mümkün hale gelmiştir (Zaim, 1997, s.114).

2.1.3. Sanayi Devrimi ve Kadının İş Yaşamında Yer Bulması

Avrupa'da 18. Yüzyılın sonlarına doğru buharla çalışan makinaların icadı ve makineleşmenin yaygınlaşmasıyla sanayi devrimi gerçekleşmiştir (Wikipedia, 2024). Sanayi devrimi, endüstrileşme ve makineleşmeye geçişin başlangıcı kabul edilen, teknolojinin hâkim olduğu üretim sistemlerindeki köklü değişimdir. 18 yüzyılın ortalarında İngiltere'de ortaya çıkmış, oradan da bütün dünyaya yayılmış olan demir çelik, dokuma ve demiryolu endüstrisindeki gelişmeleri ve ekonomik faaliyetleri kapsamaktadır (Parlak, 2011, s. 217). Devrim sonrası ticaret gelişmiş, dünya pazarlarında genişlemeler meydana gelmiş, ortaya çıkan teknolojik gelişmelerle sanayi yatırımlarına ağırlık verilmiştir. Aynı zamanda nüfusun hızla artması, tarımda makinelerin kullanımıyla azalan insan gücü ihtiyacı; kente doğru göç hareketlerini artırmış, yeni iş alanlarının ortaya çıkmasına, dolayısıyla artan işçi ihtiyacını neden olmuştur (Özer ve Biçerli, 2003, s.56).

Sanayi devrimini sadece buharlı makinaların bulunması ve endüstriyel büyüme olarak düşünmek hata olur. Böylesine ehemmiyetli bir gelişmenin toplumsal sosyal ve ekonomik açıdan pek çok sonucu bulunmaktadır. Sanayileşmenin toplum üzerinde ortaya çıkardığı özellikler şu şekildedir (Aron, 1997, s.65- 67):

- Kuruluşlar aileden bağımsızlaşmış, iş çevresi ve aile çevresi kavramları oluşmuştur.
- İş bölümü olgusu gelişmiş ve mecburi hale gelmiştir. Bu olgu aynı çatı altında çalışanların görev paylaşımı olarak düşünülebileceği gibi aynı zamanda farklı sektörler arasında meslekleşme şeklinde de düşünülebilir.
- Sanayi devrimiyle birlikte ana mal tasarrufu, tüm sanayileşmiş toplumların önceliği olmuştur.
- En önemlisi de bu dönüşüm sayesinde işçi kavramı açığa çıkmıştır. Açılan iş sahaları için haddinden fazla işçi ihtiyacı söz konusu olmuştur.

Sanayi devrimiyle birlikte kadın ev içi rollerinin yanında çalışma hayatında da yer bulmuştur (Türkmen, 1998, s. 6-28). Kadınlar bu dönemde ilk defa işçi statüsü altında

bir ücret karşılığında çalışmaya başlamıştır. Sanayileşme, 19 yüzyılda başını İngiltere'nin çektiği pek çok batılı ülkede dokunma üretimiyle başlamıştır ve bu sektörün önemli iş gücü kadınlar tarafından oluşturulmuştur (Bozkaya, 2013, s. 72). Bu durumun başlıca nedenleri ise: üretim sürecini kolaylaştıran makinaların kullanımı, uzmanlaşma ve iş bölümü gibi faktörlerin devreye girmesiyle kadın emeğinin kullanılabilir hale gelmesidir (Altan ve Ersöz, 1994, s. 2).

Sanayileşme sonrası, tarım toplumundan bilgi toplumuna evrilen dünyada daha az kas gücü, daha çok bilgi ve beceri ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu sayede iş dünyasında kas gücü, çeviklik, cesaret gibi erkeksi özelliklerin yerini; eğitim düzeyi, kendini geliştirme, uzmanlaşma gibi parametreler almıştır. Dolayısıyla kadının çalışma hayatına katılım süreci hızlanmış kadına olan ihtiyaç artmıştır (Özdemir, Yalman, Noyan ve Bayrakdar, 2012, s. 115).

Sanayi devrimi aynı zamanda modernleşmeyi de beraberinde getirmiştir. Kent hayatına adapte olan aileler geleneksel yapılarını korumaya çalışırken modernleşmeye ve çağın gereklerine ayak uydurmaya başlamıştır. Ancak toplumsal cinsiyete ilişkin rollerin temel belirleyicileri olan devlet, aile ve kurumları içeren genel yapıya göre kadına biçilen rol; hala ev içi üretim, çocuk ve yaşlı bakımı ve evi ilgilendiren işlerin büyük kısmıdır. Dolayısıyla tüm bu sorumluluklardan arta kalan zamanda yapabileceği, çoğunluğu yarı zamanlı olan, fazla uzmanlaşma gerektirmeyecek, düşük statülü işler kadına uygun görülmüştür (Connel, 2016, s. 201).

2.1.4. Modernleşme

Pozitivist bilim anlayışının da desteğiyle sanayi devriminin ortaya çıkması ve Batı'nın ekonomik gücünün artması, yeni dünya modelini hızlandırmıştır. Batı toplumunun geçmişin baskın fikri ve siyasi geleneğine karşı eleştirel yaklaşımı diğer toplumlarca örnek olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla bilimden sanata, edebiyattan felsefeye, ticaretten günlük yaşama kadar pek çok alanda var olan düzeninin sorgulanması ve daha iyi olanla değiştirilmesini ifade eden modernizm kavramı gündeme gelmiştir (Wikipedia, 2018).

Modernleşme sanayi devriminden sonra ortaya çıkmış olsa da ilk temelleri orta çağın kapanması ve yeni çağın başlamasıyla atılmıştır. Orta çağın baskıcı, gelenekçi ve

tutucu yapısı, aydınlanmayla birlikte insanın akılla açıklanabilecek her türlü bilgiye bilimsel değerler ışığında ulaşabileceğini kabul ederek, her türlü geleneksel yargıyı değiştirip akıl çerçevesinde izahı kabul etmiştir (Tazegül, 2005, s. 36-39).

Temelleri dinsel retoriğe dayanan orta çağ Avrupası'nda Rönesans'la birlikte düşünce yapısı kökten değişmiş, akıl perspektifinden dünyaya bakan bir kültür anlayışı ortaya çıkmıştır. Düşünsel ve felsefi yönlerden yeni insan ve yeni toplum inşa etme çabasıyla, aklını kullanma cesareti gösteren halklar hedeflenmiştir. Bu durumu Immanuel Kant şöyle ifade etmiştir. *“Aydınlanma, insanın kendi suçu ile düşmüş olduğu bir ergin olmama durumundan kurtulmasıdır. Bu ergin olmayış durumu ise, insanın kendi aklını bir başkasının kılavuzluğuna başvurmaksızın kullanamayışıdır. İşte bu ergin olmayışa insan kendi suçu ile düşmüştür; bunun nedenini de aklın kendisinde değil, fakat aklını başkasının kılavuzluğu ve yardımı olmaksızın kullanmak kararlılığını ve yürekliliğini gösteremeyen insanda aramalıdır”* (Kant, 1784).

2.2. SÜPER KADIN KAVRAMI

Süper kadın kavramı 1975 yılında Shirley Conran tarafından “Superwoman” isimli kitapta ilk kez kullanılmıştır. Yazar kitabında *“Çalışan bir anne nasıl olunur?”*, *“Zaman ve paradan nasıl tasarruf edilir”*, *“En iyisi en ucuza nasıl satın alınır?”* gibi başlıkları ironik bir tavırla ele almış, kadınlara ait görülen evle ilgili işlere esprili aynı zamanda eleştirel bir açıdan yaklaşmış, ev işlerini kusursuz yapmayı amaçlamak yerine dışarı çıkıp hayata katılmanın yolları üzerine tavsiyelerde bulunmuştur (Conran, 1975).

1986 yılında Catherine Steiner-Adair Süper kadını; birine bağlı olmadan kendi imkanlarıyla başarıya ulaşmış, geleneksel değerlerden uzaklaşmadan, yeni olanı da içselleştirerek başarıya erişmiş, aynı zamanda katı bir güzellik algısını karşılayabilecek *“kendi kendini yaratan”* kadın olarak tasvir etmiştir. Bu kadın çoğunlukla uzun boylu, zayıf, bakımlı, yüksek düzeyde başarı elde etmiş, kariyer olarak belki bir öğretmen, doktor, avukat gibi belirgin bir statüye erişmiş, evli ve çocuklu; ama bir erkeğe ihtiyaç duymadan her şeyi başarabilmiş, hepsinde mükemmeli sağlamış kadın olarak tespit etmiştir (Steiner-Adair 1986, s. 104-105).

Tarif edilen kadın için en önemli kriter her şeyde başarılı olmaktır. En iyi okullara gitme, harika notlar alma, tüm doğru insanlarla tanışma, hepsini yapma ve hepsinde iyi

olma bu kadınlardan beklenen ve bu kadınların amaçladığı imajdır (Sumra ve Schillaci, 2015, s.1).

Süper kadın iyi bir eş, mükemmel bir anne, ev kadını, çalışan kadın gibi bir dizi sosyal rolü üstlenirken aynı zamanda kusursuz bir dış görünümüne de sahip olmalıdır (Mensing, Bonifazi ve LaRosa, 2007, s. 564-565). Steed (2013, s.18), süper kadının tarifini yaparken anne, ev hanımı, evlat gibi çoklu rolleri yerine getirirken; kusursuz, her bakımdan mükemmel, üstlendiği hiçbir rolde zorlanmayan, güçlü ve bağımsız olarak nitelmiştir. Bu kadınlar kendilerine yüklenen geleneksel rolleri hakkını vererek başarımları sayesinde, artan zamanlarında da eğitim, çalışma ve sosyal hayata karışma haklarını alabildikleri için zaten mükemmel yaptıkları işlerine mükemmel yapacakları yeni işler ekleyerek, her şeyi yapma her şeye sahip olma arzusuyla eril ve dişil pek çok rolü üstlenmişlerdir (Crago, Yates, Fleischer, Segerstrom ve Gray, 1996, s. 803). Bununla birlikte alanyazında çokça ilgi gören süper kadın kimliğinin yanında geleneksel anne, modern anne, garson anne, futbol annesi, geleneksel kadın, süper anne, alfa kadın, kariyer kadını, refah kraliçesi gibi çoklu rolleri de içeren kimlikler, herkes için her şey olması beklenen kadınların yakasına ilâştirilmiş ve bu rollere dahil olmaları beklenmiştir ((Lochner, 1999, s. 152; Jacques, 2008, s.16; Sumra ve Schillaci, 2015, s.3; West, 2002, s. 313; Woods-Giscombe, 2010, s.2; Beauboeuf-Lafontant, 2007, s. 30; Reynolds- Dobbs, Thomas ve Harrison 2008, s. 135; Mayatürk Akyol, 2015, s. 16; Sever, 2015, s. 75).

2.2.1. İdealden Sendroma Süper Kadın

Yapılan araştırmada kavramın alanyazında “süper kadın” (Delap, 2004, s. 102), “süper kadın ideali” ve “süper kadın sendromu” (Sumra ve Schillaci, 2015, s. 3) şeklinde üç farklı ölçütte değerlendirildiği görülmüştür.

Süper kadın ideali “*her şeyi yapabilen*” ve “*her şeye sahip*” olarak değerlendirilen kadınların benimsediği hayat görüşü olarak değerlendirilir. (Martino ve Lauriano, 2013). Bu ideale sahip kadınlar kariyer ve evle ilgili sorumluluklarını bir denge içerisinde tutmayı başaramış, hayal edilen imaja erişmek için gereken iç dinamikleri benimsemişlerdir (Codato, Testoni ve Ronzani, 2012, s. 148). Bununla birlikte süper kadın ideali bir kadının iyi bir anne, mükemmel bir eş ve kariyer rollerinde başarılı bir kişilik olmasının yanında, kusursuz bir fiziksel görünümüne sahip olmasını da içeren;

imkansıza yakın, baskıcı ve gerçekten uzak bir idealdir. Böyle olmasına rağmen pek çok kadın tarafından benimsenmiş ve başarılması için yüksek efor sarfedilen bir düşünce biçimidir (Woods-Giscombe 2010, s. 1).

Süper kadın sendromu ise süper kadın idealini taşıyanların, üstlendikleri sorumlulukların altından kalkmaya çalışırken fiziki ve ruhsal yönden çöküntüler yaşaması, yorulması ve kimi zaman da hasta olmasını da kapsayan sürecin ifadesidir (Kanbur ve Salihoğlu, 2015, s. 660). Çok rollü kadınlarda rollerin yerine getirilmesinde mükemmelliğe ulaşma arzusundan kaynaklanan baskılar sebebiyle ortaya çıkan bu sendrom (Hart ve Kenny, 1997, s. 472; Woods-Giscombe, 2010, s. 1; Ely, 1994, s. 205-206) süper kadın idealinin sonucudur.

2.2.2. Süper Kadınları Sendroma Sürükleyen Zorluklar

Kadınların iş yaşamında yer bulmasıyla iş yeri sorumlulukları ve ev içi sorumlulukların dengelenmesi gerekmiş, eş zamanlı olarak pek çok rolü üstlenme ve “*her şeyi yapma*” düşüncesi önemli bir sosyal ölçüt olarak algılanmıştır (Jacques, 2008; Lochner, 1999).

Gerek akademik literatürde gerekse yaygın kültürde kabul görmüş kadın kimliği modeli “süper kadın” dır. Süper kadın eş zamanlı olarak anne, eş, sevgili, ev hanımı, çalışan kadın, bakıcı, aşçı, temizlikçi gibi pek çok rolü başarıyla üstlenen kadının tarifidir (Steiner- Adair, 1986, s. 14; Woods-Giscombe, 2010, s. 668).

Böylesi çoklu rolleri üstlenmiş kadınlar psikolojik ve fizyolojik olarak yoğun baskı ve stres altındadırlar. Her şeyi yapmak ve hepsinde iyi olmak düşüncesinin çıktısı, insan kapasitesinin sınırları çerçevesinde değerlendirildiğinde biten zaman, tükenen enerji, azalan tahammül seviyesi, her zaman kendini suçlu hissettirecek yığınla duran iş kaygısı ve yetersizlik hissidir (Sumra ve Schillaci, 2015, s. 4).

Değişen sosyal roller ve olanaklar sayesinde süper kadın idealine sahip kadınların gerçekleştirilmesi beklenen davranışlarda birtakım değişiklikler olsa da, kadınsı çekicilik beklentisi değişmemiş hatta daha da fazlalaşmıştır. Her koşulda güzel, alımlı ve bakımlı olması beklenen bu kadınlar için üstlendikleri rakip roller sebebiyle yaşadıkları içsel çatışmalar yüzünden stres ve kaygı oranları anlamlı bir şekilde artmıştır (Emmet, 1985;

Orbach, 1978-1986; Palazzoli, 1978). Kadının iç sesi çocuklarına ve evine zaman ayırırken “evde paslandın, arkadaşların kariyer yaparken sen burada küfleniyorsun”u fısıldarken; işine ayırdığı zaman diliminde ise “çocuklarının zamanından çaldın, onlarla yeteri kadar ilgilenemedin” i söyleyip durmaktadır; başkalarını öncelediği zaman “kendine zaman ayırmadın, bakımlı ve güzel olmalısın” derken, kendine zaman ayırdığında da bencil olmakla suçlamaktadır. Bu çatışma hali; stresin artması, mükemmeli arzularken hiçbir şeye yetişememe hissinin açığa çıkması ve süregiden bir iç çatışmasının özetidir (Martino ve Lauriano, 2013, s. 168).

Kadının, etkileyici bir güzelliğe sahip olması; aynı zamanda mükemmel bir anne, kusursuz bir eş, başarılı bir iş kadını olmaya çalışması; pek çok kadın tarafından hayali kurulan ve fakat hepsinin aynı anda gerçekleşmesi; ulaşılması zor, baskıcı, gerçekten uzak bir maksat olarak görülmüştür (Orbach,1978).

Thornton, vd, (1991) yayınladıkları makalede, süper kadınlarda rollerin sayısı arttıkça yeme bozuklukları, anoreksia nevroza ve bulimia hastalıklarında doğrusal bir artış olduğu tespitinde bulunmuşlardır. Hatta bu araştırmayı bir adım öteye götürüp süper kadın sendromu yaşayan kadınları; maskülen, feminen, androjen ve farklılaşmamış kadın bireyler olarak gruplandırmış, androjen kategorisindeki kadınların bu gruplar arasında en yüksek benlik saygısına sahip grup olduğu, duygusal anlamda stabilizasyon sağladığı, kusursuz görünümünden ziyade sağlıklı bir bedeni önemseydiği ve çoklu rollerle başa çıkmada daha gerçekçi davrandığı sonucuna ulaşmışlardır. Öte yandan farklılaşmamış kadınlarınsa en düşük benlik saygısına sahip, duygusal yönden istikrarsız, kaygı ve stres oranları daha yüksek, yeme bozukluğuna daha yatkın olduklarını tespit etmişlerdir.

Cheryl Woods-Giscombe “Süper Kadın Şeması Kavramsal Çerçevesini (Superwoman Schema (SWS))” geliştirmiştir. Bu şemaya göre süper kadını beş kategoride değerlendirmiş ve kadınların, güç gösterme zorunluluğu, duyguları bastırma zorunluluğu, savunmasız veya bağımlı olmaya karşı direnç, sınırlı kaynaklara rağmen başarılı olma kararlılığı, başkalarına yardım etme yükümlülüğü hissettiklerini ortaya koymuştur (Woods-Giscombe, 2010).

2.2.3. Ev ve İş Rollerini Çatışması

Bugünün koşullarında kadınların günlük hayatının önemli bir bölümünü iş saatleri doldurmaktadır. Kariyer planları, hayat standartları ve kadınların beklentileriyle doğru orantılı olarak çalışmaya verilen önem ciddi oranda artmıştır. Kadınlar iş yeri kimlikleri ve sahip oldukları diğer kimlikler arasında yoğun efor sarf etmekte, kimi zamansa çatışmalar yaşayabilmektedir (Feeney, 2017, s. 209- 210). Bunun yanında kadınların gerek eviçi, gerekse iş yaşamında üstlendiği rollerde başarılı olmayı, aynı zamanda iç huzur ve tatmin duygusunu da arzuladığı yadsınamaz bir gerçektir (Sieber, 1974, s. 567- 578).

Çalışan kadın aynı zamanda evliyse ve daha da önemlisi anne ise yükü ciddi oranda artmış demektir. Böylesi çoklu rollere sahip kadınlarda iş- aile çatışması görülmektedir. İş- aile çatışması: iş sorumlulukları ve aile içi sorumluluktan kaynaklanan eş zamanlı zor beklentilerinin oluşturduğu stres neticesinde ortaya çıkan roller arası çatışma türüdür (Greenhouse, Parasuraman, Garanrose, Rabinowitz ve Beutell, 1989, s. 133-153).

Kadınlar açısından ev ve işle alakalı rollerin 3 farklı boyutta gerilime neden olduğu tespit edilmiştir (Noe, Hollenbeck, Gerhart ve Wright 1996, s. 145- 146):

- 1) Zaman faktörüne bağlı gerilimler,
- 2) Çatışan rollerin ortaya çıkardığı gerilimler,
- 3) İş ve ev içi roller Sebebiyle oluşan beklentilerin yarattığı stres kaynaklı gerilimler.

Çalışan kadın gerek mesleki rolleri gerekse anne, eş, kardeş, evlat, gelin gibi toplumsal rolleri nedeniyle zamanla ilgili büyük bir baskı yaşamaktadır. Çalışma ortamında yoğun iş saatleri, zorlu çalışma koşulları, aşırı iş yükü ve iş mesaisinin bitiminde başlayan diğer kadınsı rollerin mesaisi; hepsine yetismeye çalışma handikabıyla birlikte, yürütmeye çalıştığı görevleri kadını cendereye sokmakta, çoğu zaman da sadece sayılan nedenler yüzünden karşısına çıkan terfi fırsatlarını kaçırmakta ya da ertelemektedir. Tüm bu yaşanan ikilemlerin neticesinde kadınların sağlıkları olumsuz etkilenmektedir (Aytaç, 2001, s. 51).

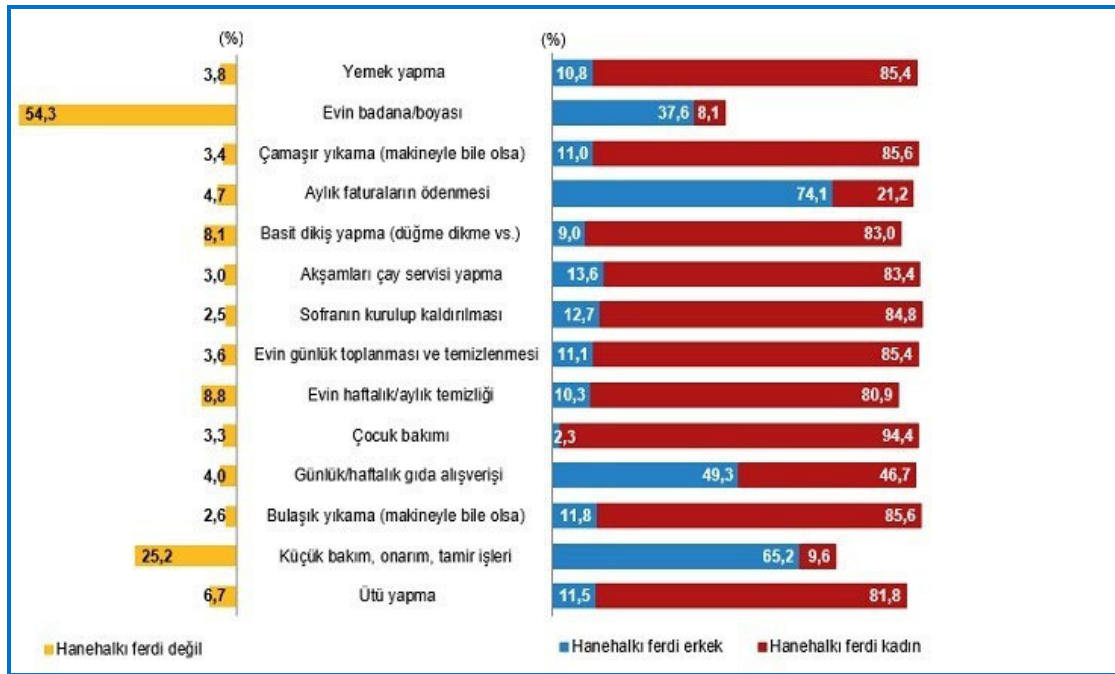
Kadının ev ortamında gerçekleştirdiği anne, eş, kız kardeş, gelin vb. gibi roller daha çok dişil roller; iş yaşamında üstlendiği yönetici, iş gören vs. gibi rollerde ise daha çok

eril roller olarak tanımlanmakta ve bu rollerin gereklerinin taban tabana zıt olduğu durumlarda kadınlar gerilim yaşamaktadır. Dolayısıyla bu gerilimin ortaya çıkışı kişinin (kadının) üstlendiği rollerin uyumsuzluğuna bağlanmıştır (Çarıkçı, 2001, s. 337).

Kadının birden fazla rol üstlenmesi ve her şeye yetişmeye çalışması rol gerginliğine neden olmaktadır. Bu ise bireysel yetersizlik sebebiyle değil üstlenilen görevlerin yapısal olarak birbirleriyle olan uyumsuzluğu ile alakalıdır ve bireysel iç huzursuzluğa sebebiyet vermektedir (Özgüven, 1985, s. 35).

2021 yılı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK, 2021) verilerine göre evle ilgili işlerin çoğunluğu kadınlar üzerindedir.

Şekil 1. Hanedeki İşlerden Genellikle Sorumlu Olan Kişiler,



Kaynak: Türkiye aile yapısı araştırması (TÜİK, 2021).

2.3. DEMOKRATİKLEŞEN AİLE YAPILARI VE TEKNOLOJİK GELİŞMELER

Günümüzde modernleşme ve kentleşmenin bir sonucu olarak toplumsal bakış açısı evrilmiş, kadına ve erkeğe ait olduğu düşünülen roller farklılaşmış ve bakış açıları değişmiştir (Başaran, 1984, s.159). Kadının çalışma yaşamına katılmasıyla evin ortak yaşam alanı olması fikri yaygınlaşmaya başlamış dolayısıyla geleneksel bakış açısındaki kadın-erkek rol paylaşımı algısı yerini görev paylaşımı algısına bırakmıştır (Fortin, 2005, s. 416-438). Evde ya da dışarıda yapılacak işlerin bir cinsiyete ait olması düşüncesinden

uzaklaşarak paydaşların yapması gereken işler olması fikri hızla kabul edilir hale gelmiştir. Geleneksel yapıdaki ailelerde mevcut yapı varlığını sürdürmeye devam etse de eğitim seviyesinin yükselmesi, kadının ekonomik özgürlüğü ile doğru orantılı olarak daha fazla söz sahibi olması ve erkeğin kadına bakış açısındaki farklılaşma sayesinde daha demokratik süreçlere sahip aile yapıları ortaya çıkmıştır (Günay ve Bener, 2011, s.3).

Öte yandan tüm bu iyileşme ve modernleşme süreçlerine yavaşık düzen ilerleyen teknolojiideki hızlı değişim ve gelişim insanı, nesnesi olduğu cümleinin öznesi olma sürecine taşınmış, insan faktörü işi yapan olmaktan süreci yöneten olma konumuna yükselmiştir. Dolayısıyla uzun yıllardır süregelen ve hızı bir şekilde evrilen teknolojik gelişmeler hayatın hemen her alanında yerini almış basit ev işlerinden karmaşık karar verme süreçlerine pek çok aşamada kullanılır hale gelmiştir (Yorgun, 2010, s.11).

2.3.1. Teknoloji 4.0

18.Yüzyılda buharlı makinelerin icadı sonrası üretimin seyri değişmiş insan gücüne dayalı üretim, makinelerin sürece dahil olmasıyla hızlanmıştır. Bu gelişme ise “birinci sanayi devrimi” diğer bir deyişle “endüstri 1.0” olarak adlandırılmıştır. 20. yüzyılın başlarına gelindiğinde artık buhar gücü yerini elektriğe bırakmış, bu enerji türünün sisteme dahil olmasıyla fabrikalar seri üretime geçmiş ve “ikinci sanayi devrimi” “endüstri 2.0” dönemine geçilmiştir. Bilgisayar ve internet kullanımının yaygınlaşmasıyla dijitalleşme süreçleri hızlı bir ivme kazanmış, teknoloji 2.0 seviyesinde olan seviye “Endüstri 3.0” seviyesine yükselmiştir. Bu geçiş ise dönem olarak II. Dünya savaşı sonrasına denk gelmektedir. Dolayısıyla tüm bu makineleşme, elektrik ve bilgi teknolojileri gibi önemli argümanlar ilk üç seviyede insan gücüne değer katmıştır (Qin, Liu, ve Grosvenor, 2016, s,173-178).

Endüstri 3.0’ın ilk aşamasında sanayi ve üretim süreçleri geçmişten gelen anlayışın pratikleşmesi ve işlevsel hale gelmesi üzerineyken zaman içinde sürecin hızla gelişmesi ve adaptasyonun kolaylığı sayesinde teknoloji 4.0 seviyesine hızlı bir geçiş olmuştur. Bu süreçte bilgisayarlar masa üstünden diz üstüne oradan da ceplere girecek kadar küçülmüş yediden yetmiş herkesin rahatlıkla kullanabileceği forma dönüşmüştür (Görçün, 2016).

Öte yandan ilk olarak Amerika’da askeri alanda kullanılmaya başlayan internet, 1980’li yıllara gelindiğinde en temel ve basit haliyle halkın kullanabileceği forma

dönüşmüş ve dönemsel olarak web 1.0 olarak ifade edilmiştir. Bu aşamada insan faktörü sisteme herhangi bir veri girişi sağlayamazken, edilgen bir faktör olarak veriye erişim sağlayabilmiştir. Bu dönemde internet tamamen statik halde olması sebebiyle kullanıcı herhangi bir ekleme, yorum yapamamış, sunucular tarafından ne verildiyse ancak ona erişebilmiştir (Strickland, 1998-2013).

Web 2.0 dönemine gelindiğinde internet artık açık erişim kaynağı haline gelmiş insan faktörü edilgen olmaktan etken olmaya evrilmiştir. Web 2.0 günümüz internetinin başlangıcı olarak tarif edilebilecek; Youtube, Wikipedia, Myspace, Flickr, Meebo gibi yazılımların aktif kullanılabildiği dönemdir (Aslan, 2007, s. 8-10). Bu dönemde bloglar, mikrobloglar, wikiler, sosyal platformlar, sunum araçları, video düzenleme ve paylaşma araçları, podcast ve ses kullanımı ekran kaydı gibi pek çok özellik kullanıcılar tarafından aktif olarak kullanılmaktadır (Ahmed, Aurpa, ve Anwar, 2021).

Teknolojik devrim olarak nitelendirilebilecek Web 3.0 dönemi ise; makinaların konuşabildiği, birbirleriyle entegre olabildiği, internetin dev bir veri tabanına dönüştüğü bir yapıya evrilmiştir (Doğan ve Keser, 2007, s.44). “Semantik Web” olarak da nitelendirilen Web 3.0 döneminde makinaların kullanıcıyı anladığı, istek ve beklentilerini tahmin ettiği, makine ile insanın konuşabildiği; kullanıcılara daha fazla yardım edip süreçleri kolaylaştıran yapay zekâ kavramlarının konuşulduğu bir sürece evrilmiştir. Bununla birlikte blockchain altyapısı ile dünya üzerinde kullanıcıların işlemiş olduğu tüm verilerin tek bir platformda toplanması, data ve meta data kavramlarının bir arada değerlendirilmesi söz konusudur. Bilgisayarlar kullanıcıların beklentileri, ihtiyaçları ve alışkanlıkları doğrultusunda içerik sunan yapay zekâ formlarına dönüşmüştür. Bilişim teknolojileri ekürilerince; Web alanında ortaya çıkan yapay zekâ ve akıllı uygulama teknolojilerinin kullanıcıların işini kolaylaştırdığı ve aradığını bulma imkânı sağlama konusunda süreçleri en iyi hale getirdiği ifade edilmiştir (Silva, Mahfujur Rahman, ve El Saddik, 2008, s. 9-14). Teknoloji 4.0, makineler arası iletişimin robot teknolojiler ile sağlandığı bir dönemdir. Bu dönem siber-fiziksel sistemler, nesnelerin interneti ve hizmetlerin interneti teknolojilerinde çığır açmıştır. Teknoloji 4.0 yapay zeka, bulut teknolojileri, büyük veri analizleri, ileri robotik, katmanlı imalat yapan dijital fabrikalar, nesnelerin interneti, akıllı telefonlar, gelişmiş sensör teknolojileri gibi teknolojilerin birlikte çalışabilmesini öngörebilen ve firmalarca paylaşılan global değer zinciri

oluşturabilen dijital teknolojilerdeki yeniliklerin birleşiminden oluşmaktadır (Schrauf, 2016, s. 1-5). “Web 3.0” olarak adlandırılmış olan iki boyutlu süreç başlı başına radikal gelişmeleri kapsıyorken teknoloji 4.0 ile bugün artık üç boyutlu sanal ortamlar konuşulur hale gelmiştir. “Metaverse” olarak adlandırılan bu alem sadece bir arttırılmış sanal gerçeklik platformu değil, kişilerin kendi oluşturdukları dijital ikizleri (avatarlar) sayesinde var oldukları; eğitimden sağlığa, kültürel faaliyetlerden politikaya, oyundan eğlenceye pek çok alanda varlık gösterebileceği öngörülen bir evrendir. Fiziki evren ile oluşturulmuş sanal evrenin paralel işlemesi ve kullanıcılar arası eş zamanlı etkileşimin gerçekleşmesiyle bu platformlar daha etkin kullanılır hale gelecektir (Park ve Kim, 2022, s. 4411).

2.3.2. Dijital Teknolojilerin Sağlık Alanında Kullanımı

Sağlık kuruluşlarında uzun yıllar boyu tüm veriler kağıt üzerine elle yazılmak suretiyle kaydedilmiştir. Bilgisayarlar ve internetin hayatımıza dahil olmasıyla, hastanelerde de bu sistemler aktif olarak kullanılmaya başlanmıştır. Tüm sağlık çalışanlarından da bu sistemlere entegre olması beklenmiştir. Bilgisayarlaşma sürecinin hızlı bir şekilde ilerlemesiyle hastanelerde hasta kabul ve takip süreçleri, faturalandırma ve muhasebe gibi süreçlerde bilgisayarlar kullanılmıştır. İlerleyen süreçte ise klinik karar destek sistemleri, laboratuvar bilgi işlemleri, radyoloji bilgi sistemleri gibi pek çok uygulamada, entegre hastane bilgi yönetim sistemleri oluşturulmuştur (Ak, 2013, s. 23-25).

Günümüzde hemen her alanda bilişim alt yapılarından yararlanılıyor olması sebebiyle insan makine arası iş bölümü gerçekleşmiş; insan iş gücü, fiziksel özelliklerinin yanında süreçlerin çalıştırılması, takip edilmesi ve kontrol edilmesi noktasında aktif hale gelmiştir. Dolayısıyla bu süreçlerde çalışacak kişilerin dikkat, algılama hızı, pratik zekâ gibi bilişsel özelliklerinin yanında aynı zamanda psikolojik yetilerine de dikkat edilir olmuştur (Güreşçi, Gökgez, Fırlalı ve Yıldırım, 2004). Sağlık sektörünün hem hizmet alan hem de hizmeti sunan açısından yoğun stres ve psikolojik baskı altında çalışılan bir alan olduğu düşünüldüğünde iş yükünü hafifletecek her gelişme tüm paydaşlar için konfor sağlamaktadır.

Sağlık sektörü gibi çok paydaşlı bir sektörde hizmeti sunan hekim, hemşire ve eczacılar, hizmeti alan hastalar ve hizmet sunumunda kullanılan araçların ortak gayesi güvenilir ve hızlı bir hizmet olanağının sağlanmasıdır. Bu entegre olma sürecinde tüm paydaşlar senkronize hareket ederek sistemin başarıya ulaşmasını sağlamıştır. Bugün ise sadece entegre hastaneler değil dijital hastane kavramı konuşulmaktadır (Ellingson, 2002, s. 21).

2.3.3. Dijital Hastaneler

Dijital hastane; her türlü iletişim aracı ve tıbbi cihazın birbiriyle entegre olduğu, sağlık çalışanlarının, gerek hastane içinde gerekse hastane dışında mobil tıp ve telefon uygulamaları sayesinde kaydedilen tüm verilere erişebildiği; yönetsel, hukuki ve tıbbi proseslerde azami düzeyde bilgisayar teknolojilerinin kullanıldığı bir sağlık kuruluşudur (<https://dijitalhastane.saglik.gov.tr>).

Dijital hastane; Hastane Bilgi Yönetim Sistemi (HBYS), dijital tıbbi kayıtlar, PACS (Picture Archiving and Communication in Medicine), dijital tıbbi arşiv, barkod, RFID teknolojileri, ilaç ve malzeme takibi, mobil ve tablet bilgisayarlar, tıbbi teknolojiler, bina, enerji, aydınlatma teknolojileri ve bilgi sistemleri, haberleşme sistemleri, veri, ses, görüntü ve multimedya teknolojileri, tele-tıp, tele-eğitim, sanal otopsi, sanal ameliyat, sanallaşma, yönetim hizmetleri, danışmanlık, yönlendirme, bahçe, otopark ve her çeşit entegre hizmetler gibi yönetim unsurlarının yer aldığı tam entegre hastane demektir (Tam Donanımlı Dijital Hastane Kılavuzu, 2018).

Dijital hastaneler hasta güvenliği ve sağlık kalitesini artırmak için bir araya getirilmiş teknolojik sistemleri barındırmaktadır. Hastanelerde kullanılan Hastane Bilgi Yönetim Sistemleri (HBYS), elektronik sağlık kaydı, laboratuvar bilgi yönetim sistemleri, elektronik istem, e-reçete, e-randevu vb. sistemlerin hastane bilgi sistemlerine entegre edilmesiyle; yöneticiler, hekimler, hemşireler ve diğer sağlık personelinin bu bilgilere rahatça erişimi sağlanmakta, bu sayede zaman kaybı, israf ve hataların önüne geçmek hedeflenmektedir (Tam Donanımlı Dijital Hastane Kılavuzu, 2018).

Sağlık sektöründe kullanılan sosyal ağlar, akıllı nesneler ve telefon uygulamaları; kişilerin hastalıkları ve uygulanan farklı tedavi metotlarını izlemek, sağlık alanında veri toplamak, analiz etmek, bu verileri hekimler ve sağlık paydaşlarıyla paylaşmak amacıyla yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (Lupton, 2014, s.1345). Bu sayede kişiler rahatlıkla

sağlık profesyonellerine ulaşabilmekte, hizmet sunucularını, maliyetleri ve kaliteyi karşılaştırarak kolayca randevu oluşturabilmektedir (Dorn, 2015, s. 516).

Hasta daha hastane kapısından girer girmez kendisine tanımlı akıllı kart sayesinde tanınmakta, tüm bilgileri sağlık profesyonellerinin önünde açılmakta, böylelikle yapılan tüm işlemler, kişinin hastalıkları, sağlık çalışanının ekranında belirlemekte ve bu sayede yanlış dosya olasılığı ve işlemlerin gereksiz tekrarları riski ortadan kalkmaktadır (Kardas ve Tunalı, 2006, s. 67). Bugün Türkiye hastanelerinde e-nabız sistemi başarılı bir şekilde çalışmaktadır. “Hastalar “MHRS”den (Merkezi Hekim Randevu Sistemi) aldıkları randevu ile hastaneye ve doktora ulaşmakta yapılan tüm işlemler e-nabız sistemine kaydedilmekte (Kıraç, 2019), bu sayede ülkenin neresinde olursa olsun gerek bir hekim, gerekse hastanın kendi tarafından; yapılan tüm işlemler bu sistem üzerinden izlenmektedir. Aynı zamanda sistem hastaya kendine yapılan işlemlerin takibi ve gerçekliği konusunda sorgulama hakkı tanımaktadır. Hasta bir hastane ziyareti sonrasında e nabız sistemine girdiğinde kendi hakkında yapılan tüm istemleri ve işlemleri görebildiği gibi aynı zamanda hastane hizmetleri ve sağlık personeli hakkında da değerlendirme yapma şansını elde etmektedir (Arslan ve Demir 2017; İleri ve Uludağ, 2017).

HIMSS (Healthcare Information and Managment Systems Society/ Sağlık Bilgi ve Yönetim Topluluğu) dünyadaki en büyük sağlık bilişimi organizasyonudur. 1961 yılında kurulan HIMSS dünyada sağlık bilişimi inovasyonunu yöneten, kâr amacı gütmeyen bir sivil toplum kuruluşudur (Sağlık Bakanlığı, Dijital Hastane, Sağlık Bilgi ve Yönetim Sistemleri Topluluğu). HIMSS etkin elektronik sağlık kaydı sisteminin benimsenmesi ve kullanımı amacıyla stratejik yol haritası ihtiyacını karşılamak maksadıyla EMRAM (Elektronik Sağlık Kaydı Benimseme Modeli)’ı geliştirmiştir. Geliştirilen bu model 8 seviyeli bir yapıdan oluşur ve ülkelere kendi hastanelerinin ne durumda olduğunu kıyaslayabilme olanağı sağlamaktadır.

Sıfırdan başlayan seviyeler 7 ye kadardır. Seviye sıfır laboratuvar, eczane ve radyoloji gibi en temel destek uygulamalarının bile sisteme entegre edilmediği modellerdir (Sağlık Bakanlığı, Emram Seviye 7 Validasyonu Yol Haritası). Seviye 7 ise hastane içerisinde hasta bakımı ve yönetimi adına kâğıt kullanılmayan sistemlerdir. Bu sistemlerde tüm veriler görüntülemeler ve dokümanlar hastaların elektronik sağlık kaydı içerisinde yer alır. “Türkiye’de Dijital Dönüşüm Projesi” olarak adlandırılan

dijital/kağıtsız hastane projesi 2012 yılında, pilot hastane olarak belirlenen Ankara Gazi Mustafa Kemal Devlet Hastanesinde (Ankara GMK Devlet Hastanesi) başlamıştır. Bu hastane 2013 yılı Nisan ayında Türkiye’deki ilk EMRAM 6. Seviye dijital hastane olarak belgelendirilmiştir (Dijital Hastane Değerlendirme Çalışmaları, 2014). İzmir Tire Devlet hastanesi ise 2016 yılında HIMSS tarafından seviye 7 olarak tescillenmiştir. Bugün ise İzmir Tire Devlet Hastanesi, Yozgat Şehir Hastanesi, İzmir Ödemiş Devlet Hastanesi, İstanbul Bahçelievler Devlet Hastanesi, İstanbul Eğitim Araştırma Hastanesi, Ödemiş Devlet Hastanesi, Sinop Ayancık Devlet Hastanesi seviye7 hastaneler olarak hizmete devam etmektedir (Sağlık Bakanlığı, Emram Seviye 7).

Tüm bu sistemlerin yaygınlaşması sayesinde yöneticilerin karar alma, yürütme ve takip süreçlerinin epey kolaylaştığı düşünülmektedir.

2.3.4. Dijitalleşme Sürecinde Robot Teknolojilerinin Yeri

Küreselleşmenin etkisiyle dünyada “Dijital Devrim” olarak adlandırılan yeni bir döneme geçilmiştir. Dijital devrimle birlikte iş yöntemleri ve çalışan özelliklerinde de değişimler meydana gelmiştir. Demir yaka olarak adlandırılan robotların, yapay zekâ teknolojileri sayesinde insansız özelliklerle donatılarak pek çok sektörde hizmet vermesi söz konusu olmuştur (Akın, 2017). Bir taraftan insansız çalışan fabrikalar kurulurken diğer taraftan insan robot iş birliği gerçekleşmekte, insanlar iş süreçlerinin kontrol ve yürütülmesi süreçlerini gerçekleştirirken, robotlar insanların yapmakta zorlandığı ağır işleri kolaylıkla yapabilmektedir. Böylece her iki taraf da yetenekleri ölçüsünde sürece katkı sağlamaktadır (Fırat ve Fırat, 2017, s.114).

Sağlık sektöründe ise robotlar ilaç testleri ve üretimi, lojistik sağlama, hasta tedavi ve bakımı, yönetsel süreçler gibi pek çok alanda kullanılmaktadır. Robotların etkin kullanımıyla ilaç testleri ve analizlerinde yüksek verimlilik düzeylerine ulaşılmış, hastane içerisindeki büyük lojistik işler kolaylıkla halledilebilir hale gelmiştir. Öte yandan robotlar hastane içerisinde hasta giydirme, taşıma, tuvalet ihtiyacının giderilmesi hastaya pozisyon verme ve bunun yanında hastanın duygusal anlamda ihtiyaçlarının giderilmesi hizmetlerinde de aktif çalışmaktadır (Oğlak ve Canatan, 2017).

İnsan ömrünün uzamasıyla birlikte artan yaşlı ve bakıma muhtaç insan oranı gün geçtikçe artmaktadır ve bu insanlara hizmet ve rehabilitasyon sağlayacak genç insan

sayısı yetersiz kalmaktadır. Japonya, Amerika Birleşik Devletleri ve Güney Kore başta olmak üzere pek çok Avrupa ülkesi bu problemi çözmek için robot teknolojilerini kullanmaktadır. Bu teknolojiler ilaç hatırlatma, giyilebilir teknolojiler sayesinde günlük değerlerin izlenip acil durumlarda hizmet sunulması, gerektiğinde doktor ve bakıcılarla iletişime geçilmesini sağlama gibi pek çok kompleks yapıyı barındırır (Oğlak ve Canatan, 2017).

Özellikle nüfusunun dörtte biri 65 yaş üstü insanlardan oluşan Japonya yaşlı bakımı ve rehabilitasyon konusunda robot teknolojilerinden üst düzeyde yararlanmaktadır. Burada geliştirilen ve huzurevlerinde de kullanılan robot hemşireler hastalardan kan örneği alıp onlara eğitim vermek gibi fonksiyonları gerçekleştirmektedir (Kılıç, 2017).

2.3.5. Dünyada Kullanılan Robot Teknolojileri Örnekleri

Japonya'da Ricken ve Tokai Kauçuk Endüstrileri'nin beraber geliştirdiği robot olan RIBA (Robot For interactive Body Asistance)'nın görevi hastaları kaldırmaktır. Bu robot 80 kilo ağırlığa kadar kaldırılabilir. Yine Japonya'da yataklak hastaların bakımını kolaylaştırmak için tasarlanmış robotlardan biri de Toyota'nın hasta bakıcı robottur. Bu robot hastadan çok hasta bakıcıya yardım etmek üzere tasarlanmıştır. Hastayı kaldırıp taşımak ve tuvalete götürmek gibi işlevleri gerçekleştirmektedir (Hastabakıcı Robotlar, 2012). “Paro” adı verilen sevimli tüylü robotun işlevi ise kendilerine bile bakmaktan aciz demans hastalarının duygusal bağ kurma ihtiyacını gidermek ve onları hayata bağlamaktır. Bu hastalar kendi ihtiyaçlarını bile gideremezken Paro'ya bakım sağlama eğiliminde olmuşlardır (Baloğlu, Kaplancalı ve Kılıç, 2019). Belçika'da üretilen Pepper isimli robot ise baş kısmına yerleştirilen kameralar sayesinde hastanede hastayı karşılama, gitmek istediği yere götürme ve gerekli yardım/destek sağlama konusunda hizmet vermektedir (Ekici, 2019). Türkiye'de ise Erzurum Atatürk Üniversitesi tarafından geliştirilen ATACAN; hastaların yemeğini taşımak, ilaçlarını zamanında almalarını sağlamak gibi daha basit düzeyde fonksiyonlara sahip bir robottur (Trt Haber, 2020).

Bakıma ve gözetlenmeye ihtiyaç duyan yaşlı nüfusun gereksinimlerini sağlamak için daha fazla alanda görev alacak bu robotlar dijitalleşmenin süregelen ayağıdır. Gelecek günlerde kağıtsız ortama tam entegre olmuş hastaneler yerine robot hemşireler, robot hasta

bakıcılar ve bunları geliştirmek üzerine konuşuluyor olunacaktır (Gonzalez Jimenez, 2018).

Teknolojideki gelişim hızı tüm alanlarda olduğu gibi sağlık sektöründe de kendini göstermektedir. Gelişen internet teknolojileri, yaygınlaşan bilgisayar sistemlerinin de ötesinde artık teknoloji 4.0, toplum 5.0 kavramalarını gündeme getirmiştir. Bugün artık nesnelerin internetinden, bulut bilişim sistemlerine Siber- fiziksel sistemlerden “Toplum 5.0 ya da bir başka deyişle “süper akıllı toplum”, dijitalleşme ve yapay zekanın toplumsal yaşamdaki etkilerinin her yönüyle değerlendirildiği, insanların makine ve robotlarla ilişkisinin en verimli biçimde sağlandığı, büyüme ve kalkınmayı amaçlayan bir toplum modeli” (Wikipedia, Toplum_5.0)’ne geçişi konuşulmaktadır.

Hastanın, hastaneye gelmeyi düşünmesinden randevu almasına, hastaneye ulaştıktan sonra hastanın tanınması, hastalıklarının ve uygulanan tüm tedavi yöntemlerinin bilinmesine; ilaç dozlarının doğru ayarlanıp sürecin eczaneye entegre bir şekilde sürdürülmesine; tahlil tetkik işlemlerinin yapılıp tüm sonuçların sistemlere kaydedilmesine; gerekli durumlarda operasyonların robot teknolojiler sayesinde mikro cerrahi yöntemleriyle gerçekleşmesine ve süreçlerin dünyanın herhangi bir yerindeki sağlık erkiyle istişareli yürütülmesine, pek çok alanda sağlıkta dijitalleşme konusunda önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Bununla birlikte tüm bu teknolojik gelişmelerle doğru orantılı olarak ilerlemeye devam eden bir süreç söz konusudur. Geline nokta dijitalleşmenin de ötesinde yapay zekâ ve gelişmiş robot teknolojilerinin neler yapabileceği konuşulmaktadır. Bu robotlar yakın bir gelecekte çok yakınımızda olacaklardır.

2.3.6. Akıllı Ev Sistemleri

“Akıllı” kavramı bilgisayar sistemlerinin gelişmesiyle ortaya çıkan enformasyon sistemleri ve elektronik cihazların birbirine entegre hale getirilmesiyle; enerjinin ve zamanın daha verimli kullanılması, aynı zamanda da maliyetlerin aşağı çekilmesi prensibini esas alan sistemlerdir. Akıllı evlerde ise iklimlendirmeden güvenliğe, aydınlatmadan yangın söndürmeye, ses-müzik sisteminden bahçe sulama sistemlerine uzanan, evde bulunun elektronik cihazların internet vasıtasıyla sisteme dahil olması ve yönetilmesi esasına göre çalışan bir mekanizma söz konusudur (Bell, 2003).

Hali hazırda neredeyse her evin olmazsa olmazı haline gelen elektronik cihazlar bulaşık makinesi, çamaşır makinesi, buzdolabı, tv sistemleri, mikrodalga fırınlar, çay-kahve makinaları, akıllı priz sistemleri robot süpürge sistemleri, cam silme robotları cep telefonlarına kurulan uygulamalar üzerinden uzaktan yönetilebilmektedir. Bunun bir adım sonrasında, eklenen akıllı kontrol panelleri sayesinde sesle kontrol, özellikle engellilerin hayatını da kolaylaştıracak jest ve mimiklere dayalı kontrol sistemleri kullanılarak evler akıllı ev formuna dönüştürülmektedir (Şahinoğlu, 2006). Söz gelimi eve gelmeden bir saat önce ısıtma sisteminin açılması, çamaşır makinesinin programının eve geleceğiniz saatte bitecek şekilde ayarlanması, sonrasında kurutma makinesinin görevi devralması suretiyle zaman kaybının önleniyor olması, kullanıcıların evde olmadığı zaman diliminde robot süpürgelerin tüm evi ya da seçilen alanlarını süpürüp silmesi ve kendi imkanlarıyla şarj ünitesine geri dönmesi, hatta toz haznesini dahi kendi kendine temizlemesi; kurulacak uzak bağlantı ile buzdolabında neler var hangi ürünler eksilmiş bunları görüp eve gelirken eksiklerin alınması ya da sipariş edilip kapıya kadar ulaşmasının sağlanması önemli konfor yükseltici unsurlardır (<https://www.home-connect.com/tr/tr/>).

Tüm bu örneklerin bir adım ötesi ve üzerinde çalışılan modeli ise insan hareket ve davranışları izleyip eve geleceği saati tahmin edip kendiliğinden ısıtma veya soğutma sistemini çalıştıran, dolapta süt bittiğinde kendi siparişini oluşturan, çamaşır makinesi arıza yaptığında servis çağırın, temizlik ve tamir onarımla ilgili gerekli randevu ve düzenlemeleri planlayan yapay zekâ sistemleridir (Mennicken, Vermeulen ve Huang, 2014).

Şekil 3. Moley Robotic Robo-şef



Kaynak: <https://www.moley.com/>

2.4. SAĞLIK YÖNETİMİ KAVRAMI

Yönetim: planlama, örgütleme ve denetim süreçlerini içeren belirlenen hedeflere ulaşmak için gerçekleştirilecek faaliyetler bütünüdür (Fayol, 2005, s. 6). İnsanların gruplar halinde yaşaması ve iş yapmasıyla birlikte yönetim kavramı açığa çıkmıştır. Grupların büyümesi ve karmaşıklaşması yönetime olan ihtiyacı artırmaktadır.

Tanımsal olarak yönetim: “*bir gruba bağlı kişilerin ortak bir amaca yöneltilmesi için yol gösterme ve denetimin sağlanması*” şeklinde özetlenmiştir (Bozkurt ve Ergün, 1998, s.265).

Yine başka bir tanımda: “*Önceden belirlenen hedeflere, insanlar ve diğer kaynaklar yardımıyla, örgütlü bir biçimde ulaşmak için gerekli olan, birbiri ile ilişkili teknik ve faaliyetler ile işlevlerden oluşan bir süreçtir.*” (Koontz, 1961, s.174-181) olarak ifade edilmiştir.

Sağlık yönetimi ise “*birey ve toplumların sağlık düzeylerini korumak ve geliştirmek amacıyla sağlık hizmetleri üretimi için maddi ve beşeri kaynakların planlanması, örgütlenmesi, harekete geçirilmesi ve denetlenmesi süreci*” tanımlanmıştır (Tengilimoğlu, Işık ve Akbolat 2012, s.44).

Sağlık hizmetleri, konusu insan hayatı olması bakımından özel bir statüdedir. Uzmanlaşma seviyesi yüksek, birbiriyle entegre çalışması gereken pek çok bölümden oluşan, ertelenemez, geciktiremez ve ikamesi mümkün olmayan bir hizmet sisteminde; tükenebilir kıt kaynakları, insan kaynağı ile yoğurup harmanlayarak pek çok farklı sayılabilecek argümanı bir araya getirmek ve senkronize bir işleyişe sahip olmak yüksek koordinasyon ve uzmanlık gerektiren bir iştir. Kapsam olarak koruyucu sağlık hizmetlerinin ve birinci basamak sağlık kuruluşlarının yönetimi genel manada daha spesifik bir yönetim kurgusu gerektirirken; ikinci ve üçüncü basamak sağlık hizmeti veren kuruluşlarda yönetsel faaliyetler daha kompleks bir yapıya evrilir (Hayran, 2012).

İnsan kaynaklarının organize edilmesi, planlanması, idaresi mali çıktıların finanse edilmesi, kaynakları yerinde ve doğru zamanda kullanılması gibi pek çok konu sağlık yönetimi ile alakalıdır (Tengilimoğlu, 2009, s.417). Sağlık hizmetleri yöneticiliği hem idari faaliyetleri hem de tıbbi bakım sektörünü bir potada erittiği için yönetsel anlamda daha girift bir yapı içerir. Sağlık sektöründe uzmanlaşma seviyesi yüksektir ve farklı meslek grupları arasında koordineli bir çalışma söz konusudur. Hizmetin kapsamı ve gerekliliği hekimler tarafından belirlenir (Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2010, s.130).

Tanı ve tedavi süreçleri kararsız ve kompleks bir yapıdadır. Bu sektörde gerçekleşen faaliyetler acil ve ertelenemez özelliktedir. Bu süreçlerin sonunda ise çıktıların ölçülmesi zordur (Kavuncubaşı, 2000).

2.4.1. Sağlıkta Kadın Yöneticiler

Dünya genelinde kadınların iş yaşamına girmekte geç kalmışlığı, erkeklerinse piyasada çoktan yer edinmiş olması gibi faktörler erkekleri söz sahibi pozisyonuna çekerken kadına da ancak cinsiyetiyle bağdaştığı düşünülen yardımcı roller uygun görülmesine sebep olmuştur. Uzun yıllar boyu kadınlar kendilerine uygun görülen hemşirelik, sekreterlik, öğretmenlik gibi meslekleri sürdürmekle yetinmişlerdir. Günümüzde kadınlar çalışma hayatında önemli bir yer edinmiş olsa da hala erkekler kadınlara nispeten bir adım öndedir. Özellikle yönetim ve karar alma ile ilgili pozisyonlarda erkekler kadınlara göre çok daha rahat yer bulabilmekte ve yükselme konusunda daha ayrıcalıklı muamele görmektedir (Ragins, Townsend ve Mattis, 1998). Kadınların evlilik, çocuk sahibi olma gibi öncelikleri kariyer basamaklarını tırmanacağı

sırada önüne engel olarak çıkmakta, mesleki anlamda yeri kolay doldurulabilir pozisyonlarda yer alması beklenmektedir (Karaca, 2007).

Ülkemiz özeline baktığımızda kadının çalışma hayatında yer bulması dünya geneline kıyasla çok sonra olmuştur. Dolayısıyla iş yaşamına bile global manada daha geç katılmış olan Türk kadını, yönetimde yer alma konusunda iki kere dezavantajlı konumdadır. TÜİK verilerine göre *“Hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre şirketlerde üst düzey ve orta kademe yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2012 yılında % 14,4 iken 2022 yılında % 19,6 oldu.”* bu her ne kadar bir artış olarak görünse de oran beklenen büyüklükte değildir.

Sağlık gibi yüksek uzmanlık gerektiren ve aynı zamanda kadınların yoğunlukla çalıştığı, diğer bir ifadeyle feminizasyon oranı yüksek bir sektörde, kadın çalışanlar çoğunlukla süreci yöneten olmaktan ziyade iş gören olmak kısmında kalmıştır (Paula, 2008; Urhan ve Etiler, 2011).

Sayıları istenen seviyelerde olmasa da tüm kariyer engellerini bertaraf ederek yönetimde belli aşamalara yükselmiş kadınların; eğitimleri, çoklu rolleri hakkıyla yerine getirme başarıları, sağ duyulu yaklaşımları ve duygusal zekâları sayesinde görevlerini hakkıyla yerine getirdikleri düşünülmektedir. TÜİK verilerine göre 2011’de % 11.9 olan kadın büyük elçi oranı 2023’de % 27.3’e; 2007’de % 9.1 olan kadın milletvekili oranı 2023’de 19.9’a; 2010-11’de 27.6 olan kadın profesör oranı 2022-23’te %33.9 ‘a; 2012’de %14.4 olan üst ve orta düzey yönetici pozisyonunda çalışan kadın oranı, 2022’de 19.6’ya yükselmiş olduğu görülmektedir (TÜİK, 2023). Tüm bu veriler ışığında geniş perspektiften okuma yapıldığında kadınlar henüz istenilen oranda kariyer basamaklarını tırmanma şansı bulamamış olsa da gelecek için ümitli olunması yersiz bir inanç değildir.

3. BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmada sağlık yöneticisi kadınların sosyal bir fenomen olan süper kadın sendromuna yönelik bakış açıları dijital teknolojiler bağlamında değerlendirilmiştir. Çalışma kadın sağlık yöneticilerinin söz konusu fenomeni nasıl anlamlandırdıkları; dijital teknolojilere yönelik algıları, dijital teknolojileri hangi alanda kullanmayı tercih ettikleri ve hayatlarında nasıl bir konuma yerleştirdikleri ve dijital teknolojiler çerçevesinde fenomene bakış açılarının tespit edilmesi konunun açıklanabilmesi bakımından önemlidir. Bu kapsamda nitel araştırma yöntemlerinin veri oluşturma ve analiz teknikleri kullanılarak tümevarımsal bir çıkarımda bulunulması amaçlanmıştır.

Nitel araştırma; olayları ve olguları tümevarımsal bir yaklaşımla ele alıp, doğal süreçleriyle birlikte değerlendiren algıları ve bakış açılarını esnek bir yapıda yorumlayan bir yöntemdir (Çokluk, Yılmaz ve Oğuz, 2011, s.96). Bununla birlikte kişilerin, toplulukların ve toplumların davranışlarının altında yatan sebepler -olayları ve durumları sosyal olarak anlamaya çalışması nedeniyle- ancak nitel çalışmalar sayesinde anlaşılabilir (Arslan, 2012, s.13). Aynı zamanda insanların duyguları ve algıları ancak kendi yaşam alanlarında, rahat hissettikleri ortamlarda kurdukları cümlelerle dışa yansımaları sağlar (Creswell, 2020, s.49). Öte yandan kadınların üstlendikleri rollerin çokluğu ve bunları istikrar içinde yönetmenin zorluğu, en iyi nitel araştırma yöntemleri ile ortaya koyulabilmektedir (Otacıoğlu, 2008; Bulgurcu Gürel, 2016; Kauppinen ve Tuomola, 2008). Bu sebeple çalışmaya konu olan bu fenomenin analizinde kullanılacak olan nitel araştırma yöntemi geleneksel öğretilerle yetişmiş Türk kadınlarının duyguları, hayalleri, başarıları, başarısızlıkları, hayal kırıklıklarını anlamlandırma ve dile getirme bakımından uygun bir yöntem olacağı düşünülmektedir.

3.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Sağlık yöneticisi kadınların süper kadın sendromuna ilişkin bakış açılarının değerlendirildiği, dijital teknolojilerin süreçlere yapmış olduğu katkıların kadınların algısını nasıl şekillendirdiği gibi süreçlerin betimlenmesin amaçlandığı bu çalışmada

model olarak nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik tasarım yöntemi benimsenmiştir.

Fenomenolojik tasarım, birden fazla kişinin bir olguya ya da belirli bir kavrama ilişkin yaşadığı deneyimlerin ortak anlamını ortaya çıkaran bir örüntüdür (Creswell, 2020, s. 79). Fenomenolojik çalışmalarda insanların durumlara ve olaylara yönelik tepkileri ve algıları belli bir olgu üzerinden değerlendirilmektedir. Farklı insan tecrübelerinden yola çıkılarak toplumsal normların temel düzeyleri ve alt yapılarının sebeplerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır (Fraenkel, Wallen, ve Hyun, 2012, s. 432).

Buradan hareketle bu çalışmada belirlenen fenomen süper kadın sendromu yaşayan kadın sağlık yöneticilerinin kullandığı dijital teknolojilerdir.

3.3. KATILIMCILARIN BELİRLENMESİ

Katılımcıların belirlenmesi için nitel çalışmalarda sıklıkla kullanılan örneklem belirleme yöntemi olan amaçlı örnekleme kullanılmıştır. Bu yöntem kısıtlı kaynakların verimli olarak kullanılması ve içerik bakımından doygun vaka tespitleri ve seçimleri için yaygın olarak tercih edilen bir tekniktir. Çalışmanın konusu hakkında geniş bilgi edinilmesi, nitelikli birey ve grupların belirlenmesi ve seçimi aşamalarında işlevsel bir yöntem olarak değerlendirilmiştir (Palinkas, Horwitz, Green, Wisdom, Duan, Hoagwood 2015, s. 533-544). Buradan hareketle çalışmanın amacına uygulduğu bakımından amaçlı örnekleme yönteminin kullanılmasının uygun olduğu düşünülmektedir.

Nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan amaçlı örnekleme yöntemleri; benzeşik örnekleme, kolayda örnekleme, aşırı/aykırı örnekleme, kartopu örnekleme, kota örnekleme, ölçüt örnekleme, teorik örnekleme ve maksimum çeşitlilik örneklemesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s.118). Bu yöntemlerden biri olan ölçüt örnekleme, mevcut çalışma kapsamında benimsenmiş olan yöntemdir. Bu yöntemde daha önceden belirlenen kısıtların özel ölçütler yoluyla çalışılması ve gözden geçirilmesi amaçlanır. Bu ölçütler araştırmacı tarafından hazırlanabilir ya da tercihe göre önceden hazırlanmış olanların kullanılması da mümkündür (Başaran, 2017, s. 480-495). Bu bağlamda süper kadın algısı yüksek olan kadınların dijital teknolojilere yönelik bakış açıları, duyguları, dijital teknolojileri yorumlama şekilleri ölçüt örnekleme yöntemiyle değerlendirilmiştir.

3.4. ŞEHİR SEÇİMİ

Çalışmanın yapılacağı şehir seçiminde amaçlı örnekleme stratejisi belirlenmiştir. Bu kapsamda çalışma ili olarak Kayseri; çalışma alanı olarak ilde bulunan özel hastaneler belirlenmiştir. Ana bilim dalının kapsamı ve çalışmanın bağlamı dikkate alınarak; süper kadın kavramı il mevcudunda bulunan özel hastanelerde ve bu hastanelerin kadın yöneticileriyle gerçekleştirilmiştir. Söz konusu ilin çalışma alanı olarak seçilmesinde civar şehirlere kıyasla nüfus yoğunluğunun fazla olması, eğitim imkanlarının çokluğu, yatırım alma ve ulaşım gibi faktörleri göz önüne alındığında gelişmişlik düzeyi yüksek bir şehir olması; göç alma potansiyeli yüksek olması sebebiyle farklı kültürlerden insanları barındırması; çok sayıda (16 adet) özel hastane bulunması; katılımcılara erişim, zaman ve maliyet gibi unsurlar ele alındığında imkanların kolaylığı gibi faktörler belirleyici olmuştur.

3.5. KATILIMCI SEÇİMİ

Bu çalışma iki aşamalı olarak gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada katılımcıların belirlenmesi için anket uygulanmış ikinci aşamada ise anket sonuçlarına göre, katılımcılardan gönüllü olanlara görüşme tekniği uygulanmıştır.

Niceliksel araştırmalarda veri oluşturmak için ölçüm araçlarına ihtiyaç vardır. Bu çalışmada katılımcı seçimi için öncelikli olarak ölçüm aracı belirlenmiş ve Süper Kadın Ölçeği (SKÖ) kullanılmıştır. Bu kapsamda amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme stratejisi göz önünde bulundurularak, süper kadın ölçeğinin bulunduğu anketi dolduracak kişiler için özel hastanede çalışması, sağlık yöneticisi olması ve en önemlisi kadın olması, kriter olarak belirlenmiştir.

Bu kapsamda çalışma için gerekli evraklar ve izin belgeleri oluşturulmuş, katılımcı seçimi için Kayseri ilinde bulunan 16 özel hastanede çeşitli pozisyonlarda yönetici olarak çalışan kadınlara ulaşılmış ve 165 anket toplanmıştır. Eksik ve hatalı işaretlenmiş olanlar ayrıldıktan sonra 158 anket formu değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Görüşmeler 2023 Ağustos-Ekim ayında gerçekleştirilmiş ortalama uzunluğu 30-35 dakika sürmüştür. Görüşme öncesi katılımcılar araştırmanın amacı, uygulanma yöntemi, görüşmelerin gizliliği vs. gibi konularda bilgilendirilerek araştırmaya gönüllü olarak katıldıklarını

belirten onamları alınmıştır. Katılımcılardan öncesinde randevu alınarak, uygun olan zaman diliminde yüz yüze ve elektronik ortamda görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Ankette katılımcılara “Süper Kadın Ölçeği” uygulanmıştır. “Süper Kadın Ölçeği (SKÖ)” Murnen, Smolak & Levine tarafından 1994’te geliştirilmiştir. Kanbur ve Salihoğlu tarafından Türkçeye uyarlanmış geçerliği ve güvenirliği test edilmiştir. Uygulanan anket formu EK-2’de sunulmuştur.

Anket formunun birinci bölümü katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile ilgilidir. Bu özellikler, medeni durum, yaş, çocuk sayısı, doğduğu şehir, büyüdüğü şehir, mesleği, pozisyonu, çalışma süresi, sektörü ailenin geliri ve çalışma saatlerini içeren kişisel bilgilerden oluşmaktadır.

İkinci bölümde ise çalışmada kullanılan ölçeğin ana maddeleri yer almaktadır. Temelde, geleneksel erkek rolleri (kariyer başarısına ulaşmak), kadınsı roller (başkalarına bakıcı olmak), görünüş ile ilgili roller (ince ve fiziksel olarak zinde görünmek), topluluk rolleri (toplulukta önde gelen bir kadın olarak bilinmek), ebeveynliğe ilişkin roller ve rolleri birleştirme yeteneği gibi çoklu ve çelişkili rollerde mükemmelliğe ulaşma arzusunu değerlendirmek için tasarlanmış olan ölçek 27 maddelik bir öz bildirim ölçeğidir. (Örnek madde: Çoğu insanın yapması zor olsa da çok başarılı bir kariyere ve çok güçlü bir aile hayatına sahip olabilirim; —Başarılı evlilikler, kariyerler ve harika çocukların hepsine sahip olan insanları kendime model olarak alıyorum; —Yaptığım her şeyde harika olduğumun söyleniyor olması benim için inanılmaz bir iltifat olur.) (Goldberg, 2001; Hart ve Kenny, 1997). Katılımcıların her maddeyi yanıtlaması neticesinde elde edilecek toplam skor tamamını 1-kesinlikle katılmıyorum seçmesi durumunda en düşük: 27, 5-Kesinlikle Katılıyorum seçmesi durumunda en yüksek:135 olacaktır. Bu ölçek kadınların yaptıkları işlerdeki başarı oranını değil nasıl hissettiklerini ölçmektedir (Murnen, Smolak ve Levine, 1994).

Toplanan anketlerin sonuçlarına göre süper kadın idealine bağlılığı yüksek olan katılımcılardan, çalışmanın ikinci aşaması için gönüllü olabileceğini belirtenler tespit edilerek ikinci aşamaya geçilmiştir. Araştırmanın ikinci aşamasının tasarlanmasında yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile hazırlanmış açık uçlu sorular katılımcılara yöneltilmiştir.

Açık uçlu soruların kullanıldığı araştırmalarda, araştırma problemine dair temel değişkenlerin nasıl olması gerektiği tam olarak netlik kazanmamış olması varsayımından yola çıkılarak gerektiğinde örneklem, veri toplama ve analiz yöntemlerinde değişikliğe gidilmesi ve esnek bir yaklaşım belirlenmesi mümkün görülmüştür (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 88, 139).

Bu bağlamda araştırmanın planlaması yapılırken soruların katılımcılara yüz yüze bir ortamda yöneltilmesi ve yanıtların ses kayıtları alınarak sonrasında deşifre edilmesi planlanmış olmasına rağmen katılımcıların bu şekilde görüşmeyi hiçbir koşulda kabul etmeyeceklerini beyan etmeleri üzerine çalışmanın devam edebilmesi adına yeni bir yöntemle yönelmek zorunda kalınmıştır. Açık uçlu sorular “Google Anket Formları” aracılığıyla elektronik ortama aktarılmış, yanıtlayıcılardan soruları cevaplarken mutlaka detaylara inerek uzun cevaplar vermeleri özellikle rica edilmiştir. Bu kapsamda yapılan görüşmelerden elde edilen veriler deşifre edilerek, araştırmanın kapsam ve amacına uygun şekilde rapor haline getirilmiştir.

3.6. VERİ OLUŞTURULMA SÜREÇLERİ VE YARARLANILAN ARAÇLAR

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak nitel araştırmada en sık kullanılan veri toplama araçlarından biri olan görüşme tekniği kullanılmıştır. Yapılandırılmış veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu ile örneklemin belirlenmesi ve katılımcıların seçimi gerçekleştirilmiş, takip eden aşama içinse yarı yapılandırılmış bir görüşme formundan yararlanılmıştır.

3.7. KATILIMCILARIN SEÇİMİNDE YARARLANILAN ARAÇLAR

Katılımcıların belirlenmesi için kullanılan veri toplama formunda (anket) “Süper Kadın Ölçeği” ne yer verilmiştir. Anketin ilk kısmında demografik bilgiler, ikinci kısmında ise Süper Kadın Ölçeği konumlanmaktadır. Ayrıca bu araştırmanın iki aşamalı olacağı, gönüllülük esasına göre ikinci aşamada çalışmaya destek vermek isteyenlere tekrar ulaşılabileceği; buna istinaden iletişim bilgilerinin gerekli olduğu bilgisi sözel olarak aktarılmıştır. Anket formu Ek-2’ de yer almıştır.

3.8. YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU VE GÖRÜŞMELERİN DEŞİFRELERİ

Çalışmanın ikinci aşaması için gerekli olan yarı yapılandırılmış görüşme soruları araştırmanın amacı doğrultusunda ilgili yazına göre açık uçlu olarak hazırlanmıştır. Açık uçlu soruların kullanıldığı araştırmalarda, araştırma problemine dair temel değişkenlerin nasıl olması gerektiği tam olarak netlik kazanmamış olması varsayımından yola çıkılarak gerektiğinde örneklem, veri toplama ve analiz yöntemlerinde değişikliğe gidilmesi ve esnek bir yaklaşım belirlenmesi mümkün görülmüştür (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 88, 139).

Bu bağlamda araştırmanın planlaması yapılırken soruların katılımcılara yüz yüze bir ortamda yöneltilmesi ve yanıtların ses kayıtları alınarak sonrasında deşifre edilmesi planlanmış olmasına rağmen katılımcıların bu şekilde görüşmeyi hiçbir koşulda kabul etmeyeceklerini beyan etmeleri üzerine çalışmanın devam edebilmesi adına yeni bir yöntemle yönelmek zorunda kalınmıştır. Açık uçlu sorular “Google Anket Formları” aracılığıyla elektronik ortama aktarılmış, yanıtlayıcılardan soruları cevaplarken mutlaka detaylara inerek uzun cevaplar vermelerinin araştırmanın niteliği bakımından çok önemli olduğunun altı çizilmiştir. Sorular Ek-3' de paylaşılmıştır.

Araştırmanın tasarımı ve amacına uygun olarak görüşme yapılan katılımcılardan elde edilen veriler yazılı ortama aktarılarak deşifre edilmiştir. Deşifreler kişilere ilişkin bilgileri ve sorulara verdikleri cevapları, görüşmenin yapılma tarihini, görüşme konusunu içermektedir.

3.9. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmanın ilk aşamasında katılımcıların belirlenmesi maksadıyla anket uygulaması yapıldığı için verilerin analizi iki aşamada değerlendirilmiştir. Ankette yer alan demografik bilgiler ve Süper Kadın Ölçeği’ nin güvenilirlik analizi ve tanımlayıcı istatistiksel analizleri “IBM SPSS STATİSTİCS 25” programı kullanılarak yapılmıştır.

Araştırmanın nitel verilerini içeren ve yarı yapılandırılmış görüşmelerin deşifrelerinden sağlanan verilerin analizi için MAXQDA 24 nitel analiz programı kullanılmıştır. Program üzerinde oluşturulan kodlar ve alt kodlar aracılığıyla tematik içerikler oluşturulmuştur.

Tematik içerik analizi; görsel, sözlü ve yazılı verilerden çıkarım yaparak belli fenomenleri tanımlama ya da ölçmek için kullanılan sistematik ve nesnel bir araştırma yöntemidir. Cümle yapıları, kelime grupları ve kelimeler, oluşturdukları bağlamdan bağımsız olarak değerlendirildiğinde gerçek anlamlarına ulaşamaz. İçerik analizinin amacı, sözel verileri üretilen bağlam ve ortamla ilişkilendirerek nitelikli çıkarımlar yapmak, çalışılan fenomenler hakkında kaliteli sonuçlara ulaşmaktır (Downe-Wamboldt, 1992, s. 314). Nitelikli araştırmalarda verilerin analizi; verilerin kodlanması, temaların belirlenmesi, kod ve temaların düzenlenmesi, bulguların tanımlanması ve yorumu şeklinde dört aşamada gerçekleşir. İçerik analizinde ise; kodlama, kavramsallaştırma ve tema oluşturma (kategorizasyon) sıralaması takip edilir (Strauss ve Corbin (1990)' den aktaran Cankurtaran Öntaş ve Tunç Tekindal, 2015, s. 6).

Verilen tanımlardan hareketle araştırma kapsamında tematik analiz yöntemi kullanılmış, elde edilen veriler ana temalar ve alt temalar şeklinde değerlendirilmiştir. Oluşturulan kodlar MAXQDA 24 nitel analiz programında yer alan “Görsel Araçlar” aracılığıyla haritalandırılmış ve haritaların raporlamaları yapılmıştır.

3.10. ARAŞTIRMANIN GEÇERLİK VE GÜVENİLİRLİĞİ

Nitel araştırmalar tek bir doğrunun olmadığı bağlama ya da araştırmacının yorumuna göre gerçekliğin boyut değiştirdiği araştırma yöntemlerindendir (Yin, 2011; Ravitch ve Carl, 2019). Dolayısıyla araştırmacı araştırma sürecini sistematik ve analitik bir yaklaşımla yapılandırarak sonuçların güvenilirliği konusunda sağlam temellere yaslanmalıdır (Schwandt, 2015; Blaikie, 1993). Geçerlilik ve güvenilirlik araştırmacının bulguları ortaya koyma yeteneğine bağlıdır. Bu bakımdan inandırıcılık çok önemlidir. Doğru verileri elde etmek için gereken tüm tedbirlerin alınması (geçerlilik), araştırma sürecinin tüm çıplaklığıyla başka araştırmacılara da ışık tutabilecek şekilde ifade edilmesi (güvenilirlik) araştırmacının sorumluluklarındadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 284-285).

Nitel, araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğinin temel özellikleri Yıldırım ve Şimşek tarafından 7 başlık altında toplanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 42-48).

1- Algıların ortaya koyulması: Nitel araştırmalarda asıl amaç algıların ve deneyimlerin ölçülmesi olduğu için mümkün olduğunca detaya girilmesi önemlidir.

2- Araştırmacının katılımcı rolü: Nitel araştırmalarda katılımcıların duyguları algıları ve deneyimleri ölçülmeye çalışıldığı için katılımcının bizzat sürecin içinde yer alması önemlidir.

3- Tüme varım analizi: Nitel araştırmalarda parçadan bütüne ulaşma düşüncesi hakimdir.

4- Doğal ortama duyarlılık: Katılımcıların günlük hayatına devam ettiği ortamda gerçekleştirilmelidir.

5- Bütüncül yaklaşım: Araştırmada toplanılan tüm verilerin bütüne yönelik çıkarmalarla değerlendirilmesi, insan davranışlarının ancak bütüncül yaklaşımlarla karmaşıklıktan anlamlılığa evrileceği varsayımını içerir.

6- Araştırma deseninde esneklik: Nitel araştırmalarda sürecin başında belirlenen kavramsal ve yöntemsel koşullar süreç içerisinde değişikliğe uğrayabilmektedir.

7- Nitel veri: Bu yöntemde elde edilen verilerle betimsel bir anlatı ortaya koymak hedeflenir.

Buradan hareketle araştırma kapsamında çoklu, değişik veri toplama teknikleri ve çoklu teorilerden faydalanarak üçgenleme/çeşitleme yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarının inandırıcılığını arttırmak için farklı veri kaynakları, veri toplama yöntemleri ve analiz seçeneklerinden yararlanılmasına üçgenleme/çeşitleme adı verilmektedir. Bu yöntem sayesinde ulaşılan sonuçların farklı boyutlarda değerlendirilmesi ve yeni anlamlar çerçevesinde yorumlanmasıyla geçerliliğinin artırılması ve bulguların genellenebilirliği söz konusu olmaktadır. Çeşitleme/üçgenlere yöntemi: analiz çeşitlemesi, veri toplama yöntemlerinin çeşitlemesi ve örnek çeşitlemesi gibi farklı açılardan kullanılabilir. Bu araştırmada çoklu veri toplama teknikleriyle, katılımcıların meseleye ilişkin bakış açılarını ifade etmelerine yardımcı olması bakımından kuram çeşitlemesi, katılımcılardan gelecek yakın cevapların birbirini desteklemesi açısından da örneklem çeşitlemesi yöntemleri kullanılmıştır.

Çalışmanın yöntemi, veri toplama araçları ve analiz aşamalarında tez danışmanı ve uzman araştırmacılardan destek alınmıştır.

Çalışma kapsamında katılımcılara yöneltilecek sorular gerekli alanyazın taramaları yapılarak ve daha önce yapılmış olan çalışmalar baz alınarak, görüşme tekniğine uygun yarı yapılandırılmış açık uçlu sorular şeklinde tasarlanmış ve çalışma öncesi seçilen bir kişiyle deneme görüşmesi yapılmıştır.

Katılımcılardan cevaplarını mümkün olduğunca detaylandırmaları istenmiş, bunun araştırmanın niteliği bakımından çok önemli olduğu vurgulanmıştır. Elde edilen bulgular tümevarımsal yöntemle değerlendirilmiş, katılımcıların cevaplarından yola çıkılarak genel bir kanıya ulaşılması amaçlanmıştır.

Araştırmacının sürecin doğal bir parçası olması kapsamında katılımcılarla ön görüşmeler yapılmış, verilerin gizliliği konusunda gerekli aydınlatmalar yapılmış, dolayısıyla içtenlikle yanıtlayabilmeleri açısından endişeleri giderilmiş, elde edilen cevapların titizlikle analiz edilmesi noktasında gereken hassasiyet gösterilmiştir. Erişilen bulgular literatür ile bağ kurularak raporlanmış ve etik hususlara dikkat edilmiştir.

4. BÖLÜM

TANIMSAL İSTATİSTİK SONUÇLARI VE ANALİZLER

4.1. NİCEL BULGULAR

Güvenirlik; uygulanan testlerin maddelerinin hatalardan maksimum seviyede ayıklanmış olması halidir (Baykul, 2015). Bir ölçeğe ilişkin güvenilirlik söz konusu olduğunda sıklıkla akla gelen test “Cronbach’s alpha” iç tutarlılık testidir. Gerek eğitim gerekse psikoloji alanında geliştirilen ölçeklerde bu testin çalıştırılması uygun olur.

Cronbach’s alpha kat sayısının en sık tercih edilen yöntemlerin başında gelmesinin nedenleri şöyle açıklanmıştır (Yang ve Green, 2009).

- Cronbach’s alpha sayısını yorumlamak oldukça basittir. Değer 1’e yaklaştıkça güvenilirlik artar.
- Daha önce çok sayıda ölçekte uygulanmış olması doğruluğuna olan inancı arttırır.
- Diğer yöntemlere göre kolay uygulanabilir ve işlevseldir.
- Aynı zamanda nesnel bir yöntemdir.

Katılımcılara uygulanmış olan Süper Kadın Ölçeği’nin güvenilirlik analiz sonuçları aşağıdaki gibidir.

Tablo 1. Ölçeğin Güvenirlik Analizi

Ölçek Adı	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Süper Kadın Ölçeği	,841	27

Ölçekte 27 adet soru vardır. Süper Kadın algısıyla ilgili soruların alfa değeri 0,841’dir. Bu değer 1’e yakın olması açısından değerlendirildiğinde testin geçerliğinin yüksek olduğunu ifade eder (Yang ve Green, 2009).

Tablo 2. Araştırma Örnekleminin Sosyo- Demografik Özellikleri

Özellikler	Değişkenler	Sayı	Yüzde
Medeni Durum	Bekar	72	45.5
	Evli	86	54.5
	Toplam	158	100
Çocuk Sayısı	0	62	39.3
	1	28	17.7
	2	58	36.7
	3	9	5.7
	4	1	,6
	Toplam	158	100
Meslek	Doktor	15	9.5
	Diş hekimi	2	1.3
	Eczacı	28	17.7
	Hemşire	43	27.2
	Mühendis	13	8.2
	Tekniker	12	7.6
	Tıbbi Sekreter	5	3.1
	Yönetici	32	20.5
	Diğer	8	4.9
	Toplam	158	100
Meslekte Kaçınıcı Yıl	(1-10)	89	56.4
	(11-20)	50	31.6
	(21-30)	18	11.4
	31 ve üstü	1	0.6
	Toplam	158	100
Çalıştığı sektör	Özel	158	100
	Kamu	0	0
	Toplam	158	100
Ailenin Geliri	8000 ve altı	3	1.9
	8001-15000	14	8.9
	15001-20000	20	12.7
	20001-30000	38	24
	30001 ve üstü	83	52.5
	Toplam	158	100
Çalışma Saatleri	Normal Süre (8-5)	93	58.9
	Normal Süre +Mesai	40	25.3
	Normal Süre+Nöbet	25	15.8
	Toplam	158	100
Yaş	(20-30)	58	36
	(31-40)	59	36.2
	(41-50)	31	19.6
	51 ve üstü	10	8.2
	Toplam	158	100

Analiz sonuçlarına göre anketi yanıtlayan katılımcıların % 45.5’u bekar, %54.5’i evlidir. Katılımcıların %9.5’i doktor, %1.3’ü diş hekimi, 17.7’si eczacı, %27.2’si hemşire, %8.2’si mühendis, %7.6’sı tekniker, %3.1’i tıbbi sekreter, %20.5’i yönetici, %4.9’u avukat, psikolog, diyetisyen, vb. diğer kategorisinde değerlendirilmiştir.

Katılımcıların %56.4’ü meslekte 1-10. yılında, %31.6’sı 11-20. yılında, %11.4’ü meslekte 21-30 yılında, %0.6’sı meslekte 30 yıl üstü çalışmıştır.

Katılımcıların tamamı özel sektör çalışandır. % 1.9’u ailesinin gelirini 8000 ve altı, % 8.9’u 8001-15000, % 12.7’si 15001-20000, % 24’ü 20001-30000, % 52.5’i 30000 üzeri olarak seçmiştir.

Katılımcıların % 58.9’u normal süre (8-5), % 25.3’ü normal süre +mesai, % 15.8’i normal süre+ nöbet şeklinde çalıştığını ifade etmiştir.

Katılımcıların % 36’sı 20-30, % 36.2’si 31-40, % 19.6’sı 41-50, % 8.2’si 50 üstü yaş aralığındadır.

4.2. ÖLÇEK PUAN ORTALAMALARI

Süper kadın ölçeği ortalaması değerlendirildiğinde; katılımcıların süper kadın ideali hissetme seviyelerinin ortalamasının üzerinde olduğu sonucu çıkarılmaktadır ($m=3.24$). Ölçek maddelerinden “*Ebeveynlerin çocukları için dans, sanat ve müzik dersleri ile ilgili çok yönlü fırsatlar sağlaması çok önemlidir*” ($m=4.02$) seçeneği katılımcılar açısından en yüksek değere sahip madde olmuştur. Bunu “*Doğru kıyafetlere sahip olmak önemlidir*” ($m=3.99$) takip etmiştir. “*Bir ebeveyn olarak çocuğumun tüm okul faaliyetlerine katılıyorum*” ($m=3.95$) maddesi üçüncü en yüksek skora sahip madde olmuştur. “*Mesleğimde zirveye ulaşmak benim için önemli değildir*” ($m=1.78$) maddesi en düşük ortalama skoruna sahip madde olmuştur. Söz konusu tanımlayıcı istatistik bilgileri Tablo 3’teki gibidir.

Tablo 3. Süper Kadın Ölçeği Ortalamaları

Süper Kadın Ölçeği Faktörleri	Ort.	Standart Sapma	Katılımcı Sayısı
Mesleğimde zirveye ulaşmak benim için önemli değildir	1.78	0.962	158
Başarımların toplum tarafından tanınması beni mahçüeder	2.00	1.071	158
“Başarılı giyinmenin” nasıl olacağına karar verme konusunda pek iyi değilim	2.18	1.204	158
Muhtemelen patronuma ve önemli iş arkadaşlarıma yemekler ve partiler düzenleyeceğim	2.60	1.221	158
Muhtemelen kendi sekreterim olmayacak.	2.78	1.303	158
En iyi görüntüye sahip olduğuma inanana kadar evden ayrılmam	2.80	1.330	158
Çocuklarımla “üstün yetenek ve beceri gerektiren” faaliyetlerde başarısız olması beni hayal kırıklığına uğrattır	2.92	1.345	158
Başarılı evlilikler, kariyerler ve harika çocukların “hepsine sahip olan” insanları kendime model olarak alıyorum.	2.94	1.303	158
İnsanların eşime bakıp bana gıpta edeceğini düşünüyorum	2.98	1.279	158
İnsanların bir şeyleri “iyi” yaptığımı fark edip etmemeleri umurumda değil	3.01	1.274	158
Vücudumu formda tutmak için çok fazla vakit harcamıyorum	3.25	1.226	158
Bir kişinin hayatın her alanında mükemmelliğe ulaşmasının mümkün olduğunu düşünmüyorum.	3.34	1.296	158
Bence çok daha fazla kadın, daha iyi görünmek için zaman ve çaba sarf etmelidir.	3.37	1.049	158
Toplulukta tanınmış ve önde giden birisi olmak benim için önemlidir	3.38	1.208	158
İşyerinde en iyi ve hızlı terfileri almak benim için çok önemlidir	3.45	1.197	158
Başkalarının saygı duymadıkları bir kariyere sahip olmak istemem	3.45	1.371	158
Yorgun olsam bile hafta sonları sosyalleşmem gerektiğini hissediyorum	3.48	1.281	158
Yaptığım her şeyde harika olduğumun söyleniyor olması benim için inanılmaz bir iltifat olur	3.58	1.180	158
Yeme ve egzersiz alışkanlıklarımı kontrol ederek yıllara meydan okuyacağımdan eminim	3.64	1.060	158
İlk çocuğum doğmadan önce ebeveyn olmak konusunda çok şey öğrenmek istiyorum	3.65	1.241	158
Çoğu insanın yapması zor olsa da çok başarılı bir kariyere ve çok güçlü bir aile hayatına sahip olabilirim	3.66	1.133	158
Dış görünüş düşünüldüğünden daha önemlidir.	3.68	1.124	158
Yapmam gereken bir şeyi unutursam çok üzülürüm	3.72	1.161	158
Arkadaşlarım ve meslektaşlarımdan saygı görmek, kendime olan saygım için önemlidir	3.84	1.132	158
Bir ebeveyn olarak, çocuğumun tüm okul faaliyetlerine katılıyorum.	3.95	0.989	158
“Doğru kıyafetlere” sahip olmak önemlidir.	3.99	1.047	158
Ebeveynlerin çocukları için dans, sanat ve müzik dersleri ile ilgili çok yönlü fırsatlar sağlaması çok önemlidir.	4.02	1.025	158
Süper kadın ölçeği ortalaması	3.24	1.018	158

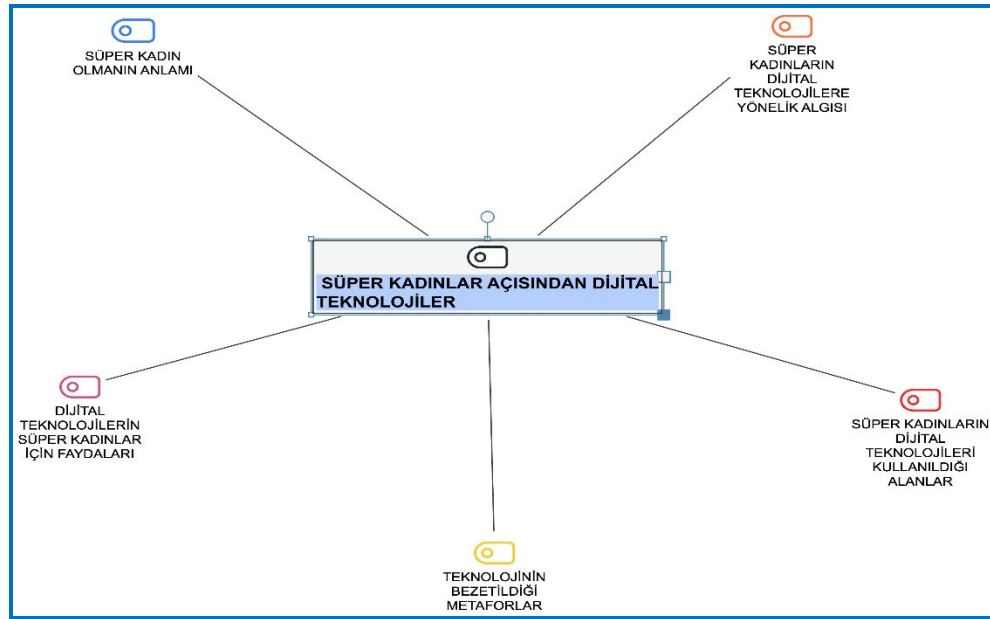
4.3. NİTEL BULGULAR

Nitel bulgular başlığı altında süper kadın sendromu yaşayan sağlık yöneticisi kadınların teknolojiye yönelik algısı detaylı bir şekilde incelenmiştir.

4.3.1. Süper Kadınlar Açısından Dijital Teknolojiler

Araştırmada elde edilen veriler tümevarım içerik analiz yöntemiyle değerlendirilmiş, bu kapsamda “Süper kadınlar açısından dijital teknolojiler”, “Süper kadın olmanın anlamı”, “Süper kadınların dijital teknolojilere yönelik algısı”, “Süper kadınların dijital teknolojileri kullandıkları alanlar”, “Dijital teknolojilerin süper kadınlar için faydaları” ve “Dijital teknolojilere ilişkin metaforlar” şeklinde beş ana tema altında değerlendirilmiştir. Süper kadınlar açısından dijital teknolojiler ana dallarıyla Şekil 4’te sunulmuştur.

Şekil 4. İçerik analizi ana temaları (MAXQDA-codes-subcodes)

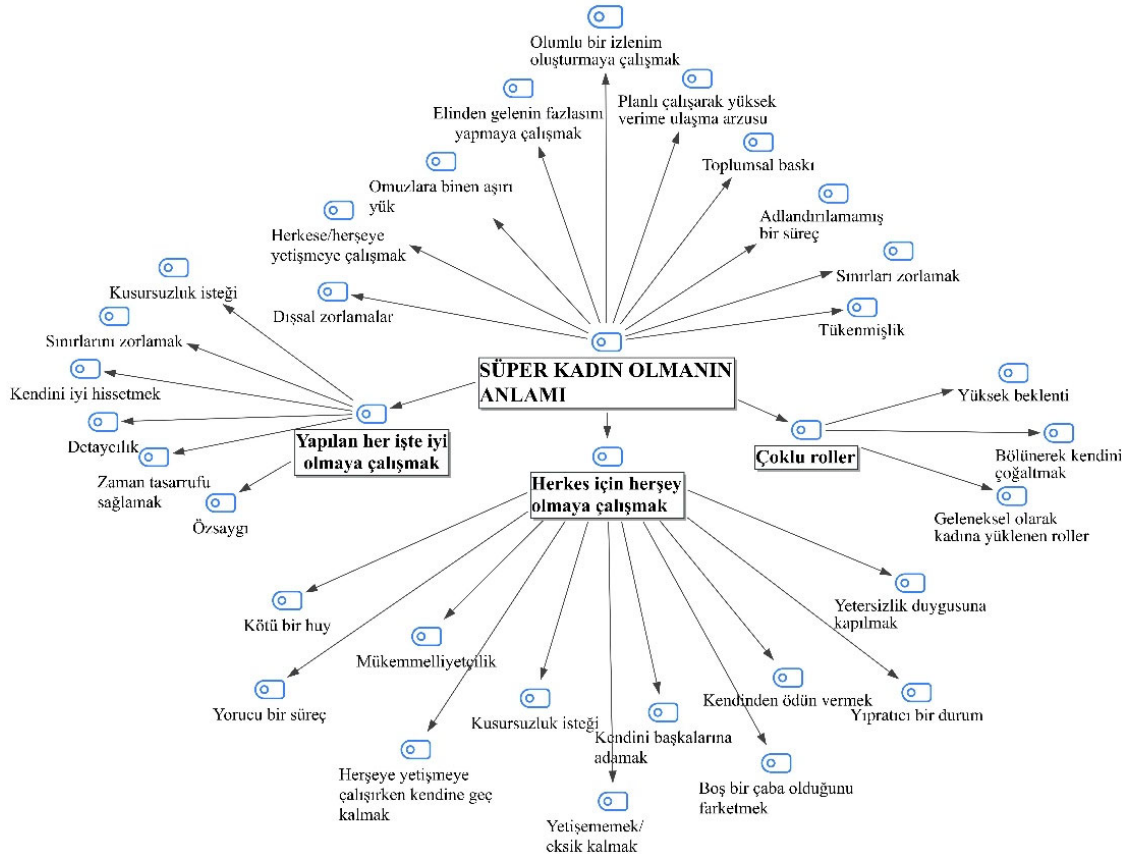


4.3.2. Süper Kadın Olmanın Anlamı

Süper kadın olmanın anlamı teması “Yapılan her işte iyi olmak”, “Herkes için her şey olmak” ve “Çoklu roller” olmak üzere üç ana tema değerlendirilmiş ve alt temalara ayrılmıştır. Araştırmada katılımcılarca süper kadın olmanın anlamı; “Dışsal zorlamalar”, “Herkes ve her şeye yetismeye çalışmak”, “Omuzlara binen aşırı yük”, “Elinden gelenin fazlasını yapmaya çalışmak”, “Olumlu bir izlenim oluşturmaya çalışmak”,

“Planlı çalışarak yüksek verime ulaşma arzusu”, “Toplumsal baskı”, “Adlandırılmamış bir süreç”, “Sınırları zorlamak” ve “Tükenmişlik” olarak değerlendirilmiştir.

Şekil 5. Süper Kadın Olmanın Anlamı (MAXQDA-codes-subcodes)



4.3.2.1. Herkes İçin Her Şey Olmaya Çalışmak

“Herkes için her şey olmak” başlığı katılımcılar tarafından “Mükemmeliyetçilik” “Kendini başkalarına adamak” “Kendinden ödün vermek”, “Yetersizlik duygusuna kapılmak”, “Herkese ve her şeye yetişmeye çalışırken kendine geç kalmak”, “Yıpratıcı bir durum”, “Kötü bir huy”, “Yorucu bir süreç” “Yetişememek, eksik kalmak”, “Boş bir çaba olduğunu fark etmek” alt dallarında değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılan kadınların “Kendilerini başkalarına adamak”, sürekli olarak “Kendinden ödün vermek” insan olmanın gereği sınırlı kapasiteye sahip olmanın neticesinde “Yetersizlik duygusuna kapılmak” “Yetişememek eksik kalmak” ve “Herkese ve her şeye yetişmeye çalışırken kendine geç kalma” duygusunu yoğun bir şekilde

yaşadıkları görülmüştür. Dolayısıyla bu süreci “Yıpratıcı bir durum”, “Kötü bir huy”, “Yorucu bir süreç” ve “Boş bir çaba olduğunu fark etmek” olarak nitelemişlerdir.

Herkes için her konuda iyi olmak için çaba göstermeyi seviyorum. Olmadığında ders alıp daha iyisini yapmaya çalışıyorum (A 28-Ameliyathane sorumlusu).

Herkes için her şey olmak sürekli olarak kendinden ödün vermek, başkalarına koşarken kendine yetişememek yetersizlik duygusuna kapılmak demektir (F 33- Sorumlu hemşire).

Her şeye yetişmeye çalışıyorum ama her zaman mümkün olmuyor tabi ki, çalışan kadında bir şeyler hep eksik kalıyor (Ö 29- Hemşire/ Yönetici).

En kötü huyum olduğunu düşünürüm. Keşke herkes kadar bende rahat olabilsem (T 38- Satın alma sorumlusu).

Herkes için her şey olmak çok yorucu bir süreç bu sebeple bence iyi olmanın göreceliği göz önüne alınarak elinden geleni yapmak sınırını ve kapasiteni bilerek hareket etmek ve yardım istemek kişinin hem kendisine hem de çevresindekilere daha faydalı olmasını sağlayacaktır (N 28- Mesul Müdür).

Her bireyin çok iyi yapabileceği bir iş olduğunu düşünüyorum ama herkesin her işte aynı anda mükemmel olabileceğini düşünmüyorum. Hepimizin farklı güçlü yanları var bazıları çok iyi eş, bazıları çok iyi bir anne ya da çok iyi bir yönetici olabilir ya da birkaçını aynı anda yapabilir. Ancak hepsinde aynı anda mükemmel olmayı beklemek bizi gereğinden fazla yorabilir, bazı alanlarda motivasyonumuzu düşürebilir. (M 29 Eczacı- Mesul müdür).

En çok yorulan kadın Profili (E 29-Eczacı /Mesul müdür).

Her şeye ve herkese yetemediğimi fark ettiğim fakat işlerin hala yolunda gittiğini gözlemlediğim zaman bundan vazgeçtim. Yani bu durumla baş etmem gerektiğini düşündüğüm zamanlar yaşadım, şimdi ise böyle bir çaba içinde değilim. Yapabileceğimi ve yapmasam da yolunda gidebileceğini ayırt edebilir bir düzleme ulaştığımı düşünüyorum (N 45-Mesul Müdür).

Kendi önceliklerini sıralamada en arkalara bırakan ve daha çok başkaları için yaşayan kadınların her şeye yetişebilmek için kendilerini çoğaltma, kapasiteyi en üst seviyeye çıkarma eğilimlerinde oldukları, uzun bir süre bunun için gayret ettikleri, ancak insan doğasıyla uyumsuz olan bu isteğin bir süre sonra yerini yetersizlik, yorgunluk ve tükenmişliğe bıraktığı bir adım sonrasında ise süreci sorgulayıp neden kendime bu kadar yüklendim pişmanlığına dönüştüğü gözlemlenmiştir. Aynı şekilde Woods- Giscombe (2010)'un "*Başkalarının ihtiyaçlarını kendi ihtiyaçlarının önüne koyma*" tespiti, bu çalışma ile örtüşmektedir. Benzer şekilde Uğuz Arsu (2020) ise "*Fedakârlık/Kendinden Ödün Verme: Önceliğim Başkalarının Beklentisi*" teması ile aynı doğrultuda bulgulara ulaşmıştır.

Katılımcılar kendilerinde var olan mükemmele ulaşma arzusunu "*Mükemmeliyetçilik*" belli bir farkındalık düzeyine eriştikten sonra törpülemeye çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

Tam olarak yıllardır böyle olmaya çalışıyorum. Mükemmeliyetçi bir insanım daha doğrusu insandım; artık değilim kendimi törpüledim. Çünkü herkese ve her şeye yetişmek imkânsız ve çok yıpratıcı. En önemlisi her şeye yetişmeye çalışırken kendine geç kalıyormuş insan bunu anladım (T 38- Satın alma sorumlusu).

Uğuz Arsu (2020 s.339) mükemmeliyetçilik ve hepsinde iyi olmakla ilgili kadınların görüşlerini üç grupta sınıflamıştır. Birinci grup: daha önce mükemmel olmaya çalıştığı halde başaramadığı için, mükemmellik ve her şeyde iyi olmanın imkansız olduğunu söyleyenler; ikinci grup hepsinde iyi olmanın mümkün olduğunu zaten kendilerinin de böyle olduğunu düşünenler; üçüncü grup fazlasıyla mükemmeliyetçi olduğunu ve bu isteğin kendisini olumsuz etkilediğini kabul edenler şeklinde sınıflamıştır. Bu araştırma kapsamında görüşülen ve belli bir farkındalık düzeyine eriştikten sonra mükemmeliyetçi yanını törpülemeyi tercih ettiğini belirten kadınlar Uğuz Arsu'nun birinci grup olarak nitelediği sınıfta yer alan kadın tanımıyla benzeşmektedir.

4.3.2.2. Çoklu Roller

Bir diğerk alt tema olan “Çoklu roller” katılımcıların süper kadın olmakla ilişkilendirdikleri bir konudur. “Geleneksel olarak kadına yüklenen roller”, “Yüksek beklenti” ve “Bölünerek kendini çoğaltma” isteğı alt temalar olarak değerkendirilmiştir.

Günümüzde kadınlara her ne kadar pozitif ayrımcılık yapılıyor gibi görünse de özellikle iş hayatında beklentiler herkes için aynı bu da kadınların omzuna daha çok yük bindiriyor. Geleneksel olarak da çocuğun bakımını üstlenen eviyle ilgilenen eş kadın olduğı için her iki alanda kadının sorumluluğunda ekstra iş faktörü de eklenince beklentiyi karşılamak adına daha çok çabalamak durumunda kalıyoruz. İster istemez çalışan çoğı kadın süper olmak zorunda hissediyor (F 33- Sorumlu Hemşire).

Kadın olmanın getirdiğı sorumlulukların yanında çalışan anne, eş ve arkadaş olmak çok daha zor olduğunu düşünüyorum. Hem kendinin hem de etrafındakilerin birçok konuda yüksek beklentisi olduğunu düşünüyorum (Ö 29- Hemşire- Yönetici).

Zamanın akışında birçoğumuz kendimizi her şeye yetişmeye çalışırken buluyoruz. İçinde bulunduğumuz koşullar da bizi çoğı zaman buna zorluyor. Günümü planlarken neye ne kadar zaman ayırmam gerektiğini düşünüyorum. Planlı hareket etmek işimi kolaylaştırıyor. Bu sayede pek çok yere yetişip pek çok işi halledebiliyorum (B 33- Doktor/ Başhekim).

Bu araştırmada görüşülen kadınların; dışsal zorlamalar, toplumsal baskı ve omuzlara yüklenen aşırı yük gibi çevrelerince onlara atfedilen rollerin ağırlığını taşıyorken öte yandan herkese ve her şeye yetişmeye çalışmak, elinden gelinin fazlasını yapmaya çalışmak, olumlu bir izlenim oluşturmaya çalışmak gibi içsel ödevlendirmelerle de bu sorumluluğı fazlasıyla sahiplenmiş oldukları görülmüştür. Kendilerine yüklenen toplumsal temayüllerin farkında olan kadınlar her ne kadar bunu eleştirse de aynı zamanda çaresiz bir kabullenişle sahiplenmişlerdir. Benzer bir araştırma olan, Mc Bride (1997, s.19)’ın araştırmasına göre, günümüz koşullarında pek çok kadın geleneksel inançlardan vazgeçmeden gerek toplumun ona dayattığı, gerekse kendini sahiplendiğı pek çok sorumluluğı taşımaya devam etmektedir. Pek çok kadın beklentilerini karşılamak ve

onların mutluluğunu temin etme yükümlülüğü ile sahiplendiği sayısız rolle başa çıkmaya çalışmaktadır.

Süper kadın' toplum tarafından kadına yükleniyor ve bununla birlikte kadının omuzlarında zaten fazla olan yük daha da artıyor. Kendimizi sürekli şunu da yapmalıyım, buna da yetmeliyim...gibi döngüler içinde buluyoruz (F 33-Sorumlu hemşire).

Toplumumuzda geleneksel kabullenmeler neticesinde çocuk bakımı ve ev işleri kadına verilmişken bir de çalışma sorumluluğunun eklenmesiyle omuzlarına binen yük miktarında belirgin artış olduğundan söz etmişlerdir.

“Günümüzde kadınlara her ne kadar pozitif ayrımcılık yapılıyor gibi görünse de özellikle iş hayatında beklentiler herkes için aynı bu da kadınların omzuna daha çok yük bindiriyor. Geleneksel olarak da çocuğun bakımını üstlenen eviyle ilgilenen eş kadın olduğu için her iki alanda kadının sorumluluğunda ekstra iş faktörü de eklenince beklentiyi karşılamak adına daha çok çabalamak durumunda kalıyoruz. İster istemez çalışan çoğu kadın süper olmak zorunda hissediyor (F 33-Sorumlu hemşire).

Hazır bulduğu ve ister istemez sırtlandığı görevleri genel bir kabullenişle üzerine giyinen kadınlar, bir de bu görevleri en harika şekilde yapma, kusursuz olma, en iyisini sergileme gibi misyonlara sıkı sıkıya tutunmuşlar, sonuçlar istediği gibi olmadığında yıpranma derecesinde üzüldüklerini beyan etmişlerdir. Aynı şekilde Moss (2014, s.72-78)'da hayal kırıklığı, öfke, kırgınlık, suçluluk duygusu, değersiz hissetme gibi duyguların, süper kadın idealine sahip olan ve çoklu rollerde mükemmel olmayı arzulayan kadınlarda ortaya çıkan duygular olduğunu ve sürecin sonunda bu olumsuz duyguların kadınları süper kadın sendromuna taşıdığını belirtmiştir.

Evet herkes için her neysem onun en iyisi olmaya çalışırım diğer türüsünün ihtimali beni çok üzer, bunun beni yıprattığını ve yanlış olduğunu düşünüyorum (M 29- Eczacı/ Mesul müdür).

Bununla birlikte eni iyisini yapmaya çalışırken de detaylarda boğulduklarını dolayısıyla sürecin yavaşladığını ayrıntılarda kaybolduklarını belirtmişlerdir. Hatta bir

adım sonrası en iyisi olmayı istemekle cinsiyet arasında bir bağ kurulmuş, tüm kadınların böyle hissediyor olduğuna yönelik bir çıkarımda bulunulmuştur.

Yaptığım her işi en iyi şekilde yapmaya çalıştığım için bu benim yavaş çalışmama ve ayrıntılarda boğulmama sebep oluyor sıklıkla (M 29- Eczacı mesul müdür).

Her zaman en iyisi olmayı istemek her kadının düşüncesidir (A 28- Ameliyathane sorumlusu).

Gerçekleştirilen iş kişinin geride bıraktığı imza olduğu görüşünden hareketle mümkün olduğunca kusursuz bir iş çıkarılmalı geride düzeltilecek, kontrol gerektirecek boşluklar bırakılmamalı dolayısıyla elinden gelenin en iyisi, hatta daha da fazlası yapılmalı görüşü ortaya koyulmuştur. Bu görüşte kişisel prensiplerin yanında başkalarına söz düşürmeme ve olumlu bir izlenim bırakma endişesinin de olduğu görülmüştür. Karaşar ve Öğülmüş (2016) kişilerin, başkalarının görüşleri, tercihleri ve beklentilerini kendi düşüncelerinin önüne koyarak olumlu izlenim oluşturma isteğine sahip olmalarını sosyal onay ihtiyacı olarak tanımlamışlardır. Aynı zamanda sosyal onay ihtiyacının erkeklere oranla kadınlarda daha fazla görüldüğü ve bunun toplumun kültürel yapısıyla alakalı olduğunu belirtmişlerdir. Uğuz Arsu (2020, s.388)'da benzer şekilde kadınların "El alem ne der!" endişesiyle sosyal onay ve takdir isteğiyle, başkalarının kendileri hakkında olumlu konuşmalar yapmasını arzuladıklarını tespit etmiştir.

İş insanın aynasıdır diye söz sevdiğim bir söz var. Gerçekten öyle imza niteliğinde. Ne yaparsak en iyisini yapmalıyız. Net (N 27-Mesul müdür).

Öylesine sarmalanmış bir paketle, elde bulunan malzemelerle ortaya çıkarabileceğim en şık paketlemeyi yapmak arasında fark vardır. Getireceği takdirden ziyade bunu estetik kaygıyla, pozitif hislerin artması ile, olumlu duyguları besleme ile ilişkilendiririm. Yaptığım işin mükemmelliğinden ziyade tam ve rötuş gerektirmeksizin iş görür vaziyette olması benim için önemlidir. İşleyişi aksatacak şekilde tamamlanmış yahut ek dokunuşlara ihtiyaç duyan işleri ardımda iz olarak bırakmaktan hoşlanmam (N 45- Mesul müdür).

Yaptığım iş hakkında sürekli arkadan olumlu konuşulmasını sağlayarak mükemmele ulaşmayı istiyorum (Ö 29- Hemşire/ Yönetici).

Katılımcıların hayatın her alanında sınırlarını zorlayarak yüksek kapasite, yüksek verim algısına sahip oldukları, bunun aslında bir toplumsal zorlama neticesinde ortaya çıktığı ve sonucunda tükenmişlik getirdiği yönünde algıya sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca herkesin kusursuz olma isteğine sahip olmaması da katılımcılar yönünden hayal kırıklığı olarak değerlendirilmiştir. Benzer şekilde Uğuz Arsu (2020, s. 453)'da kadınların çoklu rolleri başarma beklentisiyle başa çıkma noktasında sorun yaşadıklarını ve bunun sonucunda “Sendrom, tükenmişlik ve depresyon” yaşadıklarını tespit etmiştir.

Sonuçta hastalıklara davetiye hazırlayan bir sendrom olduğunu düşünüyorum en azından kendi sınırlarımızı zorluyoruz ama herkesin bizim gibi olmadığı gerçeği tokat gibi yüzümüze çarpıyor (T 40- İKY müdür.)

Kurtarıcı rolünün, misyon yüklenmenin getirdiği bir psikolojinin ürünü olduğunu düşünüyorum (N 45- Mesul müdür.)

İş hayatında insanlar buna zorlanıyor (B 33- Doktor/ Başhekim)

Toplum tarafından kabul edilme kaygısıyla hep daha fazla koşturuyor kadınlar. Sonuçta hep yorgunluk, bitkinlik kalıyor elde (E 29- Eczacı Mesul müdür)

Bütün iş yükünün kadına kalması sebebiyle, koşturmaya yetismeye çalışırken kendini tüketmiş, araya sıkışmış kadınların mutsuzluğunun artması ve toplumu olumsuz etkileyen bir sendrom (N 45-Mesul müdür).

Katılımcılardan biri bu süreci henüz adlandıramamış, yeni bir farkındalık süreci olarak nitelemiştir. Genel kabullenişleri yüksek bir topluma doğmak ve onun öğretileriyle beslenmek, normalin bu olduğu ve her kadının zaten her noktada sınırlarını zorlayan hedefler alıp, daima kapasite üstü verimliliğe ulaşmayı istemesinin olağan olduğunu kabul etme yanılgısını beraberinde getirdiği görülmüştür. Fakat belli aşamaları geçmiş kadınlarda, bunun aslında yanlış olduğu, belli rahatsızlıkları içeren sebep ya da sonuçlara sahip olabileceği düşüncesine evrilme ve bu kabullenışten vazgeçme noktasında farkındalıkların oluştuğu görülmüştür.

Daha önce duyduğum ve üzerinde düşündüğüm bir konu ancak insanın kendisini dışardan bir gözle görmesi oldukça zor olduğu için kendimde bu sendroma dair bulgular olduğunu fark etmem zaman aldı (T-40 İKY Müdür).

Belli bir döneme kadar işim ilk sıradaydı ve her şeyden önce geliyordu. Mükemmel olmak gibi bir çabam vardı. Fakat belirli bir süreden sonra (15 sene sonunda) her şeyi olması gerektiği sıraya koydum ve olması gerektiği sırada ve hızda ilerletmeye çalışıyorum (T 38- Satın alma sorumlusu).

4.3.2.3. Yapılan Her İşte İyi Olmaya Çalışmak

“Yapılan her işte iyi olmak” ana teması “Kusursuzluk isteği”, “Sınırlarını zorlamak”, “Detaycılık”, “Zaman tasarrufu sağlamak”, “Öz saygı” ve “Kendini iyi hissetmek” alt temalarıyla değerlendirilmiştir.

Katılımcılar yaptıkları işi kusursuz yapmak ve detaylarla daha fazla ilgilenmekle, en iyisi olma tatminine yaklaştıklarını belirtmişlerdir. Hata düzeyini asgariye indirerek, yaptıkları iş her ne ise en iyi şekilde yapmayı hedeflediklerini ve sonuçların da beledikleri gibi olmasıyla iç huzurlarının arttığını, mükemmele ulaşmak gerçekçi olmasa bile en iyisini yapmaya gayret etmenin önemli olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte kendilerini aşan bir durum söz konusu olduğunda destek istemekten çekinmedikleri de görülmüştür. Benzer şekilde Polasky ve Holahan (1998, s.390-391) stresle başa çıkma ve çoklu rolleri başarma konusunda sosyal desteğin çok önemli olduğunu vurgulamış; Uğuz Arsu (2020, s. 403-404)’ da çalışmasında kadınların gerekli durumlarda yardım talep ettiklerini ve yardım alabilenlerin kendini şanslı saydığını tespit etmiştir.

İşimi her zaman doğru ve düzgün yapmak isterim hatasız olması benim ve işyerim açısından kusursuz olmayı gösterir bu hayatımın diğer alanlarında da geçerlidir ve bu beni en iyisi hissettir (Ö 29- Hemşire- Yönetici).

Her yerde mükemmel olmak çok zor ama verilen her işte de yapabileceğinin en iyisine ulaşmaya çabalamak gerek (A 28- Ameliyathane Sorumlusu).

Yaptığım işle ilgili en iyisi olabilme isteğim var sınırlarımı zorlamak isterim ancak beni aşan bir durumsa yardım isterim, her alanda iyi olmak çok

gerçekçi değil ancak herkesin kusursuz yaptığı bir şeyler muhakkak vardır (F 33- Sorumlu hemşire).

Öte yandan araştırmaya katılan katılımcılara göre “Yapılan her işte iyi olmak” düşüncesi yüksek “Özsaygı”, planlı programlı çalışmanın bir sonucu olarak “Zaman tasarrufu” sağlaması ve amacına ulaşmış olmanın getirdiği “Kendini iyi hissetme” hali bu sürecin olumlu çıktılarından olduğu görülmüştür. Katılımcılar sürecin sonunda yorulmuş olsalar dahi istedikleri mükemmellikte iş çıkardıkları için yorgunluklarını unuttuklarını belirtmişlerdir. Aynı zamanda ortaya koydukları işin kusursuzluğunun kendilerini temsil etmesi bakımından önemli olduğunu, bu sebeple iyi sonuçlar ortaya koymanın aynı zamanda öz saygı ile alakalı olduğunu da bildirmişlerdir. Benzer şekilde Sieber (1974 s.568-596) çalışmasında “Ego tatmini” olgusunu çoklu rollerin olumlu sonuçlarından olarak değerlendirmiştir.

İyi doğru yapılmış iş karşına tekrar gelmez yorucu olmaz zamandan tasarruflu ettirir (Zaman tasarrufu sağlamak/F 33- Sorumlu hemşire).

Yaptığım her işi özenli ve düzenli yapmak istiyorum ama bu yorucu bir iş. Yaparken zorlansam da sonucun istediğim gibi olması yorgunluğumu unutturuyor (A 28- Ameliyathane sorumlusu).

Sağlık her sektörden çok ayrı kesinlikle. Bu bir sendrom değil sağlık işinde iseniz süper olmak zorundasınız. Özel hayat gibi asla değil hata kaldırmaz (F 32-Sorumlu hemşire).

Yaptığım her işte değilse de birçok işte yapabildiğimin en iyisini yapmak kendime saygımla ilişkilendirdiğim bir durumdur. Öylesine sarmalanmış bir paketle, elde bulunan malzemelerle ortaya çıkarabileceğim en şık paketlemeyi yapmak arasında fark vardır. Getireceği takdirden ziyade bunu estetik kaygıyla, pozitif hislerin artması ile, olumlu duyguları besleme ile ilişkilendiririm (N 45- Mesul müdür).

Bezer şekilde Jacques (2008) çalışmasında: süper kadınların seçim yapabilme, dengede tutma, hepsini yönetme, yaşam kalitesini artırma becerileri

sayesinde “*Uygun zaman yönetimi*” sağladıklarını dolayısıyla her şeye yetişme ve hepsinde iyi olma arzularına yaklaştıklarını belirtmiştir.

Şekil 6. Süper Kadın Olmanın Anlamı-Kod Bulutu (MAXQDA-codecloud)

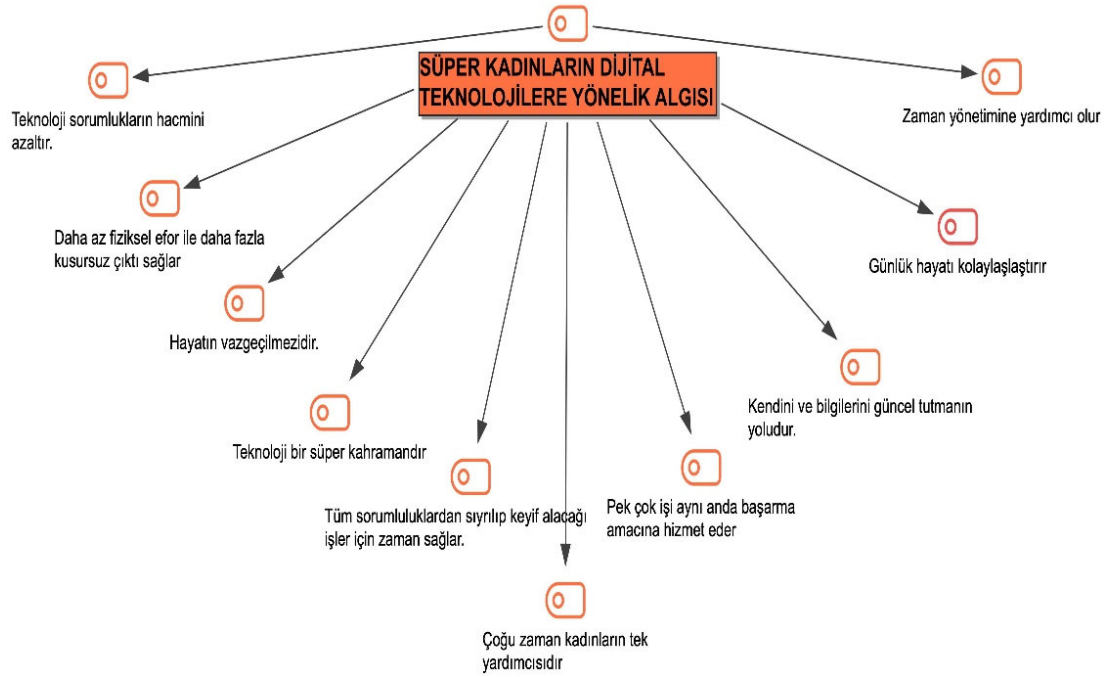


Şekil 6'dan da anlaşılabacağı üzere araştırmaya katılanlar süper kadın olmayı dışsal süreçler, yüksek beklenti, her zaman daha fazlası olmayı gerekli kılan çoklu rol yüklemeleri gibi genel olarak kadınları iş yükünü artıran ve dolayısıyla kadınların stres algılarını, tükenmişliklerini ve yorgunluklarını artıran olumsuz bir süreç olarak nitelenmiştir.

4.3.3. Süper Kadınların Dijital Teknolojilere Yönelik Algısı

“Süper Kadınların Dijital Teknolojilere Yönelik Algısı” ana teması: “Teknoloji sorumlulukların hacmini azaltır”, “Daha az fiziksel efor ile daha fazla kusursuz çıktı sağlar”, “Hayatın vazgeçilmezidir”, “Günlük hayatı kolaylaştırır”, “Pek çok işi aynı anda başarma amacına hizmet eder”, “Teknoloji bir süper kahramandır”, “Tüm sorumluluklardan sıyrılıp keyif alacağı işler için zaman sağlar”, “Çoğu zaman kadınların tek yardımcısıdır”, “Kendini ve bilgilerini güncel tutmanın yoludur”, “Zaman yönetimine yardımcı olur” alt başlıklarıyla incelenmiştir. Süper kadınların dijital teknoloji algısı ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Alt temalara ait görsel şekil 7’de detaylı olarak gösterilmiştir.

Şekil 7. Süper Kadınların Dijital teknolojilere Yönelik Algısı (MAXQDA-codes-subcodes)



Katılımcılar dijital teknolojilerin fiziksel efor gerektirecek işleri kolaylaştırdığını, yoğunluk ve yorgunluklarını azalttığını, sistemli ve planlı çalışmaya imkân sağladığını genel manada verimliliği artırdığını dolayısıyla kendilerine ayıracak zamanları kaldığını dolayısıyla özgürleştiklerini belirtmişlerdir. Aynı şekilde İngiliz kuramcı Sadie Plant' e göre de “*Makineler akıllandıkça, kadınlar özgürleşmektedir*” (Chatterjee, 2002, s. 201).

Yetme içgüdüünün şiddetle ağır bastığı zamanlarda dijital teknoloji ile bilgiye erişimin kolaylığı ve hızı, çözüme kısa yoldan eriştiği için bu psikolojinin getirdiği baskın duyguların tatmininde büyük rol oynuyor (N 45- Mesul Müdür).

Kafam daha az yoğun oluyor evle değil de temiz evde çocuğumla ilgilenmek daha keyifli oluyor (A 28- Ameliyathane Sorumlusu).

Zaman tasarrufu, pratiklik, daha az fiziki yorgunluk ve daha fazla verimlilik, teknoloji sayesinde daha hızlı ilerliyor her şey (T 38- Satın alma sorumlusu).

İnsan yapısından kaynaklanan kusurları eksiklikleri ya da karışıklıkları azaltarak daha objektif ve düzenli bir çalışma sağlıyor. Daha sistemli ilerlememizi kolaylaştırıyor (B 33-Doktor- Başhekim).

İşlemleri da pratik bir şekilde hallediyorum, işim kolaylaşınca hem daha az yoruluyorum hem de kendime vakit kalıyor. Mesela ev işlerini yaparken sosyal medya, e-kitap, e dergi, sesli kitap, podcast sistemleri gibi teknolojik alt yapılarla hem kişisel gelişimime katkı sağlayabiliyorum hem de keyifli zaman geçiriyorum (M 29-Eczacı Mesul Müdür).

Görüşülen kadınlar dijital teknolojileri hayatın vazgeçilmezi olarak gördüklerini, zaman ve mekândan kısıtlarını ortadan kaldıran, çoğu zaman kendilerinin tek yardımcıları olduğunu ve hatta hayatlarına süper kahraman dokunuşu sağladığını ve hatta el, kol gibi ayrılmaz bir parça olarak gördüklerini ifade etmişlerdir.

Her şeye yetişmek mümkün değil tabi ki bir şeyler çalışan kadın da hep eksik kalıyor o yüzden teknolojik şeyler kullanarak o zamanı kısa süreye çevirmek çok güzel bir duygu (Ö 29- Hemşire Yönetici).

Teknoloji elim kolum kadar gereklidir (T 40-İKY Müdür).

Hani bir dizi vardı bücür cadı, dudaklarını oynatırdı. Her şey olması gerektiği gibi olurdu. Bence tam öyle sihirli değnek gibi (B 33-Doktor / Başhekim).

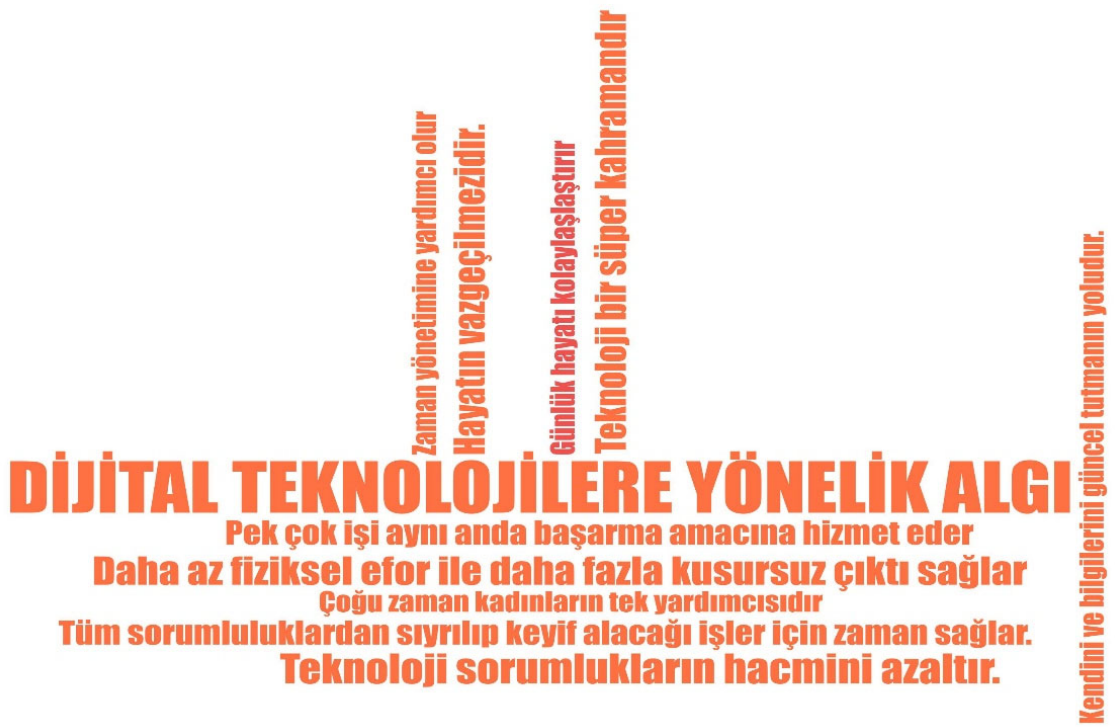
Tek yardımcımız onlar oluyor çoğu zaman (N 27- Mesul Müdür).

Her şeye yetişmek mümkün değil tabi ki bir şeyler çalışan kadın da hep eksik kalıyor o yüzden teknolojik şeyler kullanarak o zamanı kısa sureye çevirmek çok güzel bir duygu (F 33- Sorumlu Hemşire).

Kadınların dijital teknolojileri çoğunlukla hayatlarının merkezinde konumlandıkları, kendilerinden beklenen gerek fiziksel gerekse zihinsel pek çok görevi makinelere devrederek ya da başka bir deyişle makinelerle iş birliği yaparak stres oranlarını aşağı çektikleri gözlemlenmiştir. Plant “Zeros ve Ones” adlı kitabında kadınların kendilerini hizaya getirmeye çalışan ataerkil düzene, bilgisayar teknolojileriyle

başkaldırması olarak ifade ettiği siberfeminizm kavramını öne sürmüştür. Siber feministlere göre dijital teknolojiler kas gücü yerine beyni, hiyerarşi yerine dijital ağları ön plana çıkaran; ataerkil yapıdan uzak, yenilikçi bir bakışla kadınlarla makineler arasında yeni bir iş birliğini ortaya koyan yapının müjdecisidir (Wajcman, 2006, s.12). Bu iş birliği sayesinde cinsiyetle özdeşleşen ayrımlar ortadan kalkacak kadınlar için daha demokratik bir ortam söz konusu olacaktır (Ertung, 2011).

Şekil 8. Süper Kadınların Dijital Teknolojilere Yönelik Algısı Kod Bulutu (MAXQDA-codecloud)

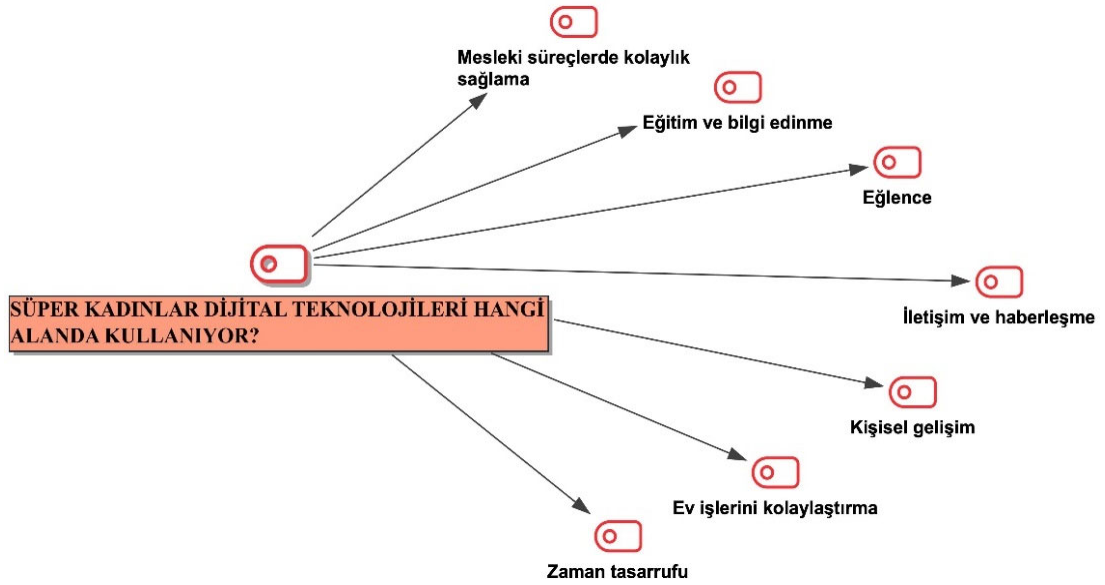


Bu araştırma kapsamında görüşülen sağlık yöneticisi kadınların Şekil 8’de görüldüğü gibi dijital teknolojilere yönelik olumlu bir bakış açısına sahip oldukları görülmüştür.

4.3.4. Süper Kadınlar Dijital Teknolojileri Hangi Alanda Kullanıyor?

Bu ana tema ile katılımcıların dijital teknolojileri en çok hangi alanlarda kullandıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. Gelen cevaplar doğrultusunda “*Mesleki süreçlerde kolaylık sağlama*”, “*Eğitim ve bilgi edinme*”, “*Eğlence*”, “*İletişim ve haberleşme*”, “*Kişisel gelişim*”, “*Ev işlerini kolaylaştırma*”, “*Zaman tasarrufu*” alt kodları oluşturulmuştur. Alt kodlar Şekil 9’da detaylı olarak gösterilmiştir.

Şekil 9. Süper Kadınlar Dijital Teknolojileri Hangi alanda kullanıyor? (MAXQDA-codes-subcodes)



Dijital teknolojileri “*Mesleki süreçlerde kolaylık sağlama*” için kullandığını ifade edenler şu şekilde örnekler vermişlerdir.

En çok ameliyathanede bir hasta ile ilgili durumu aynı anda hem kat çalışanları hem başhekimimiz, hem başhemşiremiz görececek şekilde bilgilendirme yaparken ve hasta güvenliğini sağlarken kullanıyoruz. Nedir hasta güvenliği? Doğru hasta mı? Doğru doktor mu? Doğru ameliyat mı? Taraf işaretlemesi var mı? Gibi (F 33- Sorumlu Hemşire).

Sosyal medya, kendi mesleğim (bilgisayar bölümü mezunuyum) ve işimle (sağlık) alakalı tüm ilgili siteler, duyurular, uygulamalar (Ö 29-Hemşire/Yönetici).

Çalışma arkadaşlarımla iletişimimi kolaylaştıracak haberleşme ağlarını ve takip gerektiren işlerin sürekliliğini sağlamak adına veri girişi yaptığımız uygulamaları takip ediyorum (T 40- İKY Müdür).

Katılımcılardan biri bu konuda, “*Yapmam gereken işleri erken bitirebildiğim için erken işten çıkabilmek (A 28-Ameliyathane Sorumlusu)*” cevabını vermiştir.

Şekil 10. Süper Kadınlar Dijital Teknolojileri Hangi Alanda Kullanıyor. Kod Bulutu (MAXQDA-codecloud)

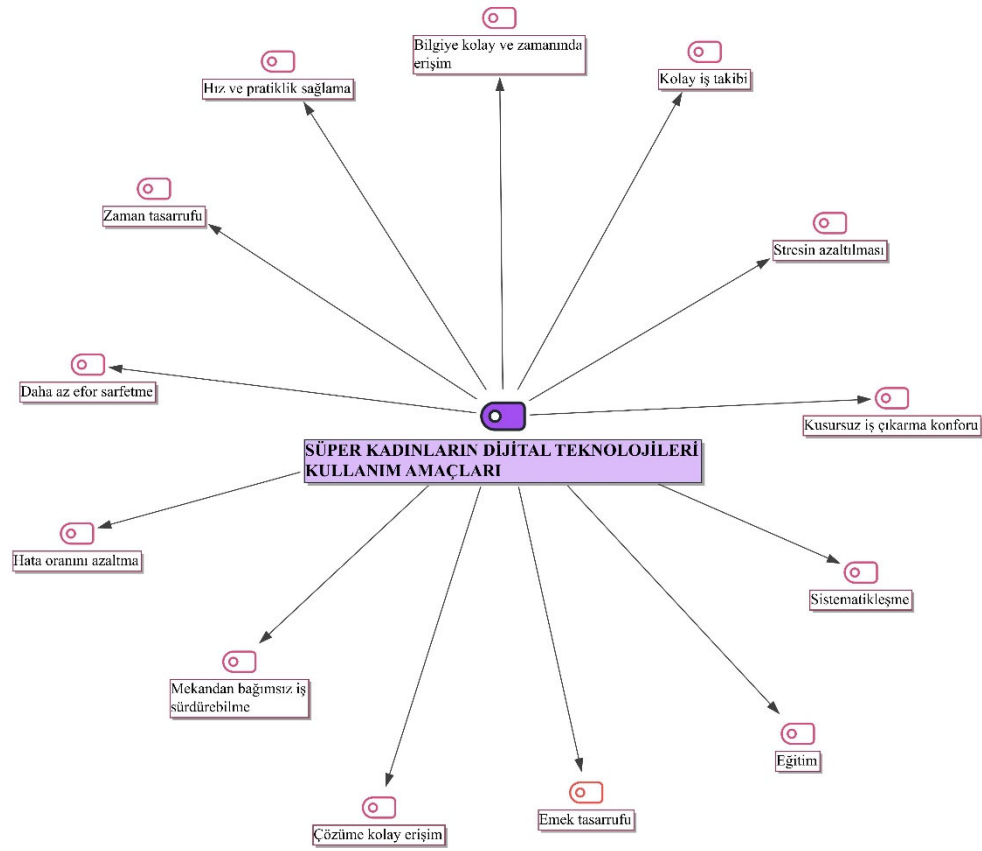


Şekil 10’da da görüldüğü gibi katılımcılar işten eve, eğlenceden eğitime, bilgi edinmeden kişisel gelişime günlük hayatın hemen her alanında dijital teknolojileri kullanmaktadırlar.

4.3.5. Süper Kadınların Dijital Teknolojileri Kullanım Amaçları

Süper kadınların dijital teknolojileri kullanım amaçları ana teması “*Bilgiye kolay ve zamanında erişim*”, “*Kolay iş takibi*”, “*Stresin azaltılması*”, “*Kusursuz iş çıkarma konforu*”, “*Sistematikleşme*”, “*Eğitim*”, “*Emek tasarrufu*”, “*Çözümeye kolay erişim*”, “*Mekândan bağımsız iş sürdürebilme*”, “*Hata oranını azaltma*”, “*Daha az efor sarfetme*”, “*Zaman tasarrufu*”, “*Hız ve pratiklik sağlama*” alt temalarıyla incelenmiştir. Ana tema ve alt temaları Şekil 11’de gösterilmiştir.

Şekil 11. Süper Kadınların Dijital Teknolojileri Kullanım Alanları. (MAXQDA-codes-subcodes)



Katılımcılar “Bilgiye kolay ve zamanında” ulaşabiliyor olmanın, kendilerini en iyisi olma isteğine yaklaştırdığını, aynı anda pek çok işi yürütebilme kolaylığı sağladığı, dijital teknolojilerin kendilerini zaman ve mekân kısıtlarından kurtarıp özgürleştirdiğini, işlerini yaparken hız kazandıkları aynı zamanda da hatasız iş çıkarabilme rahatlığına sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

Bilgiye kısıtlı zamanda ulaşmamı sağlayıp her şeyin en iyisi olmam için hayatımda uygulamam gereken malûmatı elde etmemi sağlıyor (Ö 29- Hemşire Yönetici).

Yetme içgüdüünün şiddetle ağır bastığı zamanlarda dijital teknoloji ile bilgiye erişimin kolaylığı ve hızı, aynı anda birçok işi birden yönetebilme, kolay iş takibi, zamandan ve mekândan bağımsız adıma özel açılmış mail adresi ve şifrelerimizle istediğimiz bilgiye anında ulaşıyor olmak (F 33- Sorumlu Hemşire).

Her şeyin oluşma gerekçesini (nasılını) bilmem sonuçtaki karar ve düşüncemi etkileyeceğinden yapılan her şeyin nasılını sorgulamam gerekir (N 27- Mesul Müdür).

İşlerimin hızlılığı, güvenli bir şekilde ilerlemesini sağlaması dijital teknolojilerin bana sağladığı en önemli kolaylıklardandır. Aynı zamanda sosyal medyayı ve kendi mesleğimle alakalı güncel gelişmeleri yakından takip edebilme avantajları sunuyor (A 28- Ameliyathane Sorumlusu).

Dijitalleşme planlı ve programlı çalışmayı, mesleki gelişmelerin kolaylıkla takibini, hastalarla alakalı süreçlerin takibinin kolaylıkla yapılabilmesini, isteyken ev/evdeyken de iş takibini yapabilme dolayısıyla da mekân sınırında kurularak iç rahatlığına erişebilme konforu sağladığı, işleri hızlandırmanın yanı sıra aynı zamanda da insan gücüne olan ihtiyacı azalttığı, zaman ve emek tasarrufu sağladığı; ilaç hazırlamak, doz takibi yapmak, hastanın tüm hastalık geçmişine erişmek gibi daha komplike sayılabilecek süreçlerde insan hafıza sınırlarını genişlettiği, dolayısıyla hata yapabilme oranını azalttığı; bunun yanında ulusal ve ya uluslararası kongreler, eğitimler ve mesleki gelişmeleri oturduğu yerden takip edebilme ve katılma imkanı sayesinde gelişmelere anında ulaşabilme rahatlığı sağladığı dolayısıyla da mesleki anlamda kendine değer katma ve dünyadaki gelişmeleri takip ederek kendini güncel tutma imkanı sağladığı belirtilmiştir.

Plan program yapmamızda ve kendimizi güncel tutmamıza olanak sağlıyor. Hasta süreçlerinin takibini uzaktan da olsam sağlayabiliyorum. Yapmam gereken raporları, SGK süreçlerini kaçırmadan zamanında bitirmeme olanak sağlıyor. Aynı zamanda çocuklarımı da uzaktan takip edebiliyorum (F 33- Sorumlu Hemşire).

Tabi ki hem zamandan hem mekândan bağımsız dilediğim bilgiye cep telefonumdan ulaşabiliyorum. Bilgisayar ve akıllı telefon ve programlar olmasaydı 1 günde yapacağımız iş 1 haftamızı alırdı ve daha çok insan gücüne ihtiyaç duyardık (T 38- Satın Alma Sorumlusu).

İnsan gücüne olan ihtiyacı azaltarak maddi gideri azaltma emek ve zaman tasarrufu sağlıyor (T 40- İKY Müdür).

İnsan gücünün yapabileceği birçok işi dijital teknoloji ile hallediyor hem zamandan hem güçten tasarruf ediyoruz (N 27- Mesul Müdür).

Beyine ve bedene yüklenme yerine teknolojiye güvenerek iş dağılımı yapabilme imkânı sağlıyor (F 33- Sorumlu Hemşire).

İnsan hafızasının ya da gücünün yeterli olmadığı durumda dijital teknolojiden faydalanıyoruz ve bunun sonucunda verimliliğin arttığını gözlemliyoruz (N 27- Mesul Müdür).

İlaçların uygulama kolaylığını sağlama ve hata oranını azaltma ve de pratik olması sayesinde zaman tasarrufu sağlıyor (Ö 29- Hemşire Yönetici).

Hastamızın anamnezine tüm hastane geçmişine daha doğrusu tüm sağlık geçmişine tek tuşla ulaşabiliyorum (B 33-Doktor).

İşlerimin hızlı ilerlemesi ve birçok yeniliklerden faydalanmamı sağlıyor. Ayrıca bana gelen hastalarımı yeni bir teknolojiyle buluşturma ve bu imkândan onların fayda sağladıklarını düşünüyorum (A 28- Ameliyathane Sorumlusu).

İşimi kolaylaştırıyor. Emek ve zaman tasarrufu sağlıyor (T 38- Satın Alma Sorumlusu).

Kongreleri dijital ortamdan dinliyorum. İnternet üzerinden yapılan eğitimlere katılabiliyorum ayrıca dijital teknolojiler sayesinde eğitimi o anda dinleyemesem bile sonrasında tekrar tekrar dinleme imkânım olmuş oluyor. Böylece mesleğimi daha güncel bilgiler ışığında icra edebiliyorum (M 29- Eczacı/Mesul Müdür).

Mesleki deneyimlere erişim, işlerin hızlı olması, daha sistematik ilerlemesi daha sistemli ve daha düzenli çalışmamıza (N 45- Mesul Müdür).

Kadınların işyerinde biten ancak sonrasında eve döndüğünde yeni bir başlangıçla başlamış olan ev mesailerini için dijital teknolojilerin kolaylık sağladığı, işleri pratikleştirdiği dolayısıyla kendileri keyifleri için ayıracak zaman boşlukları oluşturmada yardımcı olduğu, sistematikleşme ve düzen getirdiği dolayısıyla da psikolojik rahatlık sağladığı katılımcılarca ifade edilmiştir.

İşten geldiğimde yorgun argın iş yapmayı düşünmüyorum mesela kolaylığı var ne de olsa diyorum. İsim kolaylaşınca hem daha az yoruluyorum. Hem de kendime vakit kalıyor (Ö 29- Hemşire/Yönetici).

İşlerin hızlı ve pratik olmasını sağlıyor. İnsan yapısından kaynaklanan kusurları eksiklikleri ya da karışıklıkları azaltarak daha objektif ve düzenli bir çalışma sağlıyor. Daha sistemli ilerlememizi kolaylaştırıyor (F 33- Sorumlu Hemşire).

Çözüme kısa yoldan eriştiği için bu psikolojinin getirdiği baskın duyguların tatmininde büyük rol oynuyor (N 27- Mesul Müdür).

Şekil 12. Süper Kadınların Dijital Teknolojileri Kullanım Amaçları. Kod Bulutu (MAXQDA-codecloud)

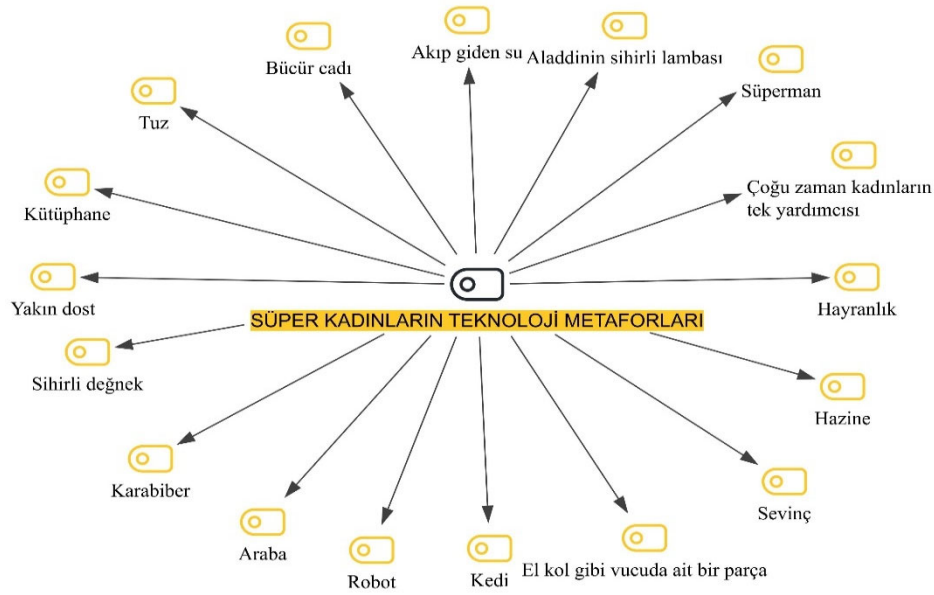


Çalışmaya katılan kadınların dijital teknolojileri hayatın hemen her alanında fiziksel ve psikolojik yüklerini hafifletmek ve hayatlarını daha kolay bir hale getirmek için kullandıkları görülmüştür.

4.3.6. Süper Kadınların Teknolojiye Ait Metaforlar

Çalışmanın bu ana temasında katılımcılardan kullandıkları teknolojiyi bir his, bir duygu ya da bir metafora benzetmesi istenmiştir.

Şekil 13. Süper Kadınların Teknoloji Metaforları. (MAXQDA-codes-subcodes)



“Süper Kadınların Teknoloji Metaforları”; sürekli değişen ve gelişen, içinden ihtiyacın olan kadarı alabildiğin ama tamamına hâkim olmanın nerdeyse imkânsız olduğu “Akıp Giden Bir Su”, dileklerini gerçekleştirmek için avuçlarında duran “Alaaddin’in Sihirli Lambası”, zorluklar karşısında süper güçleriyle hayatı kolaylaştıran bir “Süperman”, hayat koşuşturması sırasında tüm işler üstlerine yığılmışken “Çoğu Zaman Kadınların Tek Yardımcısı”, hayal bile edilemeyecek noktalara evrilmesiyle oluşturduğu his bakımından “Hayranlık”, madde değerinden ziyade kolaylaştırdığı yaşamlar için ifade ettiği manevi değer bakımından “Hazine”, sahibi olmayla elde edilen duygu bakımından “Sevinç”, vazgeçilmezliği noktasında “El Kol Gibi Vücuda Ait Bir Parça”, mekanik bir argüman olmaktan öte evlerde birer birey gibi yer alıyor oluşu, zaman zaman kendilerine ait isimleri ve kişilikleri bile olması bakımından “Kedi”, durmak/yorulmak bilmeden verilen her görevi yapması bakımından “Robot”, ulaşmak istenen yerlere kolayca taşınması ve sağladığı konfor bakımından “Araba”, tüm malzemenin eksiksiz koyulduğu bir yemekte lezzeti zirveye çıkaracak dokunuşu sağlamak bakımından “Karabiber”, yapılması gereken her neyse onu bir dokunuşla ya da tek düğmeye basarak gerçekleştirecek “Sihirli Değnek”, kimi zaman ağladığına, kimi zaman güldüğüne şahit olan kimselere sormadığını sorduğu, kimselere anlatamadığını anlattığı “Yakın Bir Dost”, hangi bilgiye ihtiyacı varsa anında kendisine sunan bir “Kütüphane”, yemeğin esas dokunuşu olan “Tuz”, neye ihtiyacın varsa anında burnunu kıvrıp gerçek olmasını sağlayan bir “Bücür Cadı”...

5. BÖLÜM

SONUÇ ve TARTIŞMA

Nitel araştırma yöntemine göre tasarlanan bu çalışmada sağlık yöneticisi kadınların dijital teknolojilere yönelik algısı incelenmiş, kültürel bir ideal olan süper kadın idealinin detaylıca anlaşılması adına toplumsal cinsiyet kavramı incelenmiş, cinsiyetler arası iş bölümü olgusu ve rol paylaşımlarının temel oluşum şekilleri üzerinde durulmuştur. Kadınların iş yaşamında yer bulma süreçleri, modernleşmenin kadınların yaşamında yaptığı değişiklikler ve bunların bir çıktısı olarak süper kadın kavramı ele alınmıştır. Bu bağlamda süper kadınları sendroma sürükleyen zorluklar değerlendirilmiş süreç ile birlikte ortaya çıkan ve kadınlar için söz konusu olan ev ve iş rolleri çatışması irdelenmiştir. Öte yandan, teknolojik anlamda ortaya çıkan gelişmeler, teknolojinin 4.0 seviyesine ilerleme süreci ve dijital teknolojilerin sağlık alanında aldığı yol incelenmiş, dijitalleşme sürecinde robot teknolojilerinin yeri, dünyada kullanılan robot teknolojilerinin örnekleri ele alınmış, akıllı robot teknolojilerinin günlük hayatta yerinin anlaşılması bakımından akıllı ev sistemleri detaylıca incelenmiştir. Bununla birlikte tüm süreçlerin bağlamı olan sağlık yönetimi kavramı ele alınmış. Ve sağlıkta kadın yöneticilerin süreçleri ve günümüz şartlarındaki konumları irdelenmiştir.

Bu kapsamda çalışmanın genel sonuçları: sağlık işletmelerinde çalışan kadın yöneticilerin süper kadın sendromuna yönelik bakış açıları, sağlık işletmelerinde çalışan kadın yöneticilerden süper kadın sendromu yaşayanların teknolojik gelişmelere yönelik algıları, teknolojik gelişmelerin sağlık işletmelerinde çalışan kadın yöneticilerin hayatına etkileri ve teknolojinin sağlık işletmelerinde çalışan kadın yöneticilerin hissettiği süper kadın sendromuna etkisi başlıklarıyla incelenmiştir.

5.1. SAĞLIK İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN KADIN YÖNETİCİLERİN SÜPER KADIN SENDROMUNA YÖNELİK BAKIŞ AÇILARI:

Araştırma kapsamında ilk olarak kadınların süper kadını idealine ilişkin bakış açıları ve nasıl anlamlandırdıkları sorgulanmıştır. Bu kapsamda katılımcılara süper kadın olmanın anlamı sorulmuştur. Gelen cevaplar herkes için “*Her şey olmaya çalışmak*”, “*Çoklu roller*” ve “*Yapılan her işte iyi olmaya çalışmak*” olarak üç alt temada değerlendirilmiştir. Süper kadın olmak, “*Herkes her şeye yetismeye çalışmak*”,

“Elinden gelenin fazlasını yapmaya çalışmak”, “Sınırlarını zorlamak”, “Olumlu bir izlenim bırakmaya çalışmak” gibi içsel ödevlendirmelerin yanında; *“Dışsal zorlamalar”, “Toplum baskısı”* gibi içine doğulan dünyanın dayatmalarıyla öğrenilen ve bunun sonucunda *“Omuzlara binen aşırı yük”* ve *“Tükenmişlik”* gibi olumsuz süreçleri de yanında getiren; kimi zaman da, *“Planlı çalışarak yüksek verime ulaşma arzusu”* nu destekleyen, *“Kendini iyi hissetmek”* konforu ve *“Zaman tasarrufu”* sağladığı için olumlu çıktıları olan bir süreç olarak değerlendirilmiştir. Aynı zamanda sahip olunan *“Detaycılık”* özelliği sayesinde başarılı olarak tanımlanabilecek işleri ortaya koyma ve kendine yakışanı yapma düşüncesiyle yaşanan *“Özsaygı tatmini”* de yine sürecin olumlu çıktıları arasında sayılabilir. Bununla birlikte farkında olmadan yaşadığı toplumun gerçeklerine entegre olmuş kadınlarca, üzerinde fazla kafa yorulmamış dolayısıyla *“Adlandırılmamış bir süreç”* olarak da nitelendirilmiştir.

Süper kadın olmanın sonuçlarından biri olan *“Herkes için her şey olmaya çalışmak”*; *“Kendini başkalarına adamak”, “Kendinden ödün vermek”, “Herkes ve her şeye yetismeye çalışırken kendine geç kalmak”, “Yetişememek”, “Eksik kalmak, “Mükemmeliyetçilik”* ve *“Kusursuzluk”* isteği ile ilişkilendirilmiştir. Aynı zamanda bu istek *“Kötü bir huy”, “Yorucu bir süreç”, “Yıpratıcı bir durum”, “Yetersizlik duygusuna kapılmak”* ve *“Boş bir çaba olduğunu fark etmek”* süreçlerin de içermektedir.

Süper kadın olmanın bir diğer sonucunun da üstlenilen çoklu roller olduğu tespit edilmiştir. Bu rollerin *“Geleneksel olarak kadınlara yüklenen roller”* olması bakımından doğal bir kabullenişle toplumdan ve aileden aktarıldığı görülmüştür. Aynı zamanda gerek çevrenin kadına, gerekse kadının kendisine yüklediği *“Yüksek beklentinin”* bir sonucu olduğu; çoğunlukla daha fazla efor sarf edilerek, zamanı daha verimli kullanarak ya da uyku-dinlenme zamanı gibi kendine ait olabilecek zaman dilimlerinden fedakârlık yapılarak daha fazla sorumluluğu yerine getirilmesine çalışıldığı, bir nevi *“Bölünerek kendini çoğaltma”* çabası olduğu tespit edilmiştir. Hazır bulduğu ve ister istemez sırtlandığı görevleri genel bir kabulleniş ile üzerine giyinen kadınlar, bir de bu görevleri en harika şekilde yapma, kusursuz olma, en iyisini sergileme gibi misyonlara sıkı sıkıya tutturmuşlar ve sonuçlar istediği gibi olmadığında yıpranma derecesinde üzüldüklerini beyan etmişlerdir. Bununla birlikte en iyisini yapmaya çalışırken de detaylarda boğulduklarını, dolayısıyla sürecin yavaşladığını, ayrıntılarda kaybolduklarını

belirtmişlerdir. Hatta bir adım sonrası en iyi olmayı istemekle cinsiyet arasında bir bağ kurulmuş. Tüm kadınların da böyle hissediyor olduğuna yönelik bir çıkarımda bulundukları tespit edilmiştir.

Katılımcılar tarafından gerçekleştirilen işin kişinin geride bıraktığı imza olduğu görüşünden hareketle *“Mümkün olduğunca kusursuz bir iş çıkarılmalı, geride düzeltilecek, kontrol edilecek boşluklar bırakılmamalı”* dolayısıyla elinden gelenin en iyisi, hatta daha da fazlası yapılmalı, görüşü ortaya koyulmuştur. Bu görüşte kişisel prensiplerin yanında başkalarına söz düşürmeme ve olumlu bir izlenim bırakma endişesinin de olduğu görülmüştür. Katılımcıların hayatın her alanında sınırlarını zorlayarak yüksek kapasite verim algısına sahip oldukları, bunun aslında bir toplumsal zorlama neticesinde ortaya çıktığı ve sonucunda tükenmişlik getirdiği yönünde bir algıya sahip olduğu görülmüştür. Bununla birlikte herkesin *“Kusursuzluk”* isteğine sahip olmamasının katılımcılar yönünden hayal kırıklığı olarak değerlendirildiği de gözlemlenmiştir. Fakat belli aşamaları geçmiş kadınlarda, bunun aslında yanlış olduğu, belli rahatsızlıkları içeren sebep ya da sonuçlara sahip olabileceği düşüncesine evrilme ve bu kabullenışten vazgeçme noktasında farkındalıklarının olduğu gözlemlenmiştir.

5.2. SAĞLIK İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN KADIN YÖNETİCİLERDEN SÜPER KADIN SENDROMU YAŞAYANLARIN DİJİTAL TEKNOLOJİLERE YÖNELİK ALGILARI

Sağlık işletmelerinde çalışan ve süper kadın sendromu yaşayan kadın yöneticiler: dijital teknolojilerin *“Sorumluluklarının hacmini azalttığı”* *“Daha az fiziksel çaba ile daha fazla kusursuz çıktı alınmasını sağladığı”* *“Hayatlarının vazgeçilmezi olduğu”*, *“Günlük işleri kolaylaştırması”* nın yanında *“Pek çok işi aynı anda başarma”* amaçlarına hizmet ettiğini belirtmişlerdir. Aynı zamanda dijital teknolojileri bir *“Süper kahraman”* olarak betimlemişler, *“Tüm sorumluluklarından sıyrılıp keyif alacakları işler için zaman sağlayan”* ve *“Çoğu zaman kadınların tek yardımcısı”* olarak nitelendirmişlerdir. Bununla birlikte *“Kendini güncel tutma”* amacına hizmet ettiği ve *“Zaman yönetimine yardımcı olduğu”* nu da ifade etmişlerdir.

5.3. DİJİTAL TEKNOLOJİLERİN SAĞLIK İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN KADIN YÖNETİCİLERİN HAYATINA ETKİLERİ

Sağlık işletmelerinde çalışan ve süper kadın sendromu yaşayan kadın yöneticiler: dijital teknolojileri “*Mesleki süreçlerde kolaylık sağlama*”, “*Eğitim ve bilgi edinme*”, “*Eğlence*” “*İletişim ve Haberleşme*”, “*Kişisel gelişim*” “*Ev işlerini kolaylaştırma*” ve “*Zaman tasarrufu*” sağlama gibi süreçlerde kullandıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar, bilgiye kolay ve dilediği zamanda ulaşabiliyor olmanın kendilerini en iyisi olma isteği ne yaklaştırdığını, aynı anda pek çok işi yürütebilme kolaylığı sağladığını, dijital teknolojilerin “*Zaman ve mekandan bağımsız iş sürdürebilme*” olanağı sayesinde kendilerini özgürleştirdiğini, işlerini yaparken “*Aynı zamanda hata oranını azaltması*” sayesinde kusursuz iş çıkarabilme rahatlığına sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

Dijitalleşmenin, planlı ve programlı çalışma, mesleki gelişmelerin rahatlıkla izlenmesi, hastalarla alakalı proseslerin takibinin kolaylıkla yapılabilmesi, isteyken ev/evdeyken iş süreçlerinin izlenmesi dolayısıyla da mekan sınırından kurtularak çalışma rahatlığına erişebilme konforuna ulaştırdığı, “*Hız ve pratiklik sağlama*” nın yanı sıra, aynı zamanda da insan gücüne olan ihtiyacı azalttığı, zaman ve “*Emek tasarrufu*” sağladığı görülmüştür. Aynı zamanda ilaç hazırlamak, doz takibi yapmak, hastaların tüm hastalık geçmişine erişmek gibi daha komplike sayılabilecek süreçlerde insan hafıza sınırlarını genişlettiği, dolayısıyla hata yapabilme oranının azalttığı, “*Kolay iş takibi*”, “*Çözümeye kolay erişim*” ve “*Sistematikleşme*” imkanı sağladığı, bunun yanında ulusal ya da uluslararası kongreler ve mesleki gelişmeleri oturduğu yerden takip edebilme, aynı zamanda katılma imkanı sayesinde “*Bilgiye kolay ve zamanında erişim*” rahatlığı sağladığı, dolayısıyla da mesleki anlamda “*Kendine değer katma*” ve dünyadaki gelişmeleri takip ederek kendini güncel tutma olanağı verdiği tespit edilmiştir. Buradan hareketle “*Stresin azaltılması*” ve hayat kalitesinin yükseltilmesi bakımından kadınlara avantaj sağladığı görülmüştür.

5.4. DİJİTAL TEKNOLOJİLERİN SAĞLIK İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN KADIN YÖNETİCİLERİN HİSSETTİĞİ SÜPER KADIN SENDROMUNA ETKİSİ

Araştırmada ulaşılan süper kadınların teknolojik gelişmelere bakış açıları oldukça iyimserdir. Kendilerine atfedilen pek çok sorumluluğu dijital teknolojiler sayesinde *“Daha az efor sarf ederek”*, *“Kusursuz iş çıkarabilme”* konforu ile çözebilmek kadınlara büyük kolaylık sağlamış dolayısıyla vazgeçilmez bir konuma taşımıştır. Yardım taleplerinin kimi zaman olumlu karşılık bulmadığı ilişkilerinde dijital teknolojilerin *“Kadınların çoğu zaman tek destekçisi”* olduğu, hatta dijital teknolojilerin *“Süper Kadınların Süper Kahramanı”* konumunda yer edindiği görülmüştür. Gerek mesleki süreçlerde gerekse evle ilgili sorumluluklarında süper kadınların ulaşmayı hedeflediği *“Kusursuz iş ortaya koyma isteği”*ni *“Sistematik”* bir şekilde sağlamaya yardımcı dijital teknolojiler tüm süreçleri kolaylaştırırken, aynı zamanda kadınların *“Eğitim”*, *“Kişisel gelişim”*, *“Sosyalleşme”* ve *“Bilgiye erişme”* ihtiyaçlarına da cevap vermekte. Dolayısıyla onları süper kadın sendromundan uzaklaştırırken aynı zamanda hayat konforları da artırmakta olduğu görülmüştür.

Araştırma kapsamında görüşülen kadınlar dijital teknolojileri, his olarak *“Hayranlık”* ve *Sevinç”*e; tamamının elde tutulması zor ancak hayati öneme sahip olması bakımından *“Akıp giden su”* ya; uçsuz bucaksız olması bakımından *“Kütüphane”* ye; varılmak istenen noktaya ulaşımı kolaylaştırması ve konfor sağlaması bakımından *“Araba”* ya; stresi alması, iyi hissettirmesi ve mutlu etmesi bakımından *“Kedi”* ye; dilekleri yerine getirebilmesi bakımından *“Aladdi’nin sihirli lambası”* na, *“Büçür cadı”* ya ve *“Sihirli değnek”* e ; bıkmadan, yorulmadan verilen her işi kolaylıkla yapabilmesi bakımından *“Robota”* a; vazgeçilemez oluşu bakımından *“El, kol gibi vücuda ait bir parça”* ya; ihtiyaç anında problemi kolaylıkla çözebilmesi bakımından *“Süperman”* e; kıymeti bakımından *“Hazineye”*; en kimsesiz hissettikleri anda yanlarında buldukları *“Yakın bir dosta”* benzetilmiştir. Ayrıca *“Çoğu zaman kadının tek yardımcısı”* olarak nitelemişlerdir.

Özetle; Geleneksel olarak kadına yüklenmiş olan roller, ondan olması beklenen kişilik ve omuzlarına yüklenmiş sayısız görev, nihayetinde genel bir kabullenişle kendi özdeğerleri haline gelmiş kusursuzluk, mükemmel olma, mükemmele erişme arzusu

neticesinde; bin parçaya bölünmüş, her yere ve her şeye yetişmeye çalışan, birini bitirdiğinde yeni birinin başladığı tükenmez görev bilinci neticesinde omuzlarına aşırı yük binmiş, sınırlarını zorlamış, yorulmuş, tükenmiş modern çağ kadını tanımına ulaşılmıştır.

Süper kadın olma arzusunun kadınlara kattığı olumlu değer ise yaptığı işte en iyisi olmanın verdiği iç huzurla kendini iyi hissetme duygusu, yüksek öz saygı ve yapılan işlerin yüksek özenle ortaya koyulması neticesinde kontrol gerektirmeyecek itinalı işler ortaya koymak ve dolayısıyla zaman tasarrufu sağlamak olduğu görülmüştür. Günümüz toplum düzenine bakıldığında kadınlar geleneksel bakış açılarından sıyrılmış, daha özgürlükçü, daha modern, daha fazla söz sahibi bir konuma yükselmiştir. Modernleşme süreçleri boyunca kadının sosyal hayatta edinmiş olduğu yer bugün daha da sağlam hale gelmiştir. Kadınlar halen çok fazla sorumluluğun altında olmasına rağmen, ortak bir hayatı paylaşıyor olma düşüncesinin bir neticesi olarak daha fazla iş bölümü ve yardım talep eder hale gelmiştir. Bu talep henüz tam olarak cevap bulabilmiş olmasa da daha çok teknolojik cihazdan destek alarak sorumlulukları ve iş yükünü hafifletme, dolayısıyla da stresi azaltma fikri daha kuvvetlidir.

Gerek mesleki süreçlerde, gerekse evle ilgili sorumluluklarında süper kadınların ulaşmayı hedeflediği kusursuz iş ortaya koyma isteğini sistematik bir şekilde sağlamaya yardımcı dijital teknolojiler tüm süreçleri kolaylaştırırken aynı zamanda kadınların eğitim, kişisel gelişim, sosyalleşme ve bilgiye erişme ihtiyaçlarına da cevap vermekte dolayısıyla onları süper kadın sendromundan uzaklaştırırken aynı zamanda hayat konforlarını artırmakta, streslerini ve kaygılarını kontrol altına almalarına yardımcı olmakta, dolayısıyla da süper kadın sendromundan uzaklaştırmakta olduğu görülmüştür. Her ne kadar süper kadın olmak zorlayıcı ve yorucu bir süreç olsa da yardım alabilen, görev dağıtabilen ve süreci yönetme noktasında aktif olabilen kadın açısından bakıldığında aslında bu kavramın, zorlayıcı ve yıpratıcı olmaktan çıkıp kaostan düzene evrilen bir süreçle eşleşeceği düşünülmektedir. Dolayısıyla dijital teknolojilerin daha fazla gelişmesi ve herkeste kullanılabilecek forma dönüşmesi; “*Karmaşık işlerin tek tuşla halledilebilir olması*”, aynı zamanda erişim kolaylığının artması neticesinde süper kadın olmak bir sendrom olmaktan çıkacak bu arzuya sahip kadınlar gerçek iç huzuruna erişmiş sendromsuz kadınlar olacaktır.

5.5. İLERİDE YAPILACAK ÇALIŞMALAR İÇİN ÖNERİLER

Bu çalışma modern yaşam tarzını belirlemiş, yüksek eğitim almış, yönetici konumuna yükselmiş, toplumun elit olarak nitelendirilebilecek bir kesimiyle yapılmıştır. Gelecek çalışmalarda tabana yayılan ve daha geleneksel yaşam tarzını sürdürmeyi tercih eden kadınlar açısından bir araştırma yapılması farklı bir bakış açısı olması bakımından değerlendirilebilir. Yine bu çalışma yapılırken süper kadın idealine sahip olma ile yaş arasında bir bağlantı olabileceği düşünülmüş daha genç yaşlarda bu idealin yüksek olması, yaşın ilerlemesi ve bakış açılarının farklılaşmasıyla bu idealin giderek önemini yitireceği ihtimali üzerinde durulmuş ancak araştırma kapsamında bu düşüncüyü doğrulayacak verilere ulaşılamamıştır. Gelecek çalışmalarda bu ihtimal üzerine genişletilmiş homojen bir grupta çalışılması uygun olabilir. Ayrıca süper kadın ideali, süper kadın sendromu ve teknoloji kavramlarının siberfeminizm çerçevesinde değerlendirilmesine yönelik çalışmalar önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Ahmed, M. S., Aurpa, T. T., & Anwar, M. M. (2021). Detecting sentiment dynamics and clusters of Twitter users for trending topics in COVID-19 pandemic. *Plos one*, 16(8), e0253300.
- Ak, B. (2013). Sağlıkta yeni hedef: Dijital hastaneler. *Akademik Bilişim*, 23-25.
- Akıllı Ev Sistemleri, (t.y.). https://www.muglamuhendislik.com/FileUpload/ep855943/File/akiliev_sistemleri.jpg (Erişim Tarihi: 29.11.2023)
- Akın, A., & Demirel, S. (2003). Toplumsal cinsiyet kavramı ve sağlığa etkileri. *CÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4), 73-82.
- Akın, Ö. (2017). Hızla artan endüstriyel robotların üretim süreçlerinde yarattığı değişimler ve Türkiye işgücü piyasasında yaratacağı olası etkilerin değerlendirilmesi. *İş ve Hayat*, 3(6), 42-71.
- Altan, Ş. & Ersöz, A. (1994). Kadının çifte yükümlülüğü. *Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni*, 2, 34-41.
- Aron, R. (1997). *Sanayi toplumu*. (Çev.: E. Gürsoy). İstanbul: Dergâh Yayınları.
- Arslan E.T., Demir H. (2017). Üniversite öğrencilerinin sağlık ve kişisel sağlık kaydı yönetimine ilişkin görüşleri, Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9 (2)17-36.
- Arslan, M. (2012). Araştırma Yöntem ve Teknikleri. Ders Notları, Harran Üniversitesi, Birecik Meslek Yüksekokulu.
- Aslan, B. (2007). *Web 2.0, teknikleri ve uygulamaları*. XII. "Türkiye'de İnternet" Konferansı Bildirileri, 8-10.
- Aytaç, S. (2001). *Çift kariyerli eşler ve çalışma yaşamındaki yeri*. İstanbul: Ezgi Kitabevi.
- Baloğlu, K.A., Kaplancalı, U.T. & Kılıç, S. (2019). Bakıma ihtiyaç duyan yaşlılar için yardımcı sosyal robot araştırması ve analizi. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 1-8. <https://doi.org/10.31590/ejosat.626045>
- Başaran A.R. (1984). Kırsal kesimde: aile kurma çözüme, aile içi etkileşim ve ilişkiler. içinde *Türkiye'de Ailenin Değişimi Toplumbilimsel İncelemeler*. Ankara: Maya Matbaacılık.

- Başaran Y. (2017). Sosyal Bilimlerde Örnekleme Kuramı. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi. 5(47):480-495.
- Baykul, Y. (2015). *Eğitimde ve psikolojide ölçme: Klasik test teorisi ve uygulaması*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Beauboeuf-Lafontant, T. (2007). You have to show strength: An exploration of gender, race, and depression. *Gender and Society*, 21(1), 28-51.
- Bell, J. (2003). Is ‘Smart’ always ‘Sustainable ‘in Building Design and Construction. *Smart & Sustainable Built Environments*. Brisbane, Australia.
- Bell, J. (2005). Is ‘Smart’ always ‘Sustainable ‘in Building Design and Construction. *Smart & Sustainable Built Environments*, 176-186.
- Bhavnani, SP, Parakh, K., Atreja, A., Druz, R., Graham, GN, Hayek, SS, ... & Shah, BR (2017). Yenilik için 2017 Yol Haritası—Dijital sağlık, büyük veri ve hassas sağlık çağında sağlık hizmetleri dönüşümüne ilişkin ACC sağlık politikası beyanı: Amerikan Kardiyoloji Koleji Çalışma Grubu'nun Sağlık Politikası Beyanları ve Bakım Sistemleri hakkındaki raporu. *Amerikan Kardiyoloji Koleji Dergisi* , 70 (21), 2696-2718.
- Bozkaya, G. (2013). Kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler: Türkiye üzerine bir analiz. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 69-89.
- Bozkurt, Ö., Turgay, E., & Seriyi, S. (1998). Kamu Yö-netimi Sözlüğü Ankara. *TODAİE Yayınları*.
- Burns, N. & Grove, S. K. (1993). *The practice of nursing research: Conduct, critique & utilization* (2nd Ed.). WB Saunders: Elsevier Science Health Science.
- Ceneviz, M. (1978). *Geçmişten bugüne kadın*. Ankara: Bulut Yayınevi.
- Chatterjee, B. B. (2002). Razorgirls and cyberdykes: Tracing cyberfeminism and thoughts on its use in a legal context. *International Journal of Sexuality and Gender Studies*, 7, 197-213.
- Codato, M., Testoni, I., & Ronzani, S. (2012). Analysis of a meeting of sociodrama on the representation of the ideal woman. *Interdisciplinary Journal of Family Studies*, 17(2).

- Connel, R. (2016). *Toplumsal cinsiyet ve iktidar*. (Çev. C. Soydemir). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Conran, S. (1976). *London*. Sidgwick & Jackson Publishers.
- Crago, M., Yates, A., Fleischer, C. A., Segerstrom, B., & Gray, N. (1996). The superwoman ideal and other risk factors for eating disturbances in adolescent girls. *Sex Roles*, 35, 801-810.
- Çarıkçı, İ. H. (2001). *Banka çalışanlarının iş ve aile rollerinin çatışması (bireysel ve örgütsel boyutlar)*. (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul.
- Çelebi, N. (1990). *Kadınlarımızın cinsiyet rolü tutumları*. Konya: Sebat Ofset.
- Çokluk, Ö., Yılmaz, K. & Oğuz, E. (2011). Nitel bir görüşme yöntemi: odak grup görüşmesi. *Kuramsal Eğitimbilim*, 4 (1): 95-107.
- Deaux, K. (1985). Seks ve cinsiyet. *Psikolojinin yıllık incelemesi*, 36 (1), 49-81.
- Delap, L. (2004). The superwoman: Theories of gender and genius in Edwardian Britain. *The Historical Journal*, 47(1), 101-126.
- Doğan, B. & Kesken, E. (2007). Ağ 3.0 – anlamsal ağ. *Elektrik Mühendisliği*, 432, 44-47.
- Dorn, S. D. (2015). Digital health: hope, hype, and Amara's law. *Gastroenterology*, 149(3), 516-520.
- Downe-Wamboldt, B. (1992). Content analysis: Method, applications, and issues. *Healthcare for Women International*, 13(3), 313–321.
- Dökmen, Z. (2019). *Toplumsal cinsiyet- sosyal psikolojik açıklamalar*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Ekici, D. (2019). Sağlık hizmetinde yapay zekâdan yararlanmak (Yazı Dizisi 1). <http://www.dilekekici.com/yapayzeka-yazi-dizisi-1> (Erişim:13.02.2024. 23.18)
- Ellingson, L. L. (2002). Communication, collaboration, and teamwork among health care professionals. *Communication research trends*, 21(3).

- Ely, R. J. (1994). The effects of organizational demographics and social identity on relationships among professional women. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 203-238.
- Emmett, S. W. (1985). *Future trends*. In S. W. Emmett (Ed.). *Theory and treatment of anorexia nervosa and bulimia: Biomedical, sociocultural, and psychological perspectives*. New York: Brunner/Mazel.
- Ersoy, E. (2009). Cinsiyet kültürü içerisinde kadın ve erkek kimliği (Malatya Örneği). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2): 209-230.
- Ertung, C. (2011). Bodies that (don't) matter: feminist cyberpunk and transgressions of bodily boundaries. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 28(2). S.22 (77-93)
- Evrin, S. (1972). Şahsiyet alanında psikososyolojik bir kavram olarak rol sorununa giriş. *İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları*.48-49
- Fayol, H. (2008). Genel ve endüstriyel yönetim. 2. Baskı, M. A. Çalıkoğlu (Çev.), Ankara: Adres Yayınları.
- Feeney, C. (2017). *Women and the myth of having it all*. (Unpublished Doctoral Dissertation, University of Harvard, Massachusetts. 209-210). <http://nrs.harvard.edu/urn3:HUL.InstRepos:37736803> sayfasından erişilmiştir.
- Fırat, S. Ü., & Fırat, O. Z. (2017). Sanayi 4.0 devrimi üzerine karşılaştırmalı bir inceleme: Kavramlar, küresel gelişmeler ve Türkiye. *Toprak İşveren Dergisi*, 114 (2017), 10-23.
- Fortin, N. M. (2005). Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3), 416-438.
- Gezdirici, A. (2012). Kendi Kendini Şarj Edebilen Süpürge Robotu.
- Goldberg, J. L. (2001). *Orthodox jewish women the sociocultural and familial factors related to eating disorder symptomology*. (Unpublished Doctoral Dissertation, University of Maryland), Maryland.

- Gonzalez Jimenez, H. (2018). Taking the fiction out of science fiction: (Self-aware) robots and what they mean for society, retailers and marketers. *Futures*, 98, 49-56. doi: 10.1016/j.futures.2018.01.004
- Görçün, Ö.F. (2016). *Dördüncü endüstri devrimi endüstri 4.0*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Greene, J. C. (2005). The generative potential of mixed methods inquiry. *International Journal of Research & Method in Education*, 28(2), 207-211.
- Greenhouse, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of vocational Behavior*, 34(2), 133-153.
- Günay, G., & Bener, Ö. (2011). Kadınların toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde aile içi yaşamı algılama biçimleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 15(3), 157-171.
- Güner, U., Kalkan, P., Öz, Y., Özsoy, E. C., & Söyle, F. (2011). Türkiye’de Cinsel Yönelim veya Cinsiyet Kimliği Temelinde Ayrımcılığın İzlenmesi Raporu, 1 Ocak–30 Haziran 2010.
- Güreşçi, F., Gökgöz, O., Fırlalı, N., Yıldırım, O. (2004). F-16 Pilotlarının Farklı Görev Tiplerindeki Zihinsel İş Yüklerinin Ölçülmesi ve Karşılaştırılması. Ankara: SAVTEK- 2004, Savunma Teknolojileri Kongresi. Kongre Bildiri Kitabı.
- Gürhan, A. G. N. (2010). Toplumsal Cinsiyet ve Din. *Şarkiyat*, (4)
- Hart, K., & Kenny, M. E. (1997). Adherence to the super woman ideal and eating disorder symptoms among college women. *Sex Roles*, 36, 461-478.
- Hastabakıcı Robotlar, (2012). <http://www.acikbilim.com/2012/09/dosyalar/hastabakici-robotlar.html> (Erişim Tarihi: 13.12.2023).
- Hayran O. (2012). *Sağlık hizmetlerinde örgütlenme ve yönetim* (2. Baskı). SAGE Yayınları.
- Herrera, R. S. & Del Cambo, R. L. (1995). Beyond the superwoman syndrome: Work satisfaction and family functioning among working class, Mexican American women. *Hispanic Journal of Behavioral Science*, 17(1), 49-60.
- Home Connect, (t.y.). Evinizi Bağlayın. <https://www.home-connect.com/tr/tr/> (Erişim Tarihi: 29.11.2023)

- Işığışok, Ö. (2005). *XXI. yüzyılda istihdam ve insana yakışır iş*. Ezgi Kitabevi. 114
- İleri Y.Y., Uludağ A. (2017). E-Nabız Uygulamasının Yönetim Bilişim Sistemleri ve Hasta Mahremiyeti Açısından Değerlendirilmesi, *Usaysad Dergisi*, 3(3)318-325.
- Jacques, H. A. K. (2008). Young women constructing identities: Multiple subject positions and the superwoman ideal. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Calgary, Calgary.
- Jenson, J., Hagen, E., & Reddy, C. (1988). *Feminization of the labour force*. Oxford: Polity Pres.
- Kağıtsız Hastane Nedir, (2018). <https://dijitalhastane.saglik.gov.tr/TR,5007/dijital-kagit-sizhastane-nedir.html> (Erişim Tarihi: 09.12.2023)
- Kanbur, A. & Salihoğlu, G. H. (2015). Kusursuzluk da bir kusur mu? Yorgunluğu tetikleyen bir faktör olarak süper kadın sendromu. 3. *Örgütsel Davranış Kongresi* (ss. 656-661). Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Kant, I., (2000). Aydınlanma nedir? sorusuna yanıt (1784). (Çev.: N. Bozkurt). *Toplumbilim Aydınlanma Özel Sayısı, 11*. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Karaca, A. (2007). *Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü], Konya.
- Karaşar, B., & Öğülmüş, S. (2016). Sosyal onay ihtiyacı ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik analizi. *Ege Eğitim Dergisi*, 17(1), 84-104.
- Kavuncubaşı, Ş. (2000). *Hastane ve sağlık kurumları yönetimi*. İstanbul: Siyasal Kitapevi.
- Kavuncubaşı, Ş., Yıldırım, S. (2010). *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi*. Ankara: Siyasal Yayın Dağıtım
- Kıraç, R. (2019). Hastane randevu sistemlerinin hastalar açısından değerlendirilmesi. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 6(3), 189-195
- Koontz, H. (1961). The management theory jungle. *Academy of Management Journal*, 4, 174-188.

- Lantz, P. M. (2008). Gender and leadership in healthcare administration: 21st century progress and challenges. *Journal of healthcare management*, 53(5), 291-298.
- Leech, N. L. & Onwuegbuzie, A. J. (2009). A typology of mixed methods research designs. *Qual Quant*. 43, 265–275.
- Lochner, L. M. (1999). *The relationship between the Super Woman construct and eating disorder symptoms and body image dissatisfaction among graduate students, medical students, and law students*. (Master thesis, Texas Tech University).
- Lupton, D. (2013). The digitally engaged patient: Self-monitoring and self-care in the digital health era. *Social Theory & Health*, 11, 256-270.
- Martino, S. & Lauriano, S. (2013). Feminist identity and the superwoman ideal. *Journal of Behavioral Health*, 2(2), 167-172.
- Mayatürk Akyol, E. (2015). Toplumsal yaşamda ve çalışma hayatında kadın ve anne kimlikleri: Kuramsal bir bakış. O. Sürvegil Dalkılıç (Ed.), *ÇalışAnne: Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik içinde* (ss. 1-30). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- McBride, M. C. (1997). Counselling the superwoman: Helping university women cope with multiple roles. *Guidance & Counseling*, 12(4), 19.
- Mennicken, S., Vermeulen, J., & Huang, E. M. (2014, September). From today's augmented houses to tomorrow's smart homes: new directions for home automation research. In *Proceedings of the 2014 ACM international joint conference on pervasive and ubiquitous computing* (pp. 105-115).
- Mensinger, J. L., Bonifazi, D. Z., & LaRosa, J. (2007). Perceived gender role prescriptions in schools, the superwoman ideal, and disordered eating among adolescent girls. *Sex Roles*, 57, 564-565).
- Modernizm, (t.y.). <https://tr.wikipedia.org/wiki/Modernizm> (Erişim Tarihi: 29.11.2023)
- Moley Robotics, (t.y.). <https://www.moley.com/> (Erişim Tarihi: 29.11.2023)
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart B. & Wright, P.M. (1996). Human resource management. Irwin/McGraw-Hill Comp., USA. 145,146.

- Oğlak, S. & Canatan, A. (2017). Yaşlı bakımında işgücü sorununa çözüm alternatifi. 4. *Uluslararası Katılımlı Evde Bakım Kongresi*, İstanbul.
- Özdamar, K. (1997). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi I: MINITAB, SPSS, SYSTAT*. TC Anadolu Üniversitesi.
- Özdemir, Z., Yalman, Noyan, İ. & Bayrakdar, S. (2012). Kadın istihdamı ve ekonomik kalkınma: geçiş ekonomileri örneği. *International Conference On Eurasian economies* 11-13 October, Almaty- Kazakhstan.
- Özer, M. & Biçerli, K. (2003). Türkiye’de kadın işgücünün panel veri analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-86.
- Özgüven, B.M. (1989). *Toplum bilimlerine giriş*. İstanbul: Ata Ofset Matbaacılık.
- Özkan, B. & Gündoğdu, A. E. (2011). Toplumsal cinsiyet bağlamında Türkçe’de atasözleri ve deyimler. *Electronic Turkish Studies*, 6(3), 1133-1147.
- Palazzoli, M. S. (1978). *Paradoxon und Gegenparadoxon: ein neues Therapiemodell für die Familie mit schizophrener Störung*. Klett-Cotta.
- Park, S. M., & Kim, Y. G. (2022). A metaverse: Taxonomy, components, applications, and open challenges. *IEEE access*, 10, 4209-4251. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2021.3140175>
- Patten, M. L. & Newhart, M. (2018). *Understanding research methods: An overview of the essentials*. New York: Routledge.
- Paula M, L. (2008). Gender and Leadership in Healthcare Administration: 21st Century Progress a...: EKUAL Keşif. *Journal of Healthcare Management*, 53(5)
- Polasky, L. J. & Holahan, C. K. (1998). Maternal self-discrepancies, interrole conflict and negative affect among married professional women with children. *Journal of Family Psychology*, 12(3), 388-401.
- Qin, J., Liu, Y., & Grosvenor, R. (2016). A categorical framework of manufacturing for industry 4.0 and beyond. *Procedia cirp*, 52, 173-178. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2016.08.005>
- Ravitch, S. M., ve Carl, N. M. (2019). *Qualitative research: Bridging the conceptual, theoretical, and methodological*. Sage Publications.

- Reynolds-Dobbs, W., Thomas, K. M. & Harrson, M. S. (2008). From mammy to superwoman: Images that hinder black women's career development. *Journal of Career Development*, 35(2), 129-150.
- Sağlık Bakanlığı, (2012). Dijital Hastane Değerlendirme Çalışmaları, <https://dijitalhastane.saglik.gov.tr/TR,5006/saglikbakanligi-dijital-hastane-degerlendirme-calismalari-2012-2014.html> (Erişim Tarihi: 14.12.2023).
- Sağlık Bakanlığı, (2018). *Yeni Kriterlere Göre HIMSS Emram Seviye 7 Validasyonu Yol Haritası*. <https://dijitalhastane.saglik.gov.tr/Eklenti/37322,yenikriterlere-gore-emram-seviye-7-yol-haritasipdfpdf.pdf?0> (Erişim Tarihi: 14.12.2023).
- Sanayi Devrimi, (t.y.). https://tr.wikipedia.org/wiki/Sanayi_Devrimi (Erişim Tarihi: 29.11.2023)
- Schrauf, S. (2016). *A strategist's guide to industry 4.0*, (83), 1–15.
- Schwandt, T. A. (2015). *The SAGE dictionary of qualitative inquiry*. (4. Baskı). SAGE publications
- Sever, M. (2015). Kadınlık, annelik, gönüllü çocuksuzluk: Elisabeth Badinter'den kadınlık mı annelik mi?, Tina Miller'dan annelik duygusu: mitler ve deneyimler ve Corinne Maier'den no kid üzerinden bir karşılaştırmalı okuma çalışması. *Fe Dergi*, 7(2), 72- 86
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567-578.
- Silva, J. M., Mahfujur Rahman, A. S. M., & El Saddik, A. (2008, October). Web 3.0: a vision for bridging the gap between real and virtual. In *Proceedings of the 1st ACM international workshop on Communicability design and evaluation in cultural and ecological multimedia system* (pp. 9-14).
- Steed, T. C. (2013). *Superwoman schema: Using structural equation modeling to investigate measurement invariance in a questionnaire*. (Unpublished Doctoral Dissertation, The University of North Carolina, Greensboro).

- Steiner-Adair, C. (1986). The body politic: Normal female adolescent development and the development of eating disorders. *Journal of the American Academy of Psychoanalysis*, 14(1), 95-114.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques. Newbury Park, CA: Sage.
- Strickland, J. (1998-2013, January 30). *How stuff work*. <http://computer.howstuffworks.com/web-102.htm> (erişim 18.10.2023/ 18.41)
- Sumra, M. K. & Schillaci, M. A. (2015). Stress and the Multiple-Role Woman: Taking a Closer Look at the “Superwoman”. *Plos One*, 10(3). 1-24.
- Şahinoğlu, G. (2006). *Akıllı evlerde otomasyon*. (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Güzel Sanatlar Enstitüsü), İstanbul.
- Tam Donanımlı Dijital Hastane Kılavuzu, (2018). <https://dijitalhastane.saglik.gov.tr/Eklenti/23473,tamdonanimli-dijital-hastane-kilavuzupdf.pdf?> (Erişim Tarihi: 10.12.2023).
- Tan, M. (1979). *Kadın: ekonomik yaşamı ve eğitimi*. Ankara: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Tazegül, M. (2005). *Modernleşme sürecinde türkiye* (2.b.). İstanbul: Babil Yayınları.
- Tengilimoğlu D., Işık O., Akbolat M. (2009). Sağlık İşletmeleri Yönetimi, Genişletilmiş 2. Baskı. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Tengilimoğlu D., Işık, O. & Akbolat, M. (2012). *Sağlık işletmeleri yönetimi* (4. Baskı). İstanbul: Nobel Yayınevi.
- Thornton, B., Leo, R., & Alberg, K. (1991). Gender role typing, the superwoman ideal, and the potential for eating disorders. *Sex Roles*, 25, 469-484.
- Tolan, B. (1991). Aile, cinsiyet ve cinsel roller. *Türk Aile Ansiklopedisi*, 1, Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu.
- TRT Haber, (2020). Hemşire Robot Atacan Göreve başladı. <https://www.trthaber.com/haber/saglik/hemsire-robot-atacan-goreve-basladi-498131.html> (Erişim Tarihi: 29.11.2023)

- Tutar, H. (2013). İşletme ve yönetim terimleri ansiklopedik sözlük. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Türkiye İstatistik Kurumu, (2023), İstatistiklerle Kadın, <https://data.tuik.gov.tr/> (Erişim tarihi 14.03.2024)
- Türkmen, H. A. (1998). Çalışma Yaşamında Kadın ve Çalışan Kadını Koruyucu Hükümler. *Ankara Barosu Dergisi*, 4, 6-28.
- Uğuz Arsu, Ş. (2020). Çalışan kadınların süper kadın ideali ve çoklu rollerle başa çıkma deneyimleri: Fenomenolojik bir araştırma (Doktora Tezi, Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Aksaray. 239,403-404,339,388
- Urhan, B., & Etiler, N. (2011). Sağlık sektöründe kadın emeğinin toplumsal cinsiyet açısından analizi. *Çalışma ve Toplum*, 2(29), 191-216.
- Ünlü, H. (2022). Turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri: Cam tavan sendromu, kariyer platosu ve süper kadın ideali. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 114-128.
- Wajcman, J. (2006). Technocapitalism meets technofeminism: women and technology in a wireless world. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 16(3), 7-20.
- Webtekno, (2021). *Moley Robotics, Dünyanın İlk Robot Şefini 345 Bin Dolar Fiyatla Satışa Sundu*. <https://www.webtekno.com/moley-robotics-dunyanin-ilk-robot-sefi-h105140.html> (Erişim Tarihi: 12.10.2023).
- West, L. P. (2002). Soccer moms, welfare queens, waitress moms, and super moms: Myths of motherhood in state media coverage of child care. *Southern California Interdisciplinary Law Journal*, 25, 313-346.
- Wikipedia, (t.y.). *Toplum 5.0*. https://tr.wikipedia.org/wiki/Toplum_5.0 (Erişim Tarihi: 13.12.2023).
- Woods-Giscombé, C. L. (2010). Superwoman schema: African American women's views on stress, strength, and health. *Qualitative health research*, 20(5), 668-683. <https://doi.org/10.1177/1049732310361892>

- Yang, Y., & Green, S. B. (2011). Coefficient alpha: A reliability coefficient for the 21st century?. *Journal of psychoeducational assessment*, 29 (4), 377-392. <https://doi.org/10.1177/0734282911406668>
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2016). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 42-45
- Yin, R. K. (2011). Qualitative research from start to finish. The Guilford Press.
- Yorgun, S. (2010). Sömürü, koruma ve pozitif ayrımcılıktan çalışma hayatının egemen gücü olmaya doğru kadınlar: 21. yüzyıl ve pembeleşen çalışma hayatı. *Sosyoekonomi*, 11(11).
- Zaim, S. (1997). Çalışma ekonomisi. (10. Baskı). İstanbul: Filiz Kitabevi. *Journal of Qualitative Research in Education-JOQRE*. 132-141
- Zeybekoğlu, Ö. (2010). Toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında türk toplumunun erkeklik algısı. *Ethos: Dialogues in Philosophy and Social Sciences*, 3(1), 164-177.

EK 4. ANKET FORMU

Ek2. Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Aşağıdaki ifadeler “Süper Kadın İdeali”ne yönelik bilimsel bir araştırma ile ilgilidir. Bu araştırmadan elde edilecek sonuçlar, bilimsel ahlaka uygun olarak gizlilik içerisinde değerlendirileceğinden, soruları samimiyetle cevaplandırmanız çalışmanın güvenilirliğini artıracaktır. İlgili göstererek ve zaman ayırarak çalışmaya yaptığınız katkılar için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz. Bu formu doldururken, çalışmaya, çalışan, kadınlık ve annelik deneyiminin bir parçası olarak, gönüllük esasına dayanarak soruları yanıtlarken kimsenin baskısı ve telkini altında olmadığımı ve herhangi bir anda çalışmadan çıkma hakkına sahip olduğumun farkında olarak katıldığımı tamamen anlıyorum. Zamanım karşılığında, bazı araştırmaları ve şu anda kadınlar hakkında araştırılan bazı fikirleri öğrenmeyi umuyorum.

☐ EVET		☐ HAYIR	
Medeni Durumunuz:	☐ Bekar ☐ Evli	Yaşınız:	Kaç çocuğunuz var?
Doğduğunuz Şehir?		Büyüdüğünüz Şehir?	
Mesleğiniz:		Pozisyonunuz:	
Meslekte kaçınıcı yılınız?		Çalıştığınız sektör:	☐ Özel ☐ Kamu
Ailenizin Aylık Geliri			
☐ 2000 ve altı ☐ 2001-4000 ☐ 4001-6000 ☐ 6001-8000 ☐ 8000+			
Çalışma Saatleriniz?			
☐ Normal Süre (8-5) ☐ Normal Süre + Mesai ☐ Nöbet + Mesai			

Ek3. SÜPER KADIN ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki sorulara 1 (Kesinlikle Katılmıyorum)- 5 (Kesinlikle Katılıyorum) olacak şekilde cevap vermenizi istiyoruz.

	(1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum (3) Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum (4) Katılıyorum (5) Kesinlikle Katılıyorum					
1	İşyerinde en iyi ve hızlı terfileri almak benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5
2	Çocuklarımın “üstün yetenek ve beceri gerektiren” faaliyetlerde başarısız olması beni hayal kırıklığına uğratar.	1	2	3	4	5
3	Çoğu insanın yapması zor olsa da çok başarılı bir kariyere ve çok güçlü bir aile hayatına sahip olabilirim	1	2	3	4	5
4	İnsanların eşime bakıp bana gıpta edeceğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5	Başkalarının saygı duymadıkları bir kariyere sahip olmak istemem.	1	2	3	4	5
6	İlk çocuğum doğmadan önce ebeveyn olmak konusunda çok şey öğrenmek istiyorum.	1	2	3	4	5
7	Toplulukta tanınmış ve önde giden birisi olmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
8	En iyi görüntüye sahip olduğuma inanana kadar evden ayrılmam.	1	2	3	4	5
9	Yapmam gereken bir şeyi unutursam çok üzülürüm.	1	2	3	4	5
10	Bir kişinin hayatın her alanında mükemmelliğe ulaşmasının mümkün olduğunu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
11	Yorgun olsam bile hafta sonları sosyalleşmem gerektiğini hissediyorum.	1	2	3	4	5
12	Vücudumu formda tutmak için çok fazla vakit harcamıyorum.	1	2	3	4	5
13	Yaptığım her şeyde harika olduğumun söyleniyor olması benim için inanılmaz bir iltifat olur.	1	2	3	4	5
14	“Doğru kıyafetlere” sahip olmak önemlidir.	1	2	3	4	5
15	İnsanların bir şeyleri “iyi” yaptığını fark edip etmemeleri umurumda değil.	1	2	3	4	5
16	Arkadaşlarım ve meslektaşlarımdan saygı görmek, kendime olan saygım için önemlidir.	1	2	3	4	5
17	Muhtemelen patronuma ve önemli iş arkadaşlarıma yemekler ve partiler düzenleyeceğim	1	2	3	4	5

EK 5. YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME SORULARI

1. Herkes için her şey olmak yani iyi bir eş, iyi bir anne, iyi bir arkadaş, iyi bir yönetici vs. olmak konusundaki düşünceleriniz nelerdir?
 - Yaptığınız her işte ya da yaşamın her alanında iyi olmak ile ilgili düşünceleriniz?
2. Herkese ve her şeye yetinmek ve yetişmek gibi bir çabanız var mı?
 - Sağlık yöneticisi bir kadın olarak süper kadın sendromu hakkında ne düşünüyorsunuz ?
3. Sağlık yöneticisi bir kadın olarak dijital teknolojilerden faydalaniyor musunuz?
 - Hangi alanlarda ve nasıl faydalaniyorsunuz?
4. Sizce dijital teknolojiler yeterince mesleki ve günlük yaşamınızda işlerinizi kolaylaştırıyor mu?
 - Ne anlamda ve nasıl kolaylaştırdığını düşünüyorsunuz?
5. Kullanmış olduğunuz dijital teknolojiler sizi süper kadın idealine yaklaştırıyor mu?
 - Nasıl? Yani bu şekilde düşünmenize neden olan şey nedir?
6. Kullanmış olduğunuz dijital teknolojilerin işinizde (meslekte) sunduğu avantajlar nelerdir?
7. Kullanmış olduğunuz dijital teknolojilerin gündelik hayatınızda ve ev işlerinde sunduğu avantajlar nelerdir?
8. Dijital teknolojileri bir metaforla (bir nesne, bir eşya, bir his, bir duygu vs.) ilişkilendirecek olsanız ya da kısaca sizde uyandırdığı duyguyu ifade edecek olsanız ne derdiniz?