

Çalışanların Ruhsal ve Fiziksel Sağlıklarına Yöneticilerin Cinsiyet Değişkeninin Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama

*The Effect of Managers Genders on Workers Mental and Physical Health:
An Application in Banking Sector*

Mahmut Özdevecioğlu

Melikşah Üniversitesi, İktisadi ve İdari
Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
Kayseri, Türkiye
mozdevecioglu@meliksah.edu.tr

Cemile Çelik

Mersin Üniversitesi, Erdemli Uygulamalı
Teknolojiler ve İşletmecilik Yüksekokulu,
Mersin, Türkiye
ccelik@mersin.edu.tr

Mahmut Akın

Bozok Üniversitesi, İktisadi ve İdari
Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
Yozgat, Türkiye
mahmut.akin@bozok.edu.tr

Fatma İnce Balcı

Kapadokya Meslek Yüksekokulu,
İktisadi ve İdari Programlar,
Nevşehir, Türkiye
fatma.ince@kapadokya.edu.tr

Özet

Bu çalışmada kadın ve erkek yöneticilerin gözetiminde çalışan personelin fiziksel ve ruhsal sağlık farklılıkları ele alınmıştır. Farklılıkları belirlemek üzere Bankacılık sektöründe bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, erkek yöneticilerin gözetimi altında çalışan erkek ve kadınlarda ruhsal sağlık açısından anlamlı bir farklılık bulunmazken, fiziksel sağlık arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Erkek yönetici gözetiminde çalışan kadınların fiziksel sağlıkları daha kötü durumdadır. Kadın yöneticilerin gözetimi altında çalışan erkek ve kadınlarda hem fiziksel sağlık hem de ruhsal sağlık açısından anlamlı farklılıklar bulunduğu belirlenmiştir. Kadın yönetici gözetiminde çalışan kadınlar hem fiziksel hem de ruhsal açıdan daha sağlıklı bir görüntü çizmektedirler.

Anahtar Kelimeler: Kadın yöneticiler, ruh sağlığı, fiziksel sağlık.

Abstract

In this research it is evaluated the workers physical and mental health differences in which their managers gender is man or woman. To find out the differences a research is handled in banking sector. According to the results of the research, workers in which working with the male manager; there are difference between male and female workers according to physical health and there are not difference between male and female

workers according to mental health. There are differences between male and female workers in which working with woman manager according to physical and mental health. The physical and mental health of woman workers, working with woman managers, looks like worse.

Keywords: *Woman managers, mental health, physical health.*

Giriş

Organizasyonlarda çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını etkileyebilecek sayısız faktör vardır. Çalışma ortamı, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, örgüt iklimi, rekabet, örgütte kullanılan teknoloji, otonomi ve disiplin kuralları bu kapsamda değerlendirilebilir. Yöneticilerin cinsiyetinin de bu faktörlerden biri olup olmadığına ilişkin yapılan çalışma sayısı son derece sınırlıdır. Yönetici cinsiyetinin, çalışanların davranışlarını anlamlı bir şekilde etkilediğini gösteren araştırmalar vardır (Burke ve McKeen, 1996; Carless, 1998; Fox ve Schuhmann, 1999; Gardiner ve Tiggemann, 1999; McKeen ve Burke, 1995; Valentine, Godkin ve Turner, 2002). Her ne kadar yöneticilik mesleğinin cinsiyeti olmasa da, kadın ve erkek yöneticilerin kendilerine özgü nitelikleri nedeniyle çalışanlar üzerindeki etkileri araştırmaya uygun bir konu olarak görülmektedir. Bu ayırım sadece araştırmalar için geçerlidir. Uygulama alanında, yöneticiler, cinsiyet temelli değil yetkinlik temelli olarak belirlenmelidir. Yöneticiliğin evrensel ilkeleri vardır. Bu ilkeler tüm yöneticiler tarafından uygulanır. Ayrıca, belirli bir alanda yöneticilik yapabileceklerin özellikleri belirlenmeli ve cinsiyetine bakılmadan bu özellikleri karşılayanların atamaları yapılmalıdır. Bu çalışma ve benzer çalışmalarda kadın ve erkek ayırımı sadece araştırma amaçlı olarak yapılmıştır.

1. Kadın Yöneticiler

Gerek Türkiye’de gerekse dünyada Kadın yöneticiler her geçen yıl küçük oranlardaki artışlarla üst kademe veya orta kademe yöneticilik kariyerine yükselme başarısını göstermektedir. Bu bir başarıdır. Çünkü yapılan araştırmalar hem kadınların hem de erkeklerin kadın yönetici istemediğini ortaya koymaktadır (<http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/312295.asp>). Bunun elbette sosyolojik temelli bazı nedenleri vardır. Erkeklerin erkek yönetici tercih etmelerinin temelinde otorite ve güç esasına dayalı ataerkillik bulunmaktadır. Sosyalleşme sürecinin, erkekleri “erkeksi” özellikler üzerine sosyalleştirmesi, dolayısıyla ataerkil topluma uygun bir erkek modeli çerçevesinde sosyalleştirmesi, erkeklerle kadınlar arasında ciddi bir sosyalleşme farklılığını ortaya çıkarmaktadır. Kadınların erkek yöneticiyi neden tercih ettiklerinin ise çeşitli nedenleri olsa da temelinde yine güç ve otorite bulunmaktadır. Kadınların hemcinslerinin yükselmesi ve kendilerine hükmetmesine ilişkin olumsuz bir algılamaya sahip oldukları söylenebilir. Kısaca bu tercihler sosyalleşme süreci boyunca ortaya çıkan rollerle ilgili farklılıklara dayanmaktadır. Biyolojik, fizyolojik, psikolojik ve kültürel farklılıklar ile toplumsal cinsiyet rolünün içeriği arasındaki ilişkiye değinen farklı kuramcılar, söz konusu farklılıkların önceliklerinin analizinde değişik yaklaşımları benimsemişlerdir. Örneğin, kadın ya da erkeklerin rollerinin belirlenmesinde biyolojik yapıya öncelik tanıyan sosyo-biyolojik yaklaşımlar ya da çocuğun, aynı cinsiyetle özdeşleşmesi yoluyla rolleri içselleştirdiğini savunan psikanalitik yaklaşımlar, ya da söz konusu rollerin biyolojik kökenli olmayıp, iktidar boyutuna dikkati çekerek kültürel kökeni ön planda tutan kültürel-feminist yaklaşımlar vardır. Bu yaklaşımlar, sosyal bilimler literatüründe geniş bir yelpazede ayrılan farklı cinsiyet rolü teorilerinin doğmasına neden olmuştur. Bu yaklaşımların benimsenmesi iki

çelişkiyi beraberinde getirmektedir: Bunlardan ilki, rollerin “insanların gerçekten yaptıkları şeyler mi, yoksa sadece yapmaları beklenen şeyler mi?” (Segal, 1992:97) olduğu sorunu etrafında tartışıla gelen çözümlerinin yarattığı çıkmazlar olup bu çıkmazlar, biyolojik ve psikolojik indirgemecilikten kendini kurtaramamıştır. İkincisi, bu indirgemeciliğin yarattığı belirsizlikler, daha doğrusu sağlıklı olmayan bilgi yığını literatürü, toplumsal cinsiyet olgusunun sosyolojik analizinin sadece cinsiyet rolü analizine indirgenerek açıklanabileceği kanaatini doğurmuştur. Dolayısıyla, cinsiyet ve rollerle ilgili algılamalar bir gerçeklikten ziyade sosyolojik ve psikolojik bir algılamadır.

Şu bir gerçektir ki, kadın yöneticilerin gerçekte başarılı olup olmadıkları veya olup olmayacaklarından ziyade, cinsiyet temelli bir ayrımcılık söz konusudur. Kadın yöneticilerle ilgili çalışmaların sayısı arttıkça konunun Türkiye açısından daha anlaşılabilir hale geleceği açıktır. Şu an itibariyle literatür oluşturma çabaları devam etmektedir. Kadın yöneticilik diye özel bir yöneticilik türünün olmadığı bir kere daha vurgulamakta yarar vardır. Yönetici, başkalarını çalıştırmak suretiyle iş yapan kişidir. Yönetici, planlama ile başlayan ve kontrolle biten süreci yönetir. Yöneticiler arasındaki farklılık, tanımlardan ve ilkelerden ziyade özelliklerle ilgilidir. Kaldı ki iki erkek yönetici arasında da ciddi özellik farklılıklarına rastlanabilir. Bu bakımdan kadın ve erkek yönetici ayrımı, sadece belirli bir konunun araştırılması esnasında dikkate alınabilecek kavramlardır.

2. Fiziksel ve Ruhsal Sağlık

Bireylerin yaşamlarında onların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını etkileyebilecek sayısız faktör bulunmaktadır. Kalıtsal faktörler, çevresel koşullar, yaşam tarzı, iş yeri koşulları, yaşam koşulları, ekonomik şartlar, iklim ve daha pek çok faktör bireyin ruh ve fiziksel sağlığını etkileyebilir. Dünya Sağlık Örgütü’ne göre, “Sağlık, yalnız hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, bedence, ruha ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir” (www.who.org.int). Dünya Sağlık Örgütü ayrıca bir zihinsel sağlık tanımı yapmıştır. Bu tanıma göre: “Zihinsel sağlık, kişilerin kendilerini veya yeteneklerini gerçekleştirdikleri, hayatın normal stresleriyle başa çıkabildikleri, verimli ve sonuçları yararlı olacak şekilde çalıştıkları ve toplumlarıyla katkılı bir birliktelik içinde olabildikleri durumdur” (www.who.org.int). Dünya Sağlık Raporu (1998)’nda belirtildiği üzere, ruhsal rahatsızlıklar fiziksel rahatsızlıklara göre daha fazla işgücü kaybına yol açmaktadır. Ruhsal bozukluklar, doğrudan ölüme nadiren yol açsa da, ortaya çıkardığı sonuçlar açısından ciddi bir maliyetin oluşmasına sebep olmaktadır. Bunun yanı sıra, depresif rahatsızlıkları olan insanların yaşam sürelerinin kısaldığını da belirtmek gerekir (Dünya Sağlık Raporu, 1998). Ruh sağlığı sorunlarının gerek iş yaşamında gerekse sosyal yaşamda olumsuz sonuçlar doğuracağını tahmin etmek zor değildir.

Fiziksel sağlık ise, fiziksel olarak zindeliği ifade etmektedir. Fiziksel olarak sağlıklı bir insanda kalp, tansiyon, romatizma gibi fiziksel rahatsızlıklara rastlanmaz. Yaş ile birlikte ortaya çıkan bazı fiziksel sorunlar elbette bulunmaktadır. Bir kısım rahatsızlıkların ise psikolojik temelli fiziksel problemler olduğu da bilinmektedir. Bunlar psikosomatik rahatsızlıklardır.

3. Yönetici Cinsiyeti ve Sağlık

Bazı araştırmalar kadın ve erkek yöneticilerin “yönetim uygulamaları” arasında farklılıklar bulunduğunu göstermektedir (Eagly ve Karau, 2002). Bu uygulama farklılıkları nedeniyle çalışanlarda sağlık sorunlarına ilişkin farklılıklar bulunabileceği düşünülmektedir. Yöneticilerin erkek olması durumunda bile iki farklı işletmede

çalışanların sağlıklarıyla ilgili bulgular farklılaşabilir. Dolayısıyla, kadın ve erkek yöneticilerin gözetiminde çalışan personelde sağlık sorunları itibarıyla anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığının belirlenmesi bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Jeanquart ve Sekaran (1994) yaptıkları bir çalışmada kadın çalışanların erkek yöneticilere daha fazla güvendiklerini belirlemiştir. Valentin ve arkadaşları (2002), hem kadın hem de erkek çalışanların bir kadın yönetici gözetiminde çalıştıklarında daha düşük sorumluluğa sahip olduklarını tespit etmiştir. Williams ve Locke ise (1999), kadın çalışanların, bir kadın yöneticiden daha az işle ilgili destek gördüklerini, daha düşük seviyede mentorluk aldıklarını ve daha düşük seviyede koç'luk davranışı algıladıklarını belirlemiştir. Burke ve McKeen (1995), kadın yöneticilerin gözetiminde çalışan kadınların daha yüksek seviyede işten ayrılma niyeti gösterdiklerini ortaya çıkarmıştır. Benzer çalışmalardan da anlaşılacağı üzere yöneticilerin kadın veya erkek olması örgüt içindeki pek çok algılamayı, tutumu ve davranışı etkileyebilmektedir.

4. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Bu çalışmada, bankacılık sektöründe kadın ve erkek yöneticilerin gözetimi altında çalışanların;

- Kadın ve erkek çalışanların genel olarak ruhsal sağlıkları ve fiziksel sağlıkları arasındaki farklılıklar,
- Yöneticinin cinsiyet değişkeni açısından, kadın ve erkek çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlık durumlarının farklılaşıp farklılaşmadığı,
- Çalışanların demografik özellikler itibarıyla ruhsal ve fiziksel sağlık farklılıkları ele alınacaktır.

Araştırmanın amaçları paralelinde test edilmek üzere hipotezler belirlenmiştir. Bu hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

H₁: Ruh sağlığı açısından cinsiyetler itibarıyla anlamlı bir farklılık vardır.

H₂: Fiziksel sağlık açısından cinsiyetler itibarıyla anlamlı bir farklılık vardır.

H₃: Erkek yöneticilerin gözetiminde çalışan kadın ve erkeklerin ruhsal sağlıkları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H₄: Erkek yöneticilerin gözetiminde çalışan kadın ve erkeklerin fiziksel sağlıkları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H₅: Kadın yöneticilerin gözetiminde çalışan kadın ve erkeklerin ruhsal sağlıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₆: Kadın yöneticilerin gözetiminde çalışan kadın ve erkeklerin fiziksel sağlıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₇: Demografik özellikler açısından çalışanların ruh sağlıkları arasında farklılık vardır.

H₈: Demografik özellikler açısından çalışanların fiziksel sağlıkları arasında farklılık vardır.

Kadın ve erkek yöneticiler açısından çalışanların sağlık durumlarını ele alan çalışma sayısı son derece sınırlı olduğu için, çalışmanın literatürde önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Türkiye'de bu konuda başka bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ayrıca, çalışma, bankacılık sektörü ile ilgili önemli bazı bilinmeyenleri

de ortaya çıkaracaktır. Şüphesiz kalıtsal özellikler de dâhil pek çok faktör çalışanların sağlıklarını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilir. Bu araştırmada, çalışanların sağlıklarını olumsuz etkileyebilecek diğer unsurlar sabit kabul edilmekte ve sadece yönetici cinsiyetini dikkate alan bir bakış açısıyla hareket edilmektedir.

5. Metodoloji

5.1. Örneklem

Çalışmada, amaca ulaşabilmek için bir sektör üzerinde çalışmak gerektiğinden, kadın yöneticilerin bulunduğu en önemli sektörlerden biri olan bankacılık sektörü seçilmiştir. Bilindiği üzere bankacılık sektörü iş yoğunluğunun ve para ile ilgili risklerin etkisiyle çalışanlar açısından stresli bir sektördür. Araştırma, kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiş, Kayseri, Mersin, Adana, Nevşehir, Yozgat ve İstanbul illerindeki (ilçeler dâhil) kamu ve özel sektöre ait bankalarda gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında 21 banka şubesine ve toplam 443 banka çalışanına ulaşılmıştır. Örnekleme 242 bayan ve 201 erkek bulunmaktadır.

5.2. Verilerin Toplanması

Araştırmanın yapılacağı banka şubesinin müdürünün kadın veya erkek olduğunun tespit edilmesinin ardından geliştirilen anket formu banka çalışanlarına dağıtılmıştır. Bazı şubelerdeki yoğun iş akışı nedeniyle çalışanlar boş zamanlarında formları doldurmuşlar ve ertesi gün iade etmişlerdir. Anket formunda iki temel ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekler şunlardır:

Ruhsal Sağlık: Çalışanların ruhsal sağlıkları Warwick-Edinburg tarafından 2006 yılında geliştirilen ruhsal sağlık ölçeği ile belirlenmiştir. Ölçek, Edinburg Üniversitesi ve Warwick Üniversitesinin ortaklaşa oluşturdukları bir komisyon tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte 14 ifade bulunmaktadır. Çalışanlara, ölçekte bulunan durumlara, geçen 6 aylık sürede ne kadar maruz kaldıkları sorulmuştur. Ölçekte “diğer insanlarla ilgiliyim” ve “kendimi yararlı hissediyorum” gibi ifadeler bulunmaktadır. Araştırmada ölçeğin güvenilirliği, (cronbach alfa değeri) 0.926 olarak belirlenmiştir. Ölçekte 1 düşük ruhsal sağlığı, 5 yüksek ruhsal sağlığı ifade etmektedir.

Fiziksel Sağlık: Çalışanların fiziksel sağlıkları Moos vd. (1986) tarafından geliştirilen bir ölçekle belirlenmiştir. Ölçekte 19 ifade bulunmaktadır. Çalışanlara, ölçekte yer alan ifadelerle geçen 6 aylık sürede hangi düzeyde maruz kaldıkları sorulmaktadır. Ölçekte “sabah kalkma güclüğü” ve “uyanma güclüğü” gibi ifadeler bulunmaktadır. Araştırmada ölçeğin güvenilirliği (cronbach alfa değeri) 0.908 olarak belirlenmiştir. Ölçekte 1 yüksek fiziksel sağlığı, 5 düşük fiziksel sağlığı ifade etmektedir. Ölçek bu şekilde ters kodlandığı için sonuçlar elde edildiğinde yüksek fiziksel sağlık değeri düşük fiziksel sağlığı gösterecektir.

5.3. Bulgular

5.3.1. Örneklemin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Örnekleme yaş ortalaması 30.1, kadınların oranı % 54.6, erkeklerin oranı % 45.4'dür. Araştırmaya katılanların % 79'u üniversite mezunudur. Deneyim süreleri açısından ise % 17.5'i 0-1 yıl, % 57.9'u 2-10 yıl ve % 24.6'sı ise 11 yıl ve üstü bankacılık deneyimine sahiptir. Yine örneklemin % 64.2'si evli ve % 30.7'i bekârdır.

5.3.2. Fiziksel ve Ruhsal Sağlıkla İlgili Bulgular

Çalışmada banka çalışanlarının ortalama ruh sağlığı düzeyi 2.81 (ss: 0.97), fiziksel sağlık düzeyi ise 2.90 (ss: 0.74) olarak hesaplanmıştır. Ruh sağlığının fiziksel sağlık düzeyine göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Cinsiyetlere Göre Sağlık Ortalamaları

	Ruh Sağlığı Ortalaması *	St. Sapma	Fiziksel Sağlık Ortalaması **	St. Sapma
Kadın	2.95	0.88	3.20	0.48
Erkek	3.30	1.14	2.91	0.75

* Yüksek ruh sağlığı değeri bireyler açısından yüksek ruh sağlığını ifade etmektedir.

** Yüksek fiziksel sağlık değeri bireyler açısından düşük fiziksel sağlığı ifade etmektedir.

Tablodan da anlaşılacağı üzere kadınların hem fiziksel sağlık hem de ruhsal sağlık düzeyleri erkeklere oranla daha düşüktür.

5.3.3. Demografik Özellikler İtibariyle Fiziksel ve Ruhsal Sağlık Durumlarına İlişkin Bulgular

Demografik özellikler itibariyle fiziksel ve ruhsal sağlık düzeyleri arasındaki farklılıklara ilişkin analizlerde t testi ve tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Sonuçlar aşağıda tablolar halinde gösterilmiştir.

Tablo 2: Demografik Özellikler İtibariyle Ruh Sağlığı Farklılıkları

	Cinsiyet itibariyle	Yaş grupları itibariyle	Medeni durum itibariyle	Eğitim durumu itibariyle	Deneyim itibariyle	Aynı yönetici ile çalışma süresi
Ruh Sağlığı	t değeri: -3.280	F değeri: 1.265	F değeri: 2.302	F değeri: 1.913	F değeri: 2.881	F değeri: 5.283
Anlamlılık düzeyi	0.003	0.284	0.019	0.150	0.049	0.000

Tablo 3: Demografik Özellikler İtibariyle Fiziksel Sağlık Farklılıkları

	Cinsiyet itibariyle	Yaş grupları itibariyle	Medeni durum itibariyle	Eğitim durumu itibariyle	Deneyim itibariyle	Aynı yönetici ile çalışma süresi
Fiziksel Sağlık	t değeri: -2.380	F değeri: 1.804	F değeri: 1.174	F değeri: 3.214	F değeri: 0.422	F değeri: 7.709
Anlamlılık düzeyi	0.022	0.039	0.320	0.004	0.658	0.000

Yukarıdaki iki tablo incelendiğinde ruh sağlığı açısından, cinsiyet, medeni durum, deneyim ve aynı yönetici ile çalışma süresi itibariyle anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Fiziksel sağlık açısından ise cinsiyet, yaş, eğitim ve aynı yönetici ile çalışma süresi itibariyle anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre H_1 , H_2 , H_7 ve H_8 hipotezleri kabul edilmiştir.

5.3.4 Yönetici Cinsiyeti İtibariyle Sağlık Farklılıklarına İlişkin Analizler

Yönetici cinsiyeti itibariyle yapılan analizler aşağıda tablolar halinde gösterilmiştir:

Tablo 4: Kadın Yönetici Gözetiminde Çalışan Erkek ve Kadınların Ruh Sağlıkları

	Ruh Sağlığı Ortalaması *	t değeri	Anlamlılık düzeyi
Kadın	2.88	4.334	0.001
Erkek	3.39		

* Yüksek ruh sağlığı değeri bireyler açısından yüksek ruh sağlığını ifade etmektedir.

Tablo 5: Kadın Yönetici Gözetiminde Çalışan Erkek ve Kadınların Fiziksel Sağlıkları

	Fiziksel Sağlık Ortalaması *	t değeri	Anlamlılık düzeyi
Kadın	3.17	3.112	0.003
Erkek	2.79		

* Yüksek fiziksel sağlık değeri bireyler açısından düşük fiziksel sağlığı ifade etmektedir.

Yapılan analizlerden elde edilen sonuçlara göre kadın yönetici gözetiminde çalışan kadın ve erkeklerin fiziksel ve ruhsal sağlıkları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Kadın yönetici gözetiminde çalışan kadın banka çalışanlarının hem ruhsal sağlıkları hem de fiziksel sağlıkları daha düşüktür. Kadın yönetici gözetiminde çalışan erkekler ise hem fiziksel, hem de ruhsal açıdan daha sağlıklı görülmektedir. Bu şekilde H_5 ve H_6 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 6: Erkek Yönetici Gözetiminde Çalışan Erkek ve Kadınların Ruh Sağlıkları

	Ruh Sağlığı Ortalaması *	t değeri	Anlamlılık düzeyi
Kadın	2.98	0.678	0.456
Erkek	3.01		

* Yüksek ruh sağlığı değeri bireyler açısından yüksek ruh sağlığını ifade etmektedir.

Tablo 7: Erkek Yönetici Gözetiminde Çalışan Erkek ve Kadınların Fiziksel Sağlıkları

	Fiziksel Sağlık Ortalaması *	t değeri	Anlamlılık düzeyi
Kadın	3.29	2.798	0.004
Erkek	3.01		

* Yüksek fiziksel sağlık değeri bireyler açısından düşük fiziksel sağlığı ifade etmektedir.

Erkek yöneticilerin gözetiminde çalışan kadın ve erkekler arasında ruh sağlığı açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla H₃ hipotezi kabul edilmiştir. Erkek yöneticilerin gözetiminde kadın ve erkekler arasında fiziksel sağlık açısından anlamlı bir farklılık vardır. Kadınların fiziksel sağlıklarının daha kötü olduğu görülmektedir. Dolayısıyla H₄ hipotezi reddedilmiştir.

Sonuç ve Değerlendirme

Çalışanların sağlıkları şüphesiz hem bireyler hem de örgütler açısından büyük önem taşımaktadır. Sağlıklı çalışanlar hem örgütlerine hem de ailelerine daha yararlı olacaktır. Bu çalışmada kadın ve erkek yöneticilerin gözetiminde çalışan bireylerin ruhsal ve fiziksel sağlıkları araştırılmıştır. Araştırma sonucunda;

- Ruh sağlığı açısından cinsiyetler itibariyle anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Kadın çalışanların genel olarak ruh sağlıkları daha düşük seviyededir. Fiziksel sağlık açısından da durum benzerdir. Kadın çalışanların fiziksel sağlıkları erkeklerle oranla daha düşüktür. Bu sonucun ortaya çıkmasına bankacılık sektörünün çalışma şartları ve kadınların üstlendikleri farklı rollerden kaynaklanan iş/aile çatışmaları sebep olmuş olabilir. Kadınlar iş hayatında bulunsalar da, ev işleri ve çocuk bakımı gibi konularda kendilerini 1. derecede sorumlu hissetmektedir (Walsh, 2000; Westman, 2005). İş hayatı, ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumlulukların yerine getirilmesini zorlaştırmaktadır. Bankacılık sektöründe çalışan kadınlar için eve vakit ayırmak daha zordur. Türkiye'deki bankalarda personelin mesaisi genellikle 17.00'de bitmez. Çoğu zaman 17.00'den sonra birkaç saat daha çalışılması, bazı özel durumlarda da geç saatlere kadar çalışılması da söz konusu olabilir. Ayrıca bankacılık sektöründe mesai saatlerine uyum konusundaki hassasiyet ve mesaiye devamlılık da büyük önem taşımaktadır. Bu durum ailevi sebeplerle izin alınmasını zorlaştırmaktadır. Bu şartlarda kişinin evine ve çocuklarına yeterince vakit ayıramaması ve iş/aile çatışmalarının ortaya çıkması beklenen bir durumdur. Böylece ortaya çıkan iş/aile çatışmaları kişinin ruhsal ve fiziksel sağlığının bozulmasına sebep olabilir. Literatürdeki iş/aile çatışmalarının hem ruh sağlığını, hem de fiziksel sağlığı olumsuz yönde etkilediğini gösteren araştırmalar bu fikri desteklemektedir (Hammer, 2004; Voydanoff, 2005; Viswesvaran, 2006).
- Erkek yöneticilerin gözetiminde çalışan kadın ve erkeklerin ruhsal sağlıkları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bunun temel nedeni çalışanların beklentileri ile açıklanabilir. Hem kadınlar hem de erkekler bir erkek yöneticinin nezaretinde çalışmaktan rahatsızlık duymamaktadır. Bu sonuç literatürle uyumlu ve beklenen bir sonuçtur (Jeanquart ve Sekaran, 1994; Valentin vd., 2002; Williams ve Locke, 1999; Burke ve McKeen, 1995).

- Erkek yöneticilerin gözetiminde çalışan kadın ve erkeklerin fiziksel sağlıkları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Kadınların fiziksel sağlıkları daha düşük düzeydedir. Bu beklenen bir sonuç değildir. Literatürden hareketle, kadınların erkek yöneticiyle çalışmaktan dolayı bir rahatsızlık duymaması ve dolayısıyla olumsuz birtakım sonuçların ortaya çıkmaması beklenirdi. Bu sonucun ortaya çıkmasına sebep olan unsurlar hakkında derinlemesine başka çalışmalar yapılmalıdır.
- Kadın yöneticilerin gözetiminde çalışan kadın ve erkeklerin ruhsal sağlıkları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Kadın yönetici gözetiminde çalışan kadınların ruhsal sağlık düzeyleri daha düşüktür. Bunun temel nedeni bir kadının başka bir kadının gözetimi altında çalışıyor olmasından duyduğu rahatsızlık olabilir. Bu sonuç literatürle uyumlu ve beklenen bir sonuçtur. Kadın yönetici ile çalışmaktan rahatsızlık duyan kadın çalışanın ruh sağlığının bu durumdan olumsuz şekilde etkilenmesi mümkündür (Jeanquart ve Sekaran, 1994; Valentin vd., 2002; Williams ve Locke, 1999; Burke ve McKeen, 1995)
- Kadın yöneticilerin gözetiminde çalışan kadın ve erkeklerin fiziksel sağlıkları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Kadınların fiziksel sağlıkları daha kötü durumdadır. Bu sonuç da yine literatürle uyumlu ve beklenen bir sonuçtur. Kadın yönetici ile çalışmaktan rahatsızlık duyan kadın çalışanın, fiziksel sağlığı bu durumdan olumsuz şekilde etkilenebilir (Jeanquart ve Sekaran, 1994; Valentin vd., 2002; Williams ve Locke, 1999; Burke ve McKeen, 1995).
- Ruh sağlığı açısından, medeni durum, deneyim ve aynı yönetici ile çalışma süresi itibariyle anlamlı farklılıklar bulunduğu belirlenmiştir. Fiziksel sağlık açısından ise yaş, eğitim ve aynı yönetici ile çalışma süresi itibariyle anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde özellikle bankacılık sektöründe çalışan kadınların sağlık açısından risk altında oldukları görülmektedir. Bu durumun kaynağı olduğu düşünülen iş/aile çatışmalarının önlenmesi için yöneticilerin aile dostu politikalar izlemeleri gereklidir. Kadın çalışanların, kadın yöneticilerden neden olumsuz yönde etkilendikleri ve bu durumun nasıl ortadan kaldırılabileceği konusunda yapılacak yeni araştırmalar hem literatüre hem de sahaya önemli katkılar sağlayabilir.

Bu araştırmada elde edilen bulguların literatür açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Ancak araştırma sonuçlarının genellenebilmesi daha geniş kapsamlı başka araştırmalarla doğrulanmasına bağlıdır. Bu bakımdan, çalışma, bu alanda yapılacak başka araştırmalar için temel oluşturabilir.

KAYNAKÇA

- Burke, R. J. ve McKeen, C. A. (1995). “Do managerial women prefer women mentors?”, *Psychological Reports*, 76, ss.688 – 690.
- Burke, R. J.ve McKeen, C. A. (1996). “Gender effects in mentoring relationship.”, *Journal of Social Behavior and Personality*, 11, ss.91 – 104.
- Carless, S. A. (1998). “Gender differences in transformational leadership: An examination of superior, leader, and subordinate perspectives”,. *Sex Roles*, 39, ss.887-902.
- Dünya Sağlık Raporu (1998) Çeviren: Metin ve arkadaşları, Sağlık Bakanlığı yayınları, Ankara
- Eagly, A. ve Karau, S. (2002). “Role congruity theory of prejudice toward female leaders.”, *Psychological Review*, 109,ss. 573-598.
- Fox, R. L. ve Schuhmann, R. (1999). “Gender and local government: A comparison of women and men city managers”,. *Public Administration Review*, 59, ss.231- 242.
- Gardiner, M. ve Tiggemann, M. (1999). “Gender differences in leadership style, job stress, and mental health in male-and female-dominated industries.”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, ss.301 – 315.
- Hammer, Tove. “Expanding The Psychosocial Work Environment: Workplace Norms And Work-Family Conflict As Correlates Of Stress And Health”, *Journal Of Occupational Health Psychology*, Vol. 9 Issue 1, ss. 83-97, 2004.
- Jeanquart-Barone, S. ve Sekaran, U. (1994). “Effects of supervisor’s gender on American women’s trust.”, *The Journal of Social Psychology*, 134, ss.253-254.
- Moos, R. H., Cronkite, R. C., Finney, J. W., ve Billings, A. G. (1986). *Health and daily living form manual (Rev. ed.)*, Palo Alto, CA: Veterans Administration and Stanford University Medical Center.
- Segal, L. (1992), *Ağır Çekim, Değişen Erkeklikler, Değişen Erkekler*, (Çev. Volkan Ersoy), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Valentine, S., Godkin, L., ve Turner, J. H. (2002). “Women’s management, perceived job responsibility, and job search intention”, *Women in Management Review*, 17, ss.29 –38.
- Viswesvaran, Jessica. “How Family-Friendly Work Environments Affect Work/Family Conflict: A Meta-Analytic Examination”, *Journal Of Labor Research*, Vol. 27 Issue 4: 555-574, 2006.
- Voydanoff, Patricia. “Social Integration, Work-Family Conflict and Facilitation, and Job And Marital Quality” *Journal Of Marriage And Family*, Volume 67, Issue 3: 666-679, 2005.
- Walsh, James. “Work–Family Conflict and The Senior Female International Manager”, *British Journal of Management*, Volume 11, Issue 1: s49-s58, 2000.

Westman, Mina. “The Crossover Of Work-Family Conflict From One Spouse To The Other”, Journal of Applied Social Psychology, Volume 35, Issue 9: 1936-1957, 2005.

Williams, M. L. ve Locke, V. N. (1999). “Supervisor mentoring: Does a female manager make a difference?” Paper presented at the institute for Behavioral and Applied Management conference, Annapolis, MD.

<http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/312295.asp>

http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf

http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/

The Effect of Managers Genders on Workers Mental and Physical Health: An Application in Banking Sector

Mahmut Özdevecioğlu

Melikşah University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Business Department, Kayseri, Turkey
mozdevecioglu@meliksah.edu.tr

Cemile Çelik

Mersin University, Erdemli Applied Technologies and Business Department, Mersin, Turkey
ccelik@mersin.edu.tr

Mahmut Akın

Bozok University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Business Department, Yozgat, Turkey
mahmut.akin@bozok.edu.tr

Fatma İnce Balcı

Kapadokya Occupational High School Managerial and Economics Department, Nevşehir, Turkey
fatma.ince@kapadokya.edu.tr

Extensive Summary

Introduction

There are a lot of items that influence the workers physical and mental health in organizations. Working conditions, relationships with work friends, organizational climate, competition, technology and discipline rules are some of them. There are very limited researches about whether the gender of the managers is one of the items that affect the health of the workers.

In this research it is evaluated the workers physical and mental health differences according to their managers gender. To find out the differences a research is handled in banking sector.

The Goals and Hypotheses of The Research

This research has three goals; 1. To find out the physical and mental health differences between male and female workers. 2. To find out whether the workers physical and mental health changes in spite of their manager's gender. 3. To find out whether the workers physical and mental health changes in spite of their demographic situations.

This research has 8 hypotheses as below.

H₁: There are meaningful differences between workers mental health according to their gender.

H₂: There are meaningful differences between workers physical health according to their gender.

- H₃: There are no mental health differences between male and female workers working with male managers.
- H₄: There are no physical health differences between male and female workers working with male managers.
- H₅: There are mental health differences between male and female workers working with female managers.
- H₆: There are physical health differences between male and female workers working with female managers.
- H₇: There are mental health differences of workers according to their demographic situations.
- H₈: There are physical health differences of workers according to their demographic situations.

Methodology

Research is realized in the cities of Turkey; Kayseri, Mersin, Adana, Nevşehir, Yozgat and Istanbul. Using easy sampling method data gathered from 21 banking department. In this research we reached 443 banking workers; 242 of woman and 201 of man. Warwick-Edinburg scale (2006) is used to evaluate the mental health of workers. Scale contains 14 expressions. The reliability of the scale is 0.926. In the scale “1” reflects low mental health and “5” reflects high mental health. Moss’s (1986) physical health scale is used to evaluate the workers physical health. Scale contains 19 expressions. The reliability of the scale is 0.908. In the scale “1” reflects high physical health and “5” reflects low physical health.

Findings and Discussion

According to the results of the research, workers in which working with the male managers; there are differences between male and female workers according to physical health and there are no differences between male and female workers according to mental health. There are differences between male and female workers, in which working with woman manager, according to physical and mental health. The health of woman workers, working with woman managers, looks like worse.

According to the results of the research, there are health risks for woman workers in banking sector. Health risks come from work/family conflicts. To prevent these risks bank managers should manage their organization with family friendly policies. There is a need for new researches to find out the reasons and solving methods why the woman workers don’t want to work with woman managers. This kind of researches can contribute to the literature and practice.