



T.C

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

**BAŞARILI YÖNETİCİLİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN
ALGILANAN CİNSİYET KALIPYARGILARININ ANALİZİ:
KÜLTÜRLERARASI BİR KARŞILAŞTIRMA**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Fathia Ali AHMED

BURSA – 2021



T.C

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

**BAŞARILI YÖNETİCİLİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN
ALGILANAN CİNSİYET KALIPYARGILARININ ANALİZİ:
KÜLTÜRLERARASI BİR KARŞILAŞTIRMA**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Fathia Ali AHMED

0000-0003-2711-8976

DANIŞMAN:

PROF. DR. Füsun ÇINAR ALTINTAŞ

BURSA – 2021

ÖZET

Adı ve Soyadı	: Fathia Ali AHMED
Üniversite	: Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitü	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	: İşletme
Bilim Dalı	: Yönetim ve Organizasyon
Tezin Niteliği	: Yüksek lisans
Sayfa Sayısı	: IX + 60
Mezuniyet Tarihi	: .../.../2021
Tez Danışmanı	: Prof.Dr.Fusun ÇINAR ALTINTAŞ

BAŞARILI YÖNETİCİLİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN ALGILANAN CİNSİYET KALIPYARGILARININ ANALİZİ: KÜLTÜRLERARASI BİR KARŞILAŞTIRMA

İlgili yazındaki ilk dönem araştırmalarda, başarılı yöneticilik özellikleri ile ilişkili özelliklerin genellikle erkeklere kadınlardan daha çok atfedilmektedir. Mevcut çalışma ile başarılı yöneticilik ile ilişkili özelliklerin algılanan cinsiyet kalıp yargıları ile ilişkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları sosyal psikolojinin popüler araştırma konularından olmasına rağmen bu konuda kültürlerarası çalışmalarda hala tartışmalar söz konusudur. Buradan hareketle mevcut tez çalışmasında başarılı yöneticilik özelliklerine ilişkin unsurların belirlenerek yöneticilik özellikleri açısından kültürlerarası bağlamda hangi boyutlarda cinsiyet farklılığının yaşandığını görebilmektir. Bu kapsamda araştırmanın örneklemini Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve idari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören İşletme Bölümü 4. Sınıf Türk, Cibuti ve Somali vatandaşı öğrencileri ile benzer şekilde İşletme bilim dalı programlarında öğrenim gören yüksek lisans öğrencilerinden oluşmaktadır. Mevcut çalışmadan elde edilen bilgiler ışığında yazında incelenen çalışmalardan hareketle mevcut çalışmada başarılı yöneticilik özelliklerine ilişkin algının cinsiyet temelinde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek çalışmanın temel çıkış noktasını oluşturmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Cinsiyet Kalıp Yargılar, Yönetici Özellikleri, Yönetimsel Kalıp Yargılar, Schein Betimleyici İndeks

ABSTRACT

Name and Surname : Fathia Ali AHMED
University : Bursa Uludağ University
Institution : Social Science Institution
Field : Business Administration
Branch : Management -Organization
Degree Awarded : Master
Page Number : IX + 60
Degree date : .../.../2021
Supervisor : Prof. Dr. Füsün ÇINAR ALTINTAŞ

ANALYSIS OF PERCEIVED SUCCESSFUL MANAGEMENT CHARACTERISTICS AND GENDER STEREOTYPES: AN INTERCULTURAL COMPARISON

Previous research has shown that traits associated with successful business managers are generally more attributed to men than women. This study aims to examine the current state of perceived gender typing of traits associated with successful business managers. Although gender stereotypes are a popular research topic in social psychology, there is still controversy in intercultural studies on this topic. From this point of view, it is to be able to see the dimensions of gender differences in the intercultural context in terms of managerial characteristics by determining the factors related to successful management characteristics in the current thesis. In this context, the sample of the study consists of 4th grade Turkish, Djibouti and Somali students from the Department of Business Administration at Uludağ University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, similarly, it consists of graduate students studying in Business Administration science programs. Based on the studies examined in the literature in the light of the information obtained from the current study, to determine whether the perception of successful management traits differs on the basis of gender. It constitutes the main starting point of the study.

Keywords: Gender Stereotypes, Executive Characteristics, Managerial Stereotypes, Schein Descriptive Index

ÖNSÖZ

İlk ve en önemli teşekkürlerimi bugüne kadar bana her şeyi veren Allahım'a etmek istiyorum. Yüksek lisans tez çalışmamın her aşamasında katkısı olan, bilgi ve tecrübesiyle bana yol gösteren, en zor anlarda dâhi engin tecrübesi ve akademik birikimi ile ufkumu açan değerli hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Füsun Çınar Altıntaş'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca, motivasyonu ve cesaretlendirmesinden dolayı bana her zaman güvenen ve bana inanan annem FATMA-ZAHRA ADEN başta olmak üzere aileme de içten teşekkürlerimi sunmak isterim. Türk halkına da iyilikleri, sıcak davranışları ve bize ailelerinin bir parçası olarak gördükleri için saygılarımı ve teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak tez çalışmamı hayatımın her aşamasında yanımda olan ilgi, sevgi, sabır ve özverisiyle desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili ANNEM'e ifhat ediyorum.

FATHİA ALİ AHMED

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ	vi
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
CİNSİYET KAVRAMI VE CİNSİYET KALIPYARGILARININ GENEL KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ	3
1.1 CİNSİYET KİMLİĞİ.....	3
1.2 CİNSİYET VE TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMLARI.....	4
1.3 BİYOLOJİK CİNSİYET VE TOPLUMSAL CİNSİYET ARASINDAKİ FARKLILIKLAR	7
1.4 TOPLUMSAL CİNSİYET ŞEMASI KURAMI.....	8
1.5 SOSYAL ROL KURAMI	10
1.6 TOPLUMSAL KALIP YARGILAR.....	11
1.7 CİNSİYET KALIP YARGILARI	14
1.8 CİNSİYET KALIP YARGILARININ BOYUTLARI	16
1.8.1 Cinsiyet Kalıp Yargılarının Tanımlayıcı Boyutu	16
1.8.2 Cinsiyet Kalıp Yargılarının Normatif Boyutu.....	17
1.9 KÜLTÜRLERARASI FARKLILAŞMA AÇISINDAN CİNSİYET KALIP YARGILARI ..	19
İKİNCİ BÖLÜM	22
BAŞARILI YÖNETİCİLİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN ALGILANAN CİNSİYET KALIP YARGILARI VE GELİŞTİRİLEN ÖLÇEKLERE İLİŞKİN YAZIN İNCELEMESİ.....	22
2.1 YÖNETİMDE CİNSİYETİN ETKİSİ	22
2.2 ROL UYUMU KURAMI.....	23
2.3 YÖNETSEL KALIP YARGILAR	25
2.4 ÇALIŞMADA ELE ALINAN FARKLILIKLARI İNCELEYEN AMPİRİK BULGULARA YÖNELİK YAZIN İNCELEMESİ.....	28
2.5 BAŞARILI YÖNETİCİLİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN YAZINDA GENEL KABUL GÖRMÜŞ ÖLÇEKLER.....	32
2.5.1 Bem Cinsiyet Rolü Envanteri.....	32

2.5.2	Schem'nb Betimleyici İndeksi.....	33
2.6	KÜLTÜREL FARKLILIKLARDA KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMI VE KADIN YÖNETİCİ	35
2.6.1	Cibuti de Kadının İşgücüne Katılımı ve Kadın yöneticiler	35
2.6.2	Somali'de Kadının İşgücüne Katılımı Ve Kadın Yöneticiler	38
2.6.3	Türkiye Kadının İşgücüne Katılımı Ve Kadın Yöneticiler	39
2.6.3.1	Türkiye'deki işletmelerin kadın yöneticilere ilişkin algıları	40
	ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	42
	YÖNETİCİLİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN ALGILANAN CİNSİYET KALIP YARGILARININ KÜLTÜRLERARASI KARŞILAŞTIRILMASINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA	42
3.1	ARAŞTIRMANIN AMACI	42
3.2	ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	42
3.2.1	Aaraştırmanın Örneklemi Veri Toplama Yöntemi	42
3.3	ARAŞTIRMADA KULLANILAN İSTATİKSEL TEKNİKLER	44
3.3.1	Araştırma Bulguları	44
3.3.1.1	Demografik Özelilere İlişkin Bulgular	44
3.3.2	Ölgeğe İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler, Güvenilirlik Analizleri ve Sınıf İçi Korelasyon Analizi Sonuçları	47
3.3.2.1	Tanımlayıcı İfadeler	47
	GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ	55
	KAYNAKÇA	58
	EK: ANKET FORMLARI	61

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Toplumsal cinsiyet kalıpyargıları ve toplumsal cinsiyet beklentileri	9
Tablo 2: Anket Formu 5’li LİKERT Ölçeği Puan Değeri	44
Tablo 3: Örneklemin Demografik Dađilimi	46
Tablo 4: Genel Olarak Erkek, Başarılı Yönetici ve Genel Olarak Kadın Gruplarında Her İki Kültürel Gruba İlişkin Ortalama Sıralamalarına göre En Yüksek Ortalamaya Sahip 10 İfade	48
Tablo 5: Türk Katılımcılara İlişkin En Yüksek Ortalamaya Sahip 10 İfade	49
Tablo 6: Somali ve Cibutili Katılımcılara İlişkin En Yüksek Ortalamaya Sahip 10 İfade	50
Tablo 7: Ölçeğin Genel Güvenilirlik Testi	51
Tablo 8: Her İki Örnekleme Grubuna İlişkin Güvenilirlik Testleri	52
Tablo 9: Türk Katılımcılara İlişkin Sınıf İçi Korelasyon Tablosu	53
Tablo 10: Somali – Cibutili Katılımcılara İlişkin Sınıf İçi Korelasyon Tablosu	54

GİRİŞ

Cinsiyet kalıpyargıları, günümüzde önemli ve hızlı büyüme gösteren konulardan biridir. Toplumun iki unsuru olan kadın ve erkeğin biyolojik özellikleri bakımında farklılaşmasına cinsiyet olarak tanımlanmaktadır. Kadın ve erkek olmanın biyolojik özellikler dışında toplumsal anlamı da vardır ve aslında kadın ve erkek denildiğinde akla gelenlerin önemli kısmı toplumsal anlamla ilişkilidir. İngilizcede toplumsal anlamı karşılayan “gender” sözcüğü kullanılmaktadır. Türkçede bu anlamı veren ayrı bir sözcük yoktur ama son zamanlarda toplumsal cinsiyet ifadesi kullanılmaktadır.

Toplumsal cinsiyet, bütün sosyal bilimlerin ilgi odağıdır ve sosyal psikolojinin de önemli konularından biridir. Bu çalışma toplumsal cinsiyeti, sosyal psikoloji ve başarılı yöneticilik özellikleri açıdan ele almaktadır. Toplumsal cinsiyet olgusu sosyal psikolojinin, günümüzde, insanın toplumsal yaşamının, toplumsal davranışının, her yönünü inceleyen çok geniş bir alandır. Birçok bilimsel araştırma, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının toplumdaki kadın ve erkeklerde mevcut eşitsizlikler üzerindeki etkisi üzerine vurgu yapmaktadır ve mevcut tez çalışması bu fenomeni araştırmayı amaçlamaktadır. Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının sürdürülmesi eşitlikçi kültürün toplumun farklı alanlarına girişini büyük ölçüde engellemektedir. Toplumsal gelişme sürecinde toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin geliştirilmesini, dolayısıyla hem stratejik hem de operasyonel ilgiyi önemli ölçüde sınırlar, toplumdaki kadınlara karşı farklı ayrımcılık biçimlerini besleyen toplumsal cinsiyet kalıp yargıları üzerine bir çalışma yürütmektedir. Özellikle, yönetim alanında, Benson ve Yukongdi (2006), kadın yöneticilere yönelik geleneksel, dini inançların kadınların yönetim pozisyonlarına ulaşmak için kariyer yollarında karşılaşmaları gereken temel zorluklardan biri olduğunu anladılar. Yazında yapılan çalışmalarda “*Think Manager, Think Male*” fenomeni incelenmiştir elde edilen sonuçlarda erkeklere özgü özelliklerin yöneticilik özellikleri ile örtüştüğünü tespit etmişlerdir (Schein 1973, 1975; Weinrach, 1984). Heilman, Block, Martell ve Simon (1989) Vinnicombe ve Singh, (2002, s. 120-130) kadın yöneticilerin kendilerini başarılı yöneticilerle özdeş bulmadıklarını ve yöneticileri kendilerinden daha erkeksi bulduklarını tespit etmişlerdir. Bu durum kadınların kendi cinsiyetlerine dayalı özelliklerinin başarılı liderlerin özellikleri ile benzemediğine dair düşünceye sevk ettiğinden yönetim pozisyonlarında başarılı olmaları yönündeki engelleri ortaya çıkarmıştır. Diğer taraftan, Yukongdi ve Rowley (2009), Tayland da yaptıkları çalışmada “bireysel düzeyde, kadınların yönetimsel pozisyonlar için uygun

olmadığı düşünölen özellikleri, tutumları ve davranışları sergilemek için sosyalleşmelerine rağmen işletmelerde cinsiyete dayalı önyargıların toplumsal düzeyde, kadınlara yönelik sosyal tutumlar, yasal ve düzenleyici değişikliklerin gerçekleştiği hızda değişmediğini ileri sürmüşler ve . toplumsal tutumlar ve kültürel normlar değişene kadar eşitliğin gerçekleşemeyeceğini ifade etmişlerdir. Bu durumkadınlar için olumlu değişiklikleri beraberinde getirmesine rağmen, yönetimsel pozisyonlara ilişkin cinsiyet kalıp yargıkalıp yargılarının hala mevcut olduğu anlamına gelmektedir. Dolayısıyla cinsiyet kalıp yargıları, kadın yöneticilerin kariyer gelişiminde önemli etkiler yaratmaktadır. Bu bağlamda mevcut tez çalışması üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümde, cinsiyet kalıp yargılarının genel kavramsal çerçevesi incelenmekte, ikinci bölümünde, başarılı yöneticilik özelliklerine ilişkin yazında yer alan araştırmalara ve geliştirilen ölçeklerin yer verilmekte, üçüncü bölümde başarılı yöneticilik özelliklerine ilişkin cinsiyet kalıp yargılarının kültürlerarası bağlamda test edilmesine ilişkin yapılan araştırma yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

CİNSİYET KAVRAMI VE CİNSİYET KALIPYARGILARININ GENEL KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Toplumda kadın ve erkeğe farklı davranmakta, onlara farklı özellikler, davranışlar, görevler yüklenmektedir. toplumsal bağlamda kadının "ev işlerini" yürütmesi beklenirken erkeğin "ailenin gelirini" sağlaması beklenmektedir. Dolayısıyla toplumda kadınlardan ve erkeklerden beklenen roller, davranışlar, duygular, faaliyetler farklılaşmaktadır. Bu farklılıkların nedenleri, kaynakları ve sonuçları hakkında çeşitli görüşler ileri sürülmüş, pek çok araştırma yapılmıştır ve hala süren tartışmalar vardır (Zehra Y. Dökmen 2006). Bu kapsamda mevcut bölümde cinsiyet ve cinsiyet kalıp yargılarına ilişkin temel kavramlar hakkında bilgi verilecektir

1.1 CİNSİYET KİMLİĞİ

Cinsiyet kimliği kişinin kim olduğuna ilişkin önemli bir olgudur ve ergenlikten çok önce muhtemelen üç-dört yaşlarında gelişmeye başlar. Ergenlik döneminde birey nasıl bir kadın ya da nasıl bir erkek olduğu konusunda ayarlamalar yapar ama bu ayarlama süreci her yaşam döneminde bir başka boyutu ile devam eder. Cinsiyet kimliği, kişinin kendini kadın ya da erkek olarak tanımlanmasıdır. Bu kimlik kişinin kendilik kavramında yer alan en önemli öğedir. Bireyin kendini ya da bir başkasını tanıtmayı istendiğinde büyük bir ihtimalle ilk söyleyeceği özellik cinsiyet olacaktır. Dolayısıyla Cinsiyet kimliği, kişisel ve davranış olarak gösterilen kadınlık ya da erkekliğin kişisel ve içsel anlamıdır bir erkek ya da kadın olmanın öznel duyumudur (Rice 1996). Cinsiyet kimliği, kimliği bireyin kendilik olgusuyla bütünleşmeye çalıştığı ergenlikten önce kazanılır.

Çocukların çoğu kız ya da erkek olarak belirlenmiş cinsiyetlerini bilişsel olarak kabul ederler ve içinde buldukları toplumun ve grubun beklentilerine göre davranırlar. Ancak bazı kişiler cinsiyet kimliklerini belirlemede güçlük çekerler İnsanlar biyolojik olarak kadın ve erkek olarak sınıflandırılır. Genel olarak toplum, cinsiyetler arasındaki bu biyolojik veya fiziksel farklılıkları toplumsal ayrımları yorumlamak için kullanır. Gelişim açısından, cinsiyet, grup kimliğinin en güçlü biçimlerinden biri olarak içselleştirilir. Kadınlık ve erkeklik ya da cinsiyet kimliği (Spence, 1985), insanların kendilerini erkek ya da kadın olarak gördüklerini, toplumda erkek ya da kadın olmanın ne olduğunu ifade eder. Cinsiyet kimliğini cinsiyet rolleri ve cinsiyet

kalıp yargıları gibi diğer cinsiyet kavramlarından ayırt etmek önemlidir. Cinsiyet rolleri cinsiyete yönelik belirli davranışların beklentileridir. Örneğin; Eagly (1987) 'e göre, kadınlar aile içi rol oynuyor ve erkekler işçi rolü oynuyor. Ayrıca, cinsiyet kimliği cinsiyet kalıpyarlarından ayırt edilmelidir. Cinsiyet kalıp yargıları, cinsiyet kişilik özelliklerine ilişkin paylaşılan görüşlerdir. Erkeklerin beklentileri ve kadınların etkileyiciliği konusundaki beklentiler cinsiyet kalıpyargılarından kaynaklanmaktadır (Spence ve Helmreich, 1978). Cinsiyet rolleri ve cinsiyet kalıpyargıları cinsiyet kimliği üzerinde etkili olsa da, cinsiyet kimliği ile aynı değildir (Katz, 1986; Spence ve Sawin, 1985).

Doğumda, toplumsal yönler cinsiyetin bir öz anlamını oluşturur. Bu sosyal yönler ebeveynler, akranlar ve eğitimcilerle etkileşimlerden oluşur (Katz, 1986). Toplumda erkek ya da kadın olmanın anlamı din ve eğitim sistemi gibi kurumlar tarafından aktarılmakta, sonuçta insanlar kendilerini erkek ya da kadın modelinde görmeye başlamaktadır. Kadın davranışları etkileyici, sıcak ve itaatkar olmaktan ibarettir (Ashmore, Del Boca ve Wohlers 1986). Araçsal, rasyonel ve baskın olmak erkek davranış olarak kabul edilir. Buradaki sonuç, insanların kendilerine kadını veya erkeksi bir boyut ya da ikisinin bir karışımını empozetmesidir. Bu eril ve dişil boyut, cinsiyet kimlikleridir ve davranışlarını yönlendirir. Bu kapsamda ilerleyen kısımlarda cinsiyet kalıp yargıları ayrıntıları ile açıklanacaktır çünkü cinsiyet rolü ve cinsiyet kimliği, cinsiyet kalıp yargıları olmaksızın kendi başına analiz edilememektedir.

1.2 CİNSİYET VE TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMLARI

“Cinsiyet (sex)” ve "toplumsal cinsiyet (gender)" kavramları bazen eş anlamlıymış gibi kullanılır. Her iki kavramın tanımlanması psikolojideki tartışmaların konusu olmuştur (Gentile, 1993; Unger, 1993; Deaux, 1993). “Cinsiyet ” kavramı kadınlar ve erkekler arasındaki biyolojik farklılıklara dayanırken “*toplumsal cinsiyet*” terimi ise erkek ve kadın arasındaki sosyal rollere ilişkin farklılıklar için kullanılmaktadır. Her iki kavram arasında önemli düzeylerde farklılıklar söz konusudur. Yazında cinsiyet, erkekler ve kadınlar arasındaki biyolojik ve fiziksel farklılıkları ifade ederken, toplumsal cinsiyet ise erkek ve kadın olmanın getirdiği sosyal ve psikolojik özellikleri ifade eder. Dolayısıyla cinsiyet psikolojik bir terimdir ve kültür tarafından şekillendirilir. Bireylerin "cinsiyet kimliklerinden"den yola çıkarak erkeğe ve kadına özgü duygularını ifade eder. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet, erkek ve kadın ya da cinsiyet rolüne dayalı olarak toplumun davranış değerlendirmesini olarak ifade edebilir. Bu kapsamda erkeğe ve kadına özgü sosyal

tanımların ne ölçüde tanımlandığı cinsiyet rolü kimliği olarak adlandırılır (Basow, 1992:821). Aşağıda yer alan açıklamada her iki kavramda ayrıntılı bir biçimde tanımlanmıştır.

- Cinsiyet (sex): Kadın ya da erkeğin biyolojik boyutunu ifade etmektedir ve biyolojik yapıya karşılık gelmektedir. Dolayısıyla cinsiyet, bireyin biyolojik cinsiyetine dayalı olarak belirlenen demografik bir kategoridir.

- Toplumsal Cinsiyet (gender): Kadın ya da erkeğe ilişkin özellikler toplumun ve kültürün yüklediği anlamları ve beklentileri ve kültürel bir yapıyı ifade etmektedir. Genellikle de bireyin biyolojik yapısı ile ilişkili bulunan psikolojik özelliklerini de içermektedir. Toplumsal cinsiyet, bireyi kadınsı ya da erkeksi olarak karakterize eden psiko sosyal özellikleri içermektedir (Rice, 1996).

Toplumsal cinsiyet, doğuştan var olmayan karakteristik özelliklerin ve rollerin toplum tarafından kadın ve atfedilmesidir. Farklı kültürlerde, tarihin farklı anlarında ve farklı coğrafyalarda kadınlara ve erkeklere toplumsal olarak yüklenen roller ve sorumlulukları ifade eder. Toplumsal cinsiyet, cinsiyete dayalı işbölümü ve biyolojik cinsler arasındaki ilişkileri vurgulamak amacıyla, toplumda yalnızca kadının değil erkeğin de konumunu belirten bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet ile şekillenen anlamlandırmalara ve düşünce yapılarına ilişkin örnekler verilebilir (Adaçay ve Güney):

- Kadın ve erkeğe yüklenen roller ve beklentiler
- Erkeğe güçlü kadının ise daha zayıf olduğu inancı
- Erkeğin kadının üzerinde hâkimiyet kurmasına: örneğin kadın üzerinde söz hakkı olmasını ya da daha ileri bir örnekle kadın şiddet uygulamasını doğal/normal görmek
- Evlilik gelenekleri: örneğin başlık parası, çeyiz
- Ailenin özel alan olduğu ve erkeğin kontrolünde olması gerekliliği inancı... vs.

Bu kapsamda ilgili yazında kadın ve erkeğe özgü rolleri ölçmek amacıyla çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarının önemi, anlamları üzerindeki tartışmalardan kaynaklanmaktadır. (Deaux, 1985; Manstead ve Hewstone, 1996; Unger ve Crawford, 1998). Kadınlara ve erkekler arasındaki farklar üzerinde biyolojik yapının ve çevresel faktörlerin oynadığı rol hakkında ve bunların da terminolojiye yansımaları konusunda farklı görüşler

vardır. Biyolojik temeli olan farklılıkların “cinsiyet” ile, sosyo - kültürel temeli olan farklılıkların da “toplumsal cinsiyet” ile ifade edilmesi gerektiğini savunanlar olduğu gibi, kadınlarla erkekler arasındaki farklılıklarını ikisinden de kaynaklandığını ve ayrı nedenler olarak gösterilmesinin uygun olmadığını ileri sürenler de vardır. Kökleri eskilere dayanan pek çok araştırma her toplumda kadın özgü ve erkek özgü davranış kalıpları bulunduğunu ortaya koymuştur (Kalaycıoğlu; 1983). Toplumsal cinsiyet (gender) kavramını, feministler kadınlarla erkekler arasındaki farklılıkların kültürel ve sosyal açıklamalarını vurgulamak üzere kullanmayı tercih ederken, bazıları da cinsiyet (sex) terimini politik olarak yanlış buldukları için kullanmakta, kimileri de bu iki terimini birbiri yerine geçecek şekilde kullanmaktadırlar (Unger ve Crawford, 1998). Golobok ve Fivush (1996), “sex ve gender” sözcüklerinin ikisini de aynı anlamı verecek şekilde birbirlerinin yerine kullanılmasını cinsiyetin biyolojik ve sosyal yönlerinin birbirleriyle çok ilişkili olması nedeniyle ayırmanın bazen güç olması şeklinde açıklanmaktadır. Ancak, mevcut görüş farklılıklarına rağmen yazında genel kabul gören temel ayrım aşağıdaki gibi olduğu gözlenmektedir (Deaux, 1985; Franzi, 1996; Lıps, 2001 Unger ve Crawford, 1998).

Sonuç olarak, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet tamamen birbirinden ayırmak mümkün değildir; çünkü kültürün kadından ve erkekten beledikleri toplumsal cinsiyet rolleri kadın ve erkeğin fiziksel özelliklerine ilişkin unsurlardan tamamen ayrı değildir (Lıps, 2001). Buna göre, toplumsal cinsiyetin kültürel yapılandırmaları bir anlamda biyolojik cinsiyeti de içermektedir.

1.3 BİYOLOJİK CİNSİYET VE TOPLUMSAL CİNSİYET ARASINDAKİ FARKLILIKLAR

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda anlaşılmaktadır ki, toplumsal cinsiyet ve biyolojik cinsiyet kesin bir ayrışmanın olmamasına rağmen farklılaştığı noktalar söz konusudur. Daha öncede belirtildiği üzere toplumsal açıdan cinsiyet, kadın ve erkeğin sosyal ve kültürel rol beklentileri olarak tanımlanmakta iken biyolojik cinsiyet, kadın ve erkek arasındaki fiziksel farklılıklar olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla kadın ve erkek arasındaki farklılığın içeriği genetik olarak belirlenmekte ve büyük ölçüde evrensel bir nitelik taşımaktadır. Ancak, kadınlık ve erkeklik arasındaki farklılığın içeriği, kültürel açıdan belirlenmekte ve değişkenlik göstermektedir (Demirbilek; 2007: 13). Başka bir deyişle, söz konusu farklılıklar her alanda ekonomik, sosyal, kültürel, siyasal bakış açılarının da farklılaşmasına neden oluşturmaktadır. Böylece toplumsal cinsiyet algısı yaşamın tüm alanlarında etkili olmaya devam etmektedir. Cinsiyet ile toplumsal cinsiyet arasındaki farkları net çizgilerle özetlemek mümkündür. Aşağıda bu farklılıklardan en belirgin olanları yer almaktadır:

- Cinsiyet eril ve dişi olarak bireyin biyolojik cinsiyetine dayalı olarak belirlenen bir ayrımdır: toplumsal cinsiyet ise, kadın ve erkek ilişkin toplumun ve kültürün yüklediği anlamları ve beklentileri ifade eder.
- Cinsiyet biyolojiktir: toplumsal cinsiyet ise toplumsal olarak belirlenir: kadın ve erkeğin biyolojik özelliklerinin yanında psikolojik ve sosyolojik özelliklerini de tanımlar. Böylece toplumsal cinsiyet eşitsizliği, cinsiyetlere yüklenen kadınsılık ve erkeksilik özellikleriyle doğallaştırılır yani sunidir.
- Cinsiyet değişmezdir, evrenseldir: toplumsal cinsiyet ise sosyo/kültürel yapı içinde öğrenilir: zaman ve mekan içinde değişiklik gösterir:
- Biyolojik cinsiyet farklılıkları öğrenilmemiş, doğuştan getirilen özellikler bakımından kadın ve erkek arasında görülen farklılıklardır. Toplumsal cinsiyet farklılıkları ise öğrenilen, sosyalleşme sürecinde kazanılan özellikler bakımından insanlar arasında gözlenen farklılıklardır.

Cinsiyet, günlük yaşamda ve toplumda muhtemelen en önemli sosyal sınıflandırmadır. İnsanların cinsiyet etiketlemesi hemen hemen aşağı yukarı gerçekleşir ve erkeklerin ve kadınların farklı özelliklere, rollere ve yükümlülüklerle sahip ayrı sosyal varlıklar olarak bölünmesi tüm

dünyada ortaya çıkar ve görünüşte toplumun nasıl işlediğinin temelini oluşturur (bkz. Örneğin Beall, Eagly, & Sternberg, 2004; Eagly, 1987; Fiske, 1998; West ve Zimmerman, 1987). Bununla birlikte, cinsiyet, doğal bir bölünme olmaktan ziyade, karmaşık, dinamik, bağlama bağımlı, yerleşik ve etkileşimli bir olgudur (c.f. Deaux ve LaFrance, 1998; Martin, 2003, 2006; West ve Zimmerman, 1987).

1.4 TOPLUMSAL CİNSİYET ŞEMASI KURAMI

“Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı” ise toplumsal cinsiyetin gelişimi ve farklılaşması üzerine açıklamalar sağlar. Toplumsal cinsiyet yönelimlerinin gelişiminde toplumsal cinsiyet kimliğinin farkında olmak (çocuğun kendini ve diğerlerini kadın veya erkek olarak tanımlayabilmesi) toplumsal cinsiyet şemasının geliştirilmeye başlatılabilmesi için bir gerekliliktir (Bem, 1983: 603). Bu şekillendikten sonra toplumsal cinsiyetle alakalı aktivitelere ilişkin bilgiler, kişilik özellikleri, sosyal yüklemeler ve senaryolar gibi bilgilerle şema genişler. Şema geliştirildikten sonra çocukların geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri ile tutarlı davranışlarda bulunmaları beklenir. Çocukların toplumsal cinsiyetle ilişkili bir yapıda hareket etmesine rehberlik eden güç, toplumsal cinsiyet etiketlemesine dayalı eşleştirmeye dayanır. Bu durum çocukların kendi cinsiyetleri ile aynı cinsiyete sahip olan diğerleri gibi olma isteğiyle ilişkilidir (Bem, 1983: 604-605).

“Evrimsel Psikoloji”, toplumsal cinsiyet gelişimini ve farklılaşmasını açıklamak için kullanılan biyolojik temelli teorilerden biridir ve toplumsal cinsiyet farklılaşmasını soyun devamına ait programlama ile ilişkilendirir. Buna göre farklılıkların kökeni eş seçimi, üretim stratejileri, soyun devamına ilişkin ebeveynlik yatırımları ve erkeklerin agresif doğasıyla ilişkilendirilir. Bu bakış açısına göre, günümüzdeki toplumsal cinsiyet farklılıkları kadının ve erkeğin karşı karşıya kaldıkları yeniden üretim taleplerine ve soyun devamına yönelik başarılı bir adaptasyonla ilgilidir (Bussey ve Bandura, 1999: 6).

“Sosyolojik kuramlara göre ise toplumsal cinsiyet, biyolojik olarak sahip olunanların ötesinde sosyal yapılanma süreci ile ilgilidir. Toplumsal cinsiyet farklılaşması daha ziyade sosyal ve kurumsal uygulamalara dayanır ve daha sonra da bireyin özellikleri içerisine yerleşir ve sabitlenir (Eagly: 1987’den aktaran Bussey ve Bandura, 1999: 12). Bireyler toplumsallaşma sürecinde toplumsal cinsiyet özellikleri ve niteliklerini içselleştirerek bir benlik duygusu yaratırlar. Toplumsallaşma ile insanlar toplumun kendilerinden kadın ya da erkek olarak ne beklediğini

öğrenirler. Bu beklentiler tam olarak karşılanamaları bile, insanlar herhangi bir düzeyde bu beklentilerden sorumlu tutulacaklarını öğrenirler. Başka bir ifadeyle bireyler bu beklentileri karşılama düzeylerine göre uygun bir biçimde “erkeksi” ya da “kadınsı” olduklarına dair toplum tarafından değerlendirilirler (Wharton, 2008: 31). Bu durum kolayca örneklendirilebilir: 3 yaşında yere düşmüş ve ağlamış olan bir erkek çocuğuna ailesinin tepkisini zihnimize canlandıralım. Çocuk hızlı bir şekilde yerden kaldırılır ve rahatlatılır. Çocuğa “büyük adam gibi davran ve ağlamayı bırak” denir. Ya da basitçe görmezden gelinir. Sosyal öğrenme teorisyenleri bu çocuğun gelecekteki benzer durumlara ilişkin davranışlarının karşılaşmış olduğu tepki çerçevesinde şekilleneceğini ifade eder. Başka bir ifadeyle bu çocuk benzer durumlarla karşılaştığı zaman ağlamamayı ve duygusal tepkiler göstermemeyi, duygularını baskılamayı öğrenecektir. Düştüğü zaman yerden kaldırılıp teselli edilen bir çocuk ise acı, öfke, memnuniyetsizlik gibi duygularını göstermeye devam eder. Erkek çocuğa sahip aileler ilk örnekteki gibi, kız çocuğa sahip aileler ise ikinci örnekteki gibi tepki verme eğiliminde olduğunda sosyal öğrenme teorisyenleri “toplumsal cinsiyetçi davranışın” (gender-typed behaviour) yaratılmış olduğunu savunurlar (Wharton, 2008: 32). Örnekte de vurgulandığı gibi, toplumsal cinsiyetçi davranış, kişilerin karşılaşmış oldukları durum ve olaylara ilişkin tepkilerinin, durum ya da olayın öznesinin kadın ya da erkek olmasına bağlı olarak farklı biçimde gerçekleşmesini ifade etmektedir (Wharton, 2008: 32). Yukarıda ifade edilen teoriler, kadınlar ve erkekler arasındaki farklılıkların hem biyolojik hem de kültürel temelli olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla kadın ve erkek rollerinin anlaşılmasında gerek kadını erkekten ve erkeği kadından ayıran biyolojik özellikler, gerekse de içinde yaşanılan toplumun kültürel kodları, kurumları, sosyoekonomik yapısını ve değerleri de bu rollerin ayrışmasında ve anlaşılmasında önemlidir.

Tablo 1 Toplumsal cinsiyet kalıpyargıları ve toplumsal cinsiyet beklentileri

Cinsiyet kalıpyargıları	Erkeğe Özgü	Kadına Özgü
Kalıp yargılık alan	Aracı	Toplumsal
İlgili davranış	Bireysel görev performansı	Diğerleri için bakım
Beklenen öncelikler	Çalışan	Aile
Algılanan nitelikler	Yetenek	Sıcaklık
İhmal edilen ihtiyaçlar	Kişilerarası bağlantı	Profesyonel başarı

1.5 SOSYAL ROL KURAMI

Sosyal rol kuramı, toplumsal cinsiyet farklılıkları ve sosyal davranıştaki benzerliklerin nedenlerinin anlaşılmasından kaynaklanmaktadır. Eagly (1987), bu teoriyi önerdiğinde, birçok araştırmacı 1980'lerde kadınların ve erkeklerin davranışları arasındaki farklılıkları araştırmak için meta-analitik metodu kullanmaya başladı. Kadın ve erkeğin kişiliği, kadın ve erkek arasındaki sosyal rollerin dağılımının kaynağıdır (Eagly, 1987). ABD'de ve diğer ülkelerde İş bölümü yapıldığında, kadın ve erkeklerin toplumdaki rolleri hakkında bir takım gerçekler gözlemlendi. Birincisi, kadınlar ve erkekler arasındaki temel fark, cinsiyetler arasındaki, özellikle de üreme sırasındaki hamilelik ve emzirme arasındaki fiziksel farklılıklardır (Wood ve Eagly, 1999). Bu nedenle, kadınların görevleri, üremenin işgalci rollerde etkisi olan hemşirelikle ilgilidir. Sonuç olarak, kadınların ev işlerinde erkeklerden daha olasıdır. Öte yandan, erkekler genellikle bedenleri ve güçleri gibi fiziksel özelliklerinden dolayı görevlerini başarıyla tamamlamak zorundadır. Kadınlar ve erkekler arasındaki biyolojik farklılıklar, genel olarak kadın ve erkeklerin sosyal rolünü oluşturur. Ancak, erkeklik ve kadın arasındaki kişilik ve davranış farklılıkları sosyal faktörlerin sonucudur. Bu nedenle, insanlar toplumsal cinsiyet rolleri yaratır ve bu kültürel ve sosyal olarak şekillenir. Cinsiyetin rolü "kadın ve erkeklerin davranışları ve duyguları hakkında sosyal ve kültürel bir şekilde tanımlanmış reçeteler ve inançlar" olarak tanımlanmaktadır (Anselmi ve Law, 1998; s. 195). Cinsiyet rolleri cinsiyet kimliğini geliştirmenin temelini oluşturur.

Beklenti teorisi (Ridgeway, 2001; Ridgeway ve Bourg, 2004), erkekler ve kadınlar için farklı görev başarımları beklentileri veya benzer işler için eşit olmayan ücret gibi algılanan cinsiyet farklılıklarının çoğunun cinsiyete özgü olmadığını savunmaktadır. Bunun yerine, erkeklerin kadınlardan daha yüksek statüye ve dolayısıyla daha yüksek performans beklentilerine sahip olduğuna inanan yaygın olarak kabul edilen cinsiyet statüsü inançlarından kaynaklanmaktadır. İnsanlar bu durum farklılıklarının farkındadır ve kendimizden nasıl davrandığımızı da içeren kadın ve erkeklerden farklı davranışlar beklemektedir. Diğer sosyal bölümler (örneğin, etnik köken, meslek), statü ile ilgili olmayan kalıp yargısal içerik önemli ölçüde değişiklik gösterse de, sırasıyla yüksek statü gruplarının ve düşük statü gruplarının kalıp yargısal yargılarında benzer temel durum içeriğini paylaşmaktadır (bkz. Ridgeway, 2001; Ridgeway ve Bourg, 2004). Sosyal rol teorisine göre, cinsiyet kalıp yargıları, erkek ve kadınların aile ve toplumda sahip oldukları farklı sosyal rollerden kaynaklanmaktadır (Eagly, 1987; Eagly ve Steffen, 1984). En önemlisi, erkekler daha yüksek statüdeki mesleki rollerle ilişkilidir ve kadınlar, çocuk yetiştirme ve yarı zamanlı,

düşük statü, genellikle bakım ve nezaret sorumluluklarını içeren mesleki roller gibi aile yükümlülükleriyle ilişkilidir. kalıp yargı Saldırganlık, hırslı olma, baskın olma, güç arzusu, bağımsızlık, özgüve, doğrudan kontrol gibi özellikler erkeğe özü davranışlar olarak tanımlanır. Buna karşılık toplulukçuluk, diğer insanların refahı ile ilgili kaygı duyma, şefkat, yardımseverlik, kibarlık, sempatiklik, başkalarının duygularının farkında olma, duygusal ifade ve nezaket gibi özellikler ise kadına özgü özellikler olarak tanımlanır. Eagly (1987), birbirlerinin aşırı karşıtları olmaktan ziyade, cinsiyet kalıp yargılarının erkekleri ve kadınları tamamen ayrı kategoriler olarak temsil etmediğini, bunun yerine her bir cinsiyete atfedilen kurum ve sosyalleşme derecesinde farklılaşmalar olduğu üzerine vurgu yapmıştır. Bununla birlikte, bu farklılıkların önemli sosyal sonuçları olabilir (bakınız örn., Agars, 2004; Eagly ve Carli, 2003a; Martell, Lane ve Emrich, 1996). Kalıp yargı kalıp yargıların erkeklerin ve kadınların sahip olduğu sosyal rolleri yansıttığına inanıldığından, sosyal rollerdeki değişikliklerin cinsiyet kalıpyargıların kalıp yargı dinamiklerini etkilemesi de beklenmektedir (Diekman ve Eagly, 2000). Sonuç itibariyle Beklenti Teorisi ve Sosyal Rol Teorisi çelişkili teoriler değildir. Bunun yerine, Ridgeway'in (2001; Ridgeway ve Bourg, 2004) Eagly (1987) tarafından açıklanan klişeleşmiş içerikler üzerine inşa edildiği ve durumla ilgili içeriğin ve nasıl işlev gördüklerinin önemini tamamlayıcı olarak düşünülebilirler. Buna ek olarak, sosyal rol teorisi toplumsal cinsiyet kalıp yargı kalıp yargıların nasıl ortaya çıktığını ve geliştiğini ortaya koyarken, beklenti durumları teorisi, durum inançlarının bir sosyal hiyerarşi ve eşitsizlik sistemini nasıl işlediğini ve sürdürdüğü ile daha fazla ilgilidir (ayrıca bkz. Diekman ve Eagly, 2000).

1.6 TOPLUMSAL KALIP YARGILAR

Kalıpyargı (kalıp yargı) kavramı, etimolojik olarak stereos katı ve typos nitelik, tip sözcüklerinden oluşan, ilk kez kafamızaki imajlara işaret etme üzerine Lippmann (1992) tarafından ortaya atılan bir terimdir (Bilgin;2003). Kalıp yargılar, bütün olarak bir grubun davranışları ve özellikleri hakkında genellenmiş inançlar olarak tanımlanmaktadır(Brewer ve Crano; 1994). Kalıp yargı, bir grup insanın kişisel özellikleri hakkında paylaşılan inançlardır (Golombik ve Frivush,1996). Larousse Sözlüğü ise kalıp yargıları “beklentilere ve rutin kararlara dayalı bir grubun sembolik ve şematik bir karakterizasyonu” olarak tanımlar. Max Butlen, kalıp yargıların geleneksel eleştirilerini şöyle açıklamaktadır: “kalıp yargılar insanlara zarar verdiklerinde ve nesnel bir temele dayanmadan diskalifiye edildiklerinde zararlı ve açılabilir” (2005).

Kalıp yargılar, bir gruba ilişkin bilgi, inanç ve beklentilerimizi içeren bilişsel yapılardır (Kunda, 1999). Cinsiyet, yöre, ulus ve meslek grupları gibi çeşitli gruplardan olan insanların kategorileştirilerek aslında çok çeşitli özellikler gösterebilecekleri halde, hepsi aynı özellikleri gösteriyormuş gibi düşünülmesi eğilimine kalıp yargılı düşünme denilmektedir (Franzoi, 1996). Kalıp yargılar, belli bir grubun bütün üyelerinin özellikleri hakkındaki organize inançlardır (Golombik ve Fivursh, 1996). Kalıp yargılar, bir grubun ve üyelerinin zihinsel temsilleridir ve grup üyelerinin gerçek, değişmez özelliklerinden değil, o grubun sosyal ve ekonomik durumundan kaynaklanır (Augustinos ve Walker, 1995). Kalıp yargılar, özellikle hoşlanılmayan gruplara karşı kolaylıkla geliştirirler ve bu grupların üyeleriyle karşılaşıldığında onlara karşı nasıl davranılacağını belirlerler. Kalıp yargılar, genellikle bilişsel kestirme yollar olarak işlevde bulunurlar; yani fazla düşünme gerektirmeden, karşılaşılan duruma uygunluğu araştırılmadan özetle kısa yoldan kabul edilirler. Bireyler kalıp yargıları nedeniyle genellikle belirsiz ve genelleştirilmiş tepkilerde Kalıp yargıları genellikle kalıp yargıyla ilişkili bir bilginin kalıp yargıyla tutarlı ya da tutarsız olması ya da kalıp yargı objesi olan bir şeyle grupla karşılaşılması halinde uyarılırlar. Kalıp yargılar sadece bireyin kafasındaki bilişsel temsiller, bireysel şema değildir; bunlar ayrıca sosyal temsildir; toplum içindeki sosyal gruplara ilişkin olarak, sosyal ortam içinde ortaya çıkan ve çoğalan bilişsel ve duygusal yapılardır (Augustinos ve Walker, 1995). Çeşitli gruplara ilişkin kalıp yargılar vardır: cinsiyet, din vb. Temelinde insanlar kategorileştirilerek kalıp yargılar gelişmiştir, bu kalıp yargılar diğer insanlara ilişkin algıları ve etkileşimleri büyük ölçüde biçimlendirir. Cinsiyet kalıp yargıları da bunlardan biridir. Cinsiyet kalıp yargıları cinsiyet önyargılarına temel oluşturabilir. Diğer taraftan kalıp yargıların bazı işlevleri söz konusudur. Bunlar:

- Başkaları tarafından onaylanmak ya da beğenilmek gibi bazı psikolojik ihtiyaçların karşılanmasına hizmet ederler.
- Bireysel kendilik değerini arttırmayı ya da olumlu sosyal kimlik (bir grup üyesi olmayı) oluşturmayı sağlarlar.
- Sosyal gruplara ilişkim olumsuz tutumları hakkı çıkarma ihtiyacını karşılarlar.
- Kalıp yargılar, sosyal çevreye ilişkin algıların belirginleşmesi, kolayca biçimlenmesini, bilgi verici olmasını ve zenginleşmesini sağlarlar.

Diğer taraftan kalıp yargıların çeşitleri ise aşağıdaki gibidir.

- Toplum bir grup olarak kadınların ve bir grup olarak da erkeklerin göstermelerini beklediği özelliklere toplumsal cinsiyet kalıp yargıları denilir. Örnek: “kadının yeri kocasının yanındır”.
- Kadın ve erkek için uygun görülen rol ve faaliyetlere cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargılar denir. Örnek: “Evin reisi erkektir”.
- Bir cinsiyeti diğer cinsiyete oranla daha az yada daha çok nitelediği düşünülen de cinsiyet özelliklerine ilişkin kalıp yargılar denir. Örnek: “Saçı uzun aklı kısa”,; “Elinin hamuru ile erkek işine karışma”.

Kalıp yargılar zamanla dayanıklı olma eğilimindedir (Hamilton ve Sherman, 1994). Bunun nedeni, kalıp yargıların hem bilişsel hem de sosyal mekanizmalar tarafından güçlendirilmesidir. Klişeleşme bilişsel bir bakış açısına göre, bireyler insanları gruplara ayırır ve daha sonra kendi gruplarını da içeren, farklı grupların üyeleri tarafından ortak tutulan özellikler hakkında kendi kendini geliştiren inançlar geliştirir (Ashforth ve Humphrey, 1995; Tajfel ve Turner, 1986); bu inançlar sırayla beklenti onaylama süreçleri aracılığıyla kendini tamamlayan kehanetler olarak işlev görmektedir (Darley ve Fazio, 1980; Merton, 1948). Klişeleştirmenin sosyokültürel bir bakış açısına göre, bireyler biçimlendirici yıllarında farklı grupların klişelerini ebeveynlerinden, öğretmenlerinden ve hayatlarındaki diğer önemli yetişkinlerden ve kamusal medyadan öğrenmektedir (Hamilton ve Sherman, 1994). Bu perspektiflerin her ikisi de cinsiyet kalıpyargıları üzerine yapılan araştırmalarda desteklenmiştir. Kadın hakları ve rolleri hakkındaki tutumlar değişse bile, erkeklerin ve kadınların kalıp yargı kalıp yargıları zaman içinde farklı kültürlerde sabit kalmıştır (Deaux ve Kite, 1993; Deaux ve LaFrance, 1998; Williams & Best, 1990).

Genel olarak, cinsiyet kalıp yargıları üzerine yapılan araştırmalar, insanların kadınları daha toplumsal niteliklere sahip olduklarını (örneğin, daha nazik, kibar, destekleyici, ifade edici, şefkatli ve dokunsal) ve erkeklerin daha aracı niteliklere sahip olduklarını (örneğin, daha iddialı, rekabetçi, cesur olduklarını) ortaya koymaktadır (Broverman ve diğerleri, 1972; Carli ve Eagly, 1999; Deaux ve Kite, 1993; Williams ve Best, 1990). Bununla birlikte, kalıp yargılar, bilginin kesilmesi durumunda zaman içinde değişebilir. Rothbart (1981) üç tür kalıp yargı değiştirme modeli, defter tutma modeli ve dönüşüm modeli arasında ayırım yapmıştır. Defter tutma modeline göre, ya onaylama ya da sona erdirme gibi yeni bilgi parçaları alındıkça, kalıp yargılar sürekli

olarak revizyona açıktır; düzenli bir kesinti bilgisi akışı varsa kalıp yargılar yavaş yavaş değişir. Dönüştürme modeline göre, kalıp yargılar yüksek derecede göze çarpan ve kritik kesilme bilgisi parçalarına yanıt olarak aniden değişir. Bu nedenle, belirli bir kalıp yargının doğruluğu hakkında yeni bilgiler orta derecede tartışmalı olsaydı, defter tutma modeli kalıp yargıda mütevazı bir değişiklik öngörür ve dönüşüm modeli değişmezdi.

Kalıp yargılara ilişkin değişikliğinin üçüncü bir modeli grup üyelerinin alt tiplerine odaklanmaktadır. Bir grubun birkaç üyesi grup kalıp yargılarına uymadığında, gözlemci daha büyük grubu alt gruplara ayırabilir ve beklenmedik davranışı sergileyen küçük grubu “sapkınlar” olarak kategorize edebilir. Bu bilişsel tepki, alt grup kalıp yargılarının oluşturulması yoluyla grup için genel kalıp yargının korunmasına olanak tanır (Weber ve Crocker, 1983). Ayrıca, örnek tabanlı bir model, kalıp yargıların belirli bireylerin temsillerinden oluştuğunu varsayar; bu nedenle, kalıp yargılar yeni örneklerin yerini aldıkça değişebilir ve kişisel özelliklerde önceki örneklerden farklı olabilir (Smith & Zárate, 1992). Bununla birlikte, kalıp yargılar hakkındaki literatür, kalıp yargıların dayanıklılığını güçlendiren bilişsel süreçlere değiştirilebilirliklerinden çok daha fazla vurgu yapmıştır (örneğin, Darley ve Fazio, 1980; Fiske, 1998; Hamilton ve Sherman, 1994; Merton, 1948). Genel olarak, bir bireyin kalıp yargı korumasının değiştirmekten daha kolay olduğu varsayılmaktadır (Hilton ve Von Hippel, 1996).

1.7 CİNSİYET KALIP YARGILARI

Toplumun, bir grup olarak kadınlar ve bir grup olarak da erkeklerin göstermelerini beklediği özelliklere toplumsal cinsiyet kalıp yargıları denilmektedir (Franzo,1996). Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, cinsiyet ve cinsiyet eşitsizliği sosyal düzenine uygun olarak, kadın grubunun değerini düşürmeye ve erkek grubuna değer vermeye katkıda bulunan kadın ve erkek gruplarına ilişkin bu karikatür inançlarıdır. Toplumsal cinsiyet kalıp yargısı bir sosyal grubun genellikle erkeğe veya kadına atfettiği bir dizi psikolojik ve davranışsal özelliktir. Toplumsal cinsiyet kalıpyargıları, insanların erkekler ve kadınlar arasındaki davranış farklılıkları, sosyal rolleri ve özellikleri hakkında bir öz kavram olarak oluşturulur. Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları cinsiyet özellikleri, farklılıkları ve bireylerin ve/veya grupların rolleri hakkında basit genellemelerdir. Çoğu zaman insanların insan grupları hakkında bir dizi inancı vardır. İnsanlar cinsiyetlerine göre sınıflandırılır. Doğum anından itibaren bir erkek ya da bir kız olarak. Bu fizyolojik ayırım toplumun beklentileri nedeniyle kız ve erkek çocuklara uygun davranışlar geliştirmiştir. Bu durum toplumsal

cinsiyet kalıpyargıları yarattı ve sürdürdü. Araştırmalar insanların kadınların ve erkeklerin tipik özelliklerinin ve davranışlarının farklı olduğuna inandığını göstermektedir. Cinsiyet kalıp yargıları üzerinde çeşitli çalışmalar yapılmıştır Cinsiyet kalıpyargıları normatif ve tanımlayıcı standartlar şeklinde sınıflandırılırlar. Normatif standartlar, insanların ne yapması gerektiği konusunda beklentilerdir ve tanımlayıcı standartlar insanların gerçekte ne yaptıklarıyla ilgili beklentilerdir. Burgess ve Borgida (1999) tanımlayıcı ve normatif cinsiyet kalıp yargıları üzerine araştırmalar yaptılar. Kısacası, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının tanımlayıcı bileşeni, kadınların sahip olduğu veya sahip olduğu özellikler hakkındaki inançları içerirken, cinsiyet kalıp yargılarının normatif bileşeni, kadınlar hakkındaki inançları veya beklentileri içerir. Başka bir deyişle, kadın klişesinin tanımlayıcı bileşeni, kadınların sahip olduğu inançları içerebilirken, kadın klişesinin normatif bileşeni, kadınların sahip olması gereken inançları içerebilir. Konuya ilişkin yazında çok çeşitli araştırmalar vardır (Broverman, Vogel, Broverman, Clarkson ve Rosenkrants, 1972; Spense, Helmreich ve Stapp, 1975). Brody (1997; s: 390) kalıp yargıları, "kadın ve erkeklerin kişiler arası işleyişinin yanı sıra zihinsel ve fiziksel sağlıklarına dayatılan potansiyel olarak yıkıcı sınırlamalar" olarak tanımlarken, Deaux ve LaFrance (1998), kadınların duyarlı, nazik, empatik, sevecen olabilirken, erkekler genellikle özgüvenli, hırslı, özerk, aktif gibi özelliklere sahip olduğunun kabul gördüğünü ileri sürmüşlerdir. Ancak, cinsiyet kalıp yargıları sadece kadın ve erkek arasında farklılıkları tanımlamamakta aynı zamanda sosyal rolleri de tanımlamaktadırlar. Örneğin, kadınlar genellikle ev hanımı, bakıcı olarak algılanırken, erkekler geçim kaynağı, aile mali destekçileri veya örgüt liderleri olarak algılanmaktadır (Cejka ve Eagly, 1999; Deaux ve Lewis, 1984). Cejka ve Eagly (1999), erkeklerin sorunları ve mantıksal düşünmeyi başarabildiğini, kadınların sözlü olarak akıl yürütmesine ve ikna edebildiğini belirtmiştir. Diğer taraftan kadınların çeşitli duygu düzeylerini ifade ettiği düşünülürken, erkeklerde daha basittir ve duygu kalıplaşmış olduğunda güçlü ifade edilen duyguların daha olumsuz olduğu düşünülmektedir (Huston-Comeaux ve Kelly, 2002). . 2). Sonuç olarak, Deaux ve Kite'e göre (1993, S.208) cinsiyete bağlı kalıp yargıya dayalı inançlar hem tanımlayıcı hem de normatif bir işlevi yerine getirmesi nedeniyle erkeklerin ve kadınların doğasını ifade etmekte ve erkeklerin ve kadınların nasıl olması gerektiğine dair temel kuralları oluşturmaktadırlar. Broverman ve arkadaşları (1968), üniversite öğrencileri üzerine kalıp yargıları betimlemeye yönelik yapmış oldukları çalışmada 122 karşıt ifadenin yer olduğu indekste her bir cinsiyetin benlik anlayışları arasında benzerlikler bulunduğunu, basmakalıp benlik kavramları ile erkeklik ve kadınlık kavramlarının sosyal arzudan etkilendiği

bulgusuna ulaşmışlardır. Yine çalışmalarında kadınlara ilişkin bulgularanan özellikler taktik, nazik, konuşkan, sessiz, güvenlik ihtiyacı, ihale duygularını ifade etme, başkalarının duygularının farkında olma ve alışkanlıklarında düzgün, sert bir dil kullanmayan şekilde iken erkeklere ilişkin bulgularanan özellikler; agresif, bağımsız, duygusuz, objektif, kolayca etkilenen baskın, aktif, rekabetçi, mantıksal, iş anlayışlı, doğrudan, lider olarak hareket eder, hırslı, maceracı, bağımlılık yapmaz, asla ağlamaz, kendine güvenen, duyguları kolayca incitemez, duyguları fikirlerden ayırabilme şeklindedir (Broverman ve Al., 1968). Diğer taraftana aynı araştırmacılar tarafından yapılan boylamsal çalışmada (1972), kadın ve erkeklerle bağlantılı iki karakter kümesi keşfetmişler ve önceki çalışmalarıyla benzer bulgulara ulaşmışlardır.

1.8 CİNSİYET KALIP YARGILARININ BOYUTLARI

Toplumsal cinsiyet kalıpyargıları işletme yönetiminde iş türlerinin oluşturulmasında önemli bir rol oynarlar. Cinsiyet kalıpyargılarına ilişkin rol algılamaları tanımlayıcı ve normatif olmak üzere iki boyutta incelenmektedir. Bu rol algıları belirli mesleklerin gerektirdiği niteliklerle veya belirli görevler için gerekli görülen niteliklerle uyumlu olmadığında, kadınlar iş performansına göre yetersiz kabul edilir (Fiske ve ark., 1991). Aşağıda her iki boyuta ilişkin açıklamalar yer almaktadır.

1.8.1 Cinsiyet Kalıp Yargılarının Tanımlayıcı Boyutu

Tanımlayıcı cinsiyet kalıpyargıları üzerinde birçok çalışma yapılmıştır. Genel olarak, kadınlar sıcak, besleyici, şefkatli, kişilerarası beceriler ve kibar yeteneklerle algılanır; erkekler ise hırslı, yetkin, güçlü, iddialı ve sonuç odaklı olarak görülür. Kadınlara ilgili nitelik grubuna toplumsal ya da anlamlı, erkeklerle ilgili diğer tutum grubuna da aracı ya da araç denir (Bakan, 1966; Deaux ve Kite, 1993; Eagly, 1987). Toplumsal cinsiyet kalıpyargılarının fiziksel görünüm, cinsiyet rolleri, profesyonel roller, biyolojik özellikler ile ilgili nitelikler içerdiğini (Ashmore ve Del Boca, 1981; Deaux ve Lewis, 1983; 1984). Her şeyden önce, cinsiyet kalıp yargılarının aktivasyonunda fiziksel görünüm çok güçlüdür. Cinsiyet kalıp yargılarının tanımlayıcı bileşeni, kadınlara karşı ayrımcılığa ve değerlendirme yanlılığına yol açabilir. Örneğin, Nieva ve Gutek (1980) ve Heilman'ın (1983) nitel çalışmaları, daha yüksek pozisyonlardaki kadınların erkeklerden daha olumsuz derecelendirildiğini göstermiştir. Buna ek olarak, Eagly, Karau ve Makhijani (1995) kadın liderlerin erkeklere göre olumsuz puan aldıkları sonucuna varmışlardır. Ayrıca, Olian ve meslektaşları tarafından yapılan bir meta-analiz (1988), kadınların erkeklerle aynı özelliklere sahip

özgeçmişlerinin erkeklerden daha olumsuz derecelendirildiğini göstermiştir. Bu değerlendirme yanlışlıkları, mesleğe dayalı belirli rollerin beklentilerinin sonucudur. Mesleki rol ile cinsiyet rolü arasındaki uyumsuzluk nedeniyle bu beklentiler karşılanamamıştır.

1.8.2 Cinsiyet Kalıp Yargılarının Normatif Boyutu

Bu boyutta erkekler ve kadınlar kesinlikle farklı bir şekilde davranmalı ve toplumda farklı roller oynamalıdır. Kadının kısa bir süre sonra ev hanımı olarak karısı ve annesi olduğu düşünülürse; erkekler toplumda ücretli işçi olarak görülürler. İşyerinde kadın olmak farklı beklentilerin nedeni olabilir. Örneğin, Eagly ve diğerleri (1995), kadın liderlerin otokratik ve direktif davranışlarda bulduklarında ve dezavantajlı alanlarda çalıştıklarında değerlerinin düştüğünü bulmuşlardır. Bunun aksine, katılımcı ve demokratik liderlik stilleri uygulayan kadınlar, erkek liderler kadar olumlu değerlendirilmektedir. Kadınların cinsiyet rollerinin reçetelerini ihlal etmeyen liderlik tarzları kullandıkları sonucuna varılabilir. Genel bir kural olarak, kadınların mesleki yaşamdaki cinsel rollerine göre uygun davranışları benimsemeleri beklenmektedir. Buna ek olarak, kadınlar bu klişeleştirilmiş reçetelerin farkındadır ve bunlara uygun davranırlar. Hopkins vakası, Price Waterhouse'da normatif cinsiyet kalıp yargıları ile ilgili olanlara güzel bir örnektir. Daha açık olmak gerekirse, muhasebeci Ann Hopkins, yetkin ve hırslı niteliklere sahiptir. Bu özellikler çoğunlukla erkeksi özellikler olarak algılanmasına rağmen, müşterilerinden çok iyi yorumlar alır. Ancak adaylarına göre “maço” olduğu ve kişilerarası becerilerle ilgili sorunları olduğu düşünülmektedir. Sosyal beceri eksikliği olarak algılandığında, iş dünyasındaki ortaklığı reddedilir. Ancak Hopkins, çok kadınsı davrandığından reddedilmedi; kadınlar için uygunsuz görülen davranışlarda bulundu. Adayları, makyaj yapmak için daha kadınsı bir şekilde konuşmasını ve giyinmesini önerir. Bu durumda, normatif kalıp yargılar gerçekleşir. Beklentileri karşıladı, ancak her ikisini de karşılamalı (Fiske ve diğerleri, 1991). Başka bir deyişle, profesyonel rolleri yerine getirir, ancak daha kadınsı özellikler ve davranışlar sergileyerek kadın rolünü yerine getirmesi beklenir.

Kalıp yargılar, genellikle olumsuz ve aşırı davranışı artıran sosyal kategorilerin basitleştirilmiş açıklamaları olarak görülebilir (Operario ve Fiske, 2004). Her ikisi de tanımlayıcı niteliktedir - örneğin, kadın veya erkekleri karakterize eden nitelikler, roller ve davranışlar - ve kuralcı - örneğin, kadınların veya erkeklerin uyması beklenen nitelikler, roller ve davranışlardır (Burgess ve Borgida, 1999; Fiske, 1993). Yani, kalıp yargılar sadece insanların gerçek davranışlarından

değil, aynı zamanda grup üyeliğine bağlı olarak insanların ideal davranışlarından da beklentiler üretir (ayrıca bkz. Eagly ve Karau, 2002; Heilman, 2001; Ridgeway, 2001). Her ne kadar sosyal kategorizasyon ve klişeler sosyal hayatta yararlı ve pragmatik olarak değerlendirilebilse de, özellikle diğer insanların gücü ve kontrolü ile ilgili birçok olumsuz yönü vardır (Fiske, 1993; Operario ve Fiske, 2004).

Kalıp yargılar, daha güçlü insanların (örneğin, beyaz erkeklerin) daha az güçlü olanlara (örneğin, kadınlar, renkli insanlar) daha az güce sahip olanların güçlü olanlara katılmaları gerektiği kadar dikkat etmeleri gerekmediği için kontrol uygular. Bu nedenle, güçlü olanlar genellikle güçsüzün kalıp yargılarına dayanır, böylece statükoyu korur, güçsüzler güçlü olanın daha karmaşık ve belki de kalıp yargı olmayan izlenimlerini oluşturmak için daha fazla motive olurlar (bkz. Fiske, 1993; Operario ve Fiske, 2004). Çoğunlukla, dezavantajlı insanlar kendi gruplarının daha avantajlı olanlarla benzer klişelerine sahiptir ve avantajlı gruplar lehine önyargılıdır, böylece sosyal hiyerarşilerin korunmasına ve eşitsizliklerin rasyonelleşmesine katkıda bulunurlar (Operario ve Fiske, 2004).

1.9 KÜLTÜRLERARASI FARKLILAŞMA AÇISINDAN CİNSİYET KALIP YARGILARI

Yazında çalışanların parochialism, etnosentrizm, kültürel emperyalizm ve kalıp yargılama gibi özellikleri çok kültürlü yönetim bağlamında tamamen aşağılayıcı bulunmuştur ve farklı kültürel geçmişlerden gelen çalışanları aynı şekilde yönetme girişimleri küresel işletmeler için bir zorluk haline gelmiştir. (Chaney ve Martin 2011; Okoro 2013). Etkileşimcilerin kalıp yargılara dayalı algıları bizim ilgi alanımızda yer aldığından, kalıp yargıların “bireylerin kişisel özelliklerini ve özelliklerini tanımlayan geniş çapta kabul gören, kültürel olarak paylaşılan inançlar” olduğunu belirtmekte fayda vardır (Ramasubramanian 2011). W. Lipmann'a (1922) göre, kalıp yargılar basitleştirilir ve genellikle fenomenlere ve insanlara atıfta bulunan ve insanların ezici bir miktarda bilginin, çevredeki dünyanın karmaşıklığının üstesinden gelmesine yardımcı olan “kafamızdaki resimler” (cf. McGarty et al) 2002: 2-3) ve “dünyevi karşılaşmalarını anlamlandırmalarını” sağlar (Hager 2010: 127). Kalıp yargılara dayalı algı yanlış olsa bile, kalıp yargılar, kültürel deneyimlerimize dayanarak bir şeyin ne olduğuna inanmak istiyorsak neye benzemesi gerektiği sorusunu cevaplar (Habrajka 1998: 117). Bazı dilbilimciler basmakalıplaştırmanın, aşırı basitleştirilmiş, şematik ve çoğu zaman yanlış olan bir düşünce epifenomeni olduğuna ve bunun ifade ettiği insanların ve nesnelere resmini tahrif ettiğine inanırlar (Shaumjan 2006: 179). Ancak, nominal işlevi yerine getiren kalıp yargı, insanların çevredeki gerçekliğin öğelerini kategorize etmelerine ve deneyimlerini anlamalarına yardımcı olur. Sembol veya efsaneye benzer şekilde, kalıp yargı kararsız karakterdedir ve tarih geleneği, siyaset tarafından modellenen yaş, cinsiyet, ırk, din, meslek ve milliyet (Permyakova 2015) gibi faktörlere dayanan hem olumlu hem de olumsuz anlamlar ve referanslar taşır ve esas olarak kitle iletişim araçları tarafından yapılmıştır (Michajłowa 2007: 176). Kültürlerarası iletişimde sosyal kalıp yargının (belirli sosyal gruplar veya bu grupların temsilcileri hakkında standartlaştırılmış bir görüş oluşturan” rolünü keşfetmek, Kotorowa 2014: 187), sınıflandırma bilişsel sürecinin kültürel temellerini anlama fırsatı sunar ve böylece bize özellikle diğer kültürlerden insanların halk algılarını kavramak - insanların kendilerini ve başkalarını algılama biçimlerini yeniden yapılandırmamıza izin verir. Bu görev, öğrencilere yönelik kültürlerarası kurslar ve çok kültürlü ortamlarda çalışan çalışanlara yönelik eğitimler bağlamında vazgeçilmez görünmektedir, çünkü “hedef kültür hakkında genel bilgi tabanlarının yanı sıra

yabancı kültür, öğrencilerin kendi kültürü ve genel olarak yargı oluşturma süreci ”(Weber 1990: 137).

Birçok kültürde cinsiyet farklılıklarının gelişimini anlama girişimi, sosyal ve cinsiyetle ilgili davranışların gelişimine ilişkin çok sayıda büyük kültürler arası çalışmaya yol açmıştır. Böyle bir çalışma (Whiting & Edwards, 1988), dünyanın çeşitli bölgelerinde toplumsal cinsiyetin gelişimini daha iyi anlamak için incelenen Kenya, Liberya, Hindistan, Filipinler, Okinawa, Meksika ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki 12 farklı topluluktan çocukları içeriyordu. . Erkeklerin ve kızların tedavisi ve sonraki davranışlarında bazı farklılıklar ortaya çıktı, ancak çocukların yaşadığı etkileşim türlerinde de birçok benzerlik ortaya çıktı. Analiz, yaşın bu çeşitli kültürlerdeki çocukların deneyimlerini tahmin etmede cinsiyetten daha önemli olduğunu gösterdi, ancak ev işlerinin tanımı ve dolaşma ve bağımsız olma özgürlüğü, birçok kültürde ortak olan büyük cinsiyet farklılıkları gösterme eğilimindeydi. Cinsiyet kalıp yargılarının bir başka kültürler arası araştırması (Williams & Best, 1990) Kuzey Amerika, Güney Amerika, Avrupa, Asya, Afrika ve Okyanusya'daki 30 farklı ülkede gerçekleştirildi. Bu ülkelerdeki üniversite öğrencileri, her birinin erkeklerle veya kadınlarla daha sık ilişkilendirilme derecesine göre 300 sıfattan oluşan bir listeyi derecelendirdi. Amaç, farklı kültürlerdeki insanların kadın ve erkekler hakkında kurdukları ilişkileri incelemek ve kadın ve erkek kalıp yargılarını araştırmaktı. Sonuçlar, bu cinsiyet kalıp yargılarındaki farklılıklardan daha fazla benzerlik ortaya çıkardı. Tüm kültürlerde altı sıfat erkeklerle ilişkilendirildi - maceracı, baskın, güçlü, bağımsız, erkeksi ve güçlü - ve tüm kültürlerde kadınlarla - duygusal, itaatkar ve batıl inançlar - üç sıfat tanımlandı. Ek olarak, kültürlerin büyük çoğunluğunda erkek veya kadın ile ilişkili olarak geniş bir sıfat listesi görüldü ve bir kültürde yalnızca birkaç sıfat erkek, diğerinde ise kadın ile ilişkiliydi. Bu bulgular, kültürler arasında cinsiyet kalıp yargılarındaki benzerlikler için kanıtlar sağlıyor, ancak benzerlikler evrensel olmaktan çok uzaktı. Bu verilerin bazılarının (Williams, Satterwhite ve Best, 1999) Beş Faktör Modeli açısından yeniden analizi, kültürler arasında orijinal analize göre çok daha fazla benzerlik ortaya çıkardı. 25 ülke için ortalamalar kullanıldığında, beş faktörün hepsinde cinsiyet kalıp yargılarında farklılıklar ortaya çıktı. Katılımcılar erkek kalıp yargının Dışadönüklük, Vicdanlılık, Duygusal İstikrar ve Deneyime Açıklık alanlarında daha yüksek puanladılar ve kadın kalıp yargının Uyumluluk üzerine daha yüksek yerleştirdiler. Tüm ülkeler bu kalıba bağlı kalmadı ve ülkelerdeki bireyler bunların kalıp yargılara uyduğuna inanmadılar. Bununla

birlikte, kadın ve erkeklerin özelliklerine ilişkin inançlar, çeşitli kültürlerde birçok benzerlik göstermiştir.

Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının birçok yönündeki benzerliklere rağmen, tüm kültürler kadın ve erkeklerin hangi özellikleri, özellikleri ve davranış kalıplarını sergilemeleri gerektiği konusunda aynı görüşlere sahip değildir. Kültürler arası bir inceleme (Gibbons, Hamby ve Dennis, 1997), tüm kültürlerde hiçbir cinsiyet ayrımının uygulanmadığını ortaya koydu. Japonya, diğerlerinden farklı bir cinsiyet kalıp yargı modeli sergileyen kültürlerden biriydi (Williams ve Best, 1990; Williams ve diğerleri, 1999). Japonya'da cinsiyet rolleri üzerine yapılan araştırmalar (Sugihara ve Katsurada, 2002), Amerika Birleşik Devletleri'nde kadın ve erkekleri birbirinden ayıran bağımsız, iddialı ve kendine güvenen özelliklerin Japonya'da böyle olmadığını göstermiştir. Gerçekten de, bu özellikler ne Japon kadınları ne de erkekler için arzu edilen bir özellik olarak görülmemektedir. Richard Nisbett'in (2003) tartıştığı gibi, Asya kültürü güçlü aile bağlarının ve yükümlülüklerinin gelişimini teşvik eder ve herkes için uygunluk ve itaati değerli özellikler haline getirir. Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa'da, bu özellikler kadınsı olarak kabul edilir, ancak Japonya'da her iki cinsiyete de bağlı değildir. Çin'de ideal insan bir savaşçı, aynı zamanda bir aşçı, öğretmen, sanatçı ve müzisyendir (Chia, Moore, Lam, Chuang ve Cheng, 1994). Amerika Birleşik Devletleri'nde bu rollerden bazıları erkeklerden çok kadınlarla ilişkilidir. Hem Japonya'daki (Sugihara ve Katsurada, 2002) hem de Çin'deki (Hong, Veach, & Lawrenz, 2003) insanlar cinsiyet kalıp yargılarını sergiliyor, ancak cinsiyet kalıp yargılarının içeriği kültürler arasında bazı farklılıklar gösteriyor çünkü farklı toplumlar kadın ve erkeklerin ne olduğuna dair farklı görüşlere sahip olmalı.

İKİNCİ BÖLÜM

BAŞARILI YÖNETİCİLİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN ALGILANAN CİNSİYET KALIP YARGILARI VE GELİŞTİRİLEN ÖLÇEKLERE İLİŞKİN YAZIN İNCELEMESİ

2.1 YÖNETİMDE CİNSİYETİN ETKİSİ

Yönetim çalışmalarında cinsiyet sorunları genellikle ihmal edilmiş ve erkeklerin yönetimsel ve otorite ile örtük, konuşulmamış bir ilişkisi üzerine yoğunlaşmıştır (Collinson ve Hearn 1994). Baskın yönetim/örgüt yazınında istatistiksel bir değişken olmanın ötesinde fazla ilgi çekmeyen cinsiyet konusu 1970’li yıllarla birlikte kadının yönetim içerisindeki yerine odaklanan çalışmalarla yazındaki yerini almıştır (Altıntaş–Çınar ve Aytaç-Kavurmacı; 2019) . Önceki bölümde cinsiyet ve cinsiyet kalıp yargılarına ilişkin açıklamalardan, günümüz örgütlerinde erkek egemenliğinin baskın olduğuna değinilmiştir (Acker, 1990; Collinson ve Hearn, 1994; Martin, 2003, 2006, ayrıca bkz. Calas ve Smircich, 2006). Collinson ve Hearn (1994), örgütlerde cinsiyete dayalı çalışmalarında önceki önemli araştırmaların yanı sıra gelecekteki olası araştırmalara da yol gösterici katkılarda bulunmuşlardır. Konuya ilişkin yapılan çalışmalarda eril özelliklerin gerek söylem gerekse yönetim uygulamalarında örtük bir boyuta sahip olan beş özellik tanımlanmıştır. Bu özellikler; otoriterlik (zorlayıcı güç ilişkilerinin tercihi dâhil), paternalizm, girişimcilik (yüksek rekabetçilik ve kontrol), informalizm (iç grupla gayri resmi ilişki kurma) ve kariyercilik (hiyerarşik ile rekabet ve meşguliyet) şeklinde tanımlanmıştır. Acker (1990) bu varsayımları soyut işlerin ve hiyerarşilerin, sembollerin ve süreçlerin gerçekte cinsiyete dayandırıldığını ileri sürmüştür. Dolayısıyla Günümüzde kadınların işgücüne katılım oranının her geçen gün artmasıyla birlikte cinsiyet rollerinin yöneticilik ve liderlik rolleri ile ilişkisini inceleyen çalışmalar da artmış, cinsiyet olgusunun, yönetim ve örgüt kuramı kapsamında sıkça ele alınmasını da beraberinde getirmiştir. Devamında yönetim ve yöneticilik özelliklerine ilişkin cinsiyete dayalı rol kalıp yargıları kendi yazınına oluşturmuş ve kapsamlı bir araştırma konusu olarak ortaya çıkmıştır (Altıntaş-Çınar ve Aytaç-Kavurmacı; 2018: 527). Bu kapsamda mevcut bölümde söz konusu teorik ve görgül çalışmalar gözden geçirilerek konunun kavramsallaştırılmasına ilişkin açıklamalara ve yapılan araştırmaların bulgularına yönelik yazın incelemesine yer verilmektedir.

2.2 ROL UYUMU KURAMI

Toplumsal Rol Kuramına göre erkek ve kadın davranışlarındaki farklılıkların nedeni, her iki tarafın günlük yaşamlarında farklı rolleri yerine getiriyor olmalarıdır. Eagly (1987), cinsiyetler arasındaki işbölümünün cinsiyet rollerine ilişkin beklentileri de beraberinde getirdiğini ve toplumsal cinsiyet rollerinin kadın ve erkeklerin nitelikleri hakkında toplumda oluşan ortak inançlar olduğunu ifade etmiştir (Altıntaş- Çınar ve Aytaç-Kavurmacı; 2019:201). Cinsiyetler arasındaki sosyal davranıştaki bu farklılıklar, kadınların ve erkeklerin rolünde ortak olan tipik özelliklerden kaynaklanmaktadır. Bu farklılıkların temel nedenlerinden biri, iki cinsiyetin gerçekleştirdiği faaliyetlerin farklı olmasıdır. Cinsiyete göre farklılaşan çeşitli beceri ve kaynaklar, tipik ailede ve kadınlar ve erkekler tarafından üstlenilen ekonomik rollerde ortaya çıkmaktadır. Sanayileşmiş ülkelerin çoğunda kadın ve erkeklerin sosyal rolleri, kaynak sağlayıcı ve bakıcı olarak ikiye ayrılır. Bir beceri kazanma örneği, kadın veya kızların yemek pişirme, temizlik gibi evsel beceriler kazanması ve erkekler de karlılıkla ilgili beceriler edinmeleridir. Eagly (1987), topluluk özellikleri ve işbölümüne dayalı sosyal davranış türlerini sınıflandırmıştır. Yerli rolleri üstlenen kadınlar, kolektif olarak tanımlanan dostça ve kolaylaştırıcı davranışları teşvik eder. Kadınların toplum davranışları, çocuklara bakmak ve eğitmek konusundaki sorumlulukları ile desteklenir. Bu teşvik edici rol kişilerarası becerilerini ve yeteneklerini geliştirir. Öte yandan, erkekler istihdamda rol oynamaktadır ve bu da aracı olarak kabul edilen iddialı ve bağımsız davranışlarında bir iyileşme anlamına gelmektedir (Eagly ve Steffen, 1984). Eagly'nin toplumsal rol teorisine göre, erkeklerin rolü kahramanca ve şöhretli davranışların benimsenmesini teşvik ederken, kadınların rolü olumlu ve empatik davranışların benimsenmesini teşvik etmektedir. Ancak kadınların yardım cinsiyetinin kesin rolü yabancılar arasında ve kısa vadede gözlenmemektedir. Bu yardımcı davranışlar yakın ve uzun süreli ilişkilerde gerçekleştirilir. Öte yandan, erkek cinsiyetinde tanımlanan yardımın rolü yabancılar ve akrabalar arasında gözlenmektedir. Elde edilen sonuçlara göre, erkekler genel olarak kadınlardan daha fazla, kadınlar ise erkeklerden daha fazla yardım almaktadır. (Eagly ve Crowley, 1986). Yardım etme davranışına ilişkin başka önemli bir nokta var; Erkeklerin yardım etme davranışı, her iki cinsiyetin de oynadığı yardım rolünden farklıdır. Erkeklerin kahramanca oynaması ve değerli yardımlar sağlaması beklenir (Eagly ve Crowley, 1986; Erdle, Sansom, Cole ve Heapy, 1992). Ancak diğer tarafa bakmak, yardım istemek, kadın ve erkek rolünün normlarını ihlal edebilir (Good, Dell ve

Mintz,1989). Yardım, erkeklerde hoş olmayan bir his yaratırsa, karşılıklılık standartlarını ihlal edebileceğinden, başkalarına yardım etmede daha az istekli olabilirler (McLean Parks, 1997).

Cinsiyet rolleri üzerindeki bir diğer önemli etki cinsiyetlerin meslekler arasındaki dağılımıdır. Cejka ve Eagly (1999) cinsiyetler arasındaki işbölümü yoluyla toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının toplumsal sistemdeki rolüne odaklandıkları çalışmalarında ağırlıklı kadına özgü olduğu düşünülen mesleklerde başarı için kadın kişiliği veya fiziksel özellikler gerekli görülmekte iken erkek egemen mesleklerde erkeğe özgü kişilik özellikleri ve fiziksel özelliklerin başarı için yeterli olacağı düşüncesinin hâkim olduğu ve yine yüksek prestijli işlerde erkeğe özgü özelliklerin gerekli olduğuna ilişkin inancın toplumlarda yer aldığını ileri sürmüşlerdir. Örneğin, çalışan kadınların ücretleri erkeklerden daha düşüktür ve nadiren üst yönetim pozisyonları vardır. Ek olarak, iki cinsiyet, sosyal farklılıklar nedeniyle farklı mesleklerle ilgilenmektedir (Jacobs, 1989; Valian, 1998). Ayrıca, kadınların çoğu toplumda daha az gücü ve kaynağı vardır (Rhodie, 1989). Bütün bu gerçekler göz önüne alındığında, sosyal yapıdaki bu duruma cinsiyetlerin veya ataerkilliğin hiyerarşisi denir. Cinsiyete dayalı işbölümü ve toplumsal cinsiyet hiyerarşisi, cinsiyetlendirilmiş davranışın kökleri olarak kabul edilir (Eagly, Wood ve Diekman, 2000).

Cinsiyete dayalı çalışmalarda da liderlik pozisyonlarının erkeğe özgü roller veya kadına özgü roller ile uyumlu (congenial to men/women) olmaları bağlamında değerlendirildiği görülmektedir. Bu kurama göre erkekler ve kadınlar mesleklerine uygun özelliklere sahiptirler (Altıntaş-Çınar ve Aytaç-Kavurmacı; 2019:201). Bu kapsamda Heilman (2012) rol uyumunu kuramını kadınlara ilişkin tanımlayıcı ve normatif özellikler olmak üzere iki boyutta açıklamıştır. Bu boyutlar özellikle mesleklere dayalı toplumsal cinsiyet rolleri ile profesyonel roller arasındaki uyumu temel almaktadır. Örneğin yöneticilik ve mühendislik erkeğe özgü meslekler olarak düşünülürken sekreterlik ve hemşirelik meslekleri kadına özgü olarak düşünülmektedir (Altıntaş- Çınar ve Aytaç-Kavurmacı; 2019:201). Bu kapsamda Lips (2003) yapmış olduğu çalışmada hemşireler arasında erkeklerden daha fazla kadın, mühendisler arasında ise kadınlardan daha fazla erkek olduğu sonucuna varmıştır. Lips 'e göre toplumda başarılı performans özelliklerinin cinsiyete özgü özellikler ve nitelikler tarafından üretildiği algısının hâkim olmaktadır. Bu kurama göre erkeğe özgü araçsal (agentic) olarak tanımlanan özellikler sonuç odaklı, liderlik becerisine sahip olma şeklinde tanımlanırken, kadına özgü ilişkisel (communal) özellikler diğer bireylerin bakımı, şefkat, kişilerarası ilişkiler şeklinde tanımlanmaktadır. Dolayısıyla bu özellikler toplum tarafından

yaratılan toplumsal cinsiyet kalıp yargılarıdır. Erkek egemen mesleklerde, mesleki başarı araçsal özelliklere kadınların egemen olduğu mesleklerde mesleki başarı ilişkisel özelliklere dayanmaktadır (Cejka ve Eagly, 1999). Bu nedenle, erkek ve kadınlara ilişkin toplumsal beklentiler profesyonel rolleri karşıladığında veya çalışanın cinsiyeti ile cinsiyete özgü olduğu düşünülen bir işle uyumlu olduğunda bireyin mevcut işte yüksek performans göstermeleri beklenir. Nitekim başarılı yönetici eril ve araçsal özelliklere sahipken hemşirelik mesleği gibi toplumda kadına özgü olduğu düşünülen meslekler ise destekleyici ve ilişkisel özelliklere sahip olduğu düşünülür (Cejka ve Eagly, 1999). Diğer taraftan cinsiyet ve iş türü arasında bir uyumsuzluk varsa, bu çalışanın becerilerinden yoksun olduğuna ve daha az verimli olduğuna inanılmaktadır. Bu durum özellikle kadınlara yönelik uyumsuzluk algısını oluşturmaktadır. Kadınların belirli meslek türleri için uygun görülmemesi bu tür işler için gerekli özelliklere sahip olmadığına ilişkin ön yargıları oluşturur (Heilman 1983). Zira Glick (1991) çalışmasında, kadınların eşit derecede niteliklere sahip olsalar bile erkek egemen mesleklerde işe alınma olasılıklarının erkek adaylara göre daha düşük düzeyde olduklarını ileri sürmüştür. Benzer şekilde (Gutek ve Nieva, 1980; Heilman vd. 1989, 1995; Eagly vd. 1992) değerlendirmeye dayalı bu tür ön yargıların cinsiyetçi kalıp yargılara dayalı olduğunu ifade etmişlerdir. Ancak son dönemde yapılan çalışmalar toplumdaki kadın ve erkeklerin toplumsal rollerindeki değişimler nedeniyle toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının da değişmiş görüldüğünü ileri sürmektedir (Eagly ve Sczesny 2009). Bu değişiklik öncelikle kadınsı özellikleri korurken daha erkeksi özellikler edinmiş kadınların cinsiyet rolünü etkilemiştir (Diekman ve Goodfriend 2006).

2.3 YÖNETSEL KALIP YARGILAR

Son yirmi yılda, gelişmiş ülkeler kadınların giderek işgücü piyasasına girdiğini gördü. Zihinsellikler değişti ve toplum çalışan kadınlara, özellikle de kocası veya çocuklarıyla eşine sahip olanlarla aynı görüşe sahip değil. Buna ek olarak, değişen derecelerde, siyasi ve yasal gelişmeler kadınların çalışmalarına elverişli olan bu gelişmeyi desteklemiştir. Bununla birlikte, yönetimin dışlaştırılması ve yüksek nitelikli işlevler genellikle ülkelere ve kültürlere göre değişen yavaş bir ritim izlemiştir (Wirth, 2001). Küresel bir dinamik olarak yönetim işlevlerini yerine getirme ve üst düzey nitelikli mesleklere erişme konusunda kadınların sayısında hızlı bir artışın olduğu görülmektedir. Ekonomilerin finans sektörünün genişlemesi ve daha genel olarak hizmetler gibi daha yaygın alanların sanayileşmesi kadınlar için yeni olanaklar yaratmıştır; benzer şekilde bazı ülkelerde kamu sektörünün gelişimi de aynı etkiye sahip olduğu görülmektedir. 1950'lerden bu

yana ekonomik ve sosyal etkiler nedeniyle işgücü piyasasına giren kadınların sayısı artmasıyla birlikte meslekler arasındaki kadın ve erkek arasındaki dağılım kalıp yargıların da değişimini beraberinde getirmiş, cinsiyet tanımlamaları da bu değişimi yansıtmıştır. Kadınların erkeklerin toplumsal cinsiyet rolüne ilişkin tutum ve algılarında daha fazla esnekliğe yol açan erkek kariyer yolunu izlemeye başlamasıyla birlikte (Diekman ve Goodfriend, 2006) cinsiyet rolüne ilişkin algıları da dönüştürmeye başlamıştır. Özellikle 1970'lerin ortalarından bu yana, yönetimdeki kadınların oranında önemli bir artış (ABD Çalışma Bakanlığı, Çalışma İstatistikleri Bürosu, 1983, 1999) ve “kadınsı liderlik” kavramı üzerine vurgu yapılmıştır. Bu kavram, geleneksel olarak kadınlarla ilişkili yönetimde kadınsı özellikleri (örneğin, şefkat, başkalarının ihtiyaçlarına duyarlılık ve anlayış) (Helgesen, 1990; Loden, 1985; Rosener, 1995) işaret etmektedir. Bu durum yöneticilerin eril özelliklere sahip olması üzerine daha az vurgu yapılmasını beraberinde getirmiştir. Özellikle mesleki kariyerlere yönelen kadınlar, yükseköğrenim ve üniversite derecelerine sahip olma eğilimindedir. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde, muhasebe, işletme yönetimi veya hukuk alanlarında üniversite diploması olanların neredeyse yarısı kadındır (Catalyst, 1999, 2000). Böylece, kadın yöneticilerin ve meslek üyelerinin en azından erkek meslektaşlarıyla aynı eğitim ve öğretim düzeyine sahip olmalarına ve işe alım aşamasında neredeyse çok sayıda olmaları üst yönetim düzeyinde temsil edilmelerini de beraberinde getirmektedir. Ancak Catalyst, (1999a, 2000), kadınların yönetsel pozisyonlarda sayısı ve deneyimi artıka yönetim olgusunun da beraberinde kadınsı özelliklerle tanımlanmasının özellikle kadın istihdamının yoğun olduğu sektörlerde söz konusu olduğunu ileri sürmüştür. Ancak, dünyada her geçen gün işgücüne katılan kadın sayısının artmasına rağmen daha önce de değinildiği üzere toplumsal cinsiyet kalıp yargıları hala günümüzde bir takım mesleklerin erkeğe özgü düşünülmesine neden olmaktadır.

Yöneticilik rolü de geleneksel olarak erkeğe özgü düşünülen rollerden biridir. Daha önce de belirtildiği üzere kalıp yargılar “belirli grupların üyelerinin özelliklerine, niteliklerine ve davranışlarına dair inançlar” dır (Hilton ve von Hippel, 1996, s. 240). Dolayısıyla kalıp yargılar, İnsanlar daha büyük bir grubun (örneğin, erkek ya da kadın cinsiyeti) üyeleri olarak tanımlandığında, bilgileri yerine önceden edinilmiş bilgileri değiştirmelerine izin vererek bilgi işlemeyi ve kategorileştirmeyi kolaylaştırır (Klatzky ve Anderson, 1988) ve sosyal rollerin tanımlanmasında kullanılabilirler. Kalıp yargılar genellikle iş ortamlarında kadınlara ilişkin algının olumsuz yönde olmasıyla sonuçlanır (Carli ve Eagly, 1999; Deaux ve La France, 1998).

Önceki çalışmalarda (Powell ve Butterfield, 1979, 1989), başarılı yönetici özelliklerinin geleneksel olarak baskın olarak eril özelliklere sahip olarak tanımlandığı görülmektedir. (örneğin, atılganlık, bağımsızlık ve risk alma istekliliği). Dolayısıyla yönetim pozisyonlarına yönelmek isteyen kadınlar açısından her yönetim kademesinde dezavantajı beraberinde getirmektedir (Powell, 1999). Konuya ilişkin yapılan çalışmalarda karar vericiler erkeksi özelliklerin yönetim rolleri için en uygun olduğuna ve erkeklerin bu özelliklere kadınlardan daha fazla sahip olduğuna inanmaları nedeniyle açık yönetim pozisyonları için erkekleri eşit nitelikli kadınlardan daha fazla tercih ettiklerini, aynı zamanda erkek yöneticiler ile eşit performans sergileyen kadın yöneticilere göre daha olumlu değerlendirebileceklerini üzerine vurgu yapılmıştır (Bartol, 1999; Heilman, 1983; Heilman, 199; Nieva ve Gutek, 1980). Diğer bir araştırma da ise benzer şekilde kadın mezunların iş piyasasına erkek meslektaşlarınıninkine benzer bir seviyede girdiğini, aynı referanslara ve aynı beklentilere sahip olmalarına rağmen işletmelerde kadınların çok hızlı bir şekilde ayrıştığını ileri sürülmektedir (Davidson ve Burke, 2000). Erkeklerin cinsiyet rolü her zaman sadece erkeklerin faaliyetlerini içerir, çünkü erkekler kadın mesleklerinin yerini almaz. Diekman ve Eagly'nin (2000) araştırma sonuçlarıyla ilgili olarak, mevcut eğilimler, kadın ve erkeklerin kadın ve erkek etkinliklerine, davranışlarına veya mesleklerine katılımına ilişkin olarak geçmiş eğilimlerden daha fazla dikkate alınmaktadır. Dolayısıyla kadın ve erkek cinsiyet rolleri, erkekler için değil, kadınlara vurgu yapmakta, kadın cinsiyet rolünün artan esnekliğinin sosyal yaşamdaki mevcut eğilimlerin cinsiyet rolü tanımlamalarını da etkilediği iddiasını doğrulamaktadır (Diekman ve Eagly, 2000).

Diğer taraftan yapılan bir takım çalışmalarda elde edilen bulgulara dayalı olarak kadın yöneticiye bağlı olarak çalışan bireylerin cinsiyet dayalı kalıp yargılarında değişikliklere yol açacağı kesin olmadığı ileri sürülmektedir. Hughes ve Seta (2003), kadınların toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının sınırlarını aşarak daha androjen rol üstlenmelerine rağmen, geleneksel toplumsal cinsiyet rolü kalıp yargılarının, kolaylıkla değişmediğini ileri sürmektedir (s. 686). Geçmişte yapılan araştırmalar erkeksi davranış gösteren kadınların tutarsız olarak algılanmadığını gösterirken, kadınsı davranış gösteren erkekler çok tutarsız olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla kadın yöneticilerin davranışlarında daha esnek olmalarına izin verilmektedir (Hughes ve Seta 2003). Bu, kadın yöneticilerle çalışanların deneyimlerinin orta derecede ancak kabul edilebilir tutarsız bilgiler sunduğunu ve dolayısıyla yönetsel klişeyi etkileyebileceği anlamına gelebilir. Yöneticinin cinsiyetinin etkisine ilişkin bir başka teorik açıklamada Temas (Contact) Hipotezi

(Allport 1954)olarak adlandırılmaktadır. Bu hipoteze göre iki grubun (örneğin, erkek ve kadın) üyeleri arasındaki artan temasın, iki grubun ortak bir hedefe doğru çalışması (üretimi artırmak veya kuruluşlarının diğer hedeflerini karşılamak için) gayri resmi bir ortam yaratarak mevcut kalıp yargıları pekiştirmekle kalmaz, negatif kalıp yargıları güçlü bir şekilde azaltarak grup üyelerinin arasındaki amaç birliğine dayalı tutumları artırabilir (Sherif ve ark. 1961). Yapılan bir takım çalışmalarda bu hipotezi doğrulamıştır (örn. Jones 1997; Pettigrew 1997). Bu akıl yürütmeyi takiben Powell (1993), çalışanlar cinsiyetlerini temsil edenlerden ziyade bireyler olarak kadın yöneticilere aşına olduklarında yönetimsel kalıp yargıların teorik olarak ortadan kalktığını ifade etmiştir. Benzer şekilde Lortie-Lussier ve Rinfret (2002), kadın yöneticiler tarafından denetlenen çalışanların kadın yöneticilere yönelik tutumların daha olumlu olduğu sonucuna varmıştır (ayrıca bkz. Duehr ve Bono 2006). Sonuç itibariyle kadınlar bu pozisyonların gerektirdiği tecrübe seviyesini kazandıkça ve "cam tavan" ile karşı karşıya kalmaya devam etmektedirler (Powell, 1999). Tüm gelişmiş ülkelerdeki kadınların özel ya da kamu kuruluşlarında üst düzey yöneticiler arasında yer bulma konusundaki göreceli başarısızlıkları çok sayıda araştırmmanın konusu olmuştur (Adlar ve Izraeli, 1988; Davidson ve Cooper, 1993)). Dolayısıyla Wirth'e (2001: 26) göre: "Yönetim pozisyonlarına olan ilgilerine ve nitelikli yöneticilerin beklenen eksikliğine rağmen, az sayıda kadın hala üst düzey yönetim düzeyine ulaşmaktadır.

2.4 ÇALIŞMADA ELE ALINAN FARKLILIKLARI İNCELEYEN AMPİRİK BULGULARA YÖNELİK YAZIN İNCELEMESİ

Sosyal Rol Kuramı, sosyalleşme süreci içerisinde grup üyelerinin davranışlarının şekillendirdiğini varsaymaktadır ve bu nedenle, grupların tipik sosyal rollerinin zaman içinde değiştiği ileri sürülmektedir (Diekman ve Eagly 2000). Toplumda erkekler ve kadınlar üzerinde belirli sorumluluklar veya roller üstlenmektedir. Toplum üyelerinin beklentileri benimsememiz gereken uygun davranışları oluşturur. Pratikte kadın veya erkek olmanın yaşam boyu sonuçları vardır ve tüm toplumlar cinsiyet farklılıklarına göre koordine edilir. Yazında sosyal rol teorisinin hipotezlerini inceleyen çalışmaların iki kategori üzerine oluşturulduğu görülmektedir. İlki, zaman içerisinde kadın ve erkeğin rolleri üzerinde benzeşmesi ile birlikte cinsiyet farklılıklarının söz konusu olmayacağı ikincisi ise kadınların rollerinin erkeklerinkinden daha farklı olması nedeniyle kadın kalıp yargılarının dinamik olduğu üzerinedir. Bu kapsamda yazında yönetim pozisyonlarında söz konusu farklılıkları inceleyen çok sayıda çalışma mevcuttur. Sosyal rol teorisine dayanarak (Eagly 1987; Eagly ve ark. 2000), Eagly ve Carli (2003a, b) kadın yöneticilerin

cinsiyet ve yönetim kalıp yargılarına ilişkin önyargılara bağlı olarak dezavantajları olduğunu iddia etmektedir: 'iyi' bir kadın hassas ve özenli ve genellikle iyi yöneticilerden beklenen şey bu değildir. Kadın yöneticiler için cinsiyet rolleri ile yönetsel rolleri arasında açık bir uyumsuzluk vardır (Eagly ve Carli 2007; Stuhlmacher ve Poitras 2010). Bu tutarsızlık, kadın yöneticilerin olumsuz değerlendirmelerine yol açmaktadır (Johnson ve ark. 2008). Ve% 72 CEO (erkek ve kadın) ve% 51 kadın yönetici (Wellington ve ark. 2003) görüşüne göre, bu olumsuz tutumlar kadınların yönetim pozisyonlarına erişimini sınırlamaktadır (ayrıca bkz. Eagly 2007; Lyness ve Heilman 2006) .

Bollinger ve Hofstede (1987) çalışmalarında erkekler ve kadınlar için ideal çalışmanın önemli farklılıklar sunduğunu ifade etmişlerdir. Yaptıkları çalışmada erkekler çalışma yaşamında önemli olan, yüksek seviyeli pozisyonlara ulaşma, yüksek maaş alma, öğrenme veya gelişme fırsatına sahip olma gibi unsurlar iken kadınlar için ise dostane çalışma ortamı, güvenlik, arzu edilen pozisyona terfi, çalışma ortamının fiziksel koşulları, yöneticiler ile ve meslektaşları ile ılımlı ilişki kurma ve işbirliği gibi unsurların ön planda olduğu bulgusuna ulaşmışlardır (s. 13,14). Benzer şekilde Rosener (1990) çalışmasında kadın yöneticilerin, katılımını teşvik edecek etkileşimli bir yönetim anlayışını ifade eden bilgi ve gücü paylaşımcı, astlarının benlik saygısı üzerine olumlu yaklaşım ve çalışanı motive etme gibi yönetsel davranışlara erkeklere göre daha fazla benimsediklerini ifade etmiştir. Dolayısıyla söz konusu çalışma, kadınların farklı niteliklere sahip olduğunu ve bu nedenle farklı bir yönetim tarzı kullandığını ileri sürmüştür. Nitekim Grant (1988) işletmelerin eril yönetim modelinden farklı bir model tanınması gerektiğini önermektedir. Böylece, iletişim ve işbirliği gibi kadınsı nitelikler kapsamında işletmelerde daha hümanist yaklaşımların benimseneceğini ileri sürmüştür. Yine Eisler, (1991), Fondas, (1997), Billing ve Alvesson'nın, (2000) işletmelerin günümüzde ihtiyaç duyulan daha az hiyerarşik, daha katılımcı bir kadın yönetiminin olacağı fikrine atıfta buldukları görülmektedir. Buna karşılık Eagly ve Karau (2002) kadınların liderlik rolü hakkındaki önyargıları analiz ettikleri çalışmalarında, liderlik ile kadın cinsiyet rolleri arasındaki uyumsuzluk algısının kadın liderlere yönelik önyargının kökeninde olduğu sonucuna varmışlardır. Bu durumu sosyal rol beklentileri ile ilgili uyumlu olarak kadınlardan ortak standartlar sergilemesinin beklenmesi nedeniyle liderlik için daha az nitelikli olarak görülmesinin bu tutarsızlık algısının ana nedeni olarak görüldüğünü ileri sürmüşlerdir. Eagly ve Karau'nun (2002) çalışmasını birçok yönden destekleyen diğer bir çalışma Heilman (2001) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada temel vurgu üst yönetim pozisyonlarında kadın

yöneticilerin azlığı üzerinedir. Benzer şekilde Eagly ve Karau (2002) tarafından yapılan çalışmada da belirtildiği gibi, üst yönetim pozisyonlarına ilişkin beklentiler toplumdaki kadın rollerine ilişkin beklentilere uymamaktadır. Bu durum kadınların yönetim pozisyonlarının gerektirdiği görevleri etkili bir şekilde yerine getiremeyecekleri algısını beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla toplumsal kalıp yargılar erkek egemen işlerde kadınların onaylanmadığı yönündedir. Yine Heilman vd. (2004), kadınların erkek işlerindeki başarılarına verilen tepkileri araştırmak için üç deneysel çalışma yapmışlardır. Bu çalışmada, erkek egemen işlerde başarılı olan kadınların kişisel özelliklerinin olumsuz olarak değerlendirildiği araştırmacılar tarafından bulgulanmıştır. Dolayısıyla liderlik toplumda eril niteliklerle ilişkilendirilmektedir. Diğer taraftan Eagly ve Johnson (1990), konuya ilişkin yaptıkları meta analiz çalışmasında kadınların daha demokratik ve katılımcı, erkeklerin ise otokratik olduğu şeklinde bir cinsiyet farklılığının olduğunu belirtmiştir; ancak bu sonucun spekülatif olabileceğinden hareketle kadın ve erkeğin benzer seçim kriterlerine göre seçilseler de liderlik rollerinde kişilik ve davranış açısından farklı olabileceğini, kadınların sosyal becerileri nedeniyle erkeklere göre daha iyi yönetsel performans sergileyebilecekleri bulgusuna ulaşmışlardır Schein (1973; 1975) betimleyici çalışmasında kavramı küresel bir fenomen olarak **“yöneticiyse erkektir-think manager-think male”** şeklinde açıklamıştır. (Altıntaş-Çınar ve Aytaç-Kavurmacı; 2019). Yine bazı yazarlar, çalışanların cinsiyetinin (bkz. Örneğin Vecchio ve Boatwright 2002) liderlik kalıp yargıları ile ilgili olduğunu iddia etmektedir. Bu görüşe göre, kadınlar kadın özellikleri ve kadın liderler için daha güçlü bir tercihe sahip olma eğilimindedir. Bu benzerlik çekim etkisinden kaynaklanabilir (Byrne 1971). İnsanlar kendilerine benzeyen insanları sever. Bu nedenle, kadınlar aynı cinsiyete sahip ve belirli özellikleri paylaşan liderleri sever. Daha spesifik olarak, Ayman ve ark. (2009) liderlik şemalarında güçlü cinsiyet farklılıkları olduğunu göstermiştir. Bu durum sosyal kimlik teorisi ile tutarlıdır (Tajfel ve Turner 1986); erkekler arasında erkeksi liderlik özelliklerini önemli görme eğilimi, grup içi yanlılıklarının bir yansıması olabilir - erkekler erkek özelliklerini sever, çünkü kendi sosyal gruplarını tanımlar ve korurlar. Buna karşılık öğrenciler üzerine yapılan çalışmalarda, erkek ve kadınların liderlik kalıp yargılarında önemli farklılıklar göstermese de (Powell ve ark. 2002), Schein (2001) kadın çalışanların artık yönetsel pozisyonda cinsiyet tipi olmadığına dair güçlü kanıtlar bulmuştur. Brenner ve diğ. (1989) kadınlarda başarılı orta düzey yöneticileri hem basmakalıp erkeksi hem de kadınsı özelliklere sahip olarak tanımlarken, erkek katılımcıların yönetsel basmakalıplara sadık kalmaları yönünde güçlü bir eğilim olduğu görülmektedir.

Diğer taraftan Schein (1994), gerekli yönetim özellikleri algısında kültürlerarası benzerlikleri incelemiştir. Erkek katılımcılar için yöneticilerin özellikleri liderlik ve sorumluluk alma, iş becerileri, rekabet edebilirlik, hırslılık ve beceriler gibi analitik becerilere sahip olarak algılanmaktadır. Bu alanlarda kadınlar erkeklerden ve yöneticilerden daha düşük sıradadır. Çoğu ülkede erkeklerin özelliklerini içeren bir yönetim klişesi olduğu sonucuna varılabilir. Yine Schein (2001), dünyadaki iş ve yönetim dünyasındaki kadınları araştırmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ("Yönetimde Kadınlar", 1998) raporuna göre, kadınlar işgücünün% 40'ından fazlasını istihdam ettiler, ancak yönetim pozisyonları çok zayıftı. Schein ve Muller (1992) Almanya ve Birleşik Krallık'ta araştırma yürüttüler. Schein ve ortakları (1996) Çin ve Japonya'da. Dört ülkedeki erkekler arasında, erkeklerin ve yöneticilerin özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır. Dört ülkedeki kadınlar arasında, kadınlara verilen puanlar ile erkek ve yöneticilerin özellikleri arasında anlamlı bir benzerlik bulunmaktadır. Kadın yönetici katsayısı, dört ülkedeki erkek yönetici katsayılarından önemli ölçüde düşüktür. Bu olumsuz reaksiyonlar sadece erkek cinsiyetindeki iş başarılı olduğunda ortaya çıkar. Bunun aksine, normatif klişeleri ihlal etmeyen işlerde erkekler ve kadınlar kişisel bir bakış açısından daha hoş olarak kabul edilir (Heilman, Wallen, Fuchs, Tankims, 2004). Bu araştırmanın sonucunda Heilman ve Okimoto (2007) araştırma yürütmüş ve kadın yöneticilerin ortak özellikleri olduğunda hoş ve olumlu olduklarını tespit etmişlerdir. Bu, kadınların reçeteli kalıp yargılarını ihlal etmediklerinde yetkin ve toplum temelli olarak algılanabileceğini göstermektedir. Normatif kalıp yargıları ihlal ettiklerinde, kişisel düzeyde eksik oldukları varsayılır.

Erkek ve kadın yöneticilerin kalıp yargılarında buna karşılık gelen bir değişiklik olup olmadığını inceleyip, böylece yöneticilerin eril özelliklere sahip olanlara daha az vurgu yapılmaktadır. Karar vericiler, erkeksi özelliklerin yönetim rolleri için en uygun olduğuna ve erkeklerin bu özelliklere kadınlardan daha fazla sahip olduğuna inandıklarında, açık yönetim pozisyonları için erkekleri eşit derecede kalifiye kadınlardan daha fazla seçme olasılığı daha yüksektir (Heilman, 1995), o yüzden başarılı yönetim özelliklerinin sınıflandırılması ve bu faktörlerdeki cinsiyet farklılıklarının belirlenmesi üzerinde durmaktadır.

2.5 BAŞARILI YÖNETİCİLİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN YAZINDA GENEL KABUL GÖRMÜŞ ÖLÇEKLER

2.5.1 Bem Cinsiyet Rolü Envanteri

Cinsiyet rolleri, geleneksel olarak kadın-erkek rolleri ile sınırlı tutulmuş ve bireylerin ya erkek ya da kadın rolüne sahip oldukları, bu iki rolün aynı bireyde bir arada bulunmayacağı kabul edilmiştir. Oysa günümüzde bireylerin hem kadın hem de erkek cinsiyet rollerini birlikte gösterebilecekleri belirtilmektedir (Bem, 1974 ‘den ak. Dökmen,1991: 81). Bu kapsamda yazında bu rolleri belirlemeye yönelik çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Bu ölçeklerden yaygın olarak kullanılan ölçeklerden biri de Bem (Bem Sex Role Inventory) cinsiyet rolü envanteridir. Envanterin yazında yaygın olarak kullanılması envanterin güvenilir ve geçerliliğinin yüksek olmasına dayanmaktadır. Bem (1974), Bem Cinsiyet Rolü Envanteri'ni (BCRE) geliştirirken önce 400 kişilik özelliği belirlemiştir. Bunların yarısı olumlu değeri olan ya kadınsı ya da erkeksi özelliklerdir, diğer yarısı da nötr değeri olan ne kadınsı ne de erkeksi özelliklerdir. Bu özellikler bağımsız hakemler (üniversite öğrencileri) tarafından değerlendirilerek toplumun kadınlar için ve erkekler için daha uygun bulunduğu özellikler belirlenmiştir. Bunlar içinden istatistiksel olarak seçilen 20 kadınsı özellik Kadınsılık Ölçeğini (K), 20 erkeksi özellik de Erkeksilik Ölçeğini (E) oluşturmuştur. İstatistiksel olarak ne kadınlar için ne de erkekler için uygun bulunduğu belirlenen özelliklerden 20'si de Sosyal Beğenirlik Ölçeğini oluşturmuştur. Bu son ölçeği oluşturan özellikler nihai değerlendirmeye katılmayan dolgu maddeleri olarak ele alınmaktadır, son zamanlarda da nadiren kullanılmaktadır. Bem 1981 yılında envanterin kısa formu nu da geliştirilmiştir ve kısa formun psikometrik özelliklerinin daha güçlü olduğu belirtilmektedir (Dökmen, 1991: 28).

Bem Cinsiyet Rolü Envanteri (BSRI; Bem, 1974), bireylerin kadınsı, erkeksi ve çift cinsiyetli özelliklerini birbirini dışlayan boyutlar olarak ölçmek için bir öz bildirim anketidir. BSRI altmış maddeden oluşmaktadır: her kadınsı, erkeksi ve tarafsız cinsiyet maddesinin 20 sorusu. Her soru 7 puanlık bir ölçekte derecelendirilir. Envanterin 1978'de yayımlanan kılavuzda bildirilen güvenilirlik puanları, iyiden çok yükseğe (.75 ila .94) kadar değişmektedir. Geçerlilik puanları şu anda nispeten iyi olmaya devam etmektedir ancak envanterin güncelliğini yitirmediğinden emin olmak için sürekli test yapılmasını gerektirmektedir (Holt & Ellis, 1998). Şu anda, envanterin kısa biçimleri “küresel, baskın veya iddialı eğilimlerin ve ifade edici veya besleyici eğilimlerin” göstergesidir (Payne, 1985, s. 179).

Psikoloji alanında, bireylerin toplumsal cinsiyet rollerine ve davranışsal ve tutumsal ilişkilere ilişkin algılarını içeren çok sayıda araştırma yapılır. Cinsiyet rolleri, “her cinsiyet için uygun davranışın ne olduğuna dair beklentiler” olarak tanımlanabilir (Weiten, 1997, s. 325). Bu tanıma, her cinsiyet için uygun kişilik özellikleri hakkındaki beklentiler de eklenebilir. 1974'te Bem, cinsiyet rollerini ölçmek için kullanılan bir araç olan Bem Cinsiyet Rolü Envanteri'ni (BSRI) geliştirdi. BSRI, eril ve dişil cinsiyet rollerini ayrı ayrı ölçtüğü, bir androjenlik ölçüsü verebildiği ve yeterli psikometrik özelliklere sahip olduğu için psikoloji ve diğer alanlarda yaygın olarak kullanılan bir araçtır. Diğer taraftan Peters ve diğerleri (1974), tarafından geliştirilen “Kadın Yönetici” (WAMS) ölçөгüdür.

Peters vd.'nin geliştirdikleri (1974) ölçek, kalıp yargıların kadınlara yönelik sonraki ayrımcı davranışlar üzerindeki etkisini ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçek çok çeşitli araştırmacılar tarafından kullanılmış, Terborg vd. (1977), ölçeği kullanarak yapmış oldukları çalışmalarında örgütsel verilerin yönetici olarak kadınlara yönelik tutumlarla tutarlı bir şekilde ilişkili olmadığını, ancak cinsiyet ve eğitimin kişisel verilerinin, yönetici olarak kadınlara yönelik tutumları tutarlı bir şekilde öngördüğünü bulmuşlardır.

2.5.2 Schein'in Betimleyici İndeksi

Yazında yaygın olarak kullanılan ölçeklerden biri, Schein (1973–1975) tarafından geliştirilen betimleyici indekstir. Schein'in çalışmasında (1973), erkek yöneticilerden kadınların, erkeklerin ve yöneticilerin genel özelliklerini tanımlamaları istenmiştir. Çalışmada, başarılı orta düzey yöneticilerin tutumlara, karakteristiklere ve eğilimlere dayalı olarak kadınlardan ziyade erkeklere atanmış rollerin algılandığı görülmüştür. Dolayısıyla erkeğe özgü cinsiyet rolü kalıp yargıları ile gerekli yönetim özelliklerinin algılanması arasında bir benzer bir ilişki olduğunu görülmekte iken, kadın yöneticiler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada ise kadına özgü özellikler ile yöneticilik özellikleri arasındaki ilişkinin daha düşük düzeyde benzerlik görülmüştür. Bu sonuç, yöneticilerin erkeklere kadınlardan daha sık atfedilen özelliklere sahip olduklarını göstermektedir. Schein (1973–1975) yaptığı çalışmada elde ettiği bulgular neticesinde bu durumu küresel bir kavramsallaştırma olarak “**yöneticiyse erkektir-think manager-think male**” şeklinde açıklamıştır (Altıntaş-Çınar ve Aytaç-Kavurmacı; 2019). İzleyen dönemlerde yazında farklı kültürlerde Schein 'in betimleyici indeksinin kullanıldığı çeşitli çalışmalar yapılmıştır (Schein ve Mueller, 1992; Schein vd.,1996; Fullagar vd., 2003; Sauers vd., 2002; Booysen ve Nkomo, 2010;

Duehrve Bono, 2006; Sümer, 2006; (Altıntaş–Çınar ve Aytaç-Kavurmacı; 2018; (Altıntaş–Çınar ve Aytaç-Kavurmacı; 2019). Schein'nin betimleyici indeksi yazında çok (SDI) çeşitli araştırmacılar tarafından başarılı yöneticilik özelliklerine ilişkin cinsiyet kalıp yargılarının algılanmasını test etmek için kullanılmıştır. İndeks 92 tanımlayıcı ifadeden oluşmaktadır ve erkek veya kadın özelliklerinin liderlik özellikleriyle ilişkili olup olmadığını tespit etmek amacıyla kullanılır (Deal & Stevenson, 1998). İndeksi kullanan araştırmalar, başarılı bir liderlik için gereken özelliklerin çoğunun, genel olarak kadınlar tarafından değil, genel olarak erkeklerin sahip olduğu nitelikler olarak görüldüğünü göstermiştir. Cinsiyet rolü kalıp yargıları ve gerekli liderlik özellikleri algıları arasındaki bu ilişki, liderlik pozisyonlarında kadınların sınırlı sayıda olmasına neden olan bir faktör olabilir (Schein ve Mueller, 1992). Ancak zaman içinde bu tür çalışmaların ulaştığı bulgular değişiklik göstermiştir. Schein'in (1973-1975) yaptığı ilk dönem çalışmalarda elde edilen sonuçlar erkeğe özgü özelliklerin başarılı yöneticilik özellikleri ile daha yüksek düzeyde ilişkili olduğu üzerinedir. 1980'lerde tekrar edilen çalışmada kadın katılımcılarda düşünmede bazı değişimlerin meydana geldiği bulgusuna ulaşılmış, kadınların hem erkek hem de kadın özelliklerini başarılı yöneticilik özellikleriyle benzer gördükleri tespit edilmiştir (Deal & Stevenson, 1998).

Diğer taraftan 1989'da Schein ve meslektaşlarının yaptığı başka bir çalışmada genel olarak klişeleşmiş erkekler ve kadınlar yerine, erkek yöneticiler, kadın yöneticiler ve prototipik (cinsiyet dışı tanımlanmış) orta yöneticilerin algılarındaki farklılıklar incelenmiştir. Bu çalışmada Kadın yöneticilerin genel olarak yöneticilerle genel olarak kadınların sahip olduklarından daha fazla ortak noktaları olduğu ortaya çıktı. Bununla birlikte, bu çalışma sadece erkek deneklerin algılarını kapsamaktadır (Deal ve Stevenson, 1998). Yine daha yakın tarihli çalışmalar, hem erkek hem de kadın deneklerin, erkek yöneticilerle aynı prototip yönetici algılarına sahip olduklarını ortaya koymuştur. Bununla birlikte, erkek deneklerin, kadın deneklerden daha fazla kadın yönetici algısına sahip olma olasılığı daha yüksektir. SDI kullanan önceki çalışmalar, kadın liderlerin olumsuz algılarının değerlendirilmekte olan yöneticinin cinsiyetinin bir işlevi olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle, kadın denekler kadın yöneticileri olumsuz görmemiştir, ancak erkek denekler yönetici pozisyonlarında kadınların olumsuz algılarına sahip olmaya devam etmektedir. Ayrıca, erkek deneklerin genel olarak kadın yöneticilere ilişkin tanımlamaları; iddialı ,yetkili, yetkin ,doğrudan, sağlam ,akıllı, nesnel ,sofistike, iyi bilgilendirilmiş şeklindedir.

2.6 KÜLTÜREL FARKLILIKLARDA KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMI VE KADIN YÖNETİCİ

2.6.1 Cibuti de Kadının İşgücüne Katılımı ve Kadın yöneticiler

Kadın nüfusu Cibuti nüfusunun% 52,6'sını temsil ediyor. 1999'dan beri Cibuti kadınları toplumun inşasının merkezinde yer alıyor. Cibuti hükümeti, cumhuriyet ve bakanlık makamlarına, kamu idarelerinin müdürlerine, sulh hakimleri, milletvekili adaylarını temsil eden, çeşitli idari konseylere ulaşan Cibuti hükümeti, Cibuti kadınına taşıyan değerleri açıp kucaklayarak öne çıktı. Cibuti'de kadınların durumu ve kadının yeri esastır, Cibuti ulusunun düzgün işleyişine "kutsal" demek değil. Bağımsızlıktan bu yana, Cibuti kadınları Cibuti'nin büyüklüğü için tüm mücadelelerde yer aldı. 30 Nisan 1977'de oluşturulan UNFD (Ulusal Cibuti Kadınları Birliği) kadınların davasını tasarlayan ve savunan ana kurumdu. Cibuti toplumunda. Özellikle kürtajın teşvik edilmesini amaçlayan Maputo protokolünün onaylanması için seferberlik, UNFD, 2004 yılında bir dilekçe desteği sırasında bir aktivizm çerçevesinde 384 imza toplamak için duyarlı hale geldi ve örgütlendi O zamandan beri, Mesaj, kadınların Cibuti toplumunun temeli olması gerektiği girişimini destekleyen Cibuti hükümeti tarafından iyi karşılandı. Cibuti Cumhurbaşkanı'nın kararlılığı ile adil bir denge mümkün kılınmıştır. Cibuti vatandaşları, devletin kadınlara kendilerine ait olanları haklı olarak ve geleceklerini ellerinde tuttuklarını tanıma yönündeki bu arzusunu memnuniyetle karşıladılar. Cibuti Cumhuriyeti, kadınların Cibuti toplumundaki yeri ile ilgili reformları derinlemesine sürdürmek için bu yönde devam eden Cibuti kadınlarının beklentilerini on yıldır karşılayabilmiştir. Kadınların bu koşulsuz tanımayı memnuniyetle karşıladıkları ve bu reformların devamlılığına katkıda buldukları aşikardır. Ek olarak, Cibuti'deki zanaatkarlığın gelişimi, Cibuti kadınları tarafından bağımsızlığından bu yana geliştirilmiş bir alan olarak kabul edilmektedir. Sosyal ocaktan; UNFD, hayır kurumlarına kadar, kadınlar her zaman Cibuti zanaat sektörüne hükmetti ve taşıdı, dolayısıyla zanaat ticaretini teşvik etmeyi ve artırmayı amaçlayan el sanatlarının geliştirilmesi için bir taslak ulusal strateji oluşturuldu. yerel ürünler, Ağustos 2011'de Cibuti zanaatkârlarının ürünlerini tanıtmak için bir alan yaratılmasıyla takip edildi.

Cibuti İş Kanunu, iki cinsiyet arasında ayrım gözetmeme ilkesini onaylamaktadır. Ancak gerçek, çalışan kadınlar için olumsuz olmaya devam ediyor çünkü işsizlikten erkeklerden çok daha fazla acı çekiyorlar. EDAM-İŞ araştırmasının sonuçlarına göre, kadınların% 68,5'i işsizken, erkeklerde% 54,5'i işsiz. Erkekler daha iyi ücretli işlere erişmeye devam ederken, kadınlar basit işlerle sınırlı kalmaktadır. Resmi kamu sektöründe, 2006 yılında, Kamu İdaresi Müdürlüğü toplam

9,996 kadın iş gücünün% 21,8'ini 2.179 olarak bildirdi. Özel sektör tüm çalışan kadınların% 12,6'sını istihdam etmektedir. Kadın işverenler, çalışan kadınların% 1'ini oluştururken, liberal faaliyetlerdeki kadınlar% 27,8'dir. Kayıt dışı sektörde ise% 31,7'yi temsil ediyorlar. Orada sebze ve meyve satışından elektronik ürünlerin satışına kadar çeşitli ticari faaliyetler yürütüyorlar.

Kadınların ekonomik ve mali kaynaklara (kredi, toprak mülkiyeti ve diğer üretim faktörleri) erişimi zordur. Kurumsal tedbirlerin olmaması ve kapasite geliştirme politikasının olmaması bu durumu daha da güçlendiriyor.

İstihdam ve ekonomik hayata katılımdaki cinsiyet eşitsizlikleri, en önemlileri olan çok sayıda ve çeşitli nedenlerden kaynaklanır:

- kadınlar arasında yüksek okuma yazma bilmeme oranı ve kız çocuklarının okullaşma oranının düşük olması;
- kadınların bilgiye yetersiz erişimi;
- genç kızlar arasında liseyi terk etme oranı;
- kadının veya genç kızın özgüven eksikliği;
- özellikle kırsal kesimde kadınların ve genç kızların aşırı iş yükü;
- kadınları evde anne rolüne indirgeyen sosyo-kültürel inançlar.

Bu alanda cinsiyet eşitsizliklerinin varlığına rağmen. İstihdam politikalarında bir reform yapılmakta olduğunu, mesleki eğitimi teşvik etmeyi ve kadınların işlere mesleki entegrasyonunu kolaylaştırmayı amaçladığını söyleyebiliriz.

Sosyal normlar ve aile yükümlülüklerinden ulaşım sorunlarına kadar birçok engel, kadınların girişimciliğini ve kadınların pazarlara erişimini engelliyor. Kadınlar genellikle ürünlerini satmak veya uluslararası ticaret fuarlarına katılmak için fiziksel olarak pazara gidemezler.

E-ticaret, kadınlara bu engelleri aşma ve ürünlerini internet üzerinden satma fırsatı vererek bu sorunlara çözüm sağlayabilir. Dünya çapındaki müşterilerle bağlantı kurmak için dijital platformlara, verimli ve uygun maliyetli lojistiğe ve güvenilir ödeme sistemlerine hâlâ ihtiyaçları var. Kadın girişimcilerin pazarlara erişip işlerini büyütebilmeleri ve dolayısıyla daha fazla kadın

işe alabilmeleri için bu ekosistemi kurmak çok önemli. Nitekim, verilerin da kanıtladığı gibi, kadınlar tarafından yönetilen işletmelerin kadınları çalıştırma olasılığı daha yüksektir.

Cibuti'de kadınlar da bu engellerle karşı karşıya. İşgücü piyasasında erkekler ve kadınlar arasındaki eşitsizlikler belirgindir: 15-64 yaş arası kadınların üçte birinden azı ücretli istihdamda. İşsizlik her iki cinsiyet için de yüksekken, erkekler için% 34'e ulaşırken, kadınlar için neredeyse% 50'ye yükseliyor.

Cibuti kadınları daha düşük eğitim ve ekonomik fırsatlara erişim becerisi ile cezalandırılıyor. Yönettikleri küçük işletmeler çoğunlukla kayıt dışıdır, düşük katma değerli bir sektörde faaliyet göstermektedir ve kendilerine kredi verme konusunda isteksiz olan alacaklılara çekici gelmemektedir. Kadın girişimciler bu nedenle finansmana erişmekte ve faaliyetlerini düzenli hale getirmekte zorlanmaktadır.

Bununla birlikte, kadınların ekonomik özerkliklerini kazanmalarına yardımcı olacak çözümler mevcuttur. Cibuti'de hareketsiz kadınların% 57'sinden fazlası aile yükümlülükleri ve ev işleri nedeniyle çalışamayacaklarını söylüyor. Bununla birlikte, kural olarak, ailelerinde erkeklerin eğitim veya istihdam olanaklarına erişmelerini engellemediklerini veya engellemediklerini ve istihdamın önünde yasal engellerin olmadığını belirtmektedirler.

Bununla birlikte, kadınlar geçimlerini kazandıklarında herkesin fayda sağladığını biliyoruz: Araştırmalar, kadınların gelirlerinin büyük bir bölümünü çocuklarının refahına, okul ücretlerine ayırma eğiliminde olduğunu gösteriyor. Sağlık hizmetleri ve aileleri için yiyecek satın alma. Kadınları güçlendirmek bu nedenle yoksulluğu sona erdirmek için çok önemlidir.

Cibuti Cumhuriyeti'nde Anayasa, İslam'ın devletin dini olduğunu belirtiyor. Bu nedenle İslam'ın hükümleri, kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik sözleşmenin hükümlerine uyulmasına ilişkin olarak hükümetin verdiği taahhütlere ille de uymayan birçok alanda uygulanmaktadır.

2.6.2 Somali'de Kadının İşgücüne Katılımı Ve Kadın Yöneticiler

Somali toplumu, erkek egemen ataerkil ve ataerkil bir toplum olarak tanımlanabilir. Geleneksel olarak Somalili kadınlar toplumun bel kemiği olarak kabul edilir, çünkü öncelikle soyun biyolojik olarak yeniden üretilmesinden ve klanlar arası ittifaklardan sorumludurlar. Somalili kadınların rolü, ailenin günlük hayatta kalmasını sağlamak için gerekli tüm emeği sağlamak olmuştur (Maxamuud, 2011). Ayrıca, ailenin yemeklerini hazırlamaktan, yetiştirmekten, çocuklara bakmaktan ve onları eğitmekten her zaman kadınlar sorumluydu. Entelektüel ve sosyal faaliyetler genellikle erkeklerin alanıydı. Bu eşitsizlik eğitim meselelerine de yansdı. Genç kızların fiziksel emek ve ev işleriyle meşgul olma olasılığı daha yüksekti, oysa genç erkekler entelektüel becerilerini geliştirmek için daha büyük fırsatlara sahipti. Kadınların sosyal faaliyetleri, zamanlarının çoğunu emecek olan günlük yükümlülükleri nedeniyle daha da engelleniyordu.

Kadınlar artık ev içi karar vermede ana rolü üstleniyorlar ve ailelerine gelir sağlamak için ellerinden gelen her şekilde çalışıyorlar. Hanede erkeklerin olduğu yerlerde bile bunu yapıyorlar. Erkeklerin cinsiyet rolleri küçülme eğilimindeydi ve genel olarak erkeklerin siyasi alanın kontrolünde kalması ve kadınların dışlanmış kalması, ancak erkekler evdeki ekonomik ve karar alma gücünü azalttı. Pek çok erkek artık ailenin geçimini sağlayan kişi değil, bunun yerine finansal olarak akraba kadınlarına bağımlı hale geldi. Bu, bugün erkeklerin ve kadınların toplumsal cinsiyet rollerine bakışını şekillendirmeye devam etti. Bir evin bakımı her zaman bir kadının işi olarak görülürken, erkeklerin ev işlerine katkılarında artışlar olmuştur. Erkekler, erkeksi üretmenin birincil yolu olarak geçimini sağlayan rolüne önem vermeye devam ediyor. Bu bağlılığın çoğu, erkek istihdamının idealleştirilmesinden ve ücretli istihdamın çoğu zaman erkekler için mevcut olan tek eril kimlik kaynağı olmasından kaynaklanmaktadır.

Somalili kadınlar pek çok olumlu özelliklerle ilişkilendirilir (dindar, dürüst, saygılı ve ev sahibi olmak gibi). Eğitim almaları beklense de evlenmeleri ve ev hanımı olmaları da beklenmektedir. Siyasi liderlik isteyenler de dahil olmak üzere tüm kadınların sosyal ve dini yükümlülüklerine saygı duyması ve bunlara uyması beklenir. Bir kadının ev hanımı olarak sosyokültürel beklentisi, çalışma boyunca sürekli olarak yinelenen bir temaydı.

Topluluk, erkeklerden daha güvenilir görüldükleri için (rüşvetçi değiller ve insanlara vaatlerini ayırım gözetmeksizin ve zaman çizelgeleri içinde teslim etmeleri) nedeniyle, hükümette kademeli olarak kadınları kilit pozisyonlarda kabul ediyor. Kadın liderler, sosyal programlarının etkisiyle

takdir ediliyor. Ancak erkeklere kıyasla sürekli olarak “doğası gereği zayıf ve liderlik edemeyen” olarak görülüyorlar. Sosyal faaliyetleri için yeterince tanınmıyorlar. Kültürleri / toplumu onların toplum içinde konuşmalarına izin vermiyor. Konuştuklarında erkeklerden korku ve gözdağıyla karşı karşıya kalırlar. Liderlikteki kadınlar, erkeklerden ve özellikle onları zayıf ve liderlik için uygun bulmayan klan büyüklerinden önemli bir muhalefetle karşı karşıyadır.

Bu olasılıklara rağmen, birçok kadın liderlik rolleri üstlendi ve Somali halkının yaşamına önemli katkılarda bulundu.

2.6.3 Türkiye Kadının İşgücüne Katılımı Ve Kadın Yöneticiler

Cumhuriyet sonrası dönemde genel olarak, Medeni Kanun ile tanınan kadın-erkek eşitliği, meslek edinme hakkı gibi yasal haklar ve sanayileşme, kentleşme gibi gelişmeler kadınların istihdamına katkı sağlamıştır (Ersöz, 1993: 42; Korkmaz vd., 2013: 1851). İş kanunları ve yasal uygulamalarla işgücüne katılan kadınların haklarını gözetmeye önem verilmiştir. 1950’lerden sonra tarıma dayalı ekonomi tarımsal sanayiye dönüşmüş ve köyden kente göç hızlanmıştır. Bunun sonucunda toplumsal yapı değişmeye ve gelişmeye başlamıştır (Berber ve Eser, 2008: 3). Değişen toplumsal yapıyla kadınlara yeni roller yüklenmiş ve kentleşme, eğitim, iş bulma imkânı gibi etkenlerle işgücünde yer almaları mümkün olmuştur. Buna karşılık köydeyken tarım sektöründe çalışabilen kadınlar, kentte başta eğitim ve rekabet olmak üzere çeşitli sebeplerle işsiz kalmıştır. İşgücüne katılımın 1955’te %72 iken 1990’da %43,7ye (Özer ve Biçerli, 2004: 64) düşmesi bu durumu kanıtlamaktadır. Özetle, yaşanan ekonomik dönüşümle kadınların toplumsal konumunda ve işgücüne katılmasında gelişme yaşansa da mevcut engeller sebebiyle işgücü piyasasında erkek egemenliği devam etmiştir. Türkiye, kadın istihdamındaki mevcut eşitsizlik ve cinsiyet ayrımcılığından hareketle, bu durumun önüne geçmeye yönelik çalışmalar yürütmektedir. Bu çalışmaları ise daha çok uluslararası örgütlerin çalışmalarını kendi ulusal politikalarına uyarlayarak ve iyileştirerek yapmaktadır. Ayrıca sivil toplumun desteğini almaktadır. Fakat tüm bu çabalara rağmen kadınların iş yaşantısına dahil olmaları istenilen seviyeye ulaşmamaktadır.

2.6.3.1 Türkiye'deki işletmelerin kadın yöneticilere ilişkin algıları

Morrison, Conaway ve Borden (1994) Batılı işadamları için hazırladıkları kılavuzda, Türk iş bağlamında kadınların statüsünü şu şekilde tanımlamaktadır: “Türkiye'nin öncelikle Müslüman bir ülke olduğunu, dolayısıyla iş bağlantılarımızın büyük çoğunluğunun erkek olacağını unutmayın. Tanıştığınız herhangi bir iş kadını muhtemelen Türk yerine Rum veya Ermeni olacaktır”(s. 394). İnsanlar bu kadar popüler ama hatalı “nasıl iş yapılır” kitaplarını takip ederek Türkiye'de iş yapmaya hazırlanırlarsa mutlaka “kültür şoku” yaşayacaklardır. Türk kadınları, tüm karar alma düzeylerinde çalışma hayatının hemen hemen tüm alanlarında aktif olarak yer almaktadır. Soru, neden Türk iş kadınları hakkında bu kadar yaygın bir yanlış kanı var.

Alıntı yapılan "öğüt" te de belirtildiği gibi, bunun nedeni kısmen Türkiye'nin nüfusun çoğunluğunun İslami olduğu bir ülke olmasıdır. Türklerin yüzde 98'i Müslüman olmasına rağmen Türkiye, Parlamenter Demokratik Hükümet Sisteminin kabulü ile 1920'lerin başından beri resmen laik bir devlet olmuştur. İslami Osmanlı İmparatorluğu'nun yıkılışı ile modern Türkiye Cumhuriyeti'nin kurucusu Atatürk, liberalleşme ve kadının özgürleşmesi üzerine güçlü bir vurgu yaparak Türkiye'de modernleşme dönemini başlattı. Gelecek nesilleri eğitmede kadının rolüne vurgu yapan Atatürk, "Kadınlarımız erkeklerimizden daha aydın, daha erdemli ve daha bilgili olmalı!" (İnan, 1967).

1924'teki Eğitim Reformu Yasası kadınlara eşit eğitim hakları verdi. 1928'deki Kıyafet Reformu Yasası, kadınların başlarını ve tüm vücutlarını uzun siyah örtülerle örtmesini yasakladı. Yeni Cumhuriyet, çok eşliliğin sonunun yanı sıra yalnızca erkekler tarafından boşanmanın da sona erdi. Belki de en dikkate değer olanı, kadınlara yerel seçimlerde ve 1935'te ulusal seçimlerde seçme ve seçilme hakkı veren 1934'teki reformdu.

Bu modernleşme girişimlerine rağmen, kadının sosyal, politik, eğitimsel ve ekonomik yaşamdaki temsili ve statüsü, Atatürk'ün öngördüğü seviyenin altında kalmıştır. 1999'a gelindiğinde, 12 yaşın üzerindeki kadınların yüzde 29,7'si işgücüne katılırken, erkeklerin yüzde 68,3'ü iş gücüne katıldı (Eyalet İstatistik Enstitüsü - DİE, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, 1989-1999). Ekonomik olarak aktif kadınların çoğunluğu tarımda çalışırken (kadınların% 56,8'i erkeklerin% 25,2'si), çok daha azı sanayide (kadınların% 14,4'ü, erkeklerin% 29,5'i) ve hizmetlerde (kadınların% 28,8'i,% 45,3'ü erkekler) (DİE, İşgücü Anketi Sonuçları, 2000). Ayrıca Türkiye'de önemli sayıda kadının çalıştığı büyük bir enformel sektör vardır (örneğin, ücretli ev

yardımcıları) Türkiye'de kadın girişimcilerin işletmeleri çeşitli sektörlerde dağılmış olup büyüklükleri ve varlıkları bakımından farklılık göstermektedir. Türk kadın girişimciler, uluslararası ticaret, bilgi teknolojisi, reklamcılık ve imalat dahil hemen hemen tüm sektörlerde girişimler kurmuş ve yönetmiştir (Cindođlu, 2003). Bununla birlikte, kadınlar tarafından yönetilen işletmelerin hizmet sektörlerinde aşırı temsil edildiğini ve imalat, maden çıkarma ve iş hizmetlerinde az temsil edildiğini (Kelley ve diğerleri, 2011) ve kadın girişimciler erkeklere göre hem sosyal hem de ekonomik hedeflere ulaşmak için hibrit girişimler kurma olasılığı daha yüksektir (Hechavarria vd., 2012), Türkiye'deki kadın girişimciler çoğunlukla hizmet sektöründe faaliyet göstermektedir (Hisrich ve Öztürk, 1999; Ufuk ve Özgen, 2001a, b ; Yılmaz vd., 2012)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNETİCİLİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN ALGILANAN CİNSİYET KALIP YARGILARININ KÜLTÜRLERARASI KARŞILAŞTIRILMASINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde öncelikle birinci ve ikinci bölümde detaylı olarak açıklanan yazından hareketle çalışmanın amaçları doğrultusunda araştırmanın yürütülmesinde izlenen yöntem; örneklem seçimi ve veri toplama araçlarının geliştirilmesi verilerin toplanması, analizi ve yorumlanmasına ilişkin bilgiler sunulmuştur.

3.1 ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın amacı, başarılı yöneticilik özelliklerine ilişkin unsurların belirlenerek yöneticilik özellikleri açısından hangi boyutlarda cinsiyet farklılığının yaşandığını kültürlerarası bağlamda farklılaşma olup olmadığının analiz etmektir. Bu kapsamda Schein'in küresel anlamda kabul gören “*yöneticiyse erkektir-think manager, think male*” kavramsallaştırmasının araştırmanın örnekleme açısından ne derece geçerli olduğunun tespit edilmesi hedeflenmiştir.

3.2 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmada izlenen örneklem seçimi ve veri toplama prosedürü hakkında bilgi verilmekte ardından, araştırmanın örnekleme, veri toplama araçlarının geliştirilmesi, verilerin toplanması ve kullanılan istatistiksel teknikler açıklanacaktır.

3.2.1 Araştırmanın Örnekleme Veri Toplama Yöntemi

Yazındaki diğer çalışmalara benzer şekilde (Schein, 1973) cinsiyet kalıp yargılarının toplumsal bir olgu ve algısal bir yapıya dayalı olması nedeniyle kurumsal yöneticilerle işletme öğrencilerinin cinsiyete dayalı algılarının da benzerlikler göstereceği düşüncesinden hareketle araştırmanın örnekleme Bursa Uludağ Üniversitesinde son sınıf lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim gören Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı öğrencileri ile yine aynı üniversitede ve Türkiye’de diğer üniversitelerde eğitim gören Somali ve Cibuti vatandaşı öğrencilerinden oluşmaktadır.

Araştırmada cinsiyet kalıp yargıları ve başarılı yöneticilere ilişkin ifadelerin yer aldığı 92 unsurdan oluşan Schein' in (1973) betimleyici indeksi (SDI) kullanılmıştır. Kavramsal model içerisindeki yapıları temsil eden değişkenlerin ölçülmesi için indeks üç ayrı soru formu şeklinde tasarlanmıştır. Soru formları aynı betimleyici ifadelerin yer aldığı kadın formu, erkek formu ve genel yönetici formu olarak üç ayrı form şeklinde oluşturularak katılımcıların sadece bir formu yanıtlayacağı şekilde her oturum için eşitsiz sayıda kadın, erkek ve başarılı yönetici formu web üzerinden rassal olarak dağıtılmıştır. Mevcut çalışma Dünya da yaşanan pandemiden dolayı yüz yüze görüşmenin yapılamaması nedeniyle soru formunu ilgili kişilere ulaştırmada web tabanlı anket yöntemi kullanılmıştır. Dolayısıyla çalışmada veri toplamak için araştırmacının yönettiği inceleme yaklaşımı kullanılmıştır. Web tabanlı anket çalışması, ana kütlenin iyi belirlenmesi durumunda, araştırılan konuyu doğrudan temsil eden veya yakın bulunan denekleri bir araya getirme gücü açısından bir eleme fonksiyonuna sahiptir (Corbitt vd. 2003 'den aktaran Altıntaş-Çınar, 2007). Katılımcıların e-posta adreslerine ulaşılarak araştırmanın amacı açıklanmış, araştırma ile ilgili açıklamalar yapılarak araştırmaya katılmaları rica edilmiştir. Anket soru formu iki bölümden oluşmaktadır. Anketin soru formunun birinci bölümünde katılımcıların demografik bilgilerinin yer aldığı sorular sorulmuştur. Bu sorularda katılımcıların yaşları, cinsiyet ve eğitim durumları gibi sorular yöneltilmiştir. Araştırmaya ilişkin veriler, demografik sorular da dâhil olmak üzere 96 soru ve ifadeden meydana gelen soru formu aracılığı ile elde edilmiştir. Çalışma yaklaşık 5 ay devam etmiş, bu süre sonunda 310 yanıt geri dönüş sağlanmış, elde edilen anketlerin 92 sorunun istatistiksel değerlendirmeye uygun veriler olarak kabul edilmiştir. Araştırmaya dahil edilebilir anketler temel alındığında geri dönüş oranı % 100 olarak gerçekleşmiştir. Araştırmada 125 kadın, 185 erkek olmak üzere 310 kişiden yanıt alınmıştır. Form üzerinde katılımcılara gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra her bir soruyu önem derecesine göre değerlendirmeleri istenmiştir. Bütün değerlendirmeler 5'li Likert ölçeğine göre gerçekleştirilmiştir:

Tablo 2 Anket Formu 5’li LİKERT Ölçeği Puan Değeri

Ölçek Sıralaması	Ölçek Puan Değeri
Kesinlikle Katılmıyorum	1
Katılmıyorum	2
Kararsızım	3
Katılıyorum	4
Tamamen katılıyorum	5

3.3 ARAŞTIRMADA KULLANILAN İSTATİKSEL TEKNİKLER

3.3.1 Araştırma Bulguları

Araştırmaya ilişkin bulgular aşağıda sırasıyla; demografik özelliklere ilişkin bulgular, ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler güvenilirlik analizi katılımcıların cinsiyetine bağlı olarak erkeğe, kadına ve başarılı yöneticilik özelliklerine ilişkin betimlemelerin benzerlik düzeyinin belirlenmesi ile kadına ve başarılı yöneticilik özelliklerine özgü tanımlamaların benzerlik düzeyini belirlemek amacıyla sınıf içi korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

3.3.1.1 Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde araştırma örneklemini oluşturan katılımcıların araştırmanın demografik ve kontrol değişkenlerine verdikleri cevapların frekans ve yüzdesel olarak dağılımları sunulmuştur. Aşağıda yer alan Tablo 3’de örneklemin demografik ve kontrol değişkenlerine dair bulgulara yer verilmektedir. Örneklemin %38’ine denk gelen 116 katılımcı Türk Grubunda sınıflandırılırken %62’sine denk gelen 194 katılımcı ise Yabancı Grubunda sınıflandırılmaktadır. Diğer bir taraftan örneklemin Uyruk değişkeninin dağılımı incelendiğinde ise örneklemin %41’ine denk gelen 127 katılımcı Cibuti Vatandaşı, %22’sine denk gelen 68 katılımcı Somali Vatandaşı ve son olarak da örneklemin %37’sine denk gelen 115 katılımcı ise Türk Vatandaşı olarak elde edilmiştir. Örneklemin Cinsiyet değişkeninin dağılımı incelendiğinde ise örneklemin %41’ine denk gelen 125 katılımcı Kadın, örneklemin %59’una denk gelen 185 katılımcı ise Erkek olarak katılım sağlamıştır.

Yaş değişkeninin dağılımı değerlendirildiğinde ise örneklemin %70'ine denk gelen 218 katılımcı 20-30 yaş aralığında, %18'ine denk gelen 56 katılımcı 31-40 yaş aralığında, %9'una denk gelen 26 katılımcı 41-50 yaş aralığında ve son olarak da örneklemin %3'üne denk gelen 10 katılımcı 51-60 yaş aralığında olmuştur.

Örneklemin Eğitim Durumuna dair bulgular işe şu şekilde gerçekleşmiştir; örneklemin %44'üne denk gelen 137 katılımcı Lisans öğrencisi, %48'ine denk gelen 149 öğrenci Yüksek Lisans Öğrencisi ve son olarak da örneklemin %8'ine denk gelen 24 katılımcı ise Doktora Öğrencisi olarak katılım sağlamıştır.

Tablo 3 Örneklemin Demografik Dağılımı

Özellikler		Frekans	Yüzde
Grup	Türk Katılımcılar	116	38
	Somali ve Cibutili Katılımcılar	194	62
Uyruk	Cibutili Katılımcılar	127	41
	Somalili Katılımcılar	68	22
	Türk Katılımcılar	115	37
Cinsiyet	Kadın	125	41
	Erkek	185	59
Yaş	20-30	218	70
	31-40	56	18
	41-50	26	9
	51-60	10	3
	61 ve üzeri	0	0
Eğitim	Lisans	137	44
	Yüksek Lisans	149	48
	Doktora	24	8
Toplam		310	100

3.3.2 Ölçeğe İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler, Güvenilirlik Analizleri ve Sınıf İçi Korelasyon Analizi Sonuçları

Mevcut çalışmada araştırma örneklemini üzerinden ölçeğe ilişkin güvenilirlik analizi, her bir grup için ortalamalar ve sınıf içi korelasyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Aşağıda çalışmada kullanılan her ölçek için tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik analizi ve sınıf içi korelasyon analizleri sonuçları sırasıyla verilmektedir.

3.3.2.1 Tanımlayıcı İfadeler

Katılımcılar kendilerine dağıtılan formda yer alan ifadeleri genel olarak erkeğe uygunluğu, genel olarak kadına uygunluğu ve başarılı bir yöneticiye uygunluğuna göre puanlamışlardır. Verilen cevaplar doğrultusunda er bir ifadeye verilen puanların ortalaması alınarak, her bir grup için (genel olarak erkekler, başarılı yönetici ve genel olarak kadınlar) en yüksek ortalamaya sahip olan ve her bir kültürel grubun özelliklerini temsil ettiği düşünülen ilk 10 ifade belirlenmiştir.

Tablo 4 Genel Olarak Erkek, Başarılı Yönetici ve Genel Olarak Kadın Gruplarında Her İki Kültürel Gruba İlişkin Ortalama Sıralamalarına göre En Yüksek Ortalamaya Sahip 10 İfade

Başarılı Yönetici		Genel Olarak Erkekler		Genel Olarak Kadınlar	
Madde	Ortalama	Madde	Ortalama	Madde	Ortalama
				Kendi görünümüne önem verir	
Çekingendir	4,38	Sosyaldir	4,06		4,09
Güvence arar	4,38	Kibirli değildir	3,90	Boş vermiştir	3,98
Agresiftir	4,36	Zekidir	3,86	Özgüvenlidir	3,90
Kibirli değildir	4,36	Yaşamın kuralını bilir	3,83	Gergindir	3,90
Liderlik becerisi vardır	4,35	Agresiftir	3,79	Zekidir	3,89
Pasiftir	4,32	Gayretlidir	3,78	Haşındır	3,89
Yaşamın kuralını bilir	4,30	Çekingendir	3,74	Astlarının değerini bilir	3,86
İş ortamında beceriklidir	4,30	Gergin ortamları sevmez	3,72	Kesindir	3,86
Kendinden emindir	4,28	Yapmacıktır	3,72	Duygusaldır	3,82
Yapmacıktır	4,21	Parasal ödülleri sever	3,70	Kibirli değildir	3,76

Tablo 4'ten görülebileceği gibi, genel olarak erkekler, başarılı yöneticiler ve genel olarak kadın grupları, iki kültür grubunun ortalama sıralamasına göre, her grubun en büyük ortalamasının 10 özelliğinde genel olarak erkeklerin başarılı yöneticinin özelliklerini 5 benzer özellikler sahipken (**Kibirli değildir, Yaşamın kuralını bilir, Agresiftir, Çekingendir, Yapmacıktır**), genel olarak kadınların başarılı yöneticinin özelliklerini tek bir (**Kibirli değildir**) benzer özellik sahip olduğu görülmektedir. Bunun için, burada bulunan iki kültür arasındaki farklılığa rağmen katılımcıların erkeklere atfedilen özellikler ile başarılı yönetici özelliklerini, kadına atfedilen özellikler ile başarılı yönetici özelliklerinden daha fazla bağdaştırdığı şeklinde gösterebilir.

Tablo 5 Türk Katılımcılara İlişkin En Yüksek Ortalamaya Sahip 10 İfade

Başarılı Yönetici		Genel Olarak Erkekler		Genel Olarak Kadınlar	
Madde	Ortalama	Madde	Ortalama	Madde	Ortalama
Agresiftir	4,41	Sosyaldır	4,14	Meraklidir	3,92
Kibirli değildir	4,36	Kibirli değildir	3,94	Astlarının değerini bilir	3,89
Çekingendir	4,34	Agresiftir	3,9	Objektiftir	3,89
Liderlik becerisi vardır	4,33	Zekidir	3,89	İç ortamında becerelidir	3,85
Güvence arar	4,33	Yaşamın kuralını bilir	3,87	İstikrarlıdır	3,82
Pasiftir	4,31	Çekingendir	3,86	Kendine beğenmiştir	3,78
İç ortamında becerelidir	4,3	Gayretlidir	3,8	Sosyaldır	3,78
Yaşamın kuralını bilir	4,22	Liderlik becerisi vardır	3,79	Düzenlidir	3,75
Kendinden emindir	4,21	Otoriterdir	3,77	Kendi görünümüne önem verir	3,75
Yapmacıktır	4,2	İnce ruhludur	3,73	Ciddidir	3,75

Tablo 5'te Türk katılımcılara ilişkin en yüksek ortalama olan ifadeleri görüyoruz, maddelerin ortalama değerlerini karşılaştırarak ve sıralayarak, 3 kategorinin kadın, erkek ve başarılı yönetici Türk öğrencilerin erkeklerin özelliklerinin başarılı yöneticilere kadın özelliklerinden daha özdeş olduğunu göstermektedir. Türk öğrencilerin algıladıklarını görebiliriz ki erkekler ve başarılı yöneticilere özelliğine benzer 5 öge ile derecelendirdiler). Kadınlar ve başarılı yöneticilere özelliğine benzer sadece 1 öge ile derecelendirdiler.

Tablo 6 Somali ve Cibutili Katılımcılara İlişkin En Yüksek Ortalamaya Sahip 10 İfade

Başarılı Yönetici		Genel Olarak Erkekler		Genel Olarak Kadınlar	
Madde	Ortalama	Madde	Ortalama	Madde	Ortalama
Yaşamın kuralını bilir	4,64	Güce istek duyar	4,35	Kendi görünümüne önem verir	4,2
Güvence arar	4,58	Parasal ödülleri sever	4,17	Boş vermiştir	4,08
Kendinden emindir	4,58	Kendini beğenmiştir	4,11	Zekidir	4,02
Meraklıdır	4,52	Sezgileri güçlüdür	3,7	Haşındır	4
Tutarlıdır	4,52	İnsancıl değerlere sahiptir	3,7	Özgüvenlidir	4
Bağımsız ruhludur	4,52	Gayretlidir	3,7	Sosyaldır	3,95
Çekingendir	4,52	Gergin ortamları sevmez	3,7	Duygusaldır	3,89
Liderlik becerisi vardır	4,41	Kibirli değildir	3,7	Kesindir	3,87
Özgüvenlidir	4,41	Zekidir	3,7	Astlarının değerini bilir	3,85
Baskındır	4,35	Eylemlerinde serttir	3,7	Meraklıdır	3,75

Tablo 6 da Cibuti ve Somali katılımcılara ilişkin en yüksek ortalama olan ifadeleri görüyoruz, maddelerin ortalama değerlerini karşılaştırarak ve sıralayarak, 3 kategorinin kadın, erkek ve başarılı yönetici Cibuti ve Somali öğrencilerin kadınların özelliklerinin başarılı yöneticilere erkek özelliklerinden daha özdeş olduğunu göstermektedir. Cibuti ve Somali öğrencilerin algıladıklarını görebiliriz ki erkekler ve başarılı yöneticilere özelliğine benzer 0 öge ile derecelendirdiler. Kadınlar ve başarılı yöneticilere özelliğine benzer sadece 1 öge ile derecelendirdiler.

3.3.2.2 Güvenilirlik Testi

Bu çalışmada, içsel tutarlılık değeri cronbach alpha değeri (α) ile ölçülmüştür. Bu çalışmada kullanılan anketin genel güvenilirlik değeri 0,919 olarak çıkmaktadır. Güvenilirlik testi için Schein Betimleyici İndeksinin 92 maddesi teste dahil edilmiş ve test kapsamında 0,70 ve üzeri skorların ölçeğin hipotez testlerinde sorunsuz bir şekilde kullanılabilmesine imkân veren yeterli güvenilirlik skoruna sahip olması beklenmiştir. Bu test kapsamında 1'e yaklaşan skorlar ölçeğin güvenilirliğinin arttığının bir göstergesi olarak kabul edilmekte ve bu örneklemden elde edilen sonuçlar bakımından ölçeğin 92 maddesi gözetilerek gerçekleştirilen Cronbach's Alpha analizinde test skoru 0,961 olarak mükemmel yakın olarak elde edilmiş ve ölçek sorunsuz bir şekilde kullanılabilir ve ilave bir güvenilirlik iyileştirmesine gerek duymamaktadır.

Tablo 7: Ölçeğin Genel Güvenilirlik Testi

Cronbach's Alpha (α)	Madde Sayısı
0,961	92

Diğer taraftan her iki örnekleme de ayrı ayrı güvenilirlik testi gerçekleştirilmiştir. Türk öğrenci örnekleminin Cronbach's Alpha test skoru 0,924, Somali ve Cibuti öğrenci örnekleminin Cronbach's Alpha test skoru 0,969 olarak belirlenmiştir. Her iki örneklem açısından elde edilen oran yeterli kabul edilmiştir. Her iki örneklem grubuna ilişkin güvenilirlik test skoru aşağıdaki tablo 8 da görülmektedir.

Tablo 8 Her İki Örneklem Grubuna İlişkin Güvenilirlik Testleri

Örneklem Grubu	Cronbach's Alpha (α)	Madde Sayısı
Türk Katılımcılar	0,924	92
Somali-Cibutili Katılımcılar	0,969	92

3.3.2.3 Sınıf İçi Korelasyon Analizi

Araştırma verileri iki rassal grup (Türk/Yabancı ve Kadın/Erkek) arasındaki benzerlik (uyum) düzeyini belirlemek amacıyla sınıf içi (intraclass) korelasyon (r^3) analiziyle incelenmiştir. Sınıf içi korelasyon analizi, her iki örneklem grubu açısından erkeğe özgü özellikler ve yöneticilik özellikleri ile kadına özgü özellikler ve yöneticilik özelliklerinin benzerlik düzeyini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bir ölçme aracında gerçek skorlardaki kişiler arası değişkenliğe bağlı olan bir gözlenen varyans oranı olarak tanımlanan sınıf içi korelasyon, güvenilirlik ölçüm sürecinde ölçümün tekrarlarındaki tutarlılık olarak ifade edilir. Yani bir ölçümün güvenilir olmasının koşulu, aynı gözlemciyle/ölçüm aracıyla, aynı koşullar altında, aynı denekten aynı yanıtın alınmasıdır (Ateş vd., 2001). Aynı zamanda sınıf içi korelasyon, parametrik veya en azından sürekli ölçümlerde değerlendiriciler arasındaki ilişkinin (uyumun) seviyesini belirler (Erdoğan; 2001). Bu kapsamda yapılan analiz neticesinde hem Türk hem de Yabancı katılımcıların uyruklarına bağlı olarak erkek cinsiyetine ve yöneticiliğe özgü atfedilen betimlemelerinin benzerlikleri ile kadın cinsiyetine ve yöneticiliğe özgü atfedilen betimlemelerin benzerlik düzeyleri belirlenmiş ve karşılaştırılmıştır. Mevcut çalışma kapsamında, Tablo 9 ve tablo 10' de her iki örneklem grubuna ilişkin sınıf içi korelasyon analizi bulguları yer almaktadır.

Tablo 9 Türk Katılımcılara İlişkin Sınıf İçi Korelasyon Tablosu

	Df	r'	F	sig
ERKEK				
Erkek-Yönetici				,000
İfadeler Arası	63	0,704	10,880	,000
Kadın Yönetici				,000
İfadeler Arası	63	0,905	12,112	,000
KADIN				
Erkek-Yönetici				,000
İfadeler Arası	37	0,811	11,713	,000
Kadın Yönetici				,000
İfadeler Arası	37	0,862	9,865	,000

* p< 0,01

Tablo 9’da görüldüğü üzere Türk erkek katılımcıların erkeğe özgü özellikler ile başarılı yöneticilik özelliklerine ($r' = 0,704$) ilişkin algılarının kadına özgü özellikler ile başarılı yöneticilik özelliklerine ($r' = 0,905$) ilişkin algılarından daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde sonuçlar kadın katılımcılar açısından değerlendirildiğinde erkeğe özgü özellikler ile başarılı yöneticilik özelliklerine (0,811) ilişkin algılarının, kadına özgü özellikler ile başarılı yöneticilik özelliklerine (0,862) ilişkin algılarından daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 10 Somali – Cibutili Katılımcılara İlişkin Sınıf İçi Korelasyon Tablosu

	Df	r´	F	sig.
ERKEK				
Erkek-Yönetici				,000
İfadeler Arası	27	0,814	14,554	,000
Kadın Yönetici				,000
İfadeler Arası	29	0,875	13,136	,000
KADIN				
Erkek-Yönetici				,000
İfadeler Arası	101	0,771	10,909	,000
Kadın Yönetici				,000
İfadeler Arası	114	0,801	9,762	,000

* p< 0,01

Tablo 10 'de görüldüğü üzere Somali – Cibutili erkek katılımcıların erkeğe özgü özellikler ile başarılı yöneticilik özelliklerine ($r' = 0,814$) ilişkin algılarının kadına özgü özellikler ile başarılı yöneticilik özelliklerine ($r' = 0,875$) ilişkin algılarından daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde sonuçlar kadın katılımcılar açısından değerlendirildiğinde erkeğe özgü özellikler ile başarılı yöneticilik özelliklerine ($0,771$) ilişkin algılarının, kadına özgü özellikler ile başarılı yöneticilik özelliklerine ($0,801$) ilişkin algılarından daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Mevcut çalışmada kültürlerarası farklılaşma açısından başarılı yöneticilik algısının cinsiyete dayalı farklılığının olup olmadığının tespiti amaçlanmıştır. Söz konusu farklılık algısı biyolojik bir farklılıktan ziyade toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algısal farklılıklara dayalıdır (Altıntaş- Çınar, F. ve Aytaç- Kavurmacı, C.; 2019).Elde edilen sonuçlar incelendiğinde Türk katılımcılarda başarılı yöneticilik özelliklerine ilişkin algının, kadın katılımcılarda ($r'=0,870$) erkek katılımcılara göre ($r'=0,861$) daha güçlü bir ilişkiye sahip olduğu, Somali ve Cibutili katılımcılarda ise başarılı yöneticilik algısının, kadın katılımcılarda ($r'=0,905$), erkek katılımcılara göre ($r'=0,897$) daha güçlü bir ilişkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla Türk katılımcıların kadınlara atfedilen özellikler ile başarılı yönetici özelliklerini, erkeğe atfedilen özellikler ile başarılı yönetici özelliklerinden daha fazla ilişkili olduğuna ilişkin algıya sahip oldukları şeklinde açıklanabilir. Diğer taraftan Somali ve Cibutili katılımcılar açısından elde edilen sonuçlara göre kadınlara atfedilen özellikler ile başarılı yönetici özelliklerini, erkeklere atfedilen özellikleri ile başarılı yöneticilere atfedilen özelliklerden daha çok bağdaştırdığı şeklinde açıklanabilir. Dolayısıyla bu durum Türk öğrencilerinin başarılı yönetici özelliklerinin kadınlara erkeklerden daha çok benzediğini algıladıkları için kültürel farklılıkların öğrencilerin görüşlerini etkileyebileceği şeklinde açıklanabilir. Buna karşılık Cibuti veya Somali kültüründe toplumunda hala " yönetici ise erkektir" algısının güçlü olduğu ancak çalışmada elde edilen sonuçlar bu algıya rağmen katılımcıların toplumlarından farklı düşünce yapısına sahip oldukları bu araştırmada bulgulanmıştır. Dolayısıyla mevcut sonuç açısından yorumlandığında toplumda var olan "yönetici ise erkektir" algısının zaman içinde azalacağı düşünülebilir. Bu sonucun çeşitli nedenleri var, bir yandan Türk kültürünün Türk öğrencilerinin toplumdaki kadının rolüne saygı duymaları ve diğer yandan da Cibutili / Somalili öğrencilerin kadının rolünü ev içi faaliyetleri olarak kabul etmeleridir. Bu mevcut çalışmada elde edilen sonuçları genç jenerasyon tarafından gerçekleştirildi için böyle bir sonuca elde edildi çünkü gençlerin modernize bir şekilde düşündükleri ve kadınlara her yerde ve her zaman saygı duyulması gerektiğini düşündükleri sonuçlardan anlaşılmaktadır. Belki önceki nesil veya çalışan insanlar tarafından yapılmış olsaydı, sonuçlar bu araştırmada bulunanlardan çok farklı olabilirdi. Kadınlar eğitilmiş veya eğitimsiz olmalarına rağmen, toplumda kadın olarak erkeğin rolüne değer veren ülkelerinin gelenekleri, kültürleri kadar ailelerinden de önemli ölçüde etkilenebilecek bir algıya sahiptir. Benzer şekilde

yazında yapılmış diğer çalışmalarda da erkek yöneticilerin daha başarılı olacağına ilişkin algının kadınlara göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir(Schein ve Muller, 1992; Schein ve diğerleri, 1996; Schein, 2001; de Pillis ve diğerleri, 2008). Yine Booysen (1999), Güney Afrika'da ırk ve cinsiyetin yönetsel nitelikler üzerindeki etkisi üzerine yaptığı çalışmada, siyah erkeklerin diğer gruplara göre cinsiyet farklılaşmasında daha yüksek puanlara sahip olduğunu bulmuş, bu da erkekler ve kadınlar arasındaki cinsiyet rolü farklılaşmasına güçlü bir inanç olduğunu göstermektedir. Eagly ve Karau (2002), liderlik pozisyonlarında kadınlara yönelik önyargıyı azaltmanın bir yolunun, lider rollerinin içeriğini, özellikle de bu rolleri kadınlara özgü daha fazla ve daha az toplumsal özellik gerektirmeye zorlayarak değiştirmek olduğunu öne sürmüştür.

Mevcut çalışma her iki grup açısından ele alındığında elde edilen bulgular önceki araştırmalarla kıyaslandığında bu araştırmalarda erkeklerin kadınlardan daha yüksek puana sahip olduğu görülmüş dolayısıyla başarılı yöneticilik algısı ile erkeğe özgü özellikler arasında daha yüksek düzeyde ilişki tespit edilmiştir (Schein ve Muller, 1992; Schein ve diğerleri, 1996; Schein, 2001; de Pillis ve diğerleri, 2008). Buna karşılık mevcut çalışmada kadınların her iki grup açısından daha yüksek puana sahip olduğu dolayısıyla mevcut çalışma açısından başarılı yöneticilik özellikleri ile erkeğe özgü özelliklerin benzer olduğuna ilişkin algının düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Altıntaş- Çınar ve Aytaç- Kavurmacı (2019) bu durumu, kadın katılımcıların yöneticiliği erkek katılımcılara göre “yöneticiyse erkektir” algısından ziyade daha eşitlikçi temelde ele aldıkları, yöneticilik ve liderlik olgusunun cinsiyet temelli farklılaşığına ilişkin bir değerlendirmede bulunmadıkları şeklinde açıklamışlardır. Bu bağlamda mevcut araştırmanın sonucunu günümüz toplumlarının, kültürel farklılıkları ne olursa olsun kadının yönetici ile aynı özelliklere sahip olduğunu kabul ettiği şeklinde açıklamak mümkündür. Dolayısıyla gelecekteki araştırmaların, kültürün yönetim rolünün klişeleştirilmesi üzerindeki etkisini açıkça incelemesi gerektiğini gösteriyor. Liderlik alanında yapılan son araştırmalar, liderlik özelliklerinin kültürel olarak olumsuz olduğunu bulmuştur (House ve diğerleri, 2004). Bu kapsamda gelecekteki araştırmalar, erkek yöneticiler ve daha az ölçüde kadın yöneticiler tarafından alınan olumsuz değerlendirmeleri azaltmak için belirli türdeki bilgilerin sunulup sunulamayacağını incelemelidir. Yöneticilerin karakterizasyonunda cinsiyet kalıp yargılarının kullanımını iyileştirdiği bulunan bir bilgi türü, başarı bilgisidir. Önceki araştırmalar, yöneticiler başarılı olarak sunulduğunda ve performanslarına ilişkin bir belirsizlik olmadığında, bunun erkek ve kadın yöneticilerin benzer şekilde olumlu karakterizasyonlarıyla sonuçlandığını göstermiştir

(örn. Dodge ve diğeri, 1995; Duehr ve Bono, 2006; Heilman ve diğeri. ., 1989, 1995; Martell ve diğeri, 1998). - Sonuç olarak, önceki araştırmalar cinsiyet kalıp yargılarının liderlik algısını hala etkilediğini göstermiş, “*yönetici ise erkektir*” algısı yönetimde cinsiyet kalıp yargılarıyla ilgili olası bir önyargı kaynağı olarak her zaman yer almıştır. Fakat mevcut araştırma, *yönetici ise erkektir*” bağlamının, yönetimdeki cinsiyet kalıp yargılarına bağılı önyargılar olarak giderek ortadan kaybolan bir bağlam olarak kabul edilebileceğini göstermiştir. Bu kapsamda araştırma kesit bir çalışmadır. Çalışmanın temel kısıtlarından en önemlisi anket çalışmasının yürütülmesi sürecidir. Dolayısıyla örneklem hacminin sınırlılığı bu kapsamda değerlendirilebilir. Gelecek dönem çalışmalar açısından farklı sektörlere yönelik ve daha geniş örnekleme sahip karşılaştırmalı bir çalışmanın söz konusu yazını zenginleştireceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Altıntaş Çınar, Füsün, ve Aytaç Kavurmacı Ceyda (2018); “Yöneticilik Özelliklerine İlişkin Algılanan Cinsiyet Kalıp Yargılarının Analizi”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt 73, No. 2, 2018, s. 527 – 543.
- Altıntaş Çınar, Füsün ve Aytaç, Kavurmacı Ceyda (2019); “Yönetimde Cinsiyet Temelli Rol Kalıp Yargıları: Schein’ın Betimleyici İndeksinin Test Edilmesi”, International Journal of Academic Value Studies (JAVStudies), Vol:5, Issue:1 (5th Year Special Issue), s. 199-208.
- Crawford, Amanda L, Communication Studies Department Northwestern University “Women’s Politeness and Leadership Stereotypes” Kellogg Journal of Organization Behavior 2000 Issue, KJOB 2000,2-24.
- Diagne-Diop, Astou, Houssein, Sarah, Youssouf, Abdallah «Appreciation De L’institutionnalisation Du Genre Dans Les Programmes Du Snu A Djibouti » Djibouti, mai 2008.
- Dökmen, Yaşın Z. (1991). Bem Cinsiyet Rolü Envanterinin Geçerlik ve Güvenirlik çalışması (Validity and reliability study of BSRI). Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi, 35, 81–89.
- Dökmen, Yaşın Z. (1999); “ Bem Cinsiyet Rolü Envanteri Kadınsılık ve Erkeksilik Ölçekleri Türkçe Formunun Psikometrik Özellikleri”, Kriz Dergisi, 7(1), 27-40.
- Eagly, Alice H ve Wood, Wendy “Social Role Theory” janvier 2012, 49.459-476.
- Fullagar, Clive, J., Sumer, Canan H., Sverke, M. ve Slick, R. 2003. “Managerial sex-role stereotyping: a cross-cultural analysis”, International Journal of Cross Cultural Management, Vol. 3, No. 1, pp. 93-107. Grant Thornton International 2007. Grant Thorton International Business Report. Grant Thornton International, London.
- Heilman, M.E., Wallen, A.S., Fuchs, D. ve Tamkins, M.M. (2004) Penalties for success: Reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. Journal of Applied Psychology, 89, 416–427.

- Heilman, M. E. ve Manzi, F. and Braun, S. (2015) “Presumed incompetent : perceived lack of fit and gender bias in recruitment and selection”.
- Heilman, M.E. “ Gender stereotypes and workplace bias” *Research in Organizational Behavior* 32 (2012) 113–13.
- Heilman, M.E. ve Haynes, M.C. (2005) Combating organizational discrimination: Some unintended consequences. In R.L. Dipboye and A. Colella (eds), *Discrimination at Work: The Psychological and Organizational Bases*, pp. 339–362. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Koenig, Anne M., Eagly, Alice H. Abigail A. Mitchell, Ristikari, Tiina “Are Leader Stereotypes Masculine? A Meta-Analysis of Three Research Paradigms” *Psychological Bulletin* © 2011 American Psychological Association 2011, Vol. 137, No. 4, 616–642.
- Konrad, A.M., Ritchie, J.E Jr., Lieb, P ve Corrigan, E. (2000).Sex differences and similarities in job attribute preferences: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 126, 593–641.
- McKee, J.P ve Sherriffs, A.C. (1957) The differential evaluation of males and females. *Journal of Personality*, 25, 356–371.
- Powell Gary N, Butterfield, D. Anthony, Parent, Jane D “Gender and Managerial Stereotypes: Have the Times Changed?”, G.N. Powell et al./*Journal of Management* 2002 28(2) 177–193.
- Sakallı-Uğurlu, Nuray, Türkoğlu, Beril, Kuzlak, Abdülkadir; “How are Women and Men Perceived? Structure of Gender Stereotypes in Contemporary Turkey”, *Nesne Psikoloji Dergisi (NPD)*, 2018, Cilt 6, Sayı 13, Volume 6, Issue 13.
- Samah, Walters “Somali Women’s Participation in Politics and Public Life” Study Conducted by AU/UN IST on behalf of AMISOM, NOVEMBER 15TH, 2016.
- Schein, Virginia (2001), “A Global Look at Psychological Barriers to Women's Progress in Management”, *Journal of Social Issues*, 57 (4): 675-688.
- Schein, Virginia ve Mueller, Ruediger (1992), “Sex Role Stereotyping and Requisite Management Characteristics: A Cross Cultural Look”, *Journal of Organizational Behavior*, 13 (5): 439-447.

- Schein, Virginia (1973), "The Relationship between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics", *Journal Of Applied Psychology*, 57 (2): 95-100.
- Schein, Virginia, Mueller, Ruediger ve Jacobson, Carolyn (1989), "The Relationship Between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics Among College Students", *Sex Roles*, 20 (1-2): 103-110.
- Sczesny, Sabine (2003), "A Closer Look Beneath The Surface: Various Facets of The ThinkManager–Think-Male Stereotype", *Sex Roles*, 49 (7-8): 353-363.
- Sczesny, Sabine, Bosak, Janine, Neff, Daniel ve Schyns, Birgit (2004), "Gender Stereotypes and the Attribution of Leadership Traits: A Cross-Cultural Comparison", *Sex Roles*, 51 (11-12): 631-645.
- Sümer, C. Hayriye (2006), "Women In Management: Still Waiting To Be Full Members Of The Club", *Sex Roles*, 55 (1-2): 63-72.
- Zhang, Shuli (Corresponding author), Dongyuan Deng "Stereotypes Communication" *International Education Studie* Vol. 2, No. 4, 25-27.

EK: ANKET FORMLARI

EK: ANKET FORMLARI

AŞAĞIDAKİ İFADELER KADINLARA ÖZGÜ OLDUĞU DÜŞÜNÜLEN ÖZELLİKLERE AİTTİR. Lütfen, her bir ifade için sizin görüşünüze en uygun olan seçeneği aşağıdaki ölçeği kullanarak işaretleyiniz. Lütfen her cümle için basındaki boşluğa bir sayı gelecek şekilde cevap veriniz.

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

Yaşınız: 18-24 () 25-30(), 30-35 (), 35 ve üstü ()

Uyukru : Cibuti () Somali ()

Eğitim Durumunuz : () Lisans () Yüksek lisans () Doktora

GENEL OLARAK KADINLAR

() Meraklıdır
() Tutarlıdır
() Güce istek duyar
() Sempatiktir
() Korku verir
() Maceraperesttir
() Liderlik becerisi vardır
() İyi değerlerle donanmıştır
() Düzenlidir
() Sağı solu belli olmaz
() Yaratıcıdır
() Çatışmadan uzak durmak ister
() Boyun eğer
() Açık sözlüdür
() Naziktir
() Duygusal kontrolü vardır
() İçten pazarlıklıdır
() Kendi görünümüne önem verir

() Bağımsız ruhludur
() Arkadaş canlısıdır
() Havaî bir kişiliğe sahiptir
() Zekidir
() Tuttuğunu koparır
() Dinamiktir
() Çekingendir
() Bilgedir
() Konuşkandır
() Güvence arar
() Güçlüdür
() Analitik becerisi vardır
() Rekabetçidir
() Karar vermede bocalar
() Neşelidir
() Otonomiye ihtiyaç duyar
() Fikirlerine duygularını karıştırmaz
() İşinin ehlidir
() Anlayışlıdır

() Haşindir
() Sosyaldır
() Agresiftir
() Kendini beğenmiştir
() Astlarının değerini bilir
() Kolay etkilenir
() Yaptıklarını göstermeyi sever
() Diğer bireylere karşı duyarlıdır
() Pasiftir
() Objektiftir
() Duygusal sorunları çabuk atlatır
() Utangaçtır
() Kesindir
() Dakiktir
() Sezgileri güçlüdür
() İnsancıl değerlere sahiptir
() Yaşamın kuralını bilir
() Boş vermiştir

<input type="checkbox"/> Huysuzdur
<input type="checkbox"/> Gayretlidir
<input type="checkbox"/> Bilgi sahibidir
<input type="checkbox"/> Gergin ortamları sevmez
<input type="checkbox"/> İçine kapanıktır
<input type="checkbox"/> Hırslıdır
<input type="checkbox"/> Kibirli değildir
<input type="checkbox"/> Sosyal olarak kabul görmek ister
<input type="checkbox"/> Tez canlıdır
<input type="checkbox"/> İtaatkârdır
<input type="checkbox"/> Sorumluluk almayı ister
<input type="checkbox"/> Kontrollüdür

<input type="checkbox"/> Mütevazıdır
<input type="checkbox"/> Kararlıdır
<input type="checkbox"/> Gergindir
<input type="checkbox"/> İmalardan kaçınır
<input type="checkbox"/> Duygularını saklar
<input type="checkbox"/> Otoriterdir
<input type="checkbox"/> Özgüvenlidir
<input type="checkbox"/> Duygusaldır
<input type="checkbox"/> İstikrarlıdır
<input type="checkbox"/> İddialıdır
<input type="checkbox"/> Kolay incinmez
<input type="checkbox"/> Baskındır
<input type="checkbox"/> İnce ruhludur
<input type="checkbox"/> Yardımseverdir

<input type="checkbox"/> Başarma duygusu yüksektir
<input type="checkbox"/> Yapmacıktır
<input type="checkbox"/> Cömerttir
<input type="checkbox"/> Eylemlerinde serttir
<input type="checkbox"/> Mantıklıdır
<input type="checkbox"/> İş ortamında beceriklidir
<input type="checkbox"/> Bencilidir
<input type="checkbox"/> Ciddidir
<input type="checkbox"/> Müşfiktir
<input type="checkbox"/> Parasal ödülleri sever
<input type="checkbox"/> Kendinden emindi

AŞAĞIDAKİ İFADELER ERKEKLERE ÖZGÜ OLDUĞU DÜŞÜNÜLEN ÖZELLİKLERE AİTTİR. . Lütfen, her bir ifade için sizin görüşünüze en uygun olan seçeneği aşağıdaki ölçeği kullanarak işaretleyiniz. Lütfen her cümlemin basındaki boşluğa bir sayı gelecek şekilde cevap veriniz.

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

Yaşınız: 18-24 () 25-30(), 30-35 (), 35 ve üstü ()

Uyukru : Cibuti () Somali ()

Eğitim Durumunuz : () Lisans () Yüksek lisans () Doktora

GENEL OLARAK ERKEKLER

() Meraklıdır
() Tutarlıdır
() Güce istek duyar
() Sempatiktir
() Korku verir
() Maceraperesttir
() Liderlik becerisi vardır
() İyi değerlerle donanmıştır
() Düzenlidir
() Sağı solu belli olmaz
() Yaratıcıdır
() Çatışmadan uzak durmak ister
() Boyun eğer
() Açık sözlüdür
() Naziktir
() Duygusal kontrolü vardır
() İçten pazarlıklıdır
() Kendi görünümüne önem verir
() Bağımsız ruhludur
() Arkadaş canlısıdır

() Havai bir kişiliğe sahiptir
() Zekidir
() Tuttuğunu koparır
() Dinamiktir
() Çekingendir
() Bilgedir
() Konuşkandır
() Güvence arar
() Güçlüdür
() Analitik becerisi vardır
() Rekabetçidir
() Karar vermede bocalar
() Neşelidir
() Otonomiye ihtiyaç duyar
() Fikirlerine duygularını karıştırmaz
() İşinin ehlidir
() Anlayışlıdır
() Haşındır
() Sosyaldır
() Agresiftir
() Kendini beğenmiştir

() Astlarının değerini bilir
() Kolay etkilenir
() Yaptıklarını göstermeyi sever
() Diğer bireylere karşı duyarlıdır
() Pasiftir
() Objektiftir
() Duygusal sorunları çabuk atlatır
() Utangaçtır
() Kesindir
() Dakiktir
() Sezgileri güçlüdür
() İnsancıl değerlere sahiptir
() Yaşamın kuralını bilir
() Boş vermiştir
() Huysuzdur
() Gayretlidir
() Bilgi sahibidir
() Gergin ortamları sevmez
() İçine kapanıktır

<input type="checkbox"/> Hırslıdır
<input type="checkbox"/> Kibirli değildir
<input type="checkbox"/> Sosyal olarak kabul görmek ister
<input type="checkbox"/> Tez canlıdır
<input type="checkbox"/> İtaatkârdır
<input type="checkbox"/> Sorumluluk almayı ister
<input type="checkbox"/> Kontrollüdür
<input type="checkbox"/> Mütevazıdır
<input type="checkbox"/> Kararlıdır
<input type="checkbox"/> Gergindir
<input type="checkbox"/> İmalardan kaçınır

<input type="checkbox"/> Duyularını saklar
<input type="checkbox"/> Otoriterdir
<input type="checkbox"/> Özgüvenlidir
<input type="checkbox"/> Duygusaldır
<input type="checkbox"/> İstikrarlıdır
<input type="checkbox"/> İddialıdır
<input type="checkbox"/> Kolay incinmez
<input type="checkbox"/> Baskındır
<input type="checkbox"/> İnce ruhludur
<input type="checkbox"/> Yardımseverdir
<input type="checkbox"/> Başarma duygusu yüksektir

<input type="checkbox"/> Yapmacıktır
<input type="checkbox"/> Cömerttir
<input type="checkbox"/> Eylemlerinde serttir
<input type="checkbox"/> Mantıklıdır
<input type="checkbox"/> İş ortamında beceriklidir
<input type="checkbox"/> Bencildir
<input type="checkbox"/> Ciddidir
<input type="checkbox"/> Müşfiktir
<input type="checkbox"/> Parasal ödülleri sever
<input type="checkbox"/> Kendinden emindi

AŞAĞIDAKİ İFADELER BAŞARILI BİR ORTA KADEME YÖNETİCİSİNDE BULUNMASI GEREKTİĞİ DÜŞÜNÜLEN ÖZELLİKLERE AİTTİR. Lütfen, her bir ifade için sizin görüşünüze en uygun olan seçeneği aşağıdaki ölçeği kullanarak işaretleyiniz. Lütfen her cümlenin basındaki boşluğa bir sayı gelecek şekilde cevap veriniz.

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

Yaşınız: 18-24 () 25-30 (), 30-35 (), 35 ve üstü ()

Uyukru : Cibuti () Somali ()

Eğitim Durumunuz : () Lisans () Yüksek lisans () Doktora

GENEL OLARAK BAŞARILI BİR ORTA KADEME YÖNETİCİSİ

() Meraklıdır
() Tutarlıdır
() Güce istek duyar
() Sempatiktir
() Korku verir
() Maceraperesttir
() Liderlik becerisi vardır
() İyi değerlerle donanmıştır
() Düzenlidir
() Sağı solu belli olmaz
() Yaratıcıdır
() Çatışmadan uzak durmak ister
() Boyun eğer
() Açık sözlüdür
() Naziktir
() Duygusal kontrolü vardır
() İçten pazarlıklıdır
() Kendi görünümüne önem verir
() Bağımsız ruhludur
() Arkadaş canlısıdır

() Havai bir kişiliğe sahiptir
() Zekidir
() Tuttuğunu koparır
() Dinamiktir
() Çekingendir
() Bilgedir
() Konuşkandır
() Güvence arar
() Güçlüdür
() Analitik becerisi vardır
() Rekabetçidir
() Karar vermede bocalar
() Neşelidir
() Otonomiye ihtiyaç duyar
() Fikirlerine duygularını karıştırmaz
() İşinin ehlidir
() Anlayışlıdır
() Haşındır
() Sosyaldır
() Agresiftir
() Kendini beğenmiştir

() Astlarının değerini bilir
() Kolay etkilenir
() Yaptıklarını göstermeyi sever
() Diğer bireylere karşı duyarlıdır
() Pasiftir
() Objektiftir
() Duygusal sorunları çabuk atlatır
() Utangaçtır
() Kesindir
() Dakiktir
() Sezgileri güçlüdür
() İnsancıl değerlere sahiptir
() Yaşamın kuralını bilir
() Boş vermiştir
() Huysuzdur
() Gayretlidir
() Bilgi sahibidir
() Gergin ortamları sevmez
() İçine kapanıktır

<input type="checkbox"/> Hırslıdır
<input type="checkbox"/> Kibirli değildir
<input type="checkbox"/> Sosyal olarak kabul görmek ister
<input type="checkbox"/> Tez canlıdır
<input type="checkbox"/> İtaatkârdır
<input type="checkbox"/> Sorumluluk almayı ister
<input type="checkbox"/> Kontrollüdür
<input type="checkbox"/> Mütevazıdır
<input type="checkbox"/> Kararlıdır
<input type="checkbox"/> Gergindir
<input type="checkbox"/> İmalardan kaçınır

<input type="checkbox"/> Duyularını saklar
<input type="checkbox"/> Otoriterdir
<input type="checkbox"/> Özgüvenlidir
<input type="checkbox"/> Duygusaldır
<input type="checkbox"/> İstikrarlıdır
<input type="checkbox"/> İddialıdır
<input type="checkbox"/> Kolay incinmez
<input type="checkbox"/> Baskındır
<input type="checkbox"/> İnce ruhludur
<input type="checkbox"/> Yardımseverdir
<input type="checkbox"/> Başarma duygusu yüksektir

<input type="checkbox"/> Yapmacıktır
<input type="checkbox"/> Cömerttir
<input type="checkbox"/> Eylemlerinde serttir
<input type="checkbox"/> Mantıklıdır
<input type="checkbox"/> İş ortamında beceriklidir
<input type="checkbox"/> Bencildir
<input type="checkbox"/> Ciddidir
<input type="checkbox"/> Müşfiktir
<input type="checkbox"/> Parasal ödülleri sever
<input type="checkbox"/> Kendinden emindi