

Disciplines

economics, finance, business administration, econometrics, tourism, foreign trade, labor economics, agricultural economics, engineering economics, political science, public administration, local government issues, urbanization, social services, international relations, health management, logistics management

YÖNETİMDE CİNSİYET TEMELLİ ROL KALIP YARGILARI: SCHEIN'IN BETİMLEYİCİ İNDEKSİNİN TEST EDİLMESİ*

Gender Stereotypes in Management: Testing Schein's Descriptive Index

Prof. Dr. Füsün ÇINAR ALTINTAŞ ^{ID}

Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
fcinar@uludag.edu.tr Bursa/Türkiye

Araş. Gör. Ceyda KAVURMACI AYTAÇ ^{ID}

Bursa Uludağ Üniversitesi, , İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
ckavurmaci@uludag.edu.tr Bursa/Türkiye

ÇINAR ALTINTAŞ, F., KAVURMACI AYTAÇ, C. (2019). "Yönetimde Cinsiyet Temelli Rol Kalıp Yargıları: Schein'in Betimleyici İndeksinin Test Edilmesi", International Journal of Academic Value Studies, Vol:5, Issue:1 (5th Year Special Issue); pp:199-208 (ISSN:2149-8598)

ARTICLE INFO

*This article was checked by
iThenticate*

Article History

Makale Geliş Tarihi

Article Arrival Date

24/11/2018

Makale Yayın Kabul
Tarihi

The Published Rel. Date
26/01/2019

Anahtar Kelimeler

Cinsiyet Kalıp Yargıları,
Schein Betimleyici İndeks,
Yönetimsel Kalıp Yargılar,
Yönetici Özellikleri.

Keywords

Gender Stereotypes, Schein
Descriptive Index,
Managerial Stereotypes,
Manager Characteristics.

ÖZ

Başarılı yönetici özellikleri erkek cinsiyeti ile özdeşleştirilmiş ve yönetici erkektir şeklinde kavramsallaştırma yapılmıştır. Ancak, yönetsel pozisyonlarda yer alan kadın sayısının artmasıyla birlikte yönetsel özelliklerin yalnızca erkeğe özgü olmadığı anlaşılmış ve cinsiyet rolleri ile yöneticilik özelliklerini araştıran çalışmalar hız kazanmıştır. Bu doğrultuda, söz konusu çalışmada kadın ve erkeklerin başarılı yöneticiye ilişkin algılarının analiz edilmesi amaçlanmıştır. Kadın ve erkek katılımcılarının başarılı yönetici algılarının kadın ve erkek ile ne derece örtüştüğü Schein (1973)'in Betimleyici İndeksi kullanılarak analiz edilmek istenmiştir. Sınıf içi korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar neticesinde erkeklerin başarılı yönetici algısının kadınlara kıyasla erkekler ile kadınların başarılı yönetici algısının ise erkeklere kıyasla kadınlar ile örtüştüğü tespit edilmiştir.

* Bu çalışma, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi tarafından desteklenen KUAP(İ)-2016/14 numaralı, *Yönetimde Cinsiyet Temelli Rol Kalıp Yargıları: Schein'in Betimleyici İndeksinin Yapısal Geçerliliğinin Test Edilmesi* adlı proje kapsamında üretilmiştir.

Abstract

Successful manager characteristics are identified with male gender. So, it is conceptualized as manager is male. However, with the increase in the number of women in managerial positions, it was understood that managerial characteristics were not only male gender specific and studies investigating gender roles and managerial characteristics increased. In this study, it is aimed to analyze the perceptions of women and men about successful manager. It was aimed to analyze how successful manager perceptions of female and male participants overlap with men and women by using Descriptive Index of Schein (1973). Intraclass correlation was used and it was found that the successful manager perception of males overlap with men whereas the successful manager perception of females coincide with female.

1. GİRİŞ

Yönetim/örgüt kuramı içerisinde uzun süre ihmal edilen cinsiyet konusu son yıllarda yoğun düzeyde ilgi çeken bir konu haline gelmiştir. Baskın yönetim/örgüt yazınında istatistiksel bir değişken olmanın ötesinde fazla ilgi çekmeyen cinsiyet konusu 1970'li yıllarla birlikte bir taraftan kadının yönetim içerisindeki yerine odaklanan, diğer taraftan ise cinsiyet analizlerini sadece aynı sosyal, kültürel ve ideolojik özelliklere sahip olduğuna inanılan kadın ve erkek grupları ile sınırlamayan, bununla birlikte cinsiyetlerin daha derin kültürel katmanlardaki çağrışımlarını, cinsiyete bağlı fikir hatalarını, sosyal düzenlemeleri ve örgütsel pratikleri inceleyen çalışmalarla yazındaki yerini almıştır (Alvesson ve Billing, 1992). Son dönemde kadınların yönetim kademelerinde yer almaya başlaması ile birlikte liderliğin sadece erkeklere özgü olmayacağı anlaşılmış, bu kapsamda yazında kadın ve erkek yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki farklılıklara ilişkin çeşitli araştırma ve çalışmalar yapılmıştır (Day ve Stogdill, 1972; Chapman, 1975; Terborg, 1977; Dobbins ve Platz, 1986; Cann ve Siegfried, 1990; Powell, 1990). Yönetim ve cinsiyet rolleri üzerine yapılan ilk dönem çalışmalarda kadın yönetici ile erkek yönetici rolleri ve tüm değişkenler arasındaki ilişkilerin incelendiği görülmektedir (Schein, 1973; 1975). Bu dönemde örgütlerdeki yönetim modelleri daha çok eril liderlik davranışlarına ilişkin kuramlarla açıklanmış (Irby ve Brown, 1995), yapılan araştırmalarla da yöneticilik ve liderlik pratiklerinin ağırlıklı bir biçimde "*eril-maskülen*" özellikler taşıdığı üzerine vurgu yapılmıştır (Kent ve Moss, 1994). Özellikle liderlik ve yöneticilik vasfının ortaya çıkmasında erilliğin sürükleyici bir unsur olduğu ifade edilmiştir. Söz konusu araştırmalarda hem kadın katılımcıların hem de erkek katılımcıların "*başarılı yönetici*" algısının erkeğe özgü özelliklere ilişkin atıfta bulunduğu, ideal yöneticilik için gerekli özelliklerin kendine güvenen, bağımsız, güçlü, baskın, aktif gibi eril niteliklerle tanımlandığı ileri sürülmüştür. Yönetim ve yöneticilik olgusunun erkeğe özgü olduğuna ilişkin yaygın inanç, beraberinde liderlik ve yöneticiliğin genellikle eril bağlamda ele alınmasına neden olmuş ve bu durum Schein (1996: 2001) tarafından "*yöneticiyse erkektir - think manager-think male*" şeklinde küresel bir kavramlaştırma olarak açıklanmıştır. Dolayısıyla eril-tanımlı yönetsel roller, kadın yöneticilerin bu rollere katılabilmelerinin önündeki temel engellerden biri haline gelmiştir (Eagly, 1987). Schein (1996: 2001), daha sonraki çalışmalarında kadınların erkekler gibi başarılı bir yönetici olabilmek için gerekli yönetim becerilerine sahip olduklarına ilişkin algıya sahip olmalarına rağmen erkeklerin kadın meslektaşlarının aksine erkeğe özgü özelliklerin yönetsel pozisyonlar için uygun olduğuna ilişkin algılarının süregeldiğini ifade etmiştir. Van Engen vd. (2001), kadınların liderlik konumuna daha yavaş ulaşmalarının tepe yönetim kademelerinde erkek egemen bir yapı olmasından kaynaklandığını ileri sürmüştür. Kadınların üst yönetim pozisyonlarına sınırlı erişime sahip olmalarının (Alvesson ve Billing, 1992; Cejka ve Eagly, 1999; Heilman, 1995) beraberinde düşük yetki ve güç verilmesi gibi ayrımcı uygulamalara tabi olmalarına neden olduğu ileri sürülmektedir (Lyness ve Thompson, 1997). Dolayısıyla güç dengesinin erkeğe avantaj sağlamasının cinsiyete dayalı kalıp yargılara ilişkin eğilimi de artırmasının yanı sıra (Glick ve Fiske, 1999) kadınlara atfedilen geleneksel cinsiyet rolleri ile yönetsel roller arasındaki tutarsızlık algısını da ortaya çıkarmaktadır (Eagly, 1987; Eagly ve Karau, 2002; Eagly vd., 1995). İşletmelerde kadın yöneticilere ilişkin olumsuz tutumlara yol açan cinsiyet kalıp yargılarının (Eagley ve Mladinic, 1994; Heilman, 1995) arka planında kadınların bu pozisyonlarda geleneksel rollerini ihlal ettiğine dayalı algıların yer aldığı ifade edilmektedir (Eagley ve Karau, 2002). Bu kapsamda mevcut çalışmada söz konusu kuramsal ve görgül çalışmalar incelenmiş, başarılı yöneticilik özelliklerine ilişkin genel bir algıyı ortaya koymak amacıyla bir araştırma

gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde elde edilen verilere dayanarak Schein (1996)'ın küresel anlamda kabul gören “*yöneticiyse erkektir-think manager, think male*” olgusunun başarılı yöneticilik algısı açısından ne derece geçerli olduğu sınanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Rol Tutarlılığı Kuramı

Bireylerin davranışları toplumsal rollerinden güçlü bir biçimde etkilenmektedir (Eagley vd., 2000). Toplumsal rol kuramı'na göre erkek ve kadın davranışlarındaki farklılıkların nedeni, her iki tarafın günlük yaşamlarında farklı rolleri yerine getiriyor olmalarıdır (Peplau ve Sears, 2010: 362). 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. Billing ve Alvesson (2000), eril ve dişi kavramlarını ele alırken sadece biyolojik değil, kültürel bir boyutun da var olduğunu ileri sürmüşlerdir. Cinsiyete dayalı çalışmalarda da liderlik pozisyonlarının erkeğe özgü roller veya kadına özgü roller ile uyumlu (congenial to men/women) olmaları bağlamında değerlendirildiği görülmektedir (Carless, 1998). Eagly vd. (1995: 129), cinsiyet farklılıklarının örgütlerdeki liderlik rolleriyle bağlantısını cinsiyet tutarlılığı (gender congeniality) şeklinde açıklamışlardır. Temeli toplumsal rol kuramına dayanan rol tutarlılığı (role congruity) kavramı (Eagly, 1987), toplumsal rol kuramının ötesinde, cinsiyet rolleri ile diğer roller, özellikle de liderlik rolleri arasındaki uyumu ele almanın yanı sıra, uyum algılarını, önyargı ve önyargı davranışları üzerindeki sonuçları etkileyen kilit faktörleri ve süreçleri de belirlemeye odaklanmaktadır (Eagly ve Karau, 2002). Bu kurama göre erkekler ve kadınlar mesleklerine uygun özelliklere sahiptirler. Erkekler, geçmişten beri sahip oldukları liderlik pozisyonları nedeniyle daha iddialı ve agresiftirler. Kadına ilişkin tanımlanan toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların liderlik rollerinin gerektirdiği niteliklere uygun olmadığı algısını da beraberinde getirmektedir. Rol tutarlılığı kuramına göre toplumsal cinsiyet rolleri ile liderlik rolleri arasındaki temel uyumsuzluk, liderlik rolü olarak düşünülen sembolik (agentic) niteliğin kadında olması beklenen toplumsal (communal) özellik ile uyumsuzluğundan kaynaklanmaktadır. Bu kapsamda ele alındığında; kadınların cinsiyet rollerinin liderlik rolünün gereksinimlerine uyum sağlamadığı ve kadınlar liderlik rollerine uyum sağladığında ise kadın cinsiyetinin rol gereksinimlerinin karşılanmadığı şeklinde iki ayrı önyargı olarak tanımlanmaktadır (Eagly ve Karau, 2002). Dolayısıyla kadın cinsiyetinin sahip olduğu özelliklerin liderlikle ilgili gereksinimlere uyum sağlamaması ve kadının ne olması gerektiğiyle bağlantılı olarak (Heilmann, 2001) kadınların cinsiyet rollerinin liderlik rollerinin gereklerini sağlamadığı, liderliğe uyum sağlamaları durumunda ise sahip olduğu cinsiyetin gereklerini karşılamadığı şeklinde (Eagly ve Karau, 2002) bir algı söz konusudur. Sonuç itibari ile liderlik rolünün gereklilikleri ile cinsiyet rollerinin gereklilikleri arasında ters ilişki olduğuna dayalı algıyı Eagly ve Johannesen-Schmidt, (2001: 86), cinsiyet rolleri ve liderliğe özgü roller arasındaki tutarlılık/tutarsızlık şeklinde açıklamışlardır. Bu durum kadınların liderlik tarzları kadınsı nitelikler gösterdiğinde liderlik davranışlarının cinsiyet rolü ile tutarlı (congruent with gender) olduğunu ancak, kadınların liderlik tarzları erkeksi nitelikler gösterdiğinde liderlik davranışlarının cinsiyet rolü ile tutarsız (incongruent with gender role) olduğu şeklinde açıklanmaktadır (Eagley vd., 1992). Özellikle kadınların erkek egemen işlerde çalıştıklarında psikolojik, özellik ve davranış açısından erkeklere benzer hale geldiğini, liderlik rolleri ile cinsiyet rolleri arasındaki tutarlılık düzeyinin azaldığını ve başarılı olabilmek için de eril liderlik davranışlarına yöneldikleri ifade edilmektedir (Oakley, 2000). Keshet vd. (2006), örgütlerde düşük statülü pozisyonlarda yer alan kadınların yöneticilik rollerinde daha erkeksi davranışları benimsediklerini, düşük statünün kadınların erkeksi davranışları benimseme eğilimini artırdığını ileri sürmüşlerdir. Bu nedenle Eagly (1987), genel anlamda erkeğe özgü özelliklere dayalı olarak tanımlanan yönetsel rollerin kadınların bu rollere katılımının önündeki temel engellerden biri olduğunu ifade etmiştir.

2.2. Liderlik Becerilerinde Cinsiyet Farklılıkları

Liderlik olgusunun genel anlamda erkeğe özgü terimlerle tanımlanması (Brenner vd., 1989; Carless, 1998; Heilman vd., 1989; Schein ve Mueller, 1992; Yoder, 2001), erkeğe özgü özelliklerin liderlik vasfının ortaya çıkmasında sürükleyici bir unsur olarak ele alınmasını da beraberinde getirmiş (Kent ve Moss, 1994), örgütlerdeki yönetim modellerinin de ağırlıklı olarak eril liderlik davranışlarına ilişkin kuramlarla açıklanmasını sağlamıştır (Irby ve Brown, 1995). Ancak, kadınların son dönemde yönetim

kademelerinde yer almaya başlaması ile birlikte liderliğin sadece erkeklere özgü olmayacağı anlaşılmış, liderlik olgusunda cinsiyet açısından bir karşılaştırma yapılması ve liderlik özellikleri açısından bir farklılık olup olmadığının anlaşılması önemli hale gelmiştir. Kadın ve erkek arasındaki liderlik uygulamaları ve liderlik stilleri arasındaki temel farklılığın çeşitli alt analizleri yapıldığında, başlangıç noktası hangi boyutlarda farklılığın yaşandığının belirlenmesidir. Psikolojik özellikler ve sosyalleşme geçmişi, sosyolojik, yapısal tanımlamalarda benzersizlik ve biyolojik özelliğin ötesinde kültürel bir boyutun varlığı da bu noktada ele alınarak kavramsal anlamda bir değişimin söz konusu olduğu ifade edilebilir (Billing ve Alvesson, 2000). Cinsiyet temelli farklılıkların liderlik davranışı üzerindeki etkileri toplumsal rol kuramına göre analiz edildiğinde (Eagly ve Johannessen-Schmidt, 2001) insanların liderlik pozisyonunu erkeğe özgü ve kadına özgü olmak üzere iki boyutta tanımladıkları bir beklenti sistemi ortaya çıkmaktadır. Yazında liderliğin cinsiyet açısından ele alınmasında tek boyutlu bir sınıflandırmanın yeterli olmadığı, erkeğe özgü ve kadına özgü yapıların hem kendi aralarındaki derecelenmenin hem de her bir yapının kendi içerisindeki ağırlığının önemli olduğu üzerine vurgu yapılmıştır. Bu yapıya göre liderliğin paylaşılan, çok yönlü, dinamik ve sosyal bir süreç olduğu, karşılıklı öğrenmeye dayalı ve kolektif anlamaya odaklı olduğu ve olumlu çıktılar ile karşılıklı bir bağımlılığın yaşandığı bir süreci ifade ettiği belirtilmektedir (Fletcher, 1994). Yöneticilik ve liderliğe ilişkin cinsiyete dayalı farklılıkları inceleyen çalışmaların (Bem ve Andrea, 1974; Cann ve Siegfried, 1990; Chapman, 1975; Day ve Stogdill, 1972; Dobbins ve Platz, 1986; Powell, 1990; Schein, 1973; Schein 1975; Terborg, 1977; Williams ve Best, 1990) bir bölümü cinsiyet olgusunun liderlik ve yöneticilik tarzını etkileyen önemli bir kişilik özelliği olduğunu ileri sürerken (Kushel ve Newton, 1986; Cann ve Siegfried, 1990; Hackman vd., 1992; Rojahn ve Willemsen, 1994) diğer bir bölümü ise cinsiyet ile liderlik davranışı arasında farklılığının söz konusu olmadığını veya çok fazla olmadığını ileri sürmüştür (Carless, 1998; Rosener, 1990; Van Engen vd., 2001; Boyce ve Herd, 2003; Sczesny vd., 2004). Bartol ve Martin (1986), kadın ve erkeklerin liderlik tarzlarının farklı olduğuna dair ileri sürülen bulguların yeterli olmadığını ileri sürmüştür. Bu açıdan ele alındığında mevcut yazında kadın ve erkeklerin liderlik davranışları arasında farklılık olmadığı sonucuna ulaşan bazı araştırmalar Bartol ve Martin'in çalışmasını destekler niteliktedir (Rosen vd., 1975; Dobbins ve Platz, 1986; Rosener, 1990; Carless, 1998; Van Engen vd., 2001; Boyce ve Herd, 2003; Sczesny, 2003; Sczesny vd., 2004;). 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 spekülasyon 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. Sczesny'e (2003) göre, özelliklerde, yeteneklerde ve davranışlarda cinsiyet farklılıkları gözlenmemektedir. Schein (1973; 1975) betimleyici çalışmasında kavramı küresel bir fenomen olarak "*yöneticiyse erkektir-think manager-think male*" şeklinde açıklamıştır. Yine mevcut yazında çeşitli kültürlerde söz konusu betimleyici indeksin sınındığı çalışmalar da mevcuttur (Schein ve Mueller, 1992; Schein vd., 1996; Sauers vd., 2002; Fullagar vd., 2003; Duehr ve Joyce, 2006; Sümer, 2006; Booysen ve Stella, 2010;). Bu kapsamda yazında incelenen çalışmalardan hareketle mevcut çalışmada başarılı yöneticilik özelliklerine ilişkin algının cinsiyet temelinde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek çalışmanın temel çıkış noktasını oluşturmaktadır.

3. ARAŞTIRMA

3. 1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, kadın ve erkeklerin başarılı yönetici özelliklerine ilişkin algılarının kadın ve erkeğin başarılı yönetici özellikleri ile ilişkilendirildiği cinsiyet temelinde 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. Araştırmanın Örnekleme

Mevcut yazındaki bir kısım çalışmalarda verilerin hem erkek hem de kadın yönetici örneklemelerinden (Schein, 1973; Brenner vd., 1989; Heilman vd., 1989) elde edilmiş, diğer bir kısım çalışmalarda ise öğrenci örneklemelerinden (Schein, 1973; Schein, vd., 1989; Sczesny, 2003; Sczesny vd., 2004; Sümer,

2006), Duer ve Joyce' un (2006) çalışmasında ise hem öğrenci hem de yönetici örneklemelerinden yararlanıldığı görülmüştür. Bu kapsamda yazındaki diğer çalışmalarda da görüldüğü üzere (Schein, 1973; Schein, vd., 1989; Sczesny, 2003; Sczesny vd., 2004; Sümer, 2006) cinsiyet kalıp yargılarının toplumsal bir olgu olması ve algısal bir yapıya dayanması nedeniyle yönetsel pozisyonlardaki yöneticiler ile lisansüstü işletme öğrencilerinin cinsiyet algılarının benzer olacağı düşüncesiyle (bkz. Schein, 2001) araştırmanın örnekleme Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme anabilim dalı programlarındaki yüksek lisans ve doktora öğrencileridir. Araştırmada 68 kadın, 72 erkek olmak üzere 140 kişiden yanıt alınmıştır.

3. 3. Yöntem ve Kullanılan Ölçek

Araştırmada Schein' ın (1973) betimleyici indeksi (SDI) kullanılmıştır. Söz konusu indeks 92 maddeden oluşmuştur. Model içerisindeki yapıları ifade eden değişkenlerin ölçülmesi için soru formları kadın, erkek ve başarılı yönetici olmak üzere üç ayrı form olarak tasarlanmış ve katılımcılara rassal dağıtılmıştır. Katılımcılara gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra her bir soruyu önem derecesine göre değerlendirmeleri istenmiştir. Değerlendirmelerde 5 kademeli Likert ölçeğinden yararlanılmıştır (1= Hiç uygun değil, 2= Uygun değil, 3= Ne uygun ne değil, 4= Uygun, 5= Çok uygun).

4. BULGULAR

4. 1. Betimleyici 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 göre, her 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 grubun özelliklerini temsil ettiği düşünülen ilk 10 ifade belirlenmiştir. Aşağıdaki tabloda gruplara ait en yüksek ortalamaya sahip 10 ifade yer almaktadır.

Tablo 1: Genel Olarak Erkek, Başarılı Yönetici ve Genel Olarak Kadın Gruplarında Ortalama Sıralamalarına Göre En Yüksek Ortalamaya Sahip 10 İfade

Genel Olarak Erkekler			Başarılı Yönetici			Genel Olarak Kadınlar		
	Madde	Ortalama		Madde	Ortalama		Madde	Ortalama
1	Parasal ödülleri sever	5,061	1	Liderlik becerisi vardır	4,489	1	Kendi görünümüne önem verir.	4,659
2	Güce istek duyar	4,429	2	<u>Başarma duygusu yüksektir</u>	4,404	2	Meraklıdır	4,610
3	<u>Sosyal olarak kabul görmek ister</u>	4,327	3	Kendinden emindir	4,319	3	<u>Sosyal olarak kabul görmek ister</u>	4,561
4	Güçlüdür	4,000	4	İyi değerlerle donatılmıştır	4,255	4	Duygusaldır	4,537
5	Yaptıklarını göstermeyi sever	4,000	5	Bilgi sahibidir	4,255	5	Güvence arar	4,366
6	Kendi görünümüne önem verir	3,959	6	<u>Sosyal olarak kabul görmek ister</u>	4,213	6	Sezgileri güçlüdür	4,366
7	Tez canlıdır	3,918	7	Kararlıdır	4,213	7	İnce ruhludur	4,366
8	Rekabetçidir	3,896	8	Mantıklıdır	4,213	8	Konuşkandır	4,317
9	Agresiftir	3,878	9	Zekidir	4,191	9	Yardımseverdir	4,317
10	<u>Başarma duygusu yüksektir</u>	3,857	10	Dinamiktir	4,191	10	Yaptıklarını göstermeyi sever	4,268

Genel olarak erkekler ve başarılı yönetici grubunda örtüşen iki ifade -Sosyal olarak kabul görmek ister ve başarma duygusu yüksektir- olmuştur. Diğer taraftan, genel olarak kadınlar ve başarılı yönetici grupları arasında örtüşen tek ifade -Sosyal olarak kabul görmek ister- olmuştur. Gruplar arasında oluşan benzerliğin istatistiksel öneminin tespit edilmesi için ileri analizler gerçekleştirilmiştir.

4. 2. Analizler

Verilerin değerlendirilmesinde istatistik paket programı (SPSS) kullanılmıştır. Veriler iki rassal grup arasındaki benzerlik (uyum) düzeyini belirlemek amacıyla sınıf içi (intraclass) korelasyon (r^2) analiziyle incelenmiştir. Sınıf içi korelasyon analizi, 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). Analiz aşamasında katılımcıların cinsiyetine bağlı olarak erkeğe ve başarılı yöneticiliğe özgü özelliklere ilişkin betimlemelerin benzerlik düzeyinin belirlenmesi ile kadına ve başarılı yöneticilik özelliklerine özgü tanımlamaların benzerlik düzeyini belirlemek amacıyla sınıf içi korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

Tablo 2: Sınıflar Arası Korelasyon Tablosu

	df	r'	F	sig.
ERKEK				
Erkek-Yönetici				
İfadeler arası	91	,718	3,546	,000
Kadın-Yönetici				
İfadeler arası	91	,505	2.022	,000
KADIN				
Erkek-Yönetici				
İfadeler arası	91	,544	2,191	,000
Kadın-Yönetici				
İfadeler arası	91	,698	3,313	,000

Mevcut çalışmada erkek katılımcıların erkeğe özgü özellikler ile başarılı yöneticilik özelliklerinin ($r' = .71$) kadına özgü özellikler ile başarılı yöneticilik özelliklerinin ($r' = .50$) kadınlardan daha yüksek düzeydedir. Elde edilen bulgular kadın katılımcılar açısından değerlendirildiğinde kadın katılımcıların erkeğe özgü özellikler ile başarılı yöneticilik özelliklerinin ($r' = .54$) kadına özgü özellikler ile başarılı yöneticilik özelliklerinin ($r' = .69$) erkeklerden daha yüksek düzeydedir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Mevcut çalışmanın temel amacı başarılı yöneticilik algısının cinsiyete dayalı farklılığının olup olmadığını tespit etmektir. Söz konusu farklılık algısı biyolojik bir farklılıktan ziyade toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algısal farklılıklara dayalıdır. Cinsiyete dayalı başarılı yöneticilik özelliklerine ilişkin algısal farklılıklar koşulsal bağlamda değişiklik gösterebilecektir (Schein, 1975). Bu kapsamda yapılan analizlere dayalı olarak aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir. Cinsiyet rollerine ilişkin algılar kapsamında bir değerlendirme yapıldığında erkeklerin erkeğe özgü özellikler ile başarılı yöneticilik özelliklerine ilişkin algılarının örtüşme düzeyi, kadına özgü özellikler ve başarılı yöneticilik özellikleri arasındaki algılarının örtüşme düzeyinden daha yüksek düzeyde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ancak, araştırma bulguları kadın katılımcılar açısından ele alındığında, kadına özgü özellikler ve başarılı yöneticilik özelliklerine ilişkin algıların örtüşme düzeyinin, erkeğe özgü özellikler ve başarılı yöneticilik özelliklerine ilişkin algılarının örtüşme düzeyinden daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgu, erkek katılımcıların yöneticilik ve liderlik özelliklerinin erkeğe özgü özelliklerle benzer olduğu algısına sahip oldukları şeklinde açıklanabilir. Elde edilen bu bulgu, Brenner vd., 'nin (1989) yönetsel başarıda erkeklerin daha başarılı olduğu inancına ilişkin açıklamalarını destekler niteliktedir. Özellikle başarılı yöneticilerin eril özelliklerle örtüştüğüne ilişkin inançlar (Cordano vd., 2002) beraberinde bu özelliklerin (Van Engen, 2001) liderlik için temel bir kriter olarak algılanmasına neden olmakta (Kent ve Moss, 1994; Irby ve Brown, 1995; Schein, 1996; Schein, 2001), bireylerin yöneticilik pozisyonunu erkek ve kadın olarak sınıflandırdıkları bir beklenti sistemini de beraberinde getirmektedir. Diğer taraftan kadın katılımcıların başarılı yöneticilik özellikleri ile kadına ilişkin özelliklere ilişkin algılarının erkek katılımcılardan daha yüksek düzeyde örtüştüğü tespit edilmiştir. Bu bulgu, kadın katılımcıların yöneticiliği erkek katılımcılara göre "yöneticiyse erkektir" algısından ziyade daha eşitlikçi temelde ele aldıkları, yöneticilik ve liderlik olgusunun cinsiyet temelli farklılaştığına ilişkin bir değerlendirmede bulunmadıkları şeklinde açıklanabilir. Carless' e (1998) göre örgütlerdeki bireylerin yönetsel yetkinliklerindeki performansının toplumsal cinsiyet rolünden daha önemlidir. Ridgeway (1991: 231) ise cinsiyet, örgütlerde örtük bir arka plan sağlamaktadır. Kadınların örgütlerdeki liderlik konumlarının belirlenmesinde örgütsel yapı ve stratejik seçimler önemlidir. Liderlik rolünü üstlenme açısından kadın ve erkek arasındaki mesafe örgütsel uygulamalardan da kaynaklanabilir. Örgütler hiyerarşik yapılanmaları içerisinde diğerini yok

sayarak, polarite oluşturarak, karşılıklı etkileşim yaratarak veya tamamen sistemi değiştirerek kurgulanabilir. Dolayısıyla lider davranışları üzerinde cinsiyetin yanında liderin bireysel özellikleri ve örgütsel bağlam (Stelter, 2002) da etkili olmaktadır. Örgütün iş çevresinin yüksek düzeyde biçimsel yapılandırmaya dayalı olduğunda bu kurumlarda cinsiyete dayalı davranışlar etkili olmadığı (House ve Ram, 1997) ve yine cinsiyet rolleri ile örgütsel rollerin birbirlerini çok az etkilediğini ileri sürülmektedir (Eagly vd. 2000). Benzer şekilde Bem ve Andrea (1974), bireylerin hem kadın hem de erkek cinsiyet rollerini birlikte gösterebileceklerini belirtmiştir. Dolayısıyla kadın ve erkeğin toplumsal cinsiyet rolüne ilişkin tanımlamalarda, benzerlik ve farklılıklara ilişkin vurgulamalarda cinsiyetin kullanımının benzer olduğu görülmektedir (Yoder, 1999). Bu kapsamda araştırma kesit bir çalışmadır. Çalışmanın temel kısıtlarından en önemlisi anket çalışmasının yürütülmesi sürecidir. Dolayısıyla örneklem hacminin sınırlılığı bu kapsamda değerlendirilebilir. Gelecek dönem çalışmalrı açısından farklı sektörlere yönelik karşılaştırmalı bir çalışmanın söz konusu yazını zenginleştireceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Alvesson, M. & Billing, Y. D. (1992). "Gender And Organization: Towards a Differentiated Understanding", *Organization Studies*, 13(1): 73-103.
- Ateş, C., Öztuna, D. & Genç, Y. (2009). "Sağlık Araştırmalarında Sınıf İçi Korelasyon Katsayısının Kullanımı", *Türkiye Klinikleri Journal of Biostatistics*, 1(2):59-64.
- Bartol, K. M. & Martin, D. C. (1986). "Women and Men in Task Groups", *Social Psychology of Female-Male Relations*, 259-310.
- Bem, D. J. & Andrea A. (1974). "On Predicting Some Of The People Some Of The Time: The Search For Cross-Situational Consistencies In Behavior", *Psychological Review*, 81 (6): 506.
- Billing, Y.D. & Alvesson, M. (2000). "Questioning The Notion Of Feminine Leadership: A Critical Perspective On The Gender Labeling", *Gender Work And Organization*, 7(3): 144-157.
- Booyesen, L. A. & Stella M. N. (2010). "Gender Role Stereotypes And Requisite Management Characteristics: The Case of South Africa", *Gender in Management: An International Journal*, 25 (4): 285-300.
- Boyce, L. A. & Herd, A. M. (2003). "The Relationship between Gender Role Stereotypes and Requisite Military Leadership Characteristics", *Sex Roles*, 49(7/8): 365-378.
- Brenner, O. C., Tomkiewicz J. & Schein V. E. (1989). "The Relationship between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics Revisited", *Academy Of Management Journal*, 32(3): 662-669.
- Cann, A. & Siegfried, W.D. (1990). "Gender Stereotypes and Dimensions of Effective Leader Behavior", *Sex Roles*, 23(7): 413-419.
- Carless, S. A. (1998). "Gender Differences In Transformational Leadership: An Examination of Superior, Leader, and Subordinate Perspectives", *Sex Roles*, 39(11): 887-902.
- Cejka, M. A. & Eagly, A. H. (1999). "Gender-Stereotypic Images of Occupations Correspond To the Sex Segregation of Employment" *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(4): 413-423.
- Chapman, J.B. (1975). "Comparison of Male and Female Leadership Styles", *Academy Of Management Journal*, 18(3): 645-650.
- Cordano, M., Scherer, R. F. & Owen, C. L. (2002). "Attitudes Toward Women as Managers: Sex Versus Culture". *Women in Management Review*, 17(2), 51-60.
- Day, D.R. & Stogdill, R.M. (1972). "Leader Behavior of Male and Female Supervisors: A Comparative Study", *Personnel Psychology*, 25: 353-360.
- Dobbins, G. H. & Platz, S. J. (1986). "Sex Differences In Leadership: How Real Are They?" *Academy Of Management Review*, 11: 118-127.
- Duehr, E. E. & Joyce E. B. (2006). "Men, Women, And Managers: Are Stereotypes Finally Changing?", *Personnel Psychology*, 59(4): 815-846.
- Eagly, A.H. (1987). *Sex Differences In Social Behavior: A Social Role Interpretation*, Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Eagly, A. H. (2007). "Female Leadership Advantage And Disadvantage: Resolving the Contradictions", *Psychology of Women Quarterly*, 31: 1-12.

- Eagly, A. H. & Carli, L. L. (2003). "The Female Leadership Advantage: An Evaluation of the Evidence", *Leadership Quarterly*, 14: 807-834.
- Eagly, A. H. & Johannesen-Schmidt, M. C. (2001). "The Leadership Styles of Women and Men", *Journal of Social Issues*, 57: 781-797.
- Eagly, A. H. & Johnson, B. (1990). "Gender And Leadership Style: A Meta - Analysis", *Psychological Bulletin*, 108: 233-256.
- Eagly, A. H. & Karau, S. J. (2002). "Role Congruity Theory of Prejudice toward Female Leaders", *Psychological Review*, 109: 573-598.
- Eagly, A. H., Karau, S. J. & Makhijani, M. G. (1995). "Gender And The Effectiveness Of Leaders: A Meta-Analysis", *Psychological Bulletin*, 1117: 125-145.
- Eagly, A. H., Karau, S. J., Miner, J. B. & Johnson, B. (1994). "Gender And Motivation To Manage: A Meta-Analysis", *Leadership Quarterly*, 5: 135-159.
- Eagly, A. H., Makhijani, M. G. & Klonsky, B. G. (1992). "Gender And The Evaluation Of Leaders: A Meta-Analysis" *Psychological Bulletin*, 111: 3-22.
- Eagly, Alice H. & Mladinic A. (1994). "Are People Prejudiced Against Women? Some Answers from Research on Attitudes, Gender Stereotypes, and Judgments of Competence", *European Review of Social Psychology*, 5(1): 1-35.
- Eagly, A. H., Wood W. & Diekmann A. B. (2000). "Social Role Theory Of Sex Differences And Similarities: A Current Appraisal" (Ed. Thomas Eckes, Hanns M. Trautner), *the Developmental Social Psychology of Gender*, 123-174, Taylor&Francis, New York.
- Erdoğan, S. (2001). "Sürekli Değişkenler İçin Güvenilirlik Analizinde Kullanılan İlişki Katsayılarının Değişken Varyansından Ve Etki Büyüklüğünden Etkilenme Durumları", *Yüksek Lisans Tezi*, Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Glick, P. & Fiske, S. T. (1999). "The Ambivalence toward Men Inventory", *Psychology of Women Quarterly*, 23(3): 519-536.
- Fletcher, J.K. (1994). "Castrating The Female Advantage: Feminist Standpoint Research And Management Science", *Journal Of Management Inquiry*, 3(1): 74-82.
- Fullagar, C. J., Sümer H. C., Sverke M. & Slick R. (2003). "Managerial Sex-Role Stereotyping A Cross Cultural Analysis", *International Journal Of Cross Cultural Management*, 3(1): 93-107.
- Hackman, M.Z., Furniss, A.H., Hills, M.J. & Paterson, T.J. (1992). "Perceptions of Gender-Role Characteristics and Transformational and Transactional Leadership Behaviors", *Perceptual and Motor Skills*, 75: 311-19.
- Heilman, M. E. (2001). "Description And Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder", *Journal of Social Issues*, 57: 657-674.
- Heilman, M. E. (1995). "Sex Stereotypes And Their Effects In The Workplace: What We Know And What We Don't Know", *Journal Of Social Behavior And Personality*, 10 (4): 3.
- Heilman, M. E., Caryn J. B., Richard F. M. & Michael C. S. (1989). "Has Anything Changed? Current Characterizations of Men, Women, and Managers", *Journal of Applied Psychology*, 74 (6): 935.
- House, R. J. & Ram N. A. (1997). "The Social Scientific Study of Leadership: Quo Vadis?", *Journal of Management*, 23 (3): 409-473.
- Irby, B. J. & Brown, G. (1995). "Constructing A Feminist - Inclusive Theory Of Leadership", *Annual Meeting Of The American Educational Research Association*, 22 Nisan 1995, Ca, 1-10, San Francisco
- Kent, R. L. & Moss, S. (1994). "Effects of Sex and Gender Role on Leader Emergence", *the Academy Of Management Journal*, 37(5): 1335-1346.
- Keshet, S., Kark, R., Pomerantz-Zorin, L., Koslowsky, M. & Schwarzwald, J. (2006). "Gender, Status and the Use of Power Strategies", *European Journal of Social Psychology*, 36: 105-117.
- Kushell, E. & Newton, R. (1986). "Gender, Leadership Style And Subordinate Satisfaction: An Experiment", *Sex Roles*, 14: 203-209.
- Lyness, K. S. & Thompson, D. E. (1997). "Above The Glass Ceiling? A Comparison of Matched Samples of Female and Male Executives", *Journal of Applied Psychology*, 82(3):359.
- Oakley, J.G. (2000). "Gender-Based Barriers To Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female Ceos", *Journal of Business Ethics*, 27: 321-334.
- Powell, G. N., Butterfield, D. A. & Parent, J. D. (2002). "Gender and Managerial Stereotypes: Have the Times Changed?" *Journal of Management*, 28: 177-193.

- Ridgeway, C. (1991). "The Social Construction of Status Value: Gender and Other Nominal Characteristics". *Social Forces*, 70(2): 367-386.
- Rojahn, K. & Willemssen, T.M. (1994). "The Evaluation of Effectiveness and Likeability of Gender Role Congruent and Gender Role Incongruent Leaders", *Sex Roles*, 30(1/2): 109-119.
- Rosener, J.B. (1990). "Ways Women Lead", *Harvard Business Review*, 68: 19-25.
- Sauers, D. A., Jeffrey C. K. & O'sullivan D. (2002). "Managerial Sex Role Stereotyping: A New Zealand Perspective", *Women in Management Review*, 17 (7): 342-347.
- Schein, V. E., Mueller, R., Lituchy, T. & Liu, J. (1996). "Think Manager—Think Male: A Global Phenomenon?", *Journal of Organizational Behavior*, 17: 33-41.
- Schein, V. E. & Mueller R. (1992). "Sex Role Stereotyping and Requisite Management Characteristics: A Cross Cultural Look", *Journal of Organizational Behavior*, 13(5): 439-447.
- Schein, V. E. (1973). "The Relationship between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics", *Journal of Applied Psychology*, 57(2): 95.
- Schein, V. E. (1975). "Relationships between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics among Female Managers", *Journal of Applied Psychology*, 60(3): 340.
- Schein, V. E. (2001). "A Global Look at Psychological Barriers to Women's Progress in Management", *Journal of Social Issues*, 57(4): 675-688.
- Sczesny, S. (2003). "A Closer Look Beneath The Surface: Various Facets of the Think-Manager–Think-Male Stereotype", *Sex Roles*, 49(7-8): 353-363.
- Sczesny, S., Bosak J., Neff, D. & Schyns, B. (2004). "Gender Stereotypes And The Attribution Of Leadership Traits: A Cross-Cultural Comparison", *Sex Roles*, 51(11-12): 631-645.
- Stelter, N.Z. (2002). "Gender Differences In Leadership: Current Social Issues and Future Organizational Implications", *the Journal of Leadership Studies*, 8(4): 88-99.
- Sümer, H. C. (2006). "Women In Management: Still Waiting To Be Full Members Of The Club", *Sex Roles*, 55(1-2): 63-72.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A. & Sears, D. O. (2010). *Sosyal Psikoloji, İmge Kitabevi, İstanbul*.
- Terborg, J.R. (1977). "Women in Management: A Research Review", *Journal of Applied Psychology*, 62: 647-664.
- Van Engen, M. L., Van Der L. R. & Willemssen, T. M. (2001). "Gender, Context And Leadership Styles: A Field Study", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74: 581-598.
- Williams, J. E. & Best, D. L. (1990). *Sex And Psyche: Gender And Self Viewed Cross-Culturally*, Sage Publications, USA.
- Yoder, J. D. (2001). "Making Leadership Work More Effectively For Women", *Journal of Social Issues*, 57(4): 815-828.