

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

*Fathia Ali AHMED** , Füsun Çınar ALTINTAŞ****

Makale Geliş Tarihi-Received: 19.05.2021
Makale Kabul Tarihi-Accepted: 09.11.2021
DOI: 10.37093/ijisi.923251

ÖZ

İlgili yazındaki ilk dönem araştırmalarda, başarılı yöneticilik özellikleri ile ilişkili özelliklerin kadınlardan daha çok erkeklere atfedildiği görülmektedir. Başarılı yönetici özellikleri genelde erkeğe-özgü olarak ele alınmakta ve yönetici ise erkektir şeklinde kavramsallaştırılmaktadır. 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. Mevcut çalışmada başarılı yöneticilik özelliklerine ilişkin unsurların belirlenmesi ve yöneticilik özellikleri açısından kültürlerarası bağlamda cinsiyete dayalı

* Bu çalışma, Prof. Dr. Füsun Çınar Altıntaş'ın danışmanlığında Yüksek Lisans Öğrencisi Fathia Ahmed Ali tarafından tamamlanan/savunulan "Başarılı Yöneticilik Özelliklerine İlişkin Algılanan Cinsiyet Kalıp Yargılarının Analizi: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma" isimli Yüksek Lisans Tez çalışmasından üretilmiştir.

** Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı Mezununu, Bursa/Türkiye. fathia.ali95@gmail.com, ORCID: orcid.org/0000-0003-2711-8976.

*** Prof. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Bursa/Türkiye. fcinar@uludag.edu.tr, ORCID: orcid.org/0000-0001-5664-8277.

farklılaşmanın var olup olmadığını tespit etmek amaçlanmıştır. Bu kapsamda araştırmada Schein (1973)'ün Betimleyici İndeksinin kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar neticesinde kadın ve erkek katılımcılar açısından başarılı yönetici algısının kadına özgü özellikler ile örtüştüğü tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet Kalıp Yargılar, Yönetici Özellikleri, Yönetimsel Kalıp Yargılar, Schein Betimleyici İndeksi, Kadın Yöneticiler.

JEL Kodları: M10, M12.

**ANALYSIS OF PERCEIVED SUCCESSFUL MANAGEMENT
CHARACTERISTICS AND GENDER STEREOTYPES:
A CROSS CULTURAL COMPARISON**

ABSTRACT

Previous research has shown that traits associated with successful business managers are generally more attributed to men than women. 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 and determine whether there is a gender-based difference in the cross cultural context in terms of managerial characteristics. In this context, Schein Descriptive Index (1973) was used in the research. In terms of the results obtained, it has been determined that the perception of successful manager for female and male participants coincides with the characteristics specific to women.

Keywords: Gender Stereotypes, Executive Characteristics, Managerial Stereotypes, Schein Descriptive Index, Women Managers.

JEL Codes: M10, M12.

335

IJSI 14/2
Aralık
December
2021

GİRİŞ

Sosyal bilimlerin ilgi odağı olan toplumsal cinsiyet olgusu, sosyal psikoloji alanında yapılan çalışmalarda da önemine değinilen konuların başında yer almaktadır. Bu kapsamda söz konusu alana ilişkin yapılan çalışmalarda cinsiyete yönelik kalıp yargıların kadın ve erkekler arasındaki eşitsizliğin temelinde yer aldığı üzerine vurgu yapmaktadır. Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının eşitlikçi kültürün toplumun farklı alanlarına nüfuz etmesinin önündeki temel engeller arasında yer aldığı ileri sürülmektedir. Erkek ve kadınların kişisel özellikleri hakkındaki inançlara dayanan cinsiyet kalıp yargıları (Sears vd., 2003: 345), cinsiyet farklılıklarına ilişkin insanların pek çoğu tarafından paylaşılan yerleşik inançlar şeklinde tanımlanmaktadır (Gardner vd., 1994). Özellikle kadın ve erkeğe ilişkin toplumsal rollerin tanımlanmasında kadın ve erkeğin biyolojik farklılıklarına dayalı bir yaklaşım, cinsiyete özgü kalıp yargıların kültüre dayalı bir kavramsallaştırma olarak şekillenmesini beraberinde getirmiştir. Billing ve Alvesson (2000), eril ve dişi kavramlarını ele alırken sadece biyolojik değil, kültürel bir boyutun da var olduğunu ileri sürmüşlerdir. Dolayısıyla cinsiyet kalıp yargıları, toplumdaki sosyal rollerin tanımlanmasında da kullanılmaktadır (Powell vd., 2002). Ancak, günümüzde her geçen gün daha fazla sayıda kadının işgücüne katılımıyla birlikte cinsiyet olgusunun yönetim ve örgüt kuramı kapsamında çalışmaların yapılmasını da beraberinde getirmiştir. Özellikle liderlik ve yöneticilik rolleri ile cinsiyet rollerinin ilişkisini inceleyen çalışmaların artması bu alanda kendi yazını oluşturmuş ve kapsamlı bir araştırma konusu olarak ortaya çıkmıştır. Söz konusu yazında ilk dönem çalışmalarda yönetim ve yöneticilik olgusunun "erkeğe özgü" olduğuna ilişkin toplumdaki genel kanının kadınların yönetim pozisyonlarına yükselme sürecinde karşılaştıkları engellere temel teşkil ettiği üzerine vurgu yapıldığı görülmektedir. Bu dönemde örgütlerdeki yönetim modelleri daha çok eril liderlik davranışlarına ilişkin kuramlarla açıklanmış (Irby, Brown, 1995), yapılan araştırmalarla da yöneticilik ve liderlik pratiklerinin ağırlıklı bir biçimde "eril-maskülen" özellikler taşıdığı üzerine vurgu yapılmıştır (Kent, Moss, 1994). İlk dönem çalışmalarda yer alan açıklamalar, liderlik ve yöneticilik olgusunun genel anlamda eril bağlamda ele alınmasına neden olmuş ve bu durum Schein (1996: 2001) tarafından "yöneticiyse erkektir - think manager-think male" şeklinde küresel bir kavramsallaştırma olarak açıklanmıştır. Kadın yöneticilere yönelik geleneksel inançların kadınların yönetim

pozisyonlarına ulaşmak için kariyer yollarında karşılaşmaları gereken temel zorluklardan biri olduğunu ileri sürmektedirler. Eril-tanımlı yönetsel roller, kadın yöneticilerin bu rollere katılabilmelerinin önündeki temel engellerden biri haline gelmiştir (Eagly, 1987). Dolayısıyla cinsiyet kalıp yargıları, kadın yöneticilerin kariyer gelişiminde önemli etkiler meydana getirmekte, kadınların üst düzey yönetim kademelerine yükselememelerini açıklayan pek çok nedenden biri olarak ele alınmaktadır. 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 vd. (1996)'ın küresel anlamda kabul gören “*yöneticiyse erkektir-think manager, think male*” olgusunun kültürler arası bağlamda başarılı yöneticilik algısı açısından ne derece geçerli olduğu test edilmiştir. Mevcut çalışma, genel kavramların tanıtıldığı ve yazın incelemesinin yapıldığı bölüm ile konuya ilişkin analiz çalışmasının yapıldığı bölüm olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır.

1. CİNSİYET KALIP YARGILARI

Cinsiyet “sex” ve toplumsal cinsiyet “gender” kavramları bazen eş anlamlıymış gibi kullanılmasına rağmen her iki kavramın tanımlanması psikoloji bilimindeki tartışmaların konusu olmuştur (Deaux, 1976). 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. Benzer şekilde toplumsal cinsiyet ise kadının ve erkeğin sosyal olarak belirlenen rol ve sorumluluklarını ifade etmektedir (Altıntaş-Çınar, 2016). Toplumsal cinsiyet; biyolojik farklılıklardan dolayı değil, kadın ve erkek olarak toplumun bireyleri nasıl gördüğü, nasıl algıladığı, nasıl düşündüğü ve nasıl davranmasını beklediği ile ilgili bir kavramdır (Akın, Demirel, 2003: 73). Kadın ve erkek için atfedilen toplumsal roller her ne kadar biyolojik cinsiyete dayandırılrsa da aslında bu rollerin kültüre ait bir kurumsallaşma olduğu görülmektedir (Altıntaş-Çınar, Aytaç-Kavurmacı, 2018: 529). Dolayısıyla psikolojik bir terim olarak cinsiyet, kültüre dayalı tarafından şekillendirilmekte iken toplumsal cinsiyet erkek ve kadının cinsiyet rolüne dayalı olarak toplumun davranış değerlendirmesini olarak ifade edilmektedir. Toplumda kadın ve erkeklerden göstermeleri beklenen özelliklere toplumsal cinsiyet kalıp yargıları

denilmektedir. Cinsiyet rollerine dayalı olarak oluşan kalıp yargılar, kadın ve erkeğe özgü olan kalıplaşmış sıfatlar olarak psikolojik özellikleri tanımlayan bir kavram olarak açıklanmaktadır (Baykal, 1991). Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, erkekler ve kadınlar arasındaki davranış farklılıkları, sosyal roller ve özelliklere ilişkin tanımlanan toplumdaki basit genellemelerdir. Cinsiyet kalıp yargılarına ilişkin açıklamalarda normatif ve tanımlayıcı standartlar olmak üzere iki tür bakış açısı mevcuttur. Normatif standartlar, insanların ne yapması gerektiği konusunda beklentiler iken tanımlayıcı standartlar insanların gerçekte ne yaptıklarıyla ilgili beklentilerdir. Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının tanımlayıcı bileşeni, kadınların sahip olduğu özellikler hakkındaki inançları içerirken, cinsiyet kalıp yargılarının normatif bileşeni, kadınlar hakkındaki beklentileri içermektedir. Cinsiyet kalıp yargıları sadece kadın ve erkek arasında farklılıkları tanımlamanın yanı sıra her iki cinsiyete ilişkin toplumda biçilen sosyal rolleri de tanımlamaktadırlar. Toplumsal anlamda kadın ve erkeğe ilişkin sosyal roller onların biyolojik cinsiyet rollerine uygun olarak yapılandırılmıştır (Hofstede, 2001). Örneğin, kadınlar genellikle evin hanımı ve çocukların bakımı ile ilgili rollerle özdeşleştirilirken erkekler ise ailenin geçim kaynağı, ailenin mali destekçisi veya örgüt lideri gibi rollerle özdeşleştirilmişlerdir (Cejka, Eagly, 1999). Diğer taraftan çalışmalarında toplumsal anlamda kadınların duyarlı, nazik, empati kurabilme, sevecen olma gibi özelliklerle tanımlanırken erkeklerin ise genel anlamda özgüvenli, hırslı, özerk, aktif gibi özelliklere dayalı tanımlandığını ileri sürmüşlerdir. Sears vd., (2010: 345) her iki cinsiyet arasındaki söz konusu ayrımın toplumsal yaşamda evrensel bir örgütleyici ilke olduğu ileri sürmüşlerdir.

2. YÖNETİMDE CİNSİYETİN ETKİSİ

Geçmiş dönemlerde yönetim çalışmalarında cinsiyet sorunları genellikle ihmal edilmiş ve erkeklerin yönetimsel ve otorite ile örtük, konuşulmamış bir ilişkisi üzerine odaklanıldığı görülmektedir (Collinson, 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, Aytaç-Kavurmacı, 2019: 200). Bu durum yazında, genelde işletmelerdeki erkek egemen yapının baskın olması ile açıklanmıştır (Acker, 1990; Collinson, Hearn, 1994; Martin, 2003, 2006, ayrıca bkz. Calas, Smircich,

Başarılı Yöneticilik Özelliklerine İlişkin Algılanan Cinsiyet Kalıpyargılarının Analizi: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma

2006). Ancak, son dönemlerde 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 yazını oluşturmuş ve kapsamlı bir araştırma konusu olarak ortaya çıkmıştır (Altıntaş-Çınar, Aytaç-Kavurmacı, 2018: 527). Dolayısıyla kadınların işgücüne katılımının artması ile birlikte yönetim kademelerinde de yer almasıyla birlikte liderlik ve yöneticilik olgusunun erkeklere özgü olmayacağı düşüncesinden hareketle kadın ve erkek yöneticilerin liderlik ve yöneticilik davranışları arasındaki benzerlik ve farklılıklara ilişkin çok çeşitli çalışma ve araştırmalar yapılmıştır (Day, Stogdill, 1972; Chapman, 1975; Terborg, 1977; Dobbins, Platz, 1986; Cann, Siegfried, 1990; Powell, 1990). Ancak, cinsiyete dayalı çalışmalarda 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, Aytaç-Kavurmacı, 2019: 201). Bu kapsamda Heilman (2001) rol uyumu 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 düşünülmemektedir (Altıntaş-Çınar, Aytaç-Kavurmacı, 2019: 201). Glick ve Fiske (1999) çalışmalarında, kadınların eşit derecede niteliklere sahip olsalar bile erkek egemen mesleklerde işe alınma olasılıklarının erkek adaylara göre daha düşük düzeyde olduklarını ileri sürmüşlerdir. Benzer şekilde (Nieva, Gutek, 1980; Heilman vd. 1989; 1995; Eagly vd. 1992) değerlendirmeye dayalı bu tür ön yargıların cinsiyet kalıp yargılarına dayalı olduğunu ifade etmişlerdir.

Eagly ve Karau'da (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. Yazarlar bu durumu, yönetici olarak kadınların, toplumsal rolleri ile uyumlu davranışlar göstereceğine ilişkin yaygın algının liderlik için gereken özelliklerle tutarlı olmayacağı algısını da beraberinde getirdiği

şeklinde açıklamışlardır. 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 oluşturmakta böylece toplumsal kalıp yargılar nedeniyle yöneticilik gibi pozisyonların erkeğe özgü olduğu algısının toplumda baskın bir düşünce olarak yerleşmesini de beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla kadınlara atfedilen geleneksel cinsiyet rolleri ile yönetsel roller arasındaki tutarsızlık algısını da ortaya çıkarmaktadır (Eagly, 1987; Eagly, Karau, 2002; Eagly vd., 1995). Powell ve Butterfield, (2002) çalışmalarında başarılı yönetici özelliklerinin geleneksel olarak baskın eril özelliklerle tanımlandığı - *atılganlık, bağımsızlık ve risk alma isteği*- bulgusuna ulaşmışlar, bu durumu yönetim pozisyonlarına yönelmek isteyen kadınlar açısından bir olumsuzluk şeklinde açıklamışlardır. Yine Heilman vd. (2004), kadınların erkek işlerindeki başarılarına verilen tepkileri araştırmak için yaptıkları üç deneysel çalışmada erkek egemen işlerde başarılı olan kadınların kişisel özelliklerinin olumsuz olarak değerlendirildiği bulgusuna ulaşmışlar ve bu sonucu liderlik ve yöneticilik olgusunun toplumda eril niteliklerle ilişkilendirildiği şeklinde açıklamışlardır. Nitekim Schein (1973; 1975) betimleyici çalışmasında kavramı küresel bir fenomen olarak "*yöneticiyse erkektir-think manager-think male*" şeklinde açıklamıştır. (Altıntaş-Çınar, Aytaç-Kavurmacı, 2019).

Buna karşılık son dönemde yapılan çalışmalarda ise günümüzde kadın ve erkeklerin toplumsal rollerindeki değişimlerle birlikte cinsiyet kalıp yargılarına ilişkin toplumsal algının da değişmeye başladığının ileri sürüldüğü görülmektedir (Sczesny 2004). Özellikle kadınların erkeklerin toplumsal cinsiyet rolüne ilişkin tutum ve algılarında daha fazla esnekliğe yol açan geçmişte erkeklere özgü olduğu düşünülen kariyer tercihleri (Diekman, Goodfriend, 2006) cinsiyet rolüne ilişkin toplumsal algıların değişiminde önemli bir etkiye sahiptir. Nitekim Eagly ve Johnson (1990), 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. Dolayısıyla yazında konuya ilişkin yapılan çalışmalardan hareketle mevcut çalışmada başarılı yöneticilik özelliklerine ilişkin algının kültürlerarası bağlamda cinsiyet temelinde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek çalışmanın temel çıkış noktasını oluşturmaktadır.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, başarılı yöneticilik özelliklerine ilişkin unsurların belirlenerek yöneticilik özellikleri açısından kültürlerarası bağlamda cinsiyet temelinde farklılaşma olup olmadığının analiz etmektir. Bu kapsamda Schein'in (1973-1975) küresel anlamda kabul gören "*yöneticiyse erkektir-think manager, think male*" kavramsallaştırmasının araştırmanın örneklemini açısından ne derece geçerli olduğunun tespit edilmesi hedeflenmiştir.

3.2. Araştırmanın Örneklemi

Yazındaki diğer çalışmalarla 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 örneklemini Bursa Uludağ Üniversitesinde son sınıf lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim gören Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı öğrenciler ile yine aynı üniversitede ve Türkiye'deki diğer üniversitelerde eğitim gören Somali ve Cibuti vatandaşı öğrencilerinden oluşmaktadır.

3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçek

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 eşit sayıda kadın, erkek ve başarılı yönetici formu web üzerinden rassal olarak dağıtılmıştır. Web tabanlı anket yönteminin tercih edilmesinin nedeni Dünya da yaşanan pandemiden dolayı yüz yüze görüşmenin yapılamamasıdır. Web sistemi üzerinden katılımcıların e-posta adreslerine ulaşılarak araştırmanın amacı açıklanmış, araştırma ile ilgili açıklamalar yapılarak araştırmaya katılmaları rica edilmiştir. Soru formu iki bölümden oluşmaktadır. Soru formunun birinci bölümünde katılımcıların demografik bilgilerinin yer aldığı sorular sorulmuştur. İkinci bölümde ise ölçeğe ilişkin soru ifadeleri yer almıştır. Çalışma yaklaşık 3 ay devam etmiş, bu süre sonunda 125 kadın, 185 erkek olmak üzere 310 adet geri dönüş sağlanmıştır. Bütün değerlendirmeler 5'li Likert ölçeğine göre gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Betimleyici İfadeler

Katılımcılar kendilerine dağıtılan formda yer alan ifadeleri genel olarak erkeğe uygunluğu, genel olarak kadına uygunluğu ve başarılı yöneticiye uygunluğuna göre puanlamışlardır. Verilen cevaplar doğrultusunda 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 her bir kültürel grubun özelliklerini temsil ettiği düşünülen ilk 10 ifade belirlenmiştir.

Başarılı Yöneticilik Özelliklerine İlişkin Algılanan Cinsiyet Kalıpyargılarının Analizi: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma

Tablo 1: 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
Çekingendir	4,38	Sosyaldır	4,06	Kendi görünümüne önem verir	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 1’de görüldüğü üzere her iki kültürel grubun ortalamalarına ilişkin sıralamada en yüksek ortalamaya sahip ilk on ifade yer almaktadır. Genel olarak erkekler ve başarılı yönetici grubunda örtüşen dört ifade *-kibirli değildir, yaşamın kuralını bilir, agresiftir ve yapmacıktır-* olmuştur. Diğer taraftan, genel olarak kadınlar ve başarılı yönetici grupları arasında örtüşen tek ifade *-kibirli değildir-* olmuştur.

343

IJSl 14/2
Aralık
December
2021

Tablo 2: 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	Meraklıdır	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	İş ortamında beceriklidir	3,85
Güvence arar	4,33	Yaşamın kuralını bilir	3,87	İstikrarlıdır	3,82
Pasiftir	4,31	Çekingendir	3,86	Kendine beğenmiştir	3,78
İş ortamında beceriklidir	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

344

IJSI 14/2
Aralık
December
2021

Tablo 2’de Türk katılımcılara ilişkin en yüksek ortalamaya sahip olan ifadeler yer almaktadır. Genel olarak erkekler ve başarılı yönetici grubunda örtüşen iki ifade - *agresiftir*, *çekingendir*, *kibirli değildir*, *liderlik becerisi vardır*, *yaşamın kuralını bilir* - olmuştur. Diğer taraftan, genel olarak kadınlar ve başarılı yönetici grupları arasında örtüşen tek ifade - *iş ortamında beceriklidir* - olmuştur.

Başarılı Yöneticilik Özelliklerine İlişkin Algılanan Cinsiyet Kalıpyargılarının Analizi: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma

Tablo 3: 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 3'te Somali ve Cibutili Katılımcılara ilişkin en yüksek ortalamaya sahip olan ifadeler yer almaktadır. Tablodan da görüleceği üzere genel olarak erkekler ve başarılı yönetici grubunda örtüşen ifade yer almamakta iken genel olarak kadınlar ve başarılı yönetici grubu arasında örtüşen tek ifade *-sosyal olarak kabul görmek ister-* ifadesi olmuştur.

5. ANALİZLER

Verilerin değerlendirilmesinde iki rassal grup arasındaki benzerlik (uyum) düzeyini belirlemek amacıyla sınıf içi (intra-class) korelasyon (r^2) analizinden yararlanılmıştır. 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 kullanılmıştır. Bir ölçme aracı gerçekte skorlardaki kişiler arası değişkenliğe bağlı olarak 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 betimlemelerin benzerlikleri ile kadın cinsiyetine ve yöneticiliğe özgü atfedilen betimlemelerin benzerlik düzeyleri belirlenmiş ve karşılaştırılmıştır. Mevcut çalışma kapsamında, Tablo 4'te ve tablo 5'te her iki örneklem grubuna ilişkin sınıf içi korelasyon analizi bulguları yer almaktadır.

Tablo 4: 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 4'te görüldüğü üzere erkek katılımcılarda erkeğe özgü özellikler ile başarılı yöneticilik özelliklerinin ($r' = 0,704$) kadına özgü özellikler ile başarılı yöneticilik özelliklerinden ($r' = 0,905$) düşük düzeydedir. Benzer şekilde sonuçlar kadın katılımcılar açısından değerlendirildiğinde erkeğe özgü özellikler ile başarılı yöneticilik özelliklerine ($0,811$) ilişkin algının kadına özgü özellikler ile başarılı yöneticilik özelliklerine ($0,862$) ilişkin algıdan erkeklerden daha düşük

Başarılı Yöneticilik Özelliklerine İlişkin Algılanan Cinsiyet Kalıpyargılarının Analizi: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma

düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla elde edilen sonuçlar her iki grup katılımcı (kadın ve erkek) açısından değerlendirildiğinde başarılı yöneticilik özellikleri ile kadına özgü özelliklerin daha yüksek düzeyde örtüştüğüne ilişkin bir algının mevcut olduğu söylenebilir.

Tablo 5: Somali ve 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 5'te görüldüğü üzere Somali - Cibutili erkek katılımcılar açısından kadına özgü özellikler ile başarılı yöneticilik özelliklerinin ($r' = 0,875$), erkeğe özgü özellikler ile başarılı yöneticilik özelliklerinden ($r' = 0,814$) daha yüksek düzeydedir. Benzer şekilde elde edilen bulgular kadın katılımcılar açısından değerlendirildiğinde kadın katılımcıların kadına özgü özellikler ile başarılı yöneticilik özelliklerinin ($0,801$) erkeğe özgü özellikler ile başarılı yöneticilik özelliklerinden ($0,771$) daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla elde edilen sonuçlar her iki grup katılımcı (kadın ve erkek) açısından değerlendirildiğinde başarılı yöneticilik özellikleri ile kadına özgü özelliklerin daha yüksek düzeyde örtüştüğüne ilişkin bir algının mevcut olduğu söylenebilir.

SONUÇ

Kültürlerarası farklılaşma bağlamında başarılı yöneticilik özelliklerine ilişkin cinsiyete dayalı bir farklılığın olup olmadığının tespit edilmesinin amaçlandığı çalışmada temel unsur, yönetsel süreçlerde

alınan kararlar ve bu kararlara dayalı yönetsel çıktıların gözlemlenebilmesine yöneliktir. Söz konusu farklılık algısının biyolojik bir farklılıktan ziyade toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algısal farklılıklara dayalı olup olmadığının tespitinin bu noktada önemli olduğu söylenebilir. Ancak, Altıntaş-Çınar ve Aytaç-Kavurmacı (2018), bir varsayım olarak cinsiyete dayalı yöneticilik algısına ilişkin farklılığının sektörel, koşul, zaman ve ortama göre değişebileceği vurgusunu yapmışlardır. Schein (1975), cinsiyete dayalı başarılı yöneticilik özelliklerine ilişkin algısal farklılıkların koşulsal bağlamda değişiklik gösterebileceğini ileri sürmüştür. Özellikle örgütün yapısal özellikleri, içinde bulunduğu sektör, toplum, toplumun kültürel değerleri vb. pek çok faktörün yönetsel süreçler üzerinde etkisi bilinen bir gerçektir. House ve Aditya (1997), biçimselleşme derecesinin yüksek olduğu örgütlerde cinsiyet kalıp yargılarına dayalı davranışların etkisinin çok fazla olmadığını ifade etmişlerdir. Buradan hareketle kültürel farklılıklar açısından başarılı yöneticilik özelliklerine ilişkin algısal farklılıkların test edildiği araştırma neticesinde her iki farklı kültürel grupta yer alan katılımcılar (kadın- erkek) açısından kadına özgü özellikler ile başarılı yöneticilik özelliklerinin daha yüksek düzeyde örtüştüğüne ilişkin bir algının mevcut olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Özellikle elde edilen bulgular her iki grup açısından değerlendirildiğinde, Türk katılımcılar için kadına atfedilen özellikler ile başarılı yönetici özelliklerinin erkek katılımcılarda ($r'=0,905$) kadın katılımcılara ($r'=0,870$) göre daha yüksek değerlendirilmiştir. Dolayısıyla elde edilen bu bulgu açısından Türk katılımcıların kadınlara atfedilen özellikler ile başarılı yönetici özelliklerini, erkeğe atfedilen özelliklerden daha yüksek düzeyde benzeştirdikleri söylenebilir. Diğer taraftan Somali ve Cibutili katılımcılar açısından da kadınlara atfedilen özellikler ile başarılı yönetici özelliklerinin erkek katılımcılarda ($r'=0,801$) kadın katılımcılara ($r'=0,875$) göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmış, bu grup için de kadına özgü özellikler ile başarılı yönetici özelliklerini ile daha yüksek düzeyde benzeştirdikleri söylenebilir. Ancak, her iki kültürel grup karşılaştırıldığında Türk katılımcılar içerisinde erkek katılımcıların ($r'=0,905$) Somali ve Cibutili katılımcılara ($r'=0,875$) göre kadına özgü özellikler ve başarılı yöneticilik özelliklerini daha yüksek düzeyde değerlendirdikleri görülmektedir. Bu durum her iki grup arasındaki kültürel farklılıkların katılımcıların görüşlerini etkileyebileceği şeklinde açıklanabilir. Booyesen 2010 yılında Güney Afrika'da ırk ve cinsiyetin yönetsel nitelikler üzerindeki etkisi üzerine yaptığı çalışmada, siyah erkeklerin diğer gruplara göre

Başarılı Yöneticilik Özelliklerine İlişkin Algılanan Cinsiyet Kalıpyargılarının Analizi: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma

cinsiyet farklılaşmasına daha yüksek puanladıklarını ileri sürmüştür. Bu sonuç söz konusu çalışmanın yapıldığı dönemde erkekler ve kadınlar arasındaki cinsiyet rolü farklılaşmasına ilişkin güçlü bir inanç olduğunu göstermektedir. Ancak, Cibuti ve Somali kültüründe hala var olan "*yönetici ise erkektir*" algısının güçlü olmasına rağmen mevcut çalışmada elde edilen bulgulara dayalı olarak katılımcıların toplumlarından farklı düşünce yapısına sahip oldukları şeklinde açıklamak mümkün olabilir. Zira Cibuti ve Somali de toplumsal yaşamda kadının rolünün ev içi faaliyetleri olarak kabul edilmesine ilişkin algının hala devam etmesine rağmen yöneticilik özelliklerine ilişkin elde edilen bu sonuçlar özellikle katılımcıların belirli bir eğitim seviyesine sahip olmalarıyla açıklanabilir. Dolayısıyla eğitim seviyesinin artmasıyla kadına yönelik bu algının zaman içinde zayıflayarak gelecek dönemlerde toplumda var olan "*yönetici ise erkektir*" algısının da önemini yitireceği söylenebilir. Benzer şekilde 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. Nitekim mevcut çalışmada her iki kültürel grup açısından başarılı yöneticilik özellikleri ile erkeğe özgü özelliklerin benzer olduğuna ilişkin algının düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla "*yönetici ise erkektir*" algısının aksine eşitlikçi bir yaklaşıma dayalı algının mevcut olmasını genç nesillerin yönetim ve yöneticilik olgusunu cinsiyetçi bir yaklaşımla değerlendirmedikleri şeklinde açıklamak mümkün olabilir. Benzer şekilde Altıntaş-Çınar ve Aytaç-Kavurmacı (2019) bu durumu, kadın katılımcıların yöneticiliği erkek katılımcılara göre "*yönetici ise erkektir*" algısından ziyade daha eşitlikçi temelde ele aldıkları, yöneticilik ve liderlik olgusunun cinsiyet temelli farklılaştığına ilişkin bir değerlendirmede bulunmadıkları şeklinde açıklamışlardır. Bu noktada örgüt yapısının ve güç ilişkilerinin düzenlenmesiyle örgüt içerisinde daha eşitlikçi bir çözümün (Oakley, 2000) gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Yine gelecek araştırmalar açısından kültürün yönetim rolünün klişeleştirilmesi üzerindeki etkisinin incelenmesi gerektiğini söylemek mümkün olacaktır. Sonuç itibarıyla ilgili yazında geçmiş dönemdeki araştırmalarda cinsiyet kalıp yargılarının liderlik algısı üzerindeki etkisini vurgulamak açısından Schein (1973-1975) tarafından kültürel bir fenomen olarak kavramsallaştırılan "*yönetici ise erkektir*" algısının yönetimde cinsiyet kalıp yargılarıyla ilgili olası bir önyargı kaynağı olarak yer aldığı ifade edilmesine karşılık mevcut araştırmada elde edilen sonuçların

349

IJSS 14/2
Aralık
December
2021

“yönetici ise erkektir” olgusunun yönetimdeki cinsiyet kalıp yargılarına bağlı önyargılar olarak zaman içinde zayıflayabileceğini göstermesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Özellikle günümüzde yaşanan teknolojik değişimlerle birlikte kültürlerarası etkileşimin artması beraberinde genç jenerasyonla birlikte toplumda var olan kalıp yargıların da geçmişe nazaran etkisini yitireceği bilinen bir gerçektir. Dolayısıyla gelecek araştırmalarda söz konusu bu değişimleri de dikkate alan farklı sektörlerle yönelik ve daha geniş örnekleme sahip karşılaştırmalı bir çalışmanın söz konusu yazını zenginleştireceği düşünülmektedir. Araştırma kesit bir çalışmadır. Gelecek çalışmalar için belirli periyotlarda da benzer sonuçların çıkması bulguyu daha güçlendirecektir.

350

IJSI 14/2
Aralık
December
2021

Başarılı Yöneticilik Özelliklerine İlişkin Algılanan Cinsiyet Kalıpyargılarının Analizi: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma

KAYNAKÇA

Acker, Joan (1990). "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations". *Gender & Society*, 4(2), 139-58.

Akın, Ayşe; Demirel, Simge (2003). "Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sağlığa Etkileri". *CÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4), 73-82.

Altıntaş Çınar, Füsün; Aytaç Kavurmacı, Ceyda (2018). "Yöneticilik Özelliklerine İlişkin Algılanan Cinsiyet Kalıp Yargılarının Analizi". *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 73(2) 2018, 527 - 543.

Altıntaş Çınar, Füsün; Aytaç Kavurmacı, Ceyda. (2019). "Yönetimde Cinsiyet Temelli Rol Kalıp Yargıları: Schein'in Betimleyici İndeksinin Test Edilmesi". *International Journal of Academic Value Studies (JAV Studies)*, 5(1) (5th Year Special Issue), 199-208.

Altıntaş Çınar, Füsün (2016). "Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi". *İş Güç Endüstri İlişkileri Dergisi*, 18(4), 124-144.

Baykal, Serçin (1991). "Üniversite Öğrencilerinin Cinsiyet Rollerini İle İlgili Kalıp Yargılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi". *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 1(2), 66-75.

Billing, Due; Alvesson, Mats (2000). "Questioning the Notion of Feminine Leadership: A Critical Perspective on the Gender Labeling". *Gender, Work and Organization*, 7(3), 144-157.

Booyesen, Lize; Nkomo, Stella M. (2010). "Gender Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics: The Case of South Africa". *Gender in Management: An International Journal*, 25(4), 285-300.

Calas, Martha B.; Smircich, Lisa (1993). "Dangerous Liaisons: The Feminine-in-Management Meets Globalization". *Business Horizons*, 36(2), 74-81.

Cann, Arnie; Siegfried, William D. (1990). "Gender Stereotypes and Dimensions of Effective Leader Behavior". *Sex Roles*, 23(7), 413-419.

Cejka, Marry Anne; Eagly, Alice 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. Brad (1975). "Comparison of Male and Female Leadership Styles". *Academy of Management Journal*, 18(3). 645-650.

Collinson, David ve Hearn, Jeff (1994). "Naming Men as Men: Implications for Work, Organization and Management". *Gender, Work & Organization*, 1(1), 2-22.

351

IJSS 14/2
Aralık
December
2021

- Day, David R. ve Stogdill, Ralph M. (1972). "Leader Behavior of Male and Female Supervisors: A Comparative Study". *Personnel Psychology*, 25, 353-360.
- Deaux, Kay (1976). "Sex: A Perspective on the Attribution Process". *New Directions in Attribution Research*, 1, 335-352.
- Diekmann, Amanda; Eagly, Alice H. (2000). "Stereotypes as Dynamic Constructs: Women and Men of the Past, Present, and Future". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(10), 1171-1188.
- Dobbins, Gregory H.; Platz, Stephanie J. (1986). "Sex Differences in Leadership: How Real Are They?". *Academy of Management Review*, 11, 118-127.
- Eagly, Alice H.; Karau, Steven J. (2002). "Role Congruity Theory of Prejudice toward Female Leaders". *Psychological Review*, 109, 573-598.
- Eagly, Alice H.; Karau, Steven J. (2002). "Role Congruity Theory of Prejudice toward Female Leaders". *Psychological Review*, 109, 573-598.
- Eagly, Alice H.; Karau, Steven J.; Makhijani, Mono G. (1995). "Gender and the Effectiveness of Leaders: A Meta-Analysis". *Psychological Bulletin*, 1117, 125-145.
- Eagly, Alice H., Makhijani, Mono G. ve Klonsky, Bruce G (1992). "Gender and the Evaluation of Leaders: A Meta-Analysis". *Psychological Bulletin*, 111, 3-22.
- Eagly, Alice H. (1987). *Sex Differences in Social Behavior: A Social Role Interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Gardner, Robert (1994). "Stereotypes as Consensual Belief", Zanna, M. P.; Olson, J. M. (Eds.), *The Psychology of Prejudice: The Ontario Symposium*, Vol. 7, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 1-31.
- Glick, Peter; Fiske, Susan T. (1999). "The Ambivalence toward Men Inventory". *Psychology of Women Quarterly*, 23(3), 519-536.
- Heilman, Madeline 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, Madeline E. (2001). "Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent up the Organizational Ladder". *Journal of Social Issues*, 57, 657-674.
- Heilman, Madeline E.; Block, Caryn; Martin, Richard; Simon, Michael (1989). "Has Anything Changed? Current Characterizations of Men, Women, and Managers". *Journal of Applied Psychology*, 74(6), 935-942.

Başarılı Yöneticilik Özelliklerine İlişkin Algılanan Cinsiyet Kalıpyargılarının Analizi: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma

- Heilman, Madeline E.; Wallen, Aaron S.; Fuchs, Daniella; Tamkins, Melinda M. (2004). "Penalties for Success: Reactions to Women Who Succeed at Male Gender-Typed Tasks". *Journal of Applied Psychology*, 89, 416-427.
- Hofstede, Geert (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations*. Thousand Oaks CA: Sage Publications.
- House, Robert; Aditya, Ram (1997), "The Social Scientific Study of Leadership: Quo Vadis?" *Journal of Management*, 23(3), 409-473.
- Irby, Beverly J.; Brown, Genevive (1995). "Constructing a Feminist - Inclusive Theory of Leadership". Annual Meeting of the American Educational Research Association, 22 April, 1-10, CA, San Francisco.
- Kent, Russel L.; Moss, Shary (1994). "Effects of Sex and Gender Role on Leader Emergence". *The Academy of Management Journal*, 37(5), 1335-1346.
- Martin, Patricia Yancey (1990). "Rethinking Feminist Organizations". *Gender and Society*, 4 (2), 182-206.
- Nieva, Veronica F. ve Gutek, Barbara A. (1980). "Sex Effects on Evaluation". *Academy of Management Review*, 5(2), 267-276.
- Oakley, Judith (2000). "Gender-Based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female Ceos". *Journal of Business Ethics*, 27(4), 321-334.
- Powell, Garry N.; Butterfield, Anthony; Parent, Jane D. (2002). "Gender and Managerial Stereotypes: Have the Times Changed?". *Journal of Management*, 28, 177-193.
- Schein, V. E. (1973). "The Relationship between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics". *Journal of Applied Psychology*, 57(2): 95.
- Schein, Virginia E. (1975). "Relationships between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics among Female Managers". *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 340.
- Schein, Virginia E.; Mueller Ruediger (1992). "Sex Role Stereotyping and Requisite Management Characteristics: A Cross Cultural Look". *Journal of Organizational Behavior*, 13(5), 439-447.
- Schein, Virginia E.; Mueller, Ruediger; Lituchy, Terry; Liu, Jiang (1996). "Think Manager—Think Male: A Global Phenomenon?". *Journal of Organizational Behavior*, 17, 33-41.
- Schein, Virginia E. (2001), "A Global Look at Psychological Barriers to Women's Progress in Management". *Journal of Social Issues*, 57(4): 675-688.
- Sczesny, Sabine (2003). "A Closer Look beneath the Surface: Various Facets of the Think-Manager—Think-Male Stereotype". *Sex Roles*, 49(7-8), 353-363.

353

IJSI 14/2
Aralık
December
2021

Sears, David O.; Peplau, Lettita Anne; Taylor, Stephanie E. (2010). *Sosyal Psikoloji*. İstanbul: İmge Kitabevi.

Terborg, James R. (1977). "Women in Management: A Research Review". *Journal of Applied Psychology*, 62, 647-664.

SUMMARY

With the increase in the work force participation rate of women in recent years, studies examining the relationship between gender roles and managerial and leadership roles have also increased. This situation has brought about the study of the concept of gender within the field of management and organization theory. In the past, gender issues are often neglected in management studies and focus is placed on men's implicit, unspoken relationship with management and authority (Collinson, Hearn 1994). Gender, which does not attract much attention beyond being a statistical variable in the dominant management/organization literature, has taken its place in the literature with studies focusing on the place of women in management in the 1970 (Altıntaş-Çınar, Aytaç-Kavurmacı, 2019: 200). In particular, the increase in studies examining the relationship between leadership and managerial roles and gender roles has created its own literature in this field and has emerged as a comprehensive research topic. In early studies, it is seen that the general belief in the society that the management and management phenomenon is "male-specific" constitutes the basis for the obstacles women face in the process of rising to management positions. In this period, the management models in organizations were mostly explained by the theories related to masculine leadership behaviors (Irby, Brown, 1995), and it was emphasized that the management and leadership practices mainly had "masculine-masculine" characteristics (Kent, Moss, 1994). This situation is explained by the dominance of male-dominated structure in organizations in the literature (Acker, 1990; Collinson, Hearn, 1994; Martin, 2003, 2006, see also Calas, Smircich, 2006). In the explanations in the first period studies, the concept of leadership and management in a masculine context in general was explained by Schein (1996: 2001) as a global conceptualization as "the manager is a man - think manager-think male". This is explained by gender stereotypes. Gender stereotypes based on beliefs about the personal characteristics of men and women (Sears et al., 2003: 345) are defined as established beliefs shared by most people about gender differences (Gardner et al., 1994). Gender Stereotypes are used to define social roles for men and women have brought about the shaping of gender-specific stereotypes as a culturally based conceptualization rather than an approach based on the biological differences of men and women. According to Billing and Alvesson (2000), when considering the concepts of masculine and feminine, it should be considered not only as a biological but also as a cultural dimension. Therefore, gender stereotypes are also used in defining social roles in society (Powell et al., 2002). On the other hand, in recent studies, it has been suggested that the social perception of gender stereotypes has begun to change with the changes in the social roles of women and men (Sczesny 2004). In this study, it is aimed to analyze the perceptions of women and men about successful manager and determine whether there is a gender-based difference in the cross cultural context in terms of managerial characteristics. In this

context, Schein Descriptive Index (1973) was used in the research. In terms of the results obtained, it has been determined that the perception of successful manager for female and male participants coincides with the characteristics specific to women. Based on the findings of the study, Schein et al. (1996)'s globally accepted "manager is a man-think manager, think male" phenomenon was tested to what extent it is valid in terms of successful management perception in an intercultural context.