

DERLEME MAKALESİ / REVIEW ARTICLE

YÖNETİM LİTERATÜRÜNDE STEREOTİP (KALIPYARGI) KAVRAMI: ULUSAL VE ULUSLARARASI ALANDAKİ YÖNETİM ARAŞTIRMALARI ÜZERİNE BİR İNCELEME*

STEREOTYPE CONCEPT IN THE MANAGEMENT LITERATURE: A REVIEW OF NATIONAL AND INTERNATIONAL MANAGEMENT RESEARCHES

Selda LİMON¹

Arş. Gör. Nurdan ORAL KARA²

Doç. Dr. Ömer Lütfi ANTALYALI³

ÖZ

Araştırma, sosyal psikoloji alanında uzun zamandır tartışılan stereotip kavramının yönetim alanında yapılan araştırmalardaki yerini açıklamayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda, stereotip kavramının tanımı yapıldıktan sonra, kavramın tarihsel gelişim sürecinden, kuramsal alt yapısından, kavramı ölçme yöntemlerinden bahsedilerek yönetim literatüründeki yeriyile ilgili genel bir değerlendirme yapılacaktır. Stereotiplerin karmaşık dünyanın mantıklı bir şekilde okunmasına olanak tanıyan aygıtlar olarak görülmesi, insan ilişkilerinde temel bir vazifesinin olması konunun yönetim alanında da tartışılmaya başlanmasının haklı gerekçesi olduğu savunulabilir. İnsan ilişkilerinin yoğun bir şekilde yaşandığı işletmelerde, yönetim araştırmalarında sıklıkla vurgu yapılan kavramların (memnuniyet, güven, bağlılık, tükenmişlik, çatışma vb.) temelinde stereotiplerin yer aldığı ve işletmelerde sosyal etkileşimin pürüzsüz ve kolay bir şekilde ilerlemesine yardımcı olarak sosyal açıdan pragmatik bir işleve sahip oldukları düşünülmektedir. Araştırma sonucunda, stereotip kavramına dikkat çekilerek yönetim literatüründe yeni tartışmalar yapılabilmesi için farkındalık oluşturulması beklenmektedir. İşletme yöneticileri için çalışanlarının bilişsel yapılarını anlamalarına ve bu bilişsel yapıların davranışlara ve dolayısıyla iş ilişkilerine nasıl yansıtıldığını görmelerine olanak sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Stereotip, Yönetim, Yönetici Algısı, Cinsiyet Rolü Stereotipleri, Schein Tanımlayıcı Endeksi.

JEL sınıflandırma Kodları: M00, M10, J16.

ABSTRACT

The aim of the study is to explain the role of the stereotype concept which has been discussed for a long time in the field of social psychology. For this purpose, after the definition of the stereotype concept, a general evaluation

* Çalışma, "Türkiye'de Güvenilir Hekim Algısı: Hekim ve Cinsiyet Stereotipleri Bağlamında Karşılaştırmalı Bir Araştırma" ve "Türkiye'de Başarılı Yönetici Algısı: Siyasal Eğilim ve Cinsiyet Kaynaklı Stereotipler Bağlamında Karşılaştırmalı Bir Araştırma" isimli doktora tez çalışmalarından türetilmiştir.

¹ seldalimon@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-0362-5164>

² Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, nokara@mehmetakif.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-6945-0865>

³ Süleyman Demirel Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, omerantalyali@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-9600-9581>

is made about the historical development process of the concept, its theoretical development, its theoretical sub-structure, the methods of measuring the concept and its place in the management literature. As stereotypes are tools that allow for the perception of the complex world and have a fundamental duty in human relations; it can be argued that this issue should also be discussed in the field of management field. As a result of the study, attention should be paid to the concept of stereotypes and awareness is expected to be raised in the management literature for new discussions. For business executives, it would allow employees to understand cognitive structures and see how these cognitive structures are reflected in behaviours and therefore in business relationships.

Keywords: Stereotype, Management, Perception of Manager, Gender Role Stereotypes, Schein Descriptive Index.

JEL Classification Codes: M00, M10, J16.

1. GİRİŞ

İnsanlar bir toplum içinde doğar, büyür ve bu süreçte pek çok gruba üye olarak hayatlarını sürdürürler. Bu süreçte toplumda var olmanın kaçınılmaz sonucu belki de stereotipler (kalıpyargı) ile düşünmedir. Genel olarak stereotipler, ben ve o, biz ve onlar ayrımının sonucunda ortaya çıkan grup aidiyeti ve bu grup aidiyeti sonucu, o gruba özgü olduğu düşünülen nitelik ve davranışlara göre hareket etme beklentisi ve varsayımdır. Bireyler içinde bulunduğu çevreyi, sosyalleşme sürecinde edindiği duygu ve düşüncelerle çeşitli kategorilere bölerek, hem kendi çevresini hem de içinde bulunmadığı çevreyi bir takım kalıpyargılarla algılama yoluna giderler. Stereotiplerin başkalarının algıları ve temsilleri için temel oluşturması nedeniyle, diğerine karşı bilgi, inanç ve beklentileri şekillendirdiği düşünülmektedir (Hamilton ve Sherman, 1996: 13). Karmaşık dünyayı kavramak için gerekli olan bilişsel bilgiyi yönetmek üzere, stereotiplerin etkili bir bilişsel strateji oluşturduğuna dair inanç mevcuttur (Fiske ve Nuberg, 1990). Pek çok araştırmacı, stereotip oluşturmanın birey için faydalı olduğunu, çünkü sosyal etkileşim sırasında işlenmesi gereken bilgi miktarının azaldığını ve bunun bilişsel kaynakları serbest bıraktığını savunmaktadır (Sherman vd., 1998; Macrae vd., 1994; Lippman, 1922). Ancak bu düşünceler, ortak geçmişe sahip bireyler tarafından paylaşılan genel yargılar, bireyin karar verme sürecini kısaltan kısa yollar olarak tabir edilse de, bazen eksik ve yanlış bilgiler içerdiği ve sosyal gerçekliğin algılanmasında yetersiz kalabileceği söylenebilir. Dolayısı ile stereotipler dünyayı algılarken toplumsal öğretilerin doğrudan ve dolaylı sonucu olarak ortaya çıkan ve bireylerin istemsiz bir şekilde algılarını etkileyen bir kavramdır.

Sosyal psikoloji alanında yapılan çalışmalar bireylerin ait oldukları gruplarda, diğer gruplara üye kişilerin veya diğer gruplar hakkında bireylerin algıları üzerindeki etkisini gösteren stereotiplerin, bireyler üzerinde bilişsel ve davranışsal etkileri olduğunu göstermektedir (Macrae ve Bodenhausen, 2000; Hilton ve Von Hippel, 1996; Fiske ve Neuberg, 1990; Brewer, 1988; Allport, 1954). Bireyin cinsiyeti, etnik kökeni, dini, siyasi düşüncesi gibi özellikleri bazen bireyin kişisel özelliklerinin önüne geçerek, mensubu olduğu gruba toplumun atfettiği nitelikler, davranış kalıpları ve toplumsal normlar çerçevesinde algılanmasına neden olmaktadır. Yönetim biliminde de bu etkinin çeşitli yönlerine dair çalışmalar yapılmaktadır. Örneğin, etnik köken, ırk ve cinsiyete yönelik stereotipler yönetim biliminde tartışılmaya başlanmış ve öncelikle liderlik kavramının algılanmasında bahsi geçen kavramların etkisi üzerine çalışmalar yapılmıştır (Berkery, Morley ve Tiernan, 2013; Booysen ve Nkomo, 2010; Lankau ve Chung, 2009; Duehr, Bono, 2006; Hollander ve Julian, 1969). Özellikle cinsiyet stereotiplerinin yansımalarını tespit etmek üzere yapılan çalışmalarda, sayıca erkeklerin baskın olduğu yöneticilik, liderlik gibi alanlarda kadın çalışanların tüm şartlar eşit olduğunda dahi terfi ettirilemeyebileceği ya da yöneticilik konumuna yükselmek için eril özellikler sergilediklerine yönelik bulgulara ulaşılmıştır (Berkery, Morley, Tiernan, 2013; Koenig, Eagly vd., 2011; Schein, 2001; Dolge, Gilroy, Fenzel, 1995; Schein, Mueller, Jacobson, 1989; Schein, 1973, 1975). Pek çok toplumda kadına atfedilen anne olmak, eş olmak ve ev işlerinden sorumlu olmak gibi görevlerin çalışma hayatında kadını nasıl etkilediği yönetim biliminin tartıştığı diğer önemli konular arasındadır. Stereotip çalışmaları ise çalışma hayatında cinsiyetten dolayı toplumsal normların ve rollerin bireye yüklediği yargıların etkilerini araştırarak bu çalışmalara destek olmaktadır. Gerek etnik köken, din, siyasal düşünce gerekse cinsiyet, çalışma yaşamında bireylerin genel olarak gruplara ayrıldığı temel kavramlardır. Bu kavramların bireylerin algılanmasında ve bu algıların yansımaları sonucu ortaya çıkan sonuçların incelenmesinde önemli bir yeri olduğu düşünülmektedir. Bu çalışma stereotiplerin yönetim çalışmalarında kullanımı, teorik alt yapısı ve ölçülmesi hakkında genel bir bilgi vermek amacıyla hazırlanmıştır.

2. STEREOTİP KAVRAMI VE GELİŞİMİ

Etimolojik olarak ‘*stereos*’ ve ‘*tupos*’ sözcüklerinin birleşmesinden oluşan, Türkçeye *kalıpyargı* olarak çevrilen stereotip kavramı, ilk olarak 1798’de matbaacılık dilinde kullanılmıştır. Metinlerin metal klişelerle bir defa oluşturulduktan sonra istenildiği kadar basılmasını sağlayan, döküm vazifesi görülen tekniğe verilen isimdir (Yapıcı, 2004:9). Kavram, sosyal psikoloji alanında ise ilk kez 1922’de Walter Lippman’ın “Public Opinion” isimli kitabında inanışların katılığı ve kolay değişmezliği üzerinde durmak için kullanılmıştır (Yzerbyt ve Schadron, 2016:206; Harlak, 2000:42; Allport, 1954:191). Lippman, stereotip fikrinde ve zihinsel kavramada anlatımdan ve resimlerden biçimlenen farklı bir dünyayı görmekte (Fedor, 2014:322; Yapıcı, 2004:10; Schneider, 2001:49); stereotipleri diğer gruba ait üyeler hakkında “*zihnimizdeki resimler*” olarak tanımlamaktadır. Lippman’ın bu tanımı sosyal psikoloji literatürüne gruplar hakkındaki inançlar ve beklentilerden oluşan “*zihinsel temsiller*” olarak uyarlanmıştır (Banaji, 2001:15100 ; Ashmore ve Del Boca, 1981:2-3).

Walter Lippman (1922) “Kamuoyu (Public Opinion)” isimli araştırmasında modern dünyada bireylerin nasıl bilgi edindiğine bağlı olarak yargılar oluşturduğunu ve buna uygun olarak da bir takım davranış kalıpları geliştirerek bir biçimde bu yolla kendini kandırdığını ortaya koymaktadır. Lippman, kanaat oluştururken akıldan değil, ortak düşünmenin duygu yolundan hareket edildiğini, kamuoyunun temel taşının yani imgelerin ve kanaatlerin duygu yüklü stereotiplerde billurlaştığını ifade etmiştir (Köker, 2007:45-46).

Katz ve Braly (1933, 1935)’in araştırmaları stereotip araştırmalarının başlangıcı olarak gösterilmektedir. Yazarlar nitelik listesi metodu ile yürüttükleri araştırmalarında bir grubun tipik karakteristiğini ortaya çıkarmışlardır (Aktaran Yapıcı, 2004; Schneider, 2001; Banaji, 2001; Harlak, 2000). Katz ve Braly (1933)’nin Princeton üniversitesi öğrencileri ile yaptıkları araştırmada söz konusu grupların üyeleriyle çok az ya da hiç kişisel deneyime sahip olmayan katılımcıların bile on etnik/sosyal gruba belirli tanımlayıcılar atamaya oldukça istekli olduğu ve alınan kararlarda büyük ölçüde stereotiplerin etkisinin olduğu bulunmuştur (Aktaran Smith ve Griffith, 1980: 644). Stereotip araştırmalarında 1940’lı yıllarda hakim olan eğilim, farklı azınlık gruplarına ilişkin stereotiplerin içeriklerinin incelenmesi ve bu içeriklerde ortak düşünce birliğinin nasıl şekillendirildiğinin ortaya konulmasıdır. Bu araştırmalar farklı grupların birbirlerine ilişkin görüşlerini belirleyerek olumsuz görüşlerin değiştirilmesini amaçlamıştır. 1950’li yıllarda ise stereotiplerin ortaya çıkma nedenleri araştırılmaya başlanmış, azınlık grupları dışlamanın bir kişilik özelliğinden kaynaklanabileceği varsayımı ortaya atılmış ve bu kişilik özelliğinin kökeni üzerinde durulmuştur. 1960’li yıllarda duraklayan stereotip ve gruplar arası ilişkiler konusundaki araştırmalar, 1970’li yıllarda bilişsel akım çerçevesinde tekrar ele alınmış, stereotiplerin oluşması insanların bilişsel yanılgıları ile açıklanmıştır. 1980’li yıllara gelindiğinde Tajfel ve Turner’ın (1986) toplumsal sınıflandırma kuramları stereotip araştırmalarına yeni yaklaşım getirmiştir. Bu yaklaşım, stereotiplerin karşıt grupların varlığı ve kişilerin gruplarının kimliğini ve dolayısıyla kendi toplumsal benliklerini belirleme ve olumlu değerlendirme istekleri sonucu ortaya çıktıkları savı üzerine kurulmuştur (Aktaran Hortaçsu, 1998: 230-231). 1980’li yıllarda baskın olan bireyi tanımlayan “bilişsel tembel” şeklindeki anlayışın terk edilip bireyin “güdülenmiş taktikçi” olarak görülmesi araştırmacıları “bireyi stereotipsel düşünmeye yönelten bilişsel süreçler nelerdir?” sorusundan çok “bireyler hangi amaçlarla stereotipleri kullanırlar?” sorusuna yöneltmiştir (Aktan ve Sakallı, 2013: 19).

Günümüzde stereotip araştırmaları disiplinler arasında incelenmeye konu olmuş, azınlık ve çoğunluk grupları arası çatışmaları da içeren, karşıt grup ilişkileri ve kadın/erkek, başarılı yönetici ilişkileri üzerine yoğunlaşmıştır. Stereotip, ön yargı ve ayrımcılığın bilişsel, duyuşsal ve davranışsal yönlerini temsil ettiği için yaygın olarak bilişsel ve sosyal psikoloji alanlarında incelenmiştir (Fiske, 1998: 357). Ancak son yıllarda kadın, erkek ve başarılı yönetici özelliklerinin stereotip bağlamında incelenmesi kavramı yönetim alanına da sıçramıştır.

Araştırmalar sosyal stereotiplerin önemli sonuçlar doğurduğunu gösterdiği için yönetsel stereotipler ve lider prototipleri konusundaki araştırmaları arttırmak önemlidir. Örneğin, Devine (1989) sosyal stereotip bilgisi ve önyargı arasında bir ilişki olduğunu savunmuştur. Buna ek olarak birçok araştırma, kişiler arası bilgi alışverişi yapıldığında stereotiplerin bireysel yargıları etkilediğini ortaya koymaktadır. Stereotipler, işletmelerde performansla ilgili beklenti ve algılarda, terfi için kişinin uygun olup olmadığı algısında, kişinin eğitim alma ve diğer gelişim fırsatları olasılığı konularında ön yargılara neden olup, bireylerarası eşitsizliği güçlendirebilir, gruplararası/grup dışı kategorizasyon süreçlerini ve kültürel olarak farklı gruplardaki kişilerarası rol ilişkilerini etkileyebilir, bunun sonucunda da birbirine daha az bağlı gruplar ve performansı azalmış takımlar oluşabilir (Herrera ve Lankau, 2005; Schein, 2001; Hall ve Lord, 1995; Hall ve Lord, 1995; Dipboye, 1985; Heilman, 1983; Deschamps, 1982).

Son yıllarda örtük tutum ve stereotiplerin içeriğine ve stereotiplerle ilişkili olduğu bilinen önyargı, grup kimliği gibi konulara olan ilgi artmıştır. Stereotiplerin karmaşık dünyanın mantıklı bir şekilde okunmasına olanak tanıyan araçlar olarak görülmesi, konunun disiplinler arası çalışılmasının haklı gerekçesidir (Banaji, 2001: 15101-15102). Araştırmalar genellikle stereotiplerin düşünmedeki rolüne odaklanmış olsa da, toplumda ve işletmelerde sosyal etkileşimin pürüzsüz ve kolay bir şekilde ilerlemesine yardımcı olarak sosyal açıdan pragmatik bir işleve sahip oldukları düşünülmektedir (Banaji, 2001: 15102; Fiske, 1998;).

2.1. Stereotiplerin Tanımlayıcı Özellikleri

Stereotipler, insanlara ait ve onların hüküm vermesinde etkili olarak biçimlenmiş fikirler, ideolojiler ve beklentiler, bireylerin kafasındaki resim, standardize edilmiş kalıpyargılar, basmakalıp fikirler, düşünce klişeleri ve olumlu veya olumsuz bir takım özelliklerle grubu sınıflandıran ve tüm bireylerin bilişsel ağlarının bir parçası haline gelen kültürel kalıpları öğrendikleri bir öğrenme seti, yaygın olarak paylaşılan ve başkalarının algılarını, davranış ve beklentilerini etkileyen değer yargılarıdır (Yzerbyt ve Schadron, 2016; Block ve Crawford, 2013; Herrera ve Lankau, 2005; Yapıcı, 2004; Banaji, 2001; Ashmore ve Del Boca, 1981).

Bilişsel ve sosyal psikolojiye göre bireyler dünya hakkındaki algılarını sınıflandırıp organize ederler. Bu bağlamda gündelik hayatta, gerçek güdülerin yerini bireyi yönlendiren öğrenilmiş ve zamanla içselleşerek düşünülmeden davranışı yönlendiren reflekslerin (stereotipler) aldığı söylenebilir (Yükselbaba, 2012; Fiskei, Lau ve Smith, 1990; Hamill, Lodge ve Blake, 1985). Algılayıcının bilgisini, inançlarını ve bazı gruplar hakkındaki beklentilerini içeren bilişsel yapılar olan şemalar ya da stereotipler önceden yaratılır. Linnehan ve Konrad'a (1999) göre stereotipler yaygın olarak paylaşılır ve başkalarının davranış karakteristikleri için insanların algı ve beklentilerini etkiler. Dolayısıyla stereotipler gruplar arası homojenlik algısına ve gruplar arasındaki heterojenliğe neden olabilir (Herrera ve Lankau, 2005: 2032).

Bireyler, karmaşık bir çevrede faaliyette bulunabilmek için buldukları çevrenin basitleştirilmiş bir resmini zihinde yapılandırır. Lippmann (1922) bu durumu sözde çevre olarak isimlendirir, sözde çevre ile aslında birey ile bireyi etkileyen çevre arasına yerleştirilmiş bir imajı kastetmektedir. Gerçek çevre ise çok büyük, karmaşık ve doğrudan tanınmayacak kadar hızlıdır. Birey bu kadar incelikli, değişik kombinasyonla uğraşabilecek kapasiteye sahip değildir. Bunun için birey, dünyayı anlamak ve ötesine geçebilmek için dünyanın haritasına sahip olmak zorundadır. Stereotipler de işte bu türden haritalardır (Yapıcı, 2001: 9-10; Banaji, 2001: 15100-15102; Harlak, 2000: 42). Etrafına hakim olabilmek için çevresini şematize etmeye çalışan insan, bireyler, gruplar ve olaylar hakkında tipolojiler oluşturur. Bu tipolojiler sayesinde de çevresini tutarlı ideolojik ve bilişsel bir çerçevede örgütler ve yapılandırır (İmançer, 2004: 128).

Stereotipler sadece bir grubun başka bir grup hakkındaki üzerinde uzlaşma sağlanmış inançları değil; aynı zamanda da diğer grupların vasıflarına ilişkin toplumsal temsillerdir (Hogg ve Vaughan, 2011: 78). Belirli bir şekilde sınıflanmış gruplar arasındaki bazı farklılıkların abartılması ve bu gruplar içindeki bazı farklılıkların en aza indirilmesi stereotiplenin temel bir özelliğidir (Harlak, 2000: 53).

2.2. Stereotiplerin Etkileri

Stereotipler küçük yaşlarda gelişmeye başlar. Bu gelişmede politik, tarihsel, ekonomik, kültürel çeşitli etkenler rol oynar. Kalıplaşmış tutumlar çoğunlukla başkalarından kulaktan dolma edinilen bilgilerle beslenir, gerçek bilgi eksikliğini kapatma ve kişi için gerçeği tanımlama görevi görür. Dolayısıyla çoğu zaman akılcı olmaktan çok duygusal nitelik gösterir. Bu özelliklerinin bir sonucu olarak stereotiplerin kolay değişmeyip zaman içinde durağan oldukları söylenebilir (Kağıtçıbaşı, 2013: 143-144). Stereotiplerin genel olarak kuvvetli bir duygusal güce sahip olmaları, köklerinin toplumun içine işlemiş olduğunu gösterir ve farklı gruplar, cinsiyet ve ırklar arasındaki ilişkilerin tabiatını açıklama imkanı verir (Yzerbyt ve Schadron, 2016: 206). Stereotiplere bellekte kolayca erişilebiliyorsa kalıcı olmakta ve bireylerin tutumlarıyla davranışlarına bir yön vermektedir (Hogg ve Vaughan, 2011: 79). Stereotiplerin yeni bilgiler aracılığıyla yeniden sorgulanması mümkün olmayabilir, genellikle yeni verileri okumayı kişinin zihnindeki eski şemalar belirleyecektir (Yzerbyt ve Schadron, 2016: 231).

Stereotipler bireyin beklenti ve davranışlarını belirler. Böylece de bireyin olayları, kişileri ve grupları nasıl ve ne biçimde gözlemleyeceğine ve anlamlandıracağına kılavuzluk eder, bireye dış dünyadaki objektif gerçekliği filtre etmesine olanak verir. Bu durumda dünya ile birey arasına sürekli olarak klişelerin ve stereotiplerin girdiğini ve sosyal çevreyi anlamlandırırken sık sık stereotipleri kullandığı söylenebilir. Stereotipler hem eksik ve yanlış bilgiler içerdiği, hem de bireyin kendi konumunu meşrulaştırmaya hizmet ettiği için sosyal gerçekliğin nesnel olarak algılanmasında yetersiz kalır. Bu bağlamda stereotipler öteki hakkında yapılacak objektif, tutarlı ve dengeli

değerlendirmeleri engelleyen kör noktalar. Hem eğitime ve eleştiriye hem de gerçeklikteki değişimlere duyarsız olmaları bakımından katı oldukları düşünülür (Yapıcı, 2004: 11-12; Harlak, 2000: 43). Kalıp yargısal inançlar ve önyargılı tutumlar sadece sosyal koşulların yüzünden ve insanların düşmanlıklarını yönlendirmelerine olanak sağladıklarından değil; aynı zamanda normal düşünme süreçlerinin yan ürünleri oldukları için vardır (Meyers, 2015:332).

Snyder ve Meine (1994) stereotiplerin işlevlerini üç başlıkta incelemişlerdir: bilişsel işlev, benlik savunma işlevi ve sosyal işlev. Bilişsel işlev stereotiplerin bilgi işleme süreçlerini kolaylaştırıcı yönü ile ilgilidir. Karşılaşılan her yeni birey hakkında şema oluşturmak yerine bu kişileri zaten hazır bulunan şemalar temelinde algılamak bilişsel yükü azaltmaktadır. Benlik savunma işlevi ise stereotipleri kullanarak bireyin kendi benliğini olumlaması ile ilgilidir. Diğer gruptan kişileri küçültmek ve onların saygınlığını düşürmek benliği tehditlere karşı korumanın bir yoludur. Bireyin stereotipleri kullanarak kendi grubu ile özdeşleşmesi de sosyal işlev ile ilgilidir. Grupta yaygın olan belli stereotipsel inanışları paylaşmak, üyelerin gruba bağlılığını güçlendirebilmektedir (Aktan ve Sakallı, 2013: 19).

Stereotipler, kişi için her yeni tutum objesi veya karşılaşılan kimse/grup ile ilgili olarak en baştan yeni bir öğrenme sürecinden geçmek yerine, bazı eğilim ve beklentileri kullanma imkanı sağlayarak kişinin işini kolaylaştırıp, davranışlarına düzen ve tutarlılık kazandırır. Bir grup hakkında kişinin bilgisi ne kadar az ise kişi başkalarının o grup hakkındaki fikirlerini o kadar kolay kabul ederek grubu kalıplaştırmaya yönelebilir. Bu durumun aksine, iyi tanınan grup ve kişiler hakkında kalıpyargı (stereotip) geliştirmeye ihtiyaç yoktur. Hakkında az şey bilinen bir grup hakkında tutum geliştirmek için birey başkalarından okuduğu, duyduğu bilgileri bir araya getirir. Böylece geliştirdiği kalıp halindeki tutum bireye o grup hakkında kestirme yoldan fikir bilgi verir. Bu durum çoğu zaman hakkında az şey bilinen grubun üyesiyle karşılaşıldığında onun davranışı hakkındaki beklentiyi ve ona karşı kişinin davranışını önceden ayarlayabilmesini sağlar. Bu bağlamda birey stereotipler sayesinde diğer gruplar hakkında özet bilgiye sahip olarak çevreyi kendi gözüyle bir düzene sokup, çevresine karşı tepkilerini önceden ayarlayabilir (Kağıtçıbaşı, 2013: 133-134; Banaji, 2001: 15102). Genel olarak birey, bir sosyal grubu ne kadar yakından tanıyorsa, o grup içindeki çeşitliliği de o kadar çok görür. Aşinalık azaldıkça stereotiplerle değerlendirme artar. Aynı zamanda grup daha küçük ve güçsüz oldukça katılım azalır ve stereotiplerle değerlendirme artar (Myers, 2015: 334).

Stereotipler, bilişsel tutumluluğa ve toplumsal belirsizliğin en aza indirgenmesine yardımcı olmanın yanı sıra sosyal rolleri, güç farklılaşmasını ve gruplar arası çatışmaları açıklığa kavuşturabilir, statükoyu meşrulaştırabilir ve iç grubun kimliğine olumlu bir anlam katabilir (Hogg ve Vaughan, 2011: 79). Stereotiplerin, sosyo-kültürel ve dini sebepler başta olmak üzere, ideolojik ve ekonomik nedenler, ortamsal etkenler, bireyin kişilik yapısı, beklentiler, korkular, çevreye bırakılmak istenen imaj, arkadaş grupları vs. pek çok faktörün etkisiyle belirlendiği söylenebilir (Yapıcı, 2004:19).

Dunning ve Sherman (1997), stereotiplerin bireyin olayları nasıl yorumlayacağını da şekillendirdiğini belirtmişlerdir. Eğer insanlara “Bazıları, politikacıların söylemlerinin gerçek olmadığını düşünüyor.” dersiniz politikacıların yalan söylediğini düşüneceklerdir. Eğer “Bazıları fizikçinin söylemlerinin gerçek olmadığını düşünüyor.” dersiniz sadece o fizikçinin hatalı olduğu sonucuna varırlar. İki kişinin kavga ettiğini söylediğinizde, bu iki kişi oduncu ise yumruklaşma, evlilik danışması ise laf dalaşı olarak algılanacaktır. Fiziksel durumu hakkında endişe eden bir kişi mankense gösterişçi, sporcu ise sağlığını koruyan biri olarak görülür (Myers, 2015: 349).

Yapılan araştırmalar stereotiplerin bilginin aranma, algılanma, hatırlanma ve yargılanma biçimlerini etkilediğini öne sürmektedir. Bilgilere anlam vererek, bireyin karar vermesi için gerekli olan bilgi miktarını sınırlar ve zaman kısıtlı olsa bile kararların alınmasına izin verir (Banaji, 2001: 15102; Fiske, 1998).

Stereotipler bir toplumsal kategorinin (grubun) çağrıştırdığı özelliklerdir. Bu özellikler bilişsel, duygusal, davranışsal özellikler veya değerlendirmeler olabilir ve tümüyle gerçeği yansıtmayabilirler. Stereotipler her ne kadar bir tür bilişsel kalıp ise de çoğu zaman insanların kafasında kalmayıp davranışsal sonuçlara da yol açabilmekte, farklı toplumsal grup üyelerine karşı ayrımcılığa neden olabilmektedirler. Ayrımcılık farklı sosyal grup mensuplarını dışlamak, onlara olumsuz davranmak, aşırı olumlu davranmak gibi çeşitli biçimler alabilmektedir (Hortaçsu, 1998: 229-230).

2.3. Stereotiplere Yönelik Kuramsal Yaklaşımlar

Stereotiplerin tanımlamaları ve yapılan araştırmalar incelendiğinde stereotiplerin psikodinamik, sosyo-kültürel ve bilişsel olmak üzere üç farklı yaklaşım ile ele alındığı görülmektedir (Ashmore ve Del Boca, 1981; Hamilton ve

Sherman, 1994; Hortaçsu, 1998: 240). Psikodinamik yaklaşım, stereotiplerin kullanımıyla ortaya çıkabilecek motivasyonel ve psikolojik faktörlerin önemini vurgulamaktadır. Freud'un psikanalitik kuramından yola çıkan bu yaklaşım, kişinin önyargılı ve kalıplaşmış tutumlarının, kişilik bütününün vazgeçilmez bir parçası olarak, kişinin iç çatışmasına karşı koruyucu bir görev yüklediğini açıklarken, erken çocukluk deneyiminin rolünü vurgulamaktadır (Kağıtçıbaşı, 2010: 157). Sosyo-kültürel yaklaşım, sosyalleşme sürecinde farklı sosyal gruplara yönelik inanç ve tutumların nasıl öğrenildiğine, geliştiğine ve sürdürüleceğine odaklanır (Ashmore ve Del Boca, 1981). Bu yaklaşıma göre kültürün ve sosyalleşmenin etkisi sonucu elde edilen bilgilerin bir parçası olan stereotipler ve önyargılar öğrenilir ve çeşitli sosyalleşme süreçleri ve deneyimleri ile sürdürülür (Aktan, 2013: 17). Bilişsel yaklaşım ise stereotipleri, algılayıcıların bir toplum üyelerine ait bilgi ve inançlarının özetini içeren bilişsel yapılar olarak görmektedir. Stereotiplerin nasıl geliştiğini, bilgi işlemeyi nasıl yönlendirdiğini ve kalıplaşmış grupların üyelerine yönelik algı ve tutumlarını nasıl etkilediğini araştırmaktadır (Hamilton ve Sherman, 1994; Duckitt, 1992).

2.3.1. Psikodinamik (Güdüsel) Yaklaşımlar

Bu yaklaşıma göre, kişinin kalıp yargıları ve tutumu belirli bir gerekçeyle gelişir, geliştirdiği yargı ya da tutum onun gereksinimlerini karşılar (Katz, 1933; Pratkanis vd., 1988). Bu yaklaşımın en bilinen ve gelişmesine katkı sağlayan örneği Adorno ve meslektaşlarının (Adorno, Frenkel-Brunswik, Levinson ve Sanford, 1950) *Yetkeci (Otoriter) Kişilik* kuramıdır (Ashmore ve Del Boca, 1981:7; Hogg ve Vaughan, 2014:390). Bu kuramda stereotipler, önyargı ile bağlantılı katı düşünceler olarak tanımlanmaktadır (Aktan, 2013: 17). Bu doğrultuda gruplar arası negatif tutumlar, anti demokratik veya otoriter kişilik olarak adlandırılan belirli bir kişilik sendromuna dayandırılmaktadır (Ashmore ve Del Boca, 1981: 7).

Bireysel psikolojik bakış açısından hareket eden bu kuram, farklı grupların üyeleri arasında dostane ve iyi ilişkilerin oluşumunu engelleyen stereotipleri bireyin iç dünyasında cereyan eden süreçlere dayanarak ve kişilik faktörünü ön plana çıkararak açıklamaya çalışmaktadır (Yapıcı, 2004: 29). Bu kuramda stereotipler önyargı ile bağlantılı katı düşünceler olarak tanımlanmıştır (Aktan ve Sakallı, 2013: 17).

İnsanlar içgüdüsel olarak kendini olumlu değerlendirme isteğine sahiptir. Steele (1988) ise bu güdünün ortaya çıkma nedenlerini *kendini olumlama kuramında* açıklamıştır. Bu doğrultuda, kişi kayırma güdüsüyle kendini yüceltirken diğer insanları ve grupları değersizleştirme yolunu seçer. Bu açıklamaya göre, toplumsal gruplara yönelik olumsuz stereotipler kişilerin kendi gruplarını başka gruplarla kıyaslayıp daha değerli bulma isteğinden kaynaklanmaktadır (Demirtaş, 2003: 124; Hortaçsu, 1998: 248).

Tajfel ve Turner'ın (1979) stereotiplerin oluşmasına ilişkin geliştirmiş oldukları *Sosyal Kimlik Kuramı*'na göre bu eğilimin temelinde insanların kendini olumlama istekleri olduğu bilinmektedir. Bu kuram sosyal kategorilerin (ırk ya da mezhep gibi büyük gruplar, orta büyüklükteki gruplar ya da kulüpler gibi küçük gruplar) bireylere sosyal bir kimlik kazandırdığı düşüncesinden hareket eder. Bu sosyal kimlik, kişinin kim olduğuna dair bir tanımlama ve değerlendirme ile bu kimliğin neyi gerektirdiğine ilişkin betimleme ve değerlendirmedir (Hogg ve Vaughan, 2014: 415). Yani sosyal kimlikler sadece bireyi tanımlamaz, aynı zamanda bireyin gruplarına özgü davranış kalıpları ve özellikleri hakkında da fikir verir. Böylece kişi kendisinin iç grup ve dış grup algılamasını farklılaştırır, bir yandan da hem kendi grubuna ve hem de diğer gruba karşı stereotipler oluşturur ve grubu ile benzer özelliklerde davranış kalıpları ile hareket etmeye başlar (Demirtaş, 2003: 132; Hortaçsu, 1998: 249). Sosyal kimlik yaklaşımı, sosyal kimlik ile kişisel kimliği ayırır. Birey, kişisel kimliğiyle hareket ettiğinde farklı davranıyor olabilir. Ancak, sosyal kimliği ile hareket ettiğinde, sosyal grup üyeleri ile ilişkilerini stereotipleri ile yeniden düzenleyecektir (Wetherell, 1996: 65).

Sosyal yapı içinde mevcut ekonomik ve sosyal sistemin adil ve meşru olduğunu algılamakta bireyler farklılık göstermektedirler. Sosyal Kimlik Teorisi'ne göre birey kendisini olumlu tarafta görmek istemekte ancak düşük konumdaki kişilerin kendileri ve grupları ile ilgili olumsuz stereotiplerini açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Jost ve Banalji (1994), *Sistem Gereğçelendirme Kuramı*'nda insanların adil ve meşru olarak yaşadıkları sosyal sistemi görmelerine olanak tanıyan statükoyu destekleyen stereotipleri nasıl yarattığını açıklamaya çalışır (Glick ve Fiske, 2001). Sistem Gereğçelendirme Kuramı'na göre insanlar sosyal eşitsizliklere rağmen mevcut yapının meşruluğunu savunmak ve akla uydurma yönünde motivasyona sahiptir. Yani, toplumlarda egemen grupların düşük statüdeki gruplara karşı oluşturdukları olumsuz stereotiplerin düşük statüdeki grup tarafından da benimsendiği ve kabul edildiğini öne sürmektedir. Bu durum, toplumsal düzeni haklı çıkarma isteğinden kaynaklanmaktadır. Böylece, toplumda herkes tarafından kabul edilen stereotipler, davranışları da etkileyerek var olan düzenin sürmesine olanak sağlamaktadır. Örneğin, yöneticilik pozisyonuna atanan erkek çalışma arkadaşını tebrik eden kadın çalışan, aynı

eğitim ve yeteneğe sahip olsalar da toplumsal stereotipler ile düşünüyorsa, yöneticilik için erkeklerin daha uygun olduğunu, zaten kendisinin ev işleri ve çocuklar gibi sorumlulukları bulunduğunu düşünerek bu kararı normal karşılayacaktır. Jost ve Banalji (1994) stereotip içeriklerinin gerçeği yansıtmaktan çok kişilerin toplumsal konumlarını yansıttığını söylemektedir (Hortaçsu, 1998: 251).

2.3.2. Sosyo-kültürel Yaklaşımlar

Sosyo-kültürel yaklaşımda stereotiplerin sosyalleşme ve kültürün etkisinde öğrenildiği ve geliştiği üzerinde durulur. Bu yaklaşıma göre, bireyler kültür içinde tanımlanmış olan toplumsal stereotipleri ailelerinin yanı sıra sosyal çevresinden öğrenir ve kalıplaşmış şekilde algılama eğilimi gösterirler (Hamilton ve Sherman, 1994; Ashmore ve Del Boca, 1981: 3).

Stereotiplere sosyo-kültürel bakış Lippmann (1922)'in "stereotiplerin kaynağı kültürel çevredir" şeklindeki açıklamasından sonra Katz ve Braly (1933, 1935) tarafından millet ve ırk kalıp yargıları araştırmasında açık bir şekilde görülmektedir (Aktaran Aktan, 2013: 17; Yapıcı, 2004: 23). Amerika'da yapılan söz konusu araştırmada üniversite öğrencilerine on millet ismi verilmiş ve diğer listedeki kişilik özelliklerini bu milletlere atamaları istenmiştir. Sonuçlara bakıldığında katılımcı öğrencilerin çeşitli gruplar hakkında görüş birliği içinde olduğu görülmüştür. Bu millet ve ırk gruplarına yönelik stereotiplerin toplumsal önyargılardan kaynaklandığı savunulmuştur.

Stereotipleri grup oluşumu ve grup çatışması perspektifinden inceleyen Muzaffer Şerif ve meslektaşlarının (1949, 1954) bir dizi araştırmasında grupların, rekabet ve engelleme koşullarında işlevsel ilişkiye girdiklerinde dış gruplara karşı olumsuz tutum ve stereotipler oluşturdukları ve standartlaştırdıklarını belirlemişlerdir. Araştırma bulgularına göre rekabet halindeki grup ilişkileri sonucu iç grup dayanışması artmakta ve dış gruba karşı olumsuz stereotipler sonucu sosyal mesafe de benzer şekilde artmaktadır. Her grubun kendi grubunu yücelttiği ve diğer grubu kötülediği görülmüş ve bu sayede hem davranışlarını hem de stereotiplerini haklı göstermeye çalışmışlardır (Şerif ve Şerif, 1996: 317). Deney küçük gruplar üzerinde yapıldığı için büyük sosyal gruplara genellenemeyeceği yönünde eleştirilmektedir. Ancak gerek grupların oluşması gerekse stereotiplerin ortaya çıkışı ve sürecini incelemesi bakımından önemli bir teorik çerçeve sunmaktadır (Yapıcı, 2004: 47-48).

2.3.3. Bilişsel Yaklaşımlar

Bilişsel bakış açısının merkezinde bireylerin bilgi işleme sürecinde karmaşık sosyal dünyayı daha iyi yönetebilmek için kalıplaşmış bilgi yapıları ve inançları kullandığı vurgulanmaktadır (Dovidio, 1999). Bu kalıplaşmış yapılar bilgi arama ve bilgi edinme süreçlerine rehberlik eder ve yeni bilgilerin yeniden nasıl kodlandığını, detaylandırıldığını, temsil edildiğini ve geri getirildiğini etkiler. Bu durum bireyin davranışları üzerinde kendini gösterebilir (Hamilton ve Sherman, 1994). Bilişsel yaklaşımda stereotiplerin zihinde ne tür örneklemelerle temsil edildiği, yargıların nasıl bir yapıda bulunduğu gibi konulara odaklanılmış (Yzerbyt, Rocher ve Schadrone, 1997), bireyin düşünme, akıl yürütme, bilişsel şemalarının ne olduğu, kategorileri nasıl kullandığı, bilinçli öğrenmenin yanında bilinçaltı düşünmenin nasıl gerçekleştiği gibi bilişsel süreçler araştırılmıştır (Arslanoğlu, 2005: 51).

Hamilton ve Gifford (1976), stereotiplerin oluşmasını insanların bilgi-işlem süreçleri doğrultusunda *Yanılgısal İlişki Kuramı* (Chapman, 1967) ile açıklamışlardır. Yanılgısal ilişki aslında aralarında ilişki bulunmayan iki olay arasında bir ilişki kurması ve bu ilişki düzeyini abartması şeklinde açıklanabilir (Hortaçsu, 1988:241). Bu ilişki bir olay ve sonuç arasında kurulduğunda önyargılı davranışların da oluşmasına neden olabilir. Bu kuram, algısal olarak yanlılığın normal olarak işleyen bilişsel mekanizmalardan nasıl kaynaklanabileceğini gösterdikleri için önemlidir (Hogg ve Vaughan, 2014: 87-88). Ayrıca algılayıcının önceki inançları tarafından yönlendirildiğinde önyargılı bilgi işleme yoluyla basmakalıp inançların nasıl sürdürüldüğünü göstermektedir.

3. STEREOTİPLERİN ÖLÇÜLMESİ

Stereotipin nasıl tanımlandığı ya da hangi bakış açısı ile incelendiği, stereotip ölçme tekniğini de etkilemektedir (Kağıtçıbaşı, 2013: 144; Harlak, 2000: 119). Stereotip, pek çok sosyal psikoloji konusu gibi soyut bir kavramdır. Doğrudan ölçülemez, ancak direk veya dolaylı olarak sözel ifadeler yoluyla tespit edilebilir. Bu kavramı somut hale getiren bir veri setine ulaşmak için araştırmacılar farklı yöntemlere başvurmuşlardır. Kağıtçıbaşı (2010: 133-134), stereotipleri tutumların bir türü olarak değerlendirmekte, tutumun davranış olarak dışavurum olduğunu ifade etmekte ve stereotiplerin tutumların ölçülmesi ile aynı doğrultuda ölçüldüğünü belirtmektedir. Stereotiplerin ölçüm yöntemleri değerlendirilirken tutumlar için kullanılan yöntemler üzerinden ifade edilmeye çalışılacaktır.

Tutumların oluşumunda stereotiplerin yeri düşünüldüğünde bu kapsamda değerlendirmek yanlış olmayacaktır. Ancak stereotiplerin tutumlar gibi davranışa dönüşmüş bir yönü bulunmak zorunda değildir. Birey, bilişsel olarak stereotipik bir düşünce yapısına sahip olsa da bunu davranışa dönüştürmemiş olabilir. Bu açıdan tutum araştırmalarından ayrıldığı söylenebilir ve daha karmaşık olduğu iddia edilebilir.

Stereotipler, hem öz bildirim hem de davranışsal değerlendirme şeklinde ölçülebilir. Stereotiple ilgili araştırmaların başlangıcında kişilerin hedef grupla ilgili tepkilerinin gözlemlendiği ve bunların günlük dilde ne tür sıfatlar/sözcükler ile ifade edildiği bir liste (Brewer, 1984) ve yazılı metinlerde geçen ifadelerden hareketle stereotiplerin tanımlanmaya çalışıldığı görülmektedir (Yapıcı, 2004: 147; Harlak, 2000: 119-120). Stereotipleri doğrudan ölçmek kolay değildir. Doğrudan gözlemlenmek de mümkün olmayabilir. Kişinin zihnindeki ortaya çıkarmanın en kolay yolu, kişilere soru sormaktır. Araştırılmak istenen stereotiple ilgili ön bilgi olmadığı ve bir liste oluşturulmadığı durumlarda öncelikle *açık uçlu sorular* ile hedef grubun tanımlanması istenmektedir (Hortaçsu, 1998: 231). Böylece hedef grubu tanımlayan bir dizi sözcük grubuna ulaşılır ki bu sözcükler stereotiplerin içeriğini oluşturur. Stereotip içeriği hakkında bilgi bulunduğu durumlarda ise bazı teknikler kullanılmaktadır. Thurstone'nun eşit görünen aralıklar metodu, Likert'in toplamalı sıralama metodu, Guttman'ın skalogramı (Birlikli Ölçekleme Tekniği), Osgood'un anlamsal ayırım yöntemi en bilinen tutum ölçme teknikleridir (Hogg, 2014: 191). Aslında tutumların ölçümü için geliştirilmiş olan bu tekniklerin bazılarının da stereotiplerin nicel yöntemler ile ölçülmesi için kullanıldığı görülmektedir.

Stereotiplerin araştırılmaya başlanması ile öncelikle milletler ve ırklara yönelik önyargılar bağlamında araştırmalar yapılmıştır (; Tajfel, 1969,1970; Gilbert, 1951; Katz ve Braly, 1935; Allport, 1935). Stereotiplerle ilgili ilk ciddi araştırmanın Katz ve Braly (1933) tarafından yapıldığı bilinmekte (Ashmore ve Delboca, 1981:6), stereotiplere sosyal grupları algılamak için kullanılan kişilik özellikleri olarak bakıldığında genellikle Katz ve Braly'nin kullandığı türden sıfat listesi yöntemini tercih eden araştırmalara sıkça rastlanmaktadır (Harlak, 2000:120; Dovidio, Evans ve Tyler, 1986; Callon ve Gallois,1983;; Thorndike, 1977;). Princeton Üniversitesi lisans öğrencilerine uygulanan araştırmada, 84 maddeden oluşan sıfatlar listesi kullanılarak 10 farklı etnik grubun her birinin tipik özellikleri olan maddeleri belirtmeleri istenmiştir. Her etnik gruba en sık atanan sıfat maddesi, o gruba ait stereotip olarak tanımlanmıştır (Aktan ve Sakallı, 2013: 17; Yapıcı, 2004: 25; Schneider, 2001: 50; Harlak, 2000: 46; Ashmore ve Delboca, 1981:6). Katz ve Braly tarafından sunulan *sıfat kontrol listesi tekniği* ve toplam analiz 1933'den beri yapılan stereotip araştırmalarının çoğuna model olmuştur. Sıfat kontrol listesi tekniği oldukça sık kullanılmasına rağmen bazı eleştirilere maruz kalmaktadır (Devine ve Elliot, 1995). Bu eleştiriler, cevaplara verilen yönergenin eksikliği, cevaplayıcıların önyargı düzeyinin belirlenmemiş olması ve aynı liste kullanılarak yapılan devam araştırmalarında ifadelerin zaman aşımına uğramış olma olasılığı şeklindedir. Başka bir eleştiri ise ifadelerin katılımcıların bilişsel repertuarında olup olmadığına bakılmaksızın işaretlenmeye zorlanmasının var olmayan bir stereotipin ortaya çıkma olasılığını artırdığı yönündedir. Bu nedenle listelerin araştırmanın niteliğine, konusuna ve uygulama yapılacak katılımcı grubuna göre açık uçlu ifadelerle elde edilen bir ön araştırma sonucu ortaya çıkartılmasının daha avantajlı olacağı ve olası riskleri azaltacağı savunulmaktadır. Sıfat kontrol listesi tekniğinden yola çıkarak stereotiplerin gücünün hesaplanması için çeşitli teknikler kullanılarak araştırmalar devam etmiştir. Bunlardan biri *yüzde tekniği*dir. Sıfatların hangi grup için hangi oranda geçerli ve ilgili gruplar için ne kadar karakterize olduğunu tespit etmeyi amaçlayan bu teknikte hedef grubu temsil ettiği düşünülen sıfatın yüzde kaç oranında o grupta görüldüğünü yazmaları istenmektedir. Örneğin, "Kadınların yüzde kaç şefkatlidir?" sorusuna verilen %80 yanıtı ile sadece üzerinde uzlaşılan değil, aynı zamanda hedef grubu büyük oranda karakterize ettiği kabul edilen stereotipler tespit edilmiş olur (Hortaçsu, 2004: 83-84,232; Yapıcı, 2004: 148-152).

Bir diğer yöntem ise *tanımlama oranı tekniği*dir. Bu yöntemde kişilere daha önceden belirlenmiş bir takım özellikler verilerek bu özelliklerin hedef grubu diğer insanlardan ne derece ayırttığı, özelliğin her iki grubun hangi oranında var olduğu sorularak hesaplanmaktadır. "Kadın ve erkeklerin ne kadar şefkatlidir?" gibi bir soru kullanıldığında "kadınların %80'i erkeklerin %40'i şefkatlidir." cevabı verilirse bu durumda 80/40: 2 oranında şefkatli olmak kadınları niteleyen bir stereotip olarak belirlenir . Stereotiplerin tespit edilmesine olanak sağlayan bir diğer teknik ise *likert tipi ölçekler*dir. Likert tipi ölçekler katılımcılardan her madde için 'katılıyorum-katılmıyorum', 'görüşüme uygun-görüşüme uygun değil' vb. boyutları arasında sıralı şekilde cevap verdikleri bir yöntemdir. *Prototiplerin ortaya çıkarılması* ve hassas istatistiki hesaplamalara imkan vermesi nedeniyle araştırmalarda sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Likert ölçeklere örnek olarak gösterilebilecek yönetici stereotipleri ve başarılı yönetici prototipleri ile ilgili araştırmaları ile bilinen Schein (1973, 1975)'in ölçeği, kadın erkek ve yönetici stereotiplerini tespit etmeyi ve başarılı (iyi) yönetici prototiplerinin tespit edilmesine olanak sağlamaktadır. Ayrıca, başarılı yönetici prototipinin eril ve dişil algılanması ile ilgili bağlantılar kurulmasına da izin vermektedir (Hortaçsu, 1998: 232, 309-310; Yapıcı, 2004: 148-149) .

Stereotiplerin cinsiyet bağlamında araştırmaya başlanması ile birlikte geliştirilen "Sex role questionnaire" bipolar (çift kutuplu) sıfatların (sınırlı-sınırlı değil) kullanıldığı yöntemler denenmiştir. Bipolar derecelendirme ölçeklerinin kullanımı, stereotipleri değerlendirmek için kullanılan geleneksel sıfat listesi yönteminin iyileştirilmesini amaçlamıştır (Ashmore ve Delboca, 1981: 9). Bipolar derecelendirme tekniklerinden biri olan Osgood(1965)'un anlamsal ayırım yönteminde birbirine zıt anlamlı (bipolar) sıfat çiftlerine göre değerlendirme yapılması istenmektedir (Hortaçsu, 2012: 311). Örneğin, iyi-kötü, güzel-çirkin, mutlu-mutsuz. Bu yöntem katılımcılara bir tanımlama veya kavram sunarak bu etiketlerin çeşitli özelliklerle ne ölçüde ilişkili olduğunu değerlendirmelerini ister. Katılımcılardan kavramı bipolar sıfatlar ile 7 puanlık derecelendirme ölçeğiyle derecelendirmeleri istenir. Anlamsal ayırım yöntemi stereotipleminin doğrudan ölçülmesini sağlar ve farklı kavramlara ve değerlendirme boyutlarına esnek bir şekilde uygulanabilir (Aromaa vd., 2011: 21).

Stereotiplerin ortaya çıkarılması için belli gruplara ait kişilerin fotoğraflarının gösterildiği bazı araştırmalarda (Rice, 1927; Allport ve Kremer, 1946; Razzan, 1950; Allport ve Postman, 1992; Leyens vd., 1996) denekler grup üyeleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmadan fotoğrafta gördükleri kişiler hakkında grup aidiyetleri doğrultusunda bir takım fikirler üretmek onları yargılamışlardır. Deneklerin fotoğraftaki kişiler hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığı, sadece grup aidiyetleri üzerinden değerlendirme yaptıkları bu teknik ile stereotiplerin algı ve yargılar üzerindeki etkisini ortaya koymada oldukça önemli bir yere sahiptir (Yapıcı, 2004:149).

Sosyal gruplar ile ilgili stereotiplerin gerçeği ne ölçüde yansıttıkları ve stereotipleri ölçmek için hangi tekniğin uygun olduğu konusu bu alanda çalışan araştırmacılar tarafından tartışılan bir konudur (Harlak, 2000: 117). Sosyal bir varlık olan insanın bilişsel dünyası, biyolojik, psikolojik ve sosyal yapılarına, yaşadığı ortama, zamana göre değişiklik gösterebilir. Ancak her ne kadar kişinin dünyaya ait düşünceleri tıpa tıpa bir birinin aynısı değilse de bütün insanların dünyaya bakış açılarında müşterek taraflar vardır (Arslantürk, 2008: 168). Metinde de bahsedildiği gibi ortak kültüre sahip insanların benzer bilişsel dünyaları vardır. Bu nedenle bireyin ve grupların davranışlarını anlamak ve açıklamak için üyesi buldukları kültürleri içinde değerlendirmek önemlidir. Bireylerin ruhsal durumlarının, davranışlarının karmaşıklığı stereotiplerin ölçümünü zorlaştırırsa da en iyi yöntem diye bir şey yoktur. Araştırmanın amacını, kapsamını ve sürecini göz önünde bulundurarak en uygun yöntemi seçmek önemlidir.

4. YÖNETİM ALANINDAKİ STEREOTİP ARAŞTIRMALARI

Stereotip araştırmalarının önünü Brigham (1971: 15) açmıştır. Yazar, stereotiplerin bireyin sosyal yaşamını nasıl işlediğini ve sosyal politikaları nasıl şekillendirdiğine dair yeterince araştırma yapılmadığını iddia etmiş; araştırmasında etnik stereotiplerin içeriği, gelişimleri, değişime karşı gösterdikleri direnç ve gruplar arası stereotiplerin karşılıklı ilişkisini incelemiştir. Böylece stereotip konulu araştırmalar da başlamıştır. Yönetim alanındaki stereotip araştırmaları ise son yıllarda önemli ölçüde artmıştır. Bu artış sosyal psikoloji ve benzer disiplinlerde yapılan pek çok araştırma sonucunda stereotiplerin toplumsal yapıdaki öneminin yönetimde de etkili olduğunun anlaşılmasına bağlanabilir. Toplumsal yapıdaki sürekli değişime rağmen, geçmişten günümüze kadar yerleşmiş stereotipler bireyin çalışma kararı almasından itibaren tüm çalışma hayatı süresince de etkisini hissettirmektedir. Sosyal psikoloji literatürü ile paralel olarak yönetim literatüründe de ırk ve cinsiyet stereotipleri konusunda araştırmalara ağırlık verildiği görülmektedir. Toplumsal cinsiyet konusunda toplumun hassasiyeti ve bu konudaki çabalara rağmen, erkek egemen iş dünyasında çalışan kadın sayısı artsa da yöneticilerin rolünün eril algılanması sonucunda kadınların yönetici olarak kabul edilmelerinde zorluklar yaşadığı bilinmektedir (Duehr ve Bono, 2006; Gormon, 2005; Shein ve Mueller, 1992; Brenner vd., 1989; Shein vd., 1989; Schein, 1973, 1975, 1994).

Ülkemizde ve dünyada üst düzey yönetim pozisyonları genellikle erkekler tarafından doldurulmakta, orta ve alt düzeyde ise kadın yöneticilere rastlanılmaktadır. Bu doğrultuda Schein (1973, 1975, 1989, 1994) kadın, erkek stereotiplerinin ve başarılı yönetici prototiplerinin ölçülmesi, mesleki ve cinsiyete yönelik stereotiplerin daha iyi anlaşılabilmesi için Schein Tanımlayıcı Endeks'ini (STE) geliştirmiştir. Schein 1973'de yürüttüğü ilk araştırmasında orta düzey erkek yöneticilerden, genel olarak kadınlar, erkekler ve başarılı orta düzey yöneticiyi değerlendirmelerini istemiş; cinsiyet kalıplarını ve başarılı yönetici prototiplerini incelemiştir. Sonuçlar, erkeklere göre başarılı orta düzey yöneticilerin genel olarak erkeklere atfedilen özellik, tutum ve mizaca sahip olduğu yönündedir. Erkekler ve yöneticilik arasında önemli bir ilişki olduğu, yönetim pozisyonunun daha çok erkeksi özellikler gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma tüm koşullar eşit olsa bile, bir yönetim pozisyonuna seçilen

veya terfi ettirilen kişinin bir kadından ziyade bir erkek olma olasılığının yüksek olduğunu göstermiştir (Schein, 1973: 96-99).

Schein (1975), bir başka araştırmasında orta düzey kadın yöneticiler arasında cinsiyet rol stereotipleri ile gerekli yönetim özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiş, erkek örnekleminde olduğu gibi, sonuçlar, başarılı orta düzey yöneticilerde gerekli özelliklerin daha çok erkeklere atfedilen karakteristik özelliklerle ilişkili olduğunu doğrulamıştır. 1989 yılında Schein, Mueller ve Jacobson (1989), Schein'in araştırmasını işletme öğrencileri üzerinde uygulamışlar, analizleri erkeklere göre, erkekler ve yöneticiler arasında anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğu, kadınlar ve yöneticiler arasında ise zayıf bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Aynı yıl Brenner, Tomkiewicz ve Schein (1989)'in yürüttüğü başka bir araştırmanın örneklemini, farklı işletme türlerindeki (üretim, hizmet gibi) erkek ve kadın orta düzey yöneticiler oluşturmaktadır. Bu çalışmada sonuçlar, Schein (1973, 1975, 1989)'in daha önceki sonuçlarında olduğu gibi, yönetim özelliklerinin genellikle eril olarak algılandığı şeklindedir. Aynı zamanda çalışmada erkeklerin algılarındaki bir değişiklikten ve yönetim başarısı için gerekli olan algılardan ziyade kadınların görüşünün değiştiği sonucu ortaya çıkmıştır. Heilman, Block, Martell ve Simon (1989) erkek yöneticiler üzerinde benzer bir çalışma yapıp aynı hipotezi doğrulamışlardır. Aynı çalışmada kadınların kadın yöneticilere karşı tutumları olumludur. O'Connell vd. (1990) Japon ve Amerikan başarılı yönetici prototipleri arasında benzerlik ve farklılıkları incelemiştir. Shimanoff ve Jenkins (1991) araştırmasında kadınların ve erkeklerin liderlik davranışlarındaki farklılıklardan çok daha fazla benzer özelliklerin olduğunu ve bunların bireylerin liderlik davranışında eşit derecede etkili olduğunu göstermiştir. Buna rağmen kadınların lider olarak seçilmeleri daha seyrek görülmektedir ve aynı liderlik davranışı bir erkekte bir kadına atfedildiğinde daha olumlu olarak değerlendirilmektedir. ABD, Almanya, Japonya, Çin, İsveç ve Türkiye'den katılımcılarla yapılan araştırmalar, daha önceki bulguları yinelemekte, uluslararası alanda erkeklerin yönetim pozisyonunun güçlü ve benzer şekilde toplumsal cinsiyet kalıplarını ortaya koymaktadır (Paris ve Dacker, 2012; Fullagar vd, 2003; Orser, 1994; Schein, 1994; Schein ve Mueller, 1992).

Schein Tanımlayıcı Endeksi (STE) aynı zamanda "think manager-think male" klişelerinin küresel bir fenomeni temsil edip etmediğini belirlemek için kültürlerarası düzeyde yönetsel stereotipleri incelemek için kullanılmıştır. 'Think Manager Think Male' (Schein vd., 1996) yani yönetici düşünüldüğünde akla erkek figürünün gelmesinden yola çıkarak yapılmış araştırmalar, otomatik olarak yeterlilik, rasyonalite ve iddialı olmayı gerektiren yöneticilik pozisyonunu da erkekler ile ilişkilendirmektedir. Görünen o ki sadece işe başvuru ve kabul süreçlerinde değil, çalışma yaşamının içinde de mesleki cinsiyet stereotiplerinin etkisi devam etmektedir. Meslekler arasındaki ayrım olduğu ve bireylerin mesleklerini bu kapsamda algıladığı egemen bir yapı olarak devam ettikçe (Glick, Wilk ve Perreault, 1995), işyerindeki etkisini ölçmek için cinsiyet stereotiplerine odaklanmak daha da önemli olacaktır. Deaux ve LaFrance (1998) tarafından yapılan çalışma da stereotiplerin kültürden ziyade insanlara bağlı olduğunu, mantıksız davranışların ve duygusal eğilimlerin stereotiplenin bir parçası olduğunu belirtmiştir. Toplumsal cinsiyet stereotipleri ya da diğer bir deyişle iş hayatında cinsiyetçilik (Sakallı, 2003: 2) ile ilgili yapılan araştırmaların çoğu kadınlara yönelik önyargı ve ayrımcılık üzerinde durmaktadır (Deaux ve LaFrance, 1998).

Schein ve Mueller (1992) Amerika, İngiltere ve Almanya'da kadın ve erkek yöneticiler üzerinde yürüttükleri araştırmalarında Schein Tanımlayıcı Endeks (STE) kullanarak cinsiyet rolü stereotipleri ve başarılı yöneticinin karakteristik özellikleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma sonuçları hem erkek (Schein, 1973) hem de kadın (Schein, 1975) yöneticilerde olduğu gibi yönetsel başarı ile ilişkili özelliklerin, erkeklerle ilişkisinin daha fazla olduğunu ortaya koymuştur (Schein, 2001:675-678). 1995 yılında Dodge, Gilroy ve Fenzel de işletme öğrencileri üzerinde bir çalışma yapmış ve benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Kolb (1997) araştırmasında cinsiyet, cinsiyet rolü, tutum, deneyim ve lider olarak algılanma arasındaki ilişkiyi değerlendirmiş, araştırma sonuçları lider olarak algılanan kişinin daha çok eril özellikler gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Yönetim alanındaki cinsiyet rol stereotiplerinin, bireylerin liderleri lider olmayanlardan ayıran özellikler, beceriler ve davranışlar hakkında zihinlerindeki inanç setini etkilerken; aynı zamanda etkisiz liderlerden etkili olanı belirlemede rol oynadıkları düşünülmektedir (Paris ve Dacker, 2012; Lord ve Maher, 1991).

Yönetimin küreselleşmesi sonucunda işletmelerde farklı etnik gruplardaki çalışanların bulunması, uluslararası arenada cinsiyet rol stereotipleri, etnik stereotipler ve gerekli yönetim özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleme ihtiyacını tekrar ön plana çıkarmıştır. Bu bağlamda işletmelerde kadın sayısı arttıkça ve yönetimde cinsiyet dengesi değişimi yaşandıkça, kadınların lider olarak algılanmasında bir değişim beklenmiş; ABD, İngiltere, Almanya, Çin ve Japonya'da araştırmalar yürütülmüştür. Araştırma sonuçları yönetimde eril özelliklerin beklendiği görüşüne güçlü bir destek vermiştir (Schein, 2001). Farklı bir şekilde Duehr ve Bono (2006: 815)'nin çalışması erkek yöneticilerin kadınlara ve kadının yönetim pozisyonundaki yerine olan bakış açılarının değiştiğini göstermiştir.

Özellikle kadın yöneticilerle olumlu geçmiş deneyimleri olan katılımcılar kadın ve yönetim özelliklerini daha fazla ilişkili bulma eğilimi göstermişlerdir. Erkeklerin ve kadınların, kadınları, erkekleri ve yöneticileri nasıl algıladıklarına dair anlayışı genişletmek için Berkery, Morley ve Tiernan (2013)'ın yaptığı araştırma da bugüne kadarki araştırmalara benzer bir sonuç sunmaktadır. Erkekler, yönetici rolünü erkekler için uygun bulurken; kadınlar yönetici rolünü hem erkek hem de kadınlar için uygun bulmuştur (Berkery, Morley ve Tiernan, 2013: 289).

Gong ve meslektaşları (2008) işletmelerde kişilik ve motivasyona ilişkin nesiller arası stereotipsel farklılıkların olup olmadığını araştırmıştır. Araştırma sonuçları yönetimde kuşaklara ilişkin stereotipleri desteklememiştir. Aynı zamanda araştırma, mevcut literatürün öne sürdüğü kadar yaygın olmayabilen kuşak stereotiplerine güvenmektense, bireysel farklılıklara odaklanarak çalışanları yönetmenin önemini vurgulamıştır.

Lankau ve Chung-Herrera (2009) tarafından Schein Tanımlayıcı Endeksi kullanılarak, Amerika'daki etnik kökeni farklı olan yönetici stereotipleri başarılı yönetici prototipi ile karşılaştırılmıştır. Bir başka araştırmada, başarılı yöneticilerin prototipleri arasındaki benzerlikler ve farklılıklar, STE kullanılarak, dört kültür grubunda incelenmiştir (Amerikalı, Asyalı, Avrupalı, Latin Amerikalı). Araştırmadaki farklı kültür grubundaki yöneticilerin birbirleri ile olan korelasyonlarının yüksek olması, yönetsel özellikler üzerinde kültürlerarası algıların yakınlığı göstermiştir (Lankau ve Chung, 2009).

Booyesen ve Nkomo (2010), Güney Afrika'daki farklı ırk ve cinsiyet stereotiplerini karşılaştırmalı olarak analiz etmiştir. Koenig, Eagly vd. (2011), Schein Tanımlayıcı Endeksi (STE) kullanarak yürüttükleri araştırmalarında, lider stereotiplerinin kültürel olarak yine erkeksi özellik gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Erkeklerin liderin kültürel yapılarına kadınlardan daha fazla sahip oldukları ve böylelikle lider rollerine kadınlardan daha kolay erişebildikleri, başarılı olmak için kadınlara kıyasla daha az zorlukla karşılaştıklarını belirtmişlerdir (Koenig vd., 2011).

Paris ve Dacker (2012), STE kullanarak, yönetim eğitimi alan bireylerin "yönetici olarak" erkek stereotip modellerini tanımlamalarında bir azalma olup olmadığını araştırmıştır. Yönetim rolündeki çeşitlilik ve yönetim pozisyonlarındaki kadın algısında cinsiyet rolü stereotiplerinin azalıp azalmadığını araştırmak, cinsiyet ve yönetsel özelliklerin nasıl algılandığını belirlemek için öğrenci gruplarını test etmiştir. Yönetim eğitimi alarak yönetsel roller ve niteliklere aşına olan katılımcıların, yönetim eğitimi almayan katılımcılara göre yöneticiyi daha az eril özelliklerde tanımlayacağı hipotezi desteklenmemiştir. Araştırma bulguları yönetici düşünüldüğünde akla ilk olarak erkek figürünün gelmesini ve daha önceki araştırmaları desteklemektedir (Paris ve Dacker, 2012: 42-45). Özellikle öğrencilerin lider pozisyonlarında kadınları içeren bir kültür içerisinde olduklarında "think manager-think male" kalıpyargısını daha düşük oranda benimsediği söylenebilir (DePillis vd., 2008). Araştırmalarda ayrıca kadınların genellikle insan/ilişki odaklı davranışları, erkeklerin üretim/göreve yönelik liderlik davranışlarını benimsedikleri görülmektedir (Koenig vd., 2011; Eagly ve Carli, 2007; Blake ve Mouton, 1978; Stogdill, 1974).

Araştırmacılar kadınların yönetim pozisyonlarındaki azlığını, liderlik özellikleri ya da davranışları hakkında erkeklerle kadınlar arasındaki farklılıklara (Nieva ve Gutek, 1981), sosyalleşme süreçleri ve rol uyumsuzluğuna (Eagly ve Karau, 2002; Kelly, 1991; Eagly ve Johnson, 1990), örgüt kültürü (Badjo ve Dickson, 2001), stereotipleme ve önyargılara (Paris ve Dacker, 2012; Powell ve Butterfield, 2002, 2011; Powell, 1999; Renshaw, 1999; Schein, 1994) bağlamışlardır.

Cooper ve Kirkcaldy (1995) Alman ve İngiliz yöneticilerin birbirlerini nasıl algıladıklarını derecelendirmelerini istemiştir. İngiliz yöneticiler Alman yöneticileri daha çalışkan, titiz, işkolik, aynı zamanda mizah anlayışı olmayan, kibirli, tehditkar ve reddedici olarak algılamışlardır. İngiliz yöneticiler ise Alman yöneticiler tarafından daha kabul edilebilir, açık, sıcak, kolay, rahat ve esprili olarak algılanmıştır. Aynı zamanda araştırma bulguları stereotipleştirmenin, kategorileştirmenin ortak bir şekli olduğunu, özellikle ortak girişimler, işletme birleşmeleri ve diğer iş bağlantıları hakkındaki kararlara ulaşmada çalışan davranışlarını anlamada yol gösterebilecek gerçek izleri içerdiğini göstermiştir (Cooper ve Kirkcaldy, 1995: 5).

Kamisah ve Wafa, Malezya'da üç farklı etnik grup arasındaki lider tercihlerini belirlemeye çalışmış, demografik değişkenler arasında otoriter, destekleyici, katılımcı ve başarı odaklı liderlik tarzı tercihleri arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığını araştırmışlardır. Araştırma sonuçları, liderlik tarzı tercihlerinde etnik gruplar arasında cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, iş tecrübesi gibi farklı demografik değişkenlere göre anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymuştur. Bu bulgu çeşitli etnik gruplardaki bireylerin liderliği farklı şekillerde görebileceğini iddia eden House (1995) ile çelişmektedir. Bu bulgular, üç farklı etnik grubun aynı değer ve inançları paylaşmasından kaynaklanabilir (Kamisah ve Wafa, 2014).

Türkiye’de ise Sümer (2006), STE’yi kullanarak kadın, erkek ve başarılı orta düzey yöneticiyi değerlendirmiştir. Başarılı orta düzey bir yöneticinin sahip olması istenen özellikler ilişki ve görev odaklılık ve duygusal tutarlılık olarak bulunmuştur. Katılımcıları kadın yöneticileri başarılı orta düzey yönetici özelliklerine göre değerlendirdiklerinde kadınları ilişki odaklı buldukları, görev odaklı ve duygusal tutarlılıktan uzak buldukları gözlenmiştir.

Karakılıç ve Alay (2008), spor yöneticilerinin yönetsel pozisyonlarda gerekli olan yönetsel becerilerdeki (ilişki odaklılık, görev odaklılık ve duygusal tutarsızlık) cinsiyet stereotiplerini incelemiştir. Bulgular yönetsel beceri puanlarından; ilişki odaklılık, görev odaklılık ve duygusal tutarlılıkta birey türüne (yönetici, kadın ve erkek), öğrenim görülen sınıf düzeyine ve yaşadığı yere göre anlamlı farklılık göstermektedir. Orta düzey yönetim pozisyonu için gerekli olan yönetsel beceriler ile erkek özellikleri arasında benzerlik görülmektedir. Ayrıca aday spor yöneticileri arasında, yönetsel beceriler bakımından cinsiyete özgü kalıpların korunduğu ancak alınan yöneticilik eğitiminin sonucunda, bu kalıplarda bir miktar değişimin olduğu söylenebilir.

Antalyalı ve Özkul (2017), fakülte ve meslek yüksekokullarında başarılı girişimci algısı ve cinsiyet rolü stereotipleri ile ilişkisini STE kullanarak incelemiştir. Meslek yüksekokulu katılımcılarında erkek stereotipleri ile başarılı girişimci prototipleri arasındaki ilişki, kadın stereotipleri ile başarılı girişimci prototipleri arasındaki ilişkiden daha yüksektir, dolayısıyla başarılı girişimcinin eril algılandığı söylenebilir. Fakülte öğrencileri için başarılı girişimci ile erkek ve kadın stereotipleri arasındaki katsayılar nispeten düşüktür. Fakülte katılımcılarına göre başarılı girişimcilerin eril ve dişil özelliklere benzer düzeylerde sahip olduğu söylenebilir. Aynı zamanda erkeklerin başarılı girişimcileri daha eril algıladığı, kadınların ise başarılı girişimcileri eril ve dişil özelliklere sahip olarak algıladığı sonucuna ulaşılmıştır.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Yönetim alanındaki stereotip araştırmalarının genellikle başarılı yöneticinin niteliklerine ilişkin bireylerin zihnindeki yönetici prototiplerini anlama, bireylerin yönetici algılarının eril-dişil özelliklere göre değişip değişmediğinin analiz edilmesi ekseninde yürütüldüğü görülmektedir.

Yönetim alanında yapılan stereotip araştırmalarının genişletilmesiyle, toplumlarda başarılı yöneticinin özelliklerine ilişkin genel olarak paylaşılan ortak düşüncelerin oluşup oluşmadığı, başarılı yönetici olgusunun nasıl anlaşıldığı öğrenilebilir. Ayrıca cinsiyeti, siyasi eğilimi, etnik kökeni birbirinden farklı olan bireylerin stereotipleri ve yönetici prototipleri ortaya çıkarılabilir. Stereotipler işletmelerde gruplar arası/grup dışı kategorizasyon süreçlerini ve kültürel olarak farklı görüşe sahip bireylerin rol ilişkilerini etkileyebilir. Stereotip araştırmalarından elde edilen sonuçlar, toplumun değişik kesimlerinden gelen çalışanlara liderlik davranışı sergileyebilecek olan yöneticilere, belirleyecekleri liderlik özellikleri açısından önemli ipuçları sağlayabilecektir. Çalışanların zihinlerindeki yönetici prototipleriyle, yöneticilerin davranışları ve özellikleri uyum sağladığı ölçüde, çalışanlar yöneticilerini lider olarak kabul edecek, dolayısıyla daha etkili ve verimli bir çalışma ortamı sağlanabilecektir.

Stereotiplerin nasıl algılandığını ve bireylerin algısını nasıl etkilediği konusunda farkındalık oluşturmak, işletmelerdeki çalışanlar arasında ve yöneticiye karşı önyargıyı hafifletme ve gruplararası ilişkileri kolaylaştırmaya yardımcı olarak, işletmelere bilgi sağlayabilir. Belirli iş veya mesleklere yönelik olarak stereotipler özellikle cinsiyete, siyasi eğilime ya da etnik kökene dayalı bir gruba yönelik olduğunda, bu tür stereotiplerin hem işveren hem de çalışanlar açısından ayrımcı ve adaletsiz durumlara (grup içi kayırmacılık) sebep oldukları düşünülmektedir (Kandola, 2009; Correll, 2004; Cejka ve Eagly, 1999; Hochschild, 1989).

Yönetim alanında yapılacak stereotip çalışmalarıyla kalıp düşünceler ile ortaya çıkabilecek önyargıları ve onların sonuçları olan ayrımcılık ve kayırmacılık gibi sorunlara yeni çözümler getirilebilir, farklı görüşteki kimselere karşı geliştirilen “onların hepsi aynı” şeklindeki düşüncelerden uzaklaşmaya imkan sağlayabilir. İşletme içi çatışma ve kopukluklar gibi sorunlara yeni çözümler getirilebilir. İşletme yöneticilerinin ve çalışanların birbirlerinin başarılı yönetici prototiplerinden ve beklentilerinden haberdar olmaları işletme içi genel uyumu sağlamak ve korumak için önemlidir.

İşletme yönetici ve çalışanlarının stereotiplerin ötesine geçebilmesi, çalışanların başarılı yönetici prototiplerinin görülebilmesi, yöneticilerin ise erkek, kadın stereotiplerini ve çalışanlarının yöneticiler ile ilgili beklentilerini anlamaları, motivasyon ve iş çıktılarının olumlu yönde etkilenip, ast-üst (yönetici-çalışan) ilişkilerinin geliştirilip daha etkili ve verimli bir iş ortamı sağlanabilmesi açısından stereotip araştırmaları önemli bir kaynak sağlayacaktır (Kamisah ve Wafa, 2014: 259-260). İşletme yöneticileri işletmelerindeki kültür farklılıklarından (siyasi eğilim,

etnik köken, din, cinsiyet, bölgesel farklılıklar) dolayı karşılaştıkları sorunları anlayıp çözüm üretemezlerse çatışmalara, yanlış anlamalara ve sonunda işletme içerisinde verim düşüklüğüne yol açabilir, bu durum da kurum imajını zedelemeye kadar varabilir. İşletmeler sadece karlılığı değil, bireysel etik ve vicdan temelinde çalışan memnuniyeti ve sorumluluğunu da kucaklayıp, çoğulculuğu sağlamalıdır. Stereotip araştırmalarıyla işletmeler ayrımcılık, kurum içi çatışma, örgüt içi iletişimde azalma, bağlılık duygusunun azalması gibi sorunların altında yatan temel kaynağa ulaşabilir.

Batılı toplumların kültürel özelliklerini dikkate alarak geliştirilen “etkili lider-iyi yönetici” kuramları uluslararası alanda uygulanmakta ve yönetici eğitimleri bu kuramlar çerçevesine geliştirilmektedir. Bu bağlamda Türkiye’de işletme yönetici ve çalışanlarının ulaşabildiği, Türkiye’nin kurumsal koşul ve kültürel değerleri ile şekillenen stereotip araştırmaları yapılması önerilmektedir. Stereotiplerin araştırmalarının iş ortamındaki kişilere uygulanabilir nitelikte olması, büyük/üretici işletme perspektifi yanında küçük işletme yöneticilerine, girişimcilere, danışmanlık hizmeti veren işletmelere, ilgili alandaki sivil toplum kuruluşlarına aydınlatıcı bilgiler sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Aktan, T. ve Uğurlu Sakallı N. (2013). “Kalıpyargı İçeriği Modeline Sosyal Bağlamsal Bir Yaklaşım: Bağlam İçinde Kalıpyargı İçerikleri”, *Türk Psikoloji Yazıları*, 16(31), 15-31.
- Allport G. ve Postman L. (1992). “Söylenti veya Fısıltı Gazetesinin Temel Psikolojisi”, Ü.Oskay (Ed.), (157-183), *Kitle Haberleşmesi Teorilerine Giriş*, İstanbul: Der Yayınları.
- Allport, G. (1935). “Attitudes”, C. Murchison (Ed.), *A Handbook of Social Psychology*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Allport, G.W. (1954). *The Nature of Prejudice*. New York: Addison Wesley.
- Allport, G.W. ve Kramer, B.M. (1946). “Some Roots of Prejudice”, *Journal of Psychology*, 22, 9-39.
- Antalyalı, Ö.L ve Özkul, A.S. (2017). “Fakülte ve Meslek Yüksekokullarında Başarılı Girişimci Algısı ve Cinsiyet Rolü Stereotipleri İle İlişkisi”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (21), 1-23.
- Aromaa E., Tolvanen A., Tuulari, J. ve Wahlbeck K. (2011). “Predictors of Stigmatizing Attitudes Towards People With Mental Disorders in A General Population in Finland”, *Nordic Journal of Psychiatry*, 65, 125-132.
- Arslanoğlu, K. (2005). *Politik Psikiyatri Yanılmanın Gerçekliği*. İstanbul, İthaki Yayınları.
- Ashmore, R.D. ve Delboca, F.K. (1981). “Conceptual Approaches in Stereotypes and Stereotyping”, D. Hamilton (Ed.), *Cognitive Processes in Stereotyping and Intergroup Behavior*, (1-35), Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Badjo, L. ve Dickson, M.W. (2001). “Perceptions of Organizational Culture and Women’s Advancement in Organizations: A Cross-cultural Examination”, *Sex Roles*, (45), 339-414.
- Banaji, M. (2001). “Stereotypes”, N. Smelser, P. Baltes (Ed.), *International Encyclopedia of The Social and Behavioral Sciences*, Elsevier, 15100-15104.
- Berkery E., Morley M. ve Tiernan S. (2013). “Beyond Gender Role Stereotypes and Requisite Managerial Characteristics: F”, *Gender in Management: An International Journal*, 28 (5), 278-298.
- Blake, R. ve Mouton, J. (1978). *The New Managerial Grid*, Gulf, Houston, TX.
- Block R. ve Crawford K. (2013). “Gender Stereotyping of Leadership Behaviors: Social Metacognitive Evidence”, *Psychology and Social Behavior Research*, 1(1), 9-17.
- Booyesen, L. ve Nkomo, S. (2006). “Think Manager–Think (Fe)male: A South African Perspective”, *International Journal of The Interdisciplinary Social Sciences*, (1), 23–34.
- Brenner O.C., Tomkiewicz J. ve Schein V.E. (1989). “The Relationship Between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics Revisited”, *Academy of Management Journal*, 32(3), 662-669.
- Brigham, J. (1971). “Ethnic Stereotypes”, *Psychological Bulletin*, 76(1), 15-38.

- Callan J.V. ve Gallois C. (1983). "Ethnic Stereotypes: Australian and Southern European Youth", *The Journal of Social Psychology*, 119(2), 287-288.
- Cejka, M.A. ve Eagly, A.H. (1999). "Gender-Stereotypic Images of Occupations Correspond to the Sex Segregation of Employment", *Personality and Social Psychology Bulletin*, (25), 413-423.
- Cooper C.L. ve Kirkcaldy, B.D. (1995). "Executive Stereotyping Between Cultures: The British vs. German Manager", *Journal of Managerial Psychology*, 10(1), 3-6.
- Correll, S.J. (2004). "Constraints Into Preferences: Gender, Status and Emerging Career Aspirations", *American Sociological Review*, 69, 93-113.
- Deaux, K. ve LaFrance, M. (1998). "Gender", D.T. Gilert, S.T. Fiske ve Lindzey (Ed.), *The Handbook of Social Psychology*. Boston: The McGraw Hill C.
- Del Boca, F. K., Ashmore, R. D.ve McManus, M. A. (1986). "Gender-Related Attitudes", R. D. Ashmore ve F. K. Del Boca (Ed.), *The Social Psychology of Female-Male Relations: A Critical Analysis of Central Concepts*, (121-163), Orlando, FL: Academic Press.
- Demirtaş, H.A. (2003). "Sosyal Kimlik Kuramı Temel Kavram ve Varsayımlar", *İletişim Araştırmaları*, 1(1), 123-144.
- DePillis, E., Kernochan, R., Meilich, O., Prosser, E. ve Whiting, V. (2008). "Are Managerial Gender Stereotypes Universal? The case of Hawaii", *Cross Cultural Management*,15(1), 94-102.
- Deschamps, J.C. (1982). "Social Identity and Relations of Power Between Groups", H. Tajfel (Ed.), *Social Identity and Intergroup Relations*, (85-98), Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Devine, P.G. (1989). "Automatic and Controlled Processes in Prejudice: The Role of Stereotypes and Personal Beliefs",A.R. Pratkanis, S.J Breckler ve A.G. Greenwald (Ed.), *Attitude Structure and Function*, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Devine, P.G. (1989). "Stereotypes and Prejudice: Their Automatic and Controlled Components", *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 5-18.
- Devine, P.G., ve Elliot, A.J. (1995). "Are Racial Stereotypes Really Fad-ing? The Princeton Trilogy Revisited", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21, 1139-1150.
- Dipboye, R.L. (1985). "Some Neglected Variables in Research on Discrimination in Appraisals", *Academy of Management Review*, 10(1), 116- 127.
- Dodge, K.A., Gilroy, F.D. ve Fenzel, L.M. (1995). "Requisite Management Characteristics Revisited: Two Decades Later", *Journal of Social Behavior and Personality*, 10,253-264.
- Dovidio, J.F., Evans, N.E. ve Tyler, R.B. (1986). "Racial Stereotypes: The Contents of Their Cognitive Representations", *Journal of Experimental Social Psychology*, (22), 22-37.
- Duckitt, J. (1992). *The Social Psychology of Prejudice*. Praeger: New York.
- Duehr E. ve Bono J.E. (2006). "Men, Women and Managers: Are Stereotypes Finally Changing?", *Personnel Psychology*, 59(4), 815-846.
- Eagly, A.H. ve Carli, L.L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Eagly, A.H. ve Johnson, B.T. (1990). "Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis", R.M. Steers, L. W. Porter ve G.A. Bigley, (Ed.), *Motivation and Leadership at Work*, (315-345),6th ed.,McGraw-Hill, New York.
- Eagly, A.H. ve Karau, S.J. (1991). "Gender and The Emergence of Leaders: A Meta-Analysis", *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 685-710.
- Eagly, A.H. ve Karau, S.J. (2002). "Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders", *Psychological Review*, 109, 573-598.

- Fedor, C. (2014). " Stereotypes and Prejudice in The Perception of the Other", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 149, 321-326.
- Fiske, S. (1998). *Stereotyping, Prejudice and Discrimination. Handbook of Social Psychology*, New-York, McGraw-Hill.
- Fiske, S., Richard T., Lau R. ve Richard A. Smith (1990). "On the Varieties and Utilities of Political Expertise," *Social Cognition*, 8, 31-48.
- Fullagar C.J., Sverke M., Sumer C.H. ve Slick R. (2003). "Managerial Sex-Role Stereotyping", *International Journal of Cross Cultural Management*, 3(1), 93-107.
- Gilbert, G. M. (1951). "Stereotype Persistence and Change Among College Students", *Social Psychology*, 46, 245-254.
- Glick, P. ve Fiske, S.T. (2001). "Ambivalent Stereotypes as Legitimizing Ideologies: Differentiating Paternalistic and Envious Prejudice", J. Jost, B. Major (Ed.), *The Psychology of Legitimacy: Emerging Perspective on Ideology, Justice, and Intergroup Relations*, (278-306) , New York: Cambridge University Press.
- Glick, P., Wilk, K., ve Perreault, M. (1995). "Images of Occupations: Compenents of Gender and Status in Occupational Stereotypes", *Sex Roles*, 32, 565-582.
- Gormon, E.H., (2005). "Gender Stereotypes, Same-Gender Preferences, and Organizational Variation in the Hiring of Women: Evidence from Law Firms", *American Sociological Review*, 70(4), 702-728.
- Hall, R. J. ve Lord, R.G. (1995). "Multi-Level Information Processing Explanations of Followers' Leadership Perceptions", *Leadership Quarterly*, 6, 265-281.
- Hamill, R., Lodge, M., ve Blake, F. (1985). "The Breadth, Depth, and Utility of Class, Partisan and Ideological Schemata", *American Journal of Political Science*, 29,850-868.
- Hamilton, D.L. ve Sherman J.W. (1994). "Stereotypes", R.S. Wyer, T. K. Srull (Ed.), *Handbook of Social Cognition*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Hamilton, D.L., ve Trolier, T.K. (1986). "Stereotypes and Stereotyping: An Over View of The Cognitive Approach. J. F. Dovidio ve S. L. Gaertner (Ed.), *Prejudice, Discrimination, and Racism* Orlando, (127-163), FL: Academic Press.
- Harlak, H. (2000). *Önyargılar Psiko-Sosyal Bir İnceleme*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Heilman, M.E., Block, C.J., Martell, R.F. ve Simon, M.C. (1989). "Has Anything Changed? Current Characterizations of Men, Women and Managers", *Journal of Applied Psychology*, 74, 935-942.
- Herrera, B.C. ve Lankau, M. (2005). "Are We There Yet? An Assessment of Fit Between Stereotypes of Minority Managers and The Successful-Manager Prototype", *Journal of Applied Social Psychology*, 35(10).
- Hochschild, A.R.(1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hogg, A.M., Vaughan M. (2011). *Sosyal Psikoloji*, İ. Yıldız (Çev.), Ankara, Ütopya Yayınevi.
- Hortaçsu, N. (1998). *Grup İçi ve Gruplar Arası Süreçler*. Ankara: İmge Kitapevi.
- İmançer, D. (2004). "Sosyal Psikolojik Açından Stereotip Kavramının Dil ve Metin Analizlerinde Kullanımı", *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 3(3), 128-142.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2013). *Günümüzde İnsan ve İnsanlar: Sosyal Psikolojiye Giriş*. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kamisah A.B. ve Wafa, S. A. (2014). "The Leadership Style Preference Among Sabah Ethnicities", *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1), 259-365.
- Kandola, B. (2009). *The Value of Difference*, Cornwall: Pearn Kandola Publishing.
- Karakılıç, M., Alay, S. ve Koçak S. (2008). "Kadın ve Yönetici: Aday Yöneticiler Yönetimsel Becerilerde Cinsiyete Özgü Kalıplara Sahip Midirler?", *Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 19(4), 220-237.

- Koenig A.M., Eagly A.H., Mitchell A.A. ve Ristikari T. (2011). "Are Leader Stereotypes Masculine? A Meta-Analysis of Three Research Paradigms", *Psychological Bulletin*, 137(4), 616-642.
- Kolb, J. A. (1997). "Are We Still Stereotyping Leadership?", *Small Group Research*, 28(3).
- Köker, E. (2007). *Politikanın İletişimi, İletişimin Politikası*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Leyens, J., Yzerbyt, V. ve Schadron, G. (1994). *Stereotypes, Social Cognition and Social Explanation*, London: Sage.
- Linnehan, F. ve Konrad, A.M. (1999). "Diluting Diversity: Implications For Intergroup Inequality in Organizations", *Journal of Man-agement Inquiry*, 8, 399-414.
- Lippman, W. (1922). *Public Opinion*. New York: Harcourt, Brace.
- Lord, R.G. ve Maher, K.J. (1991). *Leadership and Information Processing: Linking Perceptions and Performance*, Unwin Hyman, Boston, MA.
- Myers, G. D.(2015). *Sosyal Psikoloji, S. Akfırat (Çev.), İstanbul, Nobel Yayınları*.
- Nieva, V.F. ve Gutek, B.A. (1981). *Women and Work: A Psychological Perspective*, Praeger, New York, NY.
- O'Connell, M.S., Lord, R. G. ve O'Connell, M. K. (1990). "Differences in Japanese and American Leadership Prototypes: Initial Findings", Paper Presented at the Academy of Management Annual Meeting, San Francisco.
- Orser, B. (1994). "Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics: An International Perspective", *Women in Management Review*, 19(4), 11-19.
- Paris, L.D. ve Decker, L.D. (2012). "Sex Role Stereotypes: Does Business Education Make a Difference?", *Gender in Management: An International Journal*, 27(1), 36-45.
- Powell, G.N. (1990). "One More Time: Do Male and Female Managers Differ?", *Academy of Management Executive*, 4(4), 69-75.
- Powell, G.N. (1999). *Handbook of Gender and Work*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Powell, G.N. (2011). "The Gender and Leadership Wars", *Science Direct*, (40), 1-9.
- Powell, G.N. ve Butterfield, D.A. (1979). "The 'Good Manager': Masculine or Androgynous?", *Academy of Management Journal*,(22), 395-403.
- Powell, G.N. ve Butterfield, D.A. (1989). "The 'Good Manager': Did Androgeny Fare Better in the 1980s?", *Group and Organizational Studies*, (14), 216-233.
- Powell, G.N. ve Butterfield, D.A. (2002). "Gender and Managerial Stereotypes: Have the Times Changed?", *Journal of Management*,(28),177-193.
- Powell, G.N. ve Butterfield, D.A. (2011). "Sex, Gender, and The US Presidency: Ready For a Female President?", *Gender in Management: An International Journal*, 26(6), 394-407.
- Razzan, G. (1950). "Ethnic Dislikes an Stereotypes", *Journal of Abnormal Social Psychology*, 45, 7-27.
- Renshaw, J.R. (1999). *Kimono in The Boardroom: The Invisible Evolution of Japanese Women Managers*, Oxford University Press, New York, NY.
- Rice, S. A. (1926). "Stereotypes: A Source of Error in Judging Human Character", *Journal of Personel Research*, (5), 267-271.
- Rosener, Paris, L.D. ve Decker L. (2012). "Sex Role Stereotypes: Does Business Education Make A Difference?", *Gender in Management: An International Journal*, 27(1),36-50.
- Schein V. (1975). "Relationships Between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics Among Female Manager", *Journal of Organizational Behavior*, 60(3), 340-344.
- Schein V.E., Mueller R.(1992). "Sex Role Stereotyping and Requisite Management Characteristics: A Cross Cultural Look", *Journal of Organizational Behavior*,13, 439-447.

- Schein, V. E. (1973). "The Relationship Between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics", *Journal of Applied Psychology*, 57(2), 95-100.
- Schein, V. E., Mueller, R., Jacobson, C. (1989). "The Relationship Between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics Among College Students", *Sex Roles*, 20, 103-110.
- Schein, V.E. (2001). "A Global Look at Psychological Barriers to Women's Progress in Management", *Journal of Social Issues*, 57(4), 675-688.
- Schein, V.E., Mueller, R., Lituchy, T. ve Liu, J. (1996). "Think Manager – Think Male: A Global Phenomenon?", *Journal of Organizational Behavior*, 17, 33-41.
- Schneider, D. (2005). *The Psychology of Stereotyping*. New York, Guilford Press.
- Schneider, R. (2001). "Toward a Cognitive Theory of Literary Character: The Dynamics of Mental-Model Construction", *Style*, 35(4), 607-639.
- Shimanoff, S.B. ve Jenkins, M.M. (1991). "Leadership and Gender: Challenging Assumptions and Recognizing Resources", R.S. Cathcart, Samovar, L.A.(Ed.), *Small Group Communication: A Reader*, (504-522), 6th ed., William C. Brown, Dubuque.
- Smith R. ve Griffith J. (1980). "When is A Stereotype A Stereotype?", *Psychological Reports*, 46, 643-651.
- Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of Leadership*, The Free Press, New York, NY.
- Sümer, H.C. (2006). "Women in Management: Still Waiting to be Full Members of the Club", *Sex Roles*, 55, 63-72.
- Şerif, M. ve Şerif, C.W. (1996). *Sosyal Psikolojiye Giriş I-II*, M. Atakay ve A.Yavuz (Çev.), İstanbul: Sosyal Yayınlar.
- Tajfel. H. (1981). *Human Groups and Social Categories*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Thorndike, R.L. (1977). "Content and Evaluation in Ethnic Stereotypes", *Journal of Psychology*, 96, 131-140.
- Wetherall, M. (1996). "Romantic Discourse and Feminist Analysis: Interrogating Investment, Power and Desire", S. Wilkinson ve C. Kitzinger (Ed.), *Feminism and Discourse: Psychological Perspectives*. London: Sage.
- Wong M., Gardiner E., Lang W. ve Coulon L. (2008). "Generational Differences in Personality and Motivation: Do They Exist and What Are The Implications For The Workplace?", *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 878-890.
- Yapıcı, A. (2004). *Din Kimlik ve Ön Yargı*, Adana: Karahan Kitabevi.
- Yükselbaba, Ü. (2012). *Habermas ve Kamusal Alan: Burjuva Kamusal İlkesinden İletişimsel Kamusalığa Geçiş*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Yzerbyt, V. ve Schadron, G. (2016). "The Stereotype And The Social Judgement (Kalıpyargılar ve Sosyal Yargı)", İ. Işitan (Çev.), *Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 206.
- Yzerbyt, V. Y., Rocher, S. J. ve Schadron, G. (1997). "Stereotypes as Explanations: A Subjective Essentialistic View of Group Perception", R. Spears vd. (Ed.), *The Psychology of Stereotyping and Group Life*, (20-50). Oxford: Basil Blackwell.