

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
UYGULAMALI PSİKOLOJİ BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

STEREOTİP TEHDİDİNİN LİDERLİK
DEĞİŞKENLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Jülide Ece KOSOVA

2501141117

TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. İlknur ÖZALP TÜRETGEN

İSTANBUL – 2018



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : Jülide Ece KOSOVA Numarası : 2501141117
Anabilim Dalı / Anasanat Dalı / Programı : Psikoloji Anabilim Dalı / Uygulamalı Psikoloji Bilim Dalı Danışmanı : Doç. Dr. İknur ÖZALP / TÜRETGEN
Tez Savunma Tarihi : 19.07.2018 Saati : 10:00
Tez Başlığı : "Stereotip Tehdidinin Liderlik Değişkenleri Üzerindeki Etkisi"

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **KABULÜNE**, OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. PINAR ÜNSAL		Kabul
2- DOÇ. DR. İKNUR ÖZALP TÜRETGEN		Kabul
3- DOÇ. DR. MAHMUT BAYAZIT		Kabul

VEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DOÇ. DR. SEVİM CESUR		
2- DR. ÖĞR. ÜYESİ MİNE TÜRKER		

ÖZ

STEREOTİP TEHDİDİNİN LİDERLİK DEĞİŞKENLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Jülide Ece KOSOVA

Bu araştırmanın amacı, stereotip tehdidinin kadınların liderlik isteği, takım üyeliği isteği ve örtük stereotipik inançları üzerindeki etkisini ve kadın benliğinin merkeziliği, performans-yaklaşma ve performans-kaçınma yönelimlerinin bu ilişkideki biçimlendirici rollerini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda, ilk aşamada İstanbul'daki bir devlet üniversitesinin Psikoloji Bölümü'nde öğrenim gören kadın öğrencilerden sınıf ortamında biçimlendirici değişkenlere yönelik ölçümler alınmış, ikinci aşamada ise bu katılımcılar random olarak deney ve kontrol gruplarına atandıktan sonra toplamda 75 kişi deneysel çalışmada yer almıştır. Laboratuvarda yürütülen bu uygulamalarda tehdit müdahalesi için deney grubundaki katılımcılara kadın ve erkek lider oranlarına dair istatistiksel bilgiler ve başarılı erkek lider modellerin biyografilerini içeren bir materyal sunularak açık tehdit uygulanmıştır. Kontrol grubuna ise tehdit içermeyen nötr bir okuma materyali sunulmuş ve ardından her iki gruptan da çalışmanın bağımlı değişkenlerine yönelik ölçümler alınmıştır. Çalışmanın sonuçları, stereotip tehdidinin bağımlı değişkenler olan liderlik isteği, takım üyeliği isteği ve örtük stereotipik inançlar üzerinde anlamlı etkisinin olmadığını göstermiştir. Bununla birlikte, stereotip tehdidinin takım üyeliği isteği üzerindeki etkisinde, kadın benliğinin merkeziliğinin ve performans-yaklaşma yöneliminin; örtük stereotipik inançlar üzerindeki etkisinde ise sadece performans-yaklaşma yöneliminin biçimlendirici etkileri olduğu ortaya konulmuştur. Bu araştırma, stereotip tehdidi-liderlik ilişkisinde farklı dinamiklerin rol oynayabileceğini göstermiş ve sonuçlar geçmiş çalışmalar ışığında tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Stereotip tehdidi, liderlik, cinsiyet stereotipleri, kadın benliğinin merkeziliği, başarı amaçları, performans-yaklaşma yönelimi, performans-kaçınma yönelimi

ABSTRACT

THE EFFECTS OF STEREOTYPE THREAT ON LEADERSHIP VARIABLES

Jülide Ece KOSOVA

The aim of this study is to explore the effects of stereotype threat on leadership aspiration, team membership aspiration and implicit stereotypical beliefs of women and the moderating effects of woman centrality, performance-approach and performance-avoidance orientations on this relation. For this aim, in the first stage of the study, measures were taken to test moderator variables in class setting from female students in the department of Psychology of a state university in İstanbul. In the second stage, 75 participants were involved in experimental study after these participants were randomly assigned to the experimental and control groups. In the laboratories, explicit manipulation was applied by presenting statistical information on leadership rates of male and female leaders as well as biographies of successful male leaders. For the control groups a neutral material was presented and then measures were taken for the dependent variables from the both groups. The results of the study showed that, there is no significant effect of stereotype threat on the leadership aspiration, team membership aspiration and implicit stereotypical beliefs which are the dependent variables of the study. Together with this, the moderating effects of woman centrality and performance-approach orientation between stereotype threat and team membership aspiration were found and moderating effect of performance-approach orientation on implicit stereotypical beliefs was found. This research has shown that, different dynamics can play a role in relation between stereotype threat and leadership, and the findings are discussed in the light of the past studies.

Key words: Stereotype threat, leadership, gender stereotypes, woman centrality, goal orientation, performance-approach orientation, performance-avoidance orientation

ÖNSÖZ

Kadın-erkek arasında liderlik alanında günümüzde devam eden farkların ve cinsiyet temelli ayrımcılıkların ortadan kalkması ve kadınların gelecekte daha iyi pozisyonlarda yer alabilmeleri için öncelikli adım farkındalıktan geçmektedir. Buradan hareketle, bu tez çalışması Türkiye’de henüz yeterince yaygınlaşmamış olan stereotip tehdidi-liderlik alanında gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda bu çalışmanın literatüre katkı sağlayarak gelecek çalışmalara ışık tutması hedeflenmiştir. Çalışmada, deneysel yöntem kullanılarak stereotip tehdidinin liderlik isteği, takım üyeliği isteği ve örtük stereotipik inançlar gibi liderlik değişkenleri üzerindeki etkisi ve bu etkide rol oynayabileceği düşünülen bazı biçimlendirici faktörlerin (kadın benliğinin merkeziliği ile performans-kaçınma ve performans-yaklaşma yönelimleri) rolü incelenmiştir.

Öncelikle tezimi bu alanda gerçekleştirmem için bana ilham veren, bu uzun süreç boyunca bana yol gösteren, tüm yoğunluğuna rağmen her zaman vaktini ayıran ve beni motive eden tez danışmanım Doç. Dr. İlknur ÖZALP TÜRETGEN’e; yüksek lisans derslerinde keyifle dinlediğim ve bu alanda bizlere rol model olan hocam Prof. Dr. Pınar ÜNSAL’a; yüksek lisansa başlamamla birlikte kazandığım, iyi ki tanıdığım ve tüm bu süreçte her zaman yanımda olduğunu hissettiğim Pınar BAŞBAY’a; tüm desteği, katkısı ve paylaştığı değerli bilgileri için Uzay DURAL ŞENOĞUZ’a; bugünlere gelmemde en büyük payı olan sevgili aileme ve her zaman olduğu gibi bu süreç boyunca da sevgisini ve desteğini her zaman hissettiğim Ahmet Hamdi İMAMOĞLU’na; ayrıca çalışmama katılan tüm katılımcılara sonsuz teşekkürlerimi belirtmek isterim.

Jülide Ece KOSOVA

İSTANBUL, 2018

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZ.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

STEREOTİP (KALIPYARGI)

A. Stereotiplerin Oluşumu ve Zihinsel Temsilleri.....	5
B. Stereotiplerin Özellikleri ve İşlevleri.....	9
C. Stereotiplerin Aktivasyonu ve Sürdürülmesi.....	12
D. Stereotiplerin Sonuçları.....	14

İKİNCİ BÖLÜM

STEREOTİP TEHDİDİ

A. Stereotip Tehdidinin Etkileri.....	19
1. Stereotip Tehdidinin Performans Üzerindeki Etkileri.....	19
2. Stereotip Tehdidinin Performans Dışı Alanlara Etkileri.....	21
B. Stereotip Tehdidinin Ardındaki Mekanizmalar.....	26
1. Stereotip Tehdidinin Etkilerinde Rol Oynayan Aracı Faktörler.....	26
2. Stereotip Tehdidinin Etkilerinde Rol Oynayan Biçimlendirici Faktörler.....	29

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

CİNSİYET STEREOTİPLERİ VE LİDERLİK

A. Cinsiyet Kavramı ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini.....	34
B. Cinsiyet Stereotipleri ve Liderlik.....	37
C. Cinsiyet Stereotiplerinin Kadınların Liderlik Rolü Üzerindeki Tehdit Etkileri.....	43

1. Stereotip Tehdidi ve Liderlik Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Etki Eden Faktörler.....	47
--	----

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KADIN BENLİĞİNİN MERKEZİLİĞİ VE BAŞARI AMAÇLARI YÖNELİMİNİN STEREOTİP TEHDİDİ İLE İLİŞKİSİ

A. Kadın Benliğinin Merkeziliği.....	52
1. Kadın Benliğinin Merkeziliğinin Stereotip Tehdidi Sürecindeki Rolü.....	55
B. Başarı Amaçları Yönelimi.....	59
1. Başarı Amaçları Yönelimi Kuramı.....	60
a. Başarı Amaçları: Ustalaşma (Mastery) ve Performans (Performance) Amaçları.....	61
b. Yaklaşma-Kaçınma Motivasyonu (Approach and Avoidance Motivation).....	63
c. 2x2 Başarı Amaçları Yönelimi (Dört Amaçlı Model).....	66
2. Başarı Amaçları Yöneliminin Stereotip Tehdidi Sürecindeki Rolü.....	67

BEŞİNCİ BÖLÜM

STEREOTİP TEHDİDİNİN LİDERLİK DEĞİŞKENLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

A. Amaç, Önem ve Hipotezler	72
B. Yöntem.....	83
1. Katılımcılar.....	83
2. Araçlar.....	84
a. Biçimlendirici Değişkenlere Dair Kullanılan Ölçüm Araçları.....	84
(1) Kadın Benliğinin Merkeziliği Ölçeği.....	84
(2) 2X2 Başarı Yönelimleri Ölçeği.....	85
b. Bağımlı Değişkenlere Dair Kullanılan Ölçüm Araçları.....	86
(1) Demografik Bilgi Formu.....	86
(2) Liderlik/ Takım Üyeliği İsteği Ölçeği.....	86

(3) Örtük Çağrışım Testi (Cinsiyet-Liderlik).....	87
c. Müdahale Aşamasında Kullanılan Araçlar.....	88
(1) Müdahale Materyali.....	88
(2) Hafıza Testi.....	89
(3) Müdahale Kontrol Ölçeği.....	90
3. İşlem.....	91
a. Birinci Aşama: Ölçek Uygulama.....	91
b. İkinci Aşama: Laboratuvar Çalışması.....	91
4. İstatistiksel Analizler ve Bulgular.....	93
a. Müdahale Kontrol Bulguları.....	93
b. Genel Bulgular.....	93
c. Hipotez Testlerine Yönelik Bulgular.....	96
SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER.....	111
KAYNAKÇA.....	125
EKLER.....	161

TABLULARIN LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 5.1: Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Pearson Korelasyon Değerleri.....	95
Tablo 5.2: Stereotip Tehdidi İle Liderlik İsteği Arasındaki İlişkide Kadın Benliğinin Merkeziliğinin Biçimlendirici Etkisine Dair Analiz Bulguları.....	97
Tablo 5.3: Stereotip Tehdidi İle Takım Üyeliği İsteği Arasındaki İlişkide Kadın Benliğinin Merkeziliğinin Biçimlendirici Etkisine Dair Analiz Bulguları.....	98
Tablo 5.4: Stereotip Tehdidi İle Örtük Stereotipik İnançlar Arasındaki İlişkide Kadın Benliğinin Merkeziliğinin Biçimlendirici Etkisine Dair Analiz Bulguları.....	100
Tablo 5.5: Stereotip Tehdidi İle Liderlik İsteği Arasındaki İlişkide Performans-Yaklaşma Yöneliminin Biçimlendirici Etkisine Dair Analiz Bulguları.....	102
Tablo 5.6: Stereotip Tehdidi İle Takım Üyeliği İsteği Arasındaki İlişkide Performans-Yaklaşma Yöneliminin Biçimlendirici Etkisine Dair Analiz Bulguları.....	103
Tablo 5.7: Stereotip Tehdidi İle Örtük Stereotipik İnançlar Arasındaki İlişkide Performans-Yaklaşma Yöneliminin Biçimlendirici Etkisine Dair Analiz Bulguları.....	105
Tablo 5.8: Stereotip Tehdidi İle Liderlik İsteği Arasındaki İlişkide Performans-Kaçınma Yöneliminin Biçimlendirici Etkisine Dair Analiz Bulguları.....	108
Tablo 5.9: Stereotip Tehdidi İle Takım Üyeliği İsteği Arasındaki İlişkide Performans-Kaçınma Yöneliminin Biçimlendirici Etkisine Dair Analiz Bulguları.....	109
Tablo 5.10: Stereotip Tehdidi İle Örtük Stereotipik İnançlar Arasındaki İlişkide Performans-Kaçınma Yöneliminin Biçimlendirici Etkisine Dair Analiz Bulguları.....	110

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 5.1: Araştırma Modeli.....	82
Şekil 5.2: Kadın Benliğinin Merkeziliğinin Stereotip Tehdidi ile Takım Üyeliği İsteği Arasındaki İlişkide Biçimlendirici Etkisi.....	99
Şekil 5.3: Performans-Yaklaşma Yöneliminin Stereotip Tehdidi ile Takım Üyeliği İsteği Arasındaki İlişkide Biçimlendirici Etkisi.....	104
Şekil 5.4: Performans-Yaklaşma Yöneliminin Stereotip Tehdidi ile Örtük Stereotipik İnançlar Arasındaki İlişkide Biçimlendirici Etkisi.....	106

GİRİŞ

Dünya genelinde yaşanan teknoloji, ekonomi ve eğitim alanlarındaki gelişmeler küreselleşmenin olumlu birer sonucu olarak görülmektedir. Bunun bir sonucu olarak da, sosyal gruplar arasındaki uyum eski zamanlara kıyasla yükselişe geçmiştir. Ancak tüm olumlu gelişmelere rağmen, akademik başarı ve kariyer konularında gruplar arasında hala önemli farklar olduğu belirtilmektedir (Inzlicht ve Schmader, 2012). Siyahilerin beyazlara, kadınların erkeklere veya düşük sosyoekonomik düzeydeki bireylerin yüksek sosyoekonomik düzeydekilere göre düşük akademik performans göstermeleri olgusu geçmişten günümüze kadar hep merak uyandırmış ve bunun nedenlerine ilişkin farklı teoriler ortaya atılmıştır. Bu durumu bazı araştırmacılar genetik eğilimler ile ilişkilendirirken (Herrnstein ve Murray, 1994), diğer bazıları ise çeşitli sosyal grupların kaynaklara daha kolay ulaşması veya ailelerin kız ve erkek çocuklarını farklı şekillerde yönlendirmesi gibi çevresel nedenlere dayandırmışlardır (Eccles, Jacobs ve Harold, 1990; Kleinman, Hall, Korzec-Ramirez, Patton, Pagano ve Murphy, 2002). Akademik başarıyı zekâ, eğitim altyapısı, kişisel tutumlar gibi pek çok faktör etkilemektedir. Tüm bu faktörlere ilişkin farklı varsayımların birleştiği ortak nokta ise, bazı sosyal grupların toplumda diğerlerine göre daha düşük akademik başarı göstermeleridir. Bu noktadan hareketle son 30 yıldır araştırmacılar stereotip tehdidi kavramı üzerine odaklanmaya başlamışlardır.

Stereotip tehdidi alanında çeşitli konularda (sayısal, sözel, bilişsel, fiziksel vs.) yürütülen çok sayıda çalışma, stereotip tehdidinin özellikle toplumlarda stigmatize konumda olan gruplarda, performans ve performans dışındaki alanlar üzerinde olumsuz etkilerini ortaya koymuştur (örn., Croizet ve Claire, 1998; Davies, Spencer, Quinn ve Gerhardstein, 2002; Levy, 1996; Spencer, Steele ve Quinn, 1999; Steele ve Aronson, 1995). Böylelikle araştırmacılar tarafından stereotip tehdidinin negatif etkileri hakkında genel bir fikir birliği oluşmuştur (Roberson ve Kulik, 2007).

Yakın geçmişte ise, stereotip tehdidi kavramı endüstri-örgüt psikologlarının ilgi alanı haline gelmiştir. Endüstri-örgüt psikologları, bu kavramın iş çevrelerindeki etkilerini incelemeye başlamışlardır (Hoyt, 2005; von Hippel, Issa, Ma ve Stokes,

2011a). Stereotipik bakış açısı, iş yerlerinde kadınlara yönelik pek çok önyargılı tutuma neden olmakta (Heilman, 2001), bu da kadınların işe seçilmelerinden, aldıkları ücretlere ve hatta üst düzey pozisyonlara yükselmelerine kadar pek çok yönden onları olumsuz yönde etkilemektedir (Davison ve Burke, 2000; Eagly ve Karau, 2002; Varca, Shaffer ve McCauley, 1983). Üst düzey yönetici pozisyonlarının farklı cinsiyetler tarafından temsil edilirliğine bakıldığı zaman, bu oranların neredeyse dünya genelinde kadınların aleyhinde olduğu görülmektedir (Grant Thornton, 2018). Elbette gün geçtikçe geçmiş zamanlara kıyasla kadınların iş gücüne katılımlarında pek çok gelişme yaşanmakta; ancak bu gelişmeler kadınların liderlik pozisyonlarını temsil etme oranlarına aynı şekilde yansımamaktadır (Eagly ve Carli, 2003). Türkiye’de de yapılan araştırmalar, üst ve orta düzey yönetici pozisyonlarındaki kadın oranının 2016’da %16,7 olduğunu göstermiştir (TÜİK İstatistiklerle Kadın, 2018). Yani, günümüzde kadınlar liderlikteki azınlık pozisyonlarını halen sürdürmektedirler.

Araştırmacılar, toplumda etkili liderliğe katkıda bulunan özellikler ile stereotipik olarak eşleşmeyen bireylere karşı önyargılı bir tutum inşa edildiğini (Kark ve Eagly, 2010) ve bu tutumların zaman içerisinde kadınların liderlik pozisyonlarında ilerlemelerinde potansiyel bariyerler olarak ortaya çıktığını ifade etmektedirler (Morrison ve von Glinow, 1990). Bu bilgiler doğrultusunda, araştırmacılar liderlik alanındaki negatif stereotiplerin kadınlar üzerindeki tehdit yaratan etkilerine odaklanmış ve dikkate değer bulgular elde etmişlerdir (örn., Davies ve diğ., 2005; Simon ve Hoyt, 2012; Von Hippel, Wiryakusuma, Bowden ve Shocket, 2011c). Yapılan çalışmalar stereotip tehdidinin liderlik alanında önemli bir kavram olduğunu ortaya koymakta ve bu alandaki çalışmaların artırılmasına yönelik ihtiyacın da altını çizmektedir. Buna rağmen yürütülen çalışmaların çoğu Batılı kültürde gerçekleştirilmiş olup, Türkiye’de stereotip tehdidi-liderlik ilişkisinin sınındığı laboratuvar çalışmaları ise oldukça sınırlı sayıdadır (örn., Ayyıldız, 2018). Bu nedenle bu tez çalışmasında öncelikle stereotip tehdidinin bazı liderlik değişkenleri (liderlik isteği, takım üyeliği isteği ve örtük cinsiyet-liderlik inançları) üzerindeki etkilerinin incelenmesi hedeflenmiştir. Böylelikle bu çalışma, stereotip

tehdidinin liderlik değişkenleri üzerindeki etkilerinin sınanarak sonuçların kültürler arası boyutta tartışılabilmesine imkân sağlayacaktır.

Bununla birlikte bazı araştırmalarda, bireysel farklılıklara dayanan birtakım biçimlendirici faktörlerin stereotip tehdidi ile liderlik ilişkisinde önemli rol oynayabileceği gözlenmiştir. Bunlardan bazıları liderlik öz etkinliği (Hoyt, 2005; Hoyt ve Blascovich, 2007; Hoyt ve Blascovich, 2010), liderliğe dair örtük inançlar (Burnette, Pollack ve Hoyt, 2010), sosyal kimlik güvenliği (Davies, Spencer ve Steele, 2005), erkeksi cinsiyet rolleri ile özdeşleşme (Bergeron, Block ve Echtenkamp, 2006) ve öz olumlama (Von Hippel ve diğ., 2011c) gibi özelliklerdir. Bu tez çalışmasında ise stereotip tehdidi-liderlik ilişkisinde daha az ilgi gördüğü bilinen kadın benliğinin merkeziliği ile performans amaç yönelimlerinin biçimlendirici rollerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu tez çalışmasının ilk bölümünde stereotip kavramına, stereotiplerin oluşumu, aktivasyonu, sürdürülmesi, özellikleri, işlevleri ve sonuçlarına yer verilecektir. İkinci bölümde stereotip tehdidi kavramı, stereotip tehdidinin niteliği, etkileri ve etkilerinin ardında rol oynayan mekanizmalardan kuramsal bilgiler ve geçmiş çalışmalar ışığında bahsedilecektir. Üçüncü bölümde cinsiyet ve liderlik ilişkisi detaylı biçimde ele alınarak stereotip tehdidinin kadınların liderlik rolleri üzerindeki etkilerine değinilecektir. Çalışma modelinin biçimlendirici değişkenlerinden olan kadın benliğinin merkeziliği ve başarı amaç yönelimlerine ise dördüncü bölümde yer verilecektir. Beşinci bölümde, sırasıyla bu çalışmanın amaç, önem ve hipotezlerine; daha sonra yöntem, istatistiksel analiz ve bulgularına yer verilerek son bölümde sonuçlar literatürdeki bilgiler çerçevesinde tartışılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

STEREOTİP (KALIPYARGI)

Fransızca ‘stéréotypie’ kelimesinden Türkçe’ye geçen ‘stereotip’ terimi, Yunancada katı anlamına gelen ‘stereos’ ve model anlamına gelen ‘typos’ kelimelerine dayanmaktadır; kavramın kökeni, en temel şekliyle ‘katı modeller’ anlamına gelmektedir (Schneider, 2005). Günümüzde, dilimize kalıpyargı olarak da çevrilen stereotip kavramı ile ilgili literatürde çeşitli tanımlar yapılmıştır (örn., Allport, 1954; Ashmore ve Del Boca, 1981; Tajfel, 1981). En genel şekliyle stereotip, bir sosyal grubun üyelerinin sahip olduğu özelliklere ve davranışlara dair inançlar olarak tanımlanmakta (Hilton ve von Hippel, 1996) ve sosyal bir grup hakkında, zihinde ilk olarak beliren özellikler olarak da düşünülmektedir (Stangor, 2009). Stereotiplerin algıdaki ve kişiler arası olaylardaki işleyişi ise stereotipleme olarak ifade edilmektedir (Ashmore ve Del Boca, 1979).

Kavramın tanımına yönelik olarak zaman içinde farklılaşan yaklaşımlar söz konusu olmuştur. On sekizinci yüzyılda psikiyatristler ısrarla tekrarlanan, değişmeyen, takılıp kalan davranışlarla karakterize edilen patolojik durumları tanımlamak için ‘stereotipi’ terimini kullanmışlardır (Akt., Ashmore ve Del Boca, 1981). Stereotipi terimi, klinik bir olgu olarak kabul edilirken, Walter Lippmann 1922 yılında yayımladığı *Public Opinion* isimli kitabında stereotipleri kafamızdaki resimler olarak betimlemiş ve stereotiplerin gerçek dünyanın basitleştirilmiş formu olduğunu öne sürerek kavrama ilk kez sosyal bir bakış açısı kazandırmıştır. Lippmann, dünyanın gerçekliğinin oldukça karmaşık yapıda olduğunu ve insanların da karmaşık olan dış dünyaya doğrudan tepki vermek yerine zihinlerinde gerçek dünyayı temsil eden bir sözde çevre (pseudo-environment) yarattıklarını tartışmıştır. Ayrıca Lippmann, stereotiplerin gerçek dünyayı psikolojik olarak daha kontrol edilebilir hale getirerek insanların çevresi hakkındaki bilgiyi işlemesini kolaylaştırdığını, ancak sağladığı kısa yoldan akıl yürütme süreçleri nedeniyle büyük ölçüde hatalı ve değişime dirençli yapılar olduğunu da ifade etmiştir.

Katz ve Braly'nin (1933) etnik stereotiplere yönelik yürüttüğü çalışma, alandaki ilk görgül çalışma özelliğini taşımakta ve Lippmann'ın bahsedilen fikirleri ile örtüşen sonuçlar ortaya koymaktadır. Çalışmada, üniversite öğrencilerinden, 10 ayrı etnik grubu düşünerek, listeli halde verilen kişilik özellikleri içinden daha tipik olanları belirtmeleri istenmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgular, katılımcıların eşleştirmelerinin birbiri ile çok yüksek düzeyde uyuştuğunu göstermiştir. Bu bulgular etnik gruplardaki bireylerin kişilik özelliklerine yönelik hatalı ve katı düşüncenin bir kanıtı olarak değerlendirilmiştir. Dolayısıyla Lippmann'ın (1922) stereotip kavramının literatürdeki doğuşuna önemli bir katkısı olurken, Katz ve Braly'nin (1933) çalışmaları da bu alanda ilk olması bakımından önemlidir.

Bu bölümde, stereotip kavramı kapsamlı olarak incelenecektir. Bu amaçla, aşağıda stereotiplerin oluşumu ve zihinsel temsillerinden, özellik ve işlevlerinden, aktivasyonu, sürdürülme şekilleri ve sonuçlarından bahsedilecektir.

A. Stereotiplerin Oluşumu ve Zihinsel Temsilleri

Stereotipler, sosyal gruplarla ilgili şemalardır (Hamilton ve Trolier, 1986). Şema ise, bir uyarının türü veya içeriği hakkında bilgi veren bilişsel temsilleri ifade etmektedir (Rumelhart ve Ortony, 1977). Şemalar, yeni bilgilerin işlenmesine, eski bilgilerin hafızada kalmasına ve eksik bilgilerle ilgili çıkarım yapılmasına yardımcı olmaktadır ve bir şema kişiler, sosyal roller, olaylar veya kişilerin öz-benliği hakkında olabilmektedir. Şemanın uygulanabilmesi için öncelikli adım; kişi, olay veya durum gibi uygun bir örneğin gruplandırılması, diğer bir ifadeyle kategorize edilmesidir (Hogg ve Vaughan, 2010).

Kategori, bazı önemli tanımlayıcı özellikleri paylaşan örneklerin birikimi olarak varsayılmaktadır (Schneider, 2005). Diğer bir ifadeyle, aynı olmayan ancak genel bir aile benzerliğine sahip olan örneklerin birikimidir (Rosch, 1978). Buna bağlı olarak belirli bir kategori içindeki objelerin bazı yönlerden birbiri ile benzer olması (typical) beklenirken; diğer kategoridekilerden farklı olması (atypical) beklenmektedir. Bir nesne veya kişi, kategorisinde yaygın olarak bulunan özelliklerden fazlasına sahipse prototip olarak tanımlanmaktadır (Schneider, 2005).

Prototip, kategoriye tanımlayan en tipik özelliklerin bilişsel bir temsilidir ve bu sebeple de kategoriye en iyi temsil edendir (Hogg ve Vaughan, 2010). Bilişsel açıdan, kategorideki tipik örnekler, daha az tipik olanlara göre daha hızlı ve güvenilir bir şekilde tanımlanabilmektedir (Barsalou, 1987). Çünkü tipik örneklerle ilgili bilgi işleme, tipik olmayan örneklere göre hızlı olmaktadır (Livingston ve Brewer, 2002). Bu nedenle, kategorinin özellikleri hakkında tipik örneklere, yani prototiplere bakılarak nesnelerin ve bireylerin diğer özellikleri hakkında çıkarım yapılabilmektedir (Schneider, 2005). Prototiplerin yanı sıra, örnekler de kategorileri temsil edebilirler. Yani, soyut ve bilişsel bir temsil olmadan somut örnekler yoluyla da kategoriler temsil edilebilmektedir (Smith ve Zárate, 1992). Daha açık ifade etmek gerekirse, bireyler yeni bir uyarana ile karşılaştıklarında, yeni uyarının geçmişte karşılaşılan örneklerle olan benzerliğine bakarak, o uyarana örneğin temsil ettiği grupta sınıflandırabilirler. Bu nedenle kategorizasyonun, benzerlik temelli çıkarımlardan da kaynaklanabileceği düşünülmektedir (Sia, Lord, Blessum, Ratcliff ve Lepper, 1997).

Bir kişi, olay veya durum kategorize edilirken, ilgili şema bireyin zihninden çağrılarak harekete geçmekte ve bireyin kategori hakkında çıkarım yapmasına, böylelikle kategoriye dair bilgileri düzenlemesine olanak sağlamaktadır (Hogg ve Vaughan, 2010). Bu bağlamda, bir kategorinin en önemli fonksiyonu yeni bir varlığın özellikleri hakkında ipucu vermesidir (Murphy ve Ross, 2005). Bununla ilgili olarak, Hamilton ve Troler (1986) de insanların karmaşık olan dünyayı kontrol altında tutabilmek için gereken bilişsel kaynakların kısıtlı kaldığını ve kategorilerin bu karmaşıklığın kontrol altında tutulmasını kolaylaştırdığını ifade etmişlerdir. Sonuç olarak nesnelere, olayları veya insanları kategorize etmek, sosyal dünyanın yapısını basitleştirerek gelecek davranışların da önceden tahmin edilebilmesine olanak vermektedir.

Tajfel, sosyal dünyanın farklı sınıflar ve kategorilere bölünmesini ise sosyal kategorizasyon olarak tanımlamıştır (Akt., Turner, 1982). Tajfel'e göre sosyal kategorizasyon, kişileri sistematik olarak herhangi bir kategoriye dâhil ederek veya o kategoriden hariç tutarak tanımlamaktadır. Ayrıca, bir bireyin ait olduğu sosyal

gruba ilişkin üyeliği ne kadar belirginse, o kategoriyle eşleşen özelliklere atanma eğilimi o kadar fazladır. Bu nedenle, bireyler dış grupları daha homojen algılamaya eğilimi gösterirler (Dasgupta, Banaji ve Abelson, 1999; Simon, 1992).

Araştırmacılar, kategorizasyonun aynı kategori içindeki öğeleri daha benzer görmeye teşvik ederken; farklı kategorilerdeki öğeleri birbirinden farklı görmeye teşvik ederek iç-grup dış-grup ayrımını artırdığını düşünmektedirler (Fiske, 1998; Turner, 1981). Bu kategorizasyon süreci, ayırt edici bazı özelliklerin yanlış yargılanmasına neden olan algısal bir bozulmayı izlemekte ve söz konusu özelliklerin kalıplaştırılmasına yol açmaktadır (Hogg ve Vaughan, 2010). Ayrıca, Fiske ve Neuberg (1990), insanların diğerleriyle ilgili bilgileri anlamlandırırken onları bireyleştiren kendi özelliklerine odaklanmak yerine, onların sosyal kategori üyeliklerine dayanarak izlenim oluşturduklarını belirtmişlerdir. Bu nedenle izlenimlerin büyük bir kısmı da kategori temelli çıkarımlara dayanmakta olup, stereotip oluşumunu desteklemekte ve insanların birbirlerini algılama biçimini şekillendirmektedir. Sonuçta, sosyal kategorizasyon pek çok araştırmacı tarafından stereotiplemenin en temel bilişsel süreci olarak kabul edilmektedir (Fiske ve Neuberg, 1990; Turner, 1981) ve bu kategorizasyon süreçleri bireylere birer sosyal kimlik kazandırmaktadır (Hogg, Abrams, Otten ve Hinkle, 2004).

Tajfel gruplar arası ilişkilerde kategorizasyon süreçlerinin öneminden ve bireyin kendini tanımlamasında ait olunan grubun etkisinden yola çıkarak Sosyal Kimlik Kuramı'nı geliştirmiştir (Akt., Turner, 1982). Kurama göre, bireylerin kendilerini ve diğerlerini sosyal bir grubun üyesi olarak kategorize etmeleri, söz konusu grup ile özdeşleşmelerini de beraberinde getirmektedir. Buna bağlı olarak sosyal kimlik, kategorizasyon süreçlerinin bir sonucu olarak ele alınmaktadır (Hogg ve diğ., 2004). Tajfel sosyal kimliği, bireyin grup üyeliğinden kaynaklanan benlik tanımının bir parçası olarak ifade etmiştir. Dolayısıyla bireyler benlik tanımlarının önemli bir kısmını sosyal kimliklerine ilişkin bilgiler ve yükledikleri anlam yoluyla yapmaktadırlar ve bu nedenle bireylerin benlik algıları ve benlik saygıları sosyal kimliklerine bağlı olarak değişebilmektedir (Tajfel ve Turner, 2004). Bireyler olumlu bir sosyal kimlik geliştirerek benlik saygılarını sürdürmek amacıyla sıklıkla kendi

gruplarını diğer gruplarla kıyaslama eğilimi gösterirler (Hogg ve diğ., 2004). Sonuçta bireylerin sahip oldukları sosyal kimliğin olumlu olup olmaması, kendi gruplarının diğer gruplarla olan konumuna göre belirlenebilmektedir (Tajfel ve Turner, 2004).

Sosyal kimlik yaklaşımında, bireyin iki türlü benliği üzerinde durulmaktadır: kişisel benlik ve sosyal/kolektif benlik. Kişisel benlik bireyin diğerleri ile paylaşmadığı özellikleri içeren benlik yapısını ifade ederken; kolektif benlik gruba bağlı olarak ve benzer grup üyelerine göre tanımlanan benliği ifade etmektedir (Ellemers, Spears ve Doojse, 2002). Bireyin kolektif benliği, kişisel benliğinin önüne geçtiği durumlarda ise, sosyal kimlik doğrultusundaki davranışların daha fazla sergilendiği belirtilmektedir (Mlicki ve Ellemers, 1996). Özellikle sosyal kimliği daha güçlü olan kişilerin, bu kimliklerini daha açık ifade etme ve kabullenme yönünde motive oldukları, bu nedenle de grupları ayrıştırma eğilimlerinin daha yüksek düzeyde olduğu ifade edilmektedir (Ellemers ve diğ., 2002). Bununla birlikte, bireyin ait olduğu grup tehdit altındayken, sosyal kimliği kişisel kimliğinden daha önemli hale gelerek grup içi homojenlik algısı artabilmektedir. Özellikle azınlık konumunda olan gruplardaki bireylerin, gruba aidiyetlik düzeylerinin daha yüksek olabileceği ve bu nedenle daha yüksek tehdit hissedebilecekleri belirtilmektedir (Simon ve Brown, 1987).

Sosyal kimlik yaklaşımında ele alan diğer bir kuram ise Sosyal Kimlik Kuramı'nın uzantısı niteliğinde kabul edilen Kendini Kategorilendirme Kuramı'dır (Turner, 1982). Kurama göre, bireyler kendilerini ve diğerlerini ırk, cinsiyet, milliyet, meslek, cinsel yönelim, politik görüş gibi özelliklere göre, 'ben' ve 'diğerleri' ayrımını kullanarak kategorize edebilmektedir (Schneider, 2005). Bireylerin kendilerini diğer üyelerle benzer veya farklı gördüğü özelliklerine göre bir kategoriye yerleştirmeleri ise kendini kategorilendirme (self categorization) olarak ifade edilmektedir (Turner, Oakes, Haslam ve McGarty, 1994). Birey diğerlerini bir kategoriye yerleştirdiğinde, onları kişisel kimliğinden ziyade sosyal kimliğine göre algılamaktadır. Bu algılama grup normlarını ortaya çıkaran prototipler vasıtasıyla gerçekleşmekte ve diğerlerinin daha benzer algılanarak tek tipleştirilmesine neden olmakta bu da stereotiplemeye zemin hazırlamaktadır. Birey kendini kategorize ettiği

zaman da, kendi grup normlarına göre davranmakta ve kendini stereotipleştirmektedir. Kendini stereotipleştirme ise bireyin gruba uyumu ile grup yanlılığını artırırken bireyin kişisel kimliğinden uzaklaşması ile sonuçlanmaktadır (Hogg ve diğ., 2004; Hogg ve Reid, 2006). Özetle, kategorizasyon süreci sosyal bağlamda belirsizliği azaltarak insanların tutumlarını ve davranışlarını anlamlandırmayı kolaylaştırmakta; diğer taraftan ise prototipik düşüncüyü artırarak insanların grup normları ve sosyal kimlikleri doğrultusunda hareket etmelerini ve nihayetinde stereotiplemeyi meydana getirebilmektedir (Hogg ve diğ., 2004).

B. Stereotiplerin Özellikleri ve İşlevleri

Lippmann'ın (1922) tanımında belirtildiği şekilde, stereotipler bir grubun üyeleriyle ilgili basitleştirilmiş resimlerdir. Genellikle gruplar arasında belirgin olarak görülen farklara (fiziksel görünüm gibi) dayanırlar (Zebrowitz, 1996). Erken çocukluk dönemlerinde edinilmeye başlanan stereotipler (Rutland, 1999), aynı zamanda kitleler tarafından paylaşılan ve kültürel etkiyle şekillenen yaygın inançları ifade etmektedir (Schneider, 2005). Stereotipler, dış grupların karakteristik özelliklerine sahip olan üyeleri tarafından paylaşılabilir gibi, grubun kendi içindeki üyeleri tarafından da paylaşılabilirler. Çok geniş sosyal gruplar (kadın, yaşlı, Türk, vs.) dahi, stereotipler yoluyla oldukça az sayıdaki insan grubunun birkaç özelliğine göre tanımlanabilirler (Hogg ve Vaughan, 2010). Ayrıca, stereotipler oldukça katı ve değişime dirençli yapılar olmakla birlikte; aynı grupla ilgili stereotipler bağlamdan bağlama farklılık gösterebilmekte, yani durumsal taleplere ve amaçlara uyacak şekilde seçilmektedirler (Hogg ve Vaughan, 2010).

Stereotipler, Frost'a (2011) göre sosyal stigmatın, diğer adıyla damganın ürünleridir. Stigma, Goffman'ın (1963) klasik tanımında insanı derinden itibarsızlaştıran, lekeleyen ve indirgeyen bir özellik olarak ifade edilmiştir. Ayrıca, Herek (2009) de stigma kavramını toplumda belirli özelliklere sahip olan veya bir sosyal kategoriye uyum sağlayan bireylerle ilgili negatif değerlendirme, aşağı statü ve güçsüzlük olarak tanımlamıştır. Stigma kavramı, stereotiplerin hedefindeki bireyler için önemli bir kavramdır. Frost (2011), sosyal eşitsizliklerin stigmatizasyondan (damgalama) kaynaklandığını, bu nedenle stigmaların sosyal

kategorilerin dayandığı güç ve statü eşitsizliklerinde önemli rol oynadığını belirtmektedir. Ayrıca, sosyal eşitsizliklerin stigmatize bireylerle ilgili negatif çağrışımları güçlendirdiği ve stigmatize bireylerin toplumdaki katılımlarının sınırlandırılmasına zemin hazırladığı düşünülmektedir (Herek, 2007). Sonuçta, toplumdaki katılımı sınırlanan kişilerin sosyal statüleri çoğunlukla diğerlerinden daha değersiz algılanmakta ve bu bireyler toplumdaki ötekileştirilmeye, marjinalleştirilmeye maruz kalmaktadırlar (Herek, 2007). Stereotipler de, toplumda özellikle azınlık veya stigmatize konumda olan bireylerin genel nitelikleri hakkındaki genellemeleri temsil etmeleri sebebiyle, çoğu zaman altında yatan stigma yoluyla bilinirler (Devine, 1989). Genellikle sosyal kimliğin en belirgin olduğu; etnik köken, cinsiyet, yaş gibi başlıca sosyal kategorilerde veya fiziksel özellik, dil, meslek, sosyoekonomik statü, milliyet, cinsel yönelim gibi diğer kategorilerde bireyler azınlık veya stigmatize konumda olmalarına bağlı olarak stereotiplerin hedefinde olabilmektedirler (Schneider, 2005).

Stereotiplerle ilgili en çok tartışılan konulardan biri ise stereotiplerin doğruluğu veya yanlışlığıdır. Schneider (2005), stereotiplerin yanlış olduklarına dair genel bir varsayım olmasına rağmen, bu görüşün doğru olmadığını öne sürmektedir. Bununla birlikte bazı araştırmacılar, stereotiplerin bir gerçekliğe dayandığını düşünmekte ve bazı çalışmalar da stereotiplerin gerçeklik payı olduğuna dair görüşü desteklemektedir (örn., Judd ve Park, 1993; Swim, 1994). Bu durum, stereotiplerin zihinsel temsiller olarak gerçekliği de temsil etme olasılığına dayandırılmaktadır (Hilton ve von Hippel, 1996). Bazı stereotipler gruplar arası gerçek farklara dayanmasına rağmen (örneğin, yemek yeme tercihlerine yönelik kültürel stereotipler), bireylere yönelik nispeten kalıcı sayılan özelliklerle (ırk, din, cinsiyet vb.) ilgili stereotiplerin çok büyük bir hata potansiyeli barındırdığı düşünülmektedir (Hilton ve von Hippel, 1996). Ancak stereotiplerle ilgili kritik olan nokta, stereotiplerin doğruluğu veya yanlışlığından ziyade, hatalı düşünmeyi beraberinde getirmesidir (Schneider, 2005). Çünkü bilişsel olarak otomatik süreçlerin bir sonucu olan stereotiplerin, çok kısa sürede insanlarla ilgili izlenim edinmeye izin vermesi, sosyal gruplarla ilgili pek çok hatalı inanca zemin oluşturmaktadır (Schneider, 2005). Sonuçta, bilişsel perspektiften bakıldığında stereotipler bir çeşit bilişsel ekonomi

işlevi görmelerine rağmen (Snyder ve Miene, 1994), insanları daha az düşünmeye sevk edebilirler (Schneider, 2005). Bundan dolayı stereotipler diğerleri hakkındaki bilgiye dair daha kolay ve etkin bir bilişsel işlem sağlarken, bireysel farklılıkların fark edilememesine neden olabilirler (von Hippel, Jonides, Hilton ve Narayan, 1993).

Sosyokültürel açıdan bakıldığında ise stereotiplerin önemli bir sosyal işleve sahip olduğu belirtilmektedir (Snyder ve Miene, 1994). Bu işlevlerin en önemlilerinden biri, gruplar arasındaki ilişkileri anlamlandırmaya hizmet etmeleridir (Schneider, 2005). Sosyalleşme süreci boyunca bireyler stereotipik inançlara ve gruplarına yönelik beklentilere sahip olurlar. Bunun bir sonucu olarak stereotipler grup içi etkileşimin kolaylaşmasına, bireyin ait olduğu gruba uyum sağlamasına ve grupla özdeşleşmesine katkı sağlamakta; bir yandan da bunu sağladığı ölçüde grup içi stereotiplerin doğruluğunun sorgulanmasını engelleyebilirler (Snyder ve Miene, 1994). Çünkü grup kimliğinin belirgin (Haslam ve diğ., 1998) veya önemli (Haslam, Oakes, Reynolds ve Turner, 1999) olduğu durumlarda, grup normları referans alınmakta, grup üyeleri sosyal gruplarına atanan özellikler hakkında daha yüksek düzeyde fikir birliğine sahip olmakta ve bu da stereotipik davranışı elverişli hale getirmektedir. Özellikle negatif stereotipler, gruplar arası tutumlarda önemli bir rol oynamaktadır. Grup dışı bireylerle ilgili stereotiplerin grup içi bireylerle ilgili stereotiplere kıyasla daha negatif olması sebebiyle, negatif stereotipler gruplar arası davranışların önemli bir yordayıcısı olarak görülmektedir (Stangor, Sullivan ve Ford, 1991). Bununla birlikte, stereotipler gruplar arasında en büyük farklılığı sağlayan ve grup içi varyasyonların en az olduğu, en ayırt edici grup özellikleri etrafında lokalize olmaktadır (Nelson ve Miller, 1995). Bu da stereotiplerin bir fonksiyonu olarak varyasyonu gruplar arasında artırırken, grup içinde azaltmaktadır (Ford ve Stangor, 1992).

Stereotipler dinamik perspektiften incelendiğinde ise çeşitli ego savunması sağlayan araçlar olarak ele alınmaktadır. Wills (1981), bireylerin kendi benlik saygılarını korumak amacıyla diğerlerini değersizleştirmeye çalıştığını ve bu amaçla aşağı yönlü sosyal karşılaştırmalara başvurduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda stereotipleme, stigmatize olmayan bireylerin kendilerini daha iyi hissetmelerini

sağlayarak stereotipik gruplar tarafından tehdit edilme algısını azaltmakta ve bu vasıtayla bireyler için bir çeşit ego koruması işlevi görmektedir (Snyder ve Miene, 1994).

C. Stereotiplerin Aktivasyonu ve Sürdürülmesi

Doğru koşullar altında ve kapsamlı bilişsel aktivite ile tüm bilgi işlem süreçleri otomatik hale gelmektedir (Bargh, 1994). Stereotipik grubun özelliklerinin ve stereotipik davranışların varlığında da stereotipler otomatik olarak aktive olmaktadır (Bargh, Chen ve Burrows, 1996). Cinsiyet, ırk ve yaş gibi sosyal kategorilere ilişkin bilgilerin tümünün stereotipleri otomatik olarak aktive edebilmesi mümkündür (Hilton ve von Hippel, 1996). Sosyal kategorinin bir üyesi ile karşılaşıldığında, grup üyeliği ve beraberindeki stereotipik bilgi otomatik olarak kodlanırsa stereotipin uygulanma potansiyeli de açıkça artmaktadır. Devine (1989), kültürün stereotiplerle ilgili bilginin yayılmasını sağlayarak, stereotip aktivasyonunun erken yaşlarda otomatikleştiğini ve fakat bireylerin yaşlandıkça kendi inançlarını daha sık değerlendirerek otomatik olarak aktive olan stereotipik düşüncelerini daha fazla kontrol etmeye başladıklarını tartışmıştır. Ancak bunun için bilinçli bilişsel kaynağa ihtiyaç duyulduğu da belirtilmektedir. Diğer yandan, Gilbert ve Hixon (1991) stereotiplerin bilinçli bir dikkat ve gayrete ihtiyaç duyduğunu ve otomatik olmadıklarını da ileri sürmüşlerdir. Dolayısıyla bu görüşe göre bilişsel meşguliyet, stereotip aktivasyonunu engellemektedir. Spencer, Fein, Wolfe, Fong ve Duinn (1998) ise bilişsel meşguliyetin yüksek olduğu durumlarda dahi, benlik saygısı üzerinde birey tehdit algıladığında stereotiplerin aktive olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Wolfe ve Spencer (1996) da, bireylerin benlik saygıları üzerinde tehdit algıladıkları durumlarda stereotipleri daha fazla kullandıklarını tartışmışlardır.

Stereotipler farklı yollarla muhafaza edilmekte ve sürdürülmektedir. Bunlardan biri, örtük hafıza veya kategori erişilebilirliği olarak da ifade edilen hazırlanmadır (priming) (Hilton ve von Hippel, 1996). Buna göre belirsiz olan bilgiler de dâhil olmak üzere, tüm bilgi işleme süreçleri geçmişte karşılaşılan bilgilerden etkilenmektedir. Bruner, geçmiş deneyimlerin yeni bilgilerin yorumlanması sırasında belirli kategorileri daha erişilebilir hale getirerek güncel algı

üzerinde etkin olduklarını öne sürmüştür (Akt., Hilton ve von Hippel, 1996). Hogg ve Vaughan (2010) da stereotiplere kolayca erişilebildiği durumlarda daha fazla sürdürüldüğünü belirtmektedirler. Bununla birlikte, sosyal psikologlar da geçmiş bilgilerin, yeni görülen veya duyulan bilgilerin nasıl yorumlandığı ve daha sonra kullanılmak üzere saklandığı üzerinde belirleyici olduğu konusunda ortak bir sonuca ulaşmışlardır (Sedikides ve Skowronski, 1991). Ayrıca, birey birden fazla sosyal kategorinin üyesi olduğunda, hazırlanma bireylerin stereotipik algılanma olasılığını artırabilir. Örneğin Afrika kökenli Amerikalı, yaşlı bir kadının ait olduğu birden fazla stigmatize kategoriden dolayı, bilinçli olarak kodlanmamış olsa bile, davranışlarının stereotiplerle uyumlu şekilde yorumlanma olasılığı yüksek olabilir (Hilton ve von Hippel, 1996). Sonuç olarak hazırlanma, dış grupların değerlendirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Stereotiplerin sürdürülmesindeki bir diğer yol ise asimilasyon etkisidir. Asimilasyon etkisi, kısaca bireylerin stereotiplerle gerçekte olduklarından daha benzer algılanmalarını ifade etmektedir. Örneğin, öfkeli bir ev hanımı, öfkeli bir inşaat çalışanından daha az saldırgan algılanabilmektedir (Kunda ve Sherman-Williams, 1993). Çünkü bireyler, ait oldukları grubun stereotiplerine asimile edilmektedirler. Asimilasyon etkisi, bireylerin beklentilerine göre de şekillenebilir. Buna göre tutarlılık algılama ihtiyacı yüksek olan bireyler, diğerlerini stereotiplerle daha uyumlu görme eğiliminde olurlar (Neuberg ve Newsom, 1993). Çok büyük ve heterojen gruplarla ilgili tutarlılık beklentisi, küçük ve homojen gruplara nazaran daha düşüktür. Bu nedenle küçük gruplarda davranışı grup stereotipine asimile etme olasılığı da daha yüksektir. Gruplar arasındaki rekabet yüksek olduğunda ve iletişim yetersiz olduğu zaman da, bireyleri grup stereotipine doğru benzetme eğilimi daha fazla olmaktadır.

Stereotiplerin sürdürülmesinde atıf süreçleri de önemli rol oynamaktadır. Buna göre davranış alternatif açıklamalara açık olduğu zaman, bireyler stereotiple uyumlu veya uyumsuz bilgilerle ilgili pek çok çıkarım yapabilirler. Örneğin, insanlar stereotiple uyumlu gördükleri davranışları daha sıklıkla içsel faktörlere atfetme eğilimi gösterebilirler (Jackson, Sullivan ve Hodge, 1993). Ayrıca bireyler grup

saygınlığını korumak amacıyla grup dışı negatif ve grup içi pozitif davranışları daha yüksek olasılıkla içsel sebeplere ve yatkınlığa atfederken; grup dışı pozitif ve grup içi negatif davranışları daha az olasılıkla içsel sebeplere ve yatkınlığa atfederler. Bu eğilim nihai atıf hatası (ultimate attribution error) olarak sınıflandırılmakta ve iç grup yanlılıklarının da altında yatan faktör olarak değerlendirilmektedir (Pettigrew, 1979).

Stereotiplerin sürdürülmesinde rol oynayan diğer bir faktör ise bellek süreçleridir. Stereotiple uyumlu olmayan davranışlar daha yoğun bir bilişsel işleme sebep olduğu için (von Hippel, Sekaquaptewa ve Vargas,1995), stereotiple uyumlu bilgilere kıyasla daha iyi hafızada kalmakta ve hafızadan daha kolay çağırılmaktadır (Sherman ve Hamilton 1994). Buna rağmen sosyal etkileşimler esnasında bireyler stereotiple uyumlu bilgileri daha iyi hatırlamaktadır (Macrae, Hewstone ve Griffiths, 1993). Bununla birlikte iç tutarlık beklentisinin düşük olduğu geniş gruplarda ise (örneğin kadınlar veya Afrika kökenli Amerikalılar) stereotiple uyumlu bilgilerin uyumsuz bilgilere göre daha iyi hatırlandığı belirtilmektedir (Stangor ve McMillan, 1992). Buna göre stereotipin hedefindeki grubun homojenliği ne kadar yüksekse stereotiple uyumsuz bilgiler de uyumlu bilgilere kıyasla o kadar daha iyi hatırlanmaktadır. Ayrıca, uyumsuz bilgilerin hatırlanması algılayıcıların beklentilerine göre de şekillenebilir. Bireyler güçlü stereotipik inançlara sahip olduklarında, stereotiple eşleşen bilgiler daha fazla hatırlanmaktadır (Stangor ve McMillan, 1992). Bu durum, önyargılı bireylerin stereotipik anılara daha fazla sahip olmalarını da desteklemektedir (von Hippel ve diğ., 1995).

D. Stereotiplerin Sonuçları

İnsanlar stereotiplerin doğru olduğuna inandıklarında ve stereotiplere karşılık gelen genellemeleri kendi tutumlarına ve stereotiplerin ilişkilendirildiği gruplara yönelik yargılamalarına uyguladıklarında önyargı oluşmaktadır (Allport, 1954). Allport (1954) önyargıyı, hatalı ve esnek olmayan genellemelere dayanan bir antipati şeklinde ifade etmektedir. Bu nedenle önyargı, stereotiplerin bir sonucu ve grup üyelerinin negatif değerlendirmeleri olarak ele alınmaktadır. Bu görüşe paralel olarak Eagly ve Mladinic (1989) de bireyin sosyal gruplarla ilgili sahip olduğu stereotiplerin, o gruplara karşı olan tutumlarına yansıdığını belirtmişlerdir.

Dolayısıyla, stereotiplerle önyargılar birbirlerinden farklı olmalarına rağmen, her ikisi de sosyal stigmalara dayanan ilişkili kavramlardır (Greenwald ve Banaji, 1995). Önyargıların bilinç düzeyinde çalışıp çalışmadıkları ile ilgili görüşler farklılık göstermesine rağmen, ortak görüş grup üyelerine yönelik olumsuz değerlendirme ve duygusal tepkinin, önyargının temel bileşenleri olduğu yönündedir (Hilton ve von Hippel, 1996). Yani bireyler önyargılarının bilincinde olmasalar veya önyargılarını açıkça ifade etmeseler bile, önyargılar örtük ve dolaylı yollarla düşünceyi ve davranışı etkileyebilmektedir (Hilton ve von Hippel, 1996). Önyargılarla ilgili diğer bir görüş ise, önyargılı olma ve grup üyelerini stereotiplemenin kişiden kişiye değişen bir eğilim olabilmesidir. Buna göre önyargılı kişiliğe sahip bireyler belirli bir grubun üyelerini stereotipik yanlılıklara göre kodlayarak tanımlıyor olabilirler (von Hippel ve diğ.,1995).

Stereotiplemenin bir sonucu olan önyargılar, davranışa yansydıkları zaman ayrımcılık ortaya çıkmaktadır. Ayrımcılık, bireylerin veya grupların stigmatize pozisyonlarından dolayı eşitlikten mahrum bırakıldığı veya farklı muamele gördükleri durumları ifade etmektedir (Allport, 1954). Stigmatize bireyler, iş yerlerinde, eğitim kurumlarında, sağlık veya adalet gibi pek çok farklı alanda ayrımcılığa uğrayabilirler (Major ve O'Brien, 2005). Ayrımcılık, kurum bazında veya kişiler arası düzeyde olabilmektedir. Ayrımcılığın açıkça uygulanması sosyal olarak gün geçtikçe kabul görmemeye başlamasına rağmen, bireyler veya kurumlar stigmatize gruplarla ilgili stereotipik inançlara sahip oldukları ölçüde, ayrımcılık daha örtük şekillerde (örn., modern ırkçılık veya cinsiyetçilik gibi yollarla) devam etmektedir (McConahay, 1983; Swim, Aikin, Hall ve Hunter, 1995).

Bireyler ayrımcılığın farklı formlarındaki etkileri ile günlük yaşamlarında dahi karşılaşabilmektedirler (Meyer, 2003). Örneğin; Williams, Yu, Jackson ve Anderson'un (1997) çalışmalarından elde edilen bulgulara göre, stigmatize bireylerin sosyal konumlarından dolayı daha az zeki oldukları varsayılmakta ve bu kişiler mağazalarda veya restoranlarda diğerlerinden daha kötü bir hizmet alarak daha az nezaketli davranışlara maruz kalmaktadır. Günlük yaşamla ilgili ayrımcılık formları yaşam olaylarıyla ilgili olanlara göre daha küçük boyutlarda olmasına rağmen,

kronik olmaları nedeniyle bireylerde birikimli bir stres etkisi yaratmaktadır. Ayrıca, stigmatize bireylerin sosyal etkileşimlere girerken sosyal pozisyonlarıyla ilişkili stereotiplerden kaynaklı geri çevrilme beklentisi taşıdıkları, bu beklentinin de başlı başına bilişsel bir yük oluşturarak stres yarattığı da belirtilmektedir (Link, 1987; Meyer, 2003).

Bireyler günlük hayatlarında birtakım stigmalarla şekillenen toplumlarda yaşarken, sosyal grubunun stereotipik özelliklerini içselleştirerek bu özellikleri kolaylıkla kendi benlikleriyle ilişkilendirebilirler (Meyer, 2003). Bu durum sosyal olarak üretilse de, bireysel olarak içselleştirilerek devam etmesi sonucunda bireyin kendini değersizleştirilmesi ile sonuçlanabilir (Frost, 2011). Bununla birlikte, stigmatize bireyler algılayıcıların stereotiplere dayalı atıflarıyla ortaya çıkan eylemlerine karşılık olarak davranışlarını değiştirmeye yönelebilirler; bu durum kendini gerçekleştiren kehanet ile açıklanmaktadır (Snyder, Tanke ve Berscheid, 1977). Kendini gerçekleştiren kehanet, stigmatize kişilerin kendilerini stereotiplemeleri, algılayıcıların beklediği davranışı sergilemeleri (Hilton ve von Hippel, 1996) ve dolayısıyla algılayıcıların hata içerikli eylemlerini doğrulamalarıyla sonuçlanabilir (Snyder ve diğ., 1977).

Son olarak, stereotiplerin doğrudan veya dolaylı şekilde; stigmatize bireylerin mental sağlığından (örn., Frost, Parsons ve Nanin, 2007; Williams, Neighbors ve Jackson, 2003) fiziksel sağlığına (örn., Friedman, Williams, Singer, ve Ryff, 2009; Williams ve diğ., 2003); akademik performanstan (Steele, 1997) iş performansına (Fassinger, 2008); işe girme (Pager ve Shepherd, 2008), işe uyum ve iş tatminine (Lyons, Brenner ve Fassinger, 2005) kadar pek çok değişken üzerindeki olumsuz etkileri çok sayıda çalışma ile ortaya konulmaktadır. Stereotiplerin zaman içinde değişimleri de söz konusu olabilir; ancak, gruplar arası çatışma ve gerginliklerin yüksek olduğu koşullarda stereotipler daha fazla belirginleşmekte ve değişimleri daha zor hale gelmektedir (Hogg ve Vaughan, 2010).

İKİNCİ BÖLÜM

STEREOTİP TEHDİDİ

Eğitim ve teknoloji gibi alanlarda yaşanan tüm gelişmelere rağmen, bazı stigmatize grupların, toplumda diğerlerine göre daha düşük akademik başarı göstermeleri, yakın geçmişte araştırmacıları stereotiplerin negatif etkilerine odaklanmaya itmiştir. Inzlicht ve Schmader'in (2012) altını çizdiği üzere, son yıllarda yapılan araştırmalar marjinal grupların bilişsel yeteneklerinin daha düşük olduğunu öne süren stereotiplerin, stigmatize bireyler üzerinde tehdit yaratıcı bir ortam oluşturduğunu göstermektedir. Stigmatize bireyler, ait oldukları sosyal gruba yönelik negatif stereotip ile karşılaştıkları zaman kendilerini yargılanmış hissederek eylemlerinin bu stereotipler yoluyla değerlendirileceğini düşünebilirler (Steele, 1997). Steele ve Aronson (1995), bireylerin bulunduğu sosyal gruba yönelik stereotipleri kendi eylemleri ile doğrulama endişesini *Stereotip Tehdidi* olarak tanımlamışlardır. Benzer şekilde Schmader (2002), stereotip tehdidini bireylerin negatif stereotiplere maruz kaldıklarında potansiyel performanslarını göstermelerine engel olan psikolojik çöküntü hali olarak tarif etmiştir. Özellikle ait olduğu sosyal gruptan dolayı toplumda azınlık durumunda olan veya stigmatizasyona uğrayan bireyler için (örneğin; etnik azınlıktaki gruplar, kadınlar, yaşlılar, alt sosyoekonomik statüdeki gruplar, toplumda farklı dini inançtan olan bireyler vs.) stereotip tehdidi önemli bir kavramdır. Stereotip tehdidi, bir nevi sosyal kimlik tehdidi olarak da ifade edilmektedir (Steele, Spencer ve Aronson, 2002).

Stereotip tehdidi, bireylerin performans gösterdiği alan ile onların bulunduğu grup hakkındaki stereotip ilişkili olduğunda, negatif stereotiplerin bilinçli ya da bilinçsiz olarak harekete geçerek aktive olması sonucunda oluşmaktadır (Steele ve diğ., 2002). Bireylerin deneyimlediği stereotip tehdidinin düzeyi de aktive olan stereotiplerin içerdiği anlama bağlı olarak değişmektedir. Bazı stereotipler belirgin bir şekilde diğerlerinden daha negatif bir anlama sahiptir. Örneğin, grup bütünlüğünü azaltan stereotipler, grubun espri anlayışını düşüren stereotiplerden daha güçlü bir etki gösterebilir. (Steele ve diğ., 2002).

Stereotiplerin ne şekilde aktif hale geldiği ve hangi düzeyde tehdit etkisi oluşturduğu tehdidin açık veya örtük olarak oluşması ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle deneysel çalışmalarda stereotip tehdidinin etkilerini gözlemleyebilmek için farklı manipülasyon yöntemleri kullanılmaktadır. Örneğin, bazı çalışmalarda stigmatize grubun yetenek, performans veya kariyer gibi alanlarda diğerlerine göre belirgin şekilde daha alt seviyede olduğu vurgulanarak açık tehdit manipülasyonu ile stereotiplerin aktive olması sağlanırken (örn., von Hippel, Walsh ve Zouroudis, 2011b), bazı çalışmalarda söz konusu alanlarda sadece gruplar arası farkların olduğu ifade edilerek örtük manipülasyon oluşturulup halihazırda var olan stereotiplerin aktive olması sağlanmaktadır (örn., Spencer ve diğ., 1999). Literatürde herhangi bir tehdit manipülasyonu uygulanmadan yalnızca cinsiyet veya ırk gibi, bireyin içinde bulunduğu sosyal grubun hatırlatılmasının, yani kişilerin hazırlanmasının (priming) dahi stereotipleri aktive ettiğini veya tehdit oluşturduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (örn., Bargh ve diğ., 1996; Jamieson ve Harkins, 2012).

Stigmatize gruba uygulanan manipülasyon yönteminin stereotip tehdidinin gücünü farklı düzeylerde etkilediği ve bireylerin motivasyonunu değişik şekillerde etkilediği düşünülmektedir. Jamieson ve Harkins (2012) açık ve örtük manipülasyonların ardından benzer şekilde negatif performans sonuçları görülmesine rağmen, bu sonuçların farklı dinamiklerden etkilendiğini öne sürmüşlerdir. Yazarlar açık tehdit manipülasyonlarının stigmatize bireyleri negatif stereotipi doğrulamamak için daha fazla motive ederken; hazırlanmanın bireylerin çaba göstermekten kaçınma eğilimlerini artırarak motive ediyor olabileceğini düşünmektedirler. Sonuç olarak, bireylerin daha iyi performans göstermek amacıyla motivasyonlarındaki yükselmenin her zaman performanslarını olumlu yönde etkilemediği anlaşılmaktadır.

Aşağıda stereotip tehdidinin etkileri ayrıntılı olarak ele alınacaktır. Ardından ise bu tehdidinin oluşumunun altında yatan nedenler ve etkide rol oynayan değişkenler incelenecektir.

A. Stereotip Tehdidinin Etkileri

Stereotip tehdidi ile ilgili ilk çalışmalar tehdidin performans üzerindeki gözlenebilen etkilerine odaklanmıştır. Birçok araştırmacı, farklı stigmatize gruplar üzerinde kontrollü deneyler yürüterek stereotip tehdidinin performans üzerindeki negatif etkilerini gözlemlemiştir (örn., Croizet ve Claire, 1998; Gonzales, Blanton ve Williams, 2002; Levy, 1996; Spencer ve diğ., 1999; Steele ve Aronson, 1995). Stereotip tehdidinin çoğunlukla performans üzerindeki etkilerinin incelenmesine rağmen, sonraki yıllarda performans dışındaki alanlarla ilgili sonuçları da incelenmeye başlamıştır (örn., Block, Koch, Liberman, Merriweather ve Roberson, 2011; Davies ve diğ., 2005; Simon ve Hoyt, 2012). Bu bölümde stereotip tehdidinin farklı alanlardaki etkilerine yönelik olarak yapılmış çalışmalardan söz edilecektir.

1. Stereotip Tehdidinin Performans Üzerindeki Etkileri

Stereotip tehdidinin başlıca önemli sonuçlarından birisi performans düşüşüdür. Steele ve Aronson'un (1995) Afrika kökenli Amerikalılar üzerinde yaptığı çalışma, stereotip tehdidinin akademik performans üzerindeki etkilerine dair önemli bulgular ortaya koymuştur. Çalışmada deney grubundaki Afrika kökenli Amerikalıların ve beyazların yer aldığı katılımcılara bir görev verileceği ve görev performansının sözel yetenekte ırka bağlı farklılıkları belirleyeceği söylenirken, kontrol koşulundaki katılımcılara performansın yetenek düzeyine yönelik bir belirleyiciliği olmayacağı söylenmiştir. Çalışmanın sonunda deney grubundaki Afrika kökenli Amerikalıların beyazlara göre anlamlı düzeyde daha düşük performans gösterdiği gözlenirken, stereotip tehdidi içermeyen kontrol koşulunda performans farkı gözlenmemiştir. Sonuçta, toplumda stigmatizasyona uğrayan bir grup olarak Afrika kökenli Amerikalılar, okuma ve sözel mantık içerikli testi basit bir laboratuvar çalışması olarak gördüklerinde, kendilerinin tanısal olarak değerlendirileceğinin bilindiği tersi koşula göre daha yüksek performans göstermişlerdir. Bu çalışma etnik stereotiplerin siyahi gruplarda ne tür bir tehdit oluşturarak kendi performanslarına dair beklentilerini düşürdüğünü ortaya koymuştur.

Benzer şekilde, Croizet ve Claire'in (1998) yaptıkları çalışma, stereotip tehdidinin etkilerini sosyal sınıflara ve statüye dayandıran önemli sonuçlar ortaya koymuştur. Bu çalışmada düşük ve yüksek sosyoekonomik düzeydeki öğrencilerden oluşan deney grubuna zihinsel yeteneklerini ölçmeye, kontrol grubuna ise hafızada rol oynayan faktörleri incelemeye yönelik bir test uygulanacağı belirtilmiştir. Sonuçlar deney grubundaki düşük sosyoekonomik düzeyden olan öğrencilerin kontrol grubundakilere oranla çok daha az test maddesini çözdüklerini göstermiştir. Yazarlar bu çalışmanın bulgularına dayalı olarak sosyal sınıf ve statüye bağlı oluşan beklentilerin stereotip tehdidi oluşturabileceği fikrini öne sürmüşlerdir.

Hindistan'da yapılan bir başka çalışmada ise (Hoff ve Pandey, 2004), yüksek ve düşük kasttan öğrencilerin bulunduğu gruba bulmaca çözme görevi verilmiştir. Düşük ve yüksek kasttan öğrenciler, kastlarına ilişkin kimliklerini açıkça söylemedikleri koşulda benzer performans gösterirlerken; kastlarını sesli şekilde söylemeleri istenen koşulda düşük kasttan olan öğrenciler anlamlı düzeyde yüksek kasttan olan öğrencilere göre düşük performans göstermişlerdir. Bu çalışma da sosyoekonomik farklılıkların oluşturduğu stereotip tehdidinin performans üzerindeki etkilerini çarpıcı biçimde ortaya koymuştur.

Kültürel veya sosyoekonomik statüye bağlı stereotipler gibi, cinsiyet stereotiplerinin de benzer şekilde tehdit etkisine yol açtığı ve kadınların akademik performansını düşürdüğü çeşitli çalışmalar ile ortaya konulmuştur. Spencer ve diğerlerinin (1999) araştırmasında stereotiplerin kadınların matematik performansı üzerindeki etkileri laboratuvar ortamında test edilmiştir. Deney grubuna, yapılacak olan matematik testiyle ilgili geçmişteki uygulamalarda cinsiyet farkı bulunduğu söylenirken, kontrol grubundaki kadın ve erkeklere test sonuçlarında cinsiyet farkı olmadığı ifade edilmiştir. Çalışmanın sonunda, deney grubundaki kadınlar erkeklere göre daha düşük performans sergilerken, kontrol grubundaki kadın ve erkekler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Matematik gibi diğer sayısal alanlarda da, özellikle erkek baskınlığı olan mühendislik ve benzeri sahalarda kadınların maruz kaldığı stereotip tehdidi, performanslarının düşmesine yol açmaktadır (Bell, Spencer, Iserman ve Logel, 2003).

Stereotip tehdidinin akademik alanlar dışında diğer performans görevleri üzerindeki etkileri de incelenmiştir. Örneğin 1996 yılında Levy'nin 60 yaşın üzerindeki katılımcılar ile yürüttüğü çalışmada katılımcılara hafıza görevinden önce pozitif (bilgelik, aydın vb.) veya negatif (unutkanlık, bağımlılık vb.) yaş stereotiplerini hatırlatan sözcükler sunulmuştur. Çalışmanın sonunda pozitif stereotiplerin hatırlatılmasının bellek performansını geliştirdiği gözlenirken, negatif stereotiplerin hatırlatılmasının bellek performansında stereotip tehdidi oluşturarak performansı düşürdüğü gözlenmiştir. Bir diğer çalışmada, kadınların kötü sürücüler olduğuna dair cinsiyet stereotipleri aktive edildikten sonra kadınların araba sürme performansları incelenmiştir (Yeung ve von Hippel, 2008). Çalışmada deney ve kontrol grubundaki kadın katılımcılar hız ve trafiğe uyum sağlama açısından benzer sürüş kalitesi göstermelerine rağmen, cinsiyet stereotipleri aktive edilen deney grubundaki kadınların zihinsel kapasitelerinin zarar görerek sürüş performanslarının düştüğü sonucu bulunmuştur. Atletik performans alanında yapılan çalışmalar da, stereotip tehdidinin beyazlarda (örn., Stone, Lynch, Sjomering ve Darley, 1999) ve kadınlarda (örn., Stone ve McWhinnie, 2008) fiziksel performansı düşürdüğüne dair bulgular ortaya koymuştur.

Özetle, stereotip tehdidinin performans üzerindeki etkileri etnik köken, ırk, cinsiyet, yaş vb. sosyal kategorilerdeki farklı stigmatize gruplar üzerinde (örn., Croizet ve Claire, 1998; Spencer ve diğ., 1999; Steele ve Aronson, 1995), farklı performans görevlerinde (örn., Levy, 1996; Yeung ve von Hippel, 2008; Stone ve McWhinnie, 2008) ve farklı kültürlerde (örn., Gonzales ve diğ., 2002; Hoff ve Pandey, 2004; Picho ve Stephens, 2012) çok sayıda çalışmada incelendiğinde, Roberson ve Kulik'in (2007) de belirttiği gibi, stereotip tehdidinin performans üzerinde negatif etkilerine dair genel bir fikir birliği oluşmuştur.

2. Stereotip Tehdidinin Performans Dışı Alanlara Etkileri

Önceki bölümde bahsedildiği gibi, geçmişte stereotip tehdidinin etkilerini ortaya koyan pek çok çalışma, öncelikle laboratuvar ortamında belirgin olarak gözlemlenebilen performans üzerindeki etkilere odaklanmıştır (örn., Gonzales ve diğ., 2002; Spencer ve diğ., 1999). Zaman içinde araştırmacılar, stereotip tehdidinin

performans dışındaki değişkenlere olan kısa ve uzun vadeli etkileri üzerinde durmaya başlamışlardır. Başarıyla ilgili atıflar (örn., Brown ve Josephs, 1999; Koch, Müller ve Sieverding, 2008; Steele ve Aronson, 1995), alandan kaçınma (örn., Davies ve diğ., 2002), karşıt tepki geliştirme (örn., Kray, Thompson ve Galinsky, 2001; Oswald ve Harvey, 2000), ilişkiyi koparma (örn., Major, Spencer, Schmader, Wolfe ve Crocker, 1998); uzun vadede ise özdeşleşmeme (örn., Osborne, 1997) ve kimlik çatalanması (örn., Pronin, Steele ve Ross, 2004) performans dışında stereotip tehdidinin etkilerinin ortaya konulduğu değişkenlerden birkaçıdır.

Bu alandaki çalışmalarda incelenen konulardan biri performansa dair atıflardır. Stereotip tehdidinin bireylerin performansa yönelik başarısızlık beklentileri veya gerçekteki başarısız performansları ile ilgili ne tür atıflar yaptığı farklı çalışmalarla incelenmiştir. Koch ve diğerlerinin (2008) araştırmalarında, stereotip tehdidi altındayken stigmatize gruptaki bireylerin sıklıkla başarısızlıklarına yönelik içsel atıflar yaparak stereotipleri pekiştirdikleri; stigmatizasyona uğramayan bireylerin dışsal atıflar yapma eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir. Stereotip tehdidi manipülasyonu uygulanan bireylerin potansiyel başarısızlık ihtimallerine karşı ise, bir çeşit savunma geliştirerek, uykusuz olmak gibi dışsal atıflar içeren gerekçeler kullandıkları da gözlenmiştir (Brown ve Josephs, 1999; Steele ve Aronson, 1995). Ayrıca, araştırmacılar stereotip tehdidi altındayken bireylerin teste daha az hazırlanmak, stresli olmak veya odaklanamamak gibi kendini sabote edici (self-handicapping) davranışları daha fazla sergilediklerini gözlemlemişlerdir (örn., Stone, 2002). Bireylerin kendilerini sabote etme düzeylerinin farklılık göstermesi sebebiyle, her bireyin gerçek performansı da kendini sabote etme eğiliminden farklı düzeylerde etkilenmektedir.

Stereotip tehdidinin stigmatize bireyler üzerindeki önemli etkilerinden bir diğeri ise alandan kaçınma (domain avoidance) tepkisinin geliştirilerek alana duyulan ilginin azalmasıdır. Örneğin, Steele ve Aronson'un (1995) çalışmasında, Afrika kökenli Amerikalıların, uygulanacak olan görevin bilişsel yeteneklerini belirleyeceğini öğrenmelerinin ardından stereotip ile ilişkili olan aktivitelerden kaçındıkları gözlenmiştir. Davies ve diğerlerinin 2002'de yürüttüğü çalışma da,

stereotip tehdidinin kadınların akademik performansı ve başarı ile ilişkili seçimleri üzerindeki etkisine dair önemli bulgular ortaya koymuştur. Bu çalışmada, tehdit manipülasyonu oluşturmak amacıyla cinsiyet stereotipleri içeren televizyon reklamları kullanılmıştır. Çalışmanın ilk kısmında stereotipik reklamlar hem kadın katılımcılarda hem de erkek katılımcılarda stereotip aktivasyonu ortaya çıkarırken yalnızca kadın katılımcıların, yani stereotipin kendileri ile ilgili olduğu grubun, tanısız özelliği belirtilmeyen bir sayısal görevde erkeklere göre daha kötü bir performans gösterdikleri görülmüştür. Çalışmanın ikinci kısmında elde edilen önemli bir bulgu ise, stereotipik reklamlara maruz bırakılan kadınların sayısal alanlardan kaçınarak sözel alanlara daha fazla ilgi göstermeleri olmuştur. Çalışmanın üçüncü kısmında da, deney grubundaki kadın katılımcıların kontrol grubundakilere göre eğitimsel ve mesleki konulara daha az ilgi gösterdikleri gözlenmiştir. Sonuçta cinsiyet stereotipleri içeren reklamların izletildiği kadın katılımcıların nötr reklamlar izletilenlere kıyasla sayısal alanlara ve kariyerlerine daha az ilgi duydukları bu çalışmayla ortaya konulmuştur.

Stereotip tehdidinin yarattığı bir diğer etki de karşıt tepki geliştirmedir. Eğer stereotip tehdidi yeterince güçlü ise, stereotip karşıtı tepki geliştirme davranışı ortaya çıkabilmektedir. Bunun nedeni, söz konusu alandaki yetenekli bireylerden oluşan stigmatize bireylerin negatif stereotipleri doğrulamamak için tepkisel davranarak daha iyi performans sergileme motivasyonu içinde olmalarıdır. Stereotip karşıtı tepki geliştirme motivasyonunun bireylerin performansına olumlu katkı sağladığına dair bulgular var olmakla birlikte (Kray, Thompson ve Galinsky, 2001), performansı düşürdüğünü öne süren çalışmaları da görmek mümkündür (Oswald ve Harvey, 2000). Bu bulgulara rağmen, stereotiplerin kültürel etkilerle birlikte uzun sürelerde kalıplaşmaları ve dirençli olmaları sebebiyle stereotip karşıtı tepki geliştirme davranışının duruma özgü gerçekleştiği ve etkilerinin daha kısa sürdüğü düşünülmektedir (Steele ve diğ., 2002).

Stereotip tehdidinin önemli sonuçlarından bir diğeri ise negatif stereotipleri doğrulamaktan endişe eden bireylerin benlikleri ile performans gösterdikleri alan arasındaki ilişkiyi koparma (disengagement) eğilimidir (Block ve diğ., 2011).

Bireyin, stereotip tehdidinin ardından benliğini negatif bir geri bildirim karşısında korumak amacıyla performans gösterdiği alandan ayrıştırdığı düşünülmektedir. Örneğin, Major ve diğerlerinin (1998) çalışmalarında, katılımcılara ait oldukları sosyal gruplar hatırlatıldığında, siyahî katılımcıların zekâ testinin ardından aldıkları negatif geri bildirimden etkilenmedikleri gözlenmiştir. Davies ve diğerlerinin (2002) çalışmasında da, stereotipik reklamlara maruz bırakılan kadın katılımcıların matematik maddelerine daha az ilgi gösterdikleri, aynı zamanda kendilerini sayısal alanlardan ayrıştırdıkları görülmüştür. Benliğini alandan ayrıştıran birey, tehdide kısa sürede psikolojik adaptasyon sağlayarak savunma geliştirmeye çalışmaktadır (Steele ve diğerleri, 2002). Alandan kaçınma ile benliğin alanla olan ilişkisinin kesilmesinin birbiri ile pozitif ilişki içinde olduğu düşünülmese rağmen, alandan kaçınma eğilimi artan her birey benliği ile stereotipin yöneltildiği alan arasındaki ilişkiyi kesmiyor olabilir; bazı durumlarda bireyler alandan uzaklaşırken alan ile özdeşleşmesini sürdürmeye çalışıyor da olabilir (Steele ve diğerleri, 2002).

Stereotip tehdidinin etkileri laboratuvar ortamında durumsal olarak kısa sürede test edilmekle birlikte, stigmatize bireylerin kronik olarak tehdide maruz kaldığı varsayılmaktadır (Steele ve diğerleri, 2002). Eğer stigmatize bir birey, tehditle başa çıkmak için kimliğini alandan ayrıştırma davranışına kronik olarak uyum sağlarsa özdeşleşmeme (disidentification) olarak ifade edilen olgu oluşabilmektedir. Örneğin, kendini matematikle özdeşleştiren bireyler uzun vadede tehdide maruz kaldığında o alana yüklediği değer azalabilir ve o alan birey için daha önemsiz hale gelmeye başlayabilir. Alanla özdeşleşmemeye başlayan birey, başarısız bir sonuç ile karşılaştığı zaman özgüvenini (self-esteem) korumaya devam etmektedir. Bu nedenle özdeşleşmeme, bir nevi uzun vadede tehditle başa çıkma stratejisi olarak varsayılmaktadır. Osborne'un (1997) çalışması, uzun vadede stereotip tehdidinin özdeşleşmeme üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. Çalışmada, 8. ve 12. sınıflardaki siyahî ve beyaz öğrencilerin akademik performansları ile özgüvenleri arasındaki ilişki incelenmiş ve 8. sınıfta hem siyahî hem de beyaz öğrencilerde bu iki değişken arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunurken, 12. sınıfa gelindiğinde siyahî öğrencilerde bu ilişkinin zayıfladığı görülmüştür. Stigmatize grup üyelerinin uzun vadede tehdide maruz kalmasının

dramatik sonuçlarından biri ise, özdeşleşmeme etkisinin alanla en yüksek düzeyde özdeşleşen bireylerde gözlenmesidir. Yani, alanla en çok özdeşleşen bireylerin aynı zamanda tehdide karşı en çok duyarlılaşarak kendini geri çeken kişiler olduğu da araştırmalar ile ortaya koyulmuştur (Osborne ve Walker, 2006).

Stigmatize bireylerin kronik olarak karşılaştıkları negatif stereotiplere karşı zaman içinde geliştirdikleri adaptasyonlardan bir diğeri kimlik çatallanmasıdır (identity bifurcation). Stereotip tehdidine maruz kalan stigmatize bireylerin, buldukları sosyal gruba özgü olarak bilinen aktivitelerden uzaklaşırken, o sosyal gruba yönelik stereotipik olmayan özelliklere daha çok vurgu yapmaya başladıkları birçok çalışmada gözlenmiştir. Örneğin, Steele ve Aronson'un (1995) çalışmasında manipülasyondan sonra Afrika kökenli Amerikalıların stereotipik aktiviteleri daha az tercih ettikleri gözlenirken, bir başka çalışmada da matematik alanı ile yüksek düzeyde özdeşleşen kadın katılımcıların, stereotip tehdidi manipülasyonunun ardından stereotiplerle güçlü ilişki gösteren kadınsı özellikleri onaylamadıkları görülmüştür (Pronin ve diğ., 2004). Dolayısıyla, stereotip tehdidine uğrayan bireyler benliklerini korumak için sosyal kimliklerinin stereotipik özellikleri ile stereotipik olmayan özellikleri arasında mesafe koyarak birbirinden ilişkisiz görmeye çalışıyor olabilirler.

Stereotip tehdidinin kısa ve uzun vadeli etkilerine bakıldığı zaman, stigmatize bireyleri birçok yönden etki altına aldığı görülmektedir. Toplumda stereotip tehdidinin bireyleri sürekli olarak etkilemesi, nihayetinde bireylerin mesleki kariyer tercihlerini değiştirmeleri ile sonuçlanabilir. Örnek olarak Steele, James ve Barnett'in (2002) çalışmalarındaki bulgular, erkek baskın disiplinlerde kadın öğrencilerin cinsiyet ayrımcılığı ve stereotip tehdidi algılama düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlarla paralel bulgular erken okul dönemlerinde dahi görülmekte ve öğrencilerin kariyer seçimlerini etkileyebilmektedir (Good, Rattan ve Dweck, 2012).

Özetle, stereotip tehdidinin performans üzerindeki etkilerinin yanı sıra motivasyonel süreçlerde önemli etkileri olduğu görülmektedir (Steele ve diğ., 2002). Yapılan çalışmalar stereotip tehdidinin, performans ve başarıya dair atıflar (örn.,

Brown ve Josepchs, 1999; Koch ve diğ., 2008; Steele ve Aronson, 1995), alana yönelik istek (örn., Davies ve diğ., 2002), karşıt tepki geliştirme (örn., Kray ve diğ.,2001; Oswald ve Harvey, 2000); ilişkiyi koparma (örn., Major ve diğ., 1998), özdeşleşmeme (Osborne, 1997) kimlik çatallanması (örn., Pronin ve diğ., 2004) gibi kısa vadeli ve kronik etkilerini ortaya koymaktadır.

B. Stereotip Tehdidinin Ardındaki Mekanizmalar

Stereotip tehdidinin stigmatize bireyler üzerindeki kısa ve uzun süreli etkileri, alanda yapılan başlıca çalışmalar ile bir önceki kısımda özetlenmiştir. Ancak stereotip tehdidinin bahsedilen etkilerinde aracılık eden veya biçimlendirici olan pek çok değişken bu ilişkide rol oynamaktadır. Bu bölümde stereotip tehdidi süreçlerinde aracılık etkisi olduğu düşünülen faktörler ile bu süreçleri biçimlendiren durumsal ve bireysel farklılıklara özgü değişkenlerin etkisine değinilecektir.

1. Stereotip Tehdidinin Etkilerinde Rol Oynayan Aracı Faktörler

Performans görevlerinde negatif stereotiplerin aktive edilmesinin ardından stigmatize bireylerin performansında düşüş olduğu birçok araştırmada gözlenmiştir (Levy, 1996, Steele ve diğerleri, 1999; Steele ve Aronson, 1995). Çoğu araştırmacının stereotip tehdidinin performans üzerindeki negatif etkileri hakkında ortak görüşte olmalarına rağmen, stereotip tehdidinin hangi sebeplerle performansta bu düşüşe yol açtığı hala tartışılmakta olan bir konudur (Schmader, Johns ve Forbes, 2008).

Steele ve Aronson (1995) ne tür mekanizmaların bu düşüşe yol açtığını tartışmışlar; eş zamanlı olarak veya farklı durumlarda dikkatin azalması, kaygının artması, azalan performans beklentisi, çaba harcamaktan geri çekilme veya aşırı çaba gösterme gibi faktörlerin bu düşüşte rol oynayabileceğinden bahsetmişlerdir. Schmader ve diğerleri (2008) ise negatif stereotiplerin bilişsel ve sosyal görevlerde performans düşüşüne sebep olmasını birbiri ile etkileşim halinde olan üç farklı faktörün işleyen belleğe zarar vermesi ile açıklayan bir model oluşturmuşlardır. Bu

modele göre ilk önerme fizyolojik stres tepkisinin doğrudan prefrontal işleme zarar vermesi, ikinci önerme bireyin kendi performansını aktif olarak izleme eğilimi ve üçüncü önerme duygu düzenlemesine yardım eden negatif duyguları bastırma çabasıdır. Her bir faktör bilişsel kaynakların verimli çalışmasını engelleyerek, bireyin optimal düzeyde performans göstermesinde bozucu etkiye neden olmaktadır. Aşağıda stereotip tehdidinin yarattığı etkilerde aracı rol üstlenen bu mekanizmalardan literatürde önemli yer tutanları özetlenmiştir.

Steele ve diğerlerine (2002) göre, stereotip tehdidinin performans üzerindeki etkilerinde aracılık eden önemli faktörlerden birincisi stereotip aktivasyonudur. Davies ve diğerlerinin (2002) yaptığı çalışmada deney grubundaki kadın katılımcılara cinsiyet stereotipleri içeren reklamların izletilmesinin hemen ardından uygulanan matematik testinde kadınların erkeklere göre daha düşük performans gösterdiği görülmüştür. Stereotipik reklamlar kadınlarda ve erkeklerde cinsiyet stereotiplerini aktive etmiş, fakat yalnızca kadınlarda performans düşüşüne sebep olmuştur. Ayrıca stereotipik reklamların izletildiği kadınlarda matematik sorularından kaçınma davranışı gözlenirken, sözel sorulara daha fazla ilgi gösterildiği gözlenmiştir. Davies'in çalışmasındaki bu bulgular, cinsiyet içerikli reklamların kadınlarda stereotip aktivasyonu oluşturarak onları stereotipik davranışlara hazırladığına dair önemli bulgular sunmaktadır.

Deneysel manipülasyonlar yoluyla negatif stereotiplerin aktive edilmesinin performans düşüşü ile sonuçlanması, stereotip tehdidinin bireylerin performanslarına dair beklentilerini düşürmüş olabileceğine dair işaretler vermektedir (Steele ve diğ., 2002). Stangor, Carr ve Kiang'ın (1998) çalışmalarında, cinsiyet stereotiplerinin aktive edilmesinin ardından, uygulanacak olan uzamsal testten hemen önce kadın katılımcıların performans beklentilerini puanlamaları istenmiştir. Çalışmada, cinsiyet stereotipleri aktive edilen kadınların performanslarına dair beklentileri, kontrol grubundakilere kıyasla anlamlı şekilde düşük bulunmuştur. Bununla birlikte Cadinu, Maass, Frigerio, Impagliazzo ve Latinotti'nin (2003) çalışmaları da, performans beklentisinin stereotip tehdidi ile performans düşüşü arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü olduğunu ortaya koyarak önceki bulguları desteklemiştir.

Steele ve Aronson (1995), bireylerin stereotip tehdidi altında zor bir görevle karşılaştıkları zaman daha az çaba göstermeye başlayabileceklerini öne sürmüşlerdir. Ayrıca, bazı araştırmacılar stereotip manipülasyonunun ardından kişinin kendini sabote ederek çaba göstermekten kaçındığına dair bulgular ortaya koyarken (örn., Stone, 2002), diğer bazıları ise stereotip tehdidi altında negatif stereotipi doğrulamama eğiliminde olan bireylerin çaba gösterme eğiliminin arttığına, ancak buna rağmen daha çok hata yaparak düşük performans gösterdiklerine dair bulgular ortaya koymaktadır (örn., Jamieson ve Harkins, 2012). Schmader ve diğerleri (2008), bu durumu bireylerin sosyal kimliklerine ilişkin negatif stereotiplerin aktive edilmesinin onları stereotiplerle savaşmaya iterken, bir yandan da bireylere fazladan yük oluşturduğu şeklinde açıklamışlardır. Yani, tehdit altındayken bireyler daha sistematik ve dikkatli şekilde performans göstermeye çalışmakta ve hata yapmaktan kaçınmaktadırlar (Seibt ve Förster, 2004). Ancak bu durum, ironik biçimde performans üzerinde negatif yönde bir etki gösterebilmektedir (Jamieson ve Harkins, 2012).

Steele ve diğerleri (2002), bireylerin diğer kişiler tarafından, buldukları sosyal grup hakkındaki stereotiplere dayanarak değerlendirildiklerini hissettikleri zaman kaygı seviyelerinin artabileceğini ifade etmişlerdir. Örneğin, Spencer ve diğerlerinin (1999) çalışmasında, uygulanacak olan testin cinsiyet farkını belirleyeceği katılımcılara söylenmeden önce, kadınların kaygı düzeyi manipülasyondan sonraki ölçüme göre daha düşük bulunmuştur. Bu bulgu stereotip tehdidinin performansa etkisinde kaygının aracı rol üstlenebileceğini işaret etmesine rağmen, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark bulunmamıştır. Kaygının, stereotip tehdidi ile performans ilişkisinde kısmi aracılık rolü bulunduğunu gösteren çalışmalar olmakla birlikte (Osborne, 2001), bazı çalışmalarda kaygının bireysel farklılıklardan etkilenebileceği de (Delgado ve Prieto, 2008) ifade edilmektedir.

Performans ölçülen alanlarda, stereotip tehdidi altındayken bireyler (özellikle yüksek düzeyde sosyal kimliğe sahip bireyler) negatif stereotiple savaşırken bir yandan da iyi performans göstermeye motive olmaktadır; bu durumun yarattığı bilişsel uyumsuzluk ise bireylerde daha fazla uyarılma, stres ve rahatsızlık hissine

neden olmaktadır (Schmader ve diğeri, 2008). Osborne'un (2006) yaptığı bir çalışma, stereotip tehdidinin fizyolojik uyarılma ve bilişsel bölünmeler üzerindeki etkilerine dair somut örnekler sunmaktadır. Kadın ve erkek öğrencilerin dâhil edildiği çalışmada, yüksek tehdit koşulunda erkeklerin matematik alanında kadınlardan daha iyi olduğu vurgulanırken; düşük tehdit koşulunda sadece cinsiyet farkı olduğu ve bunun araştırılacağı belirtilmiştir. Manipülasyondan sonra matematik testi uygulanmış ve katılımcıların deri iletkenliği, vücut ısısı ve tansiyon değerleri ölçülmüş, deney ve kontrol grupları arasında anlamlı farklar elde edilmiştir. Buna göre, yüksek tehdit koşulundaki kadınlar düşük tehdit koşulundaki kadınlara ve tüm erkek gruplarına göre test maddeleri üzerinde anlamlı olarak daha uzun vakit harcamışlardır. Bu bulgu yüksek stereotip tehdidi koşulundakilerin önemli düzeyde bilişsel bölünme yaşadıklarını ortaya koymuştur.

Sonuç olarak, stereotip tehdidinin etkileri hakkında pek çok çalışma benzer bulgular ortaya koyarak negatif etkileri vurgulasa da, araştırmacılar bu ilişkide ne gibi faktörlerin aracılık ettiğini tartışmışlardır (örn., Steele ve Aronson, 1995; Steele ve diğeri, 2002). Yukarıda bahsedildiği üzere, geçmiş çalışmalar stereotip tehdidinin stereotip aktivasyonunu (Steele ve diğ., 2002) ve kaygıyı artırma (Steele ve Aronson, 1995), beklentiyi (Stangor ve diğ., 1998) ve çabayı düşürme (Stone, 2002), fiziksel uyarılma ve bilişsel bölünme (örn., Osborne, 2006) gibi etkilerinin negatif birtakım sonuçlara da zemin hazırladığını göstermektedir.

2. Stereotip Tehdidinin Etkilerinde Rol Oynayan Biçimlendirici Faktörler

Literatüre göre, stereotip tehdidi ile etkileri arasındaki ilişkide rol oynadığı düşünülen mekanizmaların işlemesi bir takım biçimlendirici faktörlere bağlı gibi görünmektedir. Steele ve diğeri (2002), tehditten etkilenme riskinin bazı bireyler için diğerlerine göre daha fazla olduğunu ve koşullara bağlı olarak değişebileceğini ifade etmişlerdir. Stereotip tehdidinin etkilerini biçimlendirdiği öngörülen faktörler temel olarak durumsal ya da bireysel farklılıklarla ilgilidir. Durumsal biçimlendirici değişkenlerden biri görevin zorluğudur. Stereotip tehdidi ile performans arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda, görevin zorluk seviyesinin yüksek olduğu

durumlarda tehdidin performans üzerindeki olumsuz etkisinin de daha fazla olduğu görülmüştür (Spencer ve diğ., 1999). Steele ve diğerlerinin (2002) varsayımına göre bunun nedeni, bireylerin iyi performans gösterdiği anda stereotipleri zihinde yeterince canlanmazken, zor sorularla karşılaştığında yılgınlık yaşayarak stereotipleri daha fazla zihinlerine getirmeleridir. Bundan dolayı test zorluğu, stereotip tehdidinin performans üzerindeki etkisinde önemli bir durumsal biçimlendirici faktör olarak görülmektedir.

Bir diğer durumsal değişken ise kullanılan performans testinin tanısal özelliğe sahip olduğunun bilinmesidir (Steele ve diğ., 2002). Örneğin, Steele ve Aronson'un (1995) çalışmasında, katılımcıların uygulanacak testin bilişsel yetenekleri belirlemeye yönelik olduğunu bilmeleri Afrika kökenli Amerikalılarda negatif stereotiplerin aktive olmasında yeterli olmuştur; ancak testin tanısal olmadığı bilindiği durumda negatif stereotiplerin aktive olmadığı görülmüştür. Özellikle bilişsel yetenekleri içeren testlerde testin tanısallığının etkili bir biçimlendirici rol üstlendiği çeşitli çalışmalarda ortaya konmuştur (Croizet ve Claire, 1998; Spencer ve diğ., 1999; Steele ve Aronson, 1995). Ancak, bununla birlikte, bazı çalışmalar testin tanısallığının olmadığı bilindiği durumda da negatif stereotiplerin örtük manipülasyon ile aktive olabildiğini göstermektedir (Davies ve diğ., 2002).

Stereotip tehdidinin oluşmasındaki önemli koşullardan bir diğeri de bireyin performans gösterdiği görevin onun bulunduğu grup hakkındaki stereotip ile ilişkili olmasıdır. Açık veya örtük manipülasyonlar ile bu ilişkinin kurulması sağlandıktan sonra, genellikle stigmatize grubun üyeleri daha kötü performans göstermektedir (Steele ve diğ., 2002). Örneğin, cinsiyet stereotipleri ile ilişkili görülen matematik alanında kadınların performansı kendileri ile benzer yeteneğe sahip olan erkeklere göre daha düşük bulunurken, cinsiyet stereotipleri ile ilgisiz görülen sözel performanslarda aynı stereotip tehdidi etkisi gözlenmemektedir (Spencer ve diğ., 1999). Benzer şekilde, sosyal duyarlılıkta erkekler kadınlara göre (örn., Koenig ve Eagly, 2005) ve atletik performansta beyazlar siyahi erkeklere göre (örn., Stone, 2002) düşük performans göstermiştir. Tüm bu çalışmalar verilen görev ile grup

stereotipi arasında algılanan ilişkinin önemli bir biçimlendirici etkisi olduğuna işaret etmektedir.

Stigmatize grubun üyesi olan bireylerin grubu tek başına veya azınlık sayıda temsil ettiği ve ‘solo statü’ olarak da ifade durumlarda, bireyler grup hakkındaki negatif stereotiplerden daha fazla etkilenerek düşük performans gösterebilmektedirler (Inzlicht ve Ben Zeev, 2000; Sekaquaptewa, Waldman ve Thompson, 2007). Bazı çalışmalarda ise solo statünün performansı veya performans beklentisini düşürmektense, performans kaygısını artırdığı gözlenmiştir (Beaton, Tougas, Rinfret, Huard ve Delisle, 2007). Solo statünün performans üzerindeki negatif etkilerinde stereotipin grup kimliği ile ilişki düzeyi önemli bir role sahiptir. Örneğin Inzlicht ve Ben Zeev’in (2000) çalışmalarında, solo statü kadınların performansını matematik testinde negatif yönde etkilerken, sözel testte solo statünün böyle bir etkisi gözlenmemiştir. Tüm bu çalışmalar hem solo statünün tek başına tehdit etkisi yaratabildiğini hem de stereotip tehdidi ile performans arasında biçimlendirici bir rolünün olabileceğini göstermiştir.

Biçimlendirici faktörlerin bir kısmı ise bireysel farklılıklara dayanmaktadır ve grupla özdeşleşme bunlardan biri olabilir. Aynı sosyal gruptaki bazı bireyler diğerlerine göre sosyal kimliklerine daha güçlü şekilde bağlı olabilmektedir. Bu nedenle herhangi bir sosyal gruba yönelik negatif stereotipler bazı bireyler için daha belirgin olabilmekte ve stereotip tehdidi bu bireylerde daha güçlü algılanabilmektedir. Steele ve diğerlerine (2002) göre, bireyler kendilerini negatif stereotipin yöneltildiği grup ile yüksek düzeyde özdeşleşmiş hissettikleri zaman daha fazla stereotip tehdidi algılamaktadırlar. Örneğin, cinsiyet kimliğine güçlü şekilde bağlı olan bir birey, benliğini tanımlarken cinsiyetini kimliğinin merkezi olarak algılayabilmektedir (Hoffman, 2006). Steele ve diğerlerine (2002) göre, benzer şekilde, ırksal ve etnik kimliği ile yüksek düzeyde özdeşleşen bireyler de benliklerini sosyal kimlikleri ile daha fazla tanımladıklarında o gruba yönelik negatif stereotiplerden daha fazla etkilenebilirler. Araştırmacılar bireylerin sosyal kimliği ile özdeşleşme düzeylerinin stereotip tehdidinin etkilerini biçimlendirmede önemli bir rolü olabileceğini düşünmektedirler. Örneğin, Keller ve Molix (2008) tehdiide maruz

kalan kadınların, cinsiyetlerini benlik tanımlamalarının önemli bir parçası olarak gördükleri zaman performanslarının negatif yönde etkilendiğini gözlemlemiştir. Schmader (2002) de cinsiyetini benliğinin merkezinde gören kadınların tehdit altında erkeklerden daha kötü performans gösterdiği sonucunu bulmuştur.

Bireylerin, çevrelerindeki stereotip tehdidini hangi düzeyde algıladıkları, günlük hayattaki stigmatize durumlarına ilişkin bilinç, farkındalık ve beklenti düzeylerinden de etkilenmektedir. Pinel (1999) bu durumu stigma bilinci (stigma consciousness) olarak tanımlamıştır. Geçmiş yaşantısında sıklıkla önyargı ve ayrımcılık deneyimleyen veya gelecekte deneyimleyeceğini daha fazla düşünen bireyler stereotip tehdidine karşı daha hassas davranabilirler. Örneğin Pinel'in (1999) laboratuvar oyunu içeren bir çalışmasında, katılımcılardan bazı soru kategorilerini seçmeleri istenmiş ve stigma bilinci yüksek olan kadın katılımcıların bir erkeğin karşısında performans göstereceği durumda cinsiyet stereotipleri içeren soru kategorilerinden daha fazla kaçındıkları gözlenmiştir. Brown ve Pinel'in (2003) çalışmalarında da, stigma bilincinin biçimlendirici etkisi sınanmış ve yüksek stigma bilinci olan kadınların stereotip tehdidi müdahalesinin ardından stigma bilinci daha düşük olanlara göre daha kötü matematik performansı gösterdikleri gözlenmiştir. Sonuçta, bireylerin stigmaya ilişkin farkındalığının stereotip tehdidinin etkilerini biçimlendirmede önemli bir etkisinin olduğu düşünülebilir.

Stereotip tehdidine karşı hassasiyeti artıran bir diğer faktör ise alanla özdeşleşme düzeyidir. Bireylerin görev verilen bir alanda başarı elde etmeye verdikleri önem farklı düzeylerde olabilmektedir. Stereotip tehdidinin etkilerinin araştırıldığı birçok çalışmada, katılımcılar özellikle alanla daha fazla özdeşleşen kişilerden seçilmekte (örn., Aronson, Lustina, Good, Keough, Steele ve Brown, 1999), bazı çalışmalarda ise alanla özdeşleşme düzeyinin görev zorluğu ile etkileşiminin biçimlendirici etkileri incelenmektedir (örn., Keller, 2007). Örneğin Keller'in (2007) çalışmasında, kendini matematik alanı ile daha fazla özdeşleştiren kadın katılımcıların cinsiyet stereotipi ile karşılaştıkları zaman, buldukları sosyal gruba yönelik daha fazla tehdit algısı hissederken; alana daha az ilgi duyan kadın katılımcıların daha az tehdit algısı hissettikleri gözlenmiştir. Ancak, Steele ve

diğerlerine göre (2002) bu durum kendisini söz konusu alan ile özdeşleştirmeyen bireylerin yüksek performans gösterdiği anlamına gelmemekte, yüksek özdeşleşme yaşayanların potansiyel performanslarının stereotip tehdidi ile aşağıya çekildiğine işaret etmektedir. Aronson ve diğerlerinin (1999) çalışmaları ise, azınlık ve stigmatize olmayan grupların da alanla özdeşleşme düzeyi yüksek olduğunda stereotip tehdidi algıladıklarında düşük performans gösterebileceklerini ortaya koymuştur. Bu bulgu da, alanla özdeşleşmenin stereotip tehdidinin etkilerini biçimlendirmede oldukça önemli bir role sahip olduğunu göstermiştir.

Alanla özdeşleme, stereotip tehdidinin bireyler üzerindeki motivasyonel etkilerine dair bazı soruları da aydınlatmaktadır. Steele ve diğerlerinin (2002) de değindiği gibi, bireyin manipülasyonun ardından alandan kaçınma davranışı göstermesi ile alanla özdeşleşme düzeyi arasında ters orantılı bir ilişki olduğu görülmektedir. Alanla özdeşleşme bireylerde ne kadar yüksek ise stereotip tehdidinin ardından bireyin alandan kaçınma davranışı benzer oranda düşüş gösterebilmektedir. Bu durum stereotip tehdidi algısının, alanda başarı elde etmeye daha fazla motive olan kişilerde daha yüksek olmasıyla açıklanabilmektedir. Ancak buna rağmen, alanla özdeşleşme her zaman tam anlamıyla verilen göreve duyulan önemi yansıtmayabilir (Steele ve diğ., 2002). Yani, alanla özdeşleşme düzeyi kolaylıkla değişmeyen bireye özgü bir değişken olarak incelenmesine rağmen, performans anında ihtiyaç duyulan diğer bireysel değişkenler (bireyin genel zeka düzeyi, genel bütünlüğü vs.) bir şekilde bireyin alanla özdeşleşme düzeyinin duruma özgü yükselmesini etkileyebilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

CİNSİYET STEREOTİPLERİ VE LİDERLİK

Bu bölümde cinsiyet kavramından, toplumsal cinsiyet rollerinden, cinsiyet stereotipleri ve etkileri ile cinsiyet-liderlik ilişkisine dair teorik yaklaşımlardan ve cinsiyet stereotiplerinin kadınların liderlik rolleri üzerindeki tehdit etkilerinden bahsedilecektir.

A. Cinsiyet Kavramı ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini

Cinsiyet (sex), kadın ve erkek olmanın biyolojik yönünü ifade etmekte ve kadın ve erkek olmayı ayırt eden anatomi, hormonlar, kromozomlar gibi genetik ve fizyolojik bileşenleri vurgulamaktadır (Lindsey, 2015). Sosyal bilimlerde son yıllarda önemli yer tutan kavramlardan biri haline gelen toplumsal cinsiyet ise, biyolojik cinsiyetten farklı şekilde kültürel olarak şekillenmekte ve kadın ve erkek olmanın sosyal, kültürel ve psikolojik özelliklerini ifade etmektedir. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet, en genel şekliyle kadınlardan ve erkeklerden beklenen toplumsal rol ve sorumlulukları vurgulamaktadır (Lindsey, 2015). Bu nedenle cinsiyetin doğuştan geldiği, toplumsal cinsiyetinse sonradan edinildiği kabul edilmektedir (Deaux, 1985). Dolayısıyla cinsiyet, bir kişiyi kadın veya erkek olarak tanımlarken; toplumsal cinsiyet kadınsı veya erkeksi şeklinde tanımlamaktadır (Skitka ve Maslach, 1990). Buna rağmen, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları birbiri ile iç içe geçmiş kavramlar olup, toplumsal cinsiyetin oluşumunda her ikisinin de rolü bulunmaktadır ve bu nedenle kadın ve erkekler arasındaki farklılıkların cinsiyet-toplumsal cinsiyet etkileşiminin birer sonucu olduğu düşünülmektedir (Dökmen, 2009).

Cinsiyetin toplumsallaşması ile ilgili süreçleri anlamaya çalışan çeşitli kuramlar geliştirilmiştir. Bu kuramlar toplumsal cinsiyetin kazanımını ve cinsiyetler arasındaki farklılıkların dayandığı noktaları açıklamaya çalışmaktadır. Bunlardan başlıcaları Sosyal Öğrenme, Bilişsel Gelişim ve Cinsiyet Şema kuramlarıdır. Bandura (1977) tarafından geliştirilmiş olan Sosyal Öğrenme Kuramı, cinsiyet

gelişiminin açıklanmasında da temel alınmıştır. Sosyal Öğrenme Kuramı'na göre, toplumsal cinsiyet rolü davranışlarının edinilmesi süreci, cinsel kimlik gelişimi ile paralel olarak, gözlemlene ve model olarak öğrenme yoluyla gerçekleşmektedir. Erken çocukluk dönemlerinden itibaren, kız ve erkek çocuklar sosyalleşme süreci içinde öncelikle aileyi, daha sonra okul arkadaşlarını, medya ve kitaplar gibi diğer figürleri model olarak cinsiyet rollerine dayanan pek çok davranış örüntüsünü öğrenmektedirler (Dökmen, 2009). Bu davranış örüntüleri, kız ve erkek çocuklarının ebeveynleri tarafından cinsiyete uygun olarak karakterize edilen davranışlar için pekiştirilip, uygun olmayan davranışlar için cezalandırılmaları yoluyla da kazanılmaktadır (Bandura, 1977). Örneğin, aile içinde kız çocukları annelerinin, erkek çocukları ise babalarının işlerine yardım etmelerine teşvik edilmektedir. Bununla birlikte, kız çocukları duygusallık ve edilgenlikleri pekiştirilerek sosyal açıdan daha az değer gören, daha itaatkâr ve bağımlı rollere teşvik edilirlerken; erkek çocukları atılganlığa ve sorun çözme becerilerine teşvik edilmekte ve saldırganlık ve sertlik yönündeki söylemlerle sıklıkla pekiştirilmektedirler (Lindsey, 2015). Ayrıca, erkeksi oyunları (futbol gibi) oynayan erkek çocuklar akranları tarafından övülürken, kadınsı oyunları (bebek gibi) oynayanlar akranlarının küçük düşürücü tepkileri ile karşılaşabilmekte, benzer şekilde erkeksi oyunlarla oynayan kız çocuklar da kadınsı oyunlar oynayanlara göre daha olumsuz tepkilerle karşılaşabilmektedir. Sonuç olarak sosyal öğrenme, bireylerin toplumsal cinsiyet gelişimine önemli bir katkı sunmaktadır (Bussey ve Bandura, 1999).

Cinsiyetin toplumsallaşmasını açıklayan bir diğer görüş de bilişsel gelişim yaklaşımıdır. Bilişsel gelişim yaklaşımı, bireylerin kadınsı veya erkeksi olarak tanımlanan nesnelere veya aktiviteleri seçerek cinsiyetin değişmezliğine yönelik inançlarındaki bilişsel tutarlılığı sürdürmeye çalıştıklarını varsaymaktadır (Bussey ve Bandura, 1999). Bu nedenle Bilişsel Gelişim Kuramı, cinsiyet rollerinin gelişiminde ve davranışın temelinde biliş temel almış ve Sosyal Öğrenme Kuramı'nın aksine çocukları kendi cinsiyet rollerini biçimlendirmekten sorumlu olan aktif alıcılar olarak kabul etmiştir. (Dökmen, 2009). Çocuklarda düşünme, zekâ, akıl yürütme gibi fonksiyonların sosyal etkileşimlerle birlikte gelişimini inceleyen Bilişsel Gelişim Kuramı, Piaget tarafından geliştirilmiş ve daha sonra Kohlberg tarafından cinsiyet

rollerinin gelişimini açıklamak üzere incelenmiştir (Akt., Bussey ve Bandura, 1999). Kohlberg'e göre cinsiyet gelişimi üç dönemde gerçekleşmektedir: Çocuklar 2-3 yaşlarındayken kendisi ve diğerleri için cinsiyetle ilişkili sınıflandırmaları yapmaya başlamakta ve iki cinsiyetten birine ait olduğunun farkına varmakta ve 4-5 yaşlarında cinsiyetlerinin değişmeyeceğini anlamaya başlamakta, fakat fiziksel görünümlelerinden etkilenerek; örneğin kısa saçlı bir kız çocuğunun erkek olduğunu düşünebilmektedirler. Ancak çocuklar 6-7 yaşlarında iken cinsiyetlerinin değişmeyeceğini ve fiziksel görünümünden bağımsız olduğunu kavramaktadırlar. Bu dönem boyunca çocuklar cinsiyet kimliğini kullanarak cinsiyet ile ilişkili davranışları organize etmeye ve sınıflandırmaya başlarlar. Kuhn, Nash ve Bruckner'in (1978) çalışmaları da, 2-3 yaşlarındaki çocukların dahi yetişkinlere yönelik toplumsal cinsiyet rolleri hakkında derin bir bilgiye sahip olduklarını ortaya koymuştur.

Cinsiyet Şema Kuramı (Bem, 1981) ise, Bilişsel Gelişim Kuramı'nın bir alt boyutu sayılmakta ve aynı zamanda Sosyal Öğrenme Kuramı'na ilişkin öğeleri de yapısında barındırmaktadır. Toplumsal cinsiyet şemaları, kadınsılık ve erkeksilik ayrımına dayanan şematik bilgi işlemeden kaynaklanmaktadır. Bu şematik ayrıştırma, cinsiyet tipleştirme (sex typing) olarak ifade edilmekte ve davranışların veya nesnelere özelliklerinin kadınsı veya erkeksi olarak kategorize edilmesine yol açmaktadır (Martin ve Halverson, 1981). Dolayısıyla, bu kurama göre çocuklar yeni bilgileri cinsiyet şemalarına göre kodlamayı öğrenmekte, böylelikle kendi kişiliklerini, davranışlarını veya tutumlarını bu şemalara uygun olarak şekillendirmektedirler. Çünkü kurama göre bir çocuk öncelikle bir nesne veya davranışın onun kendi cinsiyetine uygun olup olmadığına karar vermektedir ve uygun görülen bilgi çocuk tarafından daha fazla bilgi arayışını izlemektedir. Bu nedenle, çocuğun cinsiyetine uygun bulduğu nesne veya davranışların; yani maruz kalınan kalıplaşmış rollerin, onun davranışı üzerindeki etkisinin daha kalıcı olduğu varsayılmaktadır (Bem, 1981). Fitzpatrick ve McPherson (2010) bu konuyla ilgili olarak, şemaların çocuklara neyin doğru veya yanlış olduğunu belirterek kısıtlı figür sunmaları sebebiyle, onların yaşamdaki diğer alternatifleri düşünmelerini engellediğini ifade etmektedirler. Bununla birlikte, ebeveynlerdeki cinsiyet şemalarının da çocukların gelişimi üzerinde hayli etkili olduğu belirtilmektedir

(Lindsey, 2015). Bu konuda yapılan çalışmalar ebeveyn ve çocukların cinsiyet şemaları arasında pozitif ilişki olduğunu göstermiş; geleneksel cinsiyet şemaları daha fazla olan ebeveynlerin çocuklarının daha eşitlikçi ebeveynlerin çocuklarına göre, cinsiyet ayrıştırma eğiliminin daha yüksek olduğu gözlenmiştir (örn., Leaper ve Friedman, 2007).

Cinsiyet Şema Kuramı'nın öncüsü olan Bem (1974), kurama uygun olarak Bem Cinsiyet Rolü Envanteri'ni geliştirmiştir. Uzun yıllar boyunca tek boyutta ve iki uçta ele alınan erkeksilik ve kadınsılık (Constantinople, 1973), Bem'in Cinsiyet Rolü Envanteri ile iki farklı boyut olarak incelenmeye başlanmıştır. Yani Bem Cinsiyet Rolü Envanteri'ne göre, bir bireyin hem kadınsı hem de erkeksi özellikleri aynı anda yüksek olabilir. Geçmişte Bem'in kuramı üzerine tekrarlanan çalışmalar da toplumsal cinsiyetin tek faktör yerine çok faktörlü bir modeli doğruladığını ortaya koymaktadır (Spence, 1993). Bem'in Cinsiyet Rolü Envanteri'ne göre toplum tarafından kadınsı olarak belirlenen sıfatlara (kibar, duygusal, merhametli vb) daha fazla sahip olanlar kadınsı, toplum tarafından erkeksi olarak belirlenen sıfatlara (hırslı, baskın, etkili vb.) daha fazla sahip olanlar ise erkeksi olarak nitelendirilir. Hem kadınsı hem de erkeksi sıfatlarda yüksek olanlar androjen, iki gruba ait sıfatlara da düşük oranda sahip olanlar ise farklılaşmamış veya belirsiz (undifferentiated) olarak nitelendirilmektedir (Bem, 1974). Bahsedilen bu kuramların her biri, toplumsal cinsiyet rollerinin kazanımını farklı açılardan ele almakta ve cinsiyetin toplumsallaşma sürecini farklı açılardan açıklamaya çalışmaktadır.

B. Cinsiyet Stereotipleri ve Liderlik

Toplumsal roller, neredeyse tüm toplumlarda kadınların ve erkeklerin kıyafet seçimlerinden eğlence aktivitelerine, evdeki iş bölümlerinden meslek seçimleri ve hatta ilgi alanlarına kadar pek çok yönden birbirlerinden farklılaşmaları ve farklı davranışlarıyla ilgili kurallar koymaktadır (Edwards ve Spence, 1987). Bu kurallar bireylerin hayatlarını tahmin edilebilir hale getirerek daha kolay organize etmelerini sağlıyor gibi görünmelerine rağmen; sıklıkla kadınların ve erkeklerin nasıl olduklarını veya olmaları gerektiğini tanımlayan ve zamanla kalıplaşan inançlara dönüşmektedirler (Lindsey, 2015). Kadınlık ve erkeklığe ilişkin bu kalıplaşmış

inançlar cinsiyet stereotipleri olarak tanımlanmaktadır (Ashmore ve Del Boca, 1979). Cinsiyet stereotipleri de tıpkı diğer stereotipler gibi, bireye stereotiple ilişkili yeni bir bilginin gelmesinin ardından cinsiyet şemalarının uyarılması ile otomatik ve genellikle bilinçsiz olarak harekete geçerek, cinsiyetle ilgili pek çok özelliğin kategorize edilmesine yol açarlar (von Hippel ve diğ., 1995). Bu nedenle de bireylerin yaşamını biçimlendirmede önemli bir role sahiptirler.

Stereotipik açıdan, kadınlarla erkeklerin tipik ve birbirinden farklı özellikleri ve davranışları olduğuna inanılmaktadır (Eagly ve Karau, 2002). Erkekler hakkındaki betimleyici stereotipik inançlar eylem yönelimli (agentic) özellikleri kapsarken, kadınlar hakkındaki betimleyici stereotipik inançlar toplulukçu (communal) özellikleri kapsamaktadır (Bakan, 1966). Eylem yönelimli olarak sınıflandırılan özellikler başarıya odaklı kişilik özelliklerini daha fazla içermekte; toplulukçu olarak sınıflandırılan özellikler ise sosyal kişilik özelliklerini daha fazla barındırmaktadır. Bu nedenle, erkekler genel olarak daha girişken, güçlü, bağımsız ve kararlı gibi özellikler ile karakterize edilirken; kadınlar nazik, yardımsever, diğerkâm ve sempatik gibi özellikler ile daha fazla ilişkilendirilirler (Diehl, Owen ve Youngblade, 2004). Kadınlar ve erkeklerle ilgili bu kavramların birbirinden farklı olduğu düşünülürken, aynı zamanda kadınların erkekleri karakterize eden özelliklerden, erkeklerin de kadınları karakterize eden özelliklerden yoksun olduğu düşünülmektedir (Heilman, 2001).

Cinsiyet stereotipleri, yalnızca kadın ve erkeğin özelliklerine dair betimleyici sınıflandırmalar yapmamakta, ayrıca onların nasıl davranmalarının uygun olduğunu belirleyen normları da içermektedir (Burgess ve Borgida, 1999). Buna bağlı olarak cinsiyet stereotipleri betimleyici veya kural koyucu olmak üzere iki farklı grupta ele alınmaktadır (Burgess ve Borgida, 1999). Betimleyici ve kural koyucu stereotipler birbiri ile örtüşen öğeleri kapsamaktadır. Örneğin, kural koyucu stereotipler doğrudan her iki cinsiyet için önem verilen özelliklerle pozitif ilişkilidir. Yani erkekler eylem yönelimli özelliklere, kadınlar ise tersi şekilde toplulukçu özelliklere eğilimli olduklarında daha pozitif değerlendirilmektedirler (Eagly, Mladinic ve Otto, 1991). Bu nedenle bireylerin karşıt cinsiyetle karakterize edilen davranışlar

göstermesi, toplum tarafından uygunsuz olarak algılanmakta ve değerlendirilmektedir (Heilman, 2001). Buna bağlı olarak, cinsiyet temeline dayanan ve toplumsal rollerin meydana getirdiği tüm bu stereotipik inançlar cinsiyete yönelik önyargıların da temelini oluşturmaktadır (Dökmen, 2009).

Medyada sıklıkla yansıtılan toplumsal cinsiyet rolleri, cinsiyet stereotiplerinin güçlendirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Cinsiyetin medyada nasıl sunulduğuna dair yapılan bir derleme çalışmasında, temel olarak kadın ve erkeklere dair figürlerin televizyonda stereotipik ve geleneksel şekilde sunuldukları belirtilmektedir (Signorielli, 1990). Örneğin, televizyonun en fazla izlendiği saatlerle ilgili yapılan bazı çalışmalar, kadınların erkeklerden daha az girişken, daha fazla emir alan ve kısıtlı iş fırsatlarına sahip olarak sunulduklarını; erkeklerinse daha güçlü, bağımsız ve yüksek prestijli mesleklerle ilişkili olarak sunulduklarını göstermektedir (Turow, 1974). Ayrıca, film ve dizilerde kahraman olan erkek karakterlerin yetenekli, güçlü, başarılı özelliklerle; kadınların ise kibar, itaat eden ve bağımlı olma yönü ağır basan özellikler ile betimlendiği ifade edilmektedir (Yaktıl Oğuz, 2000). Çocuklara yönelik yapılan programlarda da, erkek çocukların çoğunlukla daha fantastik ve sportif dış mekân aktiviteleriyle; kız çocuklarının ise bebek oyunları gibi iç mekân aktiviteleriyle daha fazla eşleştirildiğine sıklıkla rastlanmaktadır (Yaktıl Oğuz, 2000). Dolayısıyla toplumsal cinsiyet rollerinin kültürel olarak edinilme sürecinde, medyada yansıtılan tipik kadın ve erkek stereotiplerinin önemli bir yeri olduğu düşünülebilir.

Cinsiyet stereotipleri, genellikle kadınların ve erkeklerin davranışlarının kısıtlanmasına neden olurken, özellikle de kadınlara yönelik negatif tutumlarla sonuçlanmakta ve kadınları önyargıların hedefi haline getirmektedir (Eagly ve Mladinic, 1994). Bu durum, kadınları pek çok konuda (örn., yaşam tarzı, davranışlar, kararlar, istekler gibi) bilinçli veya bilinç dışı şekilde etkileyebilmektedir. Geçmiş zamanlara kıyasla, günümüzde cinsiyet stereotiplerinin ve önyargılarının azaldığı düşünülmese de, araştırmacılar önyargıların daha sembolik ve dolaylı şekillerde ortaya çıktığını da göstermektedirler (Swim ve diğ., 1995). Ayrıca, cinsiyetle ilgili önyargıların genellikle iki cinsiyet arasında gibi düşünülmesine

rağmen, yapılan bazı çalışmalarda kadınların da kadınlara yönelik önyargı taşıdıkları ortaya konulmuştur (Dönmez, 1990).

Kadınları ve erkekleri tanımlayan cinsiyet stereotiplerinin en çok etkilediği alanlardan biri de iş yaşamıdır. Stereotipik bakış açısı, iş yerlerinde kadınlara yönelik önyargılı tutumlara ve yanlılıklara neden olmaktadır (Heilman, 2001). Birçok araştırma, çalışan seçimi süreçlerinde benzer özelliklerdeki kadın ve erkek adaylardan erkek adayın daha başarılı olmasının beklendiğini ve kadın adaya göre daha fazla tercih edildiğini göstermiştir (Davison ve Burke, 2000; Olian, Schwab ve Haberfeld, 1988). Dahası, pek çok araştırma da bir kadın çalışanın aynı pozisyondaki bir erkek çalışandan genellikle daha düşük düzeyde ücret aldığını göstermektedir (örn., Drazin ve Auster, 1987; Varca ve diğ., 1983)

Kadınların genellikle erkeklere göre daha pozitif özelliklerle tanımlanmalarına rağmen, iş yaşamında negatif tutumların hedefinde olmalarını Heilman (1983), Uyum Eksikliği Modeli (Lack of Fit Model) ile açıklamıştır. Bu modele göre, iş yerlerinde cinsiyet yanlılıkları içeren değerlendirmeler cinsiyet stereotiplerinin negatifliğinden ziyade, istenilir iş rollerinin cinsiyet rolleriyle olan uyumsuzluğu ile açıklanmaktadır. Bu nedenle model, performans beklentilerini belirleyen bireyin özellikleri ile işin gereklilikleri arasında algılanan uyumu vurgulamaktadır. Heilman (2001), bireyin özellikleriyle işin gereklilikleri arasındaki uyum yüksek düzeyde algılanıyorsa performans başarısı beklendiğini, tersi durum için ise başarısızlığın beklendiğini belirtmektedir. Bu da, erkeksi algılanan iş rollerinde stereotiplemenin artması ve kadınlara yönelik performans beklentilerinin düşmesiyle sonuçlanmaktadır. Yani, erkek baskın görevlerde bir kadın başarılı olduğu zaman, ‘erkek işinde başarılı’ şeklinde kalıplaştırılabilmektedir. Bu durum farklı bir problemi de doğurmaktadır: Kadının iş yaşamındaki başarısı, cinsiyetçi normları ihlal etmekte ve bu tür normatif karşıtı başarı davranışları toplum tarafından uyumsuz algılanarak onay bulamamaktadır. Çünkü cinsiyet stereotipleri, kadınların geleneksel olarak erkeksi rollerin baskın olduğu işlerde başarısız olmasının uygun olduğunu varsaymaktadır. Buna bağlı olarak da kadınların iş yaşamındaki başarıları erkeklere göre daha az değer görmekte (Kark ve Eagly, 2010) ve erkeklerin başarıları

zekâ gibi içsel faktörlere daha çok atfedilirken; kadınların başarıları daha sıklıkla şans gibi dışsal faktörlere atfedilmektedir (Deaux ve Emswiller, 1974). Sonuçta kadınlara yönelik cinsiyet stereotipleri ve negatif beklentiler kadınların başarılarının nesnel bir şekilde değerlendirilmesini engellemekte, bu durum da kadınların kariyer seçimlerinden, işe alınma oranlarına ve hatta üst düzey yöneticilik pozisyonlarına yükselebilmelerine kadar birçok mesleki faktörü dikkate değer düzeyde etkilemektedir (Heilman, 2001; Morrison ve von Glinow, 1990; Schein, 2001).

Liderlik alanı da; günümüze kadar kurumsal, politik, askeri ve diğer pek çok sektörde erkek ayrıcalığının baskın olduğu bir alan olmuştur. Geçmişe kıyasla, kadınların orta ve üst düzey yöneticilik pozisyonlarını daha fazla temsil ediyor olmalarına rağmen, bu oranlar kadınların iş hayatındaki katılımları ile benzer düzeyde artmamaktadır. Örneğin, Batıda yapılan bir araştırma, 2000 yılında ABD'nin en büyük 500 firmasında kadınların %46.5 oranında iş gücünde yer aldıklarını, ancak yalnızca %11,7'sinin üst düzey yöneticilik pozisyonlarında ve yalnızca 2'sinin bu firmalarda CEO pozisyonunda olduklarını göstermiştir (Catalyst, 2000). Aynı araştırmanın 2018 verileri ise üst düzey yöneticilik oranının %26.5'e ulaştığını göstermektedir (Catalyst, 2018). Bu oranlar, günümüzde kadınların lehine değişmesine rağmen, dünya genelinde halen %75 oranında üst ve orta düzey yöneticilik pozisyonlarını erkekler temsil etmeye devam etmekte ve liderlik pozisyonlarındaki cinsiyet eşitsizliği açık bir şekilde görülmektedir (Grant Thornton, 2018). Kadın erkek lider oranları arasındaki bu eşitsizliği açıklamak amacıyla pek çok farklı görüş ortaya atılmıştır. Örneğin, Greenhaus ve Parasuraman (1999), bu durumu kadınların aile içi sorumluluklarına dayandırırken; Browne genetik eğilimlerin etkisine değinmektedir (Akt., Eagly ve Karau, 2002). Gregory (2003) ise, kadın-erkek oranlarındaki farklara ilişkin bu bulguların pek çok sosyal ve kültürel nedeni olmakla birlikte temel sebebin kadınlara yönelik ayrımcılığın sürdürülmesi olduğunu vurgulamaktadır. Benzer biçimde, Eagly ve Karau (2002) da, cinsiyetler arasındaki liderlik pozisyonlarında oluşan bu farkın değerlendirilmesinde önyargıların önemini vurgulamışlar, bu amaçla Heilman'ın (1983) Uyum Eksikliği Modeli'ni geliştirerek Rol Uyum Kuramı'nı (Role Congruity Theory) oluşturmuşlardır. Rol Uyum Kuramı, toplumsal cinsiyet rolleri ile liderlik rolleri

arasında algılanan uyumu ve bu uyum algısının birer sonucu olan önyargılı davranış süreçlerini incelemektedir.

Rol Uyum Kuramı'na göre (Eagly ve Karau, 2002), kadın liderlere yönelik potansiyel önyargıların ana nedeni, liderden beklenen tipik özellikler ile kadın cinsiyet rolleri arasındaki farklılıktır. Çünkü liderlik rolleri eylem yönelimli özellikler ile daha fazla eşleştirilirken, kadın cinsiyet rolleri ile daha az eşleştirilmekte ve daha az uyumlu kabul edilmektedir. Bununla birlikte, Schein'in (1973) araştırmasında liderlik özellikleri ile erkeksi özellikler arasında .62 oranında ilişki bulunurken; kadınsı özellikler arasında .25 düzeyinde bir ilişki bulunmuştur. Schein (1973) bu durumu 'Yönetici dediğin erkek olur (Think Manager = Think Male)' paradigması olarak ifade etmiştir. Ayrıca, her iki cinsiyet de başarılı yöneticiyi daha sıklıkla erkek olarak kategorize etmesine rağmen, bu durumun erkeklerde kadınlara göre daha fazla olduğu ifade edilmiştir (Schein, 2001).

Başarılı liderlerin özellikleri, erkeklerle ilgili algılanan özellikler ile benzer şekilde rekabetçi, kendine güvenen, nesnel, hırslı, liderlik edebilen ve agresif gibi özellikleri içermektedir. Bunun bir sonucu olarak erkek cinsiyet rolleri ile liderlik rolleri daha uyumlu algılanmakta, erkeklerin liderlik rollerindeki temsil edilirliliği daha fazla kabul görmektedir (Eagly ve Karau, 2002). Heilman, Block ve Martell'in (1995) çalışmaları erkek liderlerin başarılı olarak nitelendirilen kadın ve erkek liderlerin başarılarını benzer düzeyde algılamalarına rağmen, bu liderlerin kişisel özelliklerini kalıplaştırarak algıladıklarını göstermiştir. Buna göre kadın lider, lider olmayan bir kadına nazaran daha eylem yönelimli algılanmakta ve bu sebeple kadın liderin geleneksel cinsiyet normlarını ihlal ettiği varsayılmaktadır. Bu da başarılı bir kadın lideri, başarılı bir erkek lider karşısında dezavantajlı bir konuma düşürmektedir (Eagly ve Karau, 2002).

Eagly ve Johnson (1990), yürüttükleri bir meta-analiz ile kadın ve erkeklerin liderlik tarzlarını incelemişler ve kadınların daha ilişki odaklı ve demokratik liderlik tarzları ortaya koyarken, erkeklerin daha görev odaklı ve otokratik liderlik tarzları sergilediklerini görmüşlerdir. Benzer şekilde Eagly, Johannesen-Schmidt ve van Engen'in (2003) liderlik tarzları ile ilgili yürüttükleri bir çalışmada da, kadınların

astları ile daha fazla empati kurarak onların gelişimine katkıda bulunmaya çalışma, yenilikçilik ve geleceği planlama özelliklerinin ağır bastığı dönüşümcü (transformasyonel) liderlik stillerine daha eğilimli olduğu ve ödüllendirme davranışında bulunmalarının daha fazla olduğu gözlenmiştir. Erkeklerinse, astların hata ve problemlerini takip etme ile daha ilişkili görülen geleneksel (transaksiyonel) liderlik tarzlarına ve Bırakınız Yapsıncı (Laissez Faire) yani astları ile ilgili konulara dâhil olmayan özellikteki liderlik tarzlarına daha eğilimli oldukları bulunmuştur. Ayrıca, Eagly ve arkadaşları (2003) etkin liderliğin dönüşümcü liderlik tarzının tüm faktörleri ile pozitif ilişkili olmasının, kadınların liderlik pozisyonlarında daha avantaj yaratan bir konuma getirebileceğini öne sürmekte ve gelecekte üst düzey liderlik rollerindeki yapının da değişebileceğini düşünmektedirler.

C. Cinsiyet Stereotiplerinin Kadınların Liderlik Rolü Üzerindeki Tehdit Etkileri

Cinsiyet stereotipleri, pek çok sosyal ve örgütsel psikolog tarafından kadınların üst düzey liderlik pozisyonlara yükselmesinde ‘cam tavan’ olarak da kavramsallaştırılan potansiyel bariyerler olarak değerlendirilmektedir (Morrison ve von Glinow, 1990). Dolayısıyla sosyal yapı için stigmatize konumda yer alan kadınların deneyimlediği stereotip tehdidinin son yıllarda en fazla incelendiği alanlardan biri de liderlik alanı olmuştur. Bu doğrultuda yürütülen deneysel çalışmalar yoğunluk kazanmış ve batı literatüründe yapılan araştırmalar, stereotip tehdidinin kadınları liderlik rollerinden uzaklaştırarak daha alt rollere ittiğini göstermiştir (örn., Davies ve diğ., 2005; Simon ve Hoyt, 2012). Aşağıda, liderlik alanında stereotip tehdidinin etkilerinin incelendiği çalışmalara değinilerek bu ilişkiyi etkileyen unsurlardan söz edilecektir.

Bu alanda yürütülen ilk çalışmaların birinde, Davies ve diğerleri (2005), kadınların liderlik rolü isteği üzerinde stereotipik reklamlara maruz kalmanın yarattığı tehdit etkisini incelemek amacıyla cinsiyet stereotipleri içeren televizyon reklamları kullanmışlardır. Çalışmanın birinci kısmı, stereotip tehdidine karşı hassasiyetin kadınların bir liderlik görevinde lider veya takım üyeliği rollerinden hangisini seçeceğine ilişkin kararı üzerindeki etkisini görmeyi hedeflemiştir. Bu

çalışmada, deney grubunun stereotipik reklamlara maruz bırakılmasının ardından, uygulanacağı söylenen liderlik görevine yönelik isteklerinin kontrol grubuna göre daha az olduğu gözlenmiştir. Davies ve diğerleri (2005), kullanılan stereotipik reklamlar liderliğe dair hiçbir kaynak içermemesine rağmen, reklamlardaki modellerin davranışlarının bireylere stigmatize sosyal kimliğini hatırlattığını belirtmektedirler. Sonuçta bu çalışmada, görevin katılımcıların sosyal kimliklerine yönelik tanısal bir özelliği olduğu belirtilmemesine rağmen, örtük şekilde sunulan stereotiplerin bilinç dışı ve otomatik şekilde bireyleri stereotiple tutarlı davranmaya ittiği görülmüştür. Davies ve diğerlerinin (2005) çalışması, medya görsellerinin hedeflenen alanda, stigmatize bireyler üzerinde liderlik isteği üzerindeki kısıtlayıcı etkilerini ortaya koymuştur.

Medya görsellerinin kadınlar üzerinde yarattığı negatif etkiyi doğrulayan bir başka çalışma ise Simon ve Hoyt (2012) tarafından yürütülmüştür. Çalışmanın birinci bölümünde bir gruba stereotipik rolleri içeren reklamlar gösterilirken, diğer gruba stereotip karşıtı rolleri içeren reklamlar gösterilmesinin ardından kadına yönelik tutum ölçülmüştür. Çalışmanın ikinci kısmında ise, manipülasyonun ardından liderlik rolü içeren bir grup tartışması görevi verilmiştir. Görevin ardından katılımcılar geleceğe yönelik liderlik rolünde bulunma isteklerini puanlamışlardır. Çalışmanın ilk bölümündeki bulgulara göre, stereotip karşıtı reklamlara maruz kalan kadın katılımcıların, stereotipik reklam koşuluna göre kadın rollerine karşı daha eşitlikçi bir tutum sergiledikleri gözlenmiştir. Çalışmanın ikinci kısmında ise, stereotip karşıtı rollere maruz bırakılan kadınların benlik saygısı, duygulanım, performans beklentisi ve benzeri konulardaki negatif öz-algılarının stereotipik reklamların gösterildiği koşula göre daha az, liderlik isteklerinin daha fazla olduğu bulunmuştur. Bu çalışma stereotipik roller yerine, stereotip karşıtı rollerin kadınların liderlik alanına yönelik motivasyonu üzerinde pozitif etkisi olabileceğini göstermiştir.

Rudman ve Phelan'ın (2010) çalışmaları, cinsiyet rollerinin kadınların kariyer ilgileri üzerinde tehdit etkisi oluşturarak, erkeksi olarak görülen mesleklere yönelik ilgilerini azaltmasıyla kariyer seçimlerini etkilediğine dair bazı bulgular ortaya

koymaktadır. Çalışmanın deney grubundaki kadın katılımcılara biyografik bilgiler içeren bir materyal sunulmuştur. Materyalde erkek roller cerrah, pilot, yönetici mesleklerinde tanıtılırken, kadın roller ilköğretmeni, hemşire, hostes, sosyal çalışmacı ve kuaför mesleklerinde tanıtılmış ve böylece katılımcılar geleneksel rollere hazırlanarak örtük bir müdahale uygulanmıştır. Manipülasyonun ardından örtük manipülasyonun belirginliğini artırmak amacıyla, materyalle ilgili hafıza testi uygulanmış, ardından Örtük Çağrışım Testi kullanılarak uygulanan örtük stereotipik inançları ve kariyer istekleri incelenmiştir. Çalışmanın bulgularına göre, geleneksel cinsiyet rollerinin hatırlatıldığı kadın katılımcıların örtük stereotipik inançlarında kontrol grubundakilere anlamlı düzeyde artış, mesleki ilgilerinde ise düşüş gözlenmiştir.

Bergeron ve diğerleri (2006), cinsiyet rollerinin kadınlar üzerinde yarattığı tehdit etkisini onların iş performansı üzerinde test etmişlerdir. Kadın ve erkek katılımcıların yer aldığı çalışmada, katılımcılara erkeksi ve kadınsı cinsiyet stereotipleri ile ilişkilendirilen bazı liderlerin tanımları sunulmuş ve katılımcılar kadınsı veya erkeksi lider rolü koşullarına atanmışlardır. Ardından bu koşullara atanan katılımcılardan, bahsedilen liderler adına birtakım konularda yönetsel kararları almaları istenmiştir. İstenen görevler ise terfi, performans değerlendirme, işe alım, izinler, cinsel saldırı gibi çeşitli iş yeri sorunları hakkında bir grup insan kaynakları yönetimi içeriğine sahip olmuştur. Manipülasyonun ardından görevleri tamamlayan kadınsı cinsiyet rolü koşulundaki kadın katılımcılar iyi performans gösterirken, erkeksi cinsiyet rolü koşulundakilerin düşük performans gösterdikleri görülmüştür. Ayrıca, erkeksi cinsiyet rolü koşulundaki kadın katılımcıların anlamlı düzeyde daha yüksek oranda negatif duygulanım deneyimledikleri de rapor edilmiştir.

İş yerlerinde cinsiyet stereotiplerinin kadın çalışanlar üzerinde oluşturduğu tehdit onları kısa süreli veya uzun vadede pek çok yönden etkilemektedir. Von Hippel ve diğerleri (2011a) kadın çalışanlar üzerinde yürüttüğü bir çalışmada, iş yerlerinde kadınların stereotip tehdidi algılamaları ile kendilerini erkek çalışanlarla sosyal olarak karşılaştırmaları arasında ilişki bulunurken, kendilerini kadınlarla

sosyal olarak karşılaştırmaları arasında ilişkili bulunamamıştır. Bununla birlikte, kariyer hedeflerine ulaşma konusunda kendilerine duydukları güvende de düşüş yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca, kadın çalışanların erkeklerle sosyal karşılaştırma yaptıklarında cinsiyet kimliği ile çalışan kimliklerini birbirinden ayırıştırma eğilimi gösterdikleri gözlenmiştir. Çalışmanın bir diğer sonucu, algılanan stereotip tehdidi fazla olduğunda iş memnuniyetinin düşük, işten ayrılma niyetinin ise yüksek düzeyde olmasıdır. Benzer biçimde von Hippel ve diğerlerinin (2011b) çalışmalarında da stereotip tehdidine maruz kalan kadın liderlerin kadınsı kimlikleri ile iş kimliklerini birbirinden ayıştırdıkları gözlenmiştir.

Stereotip tehdidinin kadınlar üzerindeki etkilerine dair bazı çalışmalar ise bireyin algıladığı tehdidin diğer kişilerle arasındaki iletişimine nasıl yansıdığına odaklanmıştır. Von Hippel ve diğerleri (2011c), kadın liderlere ilişkin negatif stereotiplerin kadın katılımcıların iletişim tarzını daha erkeksi bir form yönünde değiştirebileceği fikrini öne sürerek, stereotip tehdidinin kadınların iletişim tarzına olan etkisini incelemişlerdir. Çalışmada, bir grup kadın öğrenciye erkeksi özellikler ile etkin liderlik arasındaki ilişkinin tartışıldığı, kurgulanmış metinler sunularak stereotip tehdidi manipülasyonu uygulanmış ve katılımcıların kullandıkları iletişim tarzları analiz edilmiştir. Bulgular, müdahale uygulanan gruptaki kadınların, kontrol grubuna göre daha erkeksi iletişim göstergeleri ortaya koyduklarını göstermiştir. Yazarlar, bu bulguyu karşıt tepki geliştirme davranışı olarak açıklamışlardır; yani manipülasyona uğrayan stigmatize bireyler iyi liderler olmaya çalışarak daha erkeksi iletişim tarzı benimsemişlerdir. Ayrıca, erkeksi iletişim tarzı benimseyen katılımcılar değerlendiriciler tarafından daha az samimi ve sempatik bulunmuş ve bu iletişim tarzını benimseyen kişilerin taleplerini yerine getirme konusunda daha az istekli davranmışlardır. Sonuçta, karşıt tepki geliştirme davranışı kadınların daha yetkin görülmesi ile karşılanmamış, tam tersine sosyal bedeller ile sonuçlanmıştır.

Hoyt ve Murphy (2016) liderlik alanında kadınların yaşadığı stereotip tehdidinin etkilerini genel bir çerçevede inceleyerek gözden geçirmişlerdir. Bu derlemede, liderlikle ilişkili bağlamlarda stereotip tehdidinin etkilerini kapsamlı şekilde kategorileştirerek bir model oluşturmuşlardır. Bu modele göre negatif

stereotipler kadınlarda iki tip sonuca neden olmaktadır: savunmasızlık (vulnerability) ve tepkisellik (reactance). Bu sonuçları aktive eden ve ‘kadın’ ile ‘liderlik’ arasındaki uyumsuzluğun altını çizen farklı faktörler bulunmaktadır. Örneğin, kronik olarak tehdidin sürdüğü bir çevrede bulunmak bireyin algıladığı tehdidi daha canlı tutabilir. Stereotipin açık veya örtük formda olması da stereotipin etkilerinde rol oynayabilir. Örneğin, cinsiyetçi bir çevrede kadınlar daha açık tehdide maruz kalabilirler. Ancak çalışmanın yazarlarına göre, stereotipler örtük olarak da farklı formlarda (örn., medya aracılığıyla) aktive olabilirler. Örneğin, bir kadının erkek grubuna liderlik etmesi veya grup içinde azınlık sayıda yer alması bireylerin sosyal kimliğinin diğerleri tarafından bilinirliğini artırdığı için negatif stereotipleri örtük olarak aktive edebilmektedir. Rekabetçi yapıdaki örgüt kültürü içinde bulunmak da bu faktörlerden biri olabilir. Sonuçta kadınlar, kadın sayısının az olduğu endüstri ve örgütlerde liderlik girişiminde bulduklarında ve cinsiyet stereotipleri medya, fiziksel çevre ve örgüt kültürü gibi faktörler yoluyla belirgin hale geldiğinde daha yüksek düzeyde tehdit tecrübe edebilirler (Hoyt ve Murphy, 2016).

1. Stereotip Tehdidi ve Liderlik Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Etki Eden Faktörler

Geçmiş çalışmalarda, stereotip tehdidinin kadınların liderlikle ilişkili değişkenleri üzerindeki etkilerinde, bazı aracı ve biçimlendirici faktörlerin rolünün olabileceği üzerinde durulmuştur. Liderlik alanında stereotip tehdidinin etkilerinin incelendiği çalışmalarda, biçimlendirici rolü incelenen faktörlerden biri bireyin liderlik öz etkinliğidir (leadership efficacy). Hoyt (2005), ‘Yönetici dediğin erkek olur’ stereotipinin kadınların alanla özdeşleşme düzeylerine olan etkisinde liderlik öz etkinliğinin biçimlendirici rolünü incelemiştir. Deney grubundakilere çalışmanın amacının liderlik yeteneğindeki cinsiyet farklarını anlamak olduğu ifade edilip üst düzey lider pozisyonlarında erkek oranının üstünlüğünün yansıtıldığı veriler sunularak stereotip aktivasyonu sağlanmıştır. Kontrol grubunda ise, herhangi bir cinsiyet farkına değinmeden sadece liderlik yeteneğinin incelendiği ifade edilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre, tehdidin ardından ölçülen alanla özdeşleşme düzeyi liderlik öz etkinliği düşük olan kadınlarda anlamlı bir değişiklik göstermezken,

liderlik öz etkinliği yüksek olan kadınların alanla özdeşleşme düzeylerinde kontrol grubuna kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Hoyt'a göre bu durum, liderlik öz etkinliği düşük olan kadınların negatif stereotipi kişisel olarak kendileri ile daha ilişkisiz algılamaları ile ilgili olabilir. Yani liderlik öz etkinliği düşük olan kişiler zaten alanla daha az özdeşleşiyor olabilirler.

Hoyt ve Blascovich'in (2007) yürüttükleri benzer bir çalışmada, kadınların kadın liderlerle alakalı negatif stereotiplere karşı verdikleri tepkiler üzerinde liderlik öz etkinliğinin biçimlendirici rolü incelenmiştir. Çalışmada katılımcılar liderlik öz etkinliği skorlarına göre seçilerek deney ve kontrol gruplarına rasgele atandıktan sonra, üç kişilik gruplarda bir liderlik görevini yerine getirmişlerdir. Liderlik rollerindeki cinsiyet farkını vurgulayan bilgiler ve erkek lider görselleri sunularak stereotip aktivasyonu sağlanmıştır. Ortaya çıkan bulgulara göre, liderlik öz etkinliği yüksek olan kadınlar açıkça uygulanan manipülasyona karşı tepki geliştirmişlerdir; liderlik öz etkinliği yüksek olan kadınlar cinsiyet-liderlik stereotipi ile ilgili daha pozitif tepkiler vermişlerdir. Bu katılımcıların kontrol grubundakilere göre algılanan performansları, alanla özdeşleşme skorları, benlik saygıları ve duygu durumları anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Hoyt ve Blascovich (2010) bir başka çalışmalarında liderlik öz etkinliğinin, stereotip aktivasyonu ile kardiyovasküler tepkiler, davranışsal tepkiler ve öz bildirim tepkileri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışmada bir gruba liderlik yeteneğindeki cinsiyet farkları açıkça vurgulanarak erkek lider görselleri gösterilirken, diğer gruba çalışmanın yalnızca liderlik yeteneğini anlamak amacıyla yapıldığı ifade edilmiştir. Manipülasyonların ardından ölçümler alındıktan sonra, Hoyt ve Blascovich'in bir önceki çalışmaları ile paralel şekilde, yüksek liderlik öz etkinliği olan kadınlar tehdide karşı tepki geliştirmişler ve buna paralel kardiyovasküler patenler ortaya koymuşlardır. Bununla birlikte liderlik öz etkinliği yüksek olan kadınların, liderlik öz etkinliği düşük olanlara kıyasla beklenen performansları, gerçek performansları, alanla özdeşleşme ve iyilik hali sonuçlarının daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bulgular liderlik öz etkinliğinin stereotip tehdidi etkilerin karşı tampon etkisi oluşturduğunu göstermektedir.

Stereotip tehdidi ile liderlik değişkenleri arasındaki ilişkiye etki eden faktörlerden bir diğeri liderlik yeteneğine dair örtük inançlardır (implicit theory of leadership). Örtük inançlar, Molden ve Dweck'in (2006) altını çizdiği şekilde, kişisel özelliklerin sabit veya dinamik olduğuna dair inançları ifade etmektedir. Liderliğe dair örtük inançlar da, liderliğin doğuştan gelen bir yetenek (varlık yönelimi) veya sonradan kazanılabilen ve geliştirilen bir beceri (artımsal yönelim) olmasına dair inançları ifade etmektedir (Burnette ve diğ., 2010). Burnette ve diğerlerinin (2010) çalışmalarında liderliğe dair örtük inançların ve liderlik öz etkinliğinin stereotip tehdidine verilen tepkiler üzerindeki biçimlendirici etkileri incelenmiştir. Çalışmada deney grubuna erkek ve kadın liderlere yönelik istatistikler sunularak, kadın ve erkek lider oranları arasındaki farkın nedenini anlamak amacıyla çalışma yapıldığı ifade edilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre liderlik yeteneğinin sabit olduğuna inanan varlık yönelimli olan bireylerin, geliştirebilir olduğuna inanan artımsal yönelimli olanlara göre; liderlik öz etkinliği düşük olan bireylerin ise yüksek olanlara göre stereotip tehdidinin ardından öz değerlendirmeleri (benlik saygısı ve tehdit sonrası liderlik öz etkinliği) daha düşük olarak rapor edilmiştir.

Bergeron ve diğerlerinin (2006) çalışmalarında ise, erkeksi cinsiyet rolü ile özdeşleşme düzeyinin stereotip tehdidine verilen tepkilerde biçimlendirici rolü olduğu gözlenmiştir. Çalışmadaki bulgulara göre, tehdiye maruz kalan kadınlar erkeksi cinsiyet rolü koşulunda düşük performans gösterirken, erkeksi cinsiyet rolü ile yüksek düzeyde özdeşleşen kadınlarda böyle bir farklılık gözlenmemiştir. Stereotip tehdidinin etkileri üzerinde biçimlendirici rolü gözlenen bir başka değişken de bireylerin tehditler karşısında öz-değer ve bütünlük algısını sürdürmek amacıyla olumlu olan yönlerini onaylamasını ifade eden (Sherman ve Cohen, 2006), öz olumlama (self affirmation). Von Hippel ve diğerlerinin (2011c) çalışmasında, öz olumlamanın stereotip tehdidinin etkileri üzerinde tampon etkisi yaptığı görülmüştür. Tehdit manipülasyonunun ardından katılımcıların bir kısmına öz olumlama egzersizi yapılarak kendileri için en önemli değeri seçmeleri ve önemini anlatmaları istenmiştir. Çalışmanın sonunda öz olumlama yapımları sağlanan kişilerin iletişim tarzlarında tehdit etkilerinin azaldığı gözlenmiştir.

Bireyler stigmatize edildikleri çoğu durumda kendilerini sosyal kimlikleri açısından düşünmektedirler (Davies ve diğ., 2005; Steele ve diğ., 2002). Hedefteki alanda stereotip tehdidinin olası etkilerinin azaltılabilmesi için tehdit edici uyarılara dair ipuçlarının azaltılmasının, tehdit etkilerine karşı stigmatize bireylerin sosyal kimliği için daha güvenli bir çevre oluşturabileceği düşünülmektedir (Davies ve diğ., 2005). Bu doğrultuda, stereotip tehdidine verilen tepkileri biçimlendiren en önemli faktörlerden birisi de kimlik güvenliğidir. Davies ve diğerlerinin (2005) çalışmalarının ilk kısmında, stereotipik reklamların kadınların gelecekteki bir liderlik görevine yönelik isteklerinin kontrol grubuna göre düşük bulunduğu bahsedilmiştir. Çalışmanın ikinci kısmında ise, katılımcılar aynı stereotipik reklamlara maruz bırakıldıktan sonra liderlik görevinin kimlik güvenliği oluşturulan versiyonu uygulanmıştır. Bulgular kadınların kimlik güvenliği sağlandığında liderliğe yönelik ilgilerinin korunduğunu göstermiştir.

Liderlik alanında stereotip tehdidinin etkilerinin incelendiği çalışmalarda aracılık etkisi bulunan değişkenler de mevcuttur. Bunlardan biri, algılanan performanstır. Hoyt ve Blascovich'in (2007) çalışmalarında, stereotip aktivasyonu-liderlik öz etkinliği etkileşiminin, alanla özdeşleşme, benlik saygısı ve iyilik hali arasındaki ilişkisinde algılanan performansın aracı rolü olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Bu alanda aracılık rolü bulunan bir diğer faktör ise örtük stereotipik inançlardır. Rudman ve Phelan'ın (2010) çalışmalarında, geleneksel cinsiyet rollerinin hatırlatıldığı kadın katılımcıların örtük stereotipik inançlarında kontrol grubundakilere kıyasla anlamlı düzeyde artış gözlenirken, örtük stereotipik inançların erkeksi mesleklere yönelik ilginin azalmasına da aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bu alandaki bir başka aracı etken ise kimlik çatışmasıdır. Daha önce bahsedilen Von Hippel ve diğerlerinin (2011a) çalışmalarında kimlik çatışması 'Kadınsı kimliğim ile çalışan kimliğim arasında sürekli geçiş yaptığımı hissediyorum' ve benzeri maddeler aracılığıyla ölçülmüştür. Çalışmada, stereotip tehdidi ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi negatif iş tutumları arasındaki ilişkide kimlik çatışmasının aracılık ettiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Simon ve Hoyt'tun (2012) çalışmalarında ise medya görselleri müdahalesi ile liderlik isteği arasındaki ilişkide negatif öz-algının aracılık ettiği bulgusuna ulaşılmıştır. Negatif öz-algı, 'Kendimi başarısız hissediyorum' ve 'Kendimi şu anda diğerlerinden aşağıda hissediyorum' ve benzeri maddelerle değerlendirilmiştir. Stereotipik görsellerin sunulduğu koşulda kadınlar liderlik performansından sonra daha yüksek negatif öz-algı ve daha düşük liderlik isteği bildirirlerken; stereotip karşıtı modellerin sunulduğu koşulda katılımcılar daha yüksek liderlik isteği ve daha az negatif öz-algı bildirmişlerdir. Buna göre aracılık etkisinden söz edilebilecek diğer bir diğer değişken de negatif öz-algı olarak düşünülebilir.

Davies ve diğerlerinin (2005) çalışmalarında ise stereotip aktivasyonunun, aracılık etkisi bulunmuştur. Daha önce de bahsedildiği şekilde, bu çalışmada cinsiyetçi reklamlar izletilen kadınların liderlik isteği kontrol grubuna kıyasla anlamlı oranda daha düşük bulunmuş, bu ilişkiye stereotip aktivasyonunun aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bir başka çalışmada başarılı kadın lider modellerin, kadınların liderlik görevindeki davranışları üzerindeki etkileri incelenmiştir (Latu, Mast, Lammers ve Bombari, 2013). Çalışmada örtük olarak kadın ve erkek lider modellere maruz kalan kadınların stresli bir liderlik görevi esnasında konuşmaları kaydedilerek daha sonra değerlendirilmiştir. Çalışmanın sonuçları, erkek rol modellere maruz kalan kadınların, kadın rol modellere maruz kalanlara kıyasla daha kısa süre konuşma yaptığını gösterirken; kadın rol modellere maruz kalan kadınların erkeklerle benzer performans gösterdikleri gözlenmiştir. Bu çalışma kadın rol modeller ile performans öz değerlendirmesi arasındaki ilişkide güçlendirilmiş davranışların (empowered behavior) (örn., konuşma süresi) aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KADIN BENLİĞİNİN MERKEZİLİĞİ VE BAŞARI AMAÇLARI YÖNELİMİNİN STEREOTİP TEHDİDİ İLE İLİŞKİSİ

Bu bölümde stereotip tehdidi ile yarattığı etkiler arasında biçimlendirici rolü olabilecek iki değişken ele alınacaktır. Aşağıda ilk olarak bu değişkenlerden biri olan kadın benliğinin merkeziliği, daha sonra ise başarı amaçları yönelimi yapıları kuramsal çerçevede açıklanacaktır. Daha sonra bu yapıların stereotip tehdidi ile ilişkisinden de bahsedilecektir.

A. Kadın Benliğinin Merkeziliği

William James bir bireyin, ilişki içinde olduğu diğer kişilerin sayısı kadar benliğe sahip olduğunu, bir başka deyişle bireyin benliğinin çoklu bir yapıyı barındırdığını ileri sürmüştür (Akt., Stryker ve Serpe, 1994). Sosyal psikolojideki benlikle ilgili güncel yaklaşımlar da, benliğin merkezinde çoklu benlik anlayışının olduğunu öne sürerek James'in bu görüşünü desteklemektedir. Bu yaklaşıma göre, bireyin benliğinde birden fazla yapı bulunmaktadır ve bu yapılar birbiri ile organize halde olan bütün bir yapıyı oluşturmaktadır. Böylelikle benliğin parçalarının birbirinden ayrıştırılması bireyin benliği için tehdit oluştururken, çoklu benlik benliğin parçalarının birbiri ile olan tutarlılığını ve bütünlüğünü korumaktadır (Stryker ve Serpe, 1994).

Pek çok teorisyen bireyin çoklu benliğinin önemli kısmının kimlik veya içselleştirilmiş rollerden oluştuğunu düşünmektedir (Stryker, 1980). Birbirinden farklı kimlik ve roller benlikte birbiri ile ilişkili ve sıralı haldedir. Bu hiyerarşik yapı, bireyin benliğindeki bir kimliğe diğerinden daha fazla veya daha az öznel bir anlam yüklemesi ile ilişkilidir. Rosenberg, benliğin bileşenleri arasındaki bu ilişkiyi tanımlarken psikolojik merkezilik (psychological centrality) kavramını kullanmıştır ve ona göre sosyal kimliği de içinde barındıran benlik parçaları, bireyin kimliğe yüklediği öneme bağlı olarak benliğin merkezindeki ana kısımda veya çevresel kısımlarda konumlanabilir (Akt., Stryker ve Serpe, 1994). Buna göre, psikolojik

merkeziyet, bireyin benliğindeki bir kimliğin kişi tarafından diğerlerine göre daha önemli bulunması ile anlaşılabilir.

Stryker'ın (1980) görüşüne göre ise, benliğin yapısındaki organizasyon kimliğinin belirginliğine (identity salience) göre şekillenir. Kimliğin belirginliği, bazı durumlarda bilişsel şemaların bir sonucu olarak kimliğin sahip olduğu özelliklerin eyleme geçirilmeye hazır olmasını ifade eder. Örneğin ders verme eylemi öğretim üyesi kimliğinin bir yansımasıdır ve bireyin ders verme eylemini gerçekleştirmesi öğretim üyeliğine ait kimliğin belirginliğini ortaya koyar. Benzer şekilde, dersleri veya notları hakkında konuşan öğrencilerin durumsal olarak öğrencilik kimliği kişilerin benliğinde belirgin durumdadır (Stryker ve Serpe, 1994). Yani, bir kimlik veya rolle ilgili bireyin sahip olduğu şemalar, onun benliğiyle ilgili bilgiyi işlemesine rehberlik ederek bireyin deneyimlerini yorumlamasına ve benlik tanımlamasına bilişsel bir zemin hazırlamaktadır (Markus, 1977).

Özetle, çoklu benlik yaklaşımı bireyin aynı anda sahip olabileceği farklı kimlikleri ve rolleri vurgulamaktadır. Örneğin bir kişi aynı zamanda anne, eş ve çalışan veya öğrenci ve sporcu gibi kimliklere sahip olabilir. Bireylerin çeşitli kimliklere sahip olması; sosyal etkileşimler, becerilerin geliştirilmesi veya ekonomik hareketlilik gibi konularda onlara fırsatlar sunmakta; ancak kimi zaman da bu kimlikler birbiri ile çatışarak bireylerin benlik saygıları ile yaşam doyumlarının düşmesi ve stres düzeylerinin artması gibi olumsuzluklarla sonuçlanmaktadır (Barnett ve Baruch, 1985; Settles, Sellers ve Damas, 2002; Van Sell, Brief ve Schuler, 1981). Kimlik çatışması, bireyin benlik algısı için tehdit edici olabilir (Thoits, 1991) veya başa çıkma stratejilerinin etkinliğini düşüren bir baskı yaratabilir (Cooke ve Rousseau, 1984). Kimlik çatışmasının şiddeti, kimliklerin benlikteki merkeziyet düzeyi gibi kimlikle ilgili diğer faktörlere bağlıdır. Rosenberg'in psikolojik merkeziyet kavramı ile benzer bir kavram olan kimlik merkeziliği (identity centrality) bu faktörlerden biridir.

Bireyin sahip olduğu bir kimliğe atfettiği önem ile kimliğe yönelik psikolojik bağlanma veya özdeşleşme düzeyi kimlik merkeziliğini ifade etmektedir (Settles, 2004). Kimlik merkeziliği, kimlik belirginliğinin aksine, durumlar arasında nispeten

daha durağan ve istikrarlı bir yapıdır (Sellers, Smith, Shelton Rowley ve Chavous, 1998). Bu nedenle merkezîyet, belirli bir olaya bakılarak değil; farklı durumlarda kişinin kendine özgü normatif algısına bakılarak anlaşılabilir. Ayrıca, bireyin sahip olduğu kimlikler arasında benlik tanımına olan yakınlığına göre var olan hiyerarşik sıralama, merkezîlik kavramının içeriğini belirler. Örneğin, bazı Afrika kökenli Amerikalı kadınlar kendilerini cinsiyetlerine göre daha fazla tanımlarken, diğerleri ırklarını kendilerini en önemli tanımlayan özellik olarak görebilirler (Banaji ve Prentice, 1994).

Benlik-kimlik ilişkisine farklı bir yaklaşım ise, bireyin sahip olduğu rollerin sosyal yapı içinde bulunduğu pozisyonu ele almaktadır. Bu yaklaşıma göre, bireyin belirli bir pozisyondaki ilişkilerinin sayısı, onun kimliğe olan bağlılığını ortaya koyabilir (Stryker ve Serpe, 1982). Örneğin, bir birey çok sayıda arkadaşı ile düzenli aralıklarla görüşüyor ve kendini arkadaş olarak tanımlıyorsa arkadaş kimliğine önem atfettiği düşünülebilir (Thoits, 1991). Ancak benliğin bu şekilde kavramsallaştırılması, bireyin etnisite veya cinsiyet gibi sosyal özelliklerine kıyasla daha özgül kalmaktadır.

Bigler ve Lieben (2006) tüm kültürlerde, çocukların cinsiyet kavrayışının erken yaşlarda geliştiğinin ve bu gelişimin ırk, etnisite, din ve milliyete dayalı olanlar dahil olmak üzere lokal olarak önemli olan diğer sosyal kategorilerle ilgili kavrayışların gelişimini geride bıraktığının altını çizmektedir. Bununla birlikte, çocukların en erken sosyal grup ayrımlarından birisi cinsiyet ayrıımıdır. Çevresini zamanla cinsiyete göre kategorize etmeyi öğrenen çocuklar, farklı kişilik özelliklerini ve tutumları kadın ve erkek ile ilişkilendirmektedir. Bigler ve Lieben'in altını çizdiği üzere, 2000'li yıllardan sonra Batıda yapılan çalışmalar da çocukların en fazla cinsiyetle ilgili sınıflandırmalara maruz kaldığını göstermektedir. Bu nedenle, erken yaşlardan itibaren birey tarafından içselleştirilen cinsiyete özgü davranışlar ve stereotipler, benliğin gelişiminde önemli bir rol oynamaya başlamaktadır (Baron, Schmader, Cvencek ve Meltzoff, 2014). Ancak bireyin içselleştirdiği kadınlık veya erkeklik kimliği her birey için farklı önem derecesine sahip olabilir. Bireyin kendini tanımladığı kadınsılık ve erkeksiliğin, benliğinde ne düzeyde güçlü bir bileşen olarak

yer aldığı cinsiyet benliği (gender self) olarak ifade edilmektedir (Hoffman, 2006). Çok güçlü bir cinsiyet benlik tanımı olan bireyler, benliğinde merkezi olarak gördükleri kadınlıklarına veya erkekliklerine fazla önem vermektedirler (Hoffman, 2006). Bireyin benliğindeki kadınlığa veya erkekliğe atfettiği önemin derecesi, onun kendiyile veya çevresiyle ilgili tanımlamalarının ve sosyal yaşamdaki tutumlarının anlaşılabilirliği bakımından önemlidir.

Araştırmacılar merkezi kimliğin, negatif durumlar (kimlikle ilişkili stres veya kimlikle ilişkili ayrımcılık gibi) ile iyilik hali arasındaki ilişkilerin anlaşılmasında anlamlı bir role sahip olabileceğinin altını çizmişlerdir (Branscombe, Schmitt ve Harvey, 1999; Sellers ve diğ.,1998). Bazı araştırmacılar benlikteki merkezi kimliğin bir belirtisi olan kimlikle özdeşleşmenin çeşitli pozitif fonksiyonları (örn., sosyal geçerlik sağlamak) olduğunu ifade ederlerken (örn., Turner ve diğ., 1994); bazıları da merkezi kimliğin pozitif yönlerine rağmen bazı koşullarda problemlilik olabileceğini düşünmektedir. Özellikle bireyin sahip olduğu merkezi kimlikler arasındaki kültürel farklar (örn., kimlik kültürünün barındırdığı sosyal normlar) fazla olduğunda benlikteki kimlik çatışması daha fazla yaşanabilir. Bir kimlik hakkındaki kültürel inançlar, o kimliği ortak olarak paylaşan tüm bireylere davranışsal kurallar sunar ve farklı kimliklerin kültürleri birbirinden farklı normatif beklentileri ortaya koyarken birey bu kimlikleri birbirine kaynaştırmakta zorluk yaşayabilir. Örneğin, Settles'a (2004) göre bireyin farklı kültürel özelliklere sahip iki kimlik (ebeveyn kimliği ile yönetici kimliği gibi) arasında yaşadığı çatışma, daha benzer kültürel özelliklere sahip iki kimlik (ebeveyn kimliği ile eş kimliği gibi) arasında yaşadığı çatışmaya göre daha fazla olabilir. Çünkü kimlikler arasında sosyal-normatif beklentiler arasındaki fark açıldıkça, birey kimlikleri arasındaki dengeyi sağlayabilmek için daha fazla bilişsel, duygusal ve psikolojik kaynağa ihtiyaç duyacaktır.

1. Kadın Benliğinin Merkeziliğinin Stereotip Tehdidi Sürecindeki Rolü

Thoits (1991), bireyin önem atfettiği kimlikle ilgili olumsuz olayların, önemsiz bir kimlikteki olumsuzluklara kıyasla bireyin benliği için daha fazla tehdit oluşturacağını varsaymaktadır. Birey tarafından kimliğe yüklenen anlama bağlı

olarak, kimliğin bireyin benliği üzerinde olumlu veya olumsuz etkisi değişmektedir ve bireyin benliğinin daha merkezinde olan bir kimlik, diğer bir kimliğe kıyasla birey üzerinde daha iyileştirici veya daha tehdit yaratıcı bir etki yaratabilmektedir (Thoits, 1991). Keller ve Molix (2008) de, kendini sosyal kimliği ile daha çok tanımlayan kişilerde, grupla ilgili bilgilerin benlikle daha fazla ilişkili olduğunu öne sürmektedir. Bu varsayıma göre, grupla ilgili beklentilerin de sosyal kimliği güçlü kişiler üzerinde daha fazla etki oluşturması beklenmektedir. Benliğini sosyal kimliği ile daha yüksek düzeyde tanımlayan kişiler grupla ilgili ipuçlarına (örn., stereotipler ve önyargılar) da daha güçlü duyarlık gösterebilirler. Bu nedenle, sosyal kimliğini benliğinin merkezinde konumlandıran bireylerin benlik yapıları ile grup beklentileri arasında daha belirgin etkileşimin görüleceği düşünülmektedir; sosyal kimliğini benliğinde merkezi şekilde konumlandırmayan kişilerde ise böyle bir etkileşim gözlenmesi beklenmemektedir (Keller ve Molix, 2008).

Benliğin yapı taşlarından biri olan sosyal kimliğin sosyal yapı içindeki konumuna (azınlık statüsü gibi) bağlı olarak birey tehdit algılayabilmekte, bu da bir nevi benlik parçalarının tehdit edilmesi anlamına gelmektedir (Simon ve Brown, 1987). Stereotip tehdidi alanında yapılan çalışmalar da Keller ve Molix'in teorisini desteklemekte ve sosyal kimliğini benliğinin önemli bir ögesi olarak gören kişilerin sosyal kimlik-stereotip ilişkisinden daha fazla etkilendiğini ortaya koymaktadır (örn., Shmader, 2002). Dahası, grup kimliği ile daha çok özdeşleşen bireylerin belirsiz negatif olayları ayrımcılığa daha fazla atfettiğine dair bulgular mevcuttur (Eccleston ve Major, 2006). Sonuçta, kimlik merkeziliği veya kavramsal açıdan benzer kabul edilen grup kimliğiyle özdeşleme, stereotip tehdidinin kimlikle ilgili davranışsal sonuçları arasında biçimlendirici rol üstlenebilmektedir. Stigmatize bireylerde bireysel farklılıkların ele alındığı çalışmalarda, özellikle etnik grup kimliği (örn., Sellers ve diğ., 1998) ve cinsiyet kimliği (örn., Burn, Aboud ve Moyles, 2000) ile özdeşleşmenin rolü daha sıklıkla tartışılmaktadır.

Stigmatize konumdaki bir grup olan kadınlar için cinsiyet benliğinin merkeziliği kritik bir kavramdır. Üçüncü bölümde detaylı şekilde ele alındığı üzere, kadınlar özellikle sayısal alanlarda (Spencer ve diğ., 1999), mühendislik alanlarında

(Bell ve diğ., 2003) veya liderlik (Davies ve diğ., 2005) gibi alanlarda sıklıkla cinsiyetçi yaklaşımlara maruz kalarak tehdit algılamakta, algılanan tehdit performans düşüşü veya kronik adaptasyonlar gibi pek çok olumsuzlukla sonuçlanabilmektedir. Örneğin Wyer, Barbercheck, Geisman, Ozturk ve Wayne, kadın kimliğine dair kültürel beklentilerin çoğunlukla bilim insanı kimliğine dair kültürel beklentilerle uyum göstermemesine bağlı olarak, kadınların sıklıkla erkek meslektaşları tarafından izole edilerek dışlandığını ifade etmişlerdir (Akt., Settles, 2004). Bu örnekte bahsedildiği gibi, kadınlar benliğindeki kadın kimliğinin kültürel beklentileri ile diğer kimliklerinin kültürel beklentileri örtüşmediği zaman bu kimliklerini birbirine kaynaştırmakta zorluk yaşayarak kimlik çatışması deneyimleyebilmektedir (Settles, 2004). Bu durumda bireyin benliğinde kadın olmanın önem düzeyi, bireyin algıladığı stereotiplemenin veya yaşadığı kimlik çatışmasının düzeyini de etkileyebilmektedir. Von Hippel ve diğerlerinin (2011a) çalışmaları da iş yerinde kadınların deneyimlediği stereotip tehdidinin, kadın ve çalışan kimliklerini ayırıştırma eğilimi ile ilişkili olduğunu göstermiş, ayrıca stereotip tehdidinin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde kimlik çatışmasının aracılık rolü olduğu gözlenmiştir.

Schmader'in (2002) kadın ve erkek katılımcılarla yürüttüğü çalışma, stereotip tehdidi ile performans arasındaki ilişkide kadınların grupla özdeşleşme düzeyinin biçimlendirici rolünü ortaya koymaktadır. Çalışmada, deneylerden bir süre önce katılımcıların benlik tanımlarında cinsiyet kimliklerinin önemi değerlendirilmiştir. Deneylerde ise matematik alanında uygulanacak olan performans testinden önce deney ve kontrol gruplarına bireysel tüm puanların diğer kişilerin puanları ile karşılaştırılacağı ve bu puanların kişisel matematik yeteneğini belirleyeceği ifade edilirken, deney grubuna bu ifadeye ek olarak kadınların matematik puanları ile erkeklerin matematik puanlarının karşılaştırılacağı çünkü her bir bireyin puanının kadının veya erkeğin matematik yeteneğini yansıttığı belirtilerek açık bir tehdit manipülasyonu uygulanmıştır. Ayrıca, manipülasyonun ardından performans testine geçmeden önce katılımcıların kaygı düzeyleri ölçülmüştür. Çalışmanın bulguları, kimlikle ilgili tehdidin yalnızca kimliği ile yüksek düzeyde özdeşleşen kişilerde etkili olduğunu göstermiştir. Kadın kimliği ile yüksek düzeyde özdeşleşen kadınlar testin cinsiyetle ilişkilendirildiği koşulda diğer koşula kıyasla daha az matematik sorusunu

doğru cevaplamışlardır. Kadın kimliğine fazla önem atfetmeyen kişiler ise tehdit altında düşük performans göstermemiştir. Cinsiyetle matematik testi ilişkilendirildiğinde, yüksek cinsiyetle özdeşleşmenin kadınlar arasında düşük performansı yordarken, erkekler arasında yüksek performansı yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Buna rağmen performans düşüşü öz bildirim ölçeği ile elde edilen kaygı puanlarına anlamlı düzeyde yansımamıştır. Matematik testinin cinsiyetle ilişkilendirilmediği durumda, yani tehdit manipölasyonu verilmediğinde ise, cinsiyetle özdeşleşme hem kadınlarda hem de erkeklerde performansla ilişkisiz bulunmuştur. Bu bulgulara göre, yalnızca negatif bir sosyal kimliğe sahip olmak stereotip tehdidinin etkilerini açıklamada yeterli olmazken, durumsal faktörlerin bireyin benlik tanımı ile olan etkileşiminin tehdidin etkilerini daha iyi açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır (Schmader, 2002).

Keller ve Molix (2008) kadın katılımcılarla yürüttüğü çalışmalarında benlik yapısı, cinsiyet kimliğiyle özdeşleşme ve performans standartları arasındaki ilişkinin kadınların matematik performansı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Çalışmada öncelikle bireylerin iki farklı koşulda diğerlerinden mümkün olduğunca ayrılabilmesini, benliğine odaklanarak içsel özelliklerini deneyimleyebilmesini içeren bağımsız benlik veya bireyin kendini toplumsal roller bağlamında tanımlamasını, gruba aidiyetliği ve diğerlerine uyum sağlamayı içeren karşılıklı-bağımlı benlikleri aktive edilmiştir. Ardından bireylerin performans standartları (pozitif veya negatif performans beklentisi) cinsiyet farkı ortaya çıkaran bir test uygulanacağı belirtilerek açık tehdit manipölasyonu ile aktive edilmiş ve matematik testi uygulanmıştır. Matematik testinin devamında, grupla özdeşleşme ölçümü alınmıştır. Analizler sonucunda, benlik yapısı, cinsiyetle özdeşleşme ve performans beklentisi arasında anlamlı bir etkileşim etkisi olduğu gözlenmiştir. Negatif performans beklentisi grubundakilerde, karşılıklı-bağımlı benliğin manipüle edildiği koşulda diğer gruba (pozitif performans beklentisi) kıyasla performans düşüşü gözlenirken, bağımsız benlik manipölasyonu koşulunda performans beklentileri performans düşüşüne yol açmamıştır. Bununla birlikte performans beklentisi ile benlik yapısı arasındaki etkileşim yalnızca kendini cinsiyet grubu ile özdeşleştiren kişilerde performans düşüşü ile sonuçlanmıştır. Cinsiyeti ile yüksek düzeyde

özdeşleşmeyen kadın katılımcılarda böyle bir etki gözlenmemiştir. Bu bulgular sosyal grubu ile yüksek oranda özdeşleşen bireylerin grupla ilgili ipuçlarına karşı daha duyarlı olduklarını ortaya koymaktadır.

Özet olarak, sahip olunan bir sosyal kimliğe bireyin yüklediği önem derecesi, o sosyal kimliğin bireyin benliği üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerini de biçimlendirmektedir (Thoits, 1991) Kendini sosyal grubu ile daha fazla tanımlayan bireyler, sosyal grubuna ilişkin bilgilere daha açık haldedir (Keller ve Molix, 2008). Bu nedenle, stigmatize bir grup olarak kadınlar için de kimliğin merkeziliği stereotip tehdidi algısında önemli bir biçimlendirici faktördür. Steele ve diğerlerinin (2002) belirttiği gibi, stereotip tehdidi bir nevi sosyal kimlik tehdididir. Dolayısıyla bireyin benliğinde sosyal kimliğin edindiği konumun tehdidin etkilerini biçimlendirmesinin muhtemel olduğu düşünülebilir. Alanda yürütülen çalışmalar da (örn., Keller ve Molix, 2008; Schmader, 2002) kadın kimliği ile özdeşleşmenin stereotip tehdidinin sayısal alanlardaki negatif etkilerini pekiştirdiğini ortaya koymuştur. Bu bilgilere dayanarak, stereotip tehdidi-liderlik ilişkisinde de kadın benliğinin merkeziliğinin önemli bir biçimlendirici rolü olacağı düşünülebilir.

B. Başarı Amaçları Yönelimi

Başarı, toplumlar, kurumlar, gruplar ve tüm insanlar için süregelen bir mesele olmuştur. Başarıyı etkileyen çok sayıda ve çeşitli faktör vardır, ancak başarının büyük ölçüde motivasyondan etkilendiği varsayılmaktadır. Motivasyonun doğasını açıklayan çok sayıda teorik bakış açısı mevcut olup, bunlardan Başarı Amaçları Yönelimi Kuramı, son yıllarda dikkatleri üzerine toplayarak incelenmeye başlamıştır (Maehr ve Zusho, 2009).

Motivasyon basitçe, amaca yönelik davranışın başlamasını, yönünü, şiddetini, direncini, devamlılığını ve kalitesini etkileyen süreç olarak tanımlanmaktadır (Dweck ve Elliott, 1983). Tanımda bahsedilen amaç, eylemi harekete geçiren ve ona anlam kazandıran yapıdır. Başarı motivasyonu ise; duygulanım, biliş ve davranış temelli yeterliği yönlendirme olarak tanımlanmaktadır (Elliott, 1999). Bu kavram psikoloji alanında 1900'lerden sonra tartışılmaya

başlanmış, 1930'lu yıllardan sonra da teorik ve görgül çalışmalar ortaya konulmuştur. Yıllar içinde başarı motivasyonu kavramı çeşitli biçimlerde (başarı güdüsü yaklaşımı, sınav kaygısı yaklaşımı, başarı yönelimi yaklaşımı vs.) kavramsallaştırılarak ifade edilmiştir (Atkinson, 1957; Dweck, 1986, Spielberger, 1972). Çağdaş yaklaşımlarda ise en etkin şekilde başarı amaçları yönelimi yaklaşımı ifadesi kullanılmıştır (Elliot, 1999).

1. Başarı Amaçları Yönelimi Kuramı

Yetmişli yılların sonlarında Dweck (1986), Nicholls (1984) ve Ames (1992) gibi araştırmacılar öncülüğünde geliştirilen bu kuram, başarı ile ilgili davranışları yöneten amaçlar (goals) üzerinde durmaktadır. Kurama göre amaçlar, insanların başarılarını nasıl yorumladığı ve deneyimlediğiyle ilgili bir çerçeve oluşturmaktadır. Kuramda bahsedilen amaç kavramı, yapısal olarak diğer amaç kavramlarına benzerlik gösterse de onlardan bazı farklarla ayrılmaktadır. Şöyle ki, bu kurama göre amaç bireyin neyi başarmak için çabaladığından ziyade neden çabaladığı ile ilgili bir yapı olarak ele alınmaktadır. Örneğin, başarı amaçları yönelimi öğrencinin sınavdan hangi notu almak istediğine değil, neden 'A' notunu almak istediğine odaklanmaktadır (Urdan ve Maehr, 1995). Başarı amaçları yönelimi davranışın çıktılarında çok, o çıktılara yönelik sebepleri inceleyen bir yaklaşımdır, dolayısıyla başarı davranışlarındaki niyet üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Elliott ve Dweck'e (1988) göre, başarı amaçları bilişsel, duygulanımsal ve davranışsal sonuçları içeren bilişsel bir sürecin programı olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda başarı amaçları, davranış niyetlerini üreten inanç, tutum ve duyguların bir bileşimidir. Bu amaçlar başarı içerikli faaliyetlere yaklaşma, katılma ve tepki verme gibi farklı yollarla temsil edilmektedir (Ames, 1992). Bu nedenle motivasyon, Başarı Amaçları Yönelimi Kuramı'nda çok boyutlu, sosyal bilişsel fonksiyona sahip bir süreç olarak önemli bir role sahiptir (Maehr ve Zusho, 2009).

Yeterlik kavramı başarı amaçları yöneliminde büyük bir önem taşımaktadır. Dweck (1986) ve Nicholls (1984) gibi kuramın öncüleri, başarı davranışlarının amacının, kişinin sahip olduğu beceri ve yetenekleri yoluyla çevresi ile başa

çıkabilme algısı olarak tanımlanan ‘yeterlik’ olduğunu varsaymışlardır. Bu varsayımına göre, yeterliğin nasıl tanımlandığının bir fonksiyonu olarak değişen iki farklı amaç türü tasvir etmişlerdir (Elliot, 1999). Bu iki amaç, motivasyonel sürecin birbirine zıt formlarına göre birbirinden ayrıştırılmıştır. Literatürde, öğrenme ve performans amaçları (Dweck, 1986), görev ve ego katılımı (Maehr ve Nicholls, 1980) ve ustalaşma ve performans amaçları (Ames ve Archer, 1988) gibi farklı terimler kullanılarak ifade edilse de, kavramsal açıdan ego katılımı ile performans amaçları; görev katılımı ile öğrenme ve ustalaşma amaçları birbirine benzerlik göstermektedir.

a. Başarı Amaçları: Ustalaşma (Mastery) ve Performans (Performance) Amaçları

Ustalaşma amaçları (mastery goals), yeterliğin geliştirilmesi yönündeki odağı ifade etmektedir (Ames, 1992). Buna göre ustalaşma yönelimli bireyler; yeni şeyler öğrenmeye, anlamak için çaba göstermeye, becerilerini geliştirmeye ve bilgiyi kavramaya odaklanırlar. Söz konusu yönelimdeki öğrenme, bireyin içsel motivasyonunu (Butler, 1987) ve efor kullanımını kaynak almaktadır. Bireyin yeterlik algısı, gayretin başarıya götüreceği inancına dayanmaktadır. Bu nedenle ustalaşma yöneliminde gayret ve sonuç arasındaki ilişki önemlidir. Dolayısıyla, bu bireyler ilerlemelerini kendilerini referans alarak; güncel performanslarını bir önceki performansları ile kıyaslayarak değerlendirmektedirler (Ames, 1992). Ustalaşma yönelimi yüksek olan bireyler için, öğrenmenin sonucundan çok süreci önem taşımaktadır. Ames’e (1992) göre, basitçe bu bireyler öğrenmek için öğrenme amacı güderler.

Performans amaçları ise, yeterliğin kanıtlanması yönündeki eğilimi ifade etmektedir (Ames, 1992). Performans amaçlarının merkezinde, bireyin yeteneklerini başka kişilere kanıtlama ve başkalarından daha iyi performans gösterme niyeti yer almaktadır (Ames ve Archer, 1988). Bu amaç yöneliminde odak, bireyin becerisi ile öz saygısı arasındaki ilişkiye dayanmaktadır. Çünkü performans yönelimli bireylerde, bireyin becerisinin diğerleri tarafından nasıl değerlendirildiğine yönelik algısı, onun öz-saygısını yüksek düzeyde etkilemektedir (Covington, 1984).

Performans yöneliminde başarı, öncelikle başkalarının performansı ile bireyin kendini ne kadar karşılaştığına ve onların performansını ne kadar aştığına göre tanımlanır. Bundan dolayı, performans yöneliminde kişinin başarıya yönelik gayret gösterme motivasyonu minimal düzeyde iken, üstün performans gösterme motivasyonu ön plandadır. İzlenim yönetimi performans amaç yöneliminde birincil odak noktasıdır, çünkü benlik algısını korumak ve sürdürmek performans yönelimli bireyler için oldukça önemlidir (Maehr ve Nicholls, 1980). Bu nedenle, bu bireyler normatif temelli ölçütleri esas alarak başarıya ulaşmaya çalışırlar (Covington, 1984). Sonuç olarak, performans yöneliminde öğrenme yalnızca istenen hedefe ulaşmak için kullanılan bir araçtır ve dikkat normatif olarak tanımlanan başarıya ulaşmaya odaklanır (Nicholls, 1984).

Pek çok önemli araştırma ustalaşma amaçlarının başarı davranışını sürdürmenin daha olası olduğu motivasyonel bir patern ortaya koyarken, performans amaçlarının başarısızlıktan kaçınmaya teşvik eden bir motivasyonel patern ortaya koyduğuna dikkat çekmektedir (Covington, 1984; Dweck, 1986; Dweck ve Leggett, 1988; Elliott ve Dweck, 1988). Ustalaşma amaçları benimsendiği zaman doyum ve gurur yeterli düzeydeki gayret ile ilişkilendirilmekte, suçluluk ise yetersiz düzeydeki gayret ile ilişkilendirilmektedir (Wentzel, 1991). Ustalaşma yönelimi, gayret gerektiren görevlerin tercih edilmesi ve risk alma davranışı ile karakterize edilmektedir (Ames ve Archer, 1988; Dweck, 1986). Ustalaşma yönelimli bireylerin ilgilenme, kendini izleme, derin bilgi işleme gibi öğrenme stratejilerini kullandığı bildirilmektedir (Ames ve Archer, 1988). Ayrıca bu bireyler zorlayıcı görevlere problem çözme odaklı yaklaşmaktadır. Zorlu görevlerle karşılaştıklarında etkin bir ısrarcılık göstererek zorlukları fırsata dönüştürme eğilimi gösterirler. Ustalaşma amaçlarının öğrenme aktivitelerine yönelik içsel motivasyon (Butler, 1987), pozitif duygulanım ve tutumlarla (Ames ve Archer, 1988) da ilişkili olduğu, öğrenme eğilimli bireylerin de başarısızlığa karşı toleranslarının daha yüksek olduğu (Clifford, Kim ve McDonald, 1988) düşünülmektedir. Sonuç olarak, ustalaşma yönelimini karakterize eden bu özellikler daha adaptif bir motivasyon formuna işaret etmektedir.

Ustalaşma amaçlarının aksine, performans amaç yönelimi ise zorlu görevlerden kaçınma (Dweck, 1986; Elliott ve Dweck, 1988), başarısızlığın ve buna eşlik eden yetersizlikle yargılanmanın ardından negatif duygulanım (Jagacinski ve Nicholls, 1987), gayret göstermeden ulaşılan başarının ardından pozitif duygulanım (Jagacanski ve Nicholls, 1984) ve kısa vadeli öğrenme stratejileri (Meece, Blumenfeld ve Hoyle, 1988) gibi motivasyonel özellikler ile karakterize edilmektedir. Performans yönelimli bireylerin odağı yetenek ve normatif performans üzerine yoğunlaştığı için bu bireylerin becerileri ile ilgili benlik tanımları başarı davranışlarının önemli bir belirleyicisidir. Becerileri ile ilgili benlik algısı zayıf olan bir bireyin zorlu görevleri daha az oranda tercih etmesi ve öz düzenleyici stratejileri daha az kullanması beklenmektedir (Dweck, 1986). Bu nedenle öz değerlendirmesi düşük olan performans yönelimli kişilerin genellikle başarının garantilendiği çok kolay olan görevleri veya başarısızlığın düşük beceriyi ortaya çıkaramadığı aşırı zor düzeydeki görevleri tercih ettikleri bildirilmiştir (Dweck ve Leggett, 1988).

Bireyler diğerlerinden daha iyi performans göstermeye odaklandığı zaman, sahip olunan becerilerle ilgili benlik algısı bilişsel, duygusal ve davranışsal değişkenlerin önemli bir aracıdır olurken, öğrenme yönelimli bireylerde bu algının yeterince önemli bir rolü olmadığı düşünülmektedir (Covington ve Omelich, 1984). Sonuç olarak başarı amaçları ile ilgili yapılan ilk araştırmalar incelendiğinde, ustalaşma amaçlarının performans amaçları ile kıyaslandığında daha yüksek kalitede ve daha uzun vadeli öğrenme sağlayan bir motivasyon şeklini desteklediği görülmektedir.

b. Yaklaşma-Kaçınma Motivasyonu (Approach and Motivation)

Higgins'e (1998) göre hazza yaklaşma ve acıdan kaçınma insanın temel motivasyonel ilkesidir. Ancak Higgins, motivasyonel süreci açıklamakta bu yaklaşımın yetersiz kaldığını belirterek bu süreci açıklamaya çalışan Düzenleyici Odak Kuramı'nı geliştirmiştir. Düzenleyici odağın yaklaşma odağı ve kaçınma odağı olmak üzere iki türü vardır. Her iki odak da bireyin öz düzenleme süreçlerinin birer fonksiyonudur.

Başarı amaçları yönelimleri çerçevesinde de yaklaşma ve kaçınma amaçları bulunmaktadır (Maehr ve Zusho, 2009). Yaklaşma ve kaçınma motivasyonları, fonksiyonları bakımından farklılık gösterir. Yaklaşma motivasyonunda davranış pozitif veya arzu edilen sonuçlar ya da olasılıklar tarafından başlatılır ve sürdürülürken, kaçınma motivasyonunda tersi şekilde, davranış negatif veya istenmeyen sonuçlar ya da olasılıklar tarafından başlatılır ve sürdürülür (Elliot, 1999).

Kaçınma yönelimi, Düzenleyici Odak Kuramı'na dayanan kaçınma odağıyla (prevention focus); yaklaşma yönelimi de yaklaşma odağı (promotion focus) ile kavramsal açıdan benzerlik göstermektedir. Yaklaşma odağı, bireyin fiziksel ve duygusal doyum ile ilgili ihtiyaçlarını düzenlerken, kaçınma odağı bireyin güvenlikle ilgili ihtiyaçlarını düzenlemektedir (Higgins, 1998). Bununla birlikte, yaklaşma odağına sahip birey psikolojik olarak pozitif neticelerin varlığını veya yokluğunu deneyimlerken, kaçınma odağına sahip birey negatif neticelerin varlığını veya yokluğunu deneyimlemektedir. Kaçınma odağı, büyük ölçüde güvenlikle ilgili bilişsel işleme sebep olduğu için hata yapmaktan kaçınma (Crowe ve Higgins, 1997), daha az yaratıcılık (Friedman ve Förster, 2001) ve durağanlığı daha fazla tercih etme (Lieberman, Idson, Camacho ve Higgins, 1999) gibi özellikler ile yüksek düzeyde ilişkilidir. Bu nedenle ideal benlik yaklaşma odağına, zaruri benlik ise kaçınma odağına yakındır. Bir birey güçlü şekilde yaklaşma odağına veya kaçınma odağına sahip olabildiği gibi her ikisine de sahip olabilmektedir (Higgins, 1998).

Düzenleme odağı başarı yönelimlerinin performansı nasıl etkilediği ile ilgilenmektedir (Shah, Higgins ve Friedman, 1998). Buna göre, Başarı Amaçları Yönelimi Kuramı'ndaki yaklaşma ve kaçınma yönelimleri, düzenleyici odak kuramına öncülük etmektedir. Bireyler başarı amaçlarına ulaşmak için farklı öz düzenleme stratejileri geliştirmektedir. Şöyle ki; arzu edilen son durum başarı amacı iken bireyi başarı amacına götüren öz düzenlemedir (Johnson, Shull ve Wallace, 2011). Buna göre başarı yönelimi birey tarafından edinilen bir kişilik yapısı, düzenleme odağı ise bu yapıya karşı ortaya çıkan durumsal tepkidir. Johnson ve diğerlerine (2011) göre düzenleyici odağın her iki türü de performans ile pozitif

ilişkilidir. Ancak kaçınma odağı öğrenme amacı ile performans arasındaki ilişkiye aracılık etmekte, yaklaşma odağı ise performans-yaklaşma amacı ile performans arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. Çünkü öğrenme yönelimli kişiler kaçınma odağının karakteristik bir özelliği olan daha az hata yapmaya motive olurlarken, performans yönelimli kişiler görevi başarıyla tamamlamaya motive olmaktadır. Sonuçta başarı yönelimleri ile ilişkili olan düzenleme odağı, teorik açıdan başarı yönelimlerinden yapıları gereği farklılaşmaktadır.

Başarı amaçları ile ilgilenen araştırmacılar yaklaşma ve kaçınma motivasyonunu başarı amaçları bakımından ele alırken farklı modeller ortaya atılmıştır. Bunlar; iki amaçlı, üç amaçlı ve dört amaçlı modellerdir. İki amaçlı model ilk olarak Nicholls (1984) ve Ames (1992) gibi kuramın öncüleri tarafından tartışılmıştır. Bu modele göre yaklaşma amacının iki çeşit formu vardır. Bu yaklaşma amaçlarının biri öğrenmeye odaklanırken (ustalaşma-yaklaşma) diğeri olumlu şekilde değerlendirilmeye (performans-yaklaşma) odaklanmaktadır. İki amaçlı modelin belirgin varsayımı ise, bireyin genellikle ya ustalaşma ya da performans odaklı olacağı şeklindedir. İki amaçlı modelin çağdaş kuramcılarına göre (Barron ve Harackiewicz, 2001) ise her iki yönelimi de benimsemek mümkün olabilmektedir. Dweck'in iki amaçlı modeli de diğer geleneksel yaklaşımlarla benzerlik göstermesine rağmen, Dweck performans-öğrenme amaçlarındaki yaklaşma ve kaçınma yönelimlerinin farklı düzeylerde olduğunu tartışmıştır.

Dweck ve Bempechat'a göre, kendisi hakkında yeterlik algısı yüksek olan performans yönelimli bireyler, yeterliğini diğer kişilere göstermek için çaba gösterirken; kendisi hakkındaki yeterlik algısı düşük olan performans yönelimli bireyler yeterliğini diğer kişilere göstermekten kaçınmaktadırlar (Akt., Elliot, 1999). Benzer biçimde Nicholls (1984) da, ego katımlı bireylerin yeterlik algıları yüksek olduğunda normatif yeterliğin olumlu değerlendirilmesini sağlama eğilimini sürdürürken, yeterlik algıları düşük olduğunda normatif yeterliğin olumsuz değerlendirilmesinden kaçınma eğilimi gösterdiğini tartışmıştır. Sonuçta tüm bu tartışmalarda, performans amaçlarının yalnızca pozitif geribildirim almaya değil, negatif geribildirimden kaçınmaya da odaklı olabileceği üzerinde durulmuştur. Bu

nedenle, araştırmacılara göre performans amaçları yaklaşma ve kaçınma eğilimini içinde barındıran çok kapsamlı bir yapıya sahiptir, bu da üç amaçlı bir modele işaret etmektedir.

 amaçlı model öğrenme-yaklaşma, performans-yaklaşma ve performans-kaçınma yönelimlerini kapsamaktadır (Elliot ve Church, 1997). Bu modeldeki öğrenme-yaklaşma kendini referans alan yeterliği sürdürmeyi; performans-yaklaşma normatif yeterliği sürdürmeyi; performans-kaçınma ise normatif yetersizlikten kaçınmayı ifade etmektedir. Elliot ve Church'un (1997) alışmalarında, öğrenme-yaklaşma yönelimi yüksek olan bireylerin başarı motivasyonlarının ve yüksek yeterlik beklentilerinin olduğuna, performans-yaklaşma yönelimi yüksek olan bireylerin, başarı motivasyonu, başarısızlık kaygısı ve yüksek yeterlik beklentilerinin olduğuna, performans-kaçınma yönelimi yüksek olan bireylerin ise başarısızlık kaygısı ve düşük yeterlik beklentilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

c. 2×2 Başarı Amaçları Yönelimi (Dört Amaçlı Model)

Başarı amaçları yönelimine ilişkin l model, performans amaçlarının yaklaşma ve kaçınma formları arasında bir ayırım yapmış, ancak öğrenme amaçlarını yalnızca yaklaşma yönelimi olarak ele almıştır. l modelde bahsedilen öğrenme-yaklaşma, performans-yaklaşma ve performans-kaçınma yönelimleri başarı ortamlarında en yaygın olduğu varsayılan yeterlik temelli ynelimlerdir. ğrenme-kaçınma yönelimi ise, öğrenme amaçlarının literatürdeki pozitif pek çok özelliği ile zıtlık oluşturuyor gibi görünmesine rağmen, 2x2 yapılı bir modelin yeterliğe dayalı daha geniş bir bakış açısı sunacağı öngörülmüştür (Elliot, 1999).

Elliot ve McGregor'un (2001) alışmalarında başarı amaçları incelenmiş ve yapılan analizler sonucunda yeni bir yapı olan öğrenme-kaçınma yöneliminin de eklenmesi ile dört faktörlü amaç yönelimleri yapısı elde edilmiştir. ğrenme-kaçınma yönelimi, bireyin kendisini referans alan yetersizlikten kaçınmaya odaklanmaktadır. Daha açık belirtmek gerekirse öğrenme-yaklaşma yönelimi bireyi yeni beceriler geliştirmeye, bir materyali kavramaya, öğrendiklerini ilerletmeye ve bir görevde yetkinlik kazanmak için çabalamaya teşvik ederken; öğrenme-kaçınma

yönelimi bireyi becerilerini kaybetmekten, öğrendiklerini unutmaktan, bir materyali yanlış anlamaktan veya bir görevi yarım bırakmaktan kaçınmaya teşvik emektedir. Öğrenme-kaçınma yönelimi, öğrenme-yaklaşma yöneliminden yeterliğe yüklenen değer bakımından ayrılırken, performans-kaçınma yöneliminden yeterliğin tanımı bakımından, performans-yaklaşma yöneliminden ise hem yeterliğin tanımı hem de yeterliğe yüklenen değer bakımından ayrılmaktadır (Elliot, 1999).

Başarı amaçlarının 2x2 faktörlü yapısı özetlendiğinde, 4 ayrı başarı amacı yönelimi ortaya çıkmaktadır. Bunlar; öğrenme-yaklaşma, performans-yaklaşma, performans-kaçınma ve öğrenme-kaçınma boyutlarıdır (Elliot ve McGregor, 2001). Bu dört faktörün akademik ve motivasyonel sonuçları incelendiğinde en belirgin veriler, öğrenme-yaklaşma ve performans-kaçınma yönelimlerinde ortaya çıkmaktadır. Genel olarak öğrenme-yaklaşma yöneliminin bilişsel stratejilerin kullanımını kolaylaştırdığı ve akademik ilgiyi artırdığı gözlenmektedir (Harackiewicz, Barron, Carter, Lehto ve Elliot, 1997). Bununla birlikte, performans-kaçınma yönelimli bireylerin ise daha yüksek düzeyde kaygı, yüksek tehdit değerlendirmesi, düşük ilgi ve başarı bulguları rapor edilmiştir (Elliot ve Church, 1997; Elliot ve McGregor, 1999; McGregor ve Elliot, 2002; Skaalvik, 1997). Performans-yaklaşma yönelimi ile başarı arasında da orta düzey ilişki olduğunu ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Harackiewicz, Barron, Tauer ve Elliot, 2002). Öğrenme-kaçınma yönelimi ile ilgili yapılan araştırmalar diğer amaçlarla ilgili yapılan araştırmalara kıyasla oldukça kısıtlıdır. Ancak bazı çalışmalar öğrenme-kaçınma yöneliminin kaygıyı pozitif yönde (Elliot ve McGregor, 2001), ders başarısını ise negatif yönde yordadığını (Zusho, Karabenick, Bonney ve Sims, 2007) ortaya koymaktadır. Bu bireyler bilişsel stratejileri büyük ölçüde kullanmalarına rağmen, bunu başarıya dönüştürdükleri konusunda net bir veriye ulaşılmamıştır (Maehr ve Zusho, 2009).

2. Başarı Amaçları Yöneliminin Stereotip Tehdidi Sürecindeki Rolü

Önceki bölümlerde stereotip tehdidinin performans üzerindeki negatif etkilerinden ve bu etkiler üzerinde aracı ve biçimlendirici olarak rol oynayan temel

faktörlerden bahsedilmiştir. Yakın geçmişte ise, araştırmacılar stereotip tehdidinin performans gibi başarı davranışlarını nasıl etkilediğine yönelik olarak başarı amaçları yönelimlerinin rolü üzerinde durmaya başlamışlardır (örn.; Brodish ve Devine, 2009; Finnigan ve Corker, 2016; Ryan ve Ryan, 2005; Smith, 2004; 2006). Bu çalışmalarda genellikle durumsal olarak manipüle edilen performans-kaçınma ve performans-yaklaşma yönelimlerinin etkilerinin ele alındığı dikkat çekmektedir.

Örneğin, Ryan ve Ryan (2005) stereotip tehdidi ile performans düşüşü arasındaki ilişkideki motivasyonel süreçleri inceleyerek çok boyutlu bir model önermiştir. Bu modelde, stereotip tehdidi ile matematik performansı arasındaki ilişkide durumsal performans-kaçınma yöneliminin aracı rolü üzerinde durulmuştur. Modele göre stereotip tehdidi performans-kaçınma yönelimini tetiklerken; bu durum test kaygısı, düşük öz etkinlik ve bilişsel fonksiyonlarda düşüş gibi, bireylerin stereotip tehdidine karşı savunmasız tepkiler geliştirmelerine neden olabilir.

Ayrıca, Smith (2004) stereotip tehdidinin davranışsal ve fenomenolojik süreçlerini ele aldığı çalışmasında da durumsal performans amaç yöneliminin aracı etkisi üzerinde durmuş ve Ryan ve Ryan'ın modeli ile örtüşen çok yönlü bir model önermiştir. Smith bu modeli 2006 yılında yürüttüğü deneysel araştırma ile sınamıştır. İki aşamada gerçekleştirilen araştırmanın ilk aşamasında, cinsiyet stereotiplerinin hatırlatıldığı grupta stereotip karşıtı koşulun uygulandığı gruba kıyasla performans-kaçınma yöneliminin daha yüksek olduğu görülmüştür. İkinci aşamada ise performans-kaçınma yöneliminin kadın ve erkek arasında bir fark ortaya çıkarıp çıkarmadığı test edilmiştir. Tehdidin uygulandığı grupta kadınlar erkeklere oranla daha düşük performans beklentisi göstermişlerdir. Cinsiyet ve performans beklentisi arasındaki bu ilişkide tetiklenen performans-kaçınma yöneliminin aracı etki gösterdiği gözlenmiştir.

Brodish ve Devine (2009) da çalışmalarında yukarıdaki araştırmaları destekleyen bulgular ortaya koymuşlardır. Stereotip tehdidi ile test performansı arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada stereotip tehdidinin performans-kaçınma yönelimi ve kaygı yoluyla performansı düşürdüğü rapor edilmiştir. Ayrıca kadın katılımcıların testin öncesinde ve sonrasında endişeyi de içeren test kaygısı

gösterdikleri gözlenmiştir. Smith, Sansone ve White'ın (2007) çalışmalarında ise başarı amaçları yönelimi hem açık uçlu sorularla hem de Likert tipi sorularla ölçüldüğünde stereotip tehdidinin performans-kaçınma amacını tetiklediği gözlenmiştir.

Stereotip tehdidi araştırmalarının birçoğunda tehdit, verilen görevde kötü performans göstermek için cezayı hatırlatarak bireyi başarıya ulaşması için cezayı ortadan kaldırmaya motive eder (Crowe ve Higgins, 1997). Kaçınma odaklı bireyler de, kayıpların yokluğundan ve kaybetmekten kaçınmak için çabalamaktadır (Molden, Lee ve Higgins, 2008). Bu bağlamda, kaçınma odağı stereotip tehdidinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Seibt ve Förster'in (2004) çalışması da stereotip tehdidi altında iken bireylerin daha sıklıkla kaçınmacı işaretlere ve bilgilere odaklanarak düşük performans gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, Keller ve Bless'in (2008) çalışmalarında da, erkeklerin yazılı ehliyet sınavında kadınlardan daha iyi performans gösterdiği ifade edilerek kaçınma odağı aktive edilen kadınların negatif beklentilerinin arttığı, performanslarının ise düştüğü gözlenmiştir.

Literatürden elde edilen tüm bu bilgilere ek olarak, Düzenleyici Odak literatüründe görev ile bireyin odağının ne düzeyde uyum gösterdiği de belirleyici ve kritik bir noktadır. Örneğin, bireylere görevde hata yapmaktan kaçınarak performans göstermeleri istendiğinde, kaçınma odağına sahip bireyler yaklaşma odağına sahip olanlara kıyasla daha iyi performans gösterebilirler (örn; Markman, Baldwin ve Maddox, 2005). Bu durum Düzenleyici Uyum (regulatory fit) olarak ifade edilmektedir (Higgins, 2000) ve stereotip tehdidinin kaçınma odağını ortaya çıkardığı görüşü ile ters düşmektedir. Thoman, Smith, Chase ve Lee (2013) bu uyumsuzluğu tehdit altında iken düzenleyici uyumun kısa vadede avantaj yaratabileceği şeklinde yorumlamışlardır. Bazı deneysel çalışmalar da bu görüşü desteklemiştir (örn; Grimm, Markman, Maddox ve Baldwin, 2009). Sonuç olarak Düzenleyici Uyum teorisine göre, görev ile bireyin sahip olduğu düzenleme odağı uyum gösteriyor ise, kaçınma odağı-stereotip tehdidi ilişkisi kısa vadede performansta artış ortaya koyarken; uzun vadede bilişsel yorgunluğa ve performans düşüşüne yol açabilmektedir (Stahl, Van Laar, Ellemers, 2012).

Literatürde stereotip tehdidi sürecinde başarı amaçları yöneliminin biçimlendirici etkileri ise çok daha az çalışma ile incelenmiştir. Bunlardan birinde Chalabaev, Major, Sarrazin ve Cury (2012) durumsal olarak ortaya çıkarılan başarı amaçlarının tehdit içeren ve tehdit içermeyen koşullarda kadınların matematik performansını nasıl etkilediğini iki aşamada incelemişlerdir. Buna göre stereotip tehdidi uygulanan kadınların, tehdit manipülasyonu uygulanmayan koşuldakilere kıyasla daha düşük performans sergiledikleri gözlenmiştir. Performans-kaçınma amacı manipüle edilen koşulda da hiçbir başarı amacı manipülasyonu içermeyen koşula kıyasla daha düşük performans gözlenmiştir. Buna rağmen, kadınların matematikte erkeklerden daha kötü olduğu stereotipi açık şekilde manipüle edilip aynı zamanda performans-kaçınma manipülasyonu uygulanması durumunda ise kadın katılımcıların performansında artış gözlenmiştir. Bu bulgu Higgins'in Düzenleyici Uyum teorisi ile açıklanmıştır. Yani birey tehdit altında iken, düzenleyici uyumun kısa vadede bireyin performansında artış ortaya çıkardığı sonucuna ulaşılmıştır.

Finnigan ve Corker (2016), Chalabaev ve diğerlerinin (2012) çalışmasını tekrarlamışlardır. Ancak araştırmanın bulgularına göre, stereotip tehdidi ve performans yönelimi için herhangi bir ana etki veya etkileşim etkisi ortaya konulmamıştır. Dolayısıyla bu çalışmada stereotip tehdidi manipülasyonu anlamlı sonuçlar ortaya çıkarmamış ve performans kaçınma amacının biçimlendirici etkisine dair yeterli bulguya ulaşılmamıştır.

Sonuç olarak, başarı amaç yönelimleri stereotip tehdidi literatüründe yakın zamanda ele alınan ve etkileri yeni yeni anlaşılmaya başlanan biçimlendirici faktörlerden birisidir. Yukarıdaki kısımlarda detaylı şekilde anlatıldığı biçimde, başarı amaçlarının alt faktörleri başarı davranışları ile oldukça ilişkili yapılardır ve başarı amaçlarının her biri, birbirine benzeyen ve birbirinden farklılaşan birtakım motivasyonel paternleri ortaya çıkarmaktadır (Ames, 1992). Stereotip tehdidini deneyimleyen kişilerin de sıklıkla başarı davranışlarının olumsuz yönde etkilendiği göz önünde bulundurulduğunda, bireysel bir farklılık olarak başarı amaçlarının bu ilişkide biçimlendirici role sahip olması mümkün görünmektedir. Geçmiş çalışmalar

incelendiğinde stereotip tehdidi alanında özellikle performans amaçlarının daha fazla üzerinde durulduğu gözlenmiştir (örn; Chalabaev ve diğ., 2012; Finnigan ve Corker, 2016). Bunun öncelikli nedeninin, performans yönelimi yüksek olan bireylerin başarı davranışlarında diğer kişileri referans almaları olduğu düşünülebilir. Stereotip tehdidi müdahalesi de bireylerin sosyal gruplarını diğer gruplar açısından düşünmelerine zemin hazırlayarak sosyal karşılaştırmalara başvurmalarını tetiklemektedir. Dolayısıyla başarılı olma kriterini sağlamak için yeteneklerinin diğerleri tarafından pozitif değerlendirilmesine ihtiyaç duyan performans yönelimli bireyler, sosyal gruplarına yönelik olarak yeteneklerinin olumsuz yargılanması sonucunda sosyal kimlikleri üzerinden tehdit algılayabilirler. Bu sebeple, performans amaçlarının, tehdidin etkilerini biçimlendirebilecek önemli bir değişken olacağı düşünülebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

STEREOTİP TEHDİDİNİN LİDERLİK DEĞİŞKENLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Bu tez çalışmasında liderlik alanındaki stereotip tehdidinin etkileri ve bu etkiyi biçimlendirmesi öngörülen iki bireysel özellik incelenmiştir. Aşağıda çalışmanın amacı, önemi, hipotezleri, yöntemi, istatistiksel analizler ve bulgulara ilişkin bilgiler detaylı olarak anlatılacaktır.

A. Amaç, Önem ve Hipotezler

Bu tez çalışmasında, cinsiyetle ilgili stereotip tehdidine maruz kalmanın kadınların liderlik isteği, takım üyeliği isteği ve liderlik-cinsiyet ile ilgili örtük stereotipik inançları üzerinde oluşturduğu etkinin ve kadın benliğinin merkeziliği ile performans-yaklaşma ve performans-kaçınma yönelimlerinin bu etkideki biçimlendirici rollerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

İkinci bölümde bahsedildiği üzere, Batılı literatürde stereotip tehdidi alanında yürütülen çalışmalardan elden edilen bulgular, toplumda stigmatize olan sosyal grupların (siyahiler, kadınlar, yaşlılar, düşük sosyoekonomik statüdeki bireyler veya farklı dini inançlara sahip kişiler vs.) yaşadığı stereotip tehdidinin negatif etkilerini ortaya koymaktadır (örn., Croizet ve Claire, 1998; Davies ve diğ., 2002; Levy, 1996; Spencer ve diğ., 1999; Steele ve Aronson, 1995). Bu bulgulardan hareketle, stereotip tehdidinin gruplar arası birtakım farklılıkları açıklamada önemli bir rolü olduğu görülmektedir. Stereotip tehdidiyle ilgili yürütülen araştırmaların çeşitliliğinin gün geçtikçe artırılmasının stereotip tehdidinin etkilerinin ve ardındaki mekanizmaların daha iyi anlaşılmasını sağlayacağı ve stereotip tehdidi hakkındaki farkındalığın artırılarak tehdidin etkilerinin zamanla azaltılabilmesine önemli bir zemin hazırlayacağı öngörülmektedir. Stereotip tehdidi Batılı ülkelerde yapılan çalışmalarla çokça araştırılan bir kavram olmasına rağmen, stereotip tehdidinin ve negatif etkilerinin Batılı olmayan toplumlara genellenip genellenemeyeceği henüz netlik kazanmamıştır (Picho ve Stephens, 2012). Türkiye’de de stereotip tehdidi alanında

yapılan çalışmalar oldukça kısıtlı sayıdadır (örn., İkizer, 2013; Kuzlak ve Sakallı-Uğurlu, 2016; Soylu, 2012). Bu bağlamda bu tez çalışmasının ülkemizdeki stereotip tehdidi literatürüne önemli bir katkı sunacağı düşünülmektedir.

Günümüzde araştırmacılar, stereotiplerin en fazla hedef aldığı sosyal gruplardan biri olarak kadınların maruz kaldığı stereotip tehdidinin onların iş yaşamı ve kariyer süreçleri gibi örgütsel konulardaki etkilerine odaklanmaya başlamışlardır. Üçüncü bölümde söz edildiği gibi, kadınların geçmiş zamanlara kıyasla iş gücüne katılımları epey artmasına rağmen, kadın ve erkek lider oranları arasındaki uçurumun yıllar içinde fazla değişmediği ve bu oranın kadının iş gücüne dâhil olma oranı ile paralel düzeyde artmadığı gözlenmiştir (Eagly ve Karau, 2002). Türkiye İstatistik Kurumu'nun (2018) İstatistiklerle Kadın başlıklı 2017 yöneticilik istatistiklerine bakıldığında da Türkiye'de kadınların yöneticilik oranının yalnızca %16 olduğu ortaya konulmuştur. Bu oran dünya istatistikleriyle de benzerlik göstermektedir. Grant Thornton'un 2017 verilerinde üst ve orta düzey yöneticilik pozisyonlarını %25 oranında kadınların temsil ettiği (Grant Thornton, 2018). Japonya ve Almanya gibi endüstrileşmiş ülkelerde dahi, yöneticilik pozisyonlarının kadınlar tarafından temsil edilirliliğinin ve kadınların maaş ortalamalarının erkeklerden düşük olması kültürel etkilere işaret etmektedir. Birçok sosyal ve örgütsel psikolog, kadınların üst düzey pozisyonlara yükselmesinde cinsiyet stereotiplerini potansiyel bariyerler olarak görmektedir (Koenig, Eagly, Mitchell ve Ristikari, 2011). Kadın stereotipleri ile lider stereotipleri arasındaki uyumsuzluğu açıklayan Rol Uyum Kuramı (Eagly ve Karau, 2002) da kadınların liderlik rollerinde ilerlemelerinin önündeki engeli açıklamada önemli bir dayanak oluşturmaktadır. Bu bağlamda yürütülen çalışmalarda cinsiyet stereotipleri aktive edilen kadınların görev performansının düşmesi (Bergeron ve diğ., 2006), liderlik isteğinin (Davies ve diğ., 2005) veya kariyer ilgilerinin azalması ve örtük stereotipik inançlarının artması (Rudman ve Phelan, 2010) yönündeki bulgular da kuramı destekler niteliktedir. Bununla birlikte, performans gösterilen alan ile bireyin ait olduğu sosyal gruba yönelik stereotip arasında ilişki algılanmasının, stereotip tehdidinin oluşmasındaki öncül koşul olduğu göz önünde bulundurulduğunda, Schein'in (1973) da altını çizdiği 'Yönetici dediğin

erkek olur' stereotipinin varlığı, cinsiyet rolü ile liderlik arasında ilişki algılanması koşuluna zemin hazırlamaktadır.

Üçüncü bölümde ayrıntılı olarak ele alındığı şekilde, Batılı literatürdeki birçok çalışma cinsiyet stereotiplerinin kadınların liderlik rolleri üzerindeki tehdit etkisini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, Türkiye'de stereotip tehdidi ile liderlik ilişkisinin incelendiği deneysel bir çalışmalar sınırlı sayıdadır (örn., Ayyıldız, 2018). Bu çalışmanın bu alanda ülkemizdeki önemli bir boşluğu doldurması beklenmektedir. Ayrıca literatürdeki çalışmalar stereotip tehdidinin neredeyse tüm alanlarda (sayısal, sözel, bilişsel, fiziksel veya liderlik gibi) genellikle performans üzerindeki etkilerine odaklanıldığını göstermektedir. (örn., Levy, 1996; Stone ve diğ., 1999; Spencer ve diğ., 1999; Yeung ve von Hippel, 2008). Bu durum, tehdit müdahalesinin performans gibi durumsal bir değişken üzerinde kısıtlı zaman diliminde belirgin etkilerinin kolaylıkla gözlenebilmesi ile açıklanabilir. Ancak tehdidin en önemli diğer sonuçları arasında stereotipin ilişkili olduğu alana yönelik isteğin azalması ve alandan uzaklaşma yer almaktadır (Block ve diğ., 2011; Steele ve diğ., 2002). Bu bilgiye dayanarak, bu çalışmada kadın katılımcılardan manipülasyonun ardından lider ve takım üyeliği isteği ölçümleri alınarak stereotip tehdidinin motivasyonel sonuçları incelenecektir. Böylelikle stereotip tehdidi manipülasyonu ile kadınların liderlik isteğinin cinsiyet stereotiplerinden ne şekilde etkilendiği gözlemlenecektir. Ayrıca stereotiplerin çoğunlukla otomatik olarak ve bilinçdışı aktive olduğu göz önünde bulundurulduğunda manipülasyonun örtük cinsiyet-liderlik inançlarını da etkilemesi beklenmektedir. Rudman ve Phelan'a (2010) göre de, birey stereotipin hedefinde kendi sosyal grubu olduğunu algıladığı zaman, otomatik olarak sosyal karşılaştırma yapmaktadır, bu nedenle örtük ölçümler stereotip müdahalesinin değerlendirilmesinde etkin bir yöntemdir.

Bu bilgilerden hareketle, stereotip tehdidi manipülasyonunun ardından, deney grubunun kontrol grubuna kıyasla liderlik isteklerinin daha düşük, takım üyeliği isteklerinin ve cinsiyet-liderliğe dair örtük stereotipik inançlarının ise kontrol grubuna kıyasla daha yüksek olması beklenmektedir. Bu durumda çalışmanın birinci hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

***Hipotez 1:** Stereotip tehdidine maruz kalan deney grubundaki kadın katılımcıların kontrol grubundakilere kıyasla (a) liderlik istekleri anlamlı düzeyde daha düşük, (b) takım üyeliği isteği ve (c) cinsiyet-liderlik örtük inançları ise anlamlı düzeyde daha yüksek olacaktır.*

Stereotip tehdidi ile liderlik değişkenleri arasındaki ilişkide bazı bireysel farklılıkların biçimlendirici rol oynayabileceğinden üçüncü bölümde bahsedilmiştir. Literatürde yapılan araştırmalar; liderlik öz etkinliği (Hoyt, 2005; Hoyt ve Blascovich, 2007; Hoyt ve Blascovich, 2010), liderliğe dair örtük inançlar (Burnette ve diğ., 2010) ve erkeksi cinsiyet rolü ile özdeşleşme (Bergeron ve diğ., 2006) gibi özelliklerin stereotip tehdidi ile liderlik değişkenleri arasında biçimlendirici rolü olduğunu ortaya koyarken; liderlik dışı alanlarda yapılan çalışmalarda da grupla özdeşleşme (Schmader, 2002), alanla özdeşleşme (Keller, 2007) ve stigma bilinci (Brown ve Pinel, 2003; Pinel, 1999) gibi faktörlerin stereotip tehdidinin etkilerini biçimlendirdiği gözlenmiştir. Bu tez çalışmasında ise, kadın benliğinin merkeziliği ve başarı amaç yöneliminin, stereotip tehdidi ile liderlik isteği, takım üyeliği isteği ve cinsiyet-liderlikle ilgili örtük stereotipik inançlar arasındaki ilişkide biçimlendirici rolü olup olmadığı incelenecektir.

Schmader'in (2002) belirttiği gibi, sadece negatif bir sosyal kimliğe sahip olmak stereotip tehdidinin etkilerini açıklamaya yetmeyebilir. Sosyal kimliğini benliğinde daha merkezi konumlandıran kişilerde, grupla ilgili bilgiler benlikle daha fazla ilişki halindedir. Bu nedenle kendini sosyal kimliği ile daha fazla tanımlayan kişiler, grupla ilgili ipuçlarına karşı daha hassastırlar (Keller ve Molix, 2008). Buna bağlı olarak bireyin sahip olduğu kimliklere yüklediği önem derecesi, onun benliği üzerinde olumlu veya olumsuz etki yaratabilmektedir. Dolayısıyla bireyin benliğinde daha merkezi konumlandığı kimlikle ilgili olumsuzluklar birey için bir o kadar da tehdit edici olabilmektedir (Thoits, 1991).

Schmader'in (2002) çalışmasındaki bulgular, matematik alanı ile cinsiyet ilişkilendirilerek tehdit oluşturulduğunda sosyal kimliği ile daha fazla özdeşleşen kadınların tehditten anlamlı şekilde daha fazla etkilendiğini göstermiştir. Kadın kimliğine yüksek düzeyde önem yüklemeyenler ise tehditten etkilenmemişlerdir. Bu

bulgulara paralel olarak, Keller ve Molix (2008) de matematik alanında yürüttükleri çalışmada stereotip tehdidi ile benlik yapısı arasındaki etkileşimin yalnızca cinsiyeti ile yüksek oranda özdeşleşen kişilerde anlamlı olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Çalışmaların bulguları, sosyal kimliği ile daha fazla özdeşleşen kadınların, matematik alanında kadınları hedef alan negatif stereotiplerden daha fazla etkilendiğini ortaya koymuştur.

Liderlik alanı da, sayısal alanlar veya mühendislik alanları gibi kadınların en çok stereotipleme ile karşılaştıkları alanlardan biridir. Bu durumun en önemli nedenlerinden birisi, liderlik özelliklerinin kadınlarla ilişkilendirilen toplulukçu özelliklerden çok, erkeklerle ilişkilendirilen eylem yönelimli özelliklerle ilişkili olmasıdır (Eagly ve Karau, 2002). Kadın rolleri ile lider rolleri arasında algılanan uyumsuzluk, kadın liderlere yönelik tutumların erkek liderlere yönelik tutumlara kıyasla daha az olumlu olmasına ve dolayısıyla kadınlara yönelik önyargılara neden olmaktadır (Eagly ve Karau, 2002). Ayrıca, araştırmalar farklı bağlamlardaki çeşitli liderlik pozisyonlarında kadın liderin, erkek lidere kıyasla daha az yetkin ve saygın görüldüğünü de göstermektedir (Heilman, 2001; Schein, 2001). Çeşitli çalışmalar da cinsiyet stereotiplerinin liderlik alanında kadınlar üzerinde yarattığı tehdit etkisini ortaya koymaktadır (örn., Bergeron ve diğ., 2006; Davies ve diğ., 2005; Simon ve Hoyt, 2012). Bununla birlikte, diğer alanlarda yapılan çalışmalar (Schmader, 2002; Keller ve Molix, 2008) kadın kimliği ile özdeşleşmenin stereotip tehdidinin etkilerini biçimlendirdiğini ortaya koymuş; fakat stereotip tehdidi ile liderlik değişkenleri arasındaki biçimlendirici rolünün incelendiği çalışmalara rastlanmamıştır. Ancak yukarıda bahsedilen tüm bulgular göz önünde bulundurulduğunda, kadınların sıklıkla negatif stereotiplere maruz kaldığı bir alan olarak liderlik alanında kadın kimliğinin benlikte daha merkezi konumlandırılmasının kadınlar üzerindeki tehdit etkilerini biçimlendireceği düşünülmektedir. Buna göre, kadın benliğinin merkeziliği yüksek olan kişilerin, kadın benliğinin merkeziliği düşük olanlara kıyasla stereotip tehdidi müdahalesinden daha fazla etkilenmesi; bundan dolayı daha az liderlik isteği, daha yüksek takım üyeliği isteği ve daha fazla örtük stereotipik inanç göstermesi beklenmektedir. Bu durumda, çalışmanın ikinci hipotezi aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir:

Hipotez 2: *Stereotip tehdidine maruz kalmanın liderlik isteği, takım üyeliği isteği ve cinsiyet-liderlik örtük inançları üzerindeki etkisinde kadın benliğinin merkeziliğinin biçimlendirici rolü olacaktır. Stereotip tehdidine maruz kalmanın (a) liderlik isteği üzerindeki negatif etkisi ile (b) takım üyeliği isteği ve (c) örtük stereotipik inançlar üzerindeki pozitif etkisi kadın benliğinin merkeziliği yüksek olan kişilerde kadın benliğinin merkeziliği düşük olanlara göre daha güçlü olacaktır.*

Bu tez çalışmasında, bireysel farklılıkların stereotip tehdidinin etkileri üzerindeki rolünü anlamak amacıyla incelenen diğer değişkenler başarı amaç yöneliminin performans-yaklaşma ile performans-kaçınma boyutlarıdır. Performans amaçları, bireyin yeterliğini diğer kişilere kanıtlamaya yönelik eğilimini ifade etmektedir (Ames, 1992). Performans yönelimli bireyin benlik saygısı, diğerleri tarafından nasıl değerlendirildiğine bağlı olarak değişmektedir (Covington, 1984). Bu nedenle bu bireylerin başarı davranışlarının önemli göstergelerinden biri becerilerine dair benlik tanımlarıdır (Dweck, 1986). Performans yönelimindeki kritik nokta, bireyin başarısını tanımlarken kendini değil, diğerlerini referans almasıdır. Bu nedenle, sosyal karşılaştırma ve izlenim yönetimi performans yönelimli bireyler için epey önemlidir (Maehr ve Nicholls, 1980). Ayrıca, performans amaçlarında öz etkinlik kavramı belirleyici bir role sahiptir. Performans yönelimli bireyler öz etkinlik algıları yüksek olduğunda normatif yeterliğin olumlu değerlendirilmesini sağlama eğilimini sürdürürken, öz etkinlik algıları düşük olduğu zaman normatif yeterliğin olumsuz değerlendirilmesinden kaçınma eğilimini gösterdikleri düşünülmektedir (Elliot, 1999; Nicholls, 1984).

Dördüncü bölümde söz edildiği gibi, başarı motivasyonu, Higgins'in Düzenleyici Odak Kuramındaki yaklaşma ve kaçınma motivasyonları açısından ele alınmış ve performans amaçlarının kendi içinde fonksiyonel olarak farklılaşabileceği düşünülmüştür (Maehr ve Zusho, 2009). Yaklaşma motivasyonunda davranış pozitif veya istenen olaylar ve olayların olasılıkları tarafından harekete geçirilirken, kaçınma motivasyonunda davranış negatif veya istenmeyen olaylar ve olayların olasılıkları tarafından harekete geçirilmektedir (Elliot, 1999). Bu nedenle olumlu çıktılara ulaşmak için çaba gösterme yönelimi performans-yaklaşma ile, olumsuz çıktılardan

kaçınma yönelimi ise performans-kaçınma ile ilişkilidir. Daha açık belirtmek gerekirse, performans-yaklaşma yönelimli bireyler diğerlerinden üstün gelme ve becerilerini diğerlerine kanıtlama motivasyonuna sahipken; performans-kaçınma yönelimli bireyler diğerlerine karşı yetersiz görünmekten kaçınma motivasyonuna sahiptirler (Elliot ve McGregor, 2001). Elliot ve Church (1997), başarı amaçlarında yaklaşma ve kaçınma motivasyonlarının hiyerarşik modelini test etmişlerdir. Buna göre, yapısal olarak performans-yaklaşma yönelimi başarı motivasyonuna, başarısızlık korkusuna ve yüksek yeterlik beklentisine dayanırken; performans-kaçınma yöneliminin başarısızlık korkusuna ve düşük yeterlik beklentisine dayandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Stereotip tehdidi alanında, literatürdeki çalışmalar ele alındığında ise, dördüncü bölümde bahsedildiği şekilde, performans amaçlarının biçimlendirici etkisinin sınındığı çok az sayıda çalışma olduğu gözlenmiştir. Mevcut çalışmalarda da performans amaçları yönelimlerinin durumsal olarak manipüle edilmesi yoluyla bu değişkenin stereotip tehdidinin etkilerindeki biçimlendirici rolü incelenmiştir (Chalabaev ve diğ, 2012; Finnigan ve Corker, 2016). Ancak, Johnson ve diğerlerinin (2011) belirttiği gibi, amaç yönelimi bireysel bir başarı eğilimi; bir kişilik yapısıdır. Bu tez çalışmasında bireylerin kronik başarı amaç yönelimleri olarak performans-yaklaşma ve performans-kaçınmanın, stereotip tehdidi ile liderlik değişkenleri arasındaki ilişkideki biçimlendirici etkisi sınanacaktır.

Araştırmacılar performans-kaçınma yöneliminin performans-yaklaşma yönelimine kıyasla daha saf bir yapıya sahip olduğunu düşünmektedir (Elliot ve Church, 1997). Yapılan çalışmalar da performans-kaçınmanın etkilerine dair bulguların, bu düşünceyi destekler nitelikte genel bir tutarlık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Buna göre negatif geri bildirim almaktan kaçınmaya odaklı bir yapı olan performans-kaçınma amacı; düşük performans, düşük öz etkinlik beklentisi ve ilgiye ek olarak yüksek kaygı ile ilişkilidir (Elliot ve Church, 1997; Elliot, 1999; Elliot ve Mc Gregor, 2001). Ayrıca, tehdit algısı ile ilişkili bulunan başarısızlık korkusu, performans-kaçınma yöneliminin dayanaklarından biridir. Bununla birlikte, başarı ölçütlerini sosyal karşılaştırmayı kaynak olarak belirleyen bu bireylerin, sosyal

kimlikleri açık şekilde tehdit edildiğinde tehditten olumsuz yönde etkilenmeleri beklenmektedir.

Literatürde performans-yaklaşma yönelimi ile ilgili bulgular ise hala tartışma konusudur. Bazı çalışmalar performans-yaklaşma amacının bazı durumlarda (örneğin sınıf ortamında) veya bazı kişilerde (örn., başarı motivasyonu yüksek bireylerde) pozitif etkilerinin olabileceğini ortaya koyarken (Harackiewicz, Barron ve Elliot, 1998; Harackiewicz ve diğ., 2002); bazı çalışmalar ise farklı bağlamlarda (örneğin, zor görevlerle karşılaşıldığında) performans-yaklaşmanın etkilerinin tersi yönde olabileceğini göstermektedir (örn., Grant ve Dweck, 2003). Elliot ve Church (1997), performans-kaçınmanın saf yapısının aksine performans-yaklaşma yöneliminin karma bir yapısı olduğunu öne sürmektedir. Daha açık ifade etmek gerekirse, performans-yaklaşma hem başarılı olma isteğini ifade eden başarı motivasyonunu, hem de başarısızlıktan kaçınma isteğini ifade eden başarısızlık korkusunu içinde barındıran bir yapıdır. Bununla birlikte Birney, Burdick ve Teevan' göre, başarısızlık korkusu da bireyleri başarısızlık olasılığına yöneltmektedir (Akt., Elliot ve Church, 1997). Ancak performans-kaçınma yönelimli bireylerden farklı olarak bu bireylerin başarısızlık korkusuyla birlikte öz etkinlik beklentileri ve başarılı olma yönündeki motivasyonları da yüksektir. Bu nedenle, performans-yaklaşma yönelimi performansı pozitif yönde yordayan bir yapı olmasına rağmen, bazı araştırmalar başarısızlık korkusu uyarılan performans-yaklaşma yönelimli bireylerin, performans-kaçınma yönelimli bireylerle benzer paterni sergilediklerini göstermektedir (Darnon Harackiewicz, Butera, Mugny ve Quiamzade, 2007). Sonuçta performans-yaklaşma yönelimi her zaman adaptif bir patern ortaya çıkarmamaktadır.

Darnon ve diğerlerinin (2007) çalışmalarında belirsizlik koşullarının (örneğin; diğerlerinden negatif geri bildirim alma veya diğerleri tarafından onaylanmama gibi) performans yönelimleri ile performans ilişkisindeki biçimlendirici etkileri incelenmiştir. Sonuçlar, problem çözme görevinde performans-yaklaşma yönelimli katılımcıların pozitif geri bildirim aldıkları durumda performans-kaçınma yönelimli bireylerden daha iyi performans gösterdiğini ortaya koyarken; negatif geri bildirim aldıkları, yani belirsizliğin olduğu durumda, performans sonuçlarının her iki amaç

yöneliminde farklılaşmadığını göstermiştir. Sonuçta, birey görev sırasında belirsizlikle karşılaştığında; yani başarının garantilenmediği belirsizlik yaratılan durumlarda performans-yaklaşma yöneliminin performansa olumlu bir katkıda bulunmadığı gözlenmiştir. Çalışmanın sonuçları, bireyin gelecekteki performansına ilişkin beklentisinin, belirsizlik oluşan durumlarda zarar verici sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir.

Barron ve Harackiewicz'in (2001) çalışmasında da bir gruba başarı manipülasyonu, diğer gruba ise zorluk manipülasyonu uygulanmıştır. Başarı koşulundaki performans-yaklaşma yönelimli bireyler, düşük performans-yaklaşma yönelimli bireylere göre anlamlı oranda daha fazla soru çözerken, zorluk koşulunda anlamlı bir fark çıkmamış ve performans-yaklaşma yönelimi yüksek kişilerle performans-yaklaşma yönelimi düşük kişiler benzer düzeyde performans göstermişlerdir.

Grant ve Dweck (2003) de çalışmalarında performans amaçlarını üç ayrı formda ele alarak bu amaçların performans üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Bunlar kişinin kendi yeteneklerinin doğrulanmasına yönelik amaçlar, diğerlerinin değerlendirmesine yönelik olan normatif amaçlar ve pozitif çıktılar edinmeye yönelik olan sonuç amaçlarıdır. Çalışmanın sonuçları, yetenek amaçlarının bireylerin başarıyla karşılaştıkları durumda performansı artırdığını ortaya koyarken; başarısızlıkla yüzleştirildikleri durumda yetenekle ilgili performans amaçlarının düşük performansı ve geri çekilmeyi yordadığını göstermiştir. Bu bulgu, bireylerin yeteneklerine ilişkin tehdit algıladıkları zaman, yetenekle ilişkili alana yönelik geri çekilme tepkisi gösterebileceklerini ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, kendini diğerleri ile kıyaslamaya, pozitif değerlendirilmeye odaklı ve yeterli görünmeye karşı duyarlı olan performans-yaklaşma yönelimli kadınların, liderlikle ilgili tehdit müdahalesi altında iken yeterliklerine yönelik tehdit algılayarak başarısızlık korkularının tetiklenmesine ve liderlik rollerinden kaçınabileceklerine işaret etmektedir.

Literatürdeki bilgiler göz önünde bulundurulduğunda, performans yönelimli kişilerin başarı ölçütlerinin, kendilerini diğerleriyle karşılaştırmak veya diğerleri

tarafından değerlendirilmek olduğu ve bu bireylerin sosyal karşılaştırmaya sıklıkla başvurduğu düşünüldüğünde, sosyal kimlikle ilgili tehdidin performans yönelimleri yüksek olan bireyler üzerinde tehdit etkisi yaratacağı düşünülebilir. Bununla beraber, performans yönelimli bireylerin kolay görevleri zor olanlara tercih ettiğinden önceki bölümlerde bahsedilmiştir. Bu bireyler başarı motivasyonuna sahip olsalar dahi, başarıya en kolay yoldan ulaşmak için çabalamaktadırlar. Bu nedenle başarısızlıkla karşılaşmamak için kolay görevleri tercih etme eğilimi gösterirler (Ames, 1992; Dweck ve Leggett, 1998). Dweck ve Leggett'in (1998) önerdiği modele göre, bireylerin yeteneklerinin doğuştan olduğuna ve geliştirilemeyeceğine dair inancı ifade eden varlık teorisi, bireyleri performans amaçlarını benimsemeye yatkın kılmaktadır. Çünkü pozitif yargılanmaya veya negatif yargılanmamaya yönelik bir eğilim, özelliklerin dışsal kaynaklara atfedilmesi ile ilişkilidir. Dolayısıyla, modele göre performans-kaçınma veya yaklaşma yönelimli bireylerin davranışsal paterni, değişimle ilgili konularda daha az ısrarcı davranmak iken, bilişsel paterni katı ve aşırı basitleşmiş düşünme tarzı olarak ortaya çıkmaktadır. Buna göre, performans-kaçınma ve yaklaşma yönelimli kadınların liderlik-cinsiyet negatif stereotipi ile karşı karşıya kaldıktan sonra, zor olan liderlik görevinden kaçınma ve daha kolay görünen takım üyeliğine yaklaşma eğilimlerinin gözlenmesi beklenmektedir. Ayrıca, Dweck ve Leggett'in (1998) modeli göz önünde bulundurulduğunda, performans-yaklaşma ve kaçınma yönelimli bireylerin cinsiyet-liderlik stereotipine maruz kaldıktan sonra stereotipik çağrışımlarında artış olması beklenebilir.

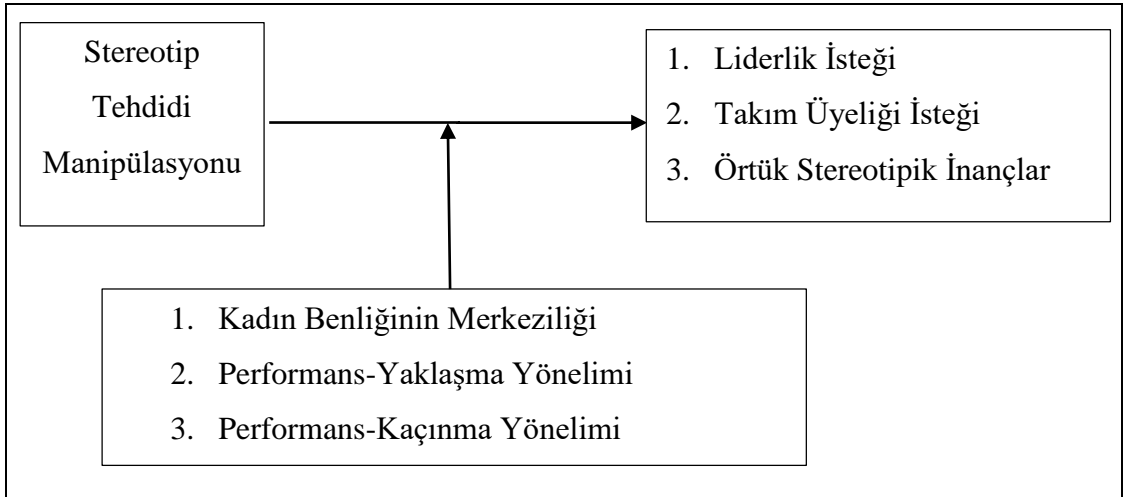
Tüm bu bilgiler göz önünde bulundurulduğunda, performans-yaklaşma yönelimi yüksek olan bireylerde performans-yaklaşma yönelimi düşük olanlara kıyasla stereotip tehdidinin liderlik isteğini daha negatif, takım üyeliği isteğini ve örtük stereotipik inançlarının daha pozitif olarak etkilemesi beklenmektedir. Ayrıca, performans-kaçınma yönelimi yüksek olan bireylerin düşük olanlara göre, stereotip tehdidinden aynı şekilde etkilenmeleri beklenmektedir. Buna göre çalışmanın üçüncü ve dördüncü hipotezleri aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir:

Hipotez 3: Stereotip tehdidine maruz kalmanın liderlik isteği, takım üyeliği isteği ve cinsiyet-liderlik örtük inançları üzerindeki etkisinde performans-yaklaşma

yöneliminin biçimlendirici rolü olacaktır. Stereotip tehdidine maruz kalmanın (a) liderlik isteği üzerindeki negatif etkisi ile (b) takım üyeliği isteği ve (c) örtük stereotipik inançları üzerindeki pozitif etkisi performans-yaklaşma yönelimi yüksek olan kişilerde performans-yaklaşma yönelimi düşük olanlara göre daha güçlü olacaktır.

Hipotez 4: Stereotip tehdidine maruz kalmanın liderlik isteği, takım üyeliği isteği ve cinsiyet-liderlik örtük inançları üzerindeki etkisinde performans-kaçınma yöneliminin biçimlendirici rolü olacaktır. Stereotip tehdidine maruz kalmanın (a) liderlik isteği üzerindeki negatif etkisi ile (b) takım üyeliği isteği ve (c) örtük stereotipik inançları üzerindeki pozitif etkisi performans-kaçınma yönelimi yüksek olan kişilerde performans-kaçınma yönelimi düşük olanlara göre daha güçlü olacaktır.

Bu tez çalışmasında stereotip tehdidi manipülasyonunun etkisinin incelendiği bağımlı değişkenler ile bu etki üzerindeki biçimlendirici rolleri sınanan değişkenlerden oluşan araştırma modeli Şekil 5.1’de sunulmuştur.



Şekil 5.1: Araştırma Modeli.

B. Yöntem

Bu bölümde ilk olarak çalışmanın örneklemini oluşturan katılımcılardan söz edilecektir. Ardından çalışmada kullanılan ölçüm araçları tanıtılacak ve sırasıyla önce biçimlendirici değişkenleri ölçmek için kullanılan ölçekler, daha sonra bağımlı değişkenlere ve müdahaleye yönelik araçlar ele alınacaktır. Son olarak ise çalışmanın işleminde izlenen adımlar ve müdahaleler açıklanacaktır.

1. Katılımcılar

Araştırmanın örneklemini İstanbul'daki bir devlet üniversitesinin Psikoloji bölümünün 2. ve 4. sınıflarında öğrenim gören kadın öğrenciler oluşturmaktadır. Örneklemin tümünü kadınların oluşturmasının sebebi, liderliğe atfedilen özelliklerin sıklıkla erkeksi özelliklerle ilişkili olarak düşünülmesi sebebiyle liderlik alanında stereotip tehdidine maruz kalan grubun kadınlardan oluşmasıdır.

Katılım gönüllülük esasına dayalı olmuştur ve öğrencilere katılımları karşılığında kredi verilmiştir (katılmak istemeyenler aynı krediyi alabilmek için bir ödev yapmışlardır). Çalışmanın ilk aşamasını sınıfta yürütülen ölçek uygulamaları, ikinci aşamasını ise laboratuvar uygulamaları oluşturmuştur. İlk aşamaya 120 öğrenci katılmıştır. Öğrencilerin ek krediden faydalanabilmeleri için aynı sınıftaki tüm gönüllülere anket uygulaması yapılmıştır. Ancak çalışmanın sadece kadınlar üzerinde yapıldığının anlaşılmasını engellemek amacıyla, ilk aşamadaki uygulamalara katılan 27 erkek öğrenci; ek olarak 7 yabancı uyruklu öğrenci ve 2 yaş ortalamanın çok üzerinde olan öğrenci çalışmadan çıkartılmışlardır. Böylece ilk aşamadaki uygulamada katılımcı olan 84 kadın ikinci aşamadaki laboratuvar çalışmalarına çağrılmaya davet edilmiş, bu katılımcıların bir kısmı sağlık sorunları ve şehir dışında olma gibi gerekçeler ile çalışmalara gelmemiş ve toplamda 78 kadın katılımcı laboratuvar çalışmalarına katılmıştır.

Aşağıda işlem bölümünde ayrıntılı olarak anlatılan manipülasyonun ardından bu müdahalenin ne kadar etkili olduğu yine aşağıda ayrıntısı verilen çeşitli kontrol yöntemleriyle incelenmiş, buna dayalı olarak ikinci aşamada 3 katılımcı

manipülasyonun yeterli düzeyde etkili olmadığı düşünülerek analizlerden çıkartılmıştır. Böylelikle analizlere toplamda 75 katılımcı dâhil edilmiştir ve katılımcıların yaş ortalaması 20.9; standart sapması ise 1.8'dir.

2. Araçlar

Çalışmanın ilk aşamasında, araştırmada ele alınan biçimlendirici değişkenlere dair ölçümler sınıf ortamında uygulanmıştır. Bu aşamada katılımcılara ilk olarak Bilgilendirilmiş Onam Formu sunularak araştırmanın amacı ve gizlilik esasları hakkında bilgilendirme yapılmıştır (Bkz., Ek 1). Bilgilendirilmiş Onam Formu'nda katılımcıların ad-soyadları, imzaları ve bir sonraki laboratuvar çalışmasına davet edilebilmeleri için gerekli olan iletişim bilgileri alınmıştır. Ardından çalışmaya katılmayı kabul eden kişilere söz konusu ölçekler tek bir formda sunulmuştur. Çalışmanın ikinci aşamasında ise müdahalenin ardından müdahalenin kontrolüne ve bağımlı değişkenlere yönelik ölçümler alınmıştır. Aşağıda bu ölçüm araçları sırasıyla açıklanmıştır.

a. Biçimlendirici Değişkenlere Dair Kullanılan Ölçüm Araçları

Çalışmanın ilk aşaması, laboratuvar çalışmasından ortalama iki hafta önce sınıf ortamında alınan ölçümleri tanımlamaktadır. Bu aşamada çalışmanın biçimlendirici değişkenlerine dair ölçümler alınmıştır. Bunlar, Kadın Benliğinin Merkeziliği Ölçeği ve performans-yaklaşma ile performans-kaçınma yönelimlerini değerlendirmek üzere kullanılan 2x2 Başarı Yönelimleri Ölçeğidir.

(1) Kadın Benliğinin Merkeziliği Ölçeği

Kadın Benliğinin Merkeziliği Ölçeği, kadınların benlik algılarında cinsiyet rolünün ne kadar merkezi olduğunu, kadın olmanın zihinlerinde ne kadar önemli rol oynadığını ve kendilerini bir grup olarak kadınlarla ne kadar özdeşleştirdiklerini değerlendirmek amacı ile geliştirilmiştir (Settles, 2004). Ölçeğin Türkçe'ye

uyarlaması Bayazıt, Özalp-Türetgen ve Dural-Şenoğuz (2014) tarafından gerçekleştirilmiştir.

Ölçek, uyarlama çalışmaları sırasında yapılan faktör analizleri sonucunda, 2 maddenin düşük faktör yüküne sahip olmasından dolayı ölçekten çıkartılması ile 8 maddeye inmiştir. Cevaplar 1 (Hiç Katılmıyorum) ile 7 (Tamamen Katılıyorum) arasında değişen Likert tipi skala ile alınmaktadır. Ölçeğin 4 maddesi Cinsiyetle Özdeşleşme yapısını, 4 maddesi ise Cinsiyetle Zihinsel Meşguliyet yapısını temsil etmektedir. Cinsiyetle Özdeşleşme faktörüne ‘Hemcinslerime karşı güçlü bir aidiyet duygusuna sahibim’ maddesi; Cinsiyetle Zihinsel Meşguliyet faktörüne ise ‘Kendimi sıklıkla cinsiyetim açısından düşünürüm’ maddesi örnek olarak verilebilir (Bkz., Ek 2).

Söz konusu çalışmada, iç tutarlık katsayıları Cinsiyetle Özdeşleşme faktörü için .73, Cinsiyetle Zihinsel Meşguliyet faktörü için ise .61 olarak bulunmuştur. Bu tez çalışmasında ise, iç tutarlık katsayılarının sırasıyla .86 ve .71 olduğu gözlenmiştir. Ölçeğin bütünü için iç tutarlık katsayısı .87 olarak hesaplanmıştır.

(2) 2x2 Başarı Yönelimleri Ölçeği

2x2 Başarı Yönelimleri Ölçeği, Akın (2006) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Öğrenme-Yaklaşma, Öğrenme-Kaçınma, Performans-Yaklaşma ve Performans-Kaçınma olmak üzere 4 faktörü bulunmaktadır. Ölçek, yapı geçerliği çalışmaları sonucunda 26 maddeye düşürülmüştür ve ölçeğin faktörlerinin güvenirlik katsayılarının, .92 ve .97 arasında değiştiği görülmüştür (Akın, 2006). Ölçeğin cevapları 1 (Hiçbir zaman) ile 5 (Her zaman) arasında değişen Likert tipi skala ile alınmaktadır (Bkz., Ek 3).

Bu tez çalışmasında, bağımlı değişkenlerin performans amaç yönelimleriyle ilişkili olduğunun düşünülmesinden dolayı, 2x2 Başarı Yönelimleri Ölçeği'nin Performans-Yaklaşma ve Performans-Kaçınma faktörleri kullanılmıştır. Toplamda 7 maddeden oluşan Performans-Yaklaşma faktörü için iç tutarlık analizi sonucunda Cronbach Alpha değeri .74; 6 maddeden oluşan Performans-Kaçınma alt faktörü için ise .71 olarak hesaplanmıştır.

b. Bağımlı Değişkenlere Dair Kullanılan Ölçüm Araçları

Çalışmanın ilk aşamasında araştırmada ele alınan biçimlendirici değişkenlere dair ölçümler uygulandıktan ortalama iki hafta sonra, çalışmanın ikinci aşamasını tanımlayan deneysel müdahalenin ardından; demografik bilgiler ile bağımlı değişkenlere ilişkin liderlik/takım üyeliği isteği ve örtük çağrışım testi ölçümleri alınmıştır.

(1) Demografik Bilgi Formu

Müdahaleden sonra, bağımlı değişken ölçümlerine geçilmeden önce, katılımcılara demografik bilgi formu verilmiştir. Bu form ile tüm katılımcıların ad-soyad, cinsiyet, yaş ve sınıflarına ilişkin bilgiler alınmıştır.

(2) Liderlik / Takım Üyeliği İsteği Ölçeği

Manipülasyonun ardından katılımcıların Liderlik / Takım Üyeliği isteklerini ölçmek amacıyla tüm katılımcılara uygulanan bu ölçek, stereotip tehdidinin etkilerini inceleyen Batı'daki benzer çalışmalarda daha önce kullanılmıştır (Davies ve diğ., 2005). Ölçek, Başbay (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır.

Ölçeğin ön kısmında bir bilgilendirme metni bulunmaktadır. Metinde katılımcılara ilerleyen haftalarda bazı grup çalışmalarının yapılacağı ve bu çalışmalarda katılımcıların lider ve takım üyesi rollerinde yer almalarının mümkün olacağı belirtilmiştir. Her bir gruptaki bir lider ile iki takım üyesine çözülmek üzere bir problem verileceği, ancak lider rolündeki kişilere ayrıca problemin çözümü de sunularak takım üyelerine çözüm için rehberlik etmeleri gerektiği ifade edilmiştir. Metinde ayrıca geçmiş çalışmaların en iyi lider rollerindeki kişilerin takım üyelerinin arasındaki iletişimi kolaylaştırdığını, takım üyelerinin de takım çalışmasına yatkın kişiler olduğunu gösterdiği belirtilmiştir. Bu metnin hemen ardından katılımcılardan grup çalışması için lider rolü ve takım üyesi rolüne yönelik isteklerini birer maddede 1 (Hiç ilgilenmiyorum) ile 7 (Çok ilgileniyorum) arasında değişen skalada değerlendirmeleri istenmiştir (Bkz., Ek 4).

Bu ölçek, Davies ve diğerlerinin (2005) çalışmasında olduğu gibi, görevlerin erkeksiliğini ve algılanan statüsünü değerlendirmek üzere hem Başbay (2018) hem de Ayyıldız (2018) tarafından ayrı örneklemlerde pilot çalışmalarla sınanmıştır. Sonuçlara göre, her iki çalışmada da, liderlik görevi, takım üyeliği görevine göre anlamlı düzeyde daha erkeksi ve yüksek statülü algılanmıştır.

(3) Örtük Çağrışım Testi (Cinsiyet- Liderlik)

Greenwald, McGhee ve Schwartz (1998) tarafından geliştirilmiş olan Örtük Çağrışım Testi, katılımcıların bilinç dışı işleyen otomatik bilişsel çağrışımını ölçmektedir. Test kapsamında, katılımcıların hızlı ve doğru olarak ikili kategori gruplarını eşleştirmesi beklenmektedir. Liderliğe uyarlanmış bu ölçüm aracı Bayazıt, Czukor, Dural-Şenoğuz ve Özalp-Türetgen (2014) tarafından geliştirilmiş olup, cinsiyet ile liderlik için eşleştirmeler yapmayı gerektirmektedir. Test Inquisit 4.0.6 (2014) programında bilgisayar ortamında uygulanmaktadır.

Testin uyarılarını 6 kadın ismi (Ayşe, Elif vb.), 6 erkek ismi (Ahmet, Arda vb.), 6 takım lideri özelliği (yüreklendiren, koordine eden, ilham veren, yol gösteren, ileri görüşlü, vizyoner) ve 6 takım üyesi özelliği (itaatkâr, takım oyuncusu, uyumlu, söz dinleyen, işbirliğine yatkın, sadakatli) oluşturmaktadır.

Uygulama toplam 7 bloktan oluşmaktadır ve her blokta siyah ekranın sağ ve sol üst köşelerinde kategori isimleri yer almaktadır (kadın - erkek veya takım lideri - takım üyesi) (Bkz., Ek 5). Uyarılar ekranın ortasında belirir ve cevap gelince rastgele başka bir uyarı ekranın ortasına gelir. Katılımcılardan ekranın ortasında beliren uyarıları sağ veya sol kategori ile mümkün olan en kısa sürede ve doğru şekilde eşleştirmeleri istenmektedir.

İlk blokta katılımcılar erkek ve kadın isimlerini eşleştirirler. İkinci blokta liderlik ve takipçi özellikleri eşleştirilir. Üçüncü ve 4. blokta cinsiyet kategorisi ve özellik kategorisi bir arada verilmektedir. Ekranda ya cinsiyet kategorisine uyan ya da liderlik-takipçi özelliklerine uygun uyarıcılar belirir. Beşinci blokta kadın ve erkek isimlerinin yeri değişiktir. Altıncı ve 7. blokta kadın-lider ve erkek-takipçi kategorileri ekranda yer almaktadır. Sağ-sol kategorilerini dengelemek için

katılımcıların yarısına erkek solda ve kadın kategorisi sağda başlarken, diğer yarısı kadın kategorisi solda ve erkek kategorisi sağda başlamaktadır.

Testte elde edilen tepki hızları ve doğru eşleştirme oranları Greenwald, Poehlman, Uhlman ve Banaji'nin (2009) önerdiği en son algoritma ile puanlanır. Puanlama sonucunda her bir katılımcı için bir D puanı elde edilir. Yüksek D puanı bu testte kadın lidere yönelik örtük stereotipik inançların yüksek olduğunu göstermektedir. Testin iç tutarlık katsayılarını incelemek amacıyla Yarıya Bölme (Split Half) yöntemi uygulanarak D puanları iki bloğa ayrılmış ve iki blok arasındaki korelasyon katsayısı .48 olarak hesaplanmıştır ($p < .001$). Bu değer, Dural-Şenoğuz ve Bayazıt'ın (2015) çalışmalarına göre kabul edilebilir düzeyde olduğu gözlenmiştir. Ek olarak, iç tutarlık düzeyi parsel yöntemi ile incelenmiş ve D puanları 4 parsel bölünerek hesaplanan bu yöntem sonucunda testin Cronbach Alpha katsayısı .84 olarak hesaplanmıştır.

c. Müdahale Aşamasında Kullanılan Araçlar

Çalışmanın ikinci aşamasında, müdahaleye yönelik olarak bir materyal ve bu müdahalenin etkinliğini sınamaya yönelik iki ayrı ölçek kullanılmıştır. Aşağıda ayrıntılı olarak anlatılan bu araçlar deney ve kontrol grupları için ayrı olarak hazırlanmıştır.

(1) Müdahale Materyali

Batı'da yürütülen liderlik alanındaki stereotip tehdidi çalışmalarında liderlerin cinsiyet dağılımlarının istatistiksel bilgileri verilerek (örn.; Burnette ve diğ., 2010; Hoyt, 2005); erkek lider görselleri ile birlikte üst düzey pozisyonlardaki liderlerin cinsiyet farkına dair bilgiler sunularak (örn., Hoyt ve Blascovich, 2010) veya erkeksi rollerde erkek biyografi örnekleri, kadınsı rollerde ise kadın biyografi örnekleri gösterilerek (örn., Rudman ve Phelan, 2010) açık stereotip tehdidi müdahalesi oluşturulduğu görülmüştür. Aynı zamanda, diğer bazı çalışmalarda da stereotipik cinsiyet reklamları sunularak (örn.; Davies ve diğ., 2005; Simon ve Hoyt, 2012) örtük şekilde müdahale sağlanmıştır. Bu tez çalışmasındaki müdahale kapsamında,

deney grubuna daha sonra uygulanacak hafıza testinin içeriğini oluşturacağı söylenen stereotip tehdidi materyali okumaları için verilmiştir (Bkz. Ek 6). Bu materyalde, liderliğin gerektirdiği kişilik özellikleri ve yeteneklerin erkek liderlik özellikleri ile güçlü şekilde eşleştiği bilgisi, erkek liderlerin lehine olan birtakım Türkiye ve Dünya istatistikleri ile kendi alanında önemli başarılar elde etmiş erkek liderlerden kısa biyografiler sunulmuştur. Lider biyografilerinde siyaset, akademi, ekonomi, toplumsal sorumluluk, girişimcilik, edebiyat, bilim ve tarihte ilklere öncülük etmek gibi farklı alanlarda liderlik yönü güçlü ve alanında önemli başarılar elde etmiş örnekler gösterilmiştir. Her bir biyografinin ortalama 80 kelime içerdiği toplam 10 lider biyografisi, yanlarında liderlerin siyah-beyaz formattaki resimlerinin yer aldığı şekilde sunulmuştur. Resimlerin boyutları görseli ön plana çıkarmamak amacıyla büyük tutulmamış; 4/5 cm boyutlarında düzenlenmiştir. Tüm metinler Times New Roman yazı formatında 12 punto olacak şekilde yazılmıştır.

Kontrol grubu için, deney grubundan farklı olarak, stereotipleri uyandırmaya yönelik hiçbir bilgi içermeyen nötr bir konu seçilmiştir. Çiçek resimleri ve çiçekler hakkında kısa bilgiler sunmuş olan Dasgupta ve Asgari'nin (2004) çalışmasında olduğu gibi, bu çalışmada kullanılan metinde de benzeri bir materyal kullanılmıştır. Bu materyalde Türkiye'deki endemik bitki türleri hakkında bazı istatistiksel bilgilere ve endemik bitki örnekleri hakkında kısa açıklamalara yer verilmiştir (Bkz., Ek 7). Bu materyalin deney grubu materyali ile denk olması için toplam 10 adet endemik bitki örneği kullanılmış ve deney grubu materyalinde olduğu gibi, görseller 4/5 cm boyutlarında, metinler ise Times New Roman formatında ve 12 punto olmak üzere düzenlenmiştir. Hem deney grubu materyalindeki, hem de kontrol grubu materyalindeki bilgiler internette yer alan bilgilerden derlenmiştir.

(2) Hafıza Testi

Katılımcıların, manipülasyon metni üzerinde dikkatlerini artırarak tehdidinin daha etkili olmasını ve manipülasyonun kontrolünü sağlamak amacıyla bir hafıza testi uygulanmıştır (Bkz., Ek 8). Benzer bir metot Rudman ve Phelan'ın (2010) çalışmalarında da kullanılmıştır. Çoktan seçmeli tarzdaki soruları içeren hafıza testi, 4 şıklı ve 14 maddeden oluşmuş ve sorular materyalde sunulan liderlikle ilgili

metinde ve örnek lider biyografilerde yer alan bilgilere dayandırılmıştır. Ölçek puanları analizlerde kullanılmamış olsa da, soruların %50 ve daha fazlasında hatalı cevap veren kişiler materyale yeteri kadar dikkat etmediklerinden müdahalenin etkili olmamış olabileceğini düşündükleri için bu verilerin çıkartılmasına karar verilmiştir.

Standardizasyonun sağlanması amacıyla hafıza testinin eş değeri kontrol grubuna da uygulanmıştır (Bkz., Ek 9). Kontrol grubuna sunulan hafıza testi format olarak deney grubununki ile paralellik göstermekle birlikte, içerik olarak metindeki endemik bitkilerle ilgili olacak soruları içermiştir. Deney grubu ile denk bir yöntem izlenmesi amacıyla bu grupta da soruların %50 ve daha fazlasında hatalı cevap veren kişilerin verilerinin çıkartılmasına karar verilmiştir.

(3) Müdahale Kontrol Ölçeği

Müdahale materyalinin etkinliğinin test etmek amacıyla kullanılan ölçek Dasgupta ve Asgari (2004) tarafından geliştirilmiş ve Başbay (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçekte katılımcılardan okudukları materyalde yer alan biyografileri düşünerek bu kişileri bir grup olarak ne kadar başarılı bulduklarını ve bu kişilere ne kadar hayranlık duyduklarını değerlendirmeleri istenmektedir. Bu ölçek söz konusu iki çalışmada da stereotip karşıtı rol model müdahalesinin etkinliğini sınamak için kullanılmıştır. Bu çalışmanın tehdit müdahalesi için kullanılan materyalde ise, erkek liderlerin kadın olanlardan daha fazla sayıda ve başarılı olduğu vurgusu yapılmıştır. Bu ölçekte alınan yüksek puanlar katılımcıların bunu kabul edip bu duruma inandıklarını göstereceğinden, yine bu ölçeğin kullanılmasına karar verilmiştir.

Ölçekteki iki madde için 1 (Hiç Başarılı Değiller) ile 11 (Çok Başarılılar) arasında değişen skala kullanılmıştır (Bkz., Ek 10). Başbay (2018) tarafından .67 olarak hesaplanan ölçeğin bu çalışmada iç tutarlık analizleri sonucunda güvenilirlik katsayısı .77 olarak hesaplanmıştır.

Deney ve kontrol grupları arasındaki standardizasyonun çalışmanın adımları ve süresi açısından bozulmaması amacı ile kontrol grubuna da, çalışmaya katılmadan

önce endemik bitkiler hakkında ne kadar bilgileri olduğu, metnin ne kadar bilgilendirici olduğu, katılımcıların ne kadar ilgisini çektiği ve bunun sebebini belirtmeleri istenmiştir (Bkz. Ek 11).

3. İşlem

Bu çalışmada, stereotip tehdidi müdahalesinin liderlik isteği, takım üyeliği isteği ve örtük stereotipik inançlar üzerindeki etkisini incelemek amacıyla, iki aşamalı bir çalışma yürütülmüştür. Bu araştırmada izlenen adımlara detaylı şekilde aşağıda yer verilmiştir.

a. Birinci Aşama: Ölçek Uygulama

Araştırmanın ilk aşamasında sınıf ortamında Kadın Benliğinin Merkeziliği Ölçeği ve 2x2 Başarı Yönelimleri Ölçeği, Bilgilendirilmiş Onam Formu ile birlikte sunulmuştur. Ortak varyans etkisini engelleyebilmek amacıyla, ölçeklerin sırası değiştirilerek 3 farklı form oluşturulmuş ve sınıftaki katılımcılara random olarak dağıtılmıştır. Uygulamanın yapıldığı sırada derste bulunmayan öğrencilere ölçekler daha sonra elden teslim edilmiştir.

Müdahalenin etkili olabilmesi için katılımcılardan araştırmanın açık amacı gizlenmiş ve çalışmanın amacının kişilik ve tutum gibi bazı bireysel farklılıkların çeşitli bilişsel değişkenler üzerindeki etkisini değerlendirmek olduğu ifade edilmiştir. Ek olarak, öğrencilere çalışmanın 3 aşamalı olarak gerçekleştirileceği, ilk aşamanın söz konusu dağıtılan ölçeklerin doldurulması olduğu, sonraki aşamaların ise laboratuvarda yürütüleceği söylenmiştir. Alınan iletişim bilgilerini kullanarak araştırmacı tarafından aranıp diğer aşamalar için laboratuvara çağrılacakları da duyurulmuştur.

b. İkinci Aşama: Laboratuvar Çalışması

Sınıf ortamındaki uygulamadan sonra, katılımcılar deney ve kontrol gruplarına random olarak atanmışlardır. Ölçümlerden 2 hafta sonra katılımcılar

telefonla aranarak katılmış oldukları araştırmanın ikinci aşaması olan laboratuvar çalışmasına davet edilmeye başlanmışlardır.

Uygulamalar biri 6, diğeri ise 2 kişilik katılımcıyla çalışılabilecek olan Psikoloji Laboratuvarlarında gerçekleştirilmiştir. Her bir oturumda ya deney ya da kontrol grubunda yer alan katılımcılar bulunacak şekilde organizasyon yapılmıştır.

Katılımcılar laboratuvara geldiklerinde istedikleri masaya oturabilecekleri söylenmiş ve bilgilendirmeye geçilmiştir. Çalışmanın yukarıda sözü edilen amacı tekrar hatırlatılmış ve 2. aşama için orada buldukları söylenmiştir. Ardından, ilk yapılacak uygulamanın bir hafıza testi çalışması olduğu, bu nedenle kendilerine biraz sonra verilecek materyali çok dikkatli bir biçimde okumaları gerektiği söylenmiştir. Sonrasında her katılımcıya içinde buldukları gruba göre ya deney ya da kontrol grubu için hazırlanan müdahale materyali sunularak okumaları için 10 dakika süre verilmiştir.

Müdahalenin ardından öncelikle müdahale kontrolüne yönelik olarak hafıza testi uygulanmıştır. Katılımcılara testi cevaplamaları için 3 dakika süre verilmiş ve süre sonunda, her bir sorunun doğru cevabı metinde söz edildiği yeri ile araştırmacı tarafından tüm gruba açıklanarak, katılımcıların da cevaplarını metinden kontrol etmeleri istenmiştir. Böylece katılımcıların müdahale metnine maruz kaldıkları süre uzatılmış ve etkinin güçlendirilmesi amaçlanmıştır. Hafıza testinin ardından katılımcılara deney ya da kontrol grubu müdahale kontrol ölçeği uygulanmıştır (Kontrol grubu ölçeği yalnızca denkliği sağlamak amaçlı olup analizlerde kullanılmamıştır). Katılımcılara bu ölçeğin uygulama amacının, kendilerine verilmiş olan okuma materyalinin gelecekte yapılacak çalışmaların iyileştirilmesi için bilgi almak olduğu söylenmiştir.

Sonrasında katılımcılara liderlik / takım üyeliği isteği ölçeği dağıtılmıştır. Bu ölçümün, araştırmanın 3. aşaması için yapılacak olan grup çalışması ile ilgili olduğu söylenmiştir. Son olarak katılımcılara el-göz koordinasyonunu ölçmeye yönelik olduğunun söylendiği Örtük Çağrışım Testi uygulanmıştır. Laboratuvar çalışmalarındaki bu uygulamalar ortalama olarak 45 dakika sürmüştür. Katılımcılara

laboratuvar çalışmasının bitiminde, çalışmanın amacına ulaşılabilmesi için başka kişilerle paylaşılmaması gerektiği ve çalışmanın amacı ile analizler sonucunda elde edilecek olan bulgular hakkında bilgilendirme yapılacağı hatırlatılmıştır.

4. İstatistiksel Analizler ve Bulgular

Elde edilen verilerin analizi için araştırma kapsamında çeşitli amaçlara yönelik farklı istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. İlk olarak, müdahale kontrol bulguları sunulmuş ve ardından araştırmadaki değişkenler arası ilişkiler Pearson Korelasyon analizi ile incelenmiştir. Hipotezleri test etmek amacıyla ise, öncelikle müdahalenin bağımlı değişkenler üzerindeki etkilerini incelemek üzere deney ve kontrol grupları arasındaki farklar bağımsız gruplar t-testleri ile incelenmiştir. Ardından biçimlendirici değişkenlerin etkilerini görmek için Hiyerarşik Regresyon analizleri yürütülmüştür. İstatistiksel analizlerde SPSS 21.0 programı kullanılmıştır.

a. Müdahale Kontrol Bulguları

Müdahale kontrolüne yönelik olarak uygulanan hafıza testinin cevapları analizlere dâhil edilmemiş, ancak 14 sorudan %50 ve üzeri yanlış cevaplayan katılımcıların materyale yeterince dikkatini ayırmadığı düşünülerek deney grubundaki 3 katılımcının verileri analizlerden çıkartılmıştır. Kontrol grubunda yanlış cevap sayısına göre analizlerden dışlanan katılımcı olmamıştır. Buna göre hafıza testleri sonucunda 75 katılımcı ile analizler yürütülmüştür.

Müdahale Kontrol Ölçeği'nin ise toplam puanının ortalaması 17.9, standart sapması 2.9 (min. 9, mak. 22) olarak hesaplanmıştır. Buna göre deney grubunun müdahale kontrol ölçeğindeki puanlamaları, biyografileri sunulan liderlerin tatmin edici düzeyde başarılı bulunduğunu ve hayranlık uyandırdığını göstermiştir.

b. Genel Bulgular

Araştırmada yer alan tüm değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon Katsayıları sınanarak incelenmiştir. Tablo 5.1'de hem değişkenlere dair tanımlayıcı istatistikler hem de bu katsayılar sunulmuştur.

Tablo 5.1’de görüldüğü üzere, araştırmanın bağımsız değişkeni olan müdahale, biçimlendirici değişkenleri olan kadın benliğinin merkeziliği, performans-yaklaşma yönelimi, performans-kaçınma yönelimi ve bağımlı değişkenleri olan liderlik isteği, takım üyeliği isteği ve örtük çağrışım skorları arasındaki korelasyon katsayılarından anlamlı bulunan ilişkiler .22 ile .62 arasında değişmektedir.

Çalışmanın bağımsız değişkeni olan stereotip tehdidi ile bağımlı değişkenleri olan liderlik isteği, takım üyeliği isteği ve örtük çağrışım skorları arasındaki ilişki -.00 ile .19 arasında değişmektedir ve anlamsızdır. Stereotip tehdidi ile çalışmanın biçimlendirici değişkenleri olan kadın benliğinin merkeziliği, performans-kaçınma yönelimi ve performans-yaklaşma yönelimi arasındaki ilişkiler de .07 ile .15 arasında değişmektedir ve anlamsızdır.

Biçimlendirici değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkileri .28 ile .62 arasında değişmektedir. Kadın benliğinin merkeziliği ile performans-yaklaşma yönelimi arasında .28 ($p < .05$), performans-kaçınma yönelimi arasında ise .35 düzeyinde anlamlı ilişkiler vardır ($p < .01$). Son olarak performans-yaklaşma ve performans-kaçınma yönelimi arasındaki ilişki .62 düzeyinde olup, yüksek düzeyde anlamlıdır ($p < .001$). Çalışmanın biçimlendirici değişkenleri ile bağımlı değişkenleri arasındaki ilişkiler ise -.19 ile .15 arasında değişmektedir ve anlamsızdır.

Tablo 5.1: Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Pearson Korelasyon Katsayıları.

	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6	7
1- Stereotip Tehdidi	0.6	0.5	-						
2- Kadın Benliğinin Merkeziliği	34.5	9.8	.15	(.87)					
3- Performans-Yaklaşma Yönelimi	17.3	4.4	.14	.28*	(.74)				
4- Performans-Kaçınma Yönelimi	14.7	3.9	.07	.35**	.62***	(.71)			
5- Liderlik İsteği	4.2	1.7	-.00	-.08	.05	-.19	-		
6- Takım üyeliği İsteği	4.6	1.5	.19	.05	.09	-.09	.22 [†]	-	
7- Örtük Stereotipik İnançlar	0.1	0.3	.12	-.08	.15	.03	-.14	.13	(.84)

Not: Stereotip Tehdidi Manipülasyonu değişkeninde kontrol grubu 0, deney grubu 1 olarak kodlanmıştır.

[†] $p < .10$; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

c. Hipotez Testlerine Yönelik Bulgular

Araştırmanın ilk hipotezini (*Stereotip tehdidine maruz kalan deney grubundaki kadın katılımcıların kontrol grubundakilere kıyasla (a) liderlik istekleri anlamlı düzeyde daha düşük, (b) takım üyeliği isteği ve (c) cinsiyet-liderlik örtük inançları ise anlamlı düzeyde daha yüksek olacaktır.*) sınamak üzere, deney ve kontrol grupları arasında bağımlı değişkenler açısından fark olup olmadığı Bağımsız Örneklemelerde t-Testi Analizi uygulanarak incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, liderlik istekleri açısından deney ve kontrol gruplarının ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t(1,73) = .028, p > .10$). Bu bulguya dayalı olarak Hipotez 1a'nın destelenmediği görülmektedir. İkinci olarak, takım üyeliği isteği açısından deney ve kontrol grupları arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t(1,73) = -1.647, p > .10$). Bu sonuç ise Hipotez 1b'nin desteklenmediğine işaret etmektedir. Son olarak örtük çağrışım puanlarının da deney ve kontrol grupları arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür ($t(1,73) = -.986, p > .10$). Bu bulgu da Hipotez 1c'nin desteklenmediğini göstermektedir.

Müdahalenin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisinde kadın benliğinin merkeziliği ve başarı yönelimlerinin biçimlendirici etkilerini incelemek üzere, Çoklu Doğrusal Hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Bu amaçla öncelikle biçimlendirici değişkenler standart puanlara dönüştürülmüştür. Bu etkileri sınamadan önce bağımsız değişkenin biçimlendirici değişkenlerle olan ilişkisi test edilmiştir. Elde edilen tolerans (0,930) ve varyans enflasyon faktörlerine (1,075) ilişkin sonuçlar, bağımsız ve biçimlendirici değişkenler arasında bir doğrusallığın olmadığını göstermiştir.

Hipotez 2 kadın benliğinin merkeziliğinin biçimlendirici etkisini sınamaya yöneliktir (*Stereotip tehdidine maruz kalmanın liderlik isteği, takım üyeliği isteği ve cinsiyet-liderlik örtük inançları üzerindeki etkisinde kadın benliğinin merkeziliğinin biçimlendirici rolü olacaktır. Stereotip tehdidine maruz kalmanın (a) liderlik isteği üzerindeki negatif etkisi ile (b) takım üyeliği isteği ve (c) örtük stereotipik inançlar üzerindeki pozitif etkisi kadın benliğinin merkeziliği yüksek olan kişilerde kadın benliğinin merkeziliği düşük olanlara göre daha güçlü olacaktır.*).

Hipotez 2a'yı test etmek üzere, kadın benliğinin merkeziliği değişkeninin stereotip tehdidi ile liderlik isteği ilişkisi arasındaki ilişkilerdeki biçimlendirici rolü analiz edilmiştir. Liderlik isteğinin yordanan, stereotip tehdidi manipülasyonunun yordayıcı (birinci bloğa girilmiştir), kadın benliğinin merkeziliğinin biçimlendirici değişken (ikinci bloğa girilmiştir) ve Stereotip Tehdidi manipülasyonu ile Kadın benliğinin Merkeziliğinin etkileşiminin ortak etki değişkeni (üçüncü bloğa girilmiştir) olarak modele tanıtıldığı Çoklu Doğrusal Hiyerarşik Biçimlendirici Regresyon Analizi yürütülmüştür. Bu analiz sonucu Tablo 5.2'de sunulmuştur.

Tablo 5.2: Stereotip Tehdidi İle Liderlik İsteği Arasındaki İlişkide Kadın Benliğinin Merkeziliğinin Biçimlendirici Etkisine Dair Analiz Bulguları.

	R ²	ΔR ²	B	β	t
Stereotip Tehdidi	.000	.000	.056	.017	.138
Kadın Benliğinin Merkeziliği	.006	.006	-.352	-.212	-.944
Stereotip Tehdidi X Kadın Benliğinin Merkeziliği	.013	.007	.314	.160	.715

Not: B, β ve t değerleri 3. modelden elde edilmiştir.

Tablo 5.2'de sunulan analiz sonuçlarına göre, liderlik isteğindeki değişimde stereotip tehdidinin modele olan katkısı hiç yokken, kadın benliğinin merkeziliğinin %1 ve ortak etki değişkeninin ise yine %1'dir; ancak hiçbir değişkenin modele olan katkısı anlamlı değildir. Bununla birlikte değişkenlerin liderlik isteği üzerindeki etkilerini gösteren β değerleri incelendiğinde, stereotip tehdidinin, kadın benliğinin merkeziliğinin ve etkileşim etkisi değişkeninin liderlik isteği üzerindeki etkilerinin anlamsız olduğu gözlenmektedir. Bu durum yordayıcı ile yordanan değişkenler arasındaki ilişkide kadın benliğinin merkeziliğinin biçimlendirici etkisi olmadığını göstermektedir. Sonuçta, kadın benliğinin merkeziliği yüksek olan kişilerde stereotip tehdidi manipülasyonunun liderlik isteği üzerindeki etkisi, kadın benliğinin merkeziliği düşük olan kişilere göre farklı değildir. Bu sonuç, Hipotez 2a'nın desteklenmediğini göstermektedir.

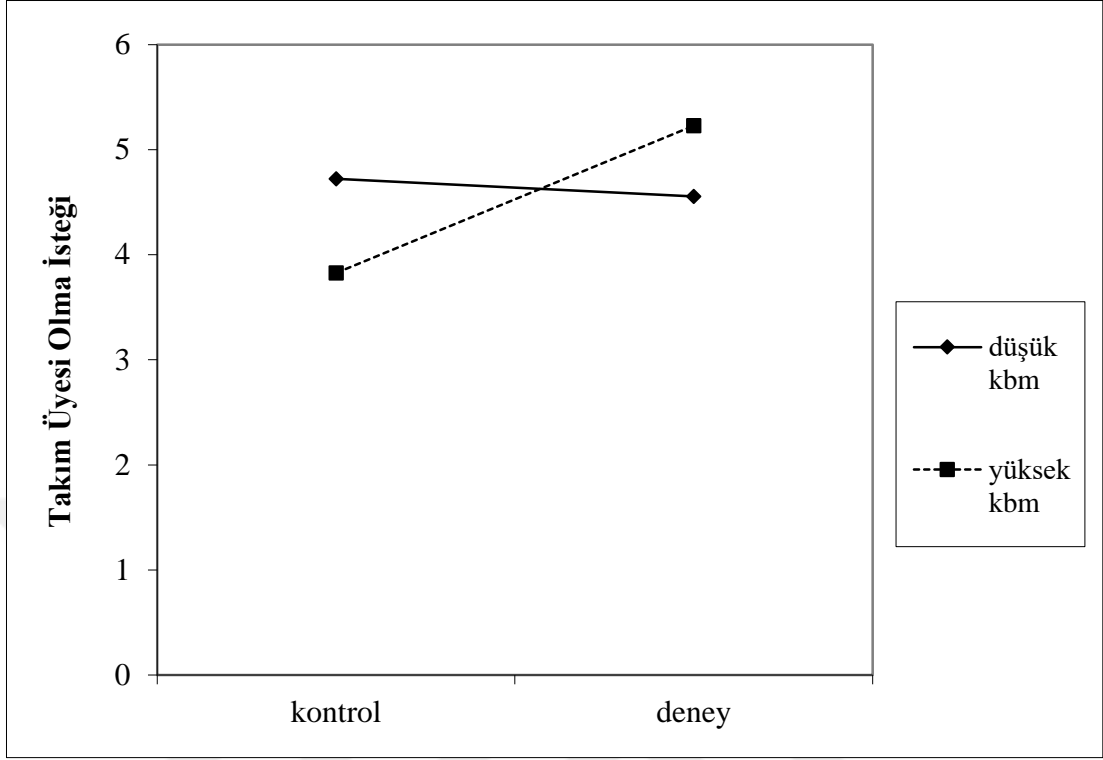
Hipotez 2b'yi sınamak üzere kadın benliğinin merkeziliği değişkeninin stereotip tehdidi ile takım üyeliği isteği arasındaki ilişkide biçimlendirici rolü analiz edilmiştir. Takım üyeliği isteğinin yordanan, stereotip tehdidi manipülasyonunun yordayıcı (birinci bloğa girilmiştir), kadın benliğinin merkeziliğinin biçimlendirici değişken (ikinci bloğa girilmiştir) ve stereotip tehdidi manipülasyonu ile kadın benliğinin merkeziliğinin etkileşiminin ortak etki değişkeni (üçüncü bloğa girilmiştir) olarak modele tanıtıldığı Çoklu Doğrusal Hiyerarşik Biçimlendirici Regresyon Analizi yürütülmüştür. Sonuçlar Tablo 5.3'te sunulmuştur.

Tablo 5.3: Stereotip Tehdidi İle Takım Üyeliği İsteği Arasındaki İlişkide Kadın Benliğinin Merkeziliğinin Biçimlendirici Etkisine Dair Analiz Bulguları.

	R ²	ΔR ²	B	β	t
Stereotip Tehdidi	.036	.036	.630 [†]	.211 [†]	1.835 [†]
Kadın Benliğinin Merkeziliği	.037	.001	-.536 [†]	-.363 [†]	-1686 [†]
Stereotip Tehdidi X Kadın Benliğinin Merkeziliği	.095 [†]	.058 [†]	.801*	.456*	2.136*

Not: B, β ve t değerleri 3. modelden elde edilmiştir. [†]p < .10, *p < .05.

Tablo 5.3'te sunulan analiz sonuçlarına göre, takım üyeliği isteğindeki değişimin %4'ünü stereotip tehdidinin, %0.1'ini ise kadın benliğinin merkeziliğinin açıkladığı, ancak ikisinin de modele katkısının anlamsız olduğu; modele son blokta dâhil edilen ortak etki değişkeninin ise yordanan değişkendeki değişimin %6'sını marjinal düzeyde anlamlı olarak açıkladığı gözlenmiştir. Ayrıca bu değişkenlerin takım üyeliği isteği üzerindeki etkilerini gösteren β değerleri incelendiğinde, stereotip tehdidinin ve kadın benliğinin merkeziliğinin etkilerinin marjinal düzeyde anlamlı etkiye sahip olduğu; biçimlendirici etkiyi gösteren ortak etki değişkeninin de anlamlı düzeyde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, stereotip tehdidi ile takım üyeliği isteği arasındaki ilişkide kadın benliğinin merkeziliğinin biçimlendirici etkisi olduğunu göstermektedir. İlişkinin yönünü gösteren grafik Şekil 5.2'de sunulmuştur.



Şekil 5.2: Kadın Benliğinin Merkeziliğinin Stereotip Tehdidi ile Takım Üyeliği İsteği Arasındaki İlişkide Biçimlendirici Etkisi.

Şekil 5.2’de görüldüğü üzere, stereotip tehdidi manipülasyonu sonrasında kadın benliğinin merkeziliği yüksek olan deney grubu katılımcılarının kontrol grubundakilere oranla takım üyeliği isteklerinin daha yüksek olduğu gözlenirken, kadın benliğinin merkeziliği düşük olanlar için deney ve kontrol grupları arasında neredeyse hiç fark olmadığı görülmektedir. Ayrıca her iki grup için eğimler incelendiğinde, söz konusu etkinin yalnızca yüksek kadın benliğinin merkeziliğine sahip katılımcılar için anlamlı olduğu gözlenmiş (simple slope= 1.431, $t= 2.681$, $p= .009$), kadın benliğinin merkeziliği düşük olan katılımcılar için ise gözlemlenen etkinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir (simple slope= $-.171$, $t= -.354$, $p> .10$). Anlamlı etkileşim etkisi ve Şekil 5.2’deki grafik Hipotez 2b’yi desteklemekte, kadın benliğinin merkeziliği yüksek katılımcılarda, kadın benliğinin merkeziliği düşük olanlara göre, müdahalenin takım üyeliği isteği üzerinde daha güçlü bir etki yarattığını göstermektedir. Kadın benliğinin merkeziliği yüksek olan deney grubu katılımcıları kontrol grubundakilere oranla daha yüksek takım üyeliği isteğine sahip

olurlarken, bu etkinin kadın benliğinin merkeziliği düşük olanlar için anlamlı olmadığı söylenebilir.

Hipotez 2c'yi sınamak üzere kadın benliğinin merkeziliği değişkeninin stereotip tehdidi ile örtük çağrışım skorları ilişkisi arasındaki biçimlendirici rolü analiz edilmiştir. Örtük çağrışım skorlarının yordanan, stereotip tehdidi manipülasyonunun yordayıcı (birinci bloğa girilmiştir), kadın benliğinin merkeziliğinin biçimlendirici değişken (ikinci bloğa girilmiştir) ve stereotip tehdidi manipülasyonu ile kadın benliğinin merkeziliğinin etkileşiminin ortak etki değişkeni (üçüncü bloğa girilmiştir) olarak modele tanıtıldığı Çoklu Doğrusal Hiyerarşik Biçimlendirici Regresyon Analizi yürütülmüştür. Bu sonuçlar Tablo 5.4'te sunulmuştur.

Tablo 5.4: Stereotip Tehdidi İle Örtük Stereotipik İnançlar Arasındaki İlişkide Kadın Benliğinin Merkeziliğinin Biçimlendirici Etkisine Dair Analiz Bulguları.

	R^2	ΔR^2	B	β	t
Stereotip Tehdidi	.013	.013	.093	.139	1.174
Kadın Benliğinin Merkeziliği	.022	.009	-.086	-.264	-1.184
Stereotip Tehdidi X Kadın Benliğinin Merkeziliği	.033	.011	.077	.199	.899

Not: B, β ve t değerleri 3. modelden elde edilmiştir.

Tablo 5.4'te sunulan analiz sonuçlarına göre, örtük stereotipik inançlardaki değişimin %1'ini stereotip tehdidinin, %1'ini kadın benliğinin merkeziliğinin ve yine %1'ini ortak etki değişkeninin açıkladığı, ancak hiçbir değişkenin modele olan katkısının anlamlı olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte değişkenlerin örtük stereotipik inançlar üzerindeki etkilerini gösteren β değerleri incelendiğinde, stereotip tehdidinin, kadın benliğinin merkeziliğinin ve etkileşim etkisi değişkeninin örtük stereotipik inançlar üzerindeki etkilerinin anlamsız olduğu gözlenmektedir. Bu durum yordayıcı ile yordanan değişkenler arasındaki ilişkide kadın benliğinin

merkeziliğinin biçimlendirici etkisi olmadığını göstermektedir. Sonuçta, kadın benliğinin merkeziliği yüksek olan kişilerde stereotip tehdidi manipülasyonunun örtük stereotipik inançlar üzerindeki etkisi, kadın benliğinin merkeziliği düşük olan kişilere göre farklı değildir. Bu sonuç, Hipotez 2c'nin desteklenmediğini göstermektedir.

Araştırmanın 3. Hipotezi performans amaç yöneliminin biçimlendirici etkisine yöneliktir (*Stereotip tehdidine maruz kalmanın liderlik isteği, takım üyeliği isteği ve cinsiyet-liderlik örtük inançları üzerindeki etkisinde performans-yaklaşma yöneliminin biçimlendirici rolü olacaktır. Stereotip tehdidine maruz kalmanın (a) liderlik isteği üzerindeki negatif etkisi ile (b) takım üyeliği isteği ve (c) örtük stereotipik inançları üzerindeki pozitif etkisi performans-yaklaşma yönelimi yüksek olan kişilerde performans-yaklaşma yönelimi düşük olanlara göre daha güçlü olacaktır.*).

Hipotez 3a'yı sınamak üzere performans-yaklaşma yönelimi değişkeninin stereotip tehdidi ile liderlik isteği ilişkisi arasındaki biçimlendirici rolü analiz edilmiştir. Liderlik isteğinin yordanan, stereotip tehdidi manipülasyonunun yordayıcı (birinci bloğa girilmiştir), performans-yaklaşma yöneliminin biçimlendirici değişken (ikinci bloğa girilmiştir) ve stereotip tehdidi manipülasyonu ile performans-yaklaşma yöneliminin etkileşiminin ortak etki değişkeni (üçüncü bloğa girilmiştir) olarak modele tanıtıldığı Çoklu Doğrusal Hiyerarşik Biçimlendirici Regresyon Analizi yürütülmüştür. Elde edilen sonuçlar Tablo 5.5'te sunulmuştur.

Tablo 5.5'te sunulan analiz sonuçlarına göre, liderlik isteğindeki değişimde stereotip tehdidinin hiçbir açıklayıcılığı olmazken, değişimin %0,3'ünü performans-yaklaşma yöneliminin ve %1'ini ortak etki değişkeninin açıkladığı, ancak hiçbir değişkenin modele olan katkısının anlamlı olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte değişkenlerin liderlik isteği üzerindeki etkilerini gösteren β değerleri incelendiğinde, stereotip tehdidinin, performans-yaklaşma yöneliminin ve etkileşim etkisi değişkeninin liderlik isteği üzerindeki etkilerinin anlamsız olduğu gözlenmektedir.

Tablo 5.5: Stereotip Tehdidi İle Liderlik İsteği Arasındaki İlişkide Performans-Yaklaşma Yöneliminin Biçimlendirici Etkisine Dair Analiz Bulguları.

	R^2	ΔR^2	B	β	t
Stereotip Tehdidi	.000	.000	-.071	-.021	-.178
Performans Yaklaşma Yönelimi	.003	.003	.384	.232	1.066
Stereotip Tehdidi X Performans Yaklaşma Yönelimi	.016	.013	-.416	-.209	-.968

Not: B, β ve t değerleri 3. modelden elde edilmiştir.

Bu bulgu, yordayıcı ile yordanan değişkenler arasındaki ilişkide performans-yaklaşma yöneliminin biçimlendirici etkisi olmadığını göstermektedir. Sonuçta, performans-yaklaşma yönelimi yüksek olan kişilerde stereotip tehdidi manipülasyonunun liderlik isteği üzerindeki etkisi, performans-yaklaşma yönelimi düşük olan kişilere göre farklı değildir. Bu sonuç, Hipotez 3a'nın desteklenmediğini göstermektedir.

Hipotez 3b'yi sınamak üzere performans-yaklaşma yönelimi değişkeninin stereotip tehdidi ile takım üyeliği isteği ilişkisi arasındaki biçimlendirici rolü analiz edilmiştir. Takım üyeliği isteğinin yordanan, stereotip tehdidi manipülasyonunun yordayıcı (birinci bloğa girilmiştir), performans-yaklaşma yöneliminin biçimlendirici değişken (ikinci bloğa girilmiştir) ve stereotip tehdidi manipülasyonu ile performans-yaklaşma yöneliminin etkileşiminin ortak etki değişkeni (üçüncü bloğa girilmiştir) olarak modele tanıtıldığı Çoklu Doğrusal Hiyerarşik Biçimlendirici Regresyon Analizi yürütülmüştür. Elde edilen sonuçlar Tablo 5.6'da sunulmuştur.

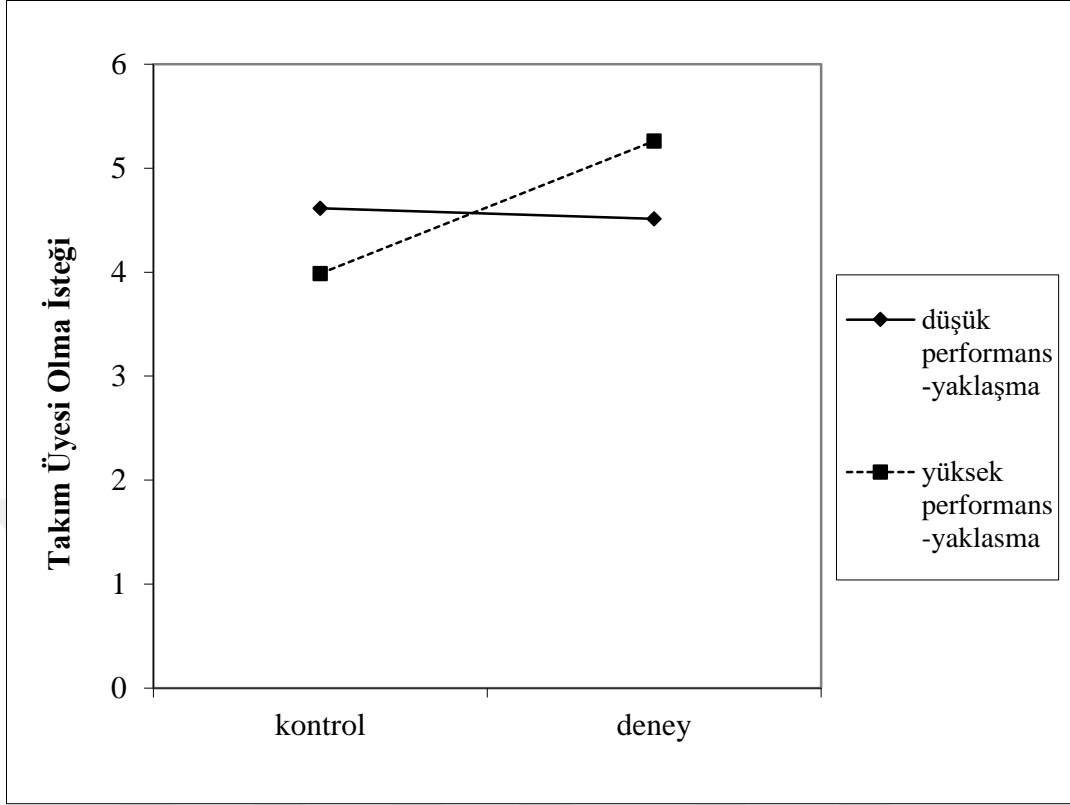
Tablo 5.6: Stereotip Tehdidi İle Takım Üyeliği İsteği Arasındaki İlişkide Performans-Yaklaşma Yöneliminin Biçimlendirici Etkisine Dair Analiz Bulguları.

	R ²	ΔR ²	B	β	t
Stereotip Tehdidi	.036	.036	.597 [†]	.199 [†]	1.735 [†]
Performans Yaklaşma Yönelimi	.040	.004	-.390	-.264	-1.262
Stereotip Tehdidi X Performans Yaklaşma Yönelimi	.087 [†]	.047 [†]	.701 [†]	.395 [†]	1.898 [†]

Not: B, β ve t değerleri 3. modelden elde edilmiştir; [†]p < .10.

Ayrıca bu değişkenlerin takım üyeliği isteği üzerindeki etkilerini gösteren β değerleri incelendiğinde, stereotip tehdidinin etkisinin marjinal düzeyde anlamlı olduğu, kadın benliğinin merkeziliğinin etkisinin anlamsız olduğu; biçimlendirici etkiyi gösteren ortak etki değişkeninin ise marjinal düzeyde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, stereotip tehdidi ile takım üyeliği isteği arasındaki ilişkide kadın benliğinin merkeziliğinin biçimlendirici etkisi olduğunu göstermektedir. İlişkinin yönünü gösteren grafik Şekil 5.3'te sunulmuştur. Şekilde görüldüğü üzere, stereotip tehdidi manipülasyonu sonrasında performans-yaklaşma yönelimi yüksek olan deney grubu katılımcılarının kontrol grubundakilere oranla takım üyeliği isteklerinin daha yüksek olduğu gözlenirken, performans-yaklaşma yönelimi düşük olanlar için deney ve kontrol grupları arasında benzer bir farkın olmadığı gözlenmiştir.

Ayrıca her iki grup için eğimler incelendiğinde, söz konusu etkinin yalnızca yüksek performans-yaklaşma yönelimine sahip katılımcılar için anlamlı olduğu gözlenmiş (simple slope= 1.298, t= 2.471, p= .016), performans-yaklaşma yönelimi düşük olan katılımcılar için ise gözlemlenen etkinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir (simple slope= -0.104, t= -0.216, p> .10).



Şekil 5.3. Performans-Yaklaşma Yöneliminin Stereotip Tehdidi ile Takım Üyeliği İsteği Arasındaki İlişkide Biçimlendirici Etkisi.

Anlamli etkileşim etkisi ve Şekil 5.3'teki grafik Hipotez 3b'yi desteklemekte, performans-yaklaşma yönelimi yüksek katılımcılarda, performans-yaklaşma yönelimi düşük olanlara göre, müdahalenin takım üyeliği isteği üzerinde daha güçlü bir etki yarattığını göstermektedir. Performans-yaklaşma yönelimi yüksek deney grubu katılımcılarının kontrol grubundakilere oranla daha yüksek takım üyeliği isteğine sahip olurlarken, bu etkinin performans-yaklaşma yönelimi düşük olanlar için anlamlı olmadığı söylenebilir.

Hipotez 3c'yi sınamak üzere performans-yaklaşma değişkeninin stereotip tehdidi ile örtük stereotipik inançlar arasındaki ilişkideki biçimlendirici rolü analiz edilmiştir. Örtük stereotipik inançların yordanan, stereotip tehdidi manipülasyonunun yordayıcı (birinci bloğa girilmiştir), performans-yaklaşma yöneliminin biçimlendirici değişken (ikinci bloğa girilmiştir) ve stereotip tehdidi manipülasyonu ile performans-yaklaşma yöneliminin etkileşiminin ortak etki değişkeni (üçüncü bloğa girilmiştir)

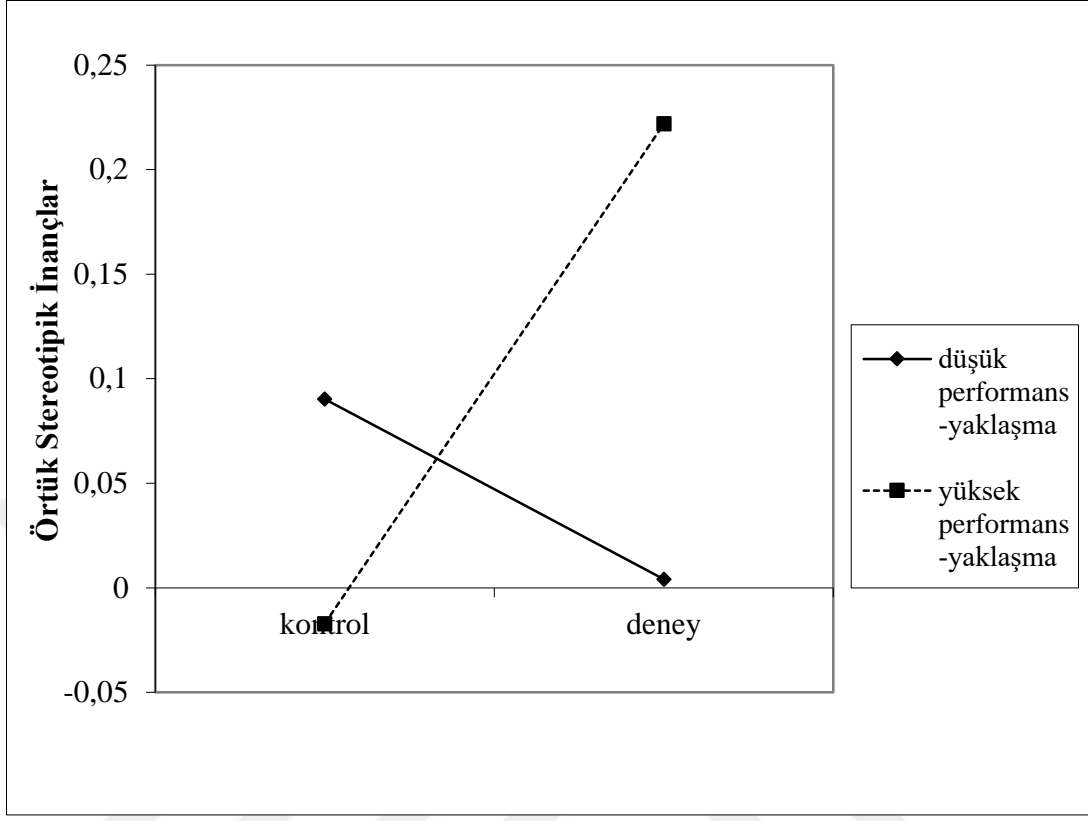
olarak modele tanıtıldığı Çoklu Doğrusal Hiyerarşik Biçimlendirici Regresyon Analizi yürütülmüştür. Tablo 5.7’de bu analizin sonuçları sunulmuştur.

Tablo 5.7: Stereotip Tehdidi İle Örtük Stereotipik İnançlar Arasındaki İlişkide Performans-Yaklaşma Yöneliminin Biçimlendirici Etkisine Dair Analiz Bulguları.

	R ²	ΔR ²	B	β	t
Stereotip Tehdidi	.013	.013	.078	.177	1.015
Performans Yaklaşma Yönelimi	.031	.018	-.072	-.219	-1.042
Stereotip Tehdidi X Performans Yaklaşma Yönelimi	.084	.053	.166*	.420*	2.016*

Not: B, β ve t değerleri 3. modelden elde edilmiştir; *p < .05.

Tablo 5.7’de sunulan analiz sonuçlarına göre, örtük stereotipik inançlardaki değişimin %1’ini stereotip tehdidinin, %2’sini performans-yaklaşma yöneliminin, %5’inin ise modele son blokta dâhil edilen ortak etki değişkenin açıkladığı, ancak her üçünün de modele anlamlı düzeyde bir katkısının olmadığı gözlenmiştir. Bununla birlikte, bu değişkenlerin örtük stereotipik inançlar üzerindeki etkilerini gösteren β değerleri incelendiğinde, stereotip tehdidinin etkisinin ve performans-yaklaşma yöneliminin etkisinin anlamsız olduğu; biçimlendirici etkiyi gösteren ortak etki değişkeninin ise anlamlı düzeyde etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, stereotip tehdidi ile örtük stereotipik inançlar arasındaki ilişkide performans-yaklaşma yöneliminin biçimlendirici etkisi olduğunu göstermektedir. İlişkinin yönünü gösteren grafik Şekil 5.4’te sunulmuştur.



Şekil 5.4: Performans-Yaklaşma Yöneliminin Stereotip Tehdidi ile Örtük Stereotipik İnançlar Arasındaki İlişkide Biçimlendirici Etkisi.

Şekil 5.4'te görüldüğü üzere, stereotip tehdidi manipülasyonu sonrasında performans-yaklaşma yönelimi yüksek olan deney grubu katılımcılarının kontrol grubundakilere oranla örtük stereotipik inançlarının daha yüksek olduğu gözlenirken, performans-yaklaşma yönelimi düşük olanlar için deney ve kontrol grupları arasında anlamlı bir fark olmadığı gözlenmiştir. Ayrıca, her iki grup için eğimler incelendiğinde, söz konusu etkinin yalnızca yüksek performans-yaklaşma yönelimine sahip katılımcılar için anlamlı olduğu gözlenmiş (simple slope= 0.244, $t= 1.992$, $p= 0.05$), performans-yaklaşma yönelimi düşük olan katılımcılar için ise gözlemlenen etkinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir (simple slope=-0.088, $t=0,404$, $p> .10$). Anlamlı etkileşim etkisi ve Şekil 5.4'teki grafik Hipotez 3c'yi desteklemekte, performans-yaklaşma yönelimi yüksek katılımcılarda, performans-yaklaşma yönelimi düşük olanlara göre, müdahalenin örtük stereotipik inançlar üzerinde daha güçlü bir etki yarattığını göstermektedir. Performans-yaklaşma

yönelimi yüksek olan deney grubu katılımcılarının, kontrol grubundakilere oranla, daha yüksek örtük stereotipik inançlara sahip olurlarken, bu etkinin performans-yaklaşma yönelimi düşük olanlar için anlamlı olmadığı söylenebilir.

Hipotez 4 performans-kaçınma yöneliminin biçimlendirici etkisine yöneliktir (*Stereotip tehdidine maruz kalmanın liderlik isteği, takım üyeliği isteği ve cinsiyet-liderlik örtük inançları üzerindeki etkisinde performans-kaçınma yöneliminin biçimlendirici rolü olacaktır. Stereotip tehdidine maruz kalmanın (a) liderlik isteği üzerindeki negatif etkisi ile (b) takım üyeliği isteği ve (c) örtük stereotipik inançları üzerindeki pozitif etkisi performans-kaçınma yönelimi yüksek olan kişilerde performans-kaçınma yönelimi düşük olanlara göre daha güçlü olacaktır.*).

Hipotez 4a'yı test etmek üzere performans-kaçınma yönelimi değişkeninin stereotip tehdidi ile liderlik isteği ilişkisi arasındaki biçimlendirici rolü analiz edilmiştir. Liderlik isteğinin yordanan, stereotip tehdidi manipülasyonunun yordayıcı (birinci bloğa girilmiştir), performans-kaçınma yöneliminin biçimlendirici değişken (ikinci bloğa girilmiştir) ve stereotip tehdidi manipülasyonu ile performans-kaçınma yöneliminin etkileşiminin ortak etki değişkeni (üçüncü bloğa girilmiştir) olarak modele tanıtıldığı Çoklu Doğrusal Hiyerarşik Biçimlendirici Regresyon Analizi yürütülmüştür. Tablo 5.8'de bu analizin sonuçları sunulmuştur.

Tablo 5.8'de sunulan analiz sonuçlarına göre, liderlik isteğindeki değişimde stereotip tehdidinin açıklayıcılığının olmadığı, değişimin %4'ünü performans-kaçınma yöneliminin açıkladığı; ortak etki değişkeninin de liderlik isteğindeki değişimde açıklayıcılığının olmadığı gözlenmiş; değişkenlerden hiçbirinin modele olan katkısının anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, değişkenlerin liderlik isteği üzerindeki etkilerini gösteren β değerleri incelendiğinde, stereotip tehdidinin, performans-kaçınma yöneliminin ve etkileşim etkisi değişkeninin liderlik isteği üzerindeki etkilerinin anlamsız olduğu gözlenmektedir.

Tablo 5.8: Stereotip Tehdidi İle Liderlik İsteği Arasındaki İlişkide Performans-Kaçınma Yöneliminin Biçimlendirici Etkisine Dair Analiz Bulguları.

	R ²	ΔR ²	B	β	t
Stereotip Tehdidi	.000	.000	.031	.009	.080
Performans Kaçınma Yönelimi	.037	.037	-.278	-.168	-.949
Stereotip Tehdidi X Performans Kaçınma Yönelimi	.037	.000	-.069	-.031	-.176

Not: B, β ve t değerleri 3. modelden elde edilmiştir.

Bu durum yordayıcı ile yordanan değişkenler arasındaki ilişkide performans-kaçınma yöneliminin biçimlendirici etkisi olmadığını göstermektedir. Sonuçta, performans-kaçınma yönelimi yüksek olan kişilerde stereotip tehdidi manipülasyonunun liderlik isteği üzerindeki etkisi, performans-kaçınma yönelimi düşük olan kişilere göre farklı değildir. Bu sonuç, Hipotez 4a'nın desteklenmediğini göstermektedir.

Hipotez 4b'yi test etmek üzere performans-kaçınma yönelimi değişkeninin stereotip tehdidi ile takım üyesi isteği ilişkisi arasındaki biçimlendirici rolü analiz edilmiştir. Takım üyeliği isteğinin yordanan, stereotip tehdidi manipülasyonunun yordayıcı (birinci bloğa girilmiştir), performans-kaçınma yöneliminin biçimlendirici değişken (ikinci bloğa girilmiştir) ve stereotip tehdidi manipülasyonu ile performans-kaçınma yöneliminin etkileşiminin ortak etki değişkeni (üçüncü bloğa girilmiştir) olarak modele tanıtıldığı Çoklu Doğrusal Hiyerarşik Biçimlendirici Regresyon Analizi yürütülmüştür. Tablo 5.9'da bu analizin sonuçları sunulmuştur.

Tablo 5.9: Stereotip Tehdidi İle Takım Üyeliği İsteği Arasındaki İlişkide Performans-Kaçınma Yöneliminin Biçimlendirici Etkisine Dair Analiz Bulguları.

	R^2	ΔR^2	B	β	t
Stereotip Tehdidi	.036	.036	.596	.199	1.728
Performans Kaçınma Yönelimi	.046	.010	-.365	-.247	-1.415
Stereotip Tehdidi X Performans Kaçınma Yönelimi	.062	.016	.385	.196	1.122

Not: B, β ve t değerleri 3. modelden elde edilmiştir.

Tablo 5.9’da sunulan analiz sonuçlarına göre, liderlik isteğindeki değişimin %4’ünü stereotip tehdidinin, %1’ini performans-kaçınma yöneliminin, %2’sini ise ortak etki değişkeninin açıkladığı gözlenmiştir; ancak değişkenlerden hiçbirinin modele olan katkısının anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, değişkenlerin liderlik isteği üzerindeki etkilerini gösteren β değerleri incelendiğinde, stereotip tehdidinin, performans-kaçınma yöneliminin ve etkileşim etkisi değişkeninin liderlik isteği üzerindeki etkilerinin anlamsız olduğu gözlenmektedir. Bu durum yordayıcı ile yordanan değişkenler arasındaki ilişkide performans-kaçınma yöneliminin biçimlendirici etkisi olmadığını göstermektedir. Sonuçta, performans-kaçınma yönelimi yüksek olan kişilerde stereotip tehdidi manipülasyonunun liderlik isteği üzerindeki etkisi, performans-kaçınma yönelimi düşük olan kişilere göre farklı değildir. Bu sonuç, Hipotez 4b’nin desteklenmediğini göstermektedir.

Hipotez 4c’yi test etmek üzere performans-kaçınma yönelimi değişkeninin stereotip tehdidi ile örtük çağrışım skorları arasındaki biçimlendirici rolü analiz edilmiştir. Örtük stereotipik inançlarının yordanan, stereotip tehdidi manipülasyonunun yordayıcı (birinci bloğa girilmiştir), performans-kaçınma yöneliminin biçimlendirici değişken (ikinci bloğa girilmiştir) ve stereotip tehdidi manipülasyonu ile performans-kaçınma yöneliminin etkileşiminin ortak etki değişkeni (üçüncü bloğa girilmiştir) olarak modele tanıtıldığı Çoklu Doğrusal

Hiyerarşik Biçimlendirici Regresyon Analizi yürütülmüştür. Tablo 5.10'da bu analizin sonuçları sunulmuştur.

Tablo 5.10: Stereotip Tehdidi İle Örtük Stereotipik İnançlar Arasındaki İlişkide Performans-Kaçınma Yöneliminin Biçimlendirici Etkisine Dair Analiz Bulguları.

	R ²	ΔR ²	B	β	t
Stereotip Tehdidi	.013	.013	.075	.114	.962
Performans Kaçınma Yönelimi	.014	.001	-.001	-.004	-.020
Stereotip Tehdidi X Performans Kaçınma Yönelimi	.014	.000	.015	.034	.193

Not: B, β ve t değerleri 3. modelden elde edilmiştir.

Tablo 5.10'da sunulan analiz sonuçlarına göre, örtük stereotipik inançlardaki değişimin %1'ini stereotip tehdidinin, %0,1'ini performans-kaçınma yöneliminin açıkladığı; ortak etki değişkeninin ise yordanan değişkendeki değişimde hiçbir açıklayıcılığının olmadığı gözlenmiş ve değişkenlerden hiçbirinin modele olan katkısının anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, değişkenlerin liderlik isteği üzerindeki etkilerini gösteren β değerleri incelendiğinde, stereotip tehdidinin, performans-kaçınma yöneliminin ve etkileşim etkisi değişkeninin örtük stereotipik inançlar üzerindeki etkilerinin anlamsız olduğu gözlenmektedir. Bu durum yordayıcı ile yordanan değişkenler arasındaki ilişkide performans-kaçınma yöneliminin biçimlendirici etkisi olmadığına işaret etmektedir. Sonuçta, performans-kaçınma yönelimi yüksek olan kişilerde stereotip tehdidi manipülasyonunun örtük stereotipik inançlar üzerindeki etkisi, performans-kaçınma yönelimi düşük olan kişilere göre farklı değildir. Bu sonuç, Hipotez 4c'nin desteklenmediğini göstermektedir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, stereotip tehdidinin liderlik değişkenleri üzerinde yarattığı etki ve bu etkiyi biçimlendirmesi öngörülen bireysel faktörlerin rolü incelenmiştir. Picho ve Stephens'in (2012) da altını çizdiği üzere, Batılı toplumlarda farklı stigmatize gruplarla yürütülen çalışmalar, stereotip tehdidinin performans düşüşü veya kimliksizleşme gibi negatif sonuçlarla ilişkili olduğunu ortaya koyarken; batılı olmayan toplumlarda stereotip tehdidinin etkilerinin yeterince incelenmemesi sonuçların belirsizliğine neden olmaktadır. Bu sebeple, bu tez çalışmasının stereotip tehdidinin Türk kültüründeki etkilerinin anlaşılabilmesi bakımından literatüre katkı sunarak, sonuçların farklı bir kültürde tartışılabilmesine imkân sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın amacı doğrultusunda laboratuvar ortamında deneysel araştırmalar yürütülmüş ve bu araştırmalardan belli bir süre önce de sınıf ortamında biçimlendirici faktörlerin sınanmasına yönelik ölçümler alınmıştır. Bu doğrultuda tasarlanan modele göre, bağımsız değişken stereotip tehdidi müdahalesi; bağımlı değişkenler liderlik isteği, takım üyeliği isteği ve örtük stereotipik inanç; biçimlendirici değişkenler ise kadın benliğinin merkeziliği, performans-yaklaşma ve performans kaçınma yönelimleri olmuştur. Ayrıca çalışmanın örnekleme, uygulanan müdahale ve kontrol yöntemleri, bulguların kültürel açıdan kıyaslanarak tartışılabilmesi için Batılı toplumlarda yürütülen çalışmalardaki örnekleme ve yöntemlerle benzerlik göstermiştir.

Bu bölümde öncelikli olarak, gerçekleştirilen analizler sonucunda stereotip tehdidinin bağımlı değişkenler üzerindeki ana etkisi ve bu etkiyi biçimlendirmesi öngörülen faktörlere ilişkin bulgulara dair sonuçlar, kuramsal bilgiler ve literatürde yer alan geçmiş araştırmalar çerçevesinde tartışılmıştır. Bununla birlikte, çalışmanın sınırlılıkları değerlendirilerek gelecek araştırmalara yönelik önerilere yer verilmiştir.

Bu tez kapsamında laboratuvar ortamında gerçekleştirilen deneylerde, bir gruba cinsiyet-liderlik stereotipine ilişkin açık tehdit müdahalesi uygulanırken, diğer gruba herhangi bir müdahale uygulanmamış ve iki gruba ilişkin ortalamalar

çalışmanın bağımlı değişkenleri açısından karşılaştırılmıştır. Elde edilen bulgular liderlik isteği, takım üyeliği isteği ve örtük stereotipik inançlarla ilgili sonuçların, deney ve kontrol grupları arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığını göstermiştir. Bu bulgu, stereotip tehdidinin incelenen değişkenler üzerinde etki yaratmadığını ortaya koymaktadır. Literatürdeki geçmiş çalışmalar incelendiğinde, bu sonucun stereotip tehdidinin liderlik isteğini düşürdüğüne (Davies ve diğ., 2005; Rudman ve Phelan, 2010; Simon ve Hoyt, 2012) ve örtük stereotipik inançları artırdığına (Rudman ve Phelan, 2010) dair bulgularla uyumlu olmadığı gözlenmiştir. Bununla birlikte Türkiye’de, tıpkı liderlik dışı alanlarda tehdidin etkilerinin anlamsız olduğu gibi (Kuzlak ve Sakallı-Uğurlu, 2016), stereotip tehdidi ile liderlik isteği ve örtük stereotipik inanç ilişkisinin incelendiği bazı araştırmalarda da anlamlı ana etkiler gözlenmemiştir (Ayyıldız, 2018). Bu durum, stereotip tehdidinin Türk kültüründeki etkilerinin Batı kültüründen farklılaşabileceğine işaret edebilir.

Bilindiği gibi, Türk ve Batı kültürünün özellikleri birbirinden farklılıklar göstermektedir. Stereotip tehdidinin etkilerine yönelik yapılan deneysel çalışmaların yoğunlaştığı Batı kültüründe daha ziyade eylem yönelimlilik ön planda iken, Türk kültüründe toplulukçuluk daha fazla öne çıkmaktadır (Hofstede, 1985). Ayrıca GLOBE Projesi ile 10 yıldan fazla süredir 17 bin yönetici ile Türkiye’nin de aralarında bulunduğu 62 kültürden toplanan veriler, Türkiye’nin grup içi toplulukçuluk değerlerinin yüksek olduğunu göstermiştir (Javidan, Dorfman, Luque ve House, 2006). Bu değerler, toplulukçu kültürlerde fikir ve iş birliği, itaat, çevreye uyum gibi özellikleri toplum için daha önemli hale getirirken, eylem yönelimli kültürlerde diğerlerinden çok kendine odaklanma, girişkenlik, dominantlık, rekabet ve performans gibi özellikleri daha önemli hale getirmektedir. Bu açıdan bakıldığında zaman, bireylerin yeteneklerine yönelik bir sosyal kimlik tehdidinin rekabetçi toplumlarda daha etkili olması beklenebilir. Buna göre, Türkiye örneğinde yapılan bu çalışmada, stereotip tehdidinin ardından liderlik isteğinde anlamlı bir düşüş veya takım üyeliği isteğinde ve örtük stereotipik inançlarda anlamlı bir artış olmamasının bir nedeni, toplulukçu kültürün özelliklerini taşıyan Türk kültürünün genel olarak rekabete yatkın bir yapıda olmamasının, tehdidin etkinliğini azaltıyor olması ile ilişkili olabilir. Yani, çalışmanın örneklemeyle ilgili özellikler liderlik

alanını onların tehdit yaşadıkları bir alan olmaktan çıkarıyor olabilir. Türkiye örneğinde yürütülmüş olan bazı çalışmalarda lider ortaya çıkışında cinsiyetler arasında farklılık olmadığı gözlenmiştir (Özalp Türetgen, Ballı ve Artan, 2017; Özalp Türetgen, Ünsal ve Erdem, 2008). Belki liderlik alanı Türkiye’de kadınlar için stereotip tehdidi yaratan bir alan olmayabilir. Dolayısıyla kültürel farklılıkların tehdidin etkilerini şekillendirmede önemli bir faktör olması bu bulguya yönelik yapılabilecek açıklamalardan biri olabilir.

Bununla birlikte Türkiye cinsiyet eşitsizliğinin var olduğu bir ülke olmasına rağmen (Javidan ve diğerleri, 2006), bu durum gün geçtikçe artan eğitim düzeyi ile birlikte düşüş göstermekte ve özellikle günümüzdeki en genç kuşakta eşitlikçi cinsiyet rolü algısı geçmişe kıyasla artış göstermektedir (örn., Kadılar, 2011). Dolayısıyla eğitim düzeyinin yükseldiği çevrelerde eşitlikçi algı da artmakta ve lider ortaya çıkışı cinsiyetten bağımsız hale gelmektedir (Özalp Türetgen ve diğ., 2017). Bu çalışmanın örnekleminin üniversitede okuyan ve belirli bir akademik başarıyı elde etmiş bireylerden oluştuğu da göz önünde bulundurulursa, örneklemdaki bireylerin toplumun geneline kıyasla daha eşitlikçi algıları olduğu düşünülebilir. Bu durumda, liderlik alanının çalışmanın örneklemi için tehdit yaratan bir alan olmayabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Kültürün yanı sıra, durumsal faktörlerin (örn., azınlık veya solo statüsü gibi) tehdidin etkilerini şekillendirmede rol oynadığı bazı çalışmalarla ortaya koyulmuştur (örn., Inzlicht ve Ben Zeev, 2000; Sekaquaptewa ve diğ., 2007). Bu bağlamda, çalışmanın örneklemi için seçilen grubun özelliklerinin de tehdidin etkilerini şekillendirmede rol oynamış olabileceği düşünülmektedir. Çalışmanın örnekleminin tamamını Psikoloji bölümünde okuyan kadın üniversite öğrencileri oluşturmuştur. Psikoloji bölümleri günümüzde gerek öğrenci gerekse öğretim üyeleri popülasyonu bakımından sayıca kadın baskınlığı olan bir disiplin sayılmaktadır (National Center for Education Statistics, 2016). Bu açıdan bakıldığında, geçmiş çalışmalar negatif stereotipin yöneltildiği sosyal gruptaki bireylerin bulunduğu ortamda çoğunluk olmasının stereotip tehdidinin olumsuz etkilerini azaltan bir özellik olduğunu ortaya koymuştur. Örneğin, Dasgupta ve Asgari’nin (2004) çalışması, akademik ortam

(örneğin sınıf ortamı) gibi bireyin uzun vadede maruz kaldığı lokal çevrenin örtük stereotipik inançları şekillendirdiğini göstermiştir: Karma eğitim yapılan okullarda erkek baskınlığı olan disiplinlerdeki akademik ortamın (örn., bilimsel ve sayısal alanlar) otomatik stereotipik düşünceleri artırdığı gözlenirken, yalnızca kadın öğrencilerle eğitim yapılan akademik bir ortamdaki katılımcıların otomatik stereotipik düşüncelerinde artış olmadığı gözlenmiştir. Bu çalışmaya paralel olarak Inzlicht ve Ben Zeev'in (2000) çalışmaları da karma cinsiyetli yapıdaki çevrelerin kadınlar üzerinde daha tehdit edici olduğunu göstermiştir. Bu bulgular, bu çalışmadaki ana etkinin istatistiksel anlamsızlığına farklı bir açıklama getirmektedir. Dolayısıyla bahsedilen bulgu Psikoloji bölümündeki kadın baskın çevrenin kimlik güvenliği oluşturarak negatif stereotipler karşısında tampon görevi göstermiş olabileceği ile yorumlanabilir. Ayrıca tez çalışmasını yürüten araştırmacının kadın olması da kimlik güvenliğinin oluşmuş olabileceği bu ortamı müdahale esnasında pekiştirerek müdahalenin etkisinin azalmasına katkıda bulunmuş olabilir.

Ayrıca literatürdeki çalışmalar, örnekleme oluşturan katılımcıların bireysel özelliklerinin de tehdidin sonuçlarında rol oynayabileceğini göstermektedir. Steele ve diğerleri (2002), negatif stereotiple eşleştirilen alana yönelik başarı elde etme motivasyonu daha yüksek olan kişilerde stereotip tehdidinin daha güçlü algılandığını ifade etmişlerdir. Buna göre bireyin alanla özdeşleşme düzeyi ne kadar yüksekse, stereotip tehdidinin ardından alandan kaçınma davranışı da benzer oranda düşüş göstermektedir. Keller'in (2007) çalışması bu olguyu destekler şekilde, matematik alanı ile daha fazla özdeşleşen kadınların cinsiyet stereotipi ile karşılaştıkları zaman, buldukları sosyal gruba yönelik daha fazla tehdit algısı hissettiklerini, alana daha az ilgi duyanların ise daha az tehdit algıladıkları sonucunu ortaya koymuştur. Bu durumda, bu çalışmada Psikoloji bölümü öğrencilerinden oluşan örnekleme alanındaki bireylerin liderlik alanıyla ne kadar özdeşleştikleri ve liderliği ne kadar önemsedikleri de önemlidir. Thoits'in (1991) belirttiği gibi, bireyin önem atfettiği rolle ilgili olumsuz olaylar, önemsiz bir roldeki olumsuzluklara kıyasla bireyin benliği için daha fazla tehdit oluşturmaktadır. Bu açıdan düşünüldüğünde de, alanla özdeşleşmenin tehdit algısını yükselttiği göz önünde bulundurulursa, örnekleme oluşturan kadın katılımcıların tehditten anlamlı düzeyde etkilenmemeleri, liderlik

alanı ile özdeşleşme düzeylerinin yüksek olmamasıyla ve liderliğe yeterince önem yüklememeleriyle ilişkili olabilir. Bu faktör kariyer gelişim kuramlarıyla ele alındığında da, Holland'ın Tipler Kuramına göre, Psikoloji ve benzer alanlar diğerkamılığın, empati ve işbirliğinin öne çıktığı sosyal çevreler arasında yer almaktadır (Ünsal, 2014). Bununla birlikte liderlik, güç statü ve rekabetin öne çıktığı meslek grupları ise girişimci çevreler arasında tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, çalışmanın örneklemini oluşturan Psikoloji öğrencilerinin çoğunlukla kurumsal liderlik, yöneticilik gibi alanlara yönelik mesleki ilgileri tehdit algısını sağlayacak yeterlikte olmayabilir. Bu nedenle, alanla özdeşleşme düzeyinin tehdit algısında oldukça önemli bir faktör olduğu göz önünde bulundurulduğunda çalışmanın farklı mesleki eğilimlerin olduğu gruplarda tekrarlanmasının sonuçları farklı yönde etkileyebileceği düşünülebilir.

Çalışmadaki ana etkiye dair bulgunun kaynağı ile ilgili olası bir diğer faktör çalışmanın yöntemine ilişkin olabilir. Yöntemle ilgili olası problemlerden biri, müdahale materyalinin katılımcılar üzerinde tehdit etkisi yaratmamış olma olasılığıdır. Uygulanan stereotip tehdidi müdahalesinin stereotipleri aktive edip etmediği, çalışmanın amacının anlaşılmasında amacıyla ölçülmemiştir. Müdahale kontrolü, materyali hatırlama ve materyalde yer alan liderleri başarılı bulma üzerinden yapılmıştır. Bu nedenle müdahalenin ne kadar tehdit edici olduğu bilinmemektedir. Bununla birlikte, müdahale materyalinde tehdidin etkisini güçlendirmek amacıyla, kadın erkek lider istatistiklerinin yanı sıra erkek lider biyografileri de sunulmuştur. Buna rağmen katılımcılar materyaldeki liderlerin başarılarını ulaşılabilir buldularsa, bu durum tehdidin etkisini azaltmış olabilir. Yöntemle ilgili diğer bir olası problem ise ölçümle ilgili olabilir. Literatürde bahsedildiği gibi, stereotip tehdidi ile ilgili çalışmaların çoğunluğu performansa yönelik ölçümlere odaklanmaktadır (Shapiro ve Neuberg, 2007). Performans ölçümü kısa sürede somut veriler sunabilmesi sebebiyle sıklıkla tercih edilmektedir. Ancak Steele ve diğerlerinin (2002) de belirttiği gibi stereotip tehdidinin önemli etkilerinden bir diğeri de motivasyonel sonuçlardır. Bu çalışmada da, stereotip tehdidinin motivasyona yönelik etkilerine odaklanılmıştır. Ancak liderliğe yönelik istek bir tür öz değerlendirmedir. Öz değerlendirme ölçeklerinde karşılaşılan sorunlardan biri

katılımcıların sosyal arzu edilebilirlik olgusu sebebiyle sorulara tam doğru cevaplar vermemeleri olasılığıdır (Donaldson ve Vallone, 2002). Buna bağlı olarak müdahalenin etkisi motivasyon ölçümlerine tam anlamıyla yansımamış olabilir. Dolayısıyla ana etkide elde edilen bu bulguda, kullanılan liderlik isteği ve takım üyeliği isteğine yönelik ölçüm araçları ile ilgili bir sınırlılığın söz konusu olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, bu çalışmada lider ve takım üyeliği isteği değerlendirilirken katılımcılar bir rolü seçmek zorunda bırakılmamış; iki ayrı likert tipi skalada lider ve takım üyeliği istekleri ayrı ayrı değerlendirilerek karşılaştırılmıştır. Bu durum, katılımcıların tek bir role yönelik isteğinin belirginliğini azaltmış olabilir. Katılımcıların, iki uçlu bir skalada iki rol arasında tek bir puanlama yapmaları durumunda bulguların farklılaşması da olasıdır.

Çalışma kapsamında yapılan biçimlendirici etki analizleri sonucunda, kadın benliğinin merkeziliğinin stereotip tehdidi ile takım üyeliği isteği arasındaki ilişkide biçimlendirici rolü olduğu bulunmuştur. Kadın benliğinin merkeziliği yüksek olan katılımcılar, düşük olanlara kıyasla tehdidin ardından daha yüksek oranda takım üyesi olmayı tercih etmişler; yani müdahale, kadın benliğinin merkeziliği yüksek olan katılımcılar üzerinde daha güçlü bir etki yaratmıştır. Bu bulgu, sosyal grubu ile kendini daha fazla özdeşleştiren kişilerin, daha az özdeşleştirenlere kıyasla tehditten daha fazla etkilenerken takım üyeliği rolüne kaçındıklarını ortaya koymuştur. Bu sonuç, Schmader'in (2002) herhangi bir alanda yalnızca negatif sosyal kimliğe sahip olmanın tehdidin etkilerini açıklamada yeterli olmazken, bireyin sosyal grubuna atfettiği önemin tehdidin etkisini biçimlendireceğine dair görüşünü desteklemiştir. Ayrıca bu sonuç, Keller ve Molix'in (2008) de belirttiği, sosyal kimliğini benliğinde daha merkezi konumlandıran kişilerin ait olduğu sosyal grupla ilgili ipuçlarına karşı daha hassas olduğuna yönelik görüş ile de uyumludur. Steele ve diğerlerinin (2002) de altını çizdiği gibi, herhangi bir sosyal gruba yönelik tehdit, aynı gruptaki bazı bireyler için daha belirgin olabilmekte ve aynı sosyal grup içindeki bazı bireyler diğerlerine kıyasla daha güçlü tehdit algılayabilmektedir. Sonuçlar Schmader'in (2002) çalışmasındaki; matematik alanında yöneltelen cinsiyet stereotipi karşısında cinsiyet kimliği daha güçlü olan kadınların tehditten daha fazla etkilenerken kötü performans gösterdikleri bulgusuyla ve Keller ve Mollix'in (2008) matematikle

yüksek düzeyde özdeşleşen kadınlarda stereotip tehdidinin grup içi standartları daha fazla aktive ederek performansı düşürdüğü bulgusuyla da örtüşmektedir.

Bulgularda kadın benliğinin merkeziliğinin, stereotip tehdidi ile liderlik isteği arasında biçimlendirici etkisi olmadığı gözlenmiştir. Yani, kadın benliğinin merkeziliği yüksek olan kişilerde stereotip tehdidi manipülasyonunun liderlik isteği üzerindeki etkisi, kadın benliğinin merkeziliği düşük olan kişilere göre anlamlı bir fark ortaya koymamıştır. Bu bulgu, bir önceki bulguyla ve geçmiş çalışmalarda bahsedilen bulgular (örn., Schmader, 2002; Keller ve Mollix, 2008) ile tutarlı değildir. Kadın benliğinin merkeziliğinin stereotip tehdidi ile liderlik isteği arasında biçimlendirici etkisinin bulunamaması, kimlik güvenliği oluşmuş olma ihtimali olan çevrede kadınların liderlik yönünde daha az tehdit hissetmeleriyle ilişkili olabilir. Yani kadın baskın olan bir çevrede eşitlikçi algının daha yüksek olmasına bağlı olarak liderlik isteğinde doğrudan bir düşüş yaşanmazken; kadın benliğinin merkeziliği yüksek kişiler, kadın stereotipleri ile daha uyumlu algılanan takım üyeliğine doğru kaçınmış olabilirler.

Bununla birlikte, kadın benliğinin merkeziliğinin stereotip tehdidi ile örtük stereotipik inançlar arasında da biçimlendirici etkisinin bulunmaması, kadın benliğinin merkeziliği yüksek olan kişiler ile düşük olan kişilerin stereotip tehdidi manipülasyonunun ardından örtük stereotipik inançlarının farklılaşmadığını göstermiştir. Geçmiş çalışmalar incelendiğinde grupla özdeşleşmenin stereotip tehdidi ile örtük stereotipik inançlar arasındaki ilişkide biçimlendirici faktör olarak incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır, ancak grupla daha fazla özdeşleşen bireylerin tehdidi daha güçlü algılama olasılıkları stereotipik inançlarının artmasını mümkün kılmaktadır. Bu çalışmadaki bulgulara bakıldığında ise kadın benliğinin merkeziliğinin biçimlendirici etkisi örtük stereotipik inançlara yansımamıştır. Birinci bölümde bahsedildiği gibi, stereotipler değişimi oldukça yavaş gerçekleşen yapılardır, dolayısıyla stereotipik inancın artması için stereotiplerin aktive olmuş olması gerekmektedir. Kadın benliğinin merkeziliği yüksek olan kişilerin tehdit sonrasında örtük inançlarında fark olmaması, bu bireyler için tehdidin yeterince güçlü etki oluşturmadığını göstermektedir. Ana etkide bahsedildiği şekilde bu bulgu

kimlik güvenliği oluşmuş bir çevrede kadın benliği merkeziliği yüksek kişilerde dahi yeterince stereotiplerin aktive olmaması veya müdahale materyalinin yeterince güçlü bir stereotip aktivasyonu sağlamaması ile açıklanabilir.

Tez kapsamında biçimlendirici etkisi sınanan bir diğer değişken olan performans-yaklaşma yöneliminin, stereotip tehdidi ile takım üyeliği isteği arasında marjinal düzeyde biçimlendirici role sahip olduğu sonucuna ulaşılmış, performans-yaklaşma yönelimi yüksek katılımcıların performans-yaklaşma yönelimi düşük olanlara göre, müdahale sonrasında takım üyeliği isteklerinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Literatürde performans amaçlarının stereotip tehdidi ile liderlik değişkenleri arasında doğrudan etkisinin incelendiği bir çalışmaya rastlanamamış olup, mevcut çalışmalarda da durumsal olarak müdahale edilen amaç yöneliminin liderlik dışı alanlardaki biçimlendirici etkilerinin incelendiği gözlenmiştir (Chalabaev ve diğ., 2012; Finnigan ve Corker, 2016). Ancak daha önce de belirtildiği gibi, amaç yönelimi bir kişilik yapısı olarak bireyin başarı eğilimini belirtmektedir (Johnson ve diğ., 2011). Bu bağlamda, kronik bir eğilim olarak incelenen performans-yaklaşma yöneliminin stereotip tehdidi ile liderlik değişkenleri arasındaki biçimlendirici etkisine dair elde edilen bulgu, yeni bir bilgi olarak literatüre önemli bir katkı sunmaktadır.

Batılı ülkelerde performans-yaklaşma yöneliminin sıklıkla akademik performans üzerindeki etkilerinin incelendiği ve oldukça karmaşık bulguların olduğu gözlenmiştir. Örneğin bazı çalışmalar sınıf ortamında ve başarı motivasyonu yüksek kişilerde performans-yaklaşma yöneliminin performansı pozitif yönde yordadığını ortaya koyarken (Harackiewicz ve diğ., 1998; Harackiewicz ve diğ., 2002); bazı çalışmalar ise zor görevlerle karşılaşıldığında (Barron ve Harackiewicz, 2001) ve negatif geri bildirim alma ve onaylanmama gibi belirsizlik yaratan koşullarda (Darnon ve diğ., 2007) performans-yaklaşma amacının performans üzerinde pozitif bir etkisi olmadığını ortaya koymuştur. Dahası, performans yaklaşma yönelimi yüksek bireylerin başarısızlıkla yüzleştikleri koşulda ise geri çekilme tepkisi ve düşük performans gösterdikleri de (Grant ve Dweck, 2003) gözlenmiştir. Geçmiş

bulgular performans-yaklaşmanın her durumda aynı yönde bir etki oluşturmadığını göstermektedir.

Kuramsal çerçevede de incelemek gerekirse, Elliot ve Church (1997) performans-yaklaşma yöneliminin yapısında yüksek başarı motivasyonu, başarısızlık korkusu ve yüksek yeterlik beklentisinin bir arada bulunduğunu belirtmişlerdir. Performans-yaklaşma yöneliminin bu karma yapısı geçmiş bulgularla ilgili karmaşıklığın nedenini de açıklar niteliktedir. Bu tez çalışmasında ise, tehdit müdahalesinden sonra performans yaklaşma yönelimi yüksek olan bireylerin düşük olanlara kıyasla daha fazla takım üyeliği rolünü tercih etmeleri, bireylerin müdahale ile birlikte başarısızlık korkularının uyarıldığını ve takım üyeliği rolüne kaçındıklarını göstermiştir. Başarı ölçütlerini diğer kişileri referans alarak belirlemeye ve yeteneklerini diğerlerine kanıtlamak için çabalamaya eğilimli olan, yeteneklerini kanıtladıkları ölçüde de benlik saygıları yükselen bu bireylerin, negatif stereotiple yüzleştikleri koşulda da başarısızlık korkularının uyarılarak takım üyesi rolüne kaçınmaları, performans-yaklaşma yöneliminin karma yapısı gereği makul görünmektedir. Bununla birlikte bu bulgu performans-yaklaşma yönelimli bireylerin başarısızlık koşulunda geri çekilme ve negatif performans gösterdiklerine ilişkin bahsedilen geçmiş bulgularla da örtüşmektedir.

Dweck ve Leggett'in (1988), amaç yönelimlerinin davranışsal, duygulanımsal ve bilişsel olarak farklı paternler ortaya koyduğunu belirten modelinde, yeteneğin doğuştan geldiğine ve geliştirilemeyeceğine yönelik örtük inancı ifade eden varlık teorisi eğilimi yüksek kişilerin, performans (kaçınma ve yaklaşma) amaçlarını benimseme olasılıklarının daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Bununla birlikte, performans-yaklaşma ve kaçınma yönelimli bireylerin mevcut yeteneklerini düşük düzeyde değerlendirdikleri koşulda başarısızlık karşısında çaresiz (helpless) bir patern sergiledikleri de gözlenmiştir (Elliott ve Dweck, 1988). Bu davranış paterni zorluktan kaçınma ve daha az ısrarcılık gösterme ile karakterizedir. Bu teorik yaklaşımlar ve bulgular, performans yönelimli bireylerin davranışsal paterni üzerinde, yeteneklerini ne yönde değerlendirdiklerinin belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır. Bu açıdan bakıldığında da, müdahale esnasında liderlikle ilgili

yetenekleri negatif yargılanan yüksek performans-yaklaşma yönelimli kadın katılımcıların kendi liderlik yeteneklerini negatif algılamaları mümkündür. Bunun sonucunda, yüksek performans-yaklaşma yönelimli bireylerin çaresiz bir davranış paterni göstererek, düşük performans yaklaşma yönelimli bireylere göre takım üyeliğini daha fazla tercih etmeleri anlaşılabilir bir bulgudur. Bu bulgu, performans-yaklaşma yönelimli bireylerin yeterlik beklentileri yüksek olmasına rağmen, yeteneklerinin diğerlerinden kötü olduğuna dair bir dış değerlendirme almaları sonrasında motivasyonlarının olumsuz yönde etkilenebileceğini ortaya koymaktadır.

Çalışmada kapsamında, performans-yaklaşma yöneliminin stereotip tehdidi ile liderlik isteği arasındaki ilişkide anlamlı bir biçimlendirici etkisi tespit edilmemiştir. Bu bulgunun bir önceki bahsedilen bulgu ve kuramsal yaklaşımlar tutarlı olmadığı görülmektedir. Bu bulgu kadın benliğinin merkeziliği değişkeni için de benzer şekilde biçimde ortaya çıkmıştır. Daha önce de bahsedildiği şekilde, takım üyeliği isteğindeki artış tehdidin bu bireyler üzerinde etkili olduğunu göstermesine rağmen, liderlik isteğinde bir azalma olmamış olması örneklemdeki kadın katılımcıların müdahale esnasında liderliğe yönelik güçlü bir tehdit algılamamış olmalarıyla ilişkili olabilir. Ayrıca liderlik ve takım üyeliği isteklerinin ayrı skalalarda ölçülmüş olmasının da, tez çalışmasındaki tüm anlamlı bulguların takım üyeliğinde ortaya çıkması ile ilgili bir ipucu verdiği söylenebilir. Sonuçta kadınlar tehdit müdahalesinin ardından liderlikten kaçınmazken takım üyeliğine yaklaşmıştır. Bu durumda liderlik ve takım üyeliği isteğine dar ölçüm yönteminin gelecekte gözden geçirilmesi faydalı olabilir.

Analizler sonucunda, performans-yaklaşma yönelimi değişkeninin stereotip tehdidi ile örtük stereotipik inançlar arasındaki ilişkide anlamlı düzeyde biçimlendirici etkisi tespit edilmiş; performans-yaklaşma yönelimi yüksek katılımcılarda, performans-yaklaşma yönelimi düşük olanlara göre müdahalenin örtük stereotipik inançlar üzerinde daha güçlü bir etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulguyu, Dweck ve Leggett'in (1988) yukarıda bahsedilen modeli ile açıklamak mümkündür. Modele göre, varlık teorisi bireyleri performans amaç yönelimine hazırlamaktadır. Birey, önemli dışsal özelliklerin sabit ve kontrol edilemez olduğuna

yönelik örtük eğilime sahip olduğunda, bu önemli özellikler hakkında tek bir eylem veya duruma bakarak çıkarım yapma, genelleme eğilimi göstermektedir. Dolayısıyla, bireyin özellikleri dışarıdan negatif değerlendiriliyor, aynı zamanda birey bu özelliklerin geliştirilmesini arzu ediyor bile olsa, varlık teorisi eğilimi doğası gereği değişimin başlatılmasını ve sürekliliğini engellemektedir. Ayrıca, varlık teorisi eğilimi yüksek olan bireylerin davranıştan daha güçlü çıkarımlarda bulunma (örn., Chiu, Hong, ve Dweck, 1997), başarısızlığın ardından kendini suçlama (örn., Erdley, Cain, Loomis, Dumas-Hines ve Dweck, 1997) ve grup stereotiplerini onaylama (örn., Levy, Stroessner ve Dweck, 1998) eğilimlerinin daha yüksek olduğuna dair bulgular mevcuttur. Dweck ve Leggett (1988) de varlık teorisi eğilimi ile bu eğilimi izleyen performans yöneliminin, davranışın küçük bir örneğine bakarak aşırı basitleşmiş, ya hep ya da hiç tarzı düşünce paterni üretmeye neden olduğunu belirtmişlerdir. Performans-yaklaşma yönelimi yüksek bireylerin performans-yaklaşma yönelimi düşük olanlara göre, stereotip tehdidinin ardından örtük stereotipik inançlarının anlamlı düzeyde yüksek bulunmasının Dweck ve Leggett'in (1988) modelini desteklediği anlaşılmaktadır. Bu sonuç, başarı ölçütünü belirlerken diğer kişileri kaynak alan ve başarının geliştirilebilmesi yönünde düşük inanca sahip olan bireylerin, yeteneklerine yönelik tehdit müdahalesi karşısında daha fazla örtük stereotipik inanç ortaya koyduklarını göstermektedir.

Tez çalışması kapsamında biçimlendirici etkisi sınıanan son değişken ise performans-kaçınma yönelimi olmuştur. Bilindiği kadarıyla, kronik performans-kaçınma yöneliminin stereotip tehdidi ile liderlik değişkenleri arasındaki ilişkide biçimlendirici değişken olarak ilk kez incelenmiş olması bakımından bu bulgu önem taşımaktadır. Bununla birlikte çalışma kapsamında yürütülen korelasyon analizleri, performans-kaçınma yöneliminin performans-yaklaşma ile oldukça ilişkili bir kavram olduğunu göstermiştir. Buna rağmen performans-yaklaşma yöneliminin anlamlı biçimlendirici etkilerine dair elde edilen bulguların aksine, performans-kaçınma yöneliminin stereotip tehdidi ile çalışmanın hiçbir bağımlı değişkeni arasında anlamlı bir biçimlendirici etkisi bulunamamıştır.

Performans-kaçınma yöneliminin kuramsal açıdan incelendiğinde en belirgin özelliklerinden birinin diğerlerine yetersiz görünmekten kaçınma eğilimi olduğu bilinmektedir. Elliot ve Church'ün (1997) belirttiği gibi, performans-kaçınma yönelimi başarısızlık korkusunu ve düşük yeterlik beklentisini barındıran bir yapıya sahiptir. Ayrıca, literatürdeki bilgilerde performans-kaçınma yönelimli bireylerle ilgili olarak daha düşük ilgi ve başarı, yüksek kaygı ve tehdit değerlendirmesi, başarısızlıkla ilgili bilgiye karşı daha yüksek dikkat düzeyi bildirilmektedir (Elliot ve Church; 1997; McGregor ve Elliot, 2002; Skaalvik, 1997). Bu açıdan, performans kaçınma yöneliminin stereotip tehdidi ile çalışmanın liderlik değişkenleri arasında anlamlı bir etkisinin gözlenmemesi, performans-kaçınma amacının özellikleri ile uyum göstermemektedir. Dolayısıyla bu sonuç beklenilenden farklıdır ve gelecek çalışmalar için tekrar sınanmasının göz önünde bulundurulması önerilebilir.

Bu tez çalışmasında, müdahale, müdahale-kontrol yöntemi ve bağımlı değişkenlere dair ölçümlerde, modelin Batıdaki bulgularla kıyaslanabilmesi ve yorumlanabilmesi açısından Batı literatüründe kullanılan teknikler esas alınmıştır. Ancak bu durum bahsedildiği gibi birtakım sınırlıkları da beraberinde getirmiştir. Bu anlamda müdahale ve ölçüm araçlarının çeşitlendirilmesi gelecek çalışmalar için faydalı olabilir. Ayrıca araştırmanın manipülasyonun türü açısından etkilerini kıyaslayabilmek için, açık müdahaleyle sıra eş zamanlı örtük müdahale uygulanması ve müdahale türlerinin yarattığı etkilerin hem motivasyonel ölçümlerde hem de performans ölçümlerinde farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi faydalı olabilir.

Çalışmanın bazı sınırlıklarından bulguların değerlendirilmesi sırasında bahsedilmiştir. Çalışmanın diğer sınırlıklarından bahsetmek gerekirse, öncelikle araştırma örnekleminin yalnızca Psikoloji bölümünde okuyan öğrencilerden oluşmasıdır. Bu sınırlılığın iki tür etkiye neden olduğu düşünülmektedir. İlki, yukarıda da belirtildiği gibi, kadın baskınlığı olan sınıf ortamının kimlik güvenliği oluşturarak tehdit etkisini azaltmasıdır. İkincisi ise, tek bir bölümde yürütülen çalışmanın örneklemin özelliklerini kısırlaştırmasıdır. Bu açıdan ileride farklı mesleki ilgilerin olduğu (örneğin, işletme, mühendislik gibi) ve kadın-erkek sayılarının daha benzer seviyelerde ya da kadınların azınlıkta olduğu örneklemlerde

çalışmanın tekrar edilmesi önerilebilir. Örneklemedeki her bireyin aynı meslek grubunda olsa dahi birbirinden farklı alanlarla özdeşimler gösterebileceği düşünüldüğünde, stereotip tehdidinin en önemli biçimlendirici faktörlerinden olan alanla özdeşleşmenin gelecek çalışmalarda incelenmesinin önemli bir boşluğu doldurabileceği söylenebilir. Ayrıca, gelecekte benzer çalışmaların iş yaşamındaki kadınlarla alanda uygulanması da önemli sonuçlar ortaya çıkarabilir.

Shapiro ve Neuberg'in (2007) belirttiği gibi, stereotip tehdidi çok yönlü bir yapıdır ve pek çok sebebi, sonucu, tetikleyicisi, aracı ve biçimlendirici faktörü olabilir. Stereotip tehdidi araştırmalarında bu faktörlerin tamamını kontrol altında tutmak mümkün değildir, ancak gün geçtikçe alanda yapılan çalışmaların çeşitliliğinin artırılmasının bu sorunu azaltacağı düşünülebilir. Ayrıca, böyle bir modelin Türkiye'de ilk defa sınanmış olması çalışmayı özgün kılmaktadır. Bununla birlikte, bu çalışma stereotip tehdidinin ardında sosyal kimlikle özdeşleşme ve başarı yönelimleri gibi farklı dinamiklerin önemli bir payı olduğunun anlaşılması bakımından önemli sonuçlar ortaya koymaktadır ve bu sonuçların literatüre dikkate değer bir katkı sağladığı düşünülmektedir.

Türkiye'de liderlik alanında stereotip tehdidiyle ilgili daha fazla incelemeye ihtiyaç duyulmakta ve kurumlardaki cinsiyet eşitsizliklerinin, ayrımcılığın ve stereotip tehdidinin azaltılabilmesinin, stereotip tehdidiyle ilgili farkındalığın artırılmasıyla, bunun da öncelikle akademik alanda konuya daha fazla eğilmeye mümkün olabileceği düşünülmektedir. Kray ve Shirako'nun (2012) da belirttikleri gibi, kurumlardaki kadın-erkek eşitsizliklerinde, stereotip tehdidinin payının anlaşılması oldukça önemlidir. Bu anlamda bu tez çalışmasından elde edilen sonuçlar, stereotip tehdidinin endüstriyel alanlardaki etkilerine dikkat çekmekte ve stereotip tehdidi hakkında farkındalığın artırılmasına yönelik bir katkı sağlamaktadır. Ayrıca, bu çalışmadan elde edilen bulgular gerek akademik çalışmalarda gerekse iş yaşamındaki stereotip tehdidinin azaltılmasına yönelik çalışmalarda bireysel farklılıkların stereotip tehdidi-liderlik ilişkisini ne yönde şekillendirdiğine dair önemli bulgular sunmakta ve bulguların endüstri-örgüt psikologları tarafından göz önünde bulundurulması gerektiği önerilmektedir. Buradan hareketle,

organizasyonların endüstri-örgüt psikologları ile iş birliği içinde stereotip tehdidi hakkında eğitimler düzenleyerek bu olgunun negatif etkilerinin anlatılmasının stereotip yönetimde önemli bir adım olacağı göz önünde bulundurulmalıdır.



KAYNAKÇA

- AKIN, A.: 2006 “2X2 Başarı Yönelimleri Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, **Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 12, 1-13.
- ALLPORT, G.W.: 1954 **The Nature of Prejudice**, Oxford, Addison-Wesley Publishing Company.
- AMES, C.: 1992 “Classrooms: Goals, Structures, and Student Motivation”, **Journal of Educational Psychology**, 84/3, 261-271.
- AMES, C., J. ARCHER: 1988 “Achievement Goals in the Classroom: Students' Learning Strategies and Motivation Processes”, **Journal of Educational Psychology**, 80/3, 260-267.
- ARONSON, J., LUSTINA, M.J., GOOD, C., KEOUGH, K., STEELE, C.M., J. BROWN: 1999 “When White Men Can't Do Math: Necessary and Sufficient Factors in Stereotype Threat”, **Journal of Experimental Social Psychology**, 35/1, 29-46.
- ASHMORE, R. D., F. K. DEL BOCA: 1979 “Sex Stereotypes and Implicit Personality Theory: Toward a Cognitive—Social Psychological Conceptualization.”, **Sex Roles**, 5/2, 219-248.
- ASHMORE, R. D., F. K. DEL BOCA: 1981 “Cognitive Processes in Stereotyping and Intergroup Behavior.”, **Conceptual Approaches to Stereotypes and Stereotyping**, Ed. D. H. Hamilton, Hillsdale, Lawrence Erlbaum Associates, s. 1-35.
- ATKINSON, J. W.: 1957 “Motivational Determinants of Risk-Taking Behavior.”, **Psychological Review**, 64/6, 359-372.

- AYYILDIZ, F.: 2018 “**Reklamlar Aracılığıyla Sunulan Stereotip Tehdidinin Kadınların Liderliğe İlişkin Tepkilerine Etkisi**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Araştırması, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- BAKAN, D.: 1966 **The Duality of Human Existence. An Essay on Psychology and Religion**, Chicago, Rand McNally, (Çevrimiçi), <https://archive.org>.
- BANAJI, M. R., D.A. PRENTICE: 1994 “The Self in Social Contexts.”, **Annual Review of Psychology**, 45/1, 297-332.
- BANDURA, A.: 1977 **Social Learning Theory**, New Jersey, Prentice-Hall.
- BARGH, J. A.: 1994 “The Four Horsemen of Automaticity: Awareness, Intention, Efficiency, and Control in Social Cognition.”, **Handbook of Social Cognition: Basic Processes; Applications**, Ed., R. S. Wyer, Jr., T. K. Srull, Hillsdale, US: Lawrence Erlbaum Associates, s. 1-40.
- BARGH, J. A., CHEN, M., L. BURROWS: 1996 “Automaticity of Social Behavior: Direct Effects of Trait Construct and Stereotype Activation on Action.” **Journal of Personality and Social Psychology**, 71/2, 230-244.
- BARNETT, R. C., G. K. BARUCH: 1985 “Women's Involvement in Multiple Roles and Psychological Distress.”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 49/1, 135-145.
- BARON, A. S., SCHMADER, T., CVENCEK, D., A.N. MELTZOFF: 2014 “The Gendered Self-Concept: How Implicit Gender Stereotypes and Attitudes Shape Self-Definition.”, **Gender and Development**, Ed. P.J. Leman, H. R. Tenenbaum, East Sussex, Psychology Press, s. 109-132.

- BARRON, K. E., J. M. HARACKIEWICZ: 2001 “Achievement Goals and Optimal Motivation: Testing Multiple Goal Models.”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 80/5, 706-722.
- BARSALOU, L. W.: 1987 “The Instability of Graded Structure: Implications for The Nature of Concepts.” **Concepts and Conceptual Development: Ecological and Intellectual Factors in Categorization**, Ed. U. Neisser, New York, Cambridge University Press, s.101-140.
- BAŞBAY, P.: 2018 “**Stereotip Karşıtı Müdahalenin Liderlik Değişkenleri Üzerindeki Etkisi.**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Araştırması, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- BAYAZIT, M., CZUKOR, G., DURAL-ŞENOĞUZ, U., İ. ÖZALP-TÜRETGEN: 2014 “Pick Your Words Carefully! Leader Gender, Emotion Regulation Request and Follower Reactions”, **74th Annual Meeting of the Academy of Management’ da sunuldu**, 1-5 Ağustos, Philadelphia, ABD.
- DURAL-ŞENOĞUZ, U., BAYAZIT, M., İ. ÖZALP TÜRETGEN: 2014 Kadın Benliğinin Merkeziliği Ölçeği’nin Geçerlik ve Güvenirlik Sınama Çalışması, **18. Ulusal Psikoloji Kongresinde sunuldu**, 09-12 Nisan 2014, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- BEATON, A., TOUGAS, F., RINFRET, N., HUARD, N., M. N. DELISLE: 2007 “Strength in Numbers? Women and Mathematics.”, **European Journal of Psychology of Education**, 22/3, 291-306.
- BELL, A.E., SPENCER, S.J., ISERMAN, E., C.E. LOGEL: 2003 “Stereotype Threat and Women’s Performance in Engineering”, **Journal of Engineering Education**, 92/4, 307-312.

- BEM, S. L.: 1974 “The Measurement of Psychological Androgyny.”, **Journal of Consulting and Clinical Psychology**, 42/2, 155-162.
- BEM, S. L.: 1981 “Gender Schema Theory: A Cognitive Account of Sex Typing.”, **Psychological Review**, 88/4, 354-364.
- BERGERON, D.M.,
BLOCK, C.J., B.A.
ECHTENKAMP: 2006 “Disabling the Able: Stereotype Threat and Women’s Work Performance”, **Human Performance**, 19/2, 133–158.
- BIGLER, R. S., L. S.
LIBEN: 2006 “A Developmental Intergroup Theory of Social Stereotypes and Prejudice.”, **In Advances in Child Development and Behavior**, Vol. 34, JAI, s. 39-89.
- BLOCK, C. J., KOCH, S.
M., LIBERMAN, B. E.,
MERRIWEATHER, T. J., L.
ROBERSON: 2011 “Contending with Stereotype Threat at Work: A Model of Long-Term Responses.”, **The Counseling Psychologist**, 39/4, 570-600.
- BRANSCOMBE, N. R.,
SCHMITT, M. T., R. D.
HARVEY: 1999 “Perceiving Pervasive Discrimination among African Americans: Implications for Group Identification and Well-Being.”, **Journal of personality and social psychology**, 77/1, 135-149.
- BRODISH, A. B., P. G.
DEVINE: 2009 “The Role of Performance–Avoidance Goals and Worry in Mediating the Relationship Between Stereotype Threat and Performance.”, **Journal of Experimental Social Psychology**, 45/1, 180-185.
- BROWN, R.P., E.C. PINEL:
2003 “Stigma on My Mind: Individual Differences in the Experience of Stereotype Threat”, **Journal of Experimental Social Psychology**, 39/6, 626-633.

- BROWN, R. P., R. A. JOSEPHS: 1999 "A Burden of Proof: Stereotype Relevance and Gender Differences in Math Performance.", **Journal of Personality and Social Psychology**, 76/2, 246-257.
- BURGESS, D., E. BORGIDA,: 1999 "Who Women are, Who Women Should Be: Descriptive and Prescriptive Gender Stereotyping in Sex Discrimination.", **Psychology, Public Policy, and Law**, 5/3, 665-692.
- BURN, S. M., ABOUD, R., C. MOYLES: 2000 "The Relationship between Gender Social Identity and Support for Feminism.", **Sex Roles**, 42/11-12, 1081-1089.
- BURNETTE, J.L., POLLACK, J.M., C. L. HOYT: 2010 "Individual Differences in Implicit Theories of Leadership Ability and Self-Efficacy: Predicting Responses to Stereotype Threat", **Journal of Leadership Studies**, 3/4, 46-56.
- BUSSEY, K., A. BANDURA: 1999 "Social Cognitive Theory of Gender Development and Differentiation.", **Psychological Review**, 106/4, 676-713.
- BUTLER, R.: 1987 "Task-Involving and Ego-Involving Properties of Evaluation: Effects of Different Feedback Conditions on Motivational Perceptions, Interest, and Performance.", **Journal of Educational Psychology**, 79/4, 474-482.
- CADINU, M., MAASS, A., FRIGERIO, S., IMPAGLIAZZO, L., S. LATINOTTI: 2003 "Stereotype Threat: The Effect of Expectancy on Performance.", **European Journal of Social Psychology**, 33/2, 267-285.

- CATALYST: 2000 “**2000 Catalyst Census of Women Corporate Officers and Top Earners**”, US, (Çevrimiçi), <http://www.catalyst.org>, 10 Ekim 2017
- CATALYST: 2018 “**Women in S&P 500 Companies**” (Çevrimiçi), <http://www.catalyst.org>, 1 Ocak 2018.
- CHALABAEV, A., MAJOR, B., SARRAZIN, P., F. CURY: 2012 “When Avoiding Failure Improves Performance: Stereotype Threat And the Impact of Performance Goals”, **Motivation And Emotion**, 36/2, 130-142.
- CHIU, C. Y., HONG, Y. Y., C. S. DWECK: 1997 “Lay Dispositionism and Implicit Theories of Personality.”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 73/1, 19-30.
- CLIFFORD, M. M., KIM, A., B. A. MCDONALD: 1988 “Responses to Failure as Influenced by Task Attribution, Outcome Attribution, and Failure Tolerance.”, **The Journal of Experimental Education**, 57/1, 17-37.
- CONSTANTINOPOLE, A.: 1973 “Masculinity-Femininity: An Exception to a Famous Dictum?”, **Psychological Bulletin**, 80/5, 389-407.
- COOKE, R. A., D. M. ROUSSEAU: 1984 “Stress and Strain from Family Roles and Work-Role Expectations.”, **Journal of Applied Psychology**, 69/2, 252-260.
- COVINGTON, M. V.: 1984 “The Self-Worth Theory of Achievement Motivation: Findings and Implications.”, **The Elementary School Journal**, 85/1, 5-20.
- COVINGTON, M. V., C.L. OMELICH: 1984 “Task-Oriented versus Competitive Learning Structures: Motivational and Performance Consequences.”, **Journal of Educational Psychology**, 76/6, 1038-1050.

- CROIZET, J., T. CLAIRE: 1998 “Extending the Concept of Stereotype Threat to Social Class: The Intellectual Underperformance of Students from Low Socioeconomic Backgrounds.” **Personality and Social Psychology Bulletin**, 24, 588-594.
- CROWE, E., E.T. HIGGINS: 1997 “Regulatory Focus and Strategic Inclinations: Promotion and Prevention in Decision-Making.”, **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 69/2, 117-132.
- DARNON, C., HARACKIEWICZ, J. M., BUTERA, F., MUGNY, G., A. QUIAMZADE: 2007 “Performance-Approach and Performance-Avoidance Goals: When Uncertainty Makes a Difference.”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, 33, 813-827.
- DASGUPTA, N., S. ASGARI: 2004 “Seeing is Believing: Exposure to Counterstereotypic Women Leaders and its Effect on the Malleability of Automatic Gender Stereotyping”, **Journal of Experimental Social Psychology**, 40/5, 642–658.
- DASGUPTA, N., BANAJI, M. R., R. P. ABELSON: 1999 “Group Entitativity and Group Perception: Associations Between Physical Features and Psychological Judgment.”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 77/5, 991-1003.
- DAVIES, P.G., SPENCER, S.J., C.M. STEELE: 2005 “Clearing the Air: Identity Safety Moderates the Effects of Stereotype Threat on Women’s Leadership Aspirations”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 88/2, 276–287.
- DAVIES, P.G., SPENCER, S.J., QUINN, D.M., R. GERHARDSTEIN: 2002 “Consuming Images: How Television Commercials that Elicit Stereotype Threat Can Restrain Women Academically and Professionally”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, 28/12, 1615-1628.

- DAVISON, H. K.,
M. J. BURKE: 2000 “Sex Discrimination in Simulated Employment Contexts: A Meta-Analytic Investigation”, **Journal of Vocational Behavior**, 56/2, 225-248.
- DEAUX, K.: 1985 “Sex and gender.”, **Annual Review of Psychology**, 36/1, 49-81.
- DEAUX, K., T.
EMSWILLER: 1974 “Explanations of Successful Performance on Sex-Linked Tasks: What is Skill for The Male is Luck for The Female.”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 29/1, 80-85.
- DELGADO, A. R., G.
PRIETO: 2008 “Stereotype Threat as Validity threat: The Anxiety–Sex–Threat Interaction.”, **Intelligence**, 36/6, 635-640.
- DEVINE, P. G.: 1989 “Stereotypes and Prejudice: Their Automatic and Controlled Components.”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 56/1, 5.
- DIEHL, M., OWEN, S., L
YOUNGBLADE.: 2004 “Agency and Communion Attributes in Adults’ Spontaneous Self-Representations.”, **International Journal of Behavioral Development**, 28/1, 1-15.
- DONALDSON, S. I., E. J.
GRANT-VALLONE: 2002 “Understanding Self-Report Bias in Organizational Behavior Research.”, **Journal of Business and Psychology**, 17/2, 245-260.
- DÖKMEN, Z.Y.: 2009 **Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar**, 7. Basım, İstanbul, Remzi Kitabevi
- DÖNMEZ, A: 1990 “Kadınlar Kadınlara Karşı Önyargılı Mı?” **Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi**, 33 /1-2, 103-122.

- DRAZIN, R., E.R.
AUSTER: 1987
- DURAL-ŞENOĞUZ ,
U., M. BAYAZIT: 2015
- DWECK, C.S.: 1986
- DWECK, C. S., E. S.
ELLIOTT: 1983
- DWECK, C.S., E.L.
LEGGETT: 1988
- EAGLY, A. H., A.
MLADINIC: 1989
- EAGLY, A. H., A.
MLADINIC: 1994
- EAGLY, A. H., B. T.
JOHNSON: 1990
- “Wage Differences Between Men and Women: Performance Appraisal Ratings vs. Salary Allocation as The Locus of Bias.”, **Human Resource Management**, 26/2, 157-168.
- “Kadın Liderliğine Karşı Örtük Kalıp Düşünceler ve Örtük Önyargılar: Türkiye’de Kadın Belediye Başkanlığı Bağlamında Karşılaştırmalı Çalışma”, **23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi’nde sunulmuş bildiri**, 14-16 Mayıs, Muğla.
- “Motivational Process Affecting Learning”, **American Psychologist**, 41/10, 1040-1048.
- “Achievement motivation.”, **Handbook of Child Psychology**, Vol 4, Ed. P. Mussen, E. M. Heatherington, New York: Wiley, s. 643-691.
- “A Social-Cognitive Approach to Motivation and Personality”, **Psychological Review**, 95/2, 256-273.
- “Gender Stereotypes and Attitudes Toward Women and Men.”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, 15/4, 543-558.
- “Are People Prejudiced Against Women? Some Answers from Research on Attitudes, Gender Stereotypes, and Judgments of Competence.”, **European Review of Social Psychology**, 5/1, 1-35.
- “Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis.”, **Psychological Bulletin**, 108/2, 233-256.

- EAGLY, A. H., JOHANNESSEN-SCHMIDT, M. C., M. L. VAN ENGEN: 2003
 “Transformational, Transactional, and Laissez-Faire Leadership Styles: A Meta-Analysis Comparing Women and Men.”, **Psychological Bulletin**, 129/4, 569-591.
- EAGLY, A.H., L.L. CARLI: 2003
 "The Female Leadership Advantage: An Evaluation of the Evidence", **The Leadership Quarterly**, 14/6, 807-834.
- EAGLY, A. H., MLADINIC, A., S. OTTO: 1991
 “Are Women Evaluated More Favorably than Men?”, **Psychology of Women Quarterly**, 15/2, 203-216.
- EAGLY, A.H., S.J. KARAU: 2002
 “Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders”, **Psychological Review**, 109/3, 573–598.
- ECCLES, J. S., JACOBS, J. E., R. D. HAROLD: 1990
 "Gender Role Stereotypes, Expectancy Effects, and Parents' Socialization of Gender Differences", **Journal of Social Issues**, 46/2,183-201.
- ECCLESTON, C. P., B. N. MAJOR: 2006
 “Attributions to Discrimination and Self-Esteem: The Role of Group Identification and Appraisals.”, **Group Processes & Intergroup Relations**, 9/2, 147-162.
- EDWARDS, V. J., J. T. SPENCE:1987
 “Gender-Related Traits, Stereotypes, and Schemata.”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 53/1, 146-154.
- ELLEMERS, N., SPEARS, R., B. DOOSJE :2002
 “Self and Social Identity.”, **Annual Review of Psychology**, 53(1), 161-186.
- ELLIOT, A.J.: 1999
 “Approach and Avoidance Motivation and Achievement Goals”, **Educational Psychologist**, 34/3, 169-189.

- ELLIOT, A. J., H. A. MCGREGOR: 1999 "Test Anxiety and The Hierarchical Model of Approach and Avoidance Achievement Motivation.", **Journal of Personality and Social Psychology**, 76/4, 628-644.
- ELLIOT, A.J., H.A. MCGREGOR: 2001 "A 2X2 Achievement Goal Framework", **Journal of Personality and Social Psychology**, 80/3, 501-519.
- ELLIOT, A.J., M.A. CHURCH: 1997 "A Hierarchical Model of Approach and Avoidance Achievement Motivation", **Journal of Personality and Social Psychology**, 72/1, 218-232.
- ELLIOTT, E. S., C.S. DWECK: 1988 "Goals: An Approach to Motivation and Achievement.", **Journal of Personality and Social Psychology**, 54/1, 5-12.
- ERDLEY, C. A., LOOMIS, C. C., CAIN, K. DUMAS-HINES, M., F., C. S. DWECK: 1997 "Relations among Children's Social Goals, Implicit Personality Theories, and Responses to Social Failure.", **Developmental Psychology**, 33/2, 263-272.
- FASSINGER, R. E.: 2008 "Workplace Diversity and Public Policy: Challenges and Opportunities for Psychology.", **American Psychologist**, 63/4, 252-268.
- FINNIGAN, K. M., K. S. CORKER: 2016 "Do Performance Avoidance Goals Moderate the Effect of Different Types of Stereotype Threat on Women's Math Performance?", **Journal of Research in Personality**, 63, 36-43.
- FISKE, S. T.: 1998 "Stereotyping, Prejudice, and Discrimination.", **The Handbook of Social Psychology**, Ed. D.. T. Gilbert, S. T. Fiske, Gardner Lindzey, New York, US: McGraw-Hill, 357-411.

- FISKE, S. T., S. L. NEUBERG: 1990 "A Continuum of Impression Formation, from Category-Based to Individuating Processes: Influences of Information and Motivation on Attention and Interpretation.", **Advances in Experimental Social Psychology**, 23, 1-74.
- FITZPATRICK, M. J., B. J. MCPHERSON,: 2010 "Coloring within The Lines: Gender Stereotypes in Contemporary Coloring Books.", **Sex Roles**, 62/1-2, 127-137.
- FORD, T. E., C. STANGOR: 1992 "The Role of Diagnosticity in Stereotype Formation: Perceiving Group Means and Variances.", **Journal of Personality and Social Psychology**, 63/3, 356.
- FRIEDMAN, R. S., J. FÖRSTER: 2001 "The Effects of Promotion and Prevention Cues on Creativity.", **Journal of Personality and Social Psychology**, 81/6, 1001-1013.
- FRIEDMAN, E. M., WILLIAMS, D. R., SINGER, B. H., C. D. RYFF: 2009 "Chronic Discrimination Predicts Higher Circulating Levels of E-selectin in a National Sample: The MIDUS Study.", **Brain, Behavior, and Immunity**, 23/5, 684-692.
- FROST, D. M.: 2011 "Social Stigma and Its Consequences for The Socially Stigmatized.", **Social and Personality Psychology Compass**, 5/11, 824-839.
- FROST, D. M., PARSONS, J. T., J. E. NANÍN: 2007 "Stigma, Concealment and Symptoms of Depression as Explanations for Sexually Transmitted Infections among Gay Men.", **Journal of Health Psychology**, 12/4, 636-640.
- GILBERT, D. T., J.G. HIXON: 1991 "The Trouble of Thinking: Activation and Application of Stereotypic Beliefs.", **Journal of Personality and Social Psychology**, 60/4, 509-517.
- GOFFMAN, G.: 1963 **Stigma**. USA: Prantice-Hall, Inc.

- GONZALES, P.M., BLANTON, H., K.J. WILLIAMS: 2002 “The Effects of Stereotype Threat and Double Minority Status on the Test Performance of Latino Women”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, 28/5, 659–670.
- GOOD, C., RATTAN, A., C. S. DWECK: 2012 “Why do Women Opt Out? Sense of Belonging and Women's Representation in Mathematics.”, **Journal of personality and social psychology**, 102/4, 700-717.
- GRANT, H., C. S. DWECK: 2003 “Clarifying Achievement Goals and Their Impact.”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 85/3, 541-553.
- GRANT THORNTON: 2018 “**Women in Business: Beyond Policy to Progress Report 2018**”, (Çevrimiçi), <https://www.grantthornton.global>, 1 Nisan 2018.
- GREENHAUS, J. H., S. PARASURAMAN: 1999 “Research on Work, Family, and Gender: Current Status and Future Directions.”, **Handbook of Gender and Work**, Ed. G. N. Powell, Thousand Oaks, CA, US, Sage Publications, Inc, s. 391-412.
- GREENWALD, A. G., MCGHEE, D. E., J. L. SCHWARTZ: 1998 “Measuring Individual Differences in Implicit Cognition: The Implicit Association Test.”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 74/6, 1464-1480.
- GREENWALD, A. G., M. R. BANAJI: 1995 “Implicit Social Cognition: Attitudes, Self-Esteem, and Stereotypes.”, **Psychological Review**, 102/1, 4-27.
- GREENWALD, A.G., POEHLMAN, T.A., UHLMANN, E.L., M.R. BANAJI: 2009 “Understanding and Using the Implicit Association Test: III. Meta-analysis of Predictive Validity”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 97/1, 17-41.

- GREGORY, R. F.: 2003 “**Women and Workplace Discrimination: Overcoming Barriers to Gender Equality.**”, US, Rutgers University Press.
- GRIMM, L. R., MARKMAN, A. B., MADDOX, W. T., G. C. BALDWIN: 2009 “Stereotype Threat Reinterpreted as a Regulatory Mismatch.”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 96/2, 288-304.
- HAMILTON, D. L., T. K. TROLIER: 1986 “Stereotypes and Stereotyping: An Overview of the Cognitive Approach.”, **Prejudice, Discrimination, and Racism**, Ed. J. F. Dovidio, S. L. Gaertner, San Diego, Academic Press, s. 127-163.
- HARACKIEWICZ, J. M., BARRON, K. E., A. J. ELLIOT: 1998 “Rethinking Achievement Goals: When Are They Adaptive for College Students and Why?”, **Educational Psychologist**, 33/1, 1-21.
- HARACKIEWICZ, J. M., BARRON, K. E., CARTER, S. M., LEHTO, A. T., A. J. ELLIOT: 1997 “Predictors and Consequences of Achievement Goals in The College Classroom: Maintaining Interest and Making The Grade.”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 73/6, 1284-1295.
- HARACKIEWICZ, J. M., BARRON, K. E., TAUER, J. M., A. J. ELLIOT: 2002 “Predicting Success in College: A Longitudinal Study of Achievement Goals and Ability Measures as Predictors of Interest and Performance from Freshman Year through Graduation.”, **Journal of Educational Psychology**, 94/3, 562-575.
- HASLAM, S. A., OAKES, P. J., REYNOLDS, K. J., J.C. TURNER: 1999 “Social Identity Salience and The Emergence of Stereotype Consensus.”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, 25/7, 809-818.

- HASLAM, S. A., TURNER, J. C., OAKES, P. J., REYNOLDS, K. J., EGGINS, R. A., NOLAN, M., J., TWEEEDIE: 1998 "When do Stereotypes Become Really Consensual? Investigating The Group-Based Dynamics of The Consensualization Process.", **European Journal of Social Psychology**, 28/5, 755-776.
- HEILMAN, M. E.: 1983 "Sex Bias in Work Settings: The Lack of Fit Model.", **Research in Organizational Behavior**, 5, 269-298.
- HEILMAN, M.E.: 2001 "Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder", **Journal of Social Issues**, 57/4, 657-674.
- HEILMAN, M. E., BLOCK, C. J., R. F. MARTELL: 1995 "Sex Stereotypes: Do They Influence Perceptions of Managers?", **Journal of Social Behavior & Personality**, 10/6, 237-252.
- HEREK, G. M.: 2007 "Confronting Sexual Stigma and Prejudice: Theory and Practice.", **Journal of Social Issues**, 63/4, 905-925.
- HEREK, G. M.: 2009 "Sexual prejudice.", Ed., T. D. Nelson, **Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination**, New York, NY: Psychology Press, s. 441-467.
- HERRNSTEIN, R. J., C. MURRAY: 1994 **The Bell Curve: Intelligence and Class Structure in American Life**, New York, The Free Press.
- HIGGINS, E. T.: 1998 "Promotion and Prevention: Regulatory Focus as a Motivational Principle.", **Advances in Experimental Social Psychology**, Vol. 30, Academic Press, s.1-46
- HIGGINS, E. T.: 2000 "Making a Good Decision: Value from Fit.", **American Psychologist**, 55/11, 1217-1230.

- HILTON, J.L., W. VON HIPPEL: 1996 "Stereotypes", **Annual Review of Psychology**, 47/1, 237-271.
- HOFF, K. R., P. PANDEY: 2004 **Belief Systems and Durable Inequalities: An Experimental Investigation of Indian Caste**, Vol. 3351, World Bank Publications.
- HOFFMAN, R. M.: 2006 "Gender Self-Definition and Gender Self-Acceptance in Women: Intersections With Feminist, Womanist, and Ethnic Identities.", **Journal of Counseling & Development**, 84/3, 358-372.
- HOFSTEDE, G.: 1985 "The Interaction between National and Organizational Value Systems", **Journal of Management Studies**, 22/4, 346-357.
- HOGG, M. A., ABRAMS, D., OTTEN, S., S. HINKLE: 2004 "The Social Identity Perspective - Intergroup Relations, Self-Conception, and Small Groups.", **Small Group Research**, 35/3, 246-276.
- HOGG, M. A., G. M. VAUGHAN: 2010 **Essentials of Social Psychology**, Harlow, Pearson Education Limited.
- HOGG, M.A., S.A. REID: 2006 "Social Identity, Self-Categorization, and The Communication of Group Norms." **Communication Theory**, 16, 7-30.
- HOYT, C.L.: 2005 "The Role of Leadership Efficacy and Stereotype Activation in Women's Identification with Leadership", **Journal of Leadership and Organizational Studies**, 11/4, 2-14.
- HOYT, C.L., J. BLASCOVICH: 2007 "Leadership Efficacy and Women Leaders' Responses to Stereotype Activation", **Group Processes and Intergroup Relations**, 10/4, 595-616.

- HOYT, C.L., J. BLASCOVICH: 2010 “The Role of Leadership Self-Efficacy and Stereotype Activation on Cardiovascular, Behavioral and Self-Report Responses in the Leadership Domain”, **The Leadership Quarterly**, 21/1, 89–103.
- HOYT, C.L., S. MURPHY: 2016 “Managing to Clear the Air: Stereotype Threat, Women, and Leadership”, **The Leadership Quarterly**, 27/3, 387–399.
- INZLICHT, M., T. BEN-ZEEV: 2000 “A Threatening Intellectual Environment: Why Females Are Susceptible to Experiencing Problem-Solving Deficits in the Presence of Males”, **Psychological Science**, 11/5, 365-371.
- INZLICHT, M., T. SCHMADER: 2012 “Introduction.”, **Stereotype Threat: Theory, Process, and Application**, Ed., M., Inzlicht, T., Schmader, New York, Oxford University Press, s. 3-14.
- İKİZER, E.G.: 2013 “**Stereotype Threat's Spillover Effect on Intergroup Relations: How Does Exposure to Stereotype Threat in Mathematics Affect Women's Intergroup Attitudes**”, Yüksek Lisans Tezi, Koç Üniversitesi, İstanbul.
- JACKSON, L. A., SULLIVAN, L. A., C. N. HODGE: 1993 “Stereotype Effects of Attributions, Predictions, and Evaluations: No Two Social Judgments Are Quite Alike.”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 65/1, 69-84.
- JAGACINSKI, C. M., J. G. NICHOLLS: 1984 “Conceptions of Ability and Related Affects in Task Involvement and Ego Involvement.”, **Journal of Educational Psychology**, 76/5, 909-919.

- JAGACINSKI, C. M., J. G. NICHOLLS: 1987 “Competence and Affect in Task Involvement and Ego involvement: The Impact of Social Comparison Information.”, **Journal of Educational Psychology**, 79/2, 107-114.
- JAMIESON, J. P., S.G. HARKINS: 2012 “Distinguishing Between the Effects of Stereotype Priming and Stereotype Threat on Math Performance”, **Group Processes and Intergroup Relations**, 15/3, 291–304.
- JAVIDAN, M., DORFMAN, P.W., DE LUQUE, M.S., R.J. HOUSE: 2006 “In the Eye of the Beholder: Cross Cultural Lessons in Leadership from Project GLOBE”, **The Academy of Management Perspectives**, 20/1, 67-90.
- JOHNSON, P.D., SHULL, A., J.C. WALLACE: 2011 “Regulatory Focus as a Mediator in Goal Orientation and Performance Relationships”, **Journal of Organizational Behavior**, 32/5, 751–766.
- JUDD, C. M., B. PARK: 1993 “Definition and Assessment of Accuracy in Social Stereotypes.”, **Psychological Review**, 100/1, 109-128.
- KADILAR, E.: 2011 “Üç Kuşak Kadının Cinsiyet Rollerini: Ankara Örneği.”, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- KARK, R., A.H. EAGLY: 2010 “Gender and Leadership: Negotiating the Labyrinth”, **Handbook of Gender Research in Psychology: Vol. 2: Gender Research in Social and Applied Psychology**, Ed. J. C. Chrisler, D. R. McCreary, New York, Springer Science and Business Media, s. 443-468.
- KATZ, D., K. BRALY:1933 Racial Stereotypes of One Hundred College Students, **The Journal of Abnormal and Social Psychology**, 28/3, 280-290.

- KELLER, J.: 2007 “Stereotype Threat in Classroom Settings: The Interactive Effect of Domain Identification, Task Difficulty and Stereotype Threat on Female Students’ Maths Performance.”, **British Journal of Educational Psychology**, 77/2, 323-338.
- KELLER, J., H. BLESS: 2008 “When Positive and Negative Expectancies Disrupt Performance: Regulatory Focus as a Catalyst.”, **European Journal of Social Psychology**, 38/2, 187-212.
- KELLER, J., L MOLIX: 2008 “When Women Can’t Do Math: The Interplay of Self-Construal, Group Identification, and Stereotypic Performance Standards.”, **Journal of Experimental Social Psychology**, 44/2, 437-444.
- KLEINMAN, R. E., HALL, S., KORZEC-RAMÍREZ, D., PATTON, K., PAGANO, M. E., J. M. MURPHY: 2002 “Diet, Breakfast, and Academic Performance in Children”, **Annals of Nutrition & Metabolism**, 46, 24–30.
- KOCH, S. C., MÜLLER, S. M., M. SIEVERDING: 2008 “Women and Computers. Effects of Stereotype Threat on Attribution of Failure.”, **Computers & Education**, 51/4, 1795-1803.
- KOENING, A.M., A.H. EAGLY: 2005 “Stereotype Threat in Men on a Test of Social Sensitivity”, **Sex Roles**, 52/7-8, 489 – 496.
- KOENIG, A.M., EAGLY, A.H., MITCHELL, A.A., T. RISTIKARI: 2011 “Are Leader Stereotypes Masculine? A Meta-Analysis of Three Research Paradigms”, **Psychological Bulletin**, 137/4, 616–642.

- KRAY, L. J., A. SHIRAKO: 2012 “Stereotype Threat in Organizations.”, **Stereotype Threat: Theory, Process, and Application**, Ed., M., Inzlicht, T., Schmader, New York, Oxford University Press, s. 173-187.
- KRAY, L. J., THOMPSON, L., A. GALINSKY: 2001 “Battle of the Sexes: Gender Stereotype Confirmation and Reactance in Negotiations.”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 80/6, 942-958.
- KUHN, D., NASH, S. C., L. BRUCKEN, 1978 “Sex Role Concepts of Two and Three Year-Olds.”, **Child Development**, 445-451.
- KUNDA, Z., B. SHERMAN-WILLIAMS: 1993 “Stereotypes and The Construal of Individuating Information.”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, 19/1, 90-99.
- KUZLAK, A., N. SAKALLI UĞURLU: 2016 “Türkiye’de Basmakalıp Yargı Tehdidi ve Basmakalıp Yargı Kaldıracı”, **19. Ulusal Psikoloji Kongresi’nde sunulmuş poster**, 5-7 Eylül, İzmir.
- LATU, I. M., MAST, M. S., LAMMERS, J., D. BOMBARI: 2013 “Successful Female Leaders Empower Women's Behavior in Leadership Tasks”, **Journal of Experimental Social Psychology**, 49/3, 444-448.
- LEAPER, C., C. K. FRIEDMAN: 2007 “The Socialization of Gender.”, **Handbook of socialization: Theory and research**, Ed. J. E. Grusec, P. D. Hastings, New York, US: Guilford Press, s.561-587
- LEVY, B.: 1996 “Improving Memory in Old Age Through Implicit Self-Stereotyping”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 71/6, 1092–1107.
- LEVY, S. R., STROESSNER, S. J., C. S. DWECK: 1998 “Stereotype Formation and Endorsement: The Role of Implicit Theories.”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 74/6, 1421-1436.

- LIBERMAN, N., IDSON, L. C., CAMACHO, C. J., E. T. HIGGINS: 1999 “Promotion and Prevention Choices between Stability and Change.”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 77/6, 1135-1145.
- LINDSEY, L. L.: 2015 **Gender Roles: A Sociological Perspective**, New York, Routledge.
- LINK, B. G.: 1987 “Understanding Labeling Effects in The Area of Mental Disorders: An Assessment of The Effects of Expectations of Rejection.”, **American Sociological Review**, 96-112.
- LIPPMANN, W.: 1922 **Public Opinion**, New York, Harcourt, Brace and Company, (Çevrimiçi), <http://www.gutenberg.org>, 1 Mart 2016.
- LIVINGSTON, R. W., M. B. BREWER: 2002 “What Are We Really Priming? Cue-Based versus Category-Based Processing of Facial Stimuli.”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 82/1, 5-18.
- LYONS, H. Z., BRENNER, B. R. , R. E. FASSINGER: 2005 “A Multicultural Test of The Theory of Work Adjustment: Investigating The Role of Heterosexism and Fit Perceptions in The Job Satisfaction of Lesbian, Gay, and Bisexual Employees.”, **Journal of Counseling Psychology**, 52/4, 537–548
- MACRAE, C. N., HEWSTONE, M., R. J. GRIFFITHS: 1993 “Processing Load and Memory for Stereotype-Based Information.”, **European Journal of Social Psychology**, 23/1, 77-87.
- MAEHR, M. L., A. ZUSHO: 2009 “Achievement Goal Theory: The Past, Present, and Future.”, Educational Psychology Handbook Series, **Handbook of Motivation at School**, Ed. K. R. Wenzel, A. Wigfield, New York, Routledge 77-104.

- MAEHR, M. L., J. G. NICHOLLS: 1980 "Culture and Achievement Motivation: A Second Look.", **Studies in Cross-Cultural Psychology**, Ed. N. Warren, New York: Academic Press, s. 221-267
- MAJOR, B., L. T. O'BRIEN: 2005 "The Social Psychology of Stigma.", **Annu. Rev. Psychol.**, 56, 393-421.
- MAJOR, B., SPENCER, S., SCHMADER, T., WOLFE, C., J. CROCKER: 1998 "Coping with Negative Stereotypes about Intellectual Performance: The Role of Psychological Disengagement.", **Personality and Social Psychology Bulletin**, 24/1, 34-50.
- MARKMAN, A. B., BALDWIN, G. C., W. T. MADDOX: 2005 "The Interaction of Payoff Structure and Regulatory Focus in Classification.", **Psychological Science**, 16/11, 852-855.
- MARKUS, H.: 1977 "Self-Schemata and Processing Information about The Self.", **Journal of Personality and Social Psychology**, 35/2, 63-78.
- MARTIN, C. L., C. F. HALVERSON JR: 1981 "A Schematic Processing Model of Sex Typing and Stereotyping in Children.", **Child Development**, 1119-1134.
- MCCONAHAY, J. B.: 1983 "Modern Racism and Modern Discrimination: The Effects of Race, Racial Attitudes, and Context on Simulated Hiring Decisions.", **Personality and Social Psychology Bulletin**, 9/4, 551-558.
- MCGREGOR, H. A., A. J. ELLIOT: 2002 "Achievement Goals as Predictors of Achievement-Relevant Processes Prior to Task Engagement.", **Journal of Educational Psychology**, 94/2, 381-395.
- MEECE, J. L., BLUMENFELD, P. C., R. H. HOYLE: 1988 "Students' Goal Orientations and Cognitive Engagement in Classroom Activities.", **Journal of Educational Psychology**, 80/4, 514-523.

- MEYER, I. H.: 2003 "Prejudice as Stress: Conceptual and Measurement Problems.", **American Journal of Public Health**, 93/2, 262-265.
- MLICKI, P. P., N. ELLEMERS: 1996 "Being Different or Being Better? National Stereotypes and Identifications of Polish and Dutch Students.", **European Journal of Social Psychology**, 26, 97-114.
- MOLDEN, D. C., C.S. DWECK: 2006 "Finding 'Meaning' in Psychology: A Lay Theories Approach to Self-Regulation, Social Perception, and Social Development.", **American Psychologist**, 61/3, 192-203.
- MOLDEN, D. C., LEE, A. Y., E. T. HIGGINS: 2008 "Motivations for Promotion and Prevention.", **Handbook of Motivation Science**, Ed. J. Y. Shah, W. L. Gardner, New York, The Guilford Press, s. 169-187.
- MORRISON, A. M., M. A. VON GLINOW: 1990 "Women and Minorities In Management.", **American Psychologist**, 45/2, 200-208.
- MURPHY, G. L., B. H. ROSS: 2005 "The Two Faces of Typicality In Category-Based Induction.", **Cognition**, 95/2, 175-200.
- NATIONAL CENTER FOR EDUCATION STATISTICS: 2016 "Bachelor's, Master's, and Doctor's Degrees Conferred by Postsecondary Institutions, by Sex of Student and Discipline Division.", **Digest of Education Statistics**, Table 318.30, (Çevrimiçi), <https://nces.ed.gov>, 1 Mayıs 2018.
- NELSON, L. J., D. T. MILLER: 1995 "The Distinctiveness Effect in Social Categorization: You Are What Makes You Unusual.", **Psychological Science**, 6/4, 246-249.

- NEUBERG, S. L., J. T. NEWSOM, 1993 “Personal Need for Structure: Individual Differences In the Desire for Simpler Structure.”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 65/1, 113-131.
- NICHOLLS, J. G.: 1984 “Achievement Motivation: Conceptions of Ability, Subjective Experience, Task Choice, and Performance.”, **Psychological Review**, 91/3, 328-346.
- OLIAN, J. D., SCHWAB, D. P., Y. HABERFELD,:1988 “The Impact of Applicant Gender Compared to Qualifications on Hiring Recommendations: A Meta-Analysis of Experimental Studies.”, **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 41/2, 180-195.
- OSBORNE, J. W.: 1997 “Race and Academic Disidentification.”, **Journal of Educational Psychology**, 89/4, 728-735.
- OSBORNE, J.W.: 2001 “Testing Stereotype Threat: Does Anxiety Explain Race and Sex Differences in Achievement?”, **Contemporary Educational Psychology**, 26/3, 291–310.
- OSBORNE, J. W.: 2006 “Gender, Stereotype Threat and Anxiety: Psychophysiological and Cognitive Evidence”, **Journal of Research in Educational Psychology**, 8, 109-138.
- OSBORNE, J. W., C. WALKER: 2006 “Stereotype Threat, Identification with Academics, and Withdrawal from School: Why the Most Successful Students of Colour Might be Most Likely to Withdraw.”, **Educational Psychology**, 26/4, 563-577.

- OSWALD, D. L., R. D. HARVEY: 2000 “Hostile Environments, Stereotype Threat, and Math Performance among Undergraduate Women.”, **Current Psychology**, 19/4, 338-356.
- ÖZALP TÜRETGEN, İ., BALLI, E., İ. E. ARTAN: 2017 “Lider Ortaya Çıkışında Cinsiyet ve Kişiliğin Etkisinin Yapıyı Harekete Geçirme Türü Görevde İncelenmesi.”, **Psikoloji Çalışmaları Dergisi**, 37/2, 19-50.
- ÖZALP TURETGEN, İ., ÜNSAL, P., I. ERDEM: 2008 “The Effects of Sex, Gender Role, and Personality Traits on Leader Emergence: Does Culture Make a Difference?”, **Small Group Research**, 39/5, 588-615.
- PAGER, D., H. SHEPHERD: 2008 “The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets.”, **Annu. Rev. Sociol.**, 34, 181-209.
- PETTIGREW, T. F.: 1979 “The Ultimate Attribution Error: Extending Allport's Cognitive Analysis of Prejudice.”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, 5/4, 461-476.
- PICHO, K., J. M. STEPHENS: 2012 “Culture, Context and Stereotype Threat: A Comparative Analysis of Young Ugandan Women in Coed and Single-Sex Schools.”, **The Journal of Educational Research**, 105/1, 52-63.
- PINEL, E.C.: 1999 “Stigma Consciousness: The Psychological Legacy of Social Stereotypes”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 76/1, 114-128.
- PRONIN, E., STEELE, C. M., L. ROSS :2004 “Identity Bifurcation in Response to Stereotype Threat: Women and Mathematics.”, **Journal of Experimental Social Psychology**, 40/2, 152-168

- ROBERSON, L., C. T
KULIK: 2007 “Stereotype Threat at Work”, **The Academy of Management Perspectives**, 21(2), 24-40.
- ROSCH, E.: 1978 “Principles of Categorization.” **Cognition and Categorization**, Ed. E. Rosch, B.B. Lloyd, s. 27-48.
- RUDMAN, L. A., J. E.
PHELAN: 2010 “The Effect of Priming Gender Roles on Women’s Implicit Gender Beliefs and Career Aspirations”, **Social Psychology**, 41/3, 192–202.
- RUMELHART, D. E., A.
ORTONY: 1977 “The Representation of Knowledge in Memory.”, **Schooling and the Acquisition of Knowledge**, Ed. R. C. Anderson, R. J. Spiro, W. E. Montague, London, Routledge, s. 99-135.
- RUTLAND, A.: 1999 “The Development of National Prejudice, In-Group Favouritism and Self-Stereotypes In British Children.”, **British Journal of Social Psychology**, 38/1, 55-70.
- RYAN, K.E., A.M. RYAN:
2005 “Psychological Processes Underlying Stereotype Threat and Standardized Math Test Performance”, **Educational Psychologist**, 40/1, 53-63.
- 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.: 2001 “ A Global Look at Psychological Barriers to Women's Progress in Management.”, **Journal of Social Issues**, 57/4, 675-688.
- SCHMADER T.: 2002 “Gender Identification Moderates Stereotype Threat Effects on Women’s Math Performance”, **Journal of Experimental Social Psychology**, 38/2, 194-201.

- SCHMADER, T., JOHNS, M., C. FORBES: 2008 “An Integrated Process Model of Stereotype Threat Effects on Performance.”, **Psychological review**, 115/2, 336-356.
- SCHNEIDER, D. J.: 2005 **The Psychology of Stereotyping**, New York, The Guilford Press.
- SEDIKIDES, C., J. J. SKOWRONSKI: 1991 “The Law of Cognitive Structure Activation.”, **Psychological Inquiry**, 2/2, 169-184.
- SEIBT, B., J. FÖRSTER: 2004 “Stereotype Threat and Performance: How Self-Stereotypes Influence Processing by Inducing Regulatory Foci.”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 87/1, 38-56.
- SEKAQUAPTEWA, D., WALDMAN, A., M. THOMPSON: 2007 “Solo Status and Self-Construal: Being Distinctive Influences Racial Self-Construal and Performance Apprehension in African American Women”, **Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology**, 13/4, 321-327.
- SELLERS, R. M., SMITH, M. A., SHELTON, J. N., ROWLEY, S. A., T. M. CHAVOUS: 1998 “Multidimensional Model of Racial Identity: A Reconceptualization of African American Racial Identity.”, **Personality and Social Psychology Review**, 2/1, 18-39.
- SETTLES, I. H.: 2004 “When Multiple Identities Interfere: The Role of Identity Centrality.”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, 30/4, 487-500.
- SETTLES, I. H., SELLERS, R. M., A. DAMAS JR: 2002 “One Role or Two?: The Function of Psychological Separation in Role Conflict.”, **Journal of Applied Psychology**, 87/3, 574-582.

- SHAH, J., HIGGINS, T., R. S. FRIEDMAN: 1998 “Performance Incentives and Means: How Regulatory Focus Influences Goal Attainment.”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 74/2, 285-293.
- SHAPIRO, J. R., S. L. NEUBERG: 2007 “From Stereotype Threat to Stereotype Threats: Implications of a Multi-Threat Framework for Causes, Moderators, Mediators, Consequences, and Interventions.”, **Personality and Social Psychology Review**, 11/2, 107-130.
- SHERMAN, D. K., G. L. COHEN: 2006 “The Psychology of Self-Defense: Self-Affirmation Theory.”, **Advances In Experimental Social Psychology**, 38, 183-242.
- SHERMAN, J. W., D. L. HAMILTON: 1994 “On The Formation of Interitem Associative Links in Person Memory.”, **Journal of Experimental Social Psychology**, 30/3, 203-217.
- SIA, T. L.,
LORD, C. G.,
BLESSUM, K. A.,
RATCLIFF, C. D.,
M. R. LEPPER: 1997 “Is a Rose Always a Rose? The Role of Social Category Exemplar Change In Attitude Stability and Attitude-Behavior Consistency.”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 72/3, 501-514.
- SIGNORIELLI, N.: 1990 “Children, Television, and Gender Roles: Messages and Impact.”, **Journal of Adolescent Health Care**, 11/1, 50-58.
- SIMON, S., C.L. HOYT: 2012 “Exploring the Effect of Media Images on Women's Leadership Self-Perceptions and Aspirations”, **Group Processes and Intergroup Relations**, 16/2, 232-245.

- SIMON, B.: 1992 "The Perception of Ingroup and Outgroup Homogeneity: Reintroducing the Intergroup Context.", **European Review of Social Psychology**, 3/1, 1-30
- SIMON, B., R. BROWN: 1987 "Perceived Intragroup Homogeneity in Minority-Majority Contexts.", **Journal of Personality and Social Psychology**, 53/4, 703-711.
- SKAALVIK, E. M.: 1997 "Self-Enhancing and Self-Defeating Ego Orientation: Relations with Task and Avoidance Orientation, Achievement, Self-Perceptions, and Anxiety.", **Journal of Educational Psychology**, 89/1, 71-81.
- SKITKA, L. J., C. MASLACH: 1990 "Gender Roles and The Categorization of Gender-Relevant Behavior.", **Sex Roles**, 22/3-4, 133-150.
- SMITH, J.L.: 2004 "Understanding the Process of Stereotype Threat: A Review of Mediational Variables and New Performance Goal Directions", **Educational Psychology Review**, 16/3, 177-206.
- SMITH, J.L.: 2006 "The Interplay among Stereotypes, Performance-Avoidance Goals, and Women's Math Performance Expectations", **Sex Roles**, 54/3-4, 287-296.
- SMITH, J. L., SANSONE, C., P. H. WHITE: 2007 "The Stereotyped Task Engagement Process: The Role of interest and Achievement Motivation.", **Journal of Educational Psychology**, 99, 99-114.
- SMITH, E. R., M. A., ZÁRATE: 1992 "Exemplar-Based Model of Social Judgment.", **Psychological Review**, 99/1, 3-21.

- SNYDER, M., P., MIENE, P.: 1994 "On the Functions of Stereotypes and Prejudice.", **In The Psychology of Prejudice: The Ontario Symposium Vol. 7**, Ed., M. P. Zanna, J. M. Olson, Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum, s. 33-54.
- SNYDER, M., TANKE, E. D., E. BERSCHIED: 1977 "Social Perception and Interpersonal Behavior: On The Self-Fulfilling Nature of Social Stereotypes.", **Journal of Personality and Social Psychology**, 35/9, 656-666.
- SOYLU, N.: 2012 "**When a Campus Becomes Threatening: Social Identity Threat due to Socioeconomic Status and the Moderating Role of Implicit Theories.**", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Koç Üniversitesi, İstanbul.
- SPENCE, J. T.: 1993 "Gender-Related Traits and Gender Ideology: Evidence for a Multifactorial Theory.", **Journal of Personality and Social Psychology**, 64/4, 624-635.
- SPENCER, S. J., FEIN, S., WOLFE, C. T., FONG, C., M. A. DUINN: 1998 "Automatic Activation of Stereotypes: The Role of Self-Image Threat.", **Personality and Social Psychology Bulletin**, 24/11, 1139-1152.
- SPENCER, S.J., STEELE, C.M., D.M. QUINN: 1999 "Stereotype Threat and Women's Math Performance", **Journal of Experimental Social Psychology**, 35/1, 4-28.
- SPIELBERGER, C.: 1972 "Anxiety as An Emotional State.", Ed. C. Spielberger, **Anxiety: Current Trends in Theory and Research**, Vol 1, New York, Academic Press, s. 23-49.

- STANGOR, C.: 2009 “The Study of Stereotyping, Prejudice, and Discrimination within Social Psychology: A quick History of Theory and Research.”, Ed., T. D. Nelson, **Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination**, New York, NY: Psychology Press, s. 1-22.
- STANGOR, C., CARR, C., L. KIANG: 1998 “Activating Stereotypes Undermines Task Performance Expectations.”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 75/5, 1191-1197.
- STANGOR, C., D. MCMILLAN: 1992 “Memory for Expectancy-Congruent and Expectancy-Incongruent Information: A Review of The Social and Social Developmental Literatures.”, **Psychological Bulletin**, 111/1, 42.
- STANGOR, C., SULLIVAN, L. A., T. E. FORD: 1991 “Affective and Cognitive Determinants of Prejudice.”, **Social Cognition**, 9/4, 359-380.
- STÅHL, T., VAN LAAR, C., N. ELLEMERS: 2012 “The Role of Prevention Focus under Stereotype Threat: Initial Cognitive Mobilization Is Followed by Depletion.”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 102/6, 1239-1251.
- STEELE, C. M.: 1997 “A Threat in The Air: How Stereotypes Shape Intellectual Identity and Performance.”, **American Psychologist**, 52/6, 613–629
- STEELE, C.M., J. ARONSON: 1995 “Stereotype Threat and The Intellectual Test Performance of African Americans”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 69/5, 797-811.

- STEELE, C.M., SPENCER, S.J., J. ARONSON: 2002 “Contending with Group Image: The Psychology of Stereotype and Social Identity Threat”, **Advances in Experimental Social Psychology**, Ed. M. P. Zanna, 34, San Diego, Academic Press, s. 379–440.
- STEELE, J., JAMES, J.B., R.C. BARNETT: 2002 “Learning in a Man’s World: Examining the Perceptions of Undergraduate Women in Male-Dominated Academic Areas”, **Psychology of Women Quarterly**, 26/1, 46–50.
- STONE, J.: 2002 “Battling Doubt by Avoiding Practice: The Effects of Stereotype Threat on Self-Handicapping in White Athletes”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, 28/12, 1667–1678.
- STONE, J., LYNCH, C.I., SJOMELING, M., J.M. DARLEY: 1999 “Stereotype Threat Effects on Black and White Athletic Performance”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 77/6, 1213–1227.
- STONE, J., C. MCWHINNIE: 2008 “Evidence that Blatant versus Subtle Stereotype Threat Cues Impact Performance through Dual Processes.”, **Journal of Experimental Social Psychology**, 44/2, 445-452.
- STRYKER, S.: 1980 **Symbolic Interactionism: A Social Structural Version**, Menlo Park, Benjamin/Cummings Publishing Company.
- STRYKER, S., R. T. SERPE: 1982 “Commitment, Identity Salience, and Role Behavior: Theory and Research Example.”, **Personality, Roles, and Social Behavior**, Ed. W. Ickes, E. S. Knowles, New York, Springer, s. 199-218.

- STRYKER, S., R. T. SERPE: 1994 “Identity Salience and Psychological Centrality: Equivalent, Overlapping, or Complementary Concepts?”, **Social psychology quarterly**, 57/1, 16-35.
- SWIM, J. K.: 1994 “Perceived versus Meta-Analytic Effect Sizes: An Assessment of The Accuracy of Gender Stereotypes.”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 66/1, 21-36.
- SWIM, J. K., AIKIN, K. J., HALL, W. S., B. A. HUNTER: 1995 “Sexism and Racism: Old-fashioned and Modern Prejudices.”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 68/2, 199-214.
- TAJFEL, H.: 1981. “Social Stereotypes and Social Groups”, **Intergroup Behaviour**, Ed. J. C. Turner, H. Giles, Oxford, Basil Blackwell Publisher Ltd, s.144–167.
- TAJFEL, H., J.C. TURNER, : 2004 “The Social Identity Theory of Intergroup Behavior.”, Ed. J. T. Jost, J. Sidanius, **Key Readings in Social Ssychology. Political Psychology: Key readings**, New York, US: Psychology Press, s. 276-293.
- THOITS, P. A.: 1991 “On Merging Identity Theory and Stress Research.”, **Social Psychology Quarterly**, 54/2, 101-112.
- THOMAN, D.B., SMITH, J.L., BROWN, E.R., CHASE, J., J.Y.K. LEE: 2013 “Beyond Performance: A Motivational Experiences Model of Stereotype Threat”, **Educational Psychology Review**, 25/2, 211-243.

- TURNER, J.C.: 1981 “The Experimental Social Psychology of Intergroup Behavior”, **Intergroup Behaviour**, Ed. J. C. Turner, H. Giles, Oxford, Basil Blackwell Publisher Ltd, s. 66-101.
- TURNER, J.C.: 1982 “Towards a Cognitive Redefinition of Social Group”, **Social Identity and Intergroup Relations**, Ed. H. Tajfel, Cambridge, Cambridge University Press, s.15-40.
- TURNER, J. C., OAKES, P. J., HASLAM, S. A., C. MCGARTY: 1994 “Self and Collective: Cognition and Social Context.”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, 20/5, 454-463.
- TUROW, J.: 1974 “Advising and Ordering: Daytime, Prime Time.”, **Journal of Communication**, 24/2, 138-141.
- TÜİK: 2018 “**İstatistiklerle Kadın, 2017**”, 27594, (Çevrimiçi), <http://www.tuik.gov.tr>, 8 Mart 2018.
- URDAN, T. C., M. L. MAEHR: 1995 “Beyond a Two-Goal Theory of Motivation and Achievement: A Case for Social Goals.”, **Review of Educational Research**, 65, 213-243.
- ÜNSAL, P.: 2014 “**Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı**.”, Ankara, Nobel Yayıncılık.
- VAN SELL, M., BRIEF, A. P., R. S. SCHULER: 1981 “Role Conflict and Role Ambiguity: Integration of The Literature and Directions for Future Research.”, **Human Relations**, 34/1, 43-71.
- VARCA, P. E., SHAFFER, G. S., C. D. MCCAULEY: 1983 “Sex Differences In Job Satisfaction Revisited”, **Academy of Management Journal**, 26/2, 348-353.

- VON HIPPEL, C., ISSA, M., MA, R., A. STOKES: 2011a “Stereotype Threat: Antecedents and Consequences for Working Women”, **European Journal of Social Psychology**, 41/2, 151-161.
- VON HIPPEL, W., JONIDES, J., HILTON, J. L., S. NARAYAN: 1993 “Inhibitory Effect of Schematic Processing on Perceptual Encoding.”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 64/6, 921-935.
- VON HIPPEL, W., SEKAQUAPTEWA, D., P. VARGAS: 1995 “On the role of encoding processes in stereotype maintenance.”, **In Advances in experimental social psychology**, Vol. 27, Academic Press, s. 177-254
- VON HIPPEL, C., WALSH, A.M., A. ZOUROUDIS: 2011b “Identity Separation in Response to Stereotype Threat”, **Social Psychological and Personality Science**, 2/3, 317-324.
- VON HIPPEL, C., WIRYAKUSUMA, C., BOWDEN, J., M. SHOCHET: 2011c “Stereotype Threat and Female Communication Styles”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, 37/10, 1312–1324.
- YAKTIL OĞUZ, R. G.: 2000 “Cinsiyet Rollerini ile İlgili Stereotiplerin Televizyonda Sunumu.”, **Kurgu Dergisi**, Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi, 17, 35-43.
- WENTZEL, K. R.: 1991 “Social Competence at School: Relation Between Social Responsibility and Academic Achievement.”, **Review of Educational Research**, 61/1, 1-24.
- WILLIAMS, D. R., NEIGHBORS, H. W. , J. S. JACKSON: 2003 “Racial/Ethnic Discrimination and Health: Findings from Community Studies.”, **American Journal of Public Health**, 93/2, 200-208.

- WILLIAMS, D. R., YU, Y., JACKSON, J. S., N. B. ANDERSON :1997 “Racial Differences in Physical and Mental Health: Socio-Economic Status, Stress and Discrimination.”, **Journal of Health Psychology**, 2/3, 335-351.
- WILLS, T. A.: 1981 “Downward Comparison Principles in Social Psychology.”, **Psychological Bulletin**, 90/2, 245-271.
- WOLFE, C. T., S. J. SPENCER: 1996 “Stereotypes and Prejudice: Their Overt and Subtle Influence in The Classroom.”, **American Behavioral Scientist**, 40/2, 176-185.
- YEUNG, N.C.J., C. VON HIPPEL: 2008 “Stereotype Threat Increases the Likelihood that Female Drivers in a Simulator Run Over Jaywalkers”, **Accident Analysis and Prevention**, 40/2, 667–674.
- ZEBROWITZ, L. A.: 1996 “Physical Appearance as a Basis of Stereotyping.”, **Stereotypes and Stereotyping**, Ed. C. N. Macrae, C. Stangor, M. Hewstone, Guilford Press, New York, s.79-120.
- ZUSHO, A., KARABENICK, S. A., BONNEY, C. R., B. C SIMS: 2007 “Contextual Determinants of Motivation and Help Seeking in The College Classroom.”, **The Scholarship of Teaching and Learning in Higher Education: An Evidence-Based Perspective**, Ed. R. Perry, J. Smart, New York, Springer Netherlands, s. 611-659.

EKLER

EK 1: BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

Bu form Doç. Dr. İlknur ÖZALP TÜRETGEN danışmanlığında Jülide Ece KOSOVA tarafından yürütülmekte olan yüksek lisans tez çalışması hakkında sizleri bilgilendirmek ve çalışmaya katılımınız için davet etmek üzere hazırlanmıştır. Bu araştırmanın amacı demografik özellikler, kişilik ve tutum gibi çeşitli bireysel farklılıkların çeşitli bilişsel değişkenlere olan etkisinin incelenmesidir.

Araştırma kapsamında üç ayrı çalışma yürütülecektir. Bunlardan ilki biraz sonra sınıf ortamında bazı ölçeklerin doldurulmasını gerektirecek ve ortalama 15 dakikanızı alacaktır. Diğer çalışmalar için ise Psikoloji bölümündeki laboratuvara davet edileceksiniz ve her biri 15 ortalama dakika sürecektir.

Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır ve araştırmaya sizin dışınızda tahminen 120 kişi katılacaktır. Araştırmaya katılmanın herhangi bir riski olmayıp, katılımınız karşılığında uygulamanın yapıldığı dersin final notunu eklemek üzere ekstra 5 puan alacaksınız. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz.

Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır**. Sizden istenilen iletişim bilgileri araştırmacıların sizinle iletişime geçip laboratuvar çalışmasına çağrılmanız için talep edilmektedir. Eğer araştırma ile ilgili daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız şimdi sorabilir veya ilknuroz@istanbul.edu.tr e-posta adresine mail atabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Yukarıdaki, aynı zamanda araştırmacılar tarafından sözlü olarak da anlatılan bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsam ve amacını, katılımcının sorumluluklarını anladım. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağına dair güvence verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının:

Adı-

Soyadı:.....

İmzası:

İletişim Bilgileri: e-posta:

Cep telefonu:

EK 2: KADIN BENLİĞİNİN MERKEZİLİĞİ ÖLÇEĞİ

Lütfen, aşağıdaki 8 ifadeye katılıp katılmadığınızı alttaki puanlamaya bakarak 1 ile 7 arasında değerlendirip, ifadenin yanında ayrılan parantezin içine uygun olan sayıyı yazınız.

Kesinlikle katılmıyorum						Kesinlikle katılıyorum
1	2	3	4	5	6	7

- () Kadın olmam, genel olarak, kendimi nasıl hissettiğimle çok az ilgilidir.
- () Kadın olmak, genel olarak, benliğimin önemli bir parçasıdır.
- () Nasıl bir insan olduğum ile ilgili hislerimde kadın olmam önemli **değildir.**
- () Hemcinslerime karşı güçlü bir aidiyet duygusuna sahibim.
- () Diğer kadınlarla aramda güçlü bir bağ var.
- () Kadın olmak, kim olduğumu önemli ölçüde yansıtmaktadır.
- () Kendimi sıklıkla cinsiyetim açısından düşünürüm.
- () Hemcinslerime daha çok güven duyabileceğimi hissediyorum.

EK 3: 2X2 BAŞARI YÖNELİMLERİ ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuyarak size ne derece uygun olduğunu, aşağıdaki puanlamaya bakarak 1 ile 5 arasında değerlendiriniz ve ifadenin yanında ayrılan parantezin içine uygun olan sayıyı yazınız.

Hiç bir zaman	Nadiren	Sık sık	Genellikle	Her zaman
1	2	3	4	5

1. () Derslerde öğreneceğim konuları geniş ve kapsamlı bir şekilde öğrenmeye çalışırım.
2. () Başarısız olduğum durumlarda daha fazla çalışmayı denerim.
3. () Zamanla öğrendiklerimi unutma düşüncesi beni kaygılandırır.
4. () Diğerlerinin düşük notlar aldığı bir sınavdan yüksek not almak başarının bir göstergesidir.
5. () Hataların öğrenmenin doğal bir parçası olduğuna inanırım.
6. () Az çalışma gerektiren derslerin daha iyi olduğunu düşünürüm.
7. () Yetenek ve becerilerimi geliştirmeye yardımcı olan fırsatlar benim için çok önemlidir.
8. () Okul çalışmalarımı yapmamın en önemli nedeni utandırıcı bir duruma **düşmemektir.**
9. () Sınıfta bir soruya cevap verdiğimde komik duruma düşmekten kaygılanırım.
10. () Öğrenme çalışmalarımı doğru olarak yapamamaktan kaçınırım.
11. () Bilgi ve beceri anlamında kendimi sürekli geliştirmeyi amaçlarım.
12. () Öğrenme çalışmalarımı mümkün olduğunca en iyi şekilde yapmaya çalışırım.
13. () En önemli amaçlarımdan birisi diğerlerine göre daha zeki görünmektir.
14. () Sınavdan yüksek not almak başarının en önemli göstergesidir.
15. () Öğreneceğim şeyleri yanlış öğrenme ihtimali beni endişelendirir.

- 16.() Başarılı olamayacağımı düşündüğüm öğrenme çalışmalarına katılmaktan kaçınırım.
- 17.() Başarısız olduğum durumlarda bile bir şeyler öğrendiğime inanırım.
- 18.() Arkadaşlarıma göre daha başarılı görünmek benim için çok önemlidir.
- 19.() Sınıfta kötü not alma ihtimalinden dolayı kaygılanırım.
- 20.() Öğrenme çalışmalarında hata yapmamak için aşırı özen gösteririm.
- 21.() Sınıftaki diğer öğrencilerin başarılı birisi olduğumu düşünmesi benim için önemlidir.
- 22.() Başarılı olabilmem için neler yapmam gerektiğini çok iyi bilirim.
- 23.() Dersleri tam anlamıyla öğrenememe korkusu yaşarım.
- 24.() İyi not alabilmek için gerekirse kopya çekerim.
- 25.() Diğer öğrencilere göre başarısız veya beceriksiz görünmekten kaçınmaya çalışırım.
- 26.() Arkadaşımdan daha bilgili görünmek benim için çok önemlidir.

EK 4: LİDERLİK VE TAKIM ÜYELİĞİ İSTEĞİ ÖLÇEĞİ

Gelecek haftalarda bazı grup çalışmaları yapılacaktır. Bu çalışmalarda lider ya da takım üyesi olarak rol almak mümkündür. Her grupta bir lider ve iki takım üyesi olacaktır. Hem takım üyelerine hem de lidere, çözülmesi gereken karmaşık bir dizi problem ile ilgili yazılı bir açıklama verilecektir. Bununla birlikte, lidere aynı zamanda bu problemlerin çözümü de sunulacaktır. Liderin görevi takım üyelerine cevapları açıkça söylemeden çözüm için rehberlik etmektir. Önceki araştırmalar bu koşullardaki en etkili liderlerin çok iyi kişilerarası becerilere sahip olduklarını, böylece takım üyeleri arasındaki işbirliğini kolaylaştırabildiklerini; diğer taraftan en etkili takım üyelerinin ise takım çalışmasına yatkın ve çok iyi iletişim becerilerine sahip olduklarını göstermiştir.

Şimdi lütfen aşağıdaki ölçekte lider ve takım üyesi rolleriyle ne kadar ilgilendiğinizi 1 (hiç ilgilenmiyorum) ile 7 (çok fazla ilgileniyorum) arasında değerlendirip, sizin için uygun olan sayının altındaki parantezin içini işaretleyerek belirtiniz.

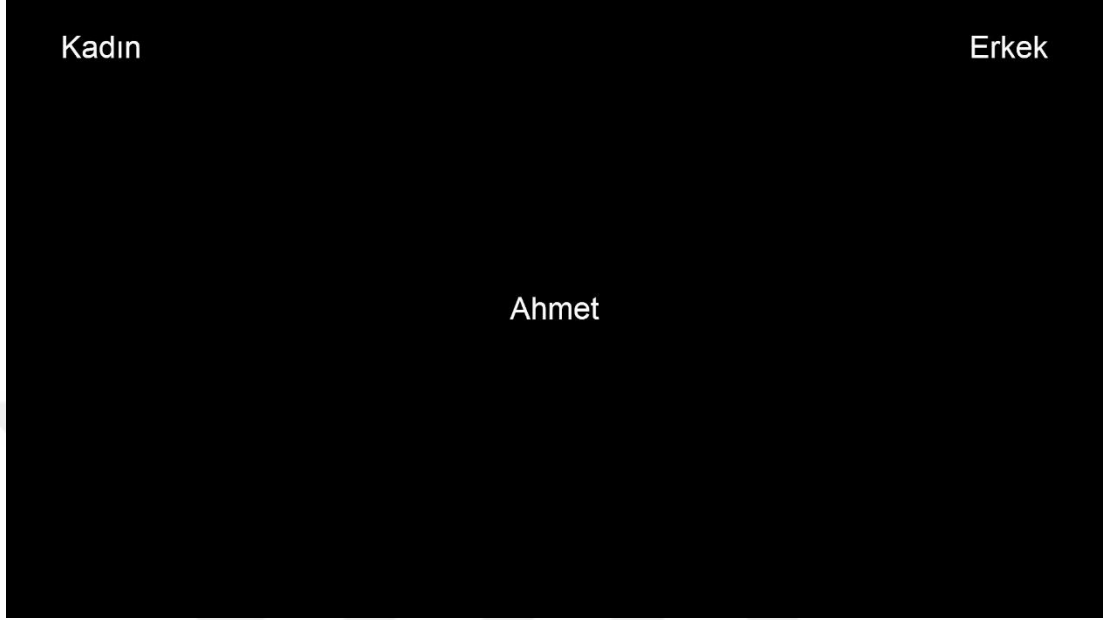
Lider

Hiç						Çok Fazla
İlgilenmiyorum						İlgileniyorum
1	2	3	4	5	6	7
()	()	()	()	()	()	()

Takım üyesi

Hiç						Çok Fazla
İlgilenmiyorum						İlgileniyorum
1	2	3	4	5	6	7
()	()	()	()	()	()	()

EK 5: ÖRTÜK ÇAĞRIŞIM TESTİ CİNSİYET-LİDERLİK



EK 6: DENEY GRUBU MATERYALİ

Lider; elindeki gücü kullanabilme kapasitesine bağlı olarak, çevresini etkileyen kişidir.

Etkin liderlerin bazı ortak özellikleri ise; alanında örnek teşkil eden, çevresine ilham veren, teşvik edici, hızlı çözümler üreten, kararlarının arkasında duran, sorgulayıcı, kendi gücünün farkında olan ve mücadeleci; sorumluluk sahibi, bilgili, dinamik ve başarıya motive eden bir yapıya sahip olmalarıdır. Liderlik özellikleri ile erkeksi özelliklerin yüksek oranda örtüşmesi sebebiyle dünya genelinde ve Türkiye’de liderlik pozisyonlarında erkeklerin kadınlara kıyasla daha başarılı olduğu düşünülmekte ve bu pozisyonlar kadınlara kıyasla erkekler tarafından önemli bir farkla daha fazla temsil edilmektedir.

Grant Thornton araştırma firmasının 2015 yılında yaptığı; Amerika, Avrupa Birliği Ülkeleri, Avustralya, Kanada ve Türkiye’nin de içlerinde bulunduğu toplam 35 ülkeyi kapsayan araştırmaya göre; dünya ortalamasında orta ve üst düzey erkek yönetici oranı %78 iken kadınların oranı %22 olarak bulunmuştur. Türkiye’de ise bu oran erkekler için %75, kadınlar için %25 olup dünya ortalaması ile benzerlik göstermektedir.

Siyasette, sporda, sanatta, bilimde ve diğer pek çok alanda da erkeklerin öne çıktığı bilinmektedir. Ne tür sebeplerden dolayı erkeklerin kadınlara göre daha başarılı liderler olduğu gelecekte daha fazla araştırılıp tartışılmalıdır.

Aşağıda Türkiye’de kendi alanlarında başarılı olmuş bazı liderlere ait bilgiler bulunmaktadır:



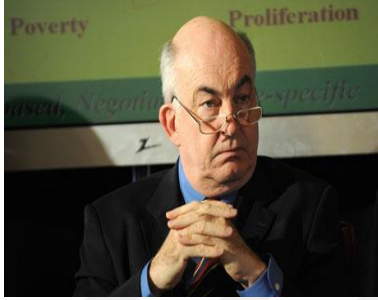
Aziz Sancar, İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi mezunudur. Kuzey Carolina Üniversitesinde Biyokimya ve Biyofizik bölümü öğretim üyesi olan Aziz Sancar, kanserin oluşumunda ve tedavisinde önemli bir faktör olan DNA onarımının etkisi üzerinde yıllardır çalışmaktadır. 1995’te TÜBİTAK Bilim Ödülü ve 2007’de Vehbi Koç Ödülü’ne layık görülen Sancar, hücrelerin hasar gören DNA’ları nasıl onardığını ve genetik bilgisini koruduğunu haritalandıran araştırmaları sayesinde 2015 Nobel Kimya Ödülü’nü kazanmıştır. Kanseri önlemeye yönelik araştırmaları tıp dünyasına oldukça önemli

Ayrıca ABD’de okuyan Türk öğrencilerine yardım etmek ve Türk-Amerikan ilişkilerini geliştirmek amacıyla vakıf kurarak “Carolina Türk Evi” isimli



Muhtar Kent, Tarsus Amerikan Koleji'nin ardından İngiltere Hull Üniversitesi Ekonomi Bölümünü bitirmiştir. 1978'de Coca Cola'ya girmiştir. Bu sürede Coca Cola ve Efes Pilsen'de farklı görevlerde bulunmuştur. 2005 yılında dünyanın en büyük şirketlerinden ve en çok tanınan markalarından olan Coca Cola'nın Kuzey Asya, Avrasya ve Orta Doğu Grup Başkanı

1 Temmuz 2008 itibarıyla Coca Cola'nın CEO'su görevine atanmış ve dünya çapındaki tüm Coca Cola şirketlerine liderlik yapmaya başlamıştır. Muhtar Kent, CEO olmasının ardından Coca Cola'nın uluslararası üst düzey yönetimindeki Türk sayısının artışına öncülük etmiştir.



Kemal Derviş, İngiltere'de Londra Ekonomi Okulu'ndan ekonomi alanında lisans ve lisansüstü derecelerini aldıktan sonra ABD'nin Princeton Üniversitesi'nde doktorasını yapmıştır. 1973-77 yılları arasında ODTÜ ve Princeton Üniversitesi'nde ekonomi alanında ders verdikten sonra, 1977'de Dünya Bankası'na girmiştir, 22 sene Dünya Bankasının başkanlığını yürütmüştür.

Kriz döneminde Türkiye'ye dönerek bir süre Ekonomiden Sorumlu Devlet Bakanı olarak görev yapan Derviş, bu dönemde Türkiye için hazırladığı ekonomi planı ve uluslararası başarıları sayesinde Türkiye'nin kriz dönemini aşmasında ülkeye önemli katkılar sağlamıştır.



Vecihi Hürkuş (1896-1969), Türk havacılık tarihinin en önemli isimlerinden biridir. 1. Dünya Savaşı'na katıldıktan sonra Tayyare mektebine giderek pilot astsubay olarak mezun olmuştur. Kurtuluş savaşında başarılı askeri uçuşlar gerçekleştirmiştir. TBMM tarafından 3 kez takdirname verilen tek kişi olup kendisine hizmetlerinden dolayı kırmızı seritli İstiklal

Hürkuş aynı zamanda Türkiye'nin ilk uçak tasarımcısı ve üreticisidir. "Türk Sivil Havacılık Okulunu" ve "İlk Türk sivil havayolu şirketi" olan Hürkuş Havayolları'nı kurmuştur. Kendini havacılık sektörüne adanmış ve bu alanda birçok ilke imza atmıştır. Türk havacılık sektörünün bugünkü dünya çapında başarısında Hürkuş'un katkıları ve liderliğinin etkisi çok büyüktür.



Nevzat Aydın, 2001’de kurduğu “yemeksepeti.com”un CEO’su, TOBB Genç Girişimciler Üst Kurulu Üyesidir. Şirket Türkiye’de internetin geliştiği sırada büyüyerek 15 yıl içinde inanılmaz bir başarıya ulaşmış ve Alman şirketi olan Delivery Hero’ya 589 milyon dolara satılmıştır. Aydın, başarının ekip çalışması sayesinde olduğunu belirterek, kazanılan paranın 27 milyon dolarını çalışanlarına paylaşmıştır.

Nevzat Aydın, yemeksepeti.com’un kuruluşundan bu yana gerçekleştirdiği başarılı çalışmalar dolayısıyla 2010 yılında CNBC-e Business dergisi tarafından “Türkiye’nin En Başarılı Genç Girişimcisi” seçilmiştir. Ayrıca, 2010 yılında ABD Başkanı Barack Obama’nın gerçekleştirdiği Girişimcilik Zirvesi’ne tüm dünyadan davet edilen 150 girişimci arasında yer almaktadır.



Yılmaz Büyükerşen, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi'nin ilk mezunları arasında yer almaktadır. 1973 yılında profesör olmuş, 1976 yılında Eskişehir İktisadi ve İdari İlimler Akademisi Başkanlığına seçilmiş, daha sonra Anadolu Üniversitesi rektörlüğüne getirilmiştir. Türkiye'nin ilk Sinema ve Televizyon Okulu'nun kuruluşunu Eskişehir'de gerçekleştirmiştir. Eskişehir'de ikinci üniversitesinin kurulmasına ve Türkiye’deki ilk açık öğretim fakültesinin kurulmasına da öncülük

Yılmaz Büyükerşen 1999 yılından beri Eskişehir Belediye Başkanlığı görevine seçilmektedir. Türkiye’nin ilk balmumu müzesini açmıştır, Türkiye’de ilk kez akarsudan botlarla kent içi ulaşımda yararlanılması gibi daha birçok başarılı projeye imzasını atmış öncü bir siyaset adamı ve akademisyendir.



Ahmet Lokurlu, 1987 yılında Erciyes Üniversitesi Makine Mühendisliği Bölümü’nden mezun olmuştur. 1993 yılında Almanya Essen Üniversitesi’nde Enerji ve Proses Mühendisliği Bölümü’nü bitirmiştir. Almanya’daki üniversite yıllarında teknoloji dünyasına kazandırdığı önemli icadı ile güneş enerjisinin kullanıldığı soğutma sistemlerini tasarlamıştır.

Daha sonra bu alanda faaliyet gösteren bir firma kuran Akademisyen-İş adamı Ahmet Lokurlu, 13 yıl içinde dünyanın 7 ülkesinde 13 güneş parkı kurarak uluslararası bir başarı kazanmıştır.



Orhan Pamuk, İstanbul Üniversitesi Gazetecilik Bölümünden mezun olduktan sonra 1974 yılında yazarlığa başlamıştır. Yıllar geçtikte yurtdışında da tanınırlığı artan Pamuk'un kitapları 63 dile çevrilmiş, yüzü aşkın ülkede yayımlanmış ve 13 milyon baskı yapmıştır. Orhan Pamuk'un Kar adlı romanı, “New York Times Book Review” tarafından 2004 yılının en iyi 10 kitabından biri seçilmiştir. Beyaz Kale, Kara Kitap, Yeni Hayat, Benim Adım Kırmızı, yazarın en bilinen kitaplarından birkaçıdır.

2006 yılında TIME dergisi tarafından dünyanın en etkili 100 kişisinden biri seçilen Pamuk, İsveç Akademisi tarafından verilen 2006 Nobel Edebiyat Ödülü'nü alarak bu ödülü alan ilk Türk yazar olarak tarihe geçmiştir



Sina Afra, Almanya'da eBay'in Kurumsal Gelişim Direktörü olarak çalışmakta iken Türkiye'ye taşınarak Gittigidiyor'un yönetim kuruluna girmiştir. Girişimcilik fikrine aktif şekilde inanan Sina Afra, Türkiye'nin önemli moda alışveriş sitelerinden olan Markafoni, Zizigo ve Misspera'yı kurmuştur. Sina Afra gençler arasında girişimcilik kültürünü geliştirmek amacıyla Girişimcilik Vakfı'nı kurmuştur.

İstanbul Üniversitesi tarafından da 2012 yılında “Sosyal Medyadaki en iyi İş Adami” özel ödülü, 2014'te Wired Magazine tarafından “Avrupanın En Etkili 100 Teknoloji İnsanından Biri” ödülü gibi birçok önemli ödüle layık görülmüştür.



Cem Arık, 1997 yılında Boğaziçi Üniversitesi'nden mezun olan olmuştur. Aynı sene L'Oreal'de Satış Temsilcisi olarak çalışmaya başlamıştır. İki sene sonra Satış Yöneticiliğine ve 1 sene sonra da Ürün Müdürü pozisyonuna yükseldikten sonra Grup Ürün Yöneticisi olmuştur. 2001'de Pazarlama Yöneticisi görevine terfi eden Arık, 2008 yılında şirketin Genel Müdürlüğüne

Şirkette başladığı giriş pozisyonlarından Genel Müdürlük pozisyonuna hızlı bir ivme göstererek yükselen Arık 2012'ye kadar şirketteki görevini başarıyla devam ettirmiştir.

EK 7: KONTROL GRUBU MATERYALİ

Endemik, alanları belirli bir ülke veya bölgeye ait; yerel, ender ve çok ender bulunan türler olarak tanımlanmakta ve “yerli” anlamına gelmektedir. Endemik bitkilerin yetiştiği alanlar; bir ada, bir yarımada veya bir dağ olabileceği gibi, birkaç metrekairelik alanlar da olabilmektedir.

3 bini endemik, 9 bin bitki türüne sahip olan Türkiye, endemik bitkiler açısından dünyanın önemli ülkelerinden biridir. Türkiye'de en çok endemik bitkinin yetiştiği iller arasında ise Antalya, Konya ve İçel ilk üç sırayı almaktadır.

Türkiye’de yetişen endemik türler tabiatta aşırı otlatma, yangın, bilinçsiz kesim, söküm, ıslah çalışmaları, yapılaşma, şehirleşme gibi çeşitli tehlikelerle karşı karşıyadır. Bu olumsuz faktörler kimi zaman bitkinin yok olması anlamına gelmektedir. Bu soruna çözüm sağlamak amacı ile “Uluslararası Doğa ve Doğal Kaynakları Koruma Birliği (IUCN)” kurulmuştur. Bu kuruluş yaptığı çalışmalarla bitkiler için tehlike sınıflarını belirlemiş ve kritik durumdaki bitkileri buna göre değerlendirerek Kırmızı Bülten denilen “Red Data Book ” isimli eseri yayınlamıştır.

Ülkemizdeki endemik türlerin en önemlilerinden birkaçı; Kazdağı Göknarı, Eğridir’in güneyindeki Kasnak Meşesi, Köyceğiz-Dalaman arasında yaygın olan Sığla veya Günlük ağacı ve ormanları, Beşparmak Dağları’ndaki Kral Eğreltisi ile Datça yarımadasında bulunan Datça Hurması’dır. Bunların dışında Türkiye’de yetişen ve en çok bilinen endemik bitki türlerinden bazıları aşağıda verilmiştir.



Ketan, dokumacılık ve yemek sektöründe yararlanılan keten Haziran-Ağustos ayları arasında ipek gibi, mavimsi veya sarı renkli çiçekler açan bir bitkidir. Tohumları %40-45 yağ içerir ve bu yağ omega 3 yağ asitleri bakımından oldukça zengindir. Ayrıca keten yağından boyacılıkta da yararlanır. Yağı alınan tohumlar hayvan yemi olarak kullanılır.



Orkide, 20 binden fazla türüyle sahlepgiller familyasındandır. Genellikle tropik bölgelerde yetişir. 20 civarında türü süs bitkisi olarak yetiştirilmektedir. Dekoratif ve uzun müddet dayanan çiçekleriyle süs bitkileri arasında tercih edilen türlerin başında yer alır. Ülkemizde endemik orkide çeşitleri bulunmaktadır. Bu çeşitler sahlep yapımında kullanılmakla beraber dondurmalara da katılmaktadır. Maraş Dondurmasının meşhur olmasında orkidelerden elde edilen sahlep önemli rol oynamaktadır.



Tere, yaprakları salata olarak yenen baharlı bir bitki türüdür. Serin iklim şartlarında yetişen tere, sebze olarak çiğ halde tüketilmektedir. Olgunlaştığı dönemde beyaz ve açık renkli pembe çiçekler açmaya başlar. Tere; içinde folik asit, demir, C, E ve A vitaminleri gibi birçok vitamin ve minerali barındıran bir bitki olup tohumları da protein deposudur.

Tere bitkisi, karaciğere oldukça faydalıdır. Vücuttaki yağ yakımını hızlandırır. Terenin ülkemizde birkaç endemik çeşidi olup, bu türler ülkemizde en çok Adana, Kastamonu, Niğde illerinde yetişmektedir.



Badem, meyvesi yenebilen küçük bir ağaç türüdür. Daha çok Türkiye, İran, Lübnan, Suriye, Ürdün ve İsrail gibi ılıman iklimlerin olduğu ülkelerde yetişir ve kurak iklime dayanıklıdır. Badem meyvesi, tatlı ve acı badem olarak ikiye ayrılır. Acı badem yemeklere lezzet katmak için kullanılmaktadır. Tatlı badem ise genelde kuruyemiş olarak tüketilmektedir.

Badem, E vitamini, kalsiyum, fosfor ve magnezyum açısından zengin bir kaynaktır. Ayrıca, çinko, selenyum, bakır içerir. Ülkemizde endemik badem ağaçları bulunmakta olup, bunlar Elazığ, Mersin ve Van'da yetişmektedir.



Kiraz, 3-4 metreye kadar uzanan ağaçlarda yetişen, ılıman iklimi seven ve antioksidan özelliği olan, meyvesi yenen bir bitkidir. Ayrıca meyvesi haricinde pek çok farklı alanda faydalanılmaktadır. Örneğin; en iyi pipolar kiraz ağacı kökünden, en kaliteli mobilyalar kiraz kerestesinden yapılır. Kiraz zambkı ise şapka ve kumaş endüstrisinde kullanılır.

Kiraz ağacı ve meyvesinden tedavi amaçlı olarak da yararlanılır. Dünyada kiraz üretiminde en önemli ülkelerden biri olan Türkiye’de birçok endemik kiraz çeşidi bulunmaktadır.



Kekik, kendine özgü kokusu ile tanınan ve çalı üzerinde yetişen açık yeşil bir bitkidir. Güneşi ve sıcak iklimi seven kekik bitkisi toprak sıcaklığının fazla olduğu kayalık, çayır ve dağlık bölgelerde görülür. Baharat olarak yaygın kullanılmakla birlikte, kekik bitkisinden kekik çayı ve kekik yağı gibi çeşitli ürünler de elde edilmektedir.

Vitamin ve mineral bakımından zengin olan kekik sağlık açısından sayısız fayda sağlar, örneğin kekik suyu mide rahatsızlıklarında balla karıştırılıp kullanılmaktadır. Ülkemizde endemik türlerinin yetiştirildiği şehirlere örnek olarak Afyon, Sivas ve Samsun verilebilir.



Çemen, Çin'den Akdeniz'e kadar geniş bir alanda yetişen, genellikle tohumları ve bazı ülkelerde de yeşil yaprakları tüketilen bir bitkidir. Tadı acımsı ve aromatiktir. Kullanımı çok eskilere dayanmakta olup, günümüzde Ortadoğu ve Hint Mutfağında kullanılmaktadır. Türk mutfağında özellikle çemen tozu şeklinde bilinir ve salçaya katılarak

Günümüzde en çok Kayseri’de pastırma imalatında kullanılır. Çemenin ülkemizde endemik türleri de bulunmaktadır.



Armut, kendine özgü biçimiyle ince kabuklu, yumuşak çekirdekli, eti bol, sulu ve lezzetli bir meyvedir. Etinde, az ya da çok kum toprakları bulunur. Yazlık armutlar haziran ayı sonlarında, kışlık armutlar ise ekim-kasım aylarında hasat edilir. Taze olarak yenilmesi haricinde reçeli, tatlıları ve meyve suyu yapılarak tüketilen armuttan rakı ve likör de

Ülkemizin hemen hemen her yerinde yetişen armudun en çok bilinen çeşitleri; Ankara Armudu ve Akça Armududur. Ülkemizde armudun farklı endemik türlerinin en çok bulunduğu ilimiz ise Hakkari'dir.



Adaçayı, 70-80 santimlik ağaçlarda yetişir ve genelde ılıman iklimleri sever. Dünya çapında yaygın olarak tüketilen adaçayı bitkisi 2001 yılında Uluslararası Bitki Derneği tarafından 'Yılın Bitkisi' seçilmiştir. Adaçayı bitkisinin yaprakları kurutulup çay yapılarak tüketilir. Ayrıca yemeklere baharat olarak katılır.

Ülkemiz, endemik adaçayı türleri açısından çok zengindir. Birçok ilimizde birden fazla endemik adaçayı türü bulunmaktadır. Endemik adaçayının yetiştiği iller arasında Aydın, İzmir, Malatya ve Yozgat sayılabilir.



Safran, dünya çapında çokça tüketilen bitkiler arasındadır ve alternatif tıp alanında yaygın olarak kullanılır. Safranın sağlığa inanılmaz katkısının altında yatan en önemli sebep içerdiği zengin vitamin ve minerallerin yanında sahip olduğu etkili kimyasal bileşenlerdir. Safran baharatının keskin bir tadı ve saman benzeri bir kokusu vardır.

Ağırlığına göre dünyanın en pahalı baharatıdır, 80.000 çiçekten sadece yarım kilogram safran baharatı üretilebilir. Ayrıca, safran baharatı kendi ağırlığının 100.000 katı suyu sarı renge boyayabilir. Safran yetiştiriciliğine ilk olarak Yunanistan civarında başlanmıştır. Türkiye'de ise safran Safranbolu'da üretilmektedir.

EK 8: DENEY GRUBU HAFIZA TESTİ SORULARI

1. Biraz önce okuduğunuz metne göre aşağıdakilerden hangisi etkin liderin özellikleri arasında **gösterilmemiştir**?
 - A) Hızlı çözüm üreten
 - B) İşbirliği yapan
 - C) İlham veren
 - D) Başarıya motive eden
2. Grant Thornton firmasının 2015 yılında yaptığı araştırma kaç ülkeyi kapsamaktadır?
 - A) 100
 - B) 75
 - C) 35
 - D) 50
3. Aynı araştırmanın sonuçlarına göre 2015 dünya ortalamasında orta ve üst düzey erkek yönetici oranı yüzde kaçtır?
 - A) 48
 - B) 58
 - C) 68
 - D) 78
4. Aynı araştırmanın sonuçlarına göre Türkiye’de orta ve üst düzey kadın yönetici oranı yüzde kaçtır?
 - A) 25
 - B) 35
 - C) 30
 - D) 45
5. Güneş enerjisi ile soğutma sistemi icat eden Ahmet Lokurlu, kaç adet Güneş Parkı kurmuştur?
 - A) 2
 - B) 7
 - C) 9
 - D) 13
6. Coca Cola’da CEO olan Türk yönetici aşağıdakilerden hangisidir?
 - A) Nevzat Aydın
 - B) Cem Arık
 - C) Sina Afra
 - D) Muhtar Kent

7. Bir süre Ekonomiden Sorumlu Devlet Bakanı olarak görev yapan Kemal Derviş aşağıdakilerden hangisinin başkanlığını yapmıştır?
- A) Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
 - B) Dünya Bankası
 - C) Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
 - D) Londra Ekonomi Okulu
8. Vecihi Hürkuş ile ilgili aşağıdaki bilgilerden hangisi **yanlıştır**?
- A) Türk Sivil Havacılık Okulu'nu kurmuştur.
 - B) Türkiye'nin ilk uçak tasarımcısı ve üreticisidir.
 - C) Uçak mühendisliği bölümünden mezun olmuştur.
 - D) İlk Türk sivil havayolu şirketini kurmuştur.
9. 2010 yılında CNBC-e Business dergisi tarafından 'Türkiye'nin En Başarılı Genç Girişimcisi' seçilen Nevzat Aydın aşağıdakilerden hangisinin kurucusudur?
- A) gittigidiyor.com
 - B) markafoni.com
 - C) yemeksepeti.com
 - D) zizigo.com
10. Aşağıdakilerden hangisi Türkiye'nin ilk Sinema ve Televizyon Okulu'nun kuruluşunu gerçekleştirmiştir?
- A) Yılmaz Büyükerşen
 - B) Orhan Pamuk
 - C) Rıfat Hisarcıklıoğlu
 - D) Sina Afra
11. Orhan Pamuk Nobel Edebiyat Ödülü'nü hangi yıl almıştır?
- A) 2004
 - B) 2006
 - C) 2012
 - D) 2015

12. Sina Afra aşağıdakilerden hangisinin kurucusudur?

- A) Girişimcilik Vakfı
- B) Türk Zeka Vakfı
- C) Genç Yönetici ve İş Adamları Derneği
- D) Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı

13. 2008 - 2012 yılları arasında L'Oreal Genel Müdürlüğü yapan Cem Arık aşağıdaki üniversitelerin hangisinden mezun olmuştur?

- A) Erciyes Üniversitesi
- B) Eskişehir Anadolu Üniversitesi
- C) Orta Doğu Teknik Üniversitesi
- D) Boğaziçi Üniversitesi

14. 2015 Nobel Kimya Ödülü'nü kazanan Aziz Sancar hangi üniversiteden mezundur?

- A) ABD- Princeton Üniversitesi
- B) Kuzey Carolina Üniversitesi
- C) İstanbul Üniversitesi
- D) Orta Doğu Teknik Üniversitesi

EK 9: KONTROL GRUBU HAFIZA TESTİ SORULARI

1. Endemik kelimesi ne anlama gelmektedir?
A) Yerli B) Farklı C) Özel D) Hiçbiri
2. Aşağıdakilerden hangisi Türkiye' de en çok endemik bitki yetişen iller arasında **bulunmamaktadır**?
A) Antalya B) Konya C) İçel D) Tekirdağ
3. Keten bitkisinden hangi alanlarda **faydalanılmaz**?
A) Dokumacılık B) Boyacılık C) Hayvancılık D) Mobilya
4. Maraş dondurmasında kullanılan sahleple hangi bitkiden elde edilmektedir?
A) Çemen B) Badem C) Orkide D) Safran
5. Tere bitkisi ile ilgili aşağıdakilerden hangisi **yanlıştır**?
A) Vücuttaki yağ yakımını hızlandırır.
B) Kurak iklime dayanıklıdır.
C) Adana, Kastamonu, Niğde illerinde endemik türleri yetişmektedir.
D) Tohumları protein bakımından zengindir.
6. Meyvesinin iki türü bulunan kurak iklime dayanıklı bitki aşağıdakilerden hangisidir?
A) Kiraz B) Armut C) Badem D) Tere
7. Aşağıdakilerden hangisi kiraz bitkisinin kullanıldığı ürünlerden **değildir**?
A) Mobilya B) Şapka C) Halı D) Kumaş

8. Aşağıdakilerden hangisi mide rahatsızlıklarına iyi gelir?
A) Kekik B) Keten C) Adaçayı D) Safran
9. Ortadoğu ve Hint mutfağında kullanılan bitki aşağıdakilerden hangisidir?
A) Kekik B) Çemen C) Safran D) Tere
10. Aşağıdakilerden hangisi Türkiye'deki endemik türlerin en önemlilerinden **değildir**?
A) Kasnak meşesi B) Sığıla ağacı C) Datça hurması D) Damla sakızı ağacı
11. Aşağıdakilerden hangisi 2001 yılında yılın bitkisi seçilmiştir?
A) Adaçayı B) Safran C) Kekik D) Orkide
12. Türkiye'de kaç adet endemik bitki vardır?
A) 9.000 B) 3.000 C) 2.000 D) 7.000
13. Safran bitkisiyle ilgili aşağıdakilerden hangisi doğru **değildir**?
A) Alternatif tıp alanında kullanılır.
B) Yarım kilo safran baharatı 80.000 çiçekten elde edilir.
C) Samana benzer bir kokusu vardır.
D) İlk olarak Anadolu'da yetiştirilmiştir.
14. Armudun endemik türleri en çok hangi ilimizde bulunmaktadır?
A) Antalya B) Konya C) Hakkâri D) Bitlis

**EK 10: DENEY GRUBU MÜDAHALE KONTROL
SORULARI**

- 1) İnsanlar başarının ne olduğu hakkında farklı tanımlara sahiptirler. Biraz önce gördüğünüz kişilere ilişkin fotoğraf ve biyografileri düşünün. Sizce bu kişiler bir grup olarak ne kadar başarılılar?

Hiç										Çok
Başarılı										Başarılılar
Değiller										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()

- 2) Siz bu kişilerin başarılarına ne kadar hayranlık beslediniz?

Hiç										Çok Fazla
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()

EK 11: KONTROL GRUBU SORULARI

1. Bu çalışmaya katılmadan önce endemik bitkiler hakkında ne kadar bilginiz vardı?

Hiç Yoktu						Çok Fazla Vardı
1	2	3	4	5	6	7
()	()	()	()	()	()	()

2. Az önce okuduğunuz metin Türkiye'deki endemik bitkiler konusunda ne kadar bilgilendiriciydi?

Hiç Faydalı Değil						Çok Fazla Faydalı
1	2	3	4	5	6	7
()	()	()	()	()	()	()

3. Okuduğunuz metin ne kadar ilginizi çekti?

Hiç İlgimi Çekmedi						Çok Fazla İlgimi Çekti
1	2	3	4	5	6	7
()	()	()	()	()	()	()

4. a) Okuduğunuz metindeki bitkilerden en çok hangisi ilginizi çekti?

.....

- b) Lütfen nedenini 1 cümle ile aşağıdaki alana belirtiniz.

.....