

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

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KADINLARIN LİDERLİĞE YÖNELİK
STEREOTİP TEHDİDİNE VERDİKLERİ
TEPKİLERİN İNCELENMESİ

Samet ARSLAN

2501150847

TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. İlknur ÖZALP TÜRETGEN

İSTANBUL - 2018



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : Samet ARSLAN Numarası : 2501150847
Anabilim Dalı / Anasanat Dalı / Programı : Psikoloji Anabilim Dalı
Uygulamalı Psikoloji Bilim Dalı Danışmanı : Doç. Dr. İlknur ÖZALP
TÜRETGEN
Tez Savunma Tarihi : 19.07.2016 Saati : 11:00
Tez Başlığı : "Kadınların Liderliğe Yönelik Stereotip Tehdidine Verdikleri Tepkilerin İncelenmesi"

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. İLKNUR ÖZALP TÜRETGEN		Kabul
3- DOÇ. DR. MAHMUT BAYAZIT		Kabul

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

ÖZ

KADINLARIN LİDERLİĞE YÖNELİK STEREOTİP TEHDİDİNE VERDİKLERİ TEPKİLERİN İNCELENMESİ

SAMET ARSLAN

Literatürde yürütülen stereotip tehdidi çalışmaları, genel olarak performansa odaklanmış ve bu araştırmalarda tehdidin, bireylerin performansı üzerindeki negatif etkisine yönelik kanıtlara ulaşılmıştır. Buna karşın bireylerin stereotip tehdidine verdiği bilişsel, duygusal ve motivasyonel tepkilere yönelik kanıtlar ise daha kısıtlıdır. Liderlik alanı ise stereotip tehdidi çalışmaları için görece daha yeni bir araştırma alanıdır. Literatürle benzer olarak Türkiye’de de liderliğe yönelik stereotip tehdidinin etkilerini araştıran sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu sebeple bu tez çalışmasının amacı liderlik alanındaki stereotip tehdidinin, kadınlar üzerindeki bilişsel (örtük cinsiyet-liderlik inançları), duygusal (negatif duygu durumu, durumsal sosyal benlik saygısı) ve motivasyonel (liderlik isteği, takım üyeliği isteği, kariyer amacı) etkilerinin araştırılması; bu ilişkide başarı amaçları yönelimlerinin (performans-yaklaşma amacı, performans-kaçınma amacı) ve kadın benliği merkeziliğinin biçimlendirici rolünün belirlenmesidir.

Araştırmanın örneklemini İstanbul’daki bir devlet üniversitesinde öğrenim gören 161 kadın öğrenci oluşturmuştur. Araştırmada stereotip tehdidi için bir müdahale uygulanmış, ek olarak 2x2 Başarı Amaçları Yönelimi, Kadın Benliği Merkeziliği, Liderlik-Takım Üyeliği İsteği, Kariyer Amaçları, Pozitif ve Negatif Duygu, Durumsal Benlik Saygısı Ölçekleri ile Cinsiyet-Liderlik Örtük Çağrışım Testi kullanılmıştır. İki aşamadan oluşan bu çalışmanın ilk bölümünde, sınıf ortamında katılımcılardan biçimlendirici değişkenlere yönelik ölçümler toplanmıştır. İkinci aşama ise laboratuvarda müdahalenin ardından bağımlı değişkenlere yönelik ölçümlerin alınmasıyla gerçekleştirilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre stereotip tehdidine maruz kalan kadınların negatif duygu durumlarının, kontrol koşuluna kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Beklenenin aksine, tehdit koşulundaki kadınların takım üyeliği istekleri, kontrol koşulundaki kadınlara kıyasla marjinal düzeyde daha düşük

bulunmuştur. Ayrıca stereotip tehdidi ile liderlik isteği arasındaki ilişkide performans-yaklaşma amacının anlamlı, performans-kaçınma amacının ise marjinal düzeyde anlamlı biçimlendirici etkisine ulaşılmıştır. Tehdit ile durumsal sosyal benlik saygısı arasındaki ilişkide ise kadın benliği merkeziliğinin biçimlendirici rolü bulunmuştur. Bütün bulgular literatür kapsamında tartışılmış ve gelecek araştırmalar için öneriler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Stereotip Tehdidi; Liderlik; Kadın Benliği Merkeziliği; Performans-Kaçınma Amacı; Performans-Yaklaşma Amacı.



ABSTRACT

THE EXAMINATION OF WOMEN'S RESPONSE AGAINST TO LEADERSHIP STEREOTYPE THREAT

SAMET ARSLAN

In general, stereotype threat literature focuses on the performance and these researches have provided evidence for stereotype threat has negative effect on individuals' performance. However, the evidence for the cognitive, emotional and motivational reactions of individuals to stereotype threat is more limited. Leadership domain is a relatively new study field for stereotype threat. Similar to the literature, there are also limited studies which investigate the effects of stereotype threat related leadership in Turkey. Therefore, the purpose of this thesis is exploring the cognitive (implicit gender-leadership beliefs), emotional (negative affect, social state self-esteem) and motivational (leadership aspiration, team membership aspiration, career goal) effects of stereotype threat in leadership domain on women and determining the moderator role of achievement goals (performance-approach goal, performance-avoidance goal) and women centrality in these effects.

The sample of the study consists of 161 students from a state university in Istanbul. In this research, a manipulation was used for stereotype threat, additionally the scales of 2X2 Achievement Goal Orientations, Women Centrality, Leadership-Team Membership Aspiration, Career Goals, Positive and Negative Affects, Social State Self-Esteem, and Implicit Gender-Leadership Test were given. In the first part of two-step study, the measurements were taken for moderator variables from participants in the classroom environment. In the second stage, the measurements were taken for dependent variables after the intervention.

According to the results of the analysis, the negative affects of the women who were exposed to the stereotype threat were significantly higher than the women in control condition. On the contrary to expectation, the team membership aspirations of women in the threat condition were marginally lower than the women in the control condition. Besides, it was found that the relationship between stereotype threat and

leadership aspiration was significantly moderated by performance-approach goal and marginally moderated by performance-avoidance goal. It was also found that the relationship between stereotype threat and social state self-esteem was moderated by women centrality. All these findings were discussed within the context of literature and suggestions were made for future research.

Key Words: Stereotype Threat, Leadership, Women Centrality; Performance-Approach Goal; Performance-Avoidance Goal.



ÖNSÖZ

İş yaşantısındaki belirli meslek ve roller, toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olarak erkeksi veya kadınsı olarak algılanabilmektedir. Liderlik ise toplum tarafından erkeksi algılanan rollerden birisidir. Bununla paralel olarak hem dünyada hem de Türkiye’de kadınların liderlik pozisyonlarında daha az temsil edildiği görülmektedir. Stereotip tehdidi, liderlik pozisyonlarındaki cinsiyet dağılımında görülen bu eşitsizliğin muhtemel sebeplerinden birisi olarak çalışmalarda incelenmektedir. Türkiye’de ise stereotip tehdidine yönelik araştırmalara çok fazla rastlanmamaktadır. Bu tez çalışmasında stereotip tehdidinin kadınlar üzerindeki motivasyonel, duygusal ve bilişsel etkisi incelenmiştir. Ayrıca kadınların kişisel özelliklerini ölçen çeşitli değişkenlerin de biçimlendirici etkisi sınanmıştır. Bu araştırma ile ülkemizdeki kadınların stereotip tehdidinden ne şekilde etkileneceğinin belirlenerek literatüre bir katkı sağlanması ve Endüstri / Örgüt psikologlarının, iş yaşantısındaki kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonlarında daha fazla yer alabilmesi için uygulayabileceği politikalara yardımcı olunması amaçlanmıştır.

Üniversitedeki ilk dersim olan Psikolojiye Giriş’ten yüksek lisans tezine kadar uzanan bu yolda desteğini ve pozitif tutumunu her an yanımda hissettiğim, meslek hayatıma ışık tutan tez danışmanın Doç. Dr. İlknur ÖZALP TÜRETGEN’e;

Hem lisans hem yüksek lisans hayatımda bana yol gösteren ve motive eden, izinden doktora gideceğim Prof. Dr. Pınar ÜNSAL’a;

Bana umut aşılamaktan hiç bıkmayan, sevgisine ve güvenine layık olmak için çabalamaktan hiç vazgeçmeyeceğim biricik anneme ve diğer aile fertlerime;

Lisans ve yüksek lisans boyunca birlikte çabaladığım, birlikte güldüğüm, üzerimdeki emeğini ödeyemeyeceğim Arş. Gör. Ferhat AYYILDIZ’a;

Hayatımın en yoğun dönemini benimle birlikte göğüsleyen ve yanımda olduğunu her daim hissettiren İlay ŞİK’a teşekkür ederim.

Samet Arslan

İstanbul, 2018

İÇİNDEKİLER

	<i>Sayfa</i>
ÖZ	iii
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ	vii
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM **STEREOTİP (KALIPYARGI)**

A. Sosyal Kategorizasyon ve Sosyal Kimlik	5
B. Stereotipler ve Kategorizasyondaki İşlevleri	11

İKİNCİ BÖLÜM **STEREOTİP TEHDİDİ**

A. Stereotip Tehdidinin Etkileri	18
1. Stereotip Tehdidinin Etnik Kimlik ve Irk Kökenli Etkileri	19
2. Stereotip Tehdidinin Cinsiyet Kökenli Etkileri	23
3. Stereotip Tehdidinin Farklı Alan ve Gruplara Yönelik Etkileri	25
B. Stereotip Tehdidinin Niteliği	27
1. Açık Tehdit	27
2. Örtük Tehdit	28
3. Hazırlama (Priming)	31
C. Stereotip Tehdidinin Etkilerinde Rol Oynayan Biçimlendirici ve Aracı Değişkenler	32
1. Stereotip Tehdidinin Etkilerinde Rol Oynayan Biçimlendirici Değişkenler	33
2. Stereotip Tehdidinin Etkilerinde Rol Oynayan Aracı Değişkenler	37

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET STEREOTİPLERİ VE LİDERLİK ALANINDA KADINLARA YÖNELİK ETKİSİ

A. Toplumsal Cinsiyet Stereotipleri ve Rol Uyumu Teorisi	40
B. Toplumsal Cinsiyet Stereotiplerinin Liderlik Alanındaki Tehdit Etkisi	44

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BAŞARI AMAÇLARI YÖNELİMİ VE KADIN BENLİĞİ MERKEZİLİĞİ

A. Başarı Amaçları Yönelimi	52
1. Performans ve Öğrenme Amaçları	53
2. 2X2 Başarı Amaçları Yönelimi Modeli	55
3. Başarı Amaçları Yönelimi ve Stereotip Tehdidi	58
B. Kadın Benliği Merkeziliği	61

BEŞİNCİ BÖLÜM

KADINLARIN LİDERLİĞE YÖNELİK STEREOTİP TEHDİDİNE VERDİKLERİ TEPKİLERİN İNCELENMESİ

A. Araştırmanın Amaç Önem ve Hipotezleri	65
B. Yöntem	77
1. Katılımcılar	77
2. Ölçüm Araçları	78
a. Biçimlendirici Değişkenlere Dair Ölçekler	79
(1) 2X2 Başarı Amaçları Yönelimi Ölçeği	79
(2) Kadın Benliği Merkeziliği Ölçeği	80
b. Bağımlı Değişkenlere Dair Ölçekler	80
(1) Liderlik ve Takım Üyesi İsteği Ölçeği	80
(2) Kariyer Amaçları Ölçeği	81
(3) Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği	81
(4) Durumsal Benlik Saygısı Ölçeği	82
(5) Cinsiyet-Liderlik Örtük Çağrışım Testi	82

c. Müdahale Kontrol Araçları	83
(1) Müdahale Materyali	83
(2) Müdahale Kontrolü	84
i. Hafıza Testi	85
ii. Müdahale Kontrol Ölçekleri	85
iii. Müdahale Kontrol Grubu	86
C. İşlem	87
D. İstatistiksel Analiz ve Bulgular	99
1. Müdahale Kontrolüne Yönelik Bulgular	90
2. Genel Bulgular	90
3. Hipotezlere Yönelik Bulgular	92
SONUÇ VE TARTIŞMA	116
KAYNAKÇA	132
EKLER	158

TABLÖLAR LİSTESİ

	<i>Sayfa</i>
Tablo 5.1 Katılımcıların Sınıf ve Bölümlerine İlişkin Frekans Tablosu .	78
Tablo 5.2 Cinsiyet-Liderlik Stereotiplerine Dair İnançları Değerlendiren Müdahale Kontrol Ölçeğine Yönelik Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları	90
Tablo 5.3 Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Pearson Korelasyon Katsayıları	91
Tablo 5.4 Stereotip Tehdidinin Bağımlı Değişkenler ile İlişisine Yönelik Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları	93
Tablo 5.5 Stereotip Tehdidi ile Liderlik İsteği Arasındaki İlişkide Performans-Yaklaşma Amacının Biçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları	95
Tablo 5.6 Stereotip Tehdidi ile Takım Üyeliği İsteği Arasındaki İlişkide Performans-Yaklaşma Amacının Biçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları	97
Tablo 5.7 Stereotip Tehdidi ile Kariyer Amacı Arasındaki İlişkide Performans-Yaklaşma Amacının Biçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları	98
Tablo 5.8 Stereotip Tehdidi ile Negatif Duygu Durumu Arasındaki İlişkide Performans-Yaklaşma Amacının Biçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları	99
Tablo 5.9 Stereotip Tehdidi ile Durumsal Sosyal Benlik Saygısı Arasındaki İlişkide Performans-Yaklaşma Amacının	

	Bıçımlemlerici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Bıçımlemlerici Regresyon Analizi Sonuçları	100
Tablo 5.10	Stereotip Tehdidi ile Örtük Cinsiyet-Liderlik İnancı Arasındaki İlişkide Performans-Yaklaşma Amacının Bıçımlemlerici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Bıçımlemlerici Regresyon Analizi Sonuçları	101
Tablo 5.11	Stereotip Tehdidi ile Liderlik İsteği Arasındaki İlişkide Performans-Kaçınma Amacının Bıçımlemlerici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Bıçımlemlerici Regresyon Analizi Sonuçları	102
Tablo 5.12	Stereotip Tehdidi ile Takım Üyeliği İsteği Arasındaki İlişkide Performans-Kaçınma Amacının Bıçımlemlerici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Bıçımlemlerici Regresyon Analizi Sonuçları	104
Tablo 5.13	Stereotip Tehdidi ile Kariyer Amacı Arasındaki İlişkide Performans-Kaçınma Amacının Bıçımlemlerici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Bıçımlemlerici Regresyon Analizi Sonuçları	105
Tablo 5.14	Stereotip Tehdidi ile Negatif Duygu Durum Arasındaki İlişkide Performans-Kaçınma Amacının Bıçımlemlerici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Bıçımlemlerici Regresyon Analizi Sonuçları	106
Tablo 5.15	Stereotip Tehdidi ile Durumsal Sosyal Benlik Saygısı Arasındaki İlişkide Performans-Kaçınma Amacının Bıçımlemlerici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Bıçımlemlerici Regresyon Analizi Sonuçları	107
Tablo 5.16	Stereotip Tehdidi ile Örtük Cinsiyet-Liderlik İnancı Arasındaki İlişkide Performans-Kaçınma Amacının Bıçımlemlerici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Bıçımlemlerici Regresyon Analizi Sonuçları	108

Tablo 5.17	Stereotip Tehdidi ile Liderlik İsteği Arasındaki İlişkide Kadın Benliği Merkeziliğinin Biçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları	109
Tablo 5.18	Stereotip Tehdidi ile Takım Üyeliği Arasındaki İlişkide Kadın Benliği Merkeziliğinin Biçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları	110
Tablo 5.19	Stereotip Tehdidi ile Kariyer Amacı Arasındaki İlişkide Kadın Benliği Merkeziliğinin Biçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları	111
Tablo 5.20	Stereotip Tehdidi ile Negatif Duygu Durumu Arasındaki İlişkide Kadın Benliği Merkeziliğinin Biçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları	112
Tablo 5.21	Stereotip Tehdidi ile Durumsal Sosyal Benlik Saygısı Arasındaki İlişkide Kadın Benliği Merkeziliğinin Biçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları	113
Tablo 5.22	Stereotip Tehdidi ile Örtük Cinsiyet-Liderlik İnancı Arasındaki İlişkide Kadın Benliği Merkeziliğinin Biçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları	115

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<i>Sayfa</i>
Şekil 5.1 Liderlik İsteği Üzerinde Stereotip Tehdidi ile Performans- Yaklaşma Amacının Etkileşimi	96
Şekil 5.2 Liderlik İsteği Üzerinde Stereotip Tehdidi ile Performans- Kaçınma Amacının Etkileşimi	103
Şekil 5.3 Durumsal Sosyal Benlik Saygısı Üzerinde Stereotip Tehdidi ile Kadın Benliği Merkeziliğinin Etkileşimi	114

GİRİŞ

Bireyler içerisinde bulundukları sosyal çevrede, kendilerini diğer kişilerle ortak bir paydada buluşturan özelliklere bağlı olarak bir sosyal grup oluştururlar (Tajfel, 1978a). Toplum içerisinde bulunan bu sosyal gruplara ilişkin olarak kişiler, “stereotip” şeklinde kavramsallaştırılan genelleştirilmiş bilişsel temsillere sahiptir (Weber ve Crocker, 1983). Toplumsal cinsiyete yönelik stereotipler de bireylerin zihninde, cinsiyete bağlı rollere ilişkin çeşitli bilgiler sunmaktadır. Bu stereotiplerin betimsel ve kural koyucu yönü bir erkeğin veya kadının nasıl olması gerektiğinden nasıl davranması gerektiğine kadar çeşitlenen normlarla, bireylerin yaşantısını birçok yönden etkilemektedir (Eagly ve Karau, 2002). Stereotiplerle ilişkili olarak, doğumla birlikte giydikleri kıyafetlerin pembe ve mavi olarak birbirinden ayrıldığı kadın ve erkeklerin, birçok alanda birbirinden farklılaşması beklenmektedir. Toplumsal cinsiyet stereotiplerinin bireylerin yaşamı üzerinde etkili olduğu önemli alanlardan birisi de iş yaşamıdır.

İş yaşantısı içerisinde yer edinmiş belirli mesleki roller, toplum tarafından bir cinsiyete kıyasla diğeriyle daha uyumlu olarak görülebilmektedir. Örneğin cerrahlık daha erkeksi bir meslek olarak algılanırken, hemşirelik ise kadın cinsiyet rolleriyle daha fazla ilişkilendirilmektedir (örn., Rudman ve Phelan, 2010). Bu örneklerdeki gibi herhangi bir cinsiyetle özdeşleştirilmiş mesleklerin gereklilikleri, toplumsal cinsiyet stereotiplerine bağlı olarak bireylerde var olduğu düşünülen beceri ve yeteneklerle ilişkisiz olarak değerlendirildiğinde, bireylerin potansiyel olarak o rolde başarısız olması beklenmektedir (Heilman, 2001). Örneklenilecek olursa bir kadının, toplum tarafından toplumsal cinsiyet stereotiplerine bağlı olarak cerrah rolünde başarısız olması beklenebilir. Ancak beklentinin aksine bir kadın, erkeksi bir rolde başarılı olsa dahi bu kez karşısına toplumsal cinsiyet stereotiplerinin kural koyucu yönü çıkmaktadır. Buna göre erkeksi bir rolde başarılı olan bir kadın, işin gereklilikleriyle ilişkili yetenek ve becerilere sahip olarak değerlendirilecektir; ancak bu kez de erkeksi rolleri yerine getirirken toplum tarafından kendisinden beklenen kadınsı rolleri yerine getirmede eksik olarak değerlendirilecektir (Eagly ve Karau, 2002). Bu ikilem Rudman (1998) tarafından “Geri Tepme Etkisi” (*backlash effect*) olarak

adlandırılmıştır. Bir cinsiyetle özdeşleşmiş olan mesleklere sahip olan karşı cinsteki çalışanların bu etkiyi yaşaması muhtemeldir.

Toplumsal cinsiyet stereotiplerine bağlı uyumsuzlukların var olduğu alanlardan birisi de liderliktir. Liderlik rolü toplum tarafından erkeksi olarak değerlendirilmektedir (Schein, 1973). Liderliğin kadınlara yönelik cinsiyet rolleriyle uyumsuz olması, liderlik becerilerinin kullanıldığı üst düzey yöneticilik rollerinde kadınların daha az temsil edilmesine yol açmaktadır. Örneğin Grant Thornton firmasının 2017 yılına ilişkin raporuna göre üst düzey yöneticilik rolünde çalışan kadınların oranı Amerika Birleşik Devletleri'nde %23, Avrupa Birliği'ne bağlı ülkelerde ise %26 olarak bulunmuştur. Türkiye'nin de içinde bulunduğu dört ülkede ise bu oran Avrupa ile benzer olarak %28'dir. Ancak Grant Thornton firmasının araştırmalarına yönelik boylamsal bir inceleme yapıldığında Türkiye'deki üst düzey kadın yönetici oranında bir düşüş yaşandığı görülmektedir. İlgili verilere göre 2012 yılında ülkemizdeki üst düzey kadın yönetici oranı %30 iken, 4 yılda %10'luk bir düşüş ile 2016 yılında %20'ye gerilemiştir. Orta düzey kadın yöneticiler de istatistiğe dahil edildiğinde ise bu oran daha da düşmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2016 yılına yönelik oranlarına bakıldığında Türkiye'deki orta ve üst düzey kadın yönetici oranı sadece %16'dır. Honeypot'un 2018 Teknolojide Kadın Endeksi ise benzer istatistiklerle beraber, ilginç bulgular da içermektedir. Yürütülen çalışmada Türkiye'deki üst düzey kadın yönetici oranı %13 olarak bulunmuştur. Ayrıca mecliste yer alan kadınların oranının %15.3 ve bakan olan kadınların oranının %3.8 olduğu ölçülmüştür. Türkiye bu oranlarla genel olarak çalışmaya dahil edilen 41 ülke arasında aşağı sıralarda bulunmaktadır.

Toplumsal cinsiyet stereotiplerine bağlı olarak insanlarda, kadınların liderlik pozisyonlarında başarılı olamayacağına yönelik bir algının bulunması muhtemelen işverenler için de geçerli bir durumdur; ancak kadınlar da stereotiplere bağlı sebeplerle bu rollerden kendilerini geri çekebilmektedir. Bu sebeplerden birisi de stereotip tehdidir. Stereotip tehdidi bireyin, üyesi olduğu grubun negatif olarak stereotipleştirildiği bir alanda bulunurken, var olan negatif stereotipleri doğrulayacak şekilde davranmaya yönelik endişesini ifade etmektedir (Steele, Spencer ve Aronson, 2002). Stereotip tehdidi bireyleri bilişsel, duygusal ve motivasyonel ve performans olarak olumsuz etkileyebilmektedir.

Liderlik alanı da kadınların negatif olarak stereotipleştirildikleri bir alan olduğu için, bu alanda kadınların stereotip tehdidi yaşaması beklenmektedir. Literatürde akademi (örn., Spencer, Steele ve Quinn, 1999), atletizm (örn., Stone, Lynch, Sjomeling ve Darley, 1999), sürücülük (örn., Yeung ve von Hippel, 2008) gibi pek çok alanda stereotip tehdidine yönelik çalışmalar mevcutken, liderlik alanındaki araştırmalar daha azdır (örn., Davies, Spencer ve Steele, 2005; Hoyt, 2005; von Hippel, Walsh ve Zourouidis, 2010). Literatürle benzer olarak ülkemizde de liderlik alanındaki stereotip tehdidinin bireyler üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalara pek sık rastlanmamaktadır. Bunlardan biri olan Ayyıldız (2018) tarafından yürütülen araştırmada cinsiyet stereotiplerini barındıran reklamların kadınlar üzerindeki etkisi incelenmiştir. Kosova (devam eden tez çalışması) tarafından yürütülen çalışmada liderlik alanındaki cinsiyet farklılıkları ve başarılı erkek lider örnekleriyle oluşturulan açık tehdidin kadınları nasıl etkilediği araştırılmıştır. Bu tez çalışmasında ise Kosova'nın (devam eden tez çalışması) araştırmasının bir tekrarı olarak liderliğe yönelik stereotip tehdidinin, kadınlar üzerindeki motivasyonel (liderlik rolü isteği, takım üyesi rolü isteği ve kariyer amaçları), duygusal (negatif duygu durum ve durumsal sosyal benlik saygısı) ve bilişsel (örtük cinsiyet-liderlik inançları) etkisi araştırılacak; bu etkide performans-yaklaşma amacı, performans-kaçınma amacı ve kadın benliği merkeziliğinin biçimlendirici etkisi incelenecektir. Kosova'nın (devam eden tez çalışması) araştırmasındaki örneklem grubunun çok fazla kadın rol modele maruz kalması ve deneylerin bir kadın deneyci tarafından yürütülmesinin, kadınların stereotip tehdidinden etkilenme düzeyini azaltabileceği düşünülmektedir. Bu sebeple Kosova'nın (devam eden tez çalışması) araştırmasından farklı olarak bu tez çalışması hem öğrencilerin hem de öğretim görevlilerinin cinsiyet bakımından görece daha eşit dağıldığı bir örneklemde ve erkek bir deneyciyle gerçekleştirilecektir.

Bu tez araştırmasının ilk bölümünde stereotip kavramı ile bu kavramla ilişkili olabilecek kuramlar anlatılacaktır. Çalışmanın ikinci bölümünde stereotip tehdidi kavramı tanıtılacak; bu tehdidin etkileri, niteliği ve ilgili olduğu diğer değişkenler hakkında bilgiler verilecektir. Ardından üçüncü bölümde toplumsal cinsiyet stereotipleri ve bu stereotiplerin liderlik alanında ortaya çıkardığı stereotip tehdidi anlatılacaktır. Dördüncü bölümde, bu araştırmada biçimlendirici değişken olarak kullanılan başarı amaçları yönelimi ve kadın benliği merkeziliği kavramları

tanıtılacaktır. Beşinci bölümde araştırmanın amacı, önemi, hipotezleri, yöntemi ve bulguları sunulacaktır. Ardından araştırmanın bulguları tartışılacaktır.



BİRİNCİ BÖLÜM

STEREOTİP (KALIPYARGI)

Bu bölümde stereotiplerin oluşmasına ve yayılmasına katkı sağlayan kavram ve kuramlar tanıtılacak olup ardından bu kavramlarla ilişkili olarak stereotiplerin prensipleri anlatılacaktır. Ayrıca stereotiplerin sebep oldukları önyargılı tutum ve davranışlara değinilecek ve sonrasında stereotiplerin değişebileceği koşullar aktarılacaktır.

A. Sosyal Kategorizasyon ve Sosyal Kimlik

İnsanlar birbirleriyle ilişki içerisindeyken bu ilişkiyi bireyler arası davranışlara temellendirmek yerine, genellikle iyi bir şekilde tanımlanmış ve açıkça farklılaştırılmış sosyal kategorilerin üyeleri olarak davranırlar (Tajfel, 1978b). Bu kategorilerin oluşum sürecini ifade eden sosyal kategorizasyon kavramı sosyal çevrenin, toplumsal kategoriler açısından düzenlenmesi, yani bireylerin bir anlamda kişiye anlamlı gelecek şekilde gruplandırılması olarak anlaşılabilir (Tajfel, 1974). Daha kapsamlı bir tanım yapılacak olursa, Tajfel'e (1978a) göre sosyal kategorizasyon, bireyin eylemleri, niyetleri, tutumları ve inanç sistemleri ile eşdeğer olan toplumsal nesneleri veya olayları gruplar halinde bir araya getirme sürecidir. Bu kategorizasyon genel olarak değer farklılıkları ile ilişkili olarak yapılmaktadır ve kişilerin bireysel açıdan önemli olan sosyal kategorilere bölünmeleri genellikle bu kategorileri olumlu veya olumsuz değerlendirmeleriyle ilişkilendirilmektedir.

Sosyal kategorizasyon Tajfel ve Turner (1979) tarafından sosyal çevrenin bölünmesi, sınıflandırılması ve düzenlenmesi için bilişsel bir araç olarak görülmekte ve bu sayede bireyin farklı sosyal eylemlerde bulunabilmesine olanak sağlamaktadır. Sosyal çevreyi bu şekilde sistemleştirmesinin yanında, bireyin kendine referans olarak alabileceği bir yönlendirme sistemi sunmakta, böylece bireyin toplumdaki yerini yaratıp tanımlamaktadır. Sosyal kategorizasyon, aynı zamanda bireyin ne olup ne olmadığını da söylemektedir (Turner, 1982). Yazara göre sosyal kategorizasyon, bunu yaparken kullandığı kategorilerle ilişkili olarak bireyi bazı insanların içine dahil ederken, bazı insanlardan ise ayırmaktadır.

Sosyal kategorizasyon sürecinde kendilerini aynı sosyal kategorinin üyeleri olarak algılayan ya da kendilerine yönelik ortak sosyal tanımları paylaşan iki ya da daha fazla birey, grup olarak tanımlanmaktadır (Turner, 1982). Yazara göre bir sosyal grubun üyeleri sıklıkla, kendi sosyal birliklerine yönelik ortak bir algıdan fazlasını paylaşmazlar; ancak bu algı bir grup olarak hareket etmek için yeterli olarak görülmektedir. Bir kişinin, bir gruba üyeliğini yordayan üç bileşen olduğu düşünülmektedir (Tajfel, 1978b). Bunlardan birincisi bilişsel bileşendir. Yani kişinin bir gruba ait olduğuna dair bilgisidir. İkincisi değerlendirici bileşenidir; bir grubun ve bir gruba aidiyetin oluşturabileceği olumlu veya olumsuz değer çağrışımlarını ifade eder. Üçüncüsü ise duygusal bileşendir. Buna göre bilişsel ve değerlendirici bileşenlere, bir kişinin kendi grubuna ya da ilişki içerisinde olduğu diğer kişilerin gruplarına yönelik duyguları eşlik edebilmektedir.

Bu üç bileşenden ilki olan bilişsel bileşen, bir kişinin grup üyeliğine yönelik fikir birliğini sağlayan bileşendir (Tajfel, 1978b). Yazara göre bu fikir birliğinin sağlanması için, çevrede iç gruptan farklı grupların oluşu ve onların da bu gruba yönelik bir fikir birliğine sahip olmaları gerekmektedir. Örneğin Yahudi olanları, olmayanlardan ayıracak kriterlerin belirlenmesinde hem Yahudi olarak bilinen farklı bir grubun varlığına yönelik dış grupların fikir birliğine sahip olması, hem de iç grubun kendi varlıklarına ilişkin bir fikir birliğine sahip olmaları gerekmektedir.

Tajfel (1974) bir grubun özelliklerinin, kazandığı anlamın çoğunu diğer gruplardan algılanan farklılıklardan ve bu farklılıkların çağrıştırdığı değerlerden elde edildiğini belirtmektedir. Örneğin ekonomik yoksunluk, üretim ve tüketim ürünleri ile fayda ve fırsatlara ulaşımın kolay ya da zor olduğu durumlarda ve diğer gruplarla iç grubun karşılaştırılmasıyla ilişkili olarak bu ulaşımın kolaylığı ya da zorluğu psikolojik olarak belirgin hale geldiğinde göreceli yoksunluk olarak tutum, niyet ve davranışlar açısından önem kazanır. Dolayısıyla bir grubun herhangi bir özellik açısından tanımlanması, etrafında başka gruplar olmadıkça mantıklı değildir.

Belirli sosyal kategorilerin ve buna bağlı olarak belirli grupların üyeleri olarak davranan bireyler için, toplumsal davranış sürecinde iki uç nokta bulunmaktadır (Tajfel ve Turner, 1979). Bunlar bireyler arası davranış ve gruplar arası davranıştır. Bu ikisinin arasındaki ayrımı yapmak gerekirse Tajfel'e (1978b) göre bireyler arası davranış, gerçekleşen tüm etkileşimlerin bireyler arasındaki kişisel ilişkiler ve

bireylerin özellikleriyle belirlendiği, iki veya daha fazla kişi arasındaki herhangi bir sosyal karşılaşmadır. Gruplar arası davranış ise bir kişinin diğer gruplarla, bireysel ya da toplu olarak, kendi grup kimliği açısından etkileşime girmesidir (Sherif ve Sherif, 1965). Yazarların başka bir deyişle birey, davranışını karşısındaki grubu referans alarak şekillendirdiğinde gruplar arası davranış ortaya çıkmaktadır.

Tajfel (1982) gruplar arası davranış ve onun öncülleriyle ilgili iki özelliğin önemli olduğunu belirtmektedir. Bunlardan ilkinde göre iç grup üyelerinin dış grup üyelerine karşı tutum ve davranışlarında bir istikrar bulunmaktadır. Grupları oluşturan bireylerin, grup üyeleri olarak bu davranışlardaki istikrarı sürdürmeye devam etmeleri, davranışın kişiler arası sürece kıyasla daha çok gruplar arası sürece yansıtılmasına sebep olmaktadır. İkinci önemli özellik ise davranışın kişiler arası sürece daha az atfedilmesiyle birlikte oluşan başka bir istikrardan bahsetmektedir. Buna göre iç grup üyelerinin, dış grubun özellikleri ve davranışlarına yönelik olarak algıladıkları çeşitlilik istikrarlı olarak azalmaktadır.

Tajfel (1978b) farklı gruplara ait bireyler arasında gruplar arası davranışın görülmeye devam etmesinin, gruplar arasındaki ilgili toplumsal sınırların keskin bir şekilde çizildiği ve değiştirilemeyeceği inancına dayandığını belirtmiştir. Bu sebeple hangi nedenle olursa olsun, bireylerin bir gruptan diğerine hareket etmeleri çok zor ya da imkansızdır. Farklı gruplara ait bireyler arasında, ağırlıklı olarak bireyler arası davranışın görülmesinin sebebi ise gruplar arasındaki ilgili toplumsal sınırların esnek olmasına ve bir gruptan diğerine bireysel sosyal hareketlilikle ilgili engelleyici bir zorluk olmamasına dair inançtır.

Sosyal Psikoloji alanında gruplar arası ilişkiler üzerine yapılan çalışmalar genellikle ayrımcılık tutumlarına ve dış gruba karşı davranışları yordayan gruplar arası süreçlere odaklanmıştır (Tajfel, 1974). Yazarın açıkladığı üzere, ayrımcılığa yönelik yapılan bu çalışmaların dayandığı argümana göre bir iç grubun üyelerinin bir dış gruptan nefret etmesi, hoşlanmaması ya da onlara ayrımcılık yapması için öncelikle nefret ettikleri, hoşlanmadıkları ya da ayrımcılık yaptıkları gruptan kesin olarak farklılaştıkları bir gruba yönelik aidiyet duygusu edinmeleri gerekmektedir ve bu aidiyet duygusunun kazanılması genel olarak tehdit ya da düşman olarak algılanan grupların varlığına atfedilmektedir. Yani toplumsal kriterler dahilinde insanlar "biz" ve "onlar" olarak iç grup ve dış grup şeklinde kategorize edilmeden, gruplar arası

davranış ortaya çıkmayacaktır (Tajfel, Billig, Bundy ve Flament, 1971). Bu argümanlar üzerinden değerlendirildiğinde iç grubun varlığı ya da gücü, iç grup ve dış gruplar arasındaki ilişkilerden türetilen bir fenomen olarak görülmektedir (Tajfel, 1974).

Dış grubun varlığının, iç grubun tutum ve davranışları üzerindeki etkisine yönelik birçok deneysel kanıt mevcuttur. Tajfel ve diğerleri (1971) tarafından yürütülen çalışma buna örnek olarak gösterilebilir. Bu çalışmadaki ana amaç, bir bireyin davranışında bir iç grup ile bir dış grup arasında ayırım yapabileceği en düşük koşulları oluşturmaktır. Bu kapsamda yürütülen çalışmanın ilk aşamasında katılımcılar, tahmin yürütme ile ilgili bir görev sonucunda kategorilere ayrılmışlardır. Deneyin ikinci aşamasında katılımcılardan gerçek para yerine geçecek ödül ve cezaları, iki katılımcı arasında paylaştırmaları istenmiştir. Araştırmanın bulguları incelendiğinde deneklerin anlamlı düzeyde iç grubun lehine paylaştırmalar yaptıkları gözlenmiştir.

Araştırmacılar tarafından yapılan ikinci çalışmada farklı bir kategorizasyonun aynı etkiyi yaratıp yaratmayacağı incelenmiştir. Buna ek olarak ödüllerin paylaştırılması esnasında katılımcılara, tüm katılımcıların deneyden daha fazla para kazanmasını sağlayacağı “maksimum ortak kar”, iç grubun en fazla parayı kazanmasını sağlayacak “maksimum iç grup kazancı” ve iç grup ile dış grup arasındaki kazançta en fazla farklılığı sağlayacak “iç grup lehine maksimum farklılık” şeklinde farklı stratejileri seçme şansı sunulmuştur. Araştırmanın sonuçlarına göre katılımcılar anlamlı düzeyde “iç grup lehine maksimum farklılık” stratejisini benimsemişlerdir.

Örneklem olarak aynı okuldan seçildikleri için daha öncesinde birbirini tanıyan, sadece geçici kategorilere ayrılan, dolayısıyla bu kategoriler arasında önceden bir düşmanlık ya da rekabet olmayan, deney boyunca aralarında bir sosyal etkileşim bulunmayan bu gruplar arasında, aktarılan minimal koşullar dahilinde sadece iki ayrı grupta kategorize edilmelerinin ayrımcılığa sebep olmak için yeterli olduğu görülmektedir (Tajfel, 1978c; Turner, 1978a). Bu çalışmanın bulgularıyla ilgili Tajfel'in önerdiği açıklama, sosyal kimlik kavramına dayanmaktadır (Turner ve Reynolds, 2011). Sosyal kimlik, bireylerin bir sosyal gruba (ya da gruplara) olan üyeliklerinin bilgisinden ve bununla birlikte o üyeliğe verilen duygusal önemden türetilen benlik algısı olarak tanımlanmaktadır (Tajfel, 1974). Sosyal kimlik, bireyin

kendilik imgesinin, kendisini üyesi algıladığı sosyal kategorilerden kaynaklanan yönlerinden oluşmaktadır (Tajfel ve Turner, 1979). Bu üyeliklerden bazıları diğerlerine kıyasla daha belirgindir ve bazıları da zaman içerisinde ilgili sosyal durumlarla birlikte belirginleşebilir (Tajfel, 1978a). Sosyal kimliğin Tajfel ve Turner (1979) tarafından belirtilen genel varsayımları ise şunlardır:

- 1- Bireyler benlik saygısını korumak veya arttırmak için çaba gösterirler. Bireylerin amacı kendileri için olumlu bir benlik kavramı geliştirmektir.
- 2- Sosyal gruplar ya da kategoriler ve bu gruplara üyelikler, pozitif veya negatif değer çağrışımları ile ilişkilendirilmektedir. Dolayısıyla sosyal kimlik, bir kişinin sosyal kimliğine katkıda bulunan grupların değerlendirilmelerine bağlı olarak olumlu veya olumsuz olabilir.
- 3- Olumlu sosyal kimlik geniş ölçüde iç grup ile dış grup arasında yapılabilecek olumlu yöndeki karşılaştırmalara dayanmaktadır. İç grup, dış gruptan pozitif yönde ayrılmış ve farklılaşmış olarak algılanmalıdır. Bu karşılaştırmalar yapılırken karşılaştırılan boyutun, iç grubun sosyal kimliği açısından önem derecesi ve dış grubun karşılaştırılan boyut açısından iç gruba ilgili olma derecesi, iç grup lehine karar verilmesini etkileyen iki faktör olarak görülmektedir (Turner, 1978b). Tajfel'e göre (1978a) bireyi grup içi-grup dışı karşılaştırmalar aracılığıyla kendi grubunu olumlu değerlendirmeye iten karşılaştırmalar, sosyal grupların birbirinden farklılaşmasına yol açmaktadır.
- 4- Bir kişinin kendi grubunu değerlendirmesinin sonucu, belirli diğer gruplar arasında değer yüklü nitelikler açısından yapılan sosyal karşılaştırmalara ilişkin olarak belirlenmektedir. Bu yüzden Turner ve Brown'a (1978) göre iç grup ve dış grup arasında yapılan karşılaştırmaların iç grubun lehine sonuçlanması tatmin edici bir sosyal kimlik algısı; bu karşılaştırmaların iç grubun aleyhine sonuçlanması ise yetersiz bir kimlik algısı oluşturacaktır.
- 5- Sosyal kimlik yetersiz kaldığında, bireyler mevcut gruptan ayrılmaya, daha pozitif olarak algılanan farklı gruplara katılmaya ve ait olduğu grubu diğerlerinden daha olumlu bir şekilde ayırmaya çalışacaktır. Dolayısıyla Tajfel'e (1978a) göre bir sosyal kimlik sadece üyelerinin diğer gruplardan ayrıldığı pozitif değerleri elinde tutmayı başarır, üyelerinin sosyal kimliğini koruma koşulunu yerine getirebilir.

Bu varsayımlardan da görüleceği üzere Sosyal Kimlik Kuramı, grup üyeliğinin algısal veya bilişsel bir temel taşıdığını varsaymaktadır (Turner, 1982). Yazara göre bireyler, soyut sosyal kategoriler aracılığıyla kendileri ve başkaları hakkındaki algılarını yapılandırmakta, bu kategorileri kendi benlik kavramlarının yönleri olarak içselleştirmekte ve benlik kavramının bu biçimleri ile ilgili sosyal-bilişsel süreçler, bireyin grup davranışını üretmektedir.

Benlik kavramının anlatılan bu işleyişi ile ilgili Turner, Hogg, Oakes, Reicher ve Wetherell (1987) bir dizi varsayım ve hipotez geliştirmiş ve bunları kendini sınıflandırma kuramı olarak adlandırmışlardır. Kendini Sınıflandırma Kuramı, belirli bir grubun davranışlarını açıklamaya odaklanmak yerine bireylerin nasıl grup olarak davranabildiklerini açıklamaya çalışmakta ve bu açıklama girişimi sırasında sosyal kimlik kavramını kullanmakta; bu kavramı ve sosyal davranış varsayımını geliştirmektedir.

Turner ve diğerleri (1987) aynı zamanda bu kuramın Sosyal Kimlik Kuramı'ndan farklılaşan iki noktasına da dikkat çekmektedir. Buna göre Kendini Sınıflandırma Kuramı, Sosyal Kimlik Kuramı'ndan farklı olarak sosyal kategorizasyonu grup davranışının sosyal-bilişsel temeline oturtur ve grup davranışını ortaya çıkaran mekanizma olarak görür. Ayrıca Kendini Sınıflandırma Kuramı, hem bireysel davranışı hem de grup davranışını "birey temelinde davranma" olarak değerlendirir. Bireysel davranış ile grup davranışı arasındaki farkı belirleyen ise benlik sınıflandırmasının soyutlama düzeyidir. Benlik sınıflandırmasının soyutlama düzeyi ile kast edilen, kategorinin kendi düzeyindeki kapsayıcılık seviyesidir.

Kendini Sınıflandırma Kuramı'nın temel yapı taşlarından birisi benlik kavramıdır (Turner ve diğ., 1987). Yazarlara göre benlik kavramı, bireyin kendini kavrayışıyla ilgili bilgi işleme sisteminin bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Herhangi bir kişi birden fazla benlik kavramına sahiptir. Bunlar toplamda bir bütünlük oluştursa da farklı bilişsel temsillerin oluşturduğu benlik kavramları birbirinden farklılaşmakta ve nispeten bağımsız olarak işlev görebilmektedir. Benlik kavramları duruma özgüdür ve belirli kendilik imgeleri üzerinden aktive olma eğilimi göstermektedirler.

Bireyin sosyal etkileşimi sonucunda oluşması ve bireyin benlik kavramı hakkında başkalarının bakış açısını da barındırması, benlik kavramının sosyal yönünü oluşturmaktadır (Turner ve Onorato, 1999). Sosyal benlik kavramında, Kendini Sınıflandırma Kuramı'na göre üç düzey soyutlama bulunmaktadır (Turner ve Oakes, 1986). Bunlardan daha kapsayıcı olanlar, daha yüksek soyutlama düzeyi içermektedir (Turner ve diğ., 1987). Turner ve Oakes'e (1986) göre ilk ve en yüksek soyutlama düzeyi, kişinin kendini insan oluşu temelinde sınıflandırmasıdır. Bu sınıflandırma insan türünün diğer üyeleriyle paylaşılan ortak özellikler bakımından, diğer yaşam formlarıyla karşılaştırılması yoluyla yapılmaktadır. İkinci düzeydeki soyutlama bireyin kendisini belirli benzerlik ve farklara dayanan iç grup-dış grup karşılaştırmasıyla sınıflandırmasıdır. Bu düzeyde birey kendisini "Amerikan", "Siyahi", "Kadın" gibi kavramlarla sınıflandırmaktadır. Üçüncü düzeydeki sınıflandırma şekli ise iç grup üyelerinden farklılaşmaya dayanan bireysel sınıflandırma düzeyidir. Bu üç düzey bireyin kendisini türler arası, gruplar arası ve kişiler arası (grup içi) karşılaştırmalarla tanımlamasını sağlamaktadır (Turner ve diğ., 1987).

Bireylerin kendini sınıflandırması esnasında kullandığı bu üç soyutlama düzeyinden herhangi birisinin belirginliği, referans çerçevesine göre değişmektedir (Turner ve diğ., 1987). Yazarlara göre benlik kategorileri, karşılaştırma açısından kullanılan benlik kategorilerinden bir düzey daha az soyut olma eğilimindedir. Örneğin karşılaştırmalar insanlığın iç grup – dış grup arasında yapıldığında ise iç grup üyeliği belirgin hale gelmektedir. Kişinin kendini sınıflandırması esnasında belirgin hale gelen bu kategoriler, sınıf içi benzerlik ve sınıflar arası farklılıkların algılanmasına öncülük etmektedir (Turner ve Onorato, 1999).

B. Stereotipler ve Kategorizasyondaki İşlevleri

Turner ve diğerlerinin (1987) açıklamasına göre iç grup-dış grup sınıflandırmasında belirginliği artıran faktörler, bireyin kendi kimliğine yönelik algısında, kendisi ve iç grup üyeleri arasında benzerliği, eşdeğerliği ve yer değiştirilebilirliği artırma; dış grup üyeleri ile ise arasındaki farklılığı artırma eğilimindedir. Bu nedenle bu sınıflandırma bireylerin benlik algısını, iç grup

üyeliğiyle ilgili tanımlanan özelliklere yaklaştırarak bireyin diğerlerinden farklılaştığını gösteren benlik algısının kendisine özgü tarafından uzaklaştırmakta, yani bireyin benlik algısını kişisizleştirmektedir.

Kişisizleşme, yani depersonalizasyon kişilerin kendilerini, onları diğerlerinden ayıran bireysel farklılıkları tanımlayan özgün kişiliklerinden çok, sosyal kategorilerin yer değiştirilebilir (interchangeable) üyeleri olarak algılamaları vasıtasıyla, kendini stereotipleştirme sürecini ifade etmektedir (Turner ve diğ., 1987). Tanım içerisinde geçen stereotip kavramı, belirli grupların üyelerinin özellikleri, nitelikleri ve davranışları hakkındaki yaygın inançlar olarak (Hilton ve von Hippel, 1996); stereotipleştirme kavramı ise bir kişi hakkında, o kişinin üyesi olduğu gruplar üzerinden çıkarım yapılması ve bu gruplara bağlı ipuçlarının kişinin özelliklerine atfedilmesi süreci olarak tanımlanmaktadır (Hamilton, 1979).

Turner (1984) benlik kavramının sınıflandırmasının stereotipleştirmeye yol açmasına benzer olarak, iç grup ve dış grup üyelerinin sınıflandırılmasının da aynı etkiye sebep olduğunu belirtmektedir. Bireyler kendilerini ortak sosyal kimlikler üzerinden tanımladıktan sonra, kendilerini ve diğerlerini belirli kategorilere üyelikler açısından algılama eğiliminde olurlar (Turner, 1982). Yazara göre ortak kategorik özellikler, kendilerinin de dahil olduğu kategorinin mevcut örneklerinden türetilir ve ardından uzun vadede istikrarlı bir şekilde devam eden özelliklerle birlikte otomatik olarak kendilerinin de dahil olduğu tüm iç grup üyelerine atfedilir. Sosyal kimliğin bu bilişsel çıktısı, stereotipik algı olarak değerlendirilmektedir. Stereotipleştirme süreci esnasında karşılaştırılan özelliklerdeki iç grup ve dış grup arasındaki farklılık ne kadar yüksekse, karşılaştırılan özellikler o kadar stereotipik olarak algılanmaktadır (Turner ve diğ., 1987). Bununla ilişkili olarak bir iç grup üyesi, dış grupla zıtlaşılan özellikleri barındırdığı düzeyde iç grubun prototipik, yani temsil edici bir üyesi olarak görülmektedir (Turner ve Oakes, 1986).

Stereotiplerin sosyal kimlik ve Kendini Sınıflandırma Kuramı açısından işlevi, stereotiplerin sosyal psikolojideki prensiplerinden birinin açıklayıcısı olmaktadır (McGarty, Yzerbyt ve Spears, 2002). Yazarların açıkladığı bu prensibe göre stereotipler, bireylerin açıklamalarına yardımcı olmaktadır. Stereotipler bu işlevini kategorizasyon süreci ile yerine getirmektedir (Allport, 1954). Diğer bir deyişle

kategorizasyon sürecinin bir sonucu olarak stereotipleştirmeler yapılmaktadır (Tajfel, 1969; Operario ve Fiske, 2001).

Stereotiplerle ilgili olarak McGarty ve diğerleri (2002) tarafından aktarılan ikinci prensip, stereotiplerin paylaşılan grup inançları olmasıdır. Yazarların önermesine göre, farklı insanların oluşturduğu bir paylaşılan kültür, sosyal temsil ve bilgi havuzu bulunmaktadır. Görüşlerin ortaklığını üreten de bu bilgi havuzudur. Ancak stereotiplerin paylaşılan grup inançları haline gelmesi sürecinde ortak bilgilerin varlığı ile birlikte grup üyelerinin, davranışlarını birbirlerine göre düzenlemeleri de etkili olmaktadır.

Davranışların düzenlenmesi noktasında Turner (1982) tarafından “Referans Bilgisel Etki” (Referent Informational Influence) olarak terimleştirilen sürecin aşamaları incelenecek olursa, bireyler kendilerini farklı sosyal kategorinin üyeleri olarak tanımlarlar. Daha sonrasında bireyler o kategoriye ait stereotipleri oluşturur ve öğrenirler. Bazı davranış biçimlerinin, o kategoriye üyeliğin niteliklerine yönelik ölçütler olduğunu belirler ve kategoriye diğer kategorilerden farklı olarak tanımlamak için bazı arzu edilen davranışlarda bulunurlar. Bireylerin o kategoriye üyeliği psikolojik olarak belirgin hale geldiğinde, ilgili kategoriye yönelik stereotiplerle birlikte bu normatif davranışları da kendilerine atfederler. Dolayısıyla kategori üyeliği belirginleştikçe davranışlar daha normatif hale gelmektedir.

Kategorizasyonun işlevlerinden birisi de uyaranların hızlıca tanımlanmasını kolaylaştırmaktır (Hewstone ve Giles, 1997). Stereotiplerle ilgili üçüncü temel prensibe göre kategorizasyonun, uyaranların hızlıca tanımlanmasını kolaylaştırmasının bir sonucu olarak stereotipler, enerji tasarrufu sağlayan araçlar haline gelmektedir (McGarty ve diğ., 2002). Stereotipler, karmaşıklık ve belirli bir düzen içerisinde bulunmayan çeşitliliklerin olduğu sosyal durumlara bir düzen ve basitlik getirmektedir (Tajfel, 1969). Ayrıca yazara göre stereotipler, gruplar arasında bariz olarak belli olmayan farklılıkların giderek daha net hale getirilmesine veya daha önce olmayan yeni farklılıklar üretilmesine yardımcı olmaktadır. Bu bilgiler ışığında değerlendirildiğinde insanlara grup üyesi olarak davranmak bir enerji tasarrufu sağlamaktadır; çünkü bu sayede bireylerle ilişkili ayrıntılı ve çeşitlenen bilgiler yok sayılabilmektedir (McGarty ve diğ., 2002).

Bu enerji tasarrufunu yaratan bilişsel mekanizma irdelendiğinde görülmektedir ki bireylerin bilgi işleme süreci gibi bilişsel görevleri yerine getirmek için sınırlı kapasiteleri bulunmaktadır (McGarty ve diğ., 2002). Yazara göre buna rağmen insanlar bu sınırlı kapasiteleriyle ilgili büyük talepler içeren karmaşık, çok yönlü bir dünyada bulunmaktadır. Kapasitesini aşan taleplere karşı ise zihin, bilişsel cimri olarak hareket etmektedir (McGarty, 1999). Bilişsel cimrilik, bilginin işlenmesi sürecinde doğruluk ve titizlik yerine minimum zihinsel eforla hızlı karar verme ya da yargıda bulunmadır (Pennington, 2000). Yani zihin, bilgi işleme sürecinde sosyal uyaranları anlamlandırmak için kısayolları kullanmaktadır (McGarty ve diğ., 2002). Kısayollar, bireylerin karmaşık bilgileri ele almak için kullandığı pratik yöntem ya da stratejileri ifade etmektedir (Pennington, 2000). Yazara göre bu kısayollar zaman ve zihinsel çaba açısından verimlidir; ancak kısayol oldukları için hata ve önyargılara neden olabilmektedir. Allport (1954) klasikleşen tanımında önyargıyı, hatalı ve esnek olmayan genellemelere dayalı bir hoşlanmama durumu, antipati olarak nitelendirmiştir. Bir diğer deyişle, önyargı hem stereotiplerin hem de grup üyelerinin negatif değerlendirilmelerinin bir sonucu olarak görülmektedir (Hilton ve von Hippel, 1996). Stereotiplerin kısayol işlevinin dışında stereotiplere bağlı önyargıların oluşma şekilleri incelendiğinde sosyal grupların algılanış biçiminin, o gruplara üye kişilerin davranışlarına yönelik atıfları etkileyerek önyargıya sebep olabildiği görülmektedir (Hamilton, 1979). Çünkü stereotipler belirli beklentiler üretmekte ve algılayıcılar bu beklentilerin doğrulandığını görmek istemektedir (Hewstone ve Giles, 1997). Hamilton'a (1979) göre stereotipik beklentileri karşılayan bir davranış algılayıcılar tarafından, davranışı gösteren bireyin özelliklerine atfedilmekteyken; stereotipik beklentilerle tutarsızlaşan davranışlar ise dışsal faktörlere atfedilmektedir. Örneğin Taylor ve Jaggi (1974) tarafından yürütülen araştırmada tamamı Hindu olan katılımcılara bir mağaza sahibinin katılımcılara karşı davranışını anlatan bir senaryo sunulmuştur. Bu senaryoya göre mağaza sahibi Müslüman ya da Hindu olabilmekte; aynı zamanda arzu edilir ya da edilmeyen şekilde davranabilmektedir. Sunulan metnin ardından katılımcılardan mağaza sahibinin davranışlarının sebebiyle alakalı içsel ve dışsal faktörleri değerlendirmeleri istenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre Hindu katılımcılar, Hindu mağazacının arzu edilir davranışlarını içsel sebeplere, arzu edilmeyen davranışlarını ise dışsal faktörlere atfetmiştir. Müslüman mağazacı için ise

bunun tam tersi bir değerlendirmede bulunulmuştur. Buna göre hem stereotipik beklentileri karşılayan davranışların hem de iç grubun arzu edilir davranışlarının daha çok içsel faktörlere atfedilmesi ve tam tersi durumlarda ise dışsal faktörlere atıfların devreye girmesi önyargılı değerlendirmelerin ortaya çıkmasını sağlamaktadır.

Stereotipik beklentiler, bireyin davranışının belirli yönlerini algılayıcılar açısından daha belirgin kılarak, bazı davranışların daha önyargılı değerlendirilmesine de yol açabilmektedir (Hamilton, 1979). Örneğin Duncan (1976) tarafından yapılan çalışmada beyaz katılımcıların, bir mağdur ve bir suçlunun olduğu tartışmayı gözlemleyerek her iki roldeki kişilerin davranışlarını değerlendirmeleri istenmiştir. Çalışmada deneye yardımcı olan mağdur ve suçlu rolündeki bireylerin Afro-Amerikan veya beyaz olabildiği toplamda dört koşul bulunmaktadır (örn., beyaz mağdur – Afro-Amerikan suçlu; beyaz mağdur – beyaz suçlu) ve bu yardımcılar ırkları farklı olsa dahi her katılımcıya aynı davranışları göstererek aynı rolü oynamaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre beyaz katılımcıların, ilgili koşullarda sergilenen davranışları suçlunun Afro-Amerikan olduğu koşullarda, suçlunun beyaz olduğu koşullara kıyasla daha çok agresiflik ve saldırganlık olarak nitelendirildiği görülmektedir. Bu sonuçlar göstermektedir ki, davranışı gösteren kişinin üyesi olduğu gruba bağlı olarak ortaya çıkan stereotipik beklentiler, aynı davranışın yorumlanma biçimini etkileyerek önyargılı değerlendirmelere sebep olabilmektedir.

Önyargılı değerlendirmelerin ötesinde, stereotiplerin önyargılı davranışlar üzerinde de etkisi bulunmaktadır. Örneğin Rubovits ve Maehr (1973) tarafından yürütölen çalışma, öğretmenlerin davranışlarındaki önyargıları araştırmaktadır. Çalışma boyunca Afro-Amerikan ve beyaz öğrencilere ders veren öğretmenlerin davranışları, çalışma koşullarını bilmeyen bir gözlemci tarafından değerlendirilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin beyaz öğrencilere kıyasla, Afro-Amerikan öğrencilere daha az ilgi gösterdiği, onları daha az övdüğü, daha fazla görmezden geldiği ve eleştirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmanın sonucu göstermektedir ki stereotiplere bağlı önyargılar ayrımcı davranışlara da yol açabilmektedir. Burada ifade edilen ayrımcılık bireylere, grup üyeliklerinden ötürü gösterilen uygunsuz davranış biçimlerini ifade etmektedir (Dovidio ve Gaertner, 2010). Yazarlara göre ayrımcılık davranışı, yukarıda anlatılan çalışmada da örnekleri görölebileceği gibi hedef grubun

üyelerine karşı haksız negatif davranışları ya da gruplar arası karşılaştırma bağlamından ötürü dış gruba karşı daha az olumlu tepkileri içerebilmektedir.

Önyargı ve ayrımcılığa sebep olan stereotipler ve bu stereotiplerin oluşturduğu beklentiler genellikle değişme dirençli olarak varsayılmaktadır (Weber ve Crocker, 1983). Buna rağmen stereotiplerin değişip değişmediğine yönelik çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Stereotiplerin değişimine yönelik bu çalışmalar kapsamında Rothbart üç farklı değişim modeli önermiştir (akt., Hewstone, 1989). Bunların ilkinde göre stereotipler, stereotiplere karşıt bilgiler edinildikçe kademeli olarak değişmektedir. Bu model defter tutma modeli olarak adlandırılmıştır. Dönüşüm modelindeki değişim ise daha dramatiktir ve çarpıcı bir örnekle stereotiplerin kökten değişme ihtimalini içermektedir. Son olarak ortaya konan model ise alt tipleştirme modelidir. Bu modele göre elde edilen yeni bilgiler var olan stereotipler ile uyuşmadığında, bu örneklerle uyum sağlayacak yeni stereotipik yapılar geliştirilmektedir. Stereotiplerin değişimiyle ilgili bu üç modelin karşılaştırıldığı bir çalışmada Weber ve Crocker (1983) genel olarak stereotiplerin değişim süreçlerinde defter tutma ve alt tipleştirme modellerine yönelik kanıtlara ulaşmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre stereotiplerle tutarsız olan bilgiler küçük bir grup içerisinde yoğun olarak bulunduğu alt tipleştirme modeline bağlı; daha geniş bir örnekleme dağılık halde bulunduğu ise defter tutma modeline bağlı değişimler ortaya çıkmaktadır. Bir başka deyişle stereotiplerle tutarsız olan bilgiler veya örnekler ortaya çıktığında, genel olarak tutarlı bir şekilde sürdürülen stereotipik inançlar değişime uğrayabilmektedir.

Bu bölümde anlatılanlar özetlenecek olursa, çevreyi sosyal kategoriler aracılığıyla düzenleyen bireyler kendilerini, bu kategorilere bağlı olarak belirli grupların üyeleri olarak görmektedirler. Kendilerini ve üyesi oldukları grupları, çevredeki diğer gruplarla karşılaştıran bireyler, bu karşılaştırma esnasında iç gruplarının lehine tutum ve davranışlar sergilerler. Bunu yapmaktaki amaçları olumlu bir sosyal kimlik edinmektir. Bireyler kendilerini sınıflandırdıktan sonra, bu sınıflandırmaya bağlı olarak kendilerini ve diğerlerini üyesi oldukları sınıflar üzerinden algılama eğiliminde olurlar. Bu da stereotipik değerlendirmelere sebep olmaktadır. Stereotipler aracılığıyla değerlendirme yapan bireyler bu değerlendirmeyi kısayollar üzerinden yaptıkları için yanlış ve önyargılı sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca stereotipler hem kişilerin davranışlarına yapılan atıfları

etkileyerek hem de bireylerin bazı davranışlarını daha belirgin hale getirerek önyargılı değerlendirmelere sebep olabilmektedir. Stereotiplere bağlı bu değerlendirmeler davranışa döküldüğünde ise ayrımcılıklar ortaya çıkabilmektedir. Ancak önyargılı değerlendirme ve davranışları ortaya çıkaran stereotiplerin de kendileriyle tutarsız bilgiler karşısında değişime uğrama ihtimali bulunmaktadır. Bir sonraki bölümde stereotipik algı ve değerlendirmelerin bir sonucu olarak ortaya çıkan stereotip tehdidi kavramı tanıtılacaktır.



İKİNCİ BÖLÜM

STEREOTİP TEHDİDİ

Stereotip tehdidi, negatif olarak stereotipleştirilmiş bir grupta bulunan bireyin bireyin, bu negatif stereotipleri onaylayıcı şekilde davranmaya ya da bu negatif stereotiplere bağlı olarak değerlendirilmeye karşı duyduğu endişedir (Steele ve Aronson, 1995). Tehdit deneyimi, bir grubun değerini düşüren negatif stereotiplerin toplum tarafından yaygın olarak bilinmesiyle başlar (Spencer ve diğ., 1999). Tüm insanlar negatif stereotiplerin var olduğu bir gruba ya da sosyal kimliğe sahiptir ve stereotip tehdidi, belirli damgalanmış grupların psikolojisine bağlı olmayan, genel ve kişinin sosyal kimliklerinden birisi hakkında yorum yapmayı sağlayacak durumsal ipuçlarından ortaya çıkan durumsal bir tehdittir (Steele, 1997; Steele ve diğ., 2002). Dolayısıyla doğru bir sosyal bağlam içerisinde stereotip tehdidinin, negatif olarak stereotipleştirilmiş grupların performansı ve istekleri üzerinde bir etki yaratması muhtemeldir (Davies ve diğ., 2005). Bu yüzden stereotip tehdidi, herhangi bir yerde ve zamanda herkes tarafından deneyimlenebilir (Steele ve diğ., 2002).

Bu bölümde literatürdeki araştırmalardan faydalanılarak, stereotip tehdidinin farklı grup ve alanlar üzerindeki etkileri anlatılacaktır. Ayrıca araştırmalarda stereotip tehdidinin nasıl oluşturulduğu ve stereotip tehdidinin bireyler üzerindeki etkisinde rolü olabilecek aracı ve biçimlendirici değişkenler açıklanacaktır.

A. Stereotip Tehdidinin Etkileri

Stereotip tehdidi, negatif stereotiplerin var olduğu gruptaki herkes tarafından deneyimlenebilir oluşundan ötürü Steele (1997) tarafından havadaki bir tehdit olarak nitelendirilmiştir. Bu yüzden herkes stereotip tehdidine karşı savunmasızdır (Aronson, 2004). Ancak stereotip tehdidinin bireyler üzerindeki etkisinin araştırıldığı çalışmalarda çoğunlukla etnik azınlık gruplara ve kadınlara odaklanılmıştır (Shapiro ve Neuberg, 2007).

Bu bölümde etnik kimlik, ırk ve cinsiyet kökenli stereotip tehdidinin etkileri anlatılacaktır. Ayrıca bunlar dışındaki alan ve grupların deneyimledikleri stereotip tehdidine de değinilecektir.

1. Stereotip Tehdidinin Etnik Kimlik ve Irk Kökenli Etkileri

Stereotip tehdidi kavramına yönelik olarak yürütülen çalışmalarda, tehdidin çeşitli alan ve gruplar üzerindeki etkilerine dair kanıtlara ulaşılmıştır. Yazarlara göre bu kanıtların elde edildiği çalışmalardaki katılımcılar çoğunlukla kendilerine yönelik negatif stereotiplerden ötürü dezavantajlı sayılan etnik azınlıklardan oluşmaktadır. Örneğin, Afro-Amerikanlar sözel yetenek alanında stereotip tehdidi yaşarken (Steele ve Aronson, 1995); sayısal yetenek alanında Latin kökenli kadınlar (Gonzales, Blanton ve Williams, 2002); göçmen olarak görüldükleri ülkelerde Asyalılar (Shih, Pittinsky ve Ambady, 1999) ve Asyalılar ile karşılaştırıldıklarında beyaz erkekler (Aronson, Lustina, Good, Keough, Steele ve Brown, 1999) bu tehdidi algılayabilmektedirler.

Stereotip tehdidi üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, Steele ve Aronson (1995) tarafından Afro-Amerikanlar üzerinde yürütülen deney serisinin, literatürdeki ilk araştırma olduğu görülmektedir. Bu deney serisi Afro-Amerikanların sözel yeteneklerine yönelik var olan negatif stereotiplerin, katılımcıların akademik performansları üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu deneylerin ilkinde çalışmaya katılan deney koşulundaki Afro-Amerikanlara ve beyazlara, yapılacak testin bireysel farklılıkları ölçtüğü söylenerek tehdit manipülasyonu uygulanırken, diğer koşuldaki katılımcılara testin bireysel farklılıkları ölçmediği belirtilmiştir. Çalışmanın sonucuna göre deney koşulundaki Afro-Amerikan katılımcılar hem beyaz katılımcılardan hem de diğer koşuldaki Afro-Amerikan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha kötü sözel yetenek performansı göstermişlerdir.

Bu deney serisinde yine Afro-Amerikanlar ve beyazlar üzerinde yürütülen bir diğer çalışmada ise katılımcılar üç gruba ayrılmıştır. İlk çalışmayla benzer şekilde oluşturulan iki gruptan deney koşulundaki katılımcılara testin bireysel farklılıkları ölçtüğü; diğer koşuldaki katılımcılara ise testin bireysel farklılıkları ölçmediği belirtilmiştir. Kontrol koşuluna ise herhangi bir bilgi sunulmamıştır. Katılımcılardan, harflerinin bir kısmı verilip bir kısmı boş bırakılan iki gruptaki kelimeleri tamamlamaları istenmiştir. Bu kelime gruplardan birisi kişinin kendi beceri ve yetkinliklerinden şüpheleriyle ilişkili (örn., loser), diğeri ise ırklarla ilişkili stereotipik (örn., black) kelimelerden oluşmuştur. Çalışmanın sonucuna göre deney koşulundaki Afro-Amerikanlar, diğer tüm koşullardaki Afro-Amerikan ve beyazlara kıyasla

anlamalı düzeyde daha fazla kendi beceri ve yeteneklerine yönelik şüpheleriyle ilişkili ve stereotipik kelime tamamlamışlardır. Bu sonuç Afro-Amerikanların kendi yeteneklerine yönelik negatif stereotipler hakkındaki bilişsel aktivasyon düzeyinin, testin bireysel farklılıkları ölçtüğü koşulda daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Gonzales ve diğerleri (2002) tarafından yürütülen çalışmada ise sayısal ve mekansal becerilere yönelik uygulanacak testin, Latin öğrenciler üzerinde stereotip tehdidi yaratması beklenmiş ve yukarıdakine benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Steele ve Aronson (1995) tarafından uygulanan manipülasyonların tekrarlandığı bu araştırmada deney koşulundaki Latin katılımcılar, aynı koşuldaki beyazlara ve testin bireysel farklılıkları ölçmediğinin belirtildiği koşuldaki tüm katılımcılara kıyasla anlamalı düzeyde daha kötü performans göstermişlerdir.

Shih ve diğerleri (1999) tarafından Asyalı kadınlar üzerinde yürütülen bir başka çalışmada ise sayısal yetenek alanında katılımcıların Asyalı kimliğine yönelik pozitif stereotiplerin ve kadın kimliğine yönelik negatif stereotiplerin katılımcıların performansı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu çalışmada katılımcılara üç ayrı gruba ayrılmış ve bir gruba demografik bilgi formu ile kadın kimliklerini hatırlatarak sayısal alandaki negatif stereotipleri aktive edecek; bir gruba yine demografik bilgi formu ile etnik kökenlerini hatırlatarak sayısal alandaki pozitif stereotipleri aktive edecek sorular sorulmuştur. Kontrol grubuna ise herhangi bir kimliği ya da etnik kökeni hatırlatacak soruların bulunmadığı bir demografik bilgi formu verilmiştir. Uygulanan sayısal yetenek testinin sonuçlarına göre etnik kökenlerine yönelik manipülasyon uygulanan grubun, diğer iki gruba kıyasla anlamalı düzeyde daha yüksek performans gösterdiği bulunmuştur. Ancak kadın kimliğine yönelik tehdide maruz kalan katılımcılar, diğer iki gruba kıyasla anlamalı düzeyde daha kötü performans sergilemiştir.

Yazarlar tarafından aynı araştırmada yürütülen ikinci çalışmada ise performans üzerinde etkili olan değişkenin kimliğe yönelik stereotipler mi yoksa kimliğin kendisi mi olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Bunun anlaşılabilmesi için aynı kimlikle farklı bir stereotipin ilişkilendirdiği bir kültür seçilmiştir ve ilk çalışma Amerika Birleşik Devletleri'nde yürütülmüşken ikincisi Kanada'da yapılmıştır; çünkü Kanada'daki Asya kökenli bireyler büyük oranda göçmendir. Ayrıca çalışma öncesinde bir araştırma yürütülerek, Asyalıların sayısal yeteneklerine dair var olan stereotiplerin

Amerika Birleşik Devletleri'nde daha yaygın olduğu da bulunmuştur. Sonuçlara göre, ilk çalışmadan farklı olarak etnik kökenlerine yönelik tehdide maruz kalan katılımcılar, kontrol grubuna kıyasla daha kötü performans sergilemişlerdir. Bu sonuç etnik kimliğin, negatif bir stereotiple ilişkilendirildiğinde katılımcıların performansını olumsuz yönde etkileyebileceğini göstermektedir.

Aronson ve diğerleri (1999) tarafından yürütülen çalışma ise genel olarak sayısal yeteneklere dair negatif stereotiplerin bulunmadığı beyaz erkeklerin stereotip tehdidinden etkilenip etkilenmeyeceğinin belirlenmesi amacıyla yürütülmüştür. Bu çalışmada beyaz erkekler, sayısal yetenekler konusundaki üstünlükleriyle bilinen azınlık grubu Asyalılar ile karşılaştırılmışlardır. Manipülasyon amacıyla katılımcılara Asyalıların neden matematik alanında beyazlara kıyasla daha başarılı olduklarına dair araştırmaları içeren bir dizi makale verilmiştir. Çalışmanın sonucuna göre, stereotip tehdidi manipülasyonuna maruz kalan beyaz katılımcılar, Asyalılarla karşılaştırıldıklarında anlamlı düzeyde daha kötü performans sergilemişlerdir.

Stone ve diğerleri tarafından (1999) yürütülen bir başka çalışma, Afro-Amerikan ve beyazların atletik performanslarının stereotip tehdidinden etkilenip etkilenmediğini incelemiştir. Çalışmada aktarıldığı üzere, Afro-Amerikanlara yönelik olarak düşük spor zekasına ve beyazlara yönelik olarak da düşük atletik yeteneklere sahip olduklarına dair negatif stereotipler bulunmaktadır. Çalışmada her iki stereotipin de aktive edildiği manipülasyonlar kullanılmış ve ardından katılımcılardan golf sporunda performans göstermeleri istenmiştir. Sonuçlar göre, Afro-Amerikanlara yönelik negatif stereotiplerin aktive edildiği koşulda Afro-Amerikanların golf performansı, beyazlara yönelik negatif stereotiplerin aktive edildiği koşula kıyasla daha kötü bulunmuştur. Beyazlara yönelik negatif stereotiplerin aktive edildiği koşulda ise beyazların golf performansı, Afro-Amerikanlara yönelik negatif stereotiplerin aktive edildiği koşula kıyasla daha kötü bulunmuştur.

Stereotip tehdidinin etkisinin araştırıldığı çalışmalarda performans düşüşünden başka sonuçlar da incelenmiştir. Örneğin, Steele ve Aronson (1995) tarafından yürütülen çalışmada stereotip tehdidi manipülasyonuna maruz kalmış Afro-Amerikanlardan kendi performanslarını değerlendirmeleri istendiğinde, çalışmanın bireysel farklılıkları ölçmediği söylenen diğer koşuldaki Afro-Amerikanlara kıyasla bu değerlendirmelerin daha olumsuz olduğu bulunmuştur. Ayrıca tüm koşullardaki

Afro-Amerikan katılımcılar, beyaz katılımcılara kıyasla testin daha önyargılı olduğunu belirtmişlerdir.

Afro-Amerikanlar ve beyazlar üzerinde yürütülen bir diğer çalışmada Aronson ve Inzlicht (2004) negatif stereotiplere karşı savunmasız veya güçlü olan katılımcıların akademik öz etkinlik inançlarının istikrar düzeyini incelemiştir. Çalışmada ilk olarak katılımcıların stereotiplere karşı savunmasızlığının belirlenmesi için bir ölçek uygulanmıştır. Ardından katılımcıların sözel yetenek testine katılmaları istenmiş ve dört farklı günde öz etkinlik inançları ölçülmüştür. Çalışmanın sonuçlarına göre negatif stereotiplere karşı savunmasız olan Afro-Amerikanların öz etkinlik inançları, negatif stereotiplere karşı daha güçlü olan Afro-Amerikanlardan ve tüm beyaz katılımcılardan daha istikrarsız bulunmuştur.

Bir diğer çalışmada, negatif stereotiplerin bir stresör olarak bireylerin bedensel tepkileri üzerinde etkili olup olmadığının araştırılması amacıyla, stereotip tehdidinin zor sorularla belirgin hale getirildiği durumlarda Afro-Amerikanlar ve beyazların arter kan basınçları karşılaştırılmıştır (Blascovich, Spencer, Quinn ve Steele, 2001). Katılımcılara uygulanan sözel yeteneklerle ilgili akademik testin sonrasında, test sorularının zor olduğu yüksek stereotip tehdidi koşulunda Afro-Amerikanların arter kan basıncındaki artışın, beyazlardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunurken; soruların kolay olduğu düşük stereotip tehdidi koşulunda iki grubun kan basıncı artışı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Stone ve diğerleri (1999) tarafından yürütülen ve stereotip tehdidinin, Afro-Amerikan ve beyaz erkeklerin spor performansları üzerindeki etkisini araştıran çalışmada katılımcılara performans öncesi ve sonrasında anksiyete ölçeği uygulanmıştır. Afro-Amerikanlara yönelik negatif stereotiplerin var olduğu spor zekası koşulunda Afro-Amerikanların anksiyete düzeyi performans sonrasında artış göstermiştir. Benzer şekilde beyazların da negatif stereotiplere maruz kaldıkları atletik yetenek koşulunda performans gösterdikten sonra anksiyete düzeylerinin arttığı görülmüştür.

Özetle stereotip tehdidinin Afro-Amerikanlar, Latinler, Asyalılar ile birlikte avantajlı grup olarak görülen beyazlar üzerinde dahi performansı düşürücü etkileri olabilmektedir. Performans üzerindeki etkisinin ötesinde stereotip tehdidi, bireylerin

kendilerine yönelik değerlendirmelerinden kan basıncılarına kadar farklı değişkenler üzerinde de etki yaratabilmektedir.

2. Stereotip Tehdidinin Cinsiyet Kökenli Etkileri

Cinsiyete yönelik olarak yürütölen stereotip tehdidi çalışmalarının çoğunlukla negatif olarak stereotipleştirilmiş olan kadınlar üzerinde yürütölmesine karşın, yukarıda anlatıldığı üzere spor (Stone ve diğ., 1999) ve sayısal yetenek (Aronson ve diğ., 1999) gibi alanlarda toplumda daha baskın ve yüksek statölü olan beyaz erkeklerin de stereotip tehdidinden etkilendiği görölmektedir. Örneğin Leyens, Désert, Croizet ve Darcis (2000) stereotip tehdidinin negatif olarak stereotipleştirilmiş gruplar üzerindeki etkisinin, toplumdaki baskın gruplar için de geçerli olup olmadığını belirlenmeye çalışmışlardır. Söz konusu araştırmada stereotip tehdidinin, erkeklerin duygusal kelime işleme düzeyi üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmada deney grubundaki katılımcılara erkeklerin duygusal bilgileri işlemede kadınlar kadar iyi olmadıkları ve çalışmanın bu farklılığı araştırdığı belirtilirken, kontrol grubuna ise çalışmada sözel bilgilerin işlenme sürecinin araştırıldığı aktarılmıştır. Katılımcılardan onlara sunulan kelimelerin duygusal olup olmadığını belirlemeleri istenmiş ve deney grubundaki erkekler, kontrol koşulundaki erkeklerden ve her iki koşuldaki kadınlardan anlamlı düzeyde daha fazla hata yapmışlardır. Bu sonuç, toplumda yüksek statölü olarak görölen grupların da kendileriyle ilgili negatif stereotiplere maruz kaldıklarında tehdit yaşadıklarını ve performanslarının bu tehditten olumsuz etkilendiğini göstermektedir.

Stereotip tehdidinin performansa zarar verici etkilerine maruz kalan bir diğer grup ise kadınlardır. Akademik alanda, Afro-Amerikanlara kıyasla daha kısıtlı olmakla birlikte kadınlar hakkında da yaygın negatif stereotipler bulunmaktadır (Steele ve diğ., 2002). Bu stereotipler öncelikli olarak matematik ve doğa bilimlerine yöneliktir (Steele, 1997). Bunun yanı sıra sürücölük (Yeung ve von Hippel, 2008), liderlik (Davies ve diğ., 2005) gibi erkeksi alanlarda da kadınlar stereotip tehdidine maruz kalabilmektedir.

Örneğin, kadınların zorlu matematik derslerinde taşıdıkları ve performanslarının düşmesine sebep olan ekstra bir yük vardır ve bu yük, kadınların

matematik yeteneklerine yönelik negatif stereotiplerden kaynaklanmaktadır (Steele ve diğ., 2002). Alanda bu negatif stereotiplerin tehdit unsuru olarak kullanıldığı çalışmalar görülmektedir. Spencer ve diğerleri (1999) tarafından yürütülen çalışmada kadın ve erkek katılımcılardan matematik alanında performans göstermeleri beklenmiştir. Çalışmaya katılan kadın ve erkek katılımcılar testin zor ve kolay oluşuna göre seçkisiz olarak koşullara atanmışlardır. Çalışmada test öncesinde katılımcılara sadece matematik testi çözecekleri belirtilerek test hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Katılımcıların performansları incelendiğinde testin zor olduğu koşuldaki kadın katılımcılar, aynı koşuldaki erkeklere kıyasla anlamlı düzeyde daha kötü performans sergilemişlerdir.

Bu çalışmanın bulgularına benzer bir diğer sonuç O'Brien ve Crandall (2003) tarafından elde edilmiştir. Deney koşulundaki katılımcılara matematik testi puanlarında cinsiyet farklılıkları gözlemlendiği, kontrol koşulundakilere ise böyle bir farkın olmadığı söylenmiştir. Aynı zamanda katılımcılar testin zorluk ve kolaylığına göre de iki gruba ayrılmışlardır. Çalışmanın sonuçlarına göre, testin zor olduğu ve cinsiyet farklılıkları gösterdiğinin söylenmiş olduğu kadın katılımcılar, kontrol koşulundaki kadınlara kıyasla anlamlı düzeyde daha kötü performans sergilemişlerdir.

Kadınlara yönelik matematik alanında bulunan negatif stereotipler üzerinden yürütülen bir diğer çalışmada Rydell, Rydell ve Boucher (2010), stereotip tehdidinin kadınların matematik problemleri çözmek için gerekli kuralları ve işlemleri öğrenme yetenekleri üzerindeki etkisini araştırmıştır. Matematik kuralları öğrenmesi istenen kadınlara, öğrenme sürecinin ortasında manipülasyon uygulanmıştır. Deney koşulundaki katılımcılara neden kadınların matematik alanında genellikle erkeklerden daha kötü performans gösterdiklerinin araştırıldığı da belirtilerek tehdit uygulanmıştır. Kontrol koşulundaki katılımcılara ise çalışmanın, bazı insanların neden matematik problemlerini çözmede daha iyi olduklarını araştırmak için yapıldığı söylenmiş ve öğrenme sürecine devam etmeleri istenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre tehdit sonrasında deney koşulundaki kadın katılımcıların matematik kurallarını öğrenme düzeyi, kontrol koşulundaki kadınlara kıyasla anlamlı seviyede daha düşük bulunmuştur. Çalışmada aynı zamanda katılımcıların matematik performansı da değerlendirilmiştir. Öğrenme sonuçlarına benzer olarak tehdit sonrasında deney

koşulundaki katılımcılar, kontrol koşulundaki katılımcılara kıyasla anlamlı düzeyde daha kötü performans sergilemişlerdir.

Kadınların genellikle erkeklerden daha kötü sürücüler olduklarına yönelik bir negatif stereotip mevcuttur (Berger, 1986). Yeung ve von Hippel (2008) tarafından yürütülen çalışma da bu stereotipe bağlı olarak kadınların sürücülük performansı üzerine odaklanmaktadır. Çalışmada seçkisiz olarak tehdit ve kontrol koşuluna atanan kadın katılımcılara bir sürücülük simülasyonuna katılacakları belirtilmiştir. Tehdit koşulundaki katılımcılara çalışmada neden erkeklerin kadınlardan daha iyi şoför olduklarının araştırıldığı belirtilerek açık tehdit manipülasyonu uygulanmıştır. Kontrol koşulundaki katılımcılara ise çalışmada sürüş anındaki zihinsel süreçlerin araştırıldığı söylenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre tehdit ve kontrol koşulunda bulunmak, kadınların sürüş hızları üzerinde anlamlı bir etki yaratmamıştır. Ancak kadınların sürüş performansı değerlendirildiğinde tehdit koşulundaki katılımcıların, kontrol koşulundaki katılımcılara kıyasla yayalara anlamlı düzeyde daha fazla çarptıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Görüldüğü üzere stereotip tehdidinin özellikle kadınlar üzerinde performans düşürücü etkisine yönelik birçok kanıt bulunmaktadır. Genellikle akademik performans üzerine yürütülen çalışmalarda kadınların sayısal performansının stereotip tehdidinden olumsuz yönde etkilendiğine dair sonuçlara ulaşılmıştır. Ayrıca kadınlarla yürütülen diğer çalışmalarda stereotip tehdidinin sürüş ve öğrenme performansını düşürdüğü de bulunmuştur. Nadiren de olsa erkekler ile yürütülen stereotip tehdidi çalışmalarında da erkeklere yönelik belirli negatif stereotiplerin, performans üzerindeki olumsuz etkisine yönelik bulgulara ulaşılmıştır.

3. Stereotip Tehdidinin Farklı Alan ve Gruplara Yönelik Etkileri

Stereotip tehdidi literatürü incelendiğinde yapılan araştırmalar genellikle etnik köken, ırk ve cinsiyet temelinde yürütülse de farklı grupları ve alanları hedef alan çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin Levy (1996) yaşlılıkla ilgili stereotipler aktive edilmesinin katılımcıların hafızayla ilgili performanslarını etkileyip etkilemediğini araştırmıştır. Tümü 60 yaş ve üzerinde olan katılımcılar iki gruba ayrılmış ve bir hafıza

testi uygulamışlardır. Daha sonra bir gruba yaşlılıkla ilgili pozitif sıfatlar gösterilirken diğer grup negatif sıfatlara maruz kalmıştır. Ardından tekrar hafıza testi uygulanan katılımcıların performansları değerlendirildiğinde, hafıza performansının yaşlılarla ilgili pozitif sıfatlara maruz kalan katılımcılarda manipülasyon sonrasında anlamlı düzeyde artarken, negatif sıfatlara maruz kalan katılımcılarda ise anlamlı düzeyde düştüğü bulunmuştur.

Yaşlıların hafızalarına yönelik negatif stereotiplerin kullanıldığı bir diğer çalışma Dijksterhuis, Aarts, Bargh ve van Knippenberg (2000) tarafından yürütülmüştür. Çalışmada yaşlılarla ilgili olarak aktive edilen negatif stereotiplerin, bireylerin davranışlarının düzenlemesi üzerinde etkili olup olmadığı araştırılmıştır. İlk olarak çalışmaya katılan üniversite öğrencilerinin, çalışmanın amacı fark ettirilmeden yaşlılarla ne kadar vakit geçirdikleri öğrenilmiştir. Sonrasında ise tehdit ve kontrol koşulundaki katılımcılardan çeşitli harf dizilerinin kelime olup olmadığına karar vermeleri istenmiştir. Bu materyaldeki kelimeler tehdit koşulunda yaşlılarla ilgiliyken, kontrol koşulunda yaşlılıkla ilgisiz olmuştur. Ardından katılımcılara, deney sürecinde kendilerine daha önce bahsedilmeyen bir hafıza testi uygulanmış ve bu kelimelerin ne kadarını hatırladıkları sorulmuştur. Çalışmanın sonuçlarına göre yaşlılarla daha fazla vakit geçiren deney koşulundaki katılımcıların hafıza performansı, diğer tüm koşullara kıyasla daha düşük bulunmuştur. Bir başka deyişle negatif stereotiplerin ait olunan grupla bir ilgisi olmasa bile katılımcıların davranışları, bu stereotiplerden etkilenecek şekilde değişim gösterebilmektedir.

Croizet ve Claire (1998) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise stereotip tehdidinin sosyoekonomik düzeyi düşük ve yüksek olan öğrenciler üzerinde nasıl bir etki yaratacağı incelenmiştir. Çalışmaya katılan öğrencilere bir sözel yetenek testi verileceği belirtilmiştir. Deney koşulundaki katılımcılara bu testin, bireylerin yeteneklerini ölçtüğü söylenirken kontrol grubundaki katılımcılara ise çalışmanın dikkat üzerine olduğu belirtilmiştir. Elde edilen bulgular deney koşulundaki sosyoekonomik düzeyi düşük katılımcıların, aynı koşuldaki sosyoekonomik düzeyi yüksek katılımcılara ve kontrol koşulundaki sosyoekonomik düzeyi hem yüksek hem düşük katılımcılara kıyasla daha kötü performans sergilediğine işaret etmektedir.

Bu bölümde aktarıldığı üzere negatif stereotiplerin var olduğu farklı alan ve gruplar, bu stereotiplere bağlı yaratılan tehditten etkilenebilmektedir. Toplumda

sosyoekonomik düzey ve yaşlılıkla ilgili bulunan yaygın negatif stereotipler katılımcıların performansı üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır. Hatta katılımcılar negatif stereotiplerin hitap ettiği grubun bir üyesi olmasalar dahi bu etki geçerlidir. Stereotip tehdidinin çeşitli grup ve alanlar üzerindeki bu etkisi araştırmalarda, var olan negatif stereotiplere bağlı uygulanan manipülasyonlar ile açığa çıkarılmaktadır. Sıradaki bölümde stereotip tehdidini yaratmak için araştırmalarda kullanılan manipülasyonlar detaylı bir şekilde anlatılacaktır.

B. Stereotip Tehdidinin Niteliği

Bir önceki bölümde de açıklandığı üzere, çeşitli alan ve gruplara yönelik var olan negatif stereotipler, bireyler üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Bu negatif stereotiplerin kişiler üzerinde tehdit edici olması için stereotiplerin aktive edilmesi gerektirmektedir; çünkü daha önce de belirtildiği üzere stereotip tehdidi durumsal bir tehdittir.

Yapılan çalışmalarda bireylerin, stereotiplerin tehdit edici etkisini deneyimleyebilmesi için çeşitli manipülasyonlar uygulanmaktadır. Stereotip tehdidine yönelik uygulanan bu manipülasyonlar, tehdidin kavramsal tanımları ve ölçümleriyle benzer bir şekilde, yapılan çalışmalarda geniş ölçüde farklılaşmaktadır (Shapiro ve Neuberg, 2007). Ancak genel tabirle bu manipülasyon türleri açık tehdit, örtük tehdit ve hazırlama manipülasyonları olarak adlandırılabilir. Daha önceki çalışmalarda stereotip tehdidinin örtük ve açık tarzdaki manipülasyonlarla aktive edilmesinin, bireylerin stereotiplere verdikleri tepkilerde önemli bir rol oynadığına dair bulgular mevcuttur (Hoyt ve Blascovich, 2007). Bu bölümde stereotip tehdidi çalışmalarında uygulanan manipülasyonların türleri açıklanacak ve örneklendirilecektir.

1. Açık Tehdit

Stereotip tehdidi araştırmalarında çoğunlukla, kişilerin sosyal kimliklerine yönelik açık bir tehditle manipülasyon uygulanmaktadır (Schmader, 2002). Bu manipülasyon türünde stereotip tehdidi, stereotiplerin katılımcılara direkt olarak hatırlatılmasıyla ve grup üyeliklerine yönelik belirginliğin artırılmasıyla aktive edilmektedir (Smith ve White, 2002). Böylelikle kişilerin performanslarının, ait

oldukları sosyal kimliğe veya gruba göre değerlendirileceği açık bir şekilde belirtilmiş olmaktadır (Schmader, 2002).

Stereotip tehdidi araştırmalarında açık bir şekilde uygulanan manipölasyonlar genellikle çalışmanın, performans gösterilecek alandaki stereotipik farklılıkları ortaya çıkardığının belirtilmesiyle oluşturulmaktadır (örn., Hoyt ve Blascovich, 2007; Kray, Thompson, & Galinsky, 2001; Spencer ve diğ., 1999; von Hippel, Wiryakusuma, Bowden ve Shochet, 2011). Çalışılan alandaki bir özellik bakımından negatif olarak stereotipleştirilmiş gruplara, çalışmanın o özelliği tanıladığının bildirilmesinin, stereotipleri akla getirmeye yeterli olduğu düşünülmektedir (Steele ve diğ., 2002). Yazarlara göre bilince gelen negatif stereotipler, onları onaylamaya karşı endişeye sebep olarak stereotip tehdidi oluşturabilmektedir.

Stereotip tehdidi çalışmalarında katılımcılara, performans gösterecekleri testin stereotipik bir farklılığı ölçmediği şeklinde sunulan açık bir bilgilendirme ile stereotip tehdidinin etkisi azaltılmakta ya da yok edilmektedir (Snyder, 2013). Smith ve White (2002) tarafından bu şekilde uygulanan manipölasyonlar, stereotipleri geçersiz kılma (nullifying the stereotype) manipölasyonları olarak adlandırılmıştır. Örneğin Spencer ve diğerleri (1999) tarafından yürütülen deney serisinin ikinci çalışmasında matematik alanında bir performans gösterecek kadın ve erkek katılımcılar iki ayrı gruba ayrılmışlardır. Bir gruptaki katılımcılara çalışmanın cinsiyet farklılıklarını ortaya çıkarmadığı söylenerek stereotipler geçersiz kılınmıştır. Diğer gruba ise çalışmaya ilgili herhangi bir bilgi verilmemiştir. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde, stereotiplerin geçersiz kılındığı koşulda kadınlar ve erkekler benzer performans gösterirlerken, herhangi bir bilgi verilmeyen koşulda kadınlar, erkeklerden anlamlı düzeyde daha kötü performans sergilemişlerdir.

2. Örtük Tehdit

Stereotiplerin olumsuz etkileri, açık durumsal manipölasyonlar ile sınırlı değildir (Smith ve White, 2002). Stereotipler toplum tarafından bilindiği için, günlük yaşantıda örtük halde bulunmaktadır (Bergeron, Block ve Echtenkamp, 2006). Toplum tarafından, matematik başarısındaki cinsiyet farklılıkları gibi iyi bilinen stereotiplerin olduğu alanlarda stereotipik grup üyeleri örtük bir şekilde aktive edilmiş stereotiplerle

karşı karşıya kaldığında uzun süredir var olan bir stereotipin yaratacağı tehdit, herhangi bir hatırlatıcı olmadan da tek başına ortaya çıkabilir (Smith ve White, 2002). Örtük tehdit manipülasyonunda katılımcılara, performans gösterecekleri görevin stereotipik bir farklılığı ortaya çıkardığı belirtilmeden, bireyin içinde bulunduğu durumun ya da performans göstereceği görevin kendi başına stereotipleri aktive etmesi ve tehdit oluşturmaya beklenmektedir (Görzig, 2008).

Katılımcıların toplumsal cinsiyete yönelik stereotipik medya görüntülerine maruz bırakılmalarıyla stereotip tehdidi, örtük olarak aktive edilebilmektedir (Görzig, 2008). Medya görüntüleri stereotipik görüntüleri sürekli yaymaktadır (Davies ve diğ., 2005). Özellikle televizyon reklamlarında kadın ve erkeklerin tasvirinde belirgin farklılıklar bulunmaktadır ve bunun sebebi kadın ve erkeklere yönelik geleneksel toplumsal cinsiyet beklentileridir (Davis, 2003). Reklamlar kadın ve erkeklerin gerçekte nasıl davrandığından ziyade, insanların kadın ve erkeklerin nasıl davranacağına dair beklentilerini tasvir etmekte ve bu sayede toplumsal cinsiyete dayalı stereotipleştirme sürecinde kritik bir rol oynamaktadır (Goffman, 1979). Televizyonda gösterilen erkekler genelde bilgili, bağımsız ve güçlü karakterlerken, kadınlar çoğunlukla başkalarına hizmet eden, duygusal, pasif ve erkeklere bağımlı bir şekilde tasvir edilmektedir (Coltrane ve Adams, 1997). Bu medya görüntüleri toplumsal cinsiyet rolüne yönelik inanç ve beklentilerle birlikte, bununla ilişkili olan liderlik rolüyle ilgili inanç ve beklentileri de yaymaktadır (Simon ve Hoyt, 2012). Yazara göre bu beklenti ve inançların kadınların kendilerine yönelik algıları üzerinde güçlü etkileri olabilmektedir. Örneğin Geis, Brown, Jennings ve Porter (1984), kadınların kendi geleceklerine yönelik tasvirlerde bulunmalarını istediği çalışmasında stereotipik ve stereotip karşıtı reklamları manipülasyon yöntemi olarak kullanmıştır. Benzer şekilde Davies, Spencer, Quinn ve Gerhardstein (2002) kadınların matematik alanında yaşadıkların stereotip tehdidine yönelik çalışmalarında, stereotipik reklamlar aracılığıyla manipülasyon uygulamıştır.

Bir grup içerisinde cinsiyet bakımından azınlık olarak yer almak, stereotip tehdidini ortaya çıkarmak için kullanılan örtük manipülasyon türlerinden bir diğeridir (Hoyt, Johnson, Murphy ve Skinnel, 2010). Bir grup içerisinde kişilerin kendi iç grubuna ait bireylerin sayısal oranlarının düşüklüğü görünüşte zararsız dururken aslında azınlıkta olan gruba, davranışlarının daha fazla incelenebileceğini

düşündürebilir (von Hippel ve diğ., 2010). Kanter (1977) bir sosyal grubun, toplam grup popülasyonu içerisinde %15'ten daha az temsil edildiği durumları “tokenizm” olarak tanımlamaktadır. Bu gruplarda solo statü de denilen azınlıkta bulunan kişiler, gruptaki çoğunluk tarafından birey oluşlarından ziyade kendi gruplarının birer temsilci sembolü olarak görülmektedir. Bu yüzden gruptaki çoğunluk tarafından, kendilerine atfedilen özellikler (örn., cinsiyet, etnik köken, yaş vb.) üzerinden tanımlanmaktadırlar. Yazara göre bir grup içerisinde sembol olmak kişiyi diğerleri tarafından daha görünür kılmakta, kişiye yönelik farkındalığı artırmakta ve kişinin, grubun çoğunluğuna göre farklı olduğu noktalarının abartılmasına sebep olmaktadır. Örneğin Inzlicht ve Ben-Zeev (2000) negatif olarak stereotipleştirildikleri sayısal yetenek performansı oturumları esnasında kadınları azınlık konumunda bırakarak, stereotip tehdidi deneyimi yaşayıp yaşamadıklarını incelemiştir.

Birlikte ele alındığında bu bulgular, açık ve örtük manipülasyonlarla aktive edilen stereotiplerin performansı etkilediğini göstermektedir (Smith ve White, 2002). Yazarlar tarafından bu manipülasyonların performans üzerindeki etkisinin karşılaştırılması amacıyla bir çalışma yürütülmüştür. Çalışmada kadın katılımcılara matematik testi uygulanmıştır. Uygulama öncesinde katılımcıların ayrıldığı üç gruptan birincisine, çalışmanın cinsiyet farklılıklarını ortaya koyduğu belirtilerek açık tehdit manipülasyonu uygulanmış; ikincisine çalışma hakkında bir bilgi verilmeden matematik testi sunularak örtük tehdit manipülasyonu uygulanmış ve üçüncü gruba çalışmanın cinsiyet farklılıklarını ortaya çıkarmadığı belirtilerek stereotipler geçersiz kılınmıştır. Sonuçlar irdelendiğinde stereotiplerin geçersiz kılındığı koşuldaki katılımcıların, diğer iki koşula kıyasla marjinal düzeyde daha iyi performans gösterdikleri, ancak açık ve örtük tehdit manipülasyonu koşulundaki katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Buna göre hem açık hem de örtük tehdit manipülasyonunun performans için, stereotiplerin geçersiz kılındığı koşula kıyasla daha zarar verici olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Literatürde açık tehdit manipülasyonu uygulanan çalışmalarda performans dışında ortaya çıkan sonuçlar incelendiğinde katılımcıların kendi performanslarına yönelik değerlendirmelerinin (Steele ve Aronson, 1995), anksiyete düzeylerinin (Stone ve diğ., 1999) ve alanla özdeşleşme düzeylerinin (Bergeron ve diğ., 2006) bu manipülasyonlardan olumsuz etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Örtük tehdit

manipölasyonu uygulanan çalışmalarda ise akademik öz etkinlik inançları (Aronson ve Inzlicht, 2004), akademik alan tercihleri (Davies ve diğ., 2002) gibi değişkenlerin bu tehdit türünden etkilendiği bulunmuştur.

3. Hazırlama (Priming)

Açık ve örtük tehdit manipölasyonlarına ek olarak, stereotip gibi bilgi yapılarının mevcut durumsal koşullar tarafından aktive edilmesi anlamına gelen hazırlama (priming; Bargh, Chen ve Burrows, 1996) türündeki manipölasyonlar da bireyleri damgalanmış sosyal kimlikleri hakkında düşündürerek stereotip tehdidiyle benzer sonuçlara sebep olmaktadır (Czukur ve Bayazıt, 2014). Ancak stereotip tehdidi manipölasyonlarında, hazırlamanın aksine negatif stereotipler ile performans gösterecek hedefler arasında bir ilişki bulunurken, hazırlamada bu ilişki gerekli değildir (Marx ve Stapel, 2006). Yani yazarlara göre stereotip tehdidi deneyimi hem var olan stereotipi bilmeyi hem de o stereotipin damgaladığı grubun bir üyesi olmayı gerektirirken, hazırlamada ise sadece o stereotipleri bilmek yeterlidir.

Örneğin, Bargh ve diğerleri (1996) tarafından yürütülen çalışmada hazırlama türü bir manipölasyon kullanılmış, katılımcılar üniversite öğrencisi olmasına rağmen, yaşlı insanlara yönelik stereotiplerle hazırlanmışlardır. Hazırlama koşulunda katılımcılara harflerinin yerleri değiştirilmiş kelimeler verilerek bu kelimelerin harfleri doğru sıralanmış şekilde yazılması talep edilmiştir. Katılımcılardan istenen kelimeler yaşlılara yönelik stereotipleri barındırmış, kontrol koşulunda ise kelimeler yaşla ilgili stereotiplerden bağımsız olacak şekilde seçilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre hazırlama koşulundaki katılımcıların, deney bitiminde laboratuvarından ayrılırken kontrol koşulundaki katılımcılara kıyasla anlamlı düzeyde daha yavaş yürüdükleri sonucuna ulaşılmıştır.

Jamieson ve Harkins (2012) tarafından yapılan çalışmada ise stereotip tehdidi ve stereotiplere hazırlamanın altında yatan mekanizmalar tartışılmıştır. Bu çalışmada stereotip tehdidi grubuna, uygulanacak testin cinsiyet farklılıklarını göstereceği belirtilmiştir Stereotiplere hazırlama koşulunda ise katılımcılardan kadın bir üniversite öğrencisinin perspektifinden kısa bir hikaye yazmaları talep edilmiştir. Bu sayede kadın cinsiyetine yönelik stereotiplerin belirginliğinin artırılması hedeflenmiştir.

Manipölasyonun ardından katılımcılara uygulanan matematik testinin sonuçlarına göre hem stereotip tehdidi koşulundaki hem de hazırlama koşulundaki katılımcılar, kontrol koşuluna kıyasla daha kötü performans göstermişlerdir. Bu bulgulara göre yazarlar stereotiplere hazırlama koşulundaki katılımcıların ortaya koydukları kötü performansı, eforlarını performans gösterecekleri alandan geri çekmeleri ile açıklamaktadır. Stereotip tehdidi koşulunda ise katılımcıların stereotipleri geçersiz kılmak üzere artan motivasyonları, performanslarına zarar verebilmektedir (Czukur ve Bayazıt, 2014).

Özetle, yukarıda anlatıldığı üzere, açık tehditte stereotipler katılımcılara direkt olarak hatırlatılırken, örtük tehditte ise katılımcıların içerisinde bulunduğu durumun bir hatırlatma olmaksızın tehdit yaratması beklenmektedir. Bu durum kişilere örtük olarak cinsiyet rollerini hatırlatan reklamlar aracılığıyla ya da kişilerin performans gösterecekleri alanda azınlık hale getirilmesiyle oluşturulabilmektedir. Hazırlama koşulunda ise katılımcılar, performans gösterecekleri alanda bulunan negatif stereotiplerin hedefindeki gruplara bir üyelikleri olmasa dahi tehdit yaşayabilmektedir. Her üç manipölasyon türü de bireylerin üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir; ancak hazırlama koşulunda bireyleri etkileyen stereotip tehdidi mekanizması, tehdit manipölasyonlarından farklıdır. Bir sonraki bölümde, stereotip tehdidinin bireylerin üzerindeki etkilerinin ortaya çıkarılmasında rolü olabilecek potansiyel aracı ve biçimlendirici değişkenler anlatılacaktır.

C. Stereotip Tehdidinin Etkilerinde Rol Oynayan

Biçimlendirici ve Aracı Değişkenler

Bu bölüme dek anlatılanlardan anlaşılacağı üzere bireyler farklı alan ve gruplarda, farklı manipölasyon yöntemleri ile stereotip tehdidi deneyimi yaşayabilmektedir. Bireylerin yaşadığı stereotip tehdidi deneyiminin, bu stereotiplerle ilişkili daha genel ve farklı yapılar tarafından biçimlendirilmesi beklenmektedir (Roberson ve Kulik, 2007). Aynı zamanda yazarlara göre niteliksel olarak farklılaşan stereotip tehdidine de farklı süreçler aracılık etmelidir. Örneğin grubu hedef alan bir stereotip tehdidinin, grup performansı ile ilgili düşüncelerde artışa; kişiyi hedef alan

bir stereotip tehdidinin ise kişinin kendi performansına yönelik düşüncelerinde bir artışa neden olması beklenebilir.

Stereotip tehdidini ortaya çıkaran çeşitli aracı yollar ile stereotip tehdidinin gücünü ve davranış üzerindeki etkisini biçimlendiren özellikler duruma ve kişiye göre değişebilmektedir (Steele ve diğ., 2002). Bu bölümde stereotip tehdidi kavramıyla ilişkili olabilecek potansiyel aracı ve biçimlendirici değişkenler açıklanacaktır.

1. Stereotip Tehdidinin Etkilerinde Rol Oynayan

Biçimlendirici Değişkenler

Stereotip tehdidi literatüründe biçimlendirici etki gösteren değişkenlerden birisi stereotiplerin, performans gösterecek kişiyle ilgili olmasıdır. Steele'ye (1997) göre stereotipler kişiyle ilgili ise stereotipleri onaylama ve stereotiplere bağlı yargılanmaya yönelik endişe gibi durumsal ihtimaller ortaya çıkacaktır. Çünkü stereotipler kişiyle ilgili olduğunda aktive olma ihtimalleri daha yüksektir ve bu sayede stereotiplerle ilişkili endişeler kolayca uyandırılmaktadır (Roberson ve Kulik, 2007).

Aynı zamanda stereotiplerin performans gösterilen alanla da ilgili olması gerekmektedir (Steele ve diğ., 2002). Yapılan akademik araştırmalarda var olan stereotiplerin performans gösterilecek alanla ilgisinin, araştırmacıların görevi tarif etme şekli ile ortaya çıkarıldığı görülmektedir (Roberson ve Kulik, 2007). Yazarlara göre bu tarif genellikle katılımcılara, görevin stereotiplerle ilgili yetenekleri test ettiğinin söylendiği açık tehdit manipülasyonu ile yaratılmaktadır. Genel olarak stereotiplerin bu ilgisi açıkça veya örtük olarak belirtildiğinde stereotipik grupların üyeleri, stereotipik olmayan grup üyelerine kıyasla daha kötü performans göstermektedir (Steele ve diğ., 2002). Örneğin Brown ve Joseph (1999) tarafından yürütülen çalışmada sayısal yetenek performansı ile ilgili stereotipler, manipülasyon aracılığıyla kadınlarla ilgili hale getirildiğinde kadınların; erkeklerle ilgili hale getirildiğinde ise erkeklerin daha kötü performans sergiledikleri bulunmuştur.

Stereotiplerin görevle ilgisi azaltıldığında ya da yok edildiğinde ise stereotip tehdidinin etkisi ortadan kaldırılmaktadır (Roberson ve Kulik, 2007). Kray ve diğerleri (2001) tarafından yapılan çalışma buna örnek olarak gösterilebilir. Çalışmada kadın

ve erkek katılımcılara bir pazarlık uygulamasında yer alacakları belirtilmiştir. Uygulama öncesinde katılımcılara daha etkili pazarlıkçıların, duygusal ve pasif olmaktan ziyade rasyonel ve kendilerine güvenen kişiler oldukları belirtilmiştir. Ardından stereotip tehdidi koşulundaki katılımcılara bu özelliklerin cinsiyetlere göre değiştiği, dolayısıyla kadın ve erkeklerin bu görevdeki performanslarının farklılaştığı belirtilmiştir. Stereotip tehdidinin görevle ilgisinin azaltılmasının hedeflendiği paylaşılan üst kimlik koşulunda ise kişileri bu becerilere göre farklılaştıranın üniversite eğitimi olduğu; katılımcılara benzer akademik çevreden gelen her iki cinsiyetten kişilerin iyi pazarlık yaptığı belirtilmiştir. Aynı zamanda herhangi bir bilgi verilmeden pazarlık uygulamasına yönlendirilen bir kontrol koşulu da mevcuttur. Yapılan bilgilendirmenin ardından kadınlar hem farklı hem aynı cinsiyetten katılımcılarla pazarlık uygulamasına alınmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre katılımcıların pazarlıktan elde ettiği kazanç değerlendirildiğinde, ortak üst kimliğin paylaşıldığı koşulda farklı cinsiyetten bir katılımcıyla pazarlık yapan hem kadın hem erkek katılımcıların performansları, diğer iki koşuldaki katılımcılara kıyasla marjinal düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Ortak üst kimlik koşulunda uygulanan manipülasyon sayesinde var olan stereotiplerin görevle ilgisi azaltılmış; erkek ve kadınlar arasındaki güven ve güç farklılığı hafifletilmiştir.

Stereotip tehdidi çalışmalarında biçimlendirici etki gösteren bir diğer değişken, uygulanan testin zorlayıcı olmasıdır (Steele ve diğ., 2002). Yazarlara göre uygulanan test zor olduğunda problemin çözülmesi için bir engel yaratmaktadır. Kişiler testte başarısız olma ihtimali yaşadıklarında var olan negatif stereotiplerle ile performanslarını ilişkilendirmekte; kendi yeteneklerine yönelik sınırlılık inançları güçlendirmektedir (Spencer ve diğ., 1999; Steele ve diğ., 2002). Ayrıca bireylerin performans sırasında nasıl algılandıklarıyla ilgili endişeleri de performansı olumsuz etkilemektedir. Çünkü zorlu görevler odaklanma gerektirir ve bireyin tüm bilişsel ve mental kaynaklarını görev üzerine odaklaması gerektiği için bu kaynaklardan bazıları kişinin kendisine yönelik endişelerine yönlendirildiğinde performans düşüşleri ortaya çıkmaktadır (Beilock ve Carr, 2005). Uygulanan test yeterince zor olmadığında ise geçmiş başarı deneyimleri, stereotiplerin yaratabileceği tehditleri engellemektedir (Spencer ve diğ., 1999).

Çeşitli çalışmalarda, uygulanan testin zorluğuyla ilgili olarak negatif stereotiplerden farklı bir açıklama verildiğinde, stereotip tehdidinin etkisini azalttığı ortaya konmuştur (Roberson ve Kulik, 2007). Örneğin Brown ve Josephs (1999) tarafından yürütülen çalışmada laboratuvara davet edilen kadın ve erkeklerden bir matematik testi çözmeleri istenmiştir. Katılımcılar iki koşula ayrılmış ve her iki koşuldaki katılımcılara da stereotip tehdidi manipülasyonu uygulanmıştır. Bu koşullardan birisi manipülasyonun ardından testi uygularken, diğer koşuldaki katılımcılara uygulama öncesi pratik yapacakları söylenip, sonrasında pratik yaptırılmamıştır. Katılımcılara pratik yaptırılmamasındaki amaç, kadın katılımcıların görevde yaşayacağı zorlanmaya bağlı stereotip tehdidine alternatif bir açıklama yaratmaktır. Çalışmanın sonuçlarına göre pratik yapamadıklarını düşünen kadınlar hem aynı koşuldaki erkeklerden hem de pratikle ilgili bilgi verilmeden testi uygulayan koşuldaki kadın ve erkeklerden anlamlı düzeyde daha yüksek performans sergilemişlerdir.

Stereotip tehdidi çalışmalarında biçimlendirici rolü olduğu belirtilen bir diğer değişken, stereotip tehdidini yaratacak olan negatif stereotipin varlığına yönelik farkındalıktır (Steele ve diğ., 2002); çünkü stereotip tehdidi, negatif stereotiplerin oluşturduğu durumsal bir tehdidi ifade eder (Steele, 1997). Yazara göre negatif stereotiplerin belirli bir durumda kişinin kendisi için uygun olup olmadığının bilinmesi, bu stereotiplere yönelik farkındalıkla mümkündür. Pinel (1999) kişinin kimliğiyle ilgili stereotiplere dair sahip olunan bu uzun süreli farkındalığı stigma bilinci olarak adlandırmıştır. Brown ve Pinel (2003) tarafından yapılan çalışmada da, sayısal yetenek testlerinin kadınlarda yarattığı stereotip tehdidi deneyiminde stigma bilincinin biçimlendirici rolü incelenmiştir. Katılımcıların tehdit ve kontrol koşullarına atandığı çalışmada performans sonuçları değerlendirildiğinde tehdit koşulunda bulunan stigma bilinci düzeyi yüksek kadınlar, diğer tüm koşullardaki katılımcılardan anlamlı seviyede daha kötü performans sergilemişlerdir.

Stereotip tehdidiyle ilgili birçok çalışmada biçimlendirici değişken olarak kullanılan bir diğer değişken bireyin ilgili alanla özdeşleşmesidir (Steele ve diğ., 2002). Kişilerin stereotip tehdidine karşı duyarlılıkları kendi yetenekleri hakkındaki içselleştirilmiş şüphelerden değil; alanla özdeşleşmelerinden ve alana yönelik performanslarıyla stereotipleştirileceklerine dair endişelerinden

kaynaklanmaktadır (Steele, 1997). Alanla özdeşleşme ile kast edilen, bireyin ilgili alanda göstereceği performansın, kendi benlik saygısı için önem taşıyor olmasıdır (Prasad, 2011). Alanla özdeşleşmiş bireyler alan ve kendisi arasında bir ilişki kurmakta ve böylece kendisine duyduğu saygının önemli ölçüde bu alanlardaki başarısına bağlı olduğuna inanmaktadır (Steele, 1997). Bu yüzden stereotip tehdidinin, performans gösterilecek alanda iyi olmaya motive olmuş insanlarda görülmesi beklenmektedir (Chung, Ehrhart, Holcombe Ehrhart, Hattrup ve Solamon, 2010). Çünkü alanla daha fazla özdeşleşmiş bireyler, alandaki geleceklerini daha fazla önemseyecek; bu sebeple özdeşleştikleri alan üzerinden negatif bir stereotipleştirmeye maruz kaldıklarında daha fazla olumsuz etkilenecek ve stereotipler daha fazla tehdit edici olacaktır (Steele, 1997; Steele ve diğ., 2002).

Alanla özdeşleşme, bireylerin nispeten kalıcı şekilde sahip olduğu bir değişken olarak görülmektedir; çünkü kişinin alana bağlı olarak geliştirdiği öz saygı kolayca değiştirilemez (Steele ve diğ., 2002). Ancak yazarlara göre, alanla özdeşleşmemiş bireylerde alan performansı ile özdeşim en azından durumsal olarak yaratılabilir. Özdeşimin yaratılabilmesi için ise performansın kişinin genel zekası, geleceği gibi özelliklerle alakalı bir şekilde sunulması gerekmektedir. Genel olarak alanla daha az özdeşleşmiş bireyler için stereotip tehdidi ya daha az tehdit edicidir ya da hiç tehdit edici değildir; çünkü alanla daha az özdeşleşen bireyler kendilerini negatif stereotiplerin tehdit ettiği özelliklerle daha az tanımlamaktadır (Steele, 1997). Ancak yukarıda bahsedildiği şekilde durumsal olarak bir özdeşim yaratıldığında, alanla daha az özdeşleşmiş bireyler de stereotip tehdidi yaşayabilirler (Steele ve diğ., 2002). Örneğin, Aronson ve diğerleri (1999) tarafından yapılan çalışmada stereotip tehdidinin, beyaz erkeklerin sayısal yetenek performansı üzerindeki etkisinde, alanla özdeşleşmenin biçimlendirici rolüne yönelik sonuçlara ulaşılmıştır. Leyens ve diğerleri (2000) tarafından yapılan çalışmada da alanla özdeşleşmenin, stereotip tehdidi ile erkeklerin duygusal kelime işleme düzeyi arasındaki ilişkide biçimlendirici etki gösterdiği bulunmuştur.

Bireyin ait olduğu grupta özdeşleşmesi de stereotip tehdidinin çalışmalarında kullanılan bir başka biçimlendirici değişkendir (Steele ve diğ., 2002). Alanla özdeşleşme ile aynı mantık üzerinden değerlendirildiğinde negatif stereotiplerin alan performansı ile ilişkili olabilecek bir sosyal kimliğe uygun olduğu durumlar, stereotip

tehdidinin hissedilme düzeyini etkileyebilmektedir (Schmader, 2002). Sosyal kimlik teorisinde, bireylerin pozitif özne kimlikleri gibi pozitif sosyal kimliklerini de korumak için motive olmaları temel ilkelerden birisidir (Tajfel ve Turner, 1979). Negatif stereotipler de bu sosyal kimlik için bir tehdit oluşturmaktadır; çünkü bu stereotipler genellikle belirli bir alana yönelik olarak, bir grubu diğer gruptan daha aşağı düzeyde tanımlar (Schmader, 2002). Yazara göre bireyler belirli bir grupla yaşadığı özdeşimi kendi kimliği açısından önemli olarak gördüklerinde, bu kimliğe yönelik pozitif görüntüyü korumak için daha fazla motive olacaktır. Bu yüzden özdeşleştikleri grubun bir şekilde diğer gruplardan daha aşağıda olduğu belirtildiğinde daha fazla stereotip tehdidi yaşayacaklardır. Kişilerin yaşadığı bu stereotip tehdidi performansları üzerinde de baskılayıcı bir etki yaratabilir. Bu etkinin, gruplarıyla daha fazla özdeşleşmiş bireylerde daha yüksek düzeyde görülmesi beklenmektedir. Örneğin, Schmader (2002) tarafından yapılan çalışmada stereotip tehdidinin, kadınların sayısal yetenek performansı üzerindeki etkisinde, grupla özdeşleşmenin biçimlendirici rolüne dair kanıtlar bulunmaktadır.

Özetle, stereotip tehdidinin etkisinin araştırıldığı çalışmalarda, bu etkiyi biçimlendirebileceği düşünülen belirli değişkenler araştırmalara dahil edilmiştir. Buna göre stereotiplerin performans gösterilen alanla ilgili olması, çalışmalarda uygulanan testin zorlayıcı olması, negatif stereotiplere yönelik farkındalık, alanla özdeşleşme ve stereotipik grupla özdeşleşme değişkenlerine yönelik biçimlendirici etki sınamaları yapıldığı görülmektedir.

2. Stereotip Tehdidinin Etkilerinde Rol Oynayan Aracı Değişkenler

Stereotip tehdidi ve performans arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda, bu ilişkiyi ortaya çıkaran mekanizmaların ortaya çıkarılabilmesi amacıyla çeşitli aracı değişkenlere başvurulmaktadır. Örneğin insanlar başkaları tarafından, ait oldukları gruba yönelik stereotipler sebebiyle negatif değerlendirmelere maruz kaldıklarını hissettiklerinde artan bir anksiyete ve değerlendirilme kaygısı yaşayabilirler (Steele ve diğ., 2002). Spencer ve diğerleri (1999) tarafından yürütülen çalışmada bu aracı etkiler araştırılmıştır. Sonuçlara göre stereotip tehdidinin, kadınların sayısal yetenek

performans üzerindeki etkisinde anksiyete düzeyinin zayıf bir aracı rol oynadığı bulunmuştur. Buna benzer olarak literatürde anksiyetinin, stereotip tehdidi ve performans arasındaki ilişkide aracı etkisi araştırıldığı başka çalışmalar da mevcuttur (örn., Schmader, 2002; Steele ve Aronson, 1995). Ancak her iki çalışmada da anksiyetenin aracı etkisi anlamlı bulunmamıştır.

Stereotip tehdidinin performans üzerindeki etkisinde aracı rol oynayacağı düşünülen bir diğer değişken ise efordur. Steele ve diğerlerine (2002) göre stereotip tehdidi deneyiminin, bireylerin performans göstermekten vazgeçmesine ya da sergiledikleri eforun düşmesine sebep olması ve bu aracılıkla performans üzerinde bozucu bir etki yaratması beklenmektedir. Efor düzeyinin stereotip tehdidi ile performans arasındaki ilişkide oynadığı rolü değerlendirmek amacıyla literatür incelendiğinde Aronson ve diğerleri (1999), beklenenin aksine stereotip tehdidi koşulundaki beyazların, kontrol koşulundaki Asyalılardan daha kötü performans göstermelerine rağmen daha fazla efor sarf ettikleri bulunmuştur. Bu yüzden yazarlara göre var olan performans düşüklüğünün çok fazla denemekten kaynaklandığı düşünülebilir. Gonzales ve diğerleri (2002) tarafından yürütülen ve hem Latin kimliğine hem de kadın cinsiyetine dair var olan stereotiplerin matematik performansı üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmada da sergilenen eforun aracı etkisi değerlendirilmiş; ancak bu çalışmada aracı etki bulunamamıştır.

Stereotip tehdidi çalışmalarında aracı etki sınamalarında kullanılan bir diğer değişken performans beklentileridir. Steele ve diğerlerine (2002) göre stereotip tehdidi koşullarında katılımcıların kendi performanslarına yönelik beklentileri düşebilmektedir. Örneğin Cadinu, Maass, Frigerio, Impagliazzo ve Latinotti (2003) tarafından yapılan çalışmada, stereotip tehdidinin kadınların matematik performansı ile ilişkisinde, performans beklentilerinin kısmi aracı rolüne ulaşılmıştır. Stereotip tehdidi alanında performans beklentisinin aracı etkisi üzerine yürütülen farklı çalışmalar da bulunmaktadır (örn., Stangor, Carr ve Kiang, 1998; Stone ve diğ., 1999).

Stereotip tehdidine yönelik çalışmalarda, yukarıda belirtilen anksiyete, değerlendirilme kaygısı, efor ve performans beklentisi aracı değişkenlerinin dışında stereotiplerin aktivasyonu (örn., Davies ve diğ., 2002), keyifsizlik (örn., Keller &

Dauenheimer, 2003), çalışma belleği (Schmader ve Johns, 2003) gibi değişkenlerin de aracı etkilerine ulaşılmıştır.

Bu bölümden de anlaşılacağı üzere stereotip tehdidinin bireyler üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalarda farklı değişkenlerin biçimlendirici ve aracı etkileri araştırılmıştır. Çalışmaların sonuçları bu değişkenlerin, stereotip tehdidinin özellikle performans üzerindeki etkisini güçlendirdiğini göstermektedir. Bir sonraki bölümde toplumsal cinsiyet stereotiplerinin içeriği ve bu stereotiplerin liderlik alanındaki kadınları ne şekilde etkilediği anlatılacaktır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET STEREOTİPLERİ VE LİDERLİK ALANINDA KADINLARA YÖNELİK TEHDİT ETKİSİ

Bu bölümde toplumsal cinsiyet kavramı tanıtılacak, erkek ve kadınlara yönelik stereotipik beklentilerin toplumsal cinsiyet bağlamında nasıl farklılaştığı aktarılacaktır. Ardından bu farklılaşmanın liderlik alanında kadınlara yönelik stereotipik beklentileri nasıl etkilediğine değinilecek ve kadınların bu alanda yaşadığı stereotip tehdidi anlatılacaktır.

A. Toplumsal Cinsiyet Stereotipleri ve Rol Uyumu Teorisi

Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkekliğin fizyolojik olmayan yönlerine atıfta bulunan, kadınlık ve erkekliğe yönelik kültürel beklentileri ifade eden bir kavramdır (Lips, 2007). Araştırmacılara göre bireyler, sadece toplumsal cinsiyetlerine dayalı belirli sosyal rollere sahiptir (Eagly, 1987). Örneğin Williams ve Best tarafından toplumsal cinsiyete yönelik olarak yapılan çalışmada 25 ülkeden toplanan verilere göre insanlar, kendilerine sunulan sıfatların bir kısmının erkeklere ve bir bölümünün kadınlara atfedilmesi konusunda yüksek oranda görüş birliğine varmışlardır. Bu sıfatlara göre erkekler maceraperest, dominant, güçlü, bağımsız, eril ve kuvvetlidir. Kadınlarla ilgili ise duygusal, itaatkar ve batıl inançları olan sıfatları üzerinde görüş birliği bulunmaktadır (akt., Lips, 2007). Bu ve buna benzer (örn., Deaux ve Lewis, 1984) çalışmalar göstermektedir ki, toplumsal cinsiyet rollerine yönelik çalışmalarda iki stereotipik tema göze çarpmaktadır: Bunlar kadınlar için toplulukçu (communal) ve erkekler için eylem yönelimli (agentic) niteliklerdir (Kark ve Eagly, 2010).

Kadınlara daha güçlü bir şekilde atfedilen toplulukçu nitelikler, başkalarının refahıyla ilgili bireyler arası hassas yönelimleri ifade etmektedir (Eagly ve Karau, 2002; Kark ve Eagly, 2010). Yazarların belirttiği üzere kadınlar bu yönelimler doğrultusunda stereotipik olarak iyi niyet ve yardımlaşma gereksinimleri tarafından motive edilmektedir. Buna göre kadınlara daha çok sevecenlik, yardımseverlik, sempatiklik, nezaket, empatiklik, besleyicilik gibi nitelikler atfedilmektedir.

Erkekler söz konusu olduğunda daha fazla atıfta bulunulan eylem yönelimli nitelikler ise çıkarıcı ve görev odaklı yönelimleri içermektedir (Kark ve Eagly, 2010). Yazara göre erkekler stereotipik olarak başarı, saldırganlık ve otonomi ihtiyaçlarının motive edilmektedir. Buna göre erkeklere genellikle rekabetçilik, yetkinlik, bireysellik, bağımsızlık, özgüven, egemenlik gibi nitelikler atfedilmektedir (Eagly ve Karau, 2002; Heilman, 2001; Kark ve Eagly, 2010)

Toplumsal cinsiyete yönelik bu stereotipler, tipik bir kadın ya da erkeğin neye benzediğini açıklayarak betimsel bir nitelik kazanmaktadır (Lips, 2007). Ayrıca yazara göre toplumsal cinsiyet stereotipleri bunun ötesine geçerek bir kadın ve erkeğin neye benzemesi gerektiğini de belirleyerek kural koyucu bir nitelik de edinmektedir.

Heilman'a (2001) göre toplumsal cinsiyet stereotiplerinin betimsel ve kural koyucu niteliklerinin içeriği ile her cinsiyet için pozitif değere sahip tutumlarla direkt olarak ilişkili olan kural koyucu davranışlar arasında büyük oranda örtüşme vardır. Bu nedenle, örneğin kadınlar için olumlu değere sahip toplulukçu özellikler, kadınların ne olması gerektiğinin önemli bir parçasıdır. Bunun yanı sıra toplumsal cinsiyet stereotiplerine bağlı davranışsal normlar kadınların ne olmaması gerektiğine yönelik bilgiyi de içermektedir. Bu davranışlar tipik olarak karşı cinsiyetle ilişkilidir ve kadının kendi cinsiyetindeki arzu edilen davranışlarla uyuşmayan davranışlardır. Bu yüzden, çoğu durumda erkekler için olumlu değerde olan eylem yönelimli nitelikler, normatif kuralların bir parçası olarak kadınlar için yasaklanmıştır.

Bununla birlikte insanlar, bireylerin içinde bulunduğu eylem türleri ile davranışsal eğilimleri arasında bir uyum bulunduğunu düşünmektedir (Eagly ve Karau, 2002). Yazarlara göre insanların bu uyum algıları, kişinin eylemde bulunacağı alan için gereken kişisel özelliklerinden bu eylemde gösterdikleri performanslarına kadar değerlendirilmesi sonucu oluşmaktadır (Eagly, Wood ve Diekmann, 2000). Eagly ve Karau (2002) bu bilgiler ışığında "Rol Uyumu Teorisi"ni geliştirmişlerdir. Toplumsal cinsiyet rolleri ile diğer roller arasındaki uyum algısını değerlendiren Rol Uyumu Teorisi, aynı zamanda bu uyum algısının önyargılı tutum ve davranışlar üzerindeki sonuçlarını etkileyen süreçleri de incelemektedir (Eagly ve Karau, 2002). Bu süreçlerin incelenmesi esnasında toplumsal cinsiyet rolleri ile özellikle karşılaştırılan rollerden birisi de liderliktir.

Örgütlerdeki üst düzey liderlik rollerindeki kadın oranı erkeklere kıyasla daha azdır (Heilman, 2001). Yazara göre kadınlar örgütlerdeki kariyer basamaklarını tırmanırken, toplumsal cinsiyet stereotiplerine bağlı önyargılar da onları takip etmektedir. Eagly ve Karau'ya (2002) göre kadın liderlere karşı var olan önyargının potansiyeli insanların, kadın toplumsal cinsiyet rolüne yönelik tipik beklentileri ile liderlik rolüne yönelik tipik beklentileri arasındaki farklılaşmadan kaynaklanmaktadır. Yazarlara göre insanların başarılı bir liderlik için gerekli olduğuna inandıkları nitelikler çoğunlukla erkeklere yönelik toplumsal cinsiyet stereotipleriyle uyumlu olan eylem yönelimli, yani erkeksi niteliklerdir. Literatürde de bu ifadeyi destekleyen önemli araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin Schein (1973) tarafından yapılan çalışmada erkek ve kadın rollerine yönelik stereotipler ve yöneticiliğe ilişkin özelliklerin benzerlikleri araştırılmıştır. Çalışmanın sonucunda yöneticilerin, kadınlara atfedilen özelliklere kıyasla erkeklere atfedilen özelliklere daha fazla sahip olarak algılandıkları bulunmuştur. Powell ve Butterfield (1979) tarafından yürütülen bir diğer çalışmada ise iyi bir yöneticiyi tanımlaması istenen katılımcılar, bu tanımlamalarda androjen özelliklere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olarak erkeksi özellikleri kullanmışlardır. Liderlik rolünün erkeksi veya eylem yönelimli özelliklerle tanımlanmasından ve genellikle liderlik özellikleriyle zıtlığı düşünülen toplulukçu niteliklerin kadınlarla ilişkilendirilmesinden ötürü kadınlar ve liderlik arasında bir tutarsızlık ve uyumsuzluk görülmektedir (Eagly ve Karau, 2002). Bu sebeple yazarlara göre kadınlar potansiyel olarak ya da gerçekte bir liderlik rolünde bulunduklarında önyargılı değerlendirmeler ortaya çıkabilmektedir.

Toplumsal cinsiyet stereotiplerinin betimsel yönünün, liderlik alanında kadınlara karşı geliştirilen önyargılara yaptığı katkı Heilman'ın (2001) açıklamaları kapsamında incelendiğinde, insanların yetenek ve becerileri ile işin gereklilikleri arasındaki algılanan uyumun, bireyin nitelik ve performansına yönelik beklentileri belirlediği görülmektedir. Heilman bu teorisini "Uyum Eksikliği Modeli" olarak adlandırmıştır. Bu modele göre kadınlara yönelik cinsiyet stereotipleri ile işin gereklilikleri arasındaki algılanan uyum iyi düzeydeyse başarı, kötü düzeydeyse başarısızlık beklenecektir. Liderlik rolü ile kadınlara atfedilen stereotipik nitelikler arasındaki uyumsuzluk göz önünde bulundurulduğunda, kadınların liderlik alanında başarısız olacağı beklentisi ortaya çıkmaktadır.

Toplumsal cinsiyet stereotiplerinin, kadınların nasıl davranması gerektiğini belirten kural koyucu yönü de liderlik alanında kadınlara karşı önyargılı yaklaşımlara yol açmaktadır (Eagly ve Karau, 2002). Kadınlar erkeksi algılanan işlerden birisi olan liderlik alanında başarılı bir şekilde performans gösterdiklerinde, başarılı olmayı sağlayacak niteliklere sahip olarak değerlendirilmektedir ve bu sayede cinsiyet stereotiplerinin betimsel yönünden kaynaklanan uyumsuzluğu ortadan kaldırmaktadır (Heilman, 2001). Ancak kadınların, bir liderde olması gereken eylem yönelimli nitelikleri yerine getirmesi, kadınlar için tercih edilen toplulukçu rolleri ihlal etmeleri anlamına gelmektedir (Eagly ve Karau, 2002). Bu durum literatürde “Geri Tepme Etkisi” (Backlash Effect) olarak adlandırılmıştır (Rudman, 1998). Bu teoriye göre eylem yönelimli kadınlar, aynı yönelimli erkeklere kıyasla sosyal yönden eksik görülmektedir. Eylem yönelimli davranışları benimseyerek liderlik rolü ile uyumlu olan kadınlar, kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet stereotiplerinin kural koyucu yönünden uzaklaşmaları dolayısıyla muhtemelen daha negatif değerlendirilecek ve liderlik rolü için onaylanmayacaklardır (Eagly ve Karau, 2002; Heilman, 2001). Çünkü kadınlara yönelik kural koyucu stereotipler ile kadınların davranışları arasındaki uyumsuzluk önyargı ve ayrımcılıklara sebep olacaktır (Phelan ve Rudman, 2010). Yazarlara göre bu önyargı ve ayrımcılık kadınların hem işe alınmasında hem de sonrasındaki terfi aşamalarında olumsuz bir etki yaratacaktır.

Bu yüzden stereotiplerin betimsel ve kural koyucu yönlerinin ortaya çıkardığı önyargı, kadınların erkeklere kıyasla liderlik rollerine erişiminin daha az olmasına yol açmaktadır (Eagly ve Karau, 2002). Yazarlara göre kadınların erkeklere kıyasla liderlik yeteneklerine daha az sahip olduğuna yönelik algının yanı sıra, genellikle toplulukçu ve destekçi rollerde tercih edilmeleri de buna sebep olmaktadır.

Özetle, kadınlara atfedilen toplulukçu nitelikler ve erkeklere atfedilen eylem yönelimli nitelikler toplumda hem kadın ve erkeğin nasıl olacağını tasvir etmekte hem de nasıl davranması gerektiğini belirlemektedir. Kadın ve erkeklere atfedilen bu farklı nitelikler ise toplumsal cinsiyet rollerinin oluşmasına sebep olmaktadır. Farklılaşan stereotipik niteliklerden dolayı birbirinden ayrılan bu toplumsal cinsiyet rolleri ile diğer sosyal roller arasındaki uyumu inceleyen Eagly ve Karau (2002) “Rol Uyumu Teorisi”ni geliştirmiştir. Bu teori özellikle erkeksi bir rol olan liderlik ve kadınlarla ilgili toplumsal cinsiyet stereotiplerinin uyumsuzluğunu ele almaktadır. Buna göre

kadınlar toplumsal cinsiyet stereotiplerinin betimsel yönüne uyduklarında, liderliğin gerektirdiği eylem yönelimli rollerle uyumsuz olacak; liderliğin gerektirdiği eylem yönelimli rolleri yerine getirdiklerinde ise, toplumsal cinsiyet stereotiplerinin buyruksal yönüne uymayacaklardır. Bir sonraki bölümde, kadınların negatif olarak stereotipleştirildikleri liderlik alanında yapılan stereotip tehdidi çalışmaları anlatılacaktır.

B. Toplumsal Cinsiyet Stereotiplerinin Liderlik Alanındaki Tehdit Etkisi

Stereotip tehdidi bölümünde belirtildiği üzere bireyler, sosyal kimliklerini hedef alan negatif stereotiplere maruz kaldıklarında tehdit yaşayabilmekte ve bu tehdit, bireylerin performans ve motivasyonlarında negatif etkiler yaratabilmektedir (Davies ve diğ., 2002; Davies ve diğ., 2005).

Eagly ve Karau'nun (2002) belirttiği üzere liderlik rolleri ile kadınlara yönelik stereotipler arasındaki uyumsuzluk, algılayıcıların lider olan ya da olması muhtemel kadınlara karşı önyargı göstermelerine sebep olmaktadır. Bir diğer deyişle kadınlar bu alanda negatif olarak stereotipleştirilmektedir. Negatif stereotiplerin, toplumun potansiyel kadın liderlere bakış açısını etkilemesinin yanı sıra, kadınların kendilerine yönelik algıları da bu durumdan etkilenmektedir (Hoyt, 2005). Ayrıca toplumsal cinsiyet stereotiplerinin betimsel yönü dolayısıyla liderlik rollerini üstlenme durumu söz konusu olduğunda kadınlar kaygı yaşayabilmekte ve kendilerini potansiyel liderler olarak görme isteklerinde azalma olabilmektedir (Kark ve Eagly, 2010).

Örneğin Davies ve diğerleri (2005) yürüttükleri çalışmada kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet stereotiplerini içeren televizyon reklamlarının (örn., yeni bir cilt bakım ürünü reklamı), kadınların liderlik istekleri üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışmanın sonuçlarına göre stereotipik reklamlara maruz kalan kadınlar, nötr reklamlara maruz kalan kadınlara kıyasla anlamlı düzeyde daha düşük liderlik isteği belirtmişlerdir. Ayrıca stereotipik reklamlara maruz kalan kadınlar liderlik rolüyle karşılaştırıldığında, problem çözücü rolü için anlamlı düzeyde daha yüksek istek belirtmişlerdir. Bu çalışmayı Hindistan'da tekrarlayan Prasad (2011), ilk çalışmayla benzer olarak stereotipik reklamlara maruz kalan kadınların, liderliğe kıyasla problem

Çözücü rolünü anlamlı düzeyde daha fazla istediğini ortaya çıkarmıştır. Liderlik isteğine yönelik olarak yapılan bir diğerk çalışmada Wayne, Vermillion ve Uijtdehaage (2010) gerçek sınıf ortamında kadın ve erkeklerin altı kişilik gruplara liderlik etme isteğini incelemiştir. Çalışmadaki iki koşuldan birinde katılımcılara sadece liderlik görevinde neler yapılacağı aktarılırken, diğerk koşulda buna ek olarak cinsiyetin liderlik rolü için önemli olmadığına yönelik bir manipölasyon uygulanmıştır. Çalışmanın sonucuna göre cinsiyetle ilgili tehdidi azaltıcı bilgi verilmeyen doğal koşulda kadınlar, erkeklere kıyasla daha düşük seviyede liderlik rolüne talip olmuşlardır. Bu sonuçlar göstermektedir ki, liderlik alanında kadınlara yönelik negatif stereotiplere bağlı olarak ortaya çıkan stereotip tehdidi, kadınların liderlik isteklerini düşürebilmektedir.

Stereotip tehdidinin kadınların liderlik isteği üzerindeki etkisinin yanı sıra, kadınların liderlik performansı üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalar da mevcuttur. Bu çalışmalardan biri Bergeron ve diğerkleri (2006) tarafından yürütölmüştür. Çalışmada kadın katılımcıların liderlik performansının, işin erkeksi ve kadınsı oluşuna göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Bu kapsamda kadın ve erkeklerden bir insan kaynakları yöneticiliği rolünü üstlenmeleri talep edilmiştir. Bu taleple birlikte manipölasyon amacıyla erkeksi koşuldaki katılımcılara, bir önceki yöneticinin erkek oluşunu ve liderlikle uyumlu erkeksi özelliklerini (örn., başarı yönelimli) belirten bir tanıtım metni sunulmuştur. Kadınsı koşulda ise bir önceki yöneticinin kadın oluşunu ve liderlikle uyumlu kadınsı özelliklerini (örn., yardımsever) belirten bir metin kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre erkeksi koşuldaki kadınların performansı hem aynı koşuldaki erkeklerin hem de kadınsı koşuldaki kadınların performansından anlamlı düzeyde daha düşük bulunmuştur. Hoyt ve Blascovich (2007) tarafından yapılan çalışmada da kadınların liderlik performansı incelenmiştir. Araştırmada deney koşulundaki katılımcılara üst düzey liderlik pozisyonlarındaki cinsiyet farklılıklarını anlatan bir metin ve erkek lider görselleri sunulmuştur. Kontrol koşulunda ise sanal gerçeklikle ilgili bir metin ve görseller kullanılmıştır. Ardından katılımcılardan bir işe alım mülakatı için insan kaynakları komitesi başkanlığı yapmaları talep edilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, deney ve kontrol koşulunun liderlik performansı arasında anlamlı bir farklılığa ulaşılamamıştır. Kadınların liderlik performansının değerlendirildiği bir diğerk alışma Hoyt ve diğerkleri (2010) tarafından yürütölmüştür. Çalışmada tehdit koşulundaki kadın katılımcılara

açıkça liderlik alanında kadınların sayısının daha az olduğu ve çalışmanın bu cinsiyet farklılığını araştırdığı belirtilmiştir. Kontrol koşulundaki kadınlara ise sadece katılımcıların liderlik algısının araştırıldığı belirtilmiştir. Performansın değerlendirileceği liderlik görevi kapsamında kadınlardan hayali bir şirketteki işe alım süreciyle ilgili talimatları grup arkadaşlarına bir video ile açıklaması istenmiştir. Sonrasında katılımcılar liderlik performansı gösterecekleri görevde grup arkadaşlarının cinsiyeti bakımından ikiye (bir kadın bir erkek olan grup veya iki kadın olan grup) ayrılmışlardır. Liderlik görevinin ardından katılımcıların videolardaki liderlik performansı yönlendirici, destekçi, katılımcı ve başarı yönelimli davranışlar ile anksiyete üzerinden değerlendirilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre hem açık tehdide maruz kalıp hem de cinsiyet açısından karma gruba atanan katılımcıların başarı yönelimli davranışları anlamlı seviyede daha düşük ve anksiyete düzeyleri anlamlı seviyede daha yüksek bulunmuştur.

Stereotip tehdidinin liderlik alanındaki bir diğer etkisi ise kadınların kendilerine yönelik değerlendirmelerinde ortaya çıkmaktadır. Örneğin Bergeron ve diğerleri (2006) tarafından yapılan çalışmada stereotip tehdidine maruz kalan kadın katılımcıların, liderlik görevi boyunca kendi performanslarına karşı daha olumsuz beklentiler içerisinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Benzer bir şekilde Hoyt ve Blascovich (2007) tarafından yapılan çalışmada da erkek liderlerle ilgili görsellere maruz kalan liderliğe yönelik öz etkinlik inancı düşük kadınlar, kontrol koşuluna kıyasla kendi performanslarını daha düşük olarak değerlendirmişlerdir.

Liderlik alanındaki kadınların kendilerini değerlendirmesinin dışında, başkalarının onlara yönelik değerlendirmelerini inceleyen bir çalışmada Hoyt ve Burnette (2013) tarafından katılımcılara valilik seçimlerine aday olduğu söylenen bir erkek ve bir kadının seçim bildirgeleri sunulmuş ve katılımcıların bu kişilere yönelik değerlendirmeleri incelenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, kadınların otoritesine karşı daha geleneksel tutumlara sahip bireylerin anlamlı düzeyde erkek adayın lehine önyargı gösterdikleri bulunmuştur. Ayrıca bu önyargı insanların özelliklerinin değişebilir olduğuna inanan katılımcılara kıyasla, bu özelliklerin sabit ve değiştirilemez olduğuna inanan katılımcılar için daha güçlü hale gelmiştir. Çalışmada rol uyumu teorisinin de etkisi incelenmiş ve liderliği daha eylem yönelimli bir rol olarak gören katılımcıların erkek adayın tarafını anlamlı düzeyde daha fazla seçtikleri

bulunmuştur. Bu sonuçlar göstermektedir ki stereotip tehdidi sadece kadınların performansı üzerinde değil, aynı zamanda performanslarına dair hem kendilerinin hem de onları değerlendiren insanların değerlendirmeleri üzerinde de olumsuz bir etki yaratabilmektedir.

Kadınların liderlik rolünde bulunmasına yönelik değerlendirmelerin ötesinde stereotip tehdidi, kadınlara dair farklı değişkenler üzerinde de etkilere yol açabilmektedir. Örneğin von Hippel, Issa, Ma ve Stokes (2011) tarafından yürütülen çalışmada kadınlar ve erkeklerle yapılan kıyaslamaların, çalışan kadınlar üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre erkeklerle kıyaslanarak stereotip tehdidi yaşayan katılımcıların işten ayrılma niyeti, kadınlarla kıyaslanan katılımcılara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Buna ek olarak erkeklerle kıyaslanarak stereotip tehdidi yaşayan kadın katılımcıların iş tatmini de daha düşük olarak bulunmuştur. McGlone ve Pfiester (2015) tarafından yapılan bir diğer çalışmada ise erkek ve kadın katılımcılar üç koşula ayrılmışlardır. Bunlardan ilkinde kişilere, erkeksi özelliklerle ilişkilendirilen bir liderlik görevi ile ilgili bilgilendirme metni sunulmuştur. İkinci koşulda ise aynı metin kadınsı özelliklerle ilişkilendirilmiştir. Çalışmada bir de kontrol koşulu bulunmaktadır. Çalışmanın sonucuna göre erkeksi özellikler ile ilişkilendirilen liderlik metninin kadınlar üzerinde stereotip tehdidi yarattığı ve anksiyete düzeylerini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Burnette, Pollack ve Hoyt (2010) tarafından yürütülen çalışma ise stereotip tehdidinin, kadınların öz saygı düzeyi üzerindeki etkisini araştırmıştır. Katılımcılara üst düzey liderlik pozisyonlarında neden kadınların daha az yer aldığının araştırıldığı belirtilerek açık tehdit manipülasyonu uygulanmıştır. Ayrıca liderlik becerilerine yönelik tutumları açısından katılımcılar, liderlik becerilerinin doğuştan geldiğini düşünenler ve liderlik becerilerinin sonradan edinilebildiğini düşünenler olmak üzere ikiye ayrılmışlardır. Çalışmanın sonuçlarına göre liderliğe yönelik öz etkinlik inancı düşük olup liderliğin doğuştan geldiğine inanan kadınların, stereotip tehdidi sonrasındaki öz saygı düzeylerinin anlamlı derecede düşük olduğu ve tehdit sonrasında liderliğe yönelik öz etkinlik inançlarında anlamlı düzeyde azalma olduğu görülmüştür. Rudman ve Phelan (2010) ise stereotip tehdidinin gelecekteki kariyer arzularına yönelik etkisini araştırmıştır. Çalışmadaki tipik hazırlama koşulunda katılımcılara toplumsal cinsiyet stereotipleriyle uyumlu mesleklerde bulunan kişilerle ilgili (örn., erkek cerrah, kadın

hemşire) bilgi ve görseller sunulmuştur. Tipik olmayan hazırlama koşulunda sunulan kişiler ise cinsiyet stereotipleriyle uyumsuzdur (örn., kadın cerrah, erkek hemşire). Kontrol koşulunda da hayvanlarla ilgili bir materyal kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre her iki hazırlama koşulunda da kadınların erkeksi işlerde çalışmayı arzulama düzeyi, kontrol koşuluna kıyasla daha düşük bulunmuştur. Von Hippel ve diğerleri (2011) tarafından yürütülen bir diğer çalışmada ise erkeklerle kıyaslanan kadınların stereotip tehdidi deneyimi yaşadıkları ve bu deneyimin kadınların kariyer arzularında düşüşe yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır.

Liderlik alanında yapılan stereotip tehdidi çalışmalarında, kadınların toplumsal cinsiyet stereotiplerine karşı tepki olarak benimsedikleri stratejileri inceleyen araştırmalar da mevcuttur. Örneğin von Hippel ve diğerleri (2010) tarafından yürütülen çalışmada örneklem uluslararası bir firmada çalışan kadınlar olarak belirlenmiştir. İnternet üzerinden gönderilen anketler aracılığıyla gerçekleştirilen çalışmada katılımcılardan tehdit koşulunda, firmadaki üst düzey bir erkek liderin kişisel profilinin okunması talep edilmiştir. Kontrol koşulunda ise kadın bir lider için aynı istekte bulunulmuştur. Çalışmanın sonuçlarına göre erkek lider profilini okuyan kadınların, stereotip tehdidi sonrasında kadın kimlikleri ile iş kimliklerini birbirinden ayırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada kimlik ayrımı ile ifade edilen, katılımcıların kendi kimliklerinin olumlu taraflarını korurken tehdit altında bulunan kimlikleriyle kendilerini tanımlamayı bırakarak kimliklerini bölmeleridir. Benzer bir sonuç von Hippel ve diğerleri (2011) tarafından yürütülen çalışmada da tekrarlanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre çalışan kadınlar erkeklerle kıyaslandıklarında stereotip tehdidi deneyimi yaşamakta ve bu tehdit sonrasında iş kimlikleri ile kadın kimliklerini birbirinden ayırmaktadır.

Stereotip tehdidine karşı katılımcıların benimsedikleri bir başka strateji ise iletişim stillerine yöneliktir. Von Hippel ve diğerleri (2011) tarafından yürütülen çalışmada stereotip tehdidinin kişiler arası etkileşim üzerinde ne tip bir etki yaratacağı araştırılmıştır. Tüm katılımcılara araştırmada kadınların liderlik bağlamındaki iletişim tarzlarının inceleneceği belirtilmiştir. Bu bilgilendirme sonrasında deney koşulundaki katılımcılara etkili liderlik ve erkeksi özelliklerden birisi olan iddialılık arasındaki ilişki ve bu ilişkinin yarattığı cinsiyet farklılıkları hakkında bir metin sunulmuştur. Hazırlama koşulunda ise cinsiyet farklılıklarına yönelik bölüm metinden çıkarılmıştır.

Sonrasında katılımcılardan sıkıcı bir işe atama görevini astına devretmesi için bir konuşma yaparak bunu ses kayıt cihazına kaydetmesi istenmiş ve katılımcıların bu konuşmadaki iletişim tarzlar incelenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre stereotip tehdidi koşulundaki kadın katılımcılar, hazırlama koşulundaki katılımcılara kıyasla anlamlı olarak daha yüksek düzeyde erkeksi iletişim tarzlarını benimsemişlerdir. Diğer bir deyişle katılımcılar stereotiplere karşı bir reaksiyon tepkisi geliştirmişlerdir. Reaksiyon tepkisi bireylerin, kendilerini ait hissettikleri grupların üyelerine yönelik negatif stereotiplerle karşı karşıya kaldıklarında benimsedikleri stereotip karşıtı tepkiler için kullanılmaktadır (Kray ve diğ., 2001). Yukarıdaki örnekte de görüldüğü üzere negatif stereotiplere maruz kalan bireyler her zaman bu stereotipleri doğrulayacak tepkiler vermeyip bazı zamanlarda stereotip karşıtı tepkiler geliştirebilirler. Reaksiyon tepkisine bir diğer örnek de Hoyt (2005) tarafından yapılan çalışmada görülmektedir. Bu çalışmada kadın katılımcılara açık tehdit manipülasyonu uygulanarak çalışmada liderlik becerilerine yönelik cinsiyet farklılıklarının ve liderlik alanında erkeklerin kadınlara oranla daha fazla oluşunun nedenlerinin araştırıldığı belirtilmiştir. Kontrol koşulunda ise sadece liderlik becerilerine yönelik bir araştırma yapıldığı belirtilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre liderliğe yönelik öz etkinlik inancı yüksek kadınların stereotip tehdidine maruz kaldıklarında liderlikle özdeşleşme düzeylerinin yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıdaki çalışmalarda da görüldüğü üzere stereotip tehdidine maruz kalan kişiler bu tehditten olumsuz etkilenmekle birlikte, tehdide karşı reaksiyon da gösterebilmektedir. Bu yüzden Hoyt ve diğerleri (2010) tarafından yürütülen çalışma, kadınların hem tehditten olumsuz etkilendiği hem de tehdide karşı reaksiyon tepkisi geliştirdiği durumları ortaya koyması bakımından önemlidir. Çalışmanın yöntemi incelendiğinde tehdit koşulunda çalışmanın amacının üst düzey liderlik pozisyonlarında kadınların sayısal eksikliğini araştırmak olduğu söylenerek açık tehdit uygulanmış, kontrol koşulunda ise liderlikle ilgili cinsiyet farklılığından bahsetmeyen bir metin kullanılmıştır. Daha sonrasında katılımcılar, kendilerine sunulan projeye ilgili görevleri önem sırası açısından puanlamalarının beklendiği bir liderlik görevine alınmıştır. Bu çalışmadaki ilk liderlik görevidir. Ardından katılımcıların bu görevdeki liderlik performanslarını değerlendirmeleri istenmiştir. İkinci liderlik görevi öncesinde ise bir örtük tehdit manipülasyonu uygulanmıştır. Tehdit koşulundaki kadınların

gerçek bir liderlik görevi kapsamında üç erkeğe liderlik etmeleri istenerek solo durumda kalmaları sağlanmış, kontrol koşulundaki kadınlardan ise üç kadına liderlik etmeleri talep edilmiştir ve sonrasında katılımcılara liderlik görevinde ne kadar başarılı olmayı bekledikleri sorulmuştur. Çalışmanın sonuçlarına göre kadınlar sadece açık tehdit uygulandığında reaksiyon tepkisi göstermiş, yani proje görevlerini sıraladıkları durumda kontrol koşuluna kıyasla kendi performanslarını anlamlı düzeyde daha yüksek değerlendirmişlerdir. Ancak tehdit ve kontrol koşulu arasında performanslar açısından anlamlı bir farklılık oluşmamıştır. Katılımcılar solo tehdiye maruz kaldıktan sonraki ölçümlere bakıldığında ise tehdit koşulundaki kadınların performans beklentisinin, ilk liderlik görevindeki performans beklentisine kıyasla anlamlı düzeyde düştüğü görülmüştür. İkinci liderlik görevi performansında da koşullar arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu çalışma göstermektedir ki tek bir stereotip tehdidi reaksiyon tepkisine yol açarken iki tehdit birleştiğinde stereotiplere karşı savunmasızlık ortaya çıkmaktadır.

Negatif stereotiplere maruz kalındığında bireylerin tehdiye karşı gösterdikleri reaksiyonun yanı sıra kadınlar, stereotip karşıtı manipülasyonlara maruz bırakıldıklarında da benzer sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Örneğin Dasgupta ve Asgari (2004) stereotip karşıtı tepkileri inceleyebilmek amacıyla deney koşulundaki kadınları çeşitli alanlarda yüksek düzeydeki kadın liderlerden oluşan stereotip karşıtı fotoğraf ve biyografilere maruz bırakmışlardır. Kontrol koşulundaki materyal için ise çiçekler kullanılmıştır. Daha sonra katılımcıların cinsiyet ve liderlikle ilgili otomatik inançları ölçülmüştür. Çalışmanın sonuçlarına göre stereotip karşıtı koşulundaki kadınlar, kontrol koşuluna kıyasla liderlikle kadınlığı daha hızlı eşleştirmişlerdir. Ayrıca manipülasyon öncesinde kadınlara yönelik inançları anlamlı düzeyde daha stereotipik olan kadınların inançlarındaki bu anlamlılık, stereotip karşıtı manipülasyon sonrasında ortadan kalkmıştır. Yani kadın katılımcılar başarılı kadın liderlere maruz kaldıklarında hem kadınların liderliğine yönelik otomatik inançları, hem de kadınlara yönelik açık stereotipik inançları bu manipülasyondan etkilenmekte ve stereotiplere karşı reaksiyon tepkisi ortaya çıkmaktadır. Yapılan bir diğer çalışmada Simon ve Hoyt (2012) tarafından deney koşulundaki kadın katılımcılara, kadınların hem stereotipik (örn., ev hanımı, anne) hem de stereotip karşıtı rollerde (örn., girişimci, profesyonel atlet) bulunduğu medya görüntüleri sunulmuştur. Çalışmanın sonuçlarına göre

stereotip karşıtı koşuldaki kadın katılımcılar stereotipik medya görüntülerine maruz kalanlara kıyasla, kadınların toplumdaki rollerine karşı anlamlı düzeyde daha eşitlikçi bir tutum sergilemişlerdir. Araştırmacıların yürüttüğü bir diğer çalışmada aynı manipülasyon uygulandıktan sonra katılımcılardan üç kişilik bir grup görevine katılmaları talep edilmiştir. Diğer iki kişinin deney ortakları olduğu çalışmada bir liderin belirlenmesi gerekmektedir ve bu liderlik rolü rastgele seçiliyormuş gibi gösterilerek daima katılımcıya atanmıştır. Sonrasında yapılan ölçümlere göre stereotip karşıtı medya görüntülerine maruz kalan kadınların, stereotipik koşuldaki kadınlara kıyasla negatif kendilik algıları daha düşük bulunmuştur. Ayrıca stereotip karşıtı koşuldaki kadınların liderlik istekleri, stereotipik koşula kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olarak bulunmuştur.

Özetle, liderlik alanında kadınlara yönelik var olan negatif stereotipler üzerinden yürütülen çalışmalardan çok çeşitli sonuçlar elde edilebilmektedir. Bu sonuçlara göre kadınların liderlik isteği, liderlik performansı, kendilerine yönelik değerlendirmeleri ve başkalarının kadın liderlere yönelik değerlendirmeleri stereotip tehdidinden etkilenebilmektedir. Bunun yanı sıra kadınlar, stereotip tehdidine maruz kaldıktan sonra bu stereotiplerden korunacak stratejiler geliştirebilmekte, dahası bu stereotiplerin yanlış olduğunu kanıtlamak amacıyla reaksiyon tepkisi gösterebilmektedir. Ayrıca alanda yapılan stereotip karşıtı müdahaleler de stereotip karşıtı sonuçları doğurabilmektedir. Bir sonraki bölümde stereotip tehdidi üzerinde biçimlendirici etkiye sahip değişkenlerden ikisi olan başarı amaçları yönelimi ve kadın benliği merkeziliği tanıtılacaktır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BAŞARI AMAÇLARI YÖNELİMİ VE KADIN BENLİĞİ MERKEZİLİĞİ

Bu bölümde stereotip tehdidi sürecinde biçimlendirici rolü olabilecek iki yapı olan başarı amaçları yönelimi ve kadın benliğinin merkeziliği ele alınacaktır. İlk olarak başarı amaçları yönelimi modeli gelişim süreciyle birlikte ele alınacak, ardından kadın benliği merkeziliğine değinilecektir.

A. Başarı Amaçları Yönelimi

Başarı amaçlarına yönelik araştırmalar genellikle sosyal psikoloji, gelişim ve eğitim psikolojisi alanında yürütülmekte ve çoğunlukla iş, okul ve spor gibi uygulamalı alanlarda temel olarak kullanılmaktadır (Elliot, 1999). Bu araştırmalarda amaca yönelik davranışların bilişsel ve duygusal bileşenleri bütüncül bir şekilde incelenmektedir (Ames, 1992).

Pintrich'e (2000) göre başarı amaçları, bireylerin başarılı olmak için bir görevi sürdürmelerinin amacını veya sebebini belirtmekle birlikte, bireylerin göreve yönelik olarak kendi yetkinlikleri ve başarılarını değerlendirmek için inşa ettikleri standartları veya kriterleri de ifade etmektedir. Tüm başarı amaçları farklı komutlara, karar ve çıkarıma yönelik farklı kurallara sahiptir ve buna bağlı olarak farklı bilişsel, duygusal ve davranışsal sonuçlar üretmektedir (Elliot ve Dweck, 1988). Yazarlara göre her amaç, bir bakıma, kendi dünyasını yaratmakta ve düzenlemekte; farklı düşünce ve duygular uyandırarak farklı davranışlar önermektedir. Dolayısıyla başarı amacı yapılarının, başarı bağlamındaki ilgi ve performansların değerlendirilmesine olanak sağlayan organize bir sistem olduğu varsayılmaktadır (Pintrich, 2000). Buna bağlı olarak yazar tarafından başarı amaçlarının, sadece belirli hedeflere yönelik amaçları değil, görev kavramıyla ilişkili amaç, yetkinlik, başarı, beceri, çaba, hata, standart gibi kavramlar hakkındaki inançları içinde barındıran bir "amaç yönelimi" olduğu ifade edilmektedir.

Aşağıda, son hali 4 bileşenli olan model, ilk olarak erken dönemlerdeki iki ana bileşeni olan “performans amaçları” ve “öğrenme amaçları” kapsamında aktarılacak;

ardından başarı motivasyonuna yönelik “yaklaşma” ve “kaçınma” bileşenlerinin modele dahil ediliş süreciyle birlikte modelin son halindeki bileşenler tanıtılacaktır. Son olarak ise başarı amaçları yöneliminin stereotip tehdidi çalışmalarındaki yeri aktarılacaktır.

1. Performans ve Öğrenme Amaçları

Başarı amaçlarıyla ilgili literatüre bakıldığında erken dönemlerde genellikle iki karşıt başarı amacı daha fazla ilgilenildiği görülmektedir. Bu iki başarı amacı, kendilerine has motivasyonel süreç yapılarıyla birbirinden farklılaşmaktadır (Ames, 1992). Bugüne dek bu başarı yönelimlerine dair çeşitli kavramlaştırmalar kullanılmış olsa da bu çalışmada Elliot ve Dweck (1988) tarafından “performans amaçları” ve “öğrenme amaçları” olarak ifade edilen kavramlar kullanılacaktır.

Başarı durumlarında takip edilen iki temel amaçtan birisi olan performans amaçları, bireylerin kendi yetenekleriyle ilgili olumlu yargıları sürdürmeye ve kendi becerilerini kanıtlamaya, onaylatmaya ve gözden düşmemeye çabalayarak negatif yargılardan kaçınmaya çalıştıkları başarı amacıdır (Elliot ve Dweck, 1988). Performans amaçlarını benimseyen bir bireyin yönelimi yetkinliğini gösterme, diğerlerinden üstün olmaya çalışma ve bunlar için çabalarken sosyal karşılaştırmaları veya normatif standartları kullanmak üzerinedir (Pintrich, Conley ve Kempler, 2003). Dolayısıyla performans amaçlarını benimseyen bir bireyin, becerilerinin yeterliliğine odaklanması beklenmektedir (Elliot ve Dweck, 1988). Bir diğer beklenti ise performans göstermeye yönelimli bir bireyin genel yaşam hedeflerine kıyasla, göreve odaklı başarıya daha fazla odaklanmasıdır (Pintrich ve diğ., 2003). Elliot ve Dweck’e (1988) göre performans amaçlarında başarısızlıkla karşı karşıya kalınmasının, bireyleri çaresiz tepkilere, negatif etkilere, performans bozulmasına ve bireyin kendi yeteneklerinin düşüklüğüyle ilgili atıfta bulunmasına açık/savunmasız hale getirmesi beklenmektedir. Örneğin performans amaçlarına sahip bireylerin kolay veya zor görevler için tercihte bulunmaları, başarısızlıkla karşı karşıya kaldıklarında çabalarını geri çekmeleri, çalışma materyalleriyle ilgili yüzeysel işlemler yapmaları ya da görevden alınan hazda düşüş yaşamaları beklenmektedir (Elliot, 1999; Elliot ve Harackiewicz, 1996).

Öğrenme amaçları ise bireyin kendi yetkinliklerini artırmaya ve görevde uzmanlaşmaya yönelik ilgisini ifade etmektedir (Elliot, 1999). Bu amaçla hareket eden bireylerin bir göreve yönelik yetkinliklerini, öğrenme ve anlama düzeylerini geliştirmeleri ve kendilerini referans alan gelişim standartlarını kullanmaları beklenmektedir (Pintrich ve diğ., 2003). Elliot ve Dweck'e (1988) göre bu amacı benimseyen bireyler engellerle karşı karşıya kaldıklarında strateji belirleme, sürekli performans gösterme ve pozitif etki gösterme gibi öğrenme yönelimleriyle organize olacaklardır.

Literatür incelendiğinde performans amaçları ve öğrenme amaçlarının yukarıda belirtilen sonuçlarına yönelik kanıtlara ulaşan çalışmaları görmek mümkündür. Bu konudaki öncü çalışmalardan birisinde Elliot ve Dweck (1988) farklı başarı amaçlarının, başarıya yönelik olarak ortaya çıkaracağı tepkileri incelemişlerdir. Bu kapsamda çalışmaya katılan çocuklara ilk olarak bir örüntü tanıma testi uygulanmış ve bu testin sonucuna göre çocukların yarısına yüksek, diğer yarısına ise düşük beceri düzeyinde oldukları söylenerek çocukların kendi yetenekleri hakkındaki inançları manipüle edilmiştir. Daha sonrasında çalışmanın ikinci aşaması için görev tanıtımı yapılmıştır. Tüm çocuklara öncelikle performans görevi tanıtılmış ve bu görevin yeni bir öğrenmeyi gerektirmemekle birlikte çeşitli zorluk seviyeleri olduğu ve çocukların becerilerini gösterme fırsatı olacağı söylenmiştir. Tanıtılan öğrenme görevi ise yeni beceriyi kazanma süreci boyunca hata yapma ve kafa karışıklığı riskini barındırmakta; ancak becerideki gelişimi yükseltmektedir. Bu tanıtımdan sonra koşullardan birisindeki çocuklara performanslarının kaydedilip değerlendirileceği söylenerek performans amaçları, öğrenmeye göre daha değerli hale getirilmiştir. Diğer koşulda ise çocuklara bu çalışmada öğrenecekleri bilgilerin zihinlerini açarak okulda onlara yardımcı olacağı belirtilerek öğrenme amaçları, performansa göre daha değerli hale getirilmiştir.

Çalışmanın sonuçlarına göre, performansın kaydedileceği belirtilen koşuldaki katılımcılar anlamlı düzeyde daha çok performans görevini tercih ederken, öğrenmenin daha değerli olduğu koşulda ise anlamlı düzeyde daha çok öğrenme görevi tercih edilmiştir. Görev sırasında kullanılan stratejiler, performans koşulunda düşük becerili çocuklarda, yüksek becerili gruba kıyasla daha da kötüleşmiştir. Test süresince performans koşulundaki düşük becerili çocuklar, diğer tüm koşullara kıyasla daha

fazla kendi performanslarına yönelik olumsuz cümleler kurmuş ve çalışmadan olumsuz etkilenmişlerdir. Bu sonuçlar göstermektedir ki katılımcıların başarı amaçları ve yetenek düzeylerine yönelik inançları manipüle edildiğinde, katılımcıların başarıya yönelik tercihleri, davranışları ve duyguları bu manipülasyondan etkilenebilmektedir.

Bu çalışmada dikkat edilmesi gereken noktalardan birisi performans amaçları koşulundaki davranışların, çocukların becerilerine yönelik algılarıyla birlikte farklılaşırken, öğrenme amaçları koşulunda bir farklılaşma olmamasıdır. Bu sonuç, başarı amaçlarına yönelik çalışmalarda, başarı motivasyonu alanında çalışılan yaklaşma-kaçınma yönelimli motivasyonların da incelenmesini sağlayarak 4 bileşenli (performans amaçları, öğrenme amaçları, yaklaşma yönelimi ve kaçınma yönelimi) bir modelin geliştirilmesinin önünü açmıştır. Bir sonraki bölümde yaklaşma ve kaçınma yönelimi tanıtılarak, yeni modelin gelişim süreci ve bileşenleri anlatılacaktır.

2. 2X2 Başarı Amaçları Yönelimi Modeli

Başarı motivasyonu kavramı, yetkinlik temelli etki, biliş ve davranışların yönlendirilmesi olarak tanımlanabilir (Elliot, 1999). McClelland'ın belirttiğine göre en az iki tip başarı motivasyonu bulunmaktadır. Bunlardan birisi başarısızlıktan kaçınmaya yönelikken bir diğeri ise başarıya ulaşmak için daha fazla olumlu amaçlara odaklı bir motivasyondur (akt., Elliot ve Harackiewicz, 1996). Olumlu amaçlara daha fazla odaklı olan motivasyon genel olarak yaklaşma eğilimleri olarak adlandırılmaktadır ve buradaki başarıya yaklaşma yönelimini ifade etmektedir (Atkinson, 1957). Yazara göre bir diğeri başarıya kaçınma eğilimleridir ve bu eğilimdeki güdü başarısızlıktan ve başarısızlığın bir sonucu olarak utanma ve küçük düşme ihtimallerinden uzaklaşmaya yöneliktir.

Elliot ve Harackiewicz (1996) bir önceki bölümde anlatılan performans ve öğrenme başarı amaçlarıyla, başarıya yönelik yaklaşma ve kaçınma motivasyonlarını bütünleştiren bir kavramsallaştırma önermiştir. Çalışmada üç başarı amacı yöneliminin olduğu varsayılmıştır. Bunlar performans-yaklaşma, performans-kaçınma ve öğrenme amaçlarıdır. Performans-yaklaşma amacı yetkinlikle ilgili olumlu değerlendirmeleri elde etmeyi hedeflemektedir. Performans-kaçınma amacının hedefi ise yetkinlikle alakalı olumsuz değerlendirmelerden kaçınmaktır. Öğrenme

amaçlarında ise hedef, yetkinliğin geliştirilmesidir. Çalışmanın sonuçlarına göre performans-kaçınma amaçlarının, performans-yaklaşma ve öğrenme amaçlarına kıyasla içsel motivasyonu zayıflattığı sonucuna ulaşılmıştır.

Elliot ve Church (1997) tarafından yürütülen bir başka çalışmada ise bu üçlü modelin öncülleri ve sonuçları araştırılmıştır. Modelin öncüllerine bakıldığında öğrenme amaçları, yüksek yetkinlik beklentileri ve başarı motivasyonu üzerine temellenmektedir. Performans-kaçınma amacının başarısızlık korkusu ve düşük yetkinlik beklentileri; performans-yaklaşma amacının ise başarı motivasyonu, başarısızlık korkusu ve yüksek yetkinlik beklentileri üzerine temellendiği bulunmuştur. Sonuçlar incelendiğinde ise öğrenme amaçlarının içsel motivasyonu artırdığı ancak performans üzerinde etkili olmadığı, performans-yaklaşma amacının içsel motivasyon ile ilişkisiz bulunduğu; ama performans üzerinde olumlu etki yarattığı ve performans-kaçınma amacının hem içsel motivasyonu hem de performansı düşürdüğü bulunmuştur.

Bu çalışmalarda kullanılan üçlü modelde performans-yaklaşma ve öğrenme amaçları, yaklaşma yönelimleri olarak yorumlanmaktadır; çünkü her ikisi de pozitif olasılıklar için çabalamayı gerektirmektedir (Elliot, 1999). Ancak yazar, tıpkı performans amaçlarında olduğu gibi öğrenme amaçlarının da öğrenme-yaklaşma ve öğrenme-kaçınma olmak üzere ikiye ayrılabilceğini belirterek başarı amaçları yönelimine bir bileşen daha eklemiştir. Buna göre öğrenme-kaçınma amaçları, kişinin kendisini veya görevi referans aldığı yetersizliklere odaklanmaktadır. Yani öğrenme-yaklaşma amacı bir kişinin yetenek ve becerilerini geliştirmeye, öğrenmede ilerlemeye, materyalleri anlamaya, görevde uzmanlaşmaya çabalamasına yol açarken, öğrenme-kaçınma amacı yetenek ve becerilerin kaybedilmesinden, öğrenilenlerin unutulmasından, materyallerin anlaşılmamasından ve bir görevde uzmanlaşmadan görevin bırakılmasından kaçınmaya yol açmaktadır.

2X2 Başarı Amaçları Yönelimi modelinin bileşenleri özetlenecek olursa performans-yaklaşma amacında bireyler daha iyi performans göstermeyi denemek ve yetkinliklerini kanıtlamak için olumlu yönde motive olacak, performans-kaçınma amacında ise bunun aksine bireyler başarısız olmamak ve yetersiz gibi görünmekten kaçınmak amacıyla olumsuz yönde motivasyon gösterecektir. (Pintrich ve diğ., 2003). Öğrenme-yaklaşma amacında bireyler bir görevi anlamaya, öğrenmeye ve o görevde

uzmanlaşmaya yönelmekteyken, öğrenme-kaçınma amacıyla ise bir görevi anlamamaktan, öğrenememekten ve o görevde uzmanlaşamamaktan kaçınılacaktır (Pintrich, 2000).

Literatür incelendiğinde düzenleyici odak değişkenine de yaklaşma ve kaçınma yönelimlerinin entegre edildiği görülmektedir. Düzenleyici odak insanların hazza nasıl yaklaştıkları ve acıdan nasıl kaçındıklarıyla ilgilenmektedir (Higgins, 1997). Düzenleyici odak teorisine göre tüm başarıya yönelik davranışlar iki motivasyonel sistem tarafından düzenlenmektedir (Higgins, Friedman, Harlow, Idson, Ayduk ve Taylor, 2001). Bunlardan ilki olan yaklaşma odağını benimseyen kişilerde odak başarma ve gelişme üzerinedir. Bu odak olumlu sonuçların varlığı (kazanma) veya yokluğu (kazanmama) ile ilgilidir. Buna karşın kaçınma odağı ise güvenlik elde etmekle ve sorumlulukları yerine getirmekle ilgilidir. Bu odak negatif sonuçların yokluğu (kaybetmeme) veya varlığıyla (kaybetme) ilgilidir.

Bu noktada yaklaşma yönelimi ekseninde bir karşılaştırma yapılacak olursa, performans-yaklaşma amacının performans süreci ve sonuçlarına yönelik pozitif adaptif tutum ve davranış setleri ile ilişkili olduğu görülmektedir (Elliot, 1999). Benzer olarak yaklaşma odağında da pozitif sonuçların elde edilmesine odaklanılmaktadır (Higgins, Shah ve Friedman, 1997). Örneğin sınavdan yüksek puan almak isteyen yaklaşma odağına sahip bir öğrenci, materyallere fazladan çalışarak ya da sınıf arkadaşlarıyla bir çalışma grubu organize ederek bu isteğiyle uyumlu durumlara bir yaklaşımda bulunacaktır (Higgins ve diğ., 2001).

Kaçınma yönelimi ekseninde değerlendirildiğinde ise performans-kaçınma amaçları ve kaçınma odağının birbirinden farklılaştığı görülmektedir. Performans-kaçınma amaçlarını benimseyen bir bireyin performans süreci ve sonuçlarına yönelik olumsuz ve adaptif olmayan davranış setleri benimsemesi beklenirken (Elliot, 1999), kaçınma odağında ise mevcut durumlar ile arzu edilen durum arasındaki tutarsızlıklar azaltılarak istenilen sonuca ulaşılması amaçlanmaktadır (Higgins, 1998). Bir başka deyişle duruma yönelik adaptif davranışlar sergilenmektedir. Örneğin bir görev esnasında performans-kaçınma amaçlarını benimseyen bireyler çalışma materyallerine daha yüzeysel çalışmakta, görevden daha az zevk almakta ve başarısızlık ihtimaline karşı çabalarını geri çekmektedir (Elliot, 1999). Buna karşın kaçınma odağına sahip bireyler gerekli materyalleri bildiğini garanti altına alarak, görev öncesi dikkat

dağınıklıklarını önleyerek başarılı bir performans göstermeyle uyumsuz olan davranışlardan kaçınma stratejileri izleyeceklerdir (Higgins ve diğ., 2001). Yani bu kişilerin görevde başarısız olmamak için çabalarını artırmaları beklenmektedir. Örneğin kaçınma odağına sahip bireylerin çabalarındaki değişimi inceleyen bir çalışmada Van-Dijk ve Kluger (2004) negatif geri bildirim alan kaçınma odağına sahip bireylerin, gelecekteki çalışmalar için daha fazla çaba göstermeye niyetli olduklarını bulmuştur.

Özetle başarı motivasyonu araştırmalarında sıklıkla adı geçen yaklaşma ve kaçınma yönelimleri, başarı amaçlarıyla ilgili araştırmalarda da kendine yer bulmuş ve yapılan çalışmalar sonucunda 4 bileşenli (performans-yaklaşma, performans-kaçınma, öğrenme-yaklaşma ve öğrenme-kaçınma) bir başarı amaçları yönelimi modeli ortaya çıkmıştır. Bu model, göreve yönelik motivasyonu, çabayı ve görev performansını etkilemesi bakımından performans üzerine yürütülen araştırmalarda adı geçen bir diğer değişken olan düzenleyici odaktan farklılaşmaktadır. Bir sonraki bölümde başarı amaçları yöneliminin stereotip tehdidi çalışmalarındaki yeri anlatılacaktır.

3. Başarı Amaçları Yönelimi ve Stereotip Tehdidi

Stereotip tehdidinin bireylerin duyguları, tutumları ve davranışları üzerindeki etkisi araştırılırken, bu etkiye aracılık ettiği ya da bu etkiyi biçimlendirdiği varsayılan birçok değişkene yönelik ölçümler yapılmıştır. Bu değişkenlerden birisi de başarı amaçları yönelimidir.

Bireylerin performansa yönelik beklentileri, benimseyecekleri başarı amaçlarını yönlendirmektedir (Elliot ve Church, 1997). Stereotip tehdidi çalışmalarındaki negatif stereotiplerin hedef grubun üyelerinin belirli bir alandaki yetkinliğine ve potansiyel performanslarına yönelik oluşturduğu beklenti, bireylerin buna bağlı olarak benimsedikleri başarı amaçları ile ilişkili olabilmektedir (Smith, 2004).

Bu kapsamda Smith (2004) tarafından ortaya konan stereotipik göreve katılım süreci modeli, yetkinlikle ilişkili aktivitelerde performans gösteren stereotipleştirilmiş bireylerin deneyimlerini daha iyi anlamak amacıyla geliştirilmiş, stereotip tehdidi ile

başarı amaçları teorisi arasında köprü kuran bir modeldir. Modelin hipotezine göre stereotip tehdidi performans kaçınma amacına neden olacak; stereotipler geçersiz kılındığında ise performans-yaklaşma amacı ortaya çıkacaktır. Performans-kaçınma amacı ise göreve katılım ve görev davranışı ile ilgili negatif sonuçlar üreterek performansın düşmesine öncülük edecektir.

Smith (2004) tarafından geliştirilen modelle birlikte stereotip tehdidi ve performans-amaçları arasındaki ilişki araştırılmaya başlanmıştır. Yapılan bu çalışmaların bazılarında performans amaçları durumsal olarak manipüle edilerek araştırmalar yürütülürken, bazılarında ise bireylerin durumsal olarak benimseyeceği performans amaçlarının stereotip tehdidi manipülasyonundan etkilenip etkilenmediği araştırılmıştır. Örneğin Smith (2006) tarafından stereotipik göreve katılım süreci modelinin test edildiği bir çalışmada kadın katılımcılar, daha önce yapılan çalışmalarda erkeklerin kadınlardan daha iyi matematik performansı gösterdiği veya göstermediği söylenerek tehdit ve tehdit karşıtı koşullara atanmışlardır. Çalışmanın sonuçlarına göre tehdit koşulundaki kadınlar, tehdit karşıtı koşula kıyasla anlamlı düzeyde daha fazla performans-kaçınma amacını benimsemişlerdir. Aynı çalışmada yürütülen bir diğer araştırmada ise tehdit koşulundaki kadın ve erkekler karşılaştırıldığında, kadınların erkeklere kıyasla anlamlı düzeyde daha fazla performans-kaçınma amacını benimsedikleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca stereotip tehdidi ile performans beklentileri arasındaki ilişkiye performans-kaçınma amacının aracılık ettiği bulunmuştur. Yani stereotip tehdidi koşulunda yüksek düzeyde performans-kaçınma amacını benimseyen kişilerin performans beklentileri anlamlı düzeyde daha düşük bulunmuştur.

Smith, Sansone ve White (2007) tarafından kadınlar üzerinde yürütülen bir diğer çalışmada, matematik alanıyla ilgili tehdit ve tehdit karşıtı koşullar oluşturulmuştur. Aynı zamanda performans amaçlarının da manipüle edildiği çalışmada, stereotip tehdidi koşulu sonrasında uygulanan göreve dair en düşük ilgi performans-kaçınma amaçlarını; en yüksek ilgi ise performans-yaklaşma amaçlarını benimseyen kadınlar tarafından gösterilmiştir. Aynı çalışmada yürütülen bir diğer araştırmada ise yüksek ve düşük başarı motivasyonu olan kadınların stereotip tehdidine karşı performans-kaçınma amaçlarını benimseyip benimsemeyeceği araştırılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre stereotip tehdidi koşulundaki yüksek

başarı motivasyonu olan kadınlar, düşük başarı motivasyonu olan kadınlara kıyasla anlamlı düzeyde daha fazla performans-kaçınma amaçları yönelimlerini benimsemişlerdir. Stereotiplerin geçersiz kılındığı koşulda ise başarı motivasyonu düşük olan kadınlar daha fazla performans-kaçınma amaçlarına yönelmişlerdir.

Bu çalışmadakine benzer bir sonuç Chalabaev, Sarrazin, Stone ve Cury (2008) tarafından yapılan çalışmada da elde edilmiştir. Kadın futbolcular üzerinde yapılan çalışmada, negatif stereotiplerin aktive edildiği koşulda kadınların performans-yaklaşma amacına kıyasla anlamlı düzeyde daha fazla performans-kaçınma amacını benimsedikleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca yapılan çalışmada performans amaçlarının, stereotip tehdidi ile performans arasındaki ilişkiye aracılık etmesi beklenmiş; ancak bu etki anlamlı bulunmamıştır.

Brodish ve Devine (2009) tarafından geliştirilen bir diğer çalışma, matematik alanında kadınların yaşadığı stereotip tehdidinde başarı amaçlarının etkisini incelemiştir. Çalışmada tehdit koşulundaki kadınların, kontrol koşuluna kıyasla anlamlı düzeyde daha fazla performans-kaçınma davranışlarını benimsedikleri bulunmuştur. Ayrıca çalışmada performans amaçlarının aracı etkisine yönelik kanıtlara da ulaşılmıştır. Buna göre stereotip tehdidi performans-kaçınma amacını, performans-kaçınma amacı endişeyi ve endişe de matematik performansını yordamıştır.

Chalabaev, Major, Sarrazin ve Cury (2012) tarafından geliştirilen araştırmada ise bulunan sonuç, başarı amaçları literatüründen farklılaşmakta ve düzenleyici odak literatürü ile benzeşmektedir. Çalışmada matematik alanında var olan negatif stereotipler kullanılarak stereotip tehdidi yaratılmış; katılımcılar tehdit ve kontrol koşullarına atanmıştır. Bunun yanı sıra uygulanan manipülasyonla katılımcılar performans amaçları ile ilgili koşullara da atanmışlardır. Çalışmanın sonuçlarına göre hem kontrol hem performans-kaçınma koşulunda olan kadınların performansı, herhangi bir başarı amacı bulunmayan koşula kıyasla anlamlı düzeyde daha kötü bulunmuştur. Buna karşın hem tehdit hem performans-kaçınma koşulunda olan kadınların performansı, başarı amacı bulunmayan koşula kıyasla marjinal düzeyde daha iyi bulunmuştur. Performans-yaklaşma amacının ise tehdit koşulunda da kontrol koşulunda da performansı yordamadığı bulunmuştur. Yürütülen ikinci araştırmada ise stereotip tehdidinin performans üzerindeki etkisinde performans-kaçınma amacının

biçimlendirici etkisine ulaşılmıştır. Buna göre stereotip tehdidiyle birlikte performans-kaçınma amacı uyarıldığında kadınlar matematik görevini bir tehditten ziyade bir meydan okuma gibi değerlendirmektedir. Bu değerlendirme ise performans üzerinde marjinal düzeyde anlamlı etki yaratmaktadır. Performans-yaklaşma amacının ise bu araştırmada tehdit koşulunda, başarı amacı bulunmayan koşula kıyasla performans üzerinde olumlu etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

Özetle, başarı amaçları yöneliminin stereotip tehdidinde dahil edildiği çalışmalarda genel olarak performans-yaklaşma ve performans-kaçınma amaçlarına yönelik ölçümler yapılmıştır. Bu çalışmalarda başarı amaçlarının bağımlı, aracı ya da biçimlendirici değişken olarak ölçülmesi bakımından çeşitlilik bulunmaktadır. Ancak yapılan tüm çalışmaların ortak noktası, bireylerin performans amaçlarına dair kronik yönelimlerinin yerine, durumsal yönelimlerine dair ölçümler yapılmasıdır. Çalışmalarda genel olarak stereotip tehdidinde maruz kalan bireylerin daha çok performans-kaçınma amaçlarını benimsediği sonucuna ulaşılmıştır.

B. Kadın Benliği Merkeziliği

Bu bölümde birbiriyle uyumsuz kimliklerin ortaya çıkardığı kimlik çatışması kavramı tanıtılacaktır. Ardından kimlik çatışması ile ilişkili olarak benlik merkeziliği kavramı anlatılacak ve kadın benliği merkeziliğine yönelik literatür çalışmalarına değinilecektir.

Bireyler aynı anda birden fazla kimliğe sahiptir ve bu kimliklere ilişkin roller birçok bağlamda, çoğu insan ve kimlik kombinasyonları için bir çatışma veya zorluk olmadan sürdürülebilmektedir (Settles, Jellison ve Pratt-Hyatt, 2009). Örneğin bir kadın anne, eş, arkadaş, çalışan gibi birçok kimliğe aynı anda sahip olabilmektedir. Ancak birden fazla kimliğe sahip olan bireylerin, bu kimliklerin kombinasyonlarına bağlı rolleri birbiriyle uyumlu bir şekilde sergilemesi her zaman kolay olmamaktadır (Settles, 2004). Yazara göre birden fazla kimliğe sahip olmak sıklıkla kimlik çatışmasına (identity interference) sebep olmaktadır. Kimlik çatışması kavramı, bir kimlikle ilişkili beklenti ve normların, diğer bir kimlikle ilgili rollerin gerçekleştirilmesine müdahale ettiğinde ortaya çıkan durumu ifade etmektedir (Van Sell, Brief ve Schuler, 1981).

Settles'e (2004) göre iki kimliğin kültürü birbirinden farklılaştığında ve birbiriyle uyumsuz normatif beklentiler ürettiğinde kimlik çatışması ortaya çıkabilmektedir. Bu çatışma ise bir kimlikle ilgili rollerden diğerine geçişin bazı bireyler için zorlayıcı olmasından kaynaklanmaktadır. Birbirinden farklı kültürlerle sahip kimlikler arasında geçiş daha fazla bilişsel, duygusal ve psikolojik kaynak kullanımını gerektirebilmektedir. Ayrıca birbirine benzer kültürlü kimlikler arasında geçiş yapmaya kıyasla daha yüksek düzeyde kimlik çatışması deneyimine sebep olabilmektedir. Örneğin bir üniversitede matematik alanında yetkin olan ve sınıfta ciddiye alınmak için cinsiyet kimliğini diğer kimliklere kıyasla daha az belirgin hale getirmesi (örn., makyaj yapmamak) gerektiğini düşünen bir kadının, kadın kimliği ile bilim insanı kimliğinin çatıştığı görülmektedir. Buna benzer olarak bu kadın, fazla zeki ve yetkin görüldüğü için sosyal aktivitelerden dışlanabilmektedir (Settles ve diğ., 2009).

Literatür incelendiğinde kimlik çatışması ile ilgili çalışmaların genelde iş – aile rollerinin çatışmasına yönelik olarak yürütüldüğü görülmektedir. Bu çalışmalarda kimlik çatışmasının iş tatmini (örn., Ernst Kozzek ve Ozeki, 1998), iş dışı tatmin (örn., O'Driscoll, Ilgen ve Hildreth, 1992), performans ve iyi oluş (örn., Settles, 2004) gibi değişkenler ile negatif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Diğer bir deyişle kimlik çatışmasının negatif fiziksel ve psikolojik sonuçlarla ilişkili olduğuna dair kanıtlar bulunmaktadır (Settles, 2004).

Kimlik çatışmasının olumsuz etkilerine yönelik bulgulardan sonra araştırmacılar, bu olumsuz etkiyle ilişkili olabilecek faktörler üzerinde durmuşlardır. Bu bağlamda önerilen faktörlerden birisi de benlik merkeziliği kavramıdır. Benlik merkeziliği, bireyin kendisine yönelik atıflarında hangi grup üyeliğinin ya da kimliğin, benlik kavramının önemli bir parçası olduğunu ifade etmektedir (Stryker ve Serpe, 1994).

Literatürdeki çalışmalara bakıldığında benlik merkeziliğinin, araştırmalardaki negatif sonuçları hem güçlendirebildiğine hem de baskılayabildiğine yönelik bulgular olduğu görülmektedir. Örneğin Frone, Russell ve Cooper (1995) tarafından yürütülen araştırmada çalışan kimliklerini daha fazla önemseyen, diğer bir deyişle kendi benlik kavramları için daha merkezi bir konuma koyan bireylerin alkol tüketiminin, iş baskısı ve rol karmaşasına bağlı olarak daha fazla arttığı bulunmuştur. Aynı zamanda bu

bireylerin fiziksel sağlıkları da rol karmaşasından daha olumsuz etkilenmiştir. Martire, Stephens ve Townsend (2000) tarafından yürütölen çalışmadaki sonuçlar ise benlik merkeziliğinin, rol çatışmasına bağlı olumsuz sonuçları baskıladığı yönündedir. Çalışmanın sonuçlarına göre annelik rolüne bağlı stresin depresif semptomlar üzerindeki etkisi, annelik rolünü daha merkezi bir konumda tutan kadınlarda anlamsız bulunmuştur. Annelik rolü merkeziliği daha düşük olan kadınlarda ise bu role bağlı stresin depresif semptomlarla pozitif yönde anlamlı düzeyde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıda anlatılan çalışmada olduğu gibi kimlik çatışmasına yönelik birçok araştırmanın örneklemini kadınlar oluşturmaktadır. Özellikle bilim, teknoloji, mühendislik, matematik gibi alanlarda kadınların daha az temsil edilmesi ve bu alanlara yönelik beklentilerin genelde erkeklerle uyumlu olması, kadınların kimlik atışması yaşama ihtimalini artırmaktadır (Settles, O'Connor ve Yap, 2016).

Örneğin Settles (2004) tarafından yürütölen çalışmada bilim insanı ve kadın kimliğine yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada Martire ve diğerlerinin (2000) önerisine bağlı olarak bilim insanı ve kadın kimliklerinin merkeziliğinin, kimlik atışması, performans ve iyi oluş üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Yazarların önerisine göre, annelik kimliğinde olduğu gibi, bir kimliğe ilişkin rol ile alakalı yüksek düzeyde stres beklentisi varsa benlik merkeziliği, kimlikle ilişkili yaşanacak stresin iyi oluş üzerindeki negatif etkisine karşı tampon görevi görmektedir. Ancak stres beklentisi düşükse, benlik merkeziliği stres ile iyi oluş arasındaki negatif ilişkiyi pekiştirecektir. Buna göre benliklerinin merkezinde olan kimlikle ilgili düşük stres beklentisi içerisine girmelerine rağmen yüksek bir stres yaşayan bireylerin bu stresi, performansın kolayca sergilenebileceği bir kimlikte başarısız oldukları için deneyimlediklerini düşünmeleri muhtemeldir (Settles, 2004). Bu bağlamda yazarın hipotezine göre kadın bilim insanlarının yüksek stres düzeyi beklentisine sahip olmalarından ötürü, benlik merkeziliğinin negatif sonuçlar üzerinde tampon etki göstermesi beklenmiştir; ancak sonuçlar hipotezin tersi yönde bulunmuştur. Çalışmanın sonuçlarına göre, sadece kadın kimliği merkezi bir konumda olan katılımcılarda, bilim insanının kimliğinin merkezi bir öneme sahip olması kimlik çatışmasını arttırmıştır. Ayrıca her iki kimlikten birisi ya da her ikisi de merkezi konumda olduğuunda, kimlik çatışmasının performansı düşürdüğu sonucuna

ulaşılmıştır. Ancak her iki kimliği de merkezi bir konuma oturtmayan kadınların performansı, kimlik çatışması ile ilişkisizdir. Yaşam memnuniyeti, benlik saygısı ve depresyon için de benzer sonuçlara ulaşılmıştır. İki kimliğin de katılımcılar için merkezi bir konumda olmadığı koşulda anlamlı bir sonuç bulunmazken, iki kimlikten birisi ya da her ikisi merkezi konumda olduğunda katılımcıların yaşam memnuniyeti ve benlik saygısının düştüğü; depresyon düzeylerinin ise arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Önceki bölümlerde belirtildiği üzere, kadın rolünün betimsel ve kural koyucu yönü ile liderlik rolüne yönelik beklentiler birbiri ile uyuşmamaktadır (Eagly ve Karau, 2002). Bu iki role yönelik normatif beklentilerin birbiriyle uyumsuzluğu, kimlik çatışmasına yol açmaktadır (Karelaia ve Guillén, 2011). Bu nedenle, kimlik çatışmasının olduğu liderlik alanında da benlik merkeziliği kavramının etkisinin incelenmesi önemlidir. Bu kapsamda Dural-Şenoğuz, Bayazıt ve Özalp-Türetgen (2014) tarafından yürütülen çalışma incelendiğinde, kadın benliği merkeziliğindeki artışın, kadın yöneticilere karşı açık olarak ölçülen tutumla pozitif yönde ilişkili olduğu görülürken, örtük olarak ölçülen negatif tutumları artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Stereotip tehdidi literatürü incelendiğinde ise Schmader (2002) tarafından yürütülen çalışmada benlik merkeziliğinin bireyler üzerindeki etkisine yönelik sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Yazar tarafından yürütülen çalışmada kadın katılımcılar matematik alanıyla ilgili stereotip tehdidine maruz bırakılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre cinsiyetini benlik kavramlarının önemli bir parçası olarak gören kadınların matematik performansları, erkeklere kıyasla anlamlı düzeyde daha düşük olarak bulunmuştur.

Özetle, normatif beklentiler açısından birbirinden farklı kimliklere yönelik roller, bu kimliklerin birbirine müdahale etmesine ve birbiriyle çatışmasına yol açmaktadır. Literatürde yürütülen çalışmalar incelendiğinde ise bu kimliklerden birisi ya da her ikisi kişinin benlik kavramı açısından merkezi bir konumda olduğunda bu kimlikler arasındaki uyumsuzluk, bireyler üzerinde artan stres, düşük yaşam memnuniyeti gibi olumsuz sonuçlara sebep olmaktadır. Buna benzer olarak stereotip tehdidine maruz kalan bireylerin negatif olarak damgalanmış kimlikleri benlik kavramları için önemli olduğunda, tehdidin olumsuz etkilerinin arttığı görülmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

KADINLARIN LİDERLİĞE YÖNELİK STEREOTİP TEHDİDİNE VERDİKLERİ TEPKİLERİN İNCELENMESİ

Bu bölümde, yürütülen tez çalışmasının amaçları aktarılacak, araştırmanın önemi ve literatüre katkısı anlatılacak ve yürütülen çalışmalar kapsamında araştırmanın hipotezleri tanıtılacaktır. Ardından araştırmanın yöntemi aktarılacak ve son olarak bulgular sunulacaktır.

A. Araştırmanın Amaç Önem ve Hipotezleri

Bu çalışmanın amacı, stereotip tehdidi müdahalesi olarak kullanılan liderlik alanındaki cinsiyet dağılımı bilgisi ve erkeklere ait stereotipik lider görselleri ile biyografilerinin, kadınların liderlik ve takım üyeliği rolüne yönelik istekleri, kariyer amaçları, negatif duygu durumları, durumsal sosyal benlik saygıları ve örtük cinsiyet-liderlik inançları üzerindeki etkisinin araştırılması ve başarı amaçları yöneliminin alt bileşenleri olan performans-yaklaşma ve performans-kaçınma amaçları ile kadın benliği merkeziliğinin bu ilişkilerdeki biçimlendirici rollerinin incelenmesidir.

Literatüre bakıldığında stereotip tehdidi çalışmalarının ağırlıklı olarak etnik köken ve cinsiyete yönelik negatif stereotiplere bağlı olarak Afro-Amerikanlar (örn., Steele ve Aronson, 1997), Latinler (örn., Gonzales ve diğ., 2002), kadınlar (örn., Spencer ve diğ., 1999) gibi gruplar üzerinde yürütüldüğü görülmektedir. Ayrıca bu araştırmalar akademi (örn., Aronson ve diğ., 1999), atletizm (örn., Stone ve diğ., 1999), sürücülük (örn., Young ve von Hippel, 2008) ve liderlik gibi alanlarda (örn., Hoyt ve Blascovich, 2007) gerçekleştirilmiş ve bulgular stereotip tehdidinin performansla birlikte bilişsel (örn., Dasgupta ve Asgari, 2004), duygusal (örn., von Hippel ve diğ., 2011) ve motivasyonel (örn., Davies ve diğ., 2005) değişkenler üzerinde zarar verici etkisi olduğu yönünde kanıtlar sunmuştur. Batılı ülkelerde sıklıkla incelenen bir kavram olmasına rağmen, Picho ve Stephens'in (2012) da belirttiği üzere, oldukça az araştırıldığı için stereotip tehdidinin ve onun negatif etkilerinin Batılı olmayan toplumlara genelleştirilip genelleştirilemeyeceği hala net değildir. Hâlbuki ülkemizde stereotip tehdidi üzerine yapılan çok az sayıda çalışma

bulunmaktadır. Bu az sayıdaki araştırmalardan birisi Kuzlak ve Sakallı-Uğurlu (2016) tarafından yürütülmüştür. Çalışmada, Spencer ve diğerleri (1999) tarafından yürütülen araştırmayla benzer şekilde, matematik alanında kadınlara yönelik var olan negatif stereotiplerin etkileri incelenmiştir. Tehdit ve kontrol grubuna atanan katılımcıların matematik performansının incelendiği çalışmanın sonuçlarına göre, Spencer ve diğerlerinin (1999) çalışmasında anlamlı farklılığa ulaşılmasına rağmen, tehdit koşulundaki kadın katılımcıların performansı kontrol koşulundaki kadınlardan anlamlı düzeyde farklılaşmamıştır. Erkek katılımcılar ise tehdit koşulunda, kontrol koşuluna kıyasla anlamlı düzeyde daha iyi performans sergilemişlerdir. Diğer bir deyişle literatürdeki bulgulardan farklı olarak kadınların matematik performansı stereotip tehdidinden olumsuz yönde etkilenmemiştir. Soylu (2012) tarafından yürütülen tez çalışmasında ise sosyo-ekonomik durumun kişiler üzerindeki tehdit etkisi araştırılmıştır. Lise öğrencileriyle gerçekleştirilen çalışmalarda tehdit koşulundaki kişilerin üniversitede hissetmeyi bekledikleri sosyal, akademik ve genel uyum düzeyinin, kontrol koşuluna kıyasla daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ülkemizde liderlik alanındaki tehdit etkisini inceleyen çalışma sayısı da yine çok azdır. Bunlardan birinde Ayyıldız (2018) stereotipik kadın rollerini içeren reklamların, yani örtük bir tehdidin kadınların liderlik alanıyla ilgili motivasyonel, duygusal ve bilişsel tepkileri üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Bulgular kadınların stereotipik reklamlar sonrasında liderliğe yönelik takım üyesi isteklerinin, kontrol koşuluna kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bir diğer çalışma ise Kosova (devam eden tez çalışması) tarafından gerçekleştirilmiştir. Kosova'nın çalışmasında açık bir tehdit kullanılarak katılımcılara ülkemizde liderlik rollerinde bulunan kişilerin cinsiyet dağılımı ile başarılı erkek liderlere yönelik biyografi ve görseller sunulmuş; müdahalenin kadınların liderlik alanıyla ilgili motivasyonel ve bilişsel tepkileri üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bu tez çalışmasında da Kosova'nın (devam eden tez çalışması) çalışmasıyla benzer olarak kadınların açık liderlik tehdidine karşı vereceği motivasyonel, duygusal ve bilişsel tepkiler incelenmiştir. Ancak bu tez kapsamında yürütülen stereotip tehdidi çalışmasının, Kosova'nın (devam eden tez çalışması) çalışmasındakinden farklı bir örneklem yapısı ve erkek deneyci ile tekrar edilmesi amaçlanmıştır. Kosova tarafından hem öğretim üyelerinin hem de öğrencilerinin ağırlıklı olarak kadın olduğu bir

bölümden alınan örnekleme, bir kadın deneyci tarafından yürütülen tez çalışmasında kadınların stereotip tehdidinden doğrudan etkilenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde bu sonuca yönelik muhtemel açıklamalar incelendiğinde, tehdidin etkisiz oluşunun örneklem ve deneyci etkisine bağlı olabileceğine dair bulgulara rastlanmıştır. Araştırmalara göre stereotip karşıtı rol modellere maruz kalmak, kadınların liderlikle ilgili stereotipik inançlarını zayıflatmaktadır (örn., Dasgupta ve Asgari, 2004). Ayrıca bu rol modellere maruz kalmak, kadınların kendilerine yönelik liderlik inançlarını artırmaktadır (örn., Asgari, Dasgupta ve Stout, 2012). Daha detaylı incelenecek olursa Dasgupta ve Asgari (2004) tarafından yürütülen çalışmada cinsiyet bakımından homojen bir okulda öğrenim gören kadın öğrencilerin, karma bir okula kıyasla cinsiyete yönelik stereotipik inançlarının daha düşük olduğu ve kadınları liderlik özellikleriyle daha fazla ilişkilendirdikleri bulunmuştur. Yine aynı çalışmada daha fazla kadın öğretim üyesine maruz kalan öğrencilerin, toplumsal cinsiyete yönelik stereotipik inançlarının daha düşük olduğu bulunmuştur. Bu bulgular ışığında değerlendirildiğinde Kosova'nın (devam eden tez çalışması) çalışmasında yer alan katılımcıların seçildiği Psikoloji bölümünün hem öğrenci hem de öğretim görevlisi açısından kadın ağırlıklı olmasının stereotip tehdidinin aktive olmasını engellemiş olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca deneyi yürüten Kosova'nın da denekler için stereotip karşıtı bir iç grup üyesi olarak algılanmış olması muhtemeldir. Bu kapsamda yürütülecek olan tez çalışmasında liderlik alanındaki stereotip tehdidinin kadınlara yönelik etkilerinin, alanda daha önce yürütülen çalışmaya kıyasla (Kosova, devam eden tez çalışması) kadın – erkek oranının daha dengeli olduğu bölümlerden seçilen kadın öğrencilerin oluşturduğu bir örnekleme sınanması amaçlanmıştır. Ayrıca bu çalışmadaki deneylerin tezin yürütücüsü olan erkek deneyci ile yürütülerek kadın rol modelin katılımcılar üzerinde yaratmış olabileceği olası bir etkinin önüne geçilmesi hedeflenmiştir. Yukarıda da belirtildiği üzere ülkemizde cinsiyet stereotiplerinin kadınların liderliğe yönelik tepkilerini inceleyen sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu sebeple çalışmanın, özellikle ülkemizde stereotip tehdidinin liderlik alanındaki kadınlara yönelik etkisinin anlaşılması açısından literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Liderlik rolleri ile kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki uyumsuzluk, kadınların liderlik pozisyonlarında bulunmasına karşı bir önyargı

oluşturmaktadır (Eagly ve Karau, 2002). Bunun işyerlerindeki yansıması ise istatistiklerle belirgin bir şekilde ortaya konmaktadır. Örneğin Fortune Dergisi tarafından yayınlanan rapora göre Amerika Birleşik Devletleri'ndeki en yüksek ciroya sahip 500 şirketten sadece 20 (%4) tanesinin genel müdür koltuğunda kadınlar oturmaktadır. Grant Thornton araştırma firması tarafından 2017 yılında yayınlanan rapora göre üst düzey yöneticilik rolünde bulunan kadınların oranı Amerika Birleşik Devletleri'nde %23, Avrupa Birliği'ne bağlı ülkelerde %26'dır. Grant Thornton'un ülkemizle ilgili yayınladığı veriler incelendiğinde ise yöneticilik pozisyonunda yer alan kadınların oranında bir düşüş yaşandığı görülmektedir. 2012 yılında ülkemizdeki üst düzey kadın yöneticilerin oranı %30 iken bu oran 2016 yılının verilerinde %20 olarak ölçülmüştür. Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2016 yılına yönelik verilerine göre ise ülkemizdeki üst düzey ve orta kademe yöneticilerin sadece %16.7'sini kadınlar oluşturmaktadır.

Türkiye'deki üst düzey yöneticilik pozisyonlarındaki kadınların oranının yükseltilmesi amacıyla, ülkemizde belirlenen Onuncu Kalkınma Planı (2014 – 2018) (Türkiye Cumhuriyeti Kalkınma Bakanlığı, 2013) kapsamında kadınların sosyal, kültürel ve ekonomik yaşamdaki rolüne yönelik iyileştirme hamleleri yapılmasının planlandığı ve bu kapsamda kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla rol almalarının sağlanacağı belirtilmiştir. Bu amaç kapsamında değerlendirildiğinde kadınların, liderlik alanında kendilerine yönelik var olan negatif stereotiplerden ne şekilde etkilendiklerinin belirlenmesi, üst düzey yöneticilik pozisyonlarında cinsiyetlere bağlı bu farklılaşmanın azaltılması ve daha eşitlikçi yaklaşımların benimsenmesi açısından önemli bir rol oynayacaktır. Bu çalışmadan elde edilecek bulgular, yöneticilik pozisyonlarında kadınların oranını artırmaya yönelik olarak yürütülecek politikalarda nasıl bir yol izleneceğinin belirlenmesine katkı sağlayacaktır; çünkü bu araştırma kapsamında kadınların, yüksek oranda erkeklerin doldurduğu liderlik rollerine karşı bilişsel, duygusal ve motivasyonel tepkilerine yönelik bulgular elde edilecektir. Bu sayede kadınları yöneticilik rollerine yaklaştıran veya liderlik rolünden uzaklaştıran bazı faktörler belirlenecektir. Bu bulgulara bağlı olarak kurumların, kadınları yöneticilik rollerinden uzaklaştıracak faktörlerden temizlenmesinin, yöneticilik rollerindeki cinsiyet dağılımını daha eşit bir hale getirmesi muhtemeldir.

Yürütülen bu çalışmada amaçlanan bir diğer husus, liderliğe yönelik stereotip tehdidinin kadınlar üzerindeki etkisinde, başarı amaçları yönelimi ve kadın benliği merkeziliğinin biçimlendirici rollerinin incelenmesidir. Liderlik kapsamında yürütülen stereotip tehdidi çalışmaları tarandığında, başarı amaçları ve benlik merkeziliği yapılarının biçimlendirici rolünü araştıran sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmüştür (örn., Kosova, devam eden tez çalışması). Bu sebeple kadınların benimsedikleri başarı amacına ve kadın kimliklerini ne kadar önemsediklerine bağlı olarak liderliğe dair stereotip tehdidinden ne şekilde etkilendiklerinin belirlenmesi, literatüre önemli bir katkı sağlayacaktır.

Literatür incelendiğinde stereotip tehdidi çalışmalarında daha çok performans üzerindeki etkilerin test edildiği görülmektedir (örn., Steele ve Aronson, 1995). Liderlik alanında yürütülen çalışmalarda da stereotip tehdidinin geçmişine paralel olarak performans değişkeni önemli bir rol oynamaktadır (örn., Hoyt ve Blascovich, 2007); ancak kadınların liderliğe yönelik motivasyonlarına, duygu durumlarına veya inançlarına ilişkin bulgular daha kısıtlıdır.

Stereotip tehdidinin kadınların liderlik motivasyonuna yönelik etkisi incelendiğinde, kadınların motivasyonunun tehditten olumsuz etkilendiği görülmektedir. Yürütülen çalışmalarda stereotip tehdidi, kadınların liderlik rollerine dair isteklerini azaltmakta (örn., Wayne ve diğ., 2010), aynı zamanda liderlik rolü yerine takım üyesi ya da problem çözücü rollerini daha fazla istemelerine sebep olmaktadır (örn., Davies ve diğ., 2005). Diğer bir deyişle, liderliğe yönelik stereotip tehdidine maruz kalan kadınların, kendileri hakkında var olan stereotiplerle uyuşmayan liderlik rolünde bulunmaya yönelik motivasyonları düşmektedir. Bu motivasyonun sadece çalışmalardaki liderlik görevini kapsayacak şekilde değil, aynı zamanda katılımcıların geleceğe yönelik amaçlarını da olumsuz etkilediği görülmektedir. Yürütülen çalışmalarda liderliğin daha erkeksi bir rol olduğu hatırlatıldığında kadın katılımcıların geleceğe yönelik kariyer planlamalarında liderlik rollerine ilişkin arzularının daha düşük olduğu görülmüştür (örn., Rudman ve Phelan, 2010; von Hippel ve diğ., 2011).

Stereotip tehdidine maruz kalan kadınlar aynı zamanda bu durumdan duygusal olarak da olumsuz etkilenebilmektedir. Yürütülen çalışmalar göstermektedir ki, liderlikle ilgili stereotip tehdidine maruz kalan kadınlar daha fazla anksiyete

yaşayabilmekte (örn., McGlone ve Pfister, 2015), öz etkinlik inançları ve öz saygıları da tehdide bağlı olarak düşebilmektedir (örn., Burnette ve diğ., 2010).

Liderliğe yönelik stereotiplerin kullanıldığı araştırmalarda kadınların örtük cinsiyet-liderlik inançları, araştırmalar kapsamında incelenen bir diğer değişken olmuştur. Kadınlar, kendi gruplarını tanımlarken toplumsal cinsiyetleriyle ilgili pozitif özellikleri bilinçli olarak kullanabilmektedir (Dasgupta ve Asgari, 2004). Ancak daha önce de belirtildiği üzere bu pozitif özellikler liderlik rolü ile uyumsuzdur (Eagly ve Karau, 2002). Bu sebeple liderlik ve toplumsal cinsiyet stereotipleri üzerine yapılan çeşitli araştırmalarda kadınların örtük cinsiyet-liderlik inançları değerlendirilmiştir. Stereotip karşıtı liderlere maruz kalan kadınların, zıtlık etkisine bağlı olarak örtük cinsiyet-liderlik inançlarının artış gösterdiğine, yani kadınların lider olamayacağına yönelik inançlarının yükseldiğine dair bulgular mevcuttur (örn., Rudman ve Phelan, 2010). Bu sonuçlar göstermektedir ki, kadınların cinsiyet-liderlik kapsamındaki örtük inançlarının, liderlerin kullanıldığı manipülasyonlardan ne şekilde etkilendiğine dair daha fazla kanıtı ihtiyaç bulunmaktadır. Literatürde, başarılı kadın liderlere maruz kalan kadınların örtük cinsiyet-liderlik inançları incelenmiş; ancak başarılı erkek liderlere maruz kaldıklarında inançlarındaki değişimi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple örtük-cinsiyet liderlik inançlarının, liderliğe yönelik stereotip tehdidi çalışmalarına dahil edilmesi önemlidir.

Literatürdeki bulgular değerlendirildiğinde liderliğe yönelik stereotip tehdidinin motivasyon ve duygular üzerinde olumsuz etkileri olduğu görülmüştür. Bu sebeple, araştırmada kullanılan erkeklere ait stereotipik lider görselleri ve biyografilerinin, kadınların liderliğe yönelik motivasyonlarını ve duygu durumlarını olumsuz yönde etkilemesi beklenmiştir. Kadınların, örtük cinsiyet-liderlik inançlarının stereotip tehdidinden nasıl etkilenebileceğine dair ise yeterli bulgu yoktur. Bu kapsamda liderlik alanında maruz kalacakları başarılı erkek liderlerin, kadınların kendileri hakkında var olan stereotiplerle liderlik rolüne yönelik beklentiler arasındaki uyumsuzluğa yönelik bilgilerini harekete geçirerek onların örtük cinsiyet-liderlik inançları artırması beklenmiştir. Bu bilgiler ışığında oluşturulan hipotez aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir:

Hipotez 1: *Stereotip tehdidine maruz kalan kadınların, kontrol koşulundaki kadınlara kıyasla a) liderlik istekleri, b) kariyer amaçları ve c) durumsal sosyal benlik saygıları daha düşük olacakken; d) takım üyeliği istekleri, e) negatif duygu durumları ve f) örtük cinsiyet-liderlik inançları daha yüksek olacaktır.*

Bu araştırma kapsamında biçimlendirici rolü incelenen değişkenlerden biri başarı amaçları yönelimidir. Bu yapının boyutlarından biri olan performans amacı, bireylerin kendi yetkinlik veya başarılarını kanıtlamak, sürdürmek ve bu sayede olumsuz yargılardan kaçınmak için takip ettikleri başarı amacıdır (Elliot ve Dweck, 1988). Kişiler bu amaca bağlı olarak başarıyı elde etmeye (performans-yaklaşma) ya da başarısızlıktan kaçınmaya (performans-kaçınma) çalışabilmektedirler (Elliot ve Church, 1997). Literatürde spor ve matematik alanındaki stereotip tehdidi çalışmalarında başarı amaçları yöneliminin etkilerinin incelendiği; ancak bu çalışmalarda kronik başarı amaçları yöneliminden ziyade bu amacın manipüle edildiği görülmüştür. Elde edilen sonuçlar stereotip tehdidi ve performans-kaçınma amaçları arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir; performans-yaklaşma amacına yönelik sonuçlar ise daha belirsiz durumdadır (örn., Chalabaev ve diğ., 2008; Smith ve diğ., 2007).

Bu çalışmada kişilerin başarıyı amaçlarken kronik olarak kullandığı strateji ve yönelimlerin liderlik alanındaki stereotip tehdidine katkısının görülmesi hedeflenmiştir. Bu amaçla performans-yaklaşma amacı ve performans-kaçınma amacı çalışmaya biçimlendirici değişken olarak dahil edilmiştir.

Performans-yaklaşma amacı, bireylerin kendi yetkinlik ve performanslarının daha iyi olduğunu göstermek için motive oldukları yönelimleri ifade etmektedir (Pintrich ve diğ., 2003). Performans-yaklaşma amacını benimseyen bir birey, ona verilen görevi yetkinliklerini kanıtlamak için fırsat olarak görmektedir (Elliot ve Harackiewicz, 1996). Ancak performans amaçlarını benimseyen bireyler başarısızlıkla karşı karşıya kaldıklarında çaresiz tepkilere ve negatif etkilere daha savunmasız hale gelmektedir (Elliot ve Dweck, 1988). Örneğin yazarlar tarafından yürütülen çalışmada, görevde başarısız olma ihtimali ortaya çıkan çocukların kendi performanslarına yönelik daha fazla olumsuz cümle kurduğu ve bu durumdan daha olumsuz etkilendikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulguyu destekleyen bir diğer

çalışma ise Kaplan ve Maehr (1999) tarafından gerçekleştirilmiştir. Öğrencilerin okuldaki psikolojik iyi oluşlarını araştıran çalışmada, performans-yaklaşma amacının öğrencilerin iyi oluşlarıyla negatif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Performans-yaklaşma amacının öğrenciler üzerinde etkisini araştıran bir diğer çalışmada Linnenbrink (2005), performans-yaklaşma da, performans-yaklaşma amacını benimseyen bireylerin, başarı sağlamaları gereken görevi tehdit edici olarak algıladıkları bulunmuştur. Bu çalışma için değerlendirildiğinde liderlikle ilgili cinsiyet farklılıklarının ve başarılı erkek lider örneklerinin bulunduğu müdahale metninin benzer bir işlevle performans-yaklaşma amacını benimseyen kadınlar için tehdit edici olarak olumsuz duyguları uyarması muhtemeldir. Bu kapsamda ele alındığında, bu tez çalışmasında uygulanacak stereotip tehdidi manipülasyonu sonrasında performans-yaklaşma amacını daha fazla benimseyen katılımcıların, performans-yaklaşma amacı daha düşük olan katılımcılara kıyasla olumsuz duygularının daha yüksek olması; bu araştırmada kullanılan bağımlı değişkenler açısından söylenecek olursa negatif duygu durumlarının daha yüksek, durumsal sosyal benlik saygılarının daha düşük olması beklenmektedir.

Bu olumsuz duyguların yanı sıra, performans-yaklaşma amacı düzeyi yüksek kişiler başarılı olmaya motive olmuş durumdadır (Elliot ve Church, 1997). Ancak yazarlara göre bu kişiler, yetkinlikleri gösterme çabasına rağmen bir yandan da başarısız olma ihtimaline karşı bir korku yaşamaktadır. Bu iki durum bir araya getirildiğinde performans-yaklaşma amacına sahip bireylerin, başarıyı elde ederek başarısızlık korkusundan uzaklaştıkları varsayılmaktadır (Elliot, 1999). Yazara göre bu durumda bireyin içinde bulunduğu görevde yetkinlik beklentileri ön plana çıkarsa birey, performansa yönelik adaptif tepkiler gösterecekken, başarısızlık korkusu ön planda olduğunda performans-kaçınma amacına benzer olarak adaptif olmayan davranışlar ortaya çıkacaktır. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde performans-yaklaşma amacının, performans üzerindeki olumlu etkisinin görev kolay olduğunda ortaya çıktığı, görev zor olduğunda ise performans üzerinde olumlu bir etkisi bulunmadığı görülmektedir (Barron ve Harackiewicz, 2001; Darnon, Harackiewicz, Butera, Mugny ve Quiamzade, 2007). Diğer yandan stereotip tehdidi literatüründe performans-yaklaşma amacına yönelik yapılan çalışmalarda stereotipik göreve ilginin en yüksek olduğu başarı amacı koşulunun performans-yaklaşma amacı olduğu

sonucuna da ulaşılmıştır (Smith ve diğ., 2007). Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde Elliot (1999) tarafından belirtildiği gibi, performans-yaklaşma amacının karmaşık bir amaç yönelimi olduğu (hybrid goals) ve etkisinin bağlama göre değiştiği görölmektedir. Bu kapsamda ele alındığında bu tez çalışmasında kullanılan müdahale materyalinin kadınlar üzerinde tehdit yaratması beklendiğinden, katılımcıların daha sonraki görevlerdeki liderlik pozisyonlarına yönelik bir başarısızlık korkusu yaşaması ve bu görevlerden kaçınması muhtemeldir. Bu sebeple performans-yaklaşma amacı düzeyi yüksek olan katılımcıların, liderlik isteklerinin ve kariyer amaçlarının daha düşük, takım üyesi isteklerinin ise daha yüksek olması beklenmektedir.

Performans amaçlarının bireyler üzerindeki bilişsel etkisi incelediğinde, performans amaçlarının belirli bir görev için bireylerin kendi yetkinliklerini bilişsel olarak değerlendirmesine ve görev bağlamında kendi yetkinliklerinin yeterli veya yetersiz olduğu sonucuna ulaşmasına yol açtığı görölmektedir (Dweck ve Leggett, 1988). Bu kapsamda performans-yaklaşma amacına sahip bireyler başarısızlık korkusu ve yetkinlik beklentisi ikilemi içerisinde, var olan görev kapsamında kendi yeterliliklerine yönelik değerlendirme sonucu bir algıya sahip olacaklardır. Bu çalışmadaki müdahale materyalinin kadınlar üzerindeki tehdit edici etkisinin ise, kadınlarda başarısızlık korkusunun daha baskın olmasına yol açacağı düşünölmektedir. Bu sebeple kadınlar müdahale sonrası kendilerini liderlik alanında başarısız olarak değerlendirecek, diğer bir deyişle liderlik alanındaki kadınlara yönelik stereotipik inançlarla aynı doğrultuda bir algıya sahip olacaklardır. Bu kapsamda performans-yaklaşma amacı yüksek olan katılımcıların örtük cinsiyet-liderlik inançlarının performans-yaklaşma amacı düşük olanlara kıyasla daha yüksek olması beklenmektedir. Bu bilgiler kapsamında oluşan hipotez aşağıdaki gibidir:

Hipotez 2: *Stereotip tehdidine maruz kalmanın liderlik isteği, takım üyeliği isteği, kariyer amacı, negatif duygu durumu, durumsal sosyal benlik saygısı ve örtük cinsiyet-liderlik inançları üzerindeki etkisinde performans-yaklaşma amacının biçimlendirici rolü olacaktır. Müdahalenin a) liderlik isteği, b) kariyer amacı ve c) durumsal sosyal benlik saygısı üzerindeki negatif etkisi ile d) takım üyeliği isteği, e) negatif duygu durum ve f) örtük cinsiyet-liderlik inançları üzerindeki pozitif etkisi*

performans-yaklaşma amacı yüksek kadınlarda, performans-yaklaşma amacı düşük kadınlara kıyasla daha güçlü olacaktır.

Performans-kaçınma amacı, bireylerin yetersiz algılanmaktan ve başarısız olmaktan kaçınmak amacıyla motive oldukları yönelimlerdir (Pintrich ve diğ., 2003). Bu amacı benimseyen bireylerin temel motivasyonu başarısızlığa yönelik ihtimallerden uzaklaşmaktır (Atkinson, 1957). Literatürdeki çalışmalarda performans-yaklaşma amacını benimseyen bireylerle paralel olarak, performans-kaçınma amacını benimseyen bireylerin de başarısızlığa yönelik bir korku yaşadıkları görülmektedir (Elliot ve Church, 1997). Stereotip tehdidi alanında yürütülen bir çalışmada tehdidin performans-kaçınma amacını yordadığı ve performans-kaçınma amacının da anksiyete ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Brodish ve Devine, 2009). Bu bulgular ışığında stereotip tehdidine maruz kalan performans-kaçınma amacı düzeyi yüksek katılımcıların, performans-kaçınma amacı düzeyi düşük olan katılımcılara kıyasla tehdit karşısında verdikleri duygusal tepkilerin daha olumsuz olması beklenmektedir. Bir başka deyişle bu kişilerin negatif duygu durumları daha yüksek; durumsal sosyal benlik saygıları ise daha düşük olacaktır.

Performans-kaçınma amacını benimseyen bireylerde başarısızlığa yönelik korkuya düşük yetkinlik beklentileri eşlik etmektedir (Elliot ve Church, 1997). Yazarların yürüttüğü çalışmada performans-kaçınma amacının bireylerin içsel motivasyonunu düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır. Bir diğer çalışmada ise yüksek düzeyde performans-kaçınma yaklaşımını benimseyen katılımcıların stereotip tehdidi altındaki performans beklentileri daha düşük olarak ölçülmüştür (Smith, 2006). Smith ve diğerleri (2007) tarafından yürütülen çalışmada da stereotip tehdidi sonrasında gerçekleştirilecek göreve ilişkin en düşük ilgi düzeyine sahip olan başarı amaçları bileşeni, performans-kaçınma amacı olarak bulunmuştur. Ayrıca performans-kaçınma amacını benimseyen bireyler, başarısız olma ihtimaline karşı görevden çabalarını geri çekmektedir (Elliot, 1999). Bu bulgular değerlendirildiğinde stereotip tehdidine maruz kalan performans-kaçınma amacı düzeyi yüksek katılımcıların, performans-kaçınma amacı düzeyi düşük olan katılımcılara kıyasla liderlik isteklerinin ve kariyer arzularının daha düşük; takım üyesi isteklerinin daha yüksek olması beklenmektedir.

Literatüre bakıldığında stereotip tehdidinin bir sonucu olarak kadınların daha fazla performans-kaçınma amacını benimsediği görülmektedir (örn., Brodish ve Devine, 2009; Chalabaev ve diğ., 2008; Smith, 2006). Aynı zamanda performans-kaçınma amacını benimseyen bireylerin kendi yetkinliklerine yönelik beklentileri düşük olmaktadır (Elliot ve Church, 1997). Stereotip tehdidi ile performans-kaçınma amacı arasında ilişki ve bu amacı benimseyen bireylerin kendi yetkinliklerine yönelik olumsuz değerlendirilmesi göz önünde bulundurulduğunda, stereotip tehdidine maruz kalan performans-kaçınma amacı düzeyi yüksek katılımcıların örtük cinsiyet-liderlik inançlarının, performans-kaçınma amacı düşük olan katılımcılara kıyasla daha yüksek olması beklenmektedir. Bu bilgiler ışığında oluşan hipotez aşağıdaki gibidir:

Hipotez 3: *Stereotip tehdidine maruz kalmanın liderlik isteği, takım üyeliği isteği, kariyer amacı, negatif duygu durumu, durumsal sosyal benlik saygısı ve örtük cinsiyet-liderlik inançları üzerindeki etkisinde performans-kaçınma amacının biçimlendirici rolü olacaktır. Müdahalenin a) liderlik isteği, b) kariyer amacı ve c) durumsal sosyal benlik saygısı üzerindeki negatif etkisi ile d) takım üyeliği isteği, e) negatif duygu durumu ve f) örtük cinsiyet-liderlik inançları üzerindeki pozitif etkisi performans-kaçınma amacı yüksek kadınlarda, performans-kaçınma amacı düşük kadınlara kıyasla daha güçlü olacaktır.*

Liderliğe yönelik stereotip tehdidi çalışmalarının odak noktasında kadınlar bulunmaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere bu araştırmaların temelinde kadınlara yönelik stereotipler ve liderlik rolüyle ilgili beklentilerin arasındaki uyumsuzluk yatmaktadır (Heilman, 2001). Bu sebeple kadınların, kendi cinsiyetlerine yönelik bakış açılarının ve cinsiyetlerini ne derece önemsediklerinin, stereotip tehdidine karşı verdikleri tepkileri etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda kadın benliği merkeziliği, yürütülen tez çalışmasına biçimlendirici değişken olarak dahil edilmiştir.

Benlik merkeziliği, bireyin kendi kimliklerine yönelik psikolojik bağlılığı veya kimliklerine verdiği önemi ifade etmektedir (Settles, 2004). Benlik merkeziliği kavramı, bireyin benlik kavramının merkezinde yer alan kimlikleriyle diğer kimlikleri arasında yaşanan çatışmayı biçimlendiren bir değişken olarak görülmektedir. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, kadınların sahip olduğu iki kimliğe yönelik

roller çatışma içerisindeyken, bu kimliklerden birisi veya her ikisi kadınlar için merkezi bir konumda olduğunda kadınların, bu durumdan duygusal olarak olumsuz etkilendiğine dair sonuçlara ulaşılmıştır (örn., Settles, 2004). Bu tez çalışmasıyla ilişkili olabilecek diğer araştırmalar incelendiğinde ise kadın benliği merkeziliğinin, yöneticilere yönelik örtük olumsuz tutumları artırdığı (örn., Dural-Şenoğuz ve diğ., 2014) ve stereotip tehdidinin kadın katılımcıların matematik performanslarını düşürdüğü (örn., Schmader, 2002) görülmüştür.

Tüm bulgular değerlendirildiğinde bu çalışmada stereotip tehdidine maruz kalan bir kadının, kadın benliği merkeziliği yüksek ise bu durumdan duygusal olarak olumsuz etkilenmesi, kadınlık ve liderliği birbiriyle daha az eşleştirmesi, bir diğer deyişle kadınların lider olabileceğine yönelik inancının daha düşük olması ve buna bağlı olarak liderlik rolünde bulunmaya yönelik motivasyonunun daha düşük olması beklenmiştir. Dolayısıyla Hipotez 4 aşağıdaki gibi ifade edilmiştir:

Hipotez 4: *Stereotip tehdidine maruz kalmanın liderlik isteği, takım üyeliği isteği, kariyer amacı, negatif duygu durumu, durumsal sosyal benlik saygısı ve örtük cinsiyet-liderlik inançları üzerindeki etkisinde kadın benliği merkeziliğinin biçimlendirici rolü olacaktır. Müdahalenin a) liderlik isteği, b) kariyer amacı ve c) durumsal sosyal benlik saygısı üzerindeki negatif etkisi ile d) takım üyeliği isteği, e) negatif duygu durumu ve f) örtük cinsiyet-liderlik inançları üzerindeki pozitif etkisi kadın benliği merkeziliği yüksek kadınlarda, kadın benliği merkeziliği düşük kadınlara kıyasla daha güçlü olacaktır.*

B. Yöntem

Bu bölümde çalışmanın katılımcılarına ve çalışmada kullanılan ölçme araçlarına değinilecektir. Ek olarak işlem ve istatistiksel analizlere ilişkin açıklamalara da yer verilecektir.

1. Katılımcılar

Bu araştırmanın örneklemini İstanbul'daki bir devlet üniversitesinin Edebiyat Fakültesi'ndeki kadın öğrencilerden oluşmaktadır. İki aşamalı olarak planlanan çalışmanın sınıf ortamında gerçekleşen ilk aşaması, farklı bölüm ve sınıflardan çalışmaya katılmaya gönüllü olan 220 kadın öğrenci üzerinde yürütülmüştür. Bu araştırmanın örnekleminde sadece kadınlar yer alacak olmasına rağmen, bunu gizli tutmak amacı ile bu aşamada gönüllü olan 51 erkek öğrenciden de veri toplanmıştır.

Türkiye'de Kosova'nın (devam eden tez çalışması) yürüttüğü çalışmada stereotip tehdidinin liderlik değişkenleri üzerinde doğrudan etkisinin bulunmaması üzerine, çalışmada yer alan katılımcıların seçildiği Psikoloji bölümünün hem öğrenci hem de öğretim üyeleri açısından kadın ağırlıklı olmasının stereotip tehdidinin aktive olmasını engellemiş olabileceği düşünülmüştür. Çünkü önceki çalışmalarda cinsiyet bakımından homojen bir okulda öğrenim gören kadın öğrencilerin, karma bir okula kıyasla daha az cinsiyete yönelik stereotip ifade ettikleri ve kadınları liderlik özellikleriyle daha fazla ilişkilendirdikleri bulunmuştur (Dasgupta ve Asgari, 2004; Picho ve Stephens, 2012). Bu nedenle bu araştırmanın örneklemini, cinsiyet dağılımının görece daha dengeli olduğu bölümlerin öğrencilerden oluşturulmuştur. Çalışmaya katılan öğrenciler Bilgi ve Belge Yönetimi, Bilim Tarihi, Çağdaş Türk Lehçeleri ve Edebiyatları, Edebiyat, Felsefe, Sosyoloji ve Tarih bölümlerinde öğrenim görmektedir.

İlk aşamanın tamamlanmasının ardından 220 kadın katılımcı çalışmanın ikinci aşamasına davet edilmiştir. Araştırmanın laboratuvar ortamında yürütülen ikinci aşamasına ise bu katılımcıların bir kısmı katılmamıştır. Söz konusu katılımcıların 23'ü laboratuvar çalışmasına davet edilmek üzere aranmış ancak kendilerine ulaşılammıştır. Ayrıca 25 kişi şehir dışında olmaları, sınav dönemi yoğunluğundan ötürü uygun vakit bulunamaması gibi sebeplerle ikinci aşamaya katılamayacağını

bildirmiştir. Son olarak ikinci aşamaya katılanların 11'i aşağıda ayrıntılı olarak anlatılacak olan müdahale kontrol aşamasında örneklemden dışlanmıştır. Nihai olarak çalışmanın örneklemi 161 kadın öğrenciden oluşmuştur. Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, yaş ortalamaları 21.7 (ss=3.95) olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğrencilerin sınıfları ve bölümlerine ilişkin frekanslar ise Tablo 5.1'de sunulmuştur.

Tablo 5.1: Katılımcıların Öğrenim Gördükleri Sınıf ve Bölümlere İlişkin Frekanslar.

	Gruplar	<i>f</i>	%	% _{yıg}
Sınıflar	1. Sınıf	25	15.5	15.5
	2. Sınıf	28	17.4	32.9
	3. Sınıf	90	55.9	88.8
	4. Sınıf	18	11.2	100
Bölümler	Bilgi ve Belge Yönetimi	8	5	5
	Bilim Tarihi	18	11.2	16.1
	Çağdaş Türk Lehçeleri ve Edebiyatları	18	11.2	27.3
	Edebiyat	61	37.9	65.2
	Felsefe	18	11.2	76.4
	Sosyoloji	18	11.2	87.6
	Tarih	20	12.4	100

Katılımcılar çalışmanın ilk aşamasının hemen ardından seçkisiz olarak deney, kontrol ve müdahale kontrol gruplarına atanmışlardır. Bu gruplarda deneye katılan katılımcı sayıları sırasıyla deney grubu için 56, kontrol grubu için 54 ve müdahale kontrol grubu için 51 olmuştur.

2. Ölçüm Araçları

Bu çalışmada kullanılan araçlar, biçimlendirici ve bağımlı değişkenlere dair ölçekler ile müdahalenin kontrolü için uygulanan araçlar olmak üzere üç gruba

ayrılabilir. Bilgilendirmiş Onam Formunu (Bkz. Ek 1) imzalayan gönüllü katılımcılara verilen bu araçlar aşağıda ayrıntılı olarak anlatılmıştır.

a. Biçimlendirici Değişkenlere Dair Ölçekler

Bu tez çalışmasında biçimlendirici değişkenlerin ölçümüne dair iki ayrı ölçekten yararlanılmıştır. Aşağıda bu ölçeklere dair ayrıntılı bilgiler sunulmuştur.

(1) 2x2 Başarı Amaçları Yönelimi Ölçeği

Biçimlendirici değişken olarak ele alınacak olan Başarı Yönelimlerini değerlendirmek üzere kullanılan bu ölçek, Akın (2006) tarafından bireylerin başarıya yönelik davranışlarını öğrenme ve performans bağlamında nasıl değerlendirdiğini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir (Bkz. Ek 2). Ölçek 26 maddeden oluşmaktadır ve 5’li Likert tipi yanıt kategorisine sahiptir. Ölçek maddeleri “1 – Hiçbir Zaman” ile “5 – Her zaman” arasında puanlanmaktadır. “Sınıfta bir soruya cevap verdiğimde komik duruma düşmekten kaygılanırım.”, “Arkadaşlarıma göre daha başarılı görünmek benim için çok önemlidir.” ifadeleri ölçekte bulunan maddelere örnek olarak gösterilebilir.

Faktör yapısının belirlenebilmesi amacıyla yürütülen açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçek “Öğrenme-yaklaşma”, “Öğrenme-kaçınma”, “Performans-yaklaşma” ve “Performans-kaçınma” olmak üzere 4 faktörden oluşmuştur. Bu çalışmada 2x2 Başarı Yönelimi Ölçeği’nin “Performans-yaklaşma” ve “Performans-kaçınma” faktörleri kullanılmıştır. Ölçeğin faktörlerinin iç tutarlılık katsayıları Performans-yaklaşma için .97 ve Performans-kaçınma için .95 olarak bulunmuştur. Bunun yanı sıra test tekrar test bulgularına göre güvenirlik katsayıları bu faktörler için sırasıyla .84 ve .86 olarak rapor edilmiştir. Söz konusu faktörler için iki yarım güvenirlik katsayıları ise yine sırasıyla .97 ve .97’dir.

Bu araştırma kapsamındaki örneklem için iç tutarlılık katsayıları Performans-yaklaşma faktörü için .79, Performans-kaçınma faktörü için ise .74 olarak bulunmuştur.

(2) Kadın Benliği Merkeziliği Ölçeği

Settles (2004) tarafından cinsiyete yönelik kimliğin, bireyin kendi benliğine yönelik kavrayışında ne kadar önemli olduğunu belirlemek amacıyla geliştirilmiştir (Bkz: Ek 3). Ölçek 8 maddeden oluşmaktadır ve 7’li Likert tipi yanıt kategorisine sahiptir. Ölçek maddeleri “1 – Kesinlikle Katılmıyorum” ile “7 – Kesinlikle Katılıyorum” arasında puanlanmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması ve bu kapsamda yürütülen geçerlik güvenirlik çalışmaları Dural-Şenoğuz ve diğerleri (2014) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalar sonucunda iki faktörlü bir ölçek ortaya konmuştur. Bu faktörler “Cinsiyetle Özdeşleşme” ve “Cinsiyetle Zihinsel Meşguliyet”tir. Ölçeğin faktörlerinin iç tutarlılık katsayıları “Cinsiyetle Özdeşleşme” için .73; “Cinsiyetle Zihinsel Meşguliyet” için ise .61 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada Kadın Benliği Merkeziliği Ölçeği toplam puan alınarak kullanılmıştır. Araştırma örneklemiyle yürütülen çalışmalarda ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .66 olarak bulunmuştur.

b. Bağımlı Değişkenlere Dair Ölçekler

Bu tez çalışmasında biçimlendirici değişkenlerin ölçümüne dair beş ayrı ölçekten yararlanılmıştır. Aşağıda bu ölçeklere dair ayrıntılı bilgiler sunulmuştur.

(1) Liderlik ve Takım Üyesi İsteği Ölçeği

Davies ve diğerleri (2005) tarafından geliştirilen bu ölçekte öncelikle bireylerin gelecek haftalarda yürütülecek bir grup çalışması için lider ya da takım üyesi rollerinden birini üstelenebilecekleri söylenerek bu roller tanıtılmakta, ardından bu rollere yönelik katılımcıların ilgilerini değerlendirmeleritalep edilmektedir. Ölçek 7’li Likert tipi cevap kategorisine sahiptir ve “1 – Hiç ilgilenmiyorum” ile “7 – Çok fazla ilgileniyorum” arasında puanlanmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Başbay (2018) tarafından yapılmıştır (Bkz. Ek 4).

Bu ölçekteki iki rolün algılanan erkeksilik ve statü düzeyleri hem Başbay (2018) hem de Ayyıldız (2018) tarafından bir pilot çalışma ile incelenmiştir. Her iki

çalışmada da liderlik rolünün erkeksilik ve statü düzeyi takım üyeliği rolüne göre anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.

(2) Kariyer Amaçları Ölçeği

Asgari ve diğerleri (2012) tarafından katılımcıların geleceğe yönelik kariyer amaçlarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş, 2 maddelik 7’li Likert tipi bir ölçektir (Bkz. Ek 5). Ölçeğin maddelerinden ilki “Geleceği düşündüğünüzde, seçmiş olduğunuz meslekte bir lider olduğunuzu zihninizde ne kadar canlandırabiliyorsunuz?” sorusudur ve “1 – Hiç canlandıramıyorum” ile “7 – Çok fazla canlandırabiliyorum” arasında puanlanmaktadır. Ölçeğin diğer maddesi ise “İleriki meslek yaşamınızda bir liderlik rolü ya da yöneticilik pozisyonu arayışı içinde olma ihtimaliniz nedir?” sorusudur ve “1 – Hiç olası değil” ile “7 – Olasılığı çok yüksek” arasında puanlanmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Başbay (2018) tarafından yapılmıştır ve güvenirlik çalışmalarında iç tutarlılık katsayısı .83 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .79 olarak bulunmuştur.

(3) Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği

Watson, Clark ve Tellegen (1988) tarafından birbirinden bağımsız iki boyuttan oluştuğu düşünülen duygu durumunu ölçmek için geliştirilmiştir. Türkçeye uyarlaması Gençöz (2000) tarafından yapılan ölçek 20 maddeden oluşmaktadır ve 5’li Likert tipi yanıt kategorisine sahiptir. Maddeler “1 – Çok az veya hiç” ile “5 – Çok fazla” arasında puanlanmaktadır (Bkz. Ek 6). Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin “Pozitif Duygu Durum” ve “Negatif Duygu Durum” olarak iki ayrı boyuttan oluştuğu görülmüştür. Ölçekte “Pozitif Duygu Durum” boyutu için “İlgili”, “Kararlı”; “Negatif Duygu Durum” boyutu için “Mutsuz”, “Korkmuş” gibi maddeler bulunmaktadır. Bu alt boyutlar toplam varyansın %44’ünü açıklamaktadır. Geçerlik çalışmaları kapsamında ölçeğin Beck Depresyon Envanteri ve Beck Anksiyete Envanteri ile ilişkisine bakılmış ve beklenen yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenirlik çalışmaları için hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısının “Pozitif Duygu Durum” için .83, “Negatif Duygu Durum” için .86 olduğu görülmüştür. Test-tekrar test katsayıları incelendiğinde ise, durağanlık katsayılarının

aynı boyutlar için sırasıyla .54 ve .40 olduğu gözlenmiştir. Bu çalışmada ise Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği'nin “Negatif Duygu Durum” alt boyutu kullanılmış ve iç tutarlılık katsayısı .80 olarak ölçülmüştür.

(4) Durumsal Benlik Saygısı Ölçeği

Bu ölçek Heatherton ve Polivy (1991) tarafından durumsal benlik saygısını ölçmek için geliştirilmiştir. Ölçek 20 maddeden oluşmaktadır ve 5'li Likert tarzı yanıt kategorisine sahiptir. Maddeler “1 – Kesinlikle katılmıyorum” ile “5 – Tamamen katılıyorum” arasında puanlanmaktadır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin toplam varyansın %50.4'ünü açıklayan performans, sosyal ve bedene ilişkin olmak üzere üç ayrı durumsal benlik saygısını değerlendirdiği bulunmuştur. Yapı geçerliği sınamaları kapsamında ölçeğin diğer yapı ve ölçeklerle de ilişkileri incelenmiş ve beklenen yönde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ise .92 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt faktörlerinde iç tutarlılık katsayısının sırasıyla performans boyutunda .76, sosyal boyutunda .81 ve bedene ilişkin boyutunda .77 olduğu görülmektedir.

Stereotip tehdidi alanındaki çalışmalarda bu ölçeğin daha çok sosyal ve performans faktörlerinin kullanıldığı görülmektedir (örn., Burnette ve diğ., 2010; Hoyt ve Blascovich, 2007, 2010; Hoyt ve Simon, 2011; Simon ve Hoyt, 2012). Bu araştırmada ise ölçeğin yalnızca 7 maddeli sosyal benlik saygısı faktörü kullanılacaktır. Ölçeğin bu faktörü Başbay (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve güvenirlik katsayısının .85 olduğunu rapor etmiştir (Bkz. Ek 7). “Bıraktığım izlenim hakkında endişeliyim” ve “Diğer insanların benim hakkımda ne düşündüğü konusunda endişeliyim” ölçeğin maddelerine örnek olarak verilebilir. Bu çalışmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısının .85 olduğu görülmüştür.

(5) Cinsiyet-Liderlik Örtük Çağrışım Testi

Bayazıt, Czukur, Dural-Şenoğuz ve Özalp-Türetgen (2014) tarafından katılımcıların kadın liderlere yönelik liderlik çağrışımları düzeyini belirlemek amacıyla Inquisit 4.0.6 (2014) programı kullanılarak geliştirilmiştir. Cinsiyet-Liderlik Örtük Çağrışım Testi bilgisayar ortamında uygulanmakta ve zamana karşı

yapılmaktadır. Test içerisinde 6 adet kadın ve 6 adet erkek ismi uyararı; 6 adet liderlik özelliği ve 6 adet takım üyesi özelliği uyararı bulunmaktadır. Greenwald, McGhee ve Schwartz'ın (1998) işleminin uygulandığı bu teste göre, siyah bir ekranın sağ ve sol üst köşelerinde kategorilerin isimleri yer almaktadır. Bu kategoriler “Erkek”e karşılık “Kadın” ve “Lider”e karşılık “Takım üyesi”dir. Karşılıklı kategoriler tekli olarak da ikili olarak da köşelerde yer alabilmektedir. Örneğin: “Kadın” kategorisi sol üst köşede, “Erkek” kategorisi sağ üst köşede tek başına veya “Kadın – Lider” kategorisi sol üst köşede, “Erkek – Takım Üyesi” kategorisi sağ üst köşede birlikte bulunabilir (Bkz: Ek 8). Testte kategorilerin tek tek, çift olarak ve yerleri değiştirilmiş olarak sunulduğu 7 blok bulunmaktadır. Katılımcılardan beklenen, ekranın ortasında beliren uyarıların sol veya sağ üstte bulunan kategoriler ile eşleştirilmesidir. Bu eşleştirmede önemli olan hızlı ve doğru cevap vermektir. Test sonunda elde edilen eşleştirme süreleri ve doğru eşleştirme oranları Greenwald, Poehlman, Uhlmann ve Banaji (2009)'nin algoritması ile puanlanmakta ve sonucunda bir D puanı elde edilmektedir. Yüksek D puanı, katılımcının kadınların liderliğine yönelik daha fazla stereotipik düşüncelere sahip olduğu anlamına gelmektedir. Testin iç tutarlılık katsayısının hesaplanabilmesi amacıyla Bayazıt ve diğerleri (2014) ile Dural-Şenoğuz ve Bayazıt (2015) tarafından testin birinci ve ikinci bloklarına yönelik D puanları arasındaki ilişkileri Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile incelenmiştir. Bu korelasyon katsayısı yarıya bölme (split-half) güvenirliği olarak ele alınmış ve korelasyon katsayılarının .40 ile kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur. Bu çalışmada ise testin iç tutarlılık katsayısının belirlenebilmesi amacıyla D puanları dört parsel bölünmüş ve Cronbach Alpha katsayısının .77 olduğu görülmüştür.

c. Müdahale Kontrol Araçları

Bu bölümde ilk olarak müdahale için kullanılan araç hakkında bilgi verilecektir. Ardından müdahale kontrolü için yararlanılan ölçeklere değinilecektir.

(1) Müdahale Materyali

Bu çalışmada, daha önce Dasgupta ve Asgari (2004) ile Asgari ve diğerleri (2012) tarafından kullanılanlara benzer şekilde, Kosova (devam eden tez çalışması)

tarafından düzenlenen iki adet müdahale metni kullanılmıştır. Deney grubuna yönelik olarak, liderliğe dair betimleyici tanımlar ile dünyada ve Türkiye’de liderliğe yönelik cinsiyet dağılımlarının bulunduğu bilgilendirici bir metin ile başlayan, sonrasında Türkiye’de akademi, edebiyat, ekonomi ve siyaset gibi çeşitli alanlarda lider olan 10 başarılı erkeğe yönelik fotoğraf ve biyografik bilgilerle devam eden bir materyal kullanılmıştır. Kullanılan bu materyaldeki fotoğraflar ortalama 4.5 x 4.5 boyutunda olup, siyah beyaz olarak her kişiye ait metnin sol tarafına konumlandırılmıştır. Biyografilerde genel olarak kişilerin mezun oldukları okullara, kendi alanlarında öncü oldukları başarıları ve sahip oldukları ödüllere yer verilmiştir. Hem fotoğraf hem de bilgiler internetteki çeşitli kaynaklardan derlenerek oluşturulmuştur (Bkz. Ek 9).

Bu çalışmada Kosova’nın (devam eden tez çalışması) biyografiler öncesinde kullandığı bilgilendirici metne “Örneğin eğitim alanı incelendiğinde, akademik unvan derecesi yükseldikçe erkeklerin oranının arttığı görülmektedir. Sadece oransal olarak değil, erkeklerin aynı zamanda liderlik etkinliği ve performansı konusunda da daha başarılı olduklarına dair pek çok araştırma bulgusu da mevcuttur.” cümleleri eklenmiştir. Yapılan eklemeler ile hedeflenen, çalışmanın öğrencilerden oluşan örneklemine kendi alanlarına özel bilgilendirme yaparak ve erkeklerin sadece oransal olarak değil performans olarak da kadınlardan üstün bulunduğu çalışmaları belirterek müdahalenin gücünü artırmaktır.

Kosova (devam eden tez çalışması) tarafından geliştirilen ve kontrol ve müdahale kontrol grubuna yönelik olarak kullanılan form ise endemik bitkilere dair betimleyici tanımlar ile Türkiye’de bulunan 10 adet endemik bitkiye yönelik bilgi ve fotoğrafların olduğu bir materyaldir. Bu metinde kullanılan fotoğraflar ortalama 4 x 5 boyutunda olup, siyah beyaz olarak deney grubunda kullanılan fotoğraflarla aynı şekilde konumlandırılmıştır. Materyaldeki bilgiler internetteki çeşitli kaynaklardan derlenerek oluşturulmuştur (Bkz. Ek 10).

(2) Müdahale Kontrolü

Bu çalışma kapsamında üç farklı müdahale kontrol yönteminden yararlanılmıştır. Bunlardan ilki katılımcıların maruz kaldığı müdahale metninin ardından uygulanan hafıza testidir. Diğer yöntem ise çeşitli müdahale kontrol

sorularının katılımcılara yöneltilmesini içerir. Son olarak bir müdahale kontrol grubu oluşturularak kontrol sağlanmıştır.

i. Hafıza Testi

Katılımcıların müdahale için kullanılan materyallere daha fazla dikkat etmelerini ve müdahalenin kontrolünü sağlamak amacıyla müdahale sonrası uygulanacağı belirtilen testtir. Bu test katılımcıların atandığı koşuldaki materyaldeki bilgilere ilişkin olarak Kosova (devam eden tez çalışması) tarafından geliştirilmiştir. Deney grubu (Bkz. Ek 11) ile kontrol grupları (Bkz. Ek 12) için ayrı olarak hazırlan iki ayrı formda 14 adet çoktan seçmeli soru bulunmaktadır. Bu testin sonuçları analizlerde kullanılmamış olsa da katılımcıların materyale yeterince dikkat ettiklerinden emin olmak için soruların en az yarısını doğru olarak cevaplamaları beklenmiş, 8 ve üzerindeki soruya yanlış cevap verenler analizlerden çıkartılmıştır.

ii. Müdahale Kontrol Ölçekleri

Bu çalışmada toplam 2 madde deney grubuna verilmek üzere müdahale kontrol sorusu olarak kullanılmıştır. Bu maddeler Dasgupta ve Asgari (2004) tarafından katılımcıların müdahale materyalindeki liderlere yönelik başarı algısını ölçmek amacıyla geliştirilmiş ve Türkçeye Başbay (2018) tarafından uyarlanmış olan maddelerdir. Maddeler 1 ile 11 arasında değişen 11’li likert tarzı cevap kategorisine sahiptir (Bkz. Ek 13). Ölçek sözü edilen iki çalışmada da stereotip karşıtı müdahalenin etkinliğini kontrol etme k üzere kullanılmıştır. Bu çalışmadaki tehdit müdahalesi için kullanılan materyalde erkek liderlerin kadınlara kıyasla oran olarak daha fazla ve üstelik daha başarılı olduğu vurgusu yapılmıştır. Bu ölçekte alınan yüksek puanlar katılımcıların bunu kabul edip bu duruma inandıklarını göstereceğinden, Kosova’nın (devam eden tez çalışması) araştırmasında olduğu gibi, yine bu ölçek kullanılmıştır. Bu iki maddenin iç tutarlılık katsayısı .74 olarak bulunmuştur.

Kullanılan diğer 3 madde ise Hoyt ve Blascovich (2007, 2010) ile Hoyt ve diğerleri (2010) tarafından geliştirilmiş ve bu çalışma kapsamında Türkçeye çevrilmiş olan cinsiyet-liderlik stereotiplerine dair inançları değerlendiren kontrol ölçeğidir. Maddeler “1 – Kesinlikle katılmıyorum” ile “7 – Kesinlikle katılıyorum” arasında

puanlanan 7’li likert tipi skalaya sahiptir. (Bkz. Ek 14). “Liderlik rollerinde, benim cinsiyetimdeki insanlar sıklıkla ön yargılı değerlendirmelerle karşılaşır” maddesi, ölçeğin maddelerine örnek olarak gösterilebilir. Bu ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .81 olarak bulunmuştur. Bu ölçek deney grubuna ek olarak bir de müdahale kontrol grubuna verilmiştir.

Kontrol grubuna yukarıda söz edilen iki ölçek verilmemiştir, ancak prosedürü benzer tutmak amacıyla bu gruptaki katılımcılara, okudukları metin hakkındaki daha önceki bilgileri, metnin bilgilendiricilik ve ilgi çekicilik düzeyi gibi konularda 5 soru yöneltilmiştir. Dasgupta ve Asgari’nin (2004) hazırladığı bu soruların Türkçeye çevirisi Başbay (2018) tarafından yapılmıştır. “Az önce okuduğunuz metin Türkiye’deki endemik bitkiler konusunda ne kadar bilgilendiriciydi?” sorusu bu maddelere örnek verilebilir. İlk üç madde 1 ile 7 arasında değişen 7’li Likert tarzı yanıt kategorisine sahipken, kalan iki madde açık uçlu sorudur (Bkz. Ek 15).

iii. Müdahale Kontrol Grubu

Müdahalenin etkinliğini test etmek amacıyla kullanılan üçüncü ve son yöntem ise bir müdahale kontrol grubu oluşturmak olmuştur. Bu grup, tıpkı kontrol grubu gibi, endemik bitkilerle ilgili kontrol materyalini almış, ancak kontrol grubundan farklı olarak materyalin ardından cinsiyet – liderlik stereotiplerine dair inançları değerlendiren kontrol ölçeğini doldurmuştur. Müdahale kontrolü için kullanılan ölçeklerden biri olan bu araç içeriği itibarı ile stereotip tehdidi oluşturabilir. Bu nedenle deney grubunda müdahalenin etkinliğini sınamak için uygulanan bu soruları kontrol grubuna da sormak yerine, müdahale kontrol olarak adlandırılan başka bir grup oluşturulmuş ve söz konusu ölçek bu gruba kontrol müdahalesinin hemen ardından uygulanmıştır. Böylece kontrol grubu tehditten korunmuş, ayrıca müdahaleye maruz kalan deney grubu ile müdahaleye maruz kalmayan müdahale kontrol grubu cinsiyet – liderlik stereotiplerine dair inançları değerlendiren kontrol ölçeği ile karşılaştırılarak müdahalenin etkinliği sınanmıştır.

C. İşlem

Araştırma, İstanbul'daki bir devlet üniversitesinin Edebiyat Fakültesi'ndeki kadın öğrenciler üzerinde gönüllülük esasına dayalı olarak 2 aşamadan oluşacak şekilde yürütülmüştür. Araştırmaya dahil edilecek katılımcıların, cinsiyet açısından dengeli bir dağılıma sahip olan bölümlerden seçilmesi amaçlandığı için, fakültenin öğrenci işleri biriminden bölümlerdeki öğrencilerin listesi talep edilmiştir. Bu listeye göre araştırmanın amacına uygun bölümler tespit edilmiş ve ilgili öğretim görevlilerine ulaşılmıştır. Ardından, araştırmanın ilk aşamasında ölçeklerin ders öncesi veya sonrasında uygulanması planlandığı için dersi yürüten öğretim üyelerinden uygulama yapmak için izin alınmıştır.

İlk aşama kapsamında uygulama için izin alınan öğretim üyelerinin uygun gördüğü derslere girilmiş, araştırmacı kendini tanıtarak araştırmanın amacını katılımcılara belirtmiştir. Bu aşamada müdahalenin etkili olabilmesi için katılımcılardan araştırmanın açık amacı gizlenmiş ve çalışmanın amacının çeşitli demografik özellikler, kişilik ve tutum gibi bazı bireysel farklılıkların çeşitli bilişsel değişkenler üzerindeki etkisini değerlendirmek olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca çalışmanın gönüllülük esasına dayalı olduğu ve katılımcıların çalışmayı istedikleri zaman bırakabilecekleri aktarılmış; çalışmanın ikinci aşaması, dağıtılacak formların nasıl doldurulacağı ve istenilen iletişim bilgilerinin ne için kullanılacağı hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Gönüllü olan tüm öğrencilere Bilgilendirilmiş Onam Formu, Başarı Amaçları Yönelimi Ölçeği ve Kadın Benliği Merkeziliği Ölçeği ile birlikte çalışmanın ikinci aşamasına katılmaya uygun oldukları vakitleri belirtebilmeleri için bir çizelge verilmiştir. Araştırmanın sadece kadınlara yönelik olduğunu gizlemek amacıyla bu aşamada erkek öğrencilerden de veri toplanmış, fakat onların verileri analizlere dâhil edilmemiştir. Katılımcıların ölçekleri doldurması yaklaşık 10-15 dakika sürmüştür.

İkinci aşama kapsamında, ilk aşamadaki ölçekleri dolduran 161 kadın katılımcı seçkisiz olarak deney, kontrol ve müdahale kontrol gruplarına atanmışlardır. İlk uygulamadan iki hafta sonra katılımcılarla, ilk aşamada onam formunda vermiş oldukları iletişim bilgilerinden yararlanılarak mail veya telefon yoluyla iletişime geçilmiştir. Kendilerine uygun olan vakti belirttikleri çizelgelerden yararlanarak

katılımcılar atandıkları gruptaki diğer katılımcılarla birlikte laboratuvara davet edilmişlerdir. İkinci aşamaya katılmak için randevu verilen tüm katılımcılara laboratuvara gelecekleri günün öncesinde bir hatırlatma mesajı da atılmıştır. İkinci aşamanın gerçekleştirildiği laboratuvar 6 kişilik olduğundan katılımcılar 6 kişilik gruplar halinde çalışmaya davet edilmişlerdir.

Çalışmanın ikinci aşamasının uygulama prosedürü deney ve kontrol grubunda benzer şekilde olduğu halde, müdahale kontrol grubu için farklılaşmıştır. Deney ve kontrol grubundaki katılımcılara laboratuvara geldiklerinde uygulamanın 3 farklı bölümden oluşacağı ve yaklaşık yarım saat süreceği belirtilmiştir. İlk bölümde katılımcıların bir metin okuyacakları ve bu metinle ilgili bir hafıza testine katılacakları, ikinci bölümde bazı ölçekler dolduracakları ve üçüncü bölümde bir bilgisayar uygulamasının olacağı şeklinde çalışma özetlendikten sonra uygulamaya geçilmiştir.

Bu gruplara uygulamanın ilk bölümünde genel bilgi ve hafıza üzerine bir çalışma yapılacağı aktarılmıştır. Bunun için deney grubundaki katılımcılara liderliğe yönelik müdahale materyali, kontrol grubundaki katılımcılara ise endemik bitkilere yönelik olan müdahale kontrol metni sunulmuş ve 10 dakika boyunca bu metinlerin dikkatlice okunması istenmiştir. Daha sonra materyaller toplanarak deney ya da kontrol grubu için olan hafıza testi dağıtılmış ve testin yanıtlanması için katılımcılara 5 dakika süre verilmiştir. Ardından katılımcılara hafıza testinin cevapları sırayla açıklanmıştır. Bu açıklama sırasında katılımcıların yanıtlarının kontrol edebilmeleri amacıyla cevaplar açıklanmadan önce materyaller katılımcılara tekrar dağıtılmıştır. Böylece katılımcıların müdahale metnine daha fazla maruz kalmalarını sağlayıp müdahalenin etkinliğinin artırılması hedeflenmiştir.

Uygulamanın bundan sonraki bölümleri deney ve kontrol gruplarına yönelik bağımlı değişken ölçümlerini içermiştir. İkinci bölümde ilk olarak katılımcılara, kendilerine okumaları için sunulan metnin daha sonraki araştırmalarda da kullanılacağı ve bu sebeple metinle ilgili görüşlerinin alınmak istendiği belirtilerek müdahale kontrol soruları uygulanmıştır. Ardından katılımcılardan o anki duygu ve düşüncelerine yönelik olarak iki ölçeğin doldurulması talep edilerek Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği ile Durumsal Benlik Saygısı Ölçeği uygulanmıştır. Sonrasında ise katılımcılara bu uygulamadan yaklaşık bir ay sonra tekrar laboratuvara davet edilecekleri söylenmiş; bir ay sonraki aşamaya ilişkin bir metin ve iki sorunun

doldurulması talep edilerek Liderlik İsteği Ölçeği uygulanmıştır. Ardından iki soruluk Kariyer Amaçları Ölçeği verilerek uygulamanın ikinci bölümü sonlandırılmıştır.

Uygulamanın üçüncü bölümünde katılımcılara bilgisayarda bir el-göz koordinasyonu testi yapacakları açıklanmış ve Cinsiyet-Liderlik Örtük Çağrışım Testi'nin uygulamasına geçilmiştir. Uygulamaya giriş tüm katılımcılar tarafından, araştırmacının komutlarıyla eş zamanlı olarak gerçekleştirilmiştir. Uygulamaya girişten sonra ekranda çıkan yönerge araştırmacı tarafından sesli olarak okunarak testin uygulanma şekli katılımcılara açıklanmış, ardından her bir katılımcı teste bireysel olarak devam etmiştir. Cinsiyet-Liderlik Örtük Çağrışım Testi'nin bitirilmesiyle katılımcılara teşekkür edilip çalışma sonlandırılmıştır.

Müdahale kontrol grubundaki katılımcılar için ise prosedür diğer gruplara göre biraz daha farklılaştırılmıştır. Bu gruptakiler laboratuvara geldiklerinde kendilerine araştırmanın 2 farklı bölümden oluşacağı ve yaklaşık 15 dakika süreceği belirtilmiştir. Uygulamanın ilk bölümünde, tıpkı kontrol grubu için yapıldığı gibi, katılımcılara endemik bitkilere yönelik bilgilendirme metni ve hafıza testi verilmiştir. İkinci bölümde ise kontrol grubuna verilen endemik bitkilere yönelik kontrol sorularına ek olarak cinsiyet-liderlik stereotiplerine dair inançları değerlendiren kontrol ölçeği (Hoyt ve Blascovich, 2007, 2010; Hoyt ve diğ., 2010) sunulmuş, ardından katılımcılara teşekkür edilip çalışma sonlandırılmıştır. Çalışmanın tüm aşamaları erkek araştırmacı tarafından yürütülmüştür.

D. İstatistiksel Analizler ve Bulgular

Araştırma verilerinin istatistiksel analizi SPSS 21.0 kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tüm analizler için istatistiksel anlamlılık düzeyi $p \leq .05$ olarak, marjinal anlamlılık düzeyi ise $p \leq .10$ olarak kabul edilmiştir. Katılımcıların demografik bilgilerine yönelik olarak tanımlayıcı istatistikler uygulanmıştır. Hipotezlerin test edilmesi için Bağımsız Örneklem t-Testi ve Hiyerarşik Doğrusal Regresyon Analizleri uygulanmıştır.

1. Müdahale Kontrolüne Yönelik Bulgular

Bu araştırmanın hipotezlerinin sınanmasından önce, müdahale kontrolüne yönelik analiz yapılmıştır. Bu kapsamda ilk olarak deneysel müdahale olarak kullanılan erkeklere ait stereotipik lider görselleri ve biyografilerinin, katılımcılar üzerinde stereotip tehdidi yaratıp yaratmadığının belirlenebilmesi amacıyla sadece deney ve müdahale kontrol grubunun katılımcılarına müdahale kontrol sorularını içeren cinsiyet-liderlik stereotiplerine dair inançları değerlendiren kontrol ölçeği uygulanmış; söz konusu iki grubun ortalamaları Bağımsız Örneklem t Testi analizi ile karşılaştırılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 5.2’de gösterilmiştir.

Tablo 5.2: Cinsiyet-Liderlik Stereotiplerine Dair İnançları Değerlendiren Müdahale Kontrol Ölçeğine Yönelik Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları.

Gruplar	N	Ort.	S. S.	Sd	t	p
Tehdit	56	16.5	4.0	105	2.481	.015
Müdahale Kontrol	51	14.6	4.3			

Tablo 5.2’de görüldüğü üzere, Cinsiyet-Liderlik Stereotiplerine Dair İnançlar Ölçeği’nde tehdit grubunun puan ortalamaları, müdahale kontrol grubunkilere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

2. Genel Bulgular

Araştırmada liderlik isteği, takım üyeliği isteği, kariyer amacı, negatif duygu durumu, durumsal sosyal benlik saygısı ve örtük cinsiyet-liderlik inancı bağımlı değişken olarak kullanılmıştır. Performans-yaklaşma amacı, performans-kaçınma amacı ve kadın benliği merkeziliği ise moderatör değişken olarak tez çalışmasına dahil edilmiştir. Araştırmada kullanılan değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilere yönelik Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayıları Tablo 5.3’te sunulmuştur.

Tablo 5.3: Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Pearson Korelasyon Katsayıları.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1- Müdahale	-	-.03	-.16 [†]	-.01	.22*	-.08	.09	.12	.07	-.01
2- Liderlik İsteği		-	-.00	.48***	-.18 [†]	.15	-.12	.14	-.09	-.08
3- Takım Üyeliği İsteği			-	.04	-.04	-.02	.06	-.03	.04	.07
4- Kariyer Amacı				(.79)	.01	.09	-.11	.11	-.08	-.02
5- Negatif Duygu Durum					(.80)	-.49***	-.03	.14	.24*	.09
6- Durumsal Sosyal Benlik Saygısı						(.85)	.10	-.28**	-.50***	.13
7- Örtük Cinsiyet-Liderlik İnancı							(.77)	-.19*	-.10	.13
8- Performans-Yaklaşma Amacı								(.79)	.56***	.04
9- Performans-Kaçınma Amacı									(.74)	-.02
10- Kadın Benliği Merkeziliği										(.66)

Not: Müdahale değişkeninde kontrol grubu 0, deney grubu 1 olarak kodlanmıştır. [†] $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Tabloda parantez içinde verilen değerler ölçeklerin Cronbach Alfa katsayılarıdır.

Tablo 5.3'teki sonuçlar incelendiğinde, müdahale ile bağımlı değişkenlerden negatif duygu durumunun pozitif yönde ve anlamlı, takım üyeliği isteğinin ise pozitif yönde ve marjinal düzeyde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu göze çarpmaktadır. Bağımlı ve biçimlendirici değişkenlerin kendi aralarındaki anlamlı ilişkilere bakıldığında; liderlik isteği ile kariyer amacı, negatif duygu durum ile performans-kaçınma amacı ve performans-yaklaşma amacı ile performans-kaçınma amacı arasında pozitif yönde ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca liderlik isteği ile negatif duygu durumu arasında negatif yönde marjinal düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte durumsal sosyal benlik saygısı ile negatif duygu durumu, performans-yaklaşma amacı ve performans-kaçınma amacı; örtük cinsiyet-liderlik inancı ile de performans-yaklaşma amacı arasında negatif yönde korelasyon olduğu gözlenmektedir.

3. Hipotezlere Yönelik Bulgular

Bu tez çalışmasında dört ana hipotez bulunmaktadır. Bunlardan ilki müdahalenin bağımlı değişkenler üzerindeki ana etkisine yönelik olan Hipotez 1'dir. Bu hipotezin test edilmesi amacıyla Bağımsız Örneklem t-Testi analizi yürütülmüş ve sonuçlar Tablo 5.4'te sunulmuştur.

Tablo 5.4: Stereotip Tehdidinin Bağımlı Değişkenler ile İlişisine Yönelik Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.

	Gruplar	Ort.	SS	t	p
Liderlik İsteği	Tehdit	4.09	1.84	.326	.74
	Kontrol	4.20	1.84		
Takım Üyeliği İsteği	Tehdit	3.91	1.60	1.713	.09
	Kontrol	4.41	1.43		
Kariyer Amacı	Tehdit	9.75	2.63	.094	.93
	Kontrol	9.80	2.54		
Negatif Duygu Durum	Tehdit	13.60	4.69	-2.313	.02
	Kontrol	11.80	3.34		
Durumsal Sosyal Benlik Saygısı	Tehdit	28.54	5.73	.797	.43
	Kontrol	29.35	4.98		
Örtük Cinsiyet-Liderlik İnancı	Tehdit	-.01	.32	-.982	.33
	Kontrol	-.07	.28		

Analiz sonuçlarına göre, tehdit ile kontrol koşulundaki kadın katılımcıların liderlik istekleri, kariyer amaçları, durumsal sosyal benlik saygıları ve örtük cinsiyet-liderlik inançları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu sebeple Hipotez 1a, 1b, 1c ve 1f desteklenmemiştir. Çalışmada tehdit müdahalesine maruz kalan katılımcıların takım üyeliğine yönelik istekleri, kontrol koşulundaki katılımcılara kıyasla marjinal düzeyde daha düşük bulunmuştur; ancak Hipotez 1d'ye göre tehdit koşulundaki kadınların, kontrol koşulundaki kadınlara kıyasla takım üyeliğine yönelik

isteklerinin daha fazla olması beklenmektedir. Bu sebeple iki koşul arasında marjinal düzeyde anlamlı bir farklılık olmasına rağmen, Hipotez 1d desteklenmemiştir. Tehdit koşulundaki kadın katılımcıların negatif duygu durumu düzeyi kontrol koşulundaki kadın katılımcılara kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Bu sebeple Hipotez 1e desteklenmiştir.

Bu araştırmanın 2. 3. ve 4. hipotezlerine yönelik olarak yürütülen analizlerde, bağımsız değişken ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişkide biçimlendirici değişkenin etkisinin sınanması amaçlanmıştır. Bu kapsamda performans-yaklaşma amacı, performans-kaçınma amacı ve kadın benliği merkeziliği biçimlendirici değişkenler olarak analize dahil edilmiştir. Analize geçilmeden önce yordayıcı değişken ve biçimlendirici değişkenlerin çoklu doğrusallık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi amacıyla Tolerance ve VIF (Variance Inflation Factor) değerleri incelenmiş stereotip tehdidi koşulunun Tolerance değerinin .986, VIF değerinin 1.014; performans-yaklaşma amacının Tolerance değerinin .672, VIF değerinin .1487; performans-kaçınma amacının Tolerance değerinin .692, VIF değerinin .1472; kadın benliği merkeziliğinin Tolerance değerinin .995, VIF değerinin .1.005 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu değerlerin analize devam edebilmek için uygun sınırlar içerisinde olduğu görülmüştür.

Biçimlendirici etkinin sınanabilmesi amacıyla Çoklu Doğrusal Hiyerarşik Regresyon Analizleri yapılmıştır. Bu analiz için ilk aşamada yordayıcı değişken (müdahale) analize dahil edilmiştir. İkinci aşama için katılımcıların biçimlendirici değişkenlere ilişkin toplam puanları Z skorlara dönüştürülmüş ve bu aşamada modele dahil edilmiştir. Ardından üçüncü aşamada yordayıcı ve biçimlendirici değişkenin etkisinin test edilebilmesi amacıyla yordayıcı ve Z skora dönüştürülmüş biçimlendirici değişkene yönelik puanların çarpımı modele dahil edilmiştir.

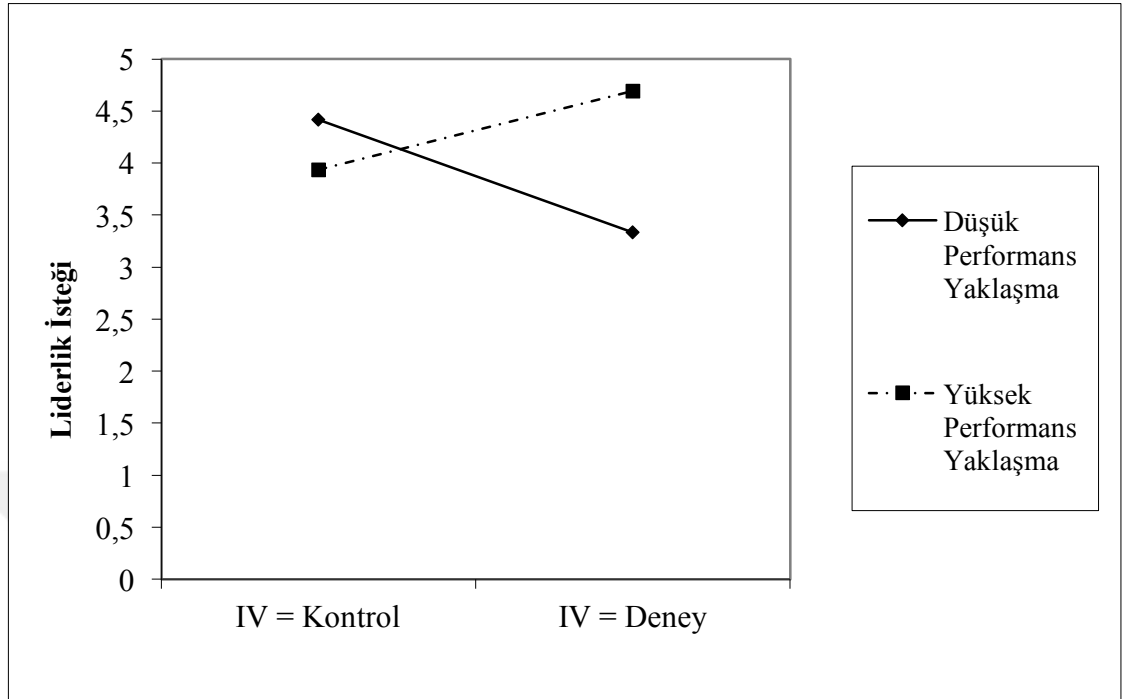
Bu kapsamda ilk olarak stereotip tehdidi ile katılımcıların liderlik isteği arasındaki ilişkide performans-yaklaşma amacının biçimlendirici etkisine yönelik Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi yürütülmüştür. Bulgular Tablo 5.5'te sunulmuştur.

Tablo 5.5: Stereotip Tehdidi ile Liderlik İsteği Arasındaki İlişkide Performans-Yaklaşma Amacının Biçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları

	R^2	ΔR^2	B	β	t
Stereotip Tehdidi	.001	.001	-.163	-.045	-.477
Performans-Yaklaşma	.021	.020	-.241	-.132	-.950
Stereotip Tehdidi X Performans-Yaklaşma	.083	.062**	.921**	.369**	2.673

Not: B ve β değerleri 3. Model'den elde edilmiştir. * $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 5.5'teki analiz sonucuna göre, ilk adımdaki yordayıcı değişken, yani stereotip tehdidi müdahalesi, liderlik isteğindeki değişime yönelik modele %0.1 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeyde değildir. İkinci adımda performans-yaklaşma amacı modele %2 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı da anlamlı düzeyde değildir. Üçüncü adımda modele eklenen stereotip tehdidi ve performans-yaklaşma amacı etkileşimi ise liderlik isteğindeki değişime %6 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeydedir. Her bir değişkenin liderlik isteği üzerindeki etkilerine yönelik β değerleri incelendiğinde, müdahalenin ve performans-yaklaşma amacının etkilerinin anlamsızken, etkileşim etkisinin anlamlı olduğu göze çarpmaktadır. Bu sonuç stereotip tehdidi ile katılımcıların liderlik isteği arasındaki ilişkide performans-yaklaşma amacının biçimlendirici etkisinin olduğunu göstermektedir. Stereotip tehdidi ile liderlik isteği arasındaki ilişkide performans-yaklaşma amacının biçimlendirici etkisinin yönünü gösteren grafik Şekil 5.1'de sunulmuştur.



Şekil 5.1: Liderlik İsteği Üzerinde Stereotip Tehdidi ile Performans-Yaklaşma Amacının Etkileşimi.

Şekil 5.1'deki grafik incelendiğinde, yüksek performans-yaklaşma amacına sahip olan tehdit grubundaki kadınların liderlik isteği, kontrol grubundakilere kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Düşük performans-yaklaşma amacına sahip olan tehdit grubundaki kadınların ise liderlik isteği düzeyi, kontrol grubundaki kadınlara kıyasla daha düşüktür. Düşük ve yüksek performans-yaklaşma amacına yönelik eğimler incelendiğinde ise, yüksek performans-yaklaşma amacına sahip kadınlar için eğimin anlamsız olduğu (simple slope= .758, $t= 1.547$, $p= .12$), ancak düşük performans-yaklaşma amacına sahip kadınlar için eğimin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (simple slope= -1.084, $t= -2.194$, $p= .03$). Sonuç olarak stereotip tehdidine maruz kalan düşük performans-yaklaşma amacına sahip kadınların liderlik istekleri, kontrol koşulundakilere kıyasla anlamlı düzeyde daha düşüktür. Tam tersine stereotip tehdidine maruz kalan yüksek performans-amacına sahip olan kadınların liderlik istekleri, kontrol koşuluna kıyasla daha yüksektir, ancak bu farklılık anlamlı düzeyde değildir. Bu sebeple Hipotez 2a desteklenmemiştir.

Stereotip tehdidi ile katılımcıların takım üyeliği arasındaki ilişkide performans-yaklaşma amacının biçimlendirici etkisine yönelik Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi yürütülmüştür. Analiz sonuçları Tablo 5.6’da sunulmuştur.

Tablo 5.6: Stereotip Tehdidi ile Takım Üyeliği İsteği Arasındaki İlişkide Performans-Yaklaşma Amacının Biçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları.

	R^2	ΔR^2	B	β	<i>t</i>
Stereotip Tehdidi	.026	.026	-.495	-.162	-1.683
Performans-Yaklaşma	.027	.000	.069	.045	.316
Stereotip Tehdidi X Performans-Yaklaşma	.029	.002	-.154	-.074	-.520

Not: B ve β değerleri 3. Model’den elde edilmiştir.

Tablo 5.6’da sunulan analiz sonucuna göre, ilk adımdaki stereotip tehdidi müdahalesi, takım üyeliği isteğindeki değişime yönelik modele %2 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeyde değildir. İkinci adımda performans-yaklaşma amacı modele hiçbir katkı sağlamamıştır. Üçüncü adımda modele eklenen stereotip tehdidi ve performans-yaklaşma amacı etkileşimi ise takım üyeliği isteğindeki değişime %0.2 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı da anlamlı düzeyde değildir. Her bir değişkenin takım üyeliği isteği üzerindeki etkilerine yönelik β değerleri incelendiğinde müdahalenin, performans-yaklaşma amacının ve bu iki değişkenin etkileşim etkisinin anlamsız olduğu görülmektedir. Bu sonuç stereotip tehdidi ile katılımcıların takım üyeliği isteği arasındaki ilişkide performans-yaklaşma amacının biçimlendirici etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu sebeple Hipotez 2d desteklenmemiştir.

Stereotip tehdidi ile katılımcıların kariyer amaçları arasındaki ilişkide performans-yaklaşma amacının biçimlendirici etkisini test etmek üzere bir diğer

Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi yürütülmüştür. Bu bulgular Tablo 5.7’de sunulmuştur.

Tablo 5.7: Stereotip Tehdidi ile Kariyer Amacı Arasındaki İlişkide Performans-Yaklaşma Amacının Biçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları.

	R^2	ΔR^2	B	β	<i>t</i>
Stereotip Tehdidi	.000	.000	-.106	-.021	-.214
Performans-Yaklaşma	.012	.012	.073	-.028	.198
Stereotip Tehdidi X Performans-Yaklaşma	.017	.005	.383	.109	.765

Not: B ve β değerleri 3. Model’den elde edilmiştir.

Tablo 5.7’de sunulan sonuçlara göre ilk adımdaki stereotip tehdidi müdahalesi, kariyer amacındaki değişime yönelik modele hiçbir katkı sağlamamıştır. İkinci adımda performans-yaklaşma amacı modele %1 düzeyinde bir katkı sağlamıştır, ancak bu katkı anlamlı düzeyde değildir. Üçüncü adımda modele eklenen stereotip tehdidi ve performans-yaklaşma amacı etkileşimi ise kariyer amacındaki değişime %0.5 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve yine bu katkı da anlamlı düzeyde değildir. Her bir değişkenin kariyer amacı üzerindeki etkilerine yönelik β değerleri incelendiğinde müdahalenin, performans-yaklaşma amacının ve bu iki değişkenin etkileşim etkisinin anlamsız olduğu görülmektedir. Bu sonuç stereotip tehdidi ile kariyer amaçları arasındaki ilişkide performans-yaklaşma amacının biçimlendirici etkisinin olmadığını göstermekte ve Hipotez 2b’nin desteklenmediğine işaret etmektedir.

Stereotip tehdidi ile katılımcıların negatif duygu durumları arasındaki ilişkide performans-yaklaşma amacının biçimlendirici etkisini test etmek için Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi gerçekleştirilmiştir. Analizin sonuçları Tablo 5.8’de verilmiştir.

Tablo 5.8: Stereotip Tehdidi ile Negatif Duygu Durumu Arasındaki İlişkide Performans-Yaklaşma Amacının Biçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları.

	R^2	ΔR^2	B	β	t
Stereotip Tehdidi	.047	.047*	1.686*	.203*	2.159
Performans-Yaklaşma	.060	.012	1.008	.242	1.736
Stereotip Tehdidi X Performans-Yaklaşma	.074	.014	-.998	-.176	-1.267

Not: B ve β değerleri 3. Model'den elde edilmiştir. * $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 5.8'deki bulgulara göre, ilk adımdaki stereotip tehdidi müdahalesi, negatif duygu durumundaki değişime yönelik modele %5 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeydedir. İkinci adımda performans-yaklaşma amacı modele %1 düzeyinde bir katkı sağlamıştır, ancak bu katkı anlamlı düzeyde değildir. Üçüncü adımda modele eklenen stereotip tehdidi ve performans-yaklaşma amacı etkileşimi ise negatif duygu durumundaki değişime %1 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı da anlamlı düzeyde değildir. Her bir değişkenin negatif duygu durumu üzerindeki etkilerine yönelik β değerleri incelendiğinde müdahalenin etkisi anlamlıyken, performans-yaklaşma amacının ve bu iki değişkenin etkileşim etkisinin anlamsız olduğu görülmektedir. Bu sonuç stereotip tehdidi ile katılımcıların negatif duygu durumları arasındaki ilişkide performans-yaklaşma amacının biçimlendirici etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu sebeple Hipotez 2e'nin desteklenmediği söylenebilir.

Stereotip tehdidi ile katılımcıların durumsal sosyal benlik saygıları arasındaki ilişkide performans-yaklaşma amacının biçimlendirici etkisine yönelik Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi yürütülmüştür. Söz konusu bulgular Tablo 5.9'da sunulmuştur.

Tablo 5.9: Stereotip Tehdidi ile Durumsal Sosyal Benlik Saygısı Arasındaki İlişkide Performans-Yaklaşma Amacının Biçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları.

	R^2	ΔR^2	B	β	<i>t</i>
Stereotip Tehdidi	.006	.006	-.474	-.044	-.474
Performans-Yaklaşma	.079	.073**	-1.819*	-.339*	-2.448
Stereotip Tehdidi X Performans-Yaklaşma	.083	.004	.665	.091	.659

Not: B ve β değerleri 3. Model'den elde edilmiştir. * $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 5.9'da sunulan bulgulara göre, ilk adımdaki stereotip tehdidi müdahalesi, durumsal sosyal benlik saygısındaki değişime yönelik modele %0.6 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeyde değildir. İkinci adımda performans-yaklaşma amacı modele %7 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeydedir. Üçüncü adımda modele eklenen stereotip tehdidi ve performans-yaklaşma amacı etkileşimi ise durumsal sosyal benlik saygısındaki değişime %0.4 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeyde değildir. Her bir değişkenin durumsal sosyal benlik saygısı üzerindeki etkilerine yönelik β değerleri incelendiğinde, performans-yaklaşma amacının etkisi anlamlıyken, müdahalenin ve bu iki değişkenin etkileşim etkisinin anlamsız olduğu görülmektedir. Bu sonuç stereotip tehdidi ile katılımcıların durumsal sosyal benlik saygıları arasındaki ilişkide performans-yaklaşma amacının biçimlendirici etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu sebeple Hipotez 2c desteklenmemiştir.

Stereotip tehdidi ile katılımcıların örtük cinsiyet-liderlik inançları arasındaki ilişkide performans-yaklaşma amacının biçimlendirici etkisine yönelik Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi yürütülmüştür. Söz konusu analizin sonuçları Tablo 5.10'da görülebilir.

Tablo 5.10: Stereotip Tehdidi ile Örtük Cinsiyet-Liderlik İnancı Arasındaki İlişkide Performans-Yaklaşma Amacının Biçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları.

	R^2	ΔR^2	B	β	<i>t</i>
Stereotip Tehdidi	.013	.013	.086	.139	1.467
Performans-Yaklaşma	.062	.050*	-.091*	-.294*	-2.100
Stereotip Tehdidi X Performans-Yaklaşma	.066	.004	.040	.094	.674

Not: B ve β değerleri 3. Model'den elde edilmiştir. * $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 5.10'daki analiz sonucuna göre ilk adımdaki stereotip tehdidi müdahalesi, örtük cinsiyet-liderlik inancındaki değişime yönelik modele %1 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeyde değildir. İkinci adımda performans-yaklaşma amacı modele %5 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeydedir. Üçüncü adımda modele eklenen stereotip tehdidi ve performans-yaklaşma amacı etkileşimi ise örtük cinsiyet-liderlik inancındaki değişime %0.4 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeyde değildir. Her bir değişkenin örtük cinsiyet-liderlik inancı üzerindeki etkilerine yönelik β değerleri incelendiğinde, performans-yaklaşma amacının etkisi anlamlıyken, müdahalenin ve bu iki değişkenin etkileşim etkisinin anlamsız olduğu görülmektedir. Bu sonuç stereotip tehdidi ile katılımcıların örtük cinsiyet-liderlik inançları arasındaki ilişkide performans-yaklaşma amacının biçimlendirici etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu bulgulara dayalı olarak Hipotez 2f'nin desteklenmediği söylenebilir.

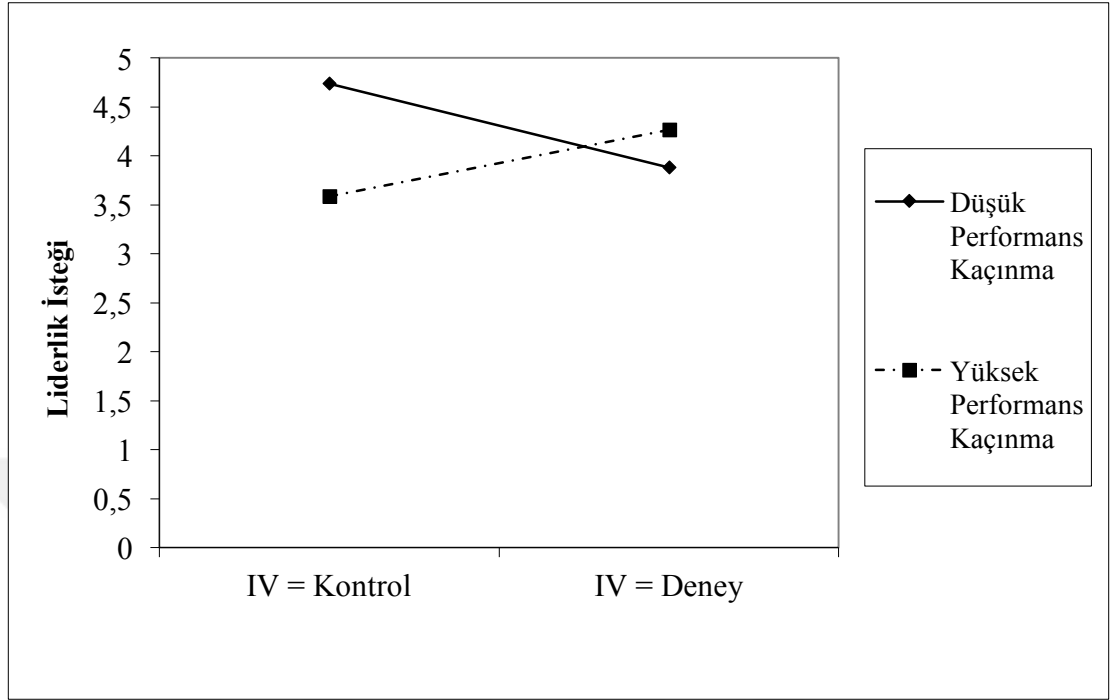
Stereotip tehdidi ile katılımcıların liderlik istekleri arasındaki ilişkide performans-kaçınma amacının biçimlendirici etkisine yönelik Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi yürütülmüştür. Bu analize yönelik bulgular Tablo 5.11'de sunulmuştur.

Tablo 5.11: Stereotip Tehdidi ile Liderlik İsteği Arasındaki İlişkide Performans-Kaçınma Amacının Biçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları.

	R^2	ΔR^2	B	β	<i>t</i>
Stereotip Tehdidi	.001	.001	-.087	-.024	-.251
Performans-Kaçınma	.009	.008	-.578*	-.316*	-2.249
Stereotip Tehdidi X Performans-Kaçınma	.052	.044*	.769	.309*	2.206

Not: B ve β değerleri 3. Model'den elde edilmiştir. * $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 5.11'e göre, ilk adımdaki stereotip tehdidi müdahalesi, liderlik isteğindeki değişime yönelik modele %0.1 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeyde değildir. İkinci adımda performans-kaçınma amacı modele %0.8 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı da anlamlı düzeyde değildir. Üçüncü adımda modele eklenen stereotip tehdidi ve performans-kaçınma amacı etkileşimi ise liderlik isteğindeki değişime %4 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeydedir. Her bir değişkenin liderlik isteği üzerindeki etkilerine yönelik β değerleri incelendiğinde, müdahalenin ve performans-kaçınma amacının etkisi anlamsızken, bu iki değişkenin etkileşim etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuç stereotip tehdidi ile katılımcıların liderlik istekleri arasındaki ilişkide performans-kaçınma amacının biçimlendirici etkisinin olduğunu göstermektedir. Stereotip tehdidi ile liderlik isteği arasındaki ilişkide performans-kaçınma amacının biçimlendirici etkisinin yönünü gösteren grafik Şekil 5.2'de sunulmuştur.



Şekil 5.2: Liderlik İsteği Üzerinde Stereotip Tehdidi ile Performans-Kaçınma Amacının Etkileşimi.

Şekil 5.2’deki grafik incelendiğinde, yüksek performans-kaçınma amacına sahip olan tehdit grubundaki kadınların liderlik isteği, kontrol grubundakilere kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Düşük performans-kaçınma amacına sahip olan tehdit grubundaki kadınların ise liderlik isteği düzeyi, kontrol grubundaki kadınlara kıyasla daha düşüktür. Düşük ve yüksek performans-kaçınma amacına yönelik eğimler incelendiğinde ise yüksek performans-kaçınma amacına sahip kadınlar için var olan eğimin anlamsız olduğu (simple slope= .682, $t = 1.384$, $p = .170$), ancak düşük performans-kaçınma amacına sahip kadınlar için var olan eğimin marjinal düzeyde anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (simple slope= -0.856, $t = -1.722$, $p = .088$). Sonuç olarak stereotip tehdidine maruz kalan düşük performans-kaçınma amacına sahip olan kadınların liderlik istekleri, kontrol koşulundakilere kıyasla marjinal düzeyde daha düşük iken, stereotip tehdidine maruz kalan yüksek performans-kaçınma amacına sahip kadınların liderlik istekleri ise hipotezin aksine kontrol grubuna kıyasla daha yüksektir. Bu sebeple Hipotez 3a desteklenmemiştir.

Stereotip tehdidi ile katılımcıların takım üyeliği arasındaki ilişkide performans-kaçınma amacının biçimlendirici etkisini test etmek için Hiyerarşik Doğrusal

Bıçimlendirici Regresyon Analizi yürütülmüştür. Söz konusu bulgular Tablo 5.12’de sunulmuştur.

Tablo 5.12: Stereotip Tehdidi ile Takım Üyeliği İsteği Arasındaki İlişkide Performans-Kaçınma Amacının Bıçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Bıçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları.

	R^2	ΔR^2	B	β	<i>t</i>
Stereotip Tehdidi	.026	.026	-.509	-.167	-1.740
Performans-Kaçınma	.029	.003	.179	.117	.822
Stereotip Tehdidi X Performans-Kaçınma	.033	.003	-.182	-.087	-.618

Not: B ve β değerleri 3. Model’den elde edilmiştir.

Tablo 5.12’deki sonuçlara göre, ilk adımdaki stereotip tehdidi müdahalesi, takım üyeliği isteğindeki değişime yönelik modele %3 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeyde değildir. İkinci adımda performans-kaçınma amacı modele %0.3 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeyde değildir. Üçüncü adımda modele eklenen stereotip tehdidi ve performans-kaçınma amacı etkileşimi ise takım üyeliği isteğindeki değişime %0.3 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı da anlamlı düzeyde değildir. Her bir değişkenin takım üyeliği isteği üzerindeki etkilerine yönelik β değerleri incelendiğinde, müdahalenin, performans-kaçınma amacının ve bu iki değişkenin etkileşim etkisinin anlamsız olduğu görülmektedir. Bu sonuç stereotip tehdidi ile katılımcıların takım üyeliği istekleri arasındaki ilişkide performans-kaçınma amacının bıçimlendirici etkisinin olmadığını ve bu sebeple Hipotez 3d’nin desteklenmediğini göstermektedir.

Stereotip tehdidi ile katılımcıların kariyer amaçları arasındaki ilişkide performans-kaçınma amacının bıçimlendirici etkisini test etmek için Hiyerarşik Doğrusal Bıçimlendirici Regresyon Analizi yürütülmüştür. Elde edilen bulgular Tablo 5.13’te sunulmuştur.

Tablo 5.13: Stereotip Tehdidi ile Kariyer Amacı Arasındaki İlişkide Performans-Kaçınma Amacının Biçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları

	R^2	ΔR^2	B	β	<i>t</i>
Stereotip Tehdidi	.000	.000	-.017	-.003	-.034
Performans-Kaçınma	.007	.007	-.241	-.093	-.650
Stereotip Tehdidi X Performans-Kaçınma	.007	.000	.056	.016	.112

Not: B ve β değerleri 3. Model'den elde edilmiştir.

Tablo 5.13'teki analiz sonucuna göre ilk adımdaki stereotip tehdidi müdahalesi, kariyer amacındaki değişime yönelik modele hiçbir katkı sağlamamıştır. İkinci adımda performans-kaçınma amacı modele %0.7 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeyde değildir. Üçüncü adımda modele eklenen stereotip tehdidi ve performans-kaçınma amacı etkileşimi ise kariyer amacındaki değişime hiçbir katkı sağlamamıştır. Her bir değişkenin kariyer amacı üzerindeki etkilerine yönelik β değerleri incelendiğinde, müdahalenin, performans-kaçınma amacının ve bu iki değişkenin etkileşim etkisinin anlamsız olduğu görülmektedir. Bu sonuç stereotip tehdidi ile katılımcıların kariyer amaçları arasındaki ilişkide performans-kaçınma amacının biçimlendirici etkisinin olmadığını ve dolayısıyla Hipotez 3b'nin desteklenmediğini göstermektedir.

Stereotip tehdidi ile katılımcıların negatif duygu durumları arasındaki ilişkide performans-kaçınma amacının biçimlendirici etkisine yönelik Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi yürütülmüş ve bulgular Tablo 5.14'te sunulmuştur.

Tablo 5.14: Stereotip Tehdidi ile Negatif Duygu Durum Arasındaki İlişkide Performans-Kaçınma Amacının Biçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları.

	R^2	ΔR^2	B	β	t
Stereotip Tehdidi	.047*	.047*	1.676*	.202*	2.184
Performans-Kaçınma	.098	.051*	.924	.222	1.619
Stereotip Tehdidi X Performans-Kaçınma	.098	.000	.037	.007	.048

Not: B ve β değerleri 3. Model'den elde edilmiştir. * $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 5.14'e göre, ilk adımdaki stereotip tehdidi müdahalesi, negatif duygu durumundaki değişime yönelik modele %5 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeydedir. İkinci adımda performans-kaçınma amacı modele %5 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı da anlamlı düzeydedir. Ancak üçüncü adımda modele eklenen stereotip tehdidi ve performans-kaçınma amacı etkileşimi negatif duygu durumundaki değişime hiçbir katkı sağlamıştır. Her bir değişkenin negatif duygu durumu üzerindeki etkilerine yönelik β değerleri incelendiğinde, müdahalenin ve performans-kaçınma amacının etkisinin anlamlı, bu iki değişkenin etkileşim etkisinin anlamsız olduğu görülmektedir. Bu sonuç stereotip tehdidi ile katılımcıların negatif duygu durumları arasındaki ilişkide performans-kaçınma amacının biçimlendirici etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu sebeple Hipotez 3e desteklenmemiştir.

Bir diğer Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi, stereotip tehdidi ile katılımcıların durumsal sosyal benlik saygıları arasındaki ilişkide performans-kaçınma amacının biçimlendirici etkisini sınamak için yürütülmüştür. Elde edilen bulgular Tablo 5.15'te sunulmuştur.

Tablo 5.15: Stereotip Tehdidi ile Durumsal Sosyal Benlik Saygısı Arasındaki İlişkide Performans-Kaçınma Amacının Biçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları.

	R^2	ΔR^2	B	β	<i>t</i>
Stereotip Tehdidi	.006	.006	-.453	-.042	-.505
Performans-Kaçınma	.252	.025**	-2.465**	-.460**	-3.689
Stereotip Tehdidi X Performans-Kaçınma	.253	.001	-.375	-.051	-.414

Not: B ve β değerleri 3. Model'den elde edilmiştir. * $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 5.15'teki analiz sonuçlarına göre, ilk adımdaki stereotip tehdidi müdahalesi, durumsal sosyal benlik saygısındaki değişime yönelik modele %0.6 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeyde değildir. İkinci adımda performans-kaçınma amacı modele %3 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeydedir. Ancak üçüncü adımda modele eklenen stereotip tehdidi ve performans-kaçınma amacı etkileşimi durumsal sosyal benlik saygısındaki değişime %0.1 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeyde değildir. Her bir değişkenin durumsal sosyal benlik saygısı üzerindeki etkilerine yönelik β değerleri incelendiğinde müdahalenin etkisinin anlamsız, performans-kaçınma amacının etkisinin anlamlı ve bu iki değişkenin etkileşim etkisinin anlamsız olduğu görülmektedir. Bu sonuç stereotip tehdidi ile katılımcıların durumsal sosyal benlik saygıları arasındaki ilişkide performans-kaçınma amacının biçimlendirici etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu sonuç Hipotez 3c'nin desteklenmediğine işaret etmektedir.

Yürütülen bir diğer Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi, stereotip tehdidi ile katılımcıların örtük cinsiyet-liderlik inançları arasındaki ilişkide performans-kaçınma amacının biçimlendirici etkisini sınamaya yönelik olmuştur. Analiz sonuçları Tablo 5.16'da sunulmuştur.

Tablo 5.16: Stereotip Tehdidi ile Örtük Cinsiyet-Liderlik İnancı Arasındaki İlişkide Performans-Kaçınma Amacının Biçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları.

	R^2	ΔR^2	B	β	t
Stereotip Tehdidi	.013	.013	.073	.119	1.233
Performans-Kaçınma	.022	.009	-.029	-.093	-.651
Stereotip Tehdidi X Performans-Kaçınma	.022	.000	-.003	-.006	-.043

Not: B ve β değerleri 3. Model'den elde edilmiştir.

Tablo 5.16'ya göre, ilk adımdaki stereotip tehdidi müdahalesi, örtük cinsiyet-liderlik inancındaki değişime yönelik modele %1 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeyde değildir. İkinci adımda performans-kaçınma amacı modele %0.9 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı da anlamlı düzeyde değildir. Üçüncü adımda modele eklenen stereotip tehdidi ve performans-kaçınma amacı etkileşimi örtük cinsiyet-liderlik inancındaki değişime hiçbir katkı sağlamamıştır. Her bir değişkenin örtük cinsiyet-liderlik inancı üzerindeki etkilerine yönelik β değerleri incelendiğinde, müdahalenin, performans-kaçınma amacının ve bu iki değişkenin etkileşim etkisinin anlamsız olduğu görülmektedir. Bu sonuç stereotip tehdidi ile katılımcıların örtük cinsiyet-liderlik inançları arasındaki ilişkide performans-kaçınma amacının biçimlendirici etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu sebeple Hipotez 3f desteklenmemiştir.

Araştırmanın diğer biçimlendirici değişkeni olan kadın benliği merkezliğinin rolünü incelemek için de 6 ayrı regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bunlardan ilki, kadın benliği merkezliğinin stereotip tehdidi ile katılımcıların liderlik istekleri arasındaki ilişkideki biçimlendirici etkisine yönelik Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizidir. Bu analizin sonuçları Tablo 5.17'de verilmiştir.

Tablo 5.17: Stereotip Tehdidi ile Liderlik İsteği Arasındaki İlişkide Kadın Benliği Merkeziliğinin Biçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları.

	R^2	ΔR^2	B	β	t
Stereotip Tehdidi	.001	.001	-.118	-.032	-.335
Kadın Benliği Merkeziliği	.008	.007	-.236	-.129	-.908
Stereotip Tehdidi X Kadın Benliği Merkeziliği	.010	.002	.161	.064	.455

Not: B ve β değerleri 3. Model'den elde edilmiştir.

Tablo 5.17'ye göre, ilk adımdaki stereotip tehdidi müdahalesi, liderlik isteğindeki değişime yönelik modele %0.1 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeyde değildir. İkinci adımda kadın benliği merkeziliği modele %0.7 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı da anlamlı düzeyde değildir. Üçüncü adımda modele eklenen stereotip tehdidi ve kadın benliği merkeziliği etkileşimi liderlik isteğindeki değişime %0.2 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeyde değildir. Her bir değişkenin liderlik isteği üzerindeki etkilerine yönelik β değerleri incelendiğinde, müdahalenin, kadın benliği merkeziliğinin ve bu iki değişkenin etkileşim etkisinin anlamsız olduğu görülmektedir. Bu sonuç stereotip tehdidi ile katılımcıların liderlik istekleri arasındaki ilişkide kadın benliği merkeziliğinin biçimlendirici etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu bulgu Hipotez 4a'nın desteklenmediğine işaret etmektedir.

Stereotip tehdidi ile katılımcıların takım üyeliği istekleri arasındaki ilişkide kadın benliği merkeziliğinin biçimlendirici etkisini test etmek için bir diğer Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi yürütülmüştür. Bu analizin sonuçları Tablo 5.18'de sunulmuştur.

Tablo 5.18: Stereotip Tehdidi ile Takım Üyeliği Arasındaki İlişkide Kadın Benliği Merkeziliğinin Biçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları.

	R^2	ΔR^2	B	β	t
Stereotip Tehdidi	.026	.026	-.494	-.162	-1.695
Kadın Benliği Merkeziliği	.031	.005	.027	.017	.124
Stereotip Tehdidi X Kadın Benliği Merkeziliği	.034	.002	.151	.072	.515

Not: B ve β değerleri 3. Model'den elde edilmiştir.

Tablo 5.18'deki analiz sonucuna göre, ilk adımdaki stereotip tehdidi müdahalesi, takım üyeliği isteğindeki değişime yönelik modele %3 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeyde değildir. İkinci adımda kadın benliği merkeziliği modele %0.5 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı da anlamlı düzeyde değildir. Üçüncü adımda modele eklenen stereotip tehdidi ve kadın benliği merkeziliği etkileşimi takım üyeliği isteğindeki değişime %0.2 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeyde değildir. Her bir değişkenin takım üyeliği isteği üzerindeki etkilerine yönelik β değerleri incelendiğinde, müdahalenin, kadın benliği merkeziliğinin ve bu iki değişkenin etkileşim etkisinin anlamsız olduğu görülmektedir. Bu sonuç stereotip tehdidi ile katılımcıların takım üyeliği istekleri arasındaki ilişkide kadın benliği merkeziliğinin biçimlendirici etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu sebeple Hipotez 4d desteklenmemiştir.

Stereotip tehdidi ile katılımcıların kariyer amaçları arasındaki ilişkide kadın benliği merkeziliğinin biçimlendirici etkisini sınamak için yürütülen Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizine dair bulgular Tablo 5.19'da sunulmuştur.

Tablo 5.19: Stereotip Tehdidi ile Kariyer Amacı Arasındaki İlişkide Kadın Benliği Merkeziliğinin Biçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları.

	R^2	ΔR^2	B	β	<i>t</i>
Stereotip Tehdidi	.000	.000	-.047	-.009	-.095
Kadın Benliği Merkeziliği	.000	.000	.010	.004	.028
Stereotip Tehdidi X Kadın Benliği Merkeziliği	.001	.000	-.107	-.030	-.213

Not: B ve β değerleri 3. Model'den elde edilmiştir.

Tablo 5.19'a göre, modele ilk adımda dahil edilen stereotip tehdidi müdahalesi, ikinci adımda alınan kadın benliği merkeziliği ve üçüncü adımda alınan stereotip tehdidi ve kadın benliği merkeziliği de etkileşimi modele hiçbir katkı sağlamamıştır. Her bir değişkenin kariyer amacı üzerindeki etkilerine yönelik β değerleri incelendiğinde, müdahalenin, kadın benliği merkeziliğinin ve bu iki değişkenin etkileşim etkisinin anlamsız olduğu görülmektedir. Bu sonuç stereotip tehdidi ile katılımcıların kariyer amaçları arasındaki ilişkide kadın benliği merkeziliğinin biçimlendirici etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu sonuç Hipotez 4b'nin desteklenmediğini göstermektedir.

Stereotip tehdidi ile katılımcıların negatif duygu durumları arasındaki ilişkide kadın benliği merkeziliğinin biçimlendirici etkisine yönelik Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi yürütülmüştür. Analiz bulguları Tablo 5.20'de sunulmuştur.

Tablo 5.20: Stereotip Tehdidi ile Negatif Duygu Durumu Arasındaki İlişkide Kadın Benliği Merkeziliğinin Biçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları.

	R^2	ΔR^2	B	β	<i>t</i>
Stereotip Tehdidi	.047*	.048*	1.816*	.219*	2.346
Kadın Benliği Merkeziliği	.055	.008	1.055	.253	1.852
Stereotip Tehdidi X Kadın Benliği Merkeziliği	.079	.023	-1.269	-.223	-1.629

Not: B ve β değerleri 3. Model'den elde edilmiştir. * $p < .05$, ** $p < .01$

Analiz sonucuna göre ilk adımdaki stereotip tehdidi müdahalesi, negatif duygu durumundaki değişime yönelik modele %5 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeydedir. İkinci adımda kadın benliği merkeziliği modele %0.8 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeyde değildir. Üçüncü adımda modele eklenen stereotip tehdidi ve kadın benliği merkeziliği etkileşimi negatif duygu durumundaki değişime %2 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeyde değildir. Her bir değişkenin negatif duygu durumu üzerindeki etkilerine yönelik β değerleri incelendiğinde, müdahalenin etkisinin anlamlı, kadın benliği merkeziliğinin ve bu iki değişkenin etkileşim etkisinin anlamsız olduğu görülmektedir. Bu sonuç stereotip tehdidi ile katılımcıların negatif duygu durumları arasındaki ilişkide kadın benliği merkeziliğinin biçimlendirici etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu sebeple Hipotez 4e desteklenmemiştir.

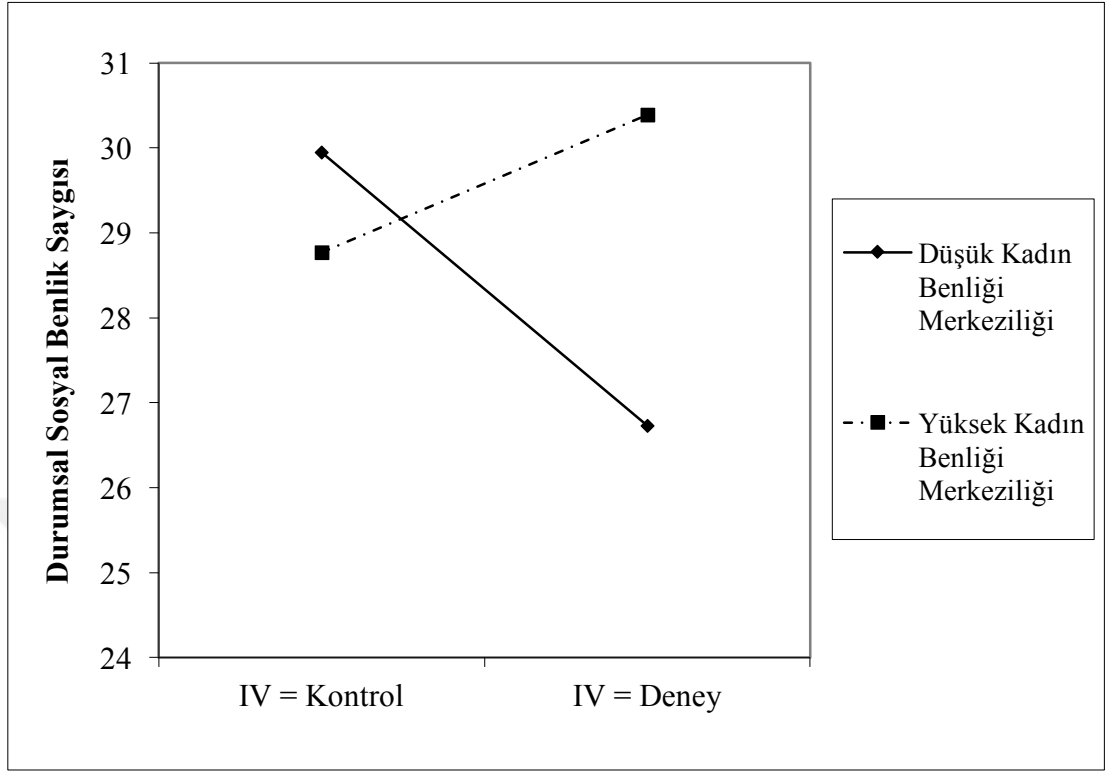
Stereotip tehdidi ile katılımcıların durumsal sosyal benlik saygısı arasındaki ilişkide kadın benliği merkeziliğinin biçimlendirici etkisini sınamak için Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi yürütülmüştür. Söz konusu analize dair bulgular Tablo 5.21'de sunulmuştur.

Tablo 5.21: Stereotip Tehdidi ile Durumsal Sosyal Benlik Saygısı Arasındaki İlişkide Kadın Benliği Merkeziliğinin Biçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları.

	R^2	ΔR^2	B	β	<i>t</i>
Stereotip Tehdidi	.006	.006	-.802	-.075	-.803
Kadın Benliği Merkeziliği	.023	.017	-.588	-.110	-.800
Stereotip Tehdidi X Kadın Benliği Merkeziliği	.074	.051*	2.419*	.330*	2.407

Not: B ve β değerleri 3. Model'den elde edilmiştir. * $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 5.21'e göre, ilk adımdaki stereotip tehdidi müdahalesi, durumsal sosyal benlik saygısındaki değişime yönelik modele %0.6 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeyde değildir. İkinci adımda kadın benliği merkeziliği modele %2 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı da anlamlı düzeyde değildir. Üçüncü adımda modele eklenen stereotip tehdidi ve kadın benliği merkeziliği etkileşimi durumsal sosyal benlik saygısındaki değişime %5 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeydedir. Her bir değişkenin durumsal sosyal benlik saygısı üzerindeki etkilerine yönelik β değerleri incelendiğinde, müdahalenin ve kadın benliği merkeziliğinin etkisi anlamsızken, bu iki değişkenin etkileşim etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuç stereotip tehdidi ile katılımcıların durumsal sosyal benlik saygıları arasındaki ilişkide kadın benliği merkeziliğinin biçimlendirici etkisinin olduğunu göstermektedir. Stereotip tehdidi ile liderlik isteği arasındaki ilişkide performans-yaklaşma amacının biçimlendirici etkisinin yönünü gösteren grafik Şekil 5.3'te sunulmuştur



Şekil 5.3: Durumsal Sosyal Benlik Saygısı Üzerinde Stereotip Tehdidi ile Kadın Benliği Merkeziliğinin Etkileşimi.

Şekil 5.3'teki grafik incelendiğinde, yüksek kadın benliği merkeziliğine sahip olan tehdit grubundaki kadınların durumsal sosyal benlik saygısı düzeyi, kontrol grubundakilere kıyasla daha düşük bulunmuştur. Düşük kadın benliği merkeziliğine sahip olan tehdit grubundaki kadınların ise durumsal sosyal benlik saygısı düzeyi, kontrol grubundaki kadınlara kıyasla daha yüksektir. Düşük ve yüksek kadın benliği merkeziliğine yönelik eğimler incelendiğinde ise, düşük kadın benliği merkeziliğine sahip kadınlar için var olan etkinin anlamlı olduğu (simple slope= -3.221, $t = -2.243$, $p = .027$), ancak yüksek kadın benliği merkeziliğine sahip kadınlar için ise var olan eğimin anlamsız olduğu görülmüştür (simple slope= 1.617, $t = 1.127$, $p = .262$). Sonuç olarak stereotip tehdidine maruz kalan düşük kadın benliği merkeziliğine sahip olan kadınların durumsal sosyal benlik saygıları, kontrol koşulundakilere kıyasla daha yüksektir ve bu farklılık anlamlı düzeydedir. Stereotip tehdidine maruz kalan yüksek kadın benliği merkeziliğine sahip olan kadınların durumsal sosyal benlik saygıları ise hipotezin aksine kontrol koşuluna kıyasla daha düşüktür; ancak bu farklılık anlamlı düzeyde değildir. Bu sebeple hipotez 4c desteklenmemiştir.

Stereotip tehdidi ile katılımcıların örtük cinsiyet-liderlik inancı arasındaki ilişkide kadın benliği merkeziliğinin biçimlendirici etkisine yönelik Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi yürütülmüş ve bulgular Tablo 5.22’de sunulmuştur.

Tablo 5.22: Stereotip Tehdidi ile Örtük Cinsiyet-Liderlik İnancı Arasındaki İlişkide Kadın Benliği Merkeziliğinin Biçimlendirici Etkisine Dair Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları.

	R^2	ΔR^2	B	β	t
Stereotip Tehdidi	.013	.013	.070	.113	1.190
Kadın Benliği Merkeziliği	.029	.016	.012	.037	.266
Stereotip Tehdidi X Kadın Benliği Merkeziliği	.036	.007	.053	.124	.889

Not: B ve β değerleri 3. Model’den elde edilmiştir.

Tablo 5.22’ye göre, ilk adımdaki stereotip tehdidi müdahalesi, örtük cinsiyet-liderlik inancındaki değişime yönelik modele %1 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeyde değildir. İkinci adımda kadın benliği merkeziliği modele %2 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeyde değildir. Üçüncü adımda modele eklenen stereotip tehdidi ve kadın benliği merkeziliği etkileşimi durumsal sosyal benlik saygısındaki değişime %0.7 düzeyinde bir katkı sağlamıştır ve bu katkı anlamlı düzeyde değildir. Her bir değişkenin örtük cinsiyet-liderlik inancı üzerindeki etkilerine yönelik β değerleri incelendiğinde, müdahalenin, kadın benliği merkeziliğinin ve bu iki değişkenin etkileşim etkisinin anlamsız olduğu görülmektedir. Bu sonuç stereotip tehdidi ile katılımcıların örtük cinsiyet-liderlik inançları arasındaki ilişkide kadın benliği merkeziliğinin biçimlendirici etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu sebeple Hipotez 4f’nin desteklenmediği söylenebilir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada stereotip tehdidinin kadınlar üzerindeki motivasyonel, duygusal ve bilişsel etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ülkemizde stereotip tehdidinin liderlik alanındaki etkisini inceleyen çalışmalar oldukça az sayıda ve yakın tarihlidir (örn., Ayyıldız, 2018; Kosova, devam eden tez çalışması). Bu sebeple liderlik alanında kadınlara yönelik olarak bulunan negatif stereotiplerin, ülkemizdeki kadınlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesi önemlidir.

Bu çalışmanın bir diğer amacı, dünyayla benzer olarak ülkemizde de liderlik alanında daha düşük bir temsil düzeyine sahip olan kadınların, bu alanda daha fazla yer alabilmeleri için ortaya konacak müdahale programlarına katkı sağlayabilecek bulgulara ulaşılması olmuştur. Yürütülen araştırmalarda Türkiye'deki üst düzey yöneticilik koltuğunda oturan kadınların oranı erkeklere kıyasla oldukça düşük bulunmuştur (Türkiye İstatistik Kurumu, 2016). Ülkemizde Onuncu Kalkınma Planı (Türkiye Cumhuriyeti Kalkınma Bakanlığı, 2013) kapsamında, kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla rol almalarına yönelik adımlar atılacağı belirtilmiştir. Bu sebeple, bu araştırmadan elde edilecek bulguların, kadınların neden üst düzey yöneticilik pozisyonlarında daha az yer aldığına yönelik değerlendirmelere ışık tutabileceği ve buna bağlı olarak alınacak önlemlerle kadınların iş yaşamında üst düzey pozisyonlara ulaşmasındaki engellerin kaldırılmasına yardımcı olabileceği düşünülmüştür.

Ayrıca bu çalışmadaki bulguların, Kosova'nın (devam eden tez çalışması) yürüttüğü benzer çalışmanın bulguları ile karşılaştırılması hedeflenmiştir. Bu iki araştırmanın yürütülmesinde benzer bir yöntem izlenmiş; ancak örneklem özellikleriyle birlikte araştırmayı yürüten deneycinin cinsiyeti birbirinden farklılaşmıştır. Kosova'nın (devam eden tez çalışması) çalışmasına dahil edilen örneklem Psikoloji bölümü lisans öğrencilerinden oluşmaktadır. Bu örneklemdeki kişiler gerek öğrencilerin gerekse bölümdeki öğretim üyelerinin çoğunlukla kadın olmasından ötürü azınlık durumunda kalmamakta ve kadın rol modellerle bir arada bulunmaktadır. Bu durumun kadınlara yönelik negatif stereotipler üzerinde bir tampon etkisi yaratması muhtemeldir. Bu sebeple Kosova'nın (devam eden tez çalışması)

örnekleme kiyasla hem öğrenci hem de öğretim görevlilerinin cinsiyetlerinin görece daha dengeli dağıldığı bir örnekleme ve erkek deneyci ile sonuçların ne ölçüde değişeceğinin belirlenmesinin, literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Yürütülen tez çalışmasında ilk olarak stereotip tehdidine maruz kalan kadınların, kontrol koşulundaki kadınlara kıyasla liderlik istekleri, kariyer amaçları ve durumsal sosyal benlik saygılarının daha düşük olması; takım üyeliği istekleri, negatif duygu durumları ve örtük cinsiyet-liderlik inançlarının daha yüksek olması beklenmiştir. Elde edilen sonuçlarda beklendiği üzere, tehdit koşulundaki kadınların negatif duygu durumları, kontrol koşulundakilere kıyasla daha yüksek olarak bulunmuştur. Tehdit grubundaki katılımcıların takım üyesi istekleri, hipotezde beklenenle uyumsuz olarak, kontrol koşuluna kıyasla marjinal düzeyde daha düşük bulunmuştur. Diğer değişkenler açısından ise herhangi bir anlamlı sonuca rastlanmamıştır.

Takım üyeliği isteğine yönelik bulgu beklentinin tam tersi yöndedir. Stereotip tehdidine maruz kalan bireylerin bir performans göstermeleri istenmişse, görevden vazgeçmesi veya görev esnasında sergiledikleri eforun düşmesi beklenir bir durumdur (Steele ve diğ., 2002). Bu tez çalışmasında da kadınlara lider ve takım üyeliği rolünün bulunduğu bir görevde bulunacakları belirtilmiştir. Bu sonuca göre, takım üyeliği, tehdit müdahalesine maruz kalan katılımcılar için liderlik rolüne kıyasla daha güvenli bir rolken, bu role karşı ilgilerinde bir azalma olduğu görülmektedir. Türkiye'deki kültürel yapı üzerinden değerlendirilecek olursa, ülkemizin toplulukçu bir özelliğe sahip olduğu düşünülektedir (İmamoğlu, 1998). Toplulukçu kültürlerdeki bireyler genel olarak diğerleri merkezli (allosentric), yani ben merkezci olmayan kişiler olarak nitelendirilmiştir (Triandis, 2001). Yazara göre bu bireyler genel olarak işbirlikçi yaklaşımlar sergilemektedirler. Ülkemizin toplulukçu yapısı göz önünde bulundurulduğunda, çalışmadaki katılımcıların araştırma öncesinde takım üyeliğine yönelik olumsuz bir bakış açılarının olmayabileceği düşünülebilir. Ancak çalışmadaki tehdit müdahalesindeki vurgu tamamen liderlik üzerinedir. Müdahalede kullanılan erkek lider örneklerinin biyo grafiklerinde, liderlerin elde ettikleri başarılarından, kazandıkları ödüllerden ve bulundukları önemli pozisyonlardan bahsedilmesinin, sadece lider ve takım üyeliği rolünün bulunduğu bir görevde liderlik rolüne kıyasla takım üyeliği rolünün daha değersiz ve önemsiz bir görünüme kavuşmasına sebep

olma ihtimali bulunabilir. Bu sebeple, müdahaleye maruz kalan katılımcıların durumsal olarak takım üyeliğine yönelik motivasyonlarında bir düşüş yaşamalarının söz konusu olabileceği düşünülebilir.

Takım üyeliği isteğine dair bulguya ilişkin düşünülen bir diğer açıklama ise reaksiyon tepkisidir. Katılımcılar açık bir tehdide maruz kaldıklarında, tehdide karşı bir reaksiyon gösterebilmektedir (örn., Hoyt ve diğ., 2010). Bu çalışmanın üçüncü aşaması için katılımcılara, yer alacakları görevde bir lider ve iki takım üyesinin bulunacağı ve liderin bu görevde takım üyelerine rehberlik edeceği belirtilmiştir. Bu araştırmada kadınların maruz kaldığı açık tehdit sonrasında, bu aşamada yer alacakları görevde erkek baskın bir rolün rehberliğinde çalışacak olmalarının, onların bir reaksiyon tepkisi geliştirmesiyle ilişkili olma ihtimali göz önünde bulundurulabilir. Bu reaksiyon tepkisine bağlı olarak katılımcıların erkek baskın bir rolün altında takım üyeliği görevinde bulunmayı istemeyerek karşıt tepki geliştirmeleri olası görülebilir. Bu açıdan değerlendirildiğinde katılımcıların liderlik rolünü daha fazla isteyerek değil, takım üyeliğini daha az isteyerek bir reaksiyon göstermiş olma ihtimalleri literatür açısından ilginç bir durumdur. Bu sebeple gelecek çalışmalarda açık tehdide bağlı olarak bireylerin takım üyeliğine yönelik motivasyonlarının tekrar sınanması önemlidir.

Stereotip tehdidinin diğer motivasyonel değişkenler (liderlik isteği ve kariyer amaçları) üzerindeki etkisinin ise anlamsız olduğu bulunmuştur. Bu sonuç tehdit grubundaki kadınların motivasyonel olarak müdahaleden yeterince etkilenmemiş olabilecekleri ihtimalini düşündürmektedir. Tez kapsamında kullanılan müdahale yönteminin tamamen etkisiz olduğu söylenemez; çünkü müdahale kontrolüne yönelik olarak yapılan incelemede tehdit materyalinin kadınlarda, cinsiyet ve liderlik arasındaki açık stereotipik inançları ortaya çıkardığı görülmektedir. Bu durum için alternatif bir açıklama örneklemin yapısı olabilir. Bu tez çalışmasının örneklemini öğrenciler oluşturmaktadır. Öğrencilerin, tehdit müdahalesi sonrasında liderlik alanındaki cinsiyete yönelik stereotipik inançlarının daha belirgin bir hale geldiği görülmesine rağmen, bu kişilerin henüz iş yaşantısında gerçek bir rolde bu tehdidi deneyimlememiş olmamaları, yer alacakları liderlik görevinde yaşayabilecekleri tehdide yönelik farkındalıklarının, bu göreve yönelik motivasyonlarını etkileyecek düzeyde olmayabileceğini düşündürebilir. Bu yüzden liderlik görevinden kaçınma

davranışının ve gelecekteki kariyer amaçlarında liderlik pozisyonlarına yönelik isteklerinin azalmaması olası bir durum olarak görülebilir.

Bu konudaki bir diğer alternatif açıklama ise uygulama ortamı ile ilgili olabilir. Yapılan bir çalışmada matematik, bilim ve mühendislikle ilgili bir konferans izletilen kadınlardan, konuşmacıların daha çok erkeklerden oluştuğu koşulda olanlar, konuşmacıların cinsiyet bakımından eşit dağıldığı koşuldakilere kıyasla konferansa katılmayı daha az istemişlerdir (Murphy, Steele ve Gross, 2007). Bir diğer çalışmada ise kadınlara bir okul kursu programı için broşürler verilmiştir. Bir koşulda broşürdeki uzmanların isim ve fotoğrafları ağırlıklı olarak erkeklerden oluşmaktayken, diğer koşulda cinsiyetler eşit dağılmıştır (Smith, Lewis, Hawthorne, Hodges, 2013). Sonuçlara göre, erkeklerin çoğunlukta olduğu broşürü inceleyen kadınların, kursa katılma isteği daha düşük bulunmuştur. Bu tez çalışmasında bu tür bir azınlıkta bırakma durumu oluşturulmamıştır; araştırmanın laboratuvar uygulamalarına sadece kadınlar davet edilmiştir. Cinsiyet bakımından homojen olan bu ortamda tehdit koşulundaki kadınlardan liderlik ile takım üyeliği görevlerinden birisini seçmeleri talep edilmiştir. Bu şartlar altında kadınların, cinsiyet bakımından homojen bir grupla çalışacaklarını düşünmüş olma ihtimali akla gelmektedir. Literatürdeki bulgularla birlikte değerlendirildiğinde, sadece cinsiyet bakımından eşit olan bir ortamda bile tehditten daha az etkilenen kadınların, tamamı kadınlardan oluşan bir koşulda da tehditten motivasyonel olarak daha az etkilenmiş olma ihtimalleri göz önünde bulundurulabilir. Bu kapsamda ele alındığında gelecek çalışmalarda katılımcılara, bir sonraki aşama için davet edildikleri liderlik ve takım üyeliği rollerini kapsayan görevin karma bir grupla gerçekleştirileceği söylenerek katılımcıların ilgili rollere yönelik motivasyonlarının ölçülmesi, katılımcı grubunun cinsiyet açısından homojen olup olmayışının liderlik ve takım üyeliği rollerine yönelik motivasyon üzerindeki etkisinin belirlenmesi açısından önemli olacaktır.

Bu çalışmada Kosova'nın (devam eden tez çalışması) çalışmasından farklı olarak erkek bir deneyci kullanılmasına karşın, iki çalışmanın motivasyonel değişkenlere yönelik ana etki sonuçlarında bir farklılık bulunmamaktadır. Yukarıdaki belirtildiği üzere stereotip tehdidi çalışmalarında ortamdaki erkek sayısı, kadınların motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Ancak bu çalışma için sonuçlar göstermektedir ki, Kosova'nın (devam eden tez çalışması) araştırmasından farklı

olarak ortamda bir erkek deneycinin bulunması, kadınların liderliğe yönelik motivasyonlarında anlamlı bir değişim sağlamamıştır.

Yürütülen çalışmada kadınların duygularına yönelik olarak negatif duygu durumu ve durumsal sosyal benlik saygısı değişkenleri kullanılmıştır. Bu değişkenlere ilişkin olarak hipotezlerde beklenenle uyumlu şekilde tehdit grubundaki kadınların negatif duygu durumu, kontrol grubuna göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Bununla birlikte, tehdidin durumsal sosyal benlik saygısı üzerindeki etkisiz ise anlamsızdır.

Negatif duygu durumuna yönelik ilgili sonuç literatürle uyumludur (örn., Bergeron ve diğ., 2006). Stereotip tehdidinin tanımında da belirtildiği gibi bireylerin, iç grupları hakkında negatif stereotiplerin var olduğu bir alanda bu stereotipleri doğrulamaya yönelik bir endişe veya rahatsızlık yaşaması beklenmektedir (Steele ve Aronson, 1995). Diğer bir deyişle negatif stereotiplerin açığa çıkarılması bireylerin kendilerini tehdit altında hissetmesi ve buna bağlı olarak olumsuz duygular yaşamasına sebep olmaktadır. Dolayısıyla liderlik alanında tehdiye maruz kalan kadınların, “Negatif Duygu Ölçeği”nde sorulduğu gibi tedirgin, ürkmüş veya korkmuş hissetmeleri, stereotip tehdidi bağlamıyla uygun duygusal tepkiler olarak nitelendirilebilir. Literatürde bu argümanı destekleyen başka çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin Bergeron ve diğerleri (2006) tarafından yürütülen çalışmada liderliğe yönelik stereotip tehdidi sonrasında katılımcıların duygusal olarak daha olumsuz tepkiler verdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bu çalışmadakine benzer olarak liderlik görevinin erkeksi özelliklerle ilişkilendirildiği koşulda kadınların anksiyete düzeyi yükselmektedir (McGlone ve Pfister, 2015).

Bu çalışmadaki deneyci cinsiyetinin, katılımcıların negatif duygu durumlarının müdahale sonrasında anlamlı düzeyde daha yüksek olmasının bir diğer sebebi olabileceği düşünülebilir. İnsanlar, kendi pozitif sosyal kimliklerini korumak adına içinde bulundukları gruplar ile dış gruplar arasında sosyal karşılaştırmalar yapmaktadırlar (Tajfel ve Turner, 1979). Bu araştırmanın yapısına göre kadınlar, müdahale kapsamında ünlü ve başarılı erkek liderlere maruz kalmışlardır. Buna ek olarak çalışma esnasında kadınların bir erkek deneyciye maruz kalmaları, sosyal karşılaştırmaların daha gerçekçi bir şekilde yapılmasının önünü açmış olabilir. Çünkü kadınlar maruz kaldıkları müdahaleden sonra, deneyi erkek bir deneycinin

yönetmesinden ötürü müdahaledeki bilgileri doğrulayacak canlı bir örnekle karşı karşıya kalmışlardır. Bu durumda yapılan sosyal karşılaştırmalar esnasında kadınlar kendini daha rahatsız hissetmiş ve var olan koşullardan daha negatif olarak etkilenmiş olabilir.

Çalışmadaki deneycinin erkek olmasının bir diğer etkisi ise tehdit sayısının artırılmış olmasıdır. Çalışmada halihazırda kullanılan tehdit müdahalesine ek olarak deneyi yürüten kişi de erkektir; bu durum ortamdaki tehdit sayısını artırmıştır. Bu kapsamda ele alındığında ortamda artan tehdit sayısının, kadınların negatif duygu düzeylerini yükseltmiş olabileceği düşünülebilir.

Stereotip tehdidinin ardından kadınların negatif duygu durumunda anlamlı düzeyde bir artış olmasına rağmen, durumsal sosyal benlik saygılarındaki düşüş anlamlı düzeyde değildir. Benlik saygısı ile ilgili yürütülen araştırmalara dayanarak Crocker ve Major (1989), negatif olarak stereotipleştirilmiş alanlarda bulunan grupların benlik saygılarının, kendi gruplarına yönelik negatif stereotiplere sahip olmayan bireylere kıyasla her zaman düşük olmadığını belirtmişlerdir. Yazarlara göre, olumsuz stereotiplere sahip grup üyelerinin benlik saygılarını korumak amacıyla kullandığı koruyucu mekanizmalar bulunmaktadır. Bunlardan biri, kendilerine veya gruplarına yönelik negatif bildirimleri, bu bildirimleri aldıkları kişi veya grupların önyargılarına atfederek benlik saygılarını korumaktır. Örneğin Testa, Crocker ve Major (akt., Crocker ve Major, 1989) tarafından yürütülen bir çalışmada, kadınlardan bir ödev yazmaları talep edilmiş ve bu ödevin bir erkek değerlendirici tarafından inceleneceği belirtilmiştir. Değerlendiriciler ise önyargılı ve önyargısız olarak sunulmuştur. Sonuçlara göre önyargısız olarak sunulan erkek değerlendiricilerden negatif geri bildirim alan kadınların benlik saygıları, önyargılı olarak sunulan değerlendiriciden negatif bildirim alanlara kıyasla daha olumsuz etkilenmiştir. Bu tez çalışmasında kullanılan müdahale metninin, katılımcılar üzerinde etkili olup olmadığının belirlenebilmesi amacıyla müdahale kontrol grubu kullanılmış ve materyalin, katılımcılarda liderlikle ilgili negatif stereotipleri aktive ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Stereotipler ile önyargıların ilişkili olduğu da göz önünde bulundurulduğunda, bu çalışmada kullanılan müdahale metni açık bir şekilde liderlikle ilgili negatif cinsiyet stereotipleriyle tutarlı bilgiler ortaya koymaktadır. Bu negatif stereotipleri barındıran açık tehdidin, katılımcıların çalışmaya yönelik bakış

açısını etkileme ihtimali akla gelmektedir. Tehdit amacıyla sunulan metne bağlı olarak katılımcılar, araştırmacının kadınlara karşı önyargılı değerlendirmelerde bulunabileceğini düşünmüş olabilir. Negatif stereotiplere yönelik yapılan bu atıf, benlik saygısı üzerinde koruyucu bir etki yaratmış olabilir.

Literatüre bakıldığında, stereotip tehdidinin karmaşık bir fenomen olduğu ve bireyler üzerindeki etkisini biçimlendirebilecek birçok faktör olduğu görülmektedir. Bu araştırmada ele alınmamış olan bazı faktörlerin de katılımcıların benlik saygısını stereotip tehdidinden koruyabilme ihtimali olduğu düşünülmüştür. Bu noktada literatüre dönüldüğünde liderliğe yönelik stereotip tehdidinin benlik saygısı üzerindeki etkisinde, öz etkinlik inancının rolüne yönelik araştırmalar göze çarpmaktadır. Bu araştırmaların birinde liderliğe yönelik yüksek düzeydeki öz etkinlik inancı stereotip tehdidinin, bireylerin benlik saygıları üzerindeki zarar verici etkisini hafifletebildiği görülmüştür (Burnette ve diğ., 2010). Bir diğer çalışmada açık bir manipülasyonla liderlikle ilgili stereotip tehdidine maruz kalan düşük öz etkinlik inançlı kadınların, açık olmayan bir tehdide maruz kalanlara kıyasla benlik saygısı düşerken; yüksek öz etkinlik inancına sahip kadınlarda ise her iki grup arasında benlik saygısına yönelik anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır (Hoyt ve Blascovich, 2010). Psikolojik geri çekilme, literatürde benlik saygısı üzerinde etkisi olabileceği düşünülen bir faktördür. Psikolojik geri çekilme kişinin, benlik saygısını bir alandaki başarı ya da başarısızlıklardan etkilenmeyecek şekilde ayırmasıdır (Major, Spencer, Schmader, Wolfe ve Crocker, 1998). Örneğin damgalanmış grupların üyesi olan bireyler, alana yönelik olarak aldıkları geri bildirimlerin geçerli ve kendi yeteneklerini tanılayıcı olmadığını düşündüklerinde, benlik saygılarını alandan ayırabilmektedirler (Crocker ve Major, 1989). Bu bulgular birlikte ele alındığında bu çalışmada ölçülmemiş olan; ancak benlik saygısını tehdit müdahalesinden koruyabilecek çeşitli faktörlerin olma ihtimali düşünülmüştür. Gelecek çalışmalarda bu faktörlerin araştırmaya dahil edilerek çalışmanın tekrar edilmesin, tehdit ile benlik saygısı arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayabilir.

Yürütülen tez çalışmasında, kadınların stereotip tehdidine karşı bilişsel tepkilerinin incelenebilmesi amacıyla örtük cinsiyet-liderlik inançları çalışmaya dahil edilmiştir. Bulgulara göre tehdit ve kontrol grubunun örtük cinsiyet-liderlik inançları arasında anlamlı bir farklılığa ulaşılamamıştır. Literatürde stereotip karşıtı

müdahaleye maruz kalan katılımcıların örtük stereotipik inançlarının azaldığına dair kanıtlar bulunmakla birlikte (örn., Dasgupta ve Asgari, 2004), stereotipik bir müdahaleye maruz kalan katılımcıların örtük stereotipik inançlarının, bu müdahaleden nasıl etkilendiğine yönelik kanıtlar daha karmaşıktır. Örneğin, bu çalışmadaki sonuçlara benzer olarak, Blair, Ma ve Lenton (2001) stereotipik koşulda, zayıf bir kadının nasıl olacağını hayal eden kadınların örtük cinsiyet inançlarının, müdahaleden anlamlı düzeyde etkilenmediğini bulmuşlardır. Rudman ve Phelan (2010) tarafından yürütülen bir diğer çalışmada yine stereotipik hazırlama koşulunda bulunan kadınların örtük cinsiyet-liderlik inançlarının manipülasyondan anlamlı düzeyde etkilenmediği görülmüştür. Bu çalışmayla benzer yapıda olan Kosova'nın (devam eden tez çalışması) araştırmasında da kadınların örtük cinsiyet-liderlik inançları liderlikle alakalı açık tehditten anlamlı düzeyde etkilenmemiştir. Bu çalışmaların bulgularındaki örtük inançlara ilişkin anlamsız sonuçlar birlikte ele alındığında göze çarpan nokta örneklemin yapısıdır. Hem bu tez çalışmasında hem de stereotipik müdahaleden anlamlı düzeyde etkilenmeyen katılımcıların olduğu diğer üç çalışmada (Blair ve diğ., 2001; Kosova, devam eden tez çalışması; Rudman ve Phelan, 2010) örneklem öğrencilerden oluşmaktadır. Çalışmanın örneklemin alana yönelik bu tecrübe eksikliği göz önünde bulundurulduğunda katılımcıların stereotip tehdidine gerçek bir iş ortamında maruz kalmamış olma ihtimallerinin, tehdidin örtük cinsiyet-liderlik inançları üzerindeki etkisinin artmayışına sebep olduğu düşünülebilir.

Tehdidin örtük-cinsiyet liderlik inançları üzerindeki anlamsız etkisinin olduğu bulgusu, Gawronski ve Bodenhausen (2011) tarafından geliştirilen çağrışımsal-önermesel (associative-propositional) değerlendirme süreçleri modeli kapsamında da ele alınabilir. Bu model açık ve örtük değerlendirmelerin, niteliksel olarak iki farklı zihinsel sürecin çıktısı olduğunu belirtmektedir. Bu modele göre örtük değerlendirmeler çağrışımsal süreçlerin bir çıktısıyken, açık değerlendirmeler ise önermesel süreçlerin bir sonucudur. Çağrışımsal süreçlerde tekrarlı ve tutarlı maruz kalma, örtük değerlendirmelerin oluşmasını sağlamaktadır. Önermesel süreçler, mantıksal tutarlılık ilkeleri tarafından yönlendirildiği varsayılan çağrışımların ortaya çıkardığı bilgilerin onaylanması olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda ele alındığında bu çalışmada kullanılan tehdit müdahalesi, önce erkeklerin kadınlardan daha fazla liderlik pozisyonlarında yer aldığını belirtip, ardından da başarılı erkek lider

örnekleri sunarak bir önerme süreci başlatmaktadır. Bir önerme süreci, açık değerlendirmeleri etkilediği gibi örtük değerlendirmeleri de etkileyebilmektedir. Ancak dışsal faktörler, aktive edilen bilgiye yönelik tutarsız başka bilgiler ortaya koyuyorsa, önerme sürecinin çağrışımsal düzeyde bir etki göstererek örtük değerlendirmeleri etkilemesi muhtemel değildir. Bu bilgiler ışığında değerlendirildiğinde, bu çalışmada kullanılan müdahale bilgileri ile örneklemin maruz kaldığı akademik çevrenin katılımcılara birbiriyle tutarlı bilgiler sunmamış olma ihtimali düşünülebilir. Ülkemizde yüksek öğretim düzeyinde eğitim gören bireylerin cinsiyet dağılımı, yöneticilik pozisyonlarındaki cinsiyet dağılımına yönelik eşitsizliği tam olarak yansıtmamaktadır. Örneğin daha önce belirtildiği üzere Türkiye’deki üst ve orta düzey yöneticilik pozisyonlarında bulunan erkek oranı %83.3 iken, bu pozisyonların sadece %16.7’si kadınların elindedir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2016). Ancak yükseköğretim düzeyleri incelendiğinde aynı yılın verilerine göre, 25 yaş ve üzerindeki erkeklerin %18.8’i bir yüksekokul veya fakülteden mezunken, kadınlarda bu oran %14.4 olarak görülmektedir. Ayrıca yüksek öğretimden mezun olan bireylerin cinsiyetlerinin birbirine oranlanması ile elde edilen cinsiyet eşitliği endeksinin de 2008 yılından beri kadınlar lehine geliştiği belirtilmiştir. Dolayısıyla bu örneklemden kadınların, müdahalede sunulan liderlik alanındaki cinsiyet farklılıklarına ve buna bağlı tehdide, müdahaleyle tutarlı ölçüde maruz kalmamış olma ihtimalleri göz önünde bulundurulabilir.

Bu tez çalışması kapsamında tehdidin, bağımlı değişken üzerindeki etkisini biçimlendirmesi beklenen performans-yaklaşma amacı, performans-kaçınma amacı ve kadın benliği merkeziliği yapıları araştırmaya biçimlendirici değişken olarak dahil edilmiştir. Bu kapsamda, performans-yaklaşma amacının tehdidin takım üyesi isteği, kariyer amacı, negatif duygu durumu, durumsal sosyal benlik saygısı ve örtük-cinsiyet liderlik inancı üzerindeki etkisinde biçimlendirici bir rolü olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın hipotezine göre performans-yaklaşma amacı yüksek olan kadınların liderlik isteklerinin, performans-yaklaşma amacı düşük olan kadınlara kıyasla negatif olarak daha fazla etkilenmesi beklenmiştir. Bununla birlikte, tehdit ile liderlik isteği arasındaki ilişkide performans-yaklaşma amacının biçimlendirici rolü olduğu görülmekle beraber, bu etkinin hipotezde beklendiği şekilde olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bulgular, performans-yaklaşma amacı düşük olan kadınların

liderlik isteklerinin, performans-yaklaşma amacı yüksek olan kadınlara kıyasla tehditten anlamlı düzeyde daha olumsuz etkilendiğini ortaya koymuştur.

Literatür incelendiğinde performans-yaklaşma amacının karmaşık bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Bu karmaşık yapıya sebep olan durumun, performans-yaklaşma amacına sahip bireylerin bir yandan yetkinliklerini göstermeye ve başarılı olmaya odaklanırken, bir yandan da başarısız olma korkusu yaşamalarından kaynaklandığı düşünülmektedir (Elliot ve Church, 1997). Bu tez çalışmasındaki sonuç, performans-yaklaşma amacındaki yetkinlik beklentilerinin bireyler üzerindeki etkisine yönelik bir yorum yapma fırsatı sağlamaktadır. Performans amaçlarını benimseyen bireyler kendi becerilerinin yeterliliklerine odaklı olmaktadır (Elliot ve Dweck, 1988). Bu noktada bireylerin performans-yaklaşma amacını daha az benimsediklerinde kendi beceri ve yetkinliklerine daha az odaklandıkları düşünülebilir. Bu bağlama yönelik daha az yoğun düşünceye sahip olan kişilerin de beceri ve yetkinliklerini göstermek için daha az motive olmaları beklenebilir. Tüm bu bilgiler ışığında düşük performans-yaklaşma amacına sahip kadınların, liderlik alanına dair yetkinlikleriyle zihinsel olarak daha az meşgul olmuş olmaları ve bu sebeple bunu kanıtlamaya daha az motive olmuş olmaları muhtemeldir. Bu durum da tehdit müdahalesine maruz kaldıklarında, bu çalışmada olduğu gibi, liderlik alanındaki yetkinliklerini kanıtlamaktan ziyade başarısızlık korkusuna daha fazla odaklanmaları ve liderlik rolüne karşı daha az istek göstermeleriyle sonuçlanmış olabilir.

Bu çalışmada biçimlendirici değişken olarak kullanılan bir diğer yapı performans-kaçınma amacıdır ve yüksek performans-kaçınma amacına sahip olanların düşük olan kadınlara kıyasla tehditten negatif olarak daha fazla etkilenmesi beklenmiştir. Yürütülen analizler sonucunda, tehdit ile liderlik isteği arasındaki ilişkide performans-kaçınma amacının biçimlendirici etkisinin marjinal düzeyde anlamlı olduğu görülmüştür; ancak bu etki hipotezde beklenen doğrultuda değildir. Bulgulara göre düşük performans-kaçınma amacına sahip deney grubundaki kadınların liderlik isteklerinin, kontrol koşulundaki kadınlara kıyasla tehditten marjinal düzeyde daha negatif olarak etkilendiği görülmüştür. Ortaya çıkan bu sonuç, literatürdeki genel bulgulardan farklı bir doğrultudur. Başarı amaçları yönelimi bölümünde de belirtildiği üzere, performans amaçlarını benimseyen bireyler kendi becerilerini kanıtlamaya çalışarak başarısızlıktan kaçınmaya motive olmaktadırlar

(Elliot ve Dweck, 1988). Performans-kaçınma amacına sahip bireylerin ise kendi yetkinliklerinin düşük görünmesi ihtimaline karşı alanda performans göstermekten kaçınarak başarısızlığa yönelik bir sonuç elde etmemeye odaklandığı görülmektedir (Pintrich ve diğ., 2003). Bu noktada performans-kaçınma amacı düşük düzeyde olan bireylerin kendi yetkinliklerinin normatif olarak daha kötü algılanmasıyla alakalı korkularına bağlı olarak kaçınma davranışları sergileme ihtimalinin daha düşük olması beklenebilir bir durumdur. Bu literatürle ilişkili olarak düşük performans-kaçınma amacına sahip bireylerin liderlik isteğinde kontrol koşuluna kıyasla daha düşük bir motivasyon göstermesi beklenmemiştir. Ancak beklentinin aksine düşük performans-kaçınma amacını benimseyen kadınlar, kontrol koşuluna kıyasla marjinal düzeyde daha düşük bir liderlik isteği göstermişlerdir. Tartışılması zor olan bu sonucun literatürdeki bulgulardan farklılaşmasından ötürü, gelecek çalışmalarda performans-kaçınma amacının, stereotip tehdidi koşulunda liderlik motivasyonu üzerindeki etkisinin tekrar sınanması gerektiği düşünülmektedir.

Bu çalışmada biçimlendirici değişken olarak kullanılan son yapı ise kadın benliği merkeziliğidir. Kadınların, benliğinin merkezinde bulunan kimliklerinin birbiriyle çatışma halinde olduğunda yaşayabilecekleri negatif duygulanımdan (örn., Settles, 2004) hareketle, bu çalışmada kadın benliği merkeziliği yüksek kadınların tehditten duygusal olarak daha olumsuz etkilenmesi beklenmiştir. Sonuçlar tehdit ile durumsal sosyal benlik saygısı arasındaki ilişkide kadın benliği merkeziliğinin biçimlendirici etkisi olduğunu göstermiştir. Ancak bu etki hipotezde beklenen doğrultuda değildir. Analiz sonuçlarına göre düşük kadın benliği merkeziliğine sahip kadınların durumsal benlik saygılarının, kontrol koşulundaki kadınlara kıyasla tehditten anlamlı düzeyde daha negatif olarak etkilendiği bulunmuştur.

Benlik merkeziliği bireyin kimlik çatışmasına bağlı olarak deneyimleyebileceği negatif sonuçları hem artırabilen hem de baskılayabilen bir mekanizma olarak göze çarpmaktadır (örn., Frone ve diğ., 1995; Martire ve diğ., 2000). Analizlerin ardından ortaya çıkan zıt yöndeki sonuç kadın benliği merkeziliğinin çift yönlü yapısıyla paraleldir. Martire ve diğerlerinin (2000) yürüttüğü bir çalışmada, annelik rolüne yönelik benlik merkeziliği yüksek olan kişilerin, bu rolün yaratacağı negatif duygulanımlardan etkilenmediği; merkeziliğin negatif etkiye karşı tampon etkisi gösterdiği bulunmuştur. Ayrıca yazarlar annelik rolüne yönelik düşük

merkeziliğe sahip kişilerin, rol çatışmasından anlamlı düzeyde olumsuz etkilendiğini ortaya koymuşlardır. Martire ve diğerlerinin (200) beklentilerinin tersine sonuçlanan bu bulgu stres beklentisi ile açıklanmıştır. Yani, bir kimliğin gerektirdiği role ilişkin yüksek stres beklentisi varsa, birey için bu kimlik yüksek düzeyde önemli olduğunda, diğer bir deyişle bireyin kimliği için merkezi bir konumdayken birey, o kimliğin ve rolün yaratacağı negatif etkilerden korunmaktadır. Söz konusu çalışmanın bulguları bu araştırmada ortaya çıkan sonuçlarla tutarlıdır. Bu sebeple bir kimlik, belirli roller açısından bireyin strese bağlı olarak zorlanma yaşamasına sebep oluyorsa, bu kimlik birey için merkezi bir konumda olduğunda bireyin bu stresi ve sonuçlarını da kabullenmesi muhtemeldir; çünkü o kimlik birey için önemli bir konumdadır ve birey, kimliğin getirdiği stres ve zorlanmayla başa çıkmaya kendini hazırlamış olabilir. Bu açıklamanın liderlik alanındaki kadınlar için de geçerli olabileceği düşünülebilir. Nitekim bu çalışmada kullanılan müdahale metninin de kadınlar üzerinde liderlikle ilgili bir stres yaratması beklenmektedir; çünkü metne göre liderlik baskın biçimde erkeksi bir alandır ve bu alanda birçok başarılı erkek bulunmaktadır. Bu kapsamda halihazırda “kadın lider” rolüne yönelik yüksek stres beklentisinin olduğu bir durumda, literatürle uyumlu olarak, kadın benliği merkeziliği, tehdidin yaratacağı negatif etkiyi baskılamış olabilir; çünkü yüksek düzeyde kadın benliği merkeziliğine sahip olan kadınların durumsal sosyal benlik saygıları müdahaleden olumsuz etkilenmemiştir. Aksine düşük kadın benliği merkeziliğine sahip olan kadınların tehditten anlamlı düzeyde olumsuz etkilenmişlerdir; çünkü muhtemelen kadın kimliğine bağlı olarak ortaya çıkacak olan bu stresli duruma karşı hazırlıklı değildirler.

Bu tez çalışmasının çeşitli kısıtlılıkları vardır. Bunlardan birisi araştırmanın üniversite ortamında gerçekleştirilmesinden ötürü ortaya çıkan genellenebilirlik sorunudur. Erkeksi meslekler açısından akademik çevrenin, iş ortamına kıyasla daha güvenli olma ihtimali bulunmaktadır. Örneğin Honeypot’un (2018) verilerinde erkeksi olarak görülen fen, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) bölümlerinden mezun olan kadın oranına bakıldığında Türkiye, %37 ile dünya genelindeki 41 ülke arasında birinci sırada yer almaktadır. Bu yüksek orana rağmen teknoloji sektöründe çalışan kadınların oranı ise sadece %9’dur. Yani erkeksi mesleklerde eğitim alan ve erkeksi mesleklerde çalışan kadınların oranı birbirinden farklılaşmakta; akademik ortamda daha fazla kadın bulunabilmektedir. Yukarıda bahsedilen Türkiye İstatistik

Kurumu'nun 2016 verileri göz önünde bulundurulduğunda ise erkeksi kabul edilen bir diğer alan olan yöneticilik ve liderlikte cinsiyet eşitsizliğinin, akademik çevre için geçerli olmadığı görülmektedir. Akademik çevrenin, liderlik alanına kıyasla cinsiyet bakımından daha eşitlikçi bir ortam olduğu göz önünde bulundurularak yorumlanacak olursa liderlik alanı, bir kadın için tehdit yaratabilecek bir alan olarak görülmesine ve bu tehdidin iş yaşamındaki oranlara yansımış olmasına karşın, akademik çevre bu tehdidin iş yaşantısındaki kadar güçlü deneyimleneceği bir ortam olmayabilir. Yükseköğretimden mezun olan bireylerin cinsiyet dağılımlarının birbirine yakın olması ve kadın mezun oranının yıllar içerisinde sürekli artış göstermesi, akademik çevreyi kadın cinsiyeti için daha güvenli bir hale getirmiş olabilir. Dolayısıyla bu çalışmadaki henüz öğrenci olup liderliğe yönelik stereotipik yapıyı alanda deneyimlememiş olan kadın katılımcıların, stereotip tehdidi müdahalesinden daha az etkilenmeleri muhtemel bir durumdur. Bu kısıtlılığın önüne geçilebilmesi amacıyla var olan çalışmanın alanda iş deneyimi bulunan kadınlar üzerinde tekrarlanması, görece daha güvenli olan akademik çevrenin, tehdidin negatif etkilerine karşı tampon etki gösterip göstermediğinin belirlenmesine yardımcı olacaktır.

Çalışmada var olduğu düşünülen kısıtlılıkların bir diğeri ise müdahalenin gücüdür. Araştırma sonuçları incelendiğinde, tehdit ve kontrol grubunun liderlik isteği, kariyer amacı, durumsal benlik saygısı ve örtük cinsiyet-liderlik inancına yönelik puan ortalamaları hipotezlerde beklenen yönde farklılaşmıştır; ancak bu farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamıştır. Bu çalışmada, araştırma öncesinde bir müdahale grubuyla tehdit materyalinin etkisi sınanmış ve materyalin etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sebeple tehdit ve kontrol grubunun ortalamaları arasındaki farklılaşmanın müdahale metnine bağlı olduğu; ancak tehdidin yeterince kuvvetli olmamış olması düşünülebilir.

Müdahalenin metni irdelendiğinde, araştırmada kullanılan başarılı lider örneklerinin katılımcılar üzerinde yeterince tehdit edici olmayabileceği düşünülmüştür. Yukarıda da belirtildiği üzere, akademik alanla iş yaşamındaki cinsiyet dağılımları arasında büyük bir farklılık bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan başarılı lider örnekleri iş yaşamındaki çeşitli alanlardan seçilmiş kişilerdir. Ayrıca bu örneklerin yaş ortalamaları da katılımcılara kıyasla çok daha yüksektir. Dolayısıyla araştırmadaki kadınların, müdahale metnindeki lider örnekleriyle bir sosyal

karşılaştırma yapmak için kendileriyle yeterince benzeşen yön bulamamış olmaları muhtemeldir. Bu sebeple gelecek araştırmalarda katılımcıların o an içerisinde bulundukları çevreden ve akran sayılabilecek lider örneklerinin müdahale metnine dahil edilmesinin, tehdidin gücünü arttırma ihtimali bulunmaktadır.

Çalışmada kullanılan diğer materyal ve ölçekler değerlendirildiğinde, kadınların liderlik ve takım üyesi isteğini ölçen sorular bir kısıtlılık olarak değerlendirilebilir. Çalışma kapsamında hem liderlik isteği hem de takım üyesi isteği, 7'li likert tipi iki ayrı soru ile ölçülmüştür (Bkz. Ek 4). Tehdit sonrasında katılımcıların motivasyonlarının liderlik isteğinde artarken, aksine takım üyeliğinde düşmesi beklenmiştir. Bu iki değişken arasındaki korelasyon tablosu incelendiğinde ise liderlik iki değişken arasında beklenildiği gibi negatif bir korelasyon olmadığı görülmüştür. Diğer bir deyişle bu iki değişkene yönelik motivasyonlar birbirine zıt bir yapıda değildir. Bu kapsamda var olan rollere yönelik iki uçlu tek bir sorunun sorulması (örn., -7= takım üyesi, +7= liderlik) gelecek çalışmalarda katılımcıların roller arasında bir tercih yapmasını sağlayacaktır. Gelecek çalışmalarda liderlik ve takım üyeliği isteğine yönelik soruların bu formda kullanılması, katılımcıların tehdit ortamında iki rolden birisini seçmek durumunda kaldıklarında yönelimlerinin ne olacağının belirlenmesine yardımcı olacaktır.

Bu tez çalışmasının örneklemini, liderlik alanındaki olumsuz stereotipler sebebiyle tehdit yaşayan kadınlar oluşturmuştur. Literatürdeki araştırmalar incelendiğinde kadınlara yönelik stereotip tehdidi sonrasında kadınların, erkeklere kıyasla tehditten ne kadar etkilendiğini araştıran çalışmalara da sıklıkla rastlanmaktadır. Bu çalışmalarda özellikle akademik performans alanında, kadınların erkeklere kıyasla tehditten daha olumsuz etkilendiğine yönelik anlamlı kanıtlara ulaşılmıştır. Bu çalışmada ise stereotip tehdidi yaşayan kadınların, kontrol koşulundaki kadınlara kıyasla tehditten nasıl etkilendiklerine yönelik kanıtlara ulaşılmıştır. Gelecek çalışmalarda ülkemizdeki kadınlar ile erkeklerin karşılaştırılarak her iki cinsiyetin tehditten etkilenme düzeyinin nasıl farklılaştığının belirlenmesi, literatüre önemli bir katkı sağlayacaktır.

Ayrıca bu tez çalışmasının sonuçları Kosova'nın (devam eden tez çalışması) bulgularıyla karşılaştırıldığında, ortamda bir erkek deneycinin bulunmasının kadınları olumsuz etkileyebildiğine dair kanıtlara ulaşılmıştır. Bu sebeple gelecek

araştırmalarda, çalışmaya katılan grupların bu çalışmadaki gibi homojen olmak yerine cinsiyet bakımından farklılaşmasının, kadınların tehdit müdahalesine karşı verecekleri tepkiyi ne şekilde etkileyeceği belirlenebilir. Benzer bir şekilde araştırmadaki deneylerin hem erkek hem de kadın deneyciyle yürütüleceği iki ayrı grubun çalışmaya dahil edilmesi, deneyci cinsiyetinin kadınların tehditten etkilenişini nasıl biimlendirdiğinin belirlenmesi adına daha güvenilir kanıtlar elde edilmesini sağlayacaktır.

Bu alışma Türkiye’de liderliğe yönelik stereotip tehdidinin kadınlar üzerindeki etkisine dair bazı kanıtlar sağlamaktadır. Literatürden farklı olarak liderlikle ilgili stereotip tehdidi çalışmalarına daha az konu olan motivasyonel, duygusal ve bilişsel değişkenlerin incelendiği bu araştırmada, literatürle benzer olarak ülkemizdeki kadınların da liderlikle ilgili negatif stereotiplerden duygusal olarak olumsuz etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kadınların liderlik istekleri ve durumsal sosyal benlik saygılarının da sahip oldukları bireysel farklılıklara göre tehditten etkilenebildiği görülmüştür.

Çalışmadan elde edilen bu sonuçlar, Endüstri / rgt psikologlarının iş yaşamındaki kadınların st düzey yöneticilik pozisyonlarında daha fazla rol almalarını sağlayacak adımlar atmasına yardımcı olabilir. Araştırmanın bulguları göstermektedir ki liderlik alanındaki cinsiyet farklılıkları belirgin hale getirildiğinde kadınlar bu durumdan olumsuz etkilenebilmektedir. Diğer bir deyişle, iş yaşantısındaki bir rolün toplumsal cinsiyetle ilgisine yönelik ipuçlarının belirgin olmasının, kadınlar için zarar verici bir etki yaratabileceği görülmektedir. Bu sebeple iş ortamındaki rollerin toplumsal cinsiyet rollerinden bağımsız hale getirilmesi, yani toplumsal cinsiyete yönelik rollere ilişkin ipuçlarının iş çevresinden temizlenmesi, kadınların iş yaşantısında basamakları tırmanarak, st düzey yöneticilik pozisyonlarını elde etmelerine katkı sağlayabilir.

Çalışmadan çıkarılabilecek bir diğer sonuç ise müdahale olarak kullanılan stereotipik erkek liderlerin, kadınları olumsuz etkileyebildiğidir. Alandaki diğer çalışmalar da göz önünde bulundurulduğunda (rn., Dasgupta ve Asgari, 2004), bireylerin maruz kaldıkları liderlik rollerinin stereotipik veya stereotip karşıtı olmasının, tehdidin negatif etkilerini artırıp azaltabildiği görülmektedir. Buna göre iş yerlerinde st düzey yöneticilik pozisyonlarındaki kadın rol modellerin bulunmasına

önem verilmesi, iş yerinde bulunan diğer kadın çalışanların tehdidin olumsuz etkilerinden korunmasına fayda sağlayabilir.

Çalışmanın tüm sonuçları birlikte ele alındığında, kadınların tehditten etkilenme düzeyinin müdahalenin yanı sıra sahip oldukları bireysel özelliklere de bağlı olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple gelecek çalışmalarda hangi bireysel faktörlerin tehdidin kadınlar üzerindeki etkisini hafifleteceği ve hangilerinin bu etkiyi arttıracığının belirlenmesi önemli olacaktır. Ayrıca bu çalışmada liderlikle ilgili negatif stereotiplerin, ülkemizdeki kadınların motivasyonunu ne şekilde etkilediği araştırılmıştır; ancak alandaki cinsiyet farklılıklarına ve başarılı erkek liderlere maruz kalmanın, kadınların performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi de bir o kadar önemlidir; çünkü alt kademedeki pozisyonlardan üst düzey yöneticilik pozisyonlarına ilerledikçe kadınların oranında bir düşüş olduğu görülmektedir. Bu duruma performans kriterlerine bağlı terfi kararlarının katkı sağlamış olması da muhtemeldir. Bu sebeple stereotip tehdidinin liderlik alanındaki kadınların performansına zarar verip vermediği, veriyorsa buna hangi faktörlerin aracılık ettiği belirlenirse, üst düzey yöneticilik pozisyonlarında yer alabilecek kadınların sayısının artış gösterme olasılığı bulunmaktadır. Dolayısıyla gelecek çalışmalarda liderliğe yönelik stereotip tehdidinin, kadınların yöneticilik veya liderlik performansı üzerindeki etkisinin araştırılması kritik bir önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- AKIN, A.: 2006 “2X2 Basari Yönelimleri Ölçegi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, **Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 12, 1-13.
- ALLPORT, G. W.: 1954 “Önyargının Doğası”, Çev. Nur Nirven (2017), Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayınları.
- AMES, C.: 1992 “Classrooms: Goals, Structures, and Student Motivation”, **Journal of Educational Psychology**, 84/3, 261-271.
- ARONSON, J.: 2004 “The Threat of Stereotype”, **Educational Leadership**, 62, 14-20.
- ARONSON, J.,
INZLICHT, M.: 2004 “The Ups and Downs of Attributional Ambiguity: Stereotype Vulnerability and the Academic Self-Knowledge of African American College Students”, **Psychological Science**, 15/12, 829-836.
- ARONSON, J.,
LUSTINA, M. J.,
GOOD, C.,
KEOUGH, K.,
STEELE, C. M.,
BROWN, J.: 1999 “When White Men Can't Do Math: Necessary and Sufficient Factors in Stereotype Threat”, **Journal of Experimental Social Psychology**, 35/1, 29-46.

- ASGARI, S.,
DASGUPTA, N.,
STOUT, J. G.: 2012 “When Do Counterstereotypic Ingroup Members Inspire Versus Deflate? The Effect of Successful Professional Women on Young Women’s Leadership Self-Concept”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, 38/3, 370-383.
- ATKINSON, J. W.: 1957 “Motivational Determinants of Risk-Taking Behavior”, **Psychological Review**, 64/6, 359-372.
- AYYILDIZ: 2018 “Reklamlar Aracılığıyla Sunulan Stereotip Tehdidinin Kadınların Liderliğe İlişkin Tepkilerine Etkisi”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Araştırması**, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- BARGH, J. A.,
CHEN, M.,
BURROWS, L.: 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.
- BARRON, K. E.,
HARACKIEWICZ, J. M.: 2001 “Achievement Goals And Optimal Motivation: Testing Multiple Goal Models”, **Journal Of Personality And Social Psychology**, 80/5, 706-722.
- BAŞBAY: 2018 “Stereotip Karşıtı Müdahalenin Liderlik Değişkenleri Üzerindeki Etkisi”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Araştırması**, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- BAYAZIT, M.,
CZUKOR, G.,
DURAL, U.
ÖZALP-TÜRETGEN, İ.: 2014 “Pick Your Words Carefully! Leader Gender, Emotion Regulation Request and Follower Reactions”, **The 74th Annual Meeting of the Academy of Management**, Philadelphia.

- BEILOCK, S. L.,
CARR, T. H.: 2005
“When High-Powered People Fail: Working Memory and ‘Choking Under Pressure’ in Math.” **Psychological Science**, 16/2, 101-105.
- BERGER, M. L.: 1986
“Women Drivers!: The Emergence of Folklore and Stereotypic Opinions Concerning Feminine Automotive Behavior”, **Women's Studies International Forum**, 9/3, 257-263.
- BERGERON, D. M.,
BLOCK, C. J.,
ECHTENKAMP, A.:
2006
“Disabling the Able: Stereotype Threat and Women's Work Performance”, **Human Performance**, 19/2, 133-158.
- BLAIR, I. V.,
MA, J. E.,
LENTON, A. P.: 2001
“Imagining Stereotypes away: The Moderation of Implicit Stereotypes through Mental Imagery”, **Journal Of Personality and Social Psychology**, 81/5, 828-841.
- BLASCOVICH, J.,
SPENCER, S. J.,
QUINN, D.,
STEELE, C.: 2001
“African Americans and High Blood Pressure: The Role of Stereotype Threat”, **Psychological Science**, 12/3, 225-229.
- BRODISH, A. B.,
DEVINE, P. G.: 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.,
JOSEPHS, R. A.: 1999
“A Burden of Proof: Stereotype Relevance and Gender Differences in Math Performance”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 76/2, 246-257.

BROWN, R. P.,
PINEL, E. C.: 2003

“Stigma on My Mind: Individual Differences in the Experience of Stereotype Threat”, **Journal of Experimental Social Psychology**, 39/6, 626-633.

BURNETTE, J. L.,
POLLACK, J. M.,
HOYT, C. L.: 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.

CADINU, M.,
MAASS, A.,
FRIGERIO, S.,
IMPAGLIAZZO, L.,
LATINOTTI, S.: 2003

“Stereotype Threat: The Effect of Expectancy on Performance”, **European Journal of Social Psychology**, 33/2, 267-285.

CHALABAEV, A.,
MAJOR, B.
SARRAZIN, P.,
CURY, F.: 2012

“When Avoiding Failure Improves Performance: Stereotype Threat and the Impact of Performance Goals”, **Motivation and Emotion**, 36/2, 130-142.

CHALABAEV, A.,
SARRAZIN, P.,
STONE, J.,
CURY, F.: 2008

“Do Achievement Goals Mediate Stereotype Threat?: An Investigation on Females’ Soccer Performance”, **Journal of Sport and Exercise Psychology**, 30/2, 143-158.

CHUNG, B. G.,
EHRHART, M. G.,
HOLCOMBE
EHRHART, K.,
HATTRUP, K.,

“Stereotype Threat, State Anxiety, and Specific Self-efficacy As Predictors of Promotion Exam Performance”, **Group & Organization Management**, 35/1, 77-107.

SOLAMON, J.: 2010

COLTRANE, S.,
ADAMS, M.: 1997

“Work–Family Imagery and Gender Stereotypes: Television and the Reproduction of Difference”, **Journal of Vocational Behavior**, 50/2, 323-347.

CROCKER, J.,
MAJOR, B.: 1989

“Social Stigma and Self-Esteem: The Self-Protective Properties of Stigma”, **Psychological Review**, 96/4, 608-630.

CROIZET, J. C.,
CLAIRE, T.: 1998

“Extending the Concept of Stereotype Threat to Social Class: The Intellectual Underperformance of Students From Low Socioeconomic Backgrounds”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, 24/6, 588–594.

CZUKOR, G.,
BAYAZIT, M.: 2014

“Casting a Wide Net? Performance Deficit, Priming, and Subjective Performance Evaluation in Organizational Stereotype Threat Research”, **Industrial and Organizational Psychology**, 7/3, 409-413.

DARNON, C.,
HARACKIEWICZ, J. M.,
BUTERA, F.,
MUGNY, G.,
QUIAMZADE, A.: 2007

“Performance-Approach and Performance-Avoidance Goals: When Uncertainty Makes a Difference”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, 33/6, 813-827.

DASGUPTA, N.,
ASGARI, S.: 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.

- DAVIES, P. G.,
SPENCER, S. J.,
QUINN, D. M.,
GERHARDSTEIN, R.:
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.
- DAVIES, P. G.,
SPENCER, S. J.,
STEELE, C. M.: 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.
- DAVIS, S. N.: 2003
“Sex Stereotypes in Commercials Targeted toward Children: A Content Analysis”, **Sociological Spectrum**, 23/4, 407-424.
- DEAUX, K.,
LEWIS, L. L.: 1984
“Structure of Gender Stereotypes: Interrelationships among Components and Gender Label”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 46, 991–1004.
- DIJKSTERHUIS, A.,
AARTS, H.,
BARGH, J. A.,
VAN KNIPPENBERG,
A.: 2000
“On the Relation between Associative Strength and Automatic Behavior”, **Journal of Experimental Social Psychology**, 36/5, 531-544.
- DOVIDIO, J. F.,
GAERTNER, S. L.: 2010
“Intergroup Bias”, Ed. S. T. Fiske, D. T. Gilbert, G. Lindzey, **Handbook of Social Psychology (Vol 2.)**, 5th Edition, New Jersey: John Wiles & Sons, 1084-1121.
- DUNCAN, B. L.: 1976
“Differential Social Perception and Attribution of Intergroup Violence: Testing the Lower Limits of

Stereotyping of Blacks”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 34/4, 590-598.

- DURAL-ŞENOĞUZ, U., BAYAZIT, M., 2015 “Kadın Liderliğine Karşı Örtük Kalıp Düşünceler ve Örtük Önyargılar: Türkiye’de Kadın Belediye Başkanlığı Bağlamında Karşılaştırmalı Çalışma”, **23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Muğla.
- DURAL-ŞENOĞUZ, U., BAYAZIT, M., ÖZALP-TÜRETGEN, İ.: 2014 “Kadın Benliğinin Merkeziliği Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Sınaması için Öncül Bir Çalışma”, **18. Ulusal Psikoloji Kongresi**, Bursa.
- DWECK, C. S., LEGGETT, E. L.: 1988 “A Social-Cognitive Approach to Motivation and Personality”, **Psychological Review**, 95/2, 256-273.
- EAGLY, A. H.: 1987 “**Sex Differences in Social Behavior: A Social-Role Interpretation**”, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- EAGLY, A. H., KARAU, S. J.: 2002 “Role Congruity Theory of Prejudice toward Female Leaders”, **Psychological Review**, 109/3, 573-598.
- EAGLY, A. H., WOOD, W., DIEKMAN, A. B.: 2000 “Social Role Theory of Sex Differences and Similarities: A Current Appraisal”, Ed. T. Eckes ve H. M. Trautner, **The Developmental Social Psychology of Gender**, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 123-174.
- ELLIOTT, A. J.: 1999 “Approach and Avoidance Motivation and Achievement Goals”, **Educational Psychologist**, 34/3, 169-189.

- ELLIOTT, A. J.,
CHURCH, M. A.: 1997 "A Hierarchical Model of Approach and Avoidance Achievement Motivation", **Journal of Personality and Social Psychology**, 72/1, 218-232.
- ELLIOTT, E. S.,
DWECK, C. S.: 1988 "Goals: An Approach to Motivation and Achievement", **Journal of Personality and Social Psychology**, 54/1, 5-12.
- ELLIOTT, A. J.,
HARACKIEWICZ, J. M.: 1996 "Approach and Avoidance Achievement Goals and Intrinsic Motivation: A Mediational Analysis", **Journal of Personality and Social Psychology**, 70/3, 461-475.
- ELLIOT, A. J.,
THRASH, T. M.: 2002 "Approach-Avoidance Motivation in Personality: Approach and Avoidance Temperaments and Goals", **Journal of Personality and Social Psychology**, 82/5, 804-818.
- ERNST KOSSEK, E.,
OZEKI, C.: 1998 "Work–Family Conflict, Policies, and the Job–Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior–Human Resources Research", **Journal of Applied Psychology**, 83/2, 139-149.
- FORTUNE: 2017 "**Fortune 500**", (Çevrimiçi), t. b., <http://fortune.com/fortune500/list/filtered?ceowoman=true>
- FRONE, M. R.,
RUSSELL, M.,
COOPER, M. L.: 1995 "Job Stressors, Job Involvement and Employee Health: A Test of Identity Theory", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 68/1, 1-11.

- GAWRONSKI, B.,
BODENHAUSEN, G. V.: 2011
“The Associative–Propositional Evaluation Model: Theory, Evidence, and Open Questions”, **Advances in Experimental Social Psychology**, 44, 59-127.
- GEIS, F. L.,
BROWN, V.,
JENNINGS, J.,
PORTER, N.: 1984
“TV Commercials As Achievement Scripts for Women”, **Sex Roles**, 10/7-8, 513-525.
- GENÇÖZ, T.: 2000
“Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, **Türk Psikoloji Dergisi**, 15/46, 19-26.
- GOFFMAN, E.: 1979
Gender Advertisements, New York: Harper Colophon.
- GONZALES, P. M.,
BLANTON, H.,
WILLIAMS, K. J.: 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.
- GÖRZIG, A.: 2008
“Regulatory Fit from Stereotype Threat: Enhancing Women’s Leadership Aspirations”, **Yayınlanmamış Doktora Tez Araştırması**, Mannheim Üniversitesi, Mannheim.
- GRANT THORNTON:
2012
“**Women in Senior Management: Still not Enough**”, (Çevrimiçi), 20 Nisan 2018, <http://www.grantthornton.az/content/files/ibr2012-women-in-senior-management-master.pdf>
- GRANT THORNTON:
2016
“**Women in Business Turning Promise into Practice**”, (Çevrimiçi), 20 Nisan 2018, <https://www.grantthornton.az/content/files/ibr2016-women-in-business-turning-promise-into-practice-master.pdf>

- GRANT THORNTON: 2017 “**Women in Business 2017**”, (Çevrimiçi), 22 Mart 2018, <https://www.grantthornton.global/en/insights/articles/women-in-business-2017/>
- GREENWALD, A. G., MCGHEE, D. E., SCHWARTZ, J. K. L.: 1998 “Measuring Individual Differences in Implicit Cognition: The Implicit Association Test”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 74, 1464-1480.
- GREENWALD, A. G., POEHLMAN, T. A., UHLMANN, E. L., BANAJI, M. R.: 2009 “Understanding and Using the Implicit Association Test: III. Meta-analysis of Predictive Validity”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 97/1, 17-41.
- HAMILTON, D. L.: 1979 “A Cognitive-Attributional Analysis of Stereotyping”, **Advances in Experimental Social Psychology**, 12, 53-84.
- HEATHERTON, T. F., POLIVY, J.: 1991 “Development and Validation of a Scale for Measuring State Self-Esteem”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 60/6, 895-910.
- 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.
- HEWSTONE, M. 1989 “Changing Stereotypes with Disconforming Information”, Ed. D. Bar-Tal, C. F. Graumann, A. W. Kruglanski ve W. Stroebe, **Stereotyping and Prejudice:**

- Changing Conceptions**, Springer Science & Business Media, 207-223.
- HEWSTONE, M.,
GILES, H: 1997 **Sociolinguistics: A Reader (Modern Linguistics)**, New York: St Martin's Press, 270-284.
- HIGGINS, E. T.: 1997 "Beyond Pleasure and Pain. American Psychologist", **American Psychological Association**, 52/12, 1280-1300.
- HIGGINS, E. T.: 1998 "Promotion and Prevention: Regulatory Focus As a Motivational Principle", **Advances in Experimental Social Psychology**, 30, 1-46.
- HIGGINS, E. T.,
FRIEDMAN, R. S.,
HARLOW, R. E.,
IDSON, L. C.,
AYDUK, O. N.,
TAYLOR, A.: 2001 "Achievement Orientations from Subjective Histories of Success: Promotion Pride Versus Prevention Pride", **European Journal of Social Psychology**, 31/1, 3-23.
- HIGGINS, E. T.,
SHAH, J.,
FRIEDMAN, R.: 1997 "Emotional Responses to Goal Attainment: Strength of Regulatory Focus As Moderator", **Journal of Personality and Social Psychology**, 72/3, 515-525.
- HILTON, J. L.,
VON HIPPEL, W.: 1996 "Stereotypes", **Annual Review of Psychology**, 47/1, 237-271.
- HONEYPOT: 2018 **"2018 Women in Tech Index"**, (Çevrimiçi), 15 Mayıs 2018, <https://www.honeypot.io/women-in-tech-2018/eur/>

- 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.,
BLASCOVICH, J.: 2007 "Leadership Efficacy and Women Leaders' Responses to Stereotype Activation", **Group Processes & Intergroup Relations**, 10/4, 595-616.
- HOYT, C. L.,
BLASCOVICH, J.: 2010 "The Role of Leadership Self-Efficacy and Stereotype Activation on Cardiovascular, Behavioural and Self-Report Responses in the Leadership Domain", **The Leadership Quarterly**, 21/1, 89-103
- HOYT, C. L.,
BURNETTE, J. L.: 2013 "Gender Bias in Leader Evaluations: Merging Implicit Theories and Role Congruity Perspectives", **Personality and Social Psychology Bulletin**, 39/10, 1306-1319.
- HOYT, C. L.,
JOHNSON, S. K.,
MURPHY, S. E.,
SKINNELL, K. H.: 2010 "The Impact of Blatant Stereotype Activation and Group Sex-Composition on Female Leaders", **The Leadership Quarterly**, 21/5, 716-732.
- HOYT, C. L.,
SIMON, S.: 2011 "Female Leaders: Injurious or Inspiring Role Models for Women?", **Psychology of Women Quarterly**, 35/1, 143-157.
- İMAMOĞLU, E. O.: 1998 "Individualism and Collectivism in a Model and Scale of Balanced Differentiation and Integration", **The Journal of Psychology**, 132/1, 95-105.

- INZLICHT M.,
BEN-ZEEV, T.: 2000
“A Threatening Intellectual Environment: Why Females Are Susceptible to Experiencing Problemsolving Deficits in the Presence of Males”, **Psychological Science**, 11/5, 365– 371.
- JAMIESON, J. P.,
HARKINS, S. G.: 2012
“Distinguishing between the Effects of Stereotype Priming and Stereotype Threat on Math Performance”, **Group Processes & Intergroup Relations**, 15/3, 291-304.
- KANTER, R. M.: 1977
“Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women”, **American Journal of Sociology**, 82/5, 965-990.
- KAPLAN, A.,
MAEHR, M. L.: 1999
“Achievement Goals and Student Well Being”, **Contemporary Educational Psychology**, 24/4, 330-358.
- KARELAIA, N.,
GUILLÉN, L.: 2011
“Identity Challenges of Women Leaders: Antecedents and Consequences of Identity Interference”, **ESMT Working Paper**, 11-13.
- KARK, R.,
EAGLY A. H: 2010
“Gender and Leadership: Negotiating the Labyrinth”, **Handbook of Gender Research in Psychology**, New York: Springer, 443-468.
- KELLER, J.,
DAUENHEIMER, D.: 2003
“Stereotype Threat in the Classroom: Dejection Mediates the Disrupting Threat Effect on Women’s Math Performance”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, 29/3, 371-381.

- KOSOVA, J. E.: DEVAM EDEN TEZ ÇALIŞMASI “Stereotip Tehdidinin Liderlik Değişkenleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Araştırması**, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- KRAY, L. J., THOMPSON, L., GALINSKY, A.: 2001 “Battle of the Sexes: Gender Stereotype Confirmation and Reactance in Negotiations”, **Journal of Personality & Social Psychology**, 80/6, 942-958.
- KUZLAK, A. SAKALLI-UĞURLU, N.: 2016 “Türkiye’de Basmakalıp Yargı Tehdidi ve Basmakalıp Yargı Kaldırıcı”, **19. Ulusal Psikoloji Kongresi**, İzmir, Türkiye.
- LEVY, B.: 1996 “Improving Memory in Old Age through Implicit Selfstereotyping”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 71/6, 1092–1107.
- LEYENS, J. P., DÉSSERT, M., CROIZET, J. C., DARCIS, C.: 2000 “Stereotype Threat: Are Lower Status and History of Stigmatization Preconditions of Stereotype Threat?”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, 26/10, 1189-1199.
- LINNENBRINK, E. A.: 2005 “The Dilemma of Performance-Approach Goals: The Use of Multiple Goal Contexts to Promote Students' Motivation and Learning”, **Journal of Educational Psychology**, 97/2, 197-213.
- LIPS, H.: 2007 **Sex and Gender: An Introduction**, 6th Edition, Waveland Press.

- MAJOR, B.,
SPENCER, S.,
SCHMADER, T.,
WOLFE, C.,
CROCKER, J.: 1998
“Coping with Negative Stereotypes About Intellectual Performance: The Role of Psychological Disengagement”, **Personality And Social Psychology Bulletin**, 24/1, 34-50.
- MARTIRE, L. M.,
STEPHENS, M. A. P.,
TOWNSEND, A. L.: 2000
“Centrality of Women's Multiple Roles: Beneficial and Detrimental Consequences for Psychological Well-Being”, **Psychology and Aging**, 15/1, 148-156.
- MARX, D. M.,
STAPEL, D. A.: 2006
“Distinguishing Stereotype Threat From Priming Effects: On the Role of the Social Self and Threat-Based Concerns”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 91/2, 243-254.
- MCGARTY, C.: 1999
Categorization in Social Psychology, Sage.
- MCGARTY, C.,
YZERBYT, V. Y.,
SPEARS, R.: 2002
“Social, Cultural and Cognitive Factors in Stereotype Formation”, Ed. C. McGarty, Y. V. Yzerbyt, R. Spears, **Stereotypes As Explanations: The Formation of Meaningful Beliefs About Social Groups**. Cambridge University Press. 1-15.
- MCGLONE, M. S.,
PFIESTER, R. A.: 2015
“Stereotype Threat and the Evaluative Context of Communication”, **Journal of Language and Social Psychology**, 34/2, 111-137.
- MCGREGOR, H. A.,
ELLIOT, A. J.: 2002
“Achievement Goals As Predictors of Achievement-relevant Processes Prior to Task Engagement”, **Journal of Educational Psychology**, 94/2, 381-395.

- MURPHY, M. C.,
STEELE, C. M.,
GROSS, J. J.: 2007 "Signaling Threat: How Situational Cues Affect Women in Math, Science, and Engineering Settings", **Psychological Science**, 18/10, 879-885.
- O'BRIEN, L. T.,
CRANDALL, C. S.: 2003 "Stereotype Threat and Arousal: Effects on Women's Math Performance", **Personality and Social Psychology Bulletin**, 29/6, 782-789.
- O'DRISCOLL, M. P.,
ILGEN, D. R.,
HILDRETH, K.: 1992 "Time Devoted to Job and Off-Job Activities, Interrole Conflict, and Affective Experiences", **Journal of Applied Psychology**, 77/3, 272-279.
- OPERARIO, D.,
FISKE, S. T.: 2001 "Stereotypes: Content, Structures, Processes, and Context", Ed. R. Brown ve S. Gaertner, **Blackwell Handbook of Social Psychology: Intergroup Processes**, Blackwell Publishers Ltd, 22-44.
- PENNINGTON, D. C.:
2000 **Social Cognition**, Routledge.
- PHELAN, J. E.,
RUDMAN, L. A.: 2010 "Prejudice toward Female Leaders: Backlash Effects and Women's Impression Management Dilemma", **Social and Personality Psychology Compass**, 4/10, 807-820.
- PICHO, K.
STEPHENS, J. M.: 2012 "Culture, Context and Stereotype Threat: A Comparative Analyses 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.
- PINTRICH, P. R.: 2000 "An Achievement Goal Theory Perspective on Issues in Motivation Terminology, Theory, and Research", **Contemporary Educational Psychology**, 25/1, 92-104.
- PINTRICH, P. R.,
CONLEY, A. M.,
KEMPLER, T. M.: 2003 "Current Issues in Achievement Goal Theory and Research", **International Journal of Educational Research**, 39/4-5, 319-337.
- POWELL, G. N.,
BUTTERFIELD, D. A.: 1979 "The 'Good Manager': Masculine or Androgynous?" **Academy of Management Journal**, 22/2, 395-403.
- PRASAD, A.: 2011 "Stereotype Threat in India: Gender and Leadership Choices", **Journal of Psychological Issues in Organizational Culture**, 2/3, 6-21.
- ROBERSON, L.,
KULIK, C. T.: 2007 "Stereotype Threat at Work", **The Academy of Management Perspectives**, 21/2, 24-40.
- RUBOVITS, P. C.,
MAEHR, M. L.: 1973 "Pygmalion Black and White", **Journal of Personality and Social Psychology**, 25/2, 210-218.
- RUDMAN, L. A.: 1998 "Self-promotion As a Risk Factor for Women: The Costs and Benefits of Counterstereotypical Impression Management", **Journal of Personality and Social Psychology**, 74/3, 629-645.

- RUDMAN, L. A.,
PHELAN, J. E.: 2010 "The Effect of Priming Gender Roles on Women's Implicit Gender Beliefs and Career Aspirations", **Social Psychology**, 41/3, 192-202.
- RYDELL, R. J.,
RYDELL, M. T.,
BOUCHER, K. L.: 2010 "The Effect of Negative Performance Stereotypes on Learning", **Journal of Personality and Social Psychology**, 99/6, 883-896.
- SCHEIN, V. E.: 1973 "The Relationship between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics", **Journal of Applied Psychology**, 57/2, 95-100.
- 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.: 2003 "Converging Evidence That Stereotype Threat Reduces Working Memory Capacity", **Journal of Personality and Social Psychology**, 85/3, 440-452.
- 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.,
JELLISON, W. A.,
PRATT-HYATT, J. S.: 2009 "Identification with Multiple Social Groups: The Moderating Role of Identity Change over Time among Women-Scientists", **Journal of Research in Personality**, 43/5, 856-867.

- SETTLES, I. H.,
O'CONNOR, R. C.,
YAP, S. C.: 2016
"Climate Perceptions and Identity Interference among Undergraduate Women in STEM: The Protective Role of Gender Identity", **Psychology of Women Quarterly**, 40/4, 488-503.
- SHAPIRO, J. R.,
NEUBERG, S. L.: 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.
- SHERIF, M.
SHERIF, C. W.: 1965
"Research on Intergroup Relations", Ed. Otto Klineberg ve Richard Christie, **Perspectives in Social Psychology**, New York: Holt Rinehart & Winston, 153-177.
- SHIH, M.,
PITTINSKY, T. L.,
AMBADY, N.: 1999
"Stereotype Susceptibility: Identity Salience and Shifts in Quantitative Performance", **Psychological Science**, 10/1, 80-83.
- SIMON, S.,
HOYT, C. L.: 2012
"Exploring the Effect of Media Images on Women's Leadership Self-Perceptions and Aspirations", **Group Processes & Intergroup Relations**, 16/2, 232-245.
- 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.,
LEWIS, K. L.,
HAWTHORNE, L.,
HODGES, S. D.: 2013
“When Trying Hard Isn’t Natural: Women’s Belonging with and Motivation for Male-dominated STEM Fields As a Function of Effort Expenditure Concerns”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, 39/2, 131-143.
- SMITH, J. L.,
SANSONE, C.,
WHITE, P. H.: 2007
“The Stereotyped Task Engagement Process: The Role of Interest and Achievement Motivation”, **Journal of Educational Psychology**, 99/1, 99-114.
- SMITH, J. L.,
WHITE, P. H.: 2002
“An Examination of Implicitly Activated, Explicitly Activated, and Nullified Stereotypes on Mathematical Performance: It's Not Just a Woman's Issue”, **Sex Roles**, 47/3-4, 179-191.
- SNYDER, S. H.: 2013
“Women in Leadership: Performance and Interpersonal Consequences of Stereotype Threat”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Araştırması**, North Florida Üniversitesi, Florida.
- 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**, Koç Üniversitesi, İstanbul.
- SPENCER, S. J.,
STEELE, C. M.,
QUINN, D. M.: 1999
“Stereotype Threat and Women’s Math Performance”, **Journal of Experimental Social Psychology**, 35/1, 4–28.

- STANGOR, C.,
CARR, C.,
KIANG, L.: 1998
“Activating Stereotypes Undermines Task Performance Expectations”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 75/5, 1191-1197.
- 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.,
ARONSON, J.: 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.,
ARONSON, J.: 2002
“Contending with Group Image: The Psychology of Stereotype and Social Identity Threat”, Ed. M. Snyder, **Advances Experimental Social Psychology**, 34, 379-440.
- STONE, J.,
LYNCH, C. I.,
SJOMELING, M.,
DARLEY, J. M.: 1999
“Stereotype Threat Effects on Black and White Athletic Performance”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 77/6, 1213–1227.
- STRYKER, S.,
SERPE, R. T.: 1994
“Identity Salience and Psychological Centrality: Equivalent, Overlapping, or Complementary Concepts?”, **Social Psychology Quarterly**, 57/1, 16-35.
- TAJFEL, H.: 1969
“Cognitive Aspects of Prejudice”, **Journal of Social Issues**, 25/4, 79-97.
- TAJFEL, H.: 1974
“Social Identity and Intergroup Behaviour”, **Social Science Information**, 13/2, 65-93.

- TAJFEL, H.: 1978a "Social Categorization, Social Identity and Social Comparison", Ed. H. Tajfel, **Differentiation between Social Groups: Studies in The Social Psychology of Intergroup Relations**. London: Academic Press, 61-76.
- TAJFEL, H.: 1978b "Interindividual Behaviour and Intergroup Behaviour", Ed. H. Tajfel, **Differentiation between Social Groups: Studies in The Social Psychology of Intergroup Relations**. London: Academic Press, 27-60.
- TAJFEL, H.: 1978c "The Achievement of Group Differentiation", Ed. H. Tajfel, **Differentiation between Social Groups: Studies in The Social Psychology of Intergroup Relations**. London: Academic Press, 77-98.
- TAJFEL, H.: 1982 "Social Psychology of Intergroup Relations", **Annual Review of Psychology**, 33, 1-39.
- TAJFEL, H.,
BILLIG, M. G.,
BUNDY, R. P.,
FLAMENT, C.: 1971 "Social Categorization and Intergroup Behaviour", **European Journal of Social Psychology**, 1/2, 149-178.
- TAJFEL, H.
TURNER, J. C.: 1979 "An Integrative Theory of Intergroup Conflict", Ed. W. G. Austin ve S. Worchel, **The Social Psychology of Intergroup Relations**, Monterey, California: Brooks/Cole Publishing, 33-47.

- TAYLOR, D. M.,
JAGGI, V.: 1974 "Ethnocentrism and Causal Attribution in a South Indian Context" **Journal of Cross-Cultural Psychology**, 5/2, 162-171.
- TRIANDIS, H. C.: 2001 "Individualism-Collectivism and Personality", **Journal of Personality**, 69/6, 907-924.
- TURNER, J. C.: 1978a "Social Categorization and Social Discrimination in the Minimal Group Paradigm", Ed. H. Tajfel, **Differentiation between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations**, London: Academic Press, 101-140.
- TURNER, J. C.: 1978b "Social Comparison, Similarity and Ingroup Favouritism", Ed. H. Tajfel, **Differentiation between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations**, London: Academic Press, 235-250.
- TURNER, J. C.: 1982 "Towards a Cognitive Redefinition of the Social Group", Ed. H. Tajfel, **Social Identity and Intergroup Relations**, New York: Cambridge University Press, 15-40.
- TURNER, J. C.: 1984 "Social Identification and Psychological Group Formation", Ed. H. Tajfel, **The Social Dimension: European Developments in Social Psychology Volume 2**. New York: Cambridge University Press, 518-538.
- TURNER, J. C.
BROWN, R.: 1978 "Social Status, Cognitive Alternatives and Intergroup Relations", Ed. H. Tajfel, **Differentiation between Social Groups: Studies in the Social Psychology of**

Intergroup Relations. London: Academic Press, 201-234.

TURNER, J. C.,
HOGG, M. A.,
OAKES, P. J.,
REICHER, S. D.,
WETHERELL, M. S.:
1987

“Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory”, Cambridge, Massachusetts: Basil Blackwell.

TURNER, J. C.,
OAKES, P. J.: 1986

“The Significance of the Social Identity Concept for Social Psychology with Reference to Individualism, Interactionism and Social Influence”, **British Journal of Social Psychology**, 25/3, 237-252.

TURNER, J. C.,
ONORATO, R. S.: 1999

“Social Identity, Personality, and the Self-Concept: A Self-Categorization Perspective”, Ed. T R Tyler, R M. Kramer ve O. P. John, **The Psychology of the Social Self**, Psychology Press Taylor & Francis Group, 11-46.

TURNER, J. C.
REYNOLDS, K. J.: 2011

“Self-Categorization Theory”, Ed. P. A. M. van Lange, A. W. Kruglanski ve E. T. Higgins, **The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Social Theory**, SAGE Publications Ltd City: London, 399-417.

TÜRKİYE
CUMHURİYETİ
KALKINMA
BAKANLIĞI: 2013

“Onuncu Kalkınma Planı”, (Çevrimiçi), 24 Mayıs 2018,
http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalkinma%20Planlar/Attachments/12/Onuncu_Kalkinma_Planı.pdf

TÜRKİYE İSTATİSTİK
KURUMU: 2017

“İstatistiklerle Kadın 2016”, (Çevrimiçi), 20 Nisan
2018, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24643>

VAN-DIJK, D.,
KLUGER, A. N.: 2004

“Feedback Sign Effect on Motivation: Is It Moderated by
Regulatory Focus?”, **Applied Psychology**, 53/1, 113-
135.

VAN SELL, M.,
BRIEF, A. P.,
SCHULER, R. S.: 1981

“Role Conflict and Role Ambiguity: Integration of the
Literature and Directions for Future Research”, **Human
Relations**, 34/1, 43-71

VON HIPPEL, C.,
ISSA, M.,
MA, R.,
STOKES, A.: 2011

“Stereotype Threat: Antecedents and Consequences for
Working Women”, **European Journal of Social
Psychology**, 41/2, 151-161.

VON HIPPEL, C.,
WALSH, A. M.,
ZOUROUDIS, A.: 2010

“Identity Separation in Response to Stereotype
Threat”, **Social Psychological and Personality
Science**, 2/3, 317-324.

VON HIPPEL, C.,
WIRYAKUSUMA, C.,
BOWDEN, J.,
SHOCHET, M.: 2011

“Stereotype Threat and Female Communication
Styles”, **Personality and Social Psychology
Bulletin**, 37/10, 1312-1324.

WATSON, D.,
CLARK, L. A.,
TELLEGEN, A.: 1988

“Development and Validation of Brief Measures of
Positive and Negative Affect: The PANAS
Scales”, **Journal of Personality and Social
Psychology**, 54/6, 1063-1070.

- WAYNE, N. L.,
VERMILLION, M.,
UIJTDEHAAGE, S.: 2010 “Gender Differences in Leadership amongst First-Year Medical Students in the Small-group Setting”, **Academic Medicine**, 85/8, 1276-1281.
- WEBER, R.,
CROCKER, J.: 1983 “Cognitive Processes in the Revision of Stereotypic Beliefs”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 45/5, 961-977.
- YEUNG, N. C. J.,
VON HIPPEL, C.: 2008 “Stereotype Threat Increases the Likelihood That Female Drivers in a Simulator Run Over Jaywalkers”, **Accident Analysis and Prevention**, 40/2, 667–674.

EKLER

Ek 1: Bilgilendirilmiş Onam Formu

Bu form Doç. Dr. İlknur ÖZALP TÜRETGEN danışmanlığında Samet ARSLAN 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 20 dakikanızı alacaktır. Diğer çalışmalar için ise Psikoloji bölümündeki laboratuvara davet edileceksiniz ve her biri ortalama 30 dakika sürecektir.

Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır ve araştırmaya sizin dışınızda tahminen 100 kişi daha katılacaktır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz olarak, 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, sizi laboratuvar çalışmasına çağırımları için talep edilmektedir. Eğer araştırma ile ilgili daha fazla bilgiye ihtiyac 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. 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: 2x2 Başarı Amaçları Yönelimi Ölçeği

Lütfen aşağıdaki 26 ifadenin size ne derece uygun olduğunu, aşağıdaki puanlamaya bakarak 1 ile 5 arasında değerlendirip, ifadenin yanında ayrılan parantezin içine uygun olan sayıyı yazınız.

Hiçbir zaman	Nadiren	Sık sık	Genellikle	Her zaman
1	2	3	4	5

- () Derslerde öğreneceğim konuları geniş ve kapsamlı bir şekilde öğrenmeye çalışırım.
- () Başarısız olduğum durumlarda daha fazla çalışmayı denerim.
- () Zamanla öğrendiklerimi unutma düşüncesi beni kaygılandırır.
- () Diğerlerinin düşük notlar aldığı bir sınavdan yüksek not almak başarının bir göstergesidir.
- () Hataların öğrenmenin doğal bir parçası olduğuna inanırım.
- () Az çalışma gerektiren derslerin daha iyi olduğunu düşünürüm.
- () Yetenek ve becerilerimi geliştirmeye yardımcı olan fırsatlar benim için çok önemlidir.
- () Okul çalışmalarımı yapmamın en önemli nedeni utandırıcı bir duruma **düşmemektir.**
- () Sınıfta bir soruya cevap verdiğimde komik duruma düşmekten kaygılanırım.
- () Öğrenme çalışmalarımı doğru olarak yapamamaktan kaçınırım.
- () Bilgi ve beceri anlamında kendimi sürekli geliştirmeyi amaçlarım.
- () Öğrenme çalışmalarımı mümkün olduğunca en iyi şekilde yapmaya çalışırım.
- () En önemli amaçlarımdan birisi diğerlerine göre daha zeki görünmektir.
- () Sınavdan yüksek not almak başarının en önemli göstergesidir.
- () Öğreneceğim şeyleri yanlış öğrenme ihtimali beni endişelendirir.
- () Başarılı olamayacağımı düşündüğüm öğrenme çalışmalarına katılmaktan kaçınırım.
- () Başarısız olduğum durumlarda bile bir şeyler öğrendiğime inanırım.
- () Arkadaşıma göre daha başarılı görünmek benim için çok önemlidir.
- () Sınıfta kötü not alma ihtimalinden dolayı kaygılanırım.
- () Öğrenme çalışmalarımda hata yapmamak için aşırı özen gösteririm.
- () Sınıftaki diğer öğrencilerin başarılı birisi olduğumu düşünmesi benim için önemlidir.
- () Başarılı olabilmem için neler yapmam gerektiğini çok iyi bilirim.
- () Dersleri tam anlamıyla öğrenememe korkusu yaşıyorum.
- () İyi not alabilmek için gerekirse kopya çekerim.
- () Diğer öğrencilere göre başarısız veya beceriksiz görünmekten kaçınmaya çalışırım.
- () Arkadaşımdan daha bilgili görünmek benim için çok önemlidir.

Ek 3: Kadın Benliği Merkeziliği Ölçeği

Lütfen aşağıdaki 8 ifadeye katılıp katılmadığınızı, aşağıdaki 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**.
- () Hecinslerime 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.
- () Hecinslerime daha çok güven duyabileceğimi hissediyorum.

Ek 4: Liderlik ve Takım Üyesi İsteği Ölçeği

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

Takım üyesi

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

Ek 5: Kariyer Amaçları Ölçeği

- 1) Geleceği düşündüğünüzde, seçmiş olduğunuz meslekte bir lider olduğunuzu zihninizde ne kadar canlandırabiliyorsunuz?

Hiç Canlandıramıyorum						Çok Fazla Canlandırabiliyorm
1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()	6 ()	7 ()

- 2) İleriki meslek yaşamınızda bir liderlik rolü ya da yöneticilik pozisyonu arayışı içinde olma ihtimaliniz nedir?

Hiç Olası Değil	Olasılığı Çok Yüksek					
1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()	6 ()	7 ()

Ek 6: Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği

Bu ölçek farklı duyguları tanımlayan birtakım sözcükler içermektedir. Lütfen **şu anda** nasıl hissettiğinizi düşünüp her maddeyi okuyun ve uygun cevabı her maddenin yanında yer alan parantezin içine yazın. Cevaplarınızı verirken aşağıdaki puanları kullanın.

Çok az veya hiç	Biraz	Ortalama	Oldukça	Çok fazla
1	2	3	4	5

1. () İlgili
2. () Sıkıntılı
3. () Heyecanlı
4. () Mutsuz
5. () Güçlü
6. () Suçlu
7. () Ürkmüş
8. () Düşmanca
9. () Hevesli
10. () Gururlu
11. () Asabi
12. () Uyanık (Dikkati açık)
13. () Utanmış
14. () İlhamlı (Yaratıcı düşüncelerle dolu)
15. () Sinirli
16. () Kararlı
17. () Dikkatli
18. () Tedirgin
19. () Aktif
20. () Korkmuş

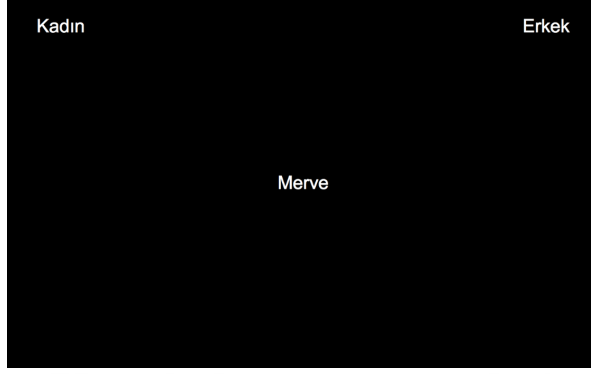
Ek 7: Durumsal Sosyal Benlik Saygısı Ölçeği

Lütfen **şu anda** nasıl hissettiğinizi düşünerek aşağıdaki 10 maddeyi okuyun ve size ne derece uygun olduğunu aşağıdaki puanlamaya bakarak 1 ile 5 arasında değerlendirip, ifadenin yanında yer alan parantezin içine uygun olan sayıyı yazınız.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	2	3	4	5

- () Başarılı veya başarısız olarak görünüp görünmediğimden endişeliyim.
- () Kendimden hoşnut olmadığımı hissediyorum.
- () Diğer insanların benim hakkımda ne düşündüğü konusunda endişeliyim.
- () Şu anda aşağılık hissi içindeyim.
- () Gülünç görünmekten endişe duyuyorum.
- () Utangaç hissediyorum.
- () Bıraktığım izlenim hakkında endişeliyim.

Ek 8: Cinsiyet-Liderlik Örtük Çağrışım Testi



Ek 9: Tehdit Grubu Müdahale Metni

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; Türkiye’de orta ve üst düzey erkek yönetici oranı %74, kadınlar için %26 olup, bu oranlar dünya ortalamasına oldukça benzemektedir.

Siyasette, sporda, sanatta, bilimde ve diğer pek çok alanda da erkeklerin öne çıktığı bilinmektedir. Örneğin eğitim alanı incelendiğinde, akademik unvan derecesi yükseldikçe erkeklerin oranının arttığı görülmektedir. Sadece oransal olarak değil, erkeklerin aynı zamanda liderlik etkinliği ve performansı konusunda da daha başarılı olduklarına dair pek çok araştırma bulgusu da mevcuttur. 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 katkılar sağlamaktadır. Ayrıca ABD’de okuyan Türk öğrencilerine yardım etmek ve Türk-Amerikan ilişkilerini geliştirmek amacıyla vakıf kurarak “Carolina Türk Evi” isimli misafirhaneyi açmıştır.



Muhtar Kent, Tarsus Amerikan Koleji'nin ardından İngiltere Hull Üniversitesi Ekonomi Bölümünü bitirmiştir. 1978'de Coca Cola'ya girmiştir. Bu süreçte 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 olmuştur.

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 şeritli İstiklal Madalyası verilmiştir.

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.

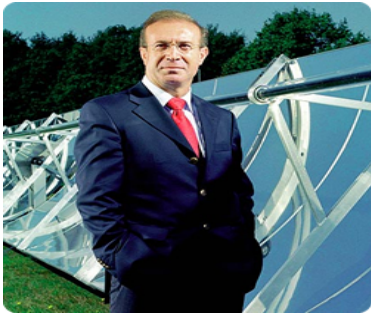
Nevzat Aydın, yemeksepeti.com’un kuruluşundan bu yana gerçekleştirdiği başarılı çalışmalar dolayısıyla 2010 yılında CNBC-e Business dergisi tarafından “Türkiye’nin En Başarılı Genç Girişimcisi” seçilmiştir. Ayrıca, 2010 yılında ABD Başkanı Barack Obama’nın gerçekleştirdiği Girişimcilik Zirvesi’ne tüm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

açıköğretim fakültesinin kurulmasına da öncülük etmiştir.

Yılmaz Büyükerşen 1999 yılından beri Eskişehir Belediye Başkanlığı görevine seçilmektedir. Türkiye’nin ilk balmumu müzesini açmıştır, Türkiye’de ilk kez akarsudan botlarla kent içi ulaşımında 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 Adamı" özel ödülü, 2014'te Wired Magazine tarafından "Avrupa'nın 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'Oréal'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 kadar yükselmiştir.

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

Ek 10: Kontrol Grubu Müdahale Metni

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 metre karelik 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, sökülme, 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 Sığıla 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 yararlanılır. Yağı alınan tohumlar hayvan yemi olarak kullanılır.

Ülkemizde birçok ilde bu bitkinin endemik türleri görülmektedir. En çok endemik türünün görüldüğü illere ise Antalya, Amasya ve Ankara örnek gösterilebilir.



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 zıncısı 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 kahvaltıda verilir.

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 yapılır.

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 11: Tehdit Grubu Hafıza Testi

1. Biraz önce okuduğunuz metne göre aşağıdakilerden hangisi etkin liderin özellikleri arasında **gösterilmemiştir**?
A) Hızlı çözüm üreten
B) İş birliği 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 Türkiye’de orta ve üst düzey kadın yönetici oranı yüzde kaçtır?
A) 26 B) 36 C) 30 D) 46
4. Güneş enerjisi ile soğutma sistemi icat eden Ahmet Lokurlu, kaç adet Güneş Parkı kurmuştur?
A) 2 B) 7 C) 9 D) 13
5. Coca Cola’da CEO olan Türk yönetici aşağıdakilerden hangisidir?
A) Nevzat Aydın
B) Cem Arık
C) Sina Afra
D) Muhtar Kent
6. 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

7. 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.

8. 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

9. Aşağıdakilerden hangisi Türkiye'nin ilk Sinema ve Televizyon Okulu'nun kuruluşunu gerçekleştirmiştir?

- A) Yılmaz Büyükerşen
- B) Orhan Pamuk
- C) Rıfat Hisarcıklıoğlu
- D) Sina Afra

10. Orhan Pamuk Nobel Edebiyat Ödülü'nü hangi yıl almıştır?

- A) 2004
- B) 2006
- C) 2012
- D) 2015

11. 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

12. 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

13. 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

14. Yılmaz Büyükerşen hangi yıldan itibaren Eskişehir Belediye Başkanlığı yapmaya başlamıştır?

- A) 1998
- B) 1999
- C) 2000
- D) 2001

Ek 12: Kontrol Grubu Hafıza Testi

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 sahlep 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) Sığla 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) Hakkari D) Bitlis

Ek 13: Müdahale Kontrol Soruları

- 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 Başarılı Değiller										Çok Başarılılar
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 14: Cinsiyet-Liderlik Stereotiplerine Dair İnançları Değerlendiren Kontrol Ölçeği

Lütfen aşağıdaki her bir 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

1. () Liderlik rollerinde, benim cinsiyetimdeki insanlar sıklıkla ön yargılı değerlendirmelerle karşılaşılır.
2. () İnsanların stereotipik (kalıp yargısal) düşünceleri bir liderin kadından ziyade erkek olacağı yönündedir.
3. () Bazı insanlar, cinsiyetimden ötürü liderlik yeteneğine daha az sahip olduğumu düşünür.

Ek 15: Kontrol Grubu Müdahale Kontrol Soruları

- 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 Bilgilendirici Değildi						Çok Fazla Bilgilendiriciydi
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?

.....

- 5) b. Lütfen nedenini aşağıdaki alanda belirtiniz.

.....
.....
.....