

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

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**REKLAMLAR ARACILIĞIYLA SUNULAN
STEREOTİP TEHDİDİNİN KADINLARIN
LİDERLİĞE İLİŞKİN TEPKİLERİNE ETKİSİ**

FERHAT AYYILDIZ

2501150839

TEZ DANIŞMANI

DOÇ. DR. İLKNUR ÖZALP TÜRETGEN

İSTANBUL - 2018



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : Ferhat AYYILDIZ Numarası : 2501150839
Anabilim Dalı / Anasanat Dalı / Programı : Psikoloji Anabilim Dalı / Uygulamalı Psikoloji Bilim Dalı Danışmanı : Doç. Dr. İlknur ÖZALP / TÜRETGEN
Tez Savunma Tarihi : 25.05.2018 Saati : 10:00
Tez Başlığı : "Reklamlar Aracılığıyla Sunulan Stereotip Tehdidinin Kadınların Liderliğe İlişkin Tepkilerine Etkisi"

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

| JÜRİ ÜYESİ | İMZA | KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME) |
|--------------------------------------|------|-------------------------------------|
| 1- PROF. DR. PINAR ÜNSAL | | kabul |
| 2- DOÇ. DR. 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

REKLAMLAR ARACILIĞIYLA SUNULAN STEREOTİP TEHDİDİNİN KADINLARIN LİDERLİĞE İLİŞKİN TEPKİLERİNE ETKİSİ

FERHAT AYYILDIZ

Stereotip tehdidi ve yarattığı etkiler çok çeşitli alanlarda araştırılmış olup, bunlardan biri de liderliktir. Liderlik alanıyla ilişkili olan toplumsal cinsiyet stereotiplerinde, kadınların liderlik için gerekli özelliklere sahip olmadığı ve bu nedenle erkeklerin daha başarılı lider olacağı yönündeki inançlar ifade edilir. Bu nedenle bu stereotiplerin kadınlar için tehdit edici bir etkisi olduğu düşünülmektedir. Literatürde stereotip tehdidinin performans üzerindeki etkisine yönelik çalışmaların bolluğuna rağmen, duygusal ve bilişsel etkilerinin daha az incelendiği görülmektedir. Bu nedenlerle, bu araştırmanın temel amacı stereotip tehdidinin kadınların liderlik ve takım üyeliği istekleri, liderlik kariyer amaçları, negatif duygu durumları, sosyal benlik saygıları ve liderliğe ilişkin örtük inançları üzerindeki etkisi ile bu ilişkilerde cinsiyet damgası bilincinin biçimlendirici rolünü incelemektir. Literatürde damga bilincinin etkilerine ilişkin tutarlı sonuçlar elde edilse de, liderlik alanında stereotip tehdidi ve sonuçları arasındaki ilişkide biçimlendirici etkisi henüz sınanmamıştır.

Bu amaç doğrultusunda, öncelikle bir tehdit müdahalesi oluşturulmuştur. Günlük hayatta sürekli maruz kalınan reklamlar toplumsal cinsiyetlere ilişkin stereotipik inançları içinde barındırdığı için tehdit müdahalesinin reklamlar aracılığıyla gerçekleştirilmesi kararlaştırılmıştır. Stereotipik olarak kadınlardan beklenen ve liderlik alanıyla ilişkili olmayan rollerin canlandırıldığı reklamlar kullanılarak kadınlar için örtük tehdit sunulmuştur. Müdahale sırasında kullanılacak olan reklamları belirlemeye yönelik olarak bir ön çalışma yürütülmüş, nötr ve kadınlar için stereotipik olan reklamlar belirlenerek bir materyal hazırlanmıştır. Bu çalışmalardan sonra İstanbul'daki bir devlet üniversitesinin Edebiyat Fakültesi'nin

çeşitli bölümlerinde öğrenimlerini sürdüren 130 kadın öğrenci ile iki aşamalı deneysel bir çalışma gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada katılımcılardan araştırmanın biçimlendirici değişkeni olan cinsiyet damgası bilincine ilişkin ölçümler alınmıştır. İki hafta sonra gerçekleştirilmeye başlanan ikinci aşamada ise laboratuvar ortamında katılımcılar belirli reklamlara maruz bırakılarak stereotip tehdidi müdahalesi gerçekleştirilmiştir. Müdahale sonrasında, bağımlı değişkenlere ilişkin verilerin toplanmasında Liderlik veya Takım Üyeliği İsteği Ölçeği, Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği, Durumsal Benlik Saygısı Ölçeği, Kariyer Amaçları Ölçeği ve Cinsiyet-Liderlik Örtük Çağrışım Testi kullanılmıştır. Sonuçlarda, stereotip tehdidinin takım üyeliği isteği üzerinde doğrudan etkisi bulunmuştur. Ayrıca stereotip tehdidinin liderlik kariyer amaçları üzerindeki etkisinde cinsiyet damgası bilincinin biçimlendirici rolü bulunmuştur. Damga bilinci düşük olan kadınların stereotip tehdidine reaksiyon gösterdiği ve liderlik kariyer amaçlarının damga bilinci yüksek olan kadınlara kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgular kuramsal çerçevede kapsamında tartışılmış ve gelecek çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Stereotip, Stereotip Tehdidi, Liderlik, Toplumsal Cinsiyet, Cinsiyet Damgası Bilinci

ABSTRACT

THE IMPACT OF STEREOTYPIC THREAT PRESENTED THROUGH ADVERTISEMENTS ON WOMEN'S LEADERSHIP REACTIONS

FERHAT AYYILDIZ

Stereotype threat and its effects have been investigated in a wide range of areas, and one of these is leadership. In the gender roles stereotypes associated with leadership there are some beliefs that women do not have the qualities required for leadership and therefore men are more successful leaders than women. For this reason, it is thought that these stereotypes have a threatening effect on women. Despite the plenty of research related to the effects of the stereotype threat on performance, its emotional and cognitive effects has been studied relatively less in the literature. For these reasons, the main aim of this research is to investigate the effect of stereotype threat on leadership and team membership aspiration, leadership career goals, negative affect, state social self-esteem and implicit beliefs of women-leadership and also the moderating role of gender stigma consciousness in these relations. Even if consistent results have been obtained in the literature on the effects of stigma consciousness, its moderating effect on the relationship between stereotype threat and its outputs has not yet been tested in the field of leadership.

For this purpose, a threat intervention was created primarily. Since advertisements that are constantly exposed in daily life contain stereotypical beliefs about gender, it has been decided that the threat intervention should be carried out through advertisements. The implicit threat was presented to women by using advertisements that depict the roles stereotypically expected of women and are not related to leadership. A pilot study was conducted to determine the ads to be used for the intervention. The materials were prepared by identifying neutral and stereotypical ads. A two-stage experimental study was conducted with 130 female students studying in various departments of Faculty of Letters of a state university in Istanbul. In the first

stage, measures were taken from participants regarding gender stigma consciousness, which is moderator variable of research. In the second stage which was started two weeks later, stereotype threat intervention was implemented by exposing the participants to the certain advertisements in the laboratory environment. After the intervention, Leadership and Team Membership Aspiration Scale, Negative Affect Scale, State Self-Esteem Scale, Career Goals Scale, and Gender-Leadership Implicit Association Test were used to collect data on dependent variables. As a result of analysis, the main effect of stereotype threat on team membership aspiration was found. In addition, the moderator role of stigma consciousness in stereotype threat-career goals relationship was found. It was seen that females with low stigma consciousness showed a reaction to stereotype threat; their leadership career goals were higher than females with high stigma consciousness. All findings were discussed within the theoretical framework and suggestions for future studies were made.

Key Words: Stereotype, Stereotype Threat, Leadership, Gender, Gender Stigma Consciousness

ÖNSÖZ

Dünya genelinde olduğu gibi Türkiye’de de kadınların liderlik pozisyonlarında eksik temsil edildiği görülmektedir. Bu durumun sebeplerini keşfetmeye yönelik yapılan araştırmalarda kadınların karşılaştıkları çeşitli engeller ortaya konulmuştur. Yirmi yılı aşkın süredir stereotip tehdidinin bu süreçte rol oynayan değişkenlerden biri olup olmadığı incelenmektedir. Türkiye’de ise bu çalışmalar yeni başlamış durumdadır. Bu çalışma ile stereotip tehdidinin liderliğe ilişkin değişkenler üzerindeki etkisini inceleyerek ilgili alana katkı sağlamak amaçlanmıştır. Ayrıca bu tehdidin herkes tarafından aynı şekilde yaşanmadığı, çeşitli bireysel özelliklerin bu etkileri biçimlendirdiği gösterilmiştir. Bu çalışmada da etkili olabileceği düşünülen bir bireysel değişken olarak damga bilincinin rolü incelenecektir.

Lisans sürecinin başlangıcından bu yana yol gösterici olan, tez süresince de hiçbir zaman desteğini eksik etmeyen, içten yaklaşımı ile kendimi her daim iyi hissetmemi sağlayan, emeğinin karşılığı ödenmez tez danışmanım Doç. Dr. İlknur ÖZALP TÜRETGEN’e;

Gerek lisans gerek yüksek lisans eğitim süresince akademik gelişimime sağladığı destekle birlikte duygusal olarak da desteğini her zaman hissettiğim, varlığıyla umutsuzluğun önüne geçen Prof. Dr. Pınar ÜNSAL’a;

Yaşamın her anında olduğu gibi bu süreçte de her türlü desteklerini gönülden sunan babam Duran AYYILDIZ’a, annem Altun AYYILDIZ’a, abim Mert AYYILDIZ’a ve eşi Melek AYYILDIZ’a;

Yıllardır karşılaştığımız tüm zorlukları olduğu gibi bu süreci de benimle bölüşen ve güzelleştiren sevgili Özlem DALDA’ya teşekkür ederim.

Ferhat Ayyıldız
İstanbul,
2018

İÇİNDEKİLER

| | Sayfa |
|----------------------------------|--------------|
| ÖZ | iii |
| ABSTRACT | v |
| ÖNSÖZ | vii |
| TABLolar LİSTESİ | xi |
| ŞEKİLLER LİSTESİ | xii |
| KISALTMALAR LİSTESİ | xiii |
| GİRİŞ | 1 |

BİRİNCİ BÖLÜM

STEREOTİPLER

| | |
|--|----|
| A. Stereotiplerin Ortaya Çıkışı: Sosyal Kimlik Yaklaşımı ve Kategorizasyon Süreci..... | 6 |
| B. Stereotiplerin İşlevleri ve Temel Sonuçları..... | 13 |
| C. Stereotiplerin Değişimi..... | 16 |

İKİNCİ BÖLÜM

STEREOTİP TEHDİDİ

| | |
|--|----|
| A. Stereotip Tehdidinin Doğurduğu Etkiler..... | 21 |
| 1. Stereotip Tehdidinin Performans Üzerindeki Etkileri..... | 22 |
| 2. Stereotip Tehdidinin Performans Dışı Alanlarda Doğurduğu Etkiler..... | 31 |
| B. Stereotip Tehdidinin Etkilerini Biçimlendiren Faktörler..... | 33 |
| C. Stereotip Tehdidinin Etkilerinin Olası Araçları..... | 38 |
| D. Tehditle Başa Çıkma..... | 41 |
| E. Stereotip Tehdidinin Ortaya Çıkartılması..... | 44 |
| F. Stereotip Tehdidinden Farklı Bir Mekanizma: İdeomotor Etki..... | 47 |

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET STEREOTİPLERİ ve LİDERLİK BAĞLAMINDA KADINLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

| | |
|---|----|
| A. Toplumsal Cinsiyet Stereotipleri..... | 50 |
| B. Mesleki Rollerde Toplumsal Cinsiyet Farklılıkları..... | 52 |
| C. Liderlik Alanında Stereotip Tehdidi..... | 56 |
| 1. Stereotip Tehdidinin Liderlik Alanındaki Etkileri..... | 57 |
| 2. Koruyucu Değişkenler ve Müdahaleler..... | 60 |
| D. Damga Bilinci..... | 65 |

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

REKLAMLAR ARACILIĞIYLA SUNULAN STEREOTİP TEHDİDİNİN KADINLARIN LİDERLİĞE İLİŞKİN TEPKİLERİNE ETKİSİ

| | |
|--|----|
| A. Amaç, Önem ve Hipotezler..... | 70 |
| B. Yöntem..... | 77 |
| 1. Birinci Çalışma: Pilot Uygulama..... | 78 |
| a. Katılımcılar..... | 78 |
| b. Araçlar..... | 78 |
| (1) Reklamlar..... | 78 |
| (2) Reklam Değerlendirme Formu..... | 79 |
| c. İşlem..... | 80 |
| d. Pilot Uygulamannın Bulguları..... | 80 |
| 2. İkinci Çalışma: Reklamlar Aracılığıyla Sunulan Stereotip Tehdidinin Kadınların Liderliğe İlişkin Tepkilerine Etkisi..... | 83 |
| a. Katılımcılar..... | 83 |
| b. Araçlar..... | 84 |

| | |
|--|------------|
| (1) Ölçüm Araçları..... | 85 |
| i. Bilgilendirilmiş Onam ve Demografik Bilgi Formu..... | 85 |
| ii. Cinsiyet Damgası Bilinci Ölçeği..... | 85 |
| iii. Liderlik ve Takım Üyeliği İsteği Ölçeği..... | 85 |
| iv. Kariyer Amaçları Ölçeği..... | 87 |
| v. Durumsal Benlik Saygısı Ölçeği..... | 88 |
| vi. Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği..... | 89 |
| vii. Cinsiyet-Liderlik Örtük Çağrışım Testi..... | 90 |
| (2) Müdahale Materyalleri..... | 91 |
| i. Müdahale Materyali..... | 91 |
| ii. Müdahale Kontrol Soruları..... | 92 |
| iii. Hafıza Testi..... | 93 |
| c. İşlem..... | 94 |
| (1) Birinci Aşama..... | 95 |
| (2) İkinci Aşama..... | 95 |
| C. İstatistiksel Analiz ve Bulgular..... | 97 |
| 1. Stereotip Tehdidinin Ana Etkilerine İlişkin Bulgular..... | 100 |
| 2. Biçimlendirici Etki Sınamaları..... | 101 |
| SONUÇ ve ÖNERİLER..... | 109 |
| KAYNAKÇA..... | 120 |
| EKLER..... | 153 |

TABLULAR LİSTESİ

| | Sayfa |
|---|-------|
| Tablo 4.1: Pilot Çalışmada Kullanılan Reklamlara Dair Betimleyici İstatistikler | 82 |
| Tablo 4.2: Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler ve Pearson Korelasyon Katsayıları..... | 99 |
| Tablo 4.3: Bağımlı Değişken Puanlarında Deney ve Kontrol Grupları Arasında Farkla İlgili Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları..... | 100 |
| Tablo 4.4: Stereotip Tehdidi ve Liderlik İsteği Arasındaki İlişkide Damga Bilincinin Biçimlendirici Etkisine İlişkin Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları..... | 102 |
| Tablo 4.5: Stereotip Tehdidi ve Takım Üyeliği İsteği Arasındaki İlişkide Damga Bilincinin Biçimlendirici Etkisine İlişkin Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları..... | 103 |
| Tablo 4.6: Stereotip Tehdidi ve Liderlik Kariyer Amacı Arasındaki İlişkide Damga Bilincinin Biçimlendirici Etkisine İlişkin Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları..... | 104 |
| Tablo 4.7: Stereotip Tehdidi ve Sosyal Benlik Saygısı Arasındaki İlişkide Damga Bilincinin Biçimlendirici Etkisine İlişkin Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları..... | 106 |
| Tablo 4.8: Stereotip Tehdidi ve Negatif Duygu Durumu Arasındaki İlişkide Damga Bilincinin Biçimlendirici Etkisine İlişkin Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları..... | 107 |
| Tablo 4.9: Stereotip Tehdidi ve Cinsiyet-Liderlik Örtük İnançları Arasındaki İlişkide Damga Bilincinin Biçimlendirici Etkisine İlişkin Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları..... | 108 |

ŞEKİLLER LİSTESİ

| | Sayfa |
|--|--------------|
| Şekil 4.1: Liderlik Kariyer Amacı Üzerinde Stereotip Tehdidi ile Damga Bilincinin Etkileşimi..... | 104 |



KISALTMALAR LİSTESİ

| | | |
|----------------|---|---|
| Akt. | : | Aktaran |
| Bkz. | : | Bakınız |
| Çev. | : | Çeviren |
| Ed. | : | Editör |
| Haz. | : | Hazırlayan |
| SPSS | : | Statistical Package for the Social Sciences |
| SS | : | Standart Sapma |
| Ve diğ. | : | Ve diğerleri |

GİRİŞ

Temel insan haklarından biri olan eşitliği sağlayabilmek adına hem ulusal hem de uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından alınan kararlara ve yapılan çalışmalara rağmen, kadın ve erkekler arasındaki eşitsizlik henüz ortadan kaldırılamamıştır. Bu eşitsizliğin görülebileceği alanlardan biri olan çalışma yaşamında kadınların istihdamı tarihi süreçte artmış olsa da erkeklere kıyasla hâlâ düşük seviyededir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 2017 yılında yayınlanan rapora göre dünya genelinde kadınların iş gücüne katılım oranı %49.4 iken, erkeklerde bu oran %76.1 olarak tespit edilmiştir. İstihdam eşitsizliğinin yanı sıra çalışanlar arasında ücret eşitsizliği de yaşanmakta, kadınlar eşit iş için erkeklerden daha az ücret kazanmaktadır. Türkiye'deki toplumsal cinsiyet eşitliğine dair duruma bakıldığında ise dünya ortalamasından daha olumsuz bir tablo olduğu görülmektedir. Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından ekonomik katılım ve olanaklar, eğitime erişim, sağlık ve siyasi güçlenme konuları dikkate alınarak hazırlanan Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu'na (2017) göre, dünya genelinde 144 ülke arasında yapılan toplumsal cinsiyet eşitliği sıralamasında Türkiye'nin 131. sırada yer aldığı görülmektedir. Ekonomik katılım ve olanaklar başlığı altında kadınların iş gücüne katılım oranı, iş gücüne katılımda erkeklere göre oranı, benzer işte çalışan kadın ve erkeklerin ücretlerindeki eşitlik gibi faktörler yer almakta ve bu kategori özelinde yapılan sıralamada da Türkiye 128. sırada yer almaktadır. Kadınların iş gücüne katılım oranı da dünya ortalamasının gerisinde ve %33.6 iken, erkeklerde bu oran %76.6 olarak raporlanmıştır. Eşit işe eşit ücret sağlanması yönünden dünya genelinde yapılan sıralamada ise Türkiye 94. sırada yer almaktadır.

Genel olarak kadınların istihdam edilmesinde ve ücret eşitliğinde yaşanan bu sorunların yanı sıra, özellikle kadınların yöneticilik rollerinde eksik temsil edildiği görülmektedir. Grand Thornton firması tarafından 2017 yılında yayınlanan rapora göre, üst düzey pozisyonlarda kadınların temsilinde iyileşme yaşansa da, mevcut haliyle bile bu pozisyonların sadece dörtte birinde kadınlar yer almaktadır. Bununla birlikte üst düzey yöneticilik pozisyonlarında kadınların hiç yer almadığı işletmelerin sayısı da artış

göstermiş ve %34'e ulaşmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2015 yılı raporunda da Türkiye'de üst ve orta düzey yöneticilikte kadınların oranı %14.3 olarak görülmekte ve bu alanda 49 ülke arasında yapılan sıralamada son sırada yer almaktadır. Dünya Ekonomik Forumu'nun 2017 raporunda Türkiye'de milletvekilleri, üst düzey yetkililer ve yöneticiler arasında kadınların oranı %15.1, erkeklerin oranı %84.9 olarak bildirilmektedir. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından 2017 yılında yayınlanan raporda kadınların ülkeler genelinde yasama organlarında eksik temsil edildiği, Türkiye'nin bu alanda da sıralamada sonlarda kaldığı görülmektedir. Küresel düzeyde yayınlanan bu raporların haricinde, Sabancı Üniversitesi tarafından Bağımsız Kadın Direktörler Projesi kapsamında yayınlanan Women on Board (2013) raporunda da Borsa İstanbul'da yer alan şirketlerin yönetim kurulu üyeleri arasında kadınların oranının %11.9 olduğu ve bu şirketlerin %44.1'inin yönetim kurulunda hiç kadın üye bulunmadığı görülmektedir.

Kadınların üst düzey yöneticilik ve liderlik pozisyonlarında eksik temsiline ilişkin çeşitli teorik açıklamalar getirilmiştir. Kadın ve erkeklere atfedilen farklı özelliklere ilişkin insanların paylaştıkları inançlar toplumsal cinsiyet stereotiplerini oluşturmaktadır (Lips, 2017). Bu stereotiplerde kadınlar ve erkekler birbirinden farklı ve ayrıca birbirine zıt olarak olarak görülürler. Dolayısıyla cinsiyet gruplarından biri belirli özelliklere sahip olarak görülürken, diğer grup aynı özelliklerden yoksun olarak değerlendirilir (Heilman, 2001). Eagly ve Karau (2002) tarafından geliştirilen Rol Uyum Teorisi'nde toplumsal cinsiyet stereotiplerinin liderlik alanındaki etkisine yönelik açıklamalar bulunmaktadır. Bu teoriye göre, kadınlara ilişkin toplumsal cinsiyet stereotipleri ile liderlik rolüne ilişkin beklentilerin uyuşmaması nedeniyle kadın liderlere karşı güçlü önyargılar doğmakta ve bu önyargılar kadınların liderlik rollerine erişimini zorlaştırmaktadır. Bu teorik açıklamalar yapılan saha araştırmalarında da destek bulmuştur. Kadınların liderliğe erişimindeki engelleri belirlemeye yönelik gerçekleştiren geniş kapsamlı araştırmada kadınların aile sorumluluklarının erkeklerden daha fazla olması, toplum tarafından kadına ve erkeğe atfedilen roller, kurumsal kültürün maskülen olması ve kadınlara karşı stereotipler ilk sıralarda kendisine yer bulmuştur (ILO, 2015).

Kadınlar, kendilerine yönelik bu olumsuz beklentiler nedeniyle iş yerlerinde çeşitli engeller ile mücadele etmek zorunda kalırlar. Üst düzey rollere erişmek isteyen kadınların kırmaları gereken bir tavan ve aşmaları gereken engellerle dolu bir labirent bulunmaktadır (Eagly ve Carli, 2007; Lyness ve Thompson, 2000; Morrison ve Von Glinow, 1990). Kadınlara yönelik stereotipik beklentiler hem onların bu alandaki performanslarını zayıflatabilmekte hem de isteklerini azaltabilmektedir. Bu tür etkilerden sorumlu olduğu düşünülen stereotip tehdidi literatürde ilk kez Steele ve Aronson (1995) tarafından ortaya atılmış ve bireylerin kendi gruplarına ilişkin stereotipleri kendi özelinde doğrulama veya bu stereotipler tarafından değerlendirilme endişesi olarak tanımlanmıştır. O günden itibaren yapılan araştırmalarda, farklı gruplara yönelik stereotipler kullanılarak çeşitli alanlarda bu tehdidin sonuçları incelenmiştir. Ayrıca bu etkilerin yaşanmasında etkili olacağı düşünülen çeşitli bireysel ve durumsal değişkenler de incelenmiştir.

Literatürde yirmi yılı aşkın süredir devam eden stereotip tehdidi çalışmalarında genellikle tehdidin performans üzerindeki sonuçlarına odaklanılmış ve diğer etkileri daha az incelenmiştir. Türkiye’de ise bu alandaki çalışmaların genel anlamda oldukça az olduğu görülmektedir. Bu anlamda literatüre katkı sağlamak amacıyla bu çalışmada stereotip tehdidinin kadınların çeşitli motivasyonel, duygusal ve bilişsel tepkileri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda yürütülen bu deneysel çalışma ile reklamlar aracılığıyla sunulan stereotip tehdidinin liderliğe ilişkin değişkenler (liderlik veya takım üyeliği isteği, liderlik kariyer amaçları, sosyal benlik saygısı, negatif duygu durumu ve cinsiyet-liderlik örtük inançları) üzerindeki etkisi ve damga bilincinin bu etkileri biçimlendirici rolü araştırılmıştır.

Bu tez çalışmasının ilk bölümünde stereotiplere, ikinci bölümünde stereotip tehdidine, üçüncü bölümünde de toplumsal cinsiyet stereotiplerinin liderlik bağlamında kadınlar üzerindeki etkilerine yönelik literatür aktarılacaktır. Dördüncü bölümde araştırmanın amacı, yöntemi ve bu araştırmadan elde edilen bulgular sunulacaktır. Son bölümde ise elde edilen bu bulgular tartışılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

STEREOTİPLER

Stereotipler, bir grup insanın kişisel özellikleri ile ilgili inançlar dizisidir (Ashmore ve Del Boca, 1981). Stereotip kavramı sosyal psikoloji literatüründe ilk kez Lippmann (1922) tarafından Public Opinion adlı eserinde kullanılmıştır. Lippmann'a göre stereotipler, dış dünyayı algılamamızı ve düşüncelerimizi etkileyen kafamızın içindeki resimlerdir. O'na göre dış dünyanın karmaşasında fikirlerimizin, doğrudan gözlemediklerimizden büyük bir alanı, daha uzun bir zamanı ve daha fazla sayıda şeyi kapsamayı kaçınılmazdır. Bu nedenle fikirlerimiz içerisinde başkalarının bize bildirdikleri ve kültürümüzün bizim için seçtikleri de yer alır. Dolayısıyla da bireyler bunca bilgi arasından özetleme ve genelleme yapmak zorundadır. Bu noktada da stereotiplere başvurulur. Her şeyi ayrıntılarıyla görmektense, insanlar bir tipe işaret eden özelliği fark etmekte ve resmin geri kalanını kafasında taşıdığı stereotipler aracılığıyla doldurmaktadır. Bu bağlamda stereotipler düşünmede ekonomi sağlamaktadır.

Lippmann'ın stereotip kavramsallaştırmasından sonra ilk deneysel çalışma Katz ve Braly (1933) tarafından üniversite öğrencilerinin ırksal stereotiplerini belirleyebilmek adına gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada 100 Princeton Üniversitesi öğrencisinden çeşitli ırksal ve ulusal gruplara (örn.; Almanlar, Zenciler, Yahudiler, Türkler) dair en karakteristik olarak düşündükleri özellikleri belirtmeleri istenmiştir. Çalışmanın sonucunda belirli gruplara atfedilen özellikler konusunda uzlaşma sağlandığı görülmüştür.

Katz ve Braly'nin (1933) çalışmasında elde edilen uzlaşmanın, o kültürlerdeki stereotiplerin neden olduğu önyargıları yansıttığı düşünülmüştür. Böylece bu yorum stereotipleri ve önyargıyı birbiriyle yakından ilişkili olarak gören bir geleneği başlatmış ve sonrasındaki 20 yıl boyunca çalışmalar bu doğrultuda sürdürülmüştür; önyargı ve ayrımcılıkta kültürlerin etkisini incelemede kültürel ürünler olarak görülen stereotiplerden faydalanılmıştır (Schneider, 2005). Grup, önyargı, ayrımcılık gibi fenomenler gruplar arası yaklaşımlardan önce bireyselci yaklaşımlarla incelenmiştir. Önceleri grup

bireylerden farklı görülmediği için bu yaklaşımlarda bireysel düzlemde açıklamalar getirilirken, sonraki dönemlerde gruplar arası düzleme geçilmiştir (Vanbeselaere, 1999).

Örneğin, Adorno, Frenkel-Brunswik, Levinson ve Stanford'un (1950) psikodinamik modeli benimseyerek geliştirdikleri Otoritaryen Kişilik Kuramı'nda önyargı ve ayrımcılık bir tür kişilik yapısı olan otoritaryenizmin ürünü olarak görülmektedir. Bu kişilik yapısının gelişmesi yaşamın erken dönemlerine dayanmaktadır. Katı ve kısıtlayıcı bir ebeveynlik tarzına maruz kalan çocuklar bu yapıyı geliştirmektedirler. Ebeveynlere ve yaşamın sonraki döneminde de otorite pozisyonunda olan kişilere yönelik saldırgan duygular bastırılmakta ve sonrasında yer değiştirerek farklı hedeflere yöneltilmektedir.

Allport, öncü çalışmalardan olan Önyargının Doğası (1954) adlı kitabında önyargıyı kişiliğin ayırt edici bir özelliği olarak ele almış ve bilişsel işleyişleri açısından önyargılı kişilik ve hoşgörülü kişilik arasında ayırım gerçekleştirmiştir. Önyargılı kişilerde önyargı belirli bir gruba özgü bir tutum değildir, kişilerin düşüncelerinin bütününe yansıtılmaktadır. Dolayısıyla dış bir gruba dair önyargı besleyen kişiler muhtemelen öteki gruplara karşı da önyargılar beslemektedir. Bu kişiler iki zıt gruba ayırarak düşünen, çelişkili her kanıtı reddeden, katı 'tekelci' kategorilere sahiptirler. Hoşgörülü insanların ise zihinsel esnekliği daha fazladır, kanıtlara dayalı olarak esneyip yeniden şekillenebilen farklılaşmış kategorilere sahiptirler. Bununla birlikte sosyal öğrenmenin de etkisi göz ardı edilmemelidir. Hem stereotipler hem de önyargılar aile ortamında küçük yaşlarda öğrenilir. Yaşamın ilerleyen yıllarında da okul, akranlar ve kitle iletişim araçları daha önceden kazanılan stereotip ve önyargıları pekiştirmekte ve yenilerini bireye kazandırmaktadır.

Allport sonrasında gruplar arası davranış üzerine yapılan çalışmalar sonucunda Sosyal Kimlik Yaklaşımı geliştirilmiş ve grup davranışı ile ilgili çalışmalara bu kuram yön vermiştir. Sonraki bölümde ağırlıklı olarak stereotiplerin doğuşunu açıklamada bir bütünlük sağladığı düşünülen Sosyal Kimlik Yaklaşımı ve sosyal kategorizasyona yönelik diğer açıklamalar ele alınacaktır.

A. Stereotiplerin Ortaya Çıkışı: Sosyal Kimlik Yaklaşımı ve Kategorizasyon Süreci

İnsanlar, vakitlerinin büyük kısmını başkalarının varlığıyla geçirmektedir. Benimsediği fikirler, sahip olduğu değer yargıları ve gerçekleştirdiği eylemler başkaları aracılığıyla öğrenilmektedir. Bu şekilde insanların tarih, kültür ve toplum tarafından sosyal olarak inşa edildiği söylenebilir (Hogg ve Abrams, 1988). Johnson ve Johnson (1982) farklı grup tanımlamalarında vurgulanan özellikleri bir araya getirerek grubu kendi grup üyeliklerinin, gruba üye olan diğerlerinin ve ortak amaçlara ulaşmaya çalışırken birbirlerine olan pozitif bağımlılıklarının farkında olan yüz yüze etkileşim halindeki iki ya da daha fazla sayıda birey olarak tanımlamışlardır. Onlara göre insan olmanın doğası gereği sosyal bir yapıya sahibizdir ve doğumdan ölüm anına dek farklı gruplar ile etkileşim içerisinde bulunuruz. Bu gruplar içinde öğrenir, çalışır, ibadet eder ve oynar; kısaca gruplar ile yaşarız. Grupların insan hayatı üzerinde bu ölçüde etkili olduğu göz önüne alındığında, sosyal psikoloji alanında grup çalışmalarının merkezi rolü anlaşılır kılınmaktadır. Örneğin, Triplett (1898) tarafından gerçekleştirilen deneyde, düzenlenen yarışma sırasında başka birinin varlığının katılımcılarda normalde mevcut olmayan bir enerji açığa çıkardığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu deneysel çalışmadan itibaren sosyal psikolojide ‘diğerleri’ üzerine farklı yaklaşımlarla araştırmalar yürütülmüştür.

Sosyal grupların davranışları ve tutumları üzerine Muzaffer Şerif tarafından 1954 yılında düzenlenmeye başlayan yaz kampı deneyleri Sosyal Kimlik Kuramı’nın gelişmesine öncülük etmiştir. Yaz kampı deneylerinde 12 yaşında ve birbirini tanımayan 22 çocuk rastgele iki ayrı gruba atanmıştır. İlk aşamada kişilerin kendi gruplarına bağlılık geliştirmeleri amacıyla gruplar kendi içerisinde aktiviteler düzenlemişler, fakat diğer grup ile etkileşimde bulunmamışlardır. Sonrasında diğer grubu görmüşler ve ikinci aşamada kampta düzenlenen ödüllü turnuva kapsamındaki aktiviteler ile gruplar rekabete girmişlerdir. Çok geçmeden bireyler diğer gruba karşı olumsuz tepkilerde bulunmuş, başlangıçta sözel olan bu tepkiler sonrasında fiziksel müdahaleye kadar varmıştır. Çalışmanın üçüncü aşaması çatışmanın azaltılmasına yönelik düzenlenmiştir. Bunun için

grupların kendi başlarına gerçekleştiremeyeceği ve başarmak için diğer grupla işbirliğine girmesini gerektiren üst düzey amaçlar belirlenmiştir. Beklenildiği üzere katılımcıların ortak çalışma sergilediği ve güçlerini birleştirildiği gözlemlenmiştir (Sherif, Harvey, White, Hood ve Sherif, 1961).

Gruplar arası davranışa yönelik çalışmaların sonuçları ve sosyal kategorizasyonun bu davranışta oynadığı kilit rol ortaya konulduktan sonra Henri Tajfel ve John Turner'ın bu alanda yürüttüğü çalışmalar sonucunda da Sosyal Kimlik Kuramı geliştirilmiştir. Bu kuram, gruplar arası algı ve davranışı açıklamada motivasyonel ve bilişsel süreçler üzerinde durulması gerektiğini ifade eder (Brewer ve Kramer, 1985). Kuramda tanımlanan 2 temel kavram şu şekildedir:

Sosyal kimlik, bir sosyal gruba (veya gruplara) olan üyeliğine dair bilgisi ile birlikte o üyeliğe verilen duygusal önemden türetilen bireyin benlik kavramının parçasını ifade eder. Bu parça bizi diğerlerinden ayıran özelliklerimizden, yani kişisel kimliğimizden farklıdır. Bireyin benlik kavramı kişisel kimlik ve sosyal kimlik olmak üzere bu 2 temel alt alandan oluşur. Çevredeki uyaranlara bağlı olarak benlik algısında bu alanlarından biri diğerine ağır basarak ön plana çıkar (Tajfel, 1974). Bireyler, kimliklerini büyük ölçüde ait oldukları toplumsal kategorilerden elden ettiği ve ayrıca pek çok farklı sosyal kategoriye ait olduğu için potansiyel olarak pek çok farklı kimlik repertuarına sahiptirler (Hogg ve Abrams, 1988). Fakat sosyal kimlik, bir kategoriye üye olmakla eş değer değildir. İsteyerek veya mecburen belli grupların üyesiyizdir ancak sosyal kimlikler seçilir. Bireyler, üyesi oldukları her grubu sosyal kimliği olarak benimsemezler (Brewer, 1993).

Sosyal kategorizasyon, bireylerin eylemleri, niyetleri ve inanç sistemi ile eş değer olan sosyal nesnelere veya olayları gruplar halinde bir araya getirme sürecidir. Sosyal çevrenin bölünmesi, sınıflandırılması ve düzenlenmesi, kısaca sistemleştirilmesi için bilişsel bir araç olarak değerlendirilebilir. Ayrıca referans oluşturarak bireyin toplumdaki yerini oluşturmasına ve tanımlamasına yardımcı olan oryantasyon sistemidir. Bu sayede,

bireylerin kendilerini sosyal anlamda tanımasını sağlar ve onların eylemlerine kılavuzluk eder (Tajfel, 1978a; Tajfel ve Turner, 1979).

Sosyal Kimlik Teorisi'nde davranışlar incelenirken gruplar arası davranış ön plana konulur. Bireylerin kişisel olarak etkileşimde buldukları durumda bireyler arası davranış söz konusuysen, grup üyelikleri açısından etkileşimde bulduklarında gruplar arası davranış ortaya çıkar (Tajfel, 1978b). Sosyal Kimlik Teorisi'nin tohumlarının atıldığı çalışmalardan birinde Tajfel, Billig, Bundy ve Flament'in (1971) yürüttükleri deney ile sosyal kategorizasyonun gruplar arası davranışı nasıl etkilediğini incelemiştir. Bu nedenle gruplar arası davranışı etkileyebilecek diğer koşulları dışarıda tutan bir prosedürle 'minimal' olarak adlandırılan iki ayrı gruba ayrılmanın sonuçlarını gözlemlediler. Çalışmanın sonuçları, sosyal kategorizasyonun iç grup kayırmacılığına ve dış gruplara karşı ayrımcılığa neden olduğunu göstermektedir.

Tajfel ve Turner (1979) Sosyal Kimlik Kuramı'nda bazı temel varsayımlarda bulunmuş ve bu varsayımlar üzerinden şu teorik ilkeleri türetmişlerdir:

- Bireyler benlik saygılarını korumak ve olumlu bir benlik kavramı için mücadele ederler.
- Sosyal kategori üyelikleri pozitif veya negatif değer çağrışımlarına sahiptir. Bu grupların değerlendirilmelerine göre sosyal kimlikler de pozitif veya negatif olabilir.
- Grup değerlendirmeleri sosyal karşılaştırmalar yoluyla diğer gruplara referansla belirlenir. Kişinin iç grubu ve dış grubu arasında yapılan karşılaştırmaların sonucunun iç grubun lehine veya aleyhine olması, o grubun prestijinin yüksek veya düşük olmasına neden olur.

Varsayımlarda öne sürüldüğü üzere bireyler sosyal kimliklerine olumlu yönde katkıda bulunacak ve bu sayede benlik saygısı yönünden kazanç sağlayacak olan grupların bir üyesi olma veya bu üyelerin üyesi olarak kalma eğilimindedirler. Bu nedenle de pozitif bir sosyal kimlik elde etmek için çaba gösterirler. Bu pozitif sosyal kimliğin dayanağı, iç

grup ve ilgili dış gruplar arasında yapılacak olumlu karşılaştırmalardır. Bireyin grubuna ilişkin özelliklerinin bütünü, diğer gruplardan algılanan farklılıklarına ve algılanan bu farklılıkların değer çağrışımlarına göre anlam kazanır. Sosyal kimliğin pozitif değerlendirilebilmesi için iç grup, karşılaştırma yapılan dış gruplardan olumlu yönde farklılaşmış olarak algılanmalıdır. Eğer kişinin sosyal kimliği tatmin edici değilse ve benlik saygısı gereksinimini karşılamıyorsa, kişiler o grubu bırakmaya ve olumlu değerlendirilen farklı bir gruba katılmaya ya da kendi grubunu farklı şekillerde olumlu kılmaya meyilli olacaktır (Tajfel, 1978a; Turner, 1978). Lemaine, Kasterstein ve Personnaz (1978) dış gruplarla yapılan bu karşılaştırmalarda uzlaşma değil, aksine daha fazla farklılaşma ve ayırt edicilik arandığını belirtir. Crocker, Blaine ve Luhtanen (1993) bireylerin bu çabalarını dikkate alarak, onları üyesi oldukları grupların sosyal statülerinin pasif kurbanları olarak değerlendirmenin yanlış olacağını ifade ederler.

Tajfel ve Turner'a (1979) göre çözüme yönelik reaksiyonlar düşük statülü grup ile özdeşleşmeme, karşılaştırmada kullanılan unsurların değiştirilmesi ve dış gruplarla doğrudan rekabete girilmesi şeklinde olabilir ve bu reaksiyonlar sırasıyla bireysel hareketlilik, sosyal yaratıcılık ve sosyal rekabet olarak isimlendirilir. Williams ve Giles (1978), bu reaksiyonların iki ihtimal tarafından belirlendiğini ifade etmiştir: Kişiler ya durumu var olduğu gibi kabul eder ve bu durumda istenilen yönde değişiklik yaratmak için eylemlerde bulunur; ya da kişi grubun niteliklerine dair yorumlarını değiştirir ve istenilir olmayan özellikleri aklar ve kabul edilebilir hale getirir. Bu noktada bireylerin ait oldukları grupların toplumdaki düşük statülerini ne düzeyde adil ve meşru olarak gördükleri de önemlidir. Bireyler düşük pozisyonlarını adil ve meşru görüyorsa olumlu bir benlik imajı elde etmek için bireysel yöntemlere başvurur. Fakat bu pozisyonun adil ve meşru görülmediği durumlarda olumlu bir sosyal kimlik için kolektif eylemlere başvurulur. Bu açıdan kadınlara bakıldığında yüzyıllar boyunca toplumdaki ast pozisyonlarını meşru kabul ettikleri ve olumlu bir sosyal kimlik için kendilerini erkekler yerine diğer kadınlarla karşılaştırdıkları görülmektedir.

Turner (1982; 1987), Sosyal Kimlik Kuramı'nda öne sürülen bu varsayımlar ve teorik ilkelerden yola çıkarak onun bir uzantısı olarak değerlendirilebilecek Kendini Sınıflandırma Kuramı'nı oluşturmuştur. Bu kuramda grup davranışı, bireyler arası davranıştan farklı ve ona indirgenemez olarak nitelendirilerek, grup davranışının sosyal psikolojik temellerinin anlaşılmasına odaklanılmıştır. Öne sürülen sosyal bilişsel dayanaklarda grup davranışının ortaya çıkışında kategorizasyon ve kıyaslanmanın rolü vurgulanır. Bireylerin kendilerini ve diğerlerini nasıl algıladıkları, bir grup olarak nasıl hareket ettikleri üzerinde durulur.

Kategorizasyonların oluşumu, uyarıların kıyaslanmasına bağlıdır ve meta-kontrast ilkesine göre oluşur. Yani, herhangi bir uyarı kümesi tek bir varlık, bir bütün olarak kategorize edilmeye meyillidir ve aynı kategori içindeki uyarılar arasında algılanan farklılık (grup içi farklılıklar), diğer uyarılarla arasında algılanan farktan (gruplar arası farklılıklar) daha azdır (Turner, Hogg, Oakes, Reicher ve Wetherell, 1987). Bir insan grubu gördüğümüzde içindeki bireyleri tek tek kişisel varlıklar olarak görmeyiz. Grubu bütün bir varlık olarak görürüz ve onu bilişsel olarak özetleriz. Grupları, bireyler gibi gerçek ve üniter psikolojik varlıklar olarak görür ve onlara doğrudan davranışsal, sosyal, psikolojik veya mental özellikler atfederiz. Bireysel örneklerden grubun ortak özelliklerine dair çıkarım yapar ve prototipler oluştururuz (Turner, 1982). Bu prototiplerin oluşumundan sonra grup içindeki bireyler kıyaslandıkları açıdan kendi kategorisinde prototipik algılandıkları düzeyde olumlu değerlendirilirler. Bir grup üyesinin prototipikliği, grubun meta-kontrast ilkesi aracılığıyla tanımlanan stereotipik özelliklerini ne düzeyde temsil ettiğine bağlıdır. Karşılaştırılan bir boyutta, iç grup üyeleri ile dış grup üyeleri arasında algılanan ortalama farkın, iç grup üyeleri arasında algılanan ortalama farka bölünmesiyle üretilen meta kontrast oranı ne kadar fazla ise, grup üyesi o kadar prototipik algılanır (Turner ve diğ., 1987).

Allport (1954) insan zihninde normal ve doğal olarak aşırı kategorize etme eğilimi olduğunu belirtmiştir. İnsanlar dış dünyanın karmaşasından kategorilendirme aracılığıyla

basitleştirme yaparak kurtulmaya çalışır. Bu şekilde çabada sağlanan tasarruf ile algı ve davranış kolaylaşır. Kategoriler sayesinde nesnelere tanınması kolaylaşır.

Kendini Sınıflandırma Kuramı çerçevesinde de Turner (1982; 1987) sosyal kategorizasyona merkezi rol atfetmiştir. Bireyler nesnelere veya diğer insanları kategorize ettiği gibi kendilerini de etmektedirler. Bu kategorizasyon bireylerin sosyal davranışlarını yönlendirmektedir. Kendini Sınıflandırma Kuramı'nda açıklanan bu süreçlere dayalı olarak Hogg (2000), benlik saygısını artırmak haricinde sosyal kimlik süreçlerindeki bir diğer temel motivasyon kaynağının da belirsizliği azaltmak olduğunu ifade etmiştir. Belirsizliği azaltma insani bir güdüdür; insanlar yaşadıkları çevreden emin olmaya ihtiyaç duyarlar. Bu sayede kime karşı nasıl davranması gerektiği ve ayrıca fiziksel ve sosyal çevresinden ne gibi beklentileri olabileceği konusunda güvenli olacaktır. Bilgin'e (2014) göre, kategorizasyon bir yandan bireylerin çevresini düzenleme ve yapılandırma bilişsel bir işleve sahipken, diğer yandan bireyin toplum içindeki yerini tanımlamasına yardımcı olarak kimlik işlevi üstlenmektedir.

Sosyal biliş üzerine yapılan çalışmalarda da kategorizasyonların oluşumu ve sonuçlarına dair çeşitli açıklamalar getirildiğini belirten Fiske ve Taylor'a göre, bu çalışmalarda, bireylerin toplumsal çevreden edindikleri bilgilerden yola çıkarak çıkarsamaları nasıl yaptıkları üzerine odaklanılır. Kategorizasyon süreci benzer ve farklı görülen öğeleri bir arada toplar ve çevrenin tasnif edilmesini sağlar. Bu sayede anlam ifade eden, açıklama getirilebilen ve öngörülebilir bulunabilen bir dünyanın inşasına yardımcı olur. Çevrenin bu şekilde sistematikleştirilmesi için öncelikle basitleştirme gereklidir; bu basitleştirme işlemi çevreden alınan bilgiler arasında tasfiye ve eleme yaparak, benzer olarak değerlendirilerek bir araya getirilen uyaranların da benzerlik düzeyini abartarak gerçekleştirilir (Akt., Bilgin, 2014). Fiske ve Taylor'a göre, sürekli şekilde çevreden gelen uyaranlara maruz kalan insanlar bu uyaranları değerlendirmede yeterli bilişsel kapasiteleri olmadığı için kestirme yollar seçerler, bu nedenle bireyler birer 'bilişsel cimri'dirler; sosyal uyaranları sınıflandırarak farklı büyüklükte kategoriler oluştururlar ve bu şekilde bilişsel tasarruf sağlayarak sosyal dünyayı anlamlandırır (Akt., Dönmez, 1992).

Stereotipleştirme insan gruplarına sözel etiketler biçiminde genelleştirilmiş ve sadeleştirilmiş özellikler atfetme ve o grubun üyelerine bu etiketlere göre davranma eğilimi olarak tanımlanmıştır (Vinacke, 1949). Kategorizasyona dayalı bu sürecinin sonucunda gruba belli özellikler atfedilmesi ve grubun tüm üyelerinin bu özellikleri paylaştığının düşünülmesi stereotipleri doğurmakta ve bu stereotipler beraberinde dış grup üyelerinin homojenizasyonuna ve kişiliksizleştirilmesine yol açmaktadır (Turner, 1982). Dış grubu iç grubun üyelerinden daha az tanımamız, onlarla girdiğimiz etkileşimin daha sınırlı olması, gelecekte de bu etkileşimin daha az olacağı beklentisi ve daha çok bu gruplar arasındaki farklılaşmayı sağlayan özelliklere odaklanılması nedeniyle ‘onların hepsi aynı’ etkisi ortaya çıkar. İç grup üyeleri arasındaki farklılıkların daha çok farkına varılırken, dış grubun üyeleri daha tekdüze algılanır (Kağıtçıbaşı, 2005). Kişiliksizleştirme ise bireylerin kendilerini bireysel farklılıkları olan grubun benzersiz bir üyesi olarak değil, ortak özellikler taşıdığı için o kategori içerisinde diğer üyelerle birbirinin yerini tutabilir (interchangeable) olarak görmesi vasıtasıyla ‘kendini stereotipleştirme’ sürecini ifade eder. Fakat kişiliksizleştirme bireysel kimliğin yitirilmesini veya daha ilkel ve bilinçsiz bir kimliğe gerilemeyi değil; kimliğin boyutsal değişim yaşamasını, bireysel düzeyden sosyal düzeye geçişini ifade eder (Turner ve diğ., 1987).

Oakes ve Turner (1990), insan zihninin sınırlı kapasitesi nedeniyle kategorizasyon gerçekleştiği ve stereotiplerin de kategorizasyon sürecinin sonucu olan hatalı çarpıtmalar olduğu fikrine karşı çıkmıştır. Onlara göre stereotipleştirmenin nedeni insanların bilgi işlemedeki sınırlı kapasitesi değildir. Stereotipleştirme süreci de belirtilen bu sınırlı kapasiteye bağlı olarak ortaya çıkan bilgi azaltıcı, aşırı genelleştirilmiş bir çarpıtmadan ziyade, grup hayatının gerçeklerini algılamaya yönelik bir süreçtir. Yeterince iyi algılayıcılar olarak insanlar sosyal çevrelerinin anlamını inşa ederler. Bu inşa sürecinde ilgili önemli yapıları özetleyerek anlamlandırmada bulunurlar ve sonrasında bunlar özgün belgelerin yerini alır. Bu şekilde soyutlanan ve tanınır hale getirilen bilgiler günlük hayatta daha da kullanılabilir hale gelir. Stereotipler, kategorilere dayalı olarak işlerler. İnsanlar sosyal kategorileri insanlar arasında ayırım yapmak, bilgiyi yorumlamak, başkalarını

değerlendirmek ve çıkarım yapmak için kullanır. Dolayısıyla kategorilere dayalı stereotiplerin değerlendirici etkileri ve sonrasında bıraktığı davranışsal kalıntılar vardır. Bütün bu yollarla, kategoriler toplumsal algılayıcılar için anlam sağlar (Fiske, 1993).

Stereotiplere ilişkin bu açıklamaları özetlemek gerekirse, bireylerin grup üyeliklerine dayalı elde ettikleri sosyal kimlikleri vardır ve gruplar arası davranışa olumlu sosyal kimlik ihtiyacı yön verir. Bu ihtiyaç gereğince bireyler sosyal kıyaslamalara başvurur ve bu kıyaslamalar bilişsel tasarruf elde etmek amacıyla oluşturdukları kategoriler arasında gerçekleştirilir. Aynı kategoride yer alan bireylerin bir bütün olarak değerlendirilmesi ve aynı özelliklere sahip olduklarının düşünülmesi de beraberinde stereotipleri doğurur.

B. Stereotiplerin İşlevleri ve Temel Sonuçları

Stereotiplerin ve stereotipleştirmede bulunmanın bireyler için bazı temel işlevleri vardır. Tajfel (1981) bu işlevleri iki başlık altında ele alır: bireysel ve sosyal işlevler.

Stereotipleştirme bilişsel bir süreç olan kategorizasyona dayalı olduğu için temel işlevi karmaşık olan sosyal çevreyi basitleştirmek ve böylece düzenli ve öngörülebilir kılmaktır. Stereotipler ilgili kategoriyi değerlendirmeye yönelik ifadeleri içerebildiğinden bir diğer işlevi de bireylerin değer sistemlerini korumak ve savunmaktır. Bireylerin çevreyi basitleştirmesi ve sistemleştirmesi nötr kategoriler aracılığıyla yapılabilirken, değer sistemlerini korumak söz konusu olduğunda sosyal değerlerle yüklü kategoriler ortaya çıkmaktadır.

Stereotiplerin bu bireysel işlevlerinin ötesinde sosyal işlevleri de bulunmaktadır. Çünkü stereotipler toplumsal ilişkilere dayalı olarak elde edilmekte ve grup üyeleri tarafından paylaşılmaktadır; bu da stereotiplerin sosyal yönünü ortaya koymaktadır. Dolayısıyla stereotipler sadece bireyler için değil, bütün olarak grup üyeleri için de hizmet etmektedir. Bu tür işlevler üç başlıkta ele alınabilir: sosyal nedensellik, sosyal meşrulaştırma ve sosyal farklılaştırma. Olayların anlaşılmasında ve bu olaylardan sorumlu olan grubun belirlenmesinde stereotiplerin sosyal nedensellik işlevi devrededir. Sosyal

meşrulaştırma, stereotiplere dayanarak belirli bir gruba yönelik muamelelere meşruluk kazandırılmasını ifade eder. Bu iki işlev, olayları açıklayan ve meşru kılan grup ideolojilerinin yaratılması ve sürdürülmesine yöneliktir. Sosyal farklılaştırma ise bireylerin kendi grupları ile dış gruplar arasında pozitif olarak algılanan farklılıkların stereotipler yoluyla korunması ve artırılmasına işaret eder.

Bu sınıflandırmanın dışında da stereotiplerin çeşitli işlevlerinden bahsedilmiştir. Belirli bir grubun tüm üyelerinin aynı niteliklere sahip olduğu yönündeki inançlar olan stereotipler, grupların sınırlarını çizmekte ve onu diğer gruplardan ayırt etmektedir (Hogg ve Abrams, 1988). Bireylerin gruplarından farklı davranabilme veya içeriğindeki durumun değişebilme ihtimali stereotipler tarafından göz ardı edilmektedir (Harlak, 2000). Stereotiplerin bir diğer olumlu işlevi de toplumdaki konumuzun savunmasını yapmalarıdır. Stereotipler bu anlamda kişilerin buldukları konumda kendilerini güvende hissetmeyi sağlayan gelenek kaleleridir. Ayrıca stereotipler kör noktalar oluşturarak gerçeği sansürleyebilmekte ve stereotiplerin dışına çıkarak düşünmeyi engellemektedir (Lippmann, 1922).

Stereotipler yaygın olarak ırk, millet, cinsiyet, meslek grupları ve bazı marjinal gruplara ilişkin kullanılmaktadır (Harlak, 2000). İnsanların en sık kullandığı sosyal kategorizasyonlar kolayca erişilebilir olanlardır ve bu kategorizasyonların kullanılmasındaki amaç; tutum ve davranışlar açısından sosyal bağlamı anlamlandırmaktır (Hogg, Abrams, Otten ve Hinkle, 2004).

Stereotipler bu işlevler aracılığıyla bazı temel sonuçları doğurmaktadır. Kendini gerçekleştiren kehanet, önyargı ve ayrımcılık bu kapsamda ele alınabilir. Stereotipler, hedefinde yer alan grubu oluşturan bireylerin davranışlarına ve kişisel özelliklerine ilişkin beklentilere kaynaklık eder (Hamilton, Sherman ve Ruvolo, 1990). Bu beklentiler, hedefindeki grupların davranışları, bu davranışların diğer bireyler tarafından algılanması ve hedefteki bireylerin kendilerine dair algısı üzerinde etkili olmaktadır (Miller ve Turnbull, 1986). Bu beklentilerin ortaya çıkardığı etkilerden biri Merton (1948) tarafından 'kendini gerçekleştiren kehanet' olarak isimlendirilmiştir. Bireyler duruma bir anlam

atfettikten sonra, davranışları ve bu davranışların sonuçları bu atfedilen anlam tarafından belirlenir. Kendini gerçekleştiren kehanet, başlangıçta duruma dair yanlış bir tanımlamanın uyandırdığı davranışlar aracılığıyla yanlış tarif edilen durumun sonunda gerçeğe dönüşmesini ifade eder. Bu açıdan ele aldığımızda, stereotipik algılar hedefindeki gruplara karşı davranışlara yön vermekte ve bu gruplar da kendilerine yönelik davranışlara karşı gösterdikleri reaksiyonla stereotipleri doğrulayabilmektedir (Bilgin, 2014). Bu süreç sonunda toplumsal gruplar arasında aslında var olmayan farklılıklar oluşmakta ve stereotipler kemikleşerek kalıcı hale gelmektedir (Demirtaş-Madran, 2012).

Stereotipleri insan zihnindeki doğal kategorize etme eğiliminin sonucu olarak gören Allport (1954), oluşturulan kategorilerin de önyargı ve ayrımcılığın dayanağını oluşturduğunu düşünmektedir. O'na göre stereotip ve önyargı birbirini tamamlayan unsurlardır. Stereotip kavramı bir kategoriyle ilişkili abartılmış düşüncelere işaret ederken, önyargı ise hatalı ve esnek olmayan bir genellemeye dayanan bir antipati manasına gelmektedir. Bir genellemeyi önyargı kabul etmek için, kendisi ile çatışan kanıtlara direnmesi ve bu yeni bilgiye rağmen dayanağı olmayan yargıdan vazgeçilmemesi gereklidir. Önyargı, tutum ve inanç bileşenlerine sahiptir. Olumsuz tutumların yoğunluğunun artması, bu tutumların 'ayrımcılık' olarak isimlendirilen önyargılı gruplara yönelik olumsuz davranışlara dönüşme olasılığını artırır. Bireyler kendi önyargılarını ve ayrımcı davranışlarını haklı göstermek için bu stereotiplere başvurmakta, onları mantığa büründürmektedir. Bu stereotipler hiçbir sağlam temele dayanmadan oluşabileceği gibi, gerçeği içinde barındırması da mümkündür. Bilgin'e (2014) göre, stereotipler, zihinsel temsiller ve algılar düzeyinde bir lens görevi görür ve bakış açısı sağlarken; önyargılar bunun hemen ardından gelen değerlendirme ve yargı oluşturma düzeyinde yer almaktadır. Göregenli (2012) ise bu kavramlar arasındaki ilişkiyi açıklarken, stereotiplerin olumsuz bir ifadeyi çağırırsa da her zaman olumsuz olmak zorunda olmadıklarını belirtir. Önyargılar ile ilişkili olan stereotipler ise olumsuz olanlardır. Ayrımcılık, bu stereotip ve önyargılardan beslenen olumsuz tutum ve davranışları ifade eder.

Kısacası, stereotiplerin basitleştirme ve değer sistemlerini koruma gibi bireysel işlevlerinin yanı sıra sosyal olaylarda sorumlu grupların belirlenmesi, gruplara yönelik muamelelerin meşrulaştırılması ve grupların farklılaştırılması gibi sosyal işlevleri de bulunmaktadır. Bu işlevleri nedeniyle kullanılan stereotipler beklentiler oluşturarak kendini gerçekleştiren bir kehanete dönüşebilmekte, önyargı ve ayrımcılığa dayanak oluşturabilmektedir.

C. Stereotiplerin Değişimi

Stereotipler, işaret ettiği alanlarda önemli bir olay olmadıkça varlığını sürdürmektedirler. Her ne kadar çeşitli etkilere açık olsalar da değişimleri kolay değildir (Kağıtçıbaşı, 2005). Bu nedenle de katı olarak nitelendirilirler, yani değişime yol açacak etkilere karşı dirençlidirler (Harlak, 2000).

Stereotiplerin değişiminin zorluğu çokça dile getirilse de değişimine ilişkin literatürde öne sürülen farklı modeller vardır. Rothbart (1981) stereotipi haksız çıkarıcı bilgilerin olması durumunda bu stereotiplerin değişebileceğini belirterek iki model öne sürmüştür. Bu modellerden ilki olan defter tutma modeline göre, insanlar stereotiple tutarlı ve tutarsız örnekleri gözlemlemekte ve zaman zaman bunlar arasındaki farkı ve birbirlerine oranını hesaplamaktadır. Burada elde ettiği sonuçtan yola çıkarak inancını devam ettirmekte veya reddetmektedir. Yanlış çıkarıcı bir örnek tek başına bu inançta ufak değişikliklere sebep olmaktadır; fakat bu örneklerin zaman içinde birikmesi ile büyük değişiklikler meydana gelmekte ve söz konusu inanç reddedilebilmektedir. Bir diğer model ise görüş değiştirme modelidir. Bu modelde, defter tutma modelinde öne sürülen aşamalı süreçtense, daha yıkıcı bir süreç yaşandığı ifade edilir. Stereotiplere ters düşen, onu yanlış çıkarıcı çarpıcı örneklerle yanıt olarak stereotiplerde köklü değişiklikler meydana gelirken, aşırı olmayan örnekler stereotipik inançlarda hiçbir değişiklik meydana getirmeyecektir.

Bir diğer model alt kategoriler oluşturma modelidir (Brewer, Dull ve Lui, 1981; Taylor, 1981). Bu modelde genel olarak değişimin engellenmesi üzerinde durulur.

Bireyler üst düzey kategorileri prototipik olarak temsil etmektedir ve stereotipleştirme bu düzeyde gerçekleşir. Bu prototiplere uymayan örnekler, genel kategorinin yapısını bozmadan periferik kategorilere yerleştirilirler. Böylece tutarsız bilgilerle karşılaşıldığında grup içinde ayırım yapılmakta ve alt kategoriler oluşturulmaktadır. Bu alt kategorilere yerleştirilen örneklerin üst düzey kategoriye temsil etmediği düşünüldüğünden bu örnekler sapma olarak değerlendirilmektedir. Farklı alt kategorilerin sıklığı ve belirginliği çok artmadıkça üst kategoriye ilişkin stereotipin grup üyelerinin çoğu için doğru olduğu kabul edilmekte ve stereotipik inanç sürmeye devam etmektedir.

Bu modellere ek olarak, Smith ve Zarate'nin (1992) sosyal yargıya ilişkin cebirsel ve şematik modellere alternatif olarak sunduğu örneklem temelli modelde de stereotiplerin değişimi açıklanmaktadır. Bu modele göre örnekler bellekte depolanır ve sosyal yargılama sürecinde bellekten çağırılarak yargıları etkiler. Stereotipler de belirli bireylerin temsillerinden oluşmaktadır. Yeni bir uyaran, bir kategorinin prototipinden ziyade o uyarana benzer olarak bilinen örneklerin kategori üyelikleri temelinde kategorize edilir. Hilton ve von Hippel (1996) örnek temelli modelin defter tutma modeli ile örtüşen ve farklılaşan yanları olduğunu ifade eder. Defter tutma modelinde olduğu gibi bu modelde de algılanan her bir tutarsızlık stereotiplerin değişiminde etkilidir. Fakat farklı olarak, örnek temelli model bellekten çağırılan örneklere de bağlı olduğundan değişime daha çok olanak tanımaktadır.

Weber ve Crocker (1983) ilk üç modeli kullanarak mesleki stereotiplerin değişimine ilişkin bir dizi deney yürütmüştür. Bu üç modeli destekleyici sonuçlar var olsa da, sonuçlar çoğunlukla alt kategoriler oluşturma ve defter tutma modelleri için destek sunmaktadır. Stereotip değişimine ilişkin bu bilişsel modellerin açıklayıcılığını inceleyen bir dizi diğer çalışmada ise alt kategoriler oluşturma modelinin desteklendiği görülmektedir (Hewstone, Hopkins ve Routh, 1992; Hewstone, Johnston ve Aird, 1992; Johnston ve Hewstone, 1992; Johnston, Hewstone, Pendry ve Frankish, 1994). Farklı düzeylerde de olsa bütün modellere destek bulunmuş olmasına gerekçe olarak Hilton ve

Von Hippel (1996) stereotiplerin değişimi için uygun ölçüm üzerinde anlaşma sağlanamamış olmasını ve stereotiplerin bağlama göre değişen işlevselliğini görür.

Johnston ve Macrae (1994) katılımcıların gündelik hayatta bilgi arayıp işleme ile bu çalışma kapsamında verilen bilgilerin işlenmesinde farklılıkları olması üzerinden bu modellere bir eleştiri getirmiştir. Bu modellerde katılımcılara grup hakkında genel izlenimler verildiğini belirterek, kendi yaptıkları çalışmada katılımcıların alacakları bilgileri kontrol etmelerine izin verilmiştir. Çalışma sonucunda katılımcıların bilgi ararken yanlı davrandığı ve sahip oldukları inançları doğrulayan bilgilere öncelik verdiği ortaya konulmuştur. Bu durum, stereotipik inancın değişmesinden ziyade sürdürülmesini sağlamaktadır. Katılımcılar, kendi kontrollerine bırakılmadan bütün bilgileri işlemeye zorlandığında ise hedef grubun algılanan stereotipikliğinde azalma gözlemlenmiştir.

Görüldüğü üzere, stereotiplerin değişimi zor da olsa gerçekleşebildiği için bu değişime ilişkin çeşitli modeller öne sürülmüştür. Bu modellerin geçerliğine ilişkin gerçekleştirilen çalışmalarda en çok destek bulunan alt kategoriler oluşturma modeli olduğu söylenebilir.

İKİNCİ BÖLÜM

STEREOTİP TEHDİDİ

Literatürde ilk olarak Steele ve Aronson (1995) tarafından ortaya atılan stereotip tehdidi kavramı, ait oldukları grup hakkındaki olumsuz bir stereotipi doğrulama riskinin var olduğu durumda, bireylerin stereotipi kendi niteliği olarak doğrulamaya veya stereotip tarafından değerlendirilmeye yönelik yaşadığı endişe olarak tanımlanmıştır. Steele (1997) ise bu tehdidi, kişinin ait olduğu bir grup hakkındaki olumsuz bir stereotipin kendi ile ilişki hale gelmesi; yaşadığı bir deneyim ya da içinde bulunduğu bir durum için makul bir yorum olarak kişinin benlik tanımıyla ilişkili olması şeklinde ifade etmiştir. Steele, Spencer ve Aronson (2002) ise stereotip tehdidini, bir kişinin davranışını veya yaşadığı bir deneyimi yorumlarken ait olduğu gruba yönelik negatif stereotip ilişkili hale geldiğinde, kişinin o stereotip açısından değerlendirileceği ve onu doğrulayacak bir şey yapacağı şeklinde ortaya çıkan algı manasında kullanmıştır.

Stereotip tehdidine yönelik öncü çalışmaları ve tanımlamaları yapan Steele ve meslektaşları (Steele, 1997; Steele ve Aronson, 1995; Steele ve diğ., 2002), bu tehdidin çeşitli özelliklerini ortaya koymuştur. Bu özellikler şöyle sıralanabilir:

- Stereotip tehdidi, hakkında olumsuz bir stereotip olan bir grup kimliğine sahip herkes tarafından yaşanabilir. Bu tehdit, olumsuz itibardan kaynaklandığı ve bu nedenle de hakkında olumsuz stereotiplerin var olduğu herhangi bir grubun üyelerini etkileyebileceği için genel bir tehdittir. Bütün insanlar hakkında negatif stereotiplerin olduğu bir sosyal kimliğe sahiptirler ve bu nedenle bireyler bu stereotiplerde ifade edilen durumlarda bir şeyler yaparken bu tehdidi yaşayabilirler.
- Kişilerin stereotipler tarafından tehdit edilmesi için stereotiplere inanması gerekmemektedir; kişi hakkında böyle bir iddianın bulunması tehdidin ortaya çıkması için yeterlidir. Bu tehdidi kontrol eden mekanizma, bir kişinin kendi davranışını veya başkasının davranışını yorumlamada olumsuz bir stereotipin

ilişkili olacağına dair mutabakattır. Bu nedenle, birey tek başınayken bile bu tehdidi yaşayabilir.

- Bu durumda bireylerin yaşadıkları endişe aşağılık imajlarının içselleştirilmesinden kaynaklı değildir, durumsal bir tehdit söz konusudur. İçselleştirilmiş bir anksiyete veya beklentiye bağlı olmadığı için ‘havadaki tehdit’ olarak nitelendirilmiştir. Bireylerin davranışını yorumlamada, sahip oldukları sosyal kimliklerden birine yönelik stereotipin kullanılacağına ilişkin durumsal bir ipucu bu tehdidi doğrular.
- Stereotip tehdidi çok çeşitli şekillerde oluşabilir. Tehdidin türü ve derecesi farklı gruplar arasında değişebileceği gibi, aynı grup için ortamdaki ortama da değişebilir. Tehdidin gücünü belirleyen faktörlere baktığımızda stereotipin anlamı etki sahibi olabilir. Bazı stereotiplerin anlamı diğerlerine göre daha olumsuz olabilir. Grup için daha olumsuz olan bir stereotip de daha güçlü bir tehdit yaratır. Ayrıca bireyin stereotipin uygulandığı alanla özdeşleşmesi, kişinin ilgili stereotipi içselleştirme düzeyini etkiler ve bu da tehdidin gücünü değiştirir. Benzer şekilde bireyin stereotipleştirilen grup ile özdeşleşmesinin fazla olması da tehdidin gücünü artıran bir faktördür. Son olarak da bireylerin tehdit ile baş etmede kendi kapasitelerine olan inancı stereotip tehdidinin derecesini değiştirir.
- Stereotipler tüm topluma yayılmış olduğundan ötürü, birey bir ortamda stereotipin kendisi için geçerli olmadığını kanıtlayıp o durumda kişisel muafiyet kazansa bile, bu muafiyet başka bir ortama taşınmaz. Böylelikle stereotipi kanıtlama ihtiyacı sonsuza kadar tekrar edebilir.

Stereotip tehdidinin olumsuz bir sosyal kimliğe sahip herkes tarafından yaşanabileceği ifade edildikten sonra stereotiplerin bireylerde yarattığı tehdidin etkilerini incelemeye yönelik çalışmalar, farklı gruplar arasında ve birçok farklı bağlamda gerçekleştirilmiştir. Cinsiyet stereotiplerinin kadınlar üzerindeki etkisi matematik (örn.; Spencer, Steele ve Quinn, 1999), pazarlık (örn.; Kray, Thompson ve Galinsky, 2001), politik bilgi (örn.; McGlone, Aronson ve Kobrynowicz, 2006), satranç (örn.; Maass,

D'Ettole ve Cadinu, 2008), sürüş (örn.; Yeung ve von Hippel, 2008), girişimcilik (örn.; Gupta ve Bhawe, 2007) ve terfi (örn.; Chung, Ehrhart, Holcombe Ehrhart, Hatstrup ve Solamon, 2010) gibi alanlarda incelenirken, erkekler üzerindeki etkisi ise çocuk bakımı (örn.; Bosson, Haymovitz ve Pinel, 2004), duygusal bilgi işleme (örn.; Leyens, Désert, Croizet ve Darcis, 2000) ve sosyal duyarlılık (örn.; Koenig ve Eagly, 2005) gibi alanlarda incelenmiştir. Irka yönelik stereotiplerin Siyahiler ve Latinler üzerindeki etkisi akademik ve zihinsel test alanında (örn.; Gonzalez, Blanton ve Williams, 2002; Steele ve Aronson, 1995), Beyazlar üzerindeki etkisi ise spor alanında (örn.; Stone, Lynch, Sjomeling ve Darley, 1999) incelenmiştir. Bunların haricinde çeşitli olumsuz stereotiplerin yoksullar üzerindeki etkisi zihinsel test alanında (örn.; Croizet ve Claire, 1998), yaşlılar ve ekstazi kullanıcıları üzerindeki etkisi ise bellek alanında (örn.; Cole, Michailidou, Jerome ve Sumnall, 2006; Levy, 1996) incelenmiştir.

A. Stereotip Tehdidinin Doğurduğu Etkiler

Literatürde çoğunlukla stereotip tehdidin farklı performans türleri üzerindeki etkisinin incelendiği görülse de motivasyonel, duygusal ve bilişsel değişkenler üzerinde de etkili olduğu gösterilmiştir. Bu çalışmalarda bir yandan tipik olarak katılımcıların stereotip tehdidine dayanıksızlık gösterdiği ve birçok alandaki performanslarının ve motivasyonlarının bu tehditten olumsuz etkilendiği görülse de (örn.; Davies, Spencer, Quinn ve Gerhardstein, 2002; McGlone ve diğ., 2006), diğer yandan katılımcıların bu tehdide reaksiyon tepkisi gösterebileceği ve stereotiplere karşıt davranışlarda bulunabileceği de tespit edilmiştir (örn.; Kray ve diğ., 2001).

Bu bölümde öncelikle stereotip tehdidinin farklı gruplar üzerindeki davranışsal ve motivasyonel alanlardaki etkisine, bu süreçte rol oynayan değişkenlere ve bireylerin bu etkilerle başa çıkmak adına neler yaptığına dair literatürdeki çalışmalar sunulacaktır.

1. Stereotip Tehdidinin Performans Üzerindeki Etkileri

Stereotip tehdidini incelemeye yönelik çalışmalarda çoğunlukla ırk ve cinsiyet kimliğine ilişkin stereotiplerin ele alındığı ve bu stereotiplerin farklı alanlardaki etkilerinin incelendiği görülmektedir. Fakat bunların haricinde farklı grupların stereotipleştirildikleri alandaki performanslarının stereotip tehdidinden nasıl etkilendiğine yönelik de çeşitli çalışmalar yürütülmüştür.

Stereotip tehdidine yönelik çalışmalarda öncelikle çeşitli ırk gruplarının bu tehditte nasıl etkilendiği incelenmiştir. Stereotip tehdidi kavramının ortaya atıldığı ilk çalışmada Steele ve Aronson (1995) akademik ve zihinsel alanda Afro-Amerikanların test performansının tehditte nasıl etkilendiğini incelemiştir. İlk çalışmada, test zihinsel yeteneği tanılayıcı olarak sunulduğunda Afro-Amerikanların, Beyazlara göre daha kötü performans sergilediği ancak tanılayıcı olmadığı söylendiğinde ise Afro-Amerikanların performanslarının iyileşerek Beyazların performansı ile eş düzeye geldiği görülmüştür. Gerçekleştirdikleri bir diğer çalışmanın sonuçları ise test tanılayıcı olmasa bile çalışma öncesinde katılımcılara ırklarını işaretleterek stereotipleri belirgin yapmanın, Siyahilerin performansını olumsuz etkilediğini göstermiştir.

Stone ve diğerleri (1999), atletizm alanındaki stereotiplere odaklanarak ırksal stereotiplerin golf oyunundaki etkisini incelemiştir. Siyahi ve Beyaz atletlere dair var olan stereotiplerde Siyahi atletlerin atletik yeteneklerinin yüksek olduğu fakat daha az zeki oldukları, Beyaz atletlerin ise tam aksine düşük atletik yeteneklere sahip fakat zeka seviyelerinin yüksek olduğu ifade edilmektedir. Bu stereotiplerin tehdit ediciliğini incelemek için, test ya spor becerilerini ya da spor zekasını tanılayıcı olarak sunulmuştur. Sonuçlar, testin spor zekasını tanıladığı söylendiğinde Siyahi atletlerin daha kötü performans sergilediğini; doğal spor becerilerini tanıladığı söylendiğinde ise Beyaz atletlerin daha kötü performans sergilediğini göstermiştir.

Aronson, Lustina, Good, Keough, Steele ve Brown (1999) gerçekleştirdiği çalışmada Beyazların da tehdit sonucu matematik alanında performans düşüklüğü

yaşayabileceğini göstererek bu tehdidin yaşanması için damgalanmış bir kimliğe sahip olmanın ve olumsuz stereotiplere kronik şekilde maruz kalmanın gerekli olmadığı sonucuna varmıştır.

Stereotiplerin hedefinde yer alan bir başka grup yaşlı insanlardır. Levy (1996), yaşlanmayla birlikte bilişsel ve fiziksel düşüş yaşandığı stereotipinden yola çıkarak, yaşlanmaya ilgili pozitif ve negatif stereotipleri örtük şekilde sunmanın yaşlı bireylerin bellek performansı üzerindeki etkilerini incelemiştir. Katılımcılar farkında olmadan sunulan pozitif stereotipler, yaşlı bireylerin bellek performansını iyileştirmişken; negatif stereotiplerin sunulması tam tersi etki yaratarak yaşlı bireylerin bellek performansını kötüleştirmiştir. Gerçekleştirdikleri ikinci deneyde, aynı koşullara rastgele atanan genç bireylerde bu etki görülmemiştir. Bu nedenle, etkilerin ortaya çıkması için stereotipin bireyin benlik imajında önemli olması gerektiği ifade edilmiştir. Hess, Auman, Colcombe ve Rahhal (2003) de gerçekleştirdikleri çalışmada, yaşlanmanın hafıza üzerindeki negatif etkisini gösteren araştırma sonuçlarını paylaşarak tehdit sunmuş ve bu tehdidin yaşlı bireylerin hafıza performansını zayıflattığı, genç yetişkinlerde ise anlamlı bir etki göstermediği bulunmuştur. Yaşlanmayla ilgili pozitif özellikler sunulduğunda ise yaşlı ve genç bireylerin performansları arasında beklenildiği gibi anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Stereotip tehdidinin etkilerine yönelik yürütülen çalışmalarda hedef olarak dikkat çeken bir grup ekstazi kullanıcılarıdır. Cole ve diğerleri (2006), uyuşturucu kullananların daha fazla bilişsel eksiklik gösterdiği stereotipinin, bu bireylerin bilişsel fonksiyonları üzerindeki etkisine odaklanmıştır. Ekstazi kullanımı ve hafıza işlev bozukluğu arasında güçlü bağlantı olduğu bildirildiğinde, ekstazi kullanıcıları gecikmeli hatırlama görevinde daha kötü performans sergilemiştir.

Stereotip tehdidinin etkilerinin üzerlerinde incelendiği bir başka grup ise yoksullardır. Croizet ve Claire (1998), nispeten yoksul ailelerden gelen öğrencilerin zihinsel performansları üzerinde stereotip tehdidinin bozucu etkisini göstermiştir. Test sözel zekayı tanılayıcı olarak sunulduğunda, düşük sosyoekonomik seviyeli katılımcılar, hem yüksek sosyoekonomik seviyeli katılımcılardan hem de testin sözcüksel süreçleri

inceleme aracı olarak sunulduğu kontrol koşulundaki katılımcılardan daha kötü performans sergilemiştir. Bu çalışmayı genişletmek amacıyla Spencer ve Castano (2007), Amerikan örneğinde stereotip tehdidinin etkilerini incelemiştir. Stereotip tehdidinin manipülasyonu, testin sunumunun yanı sıra katılımcılardan ailelerinin gelirini ve mesleklerini test öncesinde belirtmelerini isteyerek sosyoekonomik düzey üzerinden gerçekleştirilmiştir. Sonuçta hem tanılayıcılık hem de sosyoekonomik seviye belirginliği suretiyle yaratılan stereotip tehdidinin performansı düşürdüğü bulunmuştur. Ayrıca üç yönlü bir etkileşim de bulunmuş; düşük sosyoekonomik seviyeli öğrenciler, test tanılayıcı olduğunda ve öncesinde sosyoekonomik seviyelerini belirttiklerinde en kötü performanslarını sergilemiştir. Harrison, Stevens, Monty ve Coakley (2006) de sosyoekonomik statü ile ilgili stereotip tehdidinin etkisine dair kanıt bulmuş ve Beyaz ve Beyaz olmayan katılımcılarda bu etki açısından bir farklılaşma olmadığını göstermiştir.

Cinsiyet stereotiplerinin etkileri hem kadınlarda hem erkeklerde çeşitli alanlarda incelenmiştir. Erkeklere ilişkin stereotiplerin etkilerinin incelendiği alanlardan ilki duygusal bilgi işleme alanıdır. Leyens ve diğerleri (2000) stereotip tehdidin durumsal mı olduğunu yoksa stereotiplerin içselleştirilmesinin mi bir sonucu olduğunu incelemek amacıyla genellikle baskın bir grup olan erkekler üzerinde ve genellikle damga olarak nitelendirilmeyen negatif bir stereotipi kullanarak çalışmayı yürütmüştür. Katılımcıları tehdit edebilmek adına 'erkeklerin, kadınlara kıyasla duygularla ilgilenmeye daha az eğilimli oldukları ve duygusal bilgiyi kadınlar kadar etkili şekilde işleyemedikleri' bilgisi verilerek, çalışmanın bu farklılığı anlamaya yönelik olduğu belirtilmiştir. Karar görevine katılan katılımcılardan hedefteki kelimenin duygusal olup olmadığına, pozitif olup olmadığına ve bir kelime olup olmadığına karar vermeleri istenmiştir. Beklenildiği gibi, duygusal işleme görevinde tehdit bilgisi verilen erkekler, aynı bilginin verildiği kadınlardan ve bu bilgi verilmeyen diğer katılımcılardan daha kötü performans sergilemiştir. Tehdit altındaki erkeklerin, diğerlerine kıyasla duygusal olmayan kelimeleri duygusal olarak kabul etme konusunda daha fazla hata yaptıkları görülmüştür.

Bosson ve diğeri (2004) 'Gey erkekler, genç çocuklar için tehlikelidir' stereotipine başvurarak stereotip tehdidinin gey erkeklerin çocuk bakım performansı üzerindeki etkilerini gözlemlemiştir. Bu çalışmanın önemli bir yanı damganın görülebilir değil, gizlenebilir olmasıdır. Çalışma kapsamında, eşcinsel veya heteroseksüel erkekler, okul öncesi dönemdeki çocuklarla etkileşime sokulup buradaki çocuk bakımı görevindeki performanslarına bakılmıştır. Katılımcılar iki gruba ayrılmış ve bir grupta demografik formda katılımcılardan cinsel yönelimlerini belirtmeleri istenerek tehdit sunulmuş, diğer koşulda ise bu soru yer almamıştır. Katılımcıların çocuk bakım performansları, prosedür ve hipotezlerden habersiz farklı değerlendiriciler tarafından yapılan puanlamalarla belirlenmiştir. Sonuçlar, tehdit koşulundaki gey erkeklerin tehdit olmayan koşuldaki gey erkeklere kıyasla oldukça düşük performans sergilediğini; heteroseksüel bireyler arasında ise performans açısından bir farklılaşma olmadığını göstermiştir.

Koenig ve Eagly (2005) ise yaptıkları çalışmada 'Erkekler, kadınlar kadar sosyal açıdan duyarlı değildir' stereotipini başlangıç noktası seçerek sosyal duyarlılık alanında erkeklerin performansını incelemiştir. Stereotip tehdidinin manipülasyonu için deney grubunda testin sosyal duyarlılığı ölçtüğü; kontrol grubunda ise karmaşık bilgi işlemeyi ölçmeye yönelik olduğu söylenmiştir. Ayrıca deney grubunda katılımcılara bu testte erkeklerin kadınlardan daha başarısız olduklarını belirterek stereotip belirgin hale getirilmiş ve sonrasında katılımcılardan cinsiyet ve yaş bilgileri istenmiştir. Sonuçlara bakıldığında tehdit ve kontrol koşulundaki kadın katılımcıların performansı farklılaşmazken, erkeklerinki farklı bulunmuştur. Tehdit koşulundaki erkekler, kontrol koşulundakilere kıyasla daha kötü performans sergilemiştir. Ayrıca tehdit koşulunda erkekler kadınlardan anlamlı düzeyde daha kötü performans sergilerken, kontrol koşulunda erkekler ve kadınlar eş düzeyde performans sergilemiştir.

Kadınlara yönelik ilk çalışmada Spencer ve diğeri (1999), kadınların matematik performansı sergileyecekleri zaman matematik yeteneklerinin zayıf olduğu şeklindeki olumsuz stereotip nedeniyle tehdit hissedeceğini ve bunun için zor bir test uygulanması gerektiğini varsaymıştır. Gerçekleştirdikleri ilk çalışmanın sonuçları destekleyici

bulunmuştur. Kadınlar zor bir matematik testinde erkeklerden daha kötü performans sergilerken; kolay bir testte aynı düzeyde performans sergilemişlerdir. Bu etkinin neyden kaynaklandığını bulmak amacıyla yürüttükleri ikinci çalışmada, testin geçmişte cinsiyet farklılıkları gösterdiği söylenerek stereotipler performansla alakalı kılınırken; alakasız olarak karakterize edildiği koşulda, katılımcılara testin geçmişte cinsiyet farklılıkları üretmediği söylenmiştir. Stereotipler performansla ilişkilendirildiğinde, kadınlar erkeklere kıyasla oldukça düşük performans sergilerken, alakasız olduğu koşulda ise aynı düzeyde performans sergilemiştir. Bu bulgular, stereotip tehdidi azaldığında kadınların matematik performansının arttığını göstermektedir. Bu sonuçları destekleyen çalışmada Keller (2002), açıkça testin cinsiyet farklılıkları ürettiği söylenerek oluşturulan stereotip tehdidinin kadınların matematik performansını düşürdüğünü bulmuştur. Keller ve Dauenheimer (2003), sonraki çalışmada stereotip tehdidinin kadınların matematik performansı üzerindeki etkisini bu sefer doğal sınıf ortamında incelemiş, yine olumsuz etkisine dair kanıt bulmuştur. Çalışmanın sonuçları tehdidin sadece alanla özdeşleşenleri değil, aynı düzeyde olmasa bile diğerlerini de etkileyebileceğini göstermektedir. Inzlicht ve Ben-Zeev (2000), bir çevredeki kadın ve erkek sayısının grup stereotiplerinin belirginliğini artıran ve stereotip tehdidi yaşanmasına neden olabilecek bir çevresel faktör olduğunu göstermiştir. Gerçekleştirdikleri ilk çalışmada, kadınlar üçer kişilik gruplar halinde stereotipleştirilen alanı yansıtan matematik testine veya stereotipleştirilmeyen alanı yansıtan sözel bir teste girmişlerdir. Sonuçlara bakıldığında, yeteneğe ilişkin stereotipler açıkça hatırlatılmadığında bile, çalışma grubunda azınlık durumunda olan kadınların matematik testinde performans düşüklüğü yaşadığı; sözel test performanslarında ise bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Etki sadece stereotipleştirilen alanda ortaya çıktığı için, sonuçlar bu etkinin gruplar içerisinde kendi cinsiyet grubunun tek üyesi olarak bulunmaktan değil, stereotip tehdidinden kaynaklandığına işaret etmektedir. İkinci çalışmada erkek katılımcılar da çalışmaya dahil edildiğinde, hem kadınlar açısından ilk çalışmanın bulguları tekrarlanmış hem de kadınların matematik performansının gruptaki erkek sayısı ile ters orantılı olduğu görülmüştür. Erkekler ise bu cinsiyet kompozisyonu manipülasyonundan etkilenmemişlerdir.

Test öncesinde katılımcılara grup kimliklerini sormanın olumsuz etkisinin gerçek yaşamdaki bir sınavda da ortaya çıkıp çıkmadığını inceleyen Stricker (1998), genellikle Beyazlar ile Afro-Amerikanlar ve kadınlar ile erkekler arasında sonuçlar açısından önemli farklılıklar bulunan bir sınav öncesinde bir grup katılımcıdan ırk ve cinsiyet bilgilerini almıştır. Testteki skorun yanı sıra atlanılan soru sayısı, ulaşılamayan soru sayısı, doğru sayısı, doğru yüzdesi gibi çeşitli değişkenler açısından sonuçlara bakıldığında, bu manipülasyonun incelenen değişkenler üzerinde genel olarak etkili olmadığı görülmüştür. Sadece test öncesinde cinsiyeti sorulan kadınların ulaşamadıkları soru sayısı, cinsiyeti sorulmayan kadınlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Negatif ve pozitif stereotiplerin aktivasyonu, yetişkinler üzerinde olduğu gibi çocuklarda da etkili olmaktadır. Çocuklarda stereotip tehdidinin etkilerine yönelik bir çalışmada (Neuville ve Croizet, 2007), test öncesinde verilen boyama görevi ile cinsiyet kimlikleri belirgin hale getirilen 7-8 yaşındaki kız çocukları, kimlikleri belirgin hale getirilmeyen kızlara kıyasla matematik testinde daha kötü performans sergilemiştir. Ancak stereotip tehdidinin performans üzerindeki bu bozucu etkileri sadece zor problemlerde ortaya çıkmıştır. Erkekler ise bu manipülasyondan etkilenmeden eş düzeyde performans sergilemiştir.

Kadınlarda stereotip tehdidinin etkilerinin incelendiği bir diğer alan pazarlık alanıdır. Kray ve diğerlerinin (2001) pazarlamada müzakere becerilerini incelediği ilk çalışmada, pazarlık müzakerelerinin pazarlık etme becerilerini tanılayıcı olarak sunulması, kadın ve erkekler üzerinde farklı etkilere neden olmuştur. Pazarlık müzakereleri tanılayıcı olarak algılandığında erkekler kadınlardan daha iyi performans gösterirken; bu müzakerelerin tanılayıcı olmadığı söylendiğinde performanslar arasında anlamlı bir farklılık oluşmamıştır. İkinci çalışmada, etkili pazarlığı maskülen özelliklerle bağlantılandırarak cinsiyetlere yönelik stereotipler örtük olarak aktive edildiğinde de erkek görüşmeciler daha iyi performans göstermiştir. Fakat bu etki bir kadına karşı pazarlık yaparken ortaya çıkmış, bir erkek başka bir erkeğe karşı yaparken böyle bir etki gözlenmemiştir. Diğer yandan beklentilerin aksine, stereotip aktivasyonu kadınları bu

konuda olumsuz etkilememiştir. Bu sonucun örtük manipülasyondan kaynaklanabileceği düşüncesiyle, bir sonraki çalışmada açık tehdit de sunduklarında katılımcıların yaptıkları açılış teklifi ve performansları açısından farklı sonuçlar doğmuştur. Stereotipler açıkça aktive edildiğinde, örtük olarak aktive edilmesine kıyasla, kadınlar açılış tekliflerini daha yüksek sunmuştur. Örtük aktivasyon koşulunda erkeklerin açılış teklifi kadınlardan daha yüksekken, açık aktivasyon koşulunda kadınların açılış teklifi daha yüksektir. Performans açısından bakıldığında da, stereotipler açıkça aktive edildiğinde, kadınlar bu stereotiplere reaksiyon göstermiş ve performansları iyileşmiştir.

Kadınların performansının stereotip tehdidinden etkileneceği düşünülen bir diğer alan politik bilgi testidir. McGlone ve diğerleri (2006), siyasi meselelere dair yapılan seçim araştırmalarında istikrarlı bir şekilde kadınların erkeklere kıyasla daha az bilgi sahibi görünmesinde siyasi zekaları ile ilgili olumsuz stereotiplerin etkili olan faktörlerden biri olabileceğini düşünmüştür. Bu ihtimali değerlendirmek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, açıkça olumsuz stereotipleri hatırlatmanın etkisini incelemişlerdir. Telefon anketi gerçekleştirdikleri katılımcılara siyasi bilgi testi gerçekleştirdiklerinin bilgisi verilmekte, buna ek olarak tehdit koşulunda yer alan katılımcılara önceki çalışmalarda bu testte cinsiyet farklılıklarının görüldüğü, kontrol koşulunda yer alan katılımcılara ise cinsiyet farklılıklarının görülmediği söylenmiştir. Sonuçlara bakıldığında, testte cinsiyet farklılıkları gösterildiği söylenen kadınların test performansı, gösterilmediği söylenen koşuldaki kadınların performansından anlamlı olarak daha düşük bulunmuştur. Ayrıca, cinsiyet farklılığı üretmediği söylenen koşuldaki kadınların performansı ile her iki koşuldaki erkeklerin performansı arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır.

Stereotip tehdidinin günlük etkinliklerde performansı nasıl etkileyeceğini incelemek isteyen Yeung ve von Hippel (2008), kadınların kötü sürücüler olduğu stereotipi çerçevesinde konuyu ele almışlardır. Yürüttükleri ilk deneyde, tehdit koşulundaki kadınlara çalışmanın erkeklerin neden kadınlardan daha iyi sürücüler olduğunu anlamaya yönelik olduğu ve simülâtörde yürütecekleri sürüş görevinin sürüş kapasitesindeki cinsiyet farklılıklarının nedenini ortaya çıkarması için tasarlandığı

söylenmiştir. Kontrol koşulundaki katılımcılara ise çalışmanın sürüşteki mental süreçleri incelemeyi amaçladığı ve simülatör görevinin de bu süreçleri ortaya çıkardığı söylenmiştir. Sonuçlar, tehdit ve kontrol koşulundaki katılımcıların sürüş hızlarında fark olmamasına rağmen, tehdit koşulundaki katılımcıların yolda yürüyen yayalara çok daha fazla çarptığını göstermiştir.

Kadınların en fazla zihinsel süreç gerektiren spor olarak değerlendirilen satranç dünyasında az yer almaları ve düşük performans göstermelerinde de stereotip tehdidinin etkili olabileceği düşünülerek bu alanda da çalışma yürütülmüştür. Maass ve diğerleri (2008), birbirini görmeyen kadın ve erkek katılımcılara karşılıklı olarak internet üzerinden iki sefer satranç oynatmışlardır. Kontrol koşulunda katılımcılara cinsiyetlerini belli etmeyen nötr isimlerle satranç oynattırılmış ve böylece katılımcılar rakibinin cinsiyetini bilmeden oyunda yer almışlardır. Deneysel koşulda ise araştırmalarda erkeklerin satranç oyununda kadınlardan daha üstün puanlar elde ettiğinin gösterildiği söylenerek cinsiyet stereotipi aktive edilmiştir. Katılımcılara ilk oyunda hemcinsleri ile, ikinci oyunda ise karşıt cinsiyetten bir rakip ile oynayacakları belirtilmiştir. Aslında rakip sabit olmasına rağmen, bu manipülasyon ile rakibin varsayılan cinsiyetinin bir fonksiyonu olarak katılımcıların performansları değerlendirilmiştir. Sonuçlara bakıldığında, tehditten bağımsız olarak bir kadına karşı oynadıkları oyunda kadınların performansı arasında anlamlı bir farklılaşma yoktur ve kazanma düzeyleri iki oyundan birini kazanmaya (şans düzeyine) yakındır. Tehdit bilgisine vakıf olan kadınlar bir erkeğe karşı oynadığına inandıklarında ise performansları anlamlı olarak daha düşük bulunmuştur.

Kadınlarda stereotip tehdidinin etkileri laboratuvar dışına çıkılarak iş yaşamında terfi sınavında da incelenmiştir. Chung ve diğerleri (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmada diğer çalışmaların aksine stereotip tehdidi manipüle edilmemiş, algılanan tehdit ölçülmüştür. Sonuçlar algılanan tehdidin iş bilgisi testi üzerindeki doğrudan etkisinin zayıf olduğunu göstermiştir. Bu ilişkide durum anksiyetesi ve spesifik öz etkinliğin aracı rolü olduğu bulunmuş ve bu değişkenlerin eklenmesiyle test performansındaki değişiklikler daha iyi açıklanır hale gelmiştir.

İrk ve cinsiyet kimliklerine ilişkin stereotiplerin ayrı ayrı etkilerini inceleyen çalışmalar bulunmakla birlikte, bazı çalışmalarda aynı alanda bireylerin farklı kimliklerine ilişkin stereotiplerin varlığının etkisi incelenmiştir. Gonzales ve diğerleri (2002), Latin kadınlarla yürüttükleri çalışmada görev performansı ile ilişkili olan birden fazla damgalı kimlik olduğunda her iki kimliğe ilişkin stereotiplerin de ayrı ayrı tehdit oluşturduğunu ve bunun ötesinde bu iki kimliğin etkileşim göstererek çifte azınlık etkisi ortaya çıkarabildiğini göstermiştir. Tehdit durumunda Latinler Beyazlara; kadınlar da erkeklere kıyasla daha kötü performans sergilerken, Latinler ayrıca anlamlı düzeyde cinsiyet temelli stereotip tehdidi etkisi de yaşamıştır.

Bireylerin farklı kimliklerine ilişkin stereotiplerin birbiriyle tutarsız olduğu durumlar da mevcuttur. Shih, Pittinsky ve Ambady (1999), bireylerin farklı kimliklerine dair olumlu ve olumsuz stereotipleri örtük şekilde aktive etmenin performanslarında farklı etkiler yarattığını göstermiştir. İrk kimliği belirgin olduğunda daha iyi matematik performansı gösteren Asyalı Amerikan kadınlar, cinsiyet kimlikleri belirgin olduğunda ise daha kötü performans sergilemiştir. Benzeri bir çalışmada Ambady, Shih, Kim ve Pittinsky (2001) olumlu stereotiplerle ilişkili olan ırk kimliğinin aktive edilmesinin Asyalı Amerikan kızların matematik performansları üzerindeki iyileştirici ve olumsuz stereotiplerle ilişkili olan cinsiyet kimliğinin aktive edilmesinin ise bozucu etkisini göstermişlerdir. İkinci çalışmada da, hem cinsiyet kimliğinin hem de ırk kimliğinin belirgin yapılmasının Asyalı Amerikan oğlanların matematik testindeki performanslarında olumlu etkisi bulunmuştur.

Stereotip tehdidinin performans üzerindeki etkileri genel olarak değerlendirildiğinde, çeşitli test alanlarında ve çocuk bakımı, pazarlık, satranç, spor ve sürüş gibi alanlarda performansı zayıflatıcı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu olumsuz etkiyi sadece belirli grupların üyeleri değil, ilgili alanda olumsuz stereotiplere sahip tüm grupların üyelerinin yaşayabileceği yapılan çalışmalarda ortaya konulmuştur.

2. Stereotip Tehdidinin Performans Dışı Alanlarda Doğurduğu Etkiler

Stereotip tehdidine yönelik ilk yıllarda yapılan çalışmalarda performansla birlikte, bu performansla ilişkili olabilecek diğer faktörlerin de tehditten nasıl etkilendiğine bakılmıştır. Steele ve Aronson (1995), stereotip tehdidinin Afro-Amerikalarda daha fazla stereotiplerden kaçma ve performansları için mazeret gösterme eğilimine yol açtığını göstermiştir. Levy (1996) stereotip tehdidinin yaşlılarda bellek özetkinliğini; Kray ve diğerleri (2001) kadınlarda pazarlık performansı öncesinde performansa ilişkin beklentileri; Spencer ve Castano (2007) düşük sosyoekonomik seviyeye sahip katılımcılarda performans sergilemede yeteneklerine olan güvenlerini düşürdüğünü bulmuştur. Harrison ve diğerleri (2006) ise stereotip tehdidinin düşük sosyoekonomik seviyeye sahip katılımcılarda daha fazla test anksiyetesi yaşanmasına ve stereotipik alanlarla daha az özdeşleşmesine neden olduğunu fakat bireylerin durumsal özsayılarının ve sarf ettikleri çabanın tehditten etkilenmediğini bulmuştur. Shih ve diğerlerinin (1999) çalışmasında da kadınların cevaplamaya çalıştıkları soru sayısını ve testin zorluğuna ve testteki başarılarına dair değerlendirmelerini kapsayan motivasyon düzeylerinin tehdit manipülasyonundan etkilenmediği görülmüştür.

Rydell, Rydell ve Boucher'in (2010) gerçekleştirdiği çalışmaların sonuçları, stereotip tehdidinin kadınların matematiksel bilgiyi belleğe kodlamasını engelleyerek matematiksel kuralları ve işlemleri öğrenme düzeylerini ve öğrendikleri bilgilerin başka bir göreve aktarımını azalttığını göstermiştir. Rydell, Shiffrin, Boucher, van Loo ve Rydell (2010) ise öğrenme ve performansın daha net bir şekilde birbirinden farklı değerlendirilebileceğini düşündükleri bir görev olan görsel arama görevinde stereotip tehdidinin etkilerini inceleyerek, stereotip tehdidinin algısal öğrenme üzerinde de olumsuz etkileri olduğunu göstermiştir.

Stereotip tehdidine yönelik çalışmalar, literatürün geliştiği ilk yıllarda performans sonuçlarına odaklansa da bu tehdidin motivasyonel faktörler üzerinde de etkili olduğunu

gösteren çalışmalar mevcuttur. Bu motivasyonel etkiler genellikle kadınlarla yürütülen çalışmalarda ele alınmıştır.

Gupta ve Bhawe (2007), girişimcileri atılgan, risk alabilen ve özerk olma gibi maskülen özelliklerle tanımlayarak sunulan stereotip tehdidinin katılımcıların girişimcilik niyetleri üzerinde olumsuz etkileri olduğunu göstermiştir. Tehdit sunulan kadınların girişimcilik niyetleri, girişimcilerin nötr özelliklerle tanımlandığı koşuldaki kadınlara kıyasla daha düşük bulunmuştur.

Davies ve diğerleri (2002) stereotip tehdidinin hedefindeki bireylerin sadece stereotipleştirildikleri alanda kötü performans sergilemelerine değil, ayrıca bu alanlardan uzak durmalarına yol açtığını göstermişlerdir. Stereotip tehdidi yaşayan kadınlar bir yetenek testinde stereotipleştirildikleri matematik alanında daha az soru çözerken, sözel alandaki soruları daha fazla çözmeye kalkışmışlardır. Sonraki çalışmada da bu tehdidin, kadınların akademik ve mesleki kariyer isteklerini etkilediği bulunmuştur. Tehdit yaşayan kadınlar, negatif olarak stereotipleştirildikleri sayısal alanlara daha az, diğer yandan stereotipleştirilmedikleri sözel alanlara ise daha fazla ilgi göstermişlerdir. Murphy, Steele ve Gross (2007) ise katılımcılara yazın üniversitenin düzenlemeyi düşündüğü matematik, bilim ve mühendislik konferansının reklam videosu olarak kullanılacağı belirtilen bir video izletmişler ve bu videodaki cinsiyet oranı üzerinden stereotip tehdidini manipüle etmişlerdir. Tehdidin sunumu erkeklerin çoğunluk, kadınların azınlık durumunda olduğu bir konferans videosu izleterek gerçekleştirilirken, diğer koşulda eş sayıda kadın ve erkeğin yer aldığı konferans videosu izlettirilmiştir. Sonuçlar, tehdit sunulan kadınların konferansa aidiyet hislerinin ve katılma isteklerinin azaldığını göstermiştir.

Günther, Ekinci, Schwierien ve Strobel (2010), kadınların nötr ve kadınsı görevlerde erkekler kadar iyi performans sergilediklerini ve rekabet teşvik edildiğinde performansını artırdığını göstermiştir. Diğer yandan, erkeksi görevlerde de erkekler kadar iyi performans sergileyebilmesine rağmen rekabet teşvik edildiğinde erkekler performansını artırırken, kadınlar artırmadığı için daha kötü performans sergilediklerini

bulmuştur. Sonuçlar, kadınların erkeklere karşı rekabetten kaçınmalarında, yer aldıkları görevlerdeki negatif stereotiplerin oluşturduğu tehdidin rol oynadığını göstermektedir.

Carr ve Steele (2010) katılımcıların yazı-tura atarak maddi kazanç veya kayıp elde edebildiği oyunda, stereotip tarafından tehdit edilen kadınların, erkeklerden ve tehdit edilmeyen kadınlardan daha çok kayıptan kaçınma davranışı sergilediklerini göstermiştir. Sonrasında gerçekleştirdikleri çalışmada da stereotip tehdidinin benzer şekilde kadınların risk alma davranışını etkilediği; stereotip tehdidi altındaki kadınların erkeklerden ve tehdit altında olmayan kadınlardan daha çok riskten kaçınma davranışı gösterdiği bulunmuştur. Bu çalışmalar birlikte ele alındığında, stereotip tehdidinin finansal girişimlerde karar vermeyi etkilediği ve bu nedenle kadınların risk almaktan ve para kaybı yaşamaktan kaçındıkları görülmektedir.

Stereotip tehdidinin endişe uyandırarak performans üzerinde olumsuz sonuçlara yol açması tehdidin kısa süreli etkilerine işaret ederken, o alanla psikolojik olarak özdeşleşmeme ve alandan psikolojik olarak bağını geri çekme gibi uzun vadeli sonuçları da bulunmaktadır (Aronson, Fried ve Good, 2002).

Bu bulgular genel olarak, stereotip tehdidinin performansı düşürebileceği gibi, performansla ilişkili olan çaba, beklenti, öğrenme, güven, özetkinlik, anksiyete, özdeşleşme gibi faktörleri de negatif olarak etkileyebildiğini göstermektedir. Ayrıca stereotip tehdidinin çeşitli grupların üyelerini motivasyonel ve duygusal olarak da olumsuz etkileyebildiği ortaya konulmuştur.

B. Stereotip Tehdidinin Etkilerini Biçimlendiren Faktörler

Stereotip tehdidi durumsal bir tehdit olduğu için performans ve motivasyonel sonuçlar üzerindeki etkisi hem durumsal faktörler hem de bireysel faktörler tarafından biçimlendirilebilir. Çalışmalarda ortaya çıkan genel eğilime bakıldığında, görev tanılayıcı ve zor olduğunda ayrıca stereotip bu görevle ilişkili olduğunda stereotipleştirilen grupların üyeleri stereotipleştirilmeyen grupların üyelerine kıyasla daha kötü performans

sergilemiştir. Ayrıca bireylerin grupla özdeşleşimi, alanla özdeşleşimi ve damga bilincinin yüksek olması stereotip tehdidinin bozucu etkilerini artırmaktadır (Steele ve diğ., 2002).

Steele ve Aronson'un (1995) çalışması, test tanılayıcı olarak sunulduğunda stereotip tehdidin Afro-Amerikanların zihinsel test performansı üzerindeki etkisinin ortaya çıktığını fakat tanılayıcı olmadığı söylendiğinde etkilerin ortaya çıkmadığını ve performansın daha iyi olduğunu göstermiştir. Fakat her zaman benzer sonuçlar elde edilmemiştir. Gerçekleştirdikleri bir sonraki deneyde, katılımcılar çalışma öncesinde ırklarını belirttiklerinde test tanılayıcı olarak sunulmasa da stereotip tehdidinin etkileri ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, tehdidin ortaya çıkması için testin tanılayıcı olmasının zorunlu olmadığını göstermektedir. Test tanılayıcılığının stereotip tehdidinin atletizm performansı üzerindeki etkisinde (Stone ve diğ., 1999); politik bilgi testindeki performans üzerindeki etkisinde (McGlone ve diğ., 2006); duygusal bilgi işleme performansı üzerindeki etkisinde (Leyens ve diğ., 2000) biçimlendirici rolü gösterilmiştir.

Spencer ve diğerleri (1999), stereotip tehdidinin performans üzerindeki etkilerinin ortaya çıkması için testin zor olması gerektiğini, kolay bir testte başarının kolay olması nedeniyle tehdidin ortaya çıkma ihtimalinin düşük olduğunu ifade eder. Gerçekleştirdikleri ilk çalışmada, kadınların zor bir matematik testinde erkeklerden daha kötü performans sergilemesi, kolay testte ise performanslarının eş düzeyde olması destekleyici sonuçlar sunmuştur. Gerçekleştirdikleri ikinci deney ise bu ilişkiyi stereotiplerin performansla ilişkiliğinin de biçimlendirdiğini göstermiştir. Katılımcılara testin geçmişte cinsiyet farklılıkları gösterdiği söylenerek stereotip performansla ilişkili hale getirildiğinde, kadınlar erkeklere kıyasla oldukça düşük performans sergilerken, cinsiyet farklılıkları göstermediği söylenerek stereotipin performansla ilişkisi kesilen koşulda ise aynı düzeyde performans sergilemişlerdir. Spencer ve Castano (2007) da testin zorluk düzeyinin stereotip tehdidinin katılımcıların performansı ve performans sergilemede yeteneklerine ilişkin güvenleri üzerindeki etkisinde biçimlendiriciliğini göstermiştir. Alter, Aronson, Darley, Rodriguez ve Ruble (2010), testin çerçevelendirilmesinin de stereotip tehdidinin matematik testi üzerindeki etkilerini

biçimlendirdiğini göstermektedir. Test, meydan okuma olarak çerçeveselendirildiğinde stereotip tehdidinin etkileri yumuşamaktadır.

Steele (1997), stereotip tehdidinin ortaya çıkması için alanla özdeşleşmiş olmanın önemini vurgulamıştır. Ona göre alanla özdeşleşme, o alanın benliğin bir parçası olması ve dolayısıyla benlik saygısının önemli ölçüde bu alandaki başarıya bağlı olmasını ifade eder. Aronson ve diğerleri (1999), stereotip tehdidinin Beyaz katılımcıların matematik performansı ve değerlendirilme endişesi üzerindeki etkisinde alanla özdeşleşmenin bu rolünü göstermiştir. Alanla özdeşleşmenin yüksek olması, katılımcıları stereotip tehdidinin etkilerine karşı daha dezavantajlı kılmıştır. Matematik özdeşimi yüksek olan katılımcıların, tehdit durumunda daha düşük performans gösterdiği ve daha fazla değerlendirilme endişesi yaşadığı bulunmuştur. Hess ve diğerleri (2003) stereotip tehdidinin yaşlı bireyleri hafıza performansı üzerindeki etkisine yönelik çalışmasında, katılımcıların hafıza becerilerine değer vermesinin (bu alana yatırım yapmasının), onların bu tehditten daha fazla olumsuz etkilenmesine neden olduğu görülmüştür. Stone ve diğerleri (1999), stereotip tehdidinin Beyaz atletlerin golf performansı üzerindeki etkisinde psikolojik olarak bağını koparmış olmanın biçimlendirici rolünü bulmuştur. Stereotip tehdidi sonucu performansında en çok düşüş yaşayan bireyler, benlik değeri atletik performans sonuçlarına bağlı olan kişilerdir. Golf performansını, benlik değeri ile ilişkisiz olarak değerlendiren Beyaz atletler ise tehdit manipülasyonundan etkilenmemiştir. Leyens ve diğerleri (2000) de duygusal alanla özdeşleşmenin, stereotip tehdidinin erkeklerin duygusal bilgi işleme performansı üzerindeki etkisinde biçimlendirici rolünü göstermiştir. Duygusal alanla daha fazla özdeşleşen erkekler, tehdit durumunda daha kötü performans sergilerken, kadınlar için tam tersi bir ilişki gözlenmiştir.

Schmader (2002), alanla özdeşleşmenin biçimlendirici rolündeki mantıkla bireyin sosyal kimliğinin merkeziliğinin veya öneminin de tehdidin etkisini biçimlendirmesi gerektiğini ifade eder. Çünkü belirli bir grup üyeliğine önem veren kişiler, bu kimliği olumlu göstermeye daha motive olacaktır ve bu nedenle de stereotipler tarafından daha

çok tehdit edilecektir. Gerçekleştirdiği çalışmada da destekleyici şekilde cinsiyet grubuyla özdeşleşme düzeyinin stereotip tehdidinin matematik performansı üzerindeki etkisini biçimlendirdiğini bulmuştur. Cinsiyetle özdeşleşme yüksek olduğunda, kadınların stereotip tehdidinden daha fazla etkilendiği ve matematik testindeki performansının düştüğü bulunmuştur.

Literatürde sıkça incelenen bu faktörler dışında bazı bağlamsal özelliklerin de tehdit ve performans arasındaki ilişkiyi biçimlendirdiği gösterilmiştir. Wen, Zuo, Wu, Dong ve Wang (2016), stereotip tehdidinin kadınların matematik performansı üzerindeki bozucu etkisinin rekabet bağlamında, dayanışma bağlamına kıyasla daha fazla olduğunu bulmuştur. Yani, işbirliği tehdidin olumsuz etkilerini azaltmıştır. Picho ve Stephens (2012) ise okul bağlamının da etkili olduğunu; karma okullarda stereotip tehdidinin olumsuz etkilerinin yaşandığını fakat tamamen kız öğrencilerin olduğu okullarda performansın stereotip tehdidinden etkilenmediğini göstermiştir. Fakat biçimlendirici etki istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. Ayrıca test öncesinde etkileşime girilen kişilerin stereotiplere uygunluğu (Elizaga ve Markman, 2008), görüşmeyi/testi gerçekleştiren kişinin cinsiyeti (McGlone ve diğ., 2006) de bu ilişkiyi biçimlendiren bağlamsal faktörlerdendir.

Bağlamsal özelliklere yönelik çalışmaların yanı sıra stereotip tehdidinin etkilerini biçimlendirebileceği düşünülen bireysel faktörlerin keşfi için de birçok çalışma yürütülmüştür. Cadinu, Maass, Lombardo ve Frigerio (2006), hem performans sonuçlarıyla hem motivasyonla ilişkili bir değişken olan kontrol odağının da stereotip tehdidi ve test performansı arasındaki ilişkide biçimlendirici olabileceğini göstermiştir. Hem kadınların hem de erkeklerin kendileri için tehdit sunulduğunda daha düşük performans sergilediği; ayrıca iç kontrol odaklı bireylerin stereotip tehdidinin etkilerine karşı daha duyarlı olduğu ve tehdit altında performanslarında daha büyük düşüş yaşadıkları görülmüştür. Dış kontrol odaklı bireyler ise tehdiye bağlı olarak performanslarında anlamlı bir düşüş göstermemiştir. Wen ve diğerleri (2016), gerçekleştirdikleri ikinci deneyde stereotip tehdidinin kadınların performans üzerindeki

etkilerinde düzenleyici odağın biçimlendirici rolünü bulmuşlardır. Sonuçlar, yaklaşmacı odağın bu ilişkide bireylere avantaj sağladığını ve tehdidin etkilerini hafifleterek performansı iyileştirdiğini göstermiştir. Chalabaev, Major, Sarrazin ve Cury (2012) ise performans-yaklaşma ve performans-kaçınma yönelimlerinin bu süreçte etkili olduğunu göstermiştir. Tehdit olmayan durumda performans-kaçınma hedefleri teşvik edildiğinde kadınlar, herhangi bir hedefin teşvik edilmemesine kıyasla matematik testinde daha kötü performans sergilemişken, tehdit durumunda performans-kaçınma hedefleri teşvik edildiğinde ise daha iyi performans sergiledikleri görülmüştür. Performans-yaklaşma hedeflerinin teşvik edilmesi ise kadınların performansında herhangi bir iyileşme sağlamamıştır. Froehlich, Martiny, Deaux, Goetz ve Mok (2016), stereotip tehdidinin Almanya’da sözel yeteneği düşük olarak stereotipleştirilen Türk kökenli göçmenlerin sözel zekayı tanılayıcı olarak sunulan testteki performansları üzerindeki etkisinin desteklenen örtük zeka teorisi tarafından biçimlendirildiğini göstermiştir. Stereotipleştirilen gruplar için varlıksal zeka teorisinin desteklenmesi onları bu ilişkide dezavantajlı kılmıştır. Aronson ve diğerleri (2002) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da, Afro-Amerikan katılımcıları zekanın geliştirilebilir olduğuna inandırmanın olumsuz etkilere karşı koruyucu olduğu; bireylerin akademik alanla özdeşleşmesinin ve bu alana değer vermesinin daha olası olduğu gösterilmiştir. Koenig ve Eagly (2005), stereotip tehdidinin sosyal duyarlılık performansı üzerindeki etkisinin katılımcıların başkalarının davranışlarını yorumlama ve sözel olmayan ipuçlarını çözmede kullandıkları stratejiler tarafından; Gupta ve Bhawe (2007), stereotip tehdidinin kadınların girişimcilik niyetleri üzerindeki olumsuz etkisinin kadınların proaktiflik düzeyi tarafından; Weger, Hooper, Meier ve Hophthrow (2012), stereotip tehdidinin kadınların matematik performansı üzerindeki etkisinin dikkatlilik tarafından biçimlendirildiğini göstermişlerdir.

Görüldüğü üzere, olumsuz stereotipler ilişkili olduğu grubun her üyesinde aynı etkiyi yaratmaz. Elde edilen bulgular doğrultusunda stereotipik grupla veya alanla özdeşleşmesi yüksek olan, damga bilinci fazla olan, ilgili sosyal kimliğe daha çok merkezilik atfeden, iç kontrol odaklı bireylerin stereotip tehdidinden daha olumsuz etkilendiği söylenebilir. Bağlamsal olarak bakıldığında ise rekabet veya işbirliği ortamının

olması, ortamda farklı grupların bir arada bulunması veya bulunmaması, uygulamaları gerçekleştiren kişilerin cinsiyeti gibi faktörlerin de bu etkileri biçimlendirebileceği gösterilmiştir.

C. Stereotip Tehdidinin Etkilerinin Olası Aracıları

Stereotip tehdidinin etkilerine aracılık eden olası değişkenlerin incelendiği birçok çalışmada net bulgulara rastlanılmamıştır. Bu durum muhtemelen tehdidin performansı etkileyebileceği çoklu aracı yollar olmasından kaynaklanır (Aronson ve diğ., 1999). Spencer, Logel ve Davies'e (2016) göre, stereotip tehdidi fenomeninin karmaşıklığı ve bundan etkilenen grupların ve ortamların çeşitliliği göz önüne alındığında, stereotip tehdidinin etkilerine çoklu aracılık edilmesi şaşırtıcı değildir. Shapiro ve Neuberg (2007) niteliksel olarak farklı olan tehdit türlerine aracılık eden süreçlerin de oldukça farklı olduğunu ve bu nedenle çoklu aracılığın bulunduğunu ifade eder. Steele ve diğerleri (2002) bu süreçlerin bilişsel, duygusal ve motivasyonel olabileceğini belirtmiştir. Onlara göre stereotip tehdidi stereotipin içeriği, etki alanının önemi, bilinirlik düzeyi, hedef bireylerin bu stereotiplere karşı koyabilme veya onu çürütebilme gücü gibi birçok faktörden etkilenebileceği için, farklı ortam ve kişiler arasında bu tehdidin deneyimlenmesi de farklı olacaktır. Bu nedenle tek bir aracı bulmak veya tek bir aracıyı tutarlı olarak bulabilmek zordur. Aşağıda aracı rolü sıkça incelenen faktörlere ilişkin örnek çalışmalar sunulacaktır; bu çalışmalar arasında elde edilen tutarsız sonuçlar aracı rolü belirlemede belirtilen zorluğu yansıtmaktadır.

Steele ve Aronson (1995), katılımcıların stereotipe uyma endişelerinin stereotip tehdidin Afro-Amerikanların zihinsel test performansı üzerindeki etkisine aracılık edebileceğini öne sürmüştür. Fakat gerçekleştirdikleri çalışmada varsayımlarını doğrulayacak kanıt elde edememişlerdir. Hess ve diğerleri (2003) de hafızaya ilişkin endişenin stereotip tehdidinin yaşlı bireylerin hafıza performansındaki etkisinde aracılığını incelemiş fakat bu endişenin tehdit ile ilişkili olmadığı görülmüştür. Aronson ve diğerleri (1999) de durum endişesine dair kanıt bulamamış fakat bir başka endişe türü

olan değerlendirilme endişesinin Beyaz katılımcıların matematik performansı üzerindeki etkisine aracılık ettiğini bulmuştur. Spencer ve diğerleri (1999) ise kadınların matematik performansı üzerinde inceleme yaptığında değerlendirilme endişesinin aracı rolünü bulamamıştır.

Anksiyete, stereotip tehdidinin etkilerine aracılık eden olası değişkenlerden biri olarak ele alınmıştır. Bazı çalışmalarda (Aronson ve diğ., 1999; Keller ve Dauenheimer, 2003) tehdit manipülasyonunun anksiyete üzerinde bir etkisini bulamazken, Spencer ve diğerleri (1999) anksiyetenin rolüne ilişkin karmaşık bulgular elde etmiştir. Bu bulgular aracı etkiyi göstermese de, aracı olmadığını söyleyecek kadar da güçlü bulunamamıştır. Bosson ve diğerleri (2004) ise stereotip tehdidinin eşcinsel erkeklerin çocuk bakım performansı üzerindeki etkisinde anksiyetenin rolünü ele almıştır. Literatürde anksiyetenin aracılık rolünü inceleyen çalışmalarda, anksiyetenin ölçümünün genellikle öz bildirime dayalı olarak yapılmış olması ve çoğunlukla etki bulunamamış olmamasından yola çıkarak, bu çalışmada öz bildirimsel anksiyetenin yanı sıra kişilerin spontane ve gerçek duygularını yansıttığı düşünülen sözlü olmayan davranışlar da gözlemlenmiştir. Sonuçlar incelendiğinde, öz bildirime dayalı anksiyete açısından bakıldığında yine anlamlı bir farklılaşma yokken, sözel olmayan davranışlar üzerinden belirlenen anksiyete açısından bakıldığında beklendiği gibi çalışma öncesinde cinsel yönelimlerini belirten gey erkeklerin anksiyetelerinin, cinsel yönelimlerini belirtmeyen gey erkeklerin anksiyetelerinden daha fazla olduğu görülmüştür. Gerçekleştirilen aracılık analizi sonuçları, stereotip tehdidi ve katılımcıların etkileşim esnasındaki çocuk bakım becerileri arasındaki ilişkide sözel olmayan anksiyetenin aracı rolünü ortaya koymuştur. Blascovich, Spencer, Quinn ve Steele (2001) de öz bildirimsel bir ölçüm yerine, fizyolojik bir ölçümle Afro-Amerikalardaki stereotip tehdidinin olumsuz etkilerine kan basıncının eşlik ettiğini göstermiştir. Afro-Amerikanlar, tehdit altında sözel yetenek testi olarak tanımlanan testte daha düşük performans gösterirken, kan basınçlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca bu yüksek kan basıncı, görev sonrasındaki 5 dakikalık dinlenme sürecinde ve sonra gerçekleştirilen görevde de devam etmiştir. Fakat performans farklılıklarını kan basıncı açıklamamıştır.

Stereotip tehdidinin test performansı üzerindeki olumsuz sonuçlarında çabanın aracı role sahip olacağı düşünülse de çalışmalar bunu desteklemede zayıf kalmıştır. Aronson ve diğerleri (1999) stereotip tehdidinin çabayı azaltmak yerine artırdığını bulsa da aracı rolünü bulamamıştır. Çabadaki azalmanın aracı etkisini incelemeye yönelik Aronson ve Salinas (Akt., Steele ve diğ., 2002) tarafından gerçekleştirilen bir başka çalışmada ise, katılımcılar test esnasındaki çabanın ölçümü için bileklerinde elektrotlarla bir matematik testine girmiştir. Sonuçlar, tehdit koşulunda katılımcıların testte daha kötü performans gösterdiğini fakat çabadaki azalmanın bu ilişkiye aracılık etmediğini göstermiştir. Steele ve diğerleri (2002), çoğu araştırmada alanla özdeşleşmiş katılımcıların yer alması ve nispeten kısa sürede testin tamamlanması nedeniyle katılımcıların çabasında azalmanın ortaya çıkmasını düşük ihtimalli görür. Onlara göre bu nedenlerle bu çabanın hiçbir zaman aracılık edemeyeceğini söylemek yanlış olacaktır; çünkü araştırmalar alanla özdeşleşmesi düşük olan katılımcılarla yürütüldüğünde ve testlerin süresi uzun olduğunda çabada azalma meydana gelebilir. Keller ve Dauenheimer (2003), alanla özdeşim düzeyi farklı olan öğrencilerin yer aldığı sınıfta inceleme yaptığında da çabanın aracı etkisini bulamamıştır. Kendini engelleyici stratejilerin ise kadınların matematik performansının azalmasında aracılık ettiği bulunmuştur (Keller, 2002).

Stone ve diğerleri (1999) stereotip tehdidinin golf performansı üzerindeki etkisinde performans beklentilerinin aracı rolünü incelemişlerdir. İlk çalışmada stereotip tehdidi manipülasyonu katılımcıların performans beklentisini etkilememiştir. Gerçekleştirdikleri ikinci çalışmada da golf sahasındaki 10 delik için yapılan her vuruştan önce performans beklentisi ölçülmüştür. Manipülasyon, ilk delik öncesinde de performans beklentisini etkilemezken, sonrasındaki delikten önce alınan performans beklentileri bu vuruşta sergilenen performansa göre değişmiştir. Katılımcılar kötü performans sergileyene kadar beklentilerinin düşmediği; dolayısı ile beklentilerin, hem manipülasyona hem de performansa bağlı olarak şekillendiği görülmüştür. Performans beklentilerinin aracı rolüne ilişkin çalışmalar, matematik alanındaki kadınlar üzerinde yürütüldüğünde ise aracı rolü destekleyici sonuçlar da bulunmuştur (Cadinu, Maass, Frigerio, Impagliazzo ve Latinotti, 2003; Rosenthal, Crisp ve Suen, 2007). Stereotip

tehdidinin özsayıgı üzerindeki etkisinde de performans beklentilerinin ve performans öz değerlendirmelerinin aracılığı incelenmiş fakat destek bulunamamıştır (Major, Spencer, Schmader, Wolfe ve Crocker, 1998).

Bilişsel aracılık mekanizmalarına odaklanan Schmader ve Johns (2003), gerçekleştirdikleri ilk iki çalışmada stereotip tehdidinin kadınların ve Latinlerin alışma belleği kapasitesini azalttığına dair tutarlı sonuçlar elde ettikten sonra, son çalışmada çalışma belleği kapasitesindeki bu azalışın, tehdidin kadınların matematik testi performansı üzerindeki etkilerine aracılık ettiğini göstermiştir. Hess ve diğerleri (2003) yaşlılarda stereotip tehdidi ve hafıza performansı arasındaki ilişkide hatırlama esnasındaki strateji kullanımının aracılık rolünü incelemiş, ‘kümeleme’ stratejisindeki bozulmanın tehdit ve performans arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir.

Bu çalışmalarda çoğunlukla sonuç değişkeni olarak performans ele alınmış; stereotip tehdidinin performans üzerindeki etkisine aracılık eden bilişsel, duygusal ve motivasyonel faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Fakat alışmalar farklı gruplar ile farklı ortamlarda yürütüldüğü ve stereotip tehdidini etkileyebilecek birçok faktör bulunduğu için bu konuda tutarlı sonuçların elde edilemediği görülmektedir.

D. Tehditle Başa ıkma

Stereotip tehdidinin bireylerin performanslarına ve motivasyonlarına yönelik bozucu etkilerine karşılık bireylerin de bu damgalanmayla başa çıkabilmek adına duygusal, bilişsel, biyolojik ve davranışsal nitelikte tepkiler gösterebileceğini belirten Miller ve Kaiser (2001), literatürde Compas, Connor-Smith, Saltzman, Thomsen ve Wadsworth (2001) tarafından yapılan birincil veya ikincil kontrol elde etmeye yönelik istemli ve istemsiz tepkiler ayırımını bu tepkilere adapte etmişlerdir. Buna göre bireyler damgalanma ile başa çıkarken istemli veya istemsiz olarak hem geri çekilme davranışları hem de bağlılık davranışları gösterebilir. Durumdan fiziksel ve sosyal kaçınma, önyargı ve ayrımcılığı inkâr etme ve g sahiplerinden temennilerde bulunma yapılan çalışmalarda ele alınan istemli geri çekilme davranışlarıdır. Ayrıca istemli olarak bağlılık

davranışları da gösterilebilir. Bunlar problemi çözmeye yönelik davranışlar sergileme, duyguyu düzenleme ve ifade etme şeklinde birincil kontrol sağlamaya yönelik olabileceği gibi; dikkatini stresörden uzaklaştırma, bilişsel yeniden yapılanma ve kabullenme şeklinde ikincil kontrol sağlamaya yönelik de olabilir. Diğer yandan insanlar damgalanma ile başa çıkmada istemsiz olarak da kaçınma gösterebilir. Ayrıca damgaya istemsiz olarak gösterilen bağlılık yanıtları da vardır: Fizyolojik ve duygusal uyarılma, ruminasyon, zorlayıcı düşünceler ve dürtüsel eylem bu yanıtlardandır.

Major ve diğerleri (1998), bu bağlamda damgalı grup üyelerinin stereotipik alanlarda aldıkları geri bildirimlerden özsaygılarını kopardıklarını göstermiştir. Avrupa kökenli Amerikanlar başarılarına dair olumlu geri bildirim aldıktan sonra olumsuz geri bildirim almalarına kıyasla daha yüksek düzeyde özsaygıya sahipken, Afro-Amerikanların özsaygı düzeyleri geri bildirim türüne göre farklılaşmamıştır. Osborne (1997) de stereotip tehdidinin uzun süreli etkilerinden olan özdeşleşmemeyi incelemek amacıyla 8. ve 12. sınıflar arasında akademik performans ve özsaygı arasındaki ilişkinin süreç içerisindeki değişimini incelemiştir. Beyazlarda özsaygı ve başarı arasındaki ilişkide zaman içinde anlamlı değişiklik yokken, bu ilişkinin Afro-Amerikalılarda, özellikle erkeklerde, zaman içinde zayıfladığı görülmüştür. Stereotip tehdidine verilen kısa süreli alandan bağı koparma ve uzun süreli özdeşleşmeme tepkilerinin bulunmasından sonra Pronin, Steele ve Ross (2004) maliyeti daha düşük olan bir tepkiye odaklanmıştır: Bireyler, iç gruplarının belirli bir alanda sahip olduğu negatif stereotiplerle ilişkili olan özelliklerle özdeşleşmezken, bu stereotiplerle ilişkisiz görülen özelliklerle özdeşleşmeyi sürdürebilir. Seçici bir özdeşleşmeye işaret eden ve 'kimlik çatallanması' olarak adlandırdıkları bu tepkiyi matematik alanındaki kadınlarda incelemek amacıyla yürüttükleri çalışmalarda, matematik özdeşimi yüksek kadınların stereotip tehdidine yanıt olarak kimlik çatallanması gösterdiği bulunurken, özdeşimi düşük kadınlarda ise buna ilişkin kanıt bulunamamıştır.

Nussbaum ve Steele (2007), Avrupa ve Afrika kökenli Amerikalılara girdikleri testle ilgili negatif geri bildirim verilmesinin göreve devam etme ve bağlılıkları üzerindeki

etkisini incelemiştir. Çalışmanın sonucu, tehdit altındaki Afrika kökenli Amerikalı katılımcıların geçici olarak bağılıklarını çekerek görev motivasyonlarını sürdürdüklerini göstermiştir. Araştırmacılar, Afro-Amerikalıların kendilerine ilişkin stereotipte belirtilen küçümseyici iddiaları yerine getirmemek için bu devamlılığı yaptığını düşünmektedir. Analizlerde, Afro-Amerikalıların görevini sürdürmesine bu bağılılık kaybının aracılık ettiği bulunmuştur. Bu durumsal strateji, hem uzun vadede alanla özdeşleşmiş kalmayı hem de motivasyonunu korumayı sağlamıştır.

Von Hippel, Von Hippel, Conway, Preacher, Schooler ve Radvansky (2005) bir dizi deney yürüterek stereotip tehdidi ile başa çıkmada inkâr mekanizmasını incelemiştir. Çalışmanın sonuçları, bir stereotip tarafından tehdit edilen bireylerin inkâr aracılığıyla stereotipe tepki verebileceklerini göstermektedir. İlk çalışmada, yöneticilerin geçici işçilere ilişkin sözde açıklamaları ile oluşturulan yetersizlik stereotipi tarafından tehdit edilen geçici çalışanlar yetersiz olduklarını inkâr etmiştir. İkinci ve üçüncü çalışmada ise stereotip tehdidinde kronik olarak maruz kalan gruplar üzerinde incelemeler gerçekleştirilmiş; bilişsel fonksiyonlarını yitirdiği için pansiyonlara yerleştirildiği düşünülen yaşlı yetişkinlerin bilişsel başarısızlıklarını ve Afro-Amerikan öğrencilerin zeki olduklarını ifade ederek bilişsel yetersizliklerini inkâr ettiği bulunmuştur. Bu üç çalışma, kendilerine ilişkin bir stereotip tarafından tehdit edilen, izlenim yönetimi yüksek bireylerin bu alanda yetersiz oldukları fikirlerini inkâr ederek bu stereotip ile başa çıkmaya çalıştıklarını göstermiştir. Son çalışmada ise bireylerin stereotipleştirildikleri alanda performans sergileyeceklerini bildiklerinde bu stratejinin kullanımının nasıl olduğu incelenmiştir. Beyaz öğrencilerin, Asyalıların daha zeki olduğu stereotipi ile tehdit edildiklerinde öncekilerden farklı olarak zekanın önemini inkâr ettikleri görülmüştür.

Ford, Ferguson, Brooks ve Hagadone (2004) bu bağlamda mizahın rolünü inceleyerek, baş edici mizah duygusunun, stereotip tehdidinin performans üzerindeki bozucu etkilerine karşı tampon etki sağlayarak kadınları bu etkilerden koruduğunu göstermiştir. Kadınlara matematik testi ve sözel test uygulanarak kendi performanslarını değerlendirmeleri istendiğinde, baş etme mizahı düşük olan kadınlar tehdit hissettikleri

matematik testinde erkeklere ve mizah duygusu yüksek olan kadınlara kıyasla performansını daha kötü değerlendirmişlerdir. İkinci çalışmada performans sonuçları da değerlendirildiğinde, tehdit altındaki kadınların daha kötü performans sergilediği görülmüştür. Mizahın rolüne bakıldığında, baş etme mizahı yüksek olan kadınların test esnasında daha az anksiyete hissettiği ve testte daha iyi performans sergilediği görülmüştür.

Görüldüğü üzere, stereotipleştirilen grupların üyeleri bu stereotiplerin tehdit edici etkisine karşı her zaman pasif değildirler, bu etkilerle başa çıkabilmek adına bazı tepkiler göstermektedirler. Bu tepkiler arasında duruma göre bazen geri çekilme ve kaçınma, bazen bağlılık sergileme davranışları yer almaktadır. Ayrıca inkâr etme ve mizah sergileme gibi tepkiler de ortaya konulabilmektedir. Bireyler bu tepkiler aracılığıyla stereotiplerin kendileri üzerindeki tehdit edici etkisini azalmaktadır.

E. Stereotip Tehdidinin Ortaya Çıkartılması

Stereotip tehdidinin çeşitli alanlardaki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen çalışmalarda, bu tehdidi oluşturabilmek için çeşitli yöntemler kullanılmıştır. Bu yöntemlerin bazılarında tehdit açıkça sunulurken, bazılarında ise örtük olarak sunulmuştur.

Stereotip tehdidinin açıkça sunulduğu çalışmalarda stereotipik alanda gruplar arasında farklılıklar olduğuna ilişkin bilgiler vermek ve/veya çalışmanın amacının bu farklılıkları anlamaya yönelik olduğunu belirtmek (örn.; Harrison ve diğ., 2006; Keller, 2002; Leyens ve diğ., 2000; Maass ve diğ.; 2008; McGlone ve diğ., 2006; Spencer, ve diğ., 1999; Yeung ve von Hippel, 2008), gerçekleştirilmesi istenen görevin tanılayıcı olduğunu söylemek (örn.; Croizet ve Claire, 1998; Kray ve diğ., 2001; Nussbaum ve Steele, 2007; Steele ve Aronson, 1995; Stone ve diğ., 1999), görevi stereotipik özelliklerle ilişkilendirmek (örn.; Kray ve diğ., 2001), stereotiplerin etkisine dair bilgi vermek (örn.; Hess ve diğ., 2003), görevin stereotipik alana yönelik olduğunu söylemek (örn.; Koenig

ve Eagly, 2005; Schmader ve Johns, 2003); stereotipik alana ilişkin sorular sormak (örn.; Von Hippel ve diğ., 2005) gibi çeşitli yöntemlere başvurulmuştur.

Diğer yandan bu tehdit bazı çalışmalarda daha üstü kapalı şekilde sunulmuştur. Örtük stereotipleme Banaji, Hardin ve Rothman (1993) tarafından katılımcıları farkında olmadan stereotipik bilgiye maruz bırakmak olarak tanımlanmıştır. Levy (1996), katılımcıları bilgisayar ekranında belirli bir hızda yanıp sönen stereotipik kelimelere maruz bırakarak örtük stereotiplemeyi gerçekleştirmiştir. Ayrıca görev esnasında katılımcılar arasında kendi kimlik kategorinin tek üyesi olmanın ya da azınlık durumunda olmanın örtük şekilde tehdide yol açacağı düşünülmüştür. Bu doğrultuda Inzlicht ve Ben-Zeev (2000) görevi gerçekleştirirken grubun cinsiyet kompozisyonu üzerinden, Sekaquaptewa, Waldman ve Thompson (2007) bireyleri kendi ırklarının tek temsilcisi olması üzerinden örtük stereotiplemeyi gerçekleştirmiştir. Davies ve diğerleri (2002) katılımcılara cinsiyet rollerini hatırlatan reklamlar izleterek, Murphy ve diğerleri (2007) katılımcılara izletilen videodaki cinsiyet oranı üzerinden, McGlone ve diğerleri (2006) ise gerçekleştirdikleri çalışmada katılımcılara anketi uygulayan anketörün cinsiyeti üzerinden tehdidin örtük sunumunu gerçekleştirmiştir.

Örtük tehdit sunumunun diğerlerinden farklı bir yolu da hazırlama (priming) olarak isimlendirilen kişilere stereotipik gruplara olan aidiyetlerinin hatırlatılmasıdır. Czukur ve Bayazıt (2014), bu etkiyi daha genel sosyal kategori üyeliği olarak nitelendirerek, benzer sonuçlar doğursa da stereotip tehdidi etkilerinden ayırt edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Irksal stereotiplerin etkisinin incelendiği çalışma öncesinde bireylere ırkının sorulması (örn.; Steele ve Aronson, 1995), cinsiyet stereotiplerin etkisinin incelendiği çalışma öncesinde bireylere cinsiyetlerinin sorulması (örn.; Shih ve diğ., 1999), sosyoekonomik düzeylere ilişkin stereotiplerin etkisinin incelendiği çalışma öncesinde bireylere gelir ve meslek sorulması (örn.; Spencer ve Castano, 2007), eşcinsellere yönelik stereotiplerin etkisinin incelendiği çalışma öncesinde bireylere cinsel yönelimlerinin sorulması (örn.; Bosson ve diğ., 2004) bu kapsamdaki tehdit manipülasyon yöntemlerindedir. Neville ve Croizet (2007), çocuklarda cinsiyet kimliklerini belirgin

hale getirmek için kızlardan elinde bebek tutan bir kız resmini, erkeklerden da elinde bir top tutan erkek resmini boyamalarını isteyerek bu manipülasyonu gerçekleştirmişlerdir. Jamieson ve Harkins (2012), katılımcılardan bir kadın üniversite öğrencisinin perspektifinden hikâye yazmalarını isteyerek manipülasyonu sağlamışlardır.

Ayrıca bazı çalışmalarda stereotipi aktive etmektense, stereotipleri geçersiz kılmak adına manipülasyonlar düzenlenmiştir. Örneğin, Gupta ve Bhawe (2007) bu amaç doğrultusunda girişimcileri tanımlayan yaratıcı, bilgili, istikrarlı ve cömert özelliklerinin cinsiyetler bağlamında nötr olduğuna inanıldığını belirterek erkeklerin sahip oldukları maskülen özellikler nedeniyle daha girişimci olduklarına yönelik stereotipi geçersiz kılmaya çalışmışlardır.

Smith ve White (2002), yaptıkları çalışmada stereotiplerin farklı şekilde aktive edilmesini sağlayarak ortaya çıkardıkları etkileri karşılaştırmışlardır. Gerçekleştirdikleri ilk deneyde, erkeklerin matematikte kadınlardan daha iyi olduğu hatırlatılarak açıkça oluşturulan stereotip tehdidinin, hiçbir şey söylemeden sadece testi vererek yaratılan örtük stereotip tehdidinin ve matematikte kadın ve erkeklerin eş düzeyde performans sergilediği söylenerek stereotipi geçersiz kılmanın kadınların performansları üzerindeki etkilerini karşılaştırmışlardır. Stereotip geçersiz kılındığında kadınlar daha iyi performans sergilerken, açık ve örtük tehdit koşulunda kadınların gösterdikleri performans eş düzeyde zarar görmüştür. İkinci deneyde ise damgalanmış grupların üyeleri gibi çoğunluk gruplarının üyelerinin de tehdit yaşayabileceği görülmüştür. Kadınlar gibi Beyaz erkekler de en iyi performansını stereotipin hükümsüz kılındığı koşulda sergilerken, açık ve örtük olarak aktifleştirilen stereotip tehdidi durumunda ise eş düzeyde kötü performans sergilemişlerdir. Her iki çalışma da stereotip tehdidinin etkilerinin ortaya çıkması için açık bir hatırlatıcıya ihtiyaç olmadığını göstermiştir. Açık tehdit manipülasyonu ve bireylere stereotipik gruplara aidiyetinin hatırlatılmasının etkilerini karşılaştıran bir başka çalışmada ise Jamieson ve Harkins (2012), katılımcılarının test performansının her iki manipülasyon türünden de olumsuz etkilendiğini fakat bu etkinin farklı mekanizmalar aracılığıyla ortaya çıktığını bulmuşlardır. Açık tehditle karşılaşan bireyler, bu stereotiplere

karşı çıkmak adına motivasyonlarını yükseltmiş fakat yine de kötü performans sergilemişken, kadın kimliği hatırlatılanlar çabalarını geri çektikleri için daha kötü performans ortaya koymuşlardır.

F. Stereotip Tehdidinden Farklı Bir Mekanizma: İdeomotor Etki

Stereotiplerin etkisini inceleyen araştırmalar, bu etkilerin altında yatan temel mekanizmaya ilişkin açıklamalar bakımından iki başlıkta incelenebilir. Stereotip tehdidi, daha çok bireylerin üyesi oldukları kendi gruplarına ilişkin stereotiplerin etkilerinin açıklanmasında kullanılan mekanizmayken; ideomotor teori, üyesi olmadıkları farklı gruplara ilişkin stereotiplerin bireyler üzerindeki etkilerinin açıklanmasında kullanılmıştır. Stereotipler benzer sonuçlara yol açsa da, stereotiplerin bireyle olan ilişkisine göre etkilerin kaynağı farklı mekanizmalara dayandırılmıştır. Stereotip tehdidi yaklaşımında stereotiplerin aktivasyonunun bireylerde bu stereotipi doğrulama korkusuyla tehdit yarattığı ve bu tehdidin davranışta değişiklikler meydana getirdiği belirtilirken, ideomotor teori yaklaşımında stereotipin aktivasyonunun stereotiple ilişkili davranışsal şemalarının erişilebilirliğini artırdığı için otomatik olarak davranışı doğurduğu ileri sürülür (Wheeler ve Petty, 2001).

Bargh, Chen ve Burrows (1996) gerçekleştirdikleri deneyde, yaşlı stereotipini aktive etmenin kadın ve erkek lisans öğrencisi katılımcıların davranışları üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Yaşlılığı hatırlatmak amacıyla katılımcılara karıştırılmış cümle görevi uygulanmış ve bu görevdeki kelimeler yavaşlık özelliği hariç yaşlı stereotipiyle ilişkili kelimeleri içermiştir. Görev tamamlandıktan sonra, haberleri olmadan katılımcıların laboratuvar odasından çıktıktan itibaren koridordaki belli bir mesafeyi ne kadar sürede yürüdüğü gözlemlenmiştir. Sonuçlar, yaşlı stereotipleri hatırlatılan katılımcıların, bu hatırlatmaya maruz kalmayanlara kıyasla daha yavaş yürüdüklerini göstermiştir. Sonraki deney, Afro-Amerikan olmayan katılımcılarla yürütülmüş ve onlardan sıkıcı bir görsel görev üzerinde çalışmaları istenmiştir. Bu görev esnasında, bilgisayarda Afro-Amerikan veya Beyaz genç erkeklerin yüzlerinin fotoğrafı gösterilip

hemen kaybolmuştur. Görevin ilerleyen zamanlarında, katılımcılara ekranda beliren bir uyarı ile sözde data kaydetme başarısızlığı olduğu ve tüm bilgisayar görevini yeniden yapmak zorunda oldukları iletilmiştir. Odaya yerleştirilen gizli kamera ile katılımcıların bu uyarı ve haberden sonraki yüz reaksiyonları incelendiğinde, Afro-Amerikan fotoğrafları gösterilen katılımcılar diğerlerine kıyasla daha düşmanca reaksiyon göstermiştir. Bu sonuçlar, bu etkinin genellenebilirliğine dair bir kanıt sunmuştur. Dijksterhuis, Aarts, Bargh ve van Knippenberg (2000) ise yaşlı stereotipini aktive ettiklerinde bellek performansı üzerinde de etkili olduğunu; fakat bu etkinin sadece daha önceden yaşlılarla çok irtibat kuran katılımcılarda görüldüğünü bulmuşlardır. Bu katılımcılar, yaşlılığı unutkanlık ile ilişkilendirmiş ve sonrasında performansları üzerindeki bozucu etkiler ortaya çıkmıştır.

Dijksterhuis ve van Knippenberg (1998) ise tipik bir profesör ve futbol holiganına ilişkin stereotipleri kullanarak lisans öğrencileri ile bir dizi deney yürütmüştür. Katılımcılardan tipik bir profesörü hayal etmeleri ve bu profesörün davranışlarına, yaşam biçimlerine ve görünüş özelliklerine dair bir liste yapmaları istenerek profesör stereotipi aktive edildiğinde genel bilgi testinde daha iyi performans sergiledikleri bulunmuştur. Sonrasında gerçekleştirdikleri çalışmalarda da sunulan profesör stereotipi, herhangi bir stereotip aktive edilmemesine kıyasla performansı iyileştirirken; sunulan olumsuz futbol holiganı stereotipi de performansı düşürmüştür. Sonrasındaki çalışmalarında Dijksterhuis ve van Knippenberg (2000), politikacı stereotipini aktive ettiklerinde de katılımcıların daha uzun denemeler yazdığını bulmuşlardır. Fakat görev boyunca ayna karşısında oturtulan katılımcılar, daha fazla kendilerine odaklanmış ve bu etki onlarda görülmemiştir. Ayrıca, katılımcılar ayna karşısında olduklarında profesör veya futbol holiganına ilişkin stereotipin aktive edilmesi genel bilgi testindeki performans üzerinde farklılaşmaya yol açmamıştır.

Görüldüğü gibi, bir gruba ilişkin stereotipler sadece o grubun üyelerini etkilememektedir. Stereotipik grubun üyelerinin yaşadığı olumsuz etkiler stereotip tehdidine bağlı olarak ortaya çıkan endişeye dayandırılırken, farklı grupların üyelerinin

bu stereotiplerden olumsuz etkilenmesi ideomotor teori aracılığıyla davranışsal şemalarının erişilebilirliğinin artışına dayalı olarak açıklanmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET STEREOTİPLERİ VE LİDERLİK BAĞLAMINDA KADINLAR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Bu bölümde, stereotip ve stereotip tehdidi konuları kapsamında toplumsal cinsiyet stereotipleri ele alınacak ve liderlik bağlamında bu stereotiplerin kadınlar üzerindeki tehdit edici etkileri incelenecektir.

A. Toplumsal Cinsiyet Stereotipleri

Toplumsal cinsiyet stereotipleri, insanların kadın ve erkek kategorilerine üyeliklerine dayalı olarak bireylere atfedilen özelliklere dair toplumsal olarak paylaşılan inançlardır (Lips, 2017). Cinsiyet kavramı, bireylerin biyolojik olarak kadın ve erkek olmasına işaret ederken, toplumsal cinsiyet kavramı ise bu biyolojik durumlarla ilişkilendirilen psikolojik özelliklere işaret etmekte ve kadın ve erkeklerden kültürel olarak beklentileri ifade etmektedir. Bunlar birbirinden farklı kavramlar olsa da tamamen ayrı olduğu söylenemez. Çünkü toplumsal cinsiyete dayalı beklentiler, kadın ve erkeklerin biyolojik cinsiyetlerine ilişkin gözlemlere bağlı olarak oluşabilmektedir. Bu nedenle bu iki kavramı hiçbir şekilde örtüşmeyen kavramlar olarak değerlendirmemek gerekmektedir (Deaux, 1985; Lips, 2017).

Toplumsal cinsiyet stereotipleri insanları kadın ve erkek olarak iki gruba böldüğü için çoğu toplumsal cinsiyet stereotipi zıt kavramlara dayanmaktadır. Kadınlar yaygın olarak erkeklerin sahip olduğu düşünülen özelliklerden ya da tam tersi şekilde erkekler genel olarak kadınlarda var olduğu varsayılan özelliklerden yoksun olarak görülürler (Heilman, 2001). Bu stereotiplerde kadınlara ve erkeklere atfedilen kişilik özellikleri kadınsı ve erkeksi özellikler olarak adlandırılmaktadır. Kadınsılık bakım verici olma, ilgi gösterme, duyarlı ve sıcak olma gibi özelliklere işaret ederken; erkeksilik ise iş yaşamındaki rekabetçilikle birlikte başarı yönelimli, güçlü, baskın ve bağımsız olmayı

içerir (Dökmen, 2016). Bu stereotiplerdeki temaları belirlemeye yönelik çalışmalarda bu zıtlığı ifade eden farklı ayrımlar yapılmıştır. Literatürde sıklıkla belirtilen ayrımlardan biri araçsallık (instrumentality)-dışavurumculuk (expressiveness) kavramsallaştırmasıdır. Araçsallık eylem, başarı ve liderlik yönelimini ifade etmekte ve maskülen stereotipler araçsallık beklentileri ile karakterize edilmektedir. Dışavurumculuk ise duygu ve ilişki yönelimini ifade etmekte ve feminen stereotiplerin bu özellikleri içerdiği belirtilmektedir (Lips, 2017). Bir diğer ayrım ise ilk olarak Bakan (1966) tarafından yapılan toplulukçu (communal) ve eylem yönelimli (agentic) kavramsallaştırmasıdır. Bu kavramların ne gibi özellikleri karşıladığına ilişkin literatürde yapılan çalışmalara göre toplulukçu özellikler genel olarak başkalarının bakımına yönelik bir ilgiyi ifade eder ve bu özelliklerin kadınlarda daha güçlü olduğuna inanılır. Sevecenlik, yardımseverlik, sempatiklik, duygusal dışavurumculuk, kibarlık, kişilerarası duyarlılık sergileme, kendini adama gibi özellikler bu boyut ile ilişkilidir. Eylem yönelimli özellikler ise genel olarak iddialı olma ve kontrol etme eğilimlerini ifade eder ve erkeklerin bu eğilime daha fazla sahip olduğuna inanılır. Agresif, hırslı, baskın, güçlü, kendine yeterli ve bağımsız olma, lider olarak davranma, kendini güvenme, kolaylıkla karar alabilme ve pes etmeme gibi özellikler de bu boyutlar ile ilişkilidir. Toplulukçuluk, dışavurumculuk ve feminenlik aynı boyutu ifade etmeye yönelik ortaya atılan farklı kavramlar iken; eylem yönelimlilik, araçsallık ve maskülenlik de diğer boyutu tanımlamaya ilişkin ortaya atılan kavramlardır (Eagly, 1987).

Toplumsal cinsiyet stereotiplerinin kişilik özellikleri, rol davranışları, meslekler ve fiziksel görünüm gibi farklı bileşenleri bulunmaktadır. Bu bileşenler nispeten birbirinden bağımsızdır fakat bir bileşene ilişkin bilgi, diğer bileşeni de sezdirebilir (Deaux ve Lewis, 1984). Bu stereotipler hem betimsel hem de kural koyucudur. Yani, tipik olarak bir kadının ve erkeğin nasıl olduğunu tanımlamanın yanı sıra nasıl olmaları gerektiğini de söylerler. Bu doğrultuda tipik grup üyelerinin nasıl olduğuna dair insanların inançlarında yer alan niteliklerden ve o üyeler için uygun görülen davranışlardan oluşmaktadır (Fiske ve Stevens, 1993; Lips, 2017). Bunun yanı sıra kişilerin yapmaması gerekenler de cinsiyet stereotiplerinin içeriğinde yer almaktadır. Genellikle bir cinsiyetten

beklenen davranışlar, diğer cinsiyetteki bireylerden beklenen davranışlar ile uyumsuz görülmekte ve sergilenmemeleri beklenmektedir (Heilman, 2001).

Toplumsal cinsiyet stereotipleri, nihayetinde birer stereotip olduğu için stereotiplerin genel özelliklerini taşımaktadır. Bu doğrultuda zamanla pek az değişiklikleri gibi kültürden kültüre büyük benzerlikler de göstermektedir. Bununla birlikte kültürel olarak değişen yönleri de mevcuttur (Dökmen, 2016). Diğer stereotipler gibi cinsiyet stereotiplerinin de tanımlayıcı yönleri olsa da, onlara kıyasla daha kural koyucudur. Çünkü bu buyruksal yönler hedef kitleyle deneyime dayanmaktadır ve cinsiyet kategorileri arasındaki deneyimler çok fazladır. Ayrıca insanlar cinsiyet kategorilerini çok erken yaşlarda öğrendikleri için, bu kategorilere ilişkin bilgi edinmeden önce toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin stereotipik bilgiler edinirler ve bu nedenle uzun süreli zihinde tutulan buyruklar güçlü olurlar (Fiske ve Stevens, 1993). Toplumsal cinsiyet stereotipleri bireylere karşı tutumları da etkilemektedir; bu stereotiplerdeki değerlendirmeler ile bireylere karşı tutumlar pozitif olarak ilişkilidir. Özellikle toplulukçu özelliklerin kadınlar için; eylem yönelimli özelliklerin de erkekler için pozitif değeri yüksektir ve kendilerine yönelik olumlu tutumlar gösterilmesini de sağlar (Eagly ve Mladinic, 1989; Eagly, Mladinic ve Otto, 1991).

B. Mesleki Rollerde Toplumsal Cinsiyet Farklılıkları

Stereotiplerde ifade edildiği gibi kadınlarla erkekler arasında bazı cinsiyet farklılıkları bulunmaktadır. Bunların bir kısmı öğrenilmemiş, doğuştan getirilen özellikler bakımından var olan biyolojik farklılıklardır. Bunların yanı sıra kadınlar ve erkekler arasında öğrenilen, toplumsallaşma sürecinde kazanılan bazı farklılıklar vardır. Bunlar kültürel olarak kadın ve erkeğe uygun bulunan duygusal, davranışsal, tutumsal ve roller arasındaki farklılıklardır. Bu farklılıklar ise toplumsal cinsiyet farklılıkları olarak adlandırılır. Toplumsal cinsiyetin kazanımına ve toplumsal cinsiyet farklılıklarına ilişkin görüş birliğine varılan tek bir açıklama bulunmamaktadır; literatürde bu konuya ilişkin

biyolojik kökenli, bilişsel yaklaşımlı ve sosyal etkileri vurgulayan farklı kuramlar geliştirilmiştir (Dökmen, 2016).

Cinsiyet farklılıklarına dair yürüttüğü çalışmalar sonucunda Eagly (1987) tarafından geliştirilen Sosyal Rol Kuramı'na göre kadınların ve erkeklerin sosyal davranışındaki farklılıklarda farklı etkenler bulunmakla birlikte, en merkezi etken kadınların ve erkeklerin sosyal rollere dağılımıdır. Bu rollerin tipik özellikleri cinsiyet farklılıklarına neden olmaktadır; çünkü bireyler üstlendikleri rollere uygun yetenek ve inançlar elde ederek sosyal davranışlarını bu rollerin gereksinimine uyarlamaktadır. Ayrıca bu rollerdeki bireylerden o rollerde kendilerini donanımlı kılacak özelliklere sahip olması beklenir ve böylece toplumsal cinsiyet rolleri gelişir. Toplumsal cinsiyet rolleri, bireylere ilişkin toplumsal olarak tanımlanan cinsiyetlerine dayalı olarak paylaşılan beklentilerdir. Bu toplumsal cinsiyet rollerinde kadınlar ve erkekler için arzu edilen özellikler ve davranışlar tanımlandığı için normatiftirler; bireylerden bu cinsiyet rollerindeki tanımlamalar ile tutarlı davranış örüntülerini sergilemesi beklenilir. Kadın ve erkeklerin bu beklentileri ihlal etmesi kendilerine yönelik olumsuz tepkiler doğururken, bu beklentileri karşılamak sosyal olarak onaylanmalarını sağlar. Yapılan işbölümü ile kadınlara temelde evin çekip çevrilmesi ve daha düşük statülü roller, erkeklere ise temelde çalışıp eve kaynak sağlanması ve daha yüksek statülü roller verilmiştir. Kadın ve erkeklerin bu rollerdeki farklı dağılımının gözlemlenmesi ile kadınların toplulukçu, erkeklerin ise eylem yönelimli davranışlar sergileyeceğine ilişkin stereotipler oluşmakta ve böylece davranışlarında cinsiyet farklılıklarının meydana gelmesi teşvik edilmektedir (Eagly, 1987; Eagly ve Steffen, 1984; Eagly, Wood ve Diekman, 2000).

Heilman (1983) tarafından öne sürülen Uyum Eksikliği Modeli'nde kişilerin belirli bir rolde sergileyeceği performansa ilişkin beklentilerin, kişilere atfedilen özellikler ve o rolün gereklilikleri arasındaki uyuma bağlı olduğu belirtilmiştir. Heilman'a (2001) göre bu uyumsuzluk nedeniyle erkeksi mesleki rollerde kadınlar birtakım zorluklar yaşamaktadır. Bu rollerde başarılı olmak için gerektiği kabul edilen maskülen özellikler ve toplumsal cinsiyet stereotiplerindeki tanımlamalarda kadınlara atfedilen özelliklerin

örtüşmemesi, kadınların bu rollerde donanımsız olarak görülmesine neden olmakta ve başarısız olacağı beklentisini doğurmaktadır. Diğer yandan kadınlar erkeksi işlerde başarılı oldukları durumlarda bile kadınların nasıl olması gerektiğine ilişkin stereotipik buyruklara uymadıkları için onaylanmayacaklardır. Bunların sonucunda kadınlar erkeklerle eş düzeyde performans sergilese bile değeri düşürülmekte; kadınların bu performansı dışsal nedenlere atfedilmekte veya istisnai bir durum olarak görülmektedir. Fakat kadınların başarısı yadsınamaz olduğunda ve kadınlar yetkin olarak değerlendirilmek zorunda kaldığında da cinsiyet stereotiplerinin kural koyucu yönünü ihlal ettikleri için cezalandırılma ihtimali ortaya çıkacaktır. Kadınların bu stereotip karşıtı davranışları, geri tepme etkisi (backlash effect) olarak isimlendirilen sosyal ve ekonomik misilleme riskini taşırlar (Rudman ve Phelan, 2008). Kadınlar kariyerleri boyunca bu yaptırım olasılıkları ile karşı karşıya kalmakta ve bir çıkmaz içerisinde yer almaktadır. Sonuç olarak, örgütlerdeki üst düzeylerde kadınların yetersiz olmasının nedeni toplumsal cinsiyete dayalı yanlı değerlendirmelerin yapılmasıdır.

Toplumsal cinsiyet rollerinin liderlik alanındaki etkilerini ele alan Eagly ve Karau (2002) tarafından, Sosyal Rol Teorisi ve Uyum Eksikliği Modeli'ndeki açıklamalarla tutarlı olarak Rol Uyum Teorisi geliştirilmiştir. Bu teoriye göre kadınlara ilişkin toplumsal cinsiyet beklentilerinin, liderlere ve liderlik rolünün gereksinimlerine ilişkin beklentiler ile uyuşmaması kadın liderlere karşı önyargı doğurur. Liderlik rollerinde başarılı olmak için erkeklerde güçlü olduğu kabul edilen eylem yönelimli özelliklerin gerektiği düşünülmektedir ve toplulukçu özelliklere sahip olarak algılanan kadınlar bu rollere uygun görülmemektedir. Ayrıca kadınlar gerekli olan eylem yönelimli özellikleri ortaya koyarak erkek liderler ile benzer algılsalar bile, buyruksal normlardan saptıkları için olumsuz değerlendirilmektedir. Diğer bir deyişle, kadınların liderlik potansiyelleri daha düşük görülmekte ve mevcut liderlik davranışları da daha az olumlu olarak değerlendirilmektedir. Bunlara bağlı olarak kadınlar, toplumsal cinsiyet rollerine uyum sağlayarak liderlikte başarısız olma veya liderlik rollerine uyum sağlayarak toplumsal cinsiyet rolünü yerine getirememesi şeklinde iki yönlü tehdit ile karşı karşıyadırlar.

Schein (1973, 1975) hem erkekler hem de kadınlar tarafından başarılı yöneticilerin kadınlardan ziyade erkeklere atfedilen özelliklere sahip olarak algılandıklarını bulmuş ve sonuç olarak 'yönetici dediğin erkek olur' (think manager think male) stereotipinin varlığını ortaya koymuştur. Koenig, Eagly, Mitchell ve Ristikari (2011) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasında 'yönetici dediğin erkek olur', toplulukçuluk ve eylem yönelimlilik, feminenlik ve maskülenlik paradigmaları incelenmiş ve üç paradigmada da liderlik stereotiplerinin erkeksi olduğu görülmüştür. Schein ve meslektaşları (Schein ve Mueller, 1992; Schein, Mueller ve Jacobson, 1989; Schein, Mueller, Lituchy ve Liu, 1996) tarafından farklı ülkelerden katılımcılarla yürütülen çalışmalarda, yöneticilerin yaygın olarak kadınlardan ziyade erkeklere atfedilen özelliklere sahip olarak algılandıkları varsayımı test edilmiştir. Çalışmaların sonuçları birlikte ele alındığında ABD, Almanya, İngiliz, Çin ve Japonya'daki erkek işletme öğrencileri açısından bu varsayım doğrulanmıştır; başarılı yöneticiler, kadınlardan ziyade erkeklere atfedilen özelliklere sahip olarak algılanmıştır. Benzer şekilde ABD haricindeki ülkelerden olan kadınlar da yöneticiler için bu algıya sahiptir. Türkiye'de yapılan çalışmalarda da ideal yöneticilere erkeksi özelliklerin kadınsı özelliklere kıyasla daha fazla atfedildiği (Türk Smith, 1990) ve hem kadınların hem de erkeklerin lider olarak tanımlanabilmesi için erkeksi özelliklere sahip olması gerektiği (Yücel, 2002) sonucu elde edilmiştir. Tüm bu sonuçlar, 'yönetici dediğin erkek olur' fikrinin küresel bir fenomen olduğuna işaret etmektedir.

Özetlemek gerekirse, toplumsal olarak paylaşılan inançlarda kadınlara ve erkeklere farklı nitelikler atfedilmekte ve onlardan atfedilen bu niteliklere uygun hareket etmeleri beklenmektedir. Kadınlara ilişkin bu stereotipik beklentilerin kadınlar için olumsuz sonuçlara neden olduğu alanlardan biri çalışma yaşamıdır. Çalışma yaşamında yüksek statülü liderlik rolleri erkeksi olarak algılanmakta ve kendilerine ilişkin toplumsal inançlar nedeniyle kadınlar bu rollere uygun olarak değerlendirilmemektedir. Ayrıca bu roller için gerekli görülen özellikleri sergileyen kadınlar da toplumsal cinsiyet rollerini çiğnemekle cezalandırıldığı için bir çıkmaz içerisinde yer almaktadırlar.

C. Liderlik Alanında Stereotip Tehdidi

Stereotip tehdidi çalışmaları bir önceki bölümde ele alındığı üzere farklı alanlarda ve birçok farklı sosyal grup ile yürütülmüştür. Steele ve Aronson'un (1995) öncü çalışmasından itibaren bireylerin farklı kimliklerine ilişkin stereotiplerin o kimliğe sahip bireylerde tehdit edici etkisi incelenmiştir. Irk, yaş, sosyal sınıf, cinsel yönelim gibi farklı kimliklerin yanı sıra cinsiyet kimliği de çalışmalara konu olmuştur. Her insanın sahip olduğu bir kimlik olduğu ve kadın ve erkek olarak sadece iki kategoriden oluştuğu için cinsiyet kimliği oldukça kapsamlıdır ve dolayısıyla cinsiyetlere yönelik stereotipler de oldukça yaygındır. Bu stereotipler farklı alanlarda kadınlara ve erkeklere yönelik olumlu ve olumsuz ifadeleri içermektedir. Bu stereotiplerin yöneldiği alanlardan biri liderliktir ve liderlik alanındaki stereotip tehdidi araştırmalarında incelenen tek sosyal kimlik de toplumsal cinsiyet kimliği olmuştur (Kray ve Shirako, 2011). Erkeklerin daha başarılı liderler olacağına ilişkin stereotipik beklentiler (Schein, 1973; 1975) ve kendilerine atfedilen toplumsal cinsiyet rollerinin liderlik gereklilikleriyle uyuşmadığına yönelik açıklamalar (Eagly ve Karau, 2002; Heilman, 2001) kadınları bu alanda damgalamaktadır ve stereotip tehdidi çalışmalarında kadınlar için tehdit kaynağı olarak ele alınmaktadır.

Liderlik alanındaki cinsiyet ayrımcılığına yönelik yapılan çalışmalarda kadınların karşılaştıkları engeller ortaya konulmuştur. Morrison ve Von Glinow (1990), kadınların liderlik rollerine ulaşmada 'cam tavan' olarak isimlendirilen görünmez engeller ile karşılaştıklarını dile getirmiştir. Lyness ve Thompson (2000) da kadınların örgütlerde yükselirken erkeklerle aynı rotayı izlemediğini, daha fazla engel ile karşılaştığını belirtmiştir. Eagly ve Carli'ye (2007) göre ise, kadınların yol boyunca karşılaştıkları birçok engel olması nedeniyle cam bir tavandansa 'liderlik labirenti' imajı kadınların karşılaştıkları engelleri anlamakta daha uygundur. Bu engellerin haricinde, liderlik pozisyonunda cinsiyet ayrımının sürmesinde etkili olan faktörlerden biri olarak stereotip tehdidinin kadınların performansları ve motivasyonları ile ilişkili değişkenler üzerindeki etkisi de incelenmeye başlamıştır.

1. Stereotip Tehdidinin Liderlik Alanındaki Etkileri

Stereotip tehdidine yönelik araştırmaların geneline bakıldığında tehdidin performans üzerindeki etkileri diğer etkilerine kıyasla daha çok incelense de, liderlik bağlamındaki araştırmalar özelinde performans üzerindeki etkileri inceleyen çalışmaların görece az olduğu söylenebilir. Bu çalışmalardan birinde kadınların liderlik pozisyonlarında erkeklerden daha az yetkin oldukları şeklindeki stereotipin kadınlar üzerindeki etkilerini inceleyen Bergeron, Block ve Echtenkamp (2006), stereotip tehdidi yaşayan kadınların erkeksi görevlerde performanslarının hem niceliksel hem de niteliksel olarak azaldığını bulmuştur. Katılımcılardan insan kaynaklarının üst düzey bir yöneticisi olarak karar vermelerini gerektiren bir görevde yer almaları istenmiş ve bu görevi daha önceden gerçekleştiren kişilerin cinsiyetleri ve tanımlanmalarında kullanılan feminen ve maskülen nitelikler ile görevin türü manipüle edilmiştir. Kadınların maskülen cinsiyet tipli görevdeki performansları, aynı görevdeki erkeklere ve feminen cinsiyet tipli görevdeki kadınlara kıyasla daha düşük bulunmuştur. Hoyt ve Blascovich (2007) tarafından yapılan diğer bir çalışmada stereotip tehdidinin katılımcıların kendileri tarafından algılanan performansları ve değerlendirilen performansları üzerindeki etkisinde liderlik etkinliğinin rolüne odaklanılmıştır. Çalışma öncesinde bireylerin liderlik öz etkinlikleri ölçülmüş ve öz etkinlikleri düşük ve yüksek olarak belirlenenler çalışmaya dahil edilmiştir. Katılımcılar rastgele erkek liderlere ilişkin görüntülerin sunulduğu ve liderlik alanındaki cinsiyet ayrımcılığına ilişkin bilgilerin verildiği tehdit koşuluna ya da sadece çalışmanın liderlik yeteneklerini anlamaya yönelik olduğu söylenen kontrol koşuluna atanmıştır. Bu manipölasyon gerçekleştirildikten sonra katılımcılardan bir şirketin insan kaynakları bölümü başkanı olarak yardımcılara liderlik edeceği bir görevi gerçekleştirmeleri istenmiştir. Stereotip tehdidi durumunda, liderlik öz etkinliği düşük olan kadınlar kontrol koşulundakilere göre kendi performanslarını daha düşük düzeyde algılarken; liderlik öz etkinliği yüksek olan kadınlar daha yüksek düzeyde algılamıştır. Bu katılımcıların görev esnasındaki enerjileri, anksiyeteleri, görevi yardımcılara ne kadar iyi açıkladıkları, şirketin vizyonunu ne kadar iyi belirttikleri ve otorite düzeyleri dikkate alınarak

çalışmanın amacını bilmeyen eğitimli değerlendiriciler tarafından performansları değerlendirilmiş ve liderlik öz etkinliği yüksek olan kadınların performansının liderlik etkinliği düşük olanlarınkinden daha iyi olduğu görülmüştür. Ayrıca liderlik öz etkinliği yüksek olan kadınların, tehdit durumunda kontrol koşulundakine göre daha yüksek düzeyde performans sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bulgular birlikte değerlendirildiğinde, liderlik öz etkinliği yüksek olan kadınların stereotip tehdidine dayanıksızlık göstermektense reaksiyon gösterdiği sonucu ulaşılmıştır.

Liderlik alanındaki stereotip tehdidi çalışmalarında sıklıkla bu tehdidin liderlik isteği üzerindeki olumsuz etkileri ele alınmıştır. Tehdidin liderlik isteğini zayıflatıp zayıflatmadığına yönelik olarak Davies, Spencer ve Steele (2005) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, stereotipik reklamlara maruz kalan kadınlar, sonrasındaki görevde alacakları rol için yaptıkları tercihte liderlikten kaçınmışlardır. Bu süreçte reklamların kadınlarda stereotipleri aktive ettiği ve bu aktivasyonun isteği azalttığı; yani stereotip aktivasyonunun aracı rol oynadığı bulunmuştur. Stereotipik görüntülerin liderlik isteği üzerindeki etkisini Hindistan örnekleminde inceleyen Prasad (2011) da kadınların liderlik isteğinin bu görüntülerden olumsuz etkilendiğine destek bulmuştur. Simon ve Hoyt (2012) tarafından yürütülen çalışmalarda da benzeri sonuçlar bulunmuştur. Yürüttükleri iki çalışmada da katılımcılara hem stereotipik (örn.; ev hanımı, anne rolündeki kadınlar) hem de stereotip karşıtı görüntüler (örn.; profesyonel atlet, girişimci, doktor rolündeki kadınlar) izletilmiştir. Stereotipik görüntüleri izleyen katılımcıların, stereotip karşıtı görüntüleri izleyenlere kıyasla liderlik isteklerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Rudman ve Phelan (2010), profesör rolündeki erkek ve anaokulu öğretmeni rolündeki kadın gibi geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini hatırlatıcı görüntüler ile sunulan stereotip tehdidinin kadınların maskülen mesleklerdeki ilgisini azalttığını bulmuşlardır. Wayne, Vermillion ve Uijtdehaage (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da katılımcılardan dört-beş kişilik küçük grup ortamlarında bir vakayı tartışmaları ve gönüllü bir kişinin bu gruba liderlik etmesi istendiğinde kadınların erkeklere kıyasla lider olarak çok daha az yer aldığı görülmüştür.

Liderlik bağlamındaki çalışmalarda stereotip tehdidinin liderlik performansı ve isteğine ek olarak, başka değişkenler üzerinde de etkili olduğu ortaya konulmuştur. Bu değişkenlerden biri olan kimlik ayrımı, bireylerin sahip oldukları çoklu rollerden biri performans sergileyeceği alanda ilişkili olan rol ile çatıştığında bu kimliklerin birbirinden ayrılması olarak tanımlanmıştır (Settles, 2004). Stereotip tehdidinin bir çeşit baş etme stratejisi olarak kullanılan kimlik ayrımı üzerindeki etkisi Von Hippel, Walsh ve Zouroudis (2010) tarafından ele alınmıştır. Laboratuvarında elde edilen sonuçların gerçek çalışma yaşamındaki farklılaşabileceği düşüncesiyle uluslararası firmalarda çalışan kadınlarla yürüttükleri araştırmada, tehdit yaratmak amacıyla katılımcılara bu firmalardaki üst düzey yöneticilik pozisyonlarında çalışan kadınların oranının %10 olduğu hatırlatılmıştır. Sonuçlara bakıldığında, tehdit altındaki kadınların kadın kimlikleri ile daha maskülen olarak algılanan iş kimliklerini ayırdığı görülmüştür. Bu sonuçları destekleyen bir başka çalışmada von Hippel, Issa, Ma ve Stokes (2011), erkeklerle yapılan sosyal kıyaslamaların da kadınlar için stereotip tehdidi oluşturduğunu ve bu tehdide yanıt olarak kadınların kimlik ayrımını gerçekleştirdiğini bulmuştur. Ayrıca bu çalışmanın sonuçlarında, stereotip tehdidinin iş yerindeki tutumları ve işi bırakma niyetini olumsuz etkilediği görülmüştür. Stereotip tehdidi yaşayan kadınların iş doyumları ve kariyer hedeflerine ulaşmadaki güvenleri azalırken, işi bırakma niyetlerinde de artış yaşanmıştır. Stereotip tehdidinin kişiler arası sonuçlarını incelemek amacıyla von Hippel, Wiryakusuma, Bowden ve Shochet (2011), bu tehdidin dil kullanımı üzerindeki etkisine odaklanmıştır. Maskülen özellikler ile liderlik arasındaki bağlantıya yönelik bir makale okutularak tehdit altında bırakılan katılımcılar, tehdit almayan katılımcılara kıyasla daha fazla doğrudan konuşmuş, duraksamaları ve eklenti sorularını daha az kullanmış; yani erkeksi bir iletişim tarzı sergileyerek stereotip tehdidine karşı reaksiyon göstermişlerdir. Fakat bu kadınlar toplumsal cinsiyet rollerini çiğnedikleri için sosyal cezalarla karşılaşmış; değerlendiriciler tarafından daha az ılımlı ve sempatik karşılanmış ve onların istekleri kadınsı iletişim tarzına sahip liderlere ve erkek liderlere kıyasla daha az kabul edilmiştir.

Sonuç olarak, stereotip tehdidinin etkilerinin ortaya çıktığı alanlardan biri de liderlik olarak görülmektedir. Bu alanda olumsuz olarak stereotipleştirilen kadınların hem liderlik performansları hem de liderlik istekleri stereotip tehdidine bağlı olarak zayıflamaktadır. Bir sonraki bölümde stereotip tehdidinin bu olumsuz etkilerine karşı kadınları koruyan bireysel özellikler ve gerçekleştirilen müdahaleler incelenecektir.

2. Koruyucu Değişkenler ve Müdahaleler

Stereotip tehdidinin liderlik alanındaki çeşitli olumsuz etkilerine karşılık, bazı bireysel ve durumsal değişkenlerin ve ayrıca stereotip karşıtı müdahaleler geliştirmenin bu etkileri ortadan kaldıracabileceği ve hatta tersine çevirebileceği de gösterilmiştir. Bu anlamda en çok ele alınan bireysel değişkenlerden biri liderlik öz etkinliğidir. Hoyt (2005) yaptığı çalışmada, yüksek liderlik öz etkinliği olan kadınların stereotip tehdidine maruz kaldıklarında alanla özdeşleşme düzeylerinin arttığını göstermiştir. Liderlik öz etkinliği düşük olan kadınlarda ise stereotiplerin aktive edilmesi alanla özdeşleşme üzerinde etkili olmamıştır. Hoyt ve Blascovich (2007) tarafından yapılan bir başka çalışmada, stereotip tehdidinin liderlik alanıyla özdeşleşmenin yanı sıra, özsaygı ve depresif ruh halleri gibi psikolojik iyilik haline işaret eden değişkenler üzerindeki etkisinde liderlik öz etkinliğinin rolü incelenmiştir. Sonuçlara bakıldığında, liderlik öz etkinliği yüksek olan kadınların liderlik alanıyla özdeşleşmeleri ve özsaygıları liderlik etkinliği düşük olan kadınlara kıyasla daha fazla iken; depresif ruh halleri daha düşük düzeydedir. Ayrıca liderlik öz etkinliği yüksek olan katılımcıların stereotip tehdidi altında reaksiyon tepkisi gösterdiği; liderlik alanıyla özdeşleşmelerinin ve psikolojik iyilik hallerinin arttığı görülmüştür. Burnette, Pollack ve Hoyt (2010), kadınların stereotip tehdidine verecekleri tepkilerde hem liderlik öz etkinliğinin hem de liderliğin doğuştan mı geldiği yoksa sonradan geliştirilebilir mi olduğuna ilişkin örtük inançlarının etkisini incelemiştir. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde, liderlik öz etkinliği düşük olan ve liderliğin doğuştan geldiğine inanan kadınların stereotip tehdidinden olumsuz etkilendikleri ve benlik saygılarında azalma yaşandığını görülmektedir. Diğer yandan liderlik öz etkinliği yüksek olan ve

liderliğin sonradan geliştirilebilir olduğuna inanan kadınların bu tehdide karşı reaksiyon gösterdiği ve benlik saygılarında artış olduğu ortaya konulmuştur.

Stereotip tehdidinin etkilerini ortadan kaldıran bireysel faktörlerden biri de kadınların maskülen cinsiyet rolü ile özdeşleşme düzeyidir. Yapılan çalışmada maskülen cinsiyet rolü ile özdeşleşmesi düşük olan kadınlar, maskülen görevde tehdit yaşayarak feminen görevdeki kadınlara kıyasla daha düşük performans sergilerken; özdeşleşmesi yüksek olan kadınlar bu tehditten etkilenmemiştir (Bergeron ve diğ., 2006).

Bir diğer faktör kendini olumlamada bulunmadır. Von Hippel ve diğerleri (2011) tarafından yapılan çalışmada stereotip tehdidi altında reaksiyon tepkisi gösteren kadınların kendini olumlamada bulunduğu bu tepkiyi göstermedikleri bulunmuş ve bu durumun kendini olumlamada bulunmanın stereotiplerin ortaya çıkardığı tehdidi azaltmasından kaynaklandığı düşünülmüştür.

Stereotip tehdidinin olumsuz etkilerine karşı koruyucu olan bazı durumsal faktörler de bulunmuştur. Kimlik güvenliğinin sağlanması (Davies ve diğ., 2005) ve görev talimatlarında lider olmayı teşvik etme yönündeki değişiklikler yapılması (Wayne ve diğ., 2010) bu tür faktörlerdendir. Hoyt, Johnson, Murphy ve Skinnell (2010) ise yaptıkları araştırmada mevcut durumda stereotip tehdidine yol açan kaynakların sayısının tehdide verilecek yanıtı belirleyebileceğini göstermiştir. Bir yandan stereotipi açıkça aktive ederek tehdit yaratmak için kadınlara çalışmanın amacının kadınların şirketlerdeki üst düzey rollerde neden zorluk yaşadığını belirlemek olduğu söylenmiş ve bu rollerde eksik temsil edilmelerine dair bilgi verilmiştir; diğer yandan ise bir görevde erkeklerin arasında tek bir kadın olmaları veya karma cinsiyetli gruplarda yer almaları sağlanarak farklı bir tehdit yaratılmıştır. Sunulan bu stereotip tehdidinin, katılımcıların liderliğe ilişkin öz değerlendirmeleri ve liderlik performansları üzerindeki etkileri incelenmiştir. İlk iki çalışmada, açıkça stereotipin aktive edildiği koşuldaki ve gruptaki diğer herkesin erkek olduğu koşuldaki kadınların performanslarına ilişkin öz-değerlendirmelerinin, tehdit sunulmayanlara kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar, kadınların tek bir tehdide karşı reaksiyon tepkisi verdiğini göstermektedir. Bu tehditler birleştirildiğinde ise

performans öz-değerlendirmeleri tehdit olmayan koşula göre anlamlı olarak daha fazla azalmıştır. Diğer bir deyişle, katılımcılar iki tehdit kaynağına aynı anda maruz kaldığında dayanıksızlık göstermişlerdir. Görev performansına ilişkin sonuçlarda ise tek bir tehdit durumunda veya tehditlerin birleştirildiği durumda kontrol grubuna kıyasla bir farklılaşma bulunamamıştır. Üçüncü çalışmada ise katılımcıların grupta tek kadın olarak yer aldığı tehdit koşulu, karma cinsiyetli grupla değiştirilmiştir. Tehdidin liderlik performansı üzerindeki etkisi anksiyete ve yol gösterici, destekçi, katılımcı ve başarı yönelimli gibi çeşitli liderlik davranışlarının değerlendirilmesi ile incelenmiştir. Sonuçlara bakıldığında, açık stereotip tehdidinin veya cinsiyet kompozisyonu üzerinden yaratılan stereotip tehdidinin liderlik performansı üzerinde anlamlı etkisi bulunamamıştır. Fakat bu iki tehdidin etkileşimine bağlı olarak anksiyete düzeyindeki artış ve başarı yönelimli davranışlardaki azalma üzerinde anlamlı etki bulunmuştur.

Stereotip tehdidinin etkilerine karşılık geliştirilen müdahalelerde genellikle stereotip karşıtı rol model sunumu gerçekleştirilmiştir. İlk olarak Dasgupta ve Asgari (2004) tarafından yürütülen çalışmada, laboratuvar ortamında stereotip karşıtı rol modellere ilişkin bilgilere maruz bırakılan kadınların çiçeklerle ilgili bilgilere maruz bırakılan kadınlara kıyasla kadınları liderlik nitelikleriyle ilişkilendirmede daha hızlı davrandıkları; yani kendi iç gruplarına ilişkin örtük stereotipik inançlarının daha az olduğu görülmüştür. Ayrıca bu rol modellerin başarısı ulaşılabilir olarak algılandığında da bu örtük stereotipik inançları daha düşük bulunmuştur. Çalışmanın ikinci kısmında ise doğal ortamın toplumsal cinsiyet inançlarını nasıl etkilediğini incelemek amacıyla laboratuvarın dışına çıkılmış ve süreç içerisinde sadece kız öğrencilerin olduğu ve karma eğitimin olduğu iki farklı okuldaki kız öğrencilerin toplumsal cinsiyete dair örtük inançları karşılaştırılmıştır. Okulun ilk senesinde yapılan incelemelerde bu grupların örtük stereotipik inançları arasında fark bulunamazken, sonrasında yapılan ölçümlerde karma okul öğrencilerinin örtük stereotipik inançlarında artış, tek cinsiyetli okul öğrencilerinin örtük stereotipik inançlarında ise azalma yaşandığı bulunmuştur. Bu süreçte maruz kalınan kadın liderlerin sıklığının bu ilişkiye aracılık ettiği görülmüştür. Benzer şekilde Simon ve Hoyt'un (2012) çalışmasında da kadınların stereotip karşıtı rollerde sunulduğu

görüntüleri izleyen katılımcıların, stereotipik rollerde sunulduğu görüntüleri izleyenlere kıyasla geleneksel cinsiyet rolü inançlarının daha düşük olduğu, ayrıca liderlik görevinde diğerlerine kıyasla daha eşitlikçi bir tutum sergilediği ve kendilerine yönelik algılarının daha olumlu olduğu görülmüştür. Bir başka araştırmada da stereotip karşıtı rol modellere maruz kalan bireylerde sosyal yargılarda bulunurken stereotip kullanımının ve lider adaylarına yönelik karar verme ve değerlendirme sürecinde grup prototipliği bilgisine başvurunun azaldığı bulunmuştur (Leicht, de Moura ve Crisp, 2014).

Stereotipik karşıtı müdahalelerin stereotipleştirmeyi azaltmanın ötesinde bireylerin düşünme şekillerine fayda sağlayıp sağlamayacağını inceleyen Gocłowska ve Crisp (2013), katılımcılara stereotip karşıtı rollerdeki bireyleri düşündürmenin daha esnek ve yaratıcı düşünmeyi de sağladığını bulmuşlardır. Stereotip karşıtı rol modele maruz bırakmayı farklı bir yoldan gerçekleştiren Latu, Mast, Lammers ve Bombari (2013) ise sanal gerçeklik ortamında yürüttükleri çalışmada, öğrenci harçlarının artmasına yönelik politik bir konuşma yapmaları istenen kadınların karşı duvarda bulunan lider fotoğrafından nasıl etkilendiklerini incelemiştir. Sonuçlar, duvarda bir kadın lider fotoğrafı olduğunda, bir erkek lider fotoğrafı olmasına veya fotoğraf olmamasına kıyasla katılımcıların daha uzun süreli ve kaliteli konuşma yaptıklarını ve performanslarını daha yüksek değerlendirdiklerini göstermektedir.

Stereotip tehdidinin kadınlar üzerindeki etkilerini biçimlendiren faktörlerden biri olan liderliğe ilişkin örtük inançların rol modellerin etkisini de biçimlendirdiği Hoyt, Burnette ve Innella (2012) tarafından gösterilmiştir. Gerçekleştirdikleri çalışmada liderliğin sonradan geliştirebilir olduğunu düşünen katılımcılar, liderliğin doğuştan geldiğine inanan katılımcılara kıyasla liderlik görevi öncesinde stereotip karşıtı rol modellere maruz kalmaya daha pozitif yanıt vermiş; daha iyi liderlik performansı sergilemişlerdir. Ayrıca performans haricindeki etkilere bakıldığında, liderliğin geliştirebilir olduğunu düşünen katılımcılar sunulan rol modellerle daha fazla özdeşleşme göstermiş ve bu özdeşleşme, görev sonrasındaki liderlik güvenlerinin ve liderlik benlik

saygılarının daha yüksek, endişe-depresif duygulanım düzeylerinin ise daha düşük olmasına aracılık etmiştir.

Stereotip karşıtı rol model sunulmasının bu olumlu etkilerinin yanı sıra olumsuz etkileri de olabilmektedir. Asgari, Dasgupta ve Stout (2012), gerçekleştirdiği çalışma sonucunda iç grup üyesi rol modellerin olumlu etkide bulunması için katılımcılara benzerlik düzeyinin yüksek olması gerektiğini, benzerlik düzeyi az olan iç grup üyelerinin katılımcıların kendilerine daha az liderlik atfetmesine ve kariyer isteklerini söndürmesine neden olabileceğini göstermiştir. Örtük çağrışım testi ile elde edilen sonuçlar, kadın katılımcılara kendilerine benzer iç grup üyesi rol modellerin sunulmasının onların örtük liderlik özalgılarını artırdığını tespit etmiştir. Ayrıca sunulan rol modelin benzerlik düzeyinin artması, katılımcıların kendileriyle özdeşleşme düzeyini ve liderlik rolüne olan isteklerini de artırmıştır. Stereotip karşıtı rol modellerin olumsuz etkilere de yol açtığını gösteren çalışmalardan birinde geleneksel cinsiyet stereotiplerine ilişkin görüntülerin tehdit edici etkisi gösterildikten sonra, roller tersine çevrilerek sunulduğunda da (örn.; kadın cerrah, erkek hemşire) kontrol grubundaki kadınlara kıyasla maskülen mesleklere olan ilgilerinin ve liderlik benliklerinin daha düşük olduğu görülmüştür (Rudman ve Phelan, 2010). Hoyt ve Simon (2011) yaptıkları çalışmada, üst düzeyde başarılı kadın liderlere maruz kalmanın yukarıya doğru yapılan sosyal karşılaştırmalar neticesinde kadınların kendilerine dair algıları ve liderlik istekleri üzerindeki olumsuz etkilerini tespit etmişlerdir. Üst düzey başarılı kadın liderler, kadınların daha fazla özdeşleşme kurabildikleri orta düzeyde başarılı kadın liderlerden ve üst düzey başarılı erkeklerden daha olumsuz etkilere yol açmıştır. İlk çalışmada üst düzey başarılı kadın liderlere maruz kalan kadın katılımcılar gerçekleştirdikleri liderlik görevi sonrasında görevi daha zor, performans düzeylerini de daha düşük olarak algıladıkları ve daha fazla aşağılık duygusu yaşadıkları tespit edilmiştir. İkinci çalışmada da liderlik isteklerinin de bu durumdan olumsuz etkilendiği görülmüştür.

Görüldüğü üzere, liderlik etkinliğinin yüksek olması gibi bireysel faktörler kadınları stereotip tehdidinin olumsuz etkilerinden korumaktadır. Ayrıca durumsal

düzenlemeler ve müdahaleler aracılığıyla da kadınlara yardımcı olmak mümkündür. Kimlik güvenli çevrelerin yaratılması, liderliğin teşvik edilmesi veya kendilerine benzer, başarıları ulaşılabilir olarak algılanan rol modeller sunulması kadınlara stereotip tehdidine karşı fayda sağlayacaktır.

D. Damga Bilinci

Bireyleri itibarsızlaştıran, sağlıklı ve sıradan olmaktan çıkartıp kusurlu ve önemsenmeyen birine indirgeyen nitelikler damga olarak isimlendirilir (Goffman, 1963). Damga kavramı, büyük ölçüde sosyal bir yapıyı ifade eder. Bu nedenle böylesi bir nitelik herhangi bir anda damgalayıcı olabilirken bir başka anda olmayabilir veya aynı süreçte bir durumda damgalayıcı iken başka bir durumda olmayabilir. Sapmayı ve önyargıyı içermekle birlikte aynı zamanda bunları aşmaktadır. Olağandan sapmaya ilişkin bir algıyı içerir fakat sapma hem olumsuz hem de olumlu özelliklerle gerçekleşebilirken, damga yalnızca olumsuz bir özelliğe işaret etmektedir. Ayrıca, önyargıdan daha kapsayıcıdır çünkü sadece grup bazlı reaksiyonları değil, bu sapmaya ilişkin bireysel yanıtları da içerir (Dovidio, Major ve Crocker, 2000).

Damgalanma eski toplumlarda bedensel bir iz bırakma şeklinde bir adet olarak gerçekleştirilmiş ve hedefinde hayvan grupları ve esirler, köleler, hırsızlar, cüzzamlılar gibi insan grupları yer almıştır. Damgalanan bu gruplar lanetlenmiş olarak görüldükleri için hedefte yer almış ve bu uygulama ile onları görünür kılmak, onların tanınmasını sağlamak ve diğerlerinin de bu kişilerden sakınmasını sağlamak amaçlanmıştır (Bilgin, 2014). Güncel bir değerlendirme yapan Goffman (1963) ise birbirinden oldukça farklı üç tip damga olduğunu ifade etmiştir: çeşitli fiziksel deformasyonlar, bireysel karakter bozuklukları ve ırk, ulus, din gibi kimliklere ilişkin damgalar. Damgaların bireyler üzerinde güçlü etkileri bulunmaktadır. Ayrımcılık, beklenti doğrulama, otomatik stereotip aktivasyonu ve kimlik tehdidi gibi mekanizmalar ile bu damgalar hedefindeki bireyler üzerinde etkisini göstermektedir (Major ve O'Brien, 2005).

Pinel'e (1999, 2004) göre, bireylerin stereotipleştirilme veya ayrımcılığa uğrama beklentileri farklı ölçülerde olabilir. Bu beklentiler durumdan duruma değişebildiği gibi, bireyden bireye de değişebilir. Damga bilinci, bireylerin ne ölçüde stereotipleştirilmiş olmayı bekledikleri manasına gelmektedir. Bir diğer deyişle, stereotipleştirilen grupların üyelerinin stereotipleştirilmiş durumlarının dış grup üyeleri ile olan etkileşimlerine sirayet edeceğine ilişkin inanç düzeylerindeki bireysel farklılıkları ifade eder. Bu bilinç, hedef bireylerin geçmiş deneyimlerindeki farklılıklara eşit değildir, bu farklılıklardan daha fazlasını ifade eder. Bireylerin stereotiple ilişkili durumlardaki duygu, düşünce ve davranışları üzerinde bu bilincin önemli etkileri olabilir.

Damga bilincinin etkilerini görebilmek adına gerçekleştiren çeşitli çalışmalarda farklı alanlardaki sonuçları ortaya konulmuştur. Pinel'in (1999) gerçekleştirdiği ilk çalışmada, katılımcılara soru kategorisi seçme şansı verildiğinde, damga bilinci yüksek olan kadınların erkeklerle yarışacaklarına inandıklarında kadınlarla yarışacaklarına inandıkları duruma kıyasla stereotipik olarak erkeksi konulardan kaçınma eğilimi gösterdiği bulunmuştur. Damga farkındalığı düşük olan kadınlarda ise rakibin varsayılan cinsiyetinin etkili olmadığı görülmüştür. Diğer bir çalışmada (Pinel, 2002) ise gruplar arasında gerilim yaşanmasına sebep olan bireyler arası sonuçlarının da olduğu görülmüştür. Bir kadın ve bir erkek olacak şekilde katılımcılar ikili gruplar halinde ortak karar alma görevlerinde yer almıştır. Bir grup kadın katılımcıya partnerlerinin cinsiyetçi olduğu, bir diğer gruba ise cinsiyetçi olmadığı bilgisi verilmiş, kontrol grubuna ise partnerlerinin kadınlara karşı tutumuyla ilişkisiz bir bilgi verilmiştir. Fakat aslında çalışmadaki erkek katılımcıların hepsi kadınlara karşı ılımlı tutumlara sahiptir. Bu bilgilerin verilmesinden sonra katılımcılardan birbirlerini değerlendirmeleri istenmiştir. Sonuçlara bakıldığında, çalışmadaki erkek partnerinin cinsiyetçi olduğuna inandırılan damga bilinci yüksek olan kadınların, diğer koşuldaki kadınlara kıyasla daha olumsuz değerlendirmeler yaptığı görülmüştür. Bu değerlendirmelerin ardından erkeklerin de kadın partnerlerini değerlendirmeleri istendiğinde de bu koşuldaki erkeklerin, diğer koşuldaki erkeklere kıyasla kadın partnerlerini daha olumsuz değerlendirdiği görülmüştür. Pinel (2004) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada da damga bilincinin bireylerin

aldıkları aynı geri bildirim yorumlama biçimlerini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Damga bilinci yüksek olan kadınlar, erkeklerden aldıkları geri bildirim ayrımcılığa atfetmeye daha fazla eğilim göstermiştir.

Damga bilincinin bireylerin duygusal ve davranışsal tepkilerini de etkilediği gösterilmiştir. Wang, Stroebe ve Dovidio (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da kadın katılımcılardan istediklerini bir işe başvuru yaptıklarını, erkek görüşmeci tarafından değerlendirildiklerini ve işe alınmadıklarını hayal etmeleri istenmiştir. İki ayrı koşula rastgele dağıtılan katılımcılardan açık önyargı koşulundakilere açıkça bu görüşmecinin işe alım kararlarında ve fikirlerinde cinsiyet farkı gözettiği söylenirken, belirsiz önyargı koşulundakilere ise görüşmecinin cinsiyete yönelik tutumlarına doğrudan atıf yapılmadan sadece ilişkili konularda bilgi verilmiştir. Sonuçlara bakıldığında beklenildiği gibi damga bilinci yüksek olan katılımcılar düşük olanlara kıyasla ve açık önyargı koşulundaki katılımcıların önyargının belirsiz bırakıldığı koşuldaki katılımcılara kıyasla görüşmeciyi daha fazla önyargılı olarak algıladığı görülmektedir. Durum belirsizken yoruma daha açık olduğundan, damga bilincinin önyargının belirsiz bırakıldığı koşul ile etkileşimi daha güçlü bulunmuştur. Bu koşuldaki damga bilinci yüksek olan kadınlar, damga bilinci düşük olanlara kıyasla aldıkları negatif geri bildirim görüşmecinin önyargısına daha fazla atfetmiştir. Ayrıca damga bilincinin duygusal ve davranışsal sonuçları da önyargının belirsiz bırakıldığı koşulda daha belirgindir. Bu koşuldaki damga bilinci yüksek kadınlar, damga bilinci düşük olanlara kıyasla diğerlerine yönelik daha fazla öfke ve kolektif eylem eğilimi bildirmiş ve algılanan önyargının bu ilişkilere aracılık ettiği görülmüştür.

Stereotip tehdidinin kadınların matematik performansı üzerindeki etkilerini biçimlendiren bireysel faktörlerden birinin damga bilinci olabileceğini düşünen Brown ve Pinel (2003) gerçekleştirdikleri çalışmada damga bilincinin bu rolüne destek bulmuşlardır. Tehdit koşulundaki damga bilinci yüksek olan kadınlar, düşük olan kadınlara kıyasla stereotip tehdidinin etkilerine karşı daha fazla dayanıksızlık göstermiş ve daha kötü performans sergilemişlerdir. Stereotip tehdidi sunulmadığında ise damga bilinci performansla ilişkisiz bulunmuştur. Damga bilincinin gerçek yaşamda da

akademik başarı üzerinde önemli bir rol oynayacağı farklı gruplar ile yürütülen çalışmalarda gösterilmiştir. Brown ve Lee (2005), akademik olarak damgalanan (Siyahiler ve Hispanikler) ve damgalanmayan (Beyazlar ve Asyalılar) öğrencilerin üniversitedeki akademik başarısıyla damga bilincinin ilişkili olup olmadığını incelemiştir. Sonuçlar, damgalı öğrenciler arasında damga bilinci yüksek olanların not ortalamalarının damga bilinci düşük olanlarınkine kıyasla daha düşük olduğunu göstermiştir. Ayrıca, damga bilinci düşük olan damgalı bireylerin not ortalamaları, damgalı olmayan öğrencilerin not ortalamasından farklılaşmamaktadır. Damga bilincinin akademik performans üzerinde önemli bir rol oynayacağı çeşitli araştırmalarda gösterilmiştir. Mosley ve Rosenberg (2007) ise, ağırlıklı olarak Beyazların olduğu bir üniversiteye kayıtlı olan Afro-Amerikan kadınların akademik performansı ve öz etkinlik algıları üzerinde damga bilincinin etkilerini incelemiştir. Sonuçlar, damga bilinci arttıkça öz etkinliğin azalacağını ve öz etkinlik azaldıkça akademik performansın da azalacağını göstermiştir.

Pinel, Warner ve Chua (2005), damga bilincinin akademik performanstaki etkisinin yanı sıra performansla ilişkili faktörlerden biri olan alandan psikolojik olarak bağını çekme üzerinde de etkili olduğunu göstermiştir. Gerçekleştirdikleri çalışmada, akademik olarak damgalı etnik azınlıktan olan öğrencilerin, çoğunlukla Beyazların yer aldığı bir üniversiteye kaydolduktan sonra damga bilincinde artış yaşadığı görülmüştür. Damgalı olmayan öğrencilerin damga bilincinde ise üniversite kaydolmadan önce ve sonra bir değişiklik yaşanmıyor. Sonrasında bu artışın not ortalaması, alandan psikolojik olarak bağını geri çekme ve özsaygı üzerindeki etkisini incelemişler ve bu artışın erkeklerde ve kadınlarda farklı etkiler doğurduğunu tespit etmişlerdir. Damgalı erkeklerin damga bilincindeki artışın, daha düşük not ortalamasını ve daha fazla akademik alandan bağını çekmeyi yordadığı, özsaygı düzeyleri ile anlamlı bir etkileşim göstermediği bulunmuştur. Kadınlarda ise damga bilincindeki artıştan bağımsız olarak not akademik performanslarının damgalı olmayanlardan daha düşük olduğu ve damga bilincindeki artışın fonksiyonu olarak kadınların akademiye daha çok bağlandıkları ve özsaygılarının azaldığı görülmüştür. Bu sonuçlar birlikte ele alındığında, psikolojik olarak bağını koparmanın kendini korumacı bir fonksiyona hizmet ettiği görülmektedir.

Damga bilincinin etkileri akademik alan haricinde spor alanında da incelenmiştir. Sporum genellikle maskülen bir alan olarak kabul edildiğini göz önünde bulunduran Schmalz ve Kerstetter (2006), erkeklerin katılacakları spor branşlarını seçerken kadınlara kıyasla bu alandaki damgalara daha hassas olacağını düşünmüş ve damga bilincinin bu süreçteki rolünü incelemiştir. Öncelikle katılımcıların algıları doğrultusunda dans, bale ve amigoluk kadınsı olarak; futbol ve güreş erkeksi olarak; yüzme, voleybol, golf, bisiklet sürüşü gibi branşlar ise nötr olarak kategorize edilmiştir. Sonuçlara bakıldığında kızların ve oğlanların sosyal açıdan kendi cinsiyetlerine uygun olarak düşünülen branşlara daha fazla katıldıkları görülmüştür. Ayrıca kızların maskülen spor branşlarına katılımı, oğlanların feminen spor branşlarına katılımından daha yüksek bulunmuştur. Damga bilincinin rolünü incelemeye yönelik analizlerde damga bilinci, feminen sporlara katılım ile negatif ilişkili bulunurken maskülen ve nötr sporlara katılım ile ilişkili bulunamamıştır. Feminen sporlara katılmayan çocuklarda, katılanlara kıyasla damga bilinci daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu sonuçlar, kadınların spor aktivitelerine katılımında cinsiyet stereotipleri açısından daha fazla serbestlik yaşadıklarını göstermektedir.

Stereotip tehdidi çalışmalarında incelenen birçok değişkene yönelik elde edilen tutarsız sonuçlar elde edilirken, Pinel'in (1999) kavramı tanımlaması ve etkisine yönelik varsayımından itibaren tutarlı sonuçların elde edilmesi, damga bilincinin stereotip tehdidinin etkilerini biçimlendirmede önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Bu nedenle bu tez çalışmasında stereotip tehdidinin kadınların liderliğe ilişkin tepkileri üzerindeki etkisi incelenirken damga bilincinin rolü incelenecektir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

REKLAMLAR ARACILIĞIYLA SUNULAN STEREOTİP TEHDİDİNİN KADINLARIN LİDERLİĞE İLİŞKİN TEPKİLERİNE ETKİSİ

Bu bölümde öncelikle araştırmanın amacı, önemi ve hipotezleri sunulacaktır. Sonrasında araştırmanın yönteminden bahsedilecek ve son olarak da bulgular aktarılacaktır.

A. Amaç, Önem ve Hipotezler

DeneySEL bir tasarım kullanılarak yürütülen bu çalışmada, kadınları stereotipik reklamlara maruz bırakmanın kadınların lider veya takım üyesi olma istekleri, liderlik kariyer amaçları, sosyal benlik saygıları, negatif duygu durumları ve cinsiyet-liderlik örtük inançları üzerindeki etkisinin ve damga bilincinin bu etkileri biçimlendirici rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır.

Sosyal psikolojinin önemli konularından biri olan stereotip tehdidi üzerine pek çok çalışma yapılmıştır ve bu araştırmalarda çoğunlukla tehdidin bireylerin performansına olan etkisine odaklanılmıştır. Bu etkiler akademik (örn.; Steele ve Aronson, 1995), zihinsel (örn.; Croizet ve Claire, 1998), politik (örn.; McGlone ve diğ., 2006), bellek (örn.; Cole ve diğ., 2006) ve terfi (örn.; Chung ve diğ., 2010) gibi test alanlarında ve çocuk bakımı (örn.; Bosson ve diğ., 2004), duygusal bilgi işleme (örn.; Leyens ve diğ., 2000), pazarlık (örn.; Kray ve diğ., 2001), satranç (örn.; Maass ve diğ., 2008), sosyal duyarlılık (örn.; Koenig ve Eagly, 2005), spor (örn.; Stone ve diğ., 1999), sürüş (örn.; Yeung ve von Hippel, 2008) gibi çeşitli alanlarda incelenmiştir. Ülkemizde ise stereotiplerin tehdit edici etkisine yönelik çalışmalar oldukça az sayıdadır. Soylu (2012) tarafından yürütülen çalışmada, stereotip tehdidinin düşük sosyoekonomik seviyeye sahip öğrencilerde akademik ve sosyal uyumu olumsuz etkilediği bulunmuştur. Bir diğer çalışmada ise

tehdidin matematik performansı üzerindeki etkisi incelenmiş fakat kadınların tehditten olumsuz etkilenmediği bulunmuştur (Kuzlak ve Sakallı-Uğurlu, 2016).

Endüstri ve örgüt psikolojisi alanında ise stereotip tehdidinin etkileri özellikle liderlik alanında incelenmektedir. Yapılan araştırmalarda tehdidin liderlik performansı (örn.; Bergeron ve diğ., 2006; Hoyt ve Blascovich, 2007) ve isteği (örn.; Davies ve diğ., 2005; Prasad, 2011) üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bilindiği kadarıyla önceki yıllarda Türkiye’de stereotip tehdidinin liderlik alanındaki etkilerini ele alan bir çalışma bulunmamaktadır. Liderlik alanında stereotip tehdidinin etkilerine dair yürütülmekte olan çalışmalarda ise Kosova (Devam eden tez araştırması) tarafından liderlere ilişkin görüntüler ve bilgiler aracılığıyla sunulan açık tehdidin motivasyonel ve bilişsel etkileri incelenmiş fakat tehdidin bu değişkenler üzerindeki etkisi anlamlı bulunamamıştır. Benzeri bir çalışma tehdidin etkisini artırmak için erkek bir araştırmacı tarafından yürütüldüğünde sonuçların değişip değişmediğini incelemek amacıyla Arslan (Devam eden tez araştırması) tarafından yürütülmüştür. Bu çalışmada aynı etkilerle birlikte tehdidin duygusal etkileri de incelenmiştir. Tutarlı olarak tehdidin bilişsel ve motivasyonel değişkenler üzerindeki etkisi anlamlı değilken, negatif duygu durumu üzerindeki etkisi ise anlamlı bulunmuştur. Bu tez çalışmasında ise örtük stereotip tehdidinin liderlik alanındaki motivasyonel, duygusal ve bilişsel etkilerinin incelenmesinin literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Stereotip tehdidinin etkilerinin belirlenmesi sadece literatüre katkı sağlamayacak, aynı zamanda uygulamaya yönelik sonuçlar da elde edilebilecektir. Çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğine yönelik olumsuz tablo WEF (2017), ILO (2017), OECD (2017) gibi çeşitli uluslararası örgütlerin raporlarında ortaya konulmuştur. Bu raporlarda Türkiye’deki cinsiyet eşitliğine yönelik tablonun dünya geneline göre daha olumsuz durumda olduğu görülmektedir. Bu durumda iyileştirmeler yaratmak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak yönünde atılan çeşitli adımlar vardır. Birleşmiş Milletler (2015) tarafından belirlenen Sürdürülebilir Kalkınma İçin Küresel Hedefler’den biri toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaktır (Bkz.: 5. Madde). Ayrıca ülke içinde de gerek kamu gerekse özel

sektör tarafından konuyla ilgili çalışmalar yürütülmektedir. Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan 10. Kalkınma Planı'nda istihdam ve çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğinin iyileştirilmesi hedeflenmiş ve bu doğrultuda politikalar belirlenmiştir. TÜSİAD tarafından Türkiye'de kadınların eğitim, çalışma hayatı ve siyasete katılımlarındaki engelleri belirlemek ve çözüm önerileri sunmak amacıyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu oluşturulmuştur. Ayrıca Koç Holding tarafından sürdürülen 'Ülkem İçin' projesinin 2015-2017 yılları arasındaki teması Toplumsal Cinsiyet Eşitliği olarak belirlenmiştir. Bu projede hedeflenen ise toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin farkındalık yaratmak ve hem iş yaşamında hem de sosyal yaşamda daha eşitlikçi bir yaklaşım geliştirmektir. Yürütülen tüm bu çalışmalarda, öncelikle kadınların çeşitli alanlarda karşılaştıkları sorunlar ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Çalışma yaşamında, özellikle liderlik alanında, kadınların karşılaştıkları sorunlardan biri olarak stereotip tehdidinin etkilerinin belirlenmesi bu bağlamda önem kazanmaktadır. Stereotip tehdidinin etkilerinin keşfedilmesinden sonra endüstri ve örgüt psikolojisi alanında önleyici veya iyileştirici müdahaleler geliştirilebilecektir.

Literatürde stereotip tehdidi konusunda yürütülen çalışmaların çoğu laboratuvar ortamında gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalarda stereotip tehdidinin sunulması çeşitli şekillerde sağlanmıştır. Grupların stereotipleştirildikleri alanda performans farklılıkları olduğunu doğrulayan bilgiler sunmak ve çalışmanın bu farklılıkları anlamak amacıyla gerçekleştirildiğini ifade etmek (örn.; Harrison ve diğ., 2006; Leyens ve diğ., 2000), deneyde verilen görevin tanılayıcı olduğunu söylemek (örn.; Croizet ve Claire, 1998) veya katılımcılara stereotipleştirildikleri alanla ilgili sorular yöneltmek (örn.; Von Hippel ve diğ., 2005) gibi yöntemler bu tehdidin açıkça sunulduğu yollardandır. Bunun dışında, tehdidin örtük olarak sunumu da çalışmalarda gerçekleştirilmiştir. Katılımcı grubundaki cinsiyet ve ırk kompozisyonu (örn.; Inzlicht ve Ben-Zeev, 2000; Sekaquaptewa ve diğ.; 2007) veya araştırmacının cinsiyeti (örn.; McGlone ve diğ., 2006) değiştirilerek örtük müdahaleler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca katılımcılara stereotipik gruplara aidiyetleri hatırlatılarak da bir çeşit örtük sunum olan hazırlama (priming) yöntemi kullanılmıştır.

Liderlik alanında tehdidin ortaya çıkartılması için kullanılan yöntemlere bakıldığında ise, yöneticilik pozisyonlarındaki kadınların düşük oranının ifade edilmesi (örn.; von Hippel ve diğ., 2010), liderlik alanının maskülen özelliklerle ilişkilendirilmesi (örn.; von Hippel ve diğ., 2011), verilen görevin maskülen veya feminen olarak nitelendirilmesi (örn.; Bergeron ve diğ., 2006) gibi yöntemlerle açık tehdidin gerçekleştirildiği görülmektedir. Diğer yandan, literatürde stereotiplere ve gruplar arası farklılıklara açıkça değinilmeden dahi bireylere sadece stereotipik gruplara olan aidiyetlerini hatırlatmanın (örn.; Steele ve Aronson, 1995) veya onları damgalayan stereotipleri örtük olarak hatırlatmanın (örn.; Brown ve Pinel, 2003) bireylerde stereotip tehdidi uyandıracakı kabul edilmektedir. Bu sunum şekillerinin karşılaştırıldığı bir çalışmada açık ve örtük tehdidin aynı düzeyde olumsuz etkide bulunduğu gösterilmiştir (Smith ve White, 2002). Bir diğer çalışmada ise bu etkiler ortaya çıkarken farklı mekanizmaların devreye girdiği bulunmuştur. Bireylerin açık tehdide karşı reaksiyon göstererek motivasyonlarını yükselttiği, örtük tehdide karşı ise çabalarını geri çektiği görülmüştür (Jamieson ve Harkins, 2012). Örtük tehdidin bu etkileri dikkate alınarak, kadınlarla yürütülen çalışmaların bir kısmında onların liderlik rolleri ile uyumsuz olan toplumsal cinsiyet rollerini yansıtan reklamlar tehdit unsuru olarak kullanılmıştır (örn; Davies ve diğ., 2002; Davies ve diğ., 2005; Prasad, 2011). Tehdit kaynağı olarak kullanılan materyaller arasında gündelik hayatta en sık karşılaştıklarımızdan biri reklamlardır. Bu tez araştırması kapsamında da medyadaki reklamlar tehdit kaynağı olarak kullanılacaktır.

Stereotipik olarak kadınların sahip olduğu düşünülen özelliklerin liderlik için gerekli olduğu düşünülen özellikler ile uyuşmaması nedeniyle kadınlar liderlik alanında stereotip tehdidi yaşamaktadırlar (Eagly ve Karau, 2002). Toplumsal cinsiyet stereotiplerinin sürdürülmesinde ve insanları bu stereotipler doğrultusunda yönlendirmede önemli rol oynayan unsurlardan biri kitle iletişim araçlarıdır. Buralarda farklı cinsiyetten bireylerin tasvir ediliş biçimleri standart olarak kabul edilmekte ve kişilerin kendilerinden istenilen özelliklere ilişkin geliştirdikleri yargılara temel oluşturabilmektedir (Dökmen, 2016). Türkiye’de gazete içeriklerini analiz eden Yılmaz (2007), kadınların 60’lı

yıllardaki gazete reklamlarında evdeki geleneksel rollerde gösterildiğini, 80'li yıllara gelindiğinde meslek sahibi olarak görülmeye başlanmakla beraber bu rollerin de toplumsal cinsiyet rollerine uygun mesleki roller olduğunu ifade etmiştir. Özdemir (2010) yaptığı araştırmada Türkiye'de yayınlanan reklamları inceleyerek reklamların hazırlanmasında toplumsal cinsiyet tarafından belirlenen davranışların göz önüne alındığı ve rol seçimlerinin buna uygun yapıldığına destek bulmuştur. Bu sonuçlar, Türkiye'de de reklamların tehdit kaynağı olarak kullanılabileceğine işaret etmektedir.

Kadınlara ilişkin toplumsal cinsiyet stereotiplerinin etkileri incelendiğinde performans dışındaki etkiler motivasyonel, duygusal ve bilişsel olarak kategorize edilebilir. Bu etkilere yönelik çalışmalarda, stereotip tehdidinin kadınlarda erkeklerle rekabet etmekten (Günther ve diğ., 2010), risk almaktan ve para kaybı yaşamaktan kaçınmaya (Carr ve Steele, 2010) ve ayrıca girişimcilik niyetlerinin daha düşük olmasına (Gupta ve Bhawe, 2007) yol açtığı görülmüştür. Harrison ve diğerleri (2006) tarafından yapılan çalışmada da stereotip tehdidinin düşük sosyoekonomik seviyeli katılımcılarda daha fazla test anksiyetesi yaşanmasına neden olduğu; durumsal özsaygı ve çaba üzerinde ise etkili olmadığı bulunmuştur.

Stereotip tehdidinin liderlik alanındaki motivasyonel etkilerini inceleyen çalışmalarda elde edilen sonuçlar ise, kadınlarda liderlik rollerinden kaçınmaya ve takım üyeliği isteklerinde artışa (Davies ve diğ., 2005; Prasad, 2011; Simon ve Hoyt, 2012; Wayne ve diğ., 2010), erkeksi alanlardan kaçınmaya (Murphy ve diğ., 2007) ve maskülen mesleklere olan ilgilerinde azalmaya yol açtığını (Davies ve diğ., 2002; Rudman ve Phelan, 2010) göstermektedir. Stereotip tehdidinin duygusal ve bilişsel sonuçlarının ise çok az ele alındığı görülmektedir. Elde edilen sonuçlar, stereotip tehdidinin kadınların örtük stereotipik inançlarını (Rudman ve Phelan, 2010) ve negatif duygu durumunu artırdığını göstermektedir (Bergeron ve diğ., 2006). Hoyt ve Blascovich (2007) tarafından yürütülen çalışmada ise stereotip tehdidi durumunda liderlik öz etkinliği yüksek olan kadınların, düşük olanlara kıyasla özsaygılarının daha yüksek, depresif ruh hallerinin ise daha düşük seviyede olduğu bulunmuştur. Bir diğer çalışmada, stereotipik görüntülere

maruz kalan katılımcıların, stereotip karşıtı görüntülere maruz kalanlara kıyasla kendilerine yönelik algılarının daha olumsuz olduğu görülmüştür (Simon ve Hoyt, 2012).

Literatürde elde edilen bu bulgular, stereotip tehdidinin motivasyonel, duygusal ve bilişsel olarak olumsuz etkilerinin olabileceğini göstermektedir; stereotip tehdidi durumunda kadınların liderlik performansları zayıflamakta, liderlik istekleri ve benlik saygıları azalmakta ve ayrıca olumsuz duygu durumları ile stereotipik inançları artmaktadır. Tehdidin performans üzerindeki ve motivasyonel etkilerine yönelik birçok çalışmada tehdit hem açık hem de örtük olarak aktive edilmişken, duygusal ve bilişsel etkileri incelemeye yönelik gerçekleştirilen çalışmalarda tehdidinin örtük olarak aktive edildiği çalışmaların çok az sayıda olduğu görülmektedir (ör.; Rudman ve Phelan, 2010; Bergeron ve diğ., 2006). Bu nedenle örtük tehdit sunularak duygusal ve bilişsel etkilerinin incelenmesi önem arz etmektedir. Kadınlara örtük tehdit sunma şekillerinden biri reklamlar yoluyla toplumsal cinsiyet rollerinin hatırlatılmasıdır. Tehdit müdahalesi olarak reklamları kullanan çalışmalarda (Davies ve diğ., 2002; Davies ve diğ., 2005; Prasad, 2011), stereotip tehdidinin liderlik performansını düşürdüğü, liderlik isteğini ve sayısal alanlardaki akademik ve mesleki kariyer isteğini azalttığı görülmüştür. Stereotipik reklamların duygusal ve bilişsel etkileri ise bilindiği kadarıyla ele alınmamış olup, mevcut çalışmada incelenen değişkenlerden biri olacaktır. Bu sonuçlar göz önüne alındığında, bu çalışmada katılımcıları stereotipik reklamlara maruz bırakmanın liderlik istekleri, liderlik kariyer amaçları ve sosyal benlik saygılarını üzerinde negatif yönlü etkilerde bulunması, diğer yandan takım üyeliği istekleri, negatif duygu durumları ve cinsiyet-liderlik örtük inançları üzerinde ise pozitif yönlü etkilerde bulunması beklenmektedir. Bu kapsamda Hipotez 1 aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir:

Hipotez 1. Stereotipik reklamlara maruz kalan deney grubundaki katılımcıların nötr reklamlara maruz kalan kontrol grubundakilere kıyasla; a) liderlik istekleri, b) liderlik kariyer amaçları, c) sosyal benlik saygıları daha düşük olacakken; d) takım üyeliği istekleri, e) negatif duygu durumları ve f) cinsiyet-liderlik örtük inançları daha yüksek olacaktır.

Stereotipler tarafından damgalanan grupların her üyesi kendilerine yönelik stereotip tehdidinden aynı şekilde etkilenmez. Çeşitli bireysel faktörler, grup üyelerinin bu tehdide gösterecekleri tepkiler üzerinde etkili olabilmektedir (Steele, 2002). Bu faktörleri belirlemeye yönelik yürütülen çalışmalarda alanla özdeşleşmesi yüksek olan bireylerin bu tehdidi daha fazla hissettiği ve tehdide dayanıksızlık tepkileri gösterdiği görülmüştür (örn.; Aronson ve diğ., 1999, Leyens ve diğ., 2000). Benzer şekilde stereotipleştirilen grupların üyelerini stereotip tehdidine daha dayanıksızlık kılan faktörlerden biri de o sosyal kimliğin merkeziliğidir. Kadın cinsiyet kimliği ile daha fazla özdeşleşen kadınlar, stereotip tehdidinden daha fazla olumsuz etkilenmişlerdir (Schmader, 2002). Bireyleri stereotip tehdidine daha duyarlı hale getirerek olumsuz etkileyen bir diğer faktör de iç kontrol odağıdır (Cadinu ve diğ., 2006). Ayrıca bireylerin liderliğin doğuştan geldiğine inanması da onlar için bu tehdide karşı dezavantaj yaratmıştır (Froehlich ve diğ., 2016). Bu tez çalışması kapsamında da stereotip tehdidinin kadınlar üzerindeki etkisinde bir diğer bireysel faktör olan damga bilincinin biçimlendirici rolü incelenecektir. Damga bilincinin stereotip tehdidinin etkileri üzerindeki rolü çok az çalışmada incelenmiş olup, liderlik bağlamındaki etkisi bilindiği kadarıyla hiç ele alınmamıştır. Bu çalışma ile damga bilincinin bu alandaki rolünün ilk defa incelenecek olması literatüre sağlanacak bir diğer önemli katkıdır.

Damga bilinci, bireylerin stereotipleştirilmeyi ne ölçüde beklediklerini ifade eder. Damga bilinci yüksek bireyler stereotipik durumlarına daha fazla odaklanırlar (Pinel, 1999; 2004). Yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında, damga bilinci yüksek olan katılımcıların düşük olanlara kıyasla erkeksi alanlarda erkeklerle yarışmaktan daha fazla kaçındıkları (Pinel, 1999), aldıkları geri bildirim daha fazla ayrımcılığa atfettikleri (Pinel, 2004) ve diğerlerine yönelik daha fazla öfke hissettikleri (Wang ve diğ., 2012) bulunmuştur. Ayrıca damga bilinci yüksek olan katılımcıların, düşük olanlara kıyasla akademik başarıları da daha düşük tespit edilmiştir (Brown ve Lee, 2005). Bu sonuçlar ortak değerlendirildiğinde damga bilincinin düzeyinin yüksek olmasının bireyleri bilişsel, duygusal ve davranışsal açılarından olumsuz etkilediği söylenebilir.

Damga bilinci yüksek olan bireyler stereotipleştirilmeyi daha fazla bekledikleri ve bu duruma odaklandıkları için, onlardan stereotip tehdidi doğurabilecek durumsal ipuçları daha kolay fark etmeleri ve etkilerine daha açık olmaları beklenebilir. Ayrıca tutarlı bir şekilde olumsuz etkilendiği göz önüne alındığında stereotip tehdidi durumunda dayanıksızlık tepkisi göstermeleri beklenmektedir. Damga bilincinin bu etkisinin incelendiği bir çalışmada, damga bilinci yüksek bireylerin stereotip tehdidi durumunda daha kötü matematik performansı gösterdiği bulunmuştur (Brown ve Pinel, 2003). Benzer bir mantıkla, damga bilinci yüksek bireylerin örtük stereotip tehdidinden motivasyonel, duygusal ve bilişsel olarak da daha olumsuz etkilenmesi beklenilebilir. Dolayısıyla stereotip tehdidinin incelenen değişkenler üzerindeki etkisinde damga bilincinin rolüne ilişkin hipotezler şu şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez 2. Stereotipik reklamlara maruz kalmanın liderlik isteği, takım üyeliği isteği, liderlik kariyer amacı, sosyal benlik saygısı, negatif duygu durumu ve cinsiyet-liderlik örtük inançları üzerindeki etkisinde damga bilincinin biçimlendirici rolü vardır. Stereotipik reklamlara maruz kalmanın a) liderlik isteği, b) liderlik kariyer amacı, c) sosyal benlik saygısı üzerindeki negatif yöndeki etkisi ile d) takım üyeliği isteği, e) negatif duygu durumu, f) cinsiyet-liderlik örtük inançları üzerindeki pozitif yöndeki etkisi, damga bilinci yüksek olan katılımcılarda damga bilinci düşük olan katılımcılara kıyasla daha güçlü olacaktır.

B. Yöntem

Bu bölümde öncelikle müdahale materyalinin hazırlanması amacıyla yürütülen pilot uygulama hakkında bilgi verilecektir. Ardından asıl çalışmaya geçilerek katılımcılar, ölçüm araçları ve işlem açıklanacak, istatistiksel analiz sonuçları sunulacaktır.

1. Birinci Çalışma: Pilot Uygulama

Pilot uygulama aracılığıyla deneysel müdahale için kullanılacak olan materyali hazırlamak amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda medyadaki reklamlar arasından seçilen bir grup reklam içinde nötr, kadınsı ve erkeksi olarak kategorize edilen reklamların hedef popülasyonu temsil eden bir örnekleme de aynı şekilde değerlendirilip değerlendirilmediği kontrol edilmiş ve en yüksek düzeyde kadınsı veya nötr olarak değerlendirilen reklamlar seçilmiştir. Erkeksi reklamlar, çalışmanın amacını açıkça ortaya koymamak ve katılımcıları yönlendirmemek adına pilot uygulamada yer almıştır.

a. Katılımcılar

Bu çalışmanın katılımcılarını İstanbul'daki bir devlet üniversitesinin Edebiyat Fakültesi'nde öğrenim gören gönüllü öğrenciler oluşturmuştur. Katılımcılar, çalışmanın yürütülmesi için derslerinde uygulama yapılmasına izin veren öğretim üyelerinin derslerini alan öğrencilerdir. Bu katılımcı grubunu Antropoloji (N= 23), Bilgi ve Belge Yönetimi (N= 19), Psikoloji (N= 47) ve Tarih Bölümünde (N= 18) öğrenimlerini sürdürmekte olan toplam 107 gönüllü öğrenci oluşturmuştur. Soruları eksik doldurması nedeniyle 1 katılımcı analizlerin dışında tutulmuştur. Katılımcıların 73'ü (%68.9) kadın, 32'si (%30.2) ise erkektir. Bu kişilerin yaş ortalaması 22.1 (SS= 3.5) olarak bulunmuştur.

b. Araçlar

Bu bölümde öncelikle pilot çalışmada yer alan reklamlar hakkında bilgi verilecektir. Ardından bu reklamları değerlendirmek amacıyla katılımcılara dağıtılan formdan söz edilecektir.

(1). Reklamlar

Stereotip tehdidine yönelik çalışmalarda tehdidin ortaya çıkartılabilmesi için kullanılan yöntemlerden biri katılımcıları stereotipik reklamlara maruz bırakmaktır (örn; Davies ve diğ., 2002; Davies ve diğ., 2005; Prasad, 2011). Bu çalışmada da kullanılan

reklamların seçimi için yazılı ve görsel medyadan yararlanılarak bir tarama yapılmıştır. Çalışmanın amacına uygun olarak kadınsı, erkeksi ve nötr reklam kategorilerine dair toplamda 28 adet fotoğraf formatındaki reklam belirlenmiştir. Bu reklamlar arasında 14 tane nötr, 10 tane kadınsı ve 4 tane erkeksi olarak değerlendirilen reklam yer almıştır.

Nötr olarak kategorize edilen reklamlarda herhangi bir kadın veya erkek figürü yer almamaktadır. Bu reklamlarda bazı su, meyve suyu, gazlı içecek, maden suyu, kalem, fotoğraf makinesi, cep telefonu ve diş macunu markaları ile çeşitli kargo, banka, hızlı gıda, dil kursu, havayolu ve kahve firmalarının tanıtımları yapılmaktadır.

Kadınsı reklamlarda ise ya kadınlara yönelik ürünler tanıtılmakta ya da kadının toplumsal cinsiyetine uygun roller canlandırılmaktadır. Bu reklamlarda ön planda gelinlik giyen, saç boyası ya da kozmetik krem kullanan, aksesuar takan, temizlik, alışveriş veya diyet yapan, çocuğuna bakım veren anne rolündeki ve otomobil tanıtımı için objeleştirilmiş kadınlara yer verilmiştir.

Erkeksi reklamlarda ise erkeklere yönelik ürünlerin tanıtımı yapılmaktadır. Bu reklamlarda erkek modeller tarafından tıraş makinesi, takım elbise, kol saati ve tıraş köpüğü ürünleri tanıtılmaktadır.

(2). Reklam Değerlendirme Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan bu formun amacı, katılımcıların gördükleri her bir reklamı değerlendirmelerini sağlamak olmuştur. İlk sayfasında çalışmanın amacının, uygulanacak işlemin ve cevap kategorilerinin açıklandığı formda katılımcıların cinsiyet, yaş ve öğrenim görmekte oldukları bölüm bilgilerini almak üzere demografik sorulara yer verilmiştir.

Formda her bir reklam için A ve B sorusu yer almıştır. A sorusunda söz konusu reklamın erkeksilik veya kadınsılık düzeyi, B sorusunda ise reklamın kadın veya erkek cinsiyet rolü ile ne kadar ilişkili olduğu sorgulanmıştır. Sorular -5 ile +5 arasında değişen, ortada 0 noktasının bulunduğu 11’li cevap kategorisine sahiptir. Yönergede cevap

kategorisindeki sayıların “+” ve “-” işaretlerinin değerlendirmenin olumlu ya da olumsuz anlama geldiğini göstermediği, sadece puanlamayı kolaylaştırmak üzere kullanıldığı belirtilmiştir. A sorusunda -5 “tamamen erkeksi”, +5 ise “tamamen kadınsı” anlamına gelmektedir. B sorusunun cevap kategorisinde ise -5 “tamamen erkek cinsiyet rolüyle ilişkili”, +5 ise “tamamen kadın cinsiyet rolüyle ilişkili” anlamına gelmektedir.

c. İşlem

Uygulama, söz konusu bölümlerde ders vermekte olan bir öğretim üyesinden izin alınarak sınıf ortamında yürütülmüştür. Çalışmaya katılmak isteyen öğrencilere reklam değerlendirme formu dağıtılmıştır. Öncelikle katılımcılardan demografik bilgi formunu doldurmaları istenmiştir. Ardından, barkovizyon aracılığıyla her bir reklam barkovizyon perdesine yansıtılmış ve herkesin reklamları görmesi sağlanmıştır. Sunum için reklam fotoğraflarının hepsi aynı boyuta getirilmiştir ve aynı kategoride yer alan reklamlardan ard arda en fazla 2 tanesinin gösterilmesini sağlayacak şekilde karışık olarak dizilmiştir. Köşesinde sıra numarası bulunan her bir reklam 15 saniye gösterilmiş ve katılımcıların bu reklama dair reklam değerlendirme formunda yer alan reklamdakiyle aynı numaralı 2 soruyu cevapları istenmiştir. Herkes değerlendirmesini tamamladığında diğer reklama geçilmiştir. Bu işlem 28 reklamın hepsi gösterilip değerlendirilene kadar, ortalama 7 dakika kadar devam etmiştir.

d. Pilot Uygulamanın Bulguları

Asıl çalışmada kullanılacak reklamları seçmek üzere, her bir reklamın kadınsılık/erkeksilik düzeyini ve kadın veya erkek cinsiyet rolü ile ilişki düzeyini belirlemek için betimleyici istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre asıl çalışmada kullanılacak olan reklamları belirleyebilmek adına bir seçim kriteri oluşturulmuştur. Bunun için, kadınsı olarak seçilen reklamların asıl çalışmada kullanılabilmesi için bu reklamların pilot çalışmanın katılımcıları tarafından kadınsılık ve kadın cinsiyet rolü ile ilişki için 5’li skalada ortalama 3 ve üzerinde değerlendirilmiş olmasına karar verilmiştir. Nötr reklam kategorisinde yer alan reklamların ise, cinsiyet

rolü ve cinsiyet rolü ile ilişki ortalamalarının -1 ile 1 arasında yer alması gerektiğine karar verilmiştir. Deneysel çalışmada erkeksi reklam kullanılmayacağı için herhangi bir seçim kriteri oluşturulmamıştır. Reklamların kadınsılık veya erkeksilik düzeyi ve kadın veya erkek cinsiyet rolü ile ilişki düzeyine dair analiz sonucu elde edilen puanlama ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4.1’de sunulmuştur.

Belirlenen seçim kriteri kapsamında analiz sonuçlarına bakıldığında, kadınsı kategorisindeki ‘alışveriş yapan kadın’ temalı reklam (23. Reklam) ve ‘otomobil tanıtımı için objeleştirilmiş kadın’ temalı reklam (25. Reklam) belirlenen düzeyin altında kalmış ve bu reklamların asıl çalışmada kullanılmamasına karar verilmiştir.

Kullanılmasına karar verilen kadınsı reklam setindeki 8 reklamın (Bkz.: Ek 7) kadınsılık düzeyleri 3.38 ile 4.48 arasında değişmekte olup, ortalama 4.07’dir. Bu reklamların kadın cinsiyet rolü ile ilişki düzeyleri de 3.31 ile 4.42 arasında değişmektedir ve ortalaması 3.88’dir.

Nötr reklamlara dair analiz sonuçları incelendiğinde, kadınsılık/erkeksilik düzeyi 1.17 olan kahve firması reklamı (4. Reklam) ve 1.40 olan meyve suyu reklamının (16. Reklam) seçim kriteri kapsamında asıl çalışmada kullanılmamasına karar verilmiştir.

Tablo 4.1: Pilot Çalışmada Kullanılan Reklamlara Dair Betimleyici İstatistikler

| | Türü | Kadınsılık/erkeksilik | | Kadın/erkek cinsiyet rolü | |
|------------------|---------|-----------------------|----------------|---------------------------|----------------|
| | | Ortalama | Standart Sapma | Ortalama | Standart Sapma |
| Reklam 1 | Nötr | -0.11 | 1.25 | -0.02 | 1.16 |
| Reklam 2 | Erkeksi | -4.37 | 1.42 | -4.18 | 1.74 |
| Reklam 3 | Kadınsı | 4.48 | 0.99 | 4.19 | 1.27 |
| Reklam 4 | Nötr | 1.17 | 1.53 | 0.82 | 1.44 |
| Reklam 5 | Nötr | -0.50 | 0.96 | 0.33 | 0.85 |
| Reklam 6 | Kadınsı | 4.40 | 0.95 | 3.96 | 1.47 |
| Reklam 7 | Erkeksi | -4.61 | 0.80 | -4.33 | 1.33 |
| Reklam 8 | Nötr | -0.60 | 1.29 | -0.42 | 1.06 |
| Reklam 9 | Kadınsı | 3.38 | 1.58 | 3.67 | 1.54 |
| Reklam 10 | Nötr | -0.20 | 0.99 | 0.08 | 0.84 |
| Reklam 11 | Nötr | -0.80 | 1.33 | -0.84 | 1.38 |
| Reklam 12 | Kadınsı | 4.47 | 0.99 | 4.42 | 1.19 |
| Reklam 13 | Nötr | -0.75 | 1.29 | -0.45 | 1.13 |
| Reklam 14 | Kadınsı | 4.19 | 1.17 | 3.90 | 1.43 |
| Reklam 15 | Nötr | -0.04 | 0.84 | 0.02 | 0.66 |
| Reklam 16 | Nötr | 1.40 | 1.60 | 0.99 | 1.55 |
| Reklam 17 | Erkeksi | -3.97 | 1.60 | -3.05 | 2.08 |
| Reklam 18 | Kadınsı | 4.13 | 1.23 | 3.31 | 2.02 |
| Reklam 19 | Nötr | 0.00 | 0.65 | -0.10 | 0.63 |
| Reklam 20 | Kadınsı | 3.38 | 1.76 | 3.45 | 1.85 |
| Reklam 21 | Nötr | -0.46 | 1.11 | -0.36 | 0.91 |
| Reklam 22 | Nötr | -0.49 | 1.23 | -0.17 | 1.20 |
| Reklam 23 | Kadınsı | 3.42 | 1.50 | 2.80 | 1.96 |
| Reklam 24 | Nötr | -0.38 | 1.14 | -0.20 | 0.87 |
| Reklam 25 | Kadınsı | 0.83 | 3.07 | -0.39 | 2.99 |
| Reklam 26 | Nötr | -0.12 | 0.55 | -0.07 | 0.50 |
| Reklam 27 | Kadınsı | 4.10 | 1.17 | 4.10 | 1.39 |
| Reklam 28 | Erkeksi | -4.82 | 0.55 | -4.68 | 1.06 |

Asıl çalışmada kullanılmasına karar verilen (Bkz.: Ek 7) nötr reklam setindeki 12 reklamın kadınsılık/erkeksilik düzeyleri de -.80 ile .00 arasında değişmekte olup, ortalama -.37'dir. Bu reklamların cinsiyet rolleri ile ilişki düzeyi de -.84 ile .33 arasında değişmektedir ve ortalaması -.18'dir.

Erkeksi olarak kategorize edilmiş olan reklamlara bakıldığında, 4 reklam da katılımcılar tarafından oldukça yüksek düzeyde erkeksi olarak algılanmıştır. Bu reklamların erkeksilik düzeyleri -3.97 ile -4.82 arasında değişmekte olup, ortalama -.44'tür. Bu reklamların erkek cinsiyet rolü ile ilişki düzeyleri ise -3.05 ile -4.68 arasında değişmektedir ve ortalaması -4.06'dır.

2. İkinci Çalışma: Reklamlar Aracılığıyla Sunulan Stereotip

Tehdidinin Kadınların Liderliğe İlişkin Tepkilerine Etkisi

Bu bölümde ikinci çalışmanın katılımcılarından, çalışmada kullanılan araçlardan ve uygulanan işlemde söz edilecektir.

a. Katılımcılar

Bu çalışma, İstanbul'daki bir devlet üniversitesinin Edebiyat Fakültesi'nde Psikoloji bölümünde öğrenim görmekte olan veya bu bölümden ders alan Felsefe ve Sosyoloji bölümü öğrencileri üzerinde yürütülmüştür. Örneklem pilot çalışmadakinden farklı bölüm veya sınıflardan olan katılımcılardan oluşmuştur; pilot uygulamada yer alan katılımcılar ikinci çalışmada yer almamışlardır.

Bu çalışma iki aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada sınıf ortamında biçimlendirici değişkene dair ölçümler alınmıştır. Çalışmada örneklem sadece kadın katılımcılardan oluşacağı halde araştırmanın amacını gizleyebilmek ve uygulamaya katılım için ders kapsamında verilen ek puandan faydalanma imkanını sağlayabilmek amacıyla ilk aşamada bir dışlama kriteri kullanılmamış, erkek katılımcılar da çalışmaya

alınmıştır. Bu uygulamaya toplamda 178 öğrenci katılmıştır; bu katılımcıların 149'u (%83.7) kadın, 29'u (%16.3) erkektir.

Laboratuvar ortamında gerçekleştirilen ikinci aşamada araştırmaya sadece kadınlar dahil edilmiştir. İlk aşamaya katılan 149 kadın rastgele deney ve kontrol grubuna atanmış ve ikinci aşamaya davet edilmiştir. Bu kadınlardan 8 tanesi ikinci aşamada çalışmaya katılmamıştır. Çalışmanın amacını gizleyebilmek için 4 erkek katılımcı da bu aşamada yer almış, onların verileri istatistiksel analizlere dahil edilmemiş, sadece laboratuvar uygulamasının pilot çalışması olarak değerlendirilmiştir. Erkek katılımcıların haricinde, yabancı uyruklu katılımcılar da laboratuvara gelip çalışmaya katılsalar da verileri istatistiksel analizlere dahil edilmemiştir. Bu doğrultuda 29 erkek katılımcı ve 2 yabancı uyruklu kadın katılımcı çalışmanın dışında tutulmuştur. Onların haricinde, ilk aşamada biçimlendirici değişkene dair ölçümleri alınanlardan 139 kadın katılımcı deneysel çalışmaya da katılmıştır.

İleride anlatılacak olan müdahale kontrol uygulamaları sonucunda 2 katılımcı hafıza testindeki soruların yarısından fazlasını yanlış yaptığı için ve 7 katılımcı da değerlendirme sorularında müdahale materyaline yanlış değerlendirmelerde bulunduğu için analizlere dahil edilmemiştir. Bu dışlamalar sonucunda belirtilen şartlara uygun olan 130 kadın katılımcıdan 67 tanesi deney grubunda, 63 tanesi kontrol grubunda yer almıştır. Analizler bu katılımcılardan toplanan datalar ile yürütülmüştür. Bu kişilerin yaş ortalaması 20.7 (SS= 4.4) olarak bulunmuştur.

b. Araçlar

Bu bölümde incelenen biçimlendirici ve bağımlı değişkenlerin ölçümünde kullanılan araçlar tanıtılacaktır. Ayrıca sonrasında müdahalede kullanılan materyaller hakkında bilgi verilecektir.

(1). Ölçüm Araçları

Bu bölümde öncelikle araştırmanın ilk aşamasında kullanılan demografik bilgi formu ile biçimlendirici değişkene dair, sonrasında ise bağımlı değişkenlere dair ölçüm araçları tanıtılmaktadır.

i. Bilgilendirilmiş Onam ve Demografik Bilgi Formu

Araştırmanın ilk aşamasında katılımcılara çalışmanın amacına ve içeriğine ilişkin bilgilendirilmiş onam formu sunulmuştur. Bu formun sonunda yer alan demografik bilgiler kısmında katılımcılardan isim, soy isim, iletişim ve bölüm bilgileri alınmıştır.

ii. Cinsiyet Damgası Bilinci Ölçeği

Cinsiyet Damgası Bilinci Ölçeği, Picho ve Brown (2011) tarafından stereotip tehdidine duyarlılığı ölçmek üzere geliştirilen Sosyal Kimlik Tutumları Ölçeği'nin 6 alt ölçeğinden biridir. Ölçek kişilerin cinsiyetlerinin damgalanmış durumuna dair sürekli bir farkındalığa ne düzeyde sahip olduğunu değerlendiren 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin yanıt kategorisi 1 (Kesinlikle katılmıyorum) ile 7 (Kesinlikle katılıyorum) arasında değişen 7'li likert tipi skalaya sahiptir. Bu ölçekten alınan puanların artması, kişilerin cinsiyet damgasına dair bilinç düzeyinin arttığını göstermektedir. Cinsiyet Damgası Bilinci alt ölçeği için güvenirlik katsayısı .88 olarak belirtilmiştir (Picho ve Brown, 2011). Ölçek, bu çalışma kapsamında İngilizceye hakim üç kişi tarafından bağımsız olarak Türkçeye çevrilmiş, sonra çevirilerdeki farklılıklar üzerinde fikir birliğine varılana dek tartışılmış ve ölçeğe son hali verilmiştir (Bkz.: Ek 1). Cinsiyet Damgası Bilinci Ölçeği'nin güvenirlik katsayısı bu çalışma kapsamında .87 olarak bulunmuştur.

iii. Liderlik ve Takım Üyeliği İsteği Ölçeği

Liderlik/ Takım Üyeliği İsteği Ölçeği, bireylerin ileride yapılacağı söylenen bir grup çalışmasında liderlik ve takım üyeliği rollerinde bulunmayı ne kadar istediğini

ölçmek üzere Davies ve diğerleri (2005) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek bir metni ve iki soruyu içermektedir. Ölçeğin Türkçesi için Başbay'ın (Devam eden tez araştırması) çevirisi esas alınmıştır. Fakat Başbay'ın çalışmasında grup çalışmalarının ileriki haftalarda yapılacağı söylenmektedir. Katılımın gönüllülük esasına dayandığı ve katılımcıların çalışmanın herhangi bir anında çalışmayı bırakabileceği dikkate alındığında, katılımcıların grup çalışmalarına katılmamayı düşünerek işaretleme yapma olasılığı bulunmaktadır. Katılımcıların gerçekten bu çalışmalara katılacağını düşünerek cevap vermelerini sağlayabilmek amacıyla bu araştırma kapsamında grup çalışmalarının bilgisayar uygulamasından hemen sonra yapılacağı söylenmiştir. Bu çalışmaların farklı bölümden gelen öğrencilerle gerçekleştirileceği söylenerek, katılımcıların o an beraber uygulamada bulunduğu (varsa) daha önceden tanıdığı kişilere dair bildiklerine ve bu kişilerle var olan ilişkisine göre karar almasının önüne geçmek amaçlanmıştır. Ayrıca yanıt kategorisinde yer alan 'ilgilenmiyorum/ilgileniyorum' ifadelerinin yerine 'istemiyorum/istiyorum' ifadeleri kullanılmıştır.

Ölçekte sorular öncesinde yer alan metin şu şekildedir:

“Bu araştırmanın 3. aşaması için bilgisayar uygulamasından sonra farklı bölümlerden gelen öğrencilerle ile kısa bir grup çalışması yapılacaktır. Bu çalışmalarda lider ya da takım üyesi rolünde olabilirsiniz. Her grupta bir lider ve iki takım üyesi olacaktır. Hem takım üyelerine hem de lidere, çözülmesi gereken karmaşık bir dizi problem ile ilgili yazılı bir açıklama verilecektir. Bununla birlikte lidere aynı zamanda bu problemlerin çözümü de sunulacaktır. Liderin görevi takım üyelerine cevapları açıkça söylemeden çözüm için rehberlik etmektir. Önceki araştırmalar bu koşullardaki en etkili liderlerin çok iyi kişilerarası becerilere sahip olduklarını, böylece takım üyeleri arasındaki işbirliğini kolaylaştırabildiklerini; diğer taraftan en etkili takım üyelerinin ise takım çalışmasına yatkın ve çok iyi iletişim becerilerine sahip olduklarını göstermiştir.”

Metnin devamında yer alan soruların ilkinde katılımcılara liderlik rolünü, ikinci soruda takım üyesi rolünü ne kadar istediği sorulmaktadır. Katılımcılar bu rollere dair

isteklerini 1 (Hiç istemiyorum) ve 7 (Çok fazla istiyorum) arasında değişen 7'li likert tipi skalada belirtmektedir (Bkz.: Ek 2).

Literatür incelendiğinde ilgili konuya yönelik gerçekleştirilen çalışmalarda liderlik rolünün takım üyeliği rolüne kıyasla daha yüksek statülü ve daha erkeksi olarak algılandığı belirtilmektedir. Kültürel olarak farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla iki görevin statü ve cinsiyet rolüne yönelik bir ön çalışma yapılmıştır. Bunun için araştırmanın yürütüldüğü aynı fakültede bulunan öğrencilerden gönüllü olanlar çalışmaya dahil edilmiştir. Toplamda 31 farklı bölümden 171 öğrenci çalışmada yer almıştır. Katılımcıların 89'u (%52) kadın, 82'si (%48) erkektir. Bu çalışmada liderlik ve takım üyeliği rolü için Liderlik ve Takım Üyeliği İsteği Ölçeği'nde yer alan tanımlar kullanılarak, katılımcılardan her rolün erkeksiliğini ve statüsünü ayrı ayrı derecelendirmeleri istenmiştir. Ölçeğin ilk 2 maddesinde bu iki rolün erkeksiliği 1 (hiç erkeksi değil) ve 7 (çok fazla erkeksi) arasında puanlanmakta, sonrasındaki 2 maddede de bu iki rolün statüsü 1 (çok düşük statülü) ve 7 (çok yüksek statülü) arasında puanlanmaktadır.

Çalışmanın sonuçları, literatürde belirtilen algıyı doğrular niteliktedir. Elde edilen sonuçlar, katılımcıların lider rolünü (Ort. = 4.2) takım üyesi rolüne (Ort. = 2.8) kıyasla daha erkeksi algıladığını ortaya koymaktadır ($t_{(170)} = 13.957, p = .000$). Katılımcılar benzer şekilde lider rolünü (Ort. = 5.6) takım üyesi rolüne (Ort. = 3.8) kıyasla daha yüksek statülü olarak değerlendirmektedir ($t_{(170)} = 15.599, p = .000$).

iv. Kariyer Amaçları Ölçeği

Bireylerin gelecekteki kariyer amaçlarını ölçmek üzere Asgari ve diğerleri (2012) tarafından geliştirilen Kariyer Amaçları Ölçeği 2 maddeden oluşmaktadır. İlk maddede katılımcılardan kendilerini lider olarak kafalarında ne kadar canlandırabildiklerini 1 (hiç canlandıramıyorum) ve 7 (çok fazla canlandırabiliyorum) arasında puanlamaları, ikinci maddede ise ileride liderlik ya da yöneticilik pozisyonu arayışı içinde olma ihtimallerini

1 (hiç olası değil) ve 7 (olasılığı çok yüksek) arasında puanlamaları istenmektedir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .87 olarak belirtilmiştir.

Ölçeğin Türkçe uyarlaması Başbay (Devam eden tez araştırması) tarafından yapılmış (Bkz.: Ek 3) ve güvenirlik katsayısı .83 olarak bildirilmiştir. Mevcut çalışmada ise ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .82 olarak bulunmuştur.

v. Durumsal Benlik Saygısı Ölçeği

Bu ölçek bireylerin durumsal benlik saygısını ölçmek üzere Heatherton ve Polivy (1991) tarafından geliştirilmiştir. Toplamda 20 maddeye sahip olan ölçek 3 faktöre sahiptir. Performans benlik saygısı faktöründe 7, sosyal benlik saygısı faktöründe 7 ve dış görünüş benlik saygısı faktöründe 6 madde yer almaktadır. Maddelerin puanlanması 1 (Kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (Kesinlikle katılıyorum) arasında değişen 5'li likert tipi skalada yapılmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan, daha yüksek düzeyde durumsal benlik saygısını göstermektedir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .92 olarak bulunmuştur. Alt ölçeklerin iç tutarlılık katsayıları ise performans benlik saygısı için .76, sosyal benlik saygısı için .81 ve dış görünüş benlik saygısı için .77 olarak bulunmuştur.

Durumsal benlik saygısı ölçeğinin geçerliğine dair yapılan çalışmalar ile sınıf ortamında akademik başarı ya da başarısızlığa, laboratuvar ortamında gerçekleştirilen müdahalelere ve benlik saygısını artırmayı hedefleyen klinik tedavi programlarına bağlı olarak ortaya çıkan benlik saygısındaki değişiklikleri ölçmeye duyarlı olduğuna dair kanıtlar sunulmuştur. Bu çalışmalarda laboratuvar ortamındaki değişikliklere bağlı olarak performans ve sosyal durumsal benlik saygısının etkilendiği; fakat dış görünüş benlik saygısının daha stabil kaldığı ortaya çıkartılmıştır. Ayrıca bu çalışma kapsamında performans uygulaması yapılmadığı için dış görünüş ve performans benlik saygısı alt ölçekleri kullanılmamıştır.

Kullanılan Sosyal Benlik Saygısı Ölçeğinin Türkçeye çevirisi Başbay (Devam eden tez araştırması) tarafından yapılmış (Bkz.: Ek 4) ve güvenirlik katsayısı .85 olarak

rapor edilmiştir. Mevcut çalışma kapsamında ise ölçeğin güvenirlik katsayısı .87 olarak bulunmuştur.

vi. Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği

Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği (PNDÖ), duygu yapısının iki boyutu olan pozitif ve negatif duygu yapısını ölçmek üzere Watson, Clark ve Tellegen (1988) tarafından geliştirilmiştir. Yirmi maddeden oluşmakta olan ölçek 2 alt boyuta sahiptir. Maddelerin 10'u pozitif duygu boyutuna, 10'u negatif duygu boyutuna aittir. Maddeler 1 (çok az veya hiç) ve 5 (çok fazla) arasında değişen 5'li likert tipi skalada puanlanmaktadır. Bu boyutlardan alınan yüksek puanlar, o boyuttaki yüksek duygu durumuna işaret eder. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı pozitif duygu boyutu için .88 ve negatif duygu boyutu için .85 olarak rapor edilmiştir. Test-tekrar test tutarlılığı ise her iki boyut için .47 olarak bulunmuştur.

Ölçeğin Türkçeye uyarlanması öncelikle Dürü (1998) tarafından yapılmıştır. Ancak bu uyarlamada, orijinali 'alert' olan ve Dürü tarafından 'tetikte' olarak çevrilen madde sadece pozitif duygu faktörüne yüklenmediği için ölçekten çıkartılmıştır. Bu durum dikkate alınarak, ölçek Gençöz (2000) tarafından Türkçeye yeniden uyarlanmıştır (Bkz.: Ek 5). Bu uyarlamada Dürü'nün çevirisi esas alınmış, fakat daha önce ölçekten çıkartılan 'alert' sıfatı 'uyanık' olarak çevrilmiştir. Uyarlanan bu form için de orijinal ölçekte yer alan iki faktör elde edilmiştir. Ölçeğin bu uyarlamasında iç tutarlılık katsayısı pozitif duygu boyutu için .86 ve negatif duygu boyutu için .83'tür. Test – tekrar test tutarlılığı ise pozitif duygu boyutu için .54 ve negatif duygu boyutu için .40 olarak bulunmuştur. Bu çalışma kapsamında da iç tutarlılık katsayıları hem pozitif hem de negatif duygu boyutu için .82 olarak bulunmuştur. Fakat analizlerde sadece negatif duygu durum puanları kullanılmıştır.

vii. Cinsiyet-Liderlik Örtük Çağrışım Testi

Örtük Çağrışım Testleri, örtük tutumları ölçmek amacıyla Greenwald, McGhee ve Schwartz (1998) tarafından geliştirilmiştir. Gerçekleştirdikleri çalışmada da bu test prosedürünün otomatik değerlendirme çağrışımına duyarlı olduğunu göstermişlerdir. Bir tür örtük çağrışım testi olan Cinsiyet-Liderlik Örtük Çağrışım Testi, kadın liderliğine ilişkin örtük tutumları ortaya çıkartabilmek amacıyla Bayazıt, Czukor, Dural ve Özalp Türetgen (2014) tarafından geliştirilmiştir. Inquisit 4.0.6. programı ile geliştirilen test bilgisayarda uygulanan bir eşleştirme testidir. Test zamana karşı yapılmakta ve ekranda gösterilen uyaranları cinsiyet (kadın – erkek) ve özellik (takım lideri – takım üyesi) kategorilerinden doğru olan ile eşleştirmeyi gerektirmektedir. Test boyunca 12’si cinsiyete, 12’si özelliğe ilişkin 24 uyaran gösterilmektedir. Cinsiyet uyaranları isimlerden, özellik uyaranları sıfatlardan oluşmaktadır. Cinsiyet uyaranlarından 6’sı kadın ismi (Ayşe, Elif, Esra, Fatma, Merve, Özlem), 6’sı ise erkek isimdir (Ahmet, Arda, Emre, Hasan, Murat, Ömer). Özelliğe ilişkin uyaranlardan 6’sı (yüreklendiren, koordine eden, ilham veren, yol gösteren, ileri görüşlü, vizyoner) takım lideri rolüne atfedilen özelliklerken, diğer 6’sı (itaatkâr, takım oyuncusu, uyumlu, söz dinleyen, işbirliğine yatkın, sadakatli) takım üyesi rolüne atfedilen özelliklerdir. Bu özellikler, yapılan pilot çalışmada katılımcıların bu rollere en uygun olarak değerlendirdikleri özelliklerdir.

Greenwald ve diğerlerinin (1998) örtük çağrışım testleri için belirttiği standart işlemler, Cinsiyet-Liderlik Örtük Çağrışım Testi’nde de takip edilmektedir. Test 7 farklı bloktan oluşmakta ve her bloğun sağ ve sol üst köşesinde kategori isimleri yer almaktadır. Sağ veya sol üstteki kategoriye ait uyaranlardan biri ekranın ortasına rastgele gelmektedir. Katılımcılardan ekranın ortasına gelen bu uyaranı doğru kategori ile en kısa sürede eşleştirmesi gerekmektedir. Uyaran soldaki kategoriye aitse W tuşuna, sağdaki kategoriye aitse P tuşuna basmak gerekmektedir. Doğru tuşa basıldığında ekranın ortasına yeni uyaran gelmektedir. Katılımcılar yanlış tuşa bastığında ekranın ortasında X işareti belirtecek ve doğru tuşa basana kadar uyaran ekranda kalmaya devam etmektedir. İlk blokta cinsiyet kategorileri (kadın ve erkek), ikinci blokta özellik kategorileri (lider ve

takım üyesi) ekranın köşelerinde yer almaktadır. Üçüncü ve dördüncü blokta ise cinsiyet ve özellik kategorisi birlikte yer almaktadır. Cinsiyet kategorilerinden biri solda, biri sağda; hemen altlarında da özellik kategorilerinden biri solda, biri sağda yer almaktadır. Ekranda cinsiyet kategorisine veya özellik kategorisine ait bir uyaran belirir. Beliren uyarının ilgili kategoriye göre değerlendirilerek, doğru kategori ile eşleştirmesinin yapılması gerekmektedir. Beşinci blokta, birinci bloktaki gibi sadece cinsiyet kategorileri yer almaktadır fakat kategorilerin yerleri birinci bloktakinin tersinedir. Altıncı ve yedinci blokta ise kadın ve lider kategorisi bir arada, erkek ve takım üyesi kategorisi bir arada ve farklı köşelerde yer almaktadır (Bkz.: Ek 6).

Sağ ve sol kategorilerini dengelemek amacıyla uygulamada yer alan katılımcıların yarısı teste erkek kategorisi sol üst köşede, kadın kategorisi sağ üst köşede olacak şekilde başlarken; diğer yarısı kadın kategorisi sol üst köşede, erkek kategorisi sağ üst köşede olacak şekilde başlamaktadır.

Testin sonucunda Greenwald, Poehlman, Uhlmann ve Banaji'nin (2009) önerdiği algoritma ile tepki hızı ve doğru eşleştirme oranlarına dair puanlamalar yapılır ve her katılımcı için bir D puan elde edilir. Elde edilen yüksek puan, cinsiyet gruplarının liderliğine ilişkin örtük inançların yüksekliğini yansıtmaktadır. Mevcut çalışmada ölçeğin parselleme yöntemi ile hesaplanan iç tutarlılık katsayısı .78 olarak bulunmuştur.

(2). Müdahale Materyalleri

Bu bölümde, öncelikle müdahalede bulunmak amacıyla kullanılan reklamlar tanıtılacaktır. Ardından bu reklamlara dair hazırlanan müdahale kontrol soruları ve hafıza testine dair bilgiler sunulacaktır.

i. Müdahale Materyali

Literatürdeki daha önce yapılan araştırmalarda katılımcılara stereotip tehdidi açık, yani stereotipin doğrudan söylendiği (örn.; Aronson ve diğ., 1999; Hoyt, 2005; Hoyt ve

diğ., 2010; Hoyt ve Blascovich, 2010; von Hippel ve diğ., 2011) veya örtük, yani söylenmese de cinsiyete yönelik rolün hatırlatıldığı (örn.; Spencer ve diğ., 1999; Brown ve Pichel, 2003) şekilde sunulmaktadır. Stereotip tehdidi ayrıca ‘priming’ (hazırlama) ile de oluşturulabilmektedir. Bu yöntemde kişilerden test öncesinde ırk, cinsiyet, yaş gibi bilgileri alınarak stereotipik kategorilere aidiyetleri hatırlatılmıştır.

Örtük tehdit sunmanın çeşitli yolları mevcuttur ve bunlardan biri de reklamlar aracılığıyla bunu sunmaktır. Reklamların kullanıldığı çalışmalara bakıldığında, özellikle kadın kimliğine dair hatırlatma yapılmak istendiğinde reklamların kullanıldığı görülmektedir (Davies ve diğ., 2002; Davies ve diğ., 2005; Prasad, 2011).

Deney grubunun tehdit materyali için pilot çalışma sonucunda kullanılmasına karar verilen 12 nötr, 8 kadınsı reklamdan oluşan bir sunum hazırlanmıştır. Fotoğraf halindeki reklamlar, PowerPoint aracılığıyla sunu dosyası haline getirilmiştir. Bu sunuda her reklam bir kez gösterilmekte ve ekranda 10 saniye kalmaktadır. Sunu başlatıldıktan sonra herhangi bir müdahale gerektirmemekte, otomatik olarak ilerlemektedir. Deney grubundaki katılımcılara sunulan reklam setinde 20 reklamın hepsi yer almaktadır. Müdahalenin etkinliğini artırabilmek amacıyla sunum kadınsı bir reklam ile başlayıp, yine kadınsı bir reklam ile bitmektedir, diğer reklamlar karışık sıra ile verilmiştir. Kontrol grubunun materyali ise sadece nötr reklamları içermiş, kadınsı reklamlar çıkartılarak kalan 12 nötr reklam bu materyalde yer almıştır (Bkz.: Ek 7).

ii. Müdahale Kontrol Soruları

Müdahale kontrolü için iki ayrı yöntem kullanılmıştır. Bunların ilki için, reklamların kullanıldığı müdahale çalışmalarının birinde olduğu gibi (Davies ve diğ., 2002), katılımcıların stereotipik veya stereotip karşıtı reklam setine maruz kaldıklarının farkında olup olmadığı incelenmiştir. Burada verilen uyarı yeterince doğru algılayamayan katılımcıları elemek amaçlanmıştır. Bu çalışmada müdahalenin kontrolü için katılımcıların sunulan reklam setinde ne kadar nötr, kadınsı ve erkeksi reklam bulunduğuna dair değerlendirme yapmalarına karar verilmiştir. Bu amaç doğrultusunda 3

maddelik müdahale kontrol ölçeği geliştirilmiştir (Bkz.: Ek 8). Testteki ilk soruda reklam setindeki erkeksi ürünleri tanıtan veya erkek cinsiyet rolleri ile ilgili olan reklamların, ikinci soruda reklam setindeki kadınsı ürünleri tanıtan veya kadın cinsiyet rolleri ile ilgili olan reklamların, üçüncü soruda da reklam setindeki herhangi bir cinsiyet ile doğrudan ilişkilendirilemeyecek ürünleri tanıtan veya herhangi bir cinsiyet rolü ile doğrudan ilişkili olmayan (nötr) reklamların ne düzeyde reklam setinde bulunduğu çoktan seçmeli sorular şeklinde sorulmaktadır. Her sorunun yanıtı için ‘hiç yoktu’, ‘yok denecek kadar azdı’, ‘yarısına yakın düzeydeydi’ ve ‘tamamı öyleydi’ şeklinde 4 seçenek kullanılmıştır.

Bu kontrol, hem deney grubunda hem de kontrol grubunda aynı sorular ile gerçekleştirilmiştir, fakat reklam türleri farklı olduğu için katılımcılardan beklenen yanıtlar farklılaşmıştır. Bu amaçla, kontrol grubundaki katılımcılardan tamamen nötr reklamlara maruz kalmasına rağmen bunların yarısına yakını veya tamamını erkeksi değerlendirenler; yarısına yakını veya tamamını kadınsı değerlendirenler ve nötr reklamların düzeyini ‘hiç’ ya da ‘yok denecek kadar az’ değerlendirenler analizlerin dışında tutulmuştur. Deney grubundaki katılımcılardan ise 12 nötr 8 kadınsı reklama maruz kalmasına rağmen bunların yarısına yakını veya tamamını erkeksi değerlendirenler; kadınsı reklamların veya nötr reklamların düzeyini de ‘hiç’ ya da ‘tamamen’ olarak değerlendirenler analizlerin dışında tutulmuştur. Bu doğrultuda, 7 katılımcının verileri analizlere dahil edilmemiştir.

Müdahale kontrolü için belirlenen ikinci yöntem kapsamında ise tehdit müdahalesi esnasında dikkatini materyale yeterince vermeyen katılımcıları eleyebilmek adına müdahale materyalindeki reklamlara dair hazırlanan hafıza testine dayalı olmuştur. Aşağıda söz konusu hafıza testi hakkında bilgi verilmiştir.

iii. Hafıza Testi

Literatürdeki çalışmalarda, çalışmanın amacını belli etmemek amacıyla katılımcılara müdahale materyallerinin sonrasında hafıza testi gerçekleştirileceği ve bu amaçla verilen materyali dikkatlice incelemeleri gerektiği söylenmektedir (örn.; Dasgupta

ve Asgari, 2004). Mevcut çalışmada da amacı gizlemek için aynı yöntem kullanılmıştır. Hem inandırıcılığı artırmak hem de reklamları dikkatlice incelediklerinden emin olabilmek için hafıza testi hazırlanmış, reklam içeriklerindeki farklılıktan dolayı test madde ve sayıları deney ve kontrol grubu için farklı olmuştur.

Kontrol grubu için hazırlanan hafıza testinde her reklama dair 1 soru olacak şekilde toplamda 12 madde yer almıştır. Sorular reklamda verilen bilgiler, tanıtılan ürün, ürünün markası ve markanın kullandığı slogana dair olmuştur. Deney grubu için oluşturulan 20 soruluk hafıza testindeki 12 soru kontrol grubuna sorulan soruların aynısıdır. Bunlara ek olarak kadınsı reklamlara dair 8 soru daha sorulmuştur. Bu sorular reklamda verilen bilgiler, tanıtılan ürün, ürünün markası, markanın kullandığı slogan ve reklamda yer alan manken hakkında olmuştur. Deney grubuna sunulan reklam setinde stereotipik ve nötr reklamlar karışık olarak sıralandığı için hafıza testinde de bu reklamlara ilişkin sorular slayt gösterisindeki sıra ile sorulmuştur. Bu sayede reklamların daha kolay hatırlanması ve tehdidin güçlenmesi amaçlanmıştır. Aynı amaçla kadınsı reklamlara dair sorular, reklamları tasvir edecek ve içeriğindeki kadınsılığı vurgulayacak şekilde sorulmuştur (Bkz.: Ek 9).

Bu hafıza testleri ayrıca, müdahale kontrol sorularına ek olarak, bir diğer kontrol yöntemi olarak kullanılmıştır. Hafıza testindeki soruların yarısından fazlasına yanlış cevap veren katılımcıların materyale dikkat etmediği ve bu nedenle müdahalenin etkili olmayacağı düşünüldüğünden, bu katılımcılar istatistiksel analizlerin dışında tutulmuştur. Bu doğrultuda 2 katılımcının verileri analizlere dahil edilmemiştir.

c. İşlem

Bu çalışmanın uygulamaları iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Bunların ilkinde biçimlendirici değişkene dair ölçüm alınmış, ikincisinde ise laboratuvar ortamında deneysel uygulama gerçekleştirilmiştir.

(1). Birinci Aşama

İlk aşama sınıf ortamında gerçekleştirilmiştir. Öncelikle tüm katılımcılara ilk sayfada bilgilendirilmiş onamın bulunduğu formlar dağıtılmış ve buradaki bilgiler sözel olarak da katılımcılara aktarılmıştır. Çalışmanın amacı açıkça ortaya koyulmamış ve çalışmanın amacının “demografik özellikler, kişilik ve tutum gibi farklılıkların çeşitli bilişsel değişkenlere olan etkisini incelemek” olduğu belirtilmiştir. Katılımcılara çalışmanın 3 aşamalı olduğu ve ilkinin o esnada sınıf ortamında, ikinci ve üçüncü aşamanın ise daha sonra laboratuvar ortamında gerçekleştirileceği söylenmiştir. Bu bilgilerin verilmesinden sonra katılımcılardan çalışmaya katılmaları için onamları ve sonraki aşamada laboratuvara davet edilebilmeleri için demografik bilgileri ve katılımlarının mümkün olabileceği uygun gün ve saat bilgileri alınmıştır. İlk aşamanın sonunda ise biçimlendirici değişken olan cinsiyet damgası bilincinin ölçümü için cinsiyet damga bilinci ölçeği dağıtılmıştır. Bu işlem, çalışmaya katılan farklı sınıflarda 1 hafta boyunca sürdürülmüştür.

(2). İkinci Aşama

Bu aşamada öncelikle ilk aşamada yer alan 149 kadın katılımcının listesi çıkartılmış ve katılımcılar rastgele olarak deney ve kontrol koşullarından birine atanmıştır. Deney ve kontrol grubunda yer alacak katılımcılar belirlendikten sonra, ilk aşamadan en az 2 hafta sonra olacak şekilde katılımcılar uygun saatlerinde laboratuvara davet edilmiştir. Uygulamalar 6 kişilik laboratuvar ortamında grup halinde yürütüldüğü için, her oturum ya deney ya da kontrol grubu katılımcılarından oluşacak şekilde organize edilmiştir. Katılımcılara davet esnasında laboratuvar ortamında gerçekleştirilecek olan işlemler hakkında bilgi verilmiş ve yaklaşık olarak 40 dakika sürdüğü bilgisi verilmiştir.

Katılımcılar laboratuvara geldiğinde gerçekleştirilecek işlemler katılımcılara ayrıntılı olarak aktarılmıştır. Öncelikle katılımcılara bilgisayarda içinde reklamların yer aldığı sunum gösterisinin izlettirileceği ve sonrasında bu reklamlara dair hafıza testi

uygulanacağı söylenmiştir. Ardından bazı ölçeklerin doldurulacağı ve bittiğinde de bilgisayarda bir el-göz koordinasyon testinin uygulanacağı söylenmiştir. Bu işlemlerin tamamlanmasının ardından da 3. aşamaya geçileceği ve farklı bölümlerden gelen katılımcılar ile kısa bir grup çalışmasının yürütüleceği söylenmiştir.

Katılımcılara yapılacak işlemler aktarıldıktan sonra uygulamaya geçilmiştir. Öncelikle tüm katılımcılardan bilgisayarlarını açmaları ve sunum gösterisini başlatmaları istenmiştir. Sunum gösterisi başlatıldıktan sonra her reklamın 10 saniye ekranda kalacağı ve otomatik olarak ilerleyeceği katılımcılara belirtilmiştir. Katılımcılardan hafıza testinde başarılı olmaları için reklamları dikkatlice izlemeleri ve sunum gösterisi bittiğinde ekranı kapatmaları istenmiştir. Sunum gösterisi bittikten sonra katılımcılardan izledikleri reklamları değerlendirmeleri istenmiş ve değerlendirme soruları adıyla müdahale kontrol soruları verilmiştir. Bu soruların cevaplanmasından sonra hafıza testi dağıtılmış ve cevaplamaları için 5 dakika süre verilmiştir. Rastgele yanıtlamaların önüne geçmek amacıyla süre bittiğinde de yanıtların birlikte kontrol edileceği söylenmiştir. Katılımcılar yanıtlamalarını tamamladığında bilgisayarların ekranını tekrar açmaları istenmiş ve reklamlara tekrar dönerek yanıtların birlikte kontrol edileceği söylenmiştir. Bu sayede deney grubundaki katılımcılar hem izleyerek hem de sorular aracılığıyla reklamlara daha fazla maruz bırakılmış, böylece tehdidin etkisi artırılmaya çalışılmıştır.

Sonraki aşamada katılımcılara sırasıyla Negatif Duygu Durumu Ölçeği ve Durumsal Benlik Saygısı Ölçeği verilmiştir. Bu ölçeklerin doldurulması sonrasında, katılımcılara çalışmanın 3. aşamasında gerçekleştirilecek olan grup çalışmasına dair bir metin verileceği söylenmiş ve metni okuduktan sonra devamındaki 2 soruyu cevaplamaları istenerek Liderlik / Takım Üyeliği İsteği Ölçeği dağıtılmıştır. Bu soruların cevaplanmasından sonra son olarak Liderlik Kariyer Amacı Ölçeği dağıtılmıştır.

Ölçeklerin doldurulması bittikten sonra örtük çağrışım testine geçilmiştir. Katılımcılara uygulama açtırdıktan sonra ekranda yazılı olan yönerge sözel olarak da ayrıntılı şekilde açıklanmıştır. Çalışmanın el-göz koordinasyon testi olduğu, bu testte ekranda beliren ifadenin mümkün olduğunca hızlı ve doğru şekilde köşelerde yer alan

kategoriler ile eşleştirileceği, bu eşleştirmenin yapılabilmesi için W ve P tuşlarının kullanılması gerektiği, çalışma bitene kadar devam etmeleri gerektiği ve çalışmanın bittiğini ekranda gorebilecekleri, çalışmaları bittiğinde sessizce diğer katılımcıların da bitirmelerini beklemeleri soylenmiştir.

Katılımcıların grup çalışmasının gerçekleştirilebileceğine inanmasını sağlamak amacıyla, tüm katılımcılar testi tamamladıktan sonra, katılımcılara biraz beklemeleri ve deneyci tarafından testin sonuçlarının kontrol edileceği soylenmiştir. Bu nedenle çalışma öncesinde sözde test sonuçları belirlenmiş ve test bittikten sonra bu sonuçlar incelenmiştir. Ardından, çalışmanın son aşamasında gerçekleştirilecek olan grup çalışmasının bu el-göz koordinasyon testinde belirli bir düzeyin altında puan alan katılımcılar ile gerçekleştirileceği fakat var olan katılımcı grubunda herkesin bu düzeyin üstünde puan aldığı ve grup çalışmasını yürütmeye gerek kalmadığı katılımcılara soylenmiştir. Son olarak katılımcılara katılımları için teşekkür edilmiş ve çalışmanın edebiyat fakültesi genelinde devam ettiği söylenilmiş ve eşit şartlarda yürütülmesi için kimse ile çalışmaya dair bilgi paylaşmamaları istenmiştir.

C. İstatistiksel Analiz ve Bulgular

Bu bölümde, araştırma kapsamında toplanan verilerle gerçekleştirilen istatistiksel analizlerin sonuçları verilmektedir. Verilerin analizinde SPSS 21 paket programı kullanılmıştır.

Öncelikle araştırmada yer alan tüm değişkenlerin arasındaki ilişkileri incelemek için Pearson Momentler arpımı Korelasyon Katsayısı tekniği kullanılmıştır. Sonuçlar Tablo 4.2’de sunulmuştur.

Tablo 4.2’de görüldüğü üzere, stereotip tehdidi müdahalesinin bağımlı değişkenlerle olan ilişkileri incelendiğinde, müdahalenin sadece takım yeliği isteği ile pozitif yönde ($r=.180$, $p<.05$) anlamlı bir ilişkisi olduğu göze çarpmaktadır. Bağımlı değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkiler incelendiğinde ise, liderlik isteğinin liderlik

kariyer amacı ($r = .41, p < .01$), sosyal benlik saygısı ($r = .22, p < .05$) ve cinsiyet-liderlik örtük inancı ($r = .21, p < .05$) ile pozitif yönde anlamlı ilişkiler görülürken, negatif duygu durumu ile negatif yönde ($r = -.23, p < .01$) anlamlı ilişkileri olduğu görülmektedir. Liderlik isteği ile takım üyeliği isteği arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Liderlik kariyer amacı ve diğer değişkenler arasında anlamlı bir ilişki gözlenmezken, sosyal benlik saygısı ve negatif duygu durumu arasında negatif yönde ($r = -.42, p < .01$) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki diğer ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir. Biçimlendirici değişken olan damga bilincinin negatif duygu durumu ile arasında pozitif yönde ($r = .21, p < .05$) anlamlı bir ilişki görülürken, sosyal benlik saygısı ile negatif yönde ($r = -.26, p < .01$) anlamlı bir ilişki görülmüştür. Bu düşük düzeydeki ilişkiler dışında damga bilincinin diğer değişkenlerle arasında anlamlı ilişkiler gözlenmemiştir. Tabloda aynı değişkenlerin kesişim noktalarında parantez içerisinde ilgili değişkenin Cronbach Alfa değeri sunulmuştur.

Tablo 4.2: Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler ve Pearson Korelasyon Katsayıları

| | Min. | Max. | Ort. | SS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|--|------|------|------|-----|---|------|------|-------|-------|--------|-------|--------|
| 1. Stereotip Tehdidi Müdahalesi | | | - | - | - | -.02 | .18* | .05 | .01 | -.10 | .04 | -.02 |
| 2. Liderlik İsteği | 1 | 7 | 3.8 | 1.7 | | - | -.14 | .41** | .22* | -.23** | .21* | -.11 |
| 3. Takım Üyeliği İsteği | 1 | 7 | 4.8 | 1.2 | | | - | -.12 | .04 | -.10 | -.09 | .01 |
| 4. Liderlik Kariyer Amacı | 2 | 14 | 9.1 | 2.7 | | | | (.82) | .04 | -.05 | .14 | -.13 |
| 5. Sosyal Benlik Saygısı | 8 | 35 | 27.2 | 5.4 | | | | | (.87) | -.42** | .07 | -.26** |
| 6. Negatif Duygu Durumu | 10 | 38 | 12.7 | 4.0 | | | | | | (.82) | .01 | .21* |
| 7. Cinsiyet-Liderlik Örtük İnancı | -.99 | .69 | -.09 | .3 | | | | | | | (.78) | -.09 |
| 8. Damga Bilinci | 5 | 35 | 22.2 | 6.6 | | | | | | | | (.87) |

* $p < .05$; ** $p < .01$

1. Stereotip Tehdidinin Ana Etkilerine İlişkin Bulgular

Stereotipik reklamlara maruz kalan deney grubundaki ve nötr reklamlara maruz kalan kontrol grubundaki katılımcıların liderlik ve takım üyeliği isteklerinin, liderlik kariyer amaçlarının, sosyal benlik saygılarının, negatif duygu durumlarının ve cinsiyet-liderlik örtük inançlarının ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek amacıyla bağımsız örneklem t testi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen analiz sonuçları Tablo 4.3'te sunulmuştur.

Tablo 4.3: Bağımlı Değişken Puanlarında Deney ve Kontrol Grupları Arasındaki Farkla İlgili Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

| | Grup | Ortalama | SS | SD | <i>t</i> | <i>p</i> |
|---------------------------------------|---------|----------|-----|-----|----------|----------|
| Liderlik İsteği | Deney | 3.8 | 1.6 | 128 | .172 | .864 |
| | Kontrol | 3.8 | 1.7 | | | |
| Takım Üyeliği İsteği | Deney | 5.0 | 1.1 | 128 | -2.070 | .040* |
| | Kontrol | 4.6 | 1.2 | | | |
| Liderlik Kariyer Amacı | Deney | 9.2 | 2.8 | 128 | -.510 | .611 |
| | Kontrol | 9.0 | 2.6 | | | |
| Sosyal Benlik Saygısı | Deney | 27.2 | 5.3 | 128 | -.118 | .907 |
| | Kontrol | 27.1 | 5.5 | | | |
| Negatif Duygu Durumu | Deney | 12.3 | 2.8 | 128 | 1.138 | .257 |
| | Kontrol | 13.1 | 5.0 | | | |
| Cinsiyet-Liderlik Örtük İnancı | Deney | -0.1 | 0.3 | 128 | -.484 | .629 |
| | Kontrol | -0.1 | 0.3 | | | |

Tablo 4.3'teki sonuçlar incelendiğinde; deney ve kontrol grubundaki katılımcılar arasında liderlik isteği, kariyer amaçları, sosyal benlik saygısı, negatif duygu durumu ve cinsiyet-liderlik örtük inançları puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklar olmadığı görülmektedir. Ayrıca tabloya göre iki grubun puanları arasındaki tek fark takım üyeliği isteği puanlarında gözlenmiştir. Beklenildiği gibi, deney grubundaki katılımcıların

takım üyeliği isteği ortalamaları, kontrol grubundaki katılımcıların ortalamasından daha yüksek bulunmuştur. Dolayısıyla bu bulgulara dayalı olarak, Hipotez 1a, 1b, 1c, 1e ve 1f reddedilmiş, 1d ise desteklenmiştir.

2. Biçimlendirici Etki Sınamaları

Reklamlar aracılığıyla sunulan stereotip tehdidinin kadınların liderliğe ilişkin tepkileri üzerindeki etkisinde damga bilincinin biçimlendirici etkilerini inceleyebilmek amacıyla araştırma kapsamındaki her bir bağımlı değişkene ilişkin çoklu doğrusal hiyerarşik biçimlendirici regresyon analizleri yürütülmüştür.

Bu analizlere geçmeden önce, yordayıcı ve biçimlendirici değişkenler arasında çoklu doğrusal ilişki olup olmadığını incelemek amacıyla stereotip tehdidi ve damga bilinci modele yordayıcı değişken olarak tanıtılarak Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi yürütülmüştür. Bu analiz sonucunda elde edilen Tolerans ve VIF değerleri (Tolerans = 1.000, VIF= 1.000), stereotip tehdidi ve damga bilinci arasında çoklu doğrusal bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Doğrusal hiyerarşik biçimlendirici regresyon analizlerinin gerçekleştirilebilmesi için öncelikle biçimlendirici değişkenlerin standart skoru (Z skor) alınmıştır. Ayrıca yordayıcı ile biçimlendirici değişkenin standart skorunun çarpımı ile elde edilen ve bu değişkenlerin ortak etkisini ifade eden yeni bir ortak etki değişkeni hesaplanmıştır. Gerçekleştirilen hiyerarşik doğrusal biçimlendirici regresyon analizlerinde modele ilk olarak bağımlı değişken yordanan değişken olarak tanıtılırken, stereotip tehdidi yordayıcı değişken olarak birinci adımda, damga bilinci biçimlendirici değişken olarak ikinci adımda ve ortak etki değişkeni de üçüncü adımda girilmiştir.

Gerçekleştirilen ilk doğrusal hiyerarşik biçimlendirici regresyon analizi müdahalenin liderlik isteği üzerindeki etkisinde damga bilincinin biçimlendirici rolünü incelemeye yönelik olmuştur. Bu regresyon analizi sonuçları Tablo 4.4'te sunulmuştur. Tabloda görüldüğü üzere, söz konusu modele stereotip tehdidinin anlamlı bir katkısı

olmamıştır. Damga bilincinin ise modeldeki değişimin %1.2'sini açıkladığı ancak etkinin anlamlı düzeyde olmadığı görülmektedir. Modele üçüncü adımda eklenen stereotip tehdidi ve damga bilincinin ortak etkisinin ise modeldeki değişimin %1.1'ini açıkladığı görülmektedir ve bu değişkenin modele olan bu katkısı anlamlı düzeyde değildir. Bu modelin üçüncü basamağında her bir değişkenin etkileri incelendiğinde ise, hiçbir değişkenin anlamlı etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu sonuç stereotip tehdidi ile liderlik isteği arasındaki ilişkide damga bilincinin biçimlendirici bir rolünün olmadığını göstermektedir. Bu bulguya dayanarak Hipotez 2a'nın desteklenmediği söylenebilir.

Tablo 4.4: Stereotip Tehdidi ve Liderlik İsteği Arasındaki İlişkide Damga Bilincinin Biçimlendirici Etkisine İlişkin Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları

| | ΔR^2 | B | β |
|--|--------------|-------|---------|
| Stereotip Tehdidi | .000 | -.059 | -.018 |
| Damga Bilinci | .012 | -.028 | -.017 |
| Stereotip Tehdidi X Damga Bilinci | .011 | -.345 | -.140 |

Not: B ve β değerleri 3. Modelden elde edilmiştir.

Bir diğer hiyerarşik doğrusal biçimlendirici regresyon analizi stereotip tehdidinin takım üyeliği isteği üzerindeki etkisinde damga bilincinin rolünü incelemek amacıyla yürütülmüştür. Tablo 4.5'te sunulan sonuçlara bakıldığında, takım üyeliği isteğindeki değişimin %3.2'sinin stereotip tehdidi tarafından açıklandığı ve bu etkinin anlamlı olduğu görülmektedir ($p < .05$). Damga bilincinin modele katkısı ise anlamsızdır. Son adımda eklenen ortak etki ise takım üyeliği isteğindeki değişimin %0.4'ünü açıklamaktadır ve anlamsızdır. Değişkenlerin etkileri incelendiğinde ise bu modelde sadece müdahalenin takım üyeliği üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu, etkileşim etkisinin modele olan bu katkısı anlamlı düzeyde olmadığı görülmektedir. Bu sonuçlar, müdahalenin takım üyeliği

isteği üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu halde, stereotip tehdidi ile takım üyeliği isteği arasındaki ilişkide damga bilincinin biçimlendirici bir rolünün olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla Hipotez 2f desteklenmemiştir.

Tablo 4.5: Stereotip Tehdidi ve Takım Üyeliği İsteği Arasındaki İlişkide Damga Bilincinin Biçimlendirici Etkisine İlişkin Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları

| | ΔR^2 | B | β |
|--|--------------|-------|---------|
| Stereotip Tehdidi | .032* | .426* | .180* |
| Damga Bilinci | .000 | .086 | .073 |
| Stereotip Tehdidi X Damga Bilinci | .004 | -.145 | -.082 |

Not: B ve β değerleri 3. Modelden elde edilmiştir. * $p < 0.5$

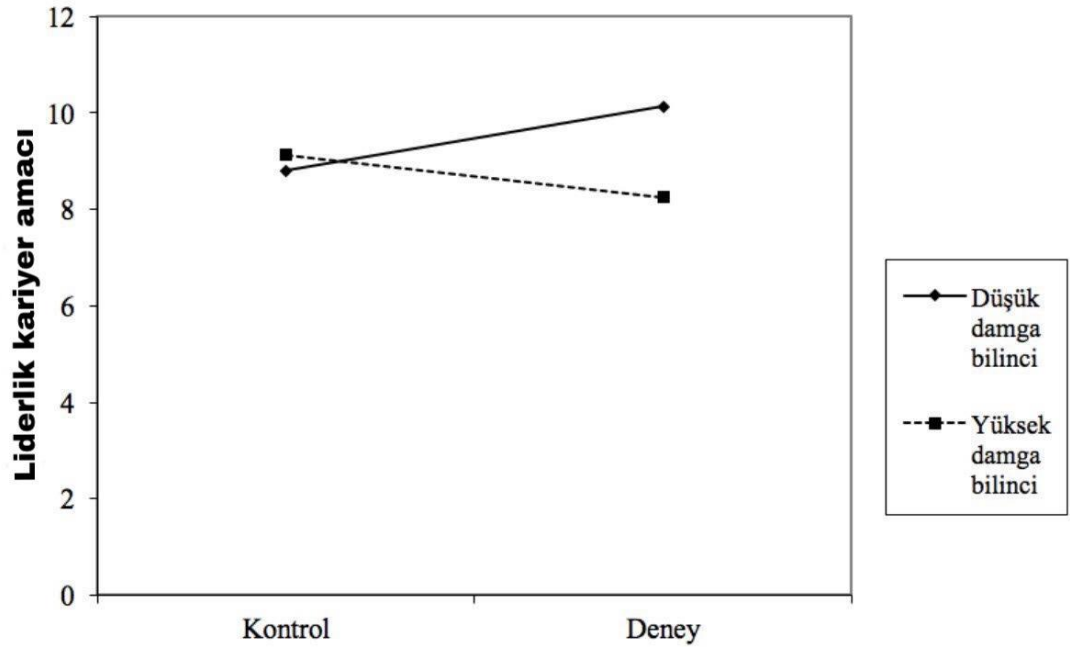
Sonrasında, stereotip tehdidinin liderlik kariyer amacı üzerindeki etkisinde damga bilincinin biçimlendirici rolünü incelemek için hiyerarşik doğrusal biçimlendirici regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına bakıldığında (Bkz.: Tablo 4.6), liderlik kariyer amacındaki değişimin %0.2'sinin stereotip tehdidi tarafından ve %1.5'inin damga bilinci tarafından açıklandığı ve bu katkıların anlamsız olduğu görülmektedir. Son adımda modele eklenen ortak etki ise liderlik kariyer amacındaki değişimin %4.2'sini açıklamaktadır. Etkileşim etkisinin modele olan bu katkısı anlamlı düzeydedir ($p < .05$). Ayrıca bu değişkenin etki gücü de anlamlıdır. Bu sonuçlar, stereotip tehdidi ile takım üyeliği isteği arasındaki ilişkide damga bilincinin biçimlendirici rolünü göstermektedir.

Tablo 4.6: Stereotip Tehdidi ve Liderlik Kariyer Amacı Arasındaki İlişkide Damga Bilincinin Biçimlendirici Etkisine İlişkin Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları

| | ΔR^2 | B | β |
|--|--------------|---------|---------|
| Stereotip Tehdidi | .002 | .224 | .042 |
| Damga Bilinci | .015 | .163 | .061 |
| Stereotip Tehdidi X Damga Bilinci | .042* | -1.101* | -.276* |

Not: B ve β değerleri 3. Modelden elde edilmiştir. * $p < 0.5$

Stereotip tehdidi ve liderlik kariyer amacı arasında damga bilincinin biçimlendirici etkisinin bulunmasının ardından, bu etkinin yönünü gösteren grafik ise Şekil 4.1’de sunulmuştur.



Şekil 4.1: Liderlik Kariyer Amacı Üzerinde Stereotip Tehdidi ile Damga Bilincinin Etkileşimi

Şekil 4.1’de görüldüğü üzere, kontrol grubunda damga bilinci düşük ve yüksek bireylerin liderlik kariyer amaçları benzer düzeydedir. Ayrıca düşük ve yüksek damga bilincine sahip katılımcıların müdahaleden farklı şekillerde etkilendiği görülmektedir. Beklenildiği gibi, damga bilinci yüksek olan bireyler tehdit müdahalesinden olumsuz olarak etkilenmiş; kontrol grubuna göre liderlik kariyer amaçlarının daha düşük düzeyde olduğu gözlenmiştir. Fakat eğitim incelendiğinde bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmadığı görülmüştür (simple slope= $-.877$, $t= -1.322$, $p> .05$). Damga bilinci düşük olan bireylerin ise bu tehdide karşı reaksiyon tepkisi verdiği ve liderlik kariyer amaçlarının kontrol grubundakilere kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Söz konusu etkiye yönelik eğimin de anlamlı olduğu göze çarpmaktadır (simple slope= $1,325$, $t= 1.998$, $p<.05$). Anlamlı etkileşim etkisi ve Şekil 4.1’deki grafik Hipotez 2b’yi desteklemektedir. Sonuç olarak, stereotip tehdidi müdahalesine maruz kalan düşük damga bilincine sahip katılımcıların kontrol grubundakilere oranla, liderlik kariyer amaçlarının daha yüksek düzeyde olduğu, yüksek damga bilincine sahip olanlarda bu etkinin tam tersi yönde olmakla birlikte anlamlı olmadığı görülmektedir.

Ardından, stereotip tehdidinin sosyal benlik saygısı üzerindeki etkisinde damga bilincinin rolünü incelemek amacıyla hiyerarşik doğrusal biçimlendirici regresyon analizi yürütülmüştür. Sonuçlara bakıldığında (Bkz.: Tablo 4.7), sosyal benlik saygısındaki değişimde stereotip tehdidinin ve ortak etkinin modele katkısının anlamsız olduğu görülmektedir. Damga bilinci ise sosyal benlik saygısındaki değişimin %7’sini açıklamaktadır ve açıklanan bu değişim anlamlı düzeydedir. Değişkenlerin etki düzeyleri incelendiğinde ise yine sadece damga bilincinin anlamlı etkisini görmek mümkündür. Bu sonuçlar, stereotip tehdidi ile sosyal benlik saygısı arasındaki ilişkide damga bilincinin biçimlendirici bir rolünün olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla Hipotez 2c desteklenmemiştir.

Tablo 4.7: Stereotip Tehdidi ve Sosyal Benlik Saygısı Arasındaki İlişkide Damga Bilincinin Biçimlendirici Etkisine İlişkin Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları

| | ΔR^2 | B | β |
|--|--------------|----------|---------|
| Stereotip Tehdidi | .000 | .048 | .004 |
| Damga Bilinci | .070* | -1.109* | -.205* |
| Stereotip Tehdidi X Damga Bilinci | .004 | -.703 | -.088 |

Not: B ve β değerleri 3. Modelden elde edilmiştir. * $p < 0.5$

Stereotip tehdidinin negatif duygu durumu üzerindeki etkisinde damga bilincinin rolünü incelemek amacıyla yürütülen bir diğer hiyerarşik doğrusal biçimlendirici regresyon analizinin sonuçları Tablo 4.8'de sunulmuştur. Sonuçlara göre, negatif duygu durumundaki değişimin %1'inin stereotip tehdidi tarafından açıklandığı, ancak bu etkinin anlamlı olmadığı görülmektedir. Biçimlendirici değişken olan damga bilinci ise negatif duygu durumundaki değişimin %4.1'ini anlamlı olarak açıklamaktadır ($p < .05$). Modele son adımda eklenen ortak etki de negatif duygu durumundaki değişimin %1.2'sini açıklamaktadır. Etkileşim etkisinin modele olan bu katkısı anlamlı düzeyde değildir. Değişkenlerin etkileri açısından sonuçlara bakıldığında sadece damga bilincinin negatif duygu durumu üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, stereotip tehdidi ile negatif duygu durumu arasındaki ilişkide damga bilincinin biçimlendirici bir rolünün olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla Hipotez 2d desteklenmemiştir.

Tablo 4.8: Stereotip Tehdidi ve Negatif Duygu Durumu Arasındaki İlişkide Damga Bilincinin Biçimlendirici Etkisine İlişkin Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları

| | ΔR^2 | B | β |
|--|--------------|--------|---------|
| Stereotip Tehdidi | .010 | -.764 | -.096 |
| Damga Bilinci | .041* | 1.216* | .304* |
| Stereotip Tehdidi X Damga Bilinci | .012 | -.899 | -.151 |

Not: B ve β değerleri 3. Modelden elde edilmiştir. * $p < 0.5$

Son olarak, stereotip tehdidinin cinsiyet-liderlik örtük inançları üzerindeki etkisinde damga bilincinin rolünü incelemek amacıyla hiyerarşik doğrusal biçimlendirici regresyon analizi yürütülmüş ve sonuçlar Tablo 4.9’da sunulmuştur. Analiz sonuçlarına bakıldığında, cinsiyet-liderlik örtük inançlarındaki değişimin %0.2’sinin stereotip tehdidi tarafından açıklandığı, ancak etkinin anlamlı düzeyde olmadığı görülmektedir. Damga bilinci ise cinsiyet-liderlik örtük inançlarındaki değişimin %0.8’ini açıklamaktadır ve açıklanan bu etki de anlamlı düzeyde değildir. Modele son adımda eklenen ortak etki de cinsiyet-liderlik örtük inançlarındaki değişimin %0.8’sini açıklamaktadır. Etkileşim etkisinin modele olan bu katkısı anlamlı düzeyde değildir. Benzer şekilde bu değişkenlerin hiç biri cinsiyet-liderlik örtük inançları üzerinde anlamlı etkiye sahip değildir. Bu sonuçlar, stereotip tehdidi ile arasındaki ilişkide damga bilincinin biçimlendirici bir rolünün olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla Hipotez 2e desteklenmemiştir.

Tablo 4.9: Stereotip Tehdidi ve Cinsiyet-Liderlik Örtük İnançları Arasındaki İlişkide Damga Bilincinin Biçimlendirici Etkisine İlişkin Hiyerarşik Doğrusal Biçimlendirici Regresyon Analizi Sonuçları

| | ΔR^2 | B | β |
|--|--------------|----------|---------|
| Stereotip Tehdidi | .002 | .024 | .041 |
| Damga Bilinci | .008 | -.002 | -.006 |
| Stereotip Tehdidi X Damga Bilinci | .008 | -.053 | -.121 |

Not: B ve β değerleri 3. Modelden elde edilmiştir. * $p < 0.5$

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı, stereotip tehdidinin literatürde az incelenen ve Türkiye’de henüz incelenmemiş olan motivasyonel, duygusal ve bilişsel etkilerini araştırmaktır. Bu amaçla, liderlik alanında stereotipleştirilen kadınlarla deneysel bir araştırma yürütülmüştür. Araştırma sonucunda stereotip tehdidinin takım üyeliği üzerindeki pozitif yönlü etkisinin anlamlı düzeyde olduğu; liderlik isteği, liderlik kariyer amacı, sosyal benlik saygısı, negatif duygu durumu ve cinsiyet-liderlik örtük inancı üzerindeki etkilerinin ise anlamlı düzeyde olmadığı görülmüştür. Bu ilişkilerde damga bilincinin biçimlendirici rolüne ilişkin analizler sonucunda ise yalnızca stereotip tehdidi ve liderlik kariyer amacı arasındaki ilişkide damga bilincinin biçimlendirici etkisi bulunmuştur. Bu etkinin yönünü belirlemeye yönelik analizlerde ise damga bilinci yüksek olan kadınların stereotip tehdidinden olumsuz etkilendiğine, damga bilinci düşük olan kadınların ise stereotip tehdidine reaksiyon gösterdiğine ve liderlik kariyer amaçlarının yüksek damga bilincine sahip kadınlara kıyasla daha yüksek düzeyde olduğuna dair sonuçlara ulaşılmıştır.

Türkiye’de önceki yıllarda gerçekleştirilen çalışmalarda (Kuzlak ve Sakallı-Uğurlu, 2016; Soylu, 2012) stereotip tehdidinin liderlik dışındaki farklı alanlarda etkisi incelenmiştir. Yürütülmekte olan çalışmalarda ise Arslan (Devam eden tez araştırması) ve Kosova (Devam eden tez araştırması) tarafından liderlik alanında açık tehdidin etkileri incelenmektedir. Bu araştırmalar göz önüne alındığında liderlik alanında örtük tehdidin etkisinin henüz incelenmediği görülmektedir. Mevcut çalışmanın bu eksikliği gidermeye katkısı olduğu düşünülebilir.

Stereotip tehdidi çalışmaları genellikle laboratuvar ortamında yürütülmüş ve tehdidin aktivasyonu çeşitli müdahalelerle gerçekleştirilmiştir. Bu müdahalelerde kullanılan materyallerde katılımcılara sunulan içerikler tehdidin niteliğini de belirlemektedir. Örneğin kadınların stereotipik rollerde sunulduğu reklamlar, kadınlar için örtük tehdit sunmaktadır. Kadınlar günlük hayatta farkında olmasalar da sürekli örtük tehdit sunan reklamlara maruz kaldıkları için araştırmalarda da bu reklamlar tehdidi aktive

etmek için kullanılmaktadır (Davies ve diğ., 2002; Davies ve diğ., 2005; Prasad, 2011). Bu araştırmada da örtük tehdidin etkilerini inceleyebilmek amacıyla reklamlar aracılığıyla tehdit sunulmuştur.

Stereotip tehdidi alanındaki çalışmaların Türkiye’de oldukça az sayıda olması göz önüne alındığında, bu araştırma farklı özelliklere sahip kültürler arasında yapılacak kıyaslamalara imkan sağlaması açısından önemlidir. Ayrıca stereotip tehdidinin her bireyde aynı etkide bulunmayacağı, çeşitli bireysel faktörlerin bu etkilerin farklı şekilde yaşanmasına neden olduğunun gösterilmesinin ardından (Steele ve diğ., 2002), bu faktörleri belirlemeye yönelik birçok inceleme gerçekleştirilmiştir. Liderlik alanında yürütölen çalışmalara bakıldığında, damga bilincinin böylesi bir etkide bulunup bulunmayacağı bilindiği kadarıyla henüz araştırılmamıştır. Bu anlamda mevcut çalışmada biçimlendirici değişken olarak damga bilincinin incelenmesi literatüre önemli bir katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın ilk hipotez seti stereotip tehdidinin motivasyonel, duygusal ve bilişsel değişkenler üzerindeki etkisine yönelik geliştirilmiştir. Analiz sonuçlarına bakıldığında, gerçekleştirilen stereotip tehdidinin motivasyonel olarak anlamlı bir etkide bulunduğu görülürken, duygusal ve bilişsel olarak anlamlı bir farklılaşma yaratmadığı göze çarpmaktadır.

Stereotip tehdidinin motivasyonel etkilerine yönelik oluşturulan hipotezlerde, stereotipik reklamlara maruz kalan katılımcıların nötr reklamlara maruz kalanlara kıyasla, gerçekleştirileceği söylenen görevde liderlik rolünü üstlenmekten kaçınıp, takım üyeliği rolünü tercih etmeleri beklenmiştir. Ayrıca bu katılımcıların uzun vadeli liderlik kariyer amaçlarının da daha düşük olması öngörölmüştür. Sonuçlar incelendiğinde, müdahale sonrasında stereotipik ve nötr reklamları izleyen katılımcıların liderlik isteklerinde veya liderlik kariyer amaçlarında bir farklılaşma görülmesi de, beklenildiği gibi stereotipik reklamları izleyen katılımcıların takım üyeliği isteklerinin anlamlı olarak daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Bulgular birlikte değerlendirildiğinde, stereotip tehdidinin kısa ve uzun vadeli olarak liderlik isteği üzerinde söndürücü bir etkide bulunmadığı, diğer yandan ise takım üyeliği rolünü teşvik edici olduğu görülmektedir. Literatürde stereotip tehdidinin benzer etkilerinin incelendiği çalışmalarda da tehdidin kadınların takım üyeliği isteğini teşvik ettiği bulunmuştur (Davies ve diğ., 2002, 2005; Prasad, 2011). Fakat belirtilen çalışmalarda bu etkinin yanı sıra kadınların liderlik isteğinde de bir azalış olduğu gözlenmiştir. Mevcut çalışmada ise liderlik ve takım üyeliği üzerinde stereotip tehdidinin zıt yönlü bir etkisi bulunmamıştır.

Bu durumun olası sebeplerinden biri Türkiye’de kültürel olarak takım üyeliği isteğinin diğer kültürlerle kıyasla daha fazla istenilir olması olabilir. Literatürde yapılan çalışmalarda (örn., Davies ve diğ., 2005; Prasad, 2011) herhangi bir müdahalede bulunulmayan kontrol grubunda liderlik rolünün takım üyeliği rolünden daha fazla istenilir olduğu görülmüştür. Tehdit sonucunda ise tersi bir durum ortaya çıkmış, liderlik isteği takım üyeliği isteğinden daha düşük hale gelmiştir. Oysa bu çalışmada herhangi bir müdahalede bulunulmayan kontrol grubunda dahi katılımcıların takım üyeliği rolü isteğinin, liderlik rolü isteğine kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun, ‘takım üyeliği’ ifadesinin toplulukçu bir kültür olan Türkiye’de olumlu bir anlam ifade etmesinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle gelecek çalışmalarda takım üyeliği rolünün ismi değiştirilerek daha nötr bir sıfat kullanılmalı ve bu değişikliğin katılımcıların rol tercihini değiştirip değiştirmeyeceği incelenmelidir.

Bu sonuca yönelik bir diğer açıklama ise liderlik alanında kadınların içselleştirilmiş endişesinin hâlihazırda çok yüksek olduğu, durumsal bir tehdidin daha fazla endişe yaratmadığı şeklinde de yapılabilir. Bir diğer ihtimalle, kadınlar daha yüksek statülü bir alan olan liderlikten kaçındıklarını doğrudan göstererek olumsuz benlik sunumu gerçekleştirme istememiş olabilirler. Bu yüzden, başlangıçta orta düzeyde olan liderlik isteklerini daha fazla düşürmemiş fakat diğer yandan takım üyeliği isteklerini artırarak dolaylı yoldan liderlik rolünden kaçınmış olabilirler. Kullanılan ölçekte liderlik ve takım üyeliği isteği iki soruda değerlendirildiği ve katılımcılar iki role ilişkin isteklerini

farklı skalalarda derecelendirdiği için bunun önüne geçilememiştir. Bu ihtimali ortadan kaldırmak amacıyla gelecek çalışmalarda liderlik ve takım üyeliği isteğinin tek bir skalanın iki ucunda yer alacağı şekilde bu ölçümün gerçekleştirilmesi katılımcıların öncelikle iki rolden birini tercih etmesi ve sonrasında bu isteği derecelendirmesini sağlayabilir. Bu sayede katılımcıların tercihleri daha doğrudan görülebilir.

Katılımcıların liderlik motivasyonlarına ilişkin elde edilen sonuçlara ilişkin bir diğer olasılık tehdidin yeterince güçlü olmaması olabilir. Tehdit materyali olarak kullanılan reklamlarda kadınların liderlik yeteneklerine herhangi bir referansta bulunulmamakta veya herhangi bir liderlik rolü sergilenmemektedir. Bu nedenle, reklamlar aracılığıyla verilen örtük tehdit yeterince güçlü olmayabilir. Diğer yandan bu reklamlarda toplumsal cinsiyet rolleri yansıtıldığı için, müdahalenin kendisi kadınlara uygun olarak görülen takım üyeliği rollerini teşvik etmiş olabilir. Bu nedenle, liderliğe ilişkin stereotiplerin veya mevcut durumda kadınların bu rollerde eksik temsil edildiğinin bildirilmesi gibi tehdidin açıkça sunulması takım üyeliği isteğinin yanı sıra liderlik isteği üzerinde de etkili olabilir.

Stereotip tehdidinin duygusal ve bilişsel etkilerine yönelik varsayımlarda ise stereotipik reklamlara maruz kalan katılımcıların nötr reklamlara maruz kalanlara kıyasla sosyal benlik saygılarının daha düşük, diğer yandan negatif duygu durumlarının ve cinsiyet-liderlik örtük inançlarının ise daha yüksek olması beklenmiştir. Fakat sonuçlar incelendiğinde, stereotip tehdidi müdahalesi sonrasında katılımcılar arasında bir farklılaşma bulunamamıştır.

Liderlik alanında stereotip tehdidinin duygusal ve bilişsel etkilerine ilişkin çalışmalardaki eksiklik, mevcut araştırmada elde edilen sonuçları karşılaştırmaya izin vermemektedir. Fakat izlenen reklamlarda kadınlardan beklenen roller yansıtıldığı ve olumsuz bir ifade yer almadığı için duygusal etkilerinin ortaya çıkması zorlaşmış olabilir. Stereotip tehdidinin zihinsel yetenek alanında Avrupa ve Afrika kökenli Amerikanlar (Major ve diğ., 1998), akademik performans alanında düşük gelirli (Harrison ve diğ., 2006) ve matematik alanında kadınlar (Keller ve Dauheimer, 2003) üzerindeki

etkilerine yönelik yürütülen çalışmalarda duygusal etkilere ilişkin tutarsız sonuçlar elde edilmiştir. Örneğin, Major ve diğerleri (1998) tarafından yürütülen çalışmada stereotip tehdidinin özsayı üzerinde etkisiz olduğunu bulmuştur. Keller ve Dauheimer (2003) tarafından yürütülen çalışmada ise tehdidin anksiyete düzeyi üzerinde etkisi bulunmadığı halde, keyifsizlik (dejection) stereotip tehdidinden etkilenen bir duygu olarak bulunmuştur. Bir başka çalışmada Harrison ve diğerleri (2006) stereotip tehdidinin test anksiyetesini artırdığını bulmuştur. Farklı alanlarda tutarsız bulgular olsa da liderlik alanında kadınların duygusal olarak stereotip tehdidinden etkilenip etkilenmediğini söyleyebilmek adına daha çok çalışmanın yürütülmesi gerekmektedir.

Elde edilen bu sonuç, duygu durumunun ölçümünde özbildirimsel bir ölçeğin kullanılmasından ve bu nedenle de katılımcıların gerçek duygularını gizlemelerinden ya da farkında olmamalarından dolayı ortaya çıkmış olabilir. Örneğin Bosson ve diğerleri (2004) tarafından yürütülen çalışmada, cinsel yönelimi sorulduktan sonra ve cinsel yönelimi sorulmadan çocuk bakım performansı sergileyen eşcinsel erkeklerin anksiyete düzeylerinin özbildirimsel ölçümlerde farklı olmadığı fakat eğitimli değerlendiriciler tarafından yapılan değerlendirmede anksiyetelerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Özbildirimsel ölçümlerle elde edilen sonuçlarda sosyal beğenirlik bir etken olabilmektedir. Bu araştırmada katılımcılar bu sebeple düşmanca, ürkmüş, tedirgin gibi olumsuz duyguları kendilerine atfetmekten kaçınmış olabilir. Örneğin, stereotip tehdidinin etkilerini kardiyovasküler, davranışsal ve özbildirimsel ölçümlerle inceleyen Hoyt ve Blascovich (2010), bu ölçümlerde farklı sonuçlara ulaşmıştır. Davranışsal ve özbildirimsel ölçümlerde yüksek liderlik öz-etkinliği olan katılımcıların stereotip tehdidine reaksiyon gösterdiği bulunmuşken, kardiyovasküler ölçümlerde stereotip tehdidine dayanıksızlık gösterdiği bulunmuştur. Bu sonuçlar, farklı ölçüm türleri kullanıldığında farklı sonuçlar elde edilebileceğine işaret etmektedir.

Örtük inançlarda tehdidin rol oynamadığı bulgusuna neden olan etkenlerden biri, çalışmanın yürütüldüğü ortamla ilgili olabilir. Örneklemin içinde bulunduğu akademik ortam, stereotiplerin görünür olduğu ve kadınların liderlik rollerinde eksik temsil edildiği

bir ortam değildir. Bu ortamda öğrencilerin gözünden liderlik rolünde yer alan kişiler öğretim üyeleridir. Çalışmanın yürütüldüğü üniversitedeki akademik personellerin cinsiyet dağılımına bakıldığında, kadınların oranı %58.1 olarak görülmektedir. Fakülte özelinde bakıldığında da kadınların oranının %51.8'lik oranla erkeklerden daha fazla olduğu görülmektedir. Mevcut çalışmada yer alan katılımcıların büyük çoğunluğu psikoloji bölümünde öğrenimini sürdürmektedir ve psikologluk kadınsı görülen mesleklerden bir tanesidir. Bunun paralelinde bölümdeki öğretim üyelerinin tamamının kadın olması da öğrenciler için 'lider dediğin erkek olur' fikrine zıt bir durum oluşturmaktadır. Gocłowska ve Crisp (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, stereotip karşıtı rol modellere maruz kalmanın stereotip karşıtı düşünmeyi azaltmanın yanı sıra daha esnek ve yaratıcı düşünmeyi sağladığı bulunmuştur. Bir diğer araştırmada da stereotip karşıtı rollerde kadınları izlemenin, stereotipik rollerde izlemeye kıyasla geleneksel cinsiyet rolü inançlarını düşürdüğü bulunmuştur (Simon ve Hoyt, 2012). Ayrıca karma okullarda süreç içerisinde örtük stereotipik inançlarda artış meydana gelirken, tek cinsiyetli okullarda azalma yaşanmaktadır (Dasgupta ve Asgari, 2004). Tüm bu çalışmalar, ortamsal özelliklerin içerisindeki bireyleri bilişsel olarak etkilediğini göstermektedir. Dolayısıyla ile çalışmanın yürütüldüğü akademik ortam, öğrencilerin kadınların liderliğine ilişkin stereotipik inançlarının düşük olmasına sebebiyet vermiş olabilir. Erkeksi olarak nitelendirilen alanlarda ve ağırlıklı olarak erkeklerin yer aldığı ortamlardaki kadın katılımcıların stereotipik inançları daha yüksek olacağından, onlarla yürütülecek çalışmalarda reklamlar daha güçlü tehdit kaynakları olabilir.

Stereotip tehdidinin beklenen olumsuz sonuçları doğurmada zayıf kalmasına yol açabilecek ihtimallerden bir tanesi de katılımcı gruplarının sadece kadınlardan oluşmasıdır. Hoyt ve diğerleri (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmada karma cinsiyetli grupların tehdit edici etkisi olduğu gösterilmiştir. Mevcut çalışmada laboratuvar uygulamalarında her bir oturuma gelen 6 kişilik gruplar tamamen kadınlardan oluşmuştur. Von Hippel ve diğerleri (2011) tarafından yapılan çalışmada da erkeklerle yapılan sosyal kıyaslanmanın kadınlar için stereotip tehdidi oluşturduğu bulunmuştur. Çalışmada sadece kadın gruplarının yer alması böylesi bir kıyaslamaya müsaade etmediği için tehdit zayıf

kalmış olabilir. Aynı ortamda bulunan erkekler, liderlik alanındaki cinsiyet stereotiplerini yansıtmada sadece kadınların yer aldığı reklamlardan daha güçlü durumsal bir ipucu olabilir. Dolayısı ile gelecek çalışmalarda kadınların erkeklerle birlikte yer aldığı grup çalışmalarının düzenlenmesi ve gruplar bir arada iken ölçümlerin gerçekleştirilmesi tehdidi daha güçlü kılabilir.

Bu ihtimallerin yanı sıra, stereotip tehdidinin etkilerinin yaşanmasında kültürel olarak farklılık olma ihtimali de vardır. Stereotip tehdidine ilişkin Türkiye’de yapılan iki araştırma, sosyoekonomik seviye ve cinsiyet grupları üzerinde yürütülmüştür. Elde edilen sonuçlar, stereotip tehdidinin düşük sosyoekonomik seviyeli katılımcıların akademik ve sosyal uyumunu olumsuz etkilediğini (Soylu, 2012), fakat kadınların matematik performansı üzerinde olumsuz bir etkide bulunmadığını göstermiştir (Kuzlak ve Sakallı-Uğurlu, 2016). Liderlik alanında kadınlarla yürütülen bu çalışmada ise stereotip tehdidinin liderlik isteği, negatif duygu durumu ve cinsiyet-liderlik örtük inançları üzerinde bir etkisi bulunamamıştır. Literatürdeki çalışmaların aksine, Türkiye’de kadınlarla yürütülen bu iki çalışmada stereotip tehdidinin olumsuz etkilerine ilişkin güçlü kanıtlar elde edilememiştir. Bu iki çalışmada Türkiye’deki yüksek prestijli iki üniversitenin yüksek puan gerektiren bölümlerinden biri olan psikoloji bölümünde öğrenim gören veya bu bölümden ders alan öğrenciler katılımcı olarak yer almaktadır. Dolayısıyla sınav başarısından yola çıkıldığında bu katılımcıların matematik alanında başarılı bir kesimi temsil ettikleri düşünülebilir. Liderlik alanında bakılırsa da eğitim başarıları göz önünde bulundurularak araştırmada yer alan kadınların liderlik öz etkinliklerinin ve lider olarak tercih edilme düzeylerinin daha yüksek olması beklenebilir. Bu faktörler, araştırmalarda yer alan kadınların ilgili alanlarda tehdit hissetmemelerini sağlamış olabilir. Aynı alanda farklı üniversitelerden ve bölümlerden katılımcılarla yürütülecek çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilebilir.

Araştırmada yer alan katılımcıların üniversite öğrencisi olması kısıtlılıklardan bir tanesidir. Bu nedenle mevcut çalışmada elde edilen bulguların genellenebilirliği sınırlıdır. Bu kısıtlılık aynı zamanda tehdidin ortaya çıkmasındaki engellerden biri de olabilir.

Öğrenci statüsündeki katılımcıların çoğunluğunun henüz çalışma yaşamına atılmamış olmaları, liderlik stereotiplerinin etkileriyle henüz yüzleşmemiş olma ihtimallerini doğurur. Bu olumsuz stereotipler çoğunlukla çalışma yaşamında kadınlar için bir engel olarak karşılırlarına çıkmaktadır. Aksine, bu stereotipler akademik ortama yansımamaktadır. Türkiye genelinde lisans eğitimine devam eden öğrencilerin cinsiyet grupları incelendiğinde kadınların azınlıkta olmadığı, aksine daha fazla sayıda olduğu görülmektedir (ÖSYM, 2014). Dünya genelinde kadınların eksik temsil edildiği ve olumsuz olarak stereotipleştirildikleri bilim, matematik ve bilgisayar programlama alanlarında da Türkiye’de kadınların erkeklerle eş düzeyde yer aldıkları, bu bölümlerden mezun olanların %50’sinin kadınlar olduğu görülmektedir (OECD, 2017). Çalışmada yer alan katılımcıların öğrenimlerini sürdürdükleri bölümlere bakıldığında ise kadınların oranı psikoloji bölümünde %76.1, sosyoloji bölümünde %66.4 ve felsefe bölümünde %58.1 olarak görülmektedir. Tüm bunlar, Türkiye’de iş yaşamında karşımıza çıkan cinsiyet eşitsizliğinin bu bölümlerde yaşanmadığını göstermektedir. Oysa mühendislik gibi teknik alanlarda ağırlıklı olarak erkekler yer almaya devam etmektedir. Bu nedenle bu bölümlerden katılımcılarla gerçekleştirilecek çalışmalar farklı sonuçlar doğurabilir. Ayrıca kadınların eğitim düzeyinin artması, iş yaşamındaki varlıklarını da artırmaktadır. Çünkü eğitim düzeyinin artması özsaygıyı güçlendirmekte ve rekabet ortamında gerekli iş becerilerini kadınlara sağlamaktadır (World Bank & Turkish State Planning Office, 2009). Bu nedenle, liderlik alanındaki stereotip tehdidi çalışmalarının gerçek etkilerinin görülebilmesi için akademik ortamın ve laboratuvar ortamının dışına çıkılması, çalışma yaşamındaki kadınlarla çalışma yürütülmesi gerekmektedir. Çalışmanın laboratuvar ortamında yürütülmesi bahsedilen bu faktörlerin eksik kalmasına neden olmuş olabilir. Aslında gerçek çalışma ortamlarında tüm bu faktörler bir arada bulunmaktadır. Bu nedenle liderlik alanındaki stereotip tehdidinin doğal ortamında incelenmesi esas etkilerini görmemizi sağlayacaktır.

Mevcut araştırmanın amacı stereotip tehdidinin motivasyonel, duygusal ve bilişsel etkilerini incelemek olduğundan katılımcıların liderlik performansları ölçülmemiştir. Fakat stereotip tehdidinin performans üzerindeki etkisi, bu çalışmada incelenen

etkilerinden farklılaşabilir. Ayrıca katılımcılara bir liderlik görevinde performans sergiletilmesi, kendi performanslarına ilişkin değerlendirmeleri aracılığıyla onların duygu durumlarını ve bilişsel inançlarını etkileyebilir. Bu nedenle, gelecek çalışmalarda katılımcılara liderlik görevi tanıtıldıktan sonra motivasyonel, duygusal ve bilişsel ölçümlerin gerçekleştirilmesi sonuçların farklı olmasına neden olabilir.

Stereotip tehdidinin liderlik alanındaki motivasyonel, duygusal ve bilişsel etkilerine yönelik araştırmalarda göze çarpan bir eksiklik, liderlik rolünün herhangi bir mücadele gerektirmeden tercihe bağlı olmasıdır. Oysa gerçek çalışma yaşamında gerek kadınlar gerek erkekler için lider olmak sadece isteğe bağlı değildir; bunun için belli özelliklere sahip olmak ve bu özelliği diğerlerine kanıtlamak gerekmektedir. Dolayısıyla kadınların lider olarak ortaya çıkmasındaki problem, kadınların kendilerine ilişkin olumsuz stereotiplerin tehdidini hissederek kendini kanıtlama sürecinden kaçınması olabilir. Oysa literatürdeki araştırmalarda böylesi bir süreç olmadan kadınlara roller sunulmakta ve tercih etmesi beklenmektedir. Dolayısı ile çalışma yaşamında kadınların lider olarak ortaya çıkmasındaki engellerden biri olarak stereotip tehdidi incelenirken, bu rol için yeterli olduklarını göstermelerinin gerektiği ve gruptaki diğerlerinin buna ilişkin değerlendirmelerde bulunduğu koşullarda araştırma yürütülmesi bu eksikliği giderecek ve gerçek yaşamdakine daha yakın sonuçların elde edilmesini sağlayabilir.

Araştırmanın ikinci hipotez setinde ise stereotip tehdidi ile motivasyonel, duygusal ve bilişsel değişkenler arasındaki ilişkide damga bilincinin biçimlendirici rolü ele alınmıştır. Bu hipotezde, stereotip tehdidinin damga bilinci yüksek olan katılımcılarda daha güçlü etkiler yaratması; dolayısıyla bu katılımcıların liderlik istek ve kariyer amaçlarının daha fazla azalması, diğer yandan takım üyeliği isteklerinin, negatif duygu durumlarının ve cinsiyet-liderlik örtük inançlarının daha fazla artması beklenmiştir. Analiz bulguları incelendiğinde, stereotip tehdidi ve damga bilinci etkileşiminin liderlik veya takım üyeliği isteği üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Bu etkileşimin motivasyonel tek etkisi liderlik kariyer amacı üzerinde bulunmuştur. Beklenildiği gibi, yüksek damga bilincine sahip katılımcıların liderlik kariyer amaçlarının stereotip

tehdidinden daha olumsuz etkilendiği görülmüştür. Damga bilinci düşük katılımcılar ise tehdiye karşı reaksiyon tepkisi göstermiş ve liderlik kariyer amaçlarında artış meydana gelmiştir. Stereotip tehdidinin duygusal ve bilişsel değişkenler üzerinde etkisinin bulunamadığı gibi, damga bilinci ile etkileşiminin de bu değişkenler üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır.

Düşük damga bilincine sahip katılımcıların stereotip tehdidine reaksiyon göstererek daha fazla liderlik hedeflemesi uygulamaya yönelik büyük önem arz etmektedir. Stereotip tehdidi çevresel ipuçlara bağlıdır ve bu ipuçlarının tamamen yok edilmesi çok zordur. Bu nedenle yapılması gereken şey, bilişsel müdahaleler aracılığıyla kadınların etkileşimlerinde stereotipleştirilmeyi beklemelerini azaltmak ve bu sayede olası tehdit durumlarını avantaja çevirebilmektir. İş yerlerinde gerçekleştirilen iş zenginleştirme gibi uygulamaların amacına ulaşabilmesi ve kadınların yöneticilik rollerinde daha başarılı olabilmesi için öncelikle kadınların bu roldeki ilişkilerine yönelik beklentilerini düzenlemesi gerekmektedir. Endüstri ve örgüt psikologları tarafından çalışma yaşamında kadınların güçlendirilmesine yönelik gerçekleştirilen müdahale programlarında bu durumun dikkate alınması, daha faydalı sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır.

Stereotip tehdidinin duygusal ve bilişsel etkileri anlamlı bulunamadığı gibi damga bilincinin bu etkiler üzerinde biçimlendirici bir etkisi de bulunamamıştır. Bu etkinin görünememesindeki ihtimallerden biri, katılımcılara sunulan tehdidin zayıf kalmasına bağlı olarak stereotiplerin aktive olmaması ve katılımcıların endişe hissetmemesi olabilir. Mevcut çalışmada kullanılan toplumsal cinsiyete yönelik reklamlar haricinde liderlik alanına yönelik stereotipik içerik barındıran reklamların kullanılması tehdidin güçlenmesine sebep olabilir ve tehdit durumunda damga bilincinin nasıl bir rol oynadığı daha iyi anlaşılabilir. Sunulan tehdidin etkisinin yeterince güçlü bulunamaması damga bilincinin nasıl bir rol oynayacağını anlaşılmasına engel oluşturmaktadır.

Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, liderlik alanında stereotip tehdidinin duygusal veya bilişsel bir etkisi bulunamamıştır. Motivasyonel etkilerine

bakıldığında ise takım üyeliği isteği üzerinde doğrudan etkisi bulunmuş ve ayrıca damga bilinci ile etkileşiminin liderlik kariyer amacı üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Bu bulgular, kadınların liderlik alanındaki olumsuz stereotiplere karşı duygusal ve bilişsel olarak korunaklı olduğunu, fakat motivasyonel olarak belirli zorluklar yaşadıklarını göstermekte ve kadınların liderlik rollerindeki temsilinde iyileştirme sağlamayı amaçlayan müdahalelerin nasıl olması gerektiğine ilişkin görüş sağlamaktadır. Stereotiplerle mücadele edebilmek adına hem bilişsel yeniden yapılandırmalar uygulanmalı hem de liderlik motivasyonunu artıracak teşvik programları geliştirilmelidir.

KAYNAKÇA

- ADORNO, T. W., FRENKEL-BRUNSWIK, E., LEVINSON, D. J., STANFORD, N. R.: 1950 “**Otoritaryen Kişilik Üstüne: Niteliksel İdeoloji İncelemeleri**”, Çev. Doğan Şahiner (2011), İstanbul: Say Yayınları.
- ALLPORT, G. W.: 1954 “**Önyargının Doğası**”, Çev. Nur Nirven (2017), Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayınları.
- ALTER, A. L., ARONSON, J., DARLEY, J. M., RODRIGUEZ, C., RUBLE, D. N.: 2010 “Rising to the Threat: Reducing Stereotype Threat by Reframing the Threat as a Challenge”, **Journal of Experimental Social Psychology**, 46/1, 166-171.
- AMBADY, N., SHIH, M., KIM, A., PITTINSKY, T. L.: 2001 “Stereotype Susceptibility in Children: Effects of Identity Activation on Quantitative Performance”, **Psychological Science**, 12/5, 385-390.
- ARONSON, J., FRIED, C. B., GOOD, C.: 2002 “Reducing the Effects of Stereotype Threat on African American College Students by Shaping Theories of Intelligence”, **Journal of Experimental Social Psychology**, 38/2, 113-125.
- 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.

ARSLAN, S.: DEVAM
EDİYOR

“Kadınların Liderliğe Yönelik Stereotip Tehdidine Verdikleri Tepkilerin İncelenmesi”, **Devam Eden Yüksek Lisans Tez Araştırması**, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

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.

ASHMORE, R. D., DEL BOCA,
F. K.: 1981

“Conceptual Approaches to Stereotypes and Stereotyping”, **Cognitive Processes in Stereotyping and Intergroup Behavior**, Ed. David L. Hamilton, Hillsdale, New Jersey: Erlbaum, s. 1-35.

BAKAN, D.: 1966

“**The Duality of Human Existence: An Essay on Psychology and Religion**”, Oxford: Rand McNally.

BANAJI, M. R., HARDIN, C.,
ROTHMAN, A. J.: 1993

“Implicit Stereotyping in Person Judgment”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 65/2, 272-281.

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.

- BAŞBAY, P. : DEVAM EDİYOR “Stereotip Karşıtı Müdahalenin Liderlik Değişkenleri Üzerindeki Etkisi”, **Devam Eden Yüksek Lisans Tez 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”, **74th Annual Congress of Academy of Management**, Philadelphia, ABD, 1-4 Ağustos 2014, s. 390.
- 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.
- BİLGİN, N.: 2014 “**Kimlik İnşası**”, İzmir: İzmir Büyükşehir Belediyesi.
- 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.
- BOSSON, J. K., HAYMOVITZ, E. L., PINEL, E. C.: 2004 “When Saying and Doing Diverge: The Effects of Stereotype Threat on Self-reported versus Non-verbal Anxiety. **Journal of Experimental Social Psychology**, 40/2, 247-255.

- BREWER, M. B.: 1993 "The Role of Distinctiveness in Social Identity and Group Behaviour", **Group Motivation: Social Psychological Perspectives**, Ed. Michael Hogg, Dominic Abrams, New York: Harvester Wheatsheaf. s. 1-16.
- BREWER, M. B., DULL, V., LUI, L.: 1981 "Perceptions of the Elderly: Stereotypes as Prototypes", **Journal of Personality and Social Psychology**, 41/4, 656-670.
- BREWER, M. B., KRAMER, R. M.: 1985 "The Psychology of Intergroup Attitudes and Behavior", **Annual Review of Psychology**, 36/1, 219-243.
- BROWN, R. P., LEE, M. N.: 2005 "Stigma Consciousness and the Race Gap in College Academic Achievement", **Self and Identity**, 4/2, 149-157.
- 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.
- CADINU, M., MAASS, A., LOMBARDO, M., FRIGERIO, S.: 2006 “Stereotype Threat: The Moderating Role of Locus of Control Beliefs”, **European Journal of Social Psychology**, 36/2, 183-197.
- CARR, P. B., STEELE, C. M.: 2010 “Stereotype Threat Affects Financial Decision Making”, **Psychological Science**, 21/10, 1411-1416.
- 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.
- CHUNG, B. G., EHRHART, M. G., HOLCOMBE EHRHART, K., HATTRUP, K., SOLAMON, J.: 2010 “Stereotype Threat, State Anxiety, and Specific Self-Efficacy as Predictors of Promotion Exam Performance”, **Group and Organization Management**, 35/1, 77-107.
- COLE, J. C., MICHAILIDOU, K., JEROME, L., SUMNALL, H. R.: 2006 “The Effects of Stereotype Threat on Cognitive Function in Ecstasy Users”, **Journal of Psychopharmacology**, 20/4, 518-525.

- COMPAS, B. E., CONNOR-SMITH, J. K., SALTZMAN, H., THOMSEN, A. H., WADSWORTH, M. E.: 2001 “Coping with Stress During Childhood and Adolescence: Problems, Progress, and Potential in Theory and Research”, **Psychological Bulletin**, 127/1, 87-127.
- CROCKER, J., BLAINE, B., LUHTANEN, R.: 1993 “Prejudice, Intergroup Behaviour and Self-Esteem: Enhancement and Protection Motives”, **Group Motivation: Social Psychological Perspectives**, Ed. Michael Hogg, Dominic Abrams, New York: Harvester Wheatsheaf. s. 52-67.
- 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.
- 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.
- DEAUX, K.: 1985 “Sex and Gender”, **Annual Review of Psychology**, 36/1, 49-81.
- DEAUX, K., LEWIS, L. L.: 1984 “Structure of Gender Stereotypes: Interrelationships Among Components and Gender Label”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 46/5, 991-1004.
- DEMİRTAŞ-MADRAN, H. A.: 2012 “Sosyal Kimlik ve Ayrımcılık”, **Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar**, Haz. Kenan Çayır, Müge Ayan Ceyhan, s. 73-85.
- 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.
- DIJKSTERHUIS, A., VAN KNIPPENBERG, A.: 1998 “The Relation Between Perception and Behavior, or How to Win a Game of Trivial Pursuit”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 74/4, 865-877.

- DIJKSTERHUIS, A., VAN KNIPPENBERG, A. D.: 2000 “Behavioral Indecision: Effects of Self-Focus on Automatic Behavior”, **Social Cognition**, 18/1, 55-74.
- DOVIDIO, J. F., MAJOR, B., CROCKER, J.: 2000 “Stigma: Introduction and Overview”, **The Social Psychology of Stigma**, Ed. Todd F. Heatherton, Robert E. Kleck, Michelle R. Hebl, Jay G. Hull, New York: Guilford Press, s. 1-28.
- DÖKMEN, Z. Y.: 2016 “**Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar**”, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- DÖNMEZ, A.: 1992 “Bilişsel Sosyal Şemalar”, **Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi**, 14, 131-146.
- DÜRÜ, Ç.: 1998 “Anxiety and Depression: Searching the Distinctive and Overlapping Features”, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- EAGLY, A. H.: 1987 “**Sex Differences in Social Behavior: A Social-Role Interpretation**”, Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- EAGLY, A. H., CARLI, L. L.: 2007 “Women and the Labyrinth of Leadership”, **Harvard Business Review**, 85/9, 63-71.

- EAGLY, A. H., KARAU, S. J.: 2002 “Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders”, **Psychological Review**, 109/3, 573-598.
- EAGLY, A. H., MLADINIC, A.: 1989 “Gender Stereotypes and Attitudes Toward Women and Men”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, 15/4, 543-558.
- EAGLY, A. H., MLADINIC, A., OTTO, S.: 1991 “Are Women Evaluated More Favorably Than Men?”, **Psychology of Women Quarterly**, 15/2, 203-216.
- EAGLY, A. H., STEFFEN, V. J.: 1984 “Gender Stereotypes Stem From the Distribution of Women and Men Into Social Roles”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 46/4, 735-754.
- EAGLY, A. H., WOOD, W., DIEKMAN, A. B.: 2000 “Social Role Theory of Sex Differences and Similarities: A Current Appraisal”, **The Developmental Social Psychology of Gender**, Ed. Thomas Eckes, Hanns M. Trautner, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, s. 123-174.
- ELIZAGA, R. A., MARKMAN, K. D.: 2008 “Peers and Performance: How In-Group and Out-Group Comparisons Moderate Stereotype Threat Effects”, **Current Psychology**, 27/4, 290-300.
- FISKE, S. T.: 1993 “Social Cognition and Social Perception”, **Annual Review of Psychology**, 44/1, 155-194.

- FISKE, S. T., STEVENS, L. E.: 1993 “What's So Special About Sex? Gender Stereotyping and Discrimination”, **Gender Issues in Contemporary Society**, Ed. Stuart Oskamp, Mark Costanzo, Thousand Oaks, California: Sage Publications. s. 173-196.
- FORD, T. E., FERGUSON, M. A., BROOKS, J. L., HAGADONE, K. M.: 2004 “Coping Sense of Humor Reduces Effects of Stereotype Threat on Women’s Math Performance”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, 30/5, 643-653.
- FROEHLICH, L., MARTINY, S. E., DEAUX, K., GOETZ, T., MOK, S. Y.: 2016 “Being Smart or Getting Smarter: Implicit Theory of Intelligence Moderates Stereotype Threat and Stereotype Lift Effects”, **British Journal of Social Psychology**, 55/3, 564-587.
- GENÇÖZ, T.: 2000 “Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, **Türk Psikoloji Dergisi**, 15/46, 19-26.
- GOCLOWSKA, M. A., CRISP, R. J.: 2013 “On Counter-Stereotypes and Creative Cognition: When Interventions for Reducing Prejudice Can Boost Divergent Thinking”, **Thinking Skills and Creativity**, 8, 72-79.
- GOFFMAN, E.: 1963 “**Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity**”, New York: Simon & Schuster.

- 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.
- GÖREGENLİ, M.: 2012
- “Temel Kavramlar: Önyargı, Kalıpyargı ve Ayrımcılık”, **Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar**, Haz. Kenan Çayır, Müge Ayan Ceyhan, s. 175-187.
- GRANT THORNTON: 2017
- “**Women in Business 2017**”, (Çevrimiçi), 23 Şubat 2018
<https://www.grantthornton.global/en/insights/articles/women-in-business-2017/>
- GREENWALD, A. G.,
MCGHEE, D. E., SCHWARTZ,
J. L.: 1998
- “Measuring Individual Differences in Implicit Cognition: The Implicit Association Test”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 74/6, 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.
- GUPTA, V. K., BHAWA, N.
M.: 2007
- “The Influence of Proactive Personality and Stereotype Threat on Women's Entrepreneurial Intentions”, **Journal of Leadership and Organizational Studies**, 13/4, 73-85.

- GÜNTHER, C., EKİNCİ, N. A., SCHWIEREN, C., STROBEL, M.: 2010 “Women Can’t Jump?—An Experiment on Competitive Attitudes and Stereotype Threat”, **Journal of Economic Behavior & Organization**, 75/3, 395-401.
- HAMILTON, D. L., SHERMAN, S. J., RUVOLO, C. M.: 1990 “Stereotype-Based Expectancies: Effects on Information Processing and Social Behavior”, **Journal of Social Issues**, 46/2, 35-60.
- HARLAK, H.: 2000 “Önyargılar”, İstanbul: Sistem Yayınları.
- HARRISON, L. A., STEVENS, C. M., MONTY, A. N., COAKLEY, C. A.: 2006 “The Consequences of Stereotype Threat on the Academic Performance of White and Non-White Lower Income College Students”, **Social Psychology of Education**, 9/3, 341-357.
- 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.: 1983 “Sex Bias in Work Settings: The Lack of Fit Model” **Research in Organizational Behavior**, 5, 269-298.
- HEILMAN, M. E.: 2001 “Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder”, **Journal of Social Issues**, 57/4, 657-674.

- HESS, T. M., AUMAN, C., COLCOMBE, S. J., RAHHAL, T. A.: 2003 “The Impact of Stereotype Threat on Age Differences in Memory Performance”, **The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences**, 58/1, 3-11.
- HEWSTONE, M., HOPKINS, N., ROUTH, D. A.: 1992 “Cognitive Models of Stereotype Change: (1) Generalization and Subtyping in Young People's Views of the Police”, **European Journal of Social Psychology**, 22/3, 219-234.
- HEWSTONE, M., JOHNSTON, L., AIRD, P.: 1992 “Cognitive Models of Stereotype Change: (2) Perceptions of Homogeneous and Heterogeneous Groups”, **European Journal of Social Psychology**, 22/3, 235-249.
- HILTON, J. L., VON HIPPEL, W.: 1996 “Stereotypes”, **Annual Review Psychology**, 47/1, 237-271.
- HOGG, M. A. : 2000 “Subjective Uncertainty Reduction Through Self-Categorization: A Motivational Theory of Social Identity Processes”, **European Review of Social Psychology**, 11/1, 223-255.
- HOGG, M. A., ABRAMS, D.: 1988 “**Social Identifications: A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes**”, London: Routledge.

- HOGG, M. A., ABRAMS, D., OTTEN, S., HINKLE, S.: 2004 “The Social Identity Perspective: Intergroup Relations, Self-Conception, and Small Groups”, **Small Group Research**, 35/3, 246-276.
- HOYT, C. L.: 2005 “The Role of Leadership Efficacy and Stereotype Activation in Women's Identification with Leadership”, **Journal of Leadership & 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, Behavioral and Self-Report Responses in the Leadership Domain”, **The Leadership Quarterly**, 21/1, 89-103.
- HOYT, C. L., BURNETTE, J. L., INNELLA, A. N.: 2012 “I Can Do That: The Impact of Implicit Theories on Leadership Role Model Effectiveness”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, 38/2, 257-268.
- 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.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE: 2015 “**Women in Business and Management: Gaining Momentum 2015**”, (Çevrimiçi) 23 Şubat 2018 http://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_316450/lang--en/index.htm

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE: 2017 “**World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017**”, (Çevrimiçi), 23 Şubat 2018 http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2017/WCMS_557245/lang--en/index.htm

INZLICHT, M., BEN-ZEEV, T.: 2000 “A Threatening Intellectual Environment: Why Females are Susceptible to Experiencing Problem-Solving Deficits in the Presence of Males”, **Psychological Science**, 11/5, 365-371.

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.

JOHNSON, D. W., JOHNSON, F. P.: 1982 “**Joining Together: Group Theory and Group Skills**”, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

- JOHNSTON, L. C., MACRAE, C. N.: 1994 “Changing Social Stereotypes: The Case of the Information Seeker”, **European Journal of Social Psychology**, 24/5, 581-592.
- JOHNSTON, L., HEWSTONE, M.: 1992 “Cognitive Models of Stereotype Change: 3. Subtyping and the Perceived Typicality of Disconfirming Group Members”, **Journal of Experimental Social Psychology**, 28/4, 360-386.
- JOHNSTON, L., HEWSTONE, M., PENDRY, L., FRANKISH, C.: 1994 “Cognitive Models of Stereotype Change (4): Motivational and Cognitive Influences”, **European Journal of Social Psychology**, 24/2, 237-265.
- KAĞITÇIBAŞI, Ç.: 2005 “**Yeni İnsan ve İnsanlar**”, İstanbul: Evrim Yayınevi.
- KALKINMA BAKANLIĞI: 2013 “**10. Kalkınma Planı (2014-2018)**”, (Çevrimiçi), 23 Şubat 2018
[http://kkp.tarim.gov.tr/sp/Onuncu%20Kalkinma%20Planı\(2014-2018\).pdf](http://kkp.tarim.gov.tr/sp/Onuncu%20Kalkinma%20Planı(2014-2018).pdf)
- KATZ, D., BRALY, K.: 1933 “Racial Stereotypes of One Hundred College Students”, **The Journal of Abnormal and Social Psychology**, 28/3, 280-290.

- KELLER, J.: 2002 “Blatant Stereotype Threat and Women's Math Performance: Self-Handicapping as a Strategic Means to Cope With Obtrusive Negative Performance Expectations”, **Sex Roles**, 47/3-4, 193-198.
- 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.
- KOENIG, A. M., EAGLY, A. H.: 2005 “Stereotype Threat in Men on a Test of Social Sensitivity”, **Sex Roles**, 52/7-8, 489-496.
- KOENIG, A. M., EAGLY, A. H., MITCHELL, A. A., RISTIKARI, T.: 2011 “Are Leader Stereotypes Masculine? A Meta-Analysis of Three Research Paradigms”, **Psychological Bulletin**, 137/4, 616-642.
- KOSOVA, J. E.: DEVAM EDİYOR “Stereotip Tehdidinin Liderlik Değişkenleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi”, **Devam Eden Yüksek Lisans Tez Araştırması**, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- KRAY, L. J., SHIRAKO, A.: 2011 “Stereotype Threat in Organizations”, **Stereotype Threat: Theory, Process, and Application**, Ed. Michael Inzlicht, Toni Schmader, Oxford: Oxford University Press.

- KRAY, L. J., THOMPSON, L., GALINSKY, A.: 2001 “Battle of the Sexes: Gender Stereotype Confirmation and Reactance in Negotiations”, **Journal of Personality and 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.
- LATU, I. M., MAST, M. S., LAMMERS, J., BOMBARI, D.: 2013 “Successful Female Leaders Empower Women's Behavior in Leadership Tasks”, **Journal of Experimental Social Psychology**, 49/3, 444-448.
- LEICHT, C., DE MOURA, G. R., CRISP, R. J.: 2014 “Contesting Gender Stereotypes Stimulates Generalized Fairness in the Selection of Leaders”, **The Leadership Quarterly**, 25/5, 1025-1039.
- LEMAINE, G., KASTERSZTEIN, J., PERSONNAZ, B.: 1978 “Social Differentiation”, **Differentiation Between Social Groups: Studies in The Social Psychology of Intergroup Relations**, Ed. Henri Tajfel, London: Academic Press, s. 269-300.
- LEVY, B.: 1996 “Improving Memory in Old Age Through Implicit Self-Stereotyping”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 71/6, 1092-1107.

- LEYENS, J. P., DÉSSERT, M., CROIZET, J. C., DARCIIS, C.: 2000 “Stereotype Threat: Are Lower Status and History of Stigmatization Preconditions of Stereotype Threat?”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, 26/10, 1189-1199.
- LIPPMANN, W.: 1922 “**Public Opinion**”, New York: Harcourt Brace.
- LIPS, H. M.: 2017 “**Sex and Gender: An Introduction**”, Long Grove, Illinois: Waveland Press.
- LYNESS, K. S., THOMPSON, D. E.: 2000 “Climbing the Corporate Ladder: Do Female and Male Executives Follow the Same Route?”, **Journal of Applied Psychology**, 85/1, 86-101.
- MAASS, A., D'ETTOLE, C., CADINU, M.: 2008 “Checkmate? The Role of Gender Stereotypes in the Ultimate Intellectual Sport”, **European Journal of Social Psychology**, 38/2, 231-245.
- MAJOR, B., O'BRIEN, L. T.: 2005 “The Social Psychology of Stigma”, **Annual Review of Psychology**, 56, 393-421.
- 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.

- MCGLONE, M. S., ARONSON, J., KOBRYNOWICZ, D.: 2006 “Stereotype Threat and the Gender Gap in Political Knowledge”, **Psychology of Women Quarterly**, 30/4, 392-398.
- MERTON, R. K.: 1948 “The Self-Fulfilling Prophecy”, **The Antioch Review**, 8/2, 193-210.
- MILLER, C. T., KAISER, C. R.: 2001 “A Theoretical Perspective on Coping with Stigma”, **Journal of Social Issues**, 57/1, 73-92.
- MILLER, D. T., TURNBULL, W.: 1986 “Expectancies and Interpersonal Processes”, **Annual Review of Psychology**, 37/1, 233-256.
- MORRISON, A. M., VON GLINOW, M. A.: 1990 “Women and Minorities in Management”, **American Psychologist**, 45/2, 200-208.
- MOSLEY, T. M., ROSENBERG, J.: 2007 “Stigma Consciousness and Perceived Stereotype Threat and Their Effects on Academic Performance”, **The University of Alabama McNair Journal**, 7, 85-114.
- 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.

- NEUVILLE, E., CROIZET, J. C.: 2007 “Can Salience of Gender Identity Impair Math Performance Among 7–8 Years Old Girls? The Moderating Role of Task Difficulty”, **European Journal of Psychology of Education**, 22/3, 307-316.
- NUSSBAUM, A. D., STEELE, C. M.: 2007 “Situational Disengagement and Persistence in the Face of Adversity”, **Journal of Experimental Social Psychology**, 43/1, 127-134.
- OAKES, P. J., TURNER, J. C.: 1990 “Is Limited Information Processing Capacity the Cause of Social Stereotyping?”, **European Review of Social Psychology**, 1/1, 111-135.
- OECD: 2017 “**The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle 2017**”, (Çevrimiçi), 23 Şubat 2018
http://www.keeppeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality_9789264281318-en#.WpCAncd2m8U#page1
- OSBORNE, J. W.: 1997 “Race and Academic Disidentification”, **Journal of Educational Psychology**, 89/4, 728-735.
- ÖZDEMİR, M.: 2010 “Türkiye'deki Reklâmlarda Toplumsal Cinsiyet ve Sunumu”, **Millî Folklor**, 22/88, 101-111.

- PICHO, K., BROWN, S. W.: 2011 “Can Stereotype Threat Be Measured? A Validation of the Social Identities and Attitudes Scale (SIAS)”, **Journal of Advanced Academics**, 22/3, 374-411.
- PICHO, K., STEPHENS, J. M.: 2012 “Culture, Context and Stereotype Threat: A Comparative Analysis of Young Ugandan Women in Coed and Single-Sex Schools”, **The Journal of Educational Research**, 105/1, 52-63.
- PINEL, E. C.: 1999 “Stigma Consciousness: The Psychological Legacy of Social Stereotypes”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 76/1, 114-128.
- PINEL, E. C.: 2002 “Stigma Consciousness in Intergroup Contexts: The Power of Conviction”, **Journal of Experimental Social Psychology**, 38/2, 178-185.
- PINEL, E. C. : 2004 “You're Just Saying That Because I'm a Woman: Stigma Consciousness and Attributions to Discrimination”, **Self and Identity**, 3/1, 39-51.
- PINEL, E. C., WARNER, L. R., CHUA, P. P.: 2005 “Getting There is Only Half the Battle: Stigma Consciousness and Maintaining Diversity in Higher Education”, **Journal of Social Issues**, 61/3, 481-506.
- PRASAD, A.: 2011 “Stereotype Threat in India: Gender and Leadership Choices”, **Journal of Psychological Issues in Organizational Culture**, 2/3, 6-21.

- PRONIN, E., STEELE, C. M., ROSS, L.: 2004 “Identity Bifurcation in Response to Stereotype Threat: Women and Mathematics”, **Journal of Experimental Social Psychology**, 40/2, 152-168.
- ROSENTHAL, H. E., CRISP, R. J., SUEN, M. W.: 2007 “Improving Performance Expectancies in Stereotypic Domains: Task Relevance and the Reduction of Stereotype Threat”, **European Journal of Social Psychology**, 37/3, 586-597.
- ROTHBART, M.: 1981 “Memory Processes and Social Beliefs”, **Cognitive Processes in Stereotyping and Intergroup Behavior**, Ed. David L. Hamilton, Hillsdale, New Jersey: Erlbaum, s. 145-181.
- RUDMAN, L. A., PHELAN, J. E.: 2008 “Backlash Effects for Disconfirming Gender Stereotypes in Organizations”, **Research in Organizational Behavior**, 28, 61-79.
- 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.
- RYDELL, R. J., SHIFFRIN, R. M., BOUCHER, K. L., VAN LOO, K., RYDELL, M. T.: 2010 “Stereotype Threat Prevents Perceptual Learning”, **Proceedings of the National Academy of Sciences**, 107/32, 14042-14047.

- SABANCI ÜNİVERSİTESİ:
2013
- “**Women on Board 2013**”, (Çevrimiçi), 23 Şubat
2018
http://gazetesu.sabanciuniv.edu/sites/gazetesu.sabanciuniv.edu/sites/gazetesu.sabanciuniv.edu/files/2013/iwd_report_final_7_print1.pdf
- SCHEIN, V. E.: 1973 “The Relationship Between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics”, **Journal of Applied Psychology**, 57/2, 95-100.
- SCHEIN, V. E.: 1975 “Relationships Between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics Among Female Managers”, **Journal of Applied Psychology**, 60/3, 340-344.
- SCHEIN, V. E., MUELLER, R.: 1992 “Sex Role Stereotyping and Requisite Management Characteristics: A Cross Cultural Look”, **Journal of Organizational Behavior**, 13/5, 439-447.
- SCHEIN, V. E., MUELLER, R., JACOBSON, C.: 1989 “The Relationship Between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics Among College Students”, **Sex Roles**, 20/1-2, 103-110.
- SCHEIN, V. E., MUELLER, R., LITUCHY, T., LIU, J.: 1996 “Think Manager-Think Male: A Global Phenomenon?”, **Journal of Organizational Behavior**, 17/1, 33-41.

- 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.
- SCHMALZ, D. L., KERSTETTER, D. L.: 2006 “Girlie Girls and Manly Men: Children's Stigma Consciousness of Gender in Sports and Physical Activities”, **Journal of Leisure Research**, 38/4, 536-557.
- SCHNEIDER, D. J.: 2005 “**The Psychology of Stereotyping**”, New York: Guilford Press.
- SEKAQUAPTEWA, D., WALDMAN, A., THOMPSON, M.: 2007 “Solo Status and Self-Construal: Being Distinctive Influences Racial Self-Construal and Performance Apprehension in African American Women”, **Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology**, 13/4, 321-327.
- SETTLES, 2004 “When Multiple Identities Interfere: The Role of Identity Centrality”, **Personality and Social Psychology Bulletin**, 30/4, 487-500.

- 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., HARVEY, O. J., WHITE, B. J., HOOD, W. R., SHERIF, C. W.: 1961 “**Intergroup Conflict and Cooperation: The Robbers Cave Experiment**”, Norman, Oklahoma: University of Oklahoma Book Exchange.
- 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, E. R., ZARATE, M. A.: 1992 “Exemplar-Based Model of Social Judgment”, **Psychological Review**, 99/1, 3-21.
- 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.

- 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, B., CASTANO, E.: 2007 “Social Class is Dead. Long Live Social Class! Stereotype Threat Among Low Socioeconomic Status Individuals”, **Social Justice Research**, 20/4, 418-432.
- SPENCER, S. J., LOGEL, C., DAVIES, P. G.: 2016 “Stereotype Threat”, **Annual Review of Psychology**, 67, 415-437.
- 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.
- 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”, **Advances in 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.
- STRICKER, L. J.: 1998 “Inquiring About Examinees' Ethnicity and Sex: Effects On Ap® Calculus AB Examination Performance”, **College Board Report 98-1; ETS Research Report 98-5**, New York: College Entrance Examination Board.
- 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”, **Differentiation Between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations**, Ed. Henri Tajfel, London: Academic Press, s. 61-76.
- TAJFEL, H.: 1978B “Interindividual Behaviour and Intergroup Behaviour”, **Differentiation Between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations**, Ed. Henri Tajfel, London: Academic Press, s. 27-60.
- TAJFEL, H.: 1981 “Social Stereotypes and Social Groups”, **Intergroup Behaviour**, Ed. John C. Turner, Howard Giles, Oxford: Basil Blackwell, s. 144-167.

- 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”, **The Social Psychology of Intergroup Relations**, Ed. William G. Austin, Stephen Worchel, Monterey, California: Brooks/Cole Publishing, s. 33-47.
- TAYLOR, S. E.: 1981 “A Categorization Approach to Stereotyping” **Cognitive Processes in Stereotyping and Intergroup Behavior**, Ed. David L. Hamilton, Hillsdale, New Jersey: Erlbaum, s. 83-114.
- THE UNITED NATIONS: 2015 “Sustainable Development Goals: 17 Goals to Transform Our World”, (Çevrimiçi), 23 Şubat 2018
<http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>
- THE WORLD ECONOMIC FORUM: 2017 “The Global Gender Gap Report 2017”, (Çevrimiçi), 23 Şubat 2018
<https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>
- TRIPLETT, N.: 1898 “The Dynamogenic Factors in Pacemaking and Competition”, **The American Journal of Psychology**, 9/4, 507-533.

- TURNER, J.: 1978 “Social Categorization and Social Discrimination in the Minimal Group Paradigm”, **Differentiation Between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations**, Ed. Henri Tajfel, London: Academic Press, s. 101-140.
- TURNER, J. C.: 1982 “Towards a Cognitive Redefinition of The Social Group”, **Social Identity and Intergroup Relations**, Ed. Henri Tajfel, New York: Cambridge University Press, s. 15-40.
- 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.
- TÜİK, 2014 “**Yükseköğretim İstatistikleri 2013-2014**”, (Çevrimiçi), 11 Mart 2018
www.turkstat.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2040
- TÜRK SMITH, S.: 1990 “Obstacles for Women on the Way to Management: A Study of Business Students’ Images of the Ideal Manager”, **The Journal of Contemporary Management**, 3, 174-184.

- VANBESELAERE, N.: 1999 “Gruplar Arası Davranışın Sosyal Psikolojik Analizi: Bireyci Bir Yaklaşımdan Sosyal Kimlik Yaklaşımına”, **Gruplar Arası İlişkiler ve Sosyal Kimlik Teorisi**, Ed. Sibel Ayşen Arkonaç, İstanbul: Alfa, s. 1-38.
- VINACKE, W. E.: 1949 “Stereotyping Among National-Racial Groups in Hawaii: A Study in Ethnocentrism”, **The Journal of Social Psychology**, 30/2, 265-291.
- 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.
- VON HIPPEL, W., VON HIPPEL, C., CONWAY, L., PREACHER, K. J., SCHOOLER, J. W., RADVANSKY, G. A.: 2005 “Coping with Stereotype Threat: Denial as an Impression Management Strategy”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 89/1, 22-35.

- WANG, K., STROEBE, K., DOVIDIO, J. F.: 2012
 “Stigma Consciousness and Prejudice Ambiguity: Can It Be Adaptive to Perceive the World as Biased?”, **Personality and Individual Differences**, 53/3, 241-245.
- 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.
- WEGER, U. W., HOOPER, N., MEIER, B. P., HOPTHROW, T.: 2012
 “Mindful Maths: Reducing the Impact of Stereotype Threat Through a Mindfulness Exercise”, **Consciousness and Cognition**, 21/1, 471-475.
- WEN, F., ZUO, B., WU, Y., DONG, X., WANG, W.: 2016
 “Reducing the Effect of Stereotype Threat: The Role of Coaction Contexts and Regulatory Fit”, **Social Psychology of Education**, 19/3, 607-626.
- WHEELER, S. C., PETTY, R. E.: 2001
 “The Effects of Stereotype Activation on Behavior: A Review of Possible Mechanisms”, **Psychological Bulletin**, 127/6, 797-826.

- WILLIAMS, J., GILES, H.: 1978 “The Changing Status of Women in Society: An Intergroup Perspective”, **Differentiation Between Social Groups: Studies in The Social Psychology of Intergroup Relations**, Ed. Henri Tajfel, London: Academic Press, s. 431-446.
- WORLD BANK & TURKISH STATE PLANNING OFFICE: 2009 “**Female Labor Force Participation in Turkey: Trends, Determinants and Policy Framework**”, (Çevrimiçi), 11 Mart 2018
http://siteresources.worldbank.org/TURKEYEXTN/Resources/361711-1268839345767/Female_LFP-en.pdf
- 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.
- YILMAZ, R. A.: 2007 “Reklamlarda Toplumsal Cinsiyet Kavramı: 1960-1990 Yılları Arası Milliyet Gazetesi Reklamlarına Yönelik Bir İçerik Analizi”, **Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi**, 4/4, 143-155.
- YÜCEL, A.: 2002 “Cinsel Role İlişkin Kalıpyargıların Lidere Atfedilen Özelliklere Etkisi ve Bir Uygulama”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

EKLER

Ek 1

Cinsiyet Damgası Bilinci Ölçeği

1. () Cinsiyetim öğretmenlerin davranışlarımı nasıl yorumladıklarını etkiler.
2. () Çoğu insan beni cinsiyetime göre yargılar.
3. () Cinsiyetim başkalarının bana nasıl davrandıklarını etkiler.
4. () Karşı cinsin üyeleri davranışlarımı cinsiyetime göre yorumlar.
5. () Cinsiyetim insanların bana nasıl muamele ettiklerini etkiler.

Ek 2

Liderlik ve Takım Üyeliği İsteği Ölçeği

Bu araştırmanın 3. aşaması için bilgisayar uygulamasından sonra farklı bölümlerden gelen öğrencilerle kısa bir grup çalışması yapılacaktır. Bu çalışmalarda lider ya da takım üyesi rolünde olabilirsiniz. Her grupta bir lider ve iki takım üyesi olacaktır. Hem takım üyelerine hem de lidere, çözülmesi gereken karmaşık bir dizi problem ile ilgili yazılı bir açıklama verilecektir. Bununla birlikte lidere aynı zamanda bu problemlerin çözümü de sunulacaktır. Liderin görevi takım üyelerine cevapları açıkça söylemeden çözüm için rehberlik etmektir. Önceki araştırmalar bu koşullardaki en etkili liderlerin çok iyi kişilerarası becerilere sahip olduklarını, böylece takım üyeleri arasındaki işbirliğini kolaylaştırabildiklerini; diğer taraftan en etkili takım üyelerinin ise takım çalışmasına yatkın ve çok iyi iletişim becerilerine sahip olduklarını göstermiştir.

Şimdi lütfen aşağıdaki ölçekte bu grup çalışmasında hangi rolde ne düzeyde bulunmak istediğinizi değerlendiriniz. Bu ölçekte 1 hiç istemediğinizi, 7 ise çok fazla istediğinizi ifade etmektedir. İstek düzeyinizi 1 ile 7 arasında değerlendirerek, sizin için uygun olan sayının altındaki parantezin içini işaretleyiniz.

Lider

| Hiç İstemiyorum | | | İstiyorum | | | | Çok Fazla |
|-----------------|-----|-----|-----------|-----|-----|-----|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| () | () | () | () | () | () | () | |

Takım üyesi

| Hiç İstemiyorum | | | İstiyorum | | | | Çok Fazla |
|-----------------|-----|-----|-----------|-----|-----|-----|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| () | () | () | () | () | () | () | |

Ek 3

Kariyer Amaçları Ölçeği

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

| Hiç Canlandıramıyorum | | | Çok fazla Canlandırabiliyorum | | | |
|--------------------------|----------|----------|----------------------------------|----------|----------|----------|
| 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 4

Durumsal Benlik Saygısı Ölçeği: Sosyal Benlik Saygısı Faktörü

Lütfen **şu anda** nasıl hissettiğinizi düşünerek aşağıdaki 7 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 |

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

Ek 5

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 6

Cinsiyet-Liderlik Örtük Çağrışım Testi Örnek Görüntüler

| | |
|--|---|
| <p>Kadın</p> <p>Erkek</p> <p>Özlem</p> | <p>Takım lideri</p> <p>Takım üyesi</p> <p>İtaatkar</p> |
| <p>Kadın veya Takım lideri</p> <p>Erkek veya Takım üyesi</p> <p>Ömer</p> | <p>Erkek veya Takım lideri</p> <p>Kadın veya Takım üyesi</p> <p>İleri görüşlü</p> |

Ek 7

Manipülasyon Materyalinde Kullanılan Reklam Görselleri

Slayt 1: Pilot Çalışma Reklam 6 (*)



Slayt 4: Pilot Çalışma Reklam 19



Slayt 2: Pilot Çalışma Reklam 10



Slayt 5: Pilot Çalışma Reklam 3 (*)



Slayt 3: Pilot Çalışma Reklam 15



Slayt 6: Pilot Çalışma Reklam 1



Slayt 7: Pilot Çalışma Reklam 9 (*)



Slayt 10: Pilot Çalışma Reklam 12 (*)



Slayt 8: Pilot Çalışma Reklam 8



Slayt 11: Pilot Çalışma Reklam 5



Slayt 9: Pilot Çalışma Reklam 11



Slayt 12: Pilot Çalışma Reklam 18 (*)



Slayt 13: Pilot Çalışma Reklam 22



Slayt 16: Pilot Çalışma Reklam 24



Slayt 14: Pilot Çalışma Reklam 13



Slayt 17: Pilot Çalışma Reklam 21



Slayt 15: Pilot Çalışma Reklam 20 (*)



Slayt 18: Pilot Çalışma Reklam 14 (*)



Slayt 19: Pilot Çalışma Reklam 26



Slayt 20: Pilot Çalışma Reklam 27 (*)



Stereotipik reklamlar () işareti ile işaretlenmiştir. Kontrol grubunda, bu reklamlar çıkartılmış ve geriye kalan 2., 3., 4., 6., 8., 9., 11., 13., 14., 16., 17. ve 19. slayttaki nötr reklamlar, deney grubundaki ile aynı sırada sunulmuştur.

Ek 8

Müdahale Kontrol Soruları

1. Gördüğünüz reklamlar içinde erkeksi ürünleri tanıtan veya erkek cinsiyet rolleri ile ilgili olan reklamlar ne düzeydeydi?
 - A) Hiç yoktu.
 - B) Yok denecek kadar azdı.
 - C) Yarisına yakın düzeydeydi.
 - D) Tamamı öyleydi.

2. Gördüğünüz reklamlar içinde kadınsı ürünleri tanıtan veya kadın cinsiyet rolleri ile ilgili olan reklamlar ne düzeydeydi?
 - A) Hiç yoktu.
 - B) Yok denecek kadar azdı.
 - C) Yarisına yakın düzeydeydi.
 - D) Tamamı öyleydi.

3. Gördüğünüz reklamlar içinde herhangi bir cinsiyet ile doğrudan ilişkilendirilemeyecek (nötr) ürünleri tanıtan veya herhangi bir cinsiyet rolü ile doğrudan ilişkili olmayan (nötr) reklamlar ne düzeydeydi?
 - A) Hiç yoktu.
 - B) Yok denecek kadar azdı.
 - C) Yarisına yakın düzeydeydi.
 - D) Tamamı öyleydi.

Ek 9
Hafıza Testi Soruları

1. Reklamların birinde gördüğünüz saç boyasının markası aşağıdakilerden hangisidir?
 - A) Koleston
 - B) Palette
 - C) L'oreal
 - D) Bioblas
2. Reklamlarda gördüğünüz diş macunu markası aşağıdakilerden hangisidir?
 - A) Ipana
 - B) Signal
 - C) Sensodyne
 - D) Colgate
3. Reklamlarda gördüğünüz İngilizce Kursu aşağıdakilerden hangisidir?
 - A) Wall Street Instute
 - B) Doping Hafıza
 - C) English Time
 - D) British English
4. Reklamlarda gördüğünüz Sırma Su aşağıdaki sloganlardan hangisini kullanmaktadır?
 - A) “Mutluluk şişeye girdi”
 - B) “Her damlasında yaşam var”
 - C) “Doğanın iyiliği ve canlılığı seninle”
 - D) “Doğanın zirvesinden”

5. Reklamların birinde gördüğünüz gelinlikli kadının elinde bulunan çiçek aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Lale
- B) Gül
- C) Karanfil
- D) Papatya

6. Maden suyu reklamında arka planda gösterilen hayvan aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Kuş
- B) Kelebek
- C) Balık
- D) Kedi

7. Temizlik yapan bir kadının bulunduğu reklamda tanıtılan ürün aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Lavabo
- B) Klozet
- C) Küvet
- D) Kombi

8. Reklamlarda gördüğünüz “Her şey eskir ... kalır” sloganındaki boşluk aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Yazı
- B) Anı
- C) Koku
- D) Başarı

9. Yapı Kredi reklamında aşağıdakilerden hangisinin tanıtımı yapılmaktadır?

- A) Kredi kartı
- B) Çağrı merkezi
- C) İhtiyaç kredisi
- D) Mobil bankacılık

10. Reklamların birinde gördüğünüz ipek şal markası aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Pierre-Cardin
- B) Vakko
- C) Aker
- D) Armine

11. Reklamlarda gördüğünüz Pepsi markası kaç dakika konuşma hediye etmektedir?

- A) 50
- B) 60
- C) 70
- D) 80

12. Reklamlarda gördüğünüz Nesfit mısır gevreğinin sloganı aşağıdakilerden hangisidir?

- A) "Bikiniye hazır mısınız?"
- B) "Yeni bir sen"
- C) "Formda kal"
- D) "Yaza harika gir"

13. Reklamlarda gördüğünüz fotoğraf makinesi kaç megapikseldir?
- A) 12 MP
 - B) 24 MP
 - C) 36 MP
 - D) 48 MP
14. Burger King reklamında aşağıdaki menülerden hangisi gösterilmektedir?
- A) King Chicken Menü
 - B) Steakhouse Menü
 - C) Big King Menü
 - D) Whopper Menü
15. Kucağında çocuğu olan bir annenin yer aldığı Molfix reklamında kullanılan slogan aşağıdakilerden hangisidir?
- A) “Bebeği için her şeyin en iyisini düşünen anneler”
 - B) “Deneyimli annelerin akıllı seçimi”
 - C) “Mutlu bebekler mutlu yarınlar”
 - D) “Anne dokunuşu kadar hassas”
16. Gördüğünüz GSM operatörü reklamı ile ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi **yanlıştır**?
- A) Reklamı yapılan operatör Vodafone’dur.
 - B) Firmanın 10. yılı şerefine yapılan bir kampanya tanıtılmaktadır.
 - C) Reklamda % 70’e varan indirim olduğu belirtilmektedir.
 - D) Reklamda kullanılan telefon Iphone 5S’dur.

17. Yurtiçi Kargo reklamında verilen bilgiye kargo gönderim bedeli kaç liradan başlamaktadır?

- A) 3 TL
- B) 5.5 TL
- C) 7 TL
- D) 9.5 TL

18. Avon krem reklamında Türkiye güzeli seçilen hangi ünlü yer almaktadır?

- A) Serenay Sarıkaya
- B) Azra Akın
- C) Ayşe Hatun Önal
- D) Özge Ulusoy

19. Gördüğünüz havayolu şirketi reklamı ile ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Reklamı yapılan şirket Pegasus'tur.
- B) Uçuşların Atatürk Havalimanı'na yapıldığı belirtilmektedir.
- C) Uçuşların 79 TL'den başlamakta olduğu belirtilmektedir.
- D) Kampanya sadece yurt içi uçuşları kapsamaktadır.

20. Aşağıdaki mutfak eşyalarından hangisi yemek yapan bir kadının görüldüğü Korkmaz reklamında kullanılmaktadır?

- A) Tava
- B) Mikser
- C) Tencere
- D) Tost Makinesi

*Kontrol grubuna verilen hafıza testinde nötr reklamlara ilişkin 2., 3., 4., 6., 8., 9., 11., 13., 14., 16., 17. ve 19. sorular yer almıştır.