

Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumların Oluşumunda Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ve Narsisizmin Etkisi

Aytül Ayşe CENGİZ*

ORCID: 0000-0002-7090-289X

Ali ÖZDEMİR**

ORCID: 0000-0002-7780-4977

Öz: Bu çalışma, çelişik duygulu cinsiyetçilik, narsisizm ve kadın yöneticiye yönelik tutumlar arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. Düşmanca ve korumacı cinsiyetçilik tutumlarının, ayrıca narsisistik kişilik özelliklerinin kadın yöneticilere yönelik tutum üzerindeki etkisini araştırmak için Anadolu Üniversitesi'nde (Eskişehir) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme öğrencileri katılımcı olarak seçilmiştir. Yaş ortalaması 22,72 (S=1,5) olarak hesaplanan 115 erkek ve yaş ortalaması 22,18 (S= 1,3) olan 124 kadın olmak üzere toplam 239 katılımcı ile gerçekleştirilen çalışmada veri toplama aracı olarak Narsisistik Kişilik Envanteri, Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği ve Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeği kullanılmıştır. Kadın yöneticilere yönelik tutumların üzerinde cinsiyetçi ideolojilerin ve narsisizmin etkisini bulmak için kadın ve erkek katılımcılar üzerinde ayrı ayrı korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Kadın katılımcıların düşmanca cinsiyetçilik tutumları ve narsisistik özelliklerinin kadın yöneticilere yönelik tutumu olumsuz etkilediği bulunmuştur. Erkek katılımcıların kadın yöneticilere yönelik tutumlarında ise sadece düşmanca cinsiyetçiliğin olumsuz etkisi olduğu saptanmıştır. Kadınların hemcinslerine yönelik olumsuz tutumlarının oluşumunda narsisistik kişilik özelliğinin etkisinin korumacı cinsiyetçilikle bağlantısı kurularak ayrıca incelenmesi önemli olmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Düşmanca cinsiyetçilik, narsisizm, kadın yöneticilere yönelik tutum, işletme öğrencileri

The Effect of Ambivalent Sexism and Narcissism on Attitudes Toward Women Managers

Abstract: This study explores the relationship between ambivalent sexism, narcissism and attitudes towards women managers. Students from the Department of Business Administration in the Faculty of

* Doç.Dr. Anadolu Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi ABD.

** Doç.Dr. Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F., İşletme bölümü

Economics and Administrative Sciences at Anadolu University (Eskişehir) were selected as participants with the purpose of investigating the effect of hostile and benevolent attitudes, as well as narcissistic personality traits on attitudes towards women managers. Narcissistic Personality Inventory, Ambivalent Sexism Scale and Attitude Scale towards Women Managers were used as a data collection tool in the study. The study was conducted with a total of 239 participants, including 115 males with an average age of 22,72 (SD = 1,5) and 124 women with an average age of 22,18 (SD = 1,3). Correlation and hierarchical regression analysis were conducted on male and female participants to find out the effect of sexist ideologies and narcissism on attitudes towards women managers. It was found that hostile sexism attitudes and narcissistic characteristics of female participants negatively affect the attitude towards women managers. It was found that only hostile sexism had a negative effect on male attitudes towards women managers. It is important to examine the effect of narcissistic personality traits on the formation of negative attitudes of women towards their fellows, by establishing a connection with benevolent sexism.

Keywords: Hostile sexism, narcissism, attitudes toward women managers, business students

Giriş

Cinsiyet, cinsel eğilim, etnik köken, siyasi görüş gibi çeşitli unsurlar dahilinde ortaya çıkan dezavantajlı gruplar arasında en yaygın olanının cinsiyetlerinden dolayı kadınlar olduğunu belirtmek çok yanlış olmayacaktır. İnsani gelişimin önündeki en büyük engellerden bir tanesi cinsiyet eşitsizliğidir. Evde, işyerinde, toplumsal yaşamda kadınların karşılaştığı ayrımcı tutum ve davranışlar gerek ekonomik gerekse de toplumsal ilerleme açısından temel bir sorunsaldır ve bu sorunsal yıllar itibariyle daha ciddi bir boyuta gelmektedir. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın (UNDP) İnsani Gelişim Raporu'na (2019) göre Dünya genelinde 2010-2014 yılları arasında ölçülen cinsiyet eşitliğine yönelik önyargı, 2005-2009 yılları arasındaki döneme göre daha olumsuzdur. Yine bu rapora göre evde kadın, erkeğe göre üç katı ev işi yapmaktadır. Bu raporda Türkiye'nin 15 yaş ve yukarısı işgücüne katılım oranları erkekler için %72,6, kadınlar içinse %33,5'dir. Dünya Ekonomik Forumu'nun 2020 yılında yayımladığı Cinsiyet Eşitsizliği Raporu'na göre Türkiye 153 ülke arasında 130. sıradadır. Eğitime erişim, sağlık ve yaşam süresi, politik güçlendirme değişkenlerinin yanında sıralamada kullanılan bir diğer değişken ekonomik kalkınma ve fırsattır. Bu değişkene bakıldığında Türkiye 2006 yılında 106. sıradayken, 2020'de bu sıranın 136'ya gerilediğini görmekteyiz. Bu değişken altında yer alan maddeler incelendiğinde örneğin işyeri sahibi kadının sadece %3,90

olduğu, yönetim kurullarındaki kadın oranının ise %13,4 olduğu görülmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO, 2019) raporunda Avrupa ve Orta Asya kümesindeki 47 ülke arasında Türkiye 2017 verilerine göre yönetimde kadın oranı en düşük olan ülkedir. TÜİK'in Sürdürülebilir Kalkınma Göstergeleri'nde (2020), 2010-2018 verilerine göre yöneticilik pozisyonundaki kadınların oranı 2012'de %14,4 iken 2018'de 1,9 puan artarak %16,3'e yükselerek zayıf ve kırılğan yapısını korumaya devam etmiştir. TÜİK (Kasım, 2020) Hanehalkı İşgücü Araştırması'na göre ise tarım dışı genç kadın işsizliği %35,4 ile yıllar itibariyle en yüksek düzeyine ulaşmıştır.

Kadınların işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumu sadece işe girişte değil, işte yükselme, ücret gibi çeşitli alanlarda kendini göstermektedir. Bu çalışmanın konusu ise kadınların yöneticilik basamaklarına yükselmesiyle ilgilidir. Yukarıdaki ulusal ve uluslararası çalışmaların rakamlarında da görüldüğü üzere cam-tavan, cam uçurum gibi olgular yaşayan kadınlar, örgütlerin üst kademelerinde daha az temsil edilmekte, yöneticilik rolüne uygun görülmeyebilmektedir (Bkz. Aycan, 2004; Örcü, Kılıç ve Kılıç, 2007; Yeşilirmak, 2019). Ulusal kültür, değerler, örgüt kültürü gibi birçok değişken kadınların yöneticilik kademelerine gelmelerinde engeller oluşturmaktadır. Türkiye'nin geniş aile, kan bağı, dini birlik gibi unsurlarla pekişen geleneksel ve muhafazakâr toplum olma yolunda ilerleyişi (Çarkoğlu ve Kalaycıoğlu, 2009: 24), kadının ekonomik ve toplumsal yaşamdaki rollerine ilişkin algıyı etkilemektedir. Örneğin Boratav, Fişek ve Ziya'nın (2018) "Erkeklığın Türkiye Halleri" isimli çalışmalarında kendini dindar olarak tanımlayan erkek katılımcıların eşlerinin ileride çalışmasına daha olumsuz baktığı ortaya çıkmıştır. İleride çalışmasına olumsuz bakılmasındaki nedenler arasında ise ikinci ve üçüncü sırada "evdeki sorumlulukları sekteye uğratma" ve "çocuklar ihmal edilir" düşünceleri yer almıştır (Boratav, Fişek ve Ziya, 2018: 324-325). Kadınların geleneksel rollerine ilişkin algıların bu yönde gelişmesinde erkekler kadar kadınların da etkisi vardır. Örneğin, Dünya Değerler Araştırması (2012) Türkiye verileri incelendiğinde "Annenin çalışması, okul öncesi çocukların problemler yaşamasına sebep olur" ya da "İş bulmak sıkıntılıysa, çalışmak kadından ziyade erkeğin hakkı olmalıdır" düşüncesine katılım oranı erkekler kadar kadınlarda da yüksek çıkmıştır. Kağıtçıbaşı'nın (2002) ifade ettiği gibi Türk toplumunda aile merkezi bir konuma sahiptir ve kadın, -annelik ve aile içerisindeki rolleri ile gerekli fedakarlıkları yapmalıdır- görüşü hakimdir. Erkeğin güç, kadının geleneksel roller ile tanımlanması, cinsiyetçi ideolojinin varlığını bir kez daha göstermektedir (Glick ve Fiske, 1996; Sakallı-Uğurlu, Türkoğlu ve Kuzlak, 2018). Geleneksellik ve muhafazakarlık, kadının sadece aile ve ev işlerindeki rollerini değil, aynı zamanda iş yaşamındaki rollerine ilişkin algıyı da etkilemektedir. Örneğin Dünya Değerler Araştırması'nın (2012) Türkiye verilerine göre "Erkekler kadınlardan daha iyi yöneticilik yapar" ifadesine katılım oranı %64'dür.

Yöneticiliğin ya da otorite/statü kaynağı diğer rollerin erkeklerle özdeşleştirilmesi ve bu tip iş ya da rollerde kadın oranlarının daha düşük olması sadece az gelişmiş/gelişmekte olan ülkelerin değil, gelişmiş ülkelerin de bir sorunudur (Schein vd., 1996, Hausmann vd., 2014, Catalyst, 2019). Geleneksel cinsiyet rolleri, erkeklerin eylem odaklı, rekabetçi, güç ve statü peşinde giden, kendi amaçlarına dönük olma gibi özellikleri taşımaları gerektiği yönünde bir algı oluşturmaktadır (Keiller, 2010). Bu algı, kadınların yöneticilik için uygun yeteneklere sahip olmadığı inancını (Schein, 1975, 2001) yaratmakta ve kadınların engellerle karşılaşmalarına neden olmaktadır (Heilman, 1989, 2012). Wood ve Eagly (2012), Sosyal Rol Teorisi ile cinsiyet temelli farklılıkları anlama sürecinde bir çatı sunmuşlardır; biyolojik, kültürel ve evrimsel süreçler, kadın ve erkeğin rolleriyle özelliklerinin daha da güçlü bir şekilde birbirine bağlanmasına neden olmaktadır. Sosyal Rol Teorisi içerisinde yer alan Rol Uyum Teorisi, kadınlara atfedilen ılımlı, yardımsever, kırılgan gibi komunal (communal) özelliklerin, eylemlilik (agentic) özellikleri taşıdığı düşünülen yöneticilik ile uyumsuz görüldüğünü ifade eder (Bakan, 1966; Abele, 2003). Buyurgan cinsiyetçi kalıp yargı (prescriptive stereotype), kadının ve erkeğin taşınması ve sergilemesi gereken özellikleri dayatarak, bunun dışına çıkanları cezalandırır. Dolayısıyla kadın, duygusal, sıcak, naif olmalı fakat agresif ya da kibirli olmamalıdır (Rudman, Moss-Racusin, Phelan ve Nauts, 2012). Erkek baskın mesleklerde kadın, eylemlilik özellikleri sergilerse baskın ve öne çıkmaya çalışan olmakla suçlanırken, komunal özellikler sergilerse hoşlanılan fakat saygı duyulmayan bireyler olmaktadır (Rudman vd., 2012; Rudman ve Glick, 1999). Bu tür cinsiyetçi kalıp yargılara uyulmaması ayrımcılık yaşanmasına neden olmaktadır; bu kalıp yargıların oluşmasında cinsiyetçi ideolojilerin de rolü yadsınmamalıdır. Cinsiyetçi ideolojiler içerisinde sıklıkla ele alınan çelişik duygulu cinsiyetçiliğin barındırdığı düşmanca cinsiyetçilik ve korumacı cinsiyetçilik (Glick ve Fiske, 1996), kadının dezavantajlı konumunu devam ettirmektedir. Erkeklerin kadınlara bir taraftan düşmanca, diğer taraftan sıcak duygular beslemesinin yanında kadınların da özellikle korumacı cinsiyetçi ideolojiyi benimsemeleri toplumda ataerkil tutumların devam etmesine ve eşitsizliğin pekişmesine yol açmaktadır. Düşmanca cinsiyetçi ideoloji, kadının rekabetçilik gibi özellikler sergilemesinden hoşlanmamakta, korumacı cinsiyetçi ideoloji, kadını erkek baskın pozisyonlara uygun bulmamakta ve bu tür davranışları engellenmektedir (Heilman ve Okimoto, 2007; Rudman vd., 2012). Örneğin kadınlar, kariyerlerinde ilerlemeyi sağlayacak davranış ya da taktiklerden kaçınmaktadırlar (Moss-Racusin ve Rudman, 2010). Bu pozisyonda olan kadınlar ise geleneksel rollere uygun davranmadıkları için olumsuz tutum ve davranışlarla karşılaşmaktadırlar (Sakallı-Uğurlu ve Beydoğan, 2002). Nasıl davranması gerektiğini dayatan kalıp yargıların dışına çıkan kadınların en büyük sıkıntılardan biri diğer kadınların da kendilerine karşı olumsuz bir algı geliştirmeleridir; hatta korumacı cinsiyetçiliği benimsemeleriyle birlikte kadınlar da hemcinslerine karşı düşmanca cinsiyetçilik beslemektedirler (Sibley, Overall ve Duckitt, 2007).

Bu çalışmada düşmanca ve korumacı cinsiyetçiliğin kadın yöneticilere yönelik tutumlar üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Daha önyargılı ve kendi üyelikleri dışındaki grupları dışladıkları bilinen narsistik kişiliğin de kadın yöneticilere yönelik tutumlar üzerindeki etkisi yine bu çalışma içerisinde araştırılacaktır. Özellikle geleceğin yönetici adayları olan İşletme öğrencileri üzerinde bu çalışmayı yapmak iki açıdan önemlidir. Birincisi uluslararası yazına göre İşletme öğrencileri, diğer disiplinlerde okuyan öğrencilere göre daha narsistik özellikler taşımaktadır. İkincisi ileride işletme içerisinde karar verici pozisyona gelme potansiyeli olan bu kişilerin kadın yöneticilere karşı tutumlarını çelişik duygulu cinsiyetçilik açısından incelemek önemlidir. Bu amaçla ilk kısımda çelişik duygulu cinsiyetçiliğin kadın yöneticilere yönelik olumsuz tutumların oluşmasındaki etkisi teorik olarak açıklanmakta, ardından ikinci kısımda ise aynı ilişki narsistik özellikler bağlamında değerlendirilmektedir. Üçüncü kısımda ise bu ilişkileri araştıran hipotezlerin analizine yer verilmekte ve bulguların değerlendirmesi yapılmaktadır.

Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ve Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlar

Cinsiyetçiliği önyargının bir formu olarak gören çelişik duygulu cinsiyetçilik teorisi (Glick ve ark. 2002, Sakallı-Uğurlu ve Glick, 2003) düşmanca ve korumacı olmak üzere birbirinden farklı iki biçime sahiptir. Erkeklerin cinsellik ve bakım için kadına bağımlı olması kadını hor gören düşmanca cinsiyetçilik ideolojisi yanında korumacı cinsiyetçiliğin de oluşmasına neden olmuştur. Kadının kırılğan, naif, yumuşak yapısı nedeniyle himaye edilmesini ön plana çıkaran korumacı cinsiyetçilik, bu sayede kadını daha itaatkar, daha pasif ve uysal kılarak erkeği güçlendirirken kadını eksiltmektedir. Ulusal kültürün erkeklerin düşmanca davranışlarını ve tutumlarını desteklediği yerlerde, kadınlar erkeklerin korunmasını ve hayranlığını düşmanca cinsiyetçilikle başa çıkmak için tercih ederler (Fischer, 2006; Glick vd., 2000). Dolayısıyla, Türkiye gibi baskın olarak cinsiyetçi ülkelerde, erkekler düşmanca tutumları desteklemeyi tercih ettikleri sürece, kadınlar da korumacı tutumları destekleyeceklerdir (Glick ve ark. 2002, Sakallı-Uğurlu ve Glick, 2003).

Bu ideolojiler, rol dağılımlarında da etkili olmaktadır. Örneğin erkek baskın bir rol olarak algılanan liderlik, küresel düzlemde erkeklerin nitelikleriyle daha uyumlu görülmektedir (Schein, 2001; Heilman vd., 1989). Her iki cinsiyetçiliğin bir sonucu olarak, kadınlar yönetici pozisyonları (Masser ve Abrams, 2004) veya terfi için olumsuz değerlendirilmektedir (Rudman ve Glick, 1999; Feather ve Boeckmann, 2007). Kadın adaylar, erkek baskın kademeler için bir tehdit olarak algılandığında, düşmanca cinsiyetçilik kadın adaylar için daha düşük istihdam olasılığı yaratmakta ve erkek baskın kademeler için cam tavanı geliştirmeye hizmet etmektedir (Masser ve Abrams, 2004). Örneğin erkeklerin kadınların korunmaları gerektiğine dair olan tutumları, işyerlerinde kadınların ilerlemelerini sağlayacak önemli faaliyetlere katılmalarının önünü kesmektedir (King vd., 2012). Sosyal Rol

Kuramı'na göre kendilerinden beklenen rollere ve o rollere atfedilen komunal normlara aykırı davranmak istememeleri, erkeklerin gösterdiği yakınlık ve nezaketi tercih etmeleri, kendilerini görünür kılacak yöneticilik gibi pozisyonlara isteklerini azaltmakta ya da baskılamaktadır (Grijalva vd., 2014). Liderlik gibi güç elde etmeyi sağlayan rolleri kadınların tercih etmemesinin bir diğer nedeni, düşmanca cinsiyetçiliğin bir sonucu olarak erkelerin ve kadınların güç elde etmek için mücadele eden, erkek işi gibi algılanan alanlarda başarılı olan kadınlara olumsuz tepki vermelerinden kaynaklanmaktadır (Phelan ve Rudman, 2010; Heilman vd., 2004). Rudman vd.'nin (2012), 832 katılımcıyla yaptıkları araştırmalarında liderlik yeteneği, kariyer odaklılık, iddialı olma, agresif ve bağımsız olma gibi özelliklerin erkeklerle ilişkilendirildiği bulgulanmıştır. Maskülen özellikler sergileyen kadınlar içinse olumsuz tutumlar beslenmektedir; Rudman'ın -backlash effect- adını verdiği bu durum, maskülen özellikler taşıyan kadınların kibar, hoş, uyumlu olmak gibi kendisinden sahip olması beklenen feminen normları ihlal ettiği için cezalandırılmasına ve örneğin feminen özellikler taşıyan, sosyal beceriler gerektiren işlere tercih edilmemelerine neden olmaktadır (Rudman ve Glick, 1999). Cinsiyetçi kalıp yargıların dışında hareket ettiklerinden kadın liderler, diğerleri tarafından daha az başarılı değerlendirilmekte ve daha olumsuz tutumlarla karşılaşmaktadır (Eagly ve Karau, 2002; Heilman, 2001; Heilman, Wallen, Fuchs, Tamkins, 2004; Elsesser ve Lever, 2011; Johnson vd., 2008, Sümer, 2006).

Korumacı cinsiyetçiliğe maruz kalmak ya da bu ideolojiye sahip olmak, kadınların, kariyerle ilgili hedeflerinde daha çekingen olmalarına, kariyerlerinde ilerlemeyi eşlerine ya da partnerlerine bırakmalarına, başarılarına dikkat çekme, güçlü yönleri hakkında konuşma gibi unsurlardan oluşan kendini yüceltme konularında daha isteksiz olmalarına sebep olmaktadır (Moss-Racusin ve Rudman, 2010). Bir başka ifadeyle düşmanca cinsiyetçilik gibi korumacı cinsiyetçilik de kadınların kariyer aşamalarında ilerlemelerine engel oluşturmaktadır. Düşmanca cinsiyetçilik, rekabet eden ve güç peşinde mücadele eden kadınlardan hoşlanılmamasına, korumacı cinsiyetçilik ise yöneticilik gibi rollerin erkeklerle ilişkilendirilmelerine neden olmaktadır (Glick ve Fiske, 1996; Sakallı-Uğurlu ve Beydoğan, 2002). Örneğin Sakallı-Uğurlu ve Beydoğan'ın (2002) katılımcı olarak öğrencilerle yaptıkları çalışmada erkeklerin kadınlara kıyasla kadın yöneticilere yönelik olumsuz tutumlarının daha yüksek olduğu, ataerkillik ve düşmanca cinsiyetçiliğin kadın yöneticilere yönelik tutumlarının olumsuz olmasında etkili olduğu bulunmuştur. Özdemir'in (2015) öğrenciler üzerinde yaptığı araştırmada kadınlara kıyasla erkeklerin kadın yöneticilere tutumlarının daha olumsuz olduğu, düşmanca cinsiyetçiliğin kadın yöneticiye olan tutumu olumsuz etkilerken, korumacı cinsiyetçilik ile kadın yöneticiye olan tutum arasında bir ilişki bulunmamıştır. Acar ve Sümer (2018) işletme öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada korumacı cinsiyetçilikten farklı olarak, düşmanca cinsiyetçiliğin bir ceza

gibi kadınların cam uçurum ile karşılaşmalarına neden olduğunu bulmuşlardır. Bu bilgiler ışığında bu araştırmadaki hipotezler şu şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez 1: Kadınlarda düşmanca cinsiyetçilik, kadın yöneticilere yönelik tutumu olumsuz etkilemektedir.

Hipotez 2: Kadınlarda korumacı cinsiyetçilik, kadın yöneticilere yönelik tutumu olumsuz etkilemektedir.

Hipotez 3: Erkeklerde düşmanca cinsiyetçilik, kadın yöneticilere yönelik tutumu olumsuz etkilemektedir.

Hipotez 4: Erkeklerde korumacı cinsiyetçilik, kadın yöneticilere yönelik tutumu olumsuz etkilemektedir.

Narsisizm ve Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlar

Her bireyde var olabileceği kabulü ile ele alınan narsisistik kişilik özelliği, bazı özellikleri ile bireylerin ruh sağlığını olumlu etkilediği (Campbell, Rudich ve Sedikides, 2002), amaçlarının peşinden gitmeleri için güdülenmelerini sağladığı, zorluklarla mücadele etmelerinde destek olduğu çeşitli araştırmalarca bulgulanmaktadır (Bkz. Pincus ve Lukowitsky, 2010). Narsisistik kişilik özelliğinin diğer bazı özellikleri ise bireyin kendisi ve çevresi üzerinde olumsuz etkilere sahip olabilmektedir. Empati, özsaygı, etik değerleri benimseme gibi özellikler yoksun olduğunda narsisizm, önyargı, ayrımcılık (Hodson, Hogg ve MacInnis, 2009), sapkın davranışlar (Penney ve Spector, 2002; Michel ve Bowling, 2013) gibi istenmeyen sonuçların belirleyicisi durumundadır.

Bu kişilik özelliğinin tarihsel olarak nasıl ele alındığını incelediğimizde bu çalışmada neden narsisizmin seçildiğini ifadelendirmek daha kolay olabilecektir. 1898’de İngiliz psikolog Havelock Ellis, kişinin kendisini libidinal nesne olarak görmesiyle ilişkili olarak Narkissosvari (narcissus-like) tabirini kullanmıştır. Otto Rank (1911), narsisizm hakkında ilk bilimsel psikanalitik makaleyi yazarak kibir, kendine hayranlık, özsevgi özellikleriyle narsisizmi tanımlamıştır. 1931’de yazdığı “Libidinal Types” isimli kitabında Freud, narsisistlerin diğerine sevme ya da bağıllık göstermede başarısız olduğunu, diğerlerinden kolay etkilenmediğini, bağımsız, kendini korumaya dönük, agresif, dışa dönük ve enerjik olduğunu anlatmıştır. Walder (1925), narsisistik kişilik bozukluğunu diğerlerine karşı empati hissedemeyen, özsaygı görme konusunda obsesif, suçluluk duygusu taşımayan, aynı zamanda aşırı mantıklı ve analitik bir kişi olarak tanımlanmıştır. Walder’in narsisizm hakkındaki tanımlamaları günümüzde halen kullanılmaktadır (Konrath, 2007: 3). Wilhelm Reich (1933), “Character Analysis” isimli kitabında “fallik-narsisist” adını verdiği karakteri üstünlük duygusuna sahip, kibirli, kendine güvenli, esnek, güçlü, etkileyici, sadist olarak tanımlamıştır. Bazen soğuk, mesafeli, alaycı, bazen de iğneleyici olabilirler. Saldırgan cesaret, fallik-narsisistlerin genel özelliğidir. Reich (1960), ayrıca, narsisistlerin benlikleri tehdit edildiğinde agresif, saldırgan davranışlar sergileyebileceğine işaret eden ilk kişidir. Ona göre maskülenite ile

narsisizm bağlantılıdır; bu nedenle de bu bozukluğun kadınlardan ziyade erkeklerde görülebileceğini yazmıştır. Günümüzde yapılan araştırmalar da narsisizmin, kadınlardan ziyade erkeklerde daha sık görüldüğünü bulgulamaktadır (Grijalva vd., 2014; Grubbs vd., 2014; Reich, 2014: 267; Twenge vd., 2008; Cengiz ve Özdemir, 2019). Narsisizmin eylemlilik (agentic) özellikleri ile ilişkilendirilmesi, bu özelliklerin daha çok erkeklerde görülmesi erkeklerde narsisizmin artmasına neden olmaktadır. Bunun neticesinde narsisizm, eylemlilik özellikleriyle ilişkilendirilen yöneticilik gibi mesleklerin “erkek işi” olduğu yönünde bir kalıp yargı oluşturmakta, bu kalıp yargıların dışına çıkan kadınların gerek bu tür rollere girerken gerekse de bu rolleri yerine getirirken dışlanmalarına ya da olumsuz değerlendirilmelerine neden olmaktadır. Narsisistik kişiliklerin, büyülenmeci, şişirilmiş benlik yapıları, güç peşinde koşan, agresif, kendine yontma eğilimleri, onların geleneksel, muhafazakar ideolojilere ya da inançlara tutunmalarına yol açmakta, Geleneksel cinsiyet rollerine bağlanma ve cinsiyet rollerine uygun davranma, narsisizm ile artmaktadır (Keiller, 2010; Schwartz ve Tylka, 2008).

Hipotez 5: Kadınların narsisistik özellikleri, kadın yöneticilere yönelik tutumu olumsuz etkilemektedir.

Hipotez 6: Erkeklerin narsisistik özellikleri, kadın yöneticilere yönelik tutumu olumsuz etkilemektedir.

Yöntem

Katılımcılar ve Süreç

Bu çalışmanın evrenini Anadolu Üniversitesi (Eskişehir) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşleme bölümü 3. ve 4. sınıf öğrencilerinden İşletme Yönetimi ve Örgütsel Tasarım derslerini başarıyla tamamlamış öğrenciler oluşturmaktadır. İşletme eğitimi alanlardan özellikle bu iki dersin kriter alınmasındaki en önemli sebep yönetim, yönetici, liderlik gibi önemli konularda öğrencilerin bilişsel farkındalığa sahip olacağının varsayılmasıdır. Bu kriterlere uyan öğrencilerin örnekleme oluşturabilmesi için amaçlı örneklem tercih edilmiştir. Böylelikle homojen bir örnekleme ulaşılmıştır. Katılımcılar gönüllülük esasına göre çalışmaya dahil edilmiştir (N=239; 115 erkek, $Ort_{yaş} = 22,72$, $S = 1,5$; 129 kadın, $Ort_{yaş} = 22,18$, $S = 1,3$). Veriler anket yoluyla araştırmacılar tarafından yüz yüze uygulanmıştır. Anket formları Haziran, Eylül ve Ekim (2019) ayları içerisinde araştırmacılar tarafından dağıtılmış ve toplanmıştır. Formların doldurulması yaklaşık 15 dk. sürmüştür. Toplanan veriler SPSS 24.0 programında analiz edilmiştir. Verilerin analizinde korelasyon ve hiyerarşik regresyon testi kullanılmıştır.

Sınırlılıklar

Bu araştırma Anadolu Üniversitesi, İşletme bölümü öğrencileri ile gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla İşletme bölümü dışındaki öğrencilerin tutumlarını

yansıtmadığı gibi, özel ve vakıf üniversitelerindeki öğrencilerin ilgili değişkenler bağlamındaki tutumlarını da yansıtmamaktadır.

Ölçekler

Narsistik Kişilik Envanteri

Raskin ve Hall (1979) tarafından ilk kez geliştirilen envanter, Ames, Rose ve Anderson (2006) ile 16 maddeden oluşan kısa haline dönüştürülmüştür. Türkçeye uyarlaması Temel (2008) tarafından yapılan envanterde narsistik yanıtlar -1- (örnek madde: İlgi odağı olmayı gerçekten severim.), narsistik olmayan yanıtlar -0- (örnek madde: İlgi odağı olmaktan rahatsızlık duyarım.) olarak puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek maksimum puan 16'dır; puan arttıkça narsizm düzeyi artar. Temel'in (2008) çalışmasında envanter tek boyutlu halini korumuş ve Cronbach alfa değeri 0,65 bulunmuştur. Bu çalışmada envanterin içsel tutarlılığı 0,78 olarak bulunmuştur.

Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik

Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ölçeğinin 22 maddesi düşmanca cinsiyetçiliği (11 madde) ve korumacı cinsiyetçiliği (11 madde) ölçmektedir. Ölçek, Glick ve Fiske (1996) tarafından geliştirilmiştir ve kültürlerarası bir çalışmanın parçası olarak Sakallı-Uğurlu (2002) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Cronbach alfa değeri düşmanca cinsiyetçilik ve korumacı cinsiyetçilik için sırasıyla 0,86 ve 0,77 olarak bulunmuştur. Korumacı cinsiyetçiliğin örnek maddesi "Bir felakette kadınlar erkeklerden önce kurtarılmalıdır" ve düşmanca cinsiyetçilik için "Kadınlar çok çabuk alınırler şeklidir. Katılımcılar, her bir maddeye katılım düzeylerini kesinlikle katılmıyorum (1) ile kesinlikle katılıyorum (7) arasındaki Likert tipi bir ölçekte belirtmişlerdir. Yüksek puanlar, yüksek cinsiyetçilik tutumlarına sahip olduğu anlamına gelmektedir. Bu çalışmada korumacı cinsiyetçiliğin içsel tutarlılığı 0,90, düşmanca cinsiyetçiliğin 0,83 olarak bulunmuştur.

Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlar (KYYT)

Bu ölçme aracı Aycan, Bayazıt, Berkman ve Bolak-Boratav (2012) tarafından geliştirilmiştir; ölçeğin psikometrik özelliklerinin sonuçları güvenilir ve geçerlidir. Toplam 27 maddeden (14 madde ters kodlanmıştır) oluşan ölçeğin iç tutarlılığı çalışanlar için 0,91 ve öğrenciler için 0,90 olmuştur. Görev faktörü davranışı (Cronbach'ın alfa = 0,91), İlişkisel rol davranışı (Cronbach'ın alfa = 0,90) ve kadın yöneticilerin çalışma etiği (Cronbach'ın alfa = 0,70) üç faktör elde edilmiştir. Örnek maddeler "..... Ayrıntıda kaybolurlar." (ters kodlanmış) veya "..... iyi dinleyicilerdir" şeklindedir. Katılımcılar, her bir maddeye katılım düzeylerini kesinlikle katılmıyorum (1) ile kesinlikle katılıyorum (7) arasındaki Likert tipi bir ölçekte belirtmişlerdir. Ölçekte yüksek puanlar kadın yöneticilere yönelik olumlu

tutumları ifade etmektedir. Bu çalışmada ölçeğin içsel tutarlılığı 0,90 olarak bulunmuştur.

Bulgular

Araştırmada kullanılan değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri Tablo 1’de görüldüğü gibidir.

Tablo 1: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
DC	41,19	14,91	11,00	77,00
KC	42,59	12,61	11,00	70,00
Narsisizm	5,15	3,03	,00	15,00
KYYT	134,6	20,62	80,00	183,00

Not: DC=Düşmanca Cinsiyetçilik, KC=Korumacı Cinsiyetçilik, KYYT= Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlar

Türkiye’de, diğer bazı ülkelerde yapılan çalışmalarda olduğu gibi cinsiyetçiliğin (Bkz. Glick vd., 2002; Glick vd., 2004; Glick vd. 2016) yanında kadın yöneticilere yönelik tutumlarda (Sakallı-Uğurlu ve Beydoğan, 2002; Özdemir, 2015; Emeksizoglu, 2016; Yeşilirmak, 2019) kadın ve erkeklerin farklılaşması, bu çalışmada da bizi kadın ve erkek olmak üzere araştırma analizlerini ayrıştırma yapmaya yönlendirmiştir. Bu nedenle bundan sonraki başlıklarda iki ayrı grupta analiz ve bulguları takip etmek mümkündür.

Kadınlar için Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumun Oluşumunda Narsisizm ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçiliğin Etkisi

Hipotezleri test etmeye geçmeden önce değişkenlerin birbiri ile ilişkili olup olmadığı korelasyon analizi yapılarak ortaya konmuştur (Bkz. Tablo 2). Korelasyon değerlerinden de görüldüğü gibi, kadınlarda narsisizm ile düşmanca cinsiyetçilik arasında olumlu ve zayıf bir ilişki varken ($r = ,24$, $p < 0,01$), narsisizm ile korumacı cinsiyetçilik arasında bir ilişki yoktur. Narsisizm ile kadın yöneticilere yönelik tutum arasında ise olumsuz ve zayıf bir ilişki vardır. ($r = -,23$, $p < 0,01$). Korumacı cinsiyetçilik ile kadın yöneticilere yönelik tutum arasında bir ilişki yokken, düşmanca cinsiyetçilik ile kadın yöneticilere yönelik tutum arasında olumsuz orta

derecede ilişki vardır ($r = -,39$, $p < 0,01$), Bununla beraber, kadınlarda korumacı ve düşmanca cinsiyetçilik arasında olumlu ve kuvvetli bir ilişki vardır ($r = ,59$, $p < 0,01$). Korelasyon katsayılarına bakılarak kadın yönetici tutum değişkeninin bağımlı değişken olacağı modelde korumacı cinsiyetçilik değişkeninin çıkarılmasına karar verilmiştir.

Tablo 2: Kadınlar İçin Değişkenlerin Maddeler Arası Korelasyonu (N=124)

Değişkenler	1	2	3	4
1.Narsisizm	-	,243**	,103	-,235**
2.DC	-	-	,597**	-,396**
3.KC	-	-	-	-,073
4.KYYT	-	-	-	-

NOT: DC= Düşmanca Cinsiyetçilik, KC= Korumacı Cinsiyetçilik, KYYT= Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Kadın yöneticilere yönelik tutumların oluşumunda narsisizm ve çelişik duygulu cinsiyetçilik ideolojilerinin ve anne eğitim seviyesinin etkisini görmek için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Anne eğitim seviyesi; okuryazar ve ilköğretim (1), lise (2), lisans ve lisansüstü (3) mezunu olmak üzere 3 sınıfta toplanmış ve modele dahil edilmiştir. Değişkenlerin arasında çoklu bağlantısallık bulunmamaktadır (Bkz. Tablo 3). Analizde birinci aşamada anne eğitim seviyesi, ikinci aşamada narsisizm ve son aşama olan üçüncü aşamada düşmanca cinsiyetçilik modele dahil edilmiştir. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre anne eğitim düzeyinin kadın yöneticilere yönelik tutum üzerinde bir etkisi yoktur. İkinci aşamada narsisizmin modele dahil edilmesiyle modelin açıklanan varyans yüzdesi %0,53 artmıştır; narsisizmin modele katkısı anlamlıdır ($\beta = -,233$, $t = -2,619$, $p < ,050$). Son aşamada ise düşmanca cinsiyetçiliğin modele dahil edilmesi, modelin açıklanan varyans yüzdesinin %16 artmasını sağlamıştır; düşmanca cinsiyetçiliğin modele katkısı anlamlıdır ($\beta = -,363$, $t = -4,253$, $p < ,000$). Çalışmanın beklentileri doğrultusunda narsisizm ve düşmanca cinsiyetçiliğin ayrı ayrı kadın yöneticilere yönelik tutumu olumsuz etkilediği bulunmuştur. Düşmanca cinsiyetçiliğin etkisi, narsisizme göre daha yüksektir. Bu bulgular doğrultusunda Hipotez 1 ve Hipotez 5 kabul edilmiş, Hipotez 2 reddedilmiştir.

Tablo 3: Kadınlarda Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum İçin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Değişkenler	B	S	β	t	p	R ²	ΔR^2
1.aşama	146,708	3,731				,003	,003
Anne eğitim	-1,323	2,283	-.052	-,580	-,563		
2.aşama	153,068	4,379				,056	053
Anne eğitim	-,728	2,242	-,029	-,325	,746		
Narsisizm	-1,594	,608	-,233**	-2,619	,010		
3.aşama	168,788	5,519				,180	,124
Anne eğitim	-1,329	2,103	-,053	-,632	,529		
Narsisizm	-,973	,588	-,142	-1,655	,101		
DC	-,531	,125	-,363**	-4,253	,000		

Not: DC= Düşmanca Cinsiyetçilik, **p<0,01

Erkeler İçin Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumun Oluşumunda Narsisizm ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçiliğin Etkisi

Hiyerarşik regresyon analizine geçmeden değişkenlerin birbiri ile ilişkili olup olmadığı korelasyon analizi yapılarak ortaya konmuştur (Bkz. Tablo 4). Korelasyon değerlerinden de görüldüğü gibi, erkeklerde narsisizm ile düşmanca cinsiyetçilik arasında olumlu ve zayıf bir ilişki varken ($r = .21$, $p < .05$), narsisizm ile korumacı cinsiyetçilik arasında bir ilişki yoktur. Narsisizm ile kadın yöneticilere yönelik tutum arasında ise bir ilişki yoktur. Korumacı cinsiyetçilik ile kadın yöneticilere yönelik tutum arasında bir ilişki yokken, düşmanca cinsiyetçilik ile arasında olumsuz orta derecede ilişki vardır ($r = -.41$, $p < .01$). Bununla beraber, erkeklerde korumacı ve düşmanca cinsiyetçilik arasında olumlu ve zayıf bir ilişki vardır ($r = .28$ $p < .01$). Korelasyon katsayılarına bakılarak kadın yönetici tutum değişkeninin bağımlı

değişken olacağı modelde korumacı cinsiyetçilik ve narsisizm değişkeninin dahil edilmemesine karar verilmiştir.

Tablo 4: Erkekler İçin Değişkenlerin Maddeler Arası Korelasyonu (N=115)

Değişkenler	1	2	3	4
1.Narsisizm	-	.212*	-.039	-.066
2.DC	-	-	.286**	-.417**
3.KC	-	-	-	-.018
4.KYYT	-	-	-	-

NOT: DC= Düşmanca Cinsiyetçilik, KC= Korumacı Cinsiyetçilik, KYYT= Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum

*p<.05, **p<.01

Tablo 5: Erkeklerde Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum İçin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Değişkenler	B	S	β	t	p	R ²	ΔR^2
1.aşama	121.207	4.631				.003	.003
Anne eğitim	1.314	2.306	,054	,570	,570		
2.aşama	151.719	7.614				.174	.171
Anne eğitim	.448	2.115	,018	,212	,833		
DC	-.581	.121	-,415**	-4,821	,000		

NOT: DC= Düşmanca Cinsiyetçilik, **p<0,01

Kadın yöneticilere yönelik tutumların oluşumunda narsisizm ve çelişik duygulu cinsiyetçilik ideolojilerinin etkisini görmek için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır (Bkz. Tablo 5). Değişkenlerin arasında çoklu bağlantısallık bulunmamaktadır (Bkz. Tablo 4). Birinci aşamada anne eğitim seviyesi, ikinci aşamada diğer ilişkili değişken olan düşmanca cinsiyetçilik modele dahil edilmiştir. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre anne eğitim düzeyinin kadın

yöneticilere yönelik tutum üzerinde bir etkisi bulunmamıştır. Sonraki aşamada ise düşmanca cinsiyetçiliğin modele dahil edilmesi, modelin açıklanan varyans yüzdesinin %15,2 artmasını sağlamıştır; düşmanca cinsiyetçiliğin modele katkısı anlamlıdır ($\beta = -.415$, $t = -4.821$, $p < .000$). Çalışmanın beklentilerinden farklı olarak sadece düşmanca cinsiyetçiliğin kadın yöneticilere yönelik tutumu olumsuz etkilediği bulunmuştur. Erkeklerin kadın yöneticilere yönelik tutumu üzerinde narsisizmin bir etkisi yoktur. Bu bulgular doğrultusunda Hipotez 3 kabul edilmiş, Hipotez 4 ve Hipotez 6 reddedilmiştir.

Sonuç

Kadınların dezavantajlı gruplar arasındaki yeri uluslararası ve ulusal düzeyde iyimser bir görünüme sahip değildir. Gerek özel ve toplumsal yaşamda gerekse de çalışma yaşamında kadının geleneksel cinsiyet rollerine bağlı iş ve görev tanımları, onların erkekler karşısında daha fazla engelle karşılaşmalarına, üzerlerindeki aile işlerine bağlı sorumlulukları nedeniyle daha çok zaman baskısı yaşamalarına ve maskülen görülen, erkek yoğun işlerde yeterince temsil edilmemelerine neden olmaktadır (Bkz. Durante vd., 2017; Kabasakal vd., 2004; Yıldırım ve Aycan, 2008). Ulusal kültür, örgüt kültürü, kişilik özellikleri, eğitim seviyesi, medeni durum gibi bir çok farklı değişken bu olumsuz tablonun olumluya çevrilmesini zorlaştırmaktadır. Bu çalışmada ise toplumsal kültürden etkilenen cinsiyetçi ideolojilerin ve kişilik özelliği olarak her yeni nesilde arttığı tespit edilen narsisizmin (Bkz. Twenge vd., 2008) kadın yöneticilere yönelik tutumların üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Cinsiyetçilik araştıran çalışmalarda kadın ve erkekler üzerinde ayrı ayrı inceleme yapmanın daha doğru olacağı yönündeki tespitler (Bkz. Sakallı-Uğurlu ve Beydoğan, 2002; Cengiz ve Özdemir, 2019) nedeniyle bu çalışmada da kadın ve erkekler analizlerde ayrı tutulmuştur. Kadınlarda, kadın yöneticilere yönelik tutumun oluşumunda korumacı cinsiyetçiliğin bir etkisi bulunmamışken, düşmanca cinsiyetçiliğin olumsuz etkisi olduğu bulunmuştur. Bir başka ifadeyle, kadınların hemcinslerine yönelik kızgınlık, güvensizlik, yargılama içeren cinsiyetçi tutumları, maskülen özelliklerle tanımlanan yöneticilik rolü söz konusu olduğunda bu tip işlerde kadına olumsuz yaklaşımlarına neden olmaktadır. Yöneticilik, rekabet, güç, statü, hırs gibi eylemlilik içeren özelliklerle tanımlanmaktadır; kadınlar bu tip özellikler taşıyan işleri talep ettiklerinde ya da bu işleri yaptıklarında geleneksel kadın rolünün buyurgan özelliklerinin (naif, sıcak, ılımlı olmak gibi) dışına çıktıkları için dışlanmakta, iş performansları daha düşük değerlendirilmektedir. Bu çalışmada da, diğer çalışmalarda olduğu gibi (Sakallı-Uğurlu ve Beydoğan, 2002; Özdemir, 2015) kadınların hemcinslerine yönelik düşmanca tutumları, onların kadın yöneticilere yönelik olumsuz tutumlara sahip olmalarına neden olduğu bulgulanmıştır. Kadının dezavantajlı konumunun çeşitli alanlarda sürmesinde sadece erkeklere odaklanmak, sorunun karmaşıklığını ve çok yönlülüğünü görmeyi engeller. Erkekler kadar güçlü olmasa da, kadınların da diğer kadınlara düşmanca

cinsiyetçi tutum benimsemeleri, tanımlayıcı ve buyurgan kalıp yargıların dışında olan kadınları hor görmeleri ve onlara destek olmamaları toplumsal cinsiyet çalışmaları ve sonuçları açısından önemlidir. Çelişik duygulu cinsiyetçilik söz konusu olduğunda, Glick ve arkadaşlarının sık sık vurguladığı gibi, kadının korunması ve himaye altında tutulması gerektiğini içeren korumacı cinsiyetçiliğin de kadına ne kadar zarar verdiğinin bir kez daha altının çizilmesi gerekir. Her ne kadar bu çalışmada düşmanca cinsiyetçilikten farklı olarak, korumacı cinsiyetçilik ile kadın yöneticilere yönelik tutum arasında bir ilişki bulunmamış olsa da, ilgili alan yazınlarından belirtildiği üzere, kadınların korumacı cinsiyetçiliği, düşmanca cinsiyetçi tutumlarının da artmasına neden olmaktadır (Glick ve ark., 2000; Glick ve ark., 2002; Sakallı-Uğurlu ve Glick, 2003). Örneğin bu çalışmada kadınların korumacı ve düşmanca cinsiyetçilik tutumları arasındaki korelasyon ($r=.60$), erkeklerinkinden çok daha yüksek çıkmıştır ($r=.29$). Her ne kadar kadınların korumacı cinsiyetçi tutumları, düşmanca tutumlarından daha düşük olsa da, her iki cinsiyetçi tutum arasındaki yüksek ilişki birbirini beslemeye ve kadınların aleyhine olumsuz tutum ve yargıların doğmasına sebep olmaktadır (Sibley, Overall ve Duckitt, 2007). Her iki cinsiyetçi tutum arasındaki ilişkiyi Kandiyoti'nin (2005) - ataerki pazarlık- kavramı ile açıklamak da mümkündür. Kadınların ihtiyaçlarının karşılanacağı, himaye altında olacaklarına dair beklentileri ataerki ile mücadele etmemelerine, ona tehdit oluşturan unsurlara karşı mücadele etmelerine neden oluyor olabilir. Bu noktada erkeklerden farklı olarak, narsisizmin kadınlarda hemcinslerine yönelik tutumları olumsuz etkilemesini de açıklamak mümkün olabilir. Bu çalışmada, erkeklerin narsisistik özellikleri ile kadın yöneticilere yönelik tutumları arasında bir ilişki bulunmamışken, kadınların narsisistik özelliklerinin, kadın yöneticilere yönelik tutumlar üzerinde olumsuz etkisi olduğu bulunmuştur. Narsisizm, geleneksel cinsiyet rollerine bağlanmayı ve cinsiyet rollerine uygun davranmayı artırmaktadır (Keiller, 2010; Schwartz ve Tylka, 2008); bu nedenle kadınların geleneksel cinsiyet rollerinin dışına çıkmaları, onların yöneticilik için uygun bulunmamalarına neden olabilir. Narsisizm, kıskançlık, biricik olma, empati eksikliği, onay alma ihtiyacı gibi özellikler barındırdığından (Kernberg, 2016), kadınların diğer kadınların yöneticilik mesleğine uygun bulmamalarına etki etmiş olabilir.

Bu çalışmada erkek katılımcılar incelendiğinde ise, korumacı cinsiyetçilik ve narsisizmden farklı olarak, sadece düşmanca cinsiyetçiliğin kadın yöneticilere yönelik tutumu olumsuz etkilediği bulunmuştur. Bu bulgu, diğer çalışmalarda da tespit edildiği üzere (Bkz. Sakallı-Uğurlu ve Beydoğan, 2002, Özdemir, 2015), erkeklerin kadınların rekabetçi olma gibi özellikler sergilemelerinden, güç peşinde koşmalarından hoşlanmamalarını açıklamaktadır. Bu nedenle de kadını erkek yoğun ve de erkek işi olarak ayırtırılan mesleklere uygun bulmamaktadırlar (Heilman ve Okimoto, 2007). Bunun nedenlerinden bir tanesi, bir diğer ifadeyle -kadın işi-, -erkek işi- ayrımının yapılması işyerindeki erkek lehine işleyen hegemonik düzenin bozulmasından korkulmasıdır (Reskin, 1988). Bu araştırmada işletme öğrencilerinin

daha çalışma yaşamına girmeden, kadın yöneticilere yönelik olumsuz tutumlara sahip olmaları, ileride onları karar verici pozisyonlara getirdiğinde kadını gerek işe almada gerekse de yükseltmede çeşitli ayrımcılık formlarına maruz bırakabilecektir. Ayrıca kadın öğrencilerin kadın yöneticilere yönelik olumsuz tutumları, ileride çalışma yaşamına katıldıklarında kendilerinin de iyi yönetici olamayacaklarını düşünmelerine, bu tür pozisyonlar için mücadele etmemelerine ya da gönüllü olmamalarına neden olabilecektir.

Kadının doğa, erkeğin akıl ile özdeşleştirilmesi, biyolojik farklılıkların cinsiyet rolleri oluşturmada öne çıkarılması, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. İçinde bulunduğumuz toplumun ataerkil yapısı, eşitsizliklerin sosyal olarak inşa edilmesine ve sağaltılmasına neden olur (Acar-Savran, 2013; Ecevit, 2011; Kandiyoti, 2005; Sancar, 2016:175). İnsanlar, yaptıkları ve söyledikleri ile toplumsal cinsiyet kimliklerini kurar ve devam ettirir. Bu çalışmanın bulguları da hem kadın hem de erkeklerin kadına atfettiği roller ve özellikler temelinde cinsiyetçi bir ideolojiye sahip olduklarının ve kadınları -yöneticilik- görevi ile ilişkilendirememeleri toplumda var olan ataerkil yapının devam edeceğini ve daha da güçleneceğini göstermektedir. Çalışma yaşamına henüz aktif olarak katılmamışken bile, kadının yöneticilik rolüne ilişkin sosyal olarak inşa edilmiş ayrımcı bir tutum geliştirmek, içinde bulunduğumuz toplumun aile, eğitim gibi çeşitli kurumlarıyla var olan hegemonik düzeni devam ettirmekteki ve özne toplumsal cinsiyet davranışları ve tutumlarını oluşturmaktaki rolünü görmek açısından önemlidir. Sancar'ın (2016) ifade ettiği gibi Türkiye'de toplumsal cinsiyet rejiminin temelinde cinslerin farklı olduğuna inanılması vardır. Kamusal ve özel alanda oluşan normlar ve pratikler, kadını -uyumlu-, erkeği -baskın- özelliklerine dahil etmekte ve toplumsal cinsiyet hiyerarşisini meşrulaştırmaktadır.

Bu çalışma, İşletme öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bundan sonraki araştırmalarda sosyal bilimlerin sosyoloji, psikoloji gibi diğer disiplinlerinde okuyan öğrencilerinde bu değişkenlerin incelenmesi akademik enformasyon ve paradigmanın etkilerini görmek açısından anlamlı olabilir. Ayrıca çalışma hayatında kadın yöneticileri olan kadın ve erkek çalışanlarla bu çalışmayı yapmanın konuya dair farklı bir bakış açısı kazandıracığı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abele, A. E. (2003). The dynamics of masculine-agentic and feminine-communal traits: Findings from a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 768-776.
- Acar-Savran, G. (2013). *Beden ve emek tarihi: Diyalektik bir feminizm için*. İstanbul: Kanat Yayıncılık.
- Acar, F. P., & Sümer, H. C. (2018). Another test of gender differences in assignments to precarious leadership positions: Examining the moderating role of ambivalent sexism. *Applied Psychology*, 67(3), 498-522.
- Ames, D. R., Rose, P. & Anderson, C. P. (2006). The NPI-16 as a short measure of narcissism, *Journal of Research in Personality*, 40(4), 440-450.
- Aycan, Z., Bayazit, M., Berkman, Y., & Boratav, H. B. (2012). Attitudes towards women managers: Development and validation of a new measure with Turkish samples. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(3), 426-455.
- Aycan, Z. (2004). Key success factors for women in management in Turkey. *Applied Psychology*, 53(3), 453-477.
- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence. An essay on psychology and religion*. Chicago: Rand McNally.
- Boratav, H. B., Fişek, G. O., & Eslen-Ziya, H. (2018). *Erkekliğin Türkiye halleri*. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Campbell, W. K., Rudich, E. A., & Sedikides, C. (2002). Narcissism, self-esteem, and the positivity of self-views: Two portraits of self-love. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(3), 358-368.
- Catalyst (2019). <https://www.catalyst.org/research/women-in-management/> (Erişim Tarihi: 11.02.2020).
- Cengiz, A. A., & Özdemir, A. (2019). Narsisizm ve çelişik duygulu cinsiyetçilik ilişkisi: İşletme öğrencileri üzerinde bir inceleme. 3.Sosyal Psikoloji Kongresi'nde sunulan bildiri. 20-22 Aralık, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi.
- Çarkoğlu, A., & Kalaycıoğlu, E. (2009). *Türkiye'de dindarlık: Uluslararası bir karşılaştırma*. İstanbul: Sabancı Üniversitesi İstanbul Politikalar Merkezi.
- Durante, F., Fiske, S. T., Gelfand, M. J., Crippa, F., Suttora, C., Stillwell, A., ... & Björklund, F. (2017). Ambivalent stereotypes link to peace, conflict, and inequality across 38 nations. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 114(4), 669-674.
- Dünya Değerler Araştırması (2012). *World values survey: Round six*, <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV6.jsp>. (Erişim tarihi: 26.01.2018).
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.

- Ecevit, Y. (2011). Toplumsal cinsiyet sosyolojisine başlangıç. Ecevit, Y. ve Karkıner, N. (Ed.). Toplumsal cinsiyet sosyolojisi (s.2-31). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Elsesser, K. M., & Lever, J. (2011). Does gender bias against female leaders persist? Quantitative and qualitative data from a large-scale survey. *Human Relations*, 64(12), 1555-1578.
- Emeksizozğlu, N. G. (2016). Attitudes toward managers in Turkey: The effects of gender of employees, gender of managers and social dominance orientation. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Feather, N. T., & Boeckmann, R. J. (2007). Beliefs about gender discrimination in the workplace in the context of affirmative action: Effects of gender and ambivalent attitudes in an Australian sample. *Sex Roles*, 57(1-2), 31- 42.
- Fischer, A. R. (2006). Women's benevolent sexism as reaction to hostility. *Psychology of Women Quarterly*, 30(4), 410-416.
- Freud, S. (1932). Libidinal types. *The Psychoanalytic Quarterly*, 1(1), 3-6.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1997). Hostile and benevolent sexism measuring ambivalent sexist attitudes toward women. *Psychology of Women Quarterly*, 21(1), 119-135.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, 56(2), 109-118.
- Glick, P., Fiske, S. T., Mladinic, A., Saiz, J. L., Abrams, D., Masser, B., & López, W. L. (2000). Beyond prejudice as simple antipathy: hostile and benevolent sexism across cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(5), 763-775.
- Glick, P., Sakalli-Uğurlu, N., Ferreira, M. C., & de Souza, M. A. (2002). Ambivalent sexism and attitudes toward wife abuse in Turkey and Brazil. *Psychology of Women Quarterly*, 26(4), 292-297.
- Glick, P., Lameiras, M., Fiske, S. T., Eckes, T., Masser, B., Volpato, C., ... & Castro, Y. R. (2004). Bad but bold: Ambivalent attitudes toward men predict gender inequality in 16 nations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(5), 713-728.
- Grijalva, E., Newman, D. A., Tay, L., Donnellan, M. B., Harms, P. D., Robins, R. W. & Yan, T. (2014). Gender differences in narcissism: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 141(2), 261-310.
- Grubbs, J. B., Exline, J. J. & Twenge, J. M. (2014). Psychological entitlement and ambivalent sexism: Understanding the role of entitlement in predicting two forms of sexism. *Sex Roles*, 70(5-6), 209-220.
- Hausmann, R., Tyson, L. D. A., & Zahidi, S. (2012). The global gender gap report 2012. Geneva: World Economic Forum.
- Havelock, E. (1939). Psychology of sex. Fifth Impression, London: William Heinemann Ltd.

- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues, 57*(4), 657-674.
- Heilman, M. E., Block, C. J., Martell, R. F., & Simon, M. C. (1989). Has anything changed? Current characterizations of men, women, and managers. *Journal of Applied Psychology, 74*(6), 935-942.
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for success: Reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. *Journal of Applied Psychology, 89*(3), 416-427.
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior, 32*, 113-135.
- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2007). Why are women penalized for success at male tasks?: The implied communality deficit. *Journal of Applied Psychology, 92*(1), 81-92.
- Hodson, G., Hogg, S. M., & MacInnis, C. C. (2009). The role of "dark personalities"(narcissism, machiavellianism, psychopathy): Big Five personality factors, and ideology in explaining prejudice. *Journal of Research in Personality, 43*(4), 686-690.
- International Labour Organization, Women in Business and Management Global Report (2019). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700953.pdf (Erişim Tarihi: 11.02.2020).
- Johnson, S. K., Murphy, S. E., Zewdie, S., & Reichard, R. J. (2008). The strong, sensitive type: Effects of gender stereotypes and leadership prototypes on the evaluation of male and female leaders. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 106*(1), 39-60.
- Jost, J. T., & Kay, A. C. (2005). Exposure to benevolent sexism and complementary gender stereotypes: Consequences for specific and diffuse forms of system justification. *Journal of Personality and Social Psychology, 88*(3), 498-509.
- Kabasakal, H., Aycan, Z., Karakas, F., & Maden, C. (2004). Women in management in Turkey. *Women in management worldwide: Progress and prospects, 273-293*.
- Kandiyoti, D. (2005). Rethinking bargaining with patriarchy. *Feminist Vision of Development: Gender, Analysis and Policy, 135-154*.
- Keiller, S. W. (2010). Masculine norms as correlates of heterosexual men's attitudes toward gay men and lesbian women. *Psychology of Men & Masculinity, 11*(1), 38-52.
- King, E. B., Botsford, W., Hebl, M. R., Kazama, S., Dawson, J. F., & Perkins, A. (2012). Benevolent sexism at work: Gender differences in the distribution of challenging developmental experiences. *Journal of Management, 38*(6), 1835-1866.

- Konrath, S. (2007). Egos inflating over time: Rising narcissism and its implications for self-construal, cognitive style, and behavior. (Erişim tarihi: 23.05.2019, <https://deepblue.lib.umich.edu/handle/2027.42/57606>)
- Masser, B. M., & Abrams, D. (2004). Reinforcing the glass ceiling: The consequences of hostile sexism for female managerial candidates. *Sex Roles, 51*(9-10), 609-615.
- Michel, J. S., & Bowling, N. A. (2013). Does dispositional aggression feed the narcissistic response? The role of narcissism and aggression in the prediction of job attitudes and counterproductive work behaviors. *Journal of Business and Psychology, 28*(1), 93-105.
- Moss-Racusin, C. A., & Rudman, L. A. (2010). Disruptions in women's self-promotion: The backlash avoidance model. *Psychology of Women Quarterly, 34*(2), 186-202.
- Örücü, E., R. Kılıç & T. Kılıç (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği. *Celal Bayar Üniversitesi İ.I.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 14* (2), 117-135.
- Özdemir, A. A. (2015). Ambivalent sexism and gender as predictors of Turkish college students' attitudes toward women managers. *International Journal of Gender and Women's Studies, 3*(2), 219-228.
- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2002). Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems?. *International Journal of Selection and Assessment, 10*(1-2), 126-134.
- Phelan, J. E., & Rudman, L. A. (2010). Reactions to ethnic deviance: The role of backlash in racial stereotype maintenance. *Journal of Personality and Social Psychology, 99*(2), 265-281.
- Pincus, A. L., & Lukowitsky, M. R. (2009). Pathological narcissism and narcissistic personality disorder. *Annual Review of Clinical Psychology, 6*, 421-446.
- Raskin, R. N. & Hall, C. S. (1979). A narcissistic personality inventory. *Psychological Reports, 45*(2), 490-495.
- Reich, A. (1960). Pathologic forms of self-esteem regulation. *The Psychoanalytic Study of the Child, 15*(1), 215-232.
- Reich, W. (2014). *Karakter analizi*. (Çev: Leyla Uslu). İstanbul: Cem Yayınevi.
- Reskin, B. F. (1988). Bringing the men back in: Sex differentiation and the devaluation of women's work. *Gender & Society, 2*(1), 58-81.
- Rudman, L. A., & Glick, P. (1999). Feminized management and backlash toward agentic women: the hidden costs to women of a kinder, gentler image of middle managers. *Journal of Personality and Social Psychology, 77*(5), 1004-1010.
- Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., & Nauts, S. (2012). Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology, 48*(1), 165-179.

- Sakallı-Uğurlu, N., & Beydoğan, B. (2002). Turkish college students' attitudes toward women managers: The effects of patriarchy, sexism, and gender differences. *The Journal of Psychology, 136*(6), 647-656.
- Sakallı-Uğurlu, N. (2002). Çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi, 17*(49), 47-58.
- Sakallı-Uğurlu, N., & Glick, P. (2003). Ambivalent sexism and attitudes toward women who engage in premarital sex in Turkey. *Journal of Sex Research, 40*(3), 296-302.
- Sakallı-Uğurlu, N., Türkoğlu, B. & Kuzlak, A.(2018). Gender stereotypes in contemporary Turkey: What are the pictures of women and men. *Nesne Psikoloji Dergisi, 6*(13), 309-336.
- Sancar, S. (2016). Erkeklik: İmkansız iktidar. İstanbul: Metis Yayınları.
- 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. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues, 57*(4), 675-688.
- Schein, V. E., Mueller, R., Lituchy, T., & Liu, J. (1996). Think manager—think male: A global phenomenon? *Journal of Organizational Behavior, 17*, 33-41.
- Sibley, C. G., Overall, N. C., & Duckitt, J. (2007). When women become more hostilely sexist toward their gender: The system-justifying effect of benevolent sexism. *Sex Roles, 57*(9-10), 743-754.
- Sümer, H. C. (2006). Women in management: Still waiting to be full members of the club. *Sex Roles, 55*(1-2), 63-72.
- Temel, D. (2008). The role of perceived social problem solving, narcissism, self-esteem and gender in predicting aggressive behaviors of high school students (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara:Orta Doğu Teknik Üniversitesi
- Twenge, J. M., Konrath, S., Foster, J. D., Campbell, W. K., ve Bushman, B. J. (2008). "Further evidence of an increase in narcissism among college students", *Journal of Personality, 76*(4), 919-928.
- Walder, R. (1925). The psychoses: Their mechanisms and accessibility to influence. *International Journal of Psychoanalysis, 6*, 259-281.
- Wood, W., & Eagly, A. H. (2012). Biosocial construction of sex differences and similarities in behavior. In *Advances in Experimental Social Psychology, 46*, 55-123 USA: Academic Press.
- Yeşilirmak, A. C. (2019). Çelişik duygulu cinsiyetçiliğin kadın ve erkek yönetici tercihine ilişkin tutumlara etkisi: Bir alan çalışması. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, D., & Aycan, Z. (2008). Nurses' work demands and work-family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies, 45*(9), 1366-1378.

