

Yönetici Tercihini Bakımından Cinsiyet Ve Nedenleri Üzerine Bir Uygulama¹

Mesut ATASEVER²
Semiye ÇÜRÜK³

Özet

Herhangi bir iş için ortak amaç ile bir başarabilmek için birden fazla kişi varsa bunlardan birisinin yönetici olması kuvvetle muhtemeldir. Çoğunlukla bir çalışanın yöneticisini seçmesi ya da tercih etmesi söz konusu olmaz. Fakat genellikle ifade edilmese de diğer birçok etkenle birlikte, yönetici beklentisi de bir çalışanın psikolojisi için, dolaylı olarak da çalışanın verimliliği, aidiyeti, bağlılığı, örgütsel vatandaşlığı gibi alanlar için de oldukça önemlidir. Bu çalışmada “çalışanlara bir şekilde yöneticilerini tercih hakkı verilseydi, hangi cinsiyet için yönetici tercihinde bulunurlardı ve nedenleri nelerdir?”, bu soruya cevap aramaya çalışılmıştır. Bu çalışmanın amacı, henüz işe girmemiş bireylerin, cinsiyet yönüyle yönetici tercihlerini ve nedenlerini belirlemeye çalışmak ve bu nedenleri etkili yöneticilik bakımından yorumlamaktır. Kapsam olarak çalışan adayları ve sadece cinsiyet yönünden yönetici beklentileri ve nedenleri ele alınmıştır. Yöntem olarak nitel analiz ve yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Cinsiyetin bir çalışan açısından ne denli önemli olduğu ve bu önemliliğin nedenleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çalışmanın ilgili alanda çalışan akademisyenler ve yöneticiler için yararlı olması beklenebilir.

Anahtar Kelimeler: Yönetici tercihi, cinsiyet

Abstract

If there is more than one person to accomplish any job, it is highly probable that one of them is the manager. It is not usually the case that an employee chooses the manager. However, it can be said that, in many cases, managerial expectation is important for an employee psychology, indirectly, for areas such as employee productivity, belonging, loyalty, and organizational citizenship, although it is not usually expressed. If the employees were given a choice, what kind of gender was the manager of their choice, and what were the reasons, tried to answer this question. The aim of this study is to try to determine the gender-oriented managerial preferences

¹ Bu makale 21–23 Ekim 2018 tarihleri arasında Antalya’da düzenlenen II. Uluslararası Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Sempozyumu’nda sunulan özet bildirinin geliştirilmiş halidir.

² Dr. Öğr. Üyesi, Uşak Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Uluslararası Lojistik ve Taşımacılık Bölümü

³ Uşak Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü

and reasons for the individuals who have not yet entered the job and to interpret these reasons in terms of effective management.

The scope of this study is occupational candidates, gender-oriented managerial expectations, and reasons. In this study, as the method, "semi-structured interview method" is used. In terms of an employee, the gender of the executive has been tried to determine how important it is and why these reasons are important. It can be expected that this work will be useful for academics and managers working on the relevant field.

Key Words: Chooses of manager, gender

Giriş

Bu alanda yapılan alışmalar mevcut olmakla birlikte, alışan adayları zerinde grşme yapılması nedeniyle bu alışma zgndr. Peryn'n yaptığı bir araştırmada "Seçim şansınız olsa doğrudan bağlı olduğunuz yöneticinin kadın mı erkek mi olmasını tercih edersiniz?" sorusu üzerine gerçekleştirilen online anket sonuçlarına göre, erkek yöneticiler yüzde 62, kadın yöneticiler ise yüzde 20 oranında tercih ediliyor. Katılımcıların yüzde 18'i ise bu konuda cinsiyet ayrımı yapmadığını belirtmiştir. (Hürriyet Web Sitesi, 26.01.2011)

Randstad tarafından 29 ülkede tam zamanlı çalışan yüzde 50'si kadın yüzde 50'si erkek 88.851 kişiyle yapılan araştırmaya göre, kadınların yüzde 54' erkeklerle çalışmak istemektedir. Türkiye'den 1.473' erkek, 1.360'ı kadın toplamda 2.833 kişinin katıldığı araştırmanın Türkiye sonuçları da global sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Araştırmanın sonuçlarına göre: Globalde -Kadınların yüzde 54' erkeklerle, yüzde 29'u hemcinsleri ile çalışmak istiyor. Yüzde 17'si tarafsız. -Erkeklerin yüzde 45'i kadınlarla, yüzde 42'si hemcinsleriyle çalışmak istiyor. Yüzde 13' tarafsız. - Ayrıca globalde erkeklerin yüzde 45'i üstlerinin erkek, yüzde 31'i ise kadın olmasını istiyor. -Kadınların ise yine yüzde 45'i üstlerinin erkek, yüzde 25'i ise kadın olmasını istiyor. Türkiye'de - Kadınların yüzde 60'ı erkeklerle, yüzde 28'i ise kadınlarla çalışmak istiyor. Yüzde 12 ise tarafsız. - Erkeklerin yüzde 48'i kadınlarla, yüzde 45'i erkeklerle çalışmak istiyor. Yüzde 7'si tarafsız. - Erkeklerin yüzde 47'si yöneticilerinin erkek, yüzde 27'si ise kadın olmasını istiyor. - Kadınların ise yüzde 60'ı erkek yöneticileri, yüzde 22'si ise kadın yöneticileri tercih ediyor. Hem globaldeki hem Türkiye'deki sonuçlara bakılırsa

Yönetici Tercih Bakımından Cinsiyet Ve Nedenleri Üzerine Bir Uygulama

kadınlar, erkekler/erkek yöneticilerle çalışmayı tercih ediyorlar. Hatta erkekler bile kadın yöneticiyi kadınlardan daha fazla tercih etmektedirler.(Kigem Web Sitesi, 18.07.2018)

Ranstad çalışmasına göre tercih sorulduğunda erkek çalışanların %71'i erkek yönetici tercih ederken, gerçekte %79'u erkek yöneticiyle çalışıyor. Şaşırtıcı olan, cevaplayan kadın çalışanların %58'i erkek yönetici tercih ediyor ve %55'i hâlihazırda erkek yöneticiyle çalışıyor. Erkek çalışanların erkek yönetici tercih oranları Japonya'da en yüksek olup %91'dir, Japonya'yı Yunanistan ve Malezya

%83 ile takip ediyor. Kadın çalışanların erkek yönetici tercih oranları ise en yüksek Yunanistan'da olup, oranı %77. Bunu Hong Kong %75, Singapur ise %72 ile takip ediyor. Bu oranlar şu anda erkek yönetici ile çalışan erkek çalışanların sayısı ile doğru orantılıdır; örneğin Japonya'da erkek yönetici ile çalışanlar %93 iken Yunanistan'da erkek yöneticiye sahip olan kadın çalışanların oranı %72. Şu anda erkek yöneticiye sahip olanların oranı Yunanistan'da en yüksek olup %77 iken Hollanda %76 oran ile onu takip ediyor.(Ranstad Web Sitesi, 18.07.2018)

Yöntem

Bu çalışmada, veri toplama amaçlı yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılmıştır. Görüşme yöntemi sosyal bilimler ile ilgili araştırmalarda önemli bir yere sahip veri toplama tekniğidir. Birkaç çeşidi vardır. En bilinen ikisi, yapılandırılmış ve yarı yapılandırılmış olanlarıdır. Yapılandırılmış görüşme tekniğinde, sorular ve seçenekler bellidir, bunların dışına çıkılmaz. Yapılandırılmış görüşme tekniği yapı olarak kişinin kendine ait bilgiyi belirli kategorilere göre yanıtladığı anket çalışmalarına ya da tutum ölçeklerine benzetilebilir. (Robson, 1993: 231; Wragg, 1994: 272). Araştırmacı örnekleme yer alan her bir kişiye aynı soruları aynı biçimde ve aynı sözcüklerle yönelir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde ise, soruların bir kısmı belirlenmiş, bir kısmı ise açık uçlu olarak bırakılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin araştırmacıya sunduğu en önemli kolaylık görüşmenin önceden hazırlanmış görüşme protokolüne bağlı olarak sürdürülmesi fakat esnek olduğundan alınacak bilginin genişletilebilmesi nedeniyle daha sistematik ve karşılaştırılabilir bilgi sunmasıdır

(Yıldırım ve Şimşek, 1999: 283). Bu tekniğin sosyal bilimler için oldukça uygun olduğu söylenilebilir.

Görüşmeler, henüz iş sahibi olmamış kişilerden oluşmaktadır. Örneklemin yaş ortalaması 21,5 olarak hesaplanmıştır.

Toplanan veriler, nitel içerik analizi yöntemi ile değerlendirilmiştir. Gözlemden çok çözümlenme yöntemi olan içerik analizi, mevcut verileri özetleyerek standardize eden, karşılaştıran veya başka bir şekle dönüştüren bir yöntemdir. Sosyo politik, ekonomik ve psikoloji ihtiyaçları karşılamakta, nesnellik, sistemlilik ve genellik özellikleri taşımaktadır. İçerik analizi toplumsal davranışı etkilemeden gerçekleştirilebilen (non-obtrusive) bir araştırma yöntemidir (Gökçe, 2006). İçerik analizi yönteminin nesnellik, sistematiklik, niceliksellik, açık/belirgin olma gibi özellikleri vardır. Burada nicelikten kastedilenin frekans niceliği olduğu düşünülebilir.

Bu çalışmada içerik analizi yöntemlerinden kategorize etme ve yorumlama yöntemine başvurulmuştur.

Yönetim Ve Yönetici Tercih

Bir iş başarmak için başkalarından yararlanmak, başkaları vasıtasıyla iş görmek anlamına gelen yönetim kavramı, kısa ve uzun birçok tanıma sahiptir. Bu tanımlarda ortak nokta birden fazla insan olması, bir amaç olması ve bir kişinin yönetici olmasıdır.

Yönetim en küçüğünden (aile, işletme gibi), en büyüğüne (devlet, uluslararası örgütler gibi) kadar tüm örgütlerde geçerli ve gerekli bir işlevdir. Yönetim, örgütlerin amaçlarına etkin ve verimli ulaşabilmeleri bakımından zorunlu bir işlevdir (Tortop ve diğerleri, 1993:20). İki yada daha çok insan bir amaç doğrultusunda bir grup oluşturduklarında, bu grubun belirlenen amaçlarının gerçekleştirilmesi için üyelerinin birlikte çalışmaları gerekecektir. Bir örgütün amaçlarını gerçekleştirirken başarı veya başarısızlık yönetim ile yakından ilişkilidir (Karaman 2000:37-38).

Yönetim biliminin gelişimine tarihsel açıdan bakıldığında; (a) Yapıya ağrılık veren geleneksel (klasik) yaklaşımlar (1887-1927), (b) İnsana ağrılık veren davranışçı (neo klasik) yaklaşımlar (1909-1945) ve (c) rgt bir sistem olarak ele alan sistem yaklaşımları (1946'dan günümüze kadar) görülür. (Düren, 2000:6-8; Erdoğan, 2000:19-21)

Yönetici Tercih Bakımından Cinsiyet Ve Nedenleri Üzerine Bir Uygulama

Yönetim biçimini, başarısını, tarzını birçok etkenin etkilediği belirtilebilir. Yöneticiden kaynaklananlar, çevreden, yönetilenlerden kaynaklanalar bunlardan bazılarıdır. Yöneticinin cinsiyeti de bu faktörlerden

Yönetici Tercih Bakımından Cinsiyet Ve Nedenleri

Veri elde etme amacıyla yaptığımız yarı yapılandırılmış görüşme formunda, yapılandırılmış soru olarak “yöneticinizi tercih edebilseniz yönetici olarak erkek mi kadın mı tercih ederiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Cevap olarak bir cinsiyet alındıktan sonra, niçin sorusu yöneltilmiş olup bu bölüm yapılandırılmamıştır. Yapılandırılmamış bölüme verilen cevaplar, benzer cevapların biraraya getirilmesiyle gruplandırılmıştır.

Bu grupların her birine tüm grubu temsil eden isim verilerek isimlendirilmiştir. Örneğin, cinsiyet ayrımı yapmıyorum, fark etmez, önemli değil vb. biçiminde cevap verenler cinsiyet ayrımı yapmayanlar olarak isimlendirilmiştir.

Verilen cevapların sayısal durumları ortaya konulup, bu durum yorumlanmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın Örneklemi	536 Kişi	100
Örneklemin Yaş Ortalaması	21,5	
Örneklemin Cinsiyeti	230 Erkek- 306 Kadın	%43 Erkek, %57 Kadın
Tercih Edilen Yönetici Cinsiyeti:	302 Erkek, 202 Kadın, 32 Fark Etmez	%56 Erkek, %38 Kadın, %6 Fark Etmez

Örneklemin ağırlıklı cinsiyeti kadınlardan oluşmaktadır. Buna rağmen, örneklemin %56’sının erkekleri, %38’inin de kadınları yönetici olarak tercih ettiğini görmekteyiz. Ayrıntılarına diğer cevapların analizinde yer verilecek olmakla birlikte, kadınların rekabetçi olmalarının, detaycı olmalarının, hemcinsleriyle anlaşmalarının zor olması gibi sebeplerle böyle bir sonuç alınmıştır denilebilir. Bu sonuç herhangi bir deneyime dayanmamaktadır. Çünkü örneklem henüz iş sahibi olmayan bireylerden oluşmaktadır.

Bu sonuca sebep olabilecek bilgi ise, duyumlardan, diğer insanlarla ilişkilerden, tahminlerden, k¼¼k g¼¼nl¼¼k olaylarda karşılaşılan durumlardan elde edilmiş olabilir.

1-Cinsiyet Ayrımı Yapmayan	32 Kişi, 6'sı Kadın – 26'sı Erkek	Örneklemin %6'sı Cinsiyet ayrımı yapmıyor.
-----------------------------------	---	--

Örneklemin %6'sının yönetici tercihi bakımından cinsiyet ayrımı yapmadığı gör¼¼lmektedir. Bunların ayırım yapmanın cinsiyetçilik olarak algılanmasını istemedikleri düşün¼¼lmektedir. Fakat ayırım yapmayan 32 kişiden sadece 6 kişinin kadın olduğu, diğer 26 kişinin ise erkek olduğu gör¼¼lmektedir. Yönetici tercih etme bakımından kadınların daha fazla cinsiyet tercihinde buldukları, erkeklerin ise daha az cinsiyet ayrımı yaptığı gör¼¼lmektedir.

2-Daha Kolay İletişim Kurarım	45 Kişi, 23 Erkek – 22 Kadın	Örneklemin %8'i, daha kolay iletişim kurabileceğini düşün¼¼yor. Bunların % olarak dağılımı ise;
Erkek Yönetici Seçen Erkekler	15 Kişi	%34
Kadın Yönetici Seçen Erkekler	8 Kişi	%17
Erkek Yönetici Seçen Kadınlar	8 Kişi	%17
Kadın Yönetici Seçen Kadınlar	14 Kişi	%32

Yönetimde iletişimin oldukça önemli olduğu belirtilmelidir. Örneklemin %8'i, yönetici cinsiyeti seçme sebebini “daha kolay iletişim kuracağını düşünmek” olarak belirtmektedir. Bunlar içinde en fazla yüzde ile (%34-15 kişi) erkeklerin erkek yöneticileri tercih ettiğini görmek mümkündür. İkinci sırada (%32-14 kişi) kadın yöneticilerle daha iyi iletişim kurabileceğini düş¼¼nen kadınlar gelmektedir. Karşıt cinsiyet seçen her iki cinsten 8'er kişi, %17'şer ile karşıt cinsle daha iyi iletişim kurulabileceğini düşünmektedir.

Yönetici Tercih Bakımından Cinsiyet Ve Nedenleri Üzerine Bir Uygulama

Ağırlıklı olarak örneklemin hemcinsleriyle yönetici çalışan ilişkisi bakımından daha iyi iletişim kurabileceğini düşündüğü söylenebilir.

3-Erkekler Baskın Karakterlidir	10 Kişi, 10 Erkek	Örneklemin %2'si Erkeklerin baskın karakterli olduğunu düşünmektedir. Bunların % olarak dağılımı ise;
Erkek Yönetici Seçen Erkekler	5 kişi	%50
Kadın Yönetici Seçen Erkekler	5 kişi	%50

Erkeklerin baskın karakterli olması düşüncesi, erkekler için hem tercih nedeni hem de tercih edilmeme nedeni olarak ortaya çıkmaktadır. 10 erkekte 5'i kadın, 5'i erkek yönetici tercih etmekte ve neden olarak erkeklerin baskın karakterli olmasını göstermektedir.

4-Erkekler Daha Anlayışlıdır:	35 Kişi, 15 Erkek- 20 Kadın	Örneklemin %7'si Erkeklerin daha anlayışlı olduğunu düşünüyor. Bunların % olarak dağılımı ise;
Erkek Yönetici Seçen Erkekler	15	%43
Erkek Yönetici Seçen Kadınlar	20	%57

Erkeklerin daha anlayışlı olması düşüncesi, örneklemin %7'sini (35 kişi, 15 erkek, 20 kadın), erkeklerin yönetici olarak tercih edilmesi sonucunu doğurmaktadır. Yine bu konuda da kadınların erkeklerden daha fazla erkeklerin anlayışlı olduğunu düşündüğü (15 erkek, 20 kadın) gözlemlenmektedir.

5- Erkekler Daha Disiplinlidir:	35 Kişi 13 Kadın – 22 Erkek	Örneklemin %7'si Erkeklerin daha disiplinli olduğunu düşünüyor. Bunların % olarak dağılımı ise;
Erkek Yönetici Seçen Erkekler	22 Kişi	%63
Erkek Yönetici Seçen Kadınlar	13 Kişi	%37

Erkeklerin daha disiplinli olması dūřuncesi, örneklemin %7'sini(35 kiři, 22 erkek, 13 kadın), erkeklerin yönetici olarak tercih edilmesi sonucunu doęurmaktadır. Bu konuda erkeklerin, kadınlardan daha fazla erkeklerin anlayıřlı olduęunu dūřündüęü (22 erkek, 13kadın) gözlemlenmektedir.

6-Erkekler Daha İyi Yönetir:	37 Kişi, 20 Kadın – 17 Erkek	örneklemin %7'si Erkeklerin daha iyi yöneteceęini dūřunuyor. Bunların % olarak daęılımı ise;
Erkek Yönetici Seçen Erkekler	17 Kişi	%46
Erkek Yönetici Seçen Kadınlar	20 Kişi	%54

Örneklemin %7'si(37 kiři) erkeklerin daha iyi yöneteceęini dūřunerek, yönetici olarak erkekleri tercih edeceęini belirtmiřtir. Bu 37 kiřinin 17 kiřisi, erkek, 20 kiřisi ise kadındır. Hem kadın hem erkek bireylerin bir bölümü erkelerin daha iyi yöneteceęini dūřunmektedirler. İyi yönetmekten kastın ne olduęu konusu açık olmamakla birlikte, iyi yönetme bakımından böyle dūřnldę belirtilebilir.

7-Erkekler İşleri abuk Halleder:	20 Kişi, 13 Kadın- 7 Erkek	örneklemin %4'si erkeklerin iřini çabuk halledeceęini dūřunuyor. Bunların % olarak daęılımı ise;
Erkek Yönetici Seçen Erkekler	7 Kişi	%35
Erkek Yönetici Seçen Kadınlar	13 Kişi	%65

Hem kadın hem de erkeklerden 20 kiři, erkeklerin işleri daha hızlı yapacağını dūřunmaktadır. Bunun yanısıra işleri çabuk halletme konusunda erkekleri tercih edenlerin çoğunun (7 erkek- 13 kadın) kadınlar olduğu gözlemlenmektedir.

8-Erkekler Mantıklı Dūřnr ve Adaletli Davranır	25 Kişi 15 Kadın- 10 Erkek	örneklemin %5'i erkeklerin mantıklı dūřneceęini ve adaletli davranacaęını dūřnyor. Bunların % olarak daęılımı ise;
Erkek Yönetici Seçen Erkekler	10 Kişi	%40
Erkek Yönetici Seçen Kadınlar	15 Kişi	%60

Yönetici Tercih Bakımından Cinsiyet Ve Nedenleri Üzerine Bir Uygulama

Adalet ve mantık konusunda erkeklerin daha iyi olduğunu düşünenler örneklemin %5'ini(25 kişi) oluşturmaktadırlar. 15 kadın ve 10 erkeğin, erkeklerin daha mantıklı ve adil olacağından dolayı erkek yönetici tercih edeceğini belirtmektedirler. Bu konuda yine kadınların sayı olarak daha fazla olduğu belirtilmelidir.

9- Hemcinsimle Anlaşamam	15 Kişi, 12 Kadın – 3 Erkek	Örneklemin %3'ü hemcinsleriyle anlaşamayacağını düşünüyor. Bunların % olarak dağılımı ise;
Erkek Yönetici Seçen Kadınlar	12 Kişi	% 80
Kadın Yönetici Seçen Erkekler	3 Kişi	% 20

Örneklemin çok az bir bölümü (%3-15 kişi) hemcinsleriyle anlaşamayacağı için farklı yönetici cinsiyeti tercih eden kişilerden oluşmaktadır. Buradan hemcinslerle anlaşamama düşüncesinin yönetici tercihi önemli ölçüde etkilemediği anlaşılmaktadır.

10- Hemcinsimle Daha İyi Anlaşırım	41 Kişi 21 Kadın – 20 Erkek	Örneklemin %8'i hemcinsleriyle daha iyi anlaşacağını düşünüyor. Bunların % olarak dağılımı ise;
Kadın Yönetici Seçen Kadınlar	21 Kişi	%51
Erkek Yönetici Seçen Erkekler	20 Kişi	%49

Örneklemin %8'i yönetici cinsiyeti tercih sebebini “Hemcinsimle Daha İyi Anlaşırım” olarak belirtmiştir. 41 kişinin 21 kişisi, kadın yönetici tercihinde bulunan kadınlardan oluşmakta, 20 kişisi ise, erkek yönetici tercih eden erkeklerden oluşmaktadır. Yönetici tercihi bakımından hemcinsleriyle iyi geçinme konusunda erkek ve kadınlar arasında anlamlı bir fark gözlemlenmemektedir.

Sonuç Ve Değerlendirme

Çalışmada, henüz işe girmemiş bireylerle yapılan yarı yapılandırılmış görüşmede elde edilen verilerin işlenmesi ve yorumlanmasıyla, yönetici tercih edilebilmesi durumunda hangi cinsiyeti tercih edebilecekleri ve nedenleri sorulmuş, birinci soru “hangi cinsiyet?” yapılandırılmış, ikinci soru olan “neden?” sorusu yarı yapılandırılmış soru olarak ucu açık bırakılmıştır. Bu soruya onlarca farklı cevap alınmış, birbirine benzer

olanlar, yakın olanlar, farklı ifade edilmiş olup aynı amacı taşıyanlar, anlamlı olarak kategorize edilmiş ve yukarıda yorumlanmış olan cevaplar içinde birleştirilmişlerdir.

Çalışma henüz hiç işe girmemiş bireylerden veri toplanması bakımından özgündür. Örneklemin çoğunluğu kadın olmasına rağmen (%43-230 Erkek- %57-306 Kadın), tercih edilen yönetici cinsiyetinin çoğunluğu (%56-302 Erkek, %37-202 Kadın) erkektir. %6-32 kişi ise cinsiyet tercih etmediğini ve cinsiyetin fark etmeyeceğini belirtmiştir. **Ağırlıkla yönetici olarak erkeklerin tercih edildiği belirtilebilir.**

Erkeklerin anlayışlı olacağını düşünülmesi, disiplinli, baskın karakterli, adaletli ve anlayışlı olacağının düşünülmesi, yöneticilik bakımından tercih edilmelerine sebep olarak görünmektedir. Hemcinsle anlaşmak ve anlaşmamak, daha iyi iletişim kuracağının düşünülmesi ise her iki cinsin yönetici olarak tercih edilmesinin sebepleri olarak görünmektedir.

Cinsiyet ayrımı yapmayanların bu cevaplarının nedenleri olarak, kesin olmasa da, bu ayrımı cinsiyetçi olarak algılamalarından, herhangi bir cinsi seçmenin kendileri açısından bir anlam ifade etmeyeceğinden, bu konuda bir fikir edinmemiş ve bu konuyu henüz düşünmemiş olmalarından olabileceği düşünölmektedir.

Yarı yapılandırılmış sorulara verilen cevaplardan, formel olmayan görüşmelerden elde edilen verilere göre, kadınların rekabetçiliğinin erkeklerden fazla olması, detaylılıklarının fazla olması, yönetici olarak tercih edilmemelerine sebep olmaktadır. Kadınların, kadın yöneticileri, kendileriyle rekabet edebileceği, küçük ayrıntılara takılacağı bu yüzden işlerin yavaş yürüyeceği düşünceyle tercih etmedikleri anlaşılmaktadır. Erkeklerin ise, üstlerinde kadın yönetici görmek istemedikleri, kadınların kendilerini fazla disipline edeceği düşünceyle kadın yönetici tercih etmedikleri ortaya çıkmaktadır.

Kadın yönetici tercih edilmeme sebebi olarak, kadınların iş yaşamında erkeklere oranla çok daha fazla zorlukla karşılaşması, buldukları konumu kaybetmemek için onları çalışanlara karşı daha katı ve baskıcı davranmaya itmiş olabileceği, görüşmelerden çıkan sonuçların da bundan etkilenmiş olabileceği düşünölmektedir. Çalışmanın daha ileri ve detaylı çalışmalar için basamak olması, yönetim başarisına katkıda bulunması, hem kadın hem erkek yöneticilere, davranışsal olarak küçük de olsa bir ufuk vermesi beklenmektedir.

Yönetici Tercih Bakımından Cinsiyet Ve Nedenleri Üzerine Bir Uygulama

Kaynakça

- Düren, Z. (2000). 2000'li Yıllarda Yönetim. İstanbul.: Alfa Yayınları
- Erdoğan, İ. (2000). Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği. İstanbul: Sistem Yayıncılık
- Gökçe, Orhan (2006). İçerik Analizi Kuramsal ve Pratik Bilgiler, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Robson, C. (1993). Real world research. Oxford: Blackwell Publisliers Ltd.
- Wragg, E. C. (1994). Conducting and analysing interviewies. N. Bennett, R. Glatter, R. Levacic (Edt). Improving educational management through researcti and consultancv (s:267-282). Ttie Open University.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (1999). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tortop N., İsbir E., G. Aykaç B. Tosun, Kemal. (1993). İşletme Yönetimi. (1. Cilt) İstanbul: Fakülteler Matbaası
- Hürriyet gazetesi web sitesi, <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/calisanlarin-tercihi-erkek-yonetici-16857045>, 26.01.2011
- Kigem Web Sitesi, <http://www.kigem.com/kadin-calisan-erkek-yonetici-tercih-ediyor.html>, 18.07.2018
- Ranstad web sitesi, <https://www.randstad.com.tr/hakkimizda/haberler-ve-duyurular/randstadtan-haberler/erkek-calisanlar-yoneticilik-pozisyonlari-icin-desteklenirken-c%E2%80%A6>, 19.07.2018
- Karaman, T. (2000). Yönetim Stratejilerindeki Gelişmeler. Türk İdare Dergisi, 426. Meydan Laurausso. (1981).