

## ANTİK ÇAĞDAN BUGÜNE TARİHİN BAŞARILI KADIN LİDERLERİ

**Prof.Dr. Meltem ONAY**

Celal Bayar Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksek Okulu  
E-posta: meltemonay@gmail.com

### Özet

*Araştırmanın amacı; antik çağdan günümüze kalan tarihte ismini “Kadın Savaşçı Amazonlar” olarak gösterebileceğimiz yedi kadın liderin yaşamlarından bazı kesitler sunabilmek, onların “liderlik özelliklerini” ön plana çıkarabilmektir.*

**Anahtar Kelimeler :** Kadın Liderler, Liderlik, Liderlik Senaryoları,  
**Alan Tanımı:** Liderlik (İşletme ve Yönetim)

## HISTORY OF SUCCESSFUL WOMAN LEADERS :FROM ANCIENT TIMES TO TODAY

### Abstract

*This study aim is submit some cross –section seven woman leaders’lifes which we can show their name “ Woman Fighter Amazons”, from ancient times to today, to bring their “leadership characteristics”in the foreground.*

**Keywords:** Woman Leaders, Leadership, Leadership Scenarios

**JEL Code:** MO,M12

### 1.GİRİŞ

Son on yıldır iş hayatında kadınların rolleri artıyor gözükse de organizasyondaki yönetim hiyerarşisi yükseldikçe kadınların oranı hızla düşmeye devam etmektedir. Bu düşüşe neden olan durumu açıklamak gerekirse kavramsal olarak “organizasyonun cinsiyet yapısı” tanımını kullanmak yararlı olur. Bu tür organizasyonlarda liderler değerlendirilirken “kadınlar ayrımcılığa” uğramaktadırlar(Eagly ve Jonhson,1990:233; Kent ve Moss,1994:1335;Catalyst,2006;Powel,1999;Powell ve vd,2008:156; Bartol,1978; Eagyl ve Karau,2002)

Erkek lider davranışları, kadın lider davranışlarına göre daha çok tercih edilmektedir. Sonuç olarak da kadınlar erkeklere nazaran daha büyük engellerle karşılaşmaktadırlar. Engelleri aşarak belli bir noktaya gelen kadınlar da başardıkları zaman yetenek ve performanslarıyla genellikle değerlendirilmemektedirler (Engen ve vd,2001:581;Carli ve Eagly,2001:629;Bass,1990; Göktepe ve Scbneier,1989;Carbonnell,1984;Megargee,1969).

Liderlik faktörlerini anlamaya yönelik pek çok araştırma yapılmıştır. Bu özellikleri, genellikle “biyolojik” ve “cinsiyet rolü”ne göre açıklayabiliriz (Terborg,1977;Wentworth ve Anderson,1984; White ve vd,1981;Ahrons,1976;Bowman ve vd,1965;Goodale ve Hall,1976;Powel,1993;Weisman ve vd 1976). Geçmişteki araştırmalar göstermiştir ki; eski yıllardan bu yana erkekler daha çok lider olarak ortaya çıkmışlardır. Bunun en önemli nedeni, kadın liderlerin bu başarıyı göstermelerini engelleyen iç ve dış engeller bulunmaktadır. Ancak bütün bunlara rağmen son araştırmalar göstermektedir ki, kadının sosyal açıdan tanımlanmasında olumlu adımlar atılmıştır (Sutton ve Moore,1985;Brenner ve vd,1989;Cbusmir ve Koberg,1991;Fagenson,1990; Korabik,1990).

Kadınların lider olmasını engelleyen faktörler yavaş yavaş değişmektedir. Liderlerin klişeleşmiş kadınsı (feminine) ve erkeksi (masculine) özelliklerinin algılanmasında da ciddi değişiklikler olmuştur. Geçmişteki araştırmalar liderleri “erkeksi” özellikler ile ilişkilendirmiştir. Ancak son yıllarda bu düşüncelerde de değişimler olmuştur. Brenner, Tomkiewics ve Scbein,1989’da kadın yöneticilerin klişeleşmiş olan erkeksi ve kadınsı özelliklerini kişinin de taşıdıklarını ortaya çıkarmıştır (Powel ve vd,2008:156;Vecchio,2002:643;Yader,2001:815).

Diğer araştırmalarda “çift cinsiyet” yani “androjeni” liderlik tarzının kadınlara yönelik klişeleşmiş söylevlerden uzaklaşılmasına yardımcı olmuştur.

## **2.KONUyla İLGİLİ LİTERATÜR**

### **2.1.Liderlik Tarzında Cinsiyet Farklılıklarını Açıklayan Teorik Analizler**

Cinsiyet ve liderlik tarzıyla ilgili yazı yazan sosyal bilimciler ve iş sahasındaki kişilerin görüşlerini bir yana bırakacak olursak, bu konuyu farklı açılardan

incelemememiz gereken karmaşık bir konuyla karşı karşıya olduğumuzu söyleyebiliriz. Bu perspektiflerden birisi, sosyal davranışlardaki, cinsiyet farklılığı hakkındaki bilinenlerdir (Eagly ve Jonhson,1990:233; Eagly,1987; Eagly ve Wood,1984). Bunlar; saldırganlık, yardım etme, uyum, sözel olmayan iletişimsel davranışlardır. Bu tür davranışlar üzerinde bilimsel çalışmalar yapılmış (sosyal fizyolojistler tarafından)Bu araştırmalarda erkek ve kadın davranışları karşılaştırılmış ve farklı oldukları tespit edilmiştir (Eagly ve Jonhson,1990:23). Bu farklılıklar çok büyük olmasa da belirgindir. Liderlik davranışlarında sosyal davranışa yönelik “cinsiyet” bir değişken olmasına rağmen çok da etkisi olmayan bir değişkendir.

## **2.2.Cinsiyet Roller ve Liderlik Tarzları**

Liderlik tarzları; cinsiyet içeren anlamalar içermektedir ( Klenke,1996; Deaux ve lewis, 1984;Klenke,1996;Bryman,1992;Conger ve Kanungo,1994;Den Hartog ve vd,1994;House and Howell,1992). Örneğin; klişeleşmiş kadınsı bir tarzın özelliği “insan odaklı” olmasıdır. Bu tür bir davranış şekli insanlar arasındaki ilişkileri kapsamaktadır. Kadın denilince, “kadınsı bir tarz ” akla gelmekte ve kadınların insanlar arası ilişkilerde daha başarılı oldukları düşünülmektedir. Tam tersine “erkeksi tarz”, -görev odaklı bir tarz-dır. Bu tarzda, iş performansı ve hedefler söz konusudur. Buna ne şekilde ulaşılacağı konuşulur (Carless,1998:888;Engen ve vd,2001:581;Carli ve Eagly,2001:629;Adler,1999;Cecchio,2002:643).

Her iki tarzda cinsiyete dayalıdır. Erkekler, etkili, yetkili, rasyonel ve ısrarcı=kararlıdır. Bu onların erkeksi özellikleridir. Kadınlar ise; hassas, sıcak, kibar, nazik ve kendilerini iyi ifade edebilen özelliklere sahiptirler.

Cann ve Siegfried (1990) kadın ve erkek liderler arasındaki davranışsal farklılığı kendi yapmış olduğu iki araştırmasında açıklamıştır. İkinci çalışmada, öğrenciler üzerindeki kadınsı ve erkeksi liderlik tiplerine yönelik bir “ölçek” geliştirilmeye çalışılmıştır. Bu araştırma sonucunda da “consideration” tipinin, kadınsı özelliklere sahip bir liderlik tipi olduğu görülmüştür. Bu nedenle, daha etkin iş-odaklı-otokratik tarzın, erkeksi liderlik tipiyle daha uyumlu olduğu söylenebilir.

Son zamanlarda yine yapılan araştırmalarda çalışanların yönetime katılımları ve özellikle yetkilendirme konuları üzerinde daha fazla durulmaktadır. Katılımcı

yönetim tarzı, bazı yazarlar tarafında: transformasyonel (dönüştürücü), vizyoner, karizmatik ve ilham veren liderlik tipleri olarak isimlendirilmiştir.

Dönüştürücü liderler, genellikle kendilerine bir vizyon koymakta, yanlarında çalışanlara danışıyorlar, ortak kararlar alıyorlar. Yönetimde, işbirlikçi olmaya ve güven ortamı yaratmaya çalışıyorlar. Dönüştürücü liderlik tipi, aynı zamanda kadınsı bir liderlik tipi olarak da görülebilir. Çünkü, yöneticinin entellektüel yapısı ve çalışanları birey olarak önemsemesi, bu şekilde düşünmemize neden olabilir.

Bilim insanları için “cinsiyetin” liderliği ne şekilde etkilediği konusunu incelemek gerçekten heyecan verici bir dönemdir. Güç pozisyonlarına gelme konusunda çok sayıda kadının tepe yönetimde bulunmaları, onlara yeni fırsatlar yaratmaya başlıyor (Hollander ve Offermann,1990).

Kamu liderliği pozisyonlarında kadın sayısında da önemli artışlar görülüyor. Bir çok liderlik pozisyonundaki kadınların şu noktayı unutmaması gerekir: “*Kadınlar bir çok toplumlarda aile içinde zaten liderlik rollerini oynamışlardır*”. Sayıları az da olsa, son yıllarda kamuda kadınların da üst kademelere gelmiş olduklarını söyleyebiliriz (Cartwright,1959;

Genovese,1993;Liswood,1995;Opfell,1993;Whicker ve Hedy,1999).

Tarih içinde, “politik kadın liderler” de vardır. Örnek vermek gerekirse şimdiye kadar dünyada 42 kadın başkan ya da başkan yardımcısı olmuştur. Bunlardan 25 tanesi 1990’lı yıllarında görevde bulunmuşlardır.

Son kırk yılda, politik liderlerinde üst pozisyonlara geldiklerini söylemek mümkündür. Bu oran o kadar hızla artmaktadır ki, Adler’e göre, siyasi liderlik rollerinde bir kadınsı liderlik tarzı görülmeye başlanmıştır. Bu gelişmeye “feminizasyon” denilebilir. Yani bu tanım; kadınların geleneksel yapı içinde erkeklerin alanına daha güçlü girmelerini açıklamaktadır.

Siyasi liderlikte kadınların artması ve önlerinin artık açık olmasına yönelik global düzeyde yapılan araştırma sonuçlarına göre, Amerikan halkının bir başkan olarak kadını görme arzusu 1930 yılına göre %33’den, 1999’da %92’ye çıkmıştır.

Ancak ilginç olanı, işletmelerde üst düzeye gelen kadın yönetici sayısı (CEO pozisyonu) bu kadar hızlı olmamıştır. Buna rağmen üst düzey yönetim takımlarında kadınların varlığını görmek sevindiricidir.

Yönetici durumundaki kadınların deneyimleri, erkek liderlerin davranışlarına benzediği için karmaşık gözükebilir. Liderlik pozisyonlarında kadınların sayıca artmasının önemli nedenlerinde birisi de, sosyal bilimlerde yapılan ve kadınlarda liderlik alanında önemli başarılar göstermiş olduklarını açıklayan yayınlardır (.

Kadınlar iş yerinde tek iseler; erkek egemenliğinin olduğu bir ortamda iseler; iş erkeksi bir yapıya sahip ise; işin tamamlanmasında tek ödüllendirilmede –hedef-gösteriliyorsa; hiyerarşik yapı keskin bir şekilde tanımlanmış ise kadın liderlerin üst pozisyonlara gelmesi daha güçlenmektedir.

Liderlik konusunda yapılan araştırmalarda üç tür “güç” konusu işlenmiştir. İnsanlar dikkatlerini kadın liderlik konusunda kadınlarında güce sahip oldukları konusuna odaklanmışlardır. Örneğin; kadın liderler için üslubun daha önemli olduğu tespit edilmiştir. Yani; kadınların neyi başardıklarından ziyade liderlik tarzları daha önemlidir.

Kadın politikacılar “ağır başlı bireyler” olma konusunda daha dikkatli davranıyorlar. Örneğin; Amerika’da bu tutumun tam tersine erkek liderlerin alışılmış bu tarzın dışına çıktıkları görülmüştür. Ancak kadın liderler halen bu şekli sürdürmektedirler.

Kadınların nasıl yönettiklerine dair, ne yazık ki çok fazla araştırma bulunmamaktadır. Yapılan bütün tartışmalar kadın ve erkek liderlerin benzerlikleri ve farklılıkları hakkında kültürel tartışmaları yansıtmaktadır. Bazı feminist yazarlar bu konuyla ilgili korkuları vardır. Bu korkulardan birisi, liderlik tarzında cinsiyet farkının algılanmasının, kadının erkek egemen rolünden dışlanmasına neden olabileceğini düşünmektedirler.

Bazı feministler ise, kadın ve erkek liderlerin aralarında önemli bir farklılık olmadığı yönünde.. Ancak böyle bir durum kadın liderliğinin “başarılı” olması durumunda bazı şeylerin ön plana çıkarılmasını zorlaştırması nedeniyle sorunlar yaratabileceğini düşünüyorlar.

Güç ve etki, günlük yaşamın parçalarıdır. İnsanların birbirlerinden istekleri, hükümetlerin vatandaşlarından talepleri gibi sıradan olaylardır bütün bunlar...Kişiler arasındaki güç; karşıdaki başka bir kişinin yapmayacağı veya inanmadığı bir şeye inandırmayı ve yapmasını sağlaktır. Daha teknik deyimle, güç; kişinin başka birisini etkilemesidir. Bir kişi güç kullanırsa, bu

davranış etkileme girişimidir. Farkında olmadan aslında pek çok kişi “güç” kullanmaktadır. Güç ile ilgili kurallar, normlar ve değerlerimiz vardır. Gücün kullanımı günlük ilişkilerimizin önemli bir kısmını oluşturmaktadır.

İnsanların istediği gibi hayatını yaşamak istemesi, etrafındakileri etkileyecek güce sahip olmasını gerektirmektedir.

Bazı tutucu yani cinsiyet rollerinin keskin bir şekilde açıklandığı, kadınların geri planda tutulduğu, siyasi ve sosyal haklarının sınırlandırıldığı ülkelerde, kadınların “neden” ve “nasıl” bu pozisyonlara geldikleri ve getirildikleri önemlidir.

Diğer taraftan Amerika gibi daha az tutucu bir ülkede ise, kadınların halen istenilen pozisyonlara gelememiş olmaları daha çarpıcıdır. Bu önemli soruya cevap bulmak için en üst düzeye gelen kadınların sayısına bakmak gerekir.

Siyasi gücün en üst noktalarına gelenlerin gücünü anlamak için, geçmişteki yöneticilerin background= geçmiş bilgi önemlidir.

Bu geçmiş bilgi araştırmasında; kadınların seçtikleri ya da görevlendirildikleri yaş ortalaması; eğitim durumları; çalışma alanları; siyasete girmeden önceki görevleri; siyasi deneyimleri; diğer siyasi kişilerle akrabalık bağları önemli kriterlerdir (Yoder,2001:815;Miller ve

vd,1991;Thrall,1996:4;Schroeder,1999:17;Kimball,1995; Eagly ve Johannesen-Schmidt,2001:781).

Her siyasi durumda, gücü elde etmek için ortak yollar bulunmaktadır. Güce ulaşmak için bu yol, kadınlar için açık mıdır? Ya da kadınlar farklı yolları deneyerek mi bu başarıları elde etmişlerdir?

Bu geçmiş özelliklere ilişkin analizler, aslında bahsedilen sorulara ışık tutacaktır. Kadınların geçmişlerinin incelenmesi önemlidir. Buna benzer çalışmalar dikkate alınarak da yeni araştırmalar yapılabilir.

Kısacası, kadın liderlerin “liderlik tiplerini” belirlemeye çalışan her çalışma şekli, liderlik konusuna farklı bir perspektif sağlayacaktır. Bu nedenle yapılan bu araştırmanın, tarihsel bir süreç içerisinde kadın lider olarak tanımlanan kadınların farklı “liderlik” özelliklerini ortaya çıkarmaya yönelik olduğunu söylemek mümkün olabilir.

### **3.ARAŞTIRMANIN AMACI,YÖNTEMİ VE ÖRNEKLEMİ**

Araştırmada; Nefertiti, Kleopatra, Kraliçe Hatşepsut, Jeanne d'Arc, Matilda Toskana, Anna Eleanor Roosevelt, Betty Friedon'un internete bulunan bilgileri doğrultusunda bir analizi yapılmıştır. Yapılan bu araştırmanın bu konuda yapılan bir „ön çalışma“ olması önemlidir. Araştırmanın amacı; kabul edilen yedi kadın liderin „liderlik özellikleri“ni tespit edebilmektir.

#### **4.ARAŞTIRMA BULGULARI**

##### **NEFERTİTİ**

-Firavun Akhenatov ile aynı düzeyde bulunuyor; Firavunun uygulaması gereken cezalara ya da yapması gereken işleri yapabilme yetkisi var; Din adamları kendisine bahsedilen nedenlerden dolayı olumlu bakmıyorlar; İyi eğitim almış, kendisini son derece iyi geliştirmiş; İnsanları büyüleyen, büyüleyemedikleri kişileri de zekasıyla kolayca alt edebilen birisi; Amacı; insanların lideri olmak, ölümsüzleşmek ve tarihe geçmek; Sonsuzluğun peşindedir; Kadınlığını kullanmayı bilirdi. Kişilerle kısık sesle konuşurdu, onu dinlemek için insanlar önünde eğilmek zorunda kalırlardı. Kusursuz bir gülüşü vardı; Bir Tanrıyla evlenip tanrıça olmak peşindeydi. Daha da ötesini istiyordu aslında Tanrılar kendilerine yettiğim için beni cezalandıracaklar mı? Diyebilecek kadar ötesini.; Ölümü göze alacak kadar cesurdu; Kurnazdı, kontrol edilemez bir gücü vardı; hedefine kilitlenir ve bu yolda her şeyi meşru sayardı; Vahşi bir özgüveni vardı; Ölümsüzlüğüne inanıyordu. Öyle olmadığını anladığında cesareti korkuya dönüştü; Firavun Amenhotep'i Mısır'daki geleneksel inançları yıkarak yeni bir inanca (ATON dini= Güneş Tanrısına inanma) sahip olmayı ikna etme gücüne sahip olmuştur.

##### **KLEOPATRA**

-Babasının isteği üzerine 9 yaşındaki erkek kardeşi ile evlendi; Krallar kraliçesi olabilmek için cazibesini silah olarak kullandı; Kendi görüntüsünde para bastırıldı  
-Mısır kraliçesi olduğunda 15 yaşındaydı; Kleopatra; Mısır tahtına oturan bir kraliçe olmak istiyordu, Roma Komutanı Jul Sezar'da Mısır'ı Roma'ya bağlı bir eyalet yapmak istiyordu. Kleopatra'nın amacına ulaşabilmesi için Jul Sezar'a ihtiyacı vardı; Jul Sezar'ın ölümünden sonra Roma'nın komutanlarından Mark Anthony ile ilişkisi oldu; Kleopatra, Roma ve Mısır'ın siyasi ve aşk beraberliğini

cazibe ve aşk ilişkisi ile sağlamaya çalıştı; Siyasi hırsı uğruna, kardeşleri ile evliliği, entrikaları, öldürmeleri, ve Romalı komutanlar ile yaptığı nikahsız evlilikler onun hayat hikayesinin kaynağı oldu; Tam 9 dil biliyordu; Varlıklı bir ailenin kızıydı, babası XI.Ptolemaiou'dur. Kleopatra tahta çıktığında halkın kendisini kabul etmesi için kendisini Mısır dinine Verdi; En büyük hayali; Büyük iskender'in hayali olarak bilinen tüm dünyaya sahip olmaktı; Kleopatra ilk firavunların gücüne sahip olmak ve Mısır'ın kaybettiği toprakları geri almak istiyordu; Baba XII.Ptolemaiou, Mısır'daki gücünün azaldığını fark ettiğinde Romalılara rüşvet vermeye başlamıştı; Bütün filmlerde fazla abartılan bir karakter olarak gösterilmesine rağmen gerek karakter gerekse fiziksel açıdan anlatıldığı gibi bir kişi değildir. (Kleopatra Miti)

### **KRALİÇE HATŞEPSUT**

-18.Hanedan döneminde, hüküm süren 5.kadın firavun; Üvey kardeşi II.Thutmose ile evlenir, ölümünden sonra üvey oğluna tahtı kaptırmamam için baş rahip ile anlaşma yapar ve kendini Firavun ilan ettirir; 22 yıl iktidarda bulunmuştur; Tarihte adı kayıtlara geçen ilk kadındır; Mısır'ın güneyinde bulunan Punt topraklarının keşfedilmesi için 10 emir vermiştir; Kraliçe olduktan sonra bir kral gibi giyinmiş, takma sakal takmıştır; İlk büyük kadın olarak bilinir; Uzun ve müreffeh bir dönem yaşamıştır (uluslar arası ticaret gelişmiştir, Mısır mimarisine uygun eserler yapılmıştır-tapınaklar, dikilitaş-;Hatşepsut, karizmatik, deneyimli ve usta bir politikacıdır; Babası tarafından seçilmiş olduğunu iddia etti, ve bunu da babasının mezartaşına yazdırdı.

### **JEANNE D'ARC**

-Halk kahramanı; 12 yaşındayken meleklerin Fransa'yı kendisinden düşmanlarından kurtarmasını istediğini iddia ederdi;İngilizler tarafından esir alındıktan sonra, kafir olduğu düşüncesiyle yakılmak istendi; Ölümünden 490 yıl sonra yakıldığı kilise tarafından "azize" ilan edildi; Siyasi bir semboldür, dini bir şehittir; Şizofren- epilepsi olduğu düşünülmektedir; Babası köylü ve çiftçidir; Okuma yazması vardır.

### **MATİLDA TOSKANA**



-İtalyan soylusu, askeri başarıları ile hatırlanması gereken bir ortaçağ kadınlarından birisi; Matilda'nın ölümü, İtalya'n siyasetinin bir dönem sonu oldu; Babası gibi,eşi de soylu ve toprak zenginiydi; İtalyanca, Almanca, Fransızca, Latince biliyordu; 30 000 kişilik bir ordusu vardı; İmparator Henry IV ile Papa Aziz Gregory arasında yapılan antlaşmalarda önemli rol oynadı; Mükemmel bir binici, çok iyi silah kullanan biriydi; Alman prensliğini güçlendirmek için Matilda , Wlf II ile evlilik planları yaptı; Parlak bir stratejist ve antlaşma ustasıydı; Matilda, Toskana'daki topraklarını geri aldı, insanlar ayaklarını öpmek için önünde diz çöktüler; İtalya'nın en büyük arazilerine sahip ilk kraliçedir; En başarılı kadın liderlerden birisidir;

#### **ANNA ELEANOR ROOSEVELT**

-ABD'nin ilk First Lady'si; 15 yaşındayken Allenwood Akademiye okumaya gitti. Okulun müdürü Marie Souvestre'den çok etkilendi; bağımsız düşünmeyi, iyi derecede Fransızca konuşmayı, dilbilgisi, İngiliz dili edebiyatı, kompozisyon, müzik, çizim, boyama ve dans eğitimi aldı; Eşinin Lucy Marie ile olan ilişkisini öğrendiğinde boşanmak istedi. Eşinin, oğlunu mirasından mahrum edeceğini öğrenince boşanmaktan vazgeçti; Irkçılık, sendika (işçi hakları, çocuk işçiler, çalışma koşulları vb) konularında ulusal kongrelerde konuşan ilk başbakan eşi oldu; Birleşmiş Milletler ilk kadın delegesidir; İnsan hakları BM Komisyonu-İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin hazırlanmasına yardımcı oldu; John Kennedy döneminde Kadının Statüsü Cumhurbaşkanlığı Komisyonu üyesi oldu; Ölümünden sonra o dünyanın en saygın kadınlardan birisi olarak kabul edildi. 1999 yılında en yaygın beğenilen insanlar Gallup en listesi içindeydi; Annesi difteriden 8 yaşında, babası iki yıl sonra alkolden, kardeşi Hall 'da alkole bağlı nedenlerle erken yaşlarda öldü. Eleanor'un çocukluk yılları, depresyona eğilimli bir hayat oldu; Babasının beşinci kuşak kuzeni Franklin D.Roosevelt ile evlendi;- Eşinin başkanlığı döneminde konuşmalar yapmak ve onun adına devlet tesislerini incelemek için seyahatler yaptı eşine rapor sundu; Evsiz madencilerin ailelerini ziyaret etti, onlara uygun projeler geliştirdi ;Afrikalı-Amerikalı (sivil haklar hareketi) kişilerin haklarını Beyaz Saray'da seslendiren kişi oldu; Kocasının 12 yıllık başkanlık döneminde 348 basın toplantısı yaptı ve medyayı iyi kullandı;Televizyona radyo, programları yaptı. Gazeteye yazılar yazdı; Bir başkan

eşi olarak Riverside Park’da bir anıtı vardı; Kadınlar sendikası liginin üyesidir. New York kadın City Club yönetim kurulu başkan yardımcısıdır. Anaya Revizyon ligi başkanı, Yaşama Komitesi Başkanı ;Kadın demokratik haberler bülteni editor olmuştur.

### **BETTY FRIEDAN**

-Yazar ve activist; Çağdaş Feminist hareketinin öncüsü; 1938 yılında liseden en başarılı öğrenci olarak mezun oldu. Psikoloji ve sosyoloji okudu, Berkeley Üniversitesinden en yüksek şeref öğrencisi olarak mezun oldu; Kadınların sadece anne ve ev kadınlığı rolü aşağılanmasına tepki gösterdi; 1966’da National Organizational for Women (NOW) kurdu; Kadınların Gizemi isimli kitabı dünyada 3 milyon adet sattı; Kadınların kurtuluş çabalarında erkeklerin etkin olmaları gerektiğine inandı; Kadın hareketinde çok etkili bir liderdir; 1971’de New York’ta 50 000 kişinin katıldığı “eşitlik” adına bir grev düzenledi; Kürtaj Kanununun yürürlükten kaldırılması için çabaladı ;1964 Medeni Kanunu’na karşı çıktı ;Kadınların bilinçlenmesi için seanslar düzenledi;Kadın hareketinin başarısı için “toplumsal değişimin “gerektiğini düşünüyordu.

### **5.ARAŞTIRMA SONUÇLARI VE DEĞERLENDİRME**

Araştırma sonuçları göstermiştir ki, ele alınan her yedi kadının ortak özellikleri arasında; kararlı olmaları, hedefe odaklanmaları, ne yaptıklarını iyi bilmeleri bulunmaktadır. Kadın savaşçı Amazonlar olarak tanımlanan bu kadınların yaşadıkları çağlar dikkate alındığında, hem cinslerine göre daha cesur, radikal olmaları onları „lider“ olarak görmemize yardımcı olmuştur.

### **KAYNAKÇA**

- Ahrons, C. R. (1976). “Counselor's perceptions of career images of women”, *Journal of VocationalBehavior*, 8: 197-207.
- Adler, N. J. (1999). “Global leaders: Women of influence”. In G. Powell (Ed.), *Handbook of gender &work* (pp. 239–261). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bartol, K.M. and Butterfield, D.A. (1976), “Sex effects in evaluating leaders”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 61: 446-54.
- Catalyst (2006), *Census of Women Corporate Officers and Top Earners of the Fortune 500*, Catalyst, New York, NY.

- Bowman, G. W., Worthy, N. B., Greyson, S. A. (1965). "Problems in review: Are women executives people?" *Harvard Business Review*, 43 (4): 52-67.
- Bass, B. M. (1990). *Handbook of Leadership*, New York: Free Press.
- Brenner, O. C, Tomkiewicz, J., Schein, V. (1989). "The relationship between sex-role stereotypes and requisite management characteristics revisited", *Academy of Management Journal*,32: 662-669.
- Broverman, I., Vogel, S., Broverman, D., Clarkson, F., Rosenkrantz, P. S. (1972). "Sex-role stereotypes: A current appraisal". *Journal of Social Issues*, 28, 59-78.
- Bryman, A. (1992). *Charisma and leadership in organisations*. London: Sage.
- Chusmir, L. H., Koberg, C. S. (1991). "Relationship between self-confidence and sex role identity among managerial women and men", *Journal of Social Psychology*, 161: 781-790.
- Carbonell, J. L. (1984). "Sex roles and leadership revisited", *Journal of Applied Psychology*, 69: 44-49.
- Carless, S. A. (1998). "Gender differences in transformational leadership: An examination of superior, leader and subordinate perspectives", *Sex Roles*, 39, 887-902.
- Carli, L.L.; Eagly, A.H. (2001). "Gender, Hierarchy and Leadership: An Introduction", *Journal of Social Issues*, Vol.57, No.4:629-636.
- Cann, A., Siegfried, W. D. (1990). "Gender stereotypes and dimensions of effective leader behaviour", *Sex Roles*, 23,413-419.
- Carli, L. L. (1989). "Gender differences in interaction style", *Journal of Personality and Social Psychology*, 56: 565-576.
- Conger, J. A., Kanungo, R. N. (1994). "Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement", *Journal of Organizational Behaviour*, 15: 439—452.
- Cartwright, D. Power. (1959). "A neglected variable in social psychology". In D.Cartwright (Ed.), *Studies in social power*. Ann Arbor: Institute for Social Research.
- Deaux, K., Lewis, L. L. (1984). "Structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender", *Journal of Personality and Social Psychology*, 46: 991-1004.
- Den Hartog, D., Van Muijen, J., Koopman, P. (1994). "Transactional versus transformational leadership: An analysis of the MLQ in Dutch organizations", *Cedrag en Organisatie*, 7: 155—166.
- Eagly, A.H.; Johnson, B.T. (1990). "Gender and Leadership Style: A meta-analysis", *Psychological Bulletin*, Vol.108, No.2:233-256.
- Eagly, A.H.; Johannesen-Schmidt, M.C. (2001). "The Leadership Styles of Women and Men", *Journal of Social Issues*, Vol.57; No.4:781-797.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Eagly, A. H., Karau, S. J. (1991). "Gender and the emergence of leaders: A meta-analysis" *Journal of Personality and Social Psychology*, 60: 685-710.
- Fagenson, E. A. (1990). "Perceived masculine and feminine attributes examined as a function of

- individuals' sex and level in the organizational power hierarchy: A test of four theoretical perspectives", *Journal of Applied Psychology*, 75: 204-211.
- Engen, M.L.V.; Leeden, R.V.; Willemsen, T.M. (2001). "Gender, Context and Leadership Styles: A Field Study", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74: 581-598.
- Hollander, E. P., Offermann, L. R. (1990). "Power and leadership in organizations", *American Psychologist*, 45, 179-189.
- Goktepe, J. R., Schneier, G. E. (1989). "Role of sex, gender roles, and attraction in predicting emergent leaders", *Journal of Applied Psychology*, 74: 165-167.
- Gallup Special Reports (1999). The Gallup poll: 65 years of polling history, [www.gallup.com/poll/specialReports/pollSummaries/polls\\_this\\_century\\_QuizQ.asp](http://www.gallup.com/poll/specialReports/pollSummaries/polls_this_century_QuizQ.asp).
- Goodale, J. G., Hall, D. T. (1976). "Inheriting a career: The influence of sex, values, and parents", *Journal of Vocational Behavior*, 8: 19-30.
- House, R. J., Howell, J. M. (1992). Personality and charismatic leadership. *Leadership Quarterly*, 3, 81-108.
- Genovese, Michael A. (1993). "Margaret Thatcher and the Politics of Conviction Leadership." In *Women as National Leaders*, (Ed.). Michael Genovese. London: Sage, 177-210.
- Jalalzai, F. (2004). "Woman Political Leaders", *Women & Politics*, 26, No. 3-4: 85-108.
- Johnson, P.; Cartwright, J. (1976). "Women and power: Toward a Theory of effectiveness", *Journal of Social Issues*, Volume 32, Number 3: 99.
- Korabik, K. (1990). Androgyny and leadership style", *Journal of Business Ethics*, 9: 283-292.
- Kent, R.L.; Moss, S.E. (1994). "Effects of sex and gender role on leader emergence", *Academy of Management Journal*, Vol. 37; No. 5: 1335-1346.
- Klenke, K. (1993). Meta-analytic studies of leadership: Added insights or added paradoxes. *Current Psychology: Developmental, Learning Personality, Social*, 12: 326-343.
- Lyness, K. S., Thompson, D. E. (1997). "Above the glass ceiling? A comparison of matched samples of female and male executives", *Journal of Applied Psychology*, 82: 359-375.
- Liswood, Laura A. (1995). *Women World Leaders*. London: Pandora.
- Opfell, Olga S. (1993). *Women Prime Ministers and Presidents*. Jefferson, NC: McFarland.
- Powell, G. N. (1993). *Women and men in management*, Newbury Park, CA: Sage.
- Powell, G. N., Butterfield, D. A. (1979). "The "good manager": Masculine or androgynous?", *Academy of Management Journal*, 22: 395-403.
- Powell, G. N., Posner, B. Z., Schmidt, W. H. (1984). "Sex effects on managerial value systems", *Human Relations*, 37: 909-921.
- Powell, G.N.; Butterfield, D.A.; Bartol, K.M. (2008). "Leader evaluations: A New Female Advantage?", *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 23, No. 3: 156-174.
- Sutton, G. D., Moore, K. K. (1985) "Executive women—20 years later", *Harvard Business Review*, 63(5): 43-66.
- Terborg, J. R. (1977). "Women in management: A research review", *Journal of Applied Psychology*, 62: 647-664.

- Vecchio,R.P. (2002).”Leadership and gender advantage”, *The Leadership Quarterly*,13:643-671.
- Yoder,J.D. (2001).”Making Leadership work more effectively for women”, *Journal of Social Issues*, Vol.57;No.4:815-828.
- Weisman, G. S., Morlock, L. L., Sack, D. G., Levine, D. M. (1976). “Sex differences in response to a blocked career pathway among unaccepted medical school applicants”, *Sociology of Work and Occupations*, 3: 187-208.
- Wentworth, D. K., Anderson, L. R. (1984).” Emergent leadership as a function of sex and task Type” *Sex Roles*, 11: 513-523.
- White, M. G., DeSanctis, G., Grino, M. D. (1981). “Achievement, self-confidence, personality traits, and leadership ability: A review of literature on sex differences”, *Psychological Reports*, 48: 547-569.
- Whicker, M. L.; Isaacs,H.L. (1999). “The Maleness of the American Presidency.” In *Women in Politics: Insiders or Outsiders*, (Ed.). LoisDuke-Whitaker.Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 221-232.