Kadın yönetici karlılığı artırıyor

Son dönemde yapılan bir araştırmaya göre kadın liderler, kurumların kârlılığını arttırıyor. DBE Davranış Bilimleri Enstitüsü'nden Müşteri İlişkileri Danışmanı Rabia Ertan, "Önemli olan cinsiyet değil, liderin mevcut yetkinliklerini geliştirmesi" diyor.

Aysel KANBER

Son 30 yıldır kadın hakları savunucuları "Cam Tavan/Glass Ceiling" kavramını, çeşitli sosyo-kültürel önyargılar sebebiyle kadınların iş hayatında yükselişini engelleyen etkileri anlatmak için kullanılıyor. Ancak araştırmalar, "Cam"ı kendi isteği ile kıran şirketlerin daha başarılı olduklarını ortaya koyuyor.

Yapılan incelemelere göre, Fortune 500 içinde yer alan ve kadın çalışanlarına en çok terfi olanağı sağlayan 25 şirketin karlılığı, diğerlerine oranla yükseliyor. Kalan 25 şirkete ilişkin yapılan farklı bir değerlendirmede ise, kadın çalışanlarına çok iyi terfi olanakları sağlayan şirketlerin, bunu daha az yapan şirketlere oranla daha karlı oldukları belirlendi. Aynı araştırmaya göre sektör ortalamalarının kar yüzdesi 4,8 olarak hesaplanırken, bu rakamın kadın yönetici sayısının çok olduğu şirketlerde yüzde 6,4'e kadar çıktığına değinen DBE Davranış Bilimleri Enstitüsü'nden Müşteri İlişkileri Danışmanı Rabia Ertan, "Sermaye baz alınırken yapılan karlılık değerlendirmelerinde ise yüzde 18 daha iyi performans gösterdikleri görüldü. Sırf bu rakamlar bile bize, kadınların şirketler için ne kadar önemli liderler olduğunu gösteriyor" dedi.

Kadınların yaradılışlarında daha etkin bulunan sabır, özveri ve çok-görevlilik, iş hayatında da onlara üstünlük sağlıyor. Rabia Ertan'a göre "şirketlerin kadın yöneticilerinin kurumlarına daha fazla katkı sağlayacağını fark etmeleri ve bunun için de doğru IK strateji ve uygulamalarını hayata geçirmeleri" gerekmekte.

"ÖNEMLİ OLAN YÖNETİM TARZI"

Ertan, liderliğin her kurum için farklı tanımlar içerebileceğine, bu nedenle kadın-erkek olarak bakmaktansa, yetkinlik bazlı değerlendirmeler gerektiğine dikkat çekti.

Kurum bazlı liderlik becerilerinin, yetkinlik beklentilerini de çeşitlendirilebileceğini, bu çerçevede kurumun ihtiyacı olan yetkinliklerin belirlenmesinin ardından, liderlik özelliklerini geliştirmek için gelişim planlamalarına başlanması gerektiğini ifade etti. DBE Davranış Bilimleri Enstitüsü'nün 16PF Kişilik Envanteri'nin bu noktada iyi bir kılavuz olacağı görüşünde olan Ertan, şunları ifade etti:

"16PF Kişilik Envanteri teorisine göre; yönetmenin ve yönlendirmenin öğretilebileceği öngörülür. Ancak davranış değişikliği olarak tabir ettiğimiz bu öğrenme, bir süreç olarak tanımlandığından, zamana bağlı bir ivmesi vardır.

Kişilerin ilişki kurma ve geliştirme isteği, kurallara bağlı ya da sorgulayan tarafta olması, baskın ya da alttan alan profilde olması, karar verme süreçlerinde diğerlerinin fikrini almak istemesi yahut bireysel karar alma ihtiyacı, liderlik süreçlerinde geliştirilebilecek özelliklerdendir.

Liderlik tarzı ihtiyaçlarına göre, kişilik özelliklerinin oluşturduğu kombinasyonlar göz önünde bulundurarak, gelişim programı hazırlamak mümkündür" dedi.

Bütün bunların yanı sıra, tüm dünyada norm çalışmalarında cinsiyet farkı gözeten tek faktör olan Mantık veya Duyguyu Kullanım ihtiyacı da, kadın liderlerin avantajlı olabileceği ve doğuştan nispeten daha az gelişime ihtiyaç duyacakları kişilik özelliklerindendir. Kadın liderlerin duyguyu kullanımları, genetik olarak daha yoğun olduğundan, liderlik süreçlerinde karşısındaki kişilerin duygu durumlarını anlamalarının ve bu durumsallığa bağlı yönetim tarzı geliştirmelerinin daha mümkün olabileceğine değinen Rabia Ertan, liderliği belirleyen özelliklerinin içinde, kadınlarda daha baskın olan özelliklerin de bulunduğunu belirtmiştir.

Ertan, bu özellikleri Baskınlık, Kuralları Sorgulama, Sosyal Girişkenlik, Mantık ve Duyguyu Kullanımı, Soyuta Odaklılık, Yeniliğe Açıklık, Karar Verme Tarzı, Mükemmeliyetçilik, Spontanlık ve Amaçlarını gerçekleştirme olarak tanımlamış ve bu başlıklar altında liderlerin ihtiyaç duydukları davranış şekillerinin öğrenilebilir ve geliştirilebilir olduklarını belirtmiştir.

En çok tercih edilen 16PF Kişilik Envanteri

Kadınların liderlik yetkinlikleri, liderliği oluşturan ve kadınlar için ayırt edici özellikleri olan, ancak, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları tamamlanmış ve Türk kültürüne adapte edilmiş bir kişilik envanteri ile saptanabilir.

DBE Davranış Bilimleri Enstitüsü'nün işe alım ve kariyer gelişim süreçlerinde yararlanılan 16PF Kişilik Envanteri'ne değinen Ertan, "16 Temel Kişilik Özelliğini ve 5 Genel Kişilik Eğilimini ölçen ve dünyadaki kişilik envanterleri arasında en çok kullanılan ve en güvenilir envanterlerinden biri olan 16PF Kişilik Envanteri'nin, insan kaynakları süreçlerinde dünyada 50'yi aşkın ülkede tercih ediliyor olduğuna dikkat çekerken; Institute for Personality and Ability Testing Inc. (IPAT) tarafından geliştirilen 16PF Kişilik Envanteri'nin Türkiye'deki tek resmi uygulayıcısı olan DBE ise bu envanterin Türk kültürüne adapte edilerek uygulanmasını sağlıyor" dedi.