



SPORMETRE

The Journal of Physical Education and Sport Sciences
Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi
E-ISSN: 2717-6347



DOI: 10.33689/spormetre.582293

Geliş Tarihi (Received): 26.06.2019

Kabul Tarihi (Accepted): 04.01.2020

Online Yayın Tarihi (published): 17.03.2020

BASKETBOL HAKEMLERİNİN CAM TAVAN ALGISI VE KADIN HAKEMLERİN ÜST KLASMANLARA YÜKSELMESİNDEKİ ENGELLER*

Süleyman ŞAHİN¹, Suzan DAL^{2**}, Bilge DONUK³

¹ Gençlik ve Spor Bakanlığı Yatırım ve İşletmeler Genel Müdür Yardımcısı /Türkiye

² İstanbul Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, İstanbul/Türkiye

³ İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Spor Bilimleri Fakültesi, İstanbul/Türkiye

Öz: Öz: Bu çalışmada, toplumsal cinsiyet hakkında önemli bilgi veren cam tavan ele alınmıştır. Çalışmada, hakemlerin cam tavan algısı ve kadın hakemlerin üst klasmanlara yükselmelerindeki engeller araştırılmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak demografik bilgilerin yanında, Karaca (2007) tarafından geliştirilen ve yedi alt boyuttan oluşan “Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi” kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini (n=262) basketbol hakemleri oluşturmaktadır. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiklerin yanında T-Testi ve Kruskal Vallis analizleri yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi p<0,05 olarak kabul edilmiştir. Çalışmada elde edilen sonuçlarda kadın basketbol hakemlerinin üst klasmanlara çıktıkça sayılarında azalma gözlemlenmiştir. Çalışmada hakemler kadın hakemlerin kariyer engellerinde en etken sebep olarak kadın hakemlerin kendi kişisel tercih ve algılarının olduğunu düşünmektedirler. Daha sonra en fazla düşündükleri kariyer engeli mentörlük eksikliği olarak gözlemlenmiştir. Sırası ile informal iletişimin dışında kaldıkları, örgüt kültür ve politikalarından kaynaklı engeller, kadının çoklu rol üstlenmesinden kaynaklı engeller, kalıplaşmış ön yargılar ve mesleki ayırım şeklinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Cam Tavan, Kadın Hakem

THE PERCEPTION OF GLASS CEILING OF BASKETBALL REFEREEERS AND THE OBSTACLES OF WOMEN'S REFEREEES TO UPPER CLASSES

Abstract: In this study, the glass ceiling which gives important information about gender is discussed. In this study, the perception of the referees of glass ceiling and the obstacles in the rise of the female referees were investigated. In addition to demographic information, Career Barriers Survey for Women Managers which was developed by Karaca (2007) and composed of seven sub-dimensions was used as data collection tool. The sample of the study (n = 262) consists of basketball referees. In addition to descriptive statistics, t-test and Kruskal Vallis analyzes were made in the evaluation of the data. Significance level was accepted as p <0.05. The results of the study showed a decrease in the number of female basketball referees as they reached the upper class. In the study, the referees think that the most important reason for the career obstacles of the women referees is their personal preferences and perceptions. Later, the most important career barrier they thought was observed as a lack of mentoring. It was concluded that they were excluded from informal communication, in the form of barriers stemming from organizational culture and policies, barriers stemming from multiple roles of women, stereotypes and professional discrimination.

Key Words: Glass Ceiling, Women Refrees

*Bu çalışma 4. Uluslararası Balkan Spor Bilimleri Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

GİRİŞ

Türkiye ve dünyada iş hayatında kadının varlığı her geçen gün artarken, üst kademelerde, stratejik öneme sahip pozisyonlarda veya yönetimde yer almalarında artışın aynı oranda olmadığı görülmektedir. Cam tavan kavramı, kadınların yönetim ve üst kademelerdeki pozisyonlarda olmalarına mani olan görünmez engelleri tanımlamak için kullanılmıştır (Wirth,

2001). Bir başka tarifte ise: kadınların başarı ve liyakatlerine bakmaksızın ilerlemelerini engelleyici, açık bir şekilde görünmeyen ve aşılamayan engellerdir (Aytaç ve ark., 2002).

Cam tavan ile ilgili tanımlar incelendiğinde, “görünmez” ve “saydam” gibi kavramlar kullanılmıştır. Bu görünmez ve saydam olan unsurları belirlemek için araştırmacılar organizasyonlarda cam tavanı ölçmeye yönlenmiştir (Tabak, 1997).

Cam tavan sadece cinsiyet kaynaklı değildir, fakat konuyla ilgili yapılan araştırmalarda cinsiyet kaynaklı cam tavan engellerini birey, örgüt ve toplumsal kaynaklı faktörler olarak sınıflandırabiliriz (Dreher, 2003).

Bu şekilde cam tavana yol açan unsurları detaylı şekilde incelersek bireylerden kaynaklanan engeller, (çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları) örgütlerden kaynaklanan engeller (örgüt kültürü, örgüt politikaları, mentör eksikliği, informel iletişim ağlarına katılmama) ve toplumdan kaynaklanan (mesleki ayırım, stereotipler) engeller olarak sınıflandırabiliriz (KSSGM Yayınları, 1998).

A-Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

a-Çoklu Rol Üstlenme: Çoklu rol üstlenmek, isminden de anlaşılacağı gibi bir kadının birden fazla role sahip olmasıdır. Bir kadın aynı anda evli, anne, çalışan, çocuk, yönetici, hakem vb. rollere sahip olabilir. Kadın iyi bir anne olmaya uğraşırken bir taraftan da işinde başarılı olmak için elinden geleni yapmaya çalışacaktır (Doğru, 2010). Çok rol üstlene kadın hem aileden kaynaklı hem de iş yaşamından kaynaklı daha fazla strese maruz kalmaktadır (Şahin, 2007). Kadın yerine getiremediği görevlerinden dolayı bazı hedeflerinden uzaklaşmak durumunda kalabilir. İşten uzaklaşmayı seçen kadın cinsiyet temelli cam tavanın en ciddi boyutlarına maruz kalmış olur (Soysal ve Baynal, 2016).

b-Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları: Kadınların yönetici pozisyonlarına gelmelerini etkileyen faktörlerden bir diğeri kadınların kendi kişisel tercih ve algılarıdır. Kadın çalışanlar yüklendikleri ağır sorumluluklar ve karşılaştıkları engeller nedeniyle üst pozisyonlarda çalışmak konusunda istekli olmayabilirler (Doğru, 2010). Örneğin seyahat etmemek, uzun saatler çalışmamak kendi tercihlerinden kaynaklı engellerdir (Taşkın ve Çetin 2012).

B-Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller:

a-Örgüt Kültürü: Kadın ve erkeğe ait işlerin belirlenmesine yönelik kültürel ve sosyal tutumlar ülkeden ülkeye farklılaşmakla beraber, bir mesleki cinsiyet ayrımı (occupational sex segregation) meydana getirmektedir (Wirth, 2001). Aynı şekilde örgütler içerisinde de kültür olarak mesleki cinsiyetçilik gözlemlenmektedir. Örneğin ülkemizde sporun erkek egemen yapıya sahip olması, erkeklerin kendilerini spor ile daha çok özdeşleştirmeleri örgüt kültürünü etkilemiş ve spor örgütlerinde erkek ağırlıklı bir yapının meydana gelmesine etki etmiştir. Ayrıca bu yapı içinde sadece kadın hakemler değil kadın yöneticiler, sporcular ve antrenörlerde de oran olarak erkeklerden daha az olduğu bilinmektedir (Sertkaya ve Ark. 2013).

b-Örgüt Politikaları:

Kadınlar toplumsal önyargılardan kaynaklı çeşitli engellere maruz kalmaktadırlar. İşe hiç alınmamakta ya da erkeklere göre farklı değerlendirmelere tabi tutulmaktadırlar. Örgütlerin özellikle içinde seyahatin bulunduğu görevleri örgüt politikaları uyarınca veya daha az mazeretle karşılaşmalarından ötürü erkeklere vermektedirler (Durmuş, 2001). Bu şekilde yapılan ayırım cam tavan engelleri oluşturmaktadır.

c-Mentor Eksikliği:

Mentörlük profesyonel olarak destek sağlamak amacıyla deneyimli birinin tecrübelerini aktarmak için kurduğu ilişkidir (Karcioğlu ve Leblebici, 2014; Yarrow ve Millwater, 1997). Mentörlük çalışanlara, cinsiyet ayrımcılığı yapılmaması konusunda bilgi verilmesini de kapsamaktadır (İpçioğlu ve ark., 2018).

d-İnformel İletişim Ağlarına (Networklara) Katılmama

İnformel iletişim, örgütteki bireylerin ilişkileri sonucu doğal olarak oluşan iletişimdir. Erkeklerin kendi aralarında farklı bir iletişime sahip olması kadınların bu iletişim ağının dışında kalmasına sebep olmaktadır. Bu sebepten kendilerini ve diğer örgüt üyelerini ilgilendiren bilgilerden haberdar olamamaktadırlar (Taşkın ve Çetin 2013).

C-Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller:

a-Mesleki Ayrım:

Gerek aileden gerekse toplumdan kaynaklı baskı ve önyargılardan dolayı bireyler mesleki seçimlerini bazı faktörleri göz önünde bulundurarak yapmaktadırlar. Bu yüzden kadın ve erkekler istekleri dışındaki mesleklere yönelmektedirler (Hoşgör ve ark. 2016). Toplumun genel algısına göre bazı meslekler kadınlar için uygun görülürken bazıları ise erkekler için uygun görülüp yakıştırılmaktadır. Örneğin tamircilik, müdürlük, müfettişlik v.b. işler erkekler için uygun olarak sınıflandırılırken; hemşirelik, sekreterlik, gibi işler kadınlara uygun işler olarak kabul edilmektedir (Öğüt, 2006; Karaca, 2007).

b-Toplumsal Önyargılar (Stereotipler)

Stereotip bir grubun üyelerine ilişkin varsayımlar, eylemler, inançlar, özellikler setidir. Stereotipler toplumların kültürlerinden oluşmaktadır (Şahin, 2007). Günümüzde de var olan ataerkil toplum yapısı kadın, erkek cinsine özgü roller vermiştir. Kadınlar hakkında kalıplaşmış yargılar arasında yer alan kadından yönetici olmaz tutumu kadınların da iyi yönetici olabilecekleri düşüncesini engellemiştir (Deemer ve Fredericks, 2006). Mesela yöneticinin “güçlü” olmayı gerektirdiği ve kadının “zayıf” olduğu düşüncesi bu durumu açıklayan iyi bir örnek olarak ifade edilebilir.

Cam Tavan ve Spor

İnsanların biyolojik cinsiyetleri, kadın ve erkek olarak tanımlanırken, toplumsal cinsiyet, bu iki cinsi ayırt etme biçimidir. Toplumun onlara verdiği rolleri anlatmak için kullanılan bir kavramdır (Ecevit, 2011).

Toplumun kadın ve erkeğe verdiği roller genellikle eşitsiz bir yapıya sahiptir. Beden ve fiziksel performansın ön planda olduğu spor alanında da benzer şekilde eşitsiz bir yapı hüküm sürmektedir. Kadın ve erkekteki biyolojik farklılığı esas alarak eril bir karaktere sahip olan sporda kadının varlığı hem spora katılmada hem de örgütsel bağlamda sorunlu bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır (Durur, 2017).

Fiziksel mükemmelliği öne çıkaran yarışma, mücadele sporları ve bedensel temasın yüksek olduğu saldırganlık içeren sporlar erkeksi, form kazanmak ya da formda kalmak için daha çok estetik amaçlı yapılan etkinlikler kadınsı olarak kabul edilmektedir. Kadınsı görünmeyen erkeksi olarak algılanan sporlarda ve sporun içinde yer alan kadın hakem, antrenör, spor yöneticisi, medya ve fanatik taraftar tarafından olumsuz tutum ve davranışlara maruz kalmaktadırlar. Hatta bunu en basit şekilde göstermek için sıklıkla kadınlıklarını vurgulama çabası içine girmektedirler (Koca, 2006). Kadın bedeni, belirlenen sınırlar içerisinde estetik

mükemmelliğini korumalıdır. Bu, sporcu kadının sadece bir estetik nesne olarak görülerek ötekileştirilmesidir (Filiz, 2013).

Birçok birey için meslek seçimi toplumsal cinsiyet temellidir. Benzer şekilde kişinin yetenek ve/ veya ilgisi ikinci planda tutularak spor branşı ya da sporun içinde yer alma şekli toplumsal cinsiyet temellidir (Koivula, 1995). Kalıplaşmış yargılar birçok toplumda kadının çalışmasını etkileyen ve kadının sporun herhangi bir kademesinde yer almasına engel olan unsurdur (Yavuz, 2015). Bu sebepten birçok kadın ve erkek, cinsiyetlerine uygun olan erkeksi ve kadınsı olarak klişeleştirilen sporlara yönelerek görünmez bir engele maruz kalmaktadır. Kadınların yaptıkları sporu ya da sporun içinde yaptıkları işi, işin cinsiyetlerine uygunluğunu göz önünde bulundurarak seçtikleri gözlemlenmektedir. Örneğin hakemlik, daha eril bir nitelikte kabul edilmiş ve erkeklerin yapması gereken bir iş gibi görülmektedir. Kadının zarif ve narin yapıda olması sporun ruhunda olan sert ve saldırgan yapısına uygun olmadığı düşüncesi yaygın bir ön yargı olarak değerlendirilebilir (Kavasoğlu ve Yaşar, 2016). Hakemlik açısından özellikle kadın hakemlerin başarılı bir hakem olamayacağı hatta kadından hakem olmayacağı yönünde toplumda kalıplaşmış bir yargı bulunmaktadır. Özellikle hakemliğin saatlerinin esnek olması ve seyahatler gerektiren bir meslek olması kadınlara uygun bir meslek olmadığı yargısını meydana getirmektedir. Dahası hakemlik gibi erkek ağırlıklı bir grupta informal iletişim ağları belirgin olarak ortaya çıkmaktadır. Kadın hakemler bu ağın dışında kalmaktadır. Üst düzey hakemlik için bazı ortak karakteristik özellikler olmasına rağmen (tutarlı, kararlı, dengeli, dürüst, güven ve motivasyon) (Ekmekçi, 2011) bu özelliklerin sadece erkek hakemlerde olduğu algısı ön yargıdır.

Tepe yönetime gelme ile ilgili herhangi bir engelin bulunmamasına ve kadın çalışanların en az erkek çalışanlar kadar donanımlı olmalarına rağmen kadınların erkeklerle aynı düzeyde üst kademelere gelmedikleri görülmektedir (Çelikten, 2004). Kadın, erkek ile ilgili yapılan bu ayırım toplumun pek çok alanı gibi sporda da net olarak görülmektedir.

Bahsedilen bu sebeplerle çalışmanın amacı aktif şekilde basketbol hakemliği yapan bireylerin cam tavan algılarını ölçmektir. Bunun yanında kadın hakemlerin üst klasmanlara gelmelerine engel cam tavan bileşenlerini tespit etmektir. Cam tavan engellerinde hangilerinin daha çok kariyer engeli olarak görüldüğü analizlerle araştırılacaktır. Ayrıca kadın ve erkek basketbol hakemlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, klasman gibi faktörlerin toplam tutum puanlarını etkileyip etkilemediğini belirlemek çalışmanın amaçları arasındadır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Çalışmada nicel araştırma kullanılmış olup, tarama modeli yapılmıştır. Tarama modelinde genelde hedef kitlenin demografik bilgileri (cinsiyet, yaş, sosyoekonomik) ile bir olguya ilişkin performans, görüş, tutum ve düşüncelerinin tekil ya da bazı faktörlerle olan ilişkileri belirlenir (Büyüköztürk, 2014).

Evren-Örneklem (Araştırma Grubu)

Araştırmanın evrenini A, B, C klasmanındaki basketbol hakemleri oluştururken, örneklemini 262 basketbol hakemi oluşturmaktadır. Araştırmada basketbol hakemleriyle birebir anketler uygulanmıştır. Başlangıçta 300 anket araştırma için dağıtılmış fakat toplanan 262 anket çalışma için uygun görülmüştür.

Veri Toplama Araçları

Çalışmada Karaca (2007) tarafından geliştirilen “Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi” kullanılmıştır. Anket yedi alt boyutludur: Çoklu rol üstlenme, kişisel tercih algıları, örgüt kültür ve politikaları, mentörlük informal iletişim ağları, stereotipler ve mesleki ayırımıdır. Anket maddelerinin puan aralıklarına baktığımızda; Kesinlikle Katılmıyorum 0,00-0,79, Katılmıyorum 0,80-1,59, Kararsızım 1,60-2,39, Katılıyorum 2,40-3,19, Kesinlikle Katılıyorum 3,20-4,00 şeklindedir (Karaca, 2007).

Anketin güvenilirlik düzeyini saptamak amacıyla cronbach alpha değeri 0,636 olarak belirlenmiştir. KMO değeri ise 827 olarak çıkmıştır.

Verilerin Analizi

Hakemlerin cam tavanla ilgili tutum puanlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve klasman değişkenlerine göre farklılıklarına bakılmıştır. Elde edilen sonuçların değerlendirilmesinde verilerin normal dağılıp, dağılmadığını öğrenmek için basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerine bakılmıştır. Tanımlayıcı istatistiklerin yanında t-testi ve Kruskal Vallis analizleri yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir. Elde edilen verilerin analizinde SPSS 20.0 Windows programı kullanılmıştır.

BULGULAR

Tablo 1. Katılımcıların demografik bilgileri

		Kadın		Erkek	
		Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		70	25,2	192	74,8
Medeni Hal	Evli	16	24,2	81	41,3
	Bekar	50	75,8	115	58,7
Yaş grubu	20-30	38	57,6	91	46,4
	31-40	14	21,2	48	24,5
	41-50	14	21,2	42	21,4
Eğitim	Ön Lisans ve öncesi	2	3,0	22	11,2
	Lisans	42	63,6	115	58,7
	YL. Doktora	22	33,3	59	30,1
Klasman	A Klasman	4	6,1	34	17,3
	B Klasman	22	33,3	64	32,7
	C Klasman	40	60,6	98	50,0

Tablo 1’de basketbol hakemlerinin cinsiyetlerinin % 25.2’sinin kadın, %74. 8’inin ise erkek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya katılan basketbol hakemlerinin yaş dağılımlarına baktığımızda kadın hakemlerin %57.6’sının 20-30 yaş aralığında, %21.2’sinin 31-40 yaş aralığında ve %21.2’sinin 41-50 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Çalışmaya katılan erkek hakemlerin yaşları ise % 46,4’ü 20-30 yaş aralığında % 24,5’i 31-40 yaş aralığında ve % 21,4’ü 41-50 yaş aralığındadır. Kadın hakemlerinin eğitim düzeylerine baktığımızda %3’ünün ön lisans %63.6’sının lisans ve %33.3’ünün yüksek lisans/ doktora mezunu olduğu gözlemlenmiştir. Erkek hakemlerin ise % 4.1’inin lise, %7.1’inin ön lisans % 58.7’sinin lisans ve %30.1’inin yüksek lisans/doktora mezunu olduğu görülmektedir. Basketbol hakemlerinin klasmanlarına baktığımızda C klasmanında olan kadın hakemlerin oranı %60.6 B klasmanında olanların oranı %33.3 ve A klasmanında olanların oranının ise %6.1 olduğu görülmüştür. Erkek

hakemlerin klasmanlarına baktığımızda C klasmanında % 50 B klasmanında %32.7 ve A klasmanında ise %17.3 olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2. Kadın hakemlere yönelik cam tavan Tutumlarında kariyer engeli olarak görülen alt başlıklar ve ortalamaları

	N	\bar{X}	S.S.	S.D
Çoklu rol üstlenme	262	2,82824	,60366	,03729
Kişisel tercih ve algılar	262	3,20393	,35306	,02181
Örgüt kültürü ve politikaları	262	2,97471	,58253	,03599
İnformal iletişim ağları	262	2,99873	,74135	,04580
Stereotipler	262	2,78852	,31371	,01938
Mentörlük	262	3,07634	,73754	,04557
Mesleki ayırım	262	2,48728	,58253	,03599

262 basketbol hakemi üzerinde yapılmış olan çalışmada katılımcıların kadın hakemler üzerinde cam tavan tutumları ortalamalarına baktığımızda çoklu rol üstlenme $x=2,82$, örgüt kültür ve politikaları $x=2,48$, informal iletişim ağları $x=2,99$, stereotipler $x=2,78$, mentörlük $x=3,07$ ve mesleki ayırımın $x=2,48$, kişisel tercih ve algılarının $x=3,20$ olduğu bulunmuştur.

Tablo3. Kadın hakemlere yönelik kariyer engelleri tutumlarının cinsiyete göre farklılıkları (Tutumlar ortalamaları ve Bağımsız t- testi)

	Cinsiyet	N	\bar{X}	sd	t	p
Çoklu Rol Üstlenme	Kadın	70	2,6182	260	3,331	,001
	Erkek	192	2,8990			
Kişisel Tercih ve Algıları	Kadın	70	3,2987	260	2,548	,011
	Erkek	192	3,1720			
Örgüt Kültür ve Politikaları	Kadın	70	3,3333	260	8,121	,000
	Erkek	192	2,8540			
İnformal İletişim Ağları	Kadın	70	3,4444	260	6,016	,000
	Erkek	192	2,8486			
Mesleki Ayırım	Kadın	70	2,3687	147,891	2,208	,029
	Erkek	192	2,5272			
Mentörlük	Kadın	70	3,0152	106,775	-,757	,451
	Erkek	192	3,0969			
Stereotipler	Kadın	70	2,7688	168,849	-,590	,556
	Erkek	192	2,7952			

Tablo 3 İncelendiğinde 262 basketbol hakemi üzerinde yapılan çalışmada katılımcıların kadın hakemler üzerinde cam tavan tutumlarına bakıldığında Cinsiyet değişkeni ile yapılan t testi analiz sonuçlarına göre kariyer engeli olarak çoklu rol üstlenme ($p=0,001$), kişisel tercih ($p=0,011$), örgüt kültür ve politikaları ($p=0,000$), informal iletişim ağları ($p=0,000$) mesleki ayırında ($p=0,029$) kadın ve erkek basketbol hakemleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklara rastlanmıştır ($p<0,05$).

Tablo 4. Kadın hakemlere yönelik tutumların medeni duruma göre farklılıkları

	Medeni hal	N	Mean	Standart sapma	t	df	p																																																																				
Stereotipler	Evli	97	2,8218	,31459	1,318	260	,189																																																																				
	Bekar	165	2,7690	,31249				Mesleki ayırım	Evli	97	2,5790	,57990	1,966	260	,050	Bekar	165	2,4333	,57905	Mentörlük	Evli	97	3,0464	,76404	-,503	260	,615	Bekar	165	3,0939	,72328	İnformal iletişim ağları	Evli	97	2,9622	,71504	-,611	260	,542	Bekar	165	3,0202	,75770	Örgüt kültürü ve politikaları	Evli	97	2,9536	,35370	-,618	260	,537	Bekar	165	2,9871	,52157	Kişisel tercih algıları	Evli	97	3,1679	,32011	-1,268	260	,206	Bekar	165	3,2251	,37037	Çoklu rol üstlenme	Evli	97	2,9093	,60140	1,672	260	,096
Mesleki ayırım	Evli	97	2,5790	,57990	1,966	260	,050																																																																				
	Bekar	165	2,4333	,57905				Mentörlük	Evli	97	3,0464	,76404	-,503	260	,615	Bekar	165	3,0939	,72328	İnformal iletişim ağları	Evli	97	2,9622	,71504	-,611	260	,542	Bekar	165	3,0202	,75770	Örgüt kültürü ve politikaları	Evli	97	2,9536	,35370	-,618	260	,537	Bekar	165	2,9871	,52157	Kişisel tercih algıları	Evli	97	3,1679	,32011	-1,268	260	,206	Bekar	165	3,2251	,37037	Çoklu rol üstlenme	Evli	97	2,9093	,60140	1,672	260	,096	Bekar	165	2,7806	,60171								
Mentörlük	Evli	97	3,0464	,76404	-,503	260	,615																																																																				
	Bekar	165	3,0939	,72328				İnformal iletişim ağları	Evli	97	2,9622	,71504	-,611	260	,542	Bekar	165	3,0202	,75770	Örgüt kültürü ve politikaları	Evli	97	2,9536	,35370	-,618	260	,537	Bekar	165	2,9871	,52157	Kişisel tercih algıları	Evli	97	3,1679	,32011	-1,268	260	,206	Bekar	165	3,2251	,37037	Çoklu rol üstlenme	Evli	97	2,9093	,60140	1,672	260	,096	Bekar	165	2,7806	,60171																				
İnformal iletişim ağları	Evli	97	2,9622	,71504	-,611	260	,542																																																																				
	Bekar	165	3,0202	,75770				Örgüt kültürü ve politikaları	Evli	97	2,9536	,35370	-,618	260	,537	Bekar	165	2,9871	,52157	Kişisel tercih algıları	Evli	97	3,1679	,32011	-1,268	260	,206	Bekar	165	3,2251	,37037	Çoklu rol üstlenme	Evli	97	2,9093	,60140	1,672	260	,096	Bekar	165	2,7806	,60171																																
Örgüt kültürü ve politikaları	Evli	97	2,9536	,35370	-,618	260	,537																																																																				
	Bekar	165	2,9871	,52157				Kişisel tercih algıları	Evli	97	3,1679	,32011	-1,268	260	,206	Bekar	165	3,2251	,37037	Çoklu rol üstlenme	Evli	97	2,9093	,60140	1,672	260	,096	Bekar	165	2,7806	,60171																																												
Kişisel tercih algıları	Evli	97	3,1679	,32011	-1,268	260	,206																																																																				
	Bekar	165	3,2251	,37037				Çoklu rol üstlenme	Evli	97	2,9093	,60140	1,672	260	,096	Bekar	165	2,7806	,60171																																																								
Çoklu rol üstlenme	Evli	97	2,9093	,60140	1,672	260	,096																																																																				
	Bekar	165	2,7806	,60171																																																																							

Tablo 4 İncelendiğinde 262 basketbol hakemi üzerinde yapılan çalışmada katılımcıların kadın hakemler üzerinde cam tavan tutumlarına bakıldığında Medeni durum değişkeni ile yapılan analiz sonuçlarına göre, mesleki ayırmda ($p=,050$) istatistiksel açıdan anlamlı farklılığa ulaşılmıştır ($p<0,05$).

Tablo 5. Kadın hakemlere Ait Tutumların, hakemlerin Eğitim Durumlarına Göre Farklılıklar

Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	Sıra ortalaması	sd	X2	p
Çoklu rol üstlenme	Ön lisans ve öncesi	24	149,71	2	1,912	,384
	Lisans	157	131,79			
	YL. Doktora	81	125,54			
Kişisel tercih algıları	Ön lisans ve öncesi	24	140,63	2	3,603	,165
	Lisans	157	124,33			
	YL. Doktora	81	142,70			
İnformal iletişim ağları	Ön lisans ve öncesi	24	148,23	2	6,390	,70
	Lisans	157	121,21			
	YL. Doktora	81	146,49			
Örgüt kültürü ve politikaları	Ön lisans ve öncesi	24	135,21	2	,640	,726
	Lisans	157	138,40			
	YL. Doktora	81	128,53			
Stereotipler	Ön lisans ve öncesi	24	135,21	2	,483	786
	Lisans	157	140,52			
	YL. Doktora	81	140,52			
Mesleki ayırım	Ön lisans ve öncesi	24	138,40	2	,640	,726
	Lisans	157	128,53			
	YL. Doktora	81	135,21			
Mentörlük	Ön lisans ve öncesi	24	129,38	2	4,410	,110
	Lisans	157	138,95			
	YL. Doktora	81	117,70			

Tablo 5 İncelendiğinde 262 basketbol hakemi üzerinde yapılan çalışmada katılımcıların kadın hakemler üzerinde cam tavan tutumlarına bakıldığında analizler sonucunda eğitim durumu değişkenine göre kariyer engellerinin tamamında gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($p<0,05$).

Tablo 6. Basketbol hakemlerine Ait Tutumların, hakemlerin klasmanlarına Göre Farklılıkları

Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	Sıra ortalaması	sd	X2	p
Mentorlük	A KLASMAN	38	130,89	2	,380	,827
	B KLASMAN	86	127,75			
	C KLASMAN	138	134,00			
Mesleki ayırım	A KLASMAN	38	136,71	2	8,391	0,15
	B KLASMAN	86	148,87			
	C KLASMAN	138	119,24			
İnformal iletişim ağları	A KLASMAN	38	127,66	2	,959	,619
	B KLASMAN	86	137,98			
	C KLASMAN	138	128,52			
Çoklu rol üstlenme	A KLASMAN	38	117,22	2	4,606	,100
	B KLASMAN	86	144,98			
	C KLASMAN	138	127,03			
Kişisel tercih algıları	A KLASMAN	38	122,95	2	4,531	,104
	B KLASMAN	86	145,56			
	C KLASMAN	138	125,09			
Örgüt kültürü ve politikaları	A KLASMAN	38	126,14	2	1,679	,432
	B KLASMAN	86	140,11			
	C KLASMAN	138	127,61			
Stereotipler	A KLASMAN	38	126,91	2	6,989	,30
	B KLASMAN	86	149,03			
	C KLASMAN	138	121,84			

Tablo 6 İncelendiğinde 262 basketbol hakemi üzerinde yapılan çalışmada katılımcıların kadın hakemler üzerinde cam tavan tutumlarına bakıldığında Basketbol hakemlerinin klasman farklılığına göre mesleki ayırım ($p=0,15$) ve stereotipler ($p=,30$) kariyer engellerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılığa rastlanmıştır ($p<0,05$).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Basketbol hakemlerinin cam tavan algısı ve kadın hakemlerin üst klasmanlara yükselmesindeki engeller üzerinde yapılan çalışmada ulaşılan sonuçlar bu bölümde tartışılmıştır.

262 basketbol hakemi üzerinde yapılan çalışmada klasmanlara göre cinsiyet sayısına baktığımızda üst klasmanlara çıktıkça kadın basketbol hakem oranlarında azalma gözlemlenmiştir. C klasmanda erkek hakem sayısı kadın hakem sayısının yaklaşık iki buçuk katı iken B klasmanda yaklaşık üç katı, A klasmanda ise yaklaşık sekiz buçuk katıdır. Karcıoğlu ve Leblebici'nin (2014) bankacılık ve sigortacılık sektöründe yapmış oldukları çalışmada yönetim pozisyonunda kadınların azaldığı belirlemiştir. Hatta üst düzey yönetici pozisyonunda sadece %3 kadın olduğuna ulaşmışlardır. Bu örnekte olduğu gibi sektör fark etmeksizin cam tavanın varlığı genel olarak hissedildiği söylenebilir.

Çalışmaya katılan kadın basketbol hakemlerinin yarısından fazlası 20-30 yaş aralığındadır. Yaş artışı oldukça kadın hakemlerde azalma gözlemlenmiştir. Erkek hakemlerle kıyasladığımızda erken yaşlarda kadın hakem sayısı erkek hakemlerden daha fazla iken ilerleyen yaş aralığında erkek hakemler kadın hakemlerden daha fazladır. Çalışmamıza katılan basketbol hakemlerinin eğitim düzeyine baktığımızda eğitimlerinin lisans düzeyinde çoğunlukta olduğu ayrıca yüksek lisans ve doktora düzeyinde de dikkat çekecek şekilde yüzde olarak fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Basketbol hakemleri üzerinde yapılan çalışmada cam tavan tutum puan ortalamalarından ulaştığımız sonuçlarda kariyer engelindeki en yüksek sebep olarak kadın hakemlerin kendi kişisel tercih ve algılarından kaynaklı olduğu ve katılımcıların bu tutuma kesinlikle katıldıkları gözlemlenmiştir. Daha sonra en fazla düşündükleri kariyer engeli mentörlük eksikliği olarak gözlemlenmiştir. Sırası ile informel iletişimin dışında kaldıkları, örgüt kültür ve politikalarından kaynaklı engeller, kadının çoklu rol üstlenmesinden kaynaklı engeller, kalıplaşmış ön yargılar ve mesleki ayırım şeklinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Basketbol hakemleri cinsiyet faktörüne göre kariyer engelleri arasında farklı düşüncelere sahiptir. Erkek basketbol hakemleri çoklu rol üstlenme ve mesleki ayırım faktörlerinin kariyer engeli olarak etkili olduğunu düşünürken; kadın basketbol hakemleri kişisel tercih ve algılar, örgüt kültür ve politikaları ve informel iletişim ağlarının kariyer engellerinde daha önemli faktörler olduğunu düşünmektedirler. Şener ve arkadaşlarının (2018) finansal hizmetler sektöründe yapmış oldukları çalışmada, erkek ve kadın çalışanların kadın yöneticilere karşı tutumlarında farklılıklar olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kadın çalışanların, kadınların yönetici pozisyonuna gelmeleri konusunda erkek çalışanlardan daha olumlu olduğunu tespit etmişlerdir.

Kadın basketbol hakemlerinde cam tavana sebep olan unsurların medeni hal değişkenine göre baktığımızda mesleki ayırım alt başlığında farklılık çıkmıştır. Evli basketbol hakemlerinin bu mesleğe karşı tutumları bekar hakemlerden farklıdır. Evli olanlar Basketbol hakemliğini mesleki olarak ayırt etmektedirler. Bu sonuçlardan evli olan hakemler bekar hakemlere oranla bu mesleğin erkekler için daha uygun olduğu düşüncesindedirler Bingöl ve arkadaşlarının (2011) enerji ve tabii kaynaklar bakanlığı çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada medeni durum değişkeni bakımından yapılan karşılaştırmada gruplar arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Hoşgör ve arkadaşlarının (2016) kamu hastanesi kadın sağlık çalışanları üzerinde yapmış oldukları sonucunda medeni durum değişkenine göre cam tavan alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Kadın basketbol hakemlerinde cam tavana etki eden tutumlara bakıldığında hakemlerin yaş ve eğitim durumlarına göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bingöl ve arkadaşlarının (2011) yapmış oldukları çalışmada benzer şekilde eğitim durumu değişkeni bakımından yapılan karşılaştırmalarda cam tavan alt boyutları arasında anlamlı bir farkın olmadığına ulaşılmıştır.

Kadın hakemlere ait tutumların, hakemlerin klasmanlarına göre mesleki ayırım ve stereotipler alt başlıklarında farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. B klasmanındaki hakemler C klasmanındaki hakemlerden daha fazla mesleki ayırım ve stereotipler konusunda kariyer engeli olarak etkinin olduğu düşüncesindedirler. Bu sonuçtan B klasmanındaki hakemlerin temelde yükselme engeli olarak hakemlik mesleğini genel olarak erkek mesleği olarak gördükleri ve genel yargılardan etkilendikleri söylenebilir. Günümüzde kadınların spor içinde yer alması henüz erkeklerle kıyaslanacak derecede olmasa da yine de belirli bir mesafeye ulaşıldığı söylenebilir. Rektör, emniyet müdürü, büyükelçi, mülki idare amirleri sayısına bakıldığında kadınların ağırlığı giderek artmasına rağmen istenilen düzeyde olmadığı görülmektedir (Bilim ve Bülez, 2018). En azından bu değişimin başladığı gözlemlenebilir (Yüksel,2014). Değişimi sağlayabilmek için kariyer engeli olarak belirlenen konularla ilgili nasıl çözümler aranacağı üzerinde durulmalıdır.

Toplumun basmakalıp düşüncelerden kurtulması için medya iyi bir araçtır. Akkaya ve Kaplan'ın (2014) yapmış oldukları çalışmada sayısal olarak kadınların yer aldığı spor haberlerinin erkeklerin yer aldığı spor haberlerinden çok az olduğunu gözlemlemişlerdir.

Ayrıca haberlerde yer alan spor branşları bakımından da farklılıklara rastlanmıştır. Spor medyasında çoğunlukla, “futbol” ve “erkek” haberleri yer almaktadır.

Sonuç olarak kadın basketbol hakemlerinin üst klasmanlara yükseldikçe görünmeyen engellerden dolayı sayılarının azaldığı belirlenmiş olup, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre cam tavan tutumlarında farklılıklara rastlanmıştır.

KAYNAKLAR

Akkaya, C., Kaplan, Y. (2014). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Spor Medyasında Kadın, *International Journal of Science Culture and Sport*, 2(2).

Aytaç, S. (2000). *Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu*. Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Sendikası Yayını, Ankara.

Aytaç, S., Sevüktekin, M., Işığışık, Ö. (2002). Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği. Yorum Yayınları, Ankara.

Bektaş, M., Erdem, R. (2015). Örgütlerde İnfomal İletişim Süreci: Kavramsal Bir Çerçeve, *Journal of Economics And Administrative Sciences*, 1, 125-139

Bilim, İ.Ö., Bülez, A. (2018). Cam Tavandan Yansımalar, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(1).

Bingöl D., Aydoğan A., Şenel, G., Erden, P. (2011). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Hiyerarşik Yükselmelerindeki Engeller: Tc. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı Örneği, *İşletme Fakültesi Dergisi*, 12 (1), 115-132

Büyüköztürk, Ş. (2014). Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Çelikten, M. (2004). Okul Müdürü Koltuğundaki Kadınlar: Kayseri İli Örneği, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (2), 91-118.

Deemer, C., Fredericks, N. (2006). *Cam tavan üstünde dans* (S. Özer, Çev.), Optimist Yayınları, İstanbul.

Doğru, A. (2010). *Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri ve İş Tatminine Etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

Durmuş, A.E. (2001). *Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar: Türkiye’de Seçilmiş Bir Grup Yönetici Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

Durur, E.K. (2017). Sporda Cinsiyetçilik ve Haber Metinlerinde Kadın Sporcuların Temsili, *Uluslararası Hakemli İletişim ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, Sayı: 14 Jel Kodu: Y90-Z19

Dreher, F.G. (2003). Breaking The Glass Ceiling: The Effects Of Sex Ratios And Work-Life Programs On Female Leadership At The Top. *Human Relations*, 56(5), 541–562.

Ecevit, Y. (2011). Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisine Başlangıç (Ed. Yıldız Ecevit, Nadide Karkmer), *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi*, ss.2-30, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, Eskişehir.

Ekmekçi, R., Weinberg, R. S., Richardson, P. A., Ekmekçi, R. (2011). İyi bir hakemin özellikleri. *Pamukkale Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 1-5.

Filiz, N. (2013). *Sporda Yabancılaşma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Hoşgör, H., Hoşgör, D., G., Memiş, K. (2016). Sosyo-Demografik Özellikler ile Cam Tavan Sendromu Arasındaki İlişki ve Farklılıkların İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Örneği, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13 (35), 345-362

<http://www.Acarindex.Com/Dosyalar/Makale/Acarindex-1423876407.Pdf>. (Erişim Tarihi: 19.07.2018)

Irge Ş., Arıkan Tezergil, S., Erdilek Karabay, E. (2018). Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algıları ve Kadın Yöneticilere Karşı Tutum: Finansal Hizmetler Sektöründe Bir Uygulama, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (1), 78-98.

İpçioğlu, İ., Eğilmez, Ö., Şen, H. (2018). Cam Tavan Sendromu: İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (25).

Karaca, A. (2007). *Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

Karcıoğlu, F., Leblebici, Y. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28 (4), 2-20

Kavasoglu, İ., Yaşar, M. (2016). Toplumsal Cinsiyet Normlarının Dışındaki Sporcular. *Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 27 (3), 118-132.

Kssgm, (1998).1995 Yılında Pekin'de Gerçekleşen İv. Dünya Kadın Konferansı Sonuçlarının Uygulanması ve İzlenmesine İlişkin Ulusal Eylem Planı. Kssgm Yayınları, Ankara.

Koivula, N. (1995). Ratings Of Gender Appropriateness Of Sports Participation: Effects Of Gender-Based Schematic Processing, *Sex Roles*, 33 (7/8), 543-557.

Öğüt, A. (2006). Türkiye'de kadın girişimciliğin ve yöneticiliğin önündeki güçlükler: Cam Tavan Sendromu, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1 (1), 56-78.

Şahin, G. (2007). *Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Yeri ve Kariyer Sorunları*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Koca, C. (2006). Beden Eğitimi ve Spor Alanında Toplumsal Cinsiyet İlişkileri, *Hacettepe Spor Bilimleri Dergisi*, 17(2), 81-99.

Soysal, A., Baynal, T. (2016). Sağlık Kurumlarında Cam Tavan Sendromu: Kayseri özel sağlık kurumlarında bir araştırma. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 225-264.

Tabak, F. (1997). Women's upward mobility in manufacturing organizations in Istanbul: a glass ceiling initiative? *Sex Roles*, 36(1/2), 94.

Taşkın, E., Çetin, A. (2012). Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33 (33), 19-34.

Wirth, L. (2001). *Breaking Through The Glass Ceiling Women In Management*. International Labour Office, Geneva.

Yarrow, A., Millwater, J. (1997). Evaluating The Effectiveness Of A Professional Development Course İn Supervision And Mentoring. *British Journal Of In-Service Education*, 23(3), 349-361.

Yavuz, Ö. (2015). *Kadınların toplumsal hayata katılımında yerel yönetimlerin rolü* (Master's thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Yüksel, M. (2014). Cinsiyet ve Spor, *Journal Of History School*, 7 (19).