

‘ÖTEKİ’NİN ALGISI: SPOR SEKTÖRÜNDE KADINLARCA ALGILANAN CİNSİYET ÖNYARGILARI VE AYRIMCILIĞI

Feyza Meryem KARA*, İbrahim YILDIRAN**

ÖZET

Bu araştırma, özel spor tesislerinde görev yapan kadın eğitmen ve yöneticilerin, cinsiyet kimliği, kadınlara karşı cinsiyet önyargıları ve ayrımcılığını nasıl algıladıklarını belirlenmesi ve bu boyutların “örgütsel aidiyet” ve “işten ayrılma niyeti” ile ilişkilerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Ankara’nın 6 merkez ilçesinde bulunan, eğitmen ve yönetici olarak kadınların da çalıştığı özel spor tesisleri, buldukları bölge, tesislerin üyelik ücretleri ve üyelerinin sosyo-ekonomik düzeylerine göre gruplandırılmıştır. Hedef kitlenin en uygun şekilde yansıtılabilmesi amacı ile anketler bu gruplandırmaya göre belirlenmiş olan 18 spor tesisinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini bu tesislerde çalışan 75’i eğitmen ve 14’ü yönetici olmak üzere toplam 89 bayan oluşturmaktadır. Araştırmada Onay’ın geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yaptığı Algılanan Cinsiyet Önyargıları ve Ayrımcılığı (Onay, 2009) ölçeği kullanılmıştır. Veriler anket yöntemiyle toplanmıştır ve bir istatistiksel paket programla analiz edilmiştir (SPSS 16.00).

Sonuç olarak, kadın eğitmenlerin yöneticilere göre daha fazla ayrımcılığı hissettikleri, kadın yöneticilerin eğitmenlere göre örgütsel aidiyetinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, algılanan cinsiyet ayrımcılığının kadın eğitmen ve yöneticilerin örgütsel bağlılıklarını negatif, işten ayrılma niyetlerini de pozitif yönde etkilediği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Spor, Kadın, Cinsiyet Kimliği, Cinsiyet Önyargısı, Cinsiyet Ayrımcılığı.

PERCEPTION OF THE “OTHER”: GENDER BIASES AND DISCRIMINATION IN SPORTS SECTOR PERCEIVED BY THE WOMEN

ABSTRACT

This research focuses on the target group of women fitness trainers and managers in private sports facilities in Ankara’s central districts and explores how this group perceives the gender bias and gender discrimination. Furthermore, the links and the degree of the relations between these perceptions and the “individual’s intention to quit her job” and the “organizational commitment of the individuals” are also inquired.

The private sports facilities in Ankara’s central districts, which employ women as fitness trainers and managers are grouped based on the location of the facility, socio-economic status of the members of the facilities and the membership fees of the facilities. In order to reflect the target group in most precise manner, the surveys are applied to the 18 facilities selected based upon these groupings. The sample space of the research consists of the 75 trainers and 14 managers, a total of 89 women employee who works in these facilities. The Perceived Gender Bias and Discrimination (Onay, 2009) scale, whose validity and reliability check is performed by Onay, is used in this research. The data are obtained by survey method and analyzed via a statistical package program (SPSS 16.00).

As a conclusion, it is found out that women trainers perceive discrimination more than the women managers and the organizational commitment of women managers are higher. The perceived gender discrimination is found out to affect organizational commitment of individual inversely and individual’s intention to quit her job in positive direction.

Key Words: Sports, Women, Gender Identity, Gender Bias, Gender Discrimination.

GİRİŞ ve AMAÇ

Kadınların, çalışma yaşamına girmesinin engellenmesi ya da sınırlandırılması, bazı mesleklere ve işlere uygun görülmemesi gibi uygulamalar, kısaca kadına verilen rol ve sorumluluklar, cinsiyete dayalı ayrımcılık şeklinde tanımlanmıştır. Diğer bir ifade ile bir kadına cinsiyetine dayalı olarak bir erkeğe davranıldığından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranılması veya eşitlikçi gözüken davranış veya uygulamaların kadın üzerinde ayrımcı etki yaratmasıdır (Acar ve ark., 1999). Bu durum günümüz örgütlerinde önemli bir konu olmaya devam etmekte, çalışma örgütleri, toplumsal kültürün yapısını bünyesinde taşımakta ve hatta egemen kültürel bakış açısı ile hareket etmektedir. Böylece kadın için büyük bir engel olan cinsiyetçi yaklaşım, çalışma yaşamında ve içinde bulunduğu örgütsel yapı içinde de karşısına çıkmaktadır (Güler, 2005).

Cinsiyet algısının, toplumsal algılayışlar nedeniyle ortaya çıkardığı cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmak için birçok çalışma yapılmıştır (Arslantaş, 2006). Bu alanda yapılan bir çalışmada, bireylerin işyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığı algıladıklarını belirtmeleri de bunun en önemli göstergesidir. Bu tür algılamalar, kadın ve erkek çalışanların (meslektaşların) birbirlerine karşı sergiledikleri farklı davranışların karşılaştırılmasıyla şekillenmektedir (Guttek ve ark., 1996). Algılanan cinsiyet ayrımcılığı, bireyin bir cinsiyete üyeliği nedeniyle kendisine farklı veya adaletsiz davranıldığı yönündeki algılamasıdır. Bireyler cinsiyet ayrımcılığını algıladıklarında, kendi cinsiyetlerindeki kişilerin diğer cinsiyetteki çalışanlara göre iş açısından dezavantajlı olduğuna inanmaktadır (Seçer, 2009). Algılanan cinsiyet ayrımcılığının iş tutumları üzerinde etkisi olabileceği anlaşılmış, bu ayrımcılığın olumlu iş tepkileri (düşük iş çatışması, yüksek işe bağlılık) ile ters yönde ilişkili olduğunu ileri sürülmüştür (Guttek ve ark., 1996).

1970’lerin başından itibaren gelişen feminist akımla birlikte sporun bir “hak” olarak kabullenilmesi ile kadın ve spor konusu ciddi olarak ele alınmış, günümüzde sporun “maskülen” olarak tanımlanan dünyası yavaş bir şekilde kadınlara açılmıştır. Bilimsel bir disiplin olarak araştırılan ve evrensel nitelik taşıdığı söylenen sporun hiyerarşik, cinsiyetleştirilmiş inanç ve eğilimlerden etkilenmiş ve etkileniyor oluşu, şaşırtıcı olabilir (Yaprak ve Amman, 2009). Fakat kadının spor alanında “öteki” oluşu, toplumun diğer kurumlarından farklı bir görünüm çizmemektedir.

Kadınların sporun her alanında kendilerine yer edinebilme çabaları, cinsiyet önyargıları ve ayrımcılığı kavramlarının sporda da boyut kazanmasına yol açmıştır. Birçok alanda toplumsal cinsiyet konusunun ele alınması, bu çalışmaların spor alanında ve spor kurumlarında da gözlenmesi, araştırılması ve değerlendirilmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. O halde spor kurumlarında görev yapan ve sorumluluk alan kadınların bu soruna bakış açısı önem kazanmaktadır.

Bu araştırma, özel spor tesislerinde görev yapan ve sorumluluk alan kadın eğitmen ve yöneticilerin, cinsiyet kimliğini, kadınlara karşı cinsiyet önyargılarını ve ayrımcılığını nasıl algıladıklarının belirlenmesi ile ele alınan bu boyutların “örgütsel aidiyet” ve “işten ayrılma niyeti” ilişkilerini inceleme amacıyla yapılmıştır.

YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Ankara Büyükşehir Belediyesine bağlı 7 merkez ilçe ve Ankara Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünden alınan veriler doğrultusunda toplam 76 spor tesisi oluşturmuştur.

Araştırma bünyesinde 6 merkez ilçede (Çankaya, Etimesgut, Keçiören, Mamak, Sincan ve Yenimahalle) kadın eğitmen ve yönetici bulunduran özel spor tesisleri belirlenmiş, seçilen spor tesislerinin belirli özellikler taşımasına dikkat edilmiştir. Tesisler; buldukları bölge, tesislerin üyelik ücretleri ve üyelerinin sosyo-ekonomik düzeyleri temel alınarak gruplandırılmıştır. Bu gruplandırmaya göre toplam 18 spor tesisine ulaşılmış, tesislerde görev yapan 75 kadın eğitmen ve 14 yöneticiden oluşan toplam 89 kişi örneklemimizi oluşturmuştur.

Veri Toplama Araçları ve Çözümlemesi

Araştırmada Onay'ın geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yaptığı Algılanan Cinsiyet Önyargıları ve Ayrımcılığı (Onay, 2009) ölçeği kullanılmış, veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Ölçek 5'li Likert Tipi olup (5=Kesinlikle katılıyorum, 1=Kesinlikle katılmıyorum), 21 maddeli ve beş alt-boyut içermektedir. "Cinsiyet Kimliği", "Algılanan Cinsiyet Önyargısı" ve "Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı" boyutları ile bu boyutların bireyin "İşten Ayrılma Niyeti" ile "Örgüte Bağlılık" ilişkilerinde ne ölçüde etkili olduğu tespit edilmeye çalışılmış, elde edilen veriler SPSS 16.00 programında değerlendirilmiştir. Demografik bilgilerin frekans ve yüzdesel gösterimleri tablolar halinde verilmiş, diğer değişkenlere de ANOVA ve Korelasyon testleri yapılmış, uygulanan testlerin değerlendirmesinde anlamlılık düzeyi olarak 0,05 alınmıştır. Korelasyonun gücünün tespiti için standart olarak kullanılan yöntemlerden biri olan "Pearson Katsayısı"ndan yararlanılmıştır.

BULGULAR

Araştırma grubunu oluşturan kadın eğitimci ve yöneticilerin demografik özellikleriyle, cinsiyet kimliği, önyargıları ve ayrımcılığını algılama, örgütsel aidiyet ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin bölge, yaş ve eğitim değişkenlerine göre farklılıklarına ilişkin ANOVA ve Tukey analizleri ile boyutlar arasını ikili korelasyon ilişkileri tablolar halinde gösterilmiştir.

Tablo 1. Örneklem Grubunun Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		N	%
Görev	Eğitmen	75	84,3
	Yönetici	14	15,7
Çalışılan Bölge	Çankaya	30	33,7
	Etimesgut	20	22,5
	Keçiören	15	16,9
	Mamak	4	4,5
	Sincan	10	11,2
	Yenimahalle	10	11,2
Yaş	19-21	11	12,4
	22-24	31	34,8
	25-27	30	33,7
	28-30	8	9,0
	30 ve üstü	9	10,1
Medeni durum	Bekar	72	80,9
	Evli-Çocuklu	8	9,0
	Evli-Çocuksuz	6	6,7
	Boşanmış/Dul - Çocuklu	2	2,2
	Boşanmış/Dul-Çocuksuz	1	1,1
Eğitim Düzeyi	Lise	16	18,0
	Ön Lisans	2	2,2
	Lisans	65	73,0
	Y. Lisans	6	6,7
Spor Sektöründe Çalışma Yılı	1 yıldan az	9	10,1
	1-3 yıl	29	32,6
	4-6 yıl	29	32,6
	7-9 yıl	13	14,6
	10 yıldan fazla	9	10,1
Bulunduğu Görevde Çalışma Süresi	1 yıldan az	17	19,1
	1-3 yıl	41	46,1
	4-6 yıl	24	27,0
	7-9 yıl	5	5,6
	10 yıldan fazla	2	2,2

Örneklem grubunun demografik özellikleri incelendiğinde, ağırlıklı olarak (%84,3) eğitmenlerden oluştuğu gözlenmektedir. Grubun yaklaşık üçte ikisinin 22-27 yaş aralığında yoğunlaştığı (Toplam %68.5); oldukça büyük bir bölümünün bekar (%80.9) ve lisans mezunu olduğu (%73); önemli bir bölümünün (%65.2) 1 ilâ 6 yıldır spor sektöründe çalıştıkları ve %73.1'inin de buldukları pozisyonda 1-3 yıldır görev yaptıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 2. Kadın Eğitimci ve Yönetici Algılarının Bölge Gruplarına Göre Farkına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

BOYUTLAR	Bölgeler	X	N	ss	F	p	Tukey
Kimlik	Çankaya	3,3222	30	0,96086	2,308	0,051	1-2
	Etimesgut	2,4833	20	0,95191			
	Keçiören	3,3556	15	1,05760			
	Mamak	3,5000	4	0,79349			
	Sincan	3,2667	10	0,96609			
	Yenimahalle	3,3000	10	1,10498			
	Toplam	3,1386	89	1,02347			
Cinsiyet Önyargısı	Çankaya	2,2267	30	0,76426	3,898	0,003	1-3 1-4
	Etimesgut	2,9000	20	0,83729			
	Keçiören	3,1333	15	0,85746			
	Mamak	3,5500	4	0,91469			
	Sincan	2,4000	10	0,81650			
	Yenimahalle	2,7000	10	1,08423			
	Toplam	2,6629	89	0,91483			
Cinsiyet Ayrımcılığı	Çankaya	2,1333	30	0,98494	2,918	0,018	1-3
	Etimesgut	2,6667	20	0,99707			
	Keçiören	3,1111	15	0,89679			
	Mamak	3,5000	4	0,19245			
	Sincan	2,2000	10	1,24920			
	Yenimahalle	2,3667	10	1,26149			
	Toplam	2,5131	89	1,07668			
Örgütsel Bağlılık	Çankaya	3,2667	30	0,88798	0,42	0,833	
	Etimesgut	3,0500	20	1,11980			
	Keçiören	3,1167	15	0,45185			
	Mamak	3,3125	4	0,62500			
	Sincan	3,0750	10	0,96501			
	Yenimahalle	3,5000	10	1,14261			
	Toplam	3,1994	89	0,90859			
Ayrılma Niyeti	Çankaya	2,4111	30	0,79598	0,762	0,58	
	Etimesgut	2,8083	20	1,13462			
	Keçiören	2,6000	15	0,59362			
	Mamak	2,5417	4	1,27929			
	Sincan	2,4000	10	0,78646			
	Yenimahalle	2,2500	10	0,87224			
	Toplam	2,5187	89	0,87957			

Yapılan ANOVA ve Tukey HSD testlerine göre, Çankaya bölgesindeki kadın eğitimci ve yöneticilerin “Cinsiyet Önyargısı” ve “Cinsiyet Ayrımcılığı” algılamaları, Keçiören bölgesinde çalışanlardan anlamlı düzeyde farklıdır ($p<0.05$). Benzer farklılık, Çankaya ile Mamak bölgeleri arasında “Cinsiyet Önyargısı” algılamasında da söz konusudur ($p<0.05$). Bununla birlikte, cinsiyete dayalı “Kimlik” algısında bölgeler arası $p=0,051$ düzeyindeki farklılık dikkat çekmektedir.

Tablo 3. Kadın Eğitimci ve Yönetici Algılarının Yaş Gruplarına Göre Farkına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

BOYUTLAR	Yaş Grupları	X	N	ss	F	p	Tukey
Kimlik	19-21	3,3030	11	0,97131	0,763	0,552	
	22-24	3,3011	31	1,05182			
	25-27	2,9222	30	0,99302			
	28-30	3,3333	8	0,92582			
	30 ve üstü	2,9259	9	1,21081			
	Toplam	3,1386	89	1,02347			
Cinsiyet Önyargısı	19-21	2,5091	11	1,15018	0,088	0,986	
	22-24	2,6839	31	1,0325			
	25-27	2,6933	30	0,81322			
	28-30	2,6500	8	0,73095			
	30 ve üstü	2,6889	9	0,80691			
	Toplam	2,6629	89	0,91483			
Cinsiyet Ayrımcılığı	19-21	2,3030	11	1,24235	0,8	0,529	
	22-24	2,4086	31	1,13108			
	25-27	2,6889	30	1,06470			
	28-30	2,1667	8	0,87287			
	30 ve üstü	2,8519	9	0,88367			
	Toplam	2,5131	89	1,07668			
Örgütsel Bağlılık	19-21	3,3864	11	1,05097	0,657	0,624	
	22-24	3,0565	31	0,94364			
	25-27	3,2583	30	0,90612			
	28-30	3,5000	8	0,46291			
	30 ve üstü	3,0000	9	0,96014			
	Toplam	3,1994	89	0,90859			
Ayrılma Niyeti	19-21	2,2121	11	0,69957	0,861	0,491	
	22-24	2,6398	31	0,91601			
	25-27	2,4722	30	0,91401			
	28-30	2,3125	8	0,49950			
	30 ve üstü	2,8148	9	1,08155			
	Toplam	2,5187	89	0,87957			

Farklı yaş grupları arasında ilgili boyutlara göre bir farklılaşmanın bulunup bulunmadığının belirlenebilmesi için ANOVA testi uygulanmış ve analiz sonuçları $p < 0.05$ anlamlılık düzeyinde bir farklılık göstermemiştir.

Tablo 4. Kadın Eğitimci ve Yöneticilerin Eğitim Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

BOYUTLAR	Eğitim Durumu	X	N	ss	F	p	Tukey
Kimlik	Lise	2,8750	16	1,04616	0,701	0,554	
	Ön Lisans	3,1667	2	1,64992			
	Lisans	3,2308	65	1,01879			
	Y.Lisans	2,8333	6	0,93690			
	Toplam	3,1386	89	1,02347			
Cinsiyet Önyargısı	Lise	2,8500	16	0,77460	0,532	0,661	
	Ön Lisans	2,9000	2	0,42426			
	Lisans	2,6400	65	0,96385			
	Y.Lisans	2,3333	6	0,85479			
	Toplam	2,6629	89	0,91483			
Cinsiyet Ayrımcılığı	Lise	2,5208	16	1,12854	0,379	0,768	
	Ön Lisans	2,1667	2	0,23570			
	Lisans	2,5590	65	1,10257			
	Y.Lisans	2,1111	6	0,86066			
	Toplam	2,5131	89	1,07668			
Örgütsel Bağlılık	Lise	3,1562	16	1,00364	0,302	0,824	
	Ön Lisans	3,1250	2	1,59099			
	Lisans	3,1808	65	0,90518			
	Y.Lisans	3,5417	6	0,60035			
	Toplam	3,1994	89	0,90859			
Ayrılma Niyeti	Lise	2,4062	16	0,72513	0,208	0,891	
	Ön Lisans	2,6667	2	1,64992			
	Lisans	2,5231	65	0,92977			
	Y.Lisans	2,7222	6	0,57413			
	Toplam	2,5187	89	0,87957			

Farklı eğitim düzeyinde bulunan gruplar arasında ilgili boyutlara göre bir farklılaşmanın bulunup bulunmadığının belirlenebilmesi için ANOVA testi uygulanmış ve analiz sonuçları $p < 0.05$ anlamlılık düzeyinde bir farklılık göstermemiştir.

Tablo 5. Yöneticiler İçin Ölçek Alt Boyutları Arasındaki İkili Korelasyon İlişkileri

BOYUTLAR	Kimlik	Cinsiyet Önyargısı	Cinsiyet Ayrımcılığı	Örgütsel Bağlılık	Ayrılma Niyeti
Kimlik	1	-0,213	0,335	-0,375	0,208
Cinsiyet Önyargısı	-0,213	1	0,278	-0,265	0,25
Cinsiyet Ayrımcılığı	0,335	0,278	1	-0,277	0,244
Örgütsel Bağlılık	-0,375	-0,265	-0,277	1	-0,689**
Ayrılma Niyeti	0,208	0,25	0,244	-0,689**	1

* Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır. (2-kuyruklu).

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır. (2-kuyruklu).

Tablo 5’te görüldüğü gibi örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında kuvvetli ve negatif yönlü bir korelasyon vardır ($r = -0,689$; $p < 0,01$). Bir başka deyişle, kadın yöneticilerin işten ayrılma niyetlerinin örgütsel bağlılıklarıyla zıt bir ilişki içinde ve bunun örneklem grubumuzda hissedilir derecede anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Eğitimciler İçin Ölçek Alt Boyutları Arasındaki İkili Korelasyon İlişkileri

BOYUTLAR	Kimlik	Cinsiyet Önyargısı	Cinsiyet Ayrımcılığı	Örgütsel Bağlılık	Ayrılma Niyeti
Kimlik	1	-0,123	-0,149	0,344**	-0,269*
Cinsiyet Önyargısı	-0,123	1	0,579**	-0,191	0,276*
Cinsiyet Ayrımcılığı	-0,149	0,579**	1	-0,368**	0,495**
Örgütsel Bağlılık	0,344**	-0,191	-0,368**	1	-0,661**
Ayrılma Niyeti	-0,269*	0,276*	0,495**	-0,661**	1

* Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır. (2-kuyruklu).

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır. (2-kuyruklu).

Cinsiyet kimliği ile örgütsel bağlılık arasında $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde, yüksek olasılıklı, ancak çok güçlü sayılamayacak bir pozitif yönlü ($r = 0,344$); kimlik ile işten ayrılma niyeti arasında ise $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde negatif yönlü ($r = -0,269$) bir ilişki saptanmıştır. “Algılanan cinsiyet önyargısı”nın “cinsiyet ayrımcılığı” ile kuvvetli ve yüksek olasılıklı pozitif ($r = 0,579$; $p < 0,01$); “işten ayrılma niyeti” ile pozitif yönlü ($r = 0,276$; $p < 0,05$) bir ilişkisi vardır. “Algılanan cinsiyet ayrımcılığı”nın “örgütsel bağlılık” ile yüksek olasılıklı ve negatif yönlü ($r = -0,368$; $p < 0,01$); işten ayrılma niyeti ile yüksek olasılıklı ve kuvvetli sayılabilecek pozitif yönlü ($r = 0,495$; $p < 0,01$) bir ilişkisi vardır. “Örgütsel bağlılık” ile “işten ayrılma niyeti” arasında negatif yönlü ($r = -0,661$; $p < 0,01$) anlamlı korelasyon elde edilmiştir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırmada, Ankara ili merkez ilçelerinde hizmet veren ve bünyelerinde kadın eğitimci ve yönetici bulunduran özel spor tesislerinde görev yapan kadınların, “cinsiyet kimliği”, “cinsiyet önyargıları” ve “cinsiyet ayrımcılığı” algıları ve bu boyutlardaki algılarının “örgütsel aidiyet” ve “işten ayrılma niyeti” ile ilişkisi incelenmiştir.

Ankara’da özel spor tesislerinde görev yapan kadın eğitimci ve yöneticilerin, “cinsiyet önyargısı” ve “cinsiyet ayrımcılığı” algılarının çalıştıkları tesisin bulunduğu bölgeye göre; “işten ayrılma niyeti”nin ise yaşa göre anlamlı derecede farklılaştığı belirlenmiştir ($p < 0.05$). Kadın çalışanların eğitim düzeyleri ile cinsiyet önyargıları ve ayrımcılığına yönelik algıları arasında ise herhangi bir farklılığa, Günindi ve Ersöz (1997)’ün çalışma sonuçlarına benzer biçimde rastlanmamıştır. Elde edilen veriler, kadın eğitimci ve yöneticilerin ağırlıklı olarak üniversite mezunu ve eğitilmiş kesimden oluştuğunu göstermektedir. Spor sektörü için olumlu olarak görülen bu sonuç; ilgili boyutlar ile anlamlı bir netice çıkarmamıştır. Kadın eğitimci ve yöneticilerin “cinsiyet önyargısı” ve “cinsiyet ayrımcılığı” algılamalarında görülen bölgesel farklılıkların nedeni olarak, tesislerin buldukları bölgelerin sosyo-ekonomik açıdan farklı olduğu tespit edilen (Güvenç, 2001) bölgeler olması gösterilebilir. Ataerkin bir toplum olarak tanımladığımız Türk toplumunda sosyo-ekonomik düzeyi düşük görülen bölgelerde, diğer toplumlarda olduğu gibi, kadının etkinlik alanı daha çok ev içi ve onun uzantıları ile sınırlı bir görüntü yansıtmakta; erkek, daha çok kamusal alanla ilişkili olarak görülmektedir (Koca ve Bulgu, 2005). Kadın eğitimci ve yöneticilerin cinsiyet kimliği sorularına verdikleri benzer cevaplarda bu etkinin bir sonucu olarak görülmüştür. Bu noktadan hareketle, araştırmamızda literatürle benzer sonuçlar saptanmıştır.

Kadınların cinsiyet ayrımcılığını algılama biçimleri, örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkilediği gibi, bu algılama biçiminin işten ayrılma niyetlerini de etkilediği görülmüş ve bu, olası bir sonuç olarak değerlendirilmiştir. Kadınların hissettikleri “cam tavan”ların ortadan kaldırılması, bu bağlamda bir çözüm olarak görülebilir. İlgili literatürde yapılan birçok çalışma, bu bulguları destekler niteliktedir (Örücü ve ark., 2007).

Kadın yöneticilerin korelasyon tablolarında daha güçlü ilişkiler görülmesi, üst pozisyonlara çıkmayı başarabilenlerin ayrımcılıktan yılmayanlar olduğunu veya üst pozisyonlara çıkmayı başarabilenlerin kendilerini yönetsel erk sayesinde bu ayrımcılıklara karşı koruyabildiklerini göstermektedir şeklinde yorumlanabilir. Aycan (2004), Dalkıranoglu (2006) ve Ereş (2006)’ın araştırmalarına göre, kadın yöneticiler, yönetsel mevkilerde yaşanan problemler karşısında ev hayatına yönelmeyi seçmekte, kadınlar toplumsal cinsiyet rollerini kabullenmekte ve yönetim kademelerinde benzer sebeplerden ötürü barınmamaktadırlar. Bu noktadan hareketle, kadın yöneticilerle yapılan yönetsel sorunlar araştırmalarının bir boyutu olan ayrımcılık konusunun, olumsuz tespitleri bu araştırma ile paralellik göstermemiştir.

Sonuç olarak, bu araştırmanın temelini oluşturan cinsiyet önyargısı ve ayrımcılığı boyutlarında, kadın eğitimci ve yöneticiler arasında değerlendirilen analizler sonucunda ilgili boyutların sadece eğitimci kadınlarda fark edilebilir bir sonuç ortaya çıkardığı görülmüştür.

KAYNAKLAR

- Acar F, Ayata AG, Varoğlu D. (1999). “Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği”. KSSGM, Ankara.
- Arslantaş E. (2006). “Orman Mühendislerinin Cinsiyet Algısı ve Ormancılık Örgütünde Cinsiyet Ayrımcılığı”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aycan A. (2004), “Key Success Factors for Women in Management in Turkey”, *Applied Psychology: An International Review*, 53(3): 453-477.
- Dalkıranoğlu T. (2006). “Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Ereş F. (2006). “Türkiye’de Kadının Statüsü ve Yansımaları”. Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi, 19: 40-52.
- Gutek BA, Cohen AG, Tsui A. (1996). “Reactions to Perceives Discrimination”, *Human Relations*, 49(6): 791-814.
- Güler BS. (2005). “Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadınların İşyerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar: Trakya Bölgesi İmalat Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma”. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Günindi-Ersöz A. (1998). “Kamu Yönetiminde Yönetici Olarak Çalışan Kadınların Geleneksel ve Çalışan Kadın Rollerine İlişkin Beklentiler”, 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek. Editör: O. Çitçi, TODAİE İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi Yayınları. Ankara, 255-264.
- Koca C. (2006). “Beden Eğitimi ve Spor Alanında Toplumsal Cinsiyet İlişkileri”, *Spor Bilimleri Dergisi*, 17(2): 81-99.
- Koca C, Bulgu N. (2005). “Spor ve Toplumsal Cinsiyet: Genel Bir Bakış”, *Toplum ve Bilim*, 103: 163-184.
- Onay M. (2009). “Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığının Sonuçları ve Konuyla İlgili Ampirik bir Araştırma”, *Ege Akademik Bakış*, 9(4): 1101-1125.
- Örücü E, Kılıç R, Kılıç T. (2007). “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2): 117-135.
- Seçer B. (2009). “Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4: 27-59.
- Yaprak P, Amman MT. (2009). “Sporda Kadınlar ve Sorunları” Türkiye Kick Boks Federasyonu *Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1): 39-49.