



PJSS

ISSN: 1309-0356

Pamukkale Journal of Sport Sciences
2013, Vol.4, Special Issue, Pg:01-13

Received : 10.02.2013

Accepted : 15.04.2013

Ömür Sertkaya¹, Meltem Onay², Rıdvan Ekmekçi¹

¹**Pamukkale Üniversitesi, Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu, Denizli, Türkiye**

²**Celal Bayar Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Manisa, Türkiye**

odugan@pau.edu.tr

ORIGINAL ARTICLE

SPOR ÖRGÜTLERİNDE KADIN YÖNETİCİLERE YÖNELİK TUTUMLARIN BELİRLENMESİ

Özet

Bu araştırmanın amacı, spor kurumlarında görev yapan kadın ve erkek personelin kadın yöneticilere yönelik tutumlarının belirlenmesidir. Araştırmanın örneklemini, üç büyük spor kulübü (Fenerbahçe, Beşiktaş, Galatasaray), üç federasyon (Futbol, Voleybol, Basketbol) ve Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü'nde görev yapan 244 kadın ve 313 erkek olmak üzere toplam 557 kişi oluşturmaktadır. Katılımcıların kadın yöneticilere yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla Karaca (2007) tarafından geliştirilen "Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi" kullanılmıştır. Anket sorularına verilen cevapların toplamında elde edilen puan, ankete katılanların kadınlara yönelik tutumunu göstermektedir. Kadınlara yönelik toplam tutum puanları cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve mesleki deneyim yılı değişkenleri bakımından incelendiğinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Çalışanlara uygulanan ankette yer alan 38 sorudan 34'ünde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p=0.005$). Sonuç olarak kadınların, kadın yöneticilere yönelik toplam tutum puanları erkeklere göre daha yüksek olarak bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Cam tavan, kadın, spor yönetimi

ATTITUDES TOWARDS FEMALE EXECUTIVES IN SPORT ORGANIZATIONS

Abstract

When the number of women managers are examined in sport organizations, it can be seen that they are a minority. According to the literature, the barriers for women whom want to promote in top managerial positions in sport organizations emerge as "Glass Ceiling Barriers". The term glass ceiling refers to "the seen, yet unbreakable barriers that keeps minorities and women from rising to the upper rungs of the corporate ladder, regardless of their qualifications or achievements". Some of the barriers are related to the women themselves, some to their organizations and some for the society. It is thought that the attitudes which are preventing women in rising to top managerial positions in sport can vary by gender. A survey was used to find out if their are different attitudes towards women which vary by gender. The sample of the study includes the staff of three sport clubs, three sport federations and General Directorship of Sport in Turkey. A total of 557 surveys were included in the statistics of the study. As a conclusion, there is a significant difference between attitudes of female and male sport organization workers towards women managers. Female workers held more positive attitudes towards women than men. All the sub factors which are glass ceiling barriers (women's multiple roles, preferences and perceptions, organizational culture and policies, lack of mentors, problems in contributing communication networks, stereotypes, discrimination for management profession) are found as barriers effecting women as results of the analyzes.

Keywords: Glass ceiling, women, sport management

GİRİŞ

Dünya nüfusunun neredeyse yarısını oluşturan kadınların iş hayatındaki yeri ve önemi göz ardı edilemeyecek derecede artmıştır. Kadınlar her geçen gün “ücretsiz aile işçisi” kimliğinden sıyrılarak ekonomik faaliyetlerde kendini hissettirmeye başlamıştır. Fakat, kadın kimliği ile özdeşleşen annelik ve ev işleri gibi geleneksel roller, kadınların meslek hayatını da etkileyerek hemşirelik, öğretmenlik gibi hizmet sektöründe var olan meslekleri seçmelerine neden olmuştur.

Dünyada ve Türkiye’de nüfusun yarısını oluşturmaya rağmen kadınlar, ekonomik faaliyetlerde ve iş hayatında erkeklerle aynı oranlarda temsil edilmemişlerdir. Şirketlerin yönetiminde özellikle üst düzeylere çıkıldıkça kadınların sayısı erkeklere oranla son derece sınırlı kalmıştır. Kadının, ailenin ekonomik yetersizliği nedeniyle işgücüne katılmasının beraberinde getirdiği birçok sorun, kadınların erkeklerle eşit koşullarda ilerlemesini ve tepe yönetim pozisyonlarına ulaşmasını engellemiştir (Aytaç, 2000:913).

Grant Thornton (2011), Dünya Kadınlar Günü öncesinde hazırlanan kadın yöneticiler araştırmasını 40 ülkeden yaklaşık 6 bin temsilci ile gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmaya göre; Türkiye, kadın yönetici sayısında geçen yıla göre yüzde 6’lık artışla yüzde 31 oranına ulaşmıştır. Bu oran %26 ile Brezilya, Rusya, Hindistan ve Çin (BRIC), %24 ile Avrupa Birliği, %22 ile Latin Amerika, %18 ile G7, %18 ile Kuzey Amerika ve %21 ile dünya ortalamalarını geride bırakmıştır. 2010 yılında araştırmaya Türkiye’den katılan şirketlerde, her 100 üst düzey yöneticiden 25’i kadın iken, 2011 yılında yapılan araştırmada her 100 üst düzey yöneticiden 31’inin kadın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Koca’ya göre (2011) Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünde çalışan personelin %87.7’sini erkekler, %12.2’sini ise kadınlar oluşturmaktadır. Aynı çalışmada toplam yöneticilerin %4.3’ünün kadın olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar kadınların spor örgütlerinde ne kadar az temsil edildiğini göstermektedir. Kadınların spor örgütlerinde üst düzey yönetim basamaklarına çıktıkça sayılarının azaldığı söylenebilir.

Cam tavan (glass ceiling) kavramı ilk kez, Wall Street’de Hymowitz ve Schellhardt’ın 1986 yılındaki röportajında yer almıştır. Bu röportajda cam tavan, “kadınların işletmelerde bir üst pozisyona geçerken karşılaştığı her türlü engel ve haksızlık olarak kullanılmıştır” (Lockwood, 2004:46). İstatistiklere göre, kadınların yönetsel pozisyonlardaki sayısı artmaya

devam etse de, gelişme oranları yavaş, düzensizdir ve kadınlar çeşitli engellerle karşılaşmaktadır (Wirth, 2001: 13). Gerek dünyada gerekse Türkiye’de, konu ile ilgili yapılan çalışmalarda cinsiyet temelli cam tavan engellerinin farklı şekillerde sınıflandırıldığı görülmektedir. Ancak bütüncü bir bakış açısıyla, örgütlerde cam tavan oluşumuna yol açan unsurlar bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler etrafında toplanabilmektedir (Dreher, 2003:542). Tablo 1’de bu engeller gösterilmektedir.

Tablo 1: Kadın Yöneticilerde Cam Tavan Engelleri

| Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller | Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller | Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Çoklu Rol Üstlenme • Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları | <ul style="list-style-type: none"> • Örgüt Kültürü • Örgüt Politikaları • Mentor Eksikliği • İnfomal İletişim Ağlarına Katılmama | <ul style="list-style-type: none"> • Mesleki Ayrım • Stereotipler (Cinsiyetle Bağdaştırılan Kalıplaşmış Önyargılar) |

Spor örgütlerinde kadının üst yönetsel pozisyonlarda yer almasına bakıldığında ise GSGM’ye bağlı 81 ilden yalnızca 1 il müdürünün, TMOK’da yönetim kurulunda olan 17 üyeden 1’inin, Federasyonların yönetim kurulunda 874 üyeden 41’inin, kulüplerde 652 üyeden 14’ünün kadın yönetici olduğu tespit edilmiştir (Bozyiğit ve diğ., 2010). Talimciler’e (2006:37) göre toplumsal yaşam içerisindeki kadın görünmezliğin bir nedeni de, sporun var olan erkek egemen toplumsal yapının yaratılmasına ve korunmasına yapmış olduğu katkıdır. Spor alanındaki sayısal ve kültürel erkek egemenliğine dair bilgi vermelisin. Bu konuda dünyada ve ülkemizde önemli araştırmalar/makaleler mevcut..Ekte gönderdiğim makaleden yararlanmanı öneririm.

Spor örgütlerinde kadın yönetici sayıları incelendiğinde, burada da azınlık olarak yer aldıkları görülmektedir. Sporun ülkemizde erkek egemen bir yapıya sahip olması ve erkeklerin kendilerini kadınlardan daha çok spor ile özdeşleştirmesi, sporda kadının kendini ötekileştirmesine neden olmuştur. Spor örgütleri içerisinde sadece kadın yöneticiler değil aynı zamanda kadın sporcu, antrenör ve hakem sayıları da oldukça düşüktür. Spor Genel Müdürlüğünün 2013 yılı istatistiklerine göre toplam 603.293 faal sporcu sayısından sadece 173.643’ü kadındır. .Bu araştırma konusunun önemi spor örgütleri içerisinde kadın sporcu, antrenör hakem ve idareci sayılarının artırılması için öncelikle kadın yöneticilere yönelik

tutumları belirleyerek, sporun her hangi bir kesiminde yer almak isteyen kadınların karşılaşılabilecekleri tutumların belirlenmesinde yardımcı olacaktır.

Araştırmada spor örgütlerinde kadın yöneticilerin üst yönetsel pozisyonlara yükselmelerini engelleyen tutumların, çalışanların demografik özellikleri ile değişeceği tahmin edilmektedir. Buna göre; spor örgütlerinde çalışanların kadınlara ve yönetim kademelerinde bulunmalarına ilişkin toplam tutum puanlarının, demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki deneyim yılı) açısından fark olup olmadığı belirlenmeye çalışılacaktır.

YÖNTEM

Katılımcılar

Araştırmanın evrenini, Türkiye'nin üç büyükleri olarak sayılan spor kulüpleri (Fenerbahçe, Beşiktaş, Galatasaray), en fazla personele sahip üç federasyon (Futbol, Voleybol, Basketbol) ve Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü personeli oluşturmaktadır. Spor örgütlerinde görev yapan 244 kadın ve 313 erkek toplam 557 kişi araştırmaya gönüllü olarak katılmıştır. Bütün katılımcılar araştırmanın gerçekleştirildiği dönemde kurumlarda tam zamanlı olarak görev yapmaktadırlar. Katılımcılarla ilgili sosyo-demografik bilgiler Tablo 2'de sunulmuştur. Kadınların ve erkeklerin büyük çoğunluğunun yaş aralığı 41-50 arasındadır (%34.0 kadın, %33.5 erkek). Katılımcıların büyük bir çoğunluğu üniversite mezunudur (%45.10 kadın ve %48.60 erkek) ve yarısından çoğu evlidir (%61.50 kadın ve %76.40 erkek). Kadınların ve erkeklerin büyük çoğunluğu 21 ve üstü mesleki deneyim yılına sahiptir (%34.4 kadın, %42.5 erkek).

Tablo 2: Katılımcıların sosyo-demografik bilgileri

| Yaş Grupları | Kadın | | Erkek | | Toplam | |
|-----------------------------|-------|------|-------|------|--------|-------|
| | n | % | n | % | N | % |
| 20-30 | 70 | 28.7 | 58 | 18.5 | 128 | 22.98 |
| 31-40 | 78 | 32.0 | 89 | 28.4 | 167 | 29.98 |
| 41-50 | 83 | 34.0 | 105 | 33.5 | 188 | 33.75 |
| 51 ve üzeri | 13 | 5.3 | 61 | 19.5 | 74 | 13.29 |
| Eğitim Durumu | | | | | | |
| Lise | 75 | 30.7 | 71 | 22.7 | 146 | 26.21 |
| Ön Lisans | 40 | 16.4 | 48 | 15.3 | 88 | 15.79 |
| Lisans | 110 | 45.1 | 152 | 48.6 | 262 | 47.03 |
| Yüksek Lisans | 18 | 7.4 | 34 | 10.9 | 52 | 9.33 |
| Doktora | 1 | 0.4 | 8 | 2.6 | 9 | 1.64 |
| Medeni Hal | | | | | | |
| Evli | 150 | 61.5 | 239 | 76.4 | 389 | 69.83 |
| Bekar | 94 | 38.5 | 74 | 23.6 | 168 | 30.17 |
| Mesleki Deneyim Yılı | | | | | | |
| 1-5 | 67 | 27.5 | 63 | 20.1 | 130 | 23.33 |
| 6-10 | 47 | 19.3 | 48 | 15.3 | 95 | 17.08 |
| 11-15 | 14 | 5.7 | 45 | 14.4 | 59 | 10.59 |
| 16-20 | 32 | 13.1 | 24 | 7.7 | 56 | 10.05 |
| 21-+ | 84 | 34.4 | 133 | 42.5 | 217 | 38.95 |

Veri Toplama Teknikleri

Kişisel Bilgi Formu

Spor örgütlerinde görev yapan kadın ve erkek çalışanın oranlarının belirlenmesi ve bu oranların çeşitli etkenlere (mesleki deneyim yılı, yaş, medeni durum, eğitim durumu vb.) göre karşılaştırılması amacıyla bir bilgi formu geliştirilmiştir. Ayrıca, katılımcıların kendi kurumlarında kadınların yönetici olmalarına yönelik tutumları belirlemek amacıyla bir anket uygulanmıştır.

Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi (Karaca, 2007):

Kadın yöneticilerin kariyer gelişimlerindeki engelleri ve çalışanların kadın yöneticilere yönelik tutumlarını belirlemek üzere Karaca (2007) tarafından geliştirilen “Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi” kullanılmıştır. Toplam 38 tutum ifadesinden oluşan anket yedi alt boyuttan oluşmaktadır: çoklu rol üstlenme (5 soru), kadınların kişisel tercih algıları (7 soru), örgüt kültürü ve politikaları (8 soru), informal iletişim ağları (3 soru), mentorlük (2 soru), mesleki ayırım (6 soru), stereotipler (7 soru). Anketteki 38 tutum ifadesi, beşli Likert tipi dereceleme ölçeğiyle hazırlanmıştır: Kesinlikle Katılıyorum (4), Katılıyorum

(3), Kararsızım (2), Katılmıyorum (1), Kesinlikle Katılmıyorum (0). Bu beşli ölçekteki dört aralık için ($40=4$) hesaplanan aralık katsayısına göre ($4/5=0,80$) seçenek aralıkları Tablo 3'deki gibi düzenlenmiştir.

Tablo 3: Anket maddelerine ait puan, seçenek ve sayısal sınırlar

| Puanlar | Seçenekler | Sayısal Sınırlar |
|---------|-------------------------|------------------|
| 0 | Kesinlikle Katılmıyorum | 0,00-0,79 |
| 1 | Katılmıyorum | 0,80-1,59 |
| 2 | Kararsızım | 1,60-2,39 |
| 3 | Katılıyorum | 2,40-3,19 |
| 4 | Kesinlikle Katılıyorum | 3,20-4,00 |

Verilerin Toplanması

Örneklem grubundaki spor örgütlerinden (spor federasyonları, spor kulüpleri, genel müdürlük) gerekli izinler alındıktan sonra çalışan toplam 800 kişiye elektronik posta, normal posta ve kuruma bizzat giderek araştırmacı tarafından ulaşılmış, toplam 557 anketin geri dönüşü olmuştur.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra, çalışanların toplam tutum puanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki deneyim yılı ve eğitim durumu değişkenlerine göre analizinde t-testi kullanılmıştır.

BULGULAR

Kadınlara yönelik tutumların cinsiyet değişkeni bakımından t-testi sonucuna göre çalışanların cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p=0.00$). Kadınların, kadın yöneticilere yönelik olumlu tutumları erkeklere göre daha yüksek olarak bulunmuştur (Kadın= 94.55, Erkek=86.24)

Kadın yöneticilere yönelik tutumlar ile çalışanların yaşları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0.05$). Farklılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığını belirlemek için yapılan Tamhane testi sonucunda farklılığın 20-30 yaş

grubundaki kişilerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Buna göre 20-30 yaş arasındaki çalışanların kadın yöneticilere yönelik tutumlarının diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Çalışanların medeni durum değişkeni açısından kadın yöneticilere karşı tutumlarını açıklamak için t-testi yapılmış ve bunun sonucunda çalışanların evli ya da bekâr olmaları durumunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre bekâr çalışanların evlilere göre bu ayrımcılığı daha yüksek düzeyde hissettikleri söylenebilir ($t = -2.35, p < 0.05$).

Yöneticilere yönelik tutumlar ile çalışanların eğitim durumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$). Tamhane testi sonucunda farklılığın önlisans mezunu kişilerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Buna göre önlisans mezunu çalışanların kadınlara yönelik tutumları Lise, Lisans ve Yüksek Lisans mezunu çalışanlardan daha yüksek olarak bulunmuştur. Kadın yöneticilere yönelik tutumlar ile çalışanların mesleki deneyim yılları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$). Tamhane testi sonucunda farklılığın 1-5 yıl ile 21 yıl ve üstü kişilerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Buna göre 1-5 yıl arasındaki çalışanların kadınlara yönelik tutumlarının, 21 yıl ve üstü çalışanlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Kadınların aile yaşamındaki rol ve sorumluluklarının üst yönetsel pozisyonlara yükselmelerine bir engel teşkil edip etmediği araştırılmak istenmiştir. Tablo 4'te katılımcıların bu boyuta ilişkin tutum ifadeleri ile ilgili yapılan analizler görülmektedir.

Tablo 4: Kadınların Çoklu Rol Üstlenmesi ile İlgili Tutumlar

| Çoklu Rol Üstlenme | Cinsiyet | N | Ort. | Ss. | Ortalama | t | p |
|--|----------|-----|------|------|---------------|------|-------|
| Kadının yeri eşinin yanında bulunmak ve iyi bir anne olmaktır. | Kadın | 244 | 2.37 | 1.49 | Kararsızım | 4.74 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 1.77 | 1.48 | Kararsızım | | |
| Ev işlerinde eşit sorumluluk paylaşımı gereklidir. | Kadın | 244 | 3.39 | 0.93 | K.Katılıyorum | 8.43 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 2.62 | 1.22 | Katılıyorum | | |
| Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasını önler. | Kadın | 244 | 2.78 | 1.25 | Katılıyorum | 4.87 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 2.26 | 1.26 | Kararsızım | | |
| Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz yönde etkiler. | Kadın | 244 | 2.60 | 1.26 | Katılıyorum | 2.75 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 2.31 | 1.20 | Kararsızım | | |
| Şu anda ya da gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi kadınların kariyer hedeflerini sınırlar. | Kadın | 244 | 2.23 | 1.28 | Kararsızım | 1.87 | 0.06 |
| | Erkek | 313 | 2.03 | 1.22 | Kararsızım | | |

* $p < 0.05$

Kadınların herhangi bir dış engel olmasa dahi üst yönetsel pozisyonlara gelme ile ilgili isteklerinin olup olmadığı araştırılmak istenmektedir. Tablo 5’te katılımcıların bu boyuta ilişkin tutum ifadeleri ile ilgili yapılan analizler görülmektedir.

Tablo 5: Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları ile İlgili Tutumlar

| Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları | Cinsiyet | N | Ort. | Ss. | Ortalama | t | p |
|--|----------|-----|------|------|-------------|-------|-------|
| Kadınlar kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için belirli bir plana sahiptirler. | Kadın | 244 | 2.82 | 1.02 | Katılıyorum | 5.497 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 2.34 | 1.01 | Kararsızım | | |
| Kadınlar için işlerinde ilerleme ve gelişme olanakları çok önemlidir. | Kadın | 244 | 3.04 | 0.92 | Katılıyorum | 6.736 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 2.45 | 1.12 | Katılıyorum | | |
| Kadınlar başarılı bir yönetici olmak için gerekli yetenek, objektif görüş ve inisiyatife sahiptir. | Kadın | 244 | 3.14 | 1.04 | Katılıyorum | 9.847 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 2.24 | 1.09 | Kararsızım | | |
| Kadınlar üst düzey yönetici olduklarında yalnız kalma korkusu yaşarlar. | Kadın | 244 | 2.78 | 1.29 | Katılıyorum | 5.521 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 2.20 | 1.12 | Kararsızım | | |
| Üst düzey kadın yöneticiler, kadın olma özelliklerini yitirirler. | Kadın | 244 | 3.02 | 1.28 | Katılıyorum | 6.804 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 2.27 | 1.29 | Kararsızım | | |
| Kendine güveni olan kadınlar, üst yönetici olmanın zorluklarını kolaylıkla aşarlar. | Kadın | 244 | 2.84 | 1.24 | Katılıyorum | 3.509 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 2.48 | 1.14 | Katılıyorum | | |
| Kadınlar terfi etme ve daha yüksek pozisyonlara gelme konusunda isteksizdirler. | Kadın | 244 | 2.86 | 1.14 | Katılıyorum | 2.381 | 0.01* |
| | Erkek | 313 | 2.62 | 1.24 | Katılıyorum | | |

* p<0.05

Ankette örgüt kültürü ve politikalarını ölçmeye ilişkin sekiz tutum ifadesi bulunmaktadır. Bu ifadelerde; “Fırsat eşitliği tanımayan örgütsel politikalara ve erkek-baskın örgüt kültürüne ilişkin mevcut durum” tespit edilmek istenmektedir. Tablo 6’da katılımcıların bu boyuta ilişkin tutum ifadeleri ile ilgili yapılan analizler görülmektedir.

Tablo 6: Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikaları ile İlgili Tutumlar

| Örgüt Kültürü ve Politikaları | Cinsiyet | N | Ort. | Ss. | Ortalama | t | p |
|--|----------|-----|------|------|--------------|-------|-------|
| Kadınlar, maaş, prim, statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar. | Kadın | 244 | 1.93 | 1.24 | Kararsızım | -5.49 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 2.50 | 1.20 | Katılıyorum | | |
| Üst düzey yöneticilik için erkekler kadınlardan daha çok fırsat sağlanmaktadır. | Kadın | 244 | 1.45 | 1.41 | Katılmıyorum | -3.69 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 1.88 | 1.29 | Kararsızım | | |
| Kadınlar yeteneklerine göre daha düşük konumlarda çalıştırılmaktadır. | Kadın | 244 | 2.06 | 1.38 | Kararsızım | -3.03 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 2.40 | 1.19 | Katılıyorum | | |
| Kadınlar aynı konumdaki erkek çalışanlarla eşit ücret almaktadır. | Kadın | 244 | 2.27 | 1.31 | Kararsızım | -2.21 | 0.02* |
| | Erkek | 313 | 2.50 | 1.13 | Katılıyorum | | |
| Kadınlar yönetsel görevlere gelmelerini sağlayacak eğitim fırsatlarından erkeklerle eşit şekilde yararlanmaktadır. | Kadın | 244 | 2.27 | 1.28 | Kararsızım | -3.68 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 2.64 | 1.06 | Katılıyorum | | |
| Personel çıkarılması gerektiğinde kriz döneminde öncelikle kadınlar işten çıkarılmalıdır. | Kadın | 244 | 3.07 | 1.33 | Katılıyorum | 3.27 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 2.70 | 1.29 | Katılıyorum | | |
| Kurumda kadın ve erkekler için yönelik eşit performans değerlendirme politikaları mevcuttur. | Kadın | 244 | 1.82 | 1.24 | Kararsızım | -3.60 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 2.20 | 1.25 | Kararsızım | | |
| Kurumda iş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir. | Kadın | 244 | 1.95 | 0.46 | Kararsızım | -2.14 | 0.03* |
| | Erkek | 313 | 2.05 | 0.57 | Kararsızım | | |

* p<0.05

Ankette örgütlerde kurulan informal iletişim ağları ile ilgili üç tutum ifadesi bulunmaktadır. Bu bölümde; “Kadınların örgütlerde erkeklerin kurmuş oldukları iletişim ağlarına ne düzeyde katıldıkları” araştırılmak istenmektedir. Tablo 7’de katılımcıların bu boyuta ilişkin tutum ifadeleri ile ilgili yapılan analizler görülmektedir.

Tablo 7: İnfomal İletişim Ağları ile İlgili Tutumlar

| İnfomal İletişim Ağları | Cinsiyet | N | Ort. | Ss. | Ortalama | t | p |
|---|----------|-----|------|------|------------|-------|-------|
| Kadınlar erkek arkadaşları ve üstleri ile rahat iletişim kurabilirler. | Kadın | 244 | 2.15 | 0.51 | Kararsızım | 0.13 | 0.89 |
| | Erkek | 312 | 2.14 | 0.57 | Kararsızım | | |
| Erkekler genellikle resmi olmayan kurum dışı ilişkilerin etkisiyle kendi cinslerini kayırmacı davranışlarda bulunurlar. | Kadın | 244 | 1.60 | 1.08 | Kararsızım | -6.55 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 2.25 | 1.26 | Kararsızım | | |
| Kadınlar erkek-baskın iletişim ağlarına girmekte zorlanmaktadır. | Kadın | 244 | 1.70 | 1.12 | Kararsızım | -4.23 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 2.12 | 1.19 | Kararsızım | | |

* p<0.05

Ankette örgütte var olan mentorluk ilişkisine yönelik iki tutum ifadesi bulunmaktadır. Bu ifadelerle “Kadınların örgütlerde mentorluk ilişkisinden ne derece yararlandıkları” tespit edilmeye çalışılmaktadır. Tablo 8’de katılımcıların bu boyuta ilişkin tutum ifadeleri ile ilgili yapılan analizler görülmektedir.

Tablo 8: Mentorluk ile İlgili Tutumlar

| Mentorlük | Cinsiyet | N | Ort. | Ss. | Ortalama | t | p |
|---|----------|-----|------|------|--------------|-------|-------|
| Kadınlara rol modeli olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur. | Kadın | 244 | 1.50 | 1.28 | Katılmıyorum | -3.66 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 1.90 | 1.23 | Kararsızım | | |
| Kurumda mentorluk ilişkisinden kadınlar yeterince yararlanmaktadır. | Kadın | 244 | 2.04 | 0.99 | Kararsızım | 1.27 | 0.20 |
| | Erkek | 313 | 1.93 | 1.04 | Kararsızım | | |

* p<0.05

Ankette mesleklerin cinsiyetlere göre dağılımına yönelik altı tutum ifadesi bulunmaktadır. Bu bölümde araştırılmak istenen; “Cinsiyet rollerine yönelik toplumsallaşma tarzının örgütsel yapılanmaya taşınıp taşınmadığı, dolayısıyla ayrımcılığın söz konusu olup olmadığına yöneliktir.” Tablo 9’da katılımcıların bu boyuta ilişkin tutum ifadeleri ile ilgili yapılan analizler görülmektedir.

Tablo 9: Mesleki Ayrım ile İlgili Tutumlar

| Mesleki Ayrım | Cinsiyet | N | Ort. | Ss. | Ortalama | t | p |
|---|----------|-----|------|------|------------------------|-------|-------|
| Aileler kız çocuklarını kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirmektedir | Kadın | 244 | 1.91 | 1.23 | Kararsızım | 3.53 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 1.55 | 1.16 | Katılmıyorum | | |
| Kurum içinde görev dağılımı kadın ve erkek için farklılık arz etmektedir. | Kadın | 244 | 1.98 | 0.50 | Kararsızım | -0.31 | 0.75 |
| | Erkek | 312 | 1.99 | 0.58 | Kararsızım | | |
| Kadın çalışanlar mesleklerinde ilerleme konusunda erkeklere göre daha çok çalışmakta ve daha uzun süre beklemektedir. | Kadın | 244 | 1.41 | 1.25 | Katılmıyorum | -9.20 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 2.37 | 1.20 | Kararsızım | | |
| Üst düzey yönetici kademelerine ulaşmada etkili olan kilit görevlerde, kadınlar yeterince yer almaktadır. | Kadın | 244 | 1.34 | 1.10 | Katılmıyorum | -3.45 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 1.65 | 1.03 | Kararsızım | | |
| Kadınlar üst düzey yönetici olarak atanmamalıdır. | Kadın | 244 | 3.38 | 1.18 | Kesinlikle Katılıyorum | 5.24 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 2.82 | 1.29 | Katılıyorum | | |
| Erkekler kadınlara göre üst düzey yöneticilik konumuna daha uygundur. | Kadın | 244 | 3.11 | 1.22 | Katılıyorum | 5.80 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 2.50 | 1.24 | Katılıyorum | | |

* p<0.05

Ankette erkek yöneticilerin kadınlar hakkındaki kalıplaşmış önyargılarını değerlendirmek amacıyla yedi tutum ifadesi oluşturulmuştur. Bu ifadelerle araştırılmak istenen; “Erkeklerin kadın çalışanlar ve kadın yöneticiler hakkında olumsuz önyargılara (stereotipi) sahip olup olmadıklarıdır.” Tablo 10’da katılımcıların bu boyuta ilişkin tutum ifadeleri ile ilgili yapılan analizler görülmektedir.

Tablo 10: Stereotipiler ile İlgili Tutumlar

| Stereotipiler | Cinsiyet | N | Ort. | Ss. | Ortalama | t | p |
|---|----------|-----|------|------|------------------------|------|-------|
| Kadınlar kariyerlerine erkekler kadar bağlı değildirlir. | Kadın | 244 | 3.29 | 1.10 | Kesinlikle Katılıyorum | 6.36 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 2.68 | 1.14 | Katılıyorum | | |
| Kadın yöneticiler hızlı ve mantıksal karar alamazlar. | Kadın | 244 | 3.29 | 1.14 | Kesinlikle Katılıyorum | 7.72 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 2.52 | 1.18 | Katılıyorum | | |
| Kadınlar yöneticilik özelliklerine sahiptir. | Kadın | 244 | 3.00 | 1.24 | Katılıyorum | 6.43 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 2.34 | 1.18 | Kararsızım | | |
| Kadınlar is dünyasının güçlüklerine erkekler kadar direnç gösteremezler. | Kadın | 244 | 2.91 | 1.14 | Katılıyorum | 8.07 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 2.09 | 1.25 | Kararsızım | | |
| Kadınlar erkeklere göre daha duygusal olduklarından üst düzey yöneticilikte başarılı olamazlar. | Kadın | 244 | 3.25 | 0.93 | Kesinlikle Katılıyorum | 8.91 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 2.50 | 1.07 | Katılıyorum | | |
| Kadınlar uzun mesailere, şehirlerarası ya da ülkeler arası seyahatlere sıcak bakmazlar. | Kadın | 244 | 2.59 | 1.13 | Katılıyorum | 8.03 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 1.80 | 1.17 | Kararsızım | | |
| Kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için sınırlıdır. | Kadın | 244 | 3.43 | 0.95 | Kesinlikle Katılıyorum | 8.63 | 0.00* |
| | Erkek | 313 | 2.64 | 1.19 | Katılıyorum | | |

* p<0.05

TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırma sonuçlarına göre spor örgütlerinde kadın yöneticilere yönelik tutumlar cinsiyete, yaşa, medeni duruma, eğitim durumuna ve mesleki deneyim yılına göre değişiklik göstermektedir. Ülkemizde spor örgütlerinde erkek çalışanların kadınlara göre sayıca çok daha fazla olmasının, cinsiyete göre tutum farklılığını oluşturan temel etken olduğu düşünülmektedir. Özellikle çalışma hayatındaki kadınların evlendikten sonra iş yaşamlarını bırakmaları veya çocuk sahibi olma süreçlerinde işlerine ara vermeleri, spor örgütlerinde sayıca az olan kadınların sayısını daha da azaltmaktadır. Spor örgütlerinde kadın sayısını

arttırmaya yönelik çalışmalar yapılmasının, kadınlara yönelik olumlu tutumları geliştirebileceği düşünülmektedir.

Kadınların aile ve çocuk yetiştirme sorumlulukları çalışma hayatlarında olumsuz etkiler yaratabilmekte ve bu durum yönetici konumuna yükselmelerine engel teşkil edebilmektedir. Hem anne ve eş, hem de çalışan kadın rollerinin baskısı, kadın yöneticinin aile ve kariyeri arasında çatışma yaşamasına sebep olabilmektedir. Kadınların kariyerlerini engelleyen sebeplerden birinin kadınların bizzat kendileri olduğu görülmektedir. Kariyer yönelimli olmama, kariyerde yükselmenin gerekliliklerini göze alamama, kendine güven yetersizliği gibi kişisel tercih ve algılar kadınların kendi kendilerine koyduğu engeller olarak ortaya çıkmaktadır. Örgütlerde çalışan erkekler kendi aralarında informal ilişkiler kurmaktadır. Kadınların bu iletişim ortamlarına girmekte zorlanmakta; bu sebeple kariyer başarılarında önemli yeri olan; destek, tavsiye, güç ve imtiyazlardan yoksun kalmaktadırlar. Araştırma anketinin sonuçları demografik değişkenler bakımından karşılaştırıldığında; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve mesleki deneyim yılı değişkenlerine göre kadın yöneticilere karşı tutumlar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Kadınlara yönelik tutumlar cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Kadınların, kadın yöneticilere yönelik tutumları erkeklere göre daha yüksek olarak bulunmuştur. Buna göre spor örgütlerinde kadınlar, hemcinslerinin yönetici olmalarına erkeklere oranla daha olumlu bakmaktadırlar.

KAYNAKÇA

Aytaç, S. (2000). *“Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları”*. Epsilon Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul.

Bozyiğit, E., Ekmekçi, R., Sertkaya, Ö. (2010). *“Türk Spor Yönetiminde Kadın Yöneticiler”*. 10. Uluslar arası Spor Bilimleri Kongresi, Antalya.

Cleveland, J.N. (1996). *“Overview of Women’s Occupational Diversity, Women and Work : A Reader”*. Garland Publications. New York.

Dreher, G. F.(2003). *“Breaking the Glass Ceiling: The Effects of Sex Ratios and Worklife Programs on Female Leadership at the Top”*, Human Relations.

Grant Thornton, IBR, (2011). http://www.internationalbusinessreport.com/Press-room/2011/women_in-senior_management.asp Erişim Tarihi: 08.09.2011

Karaca, A. (2007). *“Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma”*. Yüksek Lisans Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karlı, Ş.F. (2005). “*Örgüt Kültürü ve Kadın Yöneticiler*”. Yüksek Lisans Tezi, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Ana bilim Dalı, Ankara Üniversitesi.

Koca, C., “*Spor Kurumlarının Yönetim Kademelerinde Kadınların Temsili*”. Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi ,2011, 22(1), 1-12.

Lockwood, R. (2004), “*Domestic and International Perspectives*”. Research Quarterly, January.

Spor Genel Müdürlüğü Web Sitesi, “17.04 2013 Tarihli Faal Lisanslı sporcu Sayıları Raporu” <https://www.sgm.gov.tr/Sayfalar/rapor.aspx?RaporID=3>, Erişim Tarihi 18.04.2013

Talimciler, A. (2006). “*İdeolojik Bir Meşrulaştırma Aracı Olarak Spor ve Spor Bilimleri*”. Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi, Cilt, 1, Sayı, 2.

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