



Antrenörlerin Cam Tavan Algı Düzeylerinin İncelenmesi

A Study on Perceived Glass Ceiling Levels of Coaches

Ece ERVÜZ¹, Berzan ŞİMŞEK², Tolga HANAYOĞLU³, Mehmet GÜÇLÜ⁴

¹Bozok Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Yozgat

· eceervuz@gmail.com · ORCID > 0000-0002-6458-4370

²Bozok Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yozgat

· besyo.berzan.simsek@gmail.com · ORCID > 0000-0003-2264-538X

³Bozok Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Yozgat

· tolga.hanayoglu@yobu.edu.tr · ORCID > 0000-0001-7747-5782

⁴Bozok Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Yozgat

· mehmet.guclu@bozok.edu.tr · ORCID > 0000-0002-7507-5694

Makale Bilgisi/Article Information

Makale Türü/Article Types: Araştırma Makalesi/Research Article

Geliş Tarihi/Received: 9 Aralık/December 2022

Kabul Tarihi/Accepted: 2 Ağustos/ August 2023

Yıl/Year: 2023 | Cilt – Volume: 14 | Sayı – Issue: 2 | Sayfa/Pages: 221-236

Atıf/Cite as: Ervüz, E., Şimşek, B., Hanayoğlu, T., Güçlü, M. "Antrenörlerin Cam Tavan Algı Düzeylerinin İncelenmesi"
Ondokuz Mayıs Üniversitesi Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi, 14(2), Ağustos 2023: 221-236.

Sorumlu Yazar/Corresponding Author: Ece ERVÜZ

Etik Kurul Beyanı/Ethics Committee Approval: "Araştırma için Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan 21.09.2022
tarihli ve 36/06 karar sayısı ile etik kurul izni alınmıştır."

ANTRENÖRLERİN CAM TAVAN ALGI DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

ÖZ

Kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonlarına gelmesini engelleyen tutumlar ve örgütsel önyargıların beslediği görünmez engeller cam tavan sendromu olarak tanımlanmaktadır ve işgücüne katılım oranı her geçen gün artmasına rağmen üst yönetim kademelerinde kadın çalışan sayısı hala çok sınırlı olmaktadır ve bu durum toplumun birçok alanında olduğu gibi spor alanında da net bir şekilde görülmektedir. Buradan hareketle gerçekleştirilen bu araştırmanın amacı, antrenörlerin cam tavan algı düzeylerini belirlemektir. Araştırmanın evrenini 2021-2022 yılında faal olarak çalışan antrenörler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise çeşitli branşlarda faal olarak antrenörlük yapan 51 kadın ve 132 erkek olmak üzere toplamda 183 gönüllü antrenör oluşturmaktadır. Antrenörlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler “Kişisel Bilgi Formu” ve antrenörlerin cam tavan algı düzeylerini belirlemeye ilişkin bilgiler ise Karaca (2007) tarafından geliştirilmiş olan “Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi” ile elde edilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde ise frekans, ortalama, standart sapma ve yüzde analizi kullanılmıştır. Bağımsız Gruplar t-Testi ikili grupların karşılaştırılmasında kullanılmıştır. İki den fazla grup karşılaştırılmasında ise ANOVA testi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda; cinsiyet, eğitim durumu ve mesleki deneyim değişkenlerine göre antrenörlerin cam tavan algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Medeni durum ve yaş değişkenine göre ise antrenörlerin cam tavan algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$). Sonuç olarak, kadın antrenörlerin kariyer engellerinde, çoklu rol üstlenme, kişisel tercih algıları ve stereotiplerin daha önemli faktörler olduğu görülmektedir ve antrenörlerin eğitim düzeyleri arttıkça cam tavan algılarının da arttığı söylenebilir. Antrenörlere yönelik konu ile ilgili eğitim programları düzenlenebilir.

Anahtar Kelimeler: Antrenör, Sporcu, Cam Tavan, Algı.



A STUDY ON PERCEIVED GLASS CEILING LEVELS OF COACHES

ABSTRACT

The invisible barriers caused by attitudes and organizational prejudices that prevent women from reaching senior management positions are defined as the glass ceiling syndrome, and although the rate of participation in the workforce is

increasing day by day, the number of women employees at senior management levels is still very limited and this situation is clearly seen in the field of sports as in many areas of society. The aim of this research is to determine the glass ceiling perception levels of coaches. The population of the research consists of coaches who actively worked in 2021-2022. The sample of the study consists of a total of 183 volunteer trainers (51 women and 132 men) who actively coached in various branches. A “Personal Information Form” was used to collect data on the demographic characteristics of the trainers. “Career Barriers Survey for Women Managers” was used to determine the glass ceiling perception levels of trainers. Frequency, mean, standard deviation and percentage analysis were used to analyze the data. The Independent Samples t-Test was used for comparing paired groups. ANOVA test was used for comparing more than two groups. As a result, a statistically significant difference was found between the glass ceiling perception levels of the trainers according to the variables of gender, educational status and professional experience ($p < 0.05$). There was no statistically significant difference between the glass ceiling perception levels of the coaches according to the marital status and age ($p > 0.05$). It is seen that multiple role taking, perceptions of personal preferences and stereotypes are more important factors in the career barriers of female coaches and it can be said that as the education level of coaches increases, their perceptions of glass ceiling also increase. Education programs can be organized for coaches on the subject.

Keywords: Trainer, Athlete, Glass Ceiling, Perception.



GİRİŞ

Kadın istihdamı ülkelerin gelişmişlik ve ekonomik düzeylerinin önemli bir unsurudur. Son yıllarda kadın istihdamı artmakta ve çeşitlenmektedir. Kadınlar, daha önce sadece erkeklerin istihdam edildiği alanlar olarak düşünülen alanlarda aktif olarak istihdam edilmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranı her geçen gün artıyor olmasına karşın üst yönetim kademelerindeki kadın çalışan sayısı hala çok sınırlı olmaktadır (Öztürk ve Şimşek, 2019).

Kadınlar çalışma hayatlarında açıkça belirtilmeyen görünmez engellere maruz kalmaktadır. Kadın çalışanlar çok iyi bir eğitim almalarına ve mesleki anlamda kendilerini geliştirmelerine rağmen erkek çalışanlara göre üst yönetimde daha az temsil edilmektedirler (Mert ve Levent, 2020). Kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonlarına ulaşmak için yaşadıkları görünmez engeller evrensel bir olgudur. Erkeklerle karşılaştırıldığında, kadınların genellikle daha alt düzeyde ve alt kadro liderlik pozisyonlarında istihdam edildiği görülmektedir (Mohammadkhani ve Dariush, 2016; Sharma ve Kaur, 2019). Kadınların kariyer hayatının önüne geçen engeller ise bireysel, sosyal, örgütsel faktörlerden kaynaklanan ve erkek ve kadın

yöneticiler tarafından dayatılan engeller olarak tanımlanabilir (Karcioğlu ve Leblebici, 2014; Imadoğlu ve ark., 2020). Bireysel faktörlere bakıldığında; kadınların evlerinde ve iş yerlerinde birçok sorumlulukları bulunmaktadır. Özellikle kadınlar için annelik rolü çok önemlidir. Bundan dolayı rolleri iş hayatında fırsatları yakalamamalarına, hedeflerini ertelemelerine ya da vazgeçmelerine neden olmaktadır. Sosyal faktörlerden kaynaklanan engeller ve mesleklerin toplumlar ve aileler tarafından cinsiyete göre paylaşılması, kadınları seçmek istedikleri mesleklerden uzak tutmaktadır. Örgütsel faktörlerden kaynaklanan engeller açısından ise kuruluşlarda üst düzey yönetim pozisyonlarına terfi etme fırsatları daha çok erkeklere tanınmaktadır. Bu durum, kadınların üst yönetimde görev alma şanslarının azalmasına neden olmaktadır. Kadınların evli veya çocuk sahibi olması da çoğu zaman işe alım sürecinde engel olarak görülmektedir (Imadoğlu ve ark., 2020).

Kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonlarına gelmesini engelleyen tutumlar ve örgütsel önyargıların beslediği görünmez engeller cam tavan sendromu olarak tanımlanmaktadır (Wirth, 2001; Mert ve Levent, 2020). Başka bir deyişle cam tavan sendromu, kadınların yeteneklerini ve başarılarını göz ardı ederek kurumda daha üst seviyelere çıkmalarını engelleyen görünmez ve kırılmaz bir engeldir (Cotter ve ark., 2001). Ayrıca cam tavan sendromu, kadınların kariyer gelişimini yavaşlatan engeller olarak da tanımlanmaktadır. Bu durum erkeklerin iş hayatında kadınlara göre daha hızlı kazanç elde ettiğini de göstermektedir (Mert ve Levent, 2020).

Cam tavanın kadınların kariyer gelişimine etkisi çeşitli araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Cam tavanın kadınların kariyer gelişimine etkisinin mesleğin niteliğine göre değişebileceği ve ülkelere göre de farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Literatüre bakıldığında da, kadınların kariyer gelişiminde cam tavanın güçlü bir varlığının olduğu görülmüştür (Dimovski ve ark., 2010; Manasra, 2013; Joseph ve Shaji, 2020). Ayrıca, cam tavan bariyerleri, sektörler, istihdam seviyeleri ve doğası ne olursa olsun, istihdamın tüm alanlarında mevcuttur. Spor alanındaki kadın yöneticiler incelendiğinde ise, spor organizasyonlarında üst düzey yöneticilik pozisyonlarında da sınırlı sayıda kadının bulunduğu ve kadın ve erkek ile ilgili yapılan bu ayırım, toplumun birçok alanında olduğu gibi spor alanında da net bir şekilde görülmektedir (Şahin ve ark., 2020).

Buradan hareketle yapılan bu çalışmada, antrenörlerin cam tavan algı düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda antrenörlerin; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve mesleki deneyim değişkenlerine göre Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi alt boyut puanları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? sorularına yanıt aranmıştır.

YÖNTEM

Araştırma Grubu

Çalışmaya çeşitli branşlarda faal olarak antrenörlük yapan 51 kadın ve 132 erkek toplam 183 antrenör gönüllü olarak katılım sağlamıştır. Anket çalışması, Google Formlar ile oluşturulup antrenörlere online olarak mail yolu ile gönderilmiştir. Çalışma için, etik onay Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan 21.09.2022 tarihli ve 36/06 karar sayısı ile alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

Çalışma verilerini toplamak için kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde antrenörlerin demografik özellikleri ile ilgili bilgileri içeren kişisel bilgi formu, ikinci bölümünde ise Karaca (2007) tarafından geliştirilmiş olan "Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi" yer almaktadır.

Verilerin Toplanması/İşlem Yolu

Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi: Çalışmada antrenörlerin kadın yöneticilere yönelik görüşlerini incelemek için Karaca (2007) tarafından geliştirilmiş olan Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi kullanılmıştır. Anket, toplamda 38 tutum ifadesi içererek yedi alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar ise çoklu rol üstlenme (5 soru), kadınların kişisel tercih algıları (7 soru), örgüt kültürü ve politikaları (8 soru), informal iletişim ağları (3 soru), mentörlük (2 soru), mesleki ayırım (6 soru), stereotiplerdir (7 soru). Anketteki 38 tutum ifadesi, beşli Likert tipi dereceleme ölçeğiyle hazırlanmıştır: Kesinlikle katılıyorum (5), Katılıyorum (4), Kararsızım (3), Katılmıyorum (2), Kesinlikle katılmıyorum (1).

Verilerin Analizi

Çalışma grubundan elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Demografik özelliklere ilişkin olarak frekans, ortalama, standart sapma ve yüzde analizi kullanılmıştır. Veri setinin normal dağılım gösterip göstermediğinin tespit edilmesi için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Verilerinin çarpıklık katsayısının (+-1,5) ve basıklık katsayısının (+-1,5) aralıklarında olması verilerin normal dağıldığının göstergesidir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Parametrik testler olan Bağımsız Gruplar t-Testi (Independent Samples t-Test), ANOVA testi ve farklılığa neden olan grubun belirlenmesinde Tukey ve Tamhane T2 Post Hoc testleri kullanılmıştır. Anket formu ile elde edilen verilerin Cronbach Alpha güvenirlik testi sonuçları 0,895 olarak belirlenmiştir. Çalışmada anlamlılık düzeyi, $p < 0,05$ olarak belirlenmiştir.

BULGULAR

Antrenörlerin demografik değişkenlerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Antrenörlerin demografik değişkenlerine ilişkin bulgular

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	51	27,9
	Erkek	132	72,1
Medeni Durum	Evli	78	42,6
	Bekar	105	57,4
Yaş Grupları	18-30	98	53,6
	31-40	51	27,9
	41-50	18	9,8
	51 ve üzeri	16	8,7
Eğitim Durumu	Lise	69	37,7
	Ön Lisans	12	6,6
	Lisans	91	49,7
	Lisansüstü	11	6,0
Mesleki Deneyim	1-5 yıl	77	42,1
	6-10 yıl	47	25,7
	11-15 yıl	23	12,6
	16-20 yıl	14	7,7
	21 yıl ve üzeri	22	12,0

Tablo 1’de yer alan antrenörlerin demografik değişkenlerine ilişkin bulgular incelendiğinde, çalışmaya katılan antrenörlerin 51’inin (%27,9) kadın ve 132’sinin (%72,9) erkek olduğu görülmektedir. Antrenörlerin 78’inin (%42,6) evli olduğu, 105’inin (%57,4) bekar olduğu görülmektedir. Yaş dağılımına baktığımızda ise 98’inin (%53,6) 18-30 yaş aralığında, 51’inin (%27,9) 31-40 yaş aralığında, 18’inin (%9,8) 41-50 yaş aralığında ve 16’sinin (%8,7) 51 ve üzeri yaşlarda olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumlarına göre antrenörlerin 69’unun (%37,7) lise mezunu, 12’sinin (%6,6) ön lisans mezunu, 91’inin (%49,7) lisans mezunu ve 11’inin (%6,0) ise lisansüstü mezunu olduğu görülmüştür. Antrenörlerin mesleki deneyimleri ise 77’sinin (%42,1) 1-5 yıl, 47’sinin (%25,7) 6-10 yıl, 23’ünün (%12,6) 11-15 yıl, 14’ünün (%7,7) 16-20 yıl ve 22’sinin (%12,0) 21 yıl ve üzeri olarak belirlenmiştir.

Antrenörlerin Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi alt boyut puanlarına ait bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Antrenörlerin Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi alt boyut puanlarına ilişkin bulgular

Alt Boyutlar	n	Min	Max	Ort.	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
Çoklu Rol Üstlenme	183	1,20	5,00	3,57	1,02	-0,18	-1,10
Kişisel Tercih Algıları	183	2,29	5,00	3,77	0,78	0,14	-1,20
Örgüt Kültürü ve Politikaları	183	1,13	5,00	3,17	0,80	0,67	0,21
İnformal İletişim Ağları	183	1,00	5,00	3,04	0,87	0,54	0,21
Mentörlük	183	1,00	5,00	2,98	0,91	0,03	0,16
Mesleki Ayrım	183	1,67	5,00	3,00	0,76	0,75	0,09
Stereotipler	183	1,57	5,00	3,38	1,01	0,26	-1,15

Tablo 2’de antrenörlerin Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi alt boyut puanları incelendiğinde, çoklu rol üstlenme boyutu puanlarının 1,20–5,00 puan arasında değiştiği ve çoklu rol üstlenme boyutu puanı ortalamasının 3,57 olduğu görülmektedir. Antrenörlerin kadınların kişisel tercih algıları boyutu puanlarının 2,29–5,00 puan arasında olduğu ve kadınların kişisel tercih algıları boyutu puanı ortalamasının 3,77 olduğu saptanmıştır. Antrenörlerin örgüt kültürü ve politikaları boyutu puanları 1,13–5,00 puan aralığında değişmektedir. Örgüt kültürü ve politikaları boyutu puanı ortalamasının 3,17 olduğu görülmüştür. Antrenörlerin informal iletişim ağları boyutu puanları 1,00–5,00 puan arasındadır ve informal iletişim ağları boyutu puanı ortalaması 3,04’dir. Antrenörlerin mentörlük boyutu puanları ise 2,00–5,00 puan aralığında değişmekte olup mentörlük boyutu puanı ortalamasının 2,98 olduğu belirlenmiştir. Antrenörlerin mesleki ayrım alt boyutunda puanlarının 1,67–5,00 puan arasında olduğu ve ortalama puanlarının 3,00 olduğu gözükmemektedir. Antrenörlerin stereotipler alt boyutunda puanlarının 1,57–5,00 arasında olduğu ve ortalamalarının ise 3,38 olduğu gözükmemektedir. Ortalamalara bakıldığında en yüksek puan ortalamasının kadınların kişisel tercih algıları alt boyutunda ve en düşük puan ortalamasının ise mentörlük boyutunda olduğu görülmektedir.

Antrenörlerin cinsiyet ve Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi alt boyut puanlarının karşılaştırılmasına ait bulgular Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3. Antrenörlerin cinsiyet ve Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi alt boyut puanlarının karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	Ort.	S.S.	t	p
Çoklu Rol Üstlenme	Kadın	51	4,07	0,90	4,31	p<0,01
	Erkek	132	3,38	1,00		
Kişisel Tercih Algıları	Kadın	51	3,99	0,88	2,18	0,03
	Erkek	132	3,69	0,73		

Örgüt Kültürü ve Politikaları	Kadın	51	3,11	0,85	-0,65	0,51
	Erkek	132	3,19	0,78		
İnformal İletişim Ağları	Kadın	51	3,03	0,99	-0,26	0,98
	Erkek	132	3,04	0,83		
Mentörlük Boyutu	Kadın	51	2,91	1,05	-0,70	0,48
	Erkek	132	3,01	0,85		
Mesleki Ayrım	Kadın	51	3,08	0,77	0,88	0,37
	Erkek	132	2,96	0,76		
Stereotipler	Kadın	51	3,77	1,01	3,27	p<0,01
	Erkek	132	3,23	0,97		

Tablo 3 incelendiğinde, antrenörlerin Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi alt boyutlarından çoklu rol üstlenme ($p<0,01$), kadınların kişisel tercih algıları ($p=0,03$) ve stereotiplerde ($p<0,01$) kadın ve erkek antrenörler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları, mentörlük ve mesleki ayrım alt boyutlarında kadın ve erkek antrenörlerde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Antrenörlerin medeni durum ve Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi alt boyut puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. Antrenörlerin medeni durum ve Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi alt boyut puanlarının karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Medeni Durum	n	Ort.	S.S.	t	p
Çoklu Rol Üstlenme	Evli	78	3,52	0,98	-0,54	0,58
	Bekar	105	3,61	1,05		
Kişisel Tercih Algıları	Evli	78	3,75	0,77	-0,28	0,77
	Bekar	105	3,79	0,80		
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Evli	78	3,15	0,84	-0,20	0,83
	Bekar	105	3,18	0,77		
İnformal İletişim Ağları	Evli	78	3,08	0,86	0,57	0,56
	Bekar	105	3,00	0,89		
Mentörlük Boyutu	Evli	78	2,89	0,96	-1,16	0,24
	Bekar	105	3,05	0,88		
Mesleki Ayrım	Evli	78	3,00	0,72	0,01	0,98
	Bekar	105	3,00	0,80		
Stereotipler	Evli	78	3,43	1,00	0,50	0,61
	Bekar	105	3,35	1,02		

Tablo 4 incelendiğinde, antrenörlerin Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi alt boyutları ile medeni durum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Antrenörlerin yaş ve Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi alt boyut puanlarının karşılaştırılmasına ait bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Antrenörlerin yaş ve Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi alt boyut puanlarının karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Yaş	n	Ort.	S.S.	Var. K.	F	p	Anlamlı Fark
Çoklu Rol Üstlenme	18-30	98	3,56	1,03	Gruplar Arası	0,74	0,52	-
	31-40	51	3,45	1,04	Grup İçi			
	41-50	18	3,81	0,95	Toplam			
	51 ve üzeri	16	3,77	1,01				
Kişisel Tercih Algıları	18-30	98	3,78	0,76	Gruplar Arası	0,25	0,85	-
	31-40	51	3,72	0,86	Grup İçi			
	41-50	18	3,91	0,72	Toplam			
	51 ve üzeri	16	3,75	0,75				
Örgüt Kültürü ve Politikaları	18-30	98	3,15	0,78	Gruplar Arası	0,81	0,48	-
	31-40	51	3,25	0,77	Grup İçi			
	41-50	18	3,26	0,81	Toplam			
	51 ve üzeri	16	2,92	1,00				
İnformal İletişim Ağları	18-30	98	2,97	0,89	Gruplar Arası	0,68	0,56	-
	31-40	51	3,11	0,84	Grup İçi			
	41-50	18	3,25	1,01	Toplam			
	51 ve üzeri	16	3,00	0,74				
Mentörlük	18-30	98	3,03	0,93	Gruplar Arası	0,83	0,47	-
	31-40	51	3,04	0,76	Grup İçi			
	41-50	18	2,86	0,95	Toplam			
	51 ve üzeri	16	2,68	1,18				
Mesleki Ayrım	18-30	98	3,01	0,81	Gruplar Arası	0,45	0,71	-
	31-40	51	2,99	0,65	Grup İçi			
	41-50	18	3,09	0,84	Toplam			
	51 ve üzeri	16	2,80	0,74				
Stereotipler	18-30	98	3,30	1,03	Gruplar Arası	0,82	0,48	-
	31-40	51	3,52	0,97	Grup İçi			
	41-50	18	3,54	1,07	Toplam			
	51 ve üzeri	16	3,22	0,90				

Tablo 5 incelendiğinde, antrenörlerin yaş değişkenine göre Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Antrenörlerin eğitim durumu ve Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi alt boyut puanlarının karşılaştırılmasına ait değerler Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Antrenörlerin eğitim durumu ve Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi alt boyut puanlarının karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	n	Ort.	S.S.	Var. K.	F	P	Anlamlı Fark
Çoklu Rol Üstlenme	Lise	69	3,31	1,01	Gruplar Arası	3,90	0,01	Lise<Lisans
	Ön Lisans	12	3,16	0,84	Grup İçi			
	Lisans	91	3,81	1,03	Toplam			
	Lisansüstü	11	3,69	0,74				
Kişisel Tercih Algıları	Lise	69	3,62	0,79	Gruplar Arası	3,05	0,03	Lise<Lisansüstü Ön Lisans<Lisansüstü
	Ön Lisans	12	3,41	0,69	Grup İçi			
	Lisans	91	3,91	0,79	Toplam			
	Lisansüstü	11	4,00	0,48				
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Lise	69	3,19	0,80	Gruplar Arası	0,61	0,60	-
	Ön Lisans	12	2,92	0,64	Grup İçi			
	Lisans	91	3,20	0,82	Toplam			
	Lisansüstü	11	3,00	0,87				
İnformel İletişim Ağları	Lise	69	3,09	0,96	Gruplar Arası	0,20	0,89	-
	Ön Lisans	12	2,97	0,85	Grup İçi			
	Lisans	91	3,02	0,86	Toplam			
	Lisansüstü	11	2,90	0,42				
Mentörlük	Lise	69	3,02	0,95	Gruplar Arası	0,11	0,94	-
	Ön Lisans	12	2,95	0,94	Grup İçi			
	Lisans	91	2,97	0,91	Toplam			
	Lisansüstü	11	2,86	0,71				
Mesleki Ayırım	Lise	69	3,10	0,91	Gruplar Arası	0,88	0,44	-
	Ön Lisans	12	2,91	0,45	Grup İçi			
	Lisans	91	2,91	0,69	Toplam			
	Lisansüstü	11	3,12	0,64				
Stereotipler	Lise	69	3,26	0,98	Gruplar Arası	2,93	0,03	Lise<Lisansüstü Ön Lisans<Lisansüstü
	Ön Lisans	12	2,97	0,89	Grup İçi			
	Lisans	91	3,45	1,03	Toplam			
	Lisansüstü	11	4,07	0,71				

Tablo 6 incelendiğinde, antrenörlerin Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi alt boyutları ile eğitim durumları karşılaştırıldığında; çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları ve stereotipler boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Lisans mezunlarının lise mezunlarına göre çoklu rol üstlenme boyutunda daha yüksek puanlara sahip olduğu, lisansüstü mezunların lise ve ön lisans mezunlarına göre kişisel tercih algıları boyutunda daha yüksek puanlara sahip olduğu ve lisansüstü mezunlarının lise ve ön lisans mezunları göre stereotipler boyutunda daha yüksek puanlara sahip olduğu görülmektedir.

Antrenörlerin çalışma yılı ve Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi alt boyut puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin değerler Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7. Antrenörlerin mesleki deneyim ve Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi alt boyut puanlarının karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Mesleki Deneyim	n	Ort.	S.S.	Var. K.	F	p	Anlamlı Fark
Çoklu Rol Üstlenme	1-5 yıl	77	3,47	1,01	Gruplar Arası	1,36	0,25	-
	6-10 yıl	47	3,77	1,06	Grup İçi			
	11-15 yıl	23	3,67	0,94	Toplam			
	16-20 yıl	14	3,14	1,03				
	21 yıl ve üzeri	22	3,65	1,01				
Kişisel Tercih Algıları	1-5 yıl	77	3,76	0,76	Gruplar Arası	1,19	0,31	-
	6-10 yıl	47	3,96	0,80	Grup İçi			
	11-15 yıl	23	3,59	0,82	Toplam			
	16-20 yıl	14	3,63	0,83				
	21 yıl ve üzeri	22	3,71	0,75				
Örgüt Kültürü ve Politikaları	1-5 yıl	77	3,18	0,80	Gruplar Arası	0,16	0,95	-
	6-10 yıl	47	3,21	0,86	Grup İçi			
	11-15 yıl	23	3,15	0,67	Toplam			
	16-20 yıl	14	3,19	0,87				
	21 yıl ve üzeri	22	3,05	0,82				
İnformel İletişim Ağları	1-5 yıl	77	3,05	0,85	Gruplar Arası	0,26	0,89	-
	6-10 yıl	47	3,00	0,97	Grup İçi			
	11-15 yıl	23	3,14	0,93	Toplam			
	16-20 yıl	14	3,14	0,70				
	21 yıl ve üzeri	22	2,90	0,83				

Mentörlük	1-5 yıl	77	3,09	0,93	Gruplar Arası	1,74	0,14	-
	6-10 yıl	47	2,76	0,87	Grup İçi			
	11-15 yıl	23	3,26	0,82	Toplam			
	16-20 yıl	14	3,00	0,87				
	21 yıl ve üzeri	22	2,79	0,98				
Mesleki Ayrım	1-5 yıl	77	3,01	0,83	Gruplar Arası	0,18	0,94	-
	6-10 yıl	47	3,06	0,74	Grup İçi			
	11-15 yıl	23	2,94	0,67	Toplam			
	16-20 yıl	14	2,92	0,67				
	21 yıl ve üzeri	22	2,93	0,78				
Stereotipler	1-5 yıl	77	3,20	1,05	Gruplar Arası	3,23	0,01	1-5 yıl<6-10 yıl
	6-10 yıl	47	3,76	1,01	Grup İçi			
	11-15 yıl	23	3,59	0,86	Toplam			
	16-20 yıl	14	3,06	1,00				
	21 yıl ve üzeri	22	3,20	0,77				

Tablo 7 incelendiğinde, antrenörlerin Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi alt boyutları ile mesleki deneyim değişkeni karşılaştırıldığında sadece stereotipler ($p=0,01$) alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı sonuç olduğu diğer boyutlar açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). 6-10 yıl arası görev yapan antrenörlerin 1-5 yıl görev yapanlara göre stereotipler alt boyutu puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

TARTIŞMA

Spor alanında ele alınmış olan bu çalışmada antrenörlerin cam tavan algı düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın sonucunda; cinsiyet, eğitim durumu ve mesleki deneyim değişkenlerine göre antrenörlerin cam tavan algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunurken ($p<0,05$); medeni durum ve yaş değişkenine göre ise antrenörlerin cam tavan algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çalışmada cinsiyet değişkenine göre kadın antrenörler, çoklu rol üstlenme, kişisel tercih algıları ve stereotiplerin kariyer engellerinde daha önemli faktörler olduğunu düşünmektedirler. Literatür incelendiğinde, Dağdeviren ve Aydemir (2020) tarafından yapılan sağlık çalışanlarının cam tavan algılarının toplumsal cinsiyet algısı ile ilişkisi incelendiğinde çoklu rol üstlenme, kişisel tercih algıları ve stereotipler alt boyutlarında kadın katılımcıların cam tavan algısı puan ortalamasının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Şener ve ark., (2018) finansal hizmetler

sektöründeki çalışanların kadın yöneticilere karşı tutumlarını incelediği çalışmada, cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akyurt (2018) tarafından yapılan kadın çalışanlarda kariyer engelli adlı çalışmada “kişisel tercih algıları”, “çoklu rol üstlenme” ve “stereotipler” cam tavan algı boyutlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bulunan sonuçlar çalışma bulgularını desteklemektedir. Serinikli (2021) tarafından yapılan çalışmada ise üniversite öğrencilerinin cam tavan algıları düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Bu farklılığın nedeninin erkek üniversite öğrencilerinin cinsiyetçi bir ayırım yapmadıklarından dolayı olduğu düşünülebilir.

Çalışma sonucu olarak medeni durum değişkenine göre antrenörlerin Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi alt boyutları ile medeni durum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Kadınların bekar veya evli olması kişilerin kadınlar üzerindeki cam tavan algısında herhangi bir değişim göstermediği düşünülmektedir. Çetin ve Atan'ın (2013) ilköğretim okullarında görev yapan kadın okul yöneticilerin cam tavan algılarını araştırdığı çalışmasında, medeni durum değişkenine bakıldığında “stereotipler” alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Alan yazın incelemesinde çalışma bulguları ile örtüşmeyen çalışmalar mevcuttur. Kılıç ve Çakıcı'nın (2016) sağlık ve eğitim sektöründe yer alan kadın çalışanların cam tavan algısı düzeylerinin karşılaştırmalı olarak incelendiği çalışmasında, medeni duruma göre evli kadınların bekâr olanlara göre daha fazla cam tavan algısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma sonucunda antrenörlerin yaş değişkenine göre herhangi bir yerde çalışan kadınlara yönelik cam tavan algısının yaş fark etmeksizin aynı düzeyde olduğu düşünülmektedir. Kalkın ve ark. (2015) tarafından yapılan cam tavan algısı ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, yaş değişkenine göre anlamlı farklılık görülmemektedir. Öztürk'ün (2017) cam tavan sendromu ve kadınların algısının araştırıldığı çalışmasında ise yaş değişkenine göre iş yükleri ve cam tavan algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Tahtaloğlu ve Özgür (2020) tarafından yapılan yükseköğretim kurumlarındaki akademisyenlerin idari görevleri açısından cam tavan algılarının incelendiği çalışmada yaş değişkeninde istatistiksel olarak anlamsal farklılığa rastlanılmıştır. Güleç (2015) tarafından yapılan kadın çalışanlarda cam tavan sendromunun örgütsel vatandaşlık üzerine etkilerinin incelendiği çalışmada, yaş değişkenine göre “mentörlük” alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma sonucu olarak antrenörlerin Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi alt boyutları ile eğitim durumları karşılaştırıldığında; çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları ve stereotipler boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Lisans mezunlarının lise mezunlarına göre

çoklu rol üstlenme boyutunda daha yüksek puanlara sahip olduğu, lisansüstü mezunların lise ve ön lisans mezunlarına göre kişisel tercih algıları boyutunda daha yüksek puanlara sahip olduğu ve lisansüstü mezunlarının lise ve ön lisans mezunları göre stereotipler boyutunda daha yüksek puanlara sahip olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça cam tavan algısının da arttığı söylenebilir. Kalkın ve ark., (2015) cam tavan algısı ile örgütsel vatandaşlık ilişkisinin incelendiği çalışmasında, eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Güleç (2015) tarafından yapılan kadın çalışanlarda cam tavan sendromunun örgütsel vatandaşlığa etkilerinin araştırıldığı çalışmada, yaş değişkenine göre “çoklu rol üstlenme” alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Çetin ve Atan (2013) tarafından yapılan ilköğretim okullarında görev yapan kadın okul yöneticilerinin cam tavana ilişkin algılarının incelenmesi adlı çalışmada da eğitim durumu değişkenine bakıldığında cam tavan algısı alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Fakat Şener ve ark., (2018) çalışmasında kadın çalışanların kadın yöneticilere karşı tutumlarında eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmediği görülmekte ve çalışma bulguları ile benzerlik göstermemektedir.

Çalışma sonucunda antrenörlerin Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri Anketi alt boyutları ile mesleki deneyim değişkeni karşılaştırıldığında, sadece stereotipler ($p=0,01$) alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı sonuç olduğu, diğer boyutlar açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). 6-10 yıl arası görev yapan antrenörlerin 1-5 yıl görev yapanlara göre stereotipler alt boyutu puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. 6-10 yıl arası görev yapan antrenörler, 1-5 yıl görev yapan antrenörlerden daha fazla stereotipler konusunda kariyer engeli olarak etkinin olduğu düşüncesindedir. 6-10 yıl arası görev yapan antrenörlerin genel yargılardan etkilendikleri söylenebilir. Yapılan alan yazın taramasında antrenörlerin çalışma yılı ile ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmadan elde edilen sonuçlar, kadın antrenörlerin kariyer engellerinde, çoklu rol üstlenme, kişisel tercih algıları ve stereotiplerin daha önemli faktörler olduğunu göstermektedir ve antrenörlerin eğitim düzeyleri arttıkça cam tavan algılarının da arttığı söylenebilir. Cam tavan sendromunun önüne geçilebilmesi açısından aşağıda önerilere yer verilmiştir:

- ✓ Cam tavan algısına sebebiyet verecek durumları ortadan kaldırmak için; stereotiplere ilişkin toplumu bilgilendirmek ve bilinçlendirmek için aktiviteler, etkinlikler yapılmalıdır.
- ✓ Antrenörlere cam tavan algısı hakkında bilgilendirici programlar, etkinlikler düzenlenebilir.

- ✓ Cam tavan algısı ile ilgili ulusal ve uluslararası çalışmalar incelenebilir.
- ✓ Cinsiyet ayrımcılığının olduğu kurum ve kuruluşlarda eğitim programları düzenlenebilir.

Çıkar Çatışması Beyanı

Makalenin yazarları arasında, çalışma kapsamında herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Yazar Katkı Bölümleri ve Oranları

Çalışma Dizaynı (Design of the Research): EE(%25), BŞ(%25), TH(%25), MG(%25)

Veri Toplama (Data Acquisition): EE(%20), BŞ(%20), TH(%20)

İstatistiksel Analiz (Statistical Analysis): TH(%80)

Makalenin Hazırlanması (Preperation of the Article): EE(%25), BŞ(%25), TH(%25), MG(%25)

KAYNAKLAR

- Akyurt, N. (2018). Kadın Çalışanlarda Kariyer Engelleri: Radyoloji Çalışanları Örneği. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 6(1), 85-107.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Reeve, V. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80(2), 655-682.
- Çetin, M., & Atan, E. (2013). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadın Okul Yöneticilerinin Cam Tavana İlişkin Algılarının İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 35(35), 123-136.
- Dağdeviren, B. & Aydemir, İ. (2020). Sağlık Çalışanlarının Cam Tavan Algılarının Toplumsal Cinsiyet Algısı İle İlişkisi. *Batı Karadeniz Tıp Dergisi*, 4(3), 167-180.
- Davidson, M. J., & Burke, J. R. (2012). *Women in Management Worldwide: Progress and Prospects*. Farnham: Gower Publishing.
- Dimovski, V., Skerlavaj, M., & Man, M. M. K. (2010). Is There a Glass Ceiling for Female Managers in Singapore Organizations? *Management*, 5(4), 307-329.
- Güleç, M. (2015). *Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Vatandaşlığa Etkileri: Kuşadası 4 Ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Imadoğlu, T., Kurşuncu, R. S., & Çavuş, M. F. (2020). The Effect of Glass Ceiling Syndrome on Women's Career Barriers in Management and Job Motivation. *HOLISTICA-Journal of Business and Public Administration*, 11(2), 85-99.
- Joseph, J. K., & Shaji, J. P. (2020). Career Barriers for Women Executives in India and the Glass Ceiling Syndrome. *Journal of the Social Sciences*, 23(2), 551-563.
- Kalkın, G., Erdem, H., & Tilki, M. (2015). Cam Tavan Algısı ile Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi: Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Kadın Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 7(13), 125-144.
- Karicioğlu, F., & Leblebici, Y. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 1-20.
- Karaca, A. (2007). *Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç, T., & Çakıcı, A. B. (2016). Sağlık ve Eğitim Sektöründeki Kadın Çalışanların Cam Tavan Algısının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 283-303.
- Manasra, E. A. (2013). What are the Glass Ceiling Barriers Effects on Women Career Progress in Jordan? *International Journal of Business and Management*, 8(6), 40-46.
- Mert, P., & Levent, A. F. (2020). Female Teachers' Problem to Be the Manager: Glass Ceiling Syndrome in Turkey. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 5(10), 1547-1587.

- Mohammadkhani, F., & Dariush, G. (2016). The Influence of Leadership Styles on the Women's Glass Ceiling Beliefs. *Journal of Advanced Management Science*, 4(4), 276-282.
- Öztürk, A. (2017). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Algısı Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 8-17.
- Öztürk, İ., & Şimşek, A. (2019). Systematic Review of Glass Ceiling Effect in Academia: The Case of Turkey. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 481-499.
- Sakshi Sharma, S., & Kaur, R. (2019). Glass Ceiling for Women and Work Engagement: The Moderating Effect of Marital Status. *FLIB Business Review*, 8(2), 132-146.
- Serinikli, N. (2021). Üniversite Öğrencilerinin Cam Tavan Algıları ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri İlişkisi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 16-28.
- Şahin, S., Dal, S., & Donuk, B. (2020). Basketbol Hakemlerinin Cam Tavan Algısı ve Kadın Hakemlerin Üst Klasmanlara Yükselmesindeki Engeller. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 18(1), 120-130. Doi:10.33689/spormetre.582293
- Şener, İ., Erdilek Karabay, M., & Arıkan Tezergil, S. (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.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston, Pearson
- Tahtaloğlu, H. & Özgür, H. (2020). Türkiye'nin Yükseköğretim Sektöründe Akademisyenlerin İdari Görevleri Açısından Cam Tavan Algısı Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (41), 166-190.
- Wirth, L. (2001). *Breaking Through the Glass Ceiling Women in Management*. Geneva: International Labour Office.