

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ

**TÜRKİYE FUTBOL FEDERASYONU'NDA ÇALIŞAN
PERSONELİN KADININ ÇALIŞMASINA YÖNELİK
TUTUMLARININ VE TOPLUMSAL CİNSİYET ROL
EĞİLİMLERİNİN BELİRLENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

HANDE SÜMERTAŞ

İSTANBUL, 2011

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**TÜRKİYE FUTBOL FEDERASYONU'NDA ÇALIŞAN
PERSONELİN KADININ ÇALIŞMASINA YÖNELİK
TUTUMLARININ VE TOPLUMSAL CİNSİYET ROL
EĞİLİMLERİNİN BELİRLENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

HANDE SÜMERTAŞ

Tez Danışmanı: YRD.DOÇ.DR. ÜMİT KESİM

İSTANBUL, 2011

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Tezin Adı: Türkiye Futbol Federasyonu'nda Çalışan Personelin Kadının Çalışmasına Yönelik Tutumlarının Ve Toplumsal Cinsiyet Rol Eğilimlerinin Belirlenmesi

Öğrencinin Adı Soyadı: Hande Sümertaş

Tez Savunma Tarihi:

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu Enstitümüz tarafından onaylanmıştır.

Yrd. Doç. Dr. Burak KÜNTAY
Enstitü Müdürü
İmza

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğunu onaylarım.

Yrd.Doç.Dr. Gülberk GÜLTEKİN SALMAN
Program Koordinatörü
İmza

Bu Tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmzalar

Yrd.Doç. Dr. Ümit KESİM

.....

Yrd.Doç.Dr. Gülberk GÜLTEKİN

.....

Yrd. Doç. Dr. Caner GİRAY

.....

ÖZET

TÜRKİYE FUTBOL FEDERASYONU'NDA ÇALIŞAN PERSONELİN KADININ ÇALIŞMASINA YÖNELİK TUTUMLARININ VE TOPLUMSAL CİNSİYET ROL EĞİLİMLERİNİN BELİRLENMESİ

Sümertaş, Hande

Spor Yönetimi Yüksek Lisans Programı

TEZ DANIŞMANI: YRD. DOÇ. DR. ÜMİT KESİM

Aralık, 2011, 42 Sayfa

Bu çalışma, TFF'de çalışan personelin kadının çalışmasına yönelik tutumunu ve toplumsal cinsiyet rol eğilimlerini belirleyerek, toplumsal cinsiyet rol kategorilerine göre TFF'de çalışan personelin kadının çalışmasına ve kadın yöneticilere yönelik tutumlarının karşılaştırılması amacıyla yapılmıştır. Çalışmaya 34 kadın ve 124 erkek çalışan katılmıştır. Bu çalışmanın örnekleme amaçlı örneklem ve küme rastlantı örneklem yöntemi ile belirlenmiştir. Kadının çalışmasına yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla “Kadının Çalışmasına Karşı Tutum Ölçeği”, kadın yöneticilere yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla ise “Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeği” uygulanmıştır. Ayrıca katılımcıların toplumsal cinsiyet rollerini belirlemek amacıyla Bem Cinsiyet Rolü Envanteri kullanılmıştır.

TFF'de çalışan kadın ve erkek personelin kadının çalışmasına yönelik tutumları arasında cinsiyete göre farklılık olup olmadığını test etmek için yapılan bağımsız örneklerde t-test analizi sonucuna göre TFF'de çalışan kadın ve erkek personelin kadının çalışmasına yönelik tutum puanları arasında erkekler lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Ayrıca, Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeği'nin her iki alt boyutunda kadınlar ve erkekler arasında kadınlar lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur.

TFF'de çalışan kadın ve erkek personelin toplumsal cinsiyet rol kategorileri arasında fark olup olmadığını test etmek için uygulanan ki kare analizi sonuçları, TFF'de çalışan kadın ve erkek personelin toplumsal cinsiyet rol kategorileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. TFF'de çalışan personelin toplumsal cinsiyet rol eğilim puanları karşılaştırıldığında, TFF'de çalışan kadınların çoğu androjen kategorisinde yer alırken erkeklerin çoğu erkeksi kategorisinde yer almaktadır. TFF personelinin kadının çalışmasına yönelik ve kadın yöneticilere karşı tutum puanları arasında farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan tek yönlü Co-varyans analizinde istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu bulunmuştur. Sonuç olarak, çalışmadan elde edilen bulgular, TFF'de çalışan personelin kadının çalışmasına yönelik tutum puanları ile kadının yönetici olmasına yönelik tutum puanlarında toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet rol kategorilerinin önemli olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal Cinsiyet, Spor Örgütü, Yönetici Kadın, Çalışma Hayatı

ABSTRACT

AN EXAMINATION OF ATTITUDES TOWARDS WOMEN'S WORK ROLES AND WOMEN MANAGERS REGARDING GENDER ROLES IN TURKISH FOOTBALL FEDERATION

Sümertaş, Hande

Sports Management Graduate Programme

Thesis Supervisor: Assistant Prof. Dr. Ümit Kesim

December, 2011, 42 Pages

The purpose of this study was twofold: (1) to determine the attitudes towards women's work roles and attitudes towards women managers of female and male who work in the Turkish Football Federation (TFF) with regard to gender and (2) to investigate the relative contribution of gender role orientations to attitudes towards women's work roles and attitudes towards women managers. The participants of this study consists of 34 females and 124 males who work in the TFF which have the great power to make all arrangements and take important decisions about football-related events.

Statistically significant difference was found, with the t-test analysis according to the independence results of TFF male and female workers regarding the attitudes towards women working. The difference was in favor of male participants. On the other hand, male workers scored lower than female workers on Gender Role Stereotypes and Attitudes toward Women Career Advancement subscales of WAMS.

Results of Stepwise Multiple Regression Analyses indicated that femininity score was positively correlated with Attitudes toward Women Career Advancement for both female and male workers. Most of the female workers in TFF are in androgen category, while the male workers show masculine category properties. The attitude towards women executives, co-variance analysis shows that there is a significant difference between male and female participants in favor of female participants. Based on these findings we can argue that the present study has a possibility to extend earlier researches about attitudes towards women's work roles and women managers within different historical and cultural context of non-western society and in a different working organisation.

Keywords: Gender, Sports Organisation, Women Manager, Professional Life

İÇİNDEKİLER

TABLolar	vii
KISALTMALAR.....	viii
1.GİRİŞ.....	1
1.1 PROBLEM CÜMLESİ.....	3
1.2 ALT PROBLEMLER.....	3
1.3 DENENCELER.....	4
1.4 SINIRLILIKLAR.....	4
1.5 VARSAYIMLAR.....	4
1.6 TANIMLAR.....	5
1.7 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	6
2. LİTERATÜR TARAMA.....	7
2.1 İŞ YAŞAMINDA KADIN.....	7
2.2 İŞ YAŞAMI VE KADIN İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	8
2.3 TOPLUMSAL CİNSİYET ROLÜ VE SPOR KURUMUNDA YER ALAN KADINLARLA İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR	10
2.4 TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ.....	12
2.5 TÜRKİYE'DE TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	15
3. VERİ VE YÖNTEM.....	19
3.1 KATILIMCILAR.....	19
3.2 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	19
3.2.1 Kişisel Bilgi Formu.....	19
3.2.2 Kadının Çalışmasına Karşı Tutum Ölçeği.....	20
3.2.3 Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeği.....	20
3.2.4 BEM Cinsiyet Rolü Envanteri.....	20
3.3 VERİLERİN TOPLANMASI.....	21
3.4 VERİLERİN ANALİZİ.....	21
4. BULGULAR.....	23

4.1 TFF'DE ÇALIŞAN KADIN VE ERKEK PERSONELİN KADININ ÇALIŞMASINA VE KADIN YÖNETİCİLERE YÖNELİK TUTUMLARININ İNCELENMESİ	23
4.2 TFF'DE ÇALIŞAN PERSONELİN KADININ ÇALIŞMASINA YÖNELİK TUTUMLARININ CİNSİYETE GÖRE KARŞILAŞTIRMASI.....	24
4.3 TFF'DE ÇALIŞAN KADIN VE ERKEK PERSONELİN KADIN YÖNETİCİLERE YÖNELİK TUTUMLARININ KARŞILAŞTIRILMASI.....	24
4.4 TFF'DE ÇALIŞAN PERSONELİN TOPLUMSAL CİNSİYET ROL EĞİLİMLERİNİN VE TOPLUMSAL CİNSİYET ROL KATEGORİLERİNİN İNCELENMESİ.....	25
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	27
5.1 TFF'DE ÇALIŞAN KADIN VE ERKEK PERSONELİN KADININ ÇALIŞMASINA VE KADIN YÖNETİCİLERE YÖNELİK TUTUMLARININ İNCELENMESİ.....	27
5.2 TFF'DE ÇALIŞAN PERSONELİN KADININ ÇALIŞMASINA YÖNELİK TUTUMLARININ CİNSİYETE GÖRE KARŞILAŞTIRMASI.....	27
5.3 TFF'DE ÇALIŞAN KADIN VE ERKEK PERSONELİN KADIN YÖNETİCİLERE YÖNELİK TUTUMLARININ KARŞILAŞTIRILMASI	29
5.4 TFF'DE ÇALIŞAN KADIN VE ERKEK PERSONELİN TOPLUMSAL CİNSİYET ROL EĞİLİMLERİNİN VE TOPLUMSAL CİNSİYET ROL KATEGORİLERİNİN İNCELENMESİ.....	31
5.5 SONUÇ.....	31
5.6 ÖNERİLER.....	32
KAYNAKÇA.....	33
EKLER	
EK 1. Kişisel Bilgi Formu.....	39
EK 2. Kadının Çalışmasına Karşı Tutum Ölçeği.....	40
EK 3. Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeği.....	41
EK 4. BEM Cinsiyet Rolü Envanteri.....	42

TABLULAR

Tablo 4.1	TFF’de çalışan kadın ve erkek personelin kadının çalışmasına yönelik ve kadın yöneticilere karşı tutum ortalama ve standart sapması.....	23
Tablo 4.2	TFF’de çalışan kadın ve erkek personelin kadının çalışmasına yönelik tutumlarının karşılaştırılması.....	24
Tablo 4.3	TFF’de çalışan kadın ve erkek personelin kadın yöneticilere yönelik tutumlarının karşılaştırılması.....	25
Tablo 4.4	TFF’de çalışan kadın ve erkek personelin toplumsal cinsiyet rol eğilimlerinin karşılaştırılması.....	26
Tablo 4.5	TFF’de çalışan kadın ve erkek personelin toplumsal cinsiyet rol kategorilerine dağılımları.....	26

KISALTMALAR

TFF	:	Türkiye Futbol Federasyonu
BEM	:	Bem Cinsiyet Rolü Envanteri
SPSS	:	Statistical Package for the Social Sciences
DİE	:	Devlet İstatistik Enstitüsü

1. GİRİŞ

Son yıllarda sadece spor bilimleri alanında değil, genel olarak sosyal bilimler alanında da toplumsal cinsiyet sıklıkla çalışılan konuların başında gelmektedir. Toplumsal cinsiyet, kadının ve erkeğin toplumsal ve kültürel olarak belirlenen toplumsal rol ve sorumluluklarını ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet, biyolojik farklılıklardan dolayı değil, kadın ve erkek olarak toplumun bizi nasıl gördüğü, nasıl algıladığı, nasıl düşündüğü ve nasıl davranmamızı beklediği ile ilgili bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet farklılıkları, bireyden bireye, kültürden kültüre bazı değişimler gösterebilir (Dökmen 2004). Toplumsal cinsiyet eşitliği ise fırsatları kullanma, kaynakların ayrılması ve kullanımında, hizmetleri elde etmede bireyin cinsiyeti nedeniyle ayrımcılık olmaması/yapılmamasıdır. Toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarının başında, kadın ve erkeklerin toplumda sahiplendikleri toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların özel ve kamusal hayattaki deneyimleri ve kadınların çeşitli toplumsal kurumlardaki konumu ve çalışma yaşamında uygulanan toplumsal cinsiyet eşitlik politikaları gelmektedir (Kırkpınar 1998).

Kadının çalışma yaşamındaki konumuna dair ülkemizde ve yurt dışında birçok çalışmaya rastlanmaktadır (Koca ve Arslan (2007), Özkan ve Lajunen (2005), Kuzgun ve Sevim (2004), Grove ve Montgomery (2000), Ansal (1996), Morrison, White ve Velsor (1992)). Bu çalışmalar, toplumsal cinsiyetin işin örgütlenmesini ne denli yakından ve derinden etkilediğini göstermektedir. Bir işin erkek işi mi kadın işi mi olduğu saptanırken toplumsal cinsiyet ile ilgili varsayımlar ve kabullenmeler çok önemlidir, ayrıca beceri toplumsal cinsiyete göre tanımlanmakta, beceri gerektiren işler yine bu kavrama bağlı olarak sınıflanmaktadır, değişen teknoloji ile bu değişmeye hangi cinsin ayak uyduracağı hakkında yapılan tartışmalarda toplumsal cinsiyet faktörü etkili olmaktadır, işyerinde yaşanan otorite ve kontrol süreçleri, otoriteyi kullanan ve kontrolü yapanlarla, bunlara konu olanlar arasındaki ilişkilerde toplumsal cinsiyet yaklaşımı kullanarak daha iyi anlatabilmektedir ve toplumsal cinsiyetin iş yerindeki üretim ve üretim dışı her tür ilişkiyi belirli derecelerde tayin ettiği ortaya çıkmıştır (Ecevit 2000). Bu çalışmalar sonucunda, çalışma yaşamına yönelik düzenlenen eşit fırsat

politikalarından özellikle yöneticilik konumunda yer alan ve geleneksel erkek mesleklerinden olan az sayıda kadının yararlanabildiği sonucu elde edilmiştir (Özkan ve Lajunen (2005), Grove ve Montgomery (2000), Ansal (1996), Morrison, White ve Velsor (1992)). Çok sayıda kadın ise toplumsal cinsiyete göre ayrılmış bir piyasada vasıfsız ve düşük işlerde çalışmaya devam etmektedirler (Dökmen 2004).

Toplumsal cinsiyet rollerinin farklılığı, bu araştırmanın önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Toplumsallaşma sürecinde erkek ve kız çocuklarının öğrendikleri, kültürün cinsiyetlerine “uygun” bulunduğu duygu, tutum, davranış ve roller arasındaki farklılıklar toplumsal cinsiyet farklılıkları olarak ele alınır. Kadınların daha duyarlı, ilgili ve bakım verici vb. olarak algılanmaları; ev kadını, öğretmen, hemşire vb. olmalarının beklenmesi ama erkeklerin bağımsız, atılgan, kuvvetli vb. algılanmaları ve asker, mühendis, tüccar vb. olmalarının beklenmesi toplumsal cinsiyet farklılıklarına işaret etmektedir. Bunlar gerçek olmayan farklılıklardır ve toplumun kendi kalıplarını bireye dayatması sonucu oluşur (Kırkpınar 1998). İş yaşamındaki ayrımcılığın temelinde toplumsal cinsiyet farklılıklarının var olduğunu görmekteyiz. Örneğin, kadınlar, düşük iş verimi ve zayıf kariyer bağlılıkları, çalışma hayatında yüksek kararsızlık oranları, eğitime ilişkin arzu ve başarılarının düşüklüğü, birikmiş iş deneyimlerinin olmaması, emeklerinin erkeklere kıyasla düşük değere sahip olmasıyla karakterize edilir ve bu nedenlerle de piyasa tarafından tercih edilmeleri zordur (Ecevit 2000). Ayrımcılık sonucunda pek çok kadın yoksulluk içinde ya da zor koşullarda yaşamaya mahkûm edilmektedir. Kadınlar vasıfsız, düşük ücretli ve duruma göre manipüle edilebilir bir iş gücü olarak büyük yoğunlukla informal sektörde istihdam edilmektedir. Ayrımcılık işe hazırlanma (eğitim), istihdam koşulları ve sosyal güvenlik dâhil istihdamla ilgili her alanı kapsamaktadır. İlkaracan (1998) kadınlara karşı ayrımcılığın kadınların enerjisinin, yeteneklerinin ve zekâsının toplum tarafından boşa harcanmasına yol açtığını belirtmekte ve bu birikimden gelişme için yararlanılabileceğini iddia etmektedir. Türkiye’ye özgü olmayıp genel bir sorun olan ayrımcılık için dünyanın her yanında kadınların güçlendirilmesi için stratejiler üretilmektedir. Fark edilmek, var olmak, hane, kent ve ülke ekonomilerine yaptıkları katkıları ortaya çıkarmak, karar mekanizmalarında olmak, ihtiyaçlarının ve ilgi alanlarının politika yapıcılar tarafından bilinmesini sağlamak için mücadele verilmektedir (Dökmen 2004).

Ayrıca, spor bilimleri alanına bakıldığında, toplumsal cinsiyet çalışmalarının çok sınırlı sayıda da olsa yapıldığını görmekteyiz. Fakat bu çalışmalar arasında spor kurumlarının toplumsal cinsiyet bakışı ile incelenmesi konusu çok az yer almaktadır. Dolayısıyla, bu çalışmanın gerek genel olarak kadının iş yaşamındaki konumuna gerekse de spor kurumlarında toplumsal cinsiyet analizi ile ilgili yapılan çalışmalara bir katkıda bulunması da amaçlanmaktadır. Bunun yanı sıra çalışan kadın ve erkek personelin toplumsal cinsiyet rol eğilimlerini belirleyerek ve toplumsal cinsiyet rollerini sınıflandırarak kadının çalışmasına yönelik tutumlarını inceleyerek de literatüre katkıda bulunmak amaçlanmaktadır. Bu araştırmayı, Türkiye Futbol Federasyonu (TFF)'nda uygulamak daha uygun bulunmuştur. Türkiye Futbol Federasyonu, Türkiye'de futbol faaliyetlerini yürütmek, futbolun gelişmesini ve yurt sathına yayılmasını sağlamak, bu konularda her türlü düzenlemeyi yapmak, kararlar almak ve uygulamakla yetkili kurumdur. TFF'nin bu kadar geniş sorumluluklara sahip olması, bu kurumun toplumsal cinsiyet bakış açısıyla incelenmesinin önemli olabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda bu çalışmanın amacı, TFF'de çalışan personelin kadının çalışmasına ve kadın yöneticilere yönelik tutumunu ve toplumsal cinsiyet rol eğilimlerini belirlemek ve cinsiyete göre karşılaştırmaktır. Bu çalışma toplumsal cinsiyet rol kategorilerine göre kadının çalışmasına ve kadın yöneticilere yönelik tutumların farklılaşp farklılaşmadığını araştırmayı da amaçlamaktadır.

1.1 PROBLEM CÜMLESİ

Bu çalışma iki temel soruya cevap aramayı amaçlamaktadır;

- i) TFF'de çalışan personelin kadının çalışmasına ve kadın yöneticilere yönelik tutumları ve toplumsal cinsiyet rol eğilimleri nedir?
- ii) TFF'de çalışan personelin kadının çalışmasına ve kadın yöneticilere yönelik tutumları cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

1.2 ALT PROBLEMLER

- i. TFF'de çalışan kadın ve erkek personelin kadının çalışmasına yönelik tutumları arasında cinsiyete göre fark var mıdır?

- ii. TFF’de çalışan kadın ve erkek personelin “Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeğinin” Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları alt boyut puanlarında cinsiyete göre farklılık var mıdır?
- iii. TFF’de çalışan kadın ve erkek personelin “Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeğinin” Kadınların Kariyerlerinde İlerlemelerine Yönelik tutum alt boyut puanlarında cinsiyete göre farklılık var mıdır?
- iv. TFF’de çalışan kadın ve erkek personelin toplumsal cinsiyet rol eğilimleri arasında fark var mıdır?
- v. TFF’de çalışan personelin kadın yöneticilerin az olma nedenlerine karşı tutumları nelerdir?

1.3 DENENCELER

- i. TFF’de çalışan kadın ve erkek personelin kadının çalışmasına yönelik tutumları arasında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.
- ii. TFF’de çalışan kadın ve erkek personelin “Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeğinin” Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları alt boyut puanlarında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.
- iii. TFF’de çalışan kadın ve erkek personelin “Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeğinin” Kadınların Kariyerlerinde İlerlemelerine yönelik tutum alt boyut puanlarında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.
- iv. TFF’de çalışan kadın ve erkek personelin toplumsal cinsiyet rol eğilimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

1.4 SINIRLILIKLAR

Çalışma, TFF İstinye, Beylerbeyi, Riva Çalışanları ve TFF’nin 14 bölgesinde bulunan kadın ve erkek personel ile sınırlandırılmıştır.

1.5 VARSAYIMLAR

Katılımcıların anket sorularına içtenlikle cevap verdikleri varsayılmıştır.

1.6 TANIMLAR

Toplumsal Cinsiyet: Kadının ve erkeğin toplumsal ve kültürel olarak belirlenen toplumsal rol ve sorumluluklarını ifade etmektedir (Dökmen 2004).

Toplumsal Cinsiyet Rol Kategorisi: Bem, Cinsiyet Rol Envanterinden elde edilen puanlama sonucu ortaya çıkan dört farklı kategoriyi içermektedir. Bunlar; kadınsı, erkeksi, androjen ve belirsizdir (Bem 1981).

Kadınsı: Bem, Cinsiyet Rol Envanterine göre kadınsılık puanı kadınsılık ortancasının üzerinde ve erkeksilik puanı erkeksilik ortancasının altında puan alanlar olarak nitelendirilmektedir (Bem 1981).

Erkeksi: Bem, Cinsiyet Rol Envanterine göre erkeksilik puanı erkeksilik ortancasının üzerinde ve kadınsılık puanı kadınsılık ortancasının altında puan alanlar olarak nitelendirilmektedir (Bem 1981).

Androjen: Bem, Cinsiyet Rol Envanterine göre kadınsılık puanı kadınsılık ortancasının üzerinde, erkeksilik puanı erkeksilik ortancasının üzerinde puan alanlar olarak nitelendirilmektedir (Bem 1981).

Belirsiz: Bem, Cinsiyet Rol Envanterine göre kadınsılık puanı kadınsılık ortancasının altında, erkeksilik puanı erkeksilik ortancasının altında ise birey belirsiz olarak nitelendirilmektedir (Bem 1981).

Toplumsal Cinsiyet Rol Eğilimi: Bem, Cinsiyet Rol Envanterinden elde edilen kadınsılık ve erkeksilik puanlarıdır (Bem 1981).

Kadının Çalışmasına Yönelik Tutum: Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeği sonucunda elde edilen ve olumlu/olumsuz tutum olarak tanımlanan puandır (Peters, Terborg ve Taylor 1974).

1.7 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Son yıllarda Türkiye’de özellikle bankacılık ve eğitim sektörlerinde kadının çalışmasına yönelik tutumu değerlendiren birçok çalışma yapılmıştır. Avrupa Birliđi’ne uyum politikaları kapsamında, kadının iş yaşamındaki ve toplumsal yaşamdaki konumunun iyileştirilmesi gündemdeki konuların başında gelmektedir. Kadının çalışmasına yönelik çalışmaların spor kurumlarında oldukça az yapıldığı görülmektedir. Sporun bir erkek alanı olarak görülmesi, spor kurumlarının toplumsal cinsiyet bakış açısıyla irdelenmesini anlamlı kılmaktadır. Ayrıca, dünyada kadının çalışmasına yönelik tutumu değerlendiren birçok çalışmaya rastlanırken Türkiye’de spor alanında sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmaktadır. Bu yüzden bu çalışmayı ülkemizde yapmak spor alanında çalışan personelin kadının çalışmasına yönelik tutumlarını belirlemek açısından önem taşımaktadır. Türkiye’de toplumsal cinsiyet bakış açısıyla incelemek için seçilen spor kurumunun TFF olmasının sebebi ise bu kurumun Türkiye’deki en büyük federasyon olmasıdır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1 İŞ YAŞAMINDA KADIN

Türkiye’de 1950 yılından itibaren sanayileşme süreci geliştikçe çalışan kadınların oranı da artmıştır (Kırkpınar 1998). Türkiye’de kadınlar 1950’lerden beri ev dışında ücretli işlerde çalışmaktadırlar. Fakat bu işler; eğitim, sağlık ve sekreterlik pozisyonları gibi toplumsal cinsiyet kalıp yargısının çizildiği başlıca alanlarda yoğunlaşmakta (Özbay 1995) ve kadınlar genel olarak yönetimle ilgili bilimsel bilgi, sermaye ve teknoloji kontrolünün gerektiği dallardan dışlanmaktadırlar. Kadınlar, yardımcılığa dayanan işler ve rutin işler, sosyal refah, halk sağlığı, bakım ve hizmet işleriyle ilişkilendirilmekte çoğu kez başkalarının aldığı kararları yerine getirmektedirler (Ecevit 2000). Bununla birlikte, kadınlar genellikle düşük gelirli, yükselme şansı sınırlı olan ve ev kadınlığı ile uyuyabilen geleneksel mesleklerde çalışmayı tercih etmektedirler (Kuzgun 2000).

Ülkemizde son yıllarda özellikle gündeme gelen konular arasında genel olarak kadının toplumdaki yeri ve özel olarak da kadının iş yaşamındaki yeri yer almaktadır. Bu gündemin büyük bir bölümü, Avrupa Birliğine uyum sürecinde öncelikli konulardan biri olarak yer alan kadının toplumdaki konumunun iyileştirilmesi çalışmaları kapsamında ele alınmaktadır (Ecevit 2000).

Ecevit'e (2000) göre, kadınların vasıfsız işlerde yoğunlaşması çok tutarlı bir biçimde onların eğitim seviyelerinin düşüklüğüyle açıklanmaktadır. Ayrıca, vasıf, bir işi yapanın cinsiyetine bağlı olarak tanımlanan bir ideolojik kategori olmakta ve toplumsal olarak belirlenmektedir. Ayrıca, kadınların ev içi sorumluluklarından dolayı erkekler kadar güvenilir işçiler olmadıkları vurgulanmakla beraber, kadınların işlerini terk etme ve çalışmaya ara verme olasılıkları erkeklere göre de daha yüksek olmaktadır (Ecevit 2000).

Türk toplumunda kadınların iş hayatı açısından hala istenilen düzeye ulaşamamış olmasındaki önemli etkenlerden birisi, yapılan tüm reformlara karşın toplumun geleneklerin baskısından kurtulamamış olmasıdır (Kırkpınar 1998). Fakat tüm bu olumsuz koşullara rağmen, kadınlar için değişen yasal hakların ve eğitim olanaklarının genişlemesi, üniversitelerdeki kız öğrenci sayısını artması ve kentleşme ile ortaya çıkan

yeni değerlerin topluma yayılması sonucunda geleneksel toplumsal cinsiyet yapısında bazı değişimlerin olduğu ileri sürülmektedir (Özkan ve Lajunen 2005).

2.2 İŞ YAŞAMI VE KADIN İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Türkiye’de kadınların çalışmasına yönelik tutumları konu edinen araştırmalarda elde edilen bulgular genellikle kadının çalışmasına olumlu yaklaşıldığını göstermektedir (İlkkaracan (1998), Tor (1997), Ansal (1996)). Yapılan bir araştırmada; Manisa ilinde yaşayan köylü grubun yüzde 58’inin, işçilerin yüzde 48’inin ve kentli grubun yüzde 69’unun kadının ücretli bir işte çalışmasına karşı tutumlarının olumlu olduğu saptanmıştır. Eğitim düzeyinin yükselmesiyle kadının çalışmasına karşı olumlu tutumların artması yapılan çalışmalarda vurgulanmaktadır (Kuzgun ve Sevim (2004), Demirel, Kayaalp, Bilgin ve Kocaman (2000)).

Bununla birlikte, hala önemli sayıda kadının çalışmasının eşi, babası, kardeşi gibi diğer aile üyelerince engellendiği, üzerinde durulması gereken bir gerçektir. İstanbul’da Ümraniyeli kadınlarla yapılan bir çalışmada (İlkkaracan 1998), kadınların çoğunluğunun (yüzde 52.8) ev dışında çalışmasının bunu uygun bulmayan diğer aile bireylerince engellendiği tespit edilmiştir. Tor (1997)’un yapmış olduğu kentlerde yaşayan kadınların iş hayatına katılmasını inceleyen araştırmada, eşlerinin çalışmasını olumlu karşılayan erkeklerin oranının yüzde 54.40, buna karşı olanların oranının ise yüzde 44.68 olduğu; ancak, kadının çalışmasını engelleyen en önemli faktörün de eşin izin vermemesi ve çocukların bakımı olduğu belirlenmiştir. Çalışan 38 kadınla ayrıntılı görüşmeler yoluyla yapılan araştırmada (Ansal 1996), kadınların çoğu (27 kadın) maddi zorunluluk olmasa çalışmaktan vazgeçeceklerini, evdeki yüklerinin işyerinde sorumluluk alma ve yükselme konusunda isteksiz olmalarına neden olduğunu ifade etmişlerdir. Üst düzey yönetici olarak çalışan kadınlar ise iş hayatında ilerlemeyi istediklerini, ancak sorumluluklarının birlikte ev işlerinin aksadığını ve kocalarının bundan rahatsız olduğunu dile getirmişlerdir. Kadınlar bu nedenle çok sık bir şekilde, evlilikleri ile meslekleri arasında tercih yapma durumunda kalmaktadırlar. Ecevit’in (2000) yaptığı bir çalışmaya göre, kadınlar ücretli bir işte çalıştıklarında onların erkeklerin aldığı kadar ücret almaları gerekmekte çünkü geçimleri zaten aile reisi bir

erkek tarafından sağlanmaktadır. Kadınların kazançları genellikle aile bütçesine katkı yapıcı özelliktedir çünkü, ailenin geçiminden sorumlu olan onlar değil erkek aile reisleridir. Erkeğin aile reisi olduğu ve evin geçiminden öncelikle ve mutlaka onun sorumlu olduğu anlayışı yaygın bir anlayıştır. Kadın ücretleri erkek ücretlerine katkı sağlayıcı olarak düşünülmektedir. Bu varsayımdan en büyük zararı görenler ise bir erkeğe bağlı olarak yaşayan kadınlardır. Türkiye'nin yanı sıra farklı ülkelerde iş yaşamında kadının yerine yönelik yapılan birçok araştırmaya rastlanmaktadır (Grove ve Montgomery (2000), Morrison, White ve Velsor (1992)).

Grove ve Montgomery (2000), liderlik pozisyonunda iş arayan kadınların sıklıkla engellerle karşılaştıkları ve genellikle işi bıraktıklarını çünkü onların açıkça belli olan engelleri aşmak yerine pes ettiklerini savunmaktadırlar. Ayrıca kadınların yüksek yönetici pozisyonlarına yükselememelerinin nedenin ise iş yerine özgü baskı olabileceğini ileri sürmektedirler. Morrison, White ve Velsor'un (1992) çalışmasında ise kadın yöneticilerin tecrübelerine dayanılarak başlıca üç baskı kaynağı belirlenmiştir:

- a. İşin kendisinin yarattığı baskı (uzun çalışma saatleri, telaşlı iş hızı, sorumluluklar, talepler, önemli kararların oluşumunu yüklenmek...)
- b. Kadınların yönetici pozisyonlarında öncü rol oynamasının baskısı (diğer kadınlar için rol modeli olma, kadınların grup olarak temsilinde, azınlıktan sorumlu olmaları)
- c. Aile sorumluluklarının iş yaşamı üzerine baskısı (iş-aile ikili rolleri, çalışan-çalışmayan rol çatışması, iş yaşamı dışındaki talepleri karşılamak)

Kadınların orta ya da yüksek kademedeki yönetici pozisyonlarda çalışmalarını için fırsatları bulunmaktadır. T.C Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün (1996) yaptığı araştırmada; sırasıyla orta ve yüksek kademedeki yöneticilerin yüzdelerine bakıldığında; kadınların yüzde 80'i şef pozisyonunda, yüzde 15'i departman müdürü pozisyonunda, yüzde 3.7'si departman şefi pozisyonunda ve yüzde 0.12'si genel müdür pozisyonunda yer almaktadır. Kabasakal, Bocacıgiller ve Erden'in (1994) araştırmasına göre de 64 organizasyondaki kadın çalışanların oranı

yüzde 43, orta kademeli yönetici pozisyonundaki çalışanlar yüzde 26 ve üst kademeli yönetici pozisyonunda çalışanların yüzdesi yüzde 3'tür.

Ülkemizde kadının çalışmasına etki eden faktörleri inceleyen çalışmalar gözden geçirildiğinde, eğitim eksikliği, kocanın yaklaşımı, çocuk bakımı ve ev işlerinin önemli olduğu gözlenmektedir (Kuzgun ve Sevim 2004). Demirel ve arkadaşları 2004 yılında yaptıkları araştırmada kadın işsizliğinin altında yatan nedenleri olgusal ve yargısal olarak gruplandırmışlardır. Olgusal nedenler altında ülkedeki işsizlik oranının yüksekliği, kadınların aldığı ücretlerin düşüklüğü, kadınların eğitim ve beceri eksikliği, kreş ve yuvaların yeterince yaygın olmayışı gösterilirken; yargısal nedenler olarak kadının kendini ve erkeği aile içinde ve annelik/babalıkla tanımlaması, bu rol içinde çalışmayı ve ev dışındaki hayatı erkeğe ait bir alan olarak görmesi, kendi alanını ev içi olarak tanımlaması bu değerler sisteminin yapı taşı oluşturmaktadır.

Türkiye'deki kadınlar özellikle kırsal alanlarda hala erken yaşlarda evlenmekte ve çok fazla çocuk doğurmaktadır. Yaygın olan sosyal normlar hala kadını erkeğe bağımlı bırakır niteliktedir. Bu normlar; çalışma ve yüksek ayrımın gözlendiği iş yaşamında sıkı ayrımcılık üretmeye devam etmektedir. Kadınların yönetici olmalarında karşılaştıkları birçok engel vardır. Kadınların şeflik pozisyonlarında ikincil temsili ve göze çarpan isteksizliklerinin buna neden olduğu da düşünülmektedir (Çelikten 2005).

İş yaşamında kadın ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında kadınların çalışmalarına yönelik birçok engel göze çarpmakta aynı zamanda kadınların isteksizliği de araştırma sonuçlarında dikkati çekmektedir. Kadınların yönetici pozisyonlarında az sayıda olma nedenlerine bakıldığında ise; işin yarattığı baskı, aile sorumlulukları, kocanın yaklaşımı ve bunun yanında erkelere tanınan ayrıcalık da büyük rol oynamaktadır (Kuzgun ve Sevim (2004), Grove ve Montgomery (2000), Morrison, White ve Velsor (1992)).

2.3 TOPLUMSAL CİNSİYET ROLÜ VE SPOR KURUMUNDA YER ALAN KADINLAR İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Spor kurumlarında çalışan kadınların konumu ile ilgili yapılan çalışma konularının arasında, yöneticilik, liderlik ve kadınların çalışmasına yönelik tutum gibi konular yer almaktadır. Örneğin, Shaw ve Hoerber'in (2003) yaptığı çalışmada, yüksek kademedeki

spor yöneticisi kadınların sayısının azlığının nedenleri araştırılmıştır. Çalışmada örgütsel dokümanlar, örgüt politikası, mektuplar, toplantı süreleri, broşürler ve örgütün geçmişleri incelenmiş ve 35 örgüt üyesi (profesyoneller ve gönüllüler) ile görüşmeler yapılmıştır. Çalışmalarının sonucunda, yüksek kademedeki kadın yöneticilerin az sayıda yer almalarının nedeni olarak yumuşak yüzlü olmaları, iş adamı kalıbının iş hayatına yerleşmiş olması ve çocuk doğurmak ve çocuk bakımı gibi faktörlerin kadının kariyerinde ilerlemesinde engel olabildiğini bulmuşlardır.

Inglis, Danylchuk ve Pastore (2001) antrenörlük ve sportif pazarlama konumlarındaki kadınların bulunduğu konumu toplumsal cinsiyet bakış açısı çerçevesinde analiz etmişler ve iş yaşamındaki çeşitli bakış açılarındaki güç ilişkisini ve kadınların iş yaşamlarındaki deneyimlerinin iş dışı yaşamlarındaki etkilerini incelemişlerdir. Çalışmadan elde edilen bulgular, iş ortamının kadınlar için bazen destekleyici bazen ise rekabete dayalı olduğunu ve birimlerde toplumsal cinsiyete bakışta bir dengesizliğin olduğu ve bunun da kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini önlediğini göstermektedir. Bazı katılımcılar kadınların da erkekler kadar yetenekli olduklarını, farklı tarzlarından dolayı liderlik konumlarında başarı elde edebileceklerini ve saldırgan tavırları olmadığı içinde işbirliğine daha yatkın olduklarını savunmaktadır. Ayrıca, kampus rekreasyonunda da toplumsal cinsiyet farklılığı gözlenmiştir, kadınlar ne kadar donanımlı ve yetenekli olurlarsa iş alanında şansları o oranda artmaktadır. Spor ile ilişkili birçok bölümde de toplumsal cinsiyet ayrımı görülmektedir. Bazı durumlarda kadınlar sorumluluğu paylaşmak yerine geri planda olarak sessiz kalmayı tercih etmektedirler.

Bir başka çalışmada (Hovden 2000), Norveç'teki spor kurumlarında lider seçimlerinin nasıl bir toplumsal cinsiyet bakış açısıyla yapıldığı incelenmiştir. Norveç'te Genel Spor Meclisi 1987 yılında toplumsal cinsiyete dair ilk düzenlemeyi yapmış ve her komitede ve yönetim kurulunda her cinsiyetten bireylerin bulunması gerektiğini şart koşmuştur. Hovden (2000) lider seçimlerinin toplumsal cinsiyet analizini dört ana boyutta incelemiştir: pozisyona başvurma, seçim kriterleri, seçim stratejileri ve toplumsal cinsiyet payı paragrafını yürürlüğe koyma. Bu çalışma sonucunda, bu düzenlemeye rağmen önemli konumlarda erkeklerin egemenliğinin sürdüğü ve kadınların ise daha az ayrıcalıklı konumlarda yer aldığı saptanmıştır.

İş yaşamında kadının durumu ve genel olarak iş yaşamı ve toplumsal cinsiyet ile ilgili çalışmalar, ekonomi, sosyoloji ve yönetim gibi sosyal bilimlerin farklı alanlarında yapılmakla birlikte spor bilimleri alanında bu konu ile ilgili çalışma sayısı çok sınırlıdır. Spor kurumlarında yönetici konumunda çalışan kadınlar, örgütlerde toplumsal cinsiyet eşitliği konulu çalışmaların en temel alanlarından birisini oluşturmaktadır. Örneğin, Aitchison (2005) yakın tarihli çalışmasında spor yönetimindeki toplumsal cinsiyet ilişkilerini eleştirel olarak analiz etmiş ve kadınların kıdemli yönetim kadrolarında az bulunmalarının sebeplerini araştırmıştır. Düşük maaş, yetersiz çocuk bakımı, aile çatışmaları, bunların yanı sıra kadınların kariyer planlama sürecinde yüksek amaçlarının olmamasının kadınların yönetim kadrolarında az sayıda yer almalarının nedenleri olarak bulunmuştur. Ayrıca, çalışmadan elde edilen bulgular sonucunda, serbest zaman yönetiminde kadınların ayrımcılığa ve tacize uğramasında dört bakış açısının var olduğuna da işaret etmektedir: iş koşullarının erkek ve kadınlar için eşitsiz değerlendirilmesi, ev ile ilgili sorumluluklar, kadınların yönetici olarak olumsuz algılanması ve cinsel dil kullanımı ve erkek meslektaşlarına davranışları.

Diğer kurumlarda olduğu gibi spor kurumlarında da kadınların gerek yönetici konumunda gerekse diğer konumlarda yer alma sıklığı yeterince düşüktür. Bunun nedenleri arasında; kadınların yüksek kariyer hedeflerinin olmaması, aile sorumlulukları gibi maddeler yer almaktadır. Aynı şekilde spor kurumlarında çok fazla toplumsal cinsiyet üzerine yapılan çalışmalara rastlanmasa da; sonuçlar spor kurumlarında da toplumsal cinsiyet ayrımı olduğunu gözler önüne sermektedir.

2.4 TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ

Toplumsal cinsiyet rolü, kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıktan ziyade, toplumsal, kültürel ve psikolojik farklılığa işaret etmektedir. 1970'li yıllara dek, kadınsılığın ve erkeksiliğin tek bir boyutun iki uç noktası olduğu savunulmaktaydı (Spence ve Helmreich (1978), Bem (1974, 1975)). Bu görüşe göre bir birey ya kadınsı ya da erkeksi olabilirdi. Bem (1974) bu görüşe karşı çıkarak, bir insanın aynı zamanda hem kadınsı hem de erkeksi özelliklere sahip olabileceğini savunmuş ve kadınsılığın ve erkeksiliğin tek bir bireyde birleşmesi olarak tanımladığı 'androjenlik' kavramını ortaya atmıştır. Ona göre, bir erkek ya da kadın farklı koşullar altında hem araçsal hem de dışa vurumcu olabilir (Bem 1983, 1981).

Bem 'in (1983, 1981) görüşlerinin temel çıkış noktası, kadınsılığın ve erkeksiliğin 'iki ayrı boyut' oluşudur. Bireylerin toplumsal cinsiyet rol eğilimleri, bu iki ayrı boyuttaki niteliklere sahip oluş düzeyleri dikkate alınarak belirlenir. Çok miktarda kadınsı ve az sayıda erkeksi özelliğe sahip olan bireyler kadınsı cinsiyet rolü eğilimine, çok sayıda erkeksi ve az sayıda kadınsı özelliğe sahip olan bireyler de erkeksi cinsiyet rolü eğilimine sahiptirler. Ait oldukları biyolojik cinsiyet grubuna uygun olduğu düşünülen cinsiyet rol eğilimine sahip bireyler, yani kadınsı olan kadınlar ve erkeksi olan erkekler, geleneksel cinsiyet rol eğilimi sınıfına girmektedirler. Hem kadınsı hem de erkeksi özellikleri kendi içinde barındıran bireyler, androjen yani geleneksel olmayan cinsiyet rol eğilimine sahip olan bireylerdir. Her iki tur özellik grubundan da pek azına sahip olan bireyler ise ayrışmamış bireyler olarak adlandırılmaktadırlar (Bem 1983).

Bem, 1974'ten sonra da cinsiyet rolü eğilimi üzerine araştırmalar yürütmeyi sürdürmüş ve 1980'li yıllarda androjenliği ve cinsiyet tiplemesini, kişilik tipine değil de bilişsel şemaya işaret eden bir kavram olarak yeniden yapılandırmıştır. Ona göre, cinsiyet tiplmeli bireyler androjen bireylere kıyasla toplumsal cinsiyetin ve bu kavramla ilgili konuların daha fazla farkındadırlar. Cinsiyet tiplmeli bireyler, gerçekliği toplumsal cinsiyet terimleriyle tanımlama yoluna giderken, androjen bireyler gerçeklik üzerinde toplumsal cinsiyet temelli bir sınıflandırma sistemine daha az başvururlar (Basow 1992). Cinsiyet tiplmeli bireyler 'modası geçmiş' bir felsefeyi benimseyen bireyler olarak, androjen bireylerse 'eksiksiz' bireyler olarak tanımlanmaktadırlar (Bem 1975). Androjen olmayan bireyler, farklı koşullara uyum sağlamada gereksinim duyulan davranış çeşitliliğinden yoksundurlar (Shaffer (1994), Basow (1992)).

Cinsiyet tiplmeli bireyler, cinsiyet rolü toplumsallaşması sürecinde içselleştirilmiş olan cinsiyet rolü beklentilerine uyum yönünde, yani kadınsı ya da erkeksi olarak benimsedikleri ben-imgelerini koruma yönünde güdülenmişlerdir. Tersine, androjen bireyler, ben-tanımlamaları ne kadınsılığı ne de erkeksiliği dışlamadığı için, kendi cinsiyetlerine uygun olduğu düşünülen kalıp yargılı davranışlara uyum kaygısına düşmeden, içinde buldukları koşulda ve zamanda en etkin davranışları sergileyebilecek düzeyde esneklerdir (Bem (1975)).

Güçlü kalıp yargıların söz konusu olduğu kategorilerden biri de cinsiyettir. Toplumun, bir grup olarak kadınların ve bir grup olarak da erkeklerin göstermelerini beklediği

özelliklere toplumsal cinsiyet kalıp yargıları denilmektedir (Franzoi 1996). Türk toplumunda; toplumsal cinsiyet farklılıklarının yüksek ataerkil yapıdan kaynaklandığı görüşü kabul görür. “Erkek baskın cinstir ve evi kontrol etmekten sorumludur. Koca kültürel olarak ailenin kurallarını belirler, karısı ve çocuklarının sorumluluklarını üstlenir”. Bu yargılar ülkemizde hâkim olan düşünce yapısını göstermektedir (Kandiyoti 1995). Toplumsal cinsiyet farklılıkları, bireyden bireye, kültürden kültüre bazı değişimler gösterebilir (Dökmen 2004). Toplumsal cinsiyet rollerinin toplumsallaşması çocuğun doğduğu andan itibaren Türk ailesinde başlar (Kağıtçıbaşı ve Sunar 1992). Kağıtçıbaşı'nın (1982) çalışmasına göre; Türk ebeveynleri erkek çocuğu (yüzde 84), kız çocuğa (yüzde 16) tercih etmektedirler. Bu seçimin nedeni özellikle kırsal geleneksel bağlamda, erkek çocuğun ailenin adını gelecek nesillere aktaracağı, ailenin refahına katkıda bulunacağı ve yaşlı ebeveynlerin bakımıyla meşgul olacaklarını düşündükleri içindir. Kocanın rolü otoriteyi sağlamak, karısının ailesine bakmaktaki dikkatinin sorumluluğunu üstlenmekte ve aile yapısını korumaktır (Sakallı-Uğurlu ve Beydoğan 2002). Fakat kız çocuk; “yabancıların malı” olarak algılanır. Türk ebeveynleri erkeklerin daha bağımsız ve saldırgan davranışlarına izin verirler, fakat kız çocuklardan itaat ve bağımlılık beklenir. Bu farklılık ise çocukların yaşı büyüdükçe artar. Toplumun ve kadının kendisine biçtiği öncelikli rol “eş ve anne” ve bunun doğal sonucu olarak “ev kadını” olduğu sürece, kadın işgücünün “ucuz emek”, “yardımcı aile işçisi” ve benzeri şekillerde tanımlanması kaçınılmaz olmaktadır (Minibaş 1998).

Ataerkil yapının getirdiği sınırlılıklar sonucunda kadınların kamusal mekândaki varlığına bir takım sınırlılıklar getirilmiştir. Böylece kadın kamusal mekândaki varlığını erkeksileşerek koruma eğilimi göstermektedir (Dökmen 2004). Turan ve Ebiclioğlu'nun (2001) çalışmasına göre; kadınlar erkekler kadar donanımlı olsalar bile prensiplerini uygulamakta zorlanmakta, ikincil rol oynamayı yadırgamamakta, olumsuz kendini algılama davranışı sergilemekte, nitelik ve tecrübelerinde güven eksikliği yaşamaktadır ve düşük başarı umuduna sahiplerdir. Bu duygular kadınlar için büyük ve gerçek psikolojik engeller yaratmaktadır. Kadınların daha fazla sorumluluk almaktan kaçınma sebebi olarak da desteğin az olduğu sonucu göze çarpmaktadır. Çelikten'in (2005) kadınlarla yaptığı görüşmeler sonucunda birçok katılımcının kadının evde oturmasını istediği, kendinden daha fazla maaş almaması gerektiği, kadınların erkeklerden daha başarılı olmalarının istenmediği sonucu ortaya çıkmıştır. Kandiyoti (1995) ise Türk

kadınları üzerine yaptığı çalışmada; Türk erkeklerinin kadınlar üzerinde büyük etkisinin olduğu ve eşleri bastırmaya çalıştıkları vurgulanmıştır.

Gerek ülkemizde, gerekse diğer ülkelerde kadına ve erkeğe yüklenen kalıp yargılar göze çarpmaktadır. Bu ise birçok çalışmanın çıkış noktasını oluşturmakta ve özellikle Türk toplumunda ataerkil yapının getirdiği toplumsal cinsiyet farklılıklarına dikkati çekmektedir. Kadınlar bu ataerkil yapının getirdiği dayatmalar sonucunda kendisini kamusal alanda sınırlı hissetmekle beraber, varlıklarını erkeksileşme eğilimi göstererek korumaya çalışmaktadırlar. Birçok çalışma bu yargıları destekler niteliktedir.

2.5 TÜRKİYE'DE TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Türkiye'de yapılan toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili çalışmalara baktığımızda; farklı sonuçlar dikkat çekmektedir. Dönmez ve Demirel'in (1990) yaptıkları bir çalışmada Türkiye'de kadınların kadınlara karşı ön yargılı oldukları ortaya konmuştur. Bu çalışmada kadınlar ve erkekler için uygun bulunduğu belirlenen dört meslek alanı belirlenmiş ve bu alanlarda kadın ve erkek yazar tarafından yazıldığı söylenen makaleler üniversite öğrencisi kızlara değerlendirilmiştir. Bu araştırmada erkekler için uygun görüldüğü belirlenen meslekler ise öğretmenlik ve psikologluktur. Bu dört alanda yazılan birer makale bir grup deneğe de bir erkek tarafından yazıldığı söylenerek verilmiştir. Sonuç olarak, kız öğrenciler hem erkeklere uygun görülen meslek alanlarında hem de kadınlara uygun görülen meslek alanlarında yazılan makaleleri erkek imzası taşıdıklarından daha olumlu olarak değerlendirmişlerdir. Bu, üniversite öğrencisi kızlarda bile kadınlara ilişkin bir önyargının bulunduğunu göstermektedir.

Kadınların birbirlerine karşı tutumlarına bakıldığında; hem öğretmenler hem de yönetici pozisyonundaki kadınların birbirlerine karşı olumsuz tutum sergiledikleri ortaya çıkmıştır (Gabler 1987). Çelikten'e (2005) göre Türkiye'de bu tip araştırmalara katılanların yargılarını geleneksel davranışlar ve basmakalıp yargılar etkilemektedir. Türk toplumunda erkeklerden ise güçlü olmaları, gerektiğinde duygusal destek sağlamaları beklenir (Fişek 1994). Türk erkekleri Türk kadınlarını, erkeklerden daha çocuksu, daha bağımlı, daha cahil, daha duygusal, daha mantıksız, daha itaatkâr, daha

pasif, daha dürüst, daha gayretli, daha az açık sözlü, daha az zeki ve daha güçsüz olarak algılarlar (Sunar 1982). Özellikle Türkiye’de kadınlara karşı önyargılı olunması yaygındır ve ne yazık ki kadınlar da kadınlara karşı ön yargılı olmaktadır (Dönmez ve Demirel 1990). Gönüllü ve İçli (2001)’nin yaptığı çalışmada ise bu çalışmaların aksini destekleyen bir sonuç ortaya çıkmıştır; çalışan kadınların yüzde 88.1 i çalışma arkadaşlarıyla iş ilişkilerinin iyi olduğunu, yüzde 9.1 i kötü olduğunu, yüzde 2.3 ü ise orta derecede ilişkilerin olduğunu belirtmiştir. İş ilişkilerinin iyi olması, çalışma arkadaşlarının iyi olmasına (yüzde 36.9), kafalarının uyuşmasına (yüzde 32.4), yaşlarının yakın olmasına (yüzde 12.5), ilgi alanlarının benzer olmasına (yüzde 8.5) bağlanmaktadır. İş arkadaşlarıyla ilişkileri kötü olanlar ise bu durumu, yüzde 6.8 oranda kafalarının uyuşmamasına, yüzde 3.4 oranda dedikodu yapılmasına dayandırmaktadır. Çalışma arkadaşlarıyla iş yaşamı dışında görüşme oranı yüzde 34.7’dir. Ara sıra görüşme oranı yüzde 48.9, hiç görüşmeme oranı ise yüzde 15.9’dur. İşyerinde karşılaşılan sorunlar arasında ise ilk sırayı (yüzde 29) çalışma süresinin uzunluğu, ikinci sırayı işin yoruculuğu almaktadır. Dolayısıyla çalışan kadınların çoğu arkadaşlarıyla iyi ilişkiler içindedir. Çalışma arkadaşlarının iyi insan olduğunu, kafalarının uyuştüğünü belirten kadınların büyük kısmı iş saatlerinin dışında da birbirleriyle görüşmektedir (Gönüllü ve İçli 2001).

Birçok çalışmada toplumsal cinsiyet rol eğilimleriyle kadın yöneticilere yönelik tutum karşılaştırılmaya çalışılmıştır (Sevim (2006), Gürbüz (1998), Agee ve Kabasakal (1993)). Agee ve Kabasakal’ın 1993’te yaptığı bir çalışmada Türk kültüründe erkeksilik özelliklerinin daha ağır bastığı bulunmuştur. Kağıtçıbaşı ve Sunar’ın 1992’de yaptığı çalışmada ise; Türk toplumunun Batı toplumlarına göre önemli ve farklı toplumsal cinsiyet kalıp yargıları taşıdığı gözlenmiştir, Türk toplumunda kadın ve erkekler arasında keskin toplumsal cinsiyet rol ayrımı gözlenmemektedir.

Kadının rollerine ilişkin olarak Oppong ve Abu'nun (1985) yaptığı çalışma da kadınların yedi temel rolünün bulunduğunu vurgulamışlardır. Bu roller ‘annelik’, ‘eşlik’, ‘ev kadınlığı’, ‘akrabalık’, ‘mesleki’, ‘topluluk’ ve ‘bireylik’ rolleridir. Kadınların sahip oldukları bu yedi rolden, dördünün aile içi rolleri kapsadığı görülmektedir. Kadınların temel görevi ev içinde, erkeklerin ise ev dışında yani iş yaşamındadır. Ancak burada önemli olan husus, kadınlar iş yaşamında yer alsalar da onlardan beklenen ev içi

sorumluluklarda bir değişiklik olmayacağıdır. Bu nedenle kadınlar erkeklerle rekabet edecek meslekler yerine daha feminen işlerde çalıştıklarında evlerine daha fazla zaman ayırıp, temel rollerini aksatmayacaklar, böylece eşler arasında tartışma ve uyumsuzluk ortaya çıkmayacaktır. Parsons'ın (1972) "cinsiyet rolü farklılaşması" temelinde kadının dışavurumsal rollerde, erkeğin ise araçsal rollerde uzmanlaştığı düşüncesini destekler nitelik göstermekte ve bu roller sosyalizasyon süreci içinde öğrenilmektedir. Buna göre erkeğin aile içindeki en önemli görevi, ailenin geçimini sağlamak; kadının ise, ev işlerini yapmak ve çocuklara bakmaktır. Buna bağlı olarak evle ilgili alınacak kararlarda, ev içi işler konusunda kadınlar; satın alma ve dışarı ile ilişkileri belirleyen konularda ise erkekler söz sahibidir. Kadınlar genellikle düşük bir statü sergilemekte ve onların toplumda oynadıkları önemli roller çoğunlukla fark edilmemektedir (Parsons 1972).

Annelik Rolü: kadının çocuğunu yetiştirmesi ve topluma hazırlaması ile ilgilidir. Aile içinde baba, kardeşler, aile büyükleri ve akrabaların, aile dışında da komşu, öğretmen ve benzeri ilgilerin de çocuğun bakımına, yetiştirilmesine ve topluma hazırlanmasına katkıları olabilmekte ise de bu konuda asıl "görevli" mevcut değer yargılarına göre, kadındır (Oppong ve Abu 1985). Kadının, içinde yaşadığı kültür değerleri çerçevesinde aile içi rolleri ile bütünleştirilmesi ve onun aile grubuna ait bir kişi olarak görülmesi sonucu, kadının anahtar rolünü aile içi rolleri oluşturur (Fichter 1990).

Fichter'e (1990) göre, kadının birincil rolü olarak aile içi rolünün kabul edilmesi ve geleneksel olarak kariyer kavramının erkeklere özgü bir alan olarak kabul edilmesi gibi etkenlerden kaynaklanmaktadır. Diğer bir deyişle kadınların çalışmasına ikincil bir faaliyet olarak bakılmakta ve bu çalışma kariyer niteliğinden çok bir "iş" niteliği taşımaktadır. Kariyer yapmanın gelişimsel özelliği nedeniyle, kariyerin kadınların aile içi rolünün önüne geçeceği düşünülmektedir.

Toplumsal cinsiyet rol kategorileri ile kadının çalışmasına ve kadın yöneticilere yönelik tutum arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma sayısı çok sınırlıdır. Örneğin, yakın tarihli bir çalışmada Sevim (2006), toplumsal cinsiyet rolleri ile kadının çalışmasına yönelik tutum arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmasının sonucunda, kadının çalışmasına yönelik tutumun kadınsı toplumsal cinsiyet rolü ile anlamlı ve pozitif bir ilişki içinde olduğunu fakat erkeksi toplumsal cinsiyet rolü ile anlamlı ve olumsuz bir ilişki içinde

olduğu sonucunu elde etmiştir. Yani kadınsı toplumsal cinsiyet rol puanları yükseldikçe kadının çalışmasına yönelik tutum puanlarında da bir artış gözlenmektedir.

3. VERİ VE YÖNTEM

3.1 KATILIMCILAR

Çalışmaya 34 kadın ($X_{yaş} = 30.86$, $SD = 7.09$) ve 124 erkek ($X_{yaş} = 36.08$, $SD = 8.51$) çalışan katılmıştır. Bu çalışmanın örnekleme amaçlı örneklem ve küme rastlantı örneklem yöntemi ile belirlenmiştir. TFF'ye bağlı olarak çalışan, 14 ayrı ilde 14 ayrı bölge bulunmaktadır. Bu bölgelerdeki çalışanlar küme rastlantı örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Ayrıca TFF İstinye, Beylerbeyi ve Levent Birimleri'nde çalışan kadın ve erkek personel amaçlı örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Toplam 469 çalışanın yüzde 25.5'i kadın, yüzde 74.5'i erkektir.

Çalışmaya katılan personelin eğitim düzeyine bakıldığında; yüzde 0.2'si ilköğretim mezunu, yüzde 17.8'i lise mezunu, yüzde 67'si üniversite mezunu, yüzde 11.9'u yüksek lisans mezunu, yüzde 3.1'i ise doktora mezunudur.

3.2 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

3.2.1 Kişisel Bilgi Formu

Çalışmada katılımcıların sosyo-demografik bilgilerinin yer aldığı bir kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Çalışmaya katılan personelin yaşı, cinsiyeti, mesleği ve eğitim düzeyi ile ilgili sorular bu formda yer almaktadır. Ayrıca, katılımcıların genel olarak iş yaşamında ve özel olarak kendi kurumlarında kadınların konumu hakkında düşüncelerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Bu sorular; kadının yönetici konumlarında az sayıda bulunmalarının nedenini belirlemeye yöneliktir. 9 tane madde bulunmaktadır. Bunlar; “Kadınların ilgisizliği”, “Erkeklerin beceri düzeyinin kadınlara göre daha yüksek olması”, “Erkeklerin kadınlardan daha çok deneyimli olması”, “Kadınlara desteğin yetersiz olması”, “Kadınların aile sorumluluklarının olması”, “Kadınların örnek alacakları rol modellerinin olmaması”, “Profesyonel yaşamın ağır olması”, “Düzensiz çalışma saatleri”, “Kadın olmaları” maddeleridir (Ek 1). Bu maddeler ilgili literatür taranarak araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur. Katılımcılardan bu maddelerden en az birini işaretlemeleri istenmiştir.

3.2.2 Kadının Çalışmasına Karşı Tutum Ölçeği

Bireylerin kadınların çalışmasına yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla, Kuzgun ve Sevim (2004) tarafından geliştirilen “Kadının Çalışmasına Karşı Tutum Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek; kadınların çalışmasına karşı tutumla ilgili 27 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri, ilgili literatür taranarak yazılmıştır ve ölçme değerlendirme ile sosyal psikoloji alanında çalışan uzmanların görüşleri alınarak ölçeğe son hali verilmiştir. Ölçeğin deneme uygulaması Eğitim Bilimleri Fakültesi’nde okuyan 112 son sınıf öğrencisinin anne ve babaları üzerinde yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği faktör analizi yapılarak belirlenmiştir. İlk analizde maddelerin 5 boyutta dağıldığı görülmüştür. Birkaç kez yapılan istatistiksel analizler sonucunda faktör yükleri 0.40’ın altında olan 12 madde çıkartılmıştır. Ölçek tek boyutlu ve 15 maddeli olarak son şeklini almıştır (Kuzgun ve Sevim 2004). Her bir madde 5’li likert ölçeği kullanılarak cevaplandırılmaktadır. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar olumlu tutumu, düşük puanlar ise olumsuz tutumu göstermektedir (Ek 2).

3.2.3 Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeği

“Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeği” (Petters, Terborg ve Taylor 1974) bu çalışmada kadın yöneticilere karşı tutumu belirlemek için kullanılmıştır. Bu ölçek, 20 maddeden oluşmaktadır. Ankette 5’li likert ölçeği kullanılmaktadır. Yüksek skor; kadının yönetici olmasına karşı olumlu tutumu göstermektedir. Anketin 2 alt boyutu bulunmaktadır. İlk alt boyut kadının işini ve aile sorumluluklarını bir arada yürütebilmesiyle ilgili maddeleri içeren ; “Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları” ‘dır, ikinci alt boyut ise iş yaşamında toplumun kadını kilit karar verici olarak algılamasına yönelik maddeleri içeren; “Kadınların Kariyerlerinde İlerlemelerine Yönelik Tutum” ‘dur (Eker 1989). Anketin Türk toplumu için geçerlik ve güvenirliği Eker (1989) tarafından yapılmıştır (Ek 3).

3.2.4 BEM Cinsiyet Rolü Envanteri

Katılımcıların toplumsal cinsiyet rol eğilimlerini belirlemek için BEM tarafından 1981 yılında geliştirilen “BEM Cinsiyet Rolü Envanteri” kısa formu kullanılmıştır. Bu envanter kültürel olarak kadın ve erkeğe atfedilen niteliklerin kişisel olarak

algılanmasını değerlendirmektedir. Erkeksi ölçekte; (10 madde) algılanan erkek özelliklerini içeren maddeler (güçlü kişilikli, baskın, vb.); Kadınsı ölçekte; (10 madde) algılanan kadın özelliklerini içeren maddeler (duygusal, sempatik, vb.) ve ölçeğin geriye kalan kısmı ise (10 madde) nötr maddeler içermektedir. Bu maddeler kadınsı ve erkeksi özellikleri gösteren sıfatlardır (güvenilir, vicdan sahibi, vb.) ve ankette 7 puanlı likert ölçeği kullanılmaktadır (1= tamamen yanlış, 7= tamamen doğru). Bu ölçekten 2 ayrı puan elde edilecektir. Kadınsılık ve Erkeksilik puanları elde edilmiştir. Katılımcıların Kadınsı ve Erkeksi alt ölçeklerinden aldıkları toplam puanlar, Kadınsı ve Erkeksi ortancalarına göre değerlendirilerek katılımcıların toplumsal cinsiyet rolleri, erkeksi, kadınsı, androjen ya da belirsiz olarak sınıflandırılacaktır. Kadınsılık puanı kadınsılık ortancasının üzerinde, erkeksilik puanı erkeksilik ortancasının üzerinde olan bireyler androjen; kadınsılık puanı kadınsılık ortancasının altında, erkeksilik puanı erkeksilik ortancasının üzerinde olan bireyler erkeksi; erkeksilik puanı erkeksilik ortancasının altında, kadınsılık puanı kadınsılık ortancasının üzerinde olan bireyler kadınsı; iki puanı da iki ortancanın altında olan bireyler ise belirsiz cinsiyet rolüne sahip bireyler olarak tanımlanmaktadır (Bem 1974). Ölçeğin Türkiye için geçerlilik ve güvenilirliği Dökmen (1991) tarafından yapılmıştır (Ek 4).

3.3 VERİLERİN TOPLANMASI

Anketler araştırmacı tarafından Türkiye Futbol Federasyonu, İstinye, Beylerbeyi, Levent'te kadın ve erkek personele doldurtularak toplanmıştır. Anketler bire bir araştırmacı tarafından uygulanmıştır. TFF'ye bağlı 14 Bölgeye ise anketler; posta yoluyla gönderilerek orada uygulandıktan sonra tekrar gönderilmesi istenerek toplanmıştır.

3.4 VERİLERİN ANALİZİ

İstatistiksel değerlendirme Windows için SPSS programında yapılmış ve tüm istatistiksel işlemlerde 0.05 yanılma düzeyi kullanılmıştır. TFF'de çalışan kadın ve erkek personelin kadının çalışmasına ve kadın yöneticilere yönelik tutum ve toplumsal cinsiyet rol eğilim puanlarında cinsiyete göre fark olup olmadığını test etmek için bağımsız örneklerde t-test analizi uygulanmıştır. TFF'de çalışan kadın ve erkek

personelin toplumsal cinsiyet rol kategorileri arasında fark olup olmadığını test etmek için ki kare analizi uygulanmıştır.

Farklı toplumsal cinsiyet rol kategorilerinde yer alan TFF personelinin kadının çalışmasına ve kadın yöneticilere yönelik tutumları arasında fark olup olmadığını belirlemek için cinsiyet kontrol değişkeni olarak kullanılan tek yönlü co-varyans (ANCOVA) analizi uygulanmıştır. Bu analizlerin yanı sıra, frekans ortalama ve standart sapmalarının belirlenmesi için tanımlayıcı istatistik analizi yapılmıştır.

4. BULGULAR

TFF’de çalışan personelin kadının çalışmasına ve kadın yöneticilere yönelik tutumlarını, toplumsal cinsiyet rol eğilimlerini belirlemek ve kadın yöneticilere yönelik tutumları test etmek amacıyla yapılan bu çalışmada bulgular denenceler doğrultusunda ele alınarak sunulmuştur.

4.1 TFF’DE ÇALIŞAN KADIN VE ERKEK PERSONELİN KADININ ÇALIŞMASINA VE KADIN YÖNETİCİLERE YÖNELİK TUTUMLARININ İNCELENMESİ

Tablo 1’de TFF’de çalışan kadın ve erkek personelin kadının çalışmasına yönelik ve kadın yöneticilere karşı tutumlarına ait ortalama ve standart sapma değerleri sunulmuştur.

Tablo 4.1: TFF’de çalışan personelin kadının çalışmasına yönelik ve kadın yöneticilere karşı tutum ortalama ve standart sapmaları

Değişkenler	X	SS
Kadının Çalışmasına Yönelik Tutum	2.85	.55
Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları	3.25	.91
Kadınların Kariyerlerinde İlerlemelerine Yönelik Tutum	2.71	1.07

Tablo 4.1 incelendiğinde; TFF’de çalışan personelin kadının çalışmasına yönelik tutum puanı ortalaması $2.85 \pm .55$ ’tir. Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeğinin alt boyutlarından biri olan Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları tutum puanları ortalama $3.25 \pm .91$ iken, Kadınların Kariyerlerinde İlerlemelerine Yönelik Tutum puanları ortalama 2.71 ± 1.07 ’dir.

4.2 TFF'DE ÇALIŞAN PERSONELİN KADININ ÇALIŞMASINA YÖNELİK TUTUMLARININ CİNSİYETE GÖRE KARŞILAŞTIRMASI (DENENCE 1)

Tablo 4.2'de TFF'de çalışan kadın ve erkek personelin kadının çalışmasına yönelik tutumlarının karşılaştırılması sonucunda elde edilen t-test sonuçları sunulmuştur.

Tablo 4.2: TFF'de çalışan kadın ve erkek personelin kadının çalışmasına yönelik tutumlarının karşılaştırılması

Cinsiyet	X	SS	t değeri
Kadın (n=134)	2.61	.44	
Erkek (n= 327)	2.95	.55	-6.47**

** p < . 01

Kadın personelin kadının çalışmasına yönelik tutum puanı ortalama $2.61 \pm .44$ iken, erkek personelin kadının çalışmasına yönelik tutum puanı ortalaması $2.95 \pm .55$ 'tir. Kadın ve erkek personelin kadının çalışmasına yönelik tutum puanları arasında fark olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan bağımsız örneklerde t-test sonuçlarına göre; kadın ve erkek personelin kadının çalışmasına yönelik tutum puanları arasında erkekler lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($t = - 6.47$; $p < .01$).

4.3 TFF'DE ÇALIŞAN KADIN VE ERKEK PERSONELİN KADIN YÖNETİCİLERE YÖNELİK TUTUMLARININ KARŞILAŞTIRILMASI (DENENCE 2,3)

TFF'de çalışan kadın ve erkek personelin kadın yöneticilere yönelik tutumlarının karşılaştırılması sonucu elde edilen t-test sonuçları Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 4.3: TFF’de çalışan kadın ve erkek personelin kadın yöneticilere yönelik tutumlarının karşılaştırılması

Değişkenler	X	SS	t değeri
Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları			
Kadın	3.93	.63	
Erkek	2.97	.86	11.72**
Kadınların Kariyerlerinde İlerlemelerine Yönelik Tutum			
Kadın	2.92	1.16	
Erkek	2.62	1.03	2.75*

* p < .05

** p < .01

Kadın personelin kadın yöneticilere yönelik tutum ölçeğinin Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları alt boyut puanlarına bakıldığında; kadınların ortalama puanı $3.93 \pm .63$ iken, erkeklerin puan ortalaması $2.97 \pm .86$ 'dir. Kadınların Kariyerlerinde İlerlemelerine Yönelik Tutum alt boyut puanlarına bakıldığında; kadınların ortalama puanı 2.92 ± 1.16 iken, erkeklerin puan ortalaması 2.62 ± 1.03 'dir. Kadın ve erkek personelin Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum puanları arasında fark olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan bağımsız örneklerde t-test analizi sonuçlarına göre; Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeği'nin her 2 alt boyutunda kadın ve erkekler arasında kadınlar lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur.

4.4 TFF'DE ÇALIŞAN PERSONELİN TOPLUMSAL CİNSİYET ROL EĞİLİMLERİNİN CİNSİYETE GÖRE İNCELENMESİ (DENENCE 4)

TFF'de çalışan kadın ve erkek personelin toplumsal cinsiyet rol eğilimlerinin karşılaştırılması sonucu elde edilen t-test sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4.4: TFF’de çalışan kadın ve erkek personelin toplumsal cinsiyet rol eğilimlerinin karşılaştırılması

Değişkenler	X	SS	t değeri
Erkeksilik			
Kadın	51.44	7.42	1.10
Erkek	50.60	7.44	
Kadinsılık			
Kadın	62.81	6.49	3.02**
Erkek	60.46	8.00	

** p < .01

TFF’de çalışan kadın ve erkek personelin toplumsal cinsiyet rol eğilimlerini karşılaştırmak amacıyla yapılan bağımsız örneklerde t-test sonuçlarına göre; kadın ve erkek personelin kadınsılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır (t = 3.02; p < .01). Kadınların kadınsılık puanları, erkeklerin kadınsılık puanlarından daha yüksektir. Erkeksilik puanlarında ise; kadın personelin erkeksilik puanı ortalaması erkek personelin erkeksilik ortalama puanlarından yüksek olmasına rağmen, aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

TFF’de çalışan kadın ve erkek personelin toplumsal cinsiyet rol kategorilerinin karşılaştırılması sonucu elde edilen ki kare analiz sonuçları Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 4.5: TFF’de çalışan kadın ve erkek personelin toplumsal cinsiyet rol kategorilerine dağılımları

Değişkenler	Toplumsal Cinsiyet Rol Kategorisi							
	Androjen		Kadınsı		Erkeksi		Belirsiz	
	N	%	N	%	n	%	n	%
Kadın	13	38.2	8	23.5	7	20.5	6	17.6
Erkek	32	25.8	20	16.1	45	36.2	27	21.7

Yapılan ki kare analizi sonuçları, kadın ve erkek personelin toplumsal cinsiyet rol kategorileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir ($\chi^2_{(3)}=12.87$; p < .01). Kadınların çoğu androjen kategorisinde yer alırken erkeklerin çoğu erkeksi kategorisinde yer almaktadır.

5. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı, TFF'de çalışan personelin kadının çalışmasına ve kadın yöneticilere yönelik tutumunu ve toplumsal cinsiyet rol eğilimlerini belirlemek, toplumsal cinsiyet rol kategorilerine ve cinsiyete göre kadının çalışmasına ve kadın yöneticilere yönelik tutumlarını farklılaşp farklılaşmadığını test etmektir. Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular, denenceler doğrultusunda oluşturulan alt başlıklar şeklinde tartışılacaktır.

5.1 TFF'DE ÇALIŞAN KADIN VE ERKEK PERSONELİN KADININ ÇALIŞMASINA VE KADIN YÖNETİCİLERE YÖNELİK TUTUMLARININ İNCELENMESİ

Bu çalışmanın bulgularına göre, TFF'de çalışan kadın ve erkek personelin kadının çalışmasına ve kadın yöneticilere yönelik tutum puanlarının düşük olması (daha çok kararsız cevabında yoğunlaşması), olumlu bir tutuma sahip olmadıklarını göstermedikleri şeklinde yorumlanabilir. Kadının çalışmasına yönelik tutum puanları Kuzgun ve Sevim'in (2004) çalışması ile karşılaştırıldığında TFF çalışanlarının kadının çalışmasına yönelik tutum puanlarının daha düşük olduğu görülmektedir. Bu farklı sonucun nedeni, bu çalışmanın örnekleminin yaş grubunun daha farklı olmasının yanı sıra, örneklemin spor kurumundan seçilmesi ile ilişkili olduğu ileri sürülebilir.

Ayrıca, bu çalışmadan elde edilen bir başka bulgu da, TFF'de çalışan kadın ve erkek personelin Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargı puanlarının diğer iki tutum ölçeği puanlarına göre daha yüksek olmasıdır.

5.2 TFF'DE ÇALIŞAN PERSONELİN KADININ ÇALIŞMASINA YÖNELİK TUTUMLARININ CİNSİYETE GÖRE KARŞILAŞTIRMASI (DENENCE 1)

Bu çalışmanın bulgularına göre; TFF'de çalışan kadın ve erkek personelin kadının çalışmasına yönelik tutum puanları arasında erkekler lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Erkek personel kadının çalışmasına yönelik daha olumlu tutum

sergilemektedirler. Literatürde bu sonuçları destekleyen yurt dışında yapılmış çalışmalara rastlanmaktadır.

Örneğin, Gabler'in (1987) çalışmasında; kadınların birbirlerine karşı tutumları irdelenerek, hem öğretmenlerin hem de yönetici pozisyonundaki kadınların birbirlerine karşı olumsuz tutum sergiledikleri sonucu bulunmuştur. Benzer bir şekilde Inglis, Danylchuk ve Pastore'un 2001 yılında yapmış olduğu çalışmaya bakıldığında iş ortamında kadınlar arasında gerilim yaşandığı, bu yüzden kadının, kadının çalışmasına yönelik tutumunun daha olumsuz olduğu ve büyük oranda kadınlar arasında rekabetin gözlemlendiği sonucu yine bu çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir.

Kuzgun ve Sevim'in (2004) ve Sevim'in (2006) çalışmalarının sonuçları, kadının çalışmasına yönelik kız üniversite öğrencilerinin daha olumlu tutum sergilediklerini ortaya çıkarmaktadır. Kadın ve erkek personelin kadının çalışmasına yönelik tutum puanlarının Kuzgun ve Sevim'in (2004) çalışmasında elde edilen tutum puanlarından daha düşük olmasına rağmen, bu araştırmadan elde edilen bu bulgu ile çelişmektedir.

Çalışma yaşamında kadınların ancak dörtte biri (yüzde 26.4) istihdama katılmakta bunların da ancak üçte birinden biraz fazlası (yüzde 37.3) gelir getirici bir faaliyette bulunmaktadır. Kadınların dörtte üçü ise ev kadını konumundadır (Kardam ve Toksöz 1999). İstihdam edilen kadınların büyük kısmı ise ücretsiz aile işçisi olarak tarımda çalışmaktadır. Çalışan kadınların sektörel dağılımlarına baktığımızda 1998 Nisan'ına ilişkin verilerde yüzde 69.5'inin tarım, yüzde 10.8'inin sanayi, yüzde 19.7'sinin hizmetler sektöründe çalıştığı görülmektedir. Türkiye'de kadın istihdamı daha çok hizmetler sektöründe yükselmekte, tarımda düzenli bir şekilde azalmakta, sanayide ise sabit görünmektedir.

DİE 2006 verilerine göre istihdam edilen kadınların yüzde 62.6'sı ücretsiz aile işçisi, yüzde 27.8'i ücretli ve yevmiyeli, yüzde 9.5'i kendi hesabına ve işveren durumundadır. Ücretsiz aile işçiliği kırsal kesimde görülmekteyken, kentlerde belirleyici olan ücretli çalışmadır. Kentlere baktığımızda kadın işsizliğinin ciddi bir sorun olduğu görülmektedir. Nisan 1998'de 1.724 bin çalışan kadına karşılık 304 bin işsiz kadın vardır. İşsizlik oranı yüzde 15'dir. Erkeklerde ise bu oran yüzde 7.5'dir. Kadınlar toplam işgücünün yüzde 17.6'sını oluştururken, toplam işsizlerin yüzde

28.2'si kadındır. Bu oranlar işsizliğin aslında bir kadın sorunu olduğunu da göstermektedir.

Türkiye’de yapılan çalışmaların büyük bir bölümünde üniversite öğrencilerinin kadının çalışmasına yönelik tutumlarını incelenmiştir. Başka bir deyişle, herhangi bir kurumda çalışan bireylerin kadının çalışmasına yönelik tutumlarını inceleyen çalışma sayısı çok sınırlıdır. Fakat bulgular diğer çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

5.3 TFF’DE ÇALIŞAN KADIN VE ERKEK PERSONELİN KADIN YÖNETİCİLERE YÖNELİK TUTUMLARININ KARŞILAŞTIRILMASI (DENENCE 2 VE 3)

Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeği’nin iki alt boyutu bulunmaktadır. İlk alt boyut kadının işini ve aile sorumluluklarını bir arada yürütebilmesiyle ilgili maddeleri içeren “Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları” ‘dır, ikinci alt boyut ise toplumun kadını kilit karar verici olarak algılamasına yönelik maddeleri içeren; “Kadınların Kariyerlerinde İlerlemelerine Yönelik Tutum” alt boyutudur.

Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeği’nin her iki alt boyutunda kadınlar ve erkekler arasında kadınlar lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Sakallı-Uğurlu ve Beydoğan'ın (2002) Orta Doğu Teknik Üniversitesi’nde okuyan 183 lisansüstü öğrenci ile yaptığı çalışmadan elde edilen bulgular, bu çalışmadan elde edilen bulguları destekler niteliktedir. Yurt dışında yapılan çalışmalara bakıldığında ise erkeklerin kadın yöneticilere karşı daha az cinsiyet ayrımcılığına yönelik tutum sergilemelerinin yanı sıra daha toleranslı davrandıkları sonucu elde edildiği görülmektedir (Glick ve Fiske (1996), Swim, Aikin, Hall ve Hunter (1995)).

Glick, Fiske, Mladinic, Saiz, Abrahms ve Masser’ in 2000 yılında yaptığı çalışmada Küba, Nijerya ve Türkiye gibi cinsiyet ayrımcılığının çok yapıldığı ülkelerde kadın yöneticilere yönelik tutumun, cinsiyet ayrımcılığının çok fazla gözlenmediği Amerika ve Avustralya gibi ülkelere göre çok daha olumsuz olduğu gözlenmektedir. Bunun nedeni ülkemizde hala kadının yerinin kamusal alan değil, özel alan olduğu yargısı olabilir. İş adamı kalıbının da iş yaşamına yerleşmiş olması kadınların önünde büyük bir engel teşkil etmektedir (Shaw ve Hoeber 2003).

Çalışmada elde edilen bulgular diğer birçok çalışmada da gözlendiği gibi hangi yaş grubunda ya da hangi geçmişe sahip olursa olsun, erkeklerin kadın yöneticilere karşı erkeklerden daha olumlu tutum sergilediğine yöneliktir (Mihail (2006), Beydoğan (2001), Adeyemi- Bello ve Tomkiewicz (1996), Owen ve Tador (1993), Heilman, Block, Martell ve Simon (1989)). Örneğin Mihal'in (2006) yaptığı çalışmadan elde edilen bulgulara göre kadın işletme öğrencileri kadın çalışanlara karşı oldukça basmakalıp ve olumsuz davranışlar sergilemektedirler. Buna benzer bulgular, Türkiye'de farklı sektörlerde ve farklı gruplardaki insanlar üzerine yapılan çalışmalarda da elde edilmiştir. Örneğin; Aycan'ın 2004 yılında yaptığı çalışmada, finans sektöründe ve yönetim organizasyonlarında, kadınlar kadınların yönetici pozisyonlarında yer almalarına karşı daha olumsuz tutum sergilemektedirler.

Türkiye'de kadınların yönetici pozisyonlarında az sayıda yer almalarını TFF'nin örgüt kültürünü araştırarak tartışabiliriz. TFF'de çalışan toplam personel sayısına baktığımızda; 469 olduğunu görmekteyiz, erkek personel sayısı 349 iken, kadın personel sayısı 124'tür, bu personel yüzdesinin yüzde 26.40'ını oluşturmaktadır. Daha özel olarak incelersek üst düzey 3 adet kadın yönetici bulunmaktadır, bu ise kadın yöneticilerin spor kurumlarında az olmalarını destekler niteliktedir. Kabasakal, Bocacıgiller ve Erden'in (1994) araştırmasındaki bulgularda çalışmamızı destekler niteliktedir. 64 organizasyondaki kadın çalışanların oranı yüzde 43, orta kademeli yönetici pozisyonundaki çalışanlar yüzde 26 ve üst kademeli yönetici pozisyonunda çalışanların yüzdesi ise yalnızca yüzde 3'tür.

Belli mesleklerde çalışan kadın sayısı (özellikle yöneticilik) hala düşüktür ve kadınlar genellikle düşük gelirli, yükselme şansı sınırlı olan ve ev kadınlığı ile uyuşabilen geleneksel mesleklerde çalışmayı tercih etmektedirler (Kuzgun 2000). Türk toplumunda kadınların iş hayatı açısından hala istenilen düzeye ulaşamamış olmasındaki önemli etkenlerden birisi, yapılan tüm reformlara karşın toplumun geleneklerin baskısından kurtulamamış olmasıdır (Kırkpınar 1998).

5.4 TFF'DE ÇALIŞAN KADIN VE ERKEK PERSONELİN TOPLUMSAL CİNSİYET ROL EĞİLİMLERİNİN VE TOPLUMSAL CİNSİYET ROL KATEGORİLERİNİN İNCELENMESİ (DENENCE 4)

TFF'de çalışan kadın ve erkek personelin toplumsal cinsiyet rol eğilimleri karşılaştırıldığında, kadın ve erkek personelin kadınsılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmektedir. Kadınların kadınsılık puanları, erkeklerin kadınsılık puanlarından daha yüksektir. Erkeksilik puanlarına bakıldığında ise kadınların erkeksilik puanları ve erkek personelin erkeksilik puanlarından düşüktür, bu da istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Bu çalışmadan elde edilen bir başka bulgu da kadın ve erkek personelin toplumsal cinsiyet rol kategorileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğudur. TFF'de çalışan kadınların çoğu androjen kategorisinde yer alırken erkeklerin çoğu erkeksi kategorisinde yer almaktadır.

5.5 SONUÇ

TFF'de çalışan personelin kadının çalışmasına ve kadın yöneticilere yönelik tutumunu ve toplumsal cinsiyet rol eğilimlerini belirleyerek cinsiyete ve toplumsal cinsiyet rol kategorilerine göre kadının çalışmasına ve kadın yöneticilere yönelik tutumların farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak amacıyla yapılan bu çalışmada şu sonuçlara ulaşılmıştır;

- a. TFF'de çalışan kadın ve erkek personelin kadının çalışmasına yönelik tutum puanları arasında cinsiyete göre erkekler lehine istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.
- b. TFF'de çalışan kadın ve erkek personelin “Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeğinin” Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları alt boyut puanları arasında cinsiyete göre kadınlar lehine istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.
- c. TFF'de çalışan kadın ve erkek personelin “Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeğinin” Kadınların Kariyerlerinde İlerlemelerine yönelik tutum alt boyut puanları arasında cinsiyete göre kadınlar lehine istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.

- d. TFF’de çalışan kadın ve erkek personelin toplumsal cinsiyet rol eğilimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

5.6 ÖNERİLER

Bu çalışma; TFF’de çalışan personelin kadının çalışmasına ve kadın yöneticilere yönelik tutumunu, toplumsal cinsiyet rol eğilimlerini belirleyerek cinsiyete ve toplumsal cinsiyet rol kategorilerine göre kadının çalışmasına ve kadın yöneticilere yönelik tutumların farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın sınırlılıkları göz önüne bulundurularak ileride yapılacak çalışmalara ve uygulamaya yönelik öneriler iki alt kategoride sunulmuştur;

İleriki araştırmalara Yönelik Öneriler:

- a. Erkeklerin kadınların çalışmasına yönelik tutumları kadınlardan daha olumlu iken kadın yöneticilere yönelik tutumları kadınlardan daha olumsuzdur. Bunun nedenleri nitel araştırma ile araştırılabilir.
- b. TFF’de kadın çalışan sayısının az olmaması fakat kadın yönetici sayısının az olmasının nedenlerinden birisinin erkeklerin kadın yöneticilere yönelik olumsuz tutumlarının olup olmadığı araştırılabilir.

Uygulamaya Yönelik Öneriler:

- a. TFF’de kadın yönetici sayısının arttırılmasına yönelik TFF personeline toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi verilebilir. Örneğin bazı banka sektörlerinde, sendikalarda ve de polis teşkilatında toplumsal cinsiyet duyarlılığı eğitimleri veriliyor kadın çalışmalarını uzmanları tarafından bu tür eğitimler spor kurumlarında da verilebilir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Ansal, H. (1996) *Teknolojik gelişmelerin sanayide kadın istihdamına etkileri: Türk tekstil ve elektronik sanayilerinde teknolojik değişim ve kadın istihdamı*. Ankara, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Arın, T. ve Ergin, B. (1998) *Türkiye’de sosyal güvenlik ve kadınlar: Yasal çerçeve ve uygulama*. N.Arat, (der.) *Aydınlanmanın Kadınları içinde* (s.235-238). İstanbul: Cumhuriyet Kitap Kulübü.
- Basow, S. A. (1992). *Gender: Stereotypes and Roles* (üçüncü baskı). Pasific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Demirel, A., Kayaalp Bilgin, Z. ve Kocaman, M. (2004). *Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi*. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları. Ankara: Cem Web Ofset.
- Dökmen, Z. Y. (2004). *Toplumsal Cinsiyet- Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Fichter, J. (1990). *Sosyoloji Nedir?* (Çev. Nilgün Çelebi), Konya: Selçuk Üniversitesi Yayınları.
- İlkkaracan, İ. (1998). *Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı*. A.B. Hacımirzaoğlu (der.). *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler İçinde* (s. 285-302) İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Kağıtçıbaşı, Ç, ve Sunar, D. (1992). Family and socilization in Turkey. In J. L. Roopnarine ve D. B. Carter (Eds.), *Annual advances in applied Development Psychology: 5. Parent-child socilaziation in diverse cultures*. Bloomington, (s.151-180) IN: Indiana University Pres.
- Kandiyoti, D. (1995). *Patterns of Patriarchy: Notes for an Analysis of Male Dominance in Turkish Society*. In S. Tekeli (ed.) *Women in Modern Turkish Society*. London: Zed Boks.
- Kardam, F. ve Toksöz, G. (1999), “*Cumhuriyet’ten Günümüze Çalışma Yaşamı ve Kadınlar: Ayrımcılığın Değişen Boyutlarıyla,*” *Bilanço 1923-1998*. Uluslararası Kongre İstanbul: Cilt 2, Tarih Vakfı Yayınları.

- Kırkpınar, L. (1998). *Türkiye’de Toplumsal Değişme Sürecindeki Kadın*. A.B. Hacımirzaoğlu (der.). *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler içinde* (s. 13-28). İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Minibaş, T. (1998). *Türkiye’nin Kalkınma Sürecinde Kadın İşgücü*. N.Arat (der.). *Aydınlanmanın Kadınları içinde* (s. 331). İstanbul: Cumhuriyet Kitap Kulübü.
- Morrison, A. M, White, R. P. ve Van Velsor, E. (1992). *Breaking the Glass Ceiling*. Reading, MA: Addison- Wesley.
- Opong, C. ve Abu, K.(1985). *A Handbook For Data Collection and Analysis On Seven Roles and Statuses Of Women*. Geneva: International Labor Office.
- Özbay, F. (1995). *Changes in women’s activities both inside and outside the home*. In S. Tekeli (Ed.). *Women in modern Turkish society* (pp. 89-109). London: Zed Boks.
- Parsons, T. (1972). “Age and Sex in the Social Structure of the United States.” P. K. Manning ve M.Truzzi (Ed.), *Youth and Sociology*, New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice-Hall, Inc., 136-147.
- Sevim, S. A. (2006). *Religious tendency and gender roles: Predictors of the attitudes oward women’s work roles?*. *Social Behavior and Personality*, 34, 77-86.
- Shaffer, D. R. (1994). *Social & Personality Development*. Pacific Grove, California; Brooks/Cole, 3. Baskı.
- Spence, J. T. ve Helmreich, R. L. (1978). *Masculinity & Femininity: Their psychological dimensions, correlates and antecedents*. Austin: University of Texas Press.
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. *Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Bankacılık sektöründe örnek olay incelemesi*, (1996). Ankara.
- Turan, S. ve Ebiclioğlu, N. (2002). *A Study of Gender Differences and Leadership Characteristics of Elementary School Principals*. *Educational Administration: In Theory and Practice*, 31, 444–458.

Sürekli Yayınlar

- Adeyemi- Bello, T., ve Tomkiewicz, J. M. (1996). The attitudes of Nigerians toward women managers. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 11, 133-140.
- Agee, M. L. ve Kabasakal, H. E. (1993). Exploring conflict resolution styles: A study of Turkish and American university business students. *International Journal of Social Economics*, 20, 3-14.
- Aitchison, C, C. (2005) Feminist and Gender Research in Sport and Leisure Management: *Understanding the Social-Cultural Nexus of Gender- Power Relations*. *Human Kinetics*, 19(1), 422–441.
- Aycan, Z. (2004). *Key success factors for women in management in Turkey*. *Applied Psychology: An international review*, 53, 3, 453-477.
- Bem, S. L. (1974). *The measurement of psychological androgyny*. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 155-162.
- Bem, S. L. (1975). *Sex role adaptability: One consequence of psychological androgyny*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31(4), 634-643.
- Bem, S. L. (1977). *On the utility of alternative procedures for assessing psychological androgyny*. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 45(2), 196-205.
- Bem, S. L. (1979). *Theory and measurement of androgyny: A reply to the Pedhazur Tetenbaum and Locksley-Colten critiques*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(6), 1047-1054.
- Bem, S. L. (1981). *Gender schema theory: A cognitive account of sex typing*. *Psychological Review*, 88, 354-364.
- Bem, S. L. (1983). *Gender schema theory and its implications for child development: Raising gender aschematic society*. *Signs*, 8, 598-616.
- Dökmen, Z. Y. (1991). *Kendi Cinsiyetindekilere ve Diğer Cinsiyettekilere İlişkin Algı, Cinsiyet Roller ve Depresyon İlişkileri*. *Kriz Dergisi*, 9 (1), 9-11.
- Dönmez, A. ve Demirel, O. N. (1990). *Kadınlar kadınlara karşı önyargılı mı?*. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 33 (1-2), 103-122.

- Fişek, G. O (1994). *Paradoxes of intimacy: Analysis in terms of gender and culture*. Boğaziçi Journal: Review of Social, Economic and Administrative Studies, 8, 177–186.
- Çelikten, M. (2005). *A Perspective on Women Principals in Turkey*. International Journal of Leadership in Education, 8, No. 3, 207–221.
- Glick, P., ve Fiske, T. S. (1996). *The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism*. Journal of Personality and Social Psychology, 70, 491-512.
- Glick, P., ve Fiske, T. S. (1997). *Hostile and benevolent sexism: Measuring ambivalent sexist attitudes toward women*. Psychology of Women Quarterly, 21, 119-135.
- Glick, P., Fiske, T. S., Mladinic, A., Saiz, J. L., Abrahms, D. ve Masser, B. (2000). *Beyond prejudice as simple antipathy: Hostile and benevolent sexism across cultures*. Journal of Personality and Social Psychology, 79, 763- 775.
- Gönüllü, M. ve İçli, G. (2001). *Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri*. C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, 25 (1), 81-100.
- Heilman, M., Block, C., Simon, M. C., ve Martell, R. F. (1989). *Has anything changed? Current characterization of men, women, and managers*. Journal of Applied Psychology, 74, 935- 942.
- Hovden, J. (2000) *Short Communications Gender and Leader Selection Processes in Norwegian Sporting Organization*. International Review for the Sociology of Sport, 35(1), 75–82.
- Inglis, S., ve Danylchuk, K, ve Pastore, D. (2001). *Multiple Realities of Women's Work Experiences in Coaching and Athletic Management*. Women in Sport & Physical Activity Journal, 19(2), 1–13.
- Kabasakal, H., Bocacıgiller, N., ve Erden, D. (1994). *Organizational Characteristics as Correlates of Women in Middle and Top Management*. Boğaziçi Journal, 8, 45–62.
- Kuzgun, Y., ve Sevim, A, S. (2004). *Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 37(1), 14–27.

- Mihail, D. M. (2006). *Women in management: gender stereotypes and students' attitudes in Greece*. *Women in Management Review*, 21, 8, 681-689.
- Owen, C. ve Tador, W. (1993) *Attitudes Toward Women As Managers: Still The Same*, *Business Horizons*, Mart-Nisan, s. 12-15.
- Özkan, T. ve Lajunen, T. (2005). *Masculinity, Femininity, and Bem Sex Role Inventory in Turkey*. *Sex Roles*, Vol. 52, 103-110.
- Peters, L. H., Terborg, J. R., ve Taylor, J. (1974). *Women as Managers Scale(WAMS): A measure of attitude toward women in management positions*. *Catalogue of Selected Documents in Psychology*, 4, 27.
- Sakallı Uğurlu, N., ve Beydoğan, B., (2002) *Turkish College Students' Attitudes Toward Women Managers: The Effects of Patriarchy, Sexism and Gender Differences*. *The Journal of Psychology*, 136(6), 647–656.
- Shaw, S., ve Hoerber, L. (2003). *A Strong Man is Direct and a Direct Woman Is a Bitch: Gendered Discourses and Their Influence on Employment Roles in Sport Organizations*. *Journal of Sport Management*, 17(1), 347–375.
- Sunar, D. (1982). *Female stereotypes in the U.S. and Turkey: An application of functional theory to perceptions in power Relations*. *Journal of Cross- Cultural Psychology*, 13, 445- 460.
- Swim, J. K., Aikin, K. J., Hall, W. S., ve Hunter, B. A. (1995). *Sexism and racism: Old fashioned and modern prejudices*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 199-214.
- Toller, W. P, Suter, E. A. ve Trautman, C. T. (2004). *Gender Role Identity and Attitudes Toward Feminism*. *Sex Roles*, 51, 85-90.
- Valentine, S. (2001). *Development of a Brief Multidimensional Aversion To Women Who Work Scale*. *Sex Roles*, 44, 773– 787.

Diğer Yayınlar

- Atabek, E. G. (1994). *The career and role characteristics of Turkish top managers*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Beydoğan, Başak. (June 2001). *Attitudes toward women in managerial positions: The effects of ambivalent sexism, patriarchy and gender differences on these attitudes*. Yayınlanmamış doktora tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi. Ankara.
- Candell, G. ve Hulin, H. (1987). *Cross- language and cross- cultural comparisons in scale translations*. The Journal of Cross- Cultural Psychology, 17, pp. 417.
- Grove, R. ve Montgomery, P. (2000). *Women and The Leadership Paradigm: Bridging the Gender Gap*. National Forum Journals. (<http://www.nationalforum.com/12growe.htm>) [cited 12 June 2011].

EKLER

EK 1

Sevgili Katılımcılar,

Aşağıda sizlerin çalıştığınız kuruma ilişkin görüşlerinizi almaya yönelik sorular bulunmaktadır. Her soruyu dikkatlice okuyarak sizin için geçerli olan cevabın yanındaki ayrıca (X) işareti koyarak belirtiniz. Anket sonuçları sadece araştırma amaçlı kullanılacaktır. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Bahçeşehir Üniversitesi,

Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yönetimi Yüksek Lisans Programı

BÖLÜM I. KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyet : () Kadın () Erkek

2. Mesleğiniz :.....

3. Eğitim Durumunuz:

() Okur-Yazar Değil () Okur yazar () İlkokul () Ortaokul () İlköğretim
() Lise () Üniversite () Yüksek Lisans () Doktora

4. Kurumunuzda yönetici konumlarda kadın sayısının az olmasının nedenleri nelerdir?

- () Kadınların ilgisizliği
- () Erkeklerin beceri düzeyinin kadınlara göre daha yüksek olması
- () Erkeklerin kadınlardan daha çok deneyimli olması
- () Kadınlara desteğin yetersiz olması
- () Kadınların aile sorumluluklarının olması
- () Kadınların örnek alacakları rol modellerinin olmaması
- () Profesyonel yaşamın ağır olması
- () Düzensiz çalışma saatleri
- () Kadın olmaları
- () Diğer (lütfen belirtiniz):.....

EK 2

KADININ ÇALIŞMASINA KARŞI TUTUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda kadın yöneticilere yönelik görüşlerin yer aldığı ifadeler bulunmaktadır. Her bir ifadeye ne ölçüde katıldığınızı belirtmek için lütfen ilgili kutuya (X) işareti koyunuz.

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.	İyi nesiller yetiştirebilmek için, kadının çocuğuna bakması gerekir.					
2.	Kadınlar iş hayatındaki engeller ve güçlüklerle baş edebilirler.					
3.	Kadınların çalışma hayatına girmesi, erkekler arasında işsizliğe yol açacağı için sakıncalıdır.					
4.	Kadınlar aylık rahatsızlıkları ve doğum yapmaları nedeniyle iş hayatında verimsiz olmaktadır.					
5.	Kadınlar iş hayatında cinselliklerini ön plana çıkararak, ayrıcalık sağlamaya çalışmaktadırlar.					
6.	Çalışan kadının çocuğu sevgiden yoksun büyümektedir.					
7.	Kocası eve bakabilecek ve ihtiyaçlarını karşılayabilecek durumda olsa bile, kadının çalışması gerektiğine inanıyorum.					
8.	Kadınlarla erkeklerin birlikte çalıştığı iş ortamında erkekler tahrik olduğu için verim düşebilir.					
9.	Kadınlar ev işlerini aksatmayacak şekilde hafif veya yarı zamanlı işlerde çalışmalılar.					
10.	Kadınlar duygularına göre davrandıkları için işlerinde ortaya çıkan sorunları çözemezler.					
11.	Kadınlar daha bilgili ve görgülü olmak için yüksek öğrenim görmeliler, ancak çalışmalarına gerek yoktur.					
12.	Kadınların çalıştığı iş ortamlarında gayri meşru ilişkiler olabilir.					
13.	Kadının birinci görevi, evin sorumluluğunu üstlenmek ve çocuk yetiştirmektir.					
14.	Kadına çalışma hakkı vermek, ona yeteneklerini geliştirme olanağı vermek demektir.					
15.	Kadın işgücünden yararlanmak toplum kalkınmasını hızlandırabilir.					

EK 3

KADIN YÖNETİCİLERE YÖNELİK TUTUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda kadın yöneticilere yönelik görüşlerin yer aldığı ifadeler bulunmaktadır. Her bir

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Nötr	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.	Genelde, kadınların sorumluluk gerektiren işlerde görev alması, erkeklere göre daha az tercih edilir.					
2.	Kadınlar, iş dünyasında başarılı bir yönetici olmak için gerekli yetenek, objektif görüş ve insiyatife sahiptir.					
3.	Erkekler, mücadele isteyen işlere kadınlara oranla daha fazla önem verirler.					
4.	Genelde kadınlar yönetici olarak, şirketin hedeflerine ulaşmasına erkeklere oranla daha az katkıda bulunurlar.					
5.	Toplumda, kadınların lider olarak kabul edilmesi pek mümkün değildir.					
6.	İş dünyası birgün kadınları kilit yönetim noktalarında kabul edecektir.					
7.	Çalışan kadının aile hayatı düzensizdir.					
8.	Toplum, kadınların yaptığı işlere erkeklerin yaptığı işler kadar değer vermemelidir.					
9.	Kadınlar üst düzey görevler için erkeklerle yarışabilecek yetenektedir.					
10.	Kadınların hamilelik ihtimali işe alınmada gözönünde tutulmamalıdır.					
11.	Kadınlar artık, heyecan ve duygularının yönetici olarak davranışlarını etkilemesine erkekler gibi izin vermemektedir.					
12.	Kadınlar, başarılı yönetici olmak için kadınlık özelliklerinden fedakarlık etmek zorunda değildir.					
13.	Genelde çalışan kadın evde oturan kadın kadar iyi bir anne olamaz.					
14.	Kadınlar matematiksel ve mekanik konularda erkeklerden daha az yeteneklidir.					
15.	İşin gerektirdiği durumlarda kadınlar gerektiği kadar iddialı ve hırslı olamazlar.					
16.	Kadının çalıştığı ailelerde eşler arası uyumsuzluk daha fazladır.					
17.	Kadın yöneticilerin başarılı olmasının nedenleri arasında şans ve belirli işlerin kadınlara daha uygun olması sayılabilir.					
18.	Kadınlar iyi bir lider olmak için gerekli özgüvene sahiptir.					
19.	Genelde çalışan kişiler patronlarının kadın olmasından hoşnut olmazlar.					
20.	Kadının yeri eşinin yanında bulunmak ve iyi bir anne olmaktır.					

ifadeye ne ölçüde katıldığımızı belirtmek için lütfen ilgili kutuya (X) işareti koyunuz.

EK 4

BEM CİNSİYET ROLÜ ENVANTERİ

Lütfen aşağıdaki ifadelerin sizi ne oranda **tanımladığını göz önüne** alıp lütfen ilgili kutuya (X) işareti koyunuz.

		Tamamen yanlış	Çoğunlukla yanlış	Biraz yanlış	Ne doğru ne yanlış	Biraz doğru	Çoğunlukla doğru	Tamamen doğru
1	Düşünce ve inançlarını savunan							
2	Duyarlı,hassas							
3	Vicdan sahibi							
4	Bağımsız / Dilediğini yapan							
5	Sempatik							
6	Ne yapacağı belli olmayan Sağı solu belli olmayan							
7	İddialı / Tuttuğunu koparan							
8	Diğer insanların ihtiyaçlarına duyarlı							
9	Güvenilir / İtimat edilir							
10	Güçlü kişilikli							
11	Anlayışlı							
12	Kıskanç							
13	Kendine yeten							
14	Merhametli							
15	İçten / Samimi							
16	Lider / Liderlik özelliklerine sahip							
17	Teselli edici / Teskin edici							
18	Sır saklayabilen / tutabilen / Ketum							
19	Risk almaya istekli							
20	Sıcak kanlı							
21	Uyumlu							
22	Baskın							
23	Sevecen / şefkatli							
24	Kendini beğenmiş / Kibirli							
25	Muhalef / Muhalefet eden							
26	Çocukları seven							
27	Kaba / Patavatsız / Nezaketsiz							
28	Saldırgan							
29	Kibar / Nazik							
30	Geleneklerine bağlı							