IV. INTERNATIONAL STRATEGIC RESEARCHES CONGRESS

ISRC 2018

CERTIFICATE

OF ATTENDANCE

Dr. Öğr. Üyesi Yeliz ERATLI ŞİRİN

attended the
IV. International Stategic Researches Congress 2018
between 07-11 November 2018 in Antalya, TURKEY

Prof. Dr. Ali Rıza Gökbunar

THE CONGRESSIONAL ORGANIZING COMMITTEE

ULUSLARARASI STRATEJİK ARAŞTIRMALAR KONGRESİ ISRC 2018

7 -11 Kasım 2018 Antalya, Türkiye



ÖZET BİLDİRİ KİTABI
ABSTRACT BOOK

EDİTÖRLER: Doç.Dr Volkan YURDADOĞ
Dr. Öğr.Üyesi Erkan ATALMIŞ
Dr. Ferdi ÇİFTÇİ
Arş. Gör. Ayhan YATBAZ

IV. ULUSLARARASI STRATEJİK ARAŞTIRMALAR KONGRESİ
7-11 Kasım 2018, Antalya.
IV. INTERNATIONAL STRATEGIC RESEARCH CONGRESS
7-11 November 2018, Antalya.

Kongre Onursal Başkanları

Prof. Dr. Agron BAJRAKTARI (University of Applied Science in Ferizaj/KOSOVA, Rektör)
Prof. Dr. Fadıl HOCA (Uluslararası Vizyon Üniversitesi/Makedonya, Rektör)
Prof. Dr. Kemal ÇELEBİ (Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Rektör)
Prof. Dr. Niyazi CAN (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Rektör)

Kongre Başkanı
Prof. Dr. Ali Rıza GÖKBUNAR (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)

Kongre Düzenleme Kurulu

Prof. Dr. Ali Rıza GÖKBUNAR (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Prof. Dr. Anarkul URDALETOVA (Kırgızistan-Türkiye Manas University)
Prof. Dr. Ramazan ARMAĞAN (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Doç. Dr. Öğr. Üyesi Alparslan UĞUR (Kırıkkale Üniversitesi)
Doç.Dr. Deniz ZÜNGÜN (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Doç. Dr. Gülcemal JORAYEVA (Hoca Ahmet Yesevi Üniversitesi, KAZAKİSTAN)
Doç.Dr. Florina Oana VIRLANUTA (Dunarea de Jos din Galati University Romania)
Doç.Dr. Hamza KAHRİMAN (Aydın Adnan Menderes Üniversitesi)
Doç.Dr. İzzet YÜKSEK (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Doç. Dr. Silivus STANCIU (University Dunarea de Jos din Galati- Romania)
Doç. Dr. Volkan YURDADOĞ (Çukurova Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Emre KOÇ (Hitit Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Erkan Hasan ATALMIŞ (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi İsmail BAŞARAN (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)

Koordinatörleri Koordinatörleri/Bilimsel Sekretarya

Doç.Dr. Volkan YURDADOĞ (Çukurova Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Emre KOÇ (Hitit Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Erkan Hasan ATALMIŞ (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi)
Dr. Ferdi ÇİFTÇİOĞLU (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Arş. Gör. Ayhan YATBAZ (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Arş. Gör. Tuğçe DANACI (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)

Hakem ve Bilim Kurulu

Prof. Dr. Ahmet ESEN (Dokuz Eylül Üniversitesi)
Prof. Dr. Ahmet ÖZALP (Hitit Üniversitesi)
Prof. Dr. Ali Rıza GÖKBUNAR (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Prof. Dr. Anarkul URDALETOVA (Kırgızistan-Türkiye Manas University)
Prof. Dr. Dan SCARPETE (University Dunarea de Jos of din Galati- Romania)
Prof. Dr. Emin ÇİVİ (University of New Brunswick-Canada)

Prof. Dr. H. Mustafa PAKSOY (Kilis 7 Aralık Üniversitesi)
Prof. Dr. Hakan AY (Dokuz Eylül Üniversitesi)
Prof. Dr. Hakkı ODABAŞ (Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)
Prof. Dr. Halit YANIKKAYA (Gebze Yüksek Teknoloji Üniversitesi)
Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU (Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi)
Prof. Dr. Iulian Gabriel BIRSAN (Dunarea de Jos din Galati University)
Prof. Dr. Ma ZAOMING (South China Normal University, ÇİN)
Prof. Dr. Mari Madela ABRUDAN (Oradea UNiversity, Romania)
Prof. Dr. Mehmet TOSUNER (Dokuz Eylül Üniversitesi)
Prof. Dr. Mohd Saleh JAAFAR (Universiti Putra Malaysia)
Prof. Dr. Mustafa MİYNAT (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Prof. Dr. Nicolae DIACONU (Dunarea de jos din Galati University)
Prof. Dr. Özgür ÇATIKKAŞ (Marmara Üniversitesi)
Prof. Dr. Ramazan ARMAĞAN (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Prof. Dr. Ramazan GÖKBUNAR (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Prof. Dr. Saadettin PAKSOY (Kilis 7 Aralık Üniversitesi)
Prof. Dr. Sırrı ÇAM (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Prof. Dr. Silvus STANCIU (University Dunarea de Jos din Galati- Romania)
Prof. Dr. Teodor HADA (1 Decembrie 1918 Alba Iulia University)
Prof. Dr. Turan GÜNDÜZ ((Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel YILMAZ (Osmangazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Weng ZHOU (South China Business College - CHINA)
Doç. Dr. Ali Fuat GÖKÇE (Kilis 7 Aralık Üniversitesi)
Doç. Dr. Alparslan UĞUR (Kırıkkale Üniversitesi)
Doç. Dr. Ahmet TEKİN (Osman Gazi Üniversitesi)
Doç. Dr. Bahar YALÇIN (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Doç. Dr. Burcu GEDİZ ORAL (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Doç. Dr. Deniz AYTAÇ (Hitit Üniversitesi))
Doç. Dr. Deniz ZÜNGÜN (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Doç. Dr. Fatih DUMAN (Hitit Üniversitesi)
Doç. Dr. Florina Oana VIRLANUTA (Dunarea de Jos din Galati UniversityRomania)
Doç. Dr. Gülay BEDİR (Kahramanamaraş Sütçü İmam Üniversitesi)
Doç. Dr. Habib AKDOĞAN (Hitit Üniversitesi)
Doç. Dr. Hakan ARSLAN (Düzce Üniversitesi)
Doç. Dr. Hakkı ÇİFTÇİ (Çukurova Üniversitesi)
Doç. Dr. Hamza KAHRİMAN (Adnan Menderes Üniversitesi)
Doç. Dr. Hamdi Alper GÜNGÖR (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Doç. Dr. Haşim AKÇA (Çukurova Üniversitesi)
Doç. Dr. Hilmi ÜNSAL (Gazi Üniversitesi)
Doç. Dr. İzzet YÜKSEK (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Doç. Dr. Jumali Kazimovich SHABANOV (Tashkent State Instıtute of Oriental Studies)
Doç. Dr. Ludmila MANEA (Dunarea de jos din Galati University)
Doç. Dr. Mehmet AKSARAYLI (Dokuz Eylül Üniversitesi)
Doç. Dr. Murat AKYÜZ (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Doç. Dr. Murat TAŞ (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Doç. Dr. Mustafa KIRLI (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Doç. Dr. Necati ÇİFTÇİ (Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi)

Doç. Dr. Pınar GÜZEL (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Doç. Dr. Sabiha Kılıç (Hitit Üniversitesi)
Doç. Dr. Şaban ESEN (Bartın Üniversitesi)
Doç. Dr. Wawryzniec CZUBAC (Poznan University of Life Sciences)
Dr. Öğr. Üyesi Akif KÖSE (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi A.Ozan ONAĞ (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Adem BABACAN (Sivas Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Ali ÜNAL(Hitit Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Aynur İNCEKIRIK (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Cuma ERCAN (Kilis 7 Aralık Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Emre KOÇ (Hitit Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Erkan ATALMIŞ (Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Esma MIHLAYANLAR (Trakya Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Esra BİLMEZ CİĞERCİ (Afyon Kocatepe Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Ferhat ARSLAN (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Fuat GÖKÇE (Kilis 7 Aralık Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Gülenaz SELÇUK (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Hürriyet BİLGE (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi İbrahim ÇETİN (Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Kemal BOSTAN (Kırıkkale Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Mete Kaan NAMAL (Akdeniz Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ARI (Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa KOÇANCI (Akdeniz Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa TAYTAK (Uşak Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Neslihan KOÇ (Hitit Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Nihat ALTUNTEPE (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Ramazan ARSLAN (Bartın Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Rıdvan KESKİN (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Dr. Öğr. üyesi Sevinç SOYOCAK ÖZALP (Hitit Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Uğur ÇİÇEK (Mehmet Akif Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Zeynep ONAĞ (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi İskender DEMİRBİLEK (Marmara Üniversitesi)
Arş.Gör.Dr. Handan GÜLER İPLİKÇİ (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)

Sanat ve Sergi Düzenleme Kurulu

Prof. Dr. Hakan ARSLAN (Düzce Üniversitesi)
Doç. Dr. İzzet YÜKSEK (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Esma MIHLAYANLAR (Trakya Üniversitesi)

BİLDİRİ NO 53: ERKEK EGEMEN FUTBOL KULÜP YÖNETİMİNDE KADIN YÖNETİCİLER: İLİŞKİSEL ROL GÖREV ROL İŞ ETİĞİ DAVRANIŞI

Yeliz Eratlı Şirin[11]; Fatma Pervin Bilir[12]; Özge Aydın[13]; Tayfun Şirin[14]

Özet

Bu araştırma, futbol kulüp yöneticilerinin kadın yöneticilere yönelik tutumlarını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini, 2015-2016 Türkiye PTT 1. Lig 18 futbol kulübünde görev yapan toplam 252 yönetim kurulu üyeleri ve başkanları oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından geliştirilen "Kişisel bilgi formu" ve Berkman (2005) tarafından geliştirilen "Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeği" kullanılmıştır. Kulüb yöneticilerinin kadın yöneticilere karşı tutumlarının bazı demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı Mann-Whitney U testi (MW U) ve Kruskall Wallis (KW) varyans analizi ile tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda yöneticilerin kadın yöneticilere karşı tutumlarının cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, kulüpteki görevi, meslek değişkenlerine göre farklılık göstermediği ($p>0,05$), fakat bayan yöneticilerle çalışma değişkenine göre ilişkisel rol ve etik davranış boyutunda anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur ($p<0,05$). Yöneticilerin kadın yöneticilere yönelik tutumlarının "iş etiği davranışları" boyutunda diğer boyutlara oranla daha olumlu olduğu gözlenmiştir. Araştırma sonucunda kadın yöneticilerin Türk futbol kulübü yönetiminde yer almadığı, kadınlarla çalışan kulüp yöneticilerinin kadın yöneticilere karşı ilişkisel rol davranışı ve iş etiği davranışı açısından olumlu bir tutum sergiledikleri sonucuna ulaşıldı.

Anahtar Kelimeler : Futbol, Kadın, Yöneticiler,

Jel Kodları : Z2.

WOMEN MANAGERS IN THE MANAGEMENT OF FOOTBALL CLUB DOMINATED BY MEN: PERSPECTIVES TO RELATIONAL ROLE, TASK ROLE AND WORK ETHIC BEHAVIOUR

Abstract

The aim of this study was to investigate the attitudes of football club managers towards women managers. The sample of the study consisted of a total of 252 executive board members and presidents of 18 clubs in 2015-2016 Turkey PTT Football First League. "Personal Information Form" developed by the researcher and "Attitude Scale towards Women Managers" developed by Aycan et al. were used in the study as data collection tools. The data of the study were statistically analyzed using frequency analysis Mann-Whitney U test (MWU), Kruskall Wallis (KW) and Pearson correlation test. The study results showed that there were no differences in managers' attitudes to women managers in terms of the variables of gender, marital status, age, educational status, position in the club and occupation ($p>0,05$), while significant difference was found in terms of the variable of working with women managers ($p<0,05$). Club managers' attitudes towards women principals are more positive in the aspect of "work ethic behaviour" than the other aspects. As a result of the research, we have concluded that women managers are not involved in Turkish football club management and that club managers who work with women have a positive attitude towards female managers in terms of relational role behaviour and work ethic behaviour.

Keywords : Football, Female, Managers

Jel Codes: Z2.

[11] Dr Öğr Üyesi, Çukurova Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu, 05055715553, yelizsirin75@gmail.com
[12] Doç Dr., Çukurova Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu 05323827911 fatmapervinbilir@gmail.com
[13] Bil. Uz., Çukurova Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu,05464310166, denizguzelyurur@hotmail.com
[14] Öğr. Gör., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu, 05059583350, tayfunsirinksu@hotmail.com

1. Giriş

Günümüzde kadınların işgücüne katılımı son 20 yılda arttığı görülmektedir; fakat çoğu örgütlerde hala erkek egemenliği hakimdir (Burke and Major, 2014). Bu eşitsizliğin özellikle belirgin olduğu alanlardan biride spor yönetimi ve örgütleridir. Geçen 30 yıl içerisinde sporun bütün branşlarında kadın katılımcıların artmasına daha üst düzeydeki spor yönetiminde kadın temsilinin eksikliği çeşitli çalışmalarla belirtiltilmiştir (Burton, 2015; Duehr, E.E. and Bono, J.E. (2006); Bozyiğit ve ark. (2010); Knoppersand, Anthonissen, (2008); Koca, (2011). Kadınlar başta siyasal yaşam olmak üzere toplumsal yaşamın her alanında yönetim ve karar alma süreçlerinde yetersiz temsil edilmektedir (Suğur ve Cangöz, 2016). Gelişmekte olan ülkelerde yapılan bir çalışmaya göre kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına çıkmasındaki en önemli engellerden bazılar: "Ev ve aile sorumluluğunu kadının üstlenmesi;Toplumsal cinsiyet; Erkek egemen kültürü; Kadının yeterince yönetim tecrübesine sahip olmaması ; Kadın rol model sayısının az olması ; Şirketlerde eşitlik politikasının ya da programlarının olmaması; Stereotipler; Kadınlara yönelik liderlik programlarının ve esnek çalışma yöntemlerinin olmaması ; İşe alımlarda ve terfilerde erkek lehine taraf tutma; Yönetici rolünün genellikle erkek görevi olarak" tanınması verilebilir (Yased, 2016, s.21). Kadın ve spor üzerine 16 ülkede yapılmış makaleleri içine alan bir derlemenin sonucuna göre, sporun önde gelen pozisyonlarına ilişkin olarak, kadınların tüm alanlarda ve her düzeyde yetersiz temsil edildiğini göstermiştir (Hartmann&Pfister, 2003). Goslin (2006) kurumsal alanda üst düzey yönetim pozisyonlarında kadınların sadece %23'ü görev alıriken, sporda ise üst yönetim pozisyonlarında %19,8 kadarının temsilci olarak görev yaptığını belirtmektedir. Hoefstede, 1991 yılında 'Kültürün sonuçları' adlı kitabında toplum yapılarını maskülen ve feminen olarak değerlendirmiş; maskülen toplumlarda erkek rollerini: güçlü, keskin ve materyal başarıya odaklanması iken kadın rollerini uyumlu, duygusal ve hayat kalitesini ilgilendiren ev-eksenli konularla ilgili olarak tanımlamıştır (Yased, 2016, s.21). Literatürde yapılan çalışmalarda Shaw ve Hoeber (2003) İngiliz ulusal spor kurumlarında, üst düzey yöneticilik rollerinin erkeklik ve erkekler ile ilişkili söylemler tarafından şekillendiğini ve bu söylemlerin spor kurumlarında çok fazla değer gördüğünü, tersine kadınlık ve kadınlar ile ilgili söylemlerin spor kurumlarında değerli görülmediğini gözlemişlerdir.

Uluslararası, ulusal ve bölgesel düzeyde sporu düzenleyen ve denetleyen kurumların örgüt kültürü çeşitlerinden en güçlü erkeklik kültürünü içerdiği sonucu bulunmuştur (Shaw 2006:Koca 2011). Türkiyede spor bakanlığı örgüt yapısı üzerine yapılan bir araştırmada ise hiyerarşik ve kuralcılık kültürüne yönelik bir yapılanma olduğunu bulmuştur (Şirin, Y. 2015). Shaw ve Hoeber (2003) spor kurumlarında yönetici pozisyonunda kadınların azınlıkda olmasına yönelik yaptığı çalışmada nedenler olarak kadınların yumuşak yüzlü olmaları, iş adamı kalıbının iş hayatına yerleşmiş olması ve çocuk doğurmak ve çocuk bakımı gibi sorumluluklarından dolayı kadının kariyerinde ilerlemesinde engel olabildiğini bulmuşlardır.

Kadınların üst yönetim kadrolarında yer almaları, aile kurumunu ve toplumsal cinsiyet rollerini ilgilendiren normlar ve değerlerdeki uygun değişmelerin gerekli düzeye ulaşamaması sebebiyle yeterli hızda gerçekleşememektedir (Arıkan ve Yıldırım, 1993). Çeşitli Spor kurumları üzerine yapilan çalişmalarda yöneticilik pozisyonunda kadıların sayısının çok az olduğu ve kadın yöneticilere yönelik olumsuz bir tutum algısı olduğunu ortaya koyan çalışmalar mevcuttur. (Aycan, 2004; Güney ve ark. 2006; Çelikten, 2005; Güney ve diğ., 2006; 1994; Kuzgun ve Sevim, 2004; Sakallı-Uğurlu ve Beydoğan, 2002; Sevim, 2006; Özdemir 2015. Bu çalışma günümüzde kadın- erkek arasında cinsiyet ayrımının azalması ve işgücünde bir artiş gösteren kadının çeşitli yönetim kollarında yer alma çalışmalarının bir sonucu olarak spor yönetiminde kadının yerinin belirlenmesi açısından önem arz etmektedir. Literatür araştırmaları sonucunda dünyada kadının yöneticilere yönelik tutumu değerlendiren birçok çalışmaya rastlanırken Türkiye'de spor alanında sınırlı sayıda yapıldığı görülmektedir. Özellikle Türkiyenin en büyük spor federsyonu olan Türkiye Futbol Federasyonunda üst düzey yönetimde 4 adet kadın yönetici bulunmaktadır. Bu nedenle futbol kulüpleri yönetim kadroları örneklem olarak seçilmiş ve erkek egemen kulüp yapılarında bulunan yöneticilerin kadın yöneticilere karşı tutumları incelemeye alınmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma grubu

Çalışmanın araştırma grubunu 2015-2016 Türkiye PTT 1. Lig 18 futbol kulübünde görev yapan toplam 252 yönetim kurulu üyeleri ve başkanları oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak, "Kişisel bilgi formu" ve Aycan ve ark. (2012) tarafından geliştirilen "Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeği" kullanılmıştır

Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak Aycan, Bayazıt, Berkman and Bolak-Boratav (2012) tarafından geliştirilen "Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeği" kullanılmıştır. Toplam 27 ifadeden oluşan ölçeğin14 maddesi ters kodlanmıştır. Üç boyutlu olan ölçeğin ilk faktörü görev rol davranışı boyutu (Cronbach's alpha = .91), ikinci boyut ilişkisel rol davranışı (Cronbach's alpha = .90), çalışma ahlakı (Cronbach's alpha = .70) boyutları oluşturmaktadır. Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeğinde sırasıyla kesinlikle katılmıyorum (1), kesinlikle katılıyorum (7) yedili likert tipi derecelendirme kullanılmıştır.

İstatistiksel Analiz

Araştirmada elde edilen verilerin istatistiksel analizlerinde SPSS 22.0 windows program kullanılmıştır. Katılımcıların demografik bilgi dağılımını belirlemek için frekans analizi ölçek alt boyutlarından elde edilen puanlara ilişkin ortalama ve standart sapmalar belirlenmiştir. Araştırma verilerinin normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek için Kolmogorov-Smirnov testinden yararlanılmış çıkan sonuca göre ikili karşılaştırmalarda Mann Whitney U testi, ikiden fazla gurupların karşılaştırılmasında ise Kruskall Wallis H testinden yararlanılmıştır.

3. BULGULAR

Tablo 1. Araştırmaya katılan yöneticilerin demografik özellikleri

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Erkek	251	99.6
	Kadın	1	.4
Medeni Durum	Bekar	71	28,2
	Evli	181	71,8
Yaş	31-40	10	4.0
	41-50	78	31.0
	51-60	120	47.6
	>61	44	17.5
Eğitim	Lise	73	29,0
	Lisans	153	60,7
	Yüksek Lisans	22	8,7
	Doktora	4	1,6
Pozisyonu	Başkan	18	7,1
	Başkan Yrd.	59	23,4
	Yönetim Kurulu Üyesi	68	27,0
	Müdür	85	33,7
	Yönetici	22	8,7
	İş Adamı	62	24,6
Meslek	Özel Sektör	63	25,0
	Serbest Meslek	75	29,8
	Kamu Kurumu	52	20,6
Kadınlarla çalışma durumu	Çalışmadım	36	14,3
	Çalıştım	216	85,7
Toplam		252	100,0

Tablo 2. Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeğinin Alt Boyutlarına Göre Betimsel Veriler (n = 252)

Boyutlar	N	Art. Ort.	Std. Sap.
Görev rol davranışı	252	4.46	.08
İlişkisel rol davranışı	252	4.98	.19
Çalışma ahlakı	252	5.34	. 21
Kadın yöneticilere yönelik tutum	252	4.77	.88

Tablo 2 incelendiğinde araştırma grubunda yer alan yöneticilerin kadın yöneticilere yönelik tutumları "görev rol davranışları", "ilişkisel rol davranışları" ve "çalışma ahlakı" boyutlarında incelendiği zaman en yüksek aritmetik ortalama "çalışma ahlakı" (X = 5.34, S = .21), en düşük ise "görev rol davranışları" (X = 4.46, S = .08) alt boyutlarından elde edilmiştir.

Tablo 3. Medeni durum ve Kadın Yöneticilerle çalışma değişkenine göre yöneticilerin "Görev rol davranışı", "İlişkisel rol davranışı" , "Çalışma ahlakı" boyutları için mann-whitney u testi sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	*N*	SO	*SD*	*U(z)*	*P*
Görev rol davranışı	Bekar	71	125,30	1,04	6340,50	,870
	Evli	181	126,97	1,09		
İlişkisel rol davranışı	Bekar	71	120,86	1,25	6025,00	,441
	Evli	181	128,71	1,17		
Çalışma ahlakı	Bekar	71	121,15	1,35	6046,00	,464
	Evli	181	128,60	1,14		
	KadınYöneticilerle Çalışma	*N*	SO	*SD*	*U(z)*	*P*
Görev rol davranışı	Evet	216	129,30	1,09	3283,00	1,35
	Hayır	36	109,69	0,98		
İlişkisel rol davranışı	Evet	216	133,94	1,15	2281,00	**0,00***
	Hayır	36	81,86	1,21		
Çalışma ahlakı	Evet	216	133,01	1,15	2482,00	**0,00***
	Hayır	36	87,44	1,33		

Araştırma grubunda yer alan yöneticilerin medeni durum değişkenine göre "Görev rol davranışı", "İlişkisel rol davranışı", "Çalışma ahlakı" boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0.05). Iş yerinde bayan yönetici ile çalışan yöneticiler,bayan yönetici ile çalışmayan yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (İlişkisel Rol' U=2281,00,p<0,00; Çalışma Ahlakı' U=2482,00, p<0,00).

Tablo 4. Yaş değişkenine göre yöneticilerin "Görev rol davranışı", "İlişkisel rol davranışı" , "Çalışma ahlakı" boyutları için kruskal wallis testi sonuçları

Faktörler	Yaş	N	SO	Chi-Square	P
Görev rol	31-40	10	146,25	1,021	0,79
	41-50	78	127,94		
	51-60	120	125,93		
	61>	44	121,02		
İlişkisel rol	31-40	10	101,25	2,300	0,51
	41-50	78	133,84		
	51-60	120	123,06		
	61>	44	128,61		
Çalışma ahlakı	31-40	10	136,60	2,362	0,50
	41-50	78	127,35		
	51-60	120	120,48		
	61>	44	139,14		

**p<0.05*

Araştırma grubunda yer alan yöneticilerin yaş değişkenine göre Görev rol davranışı", "İlişkisel rol davranışı", "Çalışma ahlakı" boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0.05).

Tablo 5. Eğitim durumu değişkenine göre yöneticilerin "Görev rol davranışı", "İlişkisel rol davranışı" , "Çalışma ahlakı" boyutları için kruskal wallis testi sonuçları

Faktörler	Eğitim Durumu	N	SO	Chi-Square	P
Görev Rol Davranışı	Lise	73	146,25	1,021	0,79
	Lisans	153	127,94		
	Yükseklisans	22	125,93		
	Doktora	4	121,02		
İlişkisel Rol Davranışı	Lise	73	120,46	,752	0,86
	Lisans	153	128,49		
	Yükseklisans	22	131,64		
	Doktora	4	132,38		
Çalışma Ahlakı	Lise	73	124,03	2,274	0,51
	Lisans	153	129,16		
	Yükseklisans	22	110,07		
	Doktora	4	160,13		

**p<0.05*

Araştırma grubunda yer alan yöneticilerin Eğitim durumu değişkenine göre Görev rol davranışı", "İlişkisel rol davranışı", "Çalışma ahlakı" boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0.05).

Tablo 6. Meslek değişkenine göre yöneticilerin "Görev rol davranışı", "İlişkisel rol davranışı" , "Çalışma ahlakı" boyutları için kruskal wallis testi sonuçları

Faktörler	Meslek	N	SO	Chi-Square	P
Görev rol davranışı	İş adamı	62	120,69	1,721	,63
	Özel Sektör	63	121,08		
	Serbest Meslek	75	134,70		
	Memur(Yönetici)	52	128,17		
İlişkisel rol davranışı	İş adamı	62	131,20	,781	,85
	Özel Sektör	63	123,75		
	Serbest Meslek	75	129,02		
	Memur(Yönetici)	52	120,59		
Çalışma ahlakı	İş adamı	62	128,77	,091	,99
	Özel Sektör	63	125,06		
	Serbest Meslek	75	126,34		
	Memur(Yönetici)	52	125,77		

**p<0.05*

Araştırma grubunda yer alan yöneticilerin Meslek değişkenine göre Görev rol davranışı", "İlişkisel rol davranışı" , "Çalışma ahlakı" boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0.05).

Tablo 7. Kulüpdeki görev değişkenine göre yöneticilerin "Görev rol davranışı", "İlişkisel rol davranışı" , "Çalışma ahlakı" boyutları için kruskal wallis testi sonuçları

Faktörler	Klüp Görevi	N	SO	Chi-Square	P
Görev Rol Davranışı	Başkan	18	136,72	2,483	0,64
	Başkan Yardımcısı	59	120,23		
	Yönetim Kurulu Ü	68	125,93		
	Ünvanlı yönetici	85	133,13		
	Yönetici	22	111,09		
İlişkisel Rol Davranışı	Başkan	18	109,86	3,742	0,44
	Başkan Yardımcısı	59	129,51		
	Yönetim Kurulu Ü	68	134,51		
	Ünvanlı yönetici	85	127,02		
	Yönetici	22	105,25		
Çalışma Ahlakı	Başkan	18	122,11	3,000	0,55
	Başkan Yardımcısı	59	131,65		
	Yönetim Kurulu Ü	68	124,26		
	Ünvanlı yönetici	85	131,54		
	Yönetici	22	103,73		

*$p<0.05$

Araştırma grubunda yer alan yöneticilerin kulüp görevi değişkenine göre Görev rol davranışı", "İlişkisel rol davranışı" , "Çalışma ahlakı" boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma sonuçlarına göre Futbol kulüp yöneticilerin kadın yöneticilere karşı tutumlarının medeni durum, yaş, öğrenim durumu, kulüpdeki görevi ve meslek değişkenlerine göre farklılık bulunmamıştır. Sonuçlara göre sıra ortalamalarına bakıldığında "Görev rol davranışı", "İlişkisel rol davranışı" , "Çalışma ahlakı" boyutlarında evli olan yöneticiler bekarlara göre kadın yöneticilere daha olumlu baktığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni olarak da bayanların evdeki sorumluluklarını yerine getirme, düzenliliklerinden dolayı evli erkeklerin çalışma hayatlarında da kadın aynı davranışları göstereceğini düşündüklerinden dolayı daha olumlu baktıkları düşünülebilir. Bekar olan yöneticilerin ise geleneksel toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını benimsemiş olmalarından dolayı daha olumsuz tutum sergiledikleri düşünülebilir (Swim 1995). Çelik (2008) kadın yöneticilere yönelik tutumları incelediği çalışmasında statü, çalışılan kurum, eğitim düzeyi ve yaş değişkenlerine tutumların farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Çalık ve ark (2012) çalışmalarında kadın yöneticilere karşı tutumun yaşa göre farklılık göstermediği sonucuna; Baştuğ (2011) yaptığı çalışmada statü, çalışılan kurum, eğitim düzeyi ve yaş değişkenlerine göre tutumların farklılaşmadığını göstermiştir.Bu sonuçlar çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Kulüp yöneticilerinin ölçek boyutlarına verdiği cevapların ortalamalarına bakıldığında çalışma ahlakı boyutunun ortalamasının ilişkisel rol davranışı ve görev rol davranışı puan ortalamalarından yüksek olduğu bulunmuştur. Kulüp yöneticileri bayan yöneticilerin işlerinde çok daha titiz olabileceklerini düşünmektedirler. Çelik (2008) yaptığı araştırmada öğretmenler, yöneticiler ve ilköğretim müfettişlerinin kadın yöneticilerin "çalışma ahlakı" boyutuna, diğer boyutlara göre daha yüksek puan verdiklerini belirtmiştir. "Çalışma ahlakı" boyutunda kadın yöneticilerin çalışkan, fedakâr ,sorumluluk sahibi, planlı ve düzenli, gibi niteliklere sahip olduğunu ifade edilir.

Araştırmanın en önemli bulgusu ise 18 futbol kulübünde 252 yöneticiye ulaşılmış ve ulaşılan bu yöneticiler arasında sadece 1 tane bayan yönetici bulunmaktadır. Bu da futbol kulüp yönetim yapılarının maskülen bir yönetim tarzında yapılandığının çok açık göstergesidir. Özel sektör olarak tanımlanan futbol kulupleri yönetiminde maddi güce sahip olanların kulüp yönetiminde yer almasından dolayı kadın yöneticilere neredeyse hiç rastlanmamaktadır. Koca (2011) Türkiye spor kurumlarında yaptığı araştırmada çalışanların %87.7'sini erkekler, %12.2'sini ise kadınların

oluşturduğunu ve aynı zamanda bu kurumlarda yöneticilerin %4.3'ünün kadın olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar kadınların spor örgütlerinde ne kadar az temsil edildiğini göstermektedir. Kadınların spor örgütlerinde üst düzey yönetim basamaklarına çıktıkça sayılarının azaldığı söylenebilir. Literatür incelendiğinde spor yönetim kademelerinde kadın temsilcilerin çok az sayıda olduğunu belirten çalışmalar bulunmaktadır (Smith &Wrynn, 2013); Shaw & Hoeber, 2003; Shaw, 2006; Shaw & Slack, 2002;Aycan, Z. (2004). Adler (1993) çalışmalarında erkek egemen bir örgüt kültürünün kadınların başarısının önünde bir engel olduğunu belirtmiştir (Adler, 1993).

Araştırmanın diğer bir sonucu olarak kendi özel çalıştıkları işyerlerinde kadın yönetici ile çalışma deneyimi olan yöneticiler, kadın yöneticilere karşı daha olumlu tutum içerisindedirler. Bu algının nedeni olarak kadınların bir çok zorlukla başa çıkabildiklerini işlerin doğru ve disiplinli yaptıklarını, çalışanlarla etkin iletişim sağladıklarına, şahit olduklarından daha olumlu tutum sergiledikleri söylenebilir. Bu sonuç spor kurumlarında kadın yöneticilerin oranının artması ve kadınlarla çalışma deneyiminin sağlanması açısından oldukça önemlidir. Aycan ve diğerlerinin (2012), kadın yöneticilere yönelik ölçek geliştirme çalışmalarında kadın yöneticilerle çalışma deneyimi durumu ve çalışma tercihi ile pozitif korelasyon olduğu belirtilmiştir. Bu araştırmanın bulguları doğrultusunda bundan sonraki yapılacak çalışmalarda gençlik ve spor bakanığı, spor federsyonları, çeşitli spor branşlarına ait spor kulüpleri gibi farklı spor kurumlarının yönetim kademelerine ve çalışanlarına bu araştırmaya yönelik çalışmalar yapılması önerilebilir. Araştırmanın en önemli bulgusu olan kadın yöneticilerle çalışan yöneticilerin onlara karşı daha olumlu tutum sergiledikleri göz önüne alındığında tüm spor ve sporla ilgili organizasyonların liderlik ve karar alma süreçlerinde, kadın antrenörlerin, danışmanların, yetkililerin ve yöneticilerin sayısının artırılmasına yönelik politika ve programların geliştirilmesi, sporda her düzeyde ve tüm işlevlerde ve rollerde kadınların katılımını arttırmak ; kadınların bilgi, deneyim ve değerlerinin sporun gelişimine katkıda bulunmasını sağlamak önerilebilir

KAYNAKÇA

Adler, N.J. (1993). An international perspective on the barriers to the advancement of women managers.*Applied Psychology: An International Review*, 42: 289–300. http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.1993.tb00745.x

Arıkan, G., & Yıldırım Ş. (1993). The conditions for women to take part in the administrative staff of American society. *Hacettepe University Journal of Literature*, 10: 45-53.

Aycan, Z. (2004). Key success factors for women in management in Turkey. Applied Psychology, 53: 453–477.https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00180.x

Aycan, Z., Bayazit, M., Berkman, Y., & Boratav, H. B. (2012). Attitudes towards women managers: Development and validation of a new measure with Turkish samples. *European Journal of WorkandOrganizationalPsychology,*21:426-455. http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2011.557860

Baştug, Ö.Y.Ö., & Çelik, B.(2011). Attitudes of teachers, principals and supervisors towards woman administrators in primary schools. *Educational Administration: Theory and Practice*, 17: 63-76.

Berkman, Y. A. (2005). Attitudes towards women managers: devolopment of a new measure. Master Thesis. Istanbul: Koç Üniversity, Turkey.

Bozyiğt E., Ekmekçi R., Sertkaya Ö. (2010). Türk Spor Yönetiminde Kadın Yöneticiler. 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi.10-12 Kasım 2010.Antalya-Türkiye

Burke, R.J., Major, D.A. (Eds) (2014), Gender in Organizations. Are Men Allies or Adversaries to Women's Career Advancement?, Edward Elgar Publishing, Cheltenham

Burton, L. J. (2015). Under-representation of women in sport leadership: A review of research. *Sport Management Review,* 18: 155-165. http://doi.org/10.1016/j.smr.2014.02.004

Çalık, T., Koşar, S., & Daglı, E. (2012). A study of teachers' attıtudes towards women managers ın prımary schools. *The Journal of Turkish Educational Sciences,* 10:637-662.

Celik, B. (2008). Relationship between attitudes towards female managers andt hinking styles. Unpublished Masters Thesis. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversity, Turkey.

Çelikten, M. (2005). The women principals chair in Turkey. Journal of American Academy of Busines, Cambridge, 6(1), 85-94.

Danısman, A., & Özgen, H. (2008). Organizational subcultures and their sources: An empirical research study in a manufacturing firm. *Metu Studıes ın Development,* 35: 277–304.

Duehr, E.E., & Bono, J. E. (2006). Men, women, and managers: are stereotypes finally changing? *Personnel Psychology,* 59: 815-47.

Goslin, A. (2006). Challenges and opportunities for women in sport under the Socio economic conditions of South Africa'. Global Center for Social Change through Women's Leadership and Sport: Discussion Series.

Güney, S., Gohar, R., Akıncı, S.K., & Akıncı, M. M. (2006). Attitudes toward women managers in Turkey and Pakistan. *Journal of International Women's Studies*, 8: 195-211: http://vc.bridgew.edu/jiws/vol8/iss1/15

Hartmann, I., & Pfister, G.(2003). Sport and women: Social issues in international perspective. London: Routledge.

Hofstede G. Culture's Consequences Comparing Values, Behaviours, Institutions, and

Knoppers, A., Anthonissen, A. (2008). Gendered managerial discourses in sport organizations: multiplicity and complexity. *Sex Roles,* 58: 93-103. DOI: 10.1007/s11199-007-9324-

Koca C, Arslan B, Aşçı FH. (2011). Attitudes towards women's work roles and women managers in a sport organisation: a case of Turkey, Gender, Work and Organisation, 18-592-612.

Koca, C., Arslan, B., & Aşçı, F. H. (2009). Attitudes towards women's work roles and women managers in a sport organisation: A case of Turkey. *Gender, Work and Organisation*, 18 (6): 592-612. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2009.00490.x

Kuzgun, Y. Ve Sevim, S. A. (2004). Kadınların çalışmasına karşı tutum ve dini yönelim arasındaki ilişki. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 37(1), 14-2.

Organizations Across Nations. 2 Edition, London, New Delphi: Sage Publications,

Ozdemir, A. A. (2015). Ambivalent sexis man gender as predictors of Turkish college students' attitudes toward women managers. International Journal of Gender and Women's Studies, 3: 219-22. http://dx.doi.org/10.15640/ijgws.v3n2p18

Sakalli-Ugurlu, N., & Beydogan, B. (2002). Turkish college students' attitudes toward women managers: The effect of patriarchy, sexism, and gender differences. *The Journal of Psychology*, 136: 647–656. http://dx.doi.org/10.1080/00223980209604825

Sevim SA. (2006). Religious tendency and gender roles: predictors of the attitudes toward women's work roles? Social Behavior and Personality, 34(1), 77-86

Shaw, S. & Slack, T. (2002). 'It's been like that for Donkey's years': The construction of gender relations and the cultures of sports organizations. *Culture, Sport, Society,* 5: 86-106. http://dx.doi.org/10.1080/713999851

Shaw, S., & Frisby, W. (2006). Can gender equity be more equitable? Promoting an alternative frame for sport management research, education, and practice. *Journal of Sport Management,* 20: 483–509. DOI: http://dx.doi.org/10.1123/jsm.20.4.483

Shaw, S., & Hoeber, 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: 347-375. DOI: http://dx.doi.org/10.1123/jsm.17.4.347

Sirin, Y. (2015). Effects of perceived leadership styles and organizational subcultures on organizational citizenship behaviour at ministry of youth and sports. Doctoral Thesis. Adana: Cukurova Üniversity, Turkey.

Smith, M., & Wrynn, A. (2013). Women in the 2012 Olympic and Paralympic games: an analysis of participation and leadership opportunities. Ann Arbor, MI: SHARP Center for Women and Girls. Retrieved from http://www.womens sports foundation.org/en/home/research/sharp- center

Suğur, S., Cangöz, İ. (2016). Üniversite yönetiminde kadınların eksik temsili üzerinde toplumsal cinsiyet ilişkilerinin rolü. Amme İdaresi Dergisi, 49(3), 89-115.

Swim, J. K., Aikin, K. J., Hall, W. S., & Hunter, B. A. (1995). Sexis man dracism: old fashioned and modern prejudices. *Journal of Personality and Social Psychology,* 68: 199-214. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.68.2.199.

Thousand Oaks, 2001: 85, 297.

YASED, (2016 NİSAN). Kadınların Üst Yönetimde Temsilinin Arttırılmasına Yönelik Uygulamalar ve Öneriler. 20 Haziran 2018 tarihinde (https://www.yased.org.tr/ReportFiles/2016/YASED-KadinRaporu.pdf adresinden erişildi