

**T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**TOPLUMSAL CİNSİYETLENDİRİLMİŞ BİR KURUM:
FUTBOL ANTRENÖRLÜĞÜ MESLEĞİ**

Fatma Arzum ERCAN

Spor Bilimleri ve Teknolojisi Programı

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ANKARA

2023

**T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**TOPLUMSAL CİNSİYETLENDİRİLMİŞ BİR KURUM: FUTBOL
ANTRENÖRLÜĞÜ MESLEĞİ**

Fatma Arzum ERCAN

Spor Bilimleri ve Teknolojisi Programı

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

Dr. Pınar ÖZTÜRK

ANKARA

2023

**TOPLUMSAL CİNSİYETLENDİRİLMİŞ BİR KURUM: FUTBOL
ANTRENÖRLÜĞÜ MESLEĞİ
FATMA ARZUM ERCAN
DR. ÖĞR. ÜYESİ PINAR ÖZTÜRK**

Bu tez çalışması 06.06.2023 tarihinde jürimiz tarafından “Spor Bilimleri ve Teknolojisi Programı” nda yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı:	Prof. Dr. Canan KOCA ARITAN (Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi)
Tez Danışmanı:	Dr. Öğr. Üyesi Pınar ÖZTÜRK (Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi)
Üye:	Doç. Dr. İrem KAVASOĞLU (Çukurova Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi)
Üye:	Doç. Dr. Selda TAŞDEMİR AFŞAR (Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi)
Üye:	Dr. Öğr. Üyesi İlknur HACISOFTAOĞLU (Bilgi Üniversitesi Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu)

Bu tez Hacettepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri tarafından uygun bulunmuştur.

Prof. Dr. Müge YEMİŞCİ ÖZKAN
Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan "**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**" kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- o Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihinden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- o Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihinden itibaren ... ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- o Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

06/06/2023

Fatma Arzum ERCAN

¹"**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**"

(1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilişkin patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

(2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metodların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç sağlayabileceği bilginin ve bulguların içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

(3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarılan veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlerle ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, Dr. Pınar ÖZTÜRK danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Fatma Arzum ERCAN

TEŞEKKÜR

Sevgili danışmanım Pınar hocama yüksek lisans öğrenimim boyunca yol gösterici oluşu ve dostça yaklaşımlarından dolayı teşekkürü borç bilirim.

Tezim ile ilgili değerli görüş ve önerilerini paylaşan saygıdeğer hocalarım Prof. Dr. Canan KOCA ARITAN, Doç. Dr. Selda TAŞDEMİR AFŞAR, Doç. Dr. İrem KAVASOĞLU ve Dr. Öğr. Üyesi İlknur HACISOFTAOĞLU'na çok teşekkür ederim.

Futbolcu iken verdikleri eşitlik mücadelesini antrenörlük alanında da devam ettiren ve kız çocuklarının futbol ile güçlenmesine olanak sağlayan antrenörlere bana zaman ayırdıkları ve deneyimlerini paylaştıkları için teşekkür ederim.

Ankara ili dışında gerçekleştirdiğim bireysel görüşmelere ev sahipliği yapan ve akademik dert ortağım olan Merve Üsküplü'ye teşekkür ederim.

Anneciğim yaşamımın her saniyesinde hissettiğim sonsuz sevgin ve sabrın bana güç veriyor. Benim için verdiğin mücadele ve emekler için teşekkür ederim Reyhan Arslan Ercan. Kardeşim Elifnur eğitim hayatının zor geçtiği dönemlerde fedakârlık yapıp ev içi sorumluluklarımı hafiflettiğin ve bana bu süreçte yardımcı olduğun için teşekkür ederim. Çocukluğumda beni halı saha maçlarına götürerek futbol ile tanışmamı sağlayan babam Harun Ercan'a maddi ve manevi destekleri için teşekkür ederim.

ÖZET

Ercan, F. A., Toplumsal Cinsiyetlendirilmiş Bir Kurum: Futbol Antrenörlüğü Mesleği, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Bilimleri ve Teknoloji Programı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2023. Bu çalışmada kadınların futbol antrenörlüğünde deneyimlediği toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikleri Acker’ın toplumsal cinsiyetlendirilmiş kurum kuramı temelinde inceleyerek ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Futbol antrenörlüğünü bir kurum olarak ele alan bu çalışma meslekteki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin nasıl deneyimlendiğini açığa çıkartması, böylece kadın antrenörlerin karşılaştıkları engellerin anlaşılması ve bu engellere karşı geliştirilebilecek önerilere ışık tutması açısından önemlidir. Kadınların futbol antrenörlüğü alanındaki deneyimlerini anlamaya ve yorumlamaya olanak tanıdığı için nitel araştırma deseni kullanılmıştır. Veriler Aralık 2021 – Şubat 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış bireysel görüşmeler ile toplanmıştır. Ölçüt örnekleme yöntemiyle belirlenen araştırma grubunu on üç aktif kadın futbol antrenörü oluşturmaktadır. 23-40 yaş aralığındaki antrenörlerin dokuzu kulüplerde, üçü futbol okulunda ve biri milli takımda çalışmaktadır. Verilerin analizinde tümdengelimsel ve tümevarımsal yaklaşım birlikte benimsenmiş ve refleksif tematik analiz yöntemi kullanılmıştır. Analizler sonucunda “Bir Varoluş Meselesi: Olmak ya da Olmamak” ve “Geçmişin Futbolcusu, Geleceğin Antrenörü: Kurumsal Deneyimler ve Beklentiler” olmak üzere iki tema geliştirilmiştir. Bulgular kadınların futbol antrenörlüğünde var olabilmeleri için kendini kanıtlama mücadelesi verdiklerini göstermektedir. Kadınlara geleneksel olarak yüklenen rollerin kadın futbol antrenörlerini dışlayan uygulamaları ürettiği; ayrıca TFF’nin futbol antrenörlüğünde ve antrenörlük eğitim programlarında uyguladığı stratejilerin kadınların deneyimlerine eşitsizlik olarak yansıdığı ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak Türkiye’de futbol antrenörlüğü toplumsal cinsiyetlendirilmiş eşitsizliklerin kültürel ve kurumsal olarak yeniden üretildiği bir meslektir. Futbol antrenörlüğünde kadınların toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde yeterli temsil edilmesi için, UEFA (2021) ve FIFA’nın (2019) da önerdiği gibi, futbol kurumlarının stratejik eylem planları geliştirmelerine ve uygulamalarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Futbol antrenörlüğü, toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyetlendirilmiş kurum

ABSTRACT

Ercan. F. A., A Gendered Organization: The Football Coaching Profession, Hacettepe University Graduate School of Health Sciences of Sport Sciences and Technology Program Master Thesis, Ankara, 2023. In this study, it is aimed to reveal the gender-based inequalities experienced by women in football coaching on the basis of Acker's gendered institution theory. This study would contribute to understanding how gender inequalities are experienced in and through football coaching, which is accepted as an institution. Moreover, it would be important to understand the obstacles women coaches face on the football field and set light on recommendations. Qualitative research design was used as it allows to understand and interpret the experiences of women in the field of football coaching. The data were collected through semi-structured individual interviews between December 2021 and February 2022. The research group determined by the criterion sampling method consists of thirteen active women football coaches aged between 23 and 40. Nine of the coaches work in sports clubs, three work in football schools, and one works in the national team. In the analysis of the data, deductive and inductive approaches were adopted together and reflexive thematic analysis method was used. As a result of the analyses, two themes were developed: "A Matter of Existence: To Be or Not To Be" and "Football Player of the Past, Coach of the Future: Organizational Experiences and Expectations". Findings show that women challenge to prove themselves to others to continue their football coaching profession and remain on the football field. It reveals that traditional gender roles attributed to football coaching and women exclude women from the profession of coaching. In addition, the strategies implemented by the TFF in the football coaching profession and coaching training courses are reflected in the experiences of women as inequality. As a result, football coaching in Turkey is a profession in which gendered inequalities are reproduced culturally and institutionally. To achieve gender equality in the field of football coaching, football institutions need to develop and implement strategic action plans, as recommended by UEFA (2021) and FIFA (2019).

Key Words: Football coaching, gender, gendered organization

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI	iii
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	iv
ETİK BEYAN	v
TEŞEKKÜR	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar	xiii
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	2
1.2. Araştırmanın Önemi	3
2. GENEL BİLGİLER	5
2.1. Spor Organizasyonlarında Kadınların Temsili	5
2.2. Dünyada Kadınların Futbol Tarihine Bakış	8
2.3. Türkiye’de Kadın Futbol Tarihi	10
2.4. Futbol Antrenörlüğünde Kadınlar	14
2.5. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi	18
2.5.1. Toplumsal Cinsiyetlendirilmiş Kurum Kuramı	18
2.5.2 Spor Alanı Çalışmalarında Acker	21

3. ARAŞTIRMA GRUBU VE YÖNTEM	24
3.1. Araştırmanın Yaklaşımı	24
3.2. Nitel Araştırma Tasarımı: Alan, Araştırma Grubu ve Görüşmeler	26
3.2.1. Araştırmacının Araştırma Alanı ile Bağlantısı ve Katılımcıların Keşfi	26
3.2.2. Bireysel Görüşme Süreci	30
3.3. Verilerin Analizi ve Sunumu	33
3.4. İnanırcılık ve Güvenirlik	36
3.5. Etik Hususlar	37
4. BULGULAR	39
4.1. Bir Varoluş Meselesi: Olmak ya da Olmamak	39
4.1.1. Yazılı Olmayan Bir Kural: Kendini Kanıtlamak	44
4.1.2. Toplumsal Cinsiyet ile İdealize Edilmiş Antrenör İmajı	47
4.1.3. Eşitsizliğin Üretimine Katkı Sağlayanlar: Erkek Meslektaşlar	50
4.1.4. Meslekteki Rol: Annelik ve Ablalık	52
4.2. Geçmişin Futbolcusu, Geleceğin Antrenörü: Kurumsal Deneyimler ve Beklentiler	55
4.2.1. Futbolcu Kimliği ve Sosyal Ağların Avantajları	56
4.2.2. Eşitsizliği Bilmek, Eşitsizliği Bitirmez: TFF ve Politikaları	61
5. TARTIŞMA	67
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	72

6.1. Sonuç	72
6.2. Öneriler	73
6.2.1. Gelecek Araştırmalara Öneriler	73
6.2.2. Uygulamaya Yönelik Öneriler	75
7. KAYNAKLAR	76
8. EKLER	87
EK-1: Yarı Yapılandırılmış Bireysel Görüşme Soruları	
EK-2: Kişisel Bilgi Formu	
EK-3: Gönüllü Katılım Formu	
EK-4: Tez Çalışması ile ilgili Etik Komisyon İzni	
EK-5: Tez Çalışması Orijinallik Raporu ve Dijital Makbuz	
9. ÖZGEÇMİŞ	

TABLÖLAR

Tablo	Sayfa
2.1. Antrenör eğitim programları 2022 yılı lisans ücretleri	15
3.1. Araştırmanın katılımcılarına ait sosyo-demografik bilgiler	29
3.2. Tematik analiz içeriği	35
4.1. Tema ve alt tema bilgileri	39

1. GİRİŞ

Pek çok şeye dairdir futbol; karmaşık, çelişkili, çatışmalı pek çok şey: hafıza, tarih, mekân, toplumsal sınıf, bütün belalı halleriyle toplumsal cinsiyet... (1)

Sporda sosyal alanlar alanında yüksek lisans öğrenciliğime başlamadan önce sporun sosyal boyutlarını futbolcu ve futbol antrenörü kimliğim ile akademik bir bilinç olmadan gündelik yaşam pratikleri aracılığıyla deneyimlemekteydim. Futbol oynadığım dönemde toplumsal olarak bana yüklenen rollerin ve bireysel olarak benden beklenen eylemlerin ağırlığını hissetmeme rağmen adını koyamadığım bir döngünün içerisindeydim. Bir kadın olarak erkeklerin alanında spor yapıyordum. Benden daha “kadınsı” sporlar yapmam bekleniyordu. Futbol oynamaya devam ettiğim süreçte “erkeksi” özellikler kazanacağım düşünülüyordu. Üstelik bana dayatılan bu toplumsal cinsiyet düzeninin içerisinde birlikte yürüdüğüm, benimle ortak deneyimlere sahip olan kadın futbolcular da vardı. Bu düşünceler ile boğuşurken toplumsal cinsiyet düzeninin bir parçası olmayı reddettim. Kulağımı toplumsal baskılara tıkayarak futbol oynamaya odaklandım. Toplum baskısına kulak tıkamak futbolun “erkeklerin sporu” olduğu hâkim düşüncüyü değiştirmiyordu. Sesler benim için daha da yükselmişti. Nereye kadar top peşinde koşacağımın sorgulaması yapılıyordu. Futbolun benim için hayatımı kazandığım bir spor olmasına karşın, toplumda kadınların beklentilerini karşılamayan bir spor olduğu düşüncesi hâkimdi. Futbola ve futbolda yaşadıklarım eleştirel bakmaya başladım. Tutku ile yaptığım sporun erkeklerin egemenliğinde olması ve toplumsal olarak bu egemenliği sürdüren bir bilincin olması hiç adil değildi. Mahallemdeki sokakta oğlan-kız beraberce oynadığım oyun, lisanslı sporcu olmamla birlikte cinsiyetimden dolayı dışlandığım bir spora dönüşmüştü. İlk iş olarak kulübümün bakış açısını değiştirmekle başlamaya karar verdim. Bünyesinde hem erkek hem kadın futbol takımları bulunduran kulübüm elbette ki kadın takımını ikincil olarak konumlandırmıştı. Spor kulübü yöneticisinin, personelinin, antrenörlerinin ve taraftarlarının “Kızlar top mu oynar?” algısını yıkmaya mücadelesi içerisine girmiştik. Değişim istiyordum ve bu nedenle bana yakın olan, sporcusu olduğum kulübümde başlamak istemiştik. Bu süreçte yıllarca sporcusu olduğum kulübümde antrenörlüğe geçiş yapmıştım, kadın takımının kaptanı olmam ve kadın takımına olan bağlılığım nedeniyle yardımcı antrenörlük görevi teklif edilmişti.

Ancak kulüp başkanı bana bir antrenör değil takımın ablası gözü ile bakıyordu. Futbol oynarken kadındım yapamazdım; şimdi ise cinsiyetime yüklenen ablalık rolünden dolayı antrenör olarak adlandırılmıyordum. Hem futbolcu hem de antrenörken cinsiyetimden dolayı deneyimlediğim eşitsizlikler futbol alanını toplumsal cinsiyet bakış açısı ile sorgulamamı sağladı. Yaşadıklarımın bir kavramsallaştırması ve tarihselliği vardı. Spor toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir dünya (2), futbol ise erkeklerin tekeline bir spordu (3).

Futbol antrenörü ve yüksek lisans öğrencisi olarak deneyimlerim ve akademik araştırmalarım neticesinde Türkiye'deki kadınların futbol antrenörlüğü alanında neden yetersiz temsil edildiğini incelemek istedim. Çünkü futbol antrenörlüğü aracılığıyla kadınlar toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklere maruz kalmaktadır. Bu eşitsizliklerin üretimi de futbol alanındaki pratikler ve politikalar aracılığıyla yapılmaktadır (4). Futbol antrenörlüğündeki erkek egemenliğini yeniden üreten pratiklerin üretimine katkı sağlayan (federasyonlar, meslektaşlar, kulüpler, taraftarlar gibi) dinamikler aracılığıyla kadınlar alanda ötekileştirmektedir (5, 6, 7).

1.1. Araştırmanın Amacı

Kadın antrenörler toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir sistemin merkezindedir ve futbol antrenörlüğünün erkek egemen kültürü aracılığıyla eşitsizliklere maruz kalmaktadır (8, 5). Futbol antrenörlüğünün hem kültürel hem de sayısal olarak erkeklerin üstün olduğu bir alan olması, bu alanı toplumsal cinsiyet ve feminist bakış açısıyla incelemek için önemli kılmaktadır. Bu doğrultuda bu tez çalışmasının amacı, kadınların futbol antrenörlüğünde deneyimlediği toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikleri ortaya çıkarmaktır. Kadınların deneyimlerine ışık tutarak futbol antrenörlüğündeki yetersiz temsilin nedenlerini, alanın yapısını ve alandaki politikaları incelemek toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ve iktidar ilişkilerini görmek için önemlidir. Bu bağlamda 'Futbol antrenörlüğünde kadın antrenörlerin maruz kaldığı toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikler nasıl üretilmektedir?' sorusuna cevap aranmıştır.

1.2. Araştırmanın Önemi

Spor sosyolojisi, feminist çalışmalar ve toplumsal cinsiyet literatüründe sporun sosyal bir alan olduğu ve toplumsal dinamiklerden bağımsız değerlendirilemeyeceğini aktaran birçok araştırma mevcuttur (9, 10, 11). Gündelik yaşamda ortaya çıkan toplumsal cinsiyetlendirilmiş pratiklerin spor alanına da nüfuz ettiği bilinmektedir. Bu pratiklerin erkeklerin egemenliğinde olan antrenörlük alanındaki kadınlar üzerine etkisi oldukça açıktır. Antrenörlük alanında literatürde spor psikolojisi, antrenörlük teknikleri, antrenörlük eğitimi ve spor sosyolojisi gibi çalışmalar oldukça yaygındır (12, 13, 14). Türkiye’de antrenörlük çalışmaları sporcu-antrenör ilişkisi, antrenörlerin öz yeterliliği, antrenörlük ve liderlik ilişkisi konuları bağlamındadır. Bu çalışmaların ise araştırma grubunu çoğunlukla erkek antrenörler oluşturmaktadır (15, 16). Kadın antrenörler karşılaştıkları engeller nedeniyle neredeyse tüm spor dallarında her seviyede yetersiz temsil edilmektedir (17). Bu nedenle antrenörlük alanındaki kadınların deneyimlerine feminist bir konumdan bakmak eşitsizlikleri görmek açısından önemlidir.

Dünyada ve Türkiye’de kadın futbolcuların futbol alanındaki deneyimlerine odaklanan, literatüre önemli ölçüde katkıda bulunan çalışmalar bulunmaktadır (18, 19, 20, 21). Futbol antrenörlüğü özelinde ise kadınlar antrenörlükte çeşitli eşitsizliklerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu eşitsizliklerin üretimini sağlayan durumlar açıkça belirtilmiştir: cinsiyetçi dil kullanan meslektaşlar (22), futbol antrenörlüğünü yapabilme kriterinin cinsiyete indirgenmesi (5), kurumsal düzeydeki politikalar ve uygulamaların kadınları kapsayıcı olmaması (13). Peki Türkiye’de durum nedir? Futbol antrenörlüğü çalışmalarında kadın deneyimini sosyolojik boyutlarıyla inceleyen araştırmalar Türkiye literatüründe kısıtlıdır. Kadın futbol antrenörlerinin deneyimlerini esas alan bu çalışmanın ilk olarak, Türkiye literatürüne ve uluslararası futbol ve toplumsal cinsiyet literatürüne yeni bilgi sunma potansiyeline sahip olması nedeniyle katkı sağlayacağını düşünüyorum.

Futbol antrenörlüğü içerisinde; toplum, sporcular, yönetim, meslektaşlar, taraftarlar (veliler de dâhil), ulusal ve uluslararası federasyonlar gibi hem sosyal ilişkisel hem de örgütsel düzeyde dinamikleri barındırmaktadır. Uluslararası Futbol Federasyonları Birliği (Fédération Internationale de Football Association, FIFA) ve

Avrupa Futbol Federasyonları Birliği (Union of European Football Associations, UEFA) gibi Avrupa ve Dünya futbolunun yönetiminde olan kurumların toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla futbol antrenörlüğünü stratejik bir alan olarak belirlemesi alandaki toplumsal cinsiyetlendirilmiş pratiklerin oldukça kritik olduğunu göstermektedir. Türkiye Futbol Federasyonu'nun futbol antrenörlüğü alanındaki politikalarının toplumsal cinsiyet perspektifiyle incelemesinin yapılması çalışma için önemli bir kaynak oluşturacaktır.

Kadın futbol antrenörlerini merkeze alan bu çalışmada futbol antrenörlüğünü kültürel ve politik anlamda besleyen pratiklerin Acker'in toplumsal cinsiyetlendirilmiş kurum kuramı ile anlaşılmaya çalışılması alandaki hem sosyal hem de politik süreçlerdeki uygulamaları ortaya çıkarmak için bütünsel bir bakış açısı sunacaktır. Bu doğrultuda, futbol antrenörlüğü alanında kadınların yeterli temsil edilmesi ve toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin ortadan kaldırılması için stratejik öneriler getirecek olması bu çalışmayı önemli kılacaktır.

2. GENEL BİLGİLER

Bu bölümde ilk olarak spor organizasyonlarında kadınların temsiliyetine değineceğim. Ardından dünyada ve Türkiye’de kadın futbol tarihini açıklayacağım. Spor organizasyonlarında ve futbol tarihinde kadınların deneyimlerine ve yetersiz temsil edilmesine odaklanmak toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin nedenlerini anlamak ve sentezlemek açısından önemlidir. Daha sonra spor bilimleri alanında antrenörlük üzerine gerçekleştirilen çalışmaları ve kadınların deneyimlerini, ilgili literatür aracılığıyla aktaracağım. Son olarak ise araştırmanın kuramsal çerçevesini oluşturan Toplumsal Cinsiyetlendirilmiş Kurum Kuramını (Gendered Organizations) açıklayacağım.

2.1. Spor Kurumlarında Kadınların Temsili

Toplumsal cinsiyet insan yaşamını düzenleyen ve kontrol eden (23) insan üretimi bir sistemdir (24). Kadınların ve erkeklerin toplumsal hayattaki rol ve sorumluluklarını belirlemektedir. Kadın ve erkeğin toplumsal düzen içerisindeki konumunun kültürel olarak ayrıştırıldığı bu sistemde bir tarafın diğerine üstün ve egemen olduğu hiyerarşik bir karşıtlık doğmaktadır (25). Tarih boyunca, erkeğin kadın üzerinde güç ve otoriteye sahip olduğu ataerkil bir sosyal sistem neredeyse her zaman hâkim olmuştur (22, 23). Toplumsal cinsiyet, kadınlar ve erkekler arasındaki farklılıkları üreten ve vurgulayan, hiyerarşik güç ilişkilerini toplumsal kurumlara yerleştiren bir sistemdir (23, 25). Ayrıca aile kavramının kamusal alanda ürettiği cinsiyete dayalı işbölümü kadının toplumdaki yerinin belirleyicisidir (26) (sy., 181). Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları nedeniyle kadınlar erkeklerin alanı olarak kabul edilen işlerde erkeklere kıyasla daha az yetkin olarak algılanmaktadır ve yeterlilikleri sorgulanmaktadır (27). Bu düzen içerisinde toplumsal cinsiyet ilişkileri kurumlarda da ortaya çıkmaktadır (26) (sy., 181).

Toplumsal hayatta görevlendirme yapabilmek için iki yol vardır. Birincisi insanların becerilerine, motivasyonlarına dayalı olarak yeterliliklerini ve başarılarını değerlendirmektir. Diğer yol ise ırk, cinsiyet, etnisite ve toplumsal cinsiyet kategorilerini ön plana alarak değerlendirme yapılmasıdır (23). Bireylerin ırk, cinsiyet, etnisite ve toplumsal cinsiyete göre değerlendirildiği noktada eşitsizlikler

doğabilmektedir. Her kurum kendisine bağlı bulunan bireylerin toplumsal cinsiyet pratiklerini yapılandıran ve toplumsal cinsiyet ilişkilerini sürdüren biçimiyle karakterize edilmektedir (28).

Küresel olarak iş gücünün yaklaşık yarısını temsil eden kadınlar liderlik pozisyonlarında yeterince temsil edilmemektedir (29). Kurumsal dünyada liderlik pozisyonları geleneksel olarak erkeksi terimlerle inşa edilmiştir ve erkeklerin hâkimiyetindedir (30). Toplumsal cinsiyeti şekillendiren erkeklik ve kadınlık toplumsal cinsiyeti bireyin alanından yapının alanına taşımıştır ve bunun sonucunda kurumların ve mesleklerin de “toplumsal cinsiyeti” üretilmiştir (31). Bu nedenle toplumsal cinsiyet, kurumlardaki cinsiyet ayrımcılığını üreten ve yönetim ve liderlik gibi karar alma pozisyonlarında erkeklerin üstünlüğünü koruyan bir güçtür (32). Tüm bu ve daha fazla nedenden dolayı kadınlar erkek egemen kurumlara girmekte zorlanmaktadır ve yetersiz temsil edilmektedir (33).

Spor endüstrisinin de erkek egemen ve hiyerarşik doğası spor organizasyonlarındaki toplumsal cinsiyet dinamiklerini anlamak için önemli bir bağlam sunmaktadır (34, 35). Sporun toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini üreten ve kadınları ikincilleştiren pratikleri kadınların spor organizasyonlarında, antrenörlük ve yönetim de dâhil olmak üzere spor liderliği pozisyonlarında yetersiz temsil edilmesine ve yabancılaştırılmasına sebep olmaktadır (36, 37, 38, 39). Spor organizasyonlarının üst kademelerinde kadınların temsili ile ilgili yapılan ulusal ve uluslararası çalışmalar da bu durumu kanıtlamaktadır. Spor alanında toplumsal cinsiyet eşitliği stratejileri yürüten Uluslararası Olimpiyat Komitesi'nin (IOC) Tokyo Olimpiyatları (2020) toplumsal cinsiyet eşitliği raporunda karar alma mekanizmalarındaki kadın üye oranının %38 olduğu görülmektedir (40). Adriaanse (41) 45 ülkenin ulusal spor kurumlarının yönetim kurullarında yer alan kadın ve erkek oranını incelediği çalışmada kadınların yönetim direktörü, yönetim kurulu başkanı ve üst düzey yönetici pozisyonlarındaki temsiliyetinin %30'un altında olduğu ortaya çıkmıştır. Spor organizasyonlarında kadınların yetersiz temsil edilmesinin nedenlerini ise yöneticilerin toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsal bir değer olarak benimsememesi, kadın yöneticilerin etkili yönetim kurulu rollerine tahsis edilmemesi ve yönetim kurulunda uyumlu bir takım ortamının teşvik edilmemesi olarak açıklamıştır.

Türkiye’de spor alanının her kademesinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin olduğu akademik araştırmalar (35, 42, 43, 44, 45) ve kurumsal raporlar (45, 46) ile ortaya koyulmuştur. Türkiye’de Sporda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu 2021 verilerine göre 61 spor federasyonun yönetim kurullarındaki kadınların oranı %7,37’dir. Aynı raporda 55 spor federasyonunun verilerine göre antrenörlük pozisyonlarında kadınların oranı ise %32,27’dir (46). Koca ve Öztürk (47) Türkiye’deki spor organizasyonlarında çalışan bireylerin spor yöneticilerinin nitelikleri, kadın veya erkek spor yöneticilerini tercih etme ve kadın yöneticilere yönelik tutumları hakkındaki görüşlerini rol uyumu teorisi ile incelemiştir. Çalışma sonucunda spor organizasyonlarının işleyişinin cinsiyetçi ve erkek egemen olması nedeniyle yönetim ve liderlik pozisyonlarına daha çok erkeklerin tercih edildiği görüşünün hâkim olduğu ortaya çıkmıştır.

Spora sporcu, antrenör, üst düzey yönetici veya lider olarak dahil olan kadınların performansları sürekli olarak gözlemlenmektedir (48). Toplumsal cinsiyetlendirilmiş roller nedeniyle kurumlar içerisinde kadınlar “farklı” olarak tanımlanmaktadır. Kadınların cinsiyetlerinden dolayı sorgulanması futbol organizasyonlarında sıklıkla yaşanan bir durumdur (49). Çünkü ideal bir antrenörün erkeklere yüklenen niteliklere uyuyor olması gerekmektedir (50, 51). Örneğin antrenörlük ile ilişkilendirilen özellikler (otoriter, atılgan, kahraman, güçlü) belirli erkeklik biçimleriyle uyum sağlarken duygusal, nazik, düşünceli gibi sosyal olarak “kadınsı” olarak atfedilen özellikler antrenörlükte daha az değer görmektedir (52, 53, 54). Kadınlara atfedilen duygusal nitelikler antrenörlüğün erkeksi nitelikleri karşısında kadın antrenörleri içinden çıkılması zor bir toplumsal cinsiyet bilmesesine sürüklemektedir (55, 56, 57). Bu durum kurumlarda neyin uygun veya uygunsuz olarak algılandığına dair güçlü bir imaj yaratır(48).

Sonuç olarak spor kurumlarında yöneticilik ve liderlik gibi üst düzey pozisyonlarda ağırlıklı olarak erkeklerle bağlantılı ve erkeklik söylemlerinin hâkim olduğu pratiklerin var olduğunu, buna karşılık kadınlar ve kadınlık ile ilişkili özelliklerin ise kurumlarda daha az değer verilen pozisyonlar ile ilişkilendirildiğini söyleyebiliriz.

2.2. Dünyada Kadınların Futbol Tarihine Bakış

Futbol, dünyanın birçok bölgesinde “dünyanın oyunu” (58, 59, 60, 61) olarak anılan ve tanınan bir spordur (58). Oldukça kapsayıcı bir kavramsallaştırma ile anılan futbol gerçekten dünyanın oyunu mudur? Eğer futbol dünyanın oyunu ise kadınlar bu alana neden büyük mücadeleler göstererek erkeklerden sonra dâhil olmuştur? Futbolun kadınları yapısal olarak dışladığı bir geçmişe sahip olması nedeniyle (62) yöneticilik, hakemlik ve liderlik gibi oyun dışı rolleri üstelenen kadınların futbolda neden yetersiz temsil edildiğini anlamak için futbolun cinsiyetçi tarihinden bahsetmek bütünü görmek açısından önemli olacaktır.

Futbol “herkese açık” gibi görünse de toplumsal normlar kadınların futbola katılmasını uzun yıllar engellemiştir (63). Futbol 19. yüzyılın başında erkekler tarafından erkekler için "icat edilmiştir" (64). Erkeklerin katılımının normalleştirildiği futbol alanında kadınlar futbol sahnesinde olabilmek için yasaklamalara, cinsiyet ayrımcılıklarına ve dışlanmalara karşı mücadele vermiştir (65, 66, 67, 68). Kadınların futbol tarihinin başlangıç sayfası olarak Viktorya İngiltere’si kabul edilmektedir (65, 69). Bu nedenle kadınların futbol tarihini başlangıç noktasını merkeze alarak açıklamak uygun olacaktır.

Viktoryen dönemde erkekler organize olarak futbol oynarken kadınlar sokaklarda kendi aralarında “dönem topu” oynuyordu (69). 18. yüzyılın sonlarında ve 19. yüzyılın başlarında henüz organize olmayan kadınların oynadığı futbol eğlence amacı taşıyordu. Kadınlar 1881 ve 1897 yılları arasında organize olarak futbol oynamaya başladı ve futbol artık sadece erkeklerin oyunu olmaktan çıktı (69, 70). Futbol İngiltere’de kadınlar arasında organize bir şekilde oynanmaya başlandığı dönemde Almanya, Fransa, İskoçya ve Hollanda gibi diğer Avrupa ülkelerindeki kadınlar arasında da popüleritesini artırmıştır (69, 60). Futbolun İngiltere’deki kadınlar arasında ulusal ve uluslararası düzeyde müsabakaların organize edildiği bir spor olarak yaygınlaşmaya ve gelişmeye başlaması oyunun sahipleri tarafından hoş karşılanmamış ve kadınlar için futbol yasaklı hale gelmiştir (62). Futbolun evi ve kadınların futbol alanındaki mücadelesinin başladığı yer olan İngiltere’de 1921-1971 yılları arasında kadınların futbol oynaması yasaklanmıştır. İngiltere Futbol Birliği (FA) yasaklamasının nedenini “futbol oyunu kadınlar için uygun değildir ve teşvik edilmemelidir” şeklinde

açıklamıştır (69). Hargreaves (65), FA'nın aldığı bu kararı “kadınların oyunu güçlenir güçlenmez ve başarının zirvesine ulaşır ulaşmaz düşüşünün tohumlarının atılmaya başlanması” olarak belirtmektedir. Futbol oynamak isteyen kadınlar tamamı erkeklerden oluşan bir birliğin aldığı karar nedeniyle hâkim geleneksel toplumsal cinsiyet normlarının kurbanı olmuştur (71). Bu yasaklama ile futbolun oyun olmanın ötesinde erkeklerin güç alanı olduğu (72) ve dünyanın en önemli futbol uluslarından birinde eril bir spor olarak şekillendiği açıktır (73). Yasaklamanın olumsuz etkisini Williams (62) (sy., 116) şu şekilde aktarmıştır:

“Eril profesyonelliğin gelişimini korumak için hızlı ve kabaca etkili bir stratejiydi çünkü kadın futbolu, büyük bir rekabet zemini olmadan sosyal, kültürel ve ekonomik olarak kenara itildi. Kadın futbolu, statü veya destek açısından eski popüleritesini hiçbir zaman geri kazanamadı. Kendini bir gösteri olarak kabul ettiren, daha büyük kalabalığa ev sahipliği yapan yerlerde performans gösterme durumu hatırı sayılır bir takipçi kitlesini garantilemek için hayati önem taşıyordu.”

Her ülkede futbolun kadınlar arasında yükselişe geçtiği bir dönem olmuştur. Bu yükselişi FA gibi diğer ülke federasyonları da engellemeye çalışmıştır (69). Örneğin; Almanya’da 1955-1970 yılları arasında kadınların futbol oynaması doğurganlıklarına zarar vereceği ve fiziksel yapılarının bozulacağı gerekçeleriyle yasaklanmıştır (74). Brezilya’da futbolun erkek oyunu olarak kabul edilmesi sebebiyle 1975 yılına kadar kadınların futbol oynaması kanunen yasaklanmıştır (75). Fransa’da ise kadınların futbol takımları kurmasına toplum tarafından karşı çıkılmıştır. 1933 yılında Fransa Kadın Futbol Federasyonu kurulduktan sonra kadınların futbol oynamasına karşı yapılan muhalefet daha da artmaya başlamıştır ve futbol oynayan kadınlara “sokak çocuğu” etiketlemesi yapılmıştır (74).

Birçok ülkede kadınlara karşı futbol alanında oluşturulan bu direnç Türkiye’de de karşılık bulmuştur. Bu nedenle bu tezin kapsamını aktarabilmek adına futbolun toplumsal cinsiyetlendirilmiş yapısını Türkiye bağlamında da tartışacağım.

2.3. Türkiye’de Kadın Futbol Tarihi

Türkiye’de kadınların futbol oynamaya başladığına dair örnekler 1950 ve 1960 yılları arasında rastlayabiliriz (19). Futbolun Türkiye’deki erkekler için 1880’li yıllarda başladığını düşündüğümüzde kadınların futbol alanına oldukça geç giriş yaptığını söyleyebiliriz. O dönemlerde ülkenin yeni kadın inşası ve nüfus politikaları kadınların toplumdaki konumunu etkilemekte olup görev ve sorumluluklarını belirlemekteydi (76). Kadınlar kamusal alanda daha çok sorumluluk alan ve ülkenin geleceği için çocukların sağlıklı büyütülmesinin koşullarını oluşturmaya çalışan kişilerdi (77). Ülkenin bu “yeni kadın inşası” ve nüfus politikaları spor alanını da etkilemiştir. Çünkü kadınlar ülke politikaları gereğince güzelliklerini ön plana çıkaran sportif aktiviteler yapmakla ve savaşmaya hazır ve güçlü gelecek nesillerin anaları olarak görevlendirilmişti (76). Bu nedenle kadınların yapması gereken sporlar bedenlerini güzellikle inşa edecek türden olmak zorundaydı. Erkek hegemonyasının kadın bedeni ve doğurganlığı üzerindeki baskın uygulamaları ve söylemleri kadınların futbola katılımını geciktirmiştir. Çünkü o dönemde kadınlar doğurganlıklarına zarar vereceği düşüncesiyle futboldan uzak tutulmuştur. Sonuç olarak, Türkiye’deki futbolun kurumsallaşmasında kadınların hariç tutulması kadınların toplumsal hayattaki konumu ile alakalıdır.

Türkiye’de kadınların toplumsal cinsiyetlendirilmiş konumu nedeniyle futbola geç erişmeleri ve futbolun erkeklerin hizmetinde bir oyun olarak gelişmesinden dolayı kadın futbolu inişli çıkışlı dönemler yaşamıştır. Türkiye’de kadınlar organize futbola 1994 yılında TFF’nin Kadınlar Ligi’ni kurmasıyla dâhil olmuştur. 2003 yılına kadar süren Kadınlar Ligi finansal, idari ve sosyal problemlerden dolayı 3 yıl ertelenmiştir. (78). 3 yıl süren aranın ardından kadın futbolu 14 takımın katılımıyla 2006-2007 sezonunda Kadınlar 1. Ligi adı ile yeniden başlamıştır. Kadın futbolunun yapılanması 2006 yılından günümüze kadar birçok değişime uğramıştır. TFF’nin kadın futbolu ile ilgili olarak yürüttüğü işbirlikleri ve uygulamaların sonucunda futbol alanına dâhil olan kadın sayısı ve kadın futbolunun ülke genelinde bilinirliği artmıştır. Gazetelerde ve medyada kadın futbolu ile ilgili haberlere yer vermeye başlanmıştır (19). Türkiye’de 2006 yılından itibaren kadın futbolu gelişimini sürdüren bir yapı görüntüsü

vermektedir. Bunun nedeni futbol kurumlarının toplumsal cinsiyet eşitliğini stratejik planlarına dâhil etmesi olarak yorumlanabilir.

2019 yılı sporda kadınların katılımı ve liderliği, eşit ücret, sporcu koruma politikaları ve medyada kadın temsili gibi konularda önemli derecede olumlu gelişmelere sahne olmuştur (79). Bunun yansıması futbolda da kendini göstermiş olup Avrupa ve Amerika'da kadın futbolcular eşit ücret mücadelesi başlatmıştır. 2020 yılında ise Koronavirüs hastalığının (COVID-19) salgına dönüşmesi ile spor organizasyonları adına acil kararların alındığı bir dönem yaşanmıştır. TFF de 12 Mart 2020 tarihli yönetim kurulu kararı ile erkek profesyonel ligleri olan Süper Lig, TFF 1. Lig, TFF 2. Lig ve TFF 3. Lig maçlarının seyircisiz olarak oynanacağını açıklamıştır (80). Bu açıklama ile amatör statüde bulunan kadın ligleri de dâhil olmak üzere amatör statüdeki tüm ligler bir sonraki açıklamaya kadar ertelenmiştir. TFF bu karardan 7 gün sonra yeni bir açıklama yayımlamıştır ve seyircisiz oynanmaya devam eden erkek profesyonel futbol liglerinin de ertelendiğini duyurmuştur (81). Koronavirüs salgının yaşandığı 2020 yılında TFF'nin aldığı son karar neticesinde belirli kurallar çerçevesinde sadece Süper Lig, TFF 1. Lig, Ziraat Türkiye Kupası, TFF 2. Lig ve TFF 3. Lig play-off müsabakaları oynatılmıştır (82, 83). Burada dikkat çeken nokta, TFF salgının başladığı Mart ayından itibaren Temmuz ayına kadar olan süreçte kadın futbolu ile ilgili herhangi bir karar duyurmamış olmasıdır. 13 Temmuz 2020 tarihinde ise TFF kadın Ligleri Yönetim Kurulu Kararını açıklamış ve 2019-2020 Kadın Futbol Ligleri Özge Kanbay Sezonu maçlarının Covid-19 pandemisi nedeniyle oynatılmayacağını duyurmuştur. Bunun neticesinde, Kadınlar 1. Ligi'nde mevcut puan durumundaki sıralamaya göre en üst sırada yer alan ALG Spor Kulübü'nün UEFA Kadınlar Şampiyonlar Ligi'nde ülkemizi temsil etmesine karar verilmiştir. Kadınlar 2. Ligi için alınan karar ise, puanlama hesaplaması yapıldıktan sonra İlkadım Belediyesi Yabancılar Pazarı Spor Kulübü, Dudullu Kulübü, 1207 Antalyaspor Kadın Futbol Kulübü ve Kayseri Gençler Birliği Kulübü'nün Kadınlar 1. Ligi'ne terfi ettirilmesi olmuştur. Kadınlar 3. Ligi'nde de benzer şekilde mevcut puan durumundan yapılan hesaplama ile 24 takımın Kadınlar 2. Ligi'ne terfi ettirilmesi kararı alınmıştır. Bununla birlikte kadın liglerinin hiçbirinde şampiyon belirlenmemiş, birincilik, ikincilik ve üçüncülük ödüllendirmesi yapılmamış ve ligden düşen takım olmamıştır (84). Pandemi döneminde kadın futbolu gerekli ilgiyi görememiş ve bu ilgisizlik 2020-2021

sezonuna da yansımıştır. TFF üç ligden oluşan kadın futbolunun sadece Kadınlar 1. Ligi kategorisinin oynanacağını 8 Mart 2021 tarihinde duyurmuştur. TFF'nin duyurusunda hâlihazırda Kadın Milli Futbol Takımlarının ana sponsoru olan Turkcell ile Kadınlar 1. Ligi sponsorluğu için de anlaşıldığı açıklanmıştır. Bu anlaşma ile Turkcell kadın liglerine isim sponsoru olan ilk şirket olmuştur. Normal sezonun 2020 yılında başlayıp 2021 yılında bitmesi beklenirken Covid-19 pandemisi nedeniyle takvim sekteye uğramış ve TFF'nin epeyce uzun süren karar aşamasından sonra kadınlar nihayet 17 Nisan 2021 tarihinde sahaya inmiştir. Sadece Kadınlar 1. Ligi'nin başlayacak olması kararı TFF'nin Kadınlar 2. Ligi ve Kadınlar 3. Ligi'ni görmezden geldiğinin göstergesi olmuştur (85). Kadın futbolu Covid-19 pandemisi ile tüm dünyada zorlu bir süreçten geçmiştir (86, 87). Pandemi kadın futbolunun kırılğanlığını ve güvencesizliğini ortaya çıkarmıştır (88).

TFF'nin pandemi döneminde ortaya koyduğu eşit olmayan politikaları kadın futbolunda 2 sezon (2019-2020 ve 2020-2021) boyunca hissedilmiştir. Pandeminin hayatımızdan çıktığı ve giderek normalleşmeye başladığımız 2022 yılında ise Türkiye'de kadın futbolu adına önemli gelişmeler yaşanmıştır. TFF'nin 20.09.2021 tarihli yönetim kurulu toplantısında kadın futbolunun gelişimine katkı sağlayacak nitelikte ve kadın liglerinin yeniden yapılandırılmasına ilişkin önemli kararlar alınmıştır. Bu toplantıda erkek futbol takımına sahip Süper Lig ve TFF 1. Lig kulüplerine kadın futbol takımı açma konusunda fikirleri sorulmuştur ve bunun sonucunda, Süper Lig'den 6 kulüp 2021-2022 sezonundan itibaren Turkcell Kadın Futbol Süper Ligi'ne katılım sağlayacaklarını bildirmiştir. Bu kulüpler; Altay Spor Kulübü, Atakaş Hatayspor Kulübü, Çaykur Rizespor Kulübü, Fenerbahçe Spor Kulübü, Galatasaray Spor Kulübü ve Trabzonspor Kulübü'dür. Adı geçen kulüpler TFF'nin belirlediği şartları sağlaması durumunda Turkcell Kadın Futbol Süper Ligi'ne direkt olarak katılım sağlayabileceklerdir. TFF'nin yönetim kurulu toplantısından önce Fenerbahçe ve Galatasaray kadın futbol takımı kurma girişimlerinin olduğunu medya aracılığı ile paylaşmıştır. Nitekim ilk olarak Fenerbahçe Spor Kulübü kadın futbol takımı kuracağını açıklamış ve 10 Eylül 2021 tarihinde kadın futbol takımlarının imza törenini gerçekleştirmiştir (89). Fenerbahçe Spor Kulübü Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) tarafından yürütülen HeForShe hareketinin de içinde bulunmasıyla erkek futbol takımı olan diğer kulüplere sporda toplumsal cinsiyet

eşitliğinin sağlanması alanında güçlü bir örnektir. Galatasaray Spor Kulübü ise 18 Eylül 2021 tarihinde bünyesine kadın futbol takımını dâhil ettiğini açıklamıştır. Bu iki kulübün devamında 2021 yılında Turkcell Kadın Futbol Ligine katılacağı resmileşen kulüpler şu şekildedir: Çaykur Rizespor Kulübü, Fatih Karagümrük Spor Kulübü, Trabzonspor Kulübü, Kayserispor Kulübü, Sivasspor Kulübü, Hatayspor Kulübü ve Altay Spor Kulübü (2020).

Altay Kadın Futbol Takımı 11 Kasım 2020 yılında kurulan bir takım olup 3.lig düzeyinde resmi maçlara çıkmıştır. TFF'nin Süper Lig ve TFF 1. Ligde bulunan futbol kulüplerine göndermiş olduğu bildiri Altay Spor Kulübü'nün erkek takımının Süper Lig'de olması mevcut kadın futbol takımına Turkcell Kadın Futbol Süper Ligi'nin kapılarını açmıştır. Marka değeri yüksek kulüplerin kadın futbol branşının olması Türkiye'de kadın futbolunun gelişimi ve görünürlüğü açısından çok önemli bir gelişmedir. Bu gelişme ile Türkiye'de kadın futbolu "yarı profesyonel" olmuştur. Culvin ve Bowes (88) yarı profesyonel kavramını şu şekilde açıklamıştır: "spordan en azından masraflarını karşılayacak kadar kazanan, ancak tam zamanlı bir sözleşmesi olmayan herhangi bir profesyonel kadın futbolcu yarı profesyonel olarak kabul edilecektir." FIFA (91) profesyonel futbolcuyu "bir kulüple yazılı sözleşmesi olan ve futbol faaliyeti için fiilen yaptığı harcamalardan daha fazla ücret alan oyuncu" olarak tanımlamaktadır. Bu açıklamanın dışında kalan diğer tüm oyuncular amatör olarak kabul edilmektedir. Birçok yerde, kadın futbolculara profesyonel taahhütlerde bulunmalarına rağmen amatör muamelesi yapılmaktadır, bu muamele kadın futbolcuların haklarının basitleştirildiği anlamına gelmektedir (92). Türkiye'de futbol alanında finansal değeri yüksek kulüplerin kadın futbol takımı kurması ve Turkcell ile yapılan işbirliği kadın futbolunu amatör statüden kurtaramamıştır. Oyuncu hakları ile ilgili iyileştirmeler yapılmış olup (sağlık sigortası gibi) kadın futbolcular hala amatör futbolcu olarak değerlendirilmektedir (93).

Futbol hem normatif kültürel değerlerin sınırlarını çizmeye çalışan hegemonik grupların hem de sistemi eleştirmek ve farklılıkları ortaya çıkarmak için futbolu kullanan grupların kamusal alandaki varlığını görebileceğimiz bir alan sunmaktadır (94). Bu doğrultuda futbol tarihini kadınların deneyimlerinden okumak alanın erkek egemen ve toplumsal cinsiyetli yapısını görmek için önemlidir. Futbolun her ülkede

kadınlar için ulaşılmaz bir alan olması sadece oyunculuğu değil aynı zamanda futbol antrenörlüğünü de derinden etkilemiştir. Futbol oyuncu kadınlar için gelişimini yavaş da olsa sürdürürken futbol kurumlarında kadınlar hala yetersiz temsil edilmektedir (95).

2.4. Futbol Antrenörlüğünde Kadınlar

Futbol antrenörlüğü alanında kadınların temsiliyetini inceleyen araştırmalara geçmeden önce antrenör ve antrenörlük kavramlarını açıklayacağım. Antrenör, sporcuların fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal kapasitelerinin geliştirilmesine yardımcı olan ve bilgilerini antrenman biliminin önerdiği şekilde uygulamaya çalışan özel eğitim almış kişidir (96). Doğan'ın (97) ifadesiyle antrenör, kuramsal bilgilerini ve deneyimlerini birleştirerek sporcuları özelliklerine uygun biçimde yönlendiren ve çalıştıran bir spor insanıdır. Antrenörlük ise karşılıklı etkileşim ve iletişimle diğerlerini etkileme ve yönlendirmeye dayalı bir liderlik sanatıdır (96). Antrenörlük spor, sporcu, antrenör, yöneticiler, seyirciler ve medya arasındaki karşılıklı etkileşime dayanmaktadır (98).

Türkiye'de futbol antrenörü olmak için öncelikle TFF'ye başvuru yapmak gerekmektedir. Antrenörlük Eğitim Programları (AEP) her yıl bir kere TFF tarafından belirlenen dönemlerde düzenlenmektedir. AEP her lisans düzeyinde farklı ücretlendirilmektedir. Kadın futbol antrenörleri ile bireysel görüşmelerin 2022 yılına ait olması nedeniyle o dönemki eğitim ücretleri paylaşılmıştır (99).

Tablo 2.1. Antrenör eğitim programları 2022 yılı lisans ücretleri

Antrenör Eğitim Programı Lisans Belgeleri	Toplam Ücret
UEFA Pro Lisans	100.000
UEFA Elit A Lisans	45.000
UEFA A Lisans	35.000
UEFA B/A Birleşik Lisans	50.000
UEFA B Lisans	25.000
Atletik Performans Antrenörlüğü	15.000
TFF A Kaleci	15.000
TFF B Kaleci	10.000
TFF Grassroots C Lisans	5.000

Futbol antrenörü olmak isteyen antrenör adayları ilk olarak TFF'nin sitesinde yayınlanan çevrimiçi sisteme başvuru yapmaktadır. TFF'nin belirlediği kriterleri karşılayan antrenör adayları bu kriterlere verdikleri cevaplar üzerinden puan toplamaktadır. Başvuru sisteminde cevaplanması gereken kriterlerden bazıları; kaç yıldır lisanslı sporcu oldukları, milli sporcu olup olmadıkları, profesyonel liglerde oynayıp oynamadıkları, eğitim düzeyleri ve yabancı dil düzeyleri gibi. 100 puan üzerinden değerlendirilen antrenör adayları topladıkları puanın yüksek ve düşüklüğüne göre sıralanıp eğitim programlarına davet edilmektedir. Davet edilen aday antrenörler TFF'nin belirlediği lisans ücretlerini ödemek zorundadır. Her antrenör adayının veya antrenörün başvurduğu lisans belgesi düzeyi farklılık göstermektedir. Bir futbol takımında antrenörlük yapmak için sahip olunması gereken lisans belgeleri Tablo 2.1'de verilmiştir. Bir futbol takımına antrenör olabilmek ve çalıştırabilmek için en az TFF Grasroots C belgesine sahip olmak gerekirken, liglerin amatör ve profesyonel düzeyine göre lisans sınıflandırması değişmektedir (örn., üst düzey UEFA PRO ve UEFA A lisanslarıdır. Ek olarak, Spor Yüksek Okul'larından (SYO) ve Beden Eğitimi ve Spor alanında yüksek öğrenim veren kurumlarından

antrenörlük bölümü futbol uzmanlık dalı mezunu olan bireyler TFF Grassroots C belgesi almaktadır.

Spor alanının baskın erkek egemen kültürü nedeniyle erkekler doğal olarak daha iyi spor liderleri ve antrenörleri olarak değerlendirilmektedir (50, 51). Futbol ve toplumsal cinsiyet çalışmaları da önemli ölçüde gösteriyor ki futbol erkeklerin hegemonyasında olan, kadınların dışlandığı, toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılıkların üretildiği bir alandır (100, 101, 102). Kadınların futbol alanına dâhil olmasıyla gün yüzüne çıkan toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri; futbol aracılığıyla kadının toplumdaki ve spordaki konumunun araştırılmasının ve sporun sosyal alanlardaki yansımaları toplumsal cinsiyet ve feminist bakış açısı ile incelemenin önündeki perdeyi aralamıştır (64, 88). Bu doğrultuda ilgili alan yazına değinmekte fayda olacaktır.

Erkek futbol kulüplerinin liderlik pozisyonlarında kadınların neden yetersiz temsil edildiğini inceleyen Bryan, Pope ve Rankin-Wright (103) oyuncu olarak futboldan dışlanan kadınların toplumsal cinsiyetlendirilmiş kurumsal yapı nedeniyle futbolun liderlik pozisyonlarından da dışlandığını ortaya çıkarmıştır. Liderlik özelliklerinin erkeklikleri üreten ve erkek egemenliğini sürdüren pratikleri meşrulaştırması nedeniyle kadınlar yok sayılmaktadır. Kadın ve erkek futbolunun gelişmiş olduğu ve özellikle kadın futbolunda FIFA sıralamasında 2. sırada olan Almanya’da kulüplerde görev alan kadın futbol antrenörlerinin oranı %5’in altındadır. Yönetim organlarında ise kadın temsiliyeti yaklaşık olarak %15 oranındadır (104). Benzer şekilde Norveçli futbol antrenörlerinin sadece %15’i kadındır (4). Sisjord, Fasting ve Sand (13) ise elit düzey futbol antrenörlüğünde kadınların yetersiz temsil edilmesine odaklanmışlardır. Araştırmacılar, spor alanının ve özellikle futbol antrenörlüğünün androsentrik ilkeye göre düzenlendiğini ortaya koymaktadırlar. Androsentrizm, toplumu erkeklerin ve erkeklerin ihtiyaçları, öncelikleri doğrultusunda kurgular ve kadınları da bu kurguya adapte etmeyi ifade eder (105). Araştırmanın sonucuna göre kadınlar öteki olarak görülmekte ve erkeklere kıyasla daha fazla zorlukla mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Bir diğer çalışmada kadın antrenörlerin UEFA A lisansı alma konusunda yaşadığı deneyimleri post-yapısalcı yaklaşımla inceleyen Sawiuk, Lewis ve Taylor (106) kadınların kurs ortamında androsentrik tutumlara, cinsiyetlendirilmiş dile, küçümseyici uygulamalara maruz kaldığını

belirtmektedirler. A lisanslı antrenörlük kademesinde kadınların yüzdesi, İngiltere, Fransa, Almanya, İspanya ve Hollanda gibi ülkelerde tüm lisanslı antrenörlerin yaklaşık olarak %2'sine tekabül etmektedir (107). Clarkson, Cox ve Thelwell'e (108) göre ise antrenörlük mesleğinde kadınların erkekler gibi antrenörlük yapamadıklarını vurgulayan davranışlar, homofobi, ırkçılık ve biyolojik determinizm türleriyle paralel olarak bir cinsiyetçi hava oluşturmaktadır.

Dünyada futbol antrenörlerinin sadece %7'si kadınlardan oluşmaktadır (41) (sy., 238). Uluslararası Futbol Federasyonları Birliği'nin (Fédération Internationale de Football Association, FIFA) 2019 yılı verilerinde Türkiye'deki lisanslı kadın futbol antrenör sayısının oranı %1 olduğu bildirilmektedir (109). UEFA'nın 2017 yılına ait raporunda ise Türkiye'deki kadın futbol antrenör sayısı 220 (%3) olarak belirtilmiştir. Bununla birlikte C seviye lisanslı kadın antrenörlerin sayısı 149, B lisanslı kadın antrenörlerin sayısı 65, A lisanslı kadın antrenörlerin sayısı 6 iken en üst seviye olarak bilinen UEFA Pro lisansa sahip kadın antrenör bulunmamaktadır (110). TFF kaynaklarında kadın futbol antrenörlerine ait güncel bilgi ve veri bulunmaması da dikkat çekicidir.

Futbol antrenörlüğü ile ilgili Türkiye literatürü, kadınların futbol antrenörlüğünün cinsiyetlendirilmiş yapısı ve mesleği icra etmede fırsat ve olanakların az olması gibi nedenler ile eşitsizliklere maruz kaldığını ortaya koymaktadır (42, 111). Futbol dışında yakın dönem çalışmalardan Özen (112) on altı farklı spor kulübünde faaliyet gösteren ve farklı branşlarda antrenörlük yapan kadın antrenörlerin mesleklerinde yaşadıkları problemleri ve algıladıkları engelleri incelemiştir. Araştırmacı erkek antrenörlerin öznesi olduğu antrenörlük mesleğinde kadın antrenörlerin bir nesne olarak alanın dışında kaldığı ve bu duruma toplumsal cinsiyet düzenini biçimlendiren ataerkil yapının neden olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Futbol antrenörlüğünde kadınların az temsil edilmesi, eşit olanak ve fırsatlardan yararlanamamaları hakkında ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önüne geçilmesi için UEFA başta olmak üzere uluslararası spor kurumları tarafından stratejik planlar geliştirilmektedir. Örneğin UEFA'nın 2019-2024 yıllarını kapsayan stratejik planında kadın futbolunda bir standart oluşturmak için beş temel hedefe işaret edilmiştir. Stratejide antrenörlük temel bir alan olarak ele alınmış ve ülke

federasyonlarına kadınlar için antrenörlüğün daha ulaşılabilir bir alan olmasını sağlamaya yönelik çalışmalar yapmak ve kadın antrenörleri nitelik ve nicelik bakımından geliştirmek gibi hedefler belirlemiştir (113).

Sonuç olarak, kadınların futbol antrenörlüğü alanındaki az temsiline ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin önüne geçilebilmesi için akademik çalışmalar, ulusal ve uluslararası kurumlar önemli çalışmalar yürütmektedir. Bu yüksek lisans tezinde, sayıca az temsili olan kadın futbol antrenörlerinin futbol antrenörlüğünde maruz kaldığı toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikler kadınların deneyimleri aracılığıyla incelenmiştir. Toplumsal cinsiyetin öznel gündelik pratikleri kurumsal güç, kültürel idealler ile ilgilidir (114, 115). Bu doğrultuda futbol antrenörlüğünü bir kurum olarak ele alan bu tezde kadınların futbol antrenörlüğünde yaşadığı ayrımcı uygulamaları ortaya çıkarmak için Toplumsal Cinsiyetlendirilmiş Kurum (Gendered Organizations) kuramından faydalanılmıştır.

2.5. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi

Kadın futbol antrenörlerinin futbol antrenörlüğünde deneyimlediği toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikleri incelediğim bu tezde Acker'ın Toplumsal Cinsiyetlendirilmiş Kurum Kuramı kuramsal çerçeveyi oluşturmaktadır.

2.5.1. Toplumsal Cinsiyetlendirilmiş Kurum Kuramı

Toplumsal cinsiyetin nasıl inşa edildiğini ve sembolik toplumsal cinsiyet düzeninin nasıl yeniden üretildiğini analiz etmenin yolu kurumlarda çalışan kadın ve erkeklerin anlatılarını incelemektir (116). Bu nedenle bu yüksek lisans tezinde toplumsal cinsiyetlendirilmiş kurum kuramı kadınların sesinden futbol antrenörlüğünün toplumsal cinsiyetlendirilmiş yapısını anlama ihtiyacına yol haritası sunacaktır.

Toplumsal hayatta görevlendirme yapabilmek için insanların becerileri ve motivasyonlarına dayalı olarak yeterlilikleri ve başarıları değerlendirilmektedir. İnsanların ırk, cinsiyet, etnisite ve toplumsal cinsiyetine göre değerlendirildiği noktada eşitsizlikler doğabilmektedir (22). Toplumsal cinsiyetlendirilmiş kurumlarda kadınlar erkek meslektaşlarından daha aşağı bir konumda yer almaktadır. Kadınların ikincil bir

konumda yer alması kurumların benimsediği politikalar ve gayri resmi uygulamalar aracılığıyla inşa edilmektedir (117). Acker (117) bir kurumun toplumsal cinsiyetlendirilmiş olduğunu söylemenin: “avantaj ve dezavantajın, sömürü ve kontrolün, eylem ve duygunun, anlam ve kimliğin erkek ve kadın veya eril ve dişil arasındaki ayırım aracılığıyla ve bu ayırım açısından şekillendirildiği” anlamına geldiğini aktarmıştır. Kurumların kendileri kadınlık ve erkeklik tanımlarını kurumsallaştırır, toplumsal cinsiyet hiyerarşilerini düzenler, toplumsal cinsiyete dayalı kültürler inşa eder ve toplumsal cinsiyete uygun işleri tanımlar (114). Toplumsal cinsiyet pratikleri insanlara ve kurumsal süreçlere derinden gömülü olması nedeniyle görünmez hale gelmiştir (118). Bu nedenle Acker’ın (119) çerçevesi kurumlarda üretilen toplumsal cinsiyetin sistematik doğasını incelememize olanak sağlar.

Toplumsal cinsiyetlendirilmiş kurum kuramı gündelik hayatın farklı alanlarında toplumsal cinsiyet pratiklerinin ve ideolojilerinin nasıl üretildiğini ve iktidar pozisyonlarının kullanımı ve dağıtılmasında bu pratiklerin nasıl etkili bir rol oynadığını ortaya çıkarmak amacıyla kullanılmaktadır (120). Kadınların erkek egemen kurumlardaki deneyimleri, toplumsal olarak inşa edilmiş erkeklik ve kadınlık imajını yansıtan ve aralarındaki güç ilişkilerini belirleyen iktidar süreçleri (121) tarafından yönetilir. Acker (117) kurumlarda toplumsal cinsiyeti yeniden üreten beş süreç tanımlamıştır: iş bölümü, kültürel semboller, işyeri etkileşimleri, bireysel kimlikler ve örgütsel mantık.

İlk süreç, toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin kurulması ve buna bağlı olarak dışlama ve ayrımcılığın üretilmesinde rol oynayan uygulamaları, prosedürleri ve politikaları içine alan iş bölümü sürecidir. (117, 122). Resmi ve gayri resmi bir şekilde toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü yaratmanın sonucu olarak kadınlar ve erkekler, dâhil etme ve dışlama süreçleri yoluyla belirli iş türlerinde uzmanlaşmaktadır, böylece kurumlar içinde bölünmeler ortaya çıkmaktadır (123). İkinci süreç, kültürel semboller olarak adlandırılmaktadır. Acker’a göre (117) örgütsel sembollerin dile ve ideolojiye yansıyan birçok biçimi bulunmaktadır. Örneğin, futbol antrenörlüğündeki erkeklik inşası erkeklere güçlü, baskın, koruyucu, ve baba (124) özellikleri yüklerken, kadınlara toplumsal olarak atfedilen pasif, nazik, kırılgan gibi özellikler (117, 120) alandan dışlanmalarına sebep olabilir. Üçüncü süreç, iş yeri

etkileşimleri olarak adlandırılan kişiler ve gruplar arasında gerçekleşen etkileşimlerdir. Toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir kurumdaki iş yeri etkileşimleri kurumsal dil, kurum içi sohbetler, kurum içi tanımlamalar ve semboller gibi toplumsal cinsiyete dayalı süreçlerin üretilmesine katkı sağlamaktadır (120, 123). Etkileşimler, özellikle erkek egemen gruplar tarafından kadınları küçümsemesine veya dışlanmasına sebep olabilmektedir (125). Bireysel kimlikler, kurumsal ilişkiler ve pratikler aracılığıyla bireylerin bireysel kimliğinde toplumsal cinsiyet üretimine katkıda bulunan dördüncü süreçtir. Kadınlar ve erkekler tarafından kurumlarda inşa edilen ama aynı zamanda bireyle birlikte kuruma getirilen bireysel kimlikler aracılığı ile toplumsal cinsiyet üretilir. Toplumsal cinsiyetlendirilmiş kurumlarda toplumsal cinsiyet, etkileşimlerde günlük olarak yeniden üretilir ve bireyler kuruma uygun toplumsal cinsiyet kimliklerini öğrenmeli ve bunlarla baş etmelidir (125, 126). Acker (117), tüm bu süreçleri etkileyen ve bu süreçlerden etkilenen beşinci süreç olan örgütsel mantığın ise yazılı dokümanlarda, politikalarda, kişilerarası etkileşimlerde, sembollerde ortaya çıkabileceğini ve bu dinamikler aracılığıyla toplumsal cinsiyet eşitsizliğini üreteceğinden bahsetmektedir (127). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, bir kurumun cinsiyetçi mantığından hem doğar hem de onu yeniden üretir çünkü kadın ve erkek arasında temel ve hiyerarşik farklılıklar olduğu algısını destekler (117). Kurumların geleneksel erkek egemen kültürüne dâhil olan kadınlar, rollerinin ve çevreleyen örgütsel bağlamın açık ve örtük toplumsal cinsiyet içeriklerini tanımlayan ve erkekliğin baskın olduğu sembolik bir toplumsal cinsiyet düzenini ifade eden birleştirilmiş kurallarla karşı karşıya kalır. Kadınların, bu kurumlara dâhil olarak geleneksel bir erkek konumu üstlenmesi toplumsal cinsiyetin simgesel düzenine meydan okuyor olmaları için yeterlidir (121).

Acker'ın toplumsal cinsiyetlendirilmiş kurum kuramında ideal çalışan kavramı da öne çıkmaktadır. Acker (117) ideal çalışan kavramını, toplumsal cinsiyetlendirilmiş kurumlarda erkeklere atfedilen özelliklerin desteklenmesi olarak açıklamaktadır. Erkeklere atfedilen imaj nedeniyle kadınlar ikincil konumdadır. Toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir kurumda kadınlar kariyerlerinde ilerlemek istediklerinde ideal çalışan özelliklerine sahip olmaları ve kendilerini erkeklerden daha fazla kanıtlamaları gerekmektedir (118, 128).

Kurumlarda toplumsal cinsiyeti üreten bu kilit süreçler birbiriyle ilişkilidir ve kesişir. Toplumsal cinsiyete dayalı kurumlarda eşitsizliklerin nasıl inşa edildiğine dair bir resmin parçası olarak anlaşılabilir. Bu süreçler, birbirlerini güçlendirebilecek ve hatta birbirleriyle çelişebilecek şekillerde birbirleriyle etkileşime girmektedir (123). Kurumlar toplumsal cinsiyeti üretmede ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine yol açan pratikleri sürdürmede önemli bir güce sahiptir. Bu üretim ve sürdürme işlemi pratikler aracılığı ile çeşitli ve döngüsel olabilmektedir. Bu noktada toplumsal cinsiyetin döngüsel pratikler aracılığı ile şekillendiği ölçüde kurumsallaştığı açıktır (25).

Sonuç olarak; kurumların toplumsal cinsiyetlendirilmiş altyapısı, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini sürekli olarak yeniden üreten süreçlerden oluşur. Bu süreçler kurumun kültürü tarafından desteklenir ve bireylerin toplumsal cinsiyetlendirilmiş benlikleri tarafından şekillendirilen etkileşimlerinde yeniden üretilir (125). Toplumsal cinsiyet kurumların deneyimsel yönlerini ve kurumsal kültürü görmek için göz ardı edilmemelidir (129). Bu doğrultuda kurumların toplumsal cinsiyetini incelemek, kadınların kurumlar içinde maruz kaldığı eşitsizlikleri ortaya çıkarmak için önemlidir (130).

2.5.2 Spor Alanı Çalışmalarında Acker'ın Kuramsal Çerçevesi

Sporun yalnızca küresel bir hareketi değil, aynı zamanda toplumda erkek hegemonyasını sürdürmeye yardımcı olan toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir kültürel pratiği temsil ettiği gerçektir (131). Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitsizliği spor alanında kurumsallaşmış bir uygulama olarak işlemektedir (132). Spor kurumu erkeklikleri üreten toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini meşrulaştırmış olup erkek egemen kültürü ayrıcalıklı olarak tanımlamıştır (133). Acker (117) kurumsal süreçler ve uygulamaların toplumsal cinsiyetten bağımsız olmadığını vurgulamaktadır. Kurumların benimsediği politika ve uygulamalar spor alanı da dâhil olmak üzere erkek egemenliğini güçlendirmeye hizmet etmektedir (36). Bu nedenle spor alanındaki toplumsal cinsiyetlendirilmiş uygulamaları anlamak ve ortaya çıkarmak için Acker'ın Toplumsal Cinsiyetlendirilmiş Kurum kuramı bir yol haritası sunmaktadır. Bu bölümde Acker'ın Toplumsal Cinsiyetlendirilmiş Kurum kuramının neden bu tez için önemli olduğunu spor alanından ilgili literatür ile tartışacağım. Spor alanında Acker medya (134) liderlik (135) ve antrenörlük (136) alanındaki erkek egemenliğini

sürdüren toplumsal cinsiyetlendirilmiş uygulamaları incelemek amacıyla kullanılmıştır.

Atletizmde atletik performans antrenörü işe alım uygulamalarını Acker'ın çerçevesi ile inceleyen araştırmacılar toplumsal cinsiyete dayalı sosyal etkileşimler aracılığı ile toplumsal cinsiyete uygun davranışların üretiminin erkekler arasında sosyal bir ağ oluşturduğunu bulmuştur. Bunun sonucunda toplumsal cinsiyetlendirilmiş antrenörlük kriterlerine kadınların uymadığı ve antrenörlük pozisyonlarının doğal olarak erkeklerden oluştuğu ortaya çıkmıştır (137). Burton, Borland ve Mazerolle (138) Amerikan Kolej Sporları Kurumu'na bağlı atletizm branşında atletik performans antrenörlüğü pozisyonlarında kadınların yetersiz temsil edilmesinin arkasındaki nedenleri post-yapısalcı bir mercekle incelediği çalışmada Acker'ın kuramından faydalanmıştır. Kadın atletik performans antrenörlerinin atletizm branşında toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünü pekiştiren uygulamalar nedeniyle eşitsizliklere maruz kaldığı ve erkek meslektaşların kadınların mesleki yeterliliklerine meydan okumak ve otoritelerini korumak için toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını üreten bir dil kullandıkları ortaya çıkmıştır. Kadın spor muhabirlerinin mesleklerindeki yetersiz temsiline odaklanan Claringbould, Knoppers ve Elling (135) beyaz erkeklerin kadınlardan daha fazla söz sahibi olduğunu ve spor muhabirliğinde toplumsal cinsiyeti üreten süreçlerin sosyal etkileşimler aracılığı ile kadınları toplumsal cinsiyet ve etnisiteye göre dışladığını ortaya çıkarmıştır. Kadınlar cinsiyetlerine yüklenen toplumsal cinsiyet rollerinin baskısı altında kalmış ve etnik kökenlerinden dolayı cinsiyetçi etkileşimlere maruz kalmıştır. Organista (134) Polonya'da bulunan ulusal spor federasyonlarında spor liderliği pozisyonlarındaki kadın ve erkeklerin deneyimlerini keşfetmek amacıyla Acker'ın kuramsal çerçevesini kullanmıştır. Erkek meslektaşların toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir dil kullanması ve liderlik pozisyonlarının toplumsal cinsiyet rolleri ile ilişkili olması nedeniyle kadınlar federasyonlarda eşitsiz pratiklerle karşılaşmaktadır. Ayrıca Polonya'daki ulusal federasyonların erkek egemen kültürün cinsiyetler arasındaki hiyerarşik karşıtlığı devam ettirdiği ortaya çıkmıştır.

Acker'ın kuramsal çerçevesinin spor alanında süregelen iktidar ilişkilerini ve bu iktidar ilişkilerinin yarattığı toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini kadınların

deneyimleri aracılığıyla ortaya çıkartmak amacıyla birçok araştırmada kullanıldığı görülmektedir. Futbol antrenörlüğü mesleğini bir kurum olarak ele alan bu çalışma da kuramsal arka planını toplumsal cinsiyetlendirilmiş kurum kuramı ile oluşturmuştur. İlk olarak tezin anlam bütünlüğünü yansıtmak amacıyla kurum kuramı ile antrenörlük mesleğinin nasıl ele alındığını açıklayacağım.

Kurumlar toplumsal yaşamda insan tarafından oluşturulmuş ya da zaman içerisinde bilinçli insan iradesi ve eylemi olmaksızın kendiliğinden oluşmuş olan kurallar ve prosedürler bütünü olarak tanımlanmaktadır (139, 140). Kurumlardaki eylemler toplumsal kuralların bir yansımasıdır (140, 141). Bir kurumda çalışan bireylerden beklenen o kurumdaki kurallar ve uygulamalara uymasındır. Bu noktada bu tez antrenörlük mesleğinin kurallarının kadın antrenörleri nasıl etkilediğini ortaya çıkarmak ve bu meslek dâhilinde kadın futbol antrenörlerinden beklenenleri anlamak için futbol antrenörlüğü mesleğini bir kurum olarak ele almıştır. Bu doğrultuda futbol antrenörlüğünde antrenörlerden beklenen rol ve sorumlukların kadın antrenörlerin deneyimlerine nasıl yansıdığını toplumsal cinsiyet perspektifiyle analiz etmek futbol antrenörlüğündeki kurallar ve uygulamaların toplumsal cinsiyet eşitliği üretip üretmediğine dair sonuçları görmek açısından önemlidir.

3. ARAŞTIRMA GRUBU VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın metodolojik arka planından bahsedeceğim. Bir araştırmanın yöntemi için temel alınan araştırma yaklaşımı, araştırmaya rehberlik eden veya araştırmaya yön veren paradigmanın dayandığı felsefi varsayımlarla şekillenir (142). Bu nedenle ilk olarak araştırmanın yaklaşımını tartışacağım. İkinci bölümde ise bu tezin araştırma tasarımını oluşturan nitel yöntemi açıklıyorum. İkinci bölüm sırasıyla (1) araştırmacının araştırma alanı ile bağlantısı ve bireylerin keşfini ve (2) bireysel görüşmeleri içeriyor. Üçüncü bölümde tasarımımın bir parçası olan verilerin analizi ve sunumunu tartışıyorum. Dördüncü bölüm araştırmada kullanılan inandırıcılık stratejilerini, beşinci bölüm ise etik hususları içeriyor.

3.1. Araştırmanın Yaklaşımı

Bu yüksek lisans tezini tasarlayan bir araştırmacı olarak çıkmaza girdiğim birçok an oldu. Bu noktada dünyaya baktığım bir göz olarak benimsediğim eleştirel/feminist paradigma bana bu araştırma için bir yol haritası sundu. Paradigmalar, bir araştırmayı neyin oluşturduğuna dair bir sınır çizer. Bu sınır araştırmacıların araştırmada kullanacakları yöntemleri, araştırma sorusunun seçimini ve nihayetinde araştırmanın yönünü belirler. Aynı zamanda, araştırma için hangi teorilerin uygun olduğunu görmemize yardımcı olur (143, 144). Bilimsel araştırmalar pozitivist paradigma, yorumlayıcı paradigma, eleştirel paradigma ve postmodern paradigma etrafında şekillenir (145, 146). Bir paradigma bir dizi felsefi varsayım içermektedir. Bu noktada paradigmaların içerdiği felsefi varsayımların bilimsel faaliyetin hangi alanlarını ilgilendirdiğini açıklamak gerekmektedir. Araştırmacının benimsediği paradigma gerçekliğin doğasını anlamaya (ontolojik), gerçek bilgiye nasıl ulaşılacağına (epistemolojik), değerlerin rolüne (aksiyolojik) ve bu çerçevede bir olgunun nasıl inceleceğine (metodolojik) kaynaklık eder (142, 145). Bu felsefi varsayımlardan yola çıkarak bir araştırmacının ontolojik, epistemolojik dayanağı metodolojisini belirler

Bu araştırmanın paradigmatik arka planını yorumlayıcı çatı altında bulunan eleştirel ve feminist yaklaşımlar oluşturmaktadır. Eleştirel paradigmanın dayandığı felsefe ırk, sınıf ve cinsiyet gibi bireylerin gündelik yaşamında sınırlayıcı bir rolü olan

baskı unsurlarına karşı harekete geçmeyi desteklemektedir (142). Feminist paradigma ise; kadınları merkeze alıp toplumsal cinsiyetin iktidar süreçleri içerisindeki belirleyiciliğine odaklanarak eşitsizliklerin temelinde toplumsal cinsiyetin var olduğu görüşünü sahiplenir (142). Bu doğrultuda bu tez çalışması, ontolojik olarak güç, iktidar, kimlik, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet gibi çoklu gerçekliklerin olduğu görüşüyle (146) epistemolojik olarak ise bilgiye ulaşmada nesnel ve tarafsız bir yön olmadığı düşüncesini sahiplenen feminist yaklaşım temelinde kurgulanmıştır (147). Bahsettiğim iki yaklaşımın dayandığı ontolojik ve epistemolojik temeller kadın futbol antrenörlerinin deneyimlerine odaklanarak, toplumsal yaşamın tüm alanlarında kritik bir noktada olan toplumsal cinsiyetin görünür kılınması ve geleneksel araştırma anlayışındaki bilimsel yöntem vurgusu yerine kişisel deneyimlerin ön plana çıkarılması gerektiğini içselleştirmemde etkili oldu.

Sosyal bilimler alanında yapılan veya nitel araştırma yaklaşımının kullanıldığı araştırmalar araştırmacının kişisel değerlerinden bağımsız değildir (148). Savin-Baden ve Major (148) bu değerleri, konumsallık ve özdeşünümSELLİK kavramları ile açıklamışlardır. Konumsallık, bir araştırmacının benimsediği sosyal ve politik bağlamlarından etkilenmektedir (148). Bunlar, bireyin cinsiyeti, toplumsal cinsiyeti, dini inancı, tarihi ve coğrafi konumu, etnik kökeni, ırkı, sosyal sınıfı ve statüsü gibi atanan ya da seçilen özelliklerdir (149). Kısaca konumsallık, araştırmacının belirli bir araştırmada benimsemeyi seçtiği konumu yansıtır. Bir araştırmacının konumsallığı ve özdeşünümSELLİĞİNİN yürüttüğü araştırma üzerindeki etkisi vardır (148).

Futbol alanında hem futbolcuyken hem de antrenörken cinsiyetimden kaynaklı yaşadığım eşitsizlikler konumsallığım ile ilgilidir. Ek olarak, toplumsal hayatın politikleşen anlarında eleştirel ve feminist bir duruşumun olmasının konumsallığım üzerinde etkisi vardır. Bir nitel araştırma sadece yöntemsel süreçlerden ibaret değildir. Araştırmacının da araştırma sürecinde aktif bir rol oynaması araştırmanın yürütülmesini ve yorumlanmasını doğrudan veya dolaylı olarak etkilemektedir. Bu durumda araştırmacının konumsallığı ile ilgili bir öz bilince sahip olması ve öz değerlendirme yapması gerekir (149). Danışmanımın tez çalışması hakkında yapmış olduğumuz toplantıların sonucunda, kadınlarla bireysel görüşmelerime başlamadan önce yapmış olduğum pilot çalışmalarda kadınları kendi eksenim etrafında

yönlendirdiğimi fark ettik. Henüz pilot görüşmelerde fark ettiğimiz bu durumu araştırma esnasında yanımdan ayırmadığım araştırmacı günlüğü ile çözümlemiş olduk.

3.2. Nitel Araştırma Tasarımı: Alan, Araştırma Grubu ve Görüşmeler

Bu yüksek lisans tezi anlam, yorum ve bağlama odaklanması nedeniyle nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma insanların sosyal dünyalarını onların gözünden anlamayı ve yorumlamayı, toplumsal süreçler ve onları üreten toplumsal oluşumların ayrıntılarına ilişkin fikir elde etmeyi amaçlayan bir araştırma yöntemidir (150). Lincoln (151) ise nitel araştırmayı şu şekilde tanımlamıştır:

“Bizler yorumlayıcıyız, postmodernistiz, postyapısalcıyız; fenomenolojik, feminist ve eleştireliz. Sınır, ırk ve etnik, melez, queer, engelli, yerli, kenar, merkez, öteki olan mercekleri seçiyoruz. Neyse ki, niteliksel araştırma -belirleyiciler olsun ya da olmasın- gözenekli, geçirgen ve oldukça özümseyici olmuştur. Uygulayıcıları, destekleyenleri ve teorisyenleri birçok disiplinden geldiler ve sosyal bilimler, tıp, hemşirelik, iletişim çalışmaları, sosyal refah, balıkçılık, yaban hayatı, turizm ve bir düzine diğer akademik uzmanlığın literatürlerini, felsefelerini, disiplin duruşlarını ve mesleki taahhütlerini niteliksel keşif tasarısına getirdiler. Sonuç olarak, hem kafa karışıklığımızı artıran hem de çeşitli talep sahiplerini kapsayacak kadar geniş ve esnek olan bir zenginlik ve ayrıntı elde ettik.”

Nitel araştırmanın ikincil bir konuma yerleştirilen birey ve grupların çeşitliliklerini esas alarak deneyimlerini derinlemesine inceleme imkânı sunduğunu söylemek mümkündür. Bu doğrultuda bu yüksek lisans tezinde nitel araştırmayı tercih etmemin sebebi kadın futbol antrenörlerinin deneyimlerine odaklanarak, futbol antrenörlüğü alanını onların gözünden keşfetmeme, yetersiz temsil edilmelerinin nedenlerini anlamama ve eleştirel feminist bir perspektif ile yorumlamama kolaylık sağlamasıdır.

3.2.1. Araştırmacının Araştırma Alanı ile Bağlantısı ve Katılımcıları Keşfi

Bu bölümde futbol antrenörlüğü alanına araştırmacı olarak dâhil olduğum saha çalışmasını ve araştırma katılımcılarının araştırmaya davet edilme sürecini aktaracağım.

Türkiye’de antrenörlük yapan kadınların bazıları antrenörlük lisansına sahipken bazıları ise antrenörlük lisans belgesi olmadan antrenörlük yapmaktadır. Futbol müsabakalarında sahaya çıkabilmek için antrenörlük lisans belgesine sahip olmak gerekmektedir. Ben belgesiz bir futbol antrenörüydüm. Belgesi olmayan kadın antrenörlerin birkaçı TFF’nin “kadın takımlarında kadın antrenör bulunmuyorsa kadın yönetici şart” (93) kuralından faydalanarak yönetici lisansı ile sahada bulunuyor. Benim gibi antrenörlük belgesi olmayan ancak yönetici belgesi ile sahaya çıkan ve antrenörlük yapan kadın antrenörlerin varlığını biliyordum. Bahsettiğim kadınlar kadın liglerinde, futbol okulları ve alt yapılarda görev alıyorlar. Bu bilgiler ışığında araştırma grubunu futbol antrenörlüğü belgesine sahip olup olmadığı fark etmeksizin bir futbol takımında antrenör sıfatı ile çalışan kadınlardan oluşturmaya dikkat ettim. Futbolun içerisinde hem futbolcu hem de antrenör olarak bulunmam araştırmanın grubunu belirlerken nelere dikkat etmem gerektiği konusunda anahtar görevi gördü. Futbolcu olduğum dönemde kurduğum arkadaşlıklar araştırma grubumu zenginleştirecek güce sahipti. Bununla birlikte futbol antrenörü olarak futbola devam ediyor olmam alandaki dinamikleri deneyimlemek ve gözlemlemek için aktif kalmamı sağladı.

Araştırma grubunu oluştururken amaçlı örneklem yöntemi içerisinde bulunan ölçüt örnekleme ve kartopu örnekleme yöntemlerinden faydalandım. Ölçüt örnekleme yöntemi araştırma problemi ve amacına uygun olarak önceden belirlenmiş ölçütlerden bir veya daha fazlasını karşılayan katılımcılara ulaşma imkânı sunar (152). Kartopu örnekleme yöntemi ise görüşmelere katılan antrenörlerin ve araştırma hakkında bilgisi olan bireylerin bu araştırma için tavsiye ettiği kadın antrenörlere ulaşmak için kullandım. Bu hedef doğrultusunda kadın ve erkek futbol ligleri, futbol alt yapıları ve futbol okullarında görev yapan 18 yaşından büyük kadın futbol antrenörleri araştırma grubunu oluşturmaktadır. Ek olarak, kadınların antrenörlük belgesine sahip olup olmadığını gözlemlemeksizin bir takım çalıştırıyor olması araştırma grubunu belirleyen ölçütlerdir.

Araştırma grubunu 13 kadın futbol antrenörü oluşturmaktadır. Araştırma sürecine dâhil olan ve adı geçen tüm bireylere ve kulüplere gizliliği korumak açısından takma isimler atanmıştır. Araştırmacıların araştırmalarına dâhil olan kişilerin gizlilik

haklarına duyarlı olması gerekmektedir (142). Bu nedenle kurum ve kişi isimleri gizlenmiştir. Araştırmanın katılımcılarına ait bilgiler Tablo 3.1’de yer almaktadır. Antrenörlük kazanç aralığı bölümü görüşmelerin yapıldığı 2021-2022 yılına ait bilgilerdir.

3.2.2. Bireysel Görüşme Süreci

Araştırmanın görüşme sürecinde veri toplama aracı olarak yarı-yapılandırılmış bireysel görüşme tekniği kullanılmıştır. Yarı-yapılandırılmış görüşmeler katılımcıya duygu ve düşüncelerini ifade edebilecek esneklik sunması ve görüşme esnasında ya da sonrasında araştırmacının yeni sorular üretmesine fırsat sunması nedeniyle nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan bir tekniktir (150). Kadınların deneyimlerini derinlemesine anlamak, yorumlamak ve ortaya çıkarmak için bu teknik tercih edilmiştir.

Veri toplama süreci 2021 yılı Kasım ayında başladı. Bu tarihten önce 2021 yılı Ekim ayında bireysel görüşme sorularının araştırma amacı ve problemi temelinde çalışıp çalışmadığını anlamak için bir pilot görüşme gerçekleştirdim. Pilot çalışmada bir araştırmacı olarak içeriden mi yoksa dışarıdan mı konumlandığımı ve katılımcı ile kurduğum ilişkiyi gözleme ve değerlendirme fırsatı buldum. Futbol antrenörü ve eski bir futbolcu olmam içeriden biri olarak konumlanmamda avantaj sağladı. İçeriden olma hali araştırmacıların üyesi olduğu topluluklarla araştırma yaptıklarında avantaj sağlar. Araştırmacı ve katılımcı arasında dil ve deneyim temelinde ortaklıklar kurulabilir (153). Araştırma grubunun bir üyesi olma hali bireysel görüşme için güven ortamının oluşmasında ve katılımcıların samimi cevaplar vermesinde etkilidir. Dwyer ve Buckle, (154) feminist bir yaklaşım ile araştırma yürütmenin özelliği olarak araştırmacı ve katılımcı arasında bir sınırın çizilmemesi gerektiğini yani araştırmacı-katılımcı hiyerarşik ilişkinin oluşmaması gerektiğini vurgularlar. Bunu yanı sıra araştırmacı ve katılımcı arasındaki ilişkinin aşırı özdeşleşme yaratabileceği konusunda uyarılar söz konusudur (155). Bu noktada pilot görüşme esnasında katılımcının paylaştıklarına karşı duygularımı ve düşüncelerimi katılımcıyı yönlendirecek şekilde belli ettiğimi fark ettim. Glesne (155) nitel araştırmada katılımcılarla olan etkileşimlerde özgün ve reflektif (156) kalmanın önemini vurgulamaktadır. Pilot görüşmenin araştırma problemi ve ilgili literatür çerçevesinde değerlendirilmesini danışmanımla gerçekleştirdikten sonra, düzenli olarak araştırmacı günlüğü tutulması gerektiği açığa çıktı. Araştırmacı günlüğü araştırmacının duygu ve düşüncelerini, gözlemlerini, yorumlarını yansıtan (157), özdüşünsel sürecinde kendisi ile konuştuğu bir değerlendirme aracıdır. Araştırmacı günlüğü kendimi

değerlendirmemde ve bir sonraki görüşmede ihtiyacım olan durumları belirlememde yardımcı oldu. Özdüşünümsellik araştırmacının metodolojik yaklaşımlarını seçerken ve gerekçelendirirken araştırmacı tarafından tutulan temel inançların ve değerlerin bilinçli ifşası olarak tanımlanmaktadır (156). Özdüşünümsel süreç araştırmacı olarak futbol antrenörlüğü kimliğimin getirdiği potansiyel önyargılarımı ve varsayımlarımı şeffaf bir şekilde değerlendirmem konusunda farkında olmamı sağladı.

2021 yılı Kasım ayında başlayan veri toplama süreci 2022 yılı Ocak ayında tamamlandı. Görüşmeler Ankara ve İstanbul illerinde gerçekleşti. Araştırmaya katılmak isteyen katılımcıların programlarına uygun olarak gün ve saat belirlendi. Görüşmelerin nerede yapılacağı yine katılımcıların tercihine bağlıydı. Görüşmelerin dördü yüz yüze, sekizi zoom uygulaması ile ve biri whatsapp web ortamında görüntülü konuşma şeklinde yapıldı. Yüz yüze yaptığım görüşmelerde katılımcı ile aramdaki etkileşimin karşılıklı ve rahat bir şekilde oluşması ve duygu, düşünce, jest ve mimiklerin aktarılabilir olması online görüşmelere göre daha elverişliydi. Görüşmelere başlamadan önce katılımcılar onam formunu her katılımcı okuyup onayladı. Yüz yüze yapılan görüşmelerde katılımcılar araştırmaya katılımlarını onam formunu imzalayarak, uzaktan (online) yapılan görüşmelerde ise sesli bir şekilde araştırmaya katılmayı kabul ettiklerini söyleyerek onayladılar. Daha sonra sosyo-demografik form aracılığı ile kişisel bilgilerini doldurdular. Uzaktan görüşme gerçekleştirdiğim katılımcılar sosyo-demografik formu benim yardımım ile doldurdu. Form üzerindeki maddeleri okudum, onlar cevapladı ve forma cevapları aktardım. Online olarak gerçekleşen görüşmeleri katılımcıların izni dâhilinde kaydettim, yüz yüze gerçekleşen görüşmelerde ise ses kayıt cihazı kullandım. Kayıt sırasında oluşabilecek herhangi bir duygu ve düşünce durumunda görüşmeye ara verebileceğimizi ya da görüşmeyi sonlandırabileceğimizi sorulara geçmeden önce katılımcılara söyledim.

Görüşme sorularından bazıları şu şekildedir:

- 1) Futbol antrenörü olarak çalışırken kendinizi kanıtlamak zorunda hissettiğiniz anlar/konular oldu mu? (Evetse: Hangi durumda ve hangi pozisyondan kişilere kanıtlamak zorunda hissettiniz? Deneyimlerinizi lütfen anlatır mısınız?)

- 2) Sizin deneyimlerinize göre toplumun kadın ve erkeğe atadığı toplumsal cinsiyet rolleri (anne/abla - baba/abi) antrenörlük mesleğinde kadın ve erkeğin konumunu belirleyen faktörler midir? Bu faktörler nasıl etkiliyor olabilir?
- 3) Türkiye’de futbol antrenörlüğü alanında yeterince kadın antrenör olduğunu düşünüyor musunuz? (Evetse: Bu alandaki gelişimi nasıl değerlendiriyorsunuz? Hayırsa: Size göre kadın antrenörlerinin futbol kulüplerinde az temsil edilmesi hangi faktörlere bağlı olabilir?)
- 4) Türkiye Futbol Federasyonunun futbol antrenörlüğünde toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili uygulamalar yürüttüğünü düşünüyor musunuz? (Evetse: Bu uygulamaları değerlendirebilir misiniz? / Ne tür uygulamalar yürüttüğüne şahit oldunuz? Hayırsa: Bir antrenör olarak federasyondan beklentileriniz nelerdir?)
- 5) Mesleğinizi icra ederken/yaparken kulübün siz antrenörlere sunduğu olanaklardan bahsedebilir misiniz? (Fırsatlara ya da kaynaklara erişimde cinsiyetinizle ilgili olarak eşitsizlik yaşadığınızı düşünüyor musunuz? - Evetse: Lütfen açıklar mısınız? - alan kullanımı, malzeme kullanımı, ulaşım vs).

Görüşmelerde ortaya çıkan yeni sorular ve katılımcıların cevaplarına göre görüşme soruları revize edilmiştir. Bireysel görüşme sorularının son hali ve tamamı EK- 1’de sunulmuştur. Veri toplama süreci veri doygunluğuna ulaşılan kadar devam etti. Veri doygunluğu Constantinou, Georgiou ve Perdikogianni’ye (158) göre, nitel araştırmanın ontolojik ve epistemolojik temellerini karşılayan bir ölçüttür. Veri doygunluğunun sağlanmasında dikkat edilecek nokta araştırma süresince elde edilen verinin zenginliği ve yoğunluğudur (159). Fusch ve Ness (160) veri doygunluğuna ulaşmada görüşme sorularının zengin ve ayrıntılı bir şekilde yapılandırılması ve araştırmacının özdeşünümselliğini yansıtması gibi yöntemler önermiştir. Çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin kullanılması görüşme sorularının zenginleşmesine izin vermiştir. Veri doygunluğunu tespit edebilmek için katılımcılar ile görüşmelerimi bitirdikten kısa bir süre sonra deşifre yaptım ve kodlar çıkardım. Görüşmelerde hemen sonra deşifre yapamadığım durumlarda görüşme kayıtlarını tekrar tekrar dinledim. Bu doğrultuda yeni kodlar üretilmediğine karar verdiğim noktada görüşmeleri sonlandırdım.

3.3. Verilerin Analizi ve Sunumu

Bireysel görüşmelerin sonucunda ortaya çıkan verileri Braun ve Clarke'ın geliştirdiği refleksif tematik analiz yöntemini kullanarak analiz ettim. Eleştirel/feminist bir araştırma yürütüyor olmamdan dolayı araştırmacının öznel deneyimlerini ve bakış açısını göz ardı etmeyen bir analiz yaklaşımı tercih etmem gerekiyordu. Refleksif tematik analizi tercih etmemin sebebi araştırmacının öznelliğini araştırma süreci boyunca kucaklayan yaklaşımlara yer vermesidir (161).

Verilerin analizini Braun ve Clarke'ın (161) önerdiği altı aşamada gerçekleştirdim. İlk aşama olan *aşına olma* aşamasında görüşmelerin ses kayıtlarını uygun olduğum her an kulaklık ile telefonumdan açıp dinledim, deşifresini yaptığım görüşmeleri ise sürekli okumaya özen gösterdim. Bunun yanı sıra görüşmelerde aldığım alan notlarını da bu süreçte okudum. Verilere aşına oluşum görüşme yaptığım katılımcıların sorulara ne cevap verdiğini kolaylıkla hatırlamama ve katılımcıların ortak deneyimlerini zihnimde birleştirmemde çok etkili oldu. Bireysel görüşmelerin deşifresini bir sonraki görüşmeye geçmeden önce bilgisayar ortamında yazılı hale getirmeye özen gösterdim. İkinci aşamada deşifresini yaptığım görüşmeleri hem tümdengelim hem de tümevarım yöntemlerini kullanarak kodladım. *Kodlama* sürecinde tümevarım ve tümdengelim yöntemlerini birlikte kullanmak bir ikilemden ziyade farklılıkların ortaklığını görmemde yardımcı oldu. Tümevarımsal yöntem paradigmatik, epistemolojik ve ontolojik varsayımlarımı analize dâhil etmeme, tümdengelim yöntemi ise verileri kuramsal odaklı yorumlamama yardımcı oldu (156). Böylelikle her bir kod beni keşfedilmeyen ya da keşfedilmeyi bekleyen verinin varlığından haberdar etti. Kodlama yaparken katılımcıların verdiği yanıtlara analiz sonucunda kısa, tanımlayıcı ve yorumlayıcı etiketlemeler yapıldı. Kodlarımı kısa, öz ve tek başına bir anlam ifade edecek şekilde ve araştırmanın konusu ve veri ögeleri arasındaki ortaklık hakkında bilgi verecek kadar yeterli ayrıntı sunmasına (162) dikkat ederek yapıldı. Veri analizimin üçüncü aşaması ise kodlardan ortaya çıkan ancak değişmesi muhtemel *başlangıç temalarının oluşturulmasını* içeriyor. Bu aşamada kodlardan ortak anlama sahip olanları yorumlayarak bir çatı oluşturdum. Bu çatıda birleşen kodlar başlangıç temalarını oluşturdu. Ortak anlamların dışında kalan kodları da kendi içinde birleştirerek analizin bir köşesinde muhafaza ettim çünkü ortaya çıkan

çeşitli anlamlar kendi başına bir tema haline gelebilir, daha sonraki bir aşamada temalara dâhil olabilir veya analizden kolayca çıkarılabilir (162). Dördüncü aşama *başlangıç temalarının gözden geçirildiği* bir süreçti. Aday temaların araştırmanın amacı, problemi, kuramsal çerçevesi ve araştırma sorularına hitap eden bilgileri içermesi noktasında değerlendirilmesi gerekiyordu. Danışmanım ile yaptığımız değerlendirme sonucunda bazı alt temaların birleşmesi ve bazı temaların araştırma problemi etrafında yeniden yapılanması gerektiğine karar verdik. Bu doğrultuda kodlara tekrar döndüm, alan notlarını okudum ve araştırma problemi doğrultusunda neye cevap aradığımı süzgeçten geçirdim. Başlangıç temalarının değerlendirmesini yaptıktan sonra temaların yansıttığı anlam doğrultusunda beşinci aşama olan *temaları adlandırma* aşamasına geçtim. Bu aşamada temalara, temanın hikayesini ve yer verilen alıntılar bağlamında analizin özünü yansıtan tema isimleri (162) verilmiştir. Veri analizi sürecinde özellikle potansiyel temaların gözden geçirilmesi aşamasında çok zorlandım. Danışmanım ile bireysel görüşmelerin okunması ve tartışması, kodlama, potansiyel temaların gözden geçirilmesi ve temaları tanımlama aşamalarında yüz yüze toplantılar gerçekleştirdik. Bu toplantılar veri kaybını en aza indirmek, temaların bağlamı ve yansıttığı anlamı değerlendirmek amacıyla fikir alış-verişinde bulunduğumuz, araştırma temalarının son haline kavuştuğu önemli bir süreçti. Veri analizi aşamasının altıncı ve son aşaması raporlama veya yazma aşamasıdır. Bu aşamada temalar bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirilip, her birinin birbiriyle olan bağlamını kaçırmadan sunulması gerekmektedir. Geliştirilen temaların hikâyesi analiz edilen veriler ile anlamlı bir şekilde bağlantı kurmalıdır (161, 162).

Tablo 3.2. Tematik analiz içeriği

Ham Veriler	Kodlar	Kategoriler	Temalar
<i>“İlk başta yargılıyorlar ve yadırgıyorlar (veliler için). Hani yenisin kendini kanıtlamalısın bir bayan antrenör olduğun için bunu iki kat daha fazla istiyorsun.”</i>	Kendini kanıtlama isteği	Yazılı Olmayan Bir Kural: Kendini Kanıtlamak	<u>Bir Varoluş Meselesi: Olmak ya da Olmamak</u>
<i>“Çocuklara sürekli bağırarak bağırdığımda onun yapabileceğini düşünerekten, kızarakten, bazen argo kelimeler söyleyerekten onların üzerinde bir egemenlik sağlayabileceklerini düşünüyorlardı. Bu yani bizim toplumumuzda buna alıştığı için bu hep görüldüğü için bizden de bunu bekletiler bunu istediler.”</i>	Kadın antrenörlerden beklenen antrenörlük imajı	Toplumsal Cinsiyet ile İdealize Edilmiş Antrenör İmajı	
<i>“Kaleci kursunda Sarper Söğüşlü dedi senin burada ne işin var kadınsın falan diye söylemişti, milli takım hocası. O ara çok şaşırılmışım yani. [...] Senin burada ne işin var git evine falan tabirinde bir aşağılar gibi bakıyordu sadece bana.”</i>	Meslektaş tarafından dışlanmak	Eşitsizliğin Üretilmesine Katkı Sağlayanlar: Erkek Meslektaşlar	
<i>“Bir gün hava koşulları çok soğuk ve öğrenci çok üşüdüğü için benden şey istedi montunu giymek istedi. Ben sadece orada izin verdiğim için çıkışta şöyle bir diyalogla karşılaştım. ‘Bayan antrenör olunca işte birazcık anaç oluyorsunuz herhalde’ yani buna izin veriyorsunuz gibi böyle bir diyalog geçmişti.”</i>	Annelik rolünün atanması	Meslekteki Rol: Annelik ve Ablalık	
<i>“Yaz Spor Kadın Futbol Takımı daha önce kendi kulübümdü, oradan yetişip sonrasında onların bir teklifiyle orada antrenör olarak, yardımcı antrenör olarak onların başında çıktım”</i>	Futbolcu özgeçmişini ile antrenörlüğe geçiş	Futbolcu Kimliği ve Sosyal Ağların Avantajları	<u>Gecmişin Futbolcusu, Geleceğin Antrenörü: Kurumsal Deneyimler ve Beklentiler</u>
<i>“TFF’nin desteklediği ve yanında olduğu çok fazla şey görmedik, yani çok fazla proje görmedik maalesef. Daha çok dış kaynaklar işte adidasın son zamanlarda yapmış olduğu var işte koteksın yapmış olduğu var.”</i>	Toplumsal cinsiyet eşitliği ve TFF	Eşitsizliği Bilmek, Eşitsizliği Bitirmez: TFF ve Politikaları	

3.4. İnanırcılık ve Güvenirlik

Nitel araştırmalarda araştırma bulgularının güvenilirliği, doğruluğu ve akla yatkınlığı inandırcılık (credibility) kavramı ile açıklanmaktadır (159). İnanırcılık güvenilirlik veya güvenilir olma ve makul olan veya doğru görünen bir gerçeği ifade etme (163) anlamına gelir. Nitel bir araştırmanın güvenilirliğini nicel geleneğin pozitivist değerlendirme stratejileri ile açıklamak mümkün olmayacaktır (163). Çünkü nicel ve nitel araştırmalar farklı epistemolojik ve ontolojik yaklaşımlara dayanmaktadır (150) (sy., 179). Nicel görüş nesnellik, güvenilirlik, genellenebilirlik ve geçerlilik stratejilerini sahiplenir. Nitel görüş ise geleneksel güvenilirlik kriterlerinin yerine inandırcılık, aktarılabirlik (transferability), güvenilebilirlik (trustworthiness) ve teyit edilebilirlik veya onaylanabilirlik (dependability) stratejilerini benimsemiştir (150) Bu tez çalışmasında Lincoln ve Guba'nın (164) önerdiği inandırcılık, aktarılabirlik, güvenilebilirlik ve onaylanabilirlik kriterleri referans alınmıştır.

İnanırcılığın sağlanması alanda uzun süreli etkileşim, çok seslilik ve çeşitleme gibi yöntemler kullanılabilir (164, 165). Uzun süreli etkileşime katkı olarak, futbol antrenörü kimliğim sayesinde alandaki dinamikleri deneyimlemiş olmamın ve araştırma grubumdaki antrenörlerle futbol alanında paylaştıklarımın alanda güven ilişkisi kurmamda önemli bir rolü oldu. Çok seslilik katılımcıların seslerinin çeşitliliğini göz önünde bulundurarak araştırma bağlamından kopmadan bu seslerin veri sunumuna dâhil edilmesiyle ilgilidir (163, 164). Özellikle feminist çalışmalar çok seslilik kavramı ile katılımcıların araştırma bağlamında çok yönlü girdilerini keşfeder ve veri sunumuna dâhil eder (163). Epistemolojik sorgulamasını feminist yaklaşım ile yapan bu çalışmada her katılımcının sesinin farklı oluşu benim için kıymetliydi. Bu doğrultuda katılımcıların araştırma bağlamında ifade ettiği her görüşe yer vermeye dikkat ettim. Çeşitleme verilerin çoklu kaynaklarla, araştırmacılarla, kuramlarla ya da katılımcılarla elde edilmesidir (150). Çeşitleme kriteri yarı yapılandırılmış görüşmeler, araştırmacı saha notları ve bir yansıtıcı günlük kullanılarak sağlanmıştır. Ayrıca verilerin analizi aşaması danışmanımın da kodlamaya dâhil olmasıyla yürütölmüştür.

Aktarılabirlik kriteri yoğun betimleme anlamına gelmektedir (142). Tracy (163) yoğun betimlemeyi buz dağı örneği ile açıklamıştır. Açık ve görünür bir bilginin

varlığının yanı sıra buz dağının görünmeyen kısmında bulunan örtük bilginin yoğun bir betimleme ile ortaya çıkarılması gerektiğini vurgular. Örtülü bilgiye ulaşmak, söylenmeyenlerin önemini ve araştırma grubunun üstü kapalı eylemlerini anlamak için yüzeyin altına inmeyi gerektirmektedir (163). Bu doğrultuda verileri sunarken katılımcıların alıntılarına, açık etkileşimlere ve davranışlara dâhil olarak sessizliklere, esprilere, jest ve mimiklere de yer vermeye dikkat ettim. Katılımcı grubunun hikâyelerinin ayrıntılarını somut bir şekilde aktarmaya çalıştım. Güvenilebilirlik kriterini sağlamak için araştırma sürecimi (çalışma grubuna nasıl ulaştığımı, alana nasıl dâhil olduğumu ve verileri nasıl topladığımı) ayrıntılı olarak aktarmaya çalıştım (163). Onaylanabilirlik, araştırmacının ön yargılarından ziyade katılımcıların deneyimlerini ve görüşlerini yansıtır. Araştırma süresince konumum, algılarım ve ilgi alanlarımın araştırmaya etkisini raporladığım refleksif bir günlük kullandım (157, 166).

Nitel araştırmanın inandırıcılığının sağlanmasındaki bir diğer önemli konu etikdir (163, 164). Bu nedenle bir sonraki bölümde araştırmanın etik hususunu açıklıyorum.

3.5. Etik Hususlar

Etik, araştırmacının araştırma süresi boyunca araştırmayı nasıl yürüteceği konusunda sorumlu olduğu bir dizi ilkeleri içerir. Etik durağan olmayan sürekli devam eden bir süreçtir (150). Etik hususlar araştırmacı ile araştırma katılımcıları arasındaki güven ilişkisinin kurulması, katılımcıların hak ve özgürlüklerinin korunması, araştırma bütünlüğünün ilkesel olarak sağlanması ve usulsüzlüklerin önüne geçilmesi için önemlidir. Araştırmacı olarak araştırmanın başından sonuna kadar dikkat ettiğim etik hususlar aşağıda sırasıyla aktarılmıştır.

Araştırmaya başlamadan önce Hacettepe Etik Komisyonu'ndan araştırma için gerekli izni aldım (Etik Kurul İzni için bkz EK- 4). Araştırma izin onayını aldıktan sonra görüşme yapacağım bireylere telefon ve mail aracılığı ile ulaştım. Bireylere ulaştığımda araştırmacı kimliğimi açıkça belirttim. Bireylerin gönüllü olarak araştırmaya katılım sağlamak isteyip istemediklerini öğrenmek için araştırma konusu ve amacı hakkında bilgi verdim. Bireysel görüşme mekânını planlarken katılımcıların

istekleri doğrultusunda hareket ettim. Araştırmanın katılımcıları hangi koşullarda, ne zaman ve hangi mekânda araştırmacıyla görüşeceğine dair kararı veren taraftır (142). Bu nedenle, yüz yüze görüşmek isteyen katılımcıların kendilerini rahat ve güvende hissedeceği bir ortamda görüşmeleri gerçekleştirmek üzere kararı kendilerine bıraktım. Ankara ili dışından katılım sağlayan katılımcılar için çevrimiçi platform desteği sunuldu. Yine bu noktada katılımcıların hangi çevrimiçi platformdan katılmak istediklerini sordum ve onların isteğine göre hareket ettim. Görüşme sorularını merak eden ya da paylaşmamı isteyen katılımcılara görüşmelerden önce örnek sorular yolladım. Bireysel görüşmelerin ortalama kaç saat süreceğinin bilgisini görüşmelerden önce belirttim. Planlanan bireysel görüşme mekânlarına tek gitmeye ve çevrimiçi platformda sessiz bir ortamdan katılmaya özen gösterdim. Katılımcılara görüşmeleri ses kayıt cihazı ile kayıt edeceğimi ve danışmanım haricinde herhangi bir kişi veya kurum ile paylaşmayacağımı ifade ettim ve onaylarını aldım. Araştırmaya gönüllü olarak katılım sağlayacağını bildiren bireylerden araştırma onam formunu imzalamalarını istedim. Bu noktada araştırma onam formunu imzalamaları için ısrarcı olmadım (142). Görüşmeler esnasında katılımcılarla aramdaki olası güç dengesizliklerinin önüne geçmek için katılımcının konuştuğu esnada cümlesini bitirmesini bekledim, katılımcıyı dinlerken göz teması kurdum ve fikirlerine karşı bir argüman üretmeden dinledim. Ayrıca katılımcıya dilediği zaman araştırmadan çekilebileceğini belirttim. Katılımcıların gizli kalmasını istediği bilgileri ve fikirleri paylaşırken ses kaydını durdurup dinledim ve sonrasında ses kaydını başlatmak istedikleri noktada kayda devam ettim.

Verilerin sunumunda gizliliği korumak amacıyla katılımcıların, futbolcu oldukları dönemde oynadıkları takımların, çalıştıkları kulüplerin ve görüşmeler esnasında paylaştıkları kişi ve kurumların gerçek isimlerini kullanmadım.

Araştırma süresi boyunca bilimsel yöntemlerden faydalandım. Araştırmanın hiçbir aşamasında intihal yapmadım ve ifadelerimde kullandığım kaynakları özgün halleriyle paylaştım.

4. BULGULAR

Araştırmamın tema ve alt temalarına ait başlıkları Tablo 4.1'deki gibidir.

Tablo 4.1. Tema ve alt tema bilgileri

	TEMALAR	ALT TEMALAR
TEMA 1	Bir Varoluş Meselesi: Olmak ya da Olmamak	Yazılı Olmayan Bir Kural: Kendini Kanıtlamak
		Toplumsal Cinsiyet ile İdealize Edilmiş Antrenör İmajı
		Eşitsizliğin Üretimine Katkı Sağlayanlar: Erkek Meslektaşlar
		Meslekteki Rol: Annelik ve Ablalık
TEMA 2	Geçmişin Futbolcusu, Geleceğin Antrenörü: Kurumsal Deneyimler ve Beklentiler	Futbolcu Kimliği ve Sosyal Ağların Avantajları
		Eşitsizliği Bilmek, Eşitsizliği Bitirmez: TFF ve Politikaları

4.1. Bir Varoluş Meselesi: Olmak ya da Olmamak

Bir Varoluş Meselesi: Olmak ya da Olmamak temasında, katılımcıların 'mesleğin ilk zamanları' olarak adlandırdıkları dönemdeki deneyimleri incelenecektir. Bu tema (1) Yazılı Olmayan Bir Kural: Kendini Kanıtlamak, (2) Toplumsal Cinsiyet ile İdealize Edilmiş Antrenör İmajı, (3) Eşitsizliğin Üretimine Katkı Sağlayanlar:

Erkek Meslektaşlar, (4) Meslekteki Rol: Annelik ve Ablalık adlı 4 alt temadan oluşmaktadır. Bu alt temalara geçmeden önce kadın futbol antrenörlerinin bir meslek olarak futbol antrenörlüğünü tercih etme motivasyonları ve alana dair düşüncelerinden bahsedeceğim.

Araştırma grubu eski futbolcu kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların antrenör olmaya kendilerini hazır hissetme aşamasında eski futbolcu kimlikleri ve futbolcu oldukları dönemdeki deneyimleri ön plana çıkmaktadır. Örneğin Mira antrenör, futbol antrenörü olmaya karar verme aşamasında eski futbolcu olmasının etkisinden bahsetmiştir. Futbolcu olduğu dönemde çalıştığı antrenörlerin iyi ve kötü yaklaşımlarını tecrübe etmesi antrenör olmasında rol oynamıştır.

“Futbolun içinden gelmiş olmak beni güçlü hissettiriyor. Çünkü sporcunun psikolojisini anlayabildiğimi düşünüyorum. Bir sporcuya nasıl yaklaşmam gerektiğini biliyorum. Çünkü ben de sporcuydum antrenörümünden kötü davranışları gördüm iyi davranışları da gördüm. Birçok hocayla çalıştım. Birçok milli takım hocasıyla çalıştım ve hepsinden kendime biraz ders aldım.” (Mira)

Yağmur ve Devran antrenör de benzer şekilde futbolcu oldukları dönemlerde çalıştıkları erkek antrenörlerden olumsuz davranışlar deneyimlemiştir. Bu nedenle bir antrenör olarak çalıştıracakları bireylerin sporculuk hayatlarında aynı olumsuzlukları yaşamamalarını istedikleri için antrenör olmaya karar verdiklerinden bahsetmiştir. Yağmur antrenör kendi futbolcu olduğu dönemde kız çocuklarının futbolcu olmamaları için baskılara maruz kaldığını deneyimlemesi üzerine bu durumun önüne geçme hedefiyle antrenörlüğe başlamıştır.

[...] çocuğu hep baskılamışlar yani şöyle böyle hani ben de böyle ortamlarda büyüdüğüm için [...] [...] ben de o baskıyı gördüğüm için ve destek vermeyen hocalar da olduğu için şey dedim ben yarın öbür gün yani ilerde antrenör olup yani iyi bir eğitmen olacağım diye hedef koydum kendime. (Yağmur)

Futbolcu oldukları dönemde futbolun toplumsal cinsiyetlendirilmiş kültürü ile tanışan Devran da antrenörlük yaparak özellikle kız çocuklarına destek olabileceğini düşünmektedir.

[...] Hem benim yaşadığım zorlukları bu kız çocukları yaşamamasın hem onların bu yürüyecekleri yollarda bu tür problemlerinde onlara yardımcı olmaya çalıştım, çalışmak istedim. Bu problemleri daha rahat aşmalarına olanak sunmak istedim. Bunun için antrenör olmaya karar verdim ve kendimdeki tabii ki oynadığım dönemdeki tecrübelerimi, yaşadığım bu güzel başarılı olan dönemlerimi de aktarmak, kendi bilgi donanımımı onlara sunmak istedim. Futbolda da başarılı bir sporcu geçmişim olduğunu düşünüyorum kendim. O başarılı geçmişimi de yetiştirdiğim sporculara hem mental hem de fiziksel olarak sunmak istedim. (Devran)

Futbol alanında kadınlar erkeklerin alanına giriyor düşüncesinin olması ve bu nedenle de toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılıklara maruz kalıyor olması süregelen bir durumdur (19). Futbol oynadıkları dönemde kendi antrenörleri ile yaşadığı problemleri gelecekte çalıştıracakları sporcuların yaşamaması için ve kız çocuklarının futbolda maruz kaldığı baskıcı ve ayrımcı uygulamaların önüne geçmek için futbol antrenörlüğünü hedeflemelerinde önemli bir etkidir. Antrenörlerin futbolcu iken deneyimlediği ve gözlemlediği olaylar futbol antrenörlüğüne adım atmalarında önemli rol oynamıştır.

Belirli bir grubu yönetmek ve bir arada tutabilmek, kontrol edebilmek, etkili bir iletişim gücüne sahip olmak ve o gruba rol model olmak liderlik özellikleri arasında sayılmaktadır. Antrenörlük liderlik gerektiren bir meslektir. Futbol antrenörlüğü de liderlik ile ilişkili özelliklerin kabul gördüğü bir alandır (95). Katılımcılardan Alya ve Deniz üniversitedeki hocalarının onlardaki liderlik vasıflarını keşfetmesiyle bu alanda ilerlemek istediklerini söylemiştir. Antrenörlük mesleğinin liderlik kavramı ile yakın ilişkisi Deniz ve Alya'da bu mesleğe yatkın oldukları düşüncesine sevk etmiştir.

“Üniversitede okuyordum futbol antrenörlüğünü kazanmıştım bana o dönemde bir hocamız Tunç hocamız sanırsam o yani bana güvendiği için zaten genellikle takımda hem kaptanlık hem ablalık diyebilirim yaptığım için hani birçok şeyde de böyle organizasyon işleri ya da kızlarla alakalı takımda ısınma ya da ne bileyim ona benzer şeyler varken bana yaptırırdı genellikle. O yüzden hani benim bu işi yapabileceğimi hani liderlik vasfımın olduğunu, bir takımı bir grubu yönetebileceğimi bunun üzerine gitmem gerektiğini falan söyledi.” (Alya)

[...] üniversitedeki hocalarım da futbol dersi verenler bana çok destek oldu sende bir potansiyel var, hani öğretici bir yapın var, bir liderlik şeyin var. Çoğu takımda kaptanlık yaptım ben. O benim için bir avantaj aslında; insanları yönlendirebiliyorsun, organizasyon yapabiliyorsun, pratik sahada pratik her şeyi uygulayabiliyorsun. Bu senin için avantaj dediler.” (Deniz)

Deniz antrenör ayrıca öğretme arzusunu fark etmesinin antrenörlük yapmaya karar verme aşamasında etkili olduğundan bahsetmiştir.

[...] dedim ki ben artık antrenörlük yapmak istiyorum bir şeyleri öğretmek istiyorum insanlara bilgilerimi onlara vermek istiyorum. Ha bu kaleciler yönünde çok daha avantajlı çünkü bu işi yaptım ben yıllarca kalecilik yaptım ama bunun tabi belgesini almam lazım nasıl öğretiliyor nasıl yapıyor bunu öğrenmem lazım dedim ve Meşalespor’da iken karar verdim burada artık ben antrenör olmam lazım öyle hissettim. (Deniz)

Deniz antrenöre benzer şekilde Rüzgar ve Azra antrenör de öğretme isteği ve arzusunun futbol antrenörü olmaya karar vermelerinde önemli bir rol oynamıştır.

“Çocuklara bir şeyler öğretmek ve onlara öğrettiklerimi geri almak benim için en büyük mutluluk”. (Rüzgar)

Antrenörlükte iletişime dayalı öğretim sporcu-antrenör ilişkisinin merkezini oluşturmaktadır. Hem antrenör hem de sporcu için birbirleri arasında bir bağ kurma noktasıdır. Antrenörler diğer branşlarda olduğu gibi futbolda da sporcularla iletişimlerinin güçlü olmasını isterler çünkü sporcuların performansını önemli ölçüde etkiler (95, 96). Çocuklarla olan iletişimde kendini güçlü hisseden Azra antrenörün öğretme eylemini futbol aracılığıyla gerçekleştirmesi futbol antrenörü olmak istemesinde motivasyon sağlayan bir durumdur.

[...] çocuklarla her zaman içli dışlı oldum her zaman iyi oldum. Şimdi de bir çocuğun yani gelişimine ve hayatına dokunmak bir de bunu futbolla yapmak çok güzel çünkü kendi sevdiğim bir şey zevk alarak yaptığım bir şey. (Azra)

Katılımcıların spor özgeçmişi, iletişimlerine olan güvenleri, rol model olma isteği ve liderlik özelliklerine sahip oldukları düşüncesi gibi faktörler futbol antrenörü olmaya karar verirken kendilerine motivasyon sağlamıştır. Kadınların antrenörlüğe başlama motivasyonları mesleğin ilerleyen aşamalarında deneyimlerini de farklı kılabilirler. Çünkü toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir alanda antrenörlük yaptıklarının farkında olan antrenörler ayrıca bazı kaygılarla da alana girmektedir. Futbol antrenörlüğünde gelecek kaygısı yaşayan Mira antrenör futbol ile ilgilenmeseydi antrenörlük mesleğini yapmayacağını dile getirmiştir. Toplumda kadınların futbol oynamasına ve futbol antrenörü olarak devam etmesine karşı bakış açısının olumsuz olması (42, 167) Mira antrenörün motivasyonunu etkileyen bir durumdur. Çünkü Mira antrenör cinsiyetinden kaynaklı olarak futbol antrenörlüğü mesleğinde ilerleyemeyeceğini düşünmektedir. Sporcu olduğu dönemde erkek egemenliğinin yol açtığı dışlayıcı pratiklere maruz kalan Mira antrenör futbol antrenörlüğü mesleğine ön yargı ile yaklaşmaktadır.

“Futbolu sevmeseydim futbolcu olmasaydım antrenörlük seçmezdim bir diğer nedeni de şu bir kadın futbol antrenör olarak Türkiye’de bir geleceğim olduğunu düşünmüyorum çünkü. Kadının futbolcu olduğuna inanmıyorlar, kadından iyi antrenör olacağını inanmıyorlar. Türkiye’ye baktığımız zaman futbol erkek egemenliği altında oynanan bir spor kadınların burada bir iş yok olarak görünüyor. Ben sahaya çıktığım zaman herhangi bir takımla diyelim ki Karabük’te antrenör olarak göreve başladım ben ilk başarısızlıkta veya herhangi bir durumda ilk sorunları yaşayacak kişi büyük ihtimalle ben olurum çünkü toplum hemen kadından iş beklersen böyle olur veya bir kadın getirirsen böyle olur şurada erkek hocalar varken kadın hocanın burada ne işi var tarzında yaklaşım yapar. (Mira)

Alya ve Yağmur antrenör ise ekonomik kaygılardan dolayı futbol antrenörlüğünü meslek olarak düşünemediklerini dile getirmiştir. Alya antrenör futbol antrenörlüğünü ikinci bir meslek olarak yapmaktadır. Asıl mesleği ücretli öğretmenliktir. Yağmur antrenör ise Belediye’ye bağlı yüzme antrenörü olarak çalışmaktadır. Yine aynı Belediye’de futbol antrenörlüğünü ikinci bir meslek olarak yürütmektedir. Futbol antrenörlüğünde cinsiyete göre bir gelir dağılımı eşitsizliği mevcuttur. Bu durum sadece Türkiye’de değil, Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa

ülkelerinde de vardır. Kadın futbol antrenörleri erkek antrenörlere göre daha az maaş almaktadır. Bunun yanı sıra kadın liglerindeki erkek antrenörler, erkek liglerindeki erkek antrenörlerden daha az maaş almaktadır (41). Araştırma grubunu oluşturan antrenörler futbol antrenörlüğünden aylık olarak en yüksek 5.000 TL, en düşük 1.500 TL kazanmaktadır. Türkiye’de kadın futbolunun amatör statüde olması kadın liglerinde çalışan antrenörlerin de maaşlarını etkilemektedir. Bu nedenle kadın futbol liglerinde antrenörlük yapmak isteyen bir antrenörün geliri iyi düzeyde değil ise ikinci bir meslekten kazanç elde etmek zorunda kalmaktadır.

[...] meslek olarak çok fazla düşünemedim açıkçası meslek olarak düşünebilmek için maddi olarak en azından benim ihtiyaçlarımı karşılayabilecek düzeyde olması lazım [...] (Alya)

“Yani ekonomik olarak ben belediye çalışanıyım tamam düzenli bir maaş alıyorum hani ama ben alıyorum tamam demekle de olmuyor bu iş. [...] [...] ek iş yapmak zorunda kalıyorsun hani yetmiyorsa maaşın. Hangi birine gideceksin?” (Yağmur)

4.1.1. Yazılı Olmayan Bir Kural: Kendini Kanıtlamak

Acker’a (120) göre kurumların kültürel olarak benimsediği ideoloji toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin üretilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Antrenörlerin kulüp ortamında sporcular, veliler ve meslektaşları gibi dinamiklerle girmiş olduğu etkileşimler toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini üretmede etkili olabilmektedir. İş yeri etkileşimleri iktidar oluşturma sürecine yardımcı olan, kadınlar ve kadınlar, erkekler ve erkekler, kadınlar ve erkekler arasında gerçekleşen (117) ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yeniden üretimini sağlayan diyaloglardır (23). Bu tema kadın antrenörlerin futbol antrenörlüğünün toplumsal cinsiyetlendirilmiş yapısı nedeniyle meslekte var olabilmek için kendilerini kanıtlama gereksinimi duyduklarını göstermektedir. Velilerle olan etkileşimlerinde kendini kabul ettirmek için özel çaba sarf eden antrenörler sahaya adım attıklarında futbolculuktan gelen yeteneklerini sergilemek zorunda kalmıştır. Üç farklı takımda antrenörlük yapmış olan Derya antrenör Kahverengi Spor’da antrenörlük yaptığı dönemde kadın velilerle olan etkileşimi aracılığıyla futbol alanında ‘*kendini kabul ettirme şansının*’ ortaya çıktığını

dile getirmiştir. Ancak yine aynı kulüpteki erkek veliler Derya antrenöre cinsiyetinden dolayı tepkili yaklaşmıştır.

“Yani kadından hoca olmaz diyorlardı. Tepki gösterip oğlunu alıp giden de oldu, sahadan çıkardığı, antrenmandan çıkardı çocuğu.” (Derya)

“Antrenman bitti, bittikten sonra [...] baktım oğlunun kaydını sildirmeye gelmiş. Kulüpten bana kimse bir şey söylemedi önce. Sonra öğrendim ki çocuğunun hocalığını ben yapıyorum diye öyle bir şey düşünmüş.” (Derya)

Derya antrenör futbol antrenörlüğü görevine başladığı ilk kulüp olan Kahverengi Spor’da mesleğin ilk başlarında kendini erkek velilere kanıtlamak zorunda kalmıştır.

[...] kendimi kabul ettirmem zaten 7-8 ay sürdü maalesef. [...] kendimi kabul ettirmek için çocuklar çift kale oynarken arada oyunlarına katılıyordum ki hani futbolu bildiğimi anlasınlar (veliler için).” (Derya)

Derya antrenörün futbol antrenörlüğü alanında bir kadın olarak var olması erkek veliler için kabul edilebilir bir durum değildir. Toplumsal olarak kadın ve erkek kamusal alanda farklı noktalara yerleştirildiği için ve kadınların ve erkeklerin yapması gereken işler birbirinden ayrıldığı için antrenörlük pozisyonu Derya antrenörün bulunmaması gereken bir alan olarak düşünülmektedir. Derya antrenörü dışlayan erkek velilerin alanda cinsiyetlerinden dolayı bir otoriteye sahip olmasından kaynaklı oluşan güç, futbol antrenörlüğünde toplumsal cinsiyet ayrımcılığının yeniden üretilmesine ve kadınların varlık mücadelesi vermesine sebep olmaktadır.

Derya antrenöre benzer şekilde Mira antrenör de sahada antrenör kimliğini güçlendirmek için bir futbolcu gibi top ile oynadığından bahsetmiştir.

[...] ilk başta biraz alaycı bir yaklaşımları oluyor veya küçümser yaklaşımlar oluyor sonrasında sahaya girdikçe, sahada antrenmanlar, driller düzgün oldukça ve siz topla oynamaya başladıktan sonra bir antrenör olarak topla oynamaya başladıktan sonra sana inanıyorlar (veliler için).” (Mira)

Futbol antrenörlüğünün cinsiyetlendirilmiş doğası nedeniyle kadınlar alana yabancı öznelere (4) haline gelmiştir. Kadınların futbolcu özgeçmişleri ya da sahip oldukları antrenörlük belgeleri cinsiyetlerinden dolayı yaşadıkları eşitsizliklerin önüne geçememiştir. Futbol antrenörlüğünü yapabilme kapasitesini cinsiyete indirgemek sayıca yetersiz olan kadın antrenörleri kendilerini kanıtlamak için özel çaba sarf etmek zorunda bırakmaktadır. Azra antrenör de futbol antrenörlüğünün ilk başları olarak tanımladığı dönemde veliler tarafından alışlagelmişin dışında olarak değerlendirilen ve futbol antrenörlüğüne uygun olduğunu kanıtlamak için özel çaba sarf eden antrenörlerden biridir.

[...] ilk başta yargılıyorlar ve yadırgıyorlar (veliler için). Hani yenisin kendini kanıtlamalısın bir bayan antrenör olduğun için bunu iki kat daha fazla istiyorsun.”
(Azra)

Kadın futbol antrenörlerine karşı oluşan önyargı futbolun ve futbol antrenörlüğünün erkek egemen kültürünün bir yansımasıdır (50). Futbol toplumsal olarak erkeklikle ilişkilendirilir ve bu sporun bir bileşeni olan antrenörlüğün de asıl sahibi erkekler olarak değerlendirilir (4). Bu durum kadınları cinsiyetlerinden dolayı dezavantajlı konuma yerleştirir, kadınları işi bilmeyenler olarak tanımlayabilir ve kendilerini kanıtama mücadelesi içinde bulmalarına sebep olabilir. Örneğin Yıldız antrenör pasif olduğuna dair söylemlere maruz kalmasından dolayı kendini kanıtlamak istediğinden bahsetmiştir.

[...] işini yapıyorsun, işini yaptığını düşünüyorsun ama onlar bu şekilde yaklaşmıyor ya da bazı işte duyumlar kötü anlamda duyumlar işte pasif olduğum, işte etkisiz olduğumu söylediklerinde istemsiz bir şekilde bunu kanıtlamak istiyorsun (veliler için).” (Yıldız)

Erkeklerin sayıca fazla olduğu bir alanda bulunduğu farkında olan Özge antrenör başarılı olarak kendini kanıtladığını düşünmektedir. Başarı, antrenörlük yapan her birey için kendini kanıtama stratejisidir. Ancak bu stratejiyi kullanmaya neden olan olaylar farklılık gösterebilir. Özellikle erkekliklerin üretim alanı olan futbolda erkek antrenörler kendilerini cinsiyetlerinden dolayı kanıtlamak zorunda kalmamaktadır. Çünkü erkekler cinsiyetlerinden dolayı futboly en iyi bilenlerdir. Bu

nedenle de erkek antrenörlerin “alandaki devamlılığını sürdürebilmesi” için başarılı olması gerekir. Ancak kadın antrenörler başarılı olma stratejisini öncelikle “alana girebilmek” için kullanmaktadırlar (50, 168).

“Şimdi erkek egemenliği diyeyim hegemonyası daha çok olduğu için daha çok erkeklerin olduğu yerdesiniz kabul edilmiyor kabul görülüyor başta. Ama siz işinizi doğru yaptığınızda böyle başarı geldiğinde onlara da bizde burada varız diyebiliyorsunuz sonradan, yani ben tabii ki bu çok ayrımcılıkla ilgili çok savaş verdim.” (Özge)

Futbol antrenörlüğünün ilk yılları kadınlar için çetrefilli olmuştur. Hem futbolda hem de futbol antrenörlüğünde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin erkek egemenliği aracılığıyla sürdürülmesi ve yeniden üretilmesi kadınların var olma mücadelesini daha da zorlaştırmaktadır (13). Kadın futbol antrenörlerinin kadın olmalarından dolayı alana yabancı olarak görülmesi futbol antrenörlüğü mesleğine yüklenen anlamlardan dolayıdır. Futbol antrenörlüğünün erkek egemen yapısı katılımcıların bu alana ilk girdikleri anda kendini kabul ettirmeleri gerektiğine yol açmıştır. Çünkü kadınlar antrenör Yağmur’un da belirttiği gibi “erkeklerin” alanına girmişlerdir. Bu nedenle de futbol bilgileri ve yetenekleri sınanmıştır. Kadın futbol antrenörlerinin ilk olarak cinsiyetleri ön plana çıkmaktadır ve daha sonra futbol hakkında bir şeyler bilen antrenörler olarak değerlendirilmektedirler (168). Toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir örgütsel mantık kadınların cinsiyetlerinden dolayı kendilerini kanıtlama mecburiyetinde hissetmelerine sebep olmuştur. Cinsiyetlerinden dolayı kendilerini kanıtlamak zorunda kalan antrenörler erkek egemen bir kültürün eşitsiz ve ayrımcı etkileşimlerine maruz kalmıştır.

4.1.2. Toplumsal Cinsiyet ile İdealize Edilmiş Antrenör İmajı

Toplumsal cinsiyetlendirilmiş örgütlerde çalışanlar cinsiyetleri aracılığıyla toplumsal cinsiyetlerine yüklenen imajları etrafında kabul görülmektedir (117, 126). İktidar pozisyonları her zaman güçlü, kararlı ve rasyonel özelliklere sahip olan kişilerin yeridir. Bu özellikler kadınlar ile eşleşmemektedir. Çünkü erkek egemen kültür kadınlara tam tersi özellikler atfetmiştir. Güç ve liderlik gerektiren iktidar pozisyonları eril özelliklere sahip olan erkekler için daha ideal bir alan olarak

değerlendirilmektedir. Acker (126) toplumsal cinsiyetlendirilmiş örgütlerde kabul gören ideal çalışanın erkeklere atfedilen imaja sahip olması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu imaj kadın çalışanları dışlarken erkek çalışanları avantajlı bir konuma taşır ve toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikleri pekiştirir (167). İktidar pozisyonlarının güç ve otorite ile ilişkisi mevcut spor kültüründe de benzerlik göstermektedir. Özellikle futbolda güç ve saldırganlık erkeklik ile idealize edilmiştir. Bu nedenle kadın antrenörler, bu özellikler ile olan olumsuz ilişkisi nedeniyle alandan dışlanmaktadır (64). Araştırmadaki kadın futbol antrenörlerinden bazıları toplumsal olarak futbol antrenörlüğü mesleğine atanan rollerin dışında kalmıştır. Bu durum her antrenörde farklı şekillerde ortaya çıkmıştır. Örneğin Alya antrenörün kısa saçlı görünümü toplumdaki ideal kadın bedeni imajı ile uyumlu görülmemiştir. Antrenörlükte erkeklik ve kadınlık karşılaştırması eşitsiz, ayrımcı ve heteronormatif pratikleri filizlendiren ataerkil bir toplumsal düzenin yeniden üretilmesini sağlamaktadır. Bu nedenle erkekler alanda olduğu gibi kabul gören özneler iken kadınlar ise marjinalleştirilen özneler konumundadır (50).

[...] fiziksel görünüşümüz daha mı kadınsı olmalı illa kadınsı mı olmalı ya da illa uzun saçlı mı olmalı illa makyajlı mı olmalı. Yani illa iyi bir antrenör olmak için fiziksel görünüşünüzün illa bu bu standartlarda mı olması lazım? Yani insanın bilgisi niye önemli değil!” (Alya)

Deniz antrenörün kulübünde ise spor ortamlarında kadınsı bir davranış olarak kabul gören makyaj (19) yapması antrenörlüğünün sorgulanmasına sebep olmuştur.

[...] buraya geldiğin zaman sert olarak biraz daha şey daha çok eşofmanla gelmeye çalışıyorum normalde dışardaki hayatım ile ben buradaki hayatımı ayırmış durumdayım. [...] saçım başım açık makyaj yaptığım zaman ‘Bu nasıl antrenör?’ diye tavırlar takınmalarını istemiyorum.” (Deniz)

Toplumsal cinsiyetlendirilmiş kurumlarda erkeklikle ilişkilendirilen özelliklerin kadınlarda olmadığı düşüncesi hâkimdir (10, 36). Toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir kurumda kadınların erkeklikle ilişkili davranışlara uyum sağlaması beklenmektedir (120). Futbol antrenörlüğünün erkek egemen mantığına uyum sağlamayan kadınlar eşitsiz pratiklere maruz kalmaktadır. Derya antrenör

öğrencilerine bağırmadığı gerekçesiyle bir velinin çocuğunu onun grubundan alıp erkek bir hocanın grubuna dahil ettiğinden bahsetmiştir.

“Derya hoca çocuklara bağırıyor ben oğlumu oradan alıp Ali hocanın grubuna almak istiyorum demişti hem de benim yanımda. Oğluma hiç bağırıyor diyordu.”
(Derya)

Ayrıca Derya antrenör kulüp yönetiminin *‘kalıplı, sert görünümlü antrenör’* aradığını belirtmiştir.

[...] kulüp yönetimi bağırın çağırın şöyle kalıplı, sert görünümlü erkek hocalar istiyorlar (gülüyor).

Erkekleri yücelten ve kadınları küçük düşüren bu pratikler, bir pozisyonun kim için daha uygun olduğuna dair algılanan imajları inşa edecek güçtedir. Bunun sonucunda toplumsal cinsiyete dayalı bir iş bölümü ortaya çıkabilir (119).

[...] çocuklara çok bağırıyor bağırması gerekmiyor mu ya da kızsız daha iyi olmaz mı gibi cümleler de duyabiliyordum. [...] daha işte diktatör, daha dediğim dedik, işte yaptırım amaçlı sözel şekilde bunları dile getirmemi istediler [...] (Yıldız)

Katılımcılar ideal çalışan imajını karşılamadıklarından dolayı farklı şekillerde ayrımcılıklara maruz kalmıştır. Alya antrenörün kendi deyimiyle *“erkekvari”* görünüşe sahip olması veliler tarafından ideal kadın antrenör imajına ters bir durum olarak değerlendirilmiştir. Bununla birlikte Deniz antrenörün antrenörlük imajını zedeleyeceğini düşündüğü için makyaj yapmaktan çekinmesi de ideal antrenör imajına uymamaktadır. Yani bir kadın antrenörden, futbol antrenörü olarak kabul görmesi için, çalıştırdığı kulübün çevresindeki kültürel sembollere ayak uydurması beklenmektedir. Bu noktada futbol antrenörlüğündeki toplumsal cinsiyet temelli normların veliler ya da kulüp yönetimi tarafından dil ve kıyafet aracılığı ile ürettiği ortaya çıkmaktadır. Futbol antrenörlüğü kadın antrenörler için nasıl davranması gerektiği, ne giymesi gerektiği ve fiziksel görünümünün nasıl olması gerektiği ile ilgili yorumların ortaya çıktığı bir alan olması nedeniyle erkek egemen kültürün sembolik bir üretim yeri olmuştur.

4.1.3. Eşitsizliğin Üretilmesine Katkı Sağlayanlar: Erkek Meslektaşlar

Futbol toplumsal cinsiyete dayalı güç ilişkilerinin hüküm sürdüğü, erkek egemen kültür ve ataerkil normlarla iç içe bir alandır (42, 47). Futbolla ilişkili olarak antrenörlük pozisyonunu düşündüğümüzde burada da erkeklerin egemenliği sayısal ve kültürel olarak oldukça belirgindir. Erkek meslektaşlar bu üstünlüğü toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ve ayrımcılıklarını üretecek formlarda kullandığında kadınlar alanda yalnızlaşmaktadır (167). Çalışmanın katılımcıları meslektaşları ile olan etkileşimlerinde görmezden gelinmiş ve futbol antrenörlüğüne uygun olmadıklarına dair diyaloglara maruz kalmışlardır. Acker (119) bu etkileşimlerin günlük yaşantılar içerisinde her an ortaya çıkabileceğini ve kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği üreteceğini savunmuştur. Bu eşitsizlikler alanda egemenliği bulunan erkeklerin kadın meslektaşlarını küçümsemesi, dışlaması ve tahakküm kurması gibi pratiklerle üretilmektedir. Kadın ve erkek meslektaşlar arasındaki etkileşim biçimleri değişebilir ve çeşitlilik gösterir. Örneğin Azra rakip takım antrenörü tarafından görmezden gelinmesini şu şekilde anlatmıştır:

[...] karşı rakip hocasından şöyle bir söylem geldi 'hocam yanındaki bayan hocayı rencide etmek istemiyorum.' [...] bak bunu bana bile söylemiyor benim yanımdaki erkek olan bir antrenöre söylüyor. Yani o bakış açısı nedir seni görmüyorum seni kaale almıyorum hani bayan antrenör mantığıyla bakılıyor ve o ana kadar gerçekten çok sakindim ama onu duyduktan sonra bir kere hani bu bana saygısızlık çünkü ben seni görmüyorum seninle muhatap olmuyorum sen kimsin gibi bir imaj."

Toprak ise UEFA antrenörlük belgesi almak için gittiği UEFA Antrenörlük Eğitim Programı'nda program sorumlusu bir antrenörün cinsiyetçi söylemlerine maruz kaldığını belirtmiştir.

"Kaleci kursunda Sarper Söğüşlü dedi senin burada ne işin var kadınsın falan diye söylemişti, milli takım hocası. O ara çok şaşırmıştım yani. [...] Senin burada ne işin var git evine falan tabirinde bir aşağılar gibi bakıyordu sadece bana."

Bir diğer katılımcı Deniz ise UEFA Antrenör Eğitim Programı'ndaki erkek antrenörlerden birine 'Neden Türkiye liglerinde bir Galatasaray, bir Fenerbahçe'de

teknik heyetinde bir kadın bulunmuyor?’ sorusunu sormasıyla aralarındaki diyalogu şu şekilde aktarmıştır.

[...] kadın antrenör yapamaz bu işi dedi, Türkiye liglerinde dedi. Nasıl yani hocam neden böyle düşündünüz dedim, ya bir kere dedi Süper Lig’de dedi çok zor işiniz dedi yani sizin yapacağınız tek şey dedi spor okulları çalıştırmak dedi. Dedim ki: hocam benim UEFA B belgem var ben o belgeyi alabilmek için çok çalıştım ve ben kadın 1. Lig’lerinde de çalıştım, Şampiyonlar Ligi’ne dahil gittim ben Karespor takımıyla. Ya Bayanlar Ligi’nde çalışırsın diyor ama Erkekler Ligi’nde çalışamazsın. Sebep kadın olmamdan mı dedim, bilgi azlığından mı dedim. Bir kere kadın olmandan dedi neden böyle düşündünüz dedim ya dedi şimdi süper Lig’de erkek futbolcuların arasında nasıl yapacaksın dedi. Hocam işimi yapacağım ben dedim ya bir kere dedim yani siz bile bunu düşünebiliyorsanız... Bana dediği şeyi hiç unutmuyorum, bir kere dedi futbolcuların eşleri izin vermez aralarında sıkıntı olur dedi, dedim ki yani hocam bir spor tesisinde çalışan bir sürü kadın var masörüdür fizyoterapistidir bir sürü kadın var bu sahada bulunmanın ne mantığı var dedim yani ne zorluğu olabilir ki dedim yani ben dedim ki hocam şuna karar verdim ki siz dedim üst düzey bir antrenör olarak bunu söyleyebiliyorsanız ben şuradaki insanların ne düşündüğünü hiç merak etmiyorum dedim.”

Toplumsal cinsiyetlendirilmiş iş yeri etkileşiminin sonucu olarak Deniz antrenöre futbol antrenörlüğünde sahip olduğu bilgi ve donanımına bakılmaksızın sırf cinsiyetinden dolayı profesyonel erkek liglerinde yerinin olmadığı dile getirilmiştir. Toplumsal cinsiyetlendirilmiş kurumlarda performans değerlendirmeleri eşitsizlikleri üretecek şekilde yapılmaktadır. Kadınlar yeterliklerine bakılmaksızın erkeklerle aynı seviyede olsa bile daha düşük seviyelerde değerlendirilmektedir (37). Bu durum toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir iş bölümü oluşturmaktadır çünkü kadınlar daha yüksek pozisyonlarına terfi kararları aldığında yükselmelerini zorlaştıran bir cam tavanla sonuçlanabilmektedir (32).

Erkek futbol kulübünün teknik heyetinde staj yaptığı dönemde “tek kadın” olduğunu belirten Güneş, erkek meslektaşları tarafından soyunma odasına alınmadığını ve yemek masasından dışlandığını söylemiştir.

[...] sen soyunma odasına giremezsin diyorlardı, tamam diyorum girmeyim diyorum, erkekler uygun durmuyormuş herhalde bir baksır falan ama... Hani hocalar yemek masasında rahat konuşamıyorlar falan küfür anlamında. Teknik direktörle aram iyi beni destekliyordu ama erkek takımında değil kadın takımında daha uygun olabileceğimi söylüyorlardı.”

Derya antrenör profesyonel takımdaki erkek antrenörlerin bile kendisini kabul etmediğini ve bilgisini sorguladıklarını söylemiştir.

[...] profesyonel takımdan gelen hocamız vardı yaşı büyük onlar bile kabul etmiyordu. Sürekli ‘Sen Besyo okuyorsun neyi ne kadar biliyorsun?’ [...] bana antrenman şeylerini falan soruyorlardı ‘şu antrenman ne işe yarar?’, ‘bu antrenmanı hangi dönem yaparsın?’ Benim bilgimi sorgulamaya kalkıyorlardı.”

Erkek meslektaşların alandaki egemenliğinin dışavurumu kadın antrenörlerle olan diyaloglara yansımıştır. Kadınlar erkek egemen futbolun antrenörlük pozisyonunda yine erkek egemenliğinin ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin sürdürüldüğü etkileşimlere maruz kalmıştır. Futbol antrenörlüğünde gücün belirleyicileri olan erkek antrenörler sahip oldukları bu gücü toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin üretimine katkı sağlayacak şekilde kullanarak kadın meslektaşlarını alanın dışına itmiştir. Kadınları futbol antrenörlüğü alanında toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına sıkıştıran ve alandan dışlayan bu etkileşimler futbol antrenörlüğünün mutlak sahibinin erkekler olduğunu göstermektedir. Kadınların cinsiyetlerinden dolayı futbol ile uyumsuz olduğu ön yargısı futbol antrenörlüğünde de bilgilerinin sorgulanmasına sebep olmaktadır (167). Erkek meslektaşların kullandığı dil antrenörlüğün toplumsal cinsiyetlendirilmiş kültürel uygulamalarını sürdürürken aynı zamanda egemen grubun haklı prestijinin devam etmesini sağlamak için çıkarlarını korumaktadır (170).

4.1.4. Meslekteki Rol: Annelik ve Ablalık

Kadınların ev içi rollerinden birisi olan annelik tarihsel, sosyal ve kültürel olarak şekillenmektedir. Annelik kadının toplumdaki rolünün bir belirleyicisi olması nedeniyle kadınların sahip olduğu diğer kimlikleri de etkileyecek güce sahiptir.

Ataerkil ideoloji kadınlara annelik üzerinden kurumsal bir baskı oluşturmakta ve kadını toplumsal cinsiyet rollerine hapsetmektedir (171). Bu nedenle ataerkil toplumlarda kadının annelik rolünün kadın ve erkek arasındaki hiyerarşik ilişkiyi pekiştirebilir ve toplumsal kurumlar tarafından da yeniden üretilebilir. Acker (120, 126) toplumsal cinsiyete dayalı bir kurumun çalışanlarından toplumsal cinsiyet rollerine bağlılıklarını beklediğini öne sürmektedir. Toplumsal cinsiyet rollerine olan bağlılık bireysel kimlikler üzerinden içselleştirilmektedir (120). Toplumun kadına yüklediği anne-abla rolü ve erkeğe yüklediği baba-abi rolü katılımcıların futbol antrenörlüğünde konumunu etkilemektedir. Antrenörler anne-abla rolünü kabul etmek zorunda kalabilirken aynı zamanda da reddedebilirler.

Bu araştırmanın görüşmelerinden ortaya çıkan; kadın futbol antrenörlerinden beklenen annelik ve ablalık rolüdür. Örneğin Derya antrenöre öğrencilerinin velileri tarafından yüklenen rol anne ve abla rolü olmuştur.

[...] gelip benimle tabii ki konuşuyorlardı benim oğlum seni annesi gibi görüyor ya da ablası gibi görüyor diye benimle bunu konuşuyorlardı ama saygıyı da hiçbir zaman bozmadılar ne veliler ne çocuklar yani. Velilerden öyle bir dönüş aldım ben.” (Derya)

Azra antrenör yağmurlu havadan dolayı üşüyen öğrencisinin mont giymek istemesi üzerine bu isteği kabul edip mont giymesine izin vermiştir. Bunun üzerine bir veli bu eylemi “anaçlık” olarak değerlendirmiş ve Azra antrenörün anaç olmasının sebebini de kadın olmasına bağlamıştır.

“Bir gün hava koşulları çok soğuk ve öğrenci çok üşüdüğü için benden şey istedi montunu giymek istedi. Spor bir montu var ben de izin verdim. [...] Ben sadece orada izin verdiğim için çıkışta şöyle bir diyalogla karşılaştım. ‘Bayan antrenör olunca işte birazcık anaç oluyorsunuz herhalde’ yani buna izin veriyorsunuz gibi böyle bir diyalog geçmişti.” (Azra)

Özge antrenörün velilerle olan etkileşiminde ortaya çıkan annelik rolü velilerin desteğini almada etkili olan toplumsal cinsiyet rolüdür. Yaşadığı toplumun aile bağları ile antrenörlük mesleği arasında bağlantı kuran Özge antrenör oyuncularına anne sıcaklığı ile yaklaşmayı tercih etmiştir.

[...] toplum olarak da çok aile bağlarımız birbirimize çok şeydir. Anneler de beni bazen orada, bir anne sıcaklığıyla gördüğü için [...] Bir anne sıcaklığıyla o çocuklara yaklaştığımda görüntü de daha farklı oldu. Benim ailelerle olan iletişimim de çok farklı oldu. Bu konuda ben onların çok desteğini aldım.” (Özge)

Özge antrenör toplumsal cinsiyetlendirilmiş kültürün sonucunda annelik rolü ile karşı karşıya kalmış ve bu durumu bir engel olarak görmemiştir çünkü velilerin desteğini bu sayede almıştır. Annelik rolünün velilerle olan etkileşimlerini olumlu etkilemesi meslekte antrenör kimliğini de olumlu anlamda destekleyen bir hal almıştır. Futbol antrenörlüğünde erkekleri iktidar pozisyonuna getiren baba rolünün (124) buradaki karşılığı anne rolüne evrilmiştir. Çünkü meslekte velilerin desteğini bu şekilde aldığını ifade eden Özge antrenör kendine yüklenen toplumsal cinsiyet rolüne itiraz etmemiştir.

Alya antrenör ise sahada kadın antrenör gören velilerin kız çocuklarını daha rahat bir şekilde futbol oynamaya gönderdiğini ve bunun nedeninin güven inşası ve anaçlık olduğunu söylemiştir. Velilerin kadın antrenöre olan bakış açısını spor ortamlarında kadınların sayısının fazla olmasının sporda güven inşasını oluşturabileceği inancı olarak düşünebiliriz. Alya antrenör ise bu durumun cinsiyetine yüklenen toplumsal cinsiyet rolü ile sağlandığını düşünmektedir.

[...] kadın antrenör olduğu için veliler mesela birebir ben iletişim kurduğum için beni gördükleri için kadın antrenör ne güzel tamam daha rahat gönderebiliriz. Yani bunu çok duyduğum zamanlar oldu. [...] anaç bir şey mi var diyeyim böyle koruma daha güvenli geliyor. (Alya)

Antrenörlerden bazıları kendilerinden beklenen toplumsal cinsiyet rolünü kabul etmemekte ve futbol antrenörlüğü mesleğinde annelik rolü ile değil antrenör kimliği ile var olmaktadır.

“Ben onlara asla annelik yapmıyorum. [...]işimi asla bir abla anne gibi yaklaşmadım yaklaşmam da hiç öyle bir şeyim olmadı.” (Deniz)

Benzer şekilde Mira antrenör de bireysel kimliğine kültürel olarak yüklenen anne ve abla rolü ile değil antrenör kimliği ile meslekte var olmaktadır.

“Ben tavrımı net bir şekilde ortaya koydum ben oraya bir anne, abla olarak değil antrenör olarak gittiğimi velilere de gösteriyorum, çocuklara da gösteriyorum [...] [...] ben orada şey gibi olmak istemiyorum, bakıcı rolünde değil de gerçekten bir erkek antrenörleri hocaya nasıl davranıyorlarsa bana da aynı şekilde davranmaları gerektiğinin mesajını verdim.” (Mira)

Kadınların deneyimleri gösteriyor ki futbol antrenörlüğünün ataerkil yapısı kadınları annelik rolünün içine hapseden pratikleri barındırmaktadır. Acker (120, 125) kurumsal etkileşimlerin kadınlık ve erkeklikler üzerinden üretildiğini ve kadınların bu süreçte erkek egemen alanda kalabilmek için o alanın gerektirdiği toplumsal cinsiyet rollerini benimsemesinden bahsetmektedir. Bu rollerin antrenörlük mesleğini icra etmelerinde bir engel olduğunu düşünen bazı katılımcılar kültürel olarak antrenörlük kimliklerine yüklenen toplumsal cinsiyet rollerini kabul etmemiştir. Toplumsal cinsiyetlendirilmiş kurumlar toplumsal cinsiyetlendirilmiş kişiler oluşturur ve bu sürece bireyler içsel olarak dâhil olabilmektedir (125, 126). Özge ve Alya antrenörün bireysel kimlikleri bu sürece annelik içgüdüğü adı altında yaratılan söylemler ve davranışlar doğrultusunda ortak olmuştur. Kadınlara her şeyden önce bir anne olduğunun hatırlatılması antrenörlük ve annelik rolleri arasında kalmalarına neden olmuştur. Geleneksel ev içi rollerin futbol antrenörlüğüne bu şekilde yansımaları alandaki hiyerarşik güç ilişkilerinin erkeklerin egemenliğine katkı sağlayacak şekilde sürdürülmesinin yolunu açmıştır (172).

4.2. Geçmişin Futbolcusu, Geleceğin Antrenörü: Kurumsal Deneyimler ve Beklentiler

Araştırmamın son temasında ilk olarak (1) Futbolcu Kimliği ve Sosyal Ağların Avantajları alt temasıyla, katılımcıların futbol antrenörü olarak mevcut kulüplerinde deneyimlediği iş tanımları, işe alım süreçleri, maaş politikası ve profesyonel uygulamaların toplumsal cinsiyet eşitliği ilişkisine değinilecektir. İkinci olarak ise (2) Eşitsizliği Bilmek, Eşitsizliği Bitirmez: TFF ve Politikaları adlı alt temada Türkiye Futbol Federasyonu'nun politikalarının kadın futbol antrenörlerini nasıl etkilediği ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik uygulamalarının olup olmadığına dair antrenör görüşleri incelenecektir.

4.2.1. Futbolcu Kimliği ve Sosyal Ağların Avantajları

Bir örgütün örgütsel mantığı; çalışma kuralları, işe alım ve değerlendirme sistemleri gibi yazılı dokümanlarda ve uygulamalarda ortaya çıkar ve iş yeri etkileşimlerini, bireylerin toplumsal cinsiyet kimliklerini, örgütün ideolojisine kadar her süreci etkiler (122, 125). Bu noktada toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde antrenörlerin faal olarak çalıştıkları kulüplerdeki örgütsel mantığın nasıl çalıştığını anlamak önemlidir. Yani, kurumların ve içindeki insanların doğasında bulunan ve onlardan etkilenen mantığın incelenmesi kritiktir. Katılımcıların mesleğin ilk başları olarak adlandırdığı süreçteki deneyimleri önceki temalarda sunulmuştur. Bu temada ise antrenörlerin mevcut kulüplerindeki çalışma kuralları, işe alım ve değerlendirme sistemleri, yönetim ve erkek meslektaşları ile olan etkileşimlerinin örgütsel mantığa nasıl yansıdığı incelenmiştir. Katılımcılar mevcut kulüplerindeki futbol antrenörlüğünün örgütsel mantığına ilişkin olarak; işe alınma prosedürleri, meslektaşları ve yönetim kademesindeki kişilerle olan iş yeri etkileşimlerine değinmiştir.

Antrenörlerin mevcut kulüplerinde işe girerken sosyal ağları ve eski futbolcu olma durumları ön plana çıkmaktadır. Örneğin antrenör Alya eski futbolcusu olduğu kulübün başkanı olan Tekin Kalyoncu tarafından antrenörlük pozisyonu için teklif aldığını belirtmiştir.

[...] Tekin Kalyoncu vardı şu anki başkanımız. Biz Tekin abi de deriz başkanımıza, hani o da benim duruşum, takım içerisindeki hakimiyetim ya da ne bileyim arkadaşlarımla olan uyumumdan dolayı hani buna uygun gördüler. Bana teklif ettiler (altyapı antrenörlüğünü) yani olmak istersen sana her türlü konuda destek oluruz (dediler)[...] (Alya)

Antrenör Yıldız ve Toprak benzer şekilde eski futbolcusu oldukları kulüplerinde antrenörlüğe başladıklarını dile getirmişlerdir.

“Yaz Spor Kadın Futbol Takımı daha önce kendi kulübümdü, oradan yetişip sonrasında onların bir teklifiyle orada antrenör olarak, yardımcı antrenör olarak onların başında çıktım.” (Yıldız)

“Kendi kulüp hocalarımla zaten aile gibiyiz. Ankagücü’nden tanıyorum. Aile gibi olunca da ilk başta yardıma gidiyordum yavaş yavaş bir iki saat yanlarında kalıyordum. Sonra bir baktım antrenör olarak çıkmışım şeklinde. (Toprak)”

“Yeşillispor beni istedi, ben burada yetiştim, beni Zeynel hoca yetiştirdi (futbolcu olarak). E geleyim birinci lige çıktı, tamam dedim. (Güneş)”

Antrenörlerin eski futbolcu olmaları kendilerine antrenörlük pozisyonunun önünü açan yardımcı bir kimlik görevi görmüştür. Eski futbolcu kimliği kadın futbol antrenörleri için erkek egemen bir alan olan futbolda önemli bir rol oynamıştır. Bu temsiliyet katılımcılardan bazıları için özellikle kadın futbol takımlarında bir avantaj sağlamıştır.

Mira antrenör ise bir arkadaşı aracılığı ile işe girdiğinden bahsetmiştir. Ayrıca eski milli futbolcu olmasının onu kulüpteki diğer antrenörlerden daha avantajlı bir duruma getirdiğine değinmiştir. Bu durum Mira antrenörün çalıştığı kulüpteki örgütsel mantığın toplumsal cinsiyet düzeni odaklı değil kariyer ya da özgeçmiş odaklı olduğunu göstermektedir.

[...] bir arkadaşım aracı oldu bana ‘Çalışır mısın?’ diye. Görüşmeye gittiğim zaman milli sporcu olduğum için diğer antrenörlerden avantajlıydım bu konudan zaten milli sporcu olmak direkt işin içinden geldiğin için ve veliler açısından da önemli olduğu için iyi bir örnek olarak görüldüğü için bana avantaj getirdi”. (Mira)

Mira antrenörün milli takım seviyesinde bir futbolcu özgeçmişinin olması bu çalışma özelinde, alanda toplumsal cinsiyet eşitsizliğini üreten velilerin ön yargılarını kırmak için, önemli bir rol olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü Mira antrenörün ve diğer katılımcıların deneyimleri, velilerle olan etkileşimlerinde toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılıklara maruz kaldıklarını göstermektedir.

Antrenörlerin faal olarak çalıştıkları kulüplerindeki iş yeri etkileşimleri sıklıkla meslektaşları ve kulüp yöneticileri arasında gerçekleşmiştir. Bu etkileşimlerden ortaya çıkan ise kadın futbol antrenörlerinin kendilerini “şanslı” ve “huzurlu” hissetmeleridir.

“Ben çalıştığım yerde şanslıyım çünkü antrenörümüz baş antrenörümüz çok destekliyor kendisi de zaten bir zaman kadın futbol takımı antrenörlüğü yapmış bir hoca onun için hiçbir sıkıntı yaşamadım her zaman destekçim oldu ve gerçekten bu işi yaptığım için o da mutlu bende mutluyum ne istesem yardımcı oluyor, hiçbir konuda önüme geçmiyor, hiçbir konuda beni küçümsemiyor, hafife almıyor, bana bir şeyler katmaya çalışıyor, bazen benden bir şeyler almaya çalışıyor o konuda hiçbir sıkıntı yaşamadım.” (Mira)

[...] yönetimin de sahip çıkması el üstünde tutması benim de hoşuma gidiyor. Yani hiçbir zaman olumsuz bir dönüş almıyorum onlardan. [...] Önemli olan huzur çünkü. Ben burada huzurluyum, seviyorum buradakileri. Çok böyle önemli bir şey olmadığı sürece, bir teklif gelmediği sürece gitmem buradan.” (Derya)

Futbol antrenörlüğünün kültürel olarak toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılıkları pekiştirmesinin şahidi olan kadınlar mevcut kulüplerinde değer görmeyen önemine vurgu yapmıştır. Örneğin Rüzgar antrenör meslektaşlarının ona karşı olumlu yaklaşımlarının meslekte kendisini yüreklendirdiğinden bahsetmiştir.

“Spor okulu olduğu için çok fazla antrenör değişimi oluyor ve bu süre zarfında birçok antrenörle tanışyorsun aslında ama şu zamana kadar ben hiçbir sorun yaşamadım ya da antrenörler de gelip bana işte hocam kadından hoca mı olur ya da küçümseyici ya da aşağılayıcı tavırlarda asla bakmadılar. O yüzden bu da benim için çok büyük bir artı oldu. Hatta onlara benim bile birçok bilgiyi kattığımı ya da çocuklara bir şeyler anlatma konusunda doğru yolu seçtiğimi benden örnekler aldığını da saha içerisinde birçok kez gördüm. Bu da beni çok yüreklendirdi açıkçası yani beni ötekileştirmek yerine ya da beni o sırada bir kenara itmek yerine oraya kazandırıp hatta benden bir parça bir şeyler alması benim için çok büyük ve olumlu güzel gelişmeler arasında”. (Rüzgar)

Antrenörlerin şu anki çalıştırdığı takımlar spor kulübü ve futbol okulu şeklinde ayrılmaktadır. Katılımcılara çalıştırdıkları takımlarda tanımlanan işler; genel koordinatör, teknik direktör, yardımcı antrenör, alt yapı sorumlusu ve futbol okulu antrenörü şeklindedir. Bu tanımlar antrenörlerin futbol antrenörlüğüne olan bakış açısını ve meslekteki hedeflerini etkilemektedir. Örneğin Derya antrenör önceden

çalıştığı bir kulüpte (Kahverengi Spor) cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa maruz kaldığına değinmiştir. Daha sonra mevcut kulübündeki iş bölümü olan genel koordinatörlükten bahsederken ‘burada nasıl istersem öyle gidiyor’ şeklinde ifadesi ile iş bölümünün meslekteki gücünden bahsetmiştir.

“Erkek hoca. Belgesi yok. Yönetici lisansıyla sahaya çıkıyor. Bilgisi de çok fazla yok. Spor geçmişi de yok. Benden daha fazla maaş alıyor sırf erkek diye. Erkek hoca diye benden daha fazla maaş alıyor. Yani bu tarz şeyleri de yaşadık. Ama burada öyle bir sorun yok. Burada zaten genel koordinatör benim. Bütün hocaları ben belirliyorum. Basketbol hariç futboldaki bütün hocaları ben belirliyorum. Burada ben nasıl istersem öyle gidiyor. Burası gerçekten kafamın en rahat olduğu spor kulübü oldu çalıştığım dönem içerisinde. Yani şöyle oldu Kahverengi Spor benim için çıraklıktı. Siyah Spor kalfalık oldu. Burada artık ustalık olmaya başladı.” (Derya)

Acker (117) toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir kurumda yöneticilerin aldığı kararların toplumsal cinsiyet ayrımını başlattığından bahseder. Derya antrenörün kendisi ile eşit bir konumda olan erkek antrenörden daha az maaş alması antrenörlük mesleğini icra ettiği eski kulübünde toplumsal cinsiyetlendirilmiş uygulamaların olduğunu göstermektedir. Ayrıca Derya antrenör eskiden antrenörü olduğu Kahverengi Spor’dan UEFA B Antrenörlük Lisans Belgesi masrafları için geri ödeme koşuluyla yardım istemesine rağmen kulüp yönetiminin olumsuz dönüş yaptığını belirtmiştir. Bu doğrultuda kulüp yöneticilerinin bakış açısı ya da pratiklerinin alandaki kadın antrenörlerin deneyimlerine ayrımcılık olarak yansiyabileceğini söyleyebiliriz.

“Kahverengi Spor’da UEFA B’ye giderken yönetime söylemişim hani (kurs ücretini) maaşımdan kesip verirsiniz dedim kuruş vermediler.” [...] Erkek A Takımı çalıştıran hocalara tatil parası bile verdiler beş yıldızlı otelde. Öyle de bir ayırım vardı maalesef. (Derya)

Derya antrenör mevcut çalıştığı kulüpte ise UEFA A Antrenörlük Lisans Belgesi masrafları için kulüp yönetiminin sponsor bulduğunu dile getirmiştir.

[...] mart ayında inşallah gideceğim kursa. Kulübüm zaten ödeyecek o parayı ben ödemeyeceğim. [...] sponsor gelirinden sağlayacak kulüp. Sağ olsunlar çok yardımcı oldular.” (Derya)

Antrenör Azra çalıştığı kulüpte işe girerken kulübünün ‘kadın antrenör aradığını ve kadın antrenörleri futbol alanına dahil etme’ stratejisinin olduğundan bahsetmiştir.

“Bayan hoca arıyorlar yani açıkçası biraz daha bayan futbolcu antrenörleri hani bayanları işin içine katmak isteyen bir kulüp.” (Azra)

Azra antrenör kulübünün bu stratejisinin ilindeki Amatör Spor Kulüpleri Federasyon (ASFK) başkanının desteği doğrultusunda benimsediğini eklemiştir.

[...] ASFK başkanını ziyaret etmiştik. [...] [...] ‘Bir bayan hocanın olduğu yerde mutlaka bir tertip düzen olur, yani ve kendi kulübünün içerisinde de bir bayan varsa o kulüpte oradaki konuşma şekilleri davranış tarzları futbolcuların disiplini her şeyi daha farklı oluyor, bu yüzden de biz daha fazla bayan antrenörün işe katılmasını istiyoruz.’ Hatta kendisi çalıştığı kuruma bayan almış 1-2 tane tesis yönetimi ile ilgilenen ve şunu söylüyor ‘Bayan çalışan aldığımızdan beri tesislerde yönetim kısmına tesise bir düzen geldi’ diyor.” (Azra)

Azra antrenörün deneyimi kendi hedefleri açısından olumlu bir olay olarak görülebilir. Ancak ASFK başkanının Azra antrenörün kadın olmasından kaynaklı bir düzen getirdiğinden bahsetmesi meslekteki toplumsal cinsiyet rollerinin Azra antrenörün bireysel kimliği üzerinden yeniden üretildiğini göstermektedir. Çünkü Azra antrenör, antrenörlüğü ile değil cinsiyetine yüklenen tertip ve düzen kavramları ile takdir kazanmıştır. Toplumumuzda kadının ev içi düzenden sorumlu olduğu anlayışı (173) burada Azra antrenörün futbol antrenörlüğü mesleğindeki görevini tanımlamıştır.

Sonuç olarak, antrenörler mevcut kulüplerinde antrenörlük yapmaya başlayana kadar farklı şekillerde toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikler ile karşı karşıya kalmıştır. Kadınlar futbol antrenörlüğünün erkek egemen yapısı nedeniyle sosyal açıdan yabancı konumdadır ve bu nedenle kendilerini kabul eden ve değer veren kulüplerde

antrenörlük yapmayı tercih etmektedirler. İktidarda olanların yalnızca ortak özellikleri paylaşanlara alan açmasının nedeni olarak kendi kontrol mekanizmalarını sürdürme istekleri olduğunu söyleyebiliriz. Bu süreç kadınlara kapalı ağlar üretebilir. Kadınların tanımadıkları futbol kurumlarından ve tanımadıkları meslektaşları tarafından dışlanması, yönetsel yeterliliklerin eksikliğinden değil, belirli sosyal özelliklerin eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Bu genellikle erkek hegemonyası veya eski erkek ağı olarak adlandırılır (174). Kadınların futbolcu özgeçmişleri ve futbolcu iken kurduğu sosyal ağlar sayesinde futbolcusu olduğu takımlarına antrenör olarak geri dönmeleri futbol antrenörlüğünde dar bir alanda var olduklarını göstermektedir. Çünkü katılımcıların çoğu eski futbolcusu oldukları takımlarda ya da kadın futbol takımlarında çalışmaktadır. Bu durum kadınların alanı ve erkeklerin alanı olarak futbol ve futbol antrenörlüğünü ataerkil düzenin devamlılığını sağlayan ikili cinsiyet sisteminin uygulamalarını desteklemektedir.

4.2.2 Eşitsizliği Bilmek, Eşitsizliği Bitirmez: TFF ve Politikaları

Bu temada TFF'nin toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarına ait katılımcıların görüşleri yer almaktadır.

TFF Türkiye'de futbolun idaresinden sorumlu olan en üst kuruluştur. TFF'nin Türkiye'deki her türlü futbol faaliyetini yürütmek, düzenlemek ve denetlemek ilk görevidir. TFF'nin futbol kulüpleri, futbolcular, antrenörler ve futbolla ilişkili birçok faktör üzerinde hem sorumluluğu hem de yetkisi bulunmaktadır. Futbol antrenörlüğü özelinde TFF antrenör eğitim programları (AEP) düzenleyerek profesyonel belge vermektedir. Futbol liglerinde antrenör olmak isteyen her antrenör mutlaka TFF tarafından düzenlenen programlara katılmalı ve başarıyla bitirerek bir belgeye sahip olmalıdır (TFF). Acker (118, 125) toplumsal cinsiyete duyarlı bir örgüt mantığının o kurumla ilişkili organizasyonlarda da ortaya çıkabileceğinden bahsetmektedir. Futbol antrenörlüğü mesleğini icra etmek isteyen kadınların ilk olarak TFF'nin düzenlediği programlara katılması ve kabul edilmesi gerektiğini düşünürsek, TFF'nin yürüttüğü uygulamaların toplumsal cinsiyet eşitliği ekseninde incelenmesi önem arz etmektedir. Bu noktada TFF'nin toplumsal cinsiyet eşitliğine dair politika belgelerini incelediğimde futbol antrenörlüğü alanında kadınların yetersiz temsiline dikkat çeken bir belgenin olmadığını söyleyebilirim. Futbol Gelişim Direktörlüğü'nün yayınlamış

olduğu kitapçıklar arasında kadın futboluna dair iki kitapçık bulunmaktadır. Bu kitapçıklar “Genç ve Yetişkin Bayanlar İçin Futbol” (175) ve “Kız Çocukları ve Futbol: Toplumsal Cinsiyet Yaklaşımı’dır” (176). Burada kadın futbol antrenörleri ile ilgili bir içerik yoktur. TFF’nin futbol antrenörlüğünde yürütmüş olduğu uygulamalar ile ilgili somut bilgilere Türkiye’deki kadın futbolunun gelişimi için stratejik kararlar alabilecek pozisyona sahip olan Evrim antrenör ile görüşmemin sonucunda ulaştım.

Evrım antrenör TFF’nin kadın futbol antrenörlerine istihdam alanı sağlamak için yürüttüğü stratejilerden bahsetti. Bunlardan birinin AEP’e dahil edilen “kadın katılımcı sayısında pozitif ayrımcılık” yapmak olduğunu bildirmiştir. Kadın antrenör başvurusu olduğu takdirde bir eğitim programı grubuna 2 kadın antrenör kontenjanı ayrıldığını dile getiren Evrim antrenör bu sayı ile “*daha çok eşitlik vurgusunun olacağını*” dile getirmiştir. Bir diğer strateji ise antrenörlük eğitim programlarına başvuru sisteminde yapılan değişikliktir. Antrenörlük eğitim programına başvurularda adaylar futbolculuk özgeçmişlerinden puan almaktadır. En yüksek puanı profesyonel liglerde ve milli takım seviyelerinde oynamış eski futbolcular toplamaktadır. Kadın ligleri Türkiye’de amatör statüsünde olduğu için kadın antrenörler daha düşük puanlar ile alana girmektedir. Bu durumu düzelttiklerini ifade eden antrenör Evrim, antrenör olmak isteyen kadınların programlara gelişini hızlandırdıklarını vurgulamıştır.

[...] Biz Futbol Federasyonu olarak eğitim koordinatörü olarak şöyle bir şey yaptık, bunu yıllardır yapıyoruz. Yani bu yaklaşık bir herhalde bizim 2007 olabilir, 2008 olabilir talimatta bir değişiklik yaptık. Yapılan değişiklik de şuydu. Kadın antrenör adaylar pozitif ayrımcılık ama ben pozitif ayrımcılık terimini çok sevmediğim için kullanmak istemem adaylar için amatör futbol oynuyorlar kadın futbolu amatör. Ama kadın adaylar profesyoneli işaretlecekler maddeyi koyduk. Onu koyarak da kadın antrenörlerin amatör olmayan erkeklerden daha üst seviyeye çıkartıp antrenör programlarına gelişlerini hızlandırdık.” (Evrım)

Araştırmadaki katılımcılar ise AEP’e katılım ve davet edilme süreçlerinde bazı engellerle karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Örneğin antrenör Derya UEFA A lisansı alabilmek için başvurduğunu ancak 9 yıldır davet edilmediğini, daha yeni davet aldığını dile getirmiştir.

“9 senedir sıra gelmiyor artık gelmez diye düşünmüştüm. Pat diye sıra gelince şaşırđım. Tahminimce şundan dolayı sıra gelmiştir. Çoğu kişi kabul etmiyordur fiyatı, veremeyecek durumdadır. O yüzden sıra gelmiştir.” (Derya)

Araştırmanın ilgili görüşmelerini gerçekleştirirken kadın futbol takımında antrenörlük yapan Acun antrenör ile bir sohbet gerçekleştirdim. Bu sohbette bazı notlar tutmama izin verdi. Aldığım notlar doğrultusunda Derya antrenörle benzer şekilde Acun antrenör de UEFA A lisansı için sıra beklemekteydi. Ancak o başvurusunu yeni yapmıştı ve sıra gelmediği için gidemediğinden şikâyetçiydi. Evrim antrenörden aldığım bilgi doğrultusunda antrenörlük eğitim programlarının her bir etabı için kontenjan belirlendiğini öğrendim. Bu kontenjanın en az 2’si başvuru olması halinde kadınlara ayrılan kontenjandır. Kadın antrenörlerden talep olmadığı için sayıyı en az ikide tuttuklarını dile getiren Evrim antrenör talep olması halinde sayının artacağını söylemiştir. Bu noktada AEP’e başvurularda aday erkek antrenörlerin sayısının kadınlardan yüksek olduğunu söylemek mümkün. Derya antrenörün 9 yıldır sıra beklemesinin arka planında yatan şey TFF’nin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik geliştirdiği stratejilerin tam anlamıyla uygulamaya yönelik olmamasıdır. Sonuç olarak Acun antrenör ve Derya antrenörün bekleme sürelerinin nedenleri birbirinden farklıdır. Acun antrenör katılım sayısının fazla olması nedeniyle bekleme süresine takılmıştır. Bunun yanı sıra başvuru koşullarını sağlayıp sağlamadığı da bir diğer neden olabilir. Ancak Derya antrenöre pozitif ayrımcılık hakkı programa kabul beklediği süreç içerisinde tanınmamıştır.

Mira antrenör ise *“AEP’e başvurusunun onaylandığını ancak belirlenen ücreti karşılayamayacağı için gidemeyeceğini”* söylemiştir. Araştırmadaki kadın antrenörler altyapı ve amatör takımlarında istihdam etmektedir ve alınan aylık en yüksek maaş 5.000 TL, en düşük maaş ise 1.500 TL’dir. TFF’nin belirlediği UEFA B lisansı ücreti 25.000 TL olup UEFA A lisansı ücreti ise 35.000 TL’dir. Bu noktada kadın futbol antrenörlerinin istihdamına yönelik yürütülen stratejilerde kazançları göz ardı edilmektedir. Bu da kadın antrenörlerin belge almasını zorlaştırmaktadır.

[...] belgeyi alacağım kredi çekip almam gerekiyor o belgeyi almak için 25.000 TL’ye ihtiyacım var. Bu parayı verebilmek için kredi çekmem gerekiyor. Krediyi çekip

belgeyi aldığım zaman işsiz kalacağım, yani sadece belgem elimde olacak o çektiğim parayı bile karşılayamayabilirim.” (Mira)

Antrenör eğitim programlarının haricinde TFF'nin antrenörlük mesleği ile ilgili genel olarak toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarında yetersiz kaldığı antrenörlerin görüşleri arasındadır. Örneğin Azra antrenör TFF'nin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için öncüsü olduğu bir uygulamayla henüz karşılaşmadığından bahsetmiştir.

“TFF'nin desteklediği ve yanında olduğu çok fazla şey görmedik, yani çok fazla proje görmedik maalesef. Daha çok dış kaynaklar işte adidasın son zamanlarda yapmış olduğu var işte koteksin yapmış olduğu var.” (Azra)

Alya antrenör ise TFF'nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda ağır ilerlediğini dile getirmiştir.

“Federasyon aslında bir şeyleri çok ağır yapıyor. Ağır ağır yapıyorlar. Mesela 10 sene önce olması gereken şey şu an oluyor. Ya da kadın antrenörlerin mesela diyelim ki üst düzey lisans alması gerekiyor bilmem ne alması gerekiyor destek vermesi gerekiyor mesela 10 sene önce yapılması gereken şu an yapılıyor.” (Alya)

Antrenörlerin görüşlerinden TFF'nin futbol antrenörlüğünde yürüttüğü toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili uygulamaların yeterince güçlü olmadığı ortaya çıkmaktadır. TFF yetkilisi Evrim antrenör ise TFF'nin kadın futbol antrenörleri ile ilgili önemli uygulamalarının olduğunu dile getirmiştir. Örneğin Evrim antrenör, TFF'nin kadın futbol antrenörleri ve toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili vermiş olduğu mesajında, milli takım seviyelerinde kadın kategorilerinin hepsinin kadın antrenörlere emanet edildiğinden bahsetmiştir.

“Biz kadın milli takımı departmanı olarak da sürekli verdiğimiz mesaj kadınların da bu işin içinde yer alabileceği, ki çok normal olduğu. Ve bu normal süreçte istihdam alanının çok açık olduğunu söylemeye çalışıyoruz ve iyi rol model olmaya çalışıyoruz. Türkiye Futbol Federasyonunun en önemli stratejisi bu, kadın futbolu kadınlara emanet.” (Evrin)

Futbolun erkek egemen yapısı futbol antrenörlüğü kurumunu da etkilediğinden bahsetmiştim. TFF'nin vurguladığı mesajda kadın antrenörlere istihdam alanını kadın takımlarında açma isteği futbolun cinsiyetlendirilmiş yapısına müdahale etmeden kadın antrenör istihdamı sağlamaya çalışmaktır. Bu durum aslında futbol antrenörlüğünde temsiliyet açısından dezavantajlı konumda olan kadın antrenörler için avantaj gibi görünen bir perdedir. Çünkü erkeklerin alanına izinsiz girenler olarak değerlendirilen (50) kadın antrenörlerin çalıştırabilecekleri takımlar kadın takımları ile sınırlandırılmıştır. Kadınlar ve erkeklerin arasında farklılıklar olduğuna dair toplumsal cinsiyetlendirilmiş düşünceler ve eylemler sürdürüldüğü takdirde toplumsal cinsiyet eşitsizliği kaçınılmaz olmaktadır (19). Bu sebeple erkek liglerinde kadın antrenörlere istihdam alanı açılması güçleşecektir. Bu durum Türkiye'de maddi anlamda az kazanç ve profesyonelliğe uzak bir yol anlamını taşımaktadır. Çünkü kadın futbolu amatör statüdedir. Toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir örgütte erkekler ve kadınlar güç ilişkilerine göre görevlendirilmektedir. Erkekler daha profesyonel işler ile görevlendirilirken kadınlar daha alt pozisyonlarda çalışmaktadır. Bundan dolayı toplumsal cinsiyetlendirilmiş iş bölümü ortaya çıkmaktadır (127). Türkiye'de erkek liglerinin profesyonel olması ve kadın liglerinin amatör statüde olması ve kadın antrenörlerin erkek liglerinde çalışma fırsatı bulamaması toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir iş bölümü örneğidir.

Erkek liglerinde antrenörlük yapamayacağını düşünen Deniz antrenör kadınlara sadece kadın liglerinde görev verildiğini düşünmektedir. Kurumlarda kadın ve erkek eşitliğini sağlamaya yönelik yürütülen uygulamalar ve politikalar kurumun örgütsel mantığından etkilenebilir ve bunun sonucunda kadınların deneyimlerini olumsuz etkileyen ve onları marjinalleştiren toplumsal cinsiyetlendirilmiş pratikler devam eder (132).

[...] ben şu an kendim mesela erkek liglerinde BAL Ligi'nde çalışan bir antrenör olarak düşünemiyorum onu hayal edemiyorum. Çünkü ne kadar bilgin olursa olsun bir kadının futbol antrenörlüğü yapması ya da futbol yakıştırması çok zor yani. [...] sana erkek takımını sana emanet edemiyorlar niye bilmiyorum yani kadın takımını emanet edebiliyorlar ama erkek takımını emanet etmiyorlar.” (Deniz)

Benzer şekilde Alya antrenör de kadın antrenörlere erkek liglerinde değil kadın liglerinde ve alt yaş gruplarında görev verildiğini düşünmektedir.

“Ben mesela kadın takımında birinci lig takımında mesela süper lig diyelim. Süper ligde bir altyapı sorumlusu olabiliyorum. Bir teknik direktör olabiliyorum ya da bir yardımcı antrenör olabiliyorum. Mesela şöyle söyleyeyim Adana Demirspor süper ligde, birinci ligde. Ben mesela yardımcı antrenörlük yapar mıyım orada yapabilir miyim, yapabilirim ama yaptırırlar mı yaptırmazlar. O yüzden de benim bir erkek takımında çalışabileceğim en üst şey nedir. Seni ne yapacaklar 8, 9 yaş, 12, 13, 14, en fazla 15 en fazla.” (Alya)

TFF'nin antrenörlük alanında toplumsal cinsiyet eşitliği adı altında yapmaya çalıştığı uygulamaların kadın futbol antrenörlerin sayısındaki yetersizliğin önüne geçip geçmeyeceği tartışmaya açık bir konudur. Ayrıca kulüp yönetimi ve erkek meslektaşlar toplumsal cinsiyet bakış açısına sahip olmadığı müddetçe ayrımcı pratikler üretebilmektedir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik geliştirilen uygulamalar ya da politikalar ancak kadın futbol antrenörlerinin sayısında artış olduğunda ve kadın antrenörlerin kadın ya da erkek ligi fark etmeksizin bir takımın teknik heyetinde bulunduğu etkili olacaktır.

5. TARTIŞMA

Kadınların futbol antrenörlüğünde deneyimlediği toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikleri ortaya çıkarmayı amaçlayan bu yüksek lisans tezinde bulgular bölümünde futbol antrenörlüğü alanında kadınların deneyimlerinin analizi birbiri ile ilişkili bir şekilde iki temada verilmiştir. Bu bölümde ise kadın futbol antrenörleri ile ilgili literatürden beslenerek Türkiye’de kadınların futbol antrenörlüğünde yaşadıklarını tartışacağım.

Bu oyunun tarihi futbolun kadınlara yasaklanmasıyla başlamış kadınların futbol ile ilişkili pozisyonlarda yetersiz temsil edilmesiyle devam etmiştir. Erkek egemenliği futbolun her alanına nüfuz etmiş, futbol erkekliklerin üretim yeri olmuş ve kadınlar alanın ötekileri olarak görülmüştür. Futbola yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kadınlar cinsiyetlerinden dolayı ikincil konuma yerleştirilmiştir.

Futbol bireysel kimliklerin derinlemesine gömülü bilgi, norm ve değerler doğrultusunda yeniden şekillenmesini sağlayabilen güçlü bir kurumdur (177). Kadınların futboldan ve futbol antrenörlüğünden dışlanma sebepleri birbiriyle yakın ilişkilidir. Futbolun erkeklerin doğasını yansıttığı gerekçesiyle sertlik ve mücadele gerektiren bir spor olarak tasvir edilmesi (68) kadınları doğrudan yok saymaktadır. Çünkü kadınlar toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına göre sert olamayacak kadar hassas ve bedenleri mücadele edemeyecek kadar narindir. Futbol alanında üretilen bu roller futbol antrenörlüğünde ise yine erkeklerin yüceltilmesini sürdürerek kadınların görmezden gelinmesine sebep olmaktadır. “Erkeklerin doğal olarak üstün sporcular olduğu ve bu doğrultuda üstün antrenörler olduğu” varsayımı futbol antrenörlüğüne sirayet etmiştir (172).

Araştırma grubunu oluşturan kadınlar geçmişten günümüze süregelen futbol alanındaki eşitsizliklerle karşılaştıklarının farkında olduklarını belirterek deneyimlerini aktarmıştır. Bulgulardan hareketle kadınların futbolcu oldukları dönemlerde karşılaştığı pratikler futbol antrenörü olmaya karar vermelerinde etkili olmuştur. Eski futbolcu olarak alana dâhil olmaları kendilerini deneyim ve bilgi yönünden güçlü hissetmelerini sağlamıştır. Kadınların sporcu olarak elde ettikleri deneyimler ile antrenörlük alanına giriyor olmaları değerli bir sermayedir (12).

Futbolun toplumsal cinsiyetlendirilmiş yapısının devam etmemesi için futbol antrenörü olmak isteyen kadınlar bu kez de antrenörlüğün erkek egemen kültürü karşısında var oluş mücadelesine girmiştir. Kadın antrenörler futbolcu oldukları dönemde değer görmemeleri nedeniyle futbolun yerleşmiş normlarına meydan okumak ve futbolun güç ve iktidar gerektiren pozisyonlarında var olarak futbol alanındaki kadınlar için çaba gösterme isteklerini dile getirmişlerdir. Futbolda kadınlar ve kız çocuklarına daha az fırsat sunulması ve antrenörlerin geçmişte elde edemediği şansları sağlama arzusu futbol antrenörü olmalarında önemli bir etkidir.

Kadınlar futbol antrenörlüğünün ilk başları olarak adlandırdıkları süreçte futbolu bilmeyenler olarak bilgilerinin sorgulandığı bir evreden geçmiştir. Kadınları futbolun bilmeyenleri olarak tanımlayan toplumsal cinsiyetlendirilmiş örgütsel mantık kadınların kendilerini kanıtlama mücadelesini başlatmıştır. Eski futbolcu olarak alana giriş yapan kadınlar futbolu bildiklerini ispatlamak için oyuncuların arasına dâhil olup maç yapmak zorunda kalmıştır. Futbol antrenörlüğünün sayıca erkeklerin üstün olduğu bir alan olmasının ilk göstergesi olarak kadınlar veliler ve erkek meslektaşları tarafından alanının yabancıları olarak değerlendirilmiştir. Bu durum futbol antrenörlüğünün toplumsal cinsiyetlendirilmiş mantığını göstermektedir. Schlesinger, Ingwersen ve Weigelt'in (168) de belirttiği gibi futbolda antrenörlük rolünün değerlendirilmesi erkeklere atfedilen özellikler ile bağlantılıdır ve futbol antrenörü olmak isteyen kadınlar futbola uyum sağlayamadıkları gibi bu tür klişe ifadelerle uğraşmak zorunda kalmaktadır

Toplumsal cinsiyetlendirilmiş mantığa hizmet eden bir diğer durum ise futbol antrenörlüğünde ideolojik ve sembolik olarak erkekliklerin üretilmesine katkı sağlanmasıdır. Kadınlardan beklenen sert ve otoriter olmalarıdır bu da futbol antrenörlüğündeki toplumsal cinsiyetlendirilmiş rollerin bir karşılığıdır. Çünkü futbol antrenörlüğü erkeklikle özdeşleşmiş davranış biçimlerini taşımaktadır. Benzer şekilde Sisjord, Fasting ve Sand (13) futbol kulüplerinde çalışan kadınların aynı anda hem kadınlara atanan özellikleri taşımaları gerektiği hem de erkekler ile ilişkilendirilen ve erkeklikleri üreten özellikleri yansıtmak zorunda kaldıklarından bahsetmiştir. Bu nedenle kadınlar kendilerinden beklenen toplumsal cinsiyetlendirilmiş rollerin baskısı altında kalabilirler.

Erkeklerin egemen olduğu bir alanda erkek meslektaşların kadınlar ile kurduğu etkileşimler toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir kurumda oldukça önemlidir. Çünkü kültürel ve sayısal hâkimiyeti elinde bulunduran erkek antrenörler bu gücü açık ya da gizli bir şekilde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin üretilmesinde kullanabilir. Araştırma grubunu oluşturan kadınlardan birçoğu erkek meslektaşları tarafından cinsiyetleri nedeniyle görmezden gelinmiş, yalnız bırakılmış ve futbol antrenörlüğünde olmamaları gerektiğine dair söylemlere maruz kalmıştır. Kadınlar, sıklıkla erkek meslektaşları tarafından cinsiyetlerinden dolayı erkek liglerinde antrenörlük yapamayacakları söylemleriyle karşılaşmışlardır. Bu durum futbolun ve futbol antrenörlüğünün erkek egemen normlarının gücünü göstermektedir. Erkeklerin futbol alanındaki hükmü kadınlara ne yapmaları gerektiği, nasıl davranmaları gerektiği ve nerede olmaları gerektiği ile ilgili onları söz sahibi yapmıştır. Kadınların erkek liglerinde görev almaları futbolun doğasına ters düşmüştür. TFF'nin bu noktada uyguladığı 'kadın futbolu kadınlara emanet' stratejisi toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir iş bölümü ortamı hazırlamaktadır. Futbolun erkek ve kadın olarak ikili cinsiyet sisteminde ayrışması hiyerarşik olarak kadın ve erkeğin futbol antrenörlüğünde de farklı konumlanmasına sebep olmuştur. Kadınların erkek takımlarında antrenörlük yapmasını imkânsız kılan güç kadın futbol antrenörlerinin futbol antrenörlüğündeki hareket alanını sınırlandırmıştır. Ancak bu sınır erkek futbol antrenörleri için çizilmemiştir. Çünkü kadın futbol takımlarında görev alan erkek antrenörlerin sayısı kadın antrenörlerden fazladır (108). Ayrıca futbol antrenörlüğünün en üst kademesi olan teknik direktör pozisyonunda kadınlar erkeklerden daha az temsil edilmektedir (67). Ek olarak, erkek antrenörlerin sayısal üstünlüğünü kadın meslektaşları üzerinde kurdukları tahakkümden anlamak mümkündür. Erkeklerin egemenliği kadınların futbol antrenörlüğü alanında sosyal ağlar kurmasına da engel olmaktadır. Kadınların futbolda antrenörlük pozisyonlarına ve eğitim programlarına erişimini önemli ölçüde etkileyen sosyal dışlama mekanizmalarını üretenler (168) erkek meslektaşlarıdır. Futbol antrenörlüğünde sayıca üstünlüğü bulunan erkekler kendi sosyal takımlarını kurabilecek kişilerarası güce sahipken kadınlar bu takımlara dâhil olmakta zorlanmaktadır. Bunun nedeni olarak erkek meslektaşların toplumsal cinsiyetlendirilmiş örgütsel mantığa hizmet eden pratikleri ürettiği söylenebilir.

Spor alanında kadın antrenörler sıklıkla toplumsal cinsiyetlendirilmiş değerler ile tanımlanmaktadır. Erkek antrenörlere ise toplumsal cinsiyet işaretleme yapılmamaktadır (169). Ataerkil toplum sisteminde kadınlara cinsiyetlerinden dolayı atanan rollerden birisi olan annelik, aynı sistemi spor alanında sürdürmeye devam eden futbolun antrenörlük pozisyonunda ortaya çıkmıştır. Annelik, kadını ataerkilliğe ilişkin sınırlandırmaların içinde tutar ve anneliğin kadın için “doğal” bir konum olduğu algısını tetikler (178). Schlesinger, Ingwersen ve Weigelt-Schlesinger (168) bir kadın futbol antrenörü ile ilişkilendirilen tüm özelliklerin anne rolüyle yakından ilişkili olduğunu ve meslektaşlar tarafından kadınlara “yedek anne” nitelendirmesi yapıldığını belirtmektedir. Bu tez çalışması da bu bulguyu desteklemektedir. Toplumsal cinsiyetlendirilmiş mantık futbol antrenörlüğündeki kadınların bireysel kimlikleri üzerinden annelik üretimine devam etmektedir. Yani kadınlık kimliklerine yüklenen toplumsal cinsiyetlendirilmiş rol nedeniyle kadınlar kendi stratejilerini belirlemek zorunda kalmaktadır. Çalışmanın bulguları, annelik rolü ile karşı karşıya kalan bazı kadınların antrenör kimliklerinin gölgede kalmaması adına bu rolü reddettiğini göstermektedir. Ancak bazı kadınlar ise annelik rolüne karşı çıkmamış ve bu rolü benimsemiştir. Bunu antrenörlerin cinsiyetçi futbol antrenörlüğü mesleği alanında kabul görme ve bu alanda var olma stratejisi olarak yorumlayabiliriz. Nitekim spor ve toplumsal cinsiyet alan yazını spor alanlarında özellikle erkek egemen spor dallarında kadınların var olma stratejileri arasında geleneksel cinsiyet rollerinin ve kadınlık normlarının benimsendiğini göstermektedir (179, 180). Fakat bu tez çalışmasından hareketle bazı kadın futbol antrenörlerinin geleneksel kadınlık normları ve antrenörlük kimlikleri arasında gerilimler yaşamasına rağmen antrenörlük kimlikleri ile ön plana çıkmak istedikleri sonucuna ulaşabiliriz.

Futbol antrenörlüğü toplumsal cinsiyetlendirilmiş pratikleri barındıran bir alandır. Bu pratiklerin yeniden üretilmemesi için TFF gibi futbol kurumlarının stratejileri önem arz etmektedir. Araştırmaya katılan katılımcılar TFF'nin yürüttüğü politikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada yetersiz kaldığını ve kadın futbolu ve kadın antrenörler için uygulamalarını ağırdan aldığını düşünmektedir. TFF'nin kadın futbolu politikalarında futbol antrenörlüğüne yönelik eylemlerinin olmaması kadınlar için toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları bağlamında önemli bir dezavantajdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği söylemlerinin eşitliği yansıtmayan amaçlarla

kullanılması kurumlardaki mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliğini hafife almaktadır (181, 182). Bu tez çalışması da bu bulguyu desteklemektedir.

Futbol antrenörlüğünde kadınların az temsil edilmesi, eşit olanak ve fırsatlardan yararlanamamaları hakkında ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önüne geçilmesi için UEFA başta olmak üzere birçok ülke federasyonu stratejik planlar geliştirilmektedir. Örneğin UEFA'nın 2019-2024 yıllarını kapsayan stratejik planında kadın futbolunda bir standart oluşturmak için beş temel hedefe işaret edilmiştir. Burada antrenörlük ile ilgili olarak, kadınlar için daha ulaşılabilir bir alan olmasını sağlamaya yönelik çalışmalar yapmak, UEFA'nın organize ettiği etkinliklerinde erkeklerle birlikte kadın antrenörleri de dâhil etmek ve kadın antrenörleri nitelik ve nicelik bakımından geliştirmek gibi hedefler planlanmıştır (110). İngiltere Futbol Federasyonu'nun 2017 yılında lanse ettiği The Gameplan for Growth stratejisi kadın ve kız çocukların futbolda ilerlemesi ile ilgili uygulamaları içermektedir. Stratejik plan 2020 yılında kadın antrenör sayısının artması, UEFA B, A ve Pro lisans yeterliliklerine erişimi iyileştirmek için yapılan iş birlikleri ve kadın baş antrenör / yönetici sayısındaki artış gibi olumlu sonuçların ortaya çıkmasında önemli bir rol oynamıştır (183).

Sonuç olarak, bu araştırmanın katılımcılarının deneyimlediği eylemler gösteriyor ki futbol antrenörlüğü toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin üretildiği kurumsal mantığa hizmet eden ve kadınların var olma mücadelesi verdiği bir alandır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Bu tez çalışması kadın futbol antrenörlerinin futbol antrenörlüğü alanındaki deneyimlerini Acker'ın toplumsal cinsiyetlendirilmiş kurum kuramı temelinde incelemiştir. Çalışmada futbol antrenörlüğü bir kurum olarak ele alınmıştır ve Acker'ın bir kurumda toplumsal cinsiyetin nasıl ortaya çıktığını ve üretildiğini çözümlenmek amacıyla önerdiği kavramlar kadınların deneyimlerini analiz etmeye yardımcı olmuştur.

Futbolun tarihsel olarak inşası kadınları dışlayan toplumsal cinsiyetlendirilmiş pratikleri barındırmaktadır. Futbol erkek egemen fikirlerin ve değerlerin hâkim olduğu ve üretildiği bir alandır. Hem uluslararası hem de Türkiye literatüründeki çalışmalar futbolun cinsiyetçi bir kültürü olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu araştırma bağlamında, futbola bağlı bir pozisyon olmasından dolayı futbol antrenörlüğünün de futboldaki erkek egemen kültürün üretimini sağlayacak normları barındırdığı ortaya çıkmıştır.

Kadın futbol antrenörlerinin deneyimleri gösteriyor ki kadınlar cinsiyetlerinden ötürü sorgulanan ve dışlanan öznelere sahiptir. Cinsiyetlerinden dolayı futbol ve antrenörlük bilgileri sorgulanan kadınların alanda var olabilmek için zorunlu bir kanıtlanma mücadelesi içerisine girdikleri ortaya çıkmıştır.

Araştırmanın bulgularından hareketle futbol antrenörlüğünün toplumsal cinsiyetlendirilmiş kültürel sembollerin üretim yeri olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü bu semboller kadınların bireysel kimliklerine müdahale eden ve nasıl davranmaları gerektiğini idealize eden pratiklerin var olduğunu göstermektedir. Bazı kadınlardan futbol antrenörlüğünün erkek egemen ideolojisini yüksek ve şiddetli bir ses tonu ile yansıtılmaları beklenirken bazı kadınlardan da “erkeksi” olmamaları beklenmektedir.

Kadın futbol antrenörlerinin toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir alanda olduğunu gösteren bir diğer neden ise alanda sayıca üstünlüğü bulunan erkek meslektaşları tarafından maruz kaldıkları cinsiyetçi etkileşimler olmuştur. Kadınlar erkek meslektaşları için alana yabancı ve alanda görünmez bir konumdadır. Bu durum

erkeklerin mutlak gücün sahibi olduğunu ve toplumsal cinsiyetlendirilmiş iş bölümüne katkı sağladığını göstermektedir. Çünkü erkeklerin futbol antrenörlüğü pozisyonlarında temsiliyetinin sayıca üstün olması ve bu üstünlüğün kadınların aleyhinde kullanılması kadınların futbol antrenörlüğünde daha düşük pozisyonlarda (alt yapı, futbol okulu, yardımcı antrenörlük) görev almasını mecbur kılmaktadır.

Kurumsal etkileşimlerin toplumsal cinsiyetlendirilmesi alanda toplumsal cinsiyet rollerini üretmektedir. Çalışmadaki kadın futbol antrenörlerinden anne ve abla rollerine bağlılıkları beklenmektedir. Kadınların antrenör kimliklerinin önüne geçen toplumsal cinsiyet rolleri kadın futbol antrenörlerinin alandaki konumu etkileyen ve toplumsal cinsiyetlendirilmiş kültürün üretiminin devam etmesine neden olan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

TFF'nin futbol antrenörlüğü alanında benimsediği Kurumsal stratejilerin futbol antrenörlüğünde hâkim olan hegemonik erkeklik üretimine katkı sağladığı ve uygulamalarının kadın antrenörler için dezavantajlara sebep olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte TFF'nin kadın futbolunun gelişimi için FIFA ve UEFA tarafından ayrı ayrı oluşturulan ve tüm ulusal federasyonların dikkate alması gereken toplumsal cinsiyet eşitliği stratejilerini de açık bir şekilde uygulamadığı söylenebilir.

Sonuç olarak, araştırmadaki kadınların deneyimleri gösteriyor ki futbol antrenörlüğü kültürel ve kurumsal olarak toplumsal cinsiyetlendirilmiş pratikleri barındıran bir meslektir. Toplumsal cinsiyetlendirilmiş uygulamalar ve pratikler kurumsal dokümanlar, iş yeri etkileşimleri ve kültürel semboller aracılığıyla üretilmekte olup bunun sonucunda toplumsal cinsiyetlendirilmiş kurum kültürü ve iş bölümü yaratmaktadır. Kadınlar toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir alanda var olmak adına mücadele etmektedir ve hegemonik erkekliğin kalesi olmaya devam eden bir alanda değişimin en büyük savunucuları kadınların kendileridir (184).

6.2. Öneriler

6.2.1. Gelecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

Türkiye’de hem spor bilimleri hem de sosyal bilimler literatüründe antrenörlük alanında kadınların deneyimlerine odaklanan çalışmalar sınırlıdır. Bu çalışmanın kadınların deneyimlerine odaklanması nedeniyle spor bilimleri alanında yürütülen antrenörlük ile ilgili literatüre sosyolojik bir bakış açısı katkısı sağlayacağı düşünülmektedir.

Genel anlamda antrenörlük erkeklerin yapması beklenen ve erkeklerin hâkimiyetinde olan bir meslektir (172). Bu nedenle antrenörlük alanında feminist bir bakış açısıyla yürütülen çalışmalar alandaki erkek egemenliğini ve yol açtığı eşitsizlikleri anlamak açısından önemlidir. Antrenörlüğü sosyal, kültürel ve politik olarak inceleyen araştırmalara ihtiyaç vardır.

Hem uluslararası hem de ulusal literatürde futbolu sosyal bir alan olarak toplumsal cinsiyet perspektifiyle inceleyen çalışmaların sayısında önemli bir artış vardır. Futbol alanının hakemlik, yöneticilik ve antrenörlük gibi pozisyonlarının ise feminist bir bakış açısı ile çözümlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Çünkü kadınlar kara alma mekanizmaları olan bu pozisyonlarda yetersiz temsil edilmekte ve cinsiyetlerinden dolayı kariyer planlamalarında ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Bu noktada futbol antrenörlüğünü bir kurum olarak ele alan ve alandaki kadınların deneyimlerini açığa çıkartmak amacıyla kurgulanan bu yüksek lisans tezinin her iki literatürde yürütülecek yeni araştırmalara bir kapı aralayacaktır.

Araştırma grubunu oluşturan kadınların farklı takımlarda antrenörlük yapıyor olması, farklı şehirlerde bulunmaları ve antrenörlük belgelerinin seviyelerinin farklı olması gibi durumlar deneyimlerin çeşitliliği açısından önemlidir. Araştırmanın bulguları da gösteriyor ki kadınlar kulüp ortamında, antrenörlük eğitim programlarında ya da müsabakalar esnasında birçok eşitsizlik yaşamıştır. Bu noktada gelecek araştırmaların kadınların deneyimlerine bir alan özelinde odaklanması literatürü zenginleştirebilir.

Futbol antrenörlüğünde sayıca üstünlüğü bulunan erkeklerin alandaki kültüre nasıl etki ettiğini anlamak önemlidir. Bu nedenle kadın futbol antrenörlerinin deneyimleri aracılığıyla futbol antrenörlüğünün toplumsal cinsiyet analizi alandaki diğer dinamiklerin (erkek antrenörler, kadın ve erkek yöneticiler) de çalışma grubuna dâhil edilmesiyle iktidar pozisyonunda bulunanların bakış açılarının incelenmesine olanak sağlayabilir ve toplumsal cinsiyet pratiklerinin nasıl üretildiğini anlamak için farklı bir bakış açısı sunabilir.

6.2.2. Uygulamaya Yönelik Öneriler

Birleşmiş Milletler Kalkınma Hedeflerinden biri olan toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için “kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü ayrımcılığın her yerde sona erdirilmesi” ve “toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilerletilmesi ve kadınların ve kız çocuklarının her düzeyde güçlenmeleri için sağlam politikaların ve yasal olarak uygulanabilir mevzuatların kabul edilmesi ve güçlenmesi” maddeleri hayatın her alanında olması gerektiği gibi spor kurumları için de önemlidir.

Futbol antrenörlüğünde kadınların maruz kaldığı toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin önüne geçilmesi için birçok spor kurumu stratejiler geliştirmektedir. UEFA ve FIFA gibi futbol kurumlarının futbolda ve futbol ile ilişkili pozisyonlarda yürüttüğü politikalar toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik önemli örneklerdir. Ayrıca İngiltere, Avustralya, İskoçya ve İrlanda gibi ülkeler de futbol antrenörlüğü alanında kadınların yetersiz temsil edilmesinin önüne geçebilmek amacıyla kendi politikalarını geliştirmiştir. Bu doğrultuda TFF de kadın futbol antrenörlerinin ihtiyaçlarını belirleyip toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik politika oluşturarak uygulamaya yönelik olacak şekilde kalıcı çözümler üretmelidir. Yönetim kademelerinde alınan bu kararların futbol antrenörlüğünde kadınların maruz kaldığı toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ortadan kaldırmaya yardımcı olabileceği söylenebilir. Çünkü, kurumsal boyutta kadınların varlığının tanınması, kadınlara değer verilmesi ve ihtiyaca yönelik tanımlamalar yapılması daha kapsayıcı yönetim tarzlarının benimsenmesine ve kurumlardaki bireylerin deneyimlerinin iyileşmesine yardımcı olabilir. Böyle bir uygulamanın sonucunda toplumsal cinsiyetlendirilmiş kurumlarda zamanla eşitlikçi bir kurumsal kültür yaratılabilir.

7. KAYNAKLAR

1. Critchley S. Futbol Düşünürken Aslında Ne Düşünürüz? (Çev. O. Tecimen). İstanbul: Metis Yayınları; 2017.
2. Koca C. Cinsiyetlendirilmiş bir sosyal alan olarak spor. Koca C, Editör. Sporun toplumsal cinsiyet halleri. Ankara: Spor Yayınevi; 2016. 18-37.
3. Caudwell J. Women's experiences of sexuality within football contexts: A particular and located footballing epistemology. *Football Studies*. 2002;5(1):24-45.
4. Fasting K, Sand TS, Nordstrand HR. One of the few: the experiences of female elite-level coaches in Norwegian football. *Soccer & Society*. 2019;20(3):454-70.
5. Luguetti C, Singehebhuve L, Spaaij R. 'Stop mocking, start respecting': an activist approach meets African Australian refugee-background young women in grassroots football. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*. 2022;14(1):119-36.
6. Burillo A, León-Quismondo J, Fernández-Luna Á, Burillo P. Why are there no female coaches in elite women's soccer? A qualitative study of Spanish female coaches. *Sport in Society*. 2023:1-13.
7. Cunningham GB, Ahn NY, Anderson AJ, Dixon MA. Gender, coaching, and occupational turnover. *Women in Sport and Physical Activity Journal*. 2019;27(2):63-72.
8. Spaaij R, Farquharson K, Marjoribanks T. Sport and social inequalities. *Sociology Compass*. 2015;9(5):400-11.
9. Elling A. Assessing the sociology of sport: On reintegrating quantitative methods and gender research. *International Review for the Sociology of Sport*. 2015;50(4-5):430-6.
10. Evans AB, Pfister GU. Women in sports leadership: A systematic narrative review. *International review for the sociology of sport*. 2021;56(3):317-42.
11. Archer A, Prange M. 'Equal play, equal pay': moral grounds for equal pay in football. *Journal of the Philosophy of Sport*. 2019;46(3):416-36.
12. Carvalho HM, Gonçalves CE. Coaching in Sports: Implications for Researchers and Coaches. *Coaching for Human Development and Performance in Sports*. 2020:467-77.
13. Sisjord MK, Fasting K, Sand TS. Gendered pathways to elite coaching reflecting the accumulation of capitals. *Sport, Education and Society*. 2021;26(5):554-66.
14. Griffo JM, Jensen M, Anthony CC, Baghurst T, Kulinna PH. A decade of research literature in sport coaching (2005–2015). *International Journal of Sports Science & Coaching*. 2019;14(2):205-15.

15. Koçak ÇV. Antrenör öz yeterlik ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 2020;25(4):313-29.
16. Sarı İ, Bulut Y. Antrenörlük mesleğine yönelik tutum ölçeği: üniversite öğrencileri için geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türkiye Klinikleri Spor Bilimleri Dergisi*. 2020.
17. LaVoi NM, Baeth A. *Women and sports coaching*: Springer; 2018.
18. Clarkson BG, Culvin A, Pope S, Parry KD. Covid-19: Reflections on threat and uncertainty for the future of elite women's football in England. *Managing Sport and Leisure*. 2022;27(1-2):50-61.
19. Öztürk, P. Kadın futbolcuların futbol alanındaki deneyimleri [Doktora Tezi]. Ankara: Hacettepe Üniversitesi; 2017.
20. Nuhurat Y. 'Girls on the field'in Turkey: negotiating gender anxieties and norms through football. *Sport in Society*. 2022;25(10):2024-40.
21. Griffo JM, Jensen M, Anthony CC, Baghurst T, Kulinna PH. A decade of research literature in sport coaching (2005–2015). *International Journal of Sports Science & Coaching*. 2019;14(2):205-15.
22. LaVoi NM, McGarry JE, Fisher LA. Final thoughts on women in sport coaching: Fighting the war. *Women in Sport and Physical Activity Journal*. 2019;27(2):136-40.
23. West C, Zimmerman DH. Doing gender. *Gender & society*. 1987;1(2):125-51.
24. Lorber J. Night to his day: The social construction of gender. *Paradoxes of gender*. 1994;1:1-8.
25. Canan K. Beden eğitimi ve spor alanında toplumsal cinsiyet ilişkileri. *Spor Bilimleri Dergisi*. 2006;17(2):81-99.
26. Connell RW. *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar: Toplum, Kişi ve Cinsel Politika*. İstanbul: Ayrıntı; 2019.
27. Heilman ME. Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of social issues*. 2001;57(4):657-74.
28. Connell R. The experience of gender change in public sector organizations. *Gender, Work & Organization*. 2006;13(5):435-52.
29. Powell GN. *Women and men in management*: Sage Publications; 2018.
30. Due Billing Y, Alvesson M. Questioning the notion of feminine leadership: A critical perspective on the gender labelling of leadership. *Gender, Work & Organization*. 2000;7(3):144-57.
31. Britton DM, Logan L. Gendered organizations: Progress and prospects. *Sociology Compass*. 2008;2(1):107-21.

32. Stainback K, Kleiner S, Skaggs S. Women in power: Undoing or redoing the gendered organization? *Gender & Society*. 2016;30(1):109-35.
33. Powell GN. Six ways of seeing the elephant: the intersection of sex, gender, and leadership. *Gender in Management: An International Journal*. 2012;27(2):119-41.
34. Adriaanse JA, Schofield T. Analysing gender dynamics in sport governance: A new regimes-based approach. *Sport management review*. 2013;16(4):498-513.
35. Öztürk P, Koca C. "The Club Management Ignores Us": Gender-Power Relations in Women's Football in Turkey. *Sociology of Sport Journal*. 2020;38(3):285-92.
36. Acosta RV, Carpenter LJ. *Woman in Intercollegiate Sport: A Longitudinal, National Study. Thirty-Seven Year Update, 1977-2014*. Acosta-Carpenter. 2014.
37. Burton LJ. Underrepresentation of women in sport leadership: A review of research. *Sport management review*. 2015;18(2):155-65.
38. Allison R. Business or cause? Gendered institutional logics in women's professional soccer. *Journal of Sport and Social Issues*. 2016;40(3):237-62.
39. Kane MJ. A socio-cultural examination of a lack of women coaches in sport leadership positions. *Women in sports coaching*. 2016:35-48.
40. Gender Equality and Inclusion Report [Internet]. 2021.[Erişim Tarihi: 23.05.2023]. Erişim Adresi: <https://stillmed.olympics.com/media/Documents/Beyond-the-Games/Gender-Equality-in-Sport/2021-IOC-Gender-Equality-Inclusion-Report.pdf>
41. Adriaanse J. Gender diversity in the governance of sport associations: The Sydney scoreboard global index of participation. *Journal of business ethics*. 2016;137:149-60.
42. Öztürk, P. Oyunun toplumsal cinsiyetlendirilmesi: Kadın ve futbol. *Futbol Düşüncesi*. 194-214) içinde. *Avrasya Üniversitesi Yayınları*. Trabzon. 2021.
43. Nuhrat Y. Türkiye futbolunda kadın: "İş" i olmayan ve olmaması gereken yerde. *Fe Dergi*. 2020;12(2):45-58.
44. Özkar, S. *Kadın Futbol Hakemlerinin Deneyimlerinin Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İncelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul: Gedik Üniversitesi; 2018.
45. *Sporda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması*. Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği. [Internet]. 2022. [Erişim Tarihi: 23.05.2023]. Erişim Adresi: <https://ceidizler.ceid.org.tr/Turkiyede-Toplumsal-Cinsiyet-Esitliginin-izlenmesi-Raporu-2021-2022-i329>
46. KASFAD. *Türkiye'de Sporda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme Raporu*, Ankara: Kadınlar İçin Spor ve Fiziksel Aktivite Derneği; 2021. [Erişim Tarihi:

23.05.2023]. Erişim Adresi: <https://www.kasfad.org/wp-content/uploads/KASFAD-2021-Rapor-SON.pdf>

47. Koca C, Öztürk P. Gendered perceptions about female managers in Turkish sport organizations. *European Sport Management Quarterly*. 2015;15(3):381-406.
48. Klavenes H, Orea-Giner A, García-Muiña FE, Fuentes-Moraleda L. Gender and the # MeToo effect in Spanish professional football organizations: an exploratory qualitative approach. *Gender in Management: An International Journal*. 2020;35(4):349-71.
49. Strittmatter A-M, Skirstad B. Managing football organizations: A man's world? Comparing women in decision-making positions in Germany and Norway and their international influence: A contextual approach. *Soccer & Society*. 2017;18(1):81-101.
50. Norman L. Bearing the burden of doubt: Female coaches' experiences of gender relations. *Research quarterly for exercise and sport*. 2010;81(4):506-17.
51. Hovden J, Tjønnndal A. The gendering of coaching from an athlete perspective: The case of Norwegian boxing. *International Review for the Sociology of Sport*. 2019;54(2):239-55.
52. Schull VD. *Female athletes' conceptions of leadership*: London, UK: Routledge; 2016.
53. Eagly AH, Karau SJ. Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*. 2002;109(3):573.
54. Prentice DA, Carranza E. What women and men should be, shouldn't be, are allowed to be, and don't have to be: The contents of prescriptive gender stereotypes. *Psychology of women quarterly*. 2002;26(4):269-81.
55. Eagly AH. Female leadership advantage and disadvantage: Resolving the contradictions. *Psychology of women quarterly*. 2007;31(1):1-12.
56. Rhode DL, Walker CJ. Gender equity in college athletics: Women coaches as a case study. *Stan JCR & CL*. 2008;4:1.
57. Grappendorf H, Burton LJ. *The impact of bias in sport leadership. Women in sport leadership*: Routledge; 2017. p. 47-61.
58. Pifer ND, Wang Y, Scremin G, Pitts BG, Zhang JJ. Contemporary global football industry: an introduction. *The Global Football Industry*. 2018:3-35.
59. Giulianotti R, Robertson R. Mapping the global football field: a sociological model of transnational forces within the world game. *The British journal of sociology*. 2012;63(2):216-40.
60. Murray B, Murray WJ. *The world's game: a history of soccer*: University of Illinois Press; 1998.

61. Collins T. *How football began: a global history of how the world's football codes were born*: Routledge; 2018.
62. Williams J. The fastest growing sport? women's football in England. *Soccer & Society*. 2003;4(2-3):112-27.
63. Clark S, Paechter C. 'Why can't girls play football?' Gender dynamics and the playground. *Sport, education and society*. 2007;12(3):261-76.
64. Pfister G. Assessing the sociology of sport: On women and football. *International review for the sociology of sport*. 2015;50(4-5):563-9.
65. Hargreaves A. Changing teachers, changing times. *Changing Teachers, Changing Times*. 2001:1-290.
66. Caudwell J. Gender, feminism and football studies. *Soccer & Society*. 2011;12(3):330-44.
67. Clarkson BG, Cox E, Thelwell RC. Negotiating gender in the English football workplace: Composite vignettes of women head coaches' experiences. *Women in Sport and Physical Activity Journal*. 2019;27(2):73-84.
68. Cleland J, Pope S, Williams J. "I Do Worry That Football Will Become Over-Feminized": Ambiguities in Fan Reflections on the Gender Order in Men's Professional Football in the United Kingdom. *Sociology of Sport Journal*. 2020;37(4):366-75.
69. Williams J. 'The girls of the period playing ball': the hidden history of women's football, 1869–2015. *Routledge handbook of football studies*: Routledge; 2016. p. 56-65.
70. Williams J. *A beautiful game: International perspectives on women's football*: A&C Black; 2007.
71. Woodhouse D, Fielding-Lloyd B, Sequerra R. Big brother's little sister: The ideological construction of women's super league. *Sport in society*. 2019;22(12):2006-23.
72. Pelak CF. Women and gender in South African soccer: A brief history. *Soccer & Society*. 2010;11(1-2):63-78.
73. Williams J, Hess R. *Women, football and history: international perspectives*. Taylor & Francis; 2015. p. 2115-22.
74. Pfister G. The challenges of women's football in east and west Germany: A comparative study. *Soccer & society*. 2003;4(2-3):128-48.
75. Votre S, Mourão L. Women's football in Brazil: Progress and problems. *Soccer & society*. 2003;4(2-3):254-67.
76. Akın Y. Gürbüz ve yavuz evlatlar: Erken Cumhuriyet'te beden terbiyesi ve spor: İletişim Yayınları; 2014.
77. Aksu B. BİR MİLLİ VAZİFE OLARAK SPOR VE KADINLAR. *Spor Bilimleri Dergisi*. 2012;23(4):220-6.

78. Orta L. Women and football in Turkey. *International Journal of Humanities and Social Science*. 2014;4(7):85-93.
79. UN Women [İnternet]. 2020. COVID-19, women, girls and sport: Build back better. [Erişim Tarihi: 23.05.2023]. Erişim Adresi: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/brief-covid-19-women-girls-and-sport-en.pdf?la=en&vs=2629>
80. Koronavirüs (Kovid-19) tedbirleri ve seyircisiz oynanacak maçlar hakkında [İnternet]. 2020. [Erişim Tarihi: 23.05.2023]. Erişim Adresi: <https://www.tff.org/default.aspx?pageID=687&ftxtID=33152>
81. Ligler ileri bir tarihe ertelendi [İnternet]. 2020. [Erişim Tarihi: 23.05.2023]. Erişim Adresi: <https://www.tff.org/default.aspx?pageID=687&ftxtID=33181>
82. TFF'den Açıklama [İnternet]. 2020. [Erişim Tarihi: 23.05.2023]. Erişim Adresi: <https://www.tff.org/default.aspx?pageID=687&ftxtID=33306>
83. TFF Yönetim Kurulu Kararları [İnternet]. 2020. [Erişim Tarihi: 23.05.2023]. Erişim Adresi: <https://www.tff.org/default.aspx?pageID=687&ftxtID=33430>
84. 2019-2020 Sezonu Kadın Ligleri Yönetim Kurulu Kararı [İnternet]. 2020. [Erişim Tarihi: 23.05.2023]. Erişim Adresi: <https://www.tff.org/default.aspx?pageID=687&ftxtID=33450>
85. Altıok, B., Erkekler sahalara çıktı, kadınlar "Covid tedbirine" takıldı [İnternet]. 2021. [Erişim Tarihi: 23.05.2023]. Erişim Adresi: <https://m.bianet.org/biamag/spor/237641-erkekler-sahalara-cikti-kadınlar-covid-tedbirine-takildi>
86. Bowes A, Lomax L, Piasecki J. A losing battle? Women's sport pre-and post-COVID-19. *European Sport Management Quarterly*. 2021;21(3):443-61.
87. Biram MD, Martinez-Mina CY. Football in the time of COVID-19: Reflections on the implications for the women's professional league in Colombia. *Soccer & Society*. 2021;22(1-2):35-42.
88. Culvin A, Bowes A. Introduction: Women's Football in a Global, Professional Era. *Women's Football in a Global, Professional Era: Emerald Publishing Limited*; 2023. p. 1-13.
89. Kadın Futbol Takımımızın İmza Töreni Gerçekleştirildi [İnternet]. 2021. [Erişim Tarihi: 23.05.2023]. Erişim Adresi: <https://www.fenerbahce.org/haberler/futbol-kadin/2021/9/kadin-futbol-takimimizin-imza-toreni-gerceklestirildi>
90. Galatasaray Kadın Futbol Takımı resmen kuruldu [İnternet]. 2021. [Erişim Tarihi: 23.05.2023]. Erişim Adresi: <https://www.fotomac.com.tr/galatasaray/2021/09/18/galatasaray-kadin-futbol-takimi-resmen-kuruldu>
91. Women's Football Survey [İnternet]. 2014. [Erişim Tarihi: 23.05.2023]. Erişim Adresi:

<https://www.yumpu.com/en/document/read/36898897/womensfootballsurvey2014-e-english>

92. Global Employment Report: Working Conditions in Professional Women's Football [İnternet]. 2017. [Erişim Tarihi: 23.05.2023]. Erişim Adresi: <https://www.fifpro.org/en/industry/women-s-global-employment-report>
93. Kadın Ligleri Statüsü [İnternet]. 2022. [Erişim Tarihi: 23.05.2023]. Erişim Adresi: <https://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/STATULER/2022-2023/Kadin-Ligleri-Statusu.pdf>
94. Millar SR. Let the people sing? Irish rebel songs, sectarianism, and Scotland's Offensive Behaviour Act1. *Popular Music*. 2016;35(3):297-319.
95. Culvin A. Football as work: The new realities of professional women footballers in England: University of Central Lancashire; 2019.
96. Konter E. Bir lider olarak antrenör: Alfa Basım Yayım Dağıtım; 1996.
97. Doğan O. Spor psikolojisi: ders kitabı: Cumhuriyet Üniversitesi; 2004.
98. Türksoy A. Futbolda sporcu tatmini ile antrenörlerden beklenen ve gerçekleşen liderlik davranışlarının tespiti [Doktora Tezi]. İstanbul: Marmara Üniversitesi; 2008.
99. TFF Eğitim Programı (Kurs) Ücretlerini Açıkladı [İnternet]. 2021. [Erişim Tarihi: 23.05.2023]. Erişim Adresi: <https://www.tufadankara.org/haber-detay/2106/tff-egitim-programi-kurs-ucretlerini-acikladi>
100. Harris J. Doing gender on and off the pitch: The world of female football players. *Sociological research online*. 2007;12(1):140-51.
101. Wiliński W. Gender identity in female football players. *Human Movement*. 2012;13(1):40-7.
102. Fleming M, Parker A. Chaplaincy and Scottish women's football: sport, gender, and pastoral care. *Journal of Contemporary Religion*. 2022;37(1):145-64.
103. Bryan A, Pope S, Rankin-Wright AJ. On the periphery: Examining women's exclusion from core leadership roles in the "extremely gendered" organization of men's club football in England. *Gender & Society*. 2021;35(6):940-70.
104. Hofmann AR, Sinning S. From being excluded to becoming world champions: Female football coaches in Germany. *The International Journal of the History of Sport*. 2016;33(14):1652-68.
105. Bailey AH, LaFrance M, Dovidio JF. Is man the measure of all things? A social cognitive account of androcentrism. *Personality and Social Psychology Review*. 2019;23(4):307-31.

106. Clarkson BG, Cox E, Thelwell RC. Negotiating gender in the English football workplace: Composite vignettes of women head coaches' experiences. *Women in Sport and Physical Activity Journal*. 2019;27(2):73-84.
107. BM Kadın Birimi Türkiye Ofisi. Toplumsal cinsiyete duyarlı spor kurumu rehberi [İnternet]. 2021. [Erişim Tarihi: 23.05.2023]. Erişim Adresi: <http://www.sporvetoplumsal-cinsiyetesitligi.org/guidline.html>
108. Sawiuk R, Lewis CJ, Taylor WG. "Long ball" and "balls deep": a critical reading of female coach-learners' experiences of the UEFA A licence. *Sports Coaching Review*. 2021;10(1):110-27.
109. Women's football member associations survey report [İnternet]. 2019. [Erişim Tarihi: 23.05.2023] Erişim Adresi: <https://resources.fifa.com/image/upload/fifa-women-s-survey-report-confederations-global-mas.pdf?cloudid=nq3ensohyxpuxovcovj0>
110. Women's football across the national associations 2017 [İnternet]. 2019. [Erişim Tarihi: 23.05.2023] Erişim Adresi: https://www.uefa.com/MultimediaFiles/Download/OfficialDocument/uefaorg/Women'sfootball/02/51/60/57/2516057_DOWNLOAD.pdf
111. Koca C, Öztürk P, Kara FM, Altun Ekinci M, Kvasoğlu İ, Canbaz B. II. Kadın ve Spor Çalıştayı Raporu Spor Alanında Kadınların Temsili: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. 2019.
112. Özen, N. Ö. Türkiye'de kadın antrenör olmak: kadın antrenörlerin perspektifinden karşılaştıkları sorun ve engellerin araştırılması [Doktora Tezi]. Ankara: Ankara Üniversitesi; 2019.
113. Time for Action: first ever UEFA women's football strategy launched [İnternet]. [Erişim Tarihi: 23.05.2023]. Erişim Adresi: https://www.uefa.com/MultimediaFiles/Download/uefaorg/Womensfootball/02/60/51/38/2605138_DOWNLOAD.pdf
114. Connell R. Advancing gender reform in large-scale organisations: A new approach for practitioners and researchers. *Policy and society*. 2005;24(4):5-24.
115. Hearn JR. Men of the world: Genders, globalizations, transnational times. *Men of the World*. 2015:1-280.
116. Gherardi S. Gendered organizational cultures: narratives of women travellers in a male world. *Gender, Work & Organization*. 1996;3(4):187-201.
117. Acker J. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*. 1990;4(2):139-58.
118. Benschop Y, van den Brink M. The godmother of gendered organizations: In celebration of the work of Joan Acker. *Gender, Work & Organization*. 2019;26(12):1763-72.
119. Acker J. Gendered contradictions in organizational equity projects. *Organization*. 2000;7(4):625-32.

120. Acker J. From sex roles to gendered institutions. *Contemporary sociology*. 1992;21(5):565-9.
121. Gherardi S, Poggio B. Creating and recreating gender order in organizations. *Journal of world business*. 2001;36(3):245-59.
122. Acker J. Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. 2012;31(3):214-24.
123. Hearn J, Collinson D. Men, masculinities and gendered organizations. 2017.
124. Steinfeldt JA, Foltz BD, Mungro J, Speight QL, Wong YJ, Blumberg J. Masculinity socialization in sports: Influence of college football coaches. *Psychology of Men & Masculinity*. 2011;12(3):247.
125. Acker J. Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. 2012;31(3):214-24.
126. Acker J. Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & society*. 2006;20(4):441-64.
127. Mills AJ, Dye K. Engaging Acker: toward an understanding of the gendered organization. 2005.
128. Koenig AM, Eagly AH, Mitchell AA, Ristikari T. Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological bulletin*. 2011;137(4):616.
129. Mills AJ. Insights and research on the study of gender and intersectionality in international airline cultures: Emerald Publishing Limited; 2017.
130. Connell R. Global tides: Market and gender dynamics on a world scale. *Social Currents*. 2014;1(1):5-12.
131. Messner MA, Sabo DF. Sport, men, and the gender order: Critical feminist perspectives. 1990.
132. Cunningham GB. Creating and sustaining gender diversity in sport organizations. *Sex roles*. 2008;58:136-45.
133. Shaw S, Frisby W. Can gender equity be more equitable?: Promoting an alternative frame for sport management research, education, and practice. *Journal of sport management*. 2006;20(4):483-509.
134. Organista N. "The Top is Always Reserved for Men": Gendering of Leadership Positions in Polish Sports Federations. *Polish Sociological Review*. 2020;212(4):497-516.
135. Claringbould I, Knoppers A, Elling A. Exclusionary practices in sport journalism. *Sex roles*. 2004;51:709-18.

136. Schull VD, Kihl LA. Gendered leadership expectations in sport: Constructing differences in coaches. *Women in Sport and Physical Activity Journal*. 2019;27(1):1-11.
137. Schull V, Shaw S, Kihl LA. "If A Woman Came In... She Would Have Been Eaten Up Alive" analyzing gendered political processes in the search for an athletic director. *Gender & Society*. 2013;27(1):56-81.
138. Burton LJ, Borland J, Mazerolle SM. "They cannot seem to get past the gender issue": Experiences of young female athletic trainers in NCAA Division I intercollegiate athletics. *Sport Management Review*. 2012;15(3):304-17.
139. Searle JR. What is an institution? *Journal of institutional economics*. 2005;1(1):1-22.
140. Jepperson R. Institutions, institutional effects, and institutionalism. *The new institutionalism in organizational analysis*. 1991:143-63.
141. Hodgson GM. On defining institutions: rules versus equilibria. *Journal of Institutional Economics*. 2015;11(3):497-505.
142. Creswell JW. Nitel araştırma yöntemleri (Çev. Ed. M. Bütün, S.B. Demir).
Ankara: Siyasal Kitabevi; 2020.
143. Kuhn TS. *The structure of scientific revolutions*: University of Chicago press; 2012.
144. Anand G, Larson EC, Mahoney JT. Thomas Kuhn on paradigms. *Production and Operations Management*. 2020;29(7):1650-7.
145. Markula P, Silk ML. *Qualitative research for physical culture*: Springer; 2011.
146. Lincoln YS, Lynham SA, Guba EG. Paradigmatic controversies, contradictions, and emerging confluences, revisited. *The Sage handbook of qualitative research*. 2011;4(2):97-128.
147. Holland J, Ramazanoglu C. Feminist methodology: Challenges and choices. *Feminist Methodology*. 2002:1-196.
148. Savin-Baden M, Major CH. *Qualitative research: The essential guide to theory and practice*: Taylor & Francis; 2023.
149. Corlett S, Mavin S. Reflexivity and researcher positionality. *The SAGE handbook of qualitative business and management research methods*. 2018:377-99.
150. Sparkes AC, Smith B. *Qualitative research methods in sport, exercise and health: From process to product*. Oxon: Routledge; 2013.
151. Lincoln YS. "What a long, strange trip it's been...": Twenty-five years of qualitative and new paradigm research. *Qualitative inquiry*. 2010;16(1):3-9.

152. Marshall C, Rossman GB. *Designing qualitative research*: Sage publications; 2014.
153. Asselin ME. Insider research: Issues to consider when doing qualitative research in your own setting. *Journal for Nurses in Professional Development*. 2003;19(2):99-103.
154. Dwyer SC, Buckle JL. The space between: On being an insider-outsider in qualitative research. *International journal of qualitative methods*. 2009;8(1):54-63.
155. Glesne C. *Qualitative researchers: An introduction*. Boston, MA: Pearson; 2016.
156. Braun V, Clarke V. One size fits all? What counts as quality practice in (reflexive) thematic analysis? *Qualitative research in psychology*. 2021;18(3):328-52.
157. Engin M. Research diary: A tool for scaffolding. *International Journal of Qualitative Methods*. 2011;10(3):296-306.
158. Constantinou CS, Georgiou M, Perdikogianni M. A comparative method for themes saturation (CoMeTS) in qualitative interviews. *Qualitative research*. 2017;17(5):571-88.
159. Koca C. Spor bilimlerinde nitel araştırma yaklaşımı. *Spor Bilimleri Dergisi*. 2017; 28(1):30-48.
160. Fusch Ph D PI, Ness LR. *Are we there yet? Data saturation in qualitative research*. 2015.
161. Braun V, Clarke V. Can I use TA? Should I use TA? Should I not use TA? Comparing reflexive thematic analysis and other pattern-based qualitative analytic approaches. *Counselling and psychotherapy research*. 2021;21(1):37-47.
162. Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*. 2006;3(2):77-101.
163. Tracy SJ. *Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact*: John Wiley & Sons; 2019.
164. Lincoln YS, Guba EG. *Naturalistic inquiry*. California: SAGE; 1985.
165. Tracy SJ, Hinrichs MM. Big tent criteria for qualitative quality. *The international encyclopedia of communication research methods*. 2017:1-10.
166. Burke S. Rethinking 'validity'and 'trustworthiness' in qualitative inquiry: How might we judge the quality of qualitative research in sport and exercise sciences? *Routledge handbook of qualitative research in sport and exercise*: Routledge; 2016. p. 352-62.
167. Koca C, Bulgu N, Bilimleri S. Spor ve toplumsal cinsiyet: Genel bir bakış. *Toplum ve Bilim*. 2005;103:163-84.

168. Schlesinger T, Ingwersen F, Weigelt-Schlesinger Y. Gender stereotypes as mechanisms of social exclusion of women as football coaches. *Improving gender equity in sports coaching*. 2021:33-45.
169. Knoppers A, de Haan D, Norman L, LaVoi N. Elite women coaches negotiating and resisting power in football. *Gender, Work & Organization*. 2022;29(3):880-96.
170. Bourdieu P. *Distinction: Towards a social critique of the judgement of taste*. London: Routledge; 1986.
171. Badinter E. *The conflict: How modern motherhood undermines the status of women*: Metropolitan Books; 2012.
172. Taylor K. "The first woman football coach...": A Media Study of Female American Football Coaches, 1888-1946. *Feminist Media Studies*. 2022:1-16.
173. Bora A. *Kadınların sınıfı: ücretli ev emeği ve kadın öznelliğinin inşası: İletişim yayınları*; 2005.
174. Greenhill J, Auld C, Cuskelly G, Hooper S. The impact of organisational factors on career pathways for female coaches. *Sport Management Review*. 2009;12(4):229-40.
175. Genç ve yetişkin bayanlar için futbol [İnternet]. 2009. [Erişim Tarihi: 23.05.2023]. Erişim Adresi: [https://www.tff.org/Resourcs/TFF/Documents/2009DK/FGM/yayinlar/GencveYetiskinBayanlarIcinFutbol\(Kasim2009\).pdf](https://www.tff.org/Resourcs/TFF/Documents/2009DK/FGM/yayinlar/GencveYetiskinBayanlarIcinFutbol(Kasim2009).pdf)
176. Kız Çocukları ve Futbol: Toplumsal Cinsiyet Yaklaşımı [İnternet]. 2010. [Erişim Tarihi: 23.05.2023]. Erişim Adresi: <https://www.tff.org/Resourcs/TFF/Documents/002011/FGD/kitaplar/FGD-egitim-kiz-cocuklari-ve-futbol.pdf>
177. Fielding-Lloyd B, Woodhouse D, Sequerra R. 'More than just a game': family and spectacle in marketing the England Women's Super League. *Soccer & Society*. 2020;21(2):166-79.
178. Hançer A. Toplumsal Cinsiyet Öznesi Olarak Kadının "Annelik" Kimliğine Eleştirel Bir Bakış-A Critical View of The Motherhood Identity of The Woman as a Subject of The Gender. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*. 2018;1(2):177-202.
179. Canan K, Hülya A, Kirazci S. Takım ve bireysel sporlarla uğraşan kadın ve erkek sporcuların ve sporcu olmayanların toplumsal cinsiyet rol eğilimi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 2004;9(2):3-10.
180. Kvasoğlu İ, Yaşar M. Toplumsal cinsiyet normlarının dışındaki sporcular. *Spor Bilimleri Dergisi*. 2016;27(3):118-32.
181. Ronkainen NJ, Sleeman E, Richardson D. "I want to do well for myself as well!": Constructing coaching careers in elite women's football. *Sports Coaching Review*. 2020;9(3):321-39.

182. Lewis CJ, Roberts SJ, Andrews H. ‘Why am I putting myself through this?’ Women football coaches’ experiences of the Football Association's coach education process. *Sport, education and society*. 2018;23(1):28-39.
183. Gameplan for Growth: Coaching [Internet]. 2020. [Erişim Tarihi: 23.05.2023]. Erişim Adresi: <https://www.thefa.com/news/2020/may/28/gameplan-for-growth-coaching-280520>
184. Drury S, Stride A, Fitzgerald H, Hyett-Allen N, Pylypiuk L, Whitford-Stark J. ‘I’m a Referee, Not a Female Referee’: The Experiences of Women Involved in Football as Coaches and Referees. *Frontiers in sports and active living*. 2022;3:789321.

8. EKLER

EK-1: Yarı Yapılandırılmış Bireysel Görüşme Soruları

1. Kendinizden biraz bahseder misiniz?
2. Futbol antrenörü olmaya nasıl ve neden karar verdiğinizi anlatabilir misiniz?
3. Futbol antrenörü olmak için geçmiş olduğunuz aşamalardan bahseder misiniz? (Sertifika kursuna katıldınız mı? Kurs sürecinin sizin için nasıl geçtiğini anlatabilir misiniz?)
4. Futbol antrenörü olarak çalıştığınız kulüplerdeki deneyimlerinizden bahseder misiniz? (Takımın türü/ligi; kadroya alınma süreci, takım oyuncularıyla ilişkiler)
5. İş ararken ya da işe alınırken sırf cinsiyetinizden kaynaklandığını düşündüğünüz olumsuz bir deneyiminiz oldu mu? (Evetse: Lütfen anlatır mısınız? Sizce nedeni neydi?)
6. Futbol antrenörlüğü mesleğinde cinsiyetin avantaj sağladığı bir durum olduğunu düşünüyor musunuz? (Evetse: Hangi durumlarda nasıl avantaj sağlıyor? Hayırsa: Kadın ve erkek antrenörlerin bir kulüpte görev alabilme koşullarının eşit olduğunu düşünüyor musunuz?)
7. Futbol antrenörü olarak çalışırken kendinizi kanıtlamak zorunda hissettiğiniz anlar/konular oldu mu? (Evetse: Hangi durumda ve hangi pozisyondan kişilere kanıtlamak zorunda hissettiniz? Deneyimlerinizi lütfen anlatır mısınız?)
8. Sizin deneyimlerinize göre toplumun kadın ve erkeğe atadığı toplumsal cinsiyet rolleri (anne/abla - baba/abi) antrenörlük mesleğinde kadın ve erkeğin konumunu belirleyen faktörler midir? Bu faktörler nasıl etkiliyor olabilir?
9. Türkiye’de futbol antrenörlüğü alanında yeterince kadın antrenör olduğunu düşünüyor musunuz? (Evetse: Bu alandaki gelişimi nasıl değerlendiriyorsunuz? Hayırsa: Size göre kadın antrenörlerinin futbol kulüplerinde az temsil edilmesi hangi faktörlere bağlı olabilir?)
10. Türkiye’de kadın futbol antrenörlerinin yaşadıkları en temel sorunların ne olduğunu lütfen açıkla mısınız?
11. Sizin antrenörlük kariyerinizde meslekle ilgili yaşadığınız sorunlar nelerdir? Lütfen açıkla mısınız?
12. Bir antrenör olarak mesleğinizde başarılı olmak için neye ihtiyacınızın olduğunu düşünüyorsunuz?
13. Mesleğinizde yükselmek/ilerlemek isterseniz hangi konularda zorluklarla karşılaşıyorsunuz?
14. Mesleğinizde yükselmek/ilerlemek isterseniz hangi konularda kendinizi güçlü/avantajlı buluyorsunuz?
15. Türkiye Futbol Federasyonunun futbol antrenörlüğünde toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili uygulamalar yürüttüğünü düşünüyor musunuz? (Evetse: Bu uygulamaları değerlendirebilir misiniz? / Ne tür uygulamalar yürüttüğüne şahit oldunuz? Hayırsa: Bir antrenör olarak federasyondan beklentileriniz nelerdir?)
16. Mevcut kulübü temelinde:
17. Neden kadın/erkek takımında çalışmayı tercih ettiniz? Kadın ve erkek takımında çalışmak açısından sizce bir fark var mı? (Evetse: Lütfen açıklayabilir misiniz?)
18. Mesleğinizi icra ederken/yaparken kulübün siz antrenörlere sunduğu olanaklardan bahseder misiniz? (Fırsatlara ya da kaynaklara erişimde cinsiyetinize bağlı olarak

eşitsizlik yaşadığımızı düşünüyor musunuz? - Evetse: Lütfen açıkla mısınız? - alan kullanımı, malzeme kullanımı, ulaşım vs).

19. Futbol köylerinde buldunuz mu? Buradaki seçilme aşamanız ve değerlendirme süreciniz nasıldı? Size neler kattı?
20. Yeni dönemde kadın futbol antrenörlerinin gelişimini ve iş fırsatlarını nasıl buluyorsunuz?
21. Genç kadınlara antrenör olmaları için önerileriniz nelerdir?
22. Eklemek istediğiniz başka bir konu varsa lütfen belirtebilir misiniz?

EK-2: Kişisel Bilgi Formu

Antrenör:

Tarih:

1. Doğum Tarihi ve Yeri: Gün Ay Yıl Yer

2. Eğitim Durumu:

İlkokul Ortaokul Lise Üniversite Yüksek Lisans/Doktora

3. Medeni Haliniz:

Evli Bekar

4. Çocuğunuz var mı?

Evet Hayır

5. Futbolculuk geçmişiniz var mı? Varsa kaç yıl ve hangi takımlarda futbol oynadınız?

.....

6. Futbol antrenörlüğünü ikinci bir meslek olarak mı yapıyorsunuz? Cevabınız 'evet' ise a ve b sorularını cevaplayınız. Cevabınız 'hayır' ise 7. sorudan devam ediniz.

Evet Hayır

a) Asıl mesleğiniz nedir?

.....

b) Asıl mesleğinizden aylık kazancınız:

800 TL ve altı 801 - 1500 TL 1501 - 3000 TL 3001 - 5000 TL

5001 - 7000 7001 ve üzeri

7. Futbol antrenörlüğü mesleğinizden aylık kazancınız:

800 TL ve altı 801 - 1500 TL 1501 - 3000 TL 3001 - 5000 TL

5001 - 7000 7001 ve üzeri

8. Sözleşmeli bir antrenör müsünüz?

Evet Hayır

9. Kaç yıldır futbol antrenörlüğü yapıyorsunuz?

.....

10. Sahip olduğunuz futbol antrenörlüğü belgesi kademesi:

UEFA PRO Lisanslı Antrenör UEFA A Lisanslı Antrenör

UEFA B Lisanslı Antrenör TFF A Kaleci Antrenörü

TFF B Kaleci Antrenörü TFF Grassroots C Lisans

11. Antrenörlük belgenizi alırken ya da kademe yükseltirken kendi imkanlarınızı mı kullandınız? Maddi açıdan kulüp desteği ya da herhangi (sponsor gibi) bir destek aldınız mı?

.....

12. Şu anda hangi takımı çalıştırıyorsunuz? Antrenörlük pozisyonunuz nedir?

.....

13. Daha önce çalıştırmış olduğunuz takımların isimleri ve bu takımlardaki antrenörlük pozisyonlarınız nelerdir?

.....

EK-3: Gönüllü Katılım Formu

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsüne bağlı, Spor Bilimleri ve Teknolojisi Ana Bilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimi gören Arzum Ercan tarafından gerçekleştirilmektedir. Araştırma, yüksek lisans tezi kapsamında Dr. Öğr. Üyesi Pınar Öztürk'ün danışmanlığında yürütülmektedir. Araştırmanın ismi “Toplumsal Cinsiyetlendirilmiş Bir Kurum: Futbol Antrenörlüğü Mesleği”dir. Bu araştırma için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonundan gerekli izinler alınmıştır.

Araştırmanın temel amacı kadınların futbol antrenörlüğü mesleğinde maruz kaldığı toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikleri ortaya çıkarmaktır. Araştırmanın sonucunda kadın antrenörlerin futbol alanındaki deneyimleri açığa çıkarılacak ve futbol antrenörlüğü mesleğini toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde iyileştirmeye ve güçlendirmeye yönelik öneriler geliştirilecektir. Sizin antrenörlük mesleğindeki deneyimleriniz ve bilgileriniz, araştırmamız açısından önem taşımaktadır. Bunun için sizi araştırmaya katılmaya davet ediyoruz. Araştırmamıza katılmanız ve bizimle düşüncelerinizi paylaşmanız tamamen gönüllük esasına dayanmaktadır.

Katılımcı olmayı kabul ettiğiniz takdirde sizinle yaklaşık bir-iki saat sürecek bir görüşme yapılacaktır. Bu görüşmede bir kadın futbol antrenörü olarak futbol antrenörlüğü mesleğindeki deneyimlerinize ilişkin sorular sorulacaktır. Görüşmenin akışına ve sizin isteğinize bağlı olarak bazı sorular sorulmayabilir ya da yeni sorular eklenebilir. Cevaplamak istemeyeceğiniz, özel olduğunu düşündüğünüz sorular var ise cevap vermeyebilirsiniz. Araştırmadan istediğiniz zaman ayrılabilirsiniz. Bu durum size hiçbir sorumluluk getirmeyecektir.

Görüşme anında konuşulanların not alınması zor olduğu için izin verdiğiniz takdirde yüz yüze görüşme ise ses kayıt işlemi, online görüşmelerde (zoom- skype) ise video kayıt işlemi yapılacaktır. Kayıtlar araştırmacı ve danışman haricinde kimseyle paylaşılmayacaktır. Görüşmeler çözümlendikten sonra görüşme metninizi okumanız ve onaylamanız için size verilecektir. Metin üzerinde ekleme, çıkartma ve düzeltme yapabilirsiniz.

Araştırma sonuçları eğitim ve bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Görüşmede sorulan sorulara vereceğiniz yanıtlar çalışmada yer alan iki araştırmacı dışında kimseyle paylaşılmayacaktır. Araştırmamızdan elde edilen veriler toplu olarak değerlendirilecek, raporlaştırılma ve yayın aşamasında kesinlikle adınız-soyadınız ve de kulüp isminiz gibi kişisel bilgiler kullanılmayacak, kişisel bilgileriniz ihtimamla korunacaktır.

Bu gönüllü katılım formunu imzalamadan önce veya daha sonra aklınıza gelebilecek olan soruları istediğiniz zaman bize sorabilirsiniz. İlgili telefon numaraları ve adresler bu kâğıtta yazıyor. Araştırmaya katılmayı tercih ediyorsanız aşağıya lütfen imzanızı atınız. İmzaladıktan sonra size bu formun bir kopyası verilecektir.

Tarih:

Katılımcı

Ad-Soyad:

Adres:

Tel:

İmza:

Araştırmacı: Arzum Ercan

Hacettepe Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Ankara

Tel:

e-posta:

İmza:

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Pınar Öztürk

Hacettepe Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Rekreasyon Bölümü Ankara

Tel:

e-posta:

İmza:

EK-4: Tez Çalışması ile ilgili Etik Komisyon İzni

T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük

Tarih: 16/08/2021
Sayı:
E-35853172-755.02.06-00001708739

0001708739

Sayı : E-35853172-755.02.06-00001708739
Konu : Fatma Arzum ERCAN (Etik Komisyon İzni)

16.08.2021

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 13.07.2021 tarihli ve E-68111190-755.02.06-00001665976 sayılı yazımız.

Enstitünüz Spor Bilimleri ve Teknolojisi Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi **Fatma Arzum ERCAN**'ın Dr. Öğr. Üyesi **Pınar ÖZTÜRK** danışmanlığında yürüttüğü "**Toplumsal Cinsiyetlendirilmiş Bir Kurum: Futbol Antrenörlüğü Mesleği**" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunu 10 Ağustos 2021 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

Prof. Dr. Vural GÖKMEN
Rektör Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: F9C1EF28-FBB9-4AAD-A3F5-F7184EF467A3
Adres: Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara
E-posta: yazind@hacettepe.edu.tr İnternet Adresi: www.hacettepe.edu.tr Elektronik
Ağ: www.hacettepe.edu.tr
Telefon: 0 (312) 305 3001-3002 Faks: 0 (312) 311 9992
Kep: hacettepeuniversitesi@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/hu-ebys>

Bilgi için: Sevdâ TOPAL

Bilgisayar İşletmeni

Telefon: 03123051008



EK-5: Tez Çalışması Orijinallik Raporu ve Dijital Makbuz

TOPLUMSAL CİNSİYETLENDİRİLMİŞ BİR KURUM: FUTBOL ANTRENÖRLÜĞÜ MESLEĞİ

ORIJINALLIK RAPORU

% 6	% 6	% 1	% 3
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	% 2
2	openaccess.hacettepe.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	% 1
3	Submitted to Hacettepe University Öğrenci Ödevi	% 1
4	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	<% 1
5	www.kocaeligazetesi.com.tr İnternet Kaynağı	<% 1
6	6822d126-530b-4b2b-afcc-39167d4b7444.filesusr.com İnternet Kaynağı	<% 1
7	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	<% 1
8	acikerisim.erbakan.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1



Dijital Makbuz

Bu makbuz ödevinizin Turnitin'e ulaştığını bildirmektedir. Gönderiminize dair bilgiler şöyledir:

Gönderinizin ilk sayfası aşağıda gönderilmektedir.

Gönderen: **Fatma Arzum Ercan**
Ödev başlığı: **Yüksek lisans tezi**
Gönderi Başlığı: **TOPLUMSAL CİNSİYETLENDİRİLMİŞ BİR KURUM: FUTBOL ANT...**
Dosya adı: **Arzum-Ercan-YL-Tez-2023-d_zenlendi-PO.docx**
Dosya boyutu: **264.23K**
Sayfa sayısı: **109**
Kelime sayısı: **25,344**
Karakter sayısı: **181,696**
Gönderim Tarihi: **10-Tem-2023 11:21ÖÖ (UTC+0300)**
Gönderim Numarası: **2129023487**



9. ÖZGEÇMİŞ