

T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**TÜRKİYE'DE KADIN SPORCULARIN ANTRENÖRLÜK DENEYİMLERİ:
HENTBOL SPORUNDA KADIN ANTRENÖRLER**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Güneş VİTER

Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Anabilim Dalı

Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Tezli Yüksek Lisans Programı

ŞUBAT 2022

T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**TÜRKİYE’DE KADIN SPORCULARIN ANTRENÖRLÜK DENEYİMLERİ:
HENTBOL SPORUNDA KADIN ANTRENÖRLER**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Güneş VİTER
(191208031)**

Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Anabilim Dalı

Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ayla TAŞKIRAN

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ece ERBUĞ

ŞUBAT 2022



T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Yüksek Lisans Tez Onay Formu

Enstitümüz, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Tezli Yüksek Lisans Programı (191208031) numaralı öğrencisi Güneş VİTER'in "Türkiye’de Kadın Sporcuların Antrenörlük Deneyimleri: Hentbol Sporunda Kadın Antrenörler” adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 09/02/2022 tarihinde oluşturduğu jüri tarafından *oy birliği* ile Yüksek Lisans Tezi olarak *kabul* edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

Tez Savunma Tarihi: 09/02/2022

- 1) **Tez Danışmanı:** Dr. Öğr. Üyesi Ayla TAŞKIRAN
- 2) **Jüri Üyesi:** Dr. Öğr. Üyesi Ece ERBUĞ
- 3) **Jüri Üyesi:** Prof. Dr. Turgay BİÇER
- 4) **Jüri Üyesi:** Prof. Dr. Nurper ÖZBAR
- 5) **Jüri Üyesi:** Dr. Öğr. Üyesi Nalan FİLİZ AKSAKAL

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Türkiye’de Kadın Sporcuların Antrenörlük Deneyimleri: Hentbol Sporunda Kadın Antrenörler” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (09/02/2022)

Güneş VİTER



ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimim boyunca her zaman güler yüzü ve içtenliğiyle bana tüm desteğini veren, araştırma konumun şekillenmesinde ufkumu açan ve beni geri çevirmeyip danışmanlığımı kabul eden Ayla TAŞKIRAN'a her şey için teşekkür ederim.

Bu çalışmanın bana kazandırdığı en büyük değer Ece ERBUĞ'a ne söylesem azdır. Çalışmamın her noktasında, her virgülünde emeği olan, bir öğrencinin en büyük şansı... İyi ki yanlışlıkla da olsa kapınızı çalmışım ve yollarımız kesişmiş. Her şey için çok teşekkür ederim.

Değerli jüri üyelerime, jürimde olarak bana kattıkları değerler için çok teşekkür ediyorum.

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında en önemli etken olan değerli katılımcılara, tüm içtenliğinizle verdiğiniz desteğiniz ve emeğiniz için teşekkür ederim.

Sevgili dostum, hocam, arkadaşım Nalan FİLİZ'e mesafeleri önemsizleştirdiğin için, sabrın ve her zaman yanımda olduğun için teşekkür ederim.

Canım arkadaşım Elif KÖSE saatlerce telefon konuşmalarımız için, farklı bakış açıların ve tüm desteğin için teşekkür ederim.

Eşim Muhteşem, aldığım her kararda, attığım her adımda en büyük destekçim ve şansım. Seni çok seviyorum.

Ve canımın parçası oğluma, seni herşeyden çok seviyorum...

Şubat 2022

Güneş VİTER

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
KISALTMALAR.....	vii
ÇİZELGE LİSTESİ.....	viii
ŞEKİL LİSTESİ.....	ix
ÖZET.....	x
ABSTRACT.....	xi
1. GİRİŞ.....	1
1.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	1
2. GENEL BİLGİLER.....	5
2.1 Toplumsal Cinsiyet Kavramı.....	5
2.1.1 Toplumsal cinsiyet ve meslekler.....	7
2.1.2 Sporda toplumsal cinsiyet.....	9
2.2 Kadının spordaki yeri.....	14
2.2.1 Antik dönemler ve sporda kadın.....	16
2.2.2 Viktorya döneminden modern olimpiyatlara sporda kadın.....	16
2.2.3 Cumhuriyet tarihinde kadın ve olimpiyatlar.....	18
2.2.4 Modern olimpiyatlar ve sporda kadın.....	19
2.2.5 Kadınların antrenör ve ya yönetici olarak spora katılımı.....	22
2.3 Hentbol ve Kadın.....	29
2.3.1 Hentbolun tarihsel gelişimi.....	29
2.3.2 Türkiye’de hentbolun tarihi.....	30
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	32
3.1 Araştırmanın Problem Cümlesi.....	32
3.1.2 Araştırmanın alt problemleri.....	32
3.2 Araştırmanın Yöntemi.....	32
3.2.1 Katılımcıların belirlenmesi.....	33
3.2.2 Veri toplama teknikleri.....	36
3.3 Araştırmanın Sınırlılıkları.....	37
3.4 Verilerin Analizi.....	37
3.4.1 Araştırmanın güvenilirlik ve geçerliliği.....	38
4. BULGULAR.....	40
4.1 Farklı Aktörlerin Yaklaşımı.....	41
4.1.1 Aile desteği.....	41
4.1.2 Çevre desteği.....	41
4.1.3 Çalışılan kurumların desteği.....	42
4.1.4 Türkiye hentbol federasyonunun yaklaşımı.....	42
4.1.5 Kulüp yöneticilerinin yaklaşımı.....	43
4.1.6 Hakemlerin yaklaşımı.....	44
4.1.7 Seyircinin yaklaşımı.....	44
4.2 Kariyer Yolundaki Zorluklar.....	45

4.2.1 Yok sayılma	45
4.2.2 Normalleştirme	46
4.2.3 Gereklilik	46
4.2.4 İletişim.....	47
4.2.5 Kurtarıcı etkisi	48
4.3 Kadın Antrenör Duruşu	48
4.3.1 Dış görünüş	48
4.3.2 Fit görünmek.....	49
4.3.3 Güçlenme.....	49
4.4 Cinsiyet ve Meslek	50
4.4.1 Kazanımlar.....	50
4.4.2 Ataerki etkisi.....	51
4.4.3 Tercih meselesi	52
4.4.4 Cinsel taciz	53
4.4.5 Psikolojik şiddet (zorbalık).....	54
4.4.6 Ev, iş ve yaşam dengesi.....	57
4.4.7 Yardımcı antrenörlük	58
4.4.8 Baş antrenörlük	59
4.4.9 Yurt dışı deneyimleri.....	60
5. TARTIŞMA.....	62
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	80
KAYNAKLAR	82
EKLER.....	88
ÖZGEÇMİŞ	93

KISALTMALAR

AB	: Avrup Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AP	: Avrupa Parlementosu
AYSO	: Amerika Gençlik Futbol Kurumu
CEDAW	: Convention on the Elimination of Discrimination Against Women (Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Beyannamesi).
CEMR	: Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi.
EHF	: European Handball Federation (Avrupa Hentbol Federasyonu)
FIHA	: Uluslararası Hentbol Federasyonu
GSHİM	: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü
IAAF	: Uluslararası Amatör Atletizm Federasyonu
IHF	: International Handball Federation (Uluslararası Hentbol Federasyonu)
IOC	: International Olympic Committee (Uluslararası Olimpiyat Komitesi)
KASFAD	: Kadınlar İçin Spor ve Fiziksel Aktivite Derneği
OA	: Olimpik Anlaşma
SGM	: Spor Genel Müdürlüğü
THF	: Türkiye Hentbol Federasyonu
TMOK	: Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi

ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 3.1: 2015 – 2020 Yılları Arasında Antrenörlük Belgesine Sahip Kadın ve Erkek Antrenör Sayılarının Yıllara ve Kademelerine Göre Dağılımları .34	
Çizelge 3.2: 2015 – 2020 Yılları Arasında 1. Lig ve Süper Ligte Görev Yapmış Kadın Antrenör Bilgileri (THF)	35
Çizelge 3.3: Katılımcıların Demografik Bilgileri	36
Çizelge 4.1: Sembol Tablosu	40



ŞEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1: 1967 Boston Maratonu.....	11
Şekil 2.2: IOC Büyük Kadın Sunumu	22
Şekil 2.3: Federasyona Bağlı Antrenörlerin Cinsiyet Dağılımı	22
Şekil 2.4: SGM ile GSHİM'ye Bağlı Çalışan Antrenörlerin Cinsiyet Dağılımı.....	23
Şekil 4.1: Tema ve Alt Temalar	40



TÜRKİYE’DE KADIN SPORCULARIN ANTRENÖRLÜK DENEYİMLERİ: HENTBOL SPORUNDA KADIN ANTRENÖRLER

ÖZET

Araştırmacının bu araştırmaya yönelme sebebi, kendisinin uygulayıcı olarak var olduğu hentbol branşında kendi deneyimlerinden yola çıkarak, kadın antrenörlerin üst kademelerde yer alamamasının nedenlerine odaklanmaktır. Bu çerçevede araştırmanın amacı; Türkiye’de Hentbol branşında kadın antrenörlerin karşılaştıkları problemlerin toplumsal cinsiyet bağlamında keşfedilmesidir.

Kadın antrenörlerin karşılaştıkları problemleri belirleyebilmek, bireysel deneyim ve bu deneyimlerin ortak anlamlarını bulmak için nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Araştırma bağlı bulunduğu branşın kültürü ve yapısı içerisinde bir kadın antrenörün yaşadığı zorlukları, olumlu ya da olumsuz deneyimlerini anlamak ile ilgili olduğundan, feminist bir bakış açısı ile güç ilişkilerini sorgulayarak eleştirel paradigmadan yararlanmış ve olaylar karşısında nasıl bir tutum sergilediğini anlayabilmek ve yorumlayabilmek amacıyla derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır.

Araştırma Türkiye Hentbol Federasyonundan son 5 yıla ait kadın antrenörlerin bilgileri alınarak 7 kadın antrenörün gönüllü katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler sonucunda elde edilen veriler içerik analizi tekniği ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda; farklı aktörlerin yaklaşımı, kariyer yolundaki zorluklar, kadın antrenör duruşu, cinsiyet ve meslekler olmak üzere dört temaya ulaşılmıştır. Belirlenen temalar doğrultusunda; hentbolda kadınlar antrenör olarak var olabilmek için birden çok alanda mücadele vermektedirler. Bu mücadele alanlarının en göze çarpanları, kurumların yaklaşımı, cam tavanlar, cam duvarlar, taciz, psikolojik şiddet ve maddi imkanlardaki eşitsizliklerdir.

Bu bağlamda her alanda var olan ataerkil düzenlemelerin spor alanlarına da derinlemesine sirayet ederek kadın emeğinin değersizleştirildiği, farklı aktörler tarafından kadının, cinsiyetinden dolayı görünmez kılındığı, yönetim kademelerinde kadın temsiline, federasyon ve kulüp yaklaşımları bağlamında yetersiz kaldığı ve bu kademelerde eşitliğin sağlanması için farklı yaklaşımlar sergilemesi gerektiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca kadınların spora katılımındaki gelişme gelecek için ümit verici olsa da sporda yönetim kademelerinde yer alan kadınlar mevzu bahis olduğunda kadınların, halen spor alanlarında öteki olarak mücadele ettikleri görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Antrenör, Hentbol, Kadın, Spor, Toplumsal Cinsiyet*

COACHING EXPERIENCES OF FEMALE ATHLETES IN TURKEY: WOMEN'S COACHES IN THE SPORT OF HANDBALL

ABSTRACT

The reason the researcher turned to this research is to focus on the reasons why female coaches are unable to take part in the upper echelons, drawing on their own experience in the handball branch, where she exists as a practitioner. The purpose of research in this framework is; The problem faced by women coaches at the Handball branch in Turkey is to be discovered in a gender context.

A pattern of phenomenology was used from qualitative research methods to identify the problems faced by female coaches, individual experiences, and find common meanings of these experiences. Since research relates to understanding the difficulties, positive or negative experiences of a female coach in the culture and structure of the branch she is affiliated with, she has taken advantage of the critical paradigm by questioning her power relations with a feminist perspective and has used an in-depth interviewing technique to be able to understand and interpret her attitude in the face of events.

The research was conducted by the Handball Federation of Turkey with the voluntary participation of 5 women coaches from the last 7 years. The data obtained as a result of the interviews were analyzed through the content analysis technique. As a result of the analysis; four themes have been reached, including the approach of different actors, challenges on the career path, female trainer posture, gender and professions. In line with the set themes; Women in handball, struggle in multiple areas to exist as coaches. The most prominent areas of this struggle are the approach of institutions, glass ceilings, glass walls, sexual harassment, mobbing and disparities in material means.

In this context, it has been concluded that the patriarchal regulations that exist in all fields are also deeply reflected in the sporting fields, that female labour is being undervalued, that women are being rendered invisible by different actors because of their gender, that female representation in the management ranks is inadequate in the context of federation and club approaches, and that they should take different approaches to ensure equality at these levels. Furthermore, while the improvement in women's participation in sports is promising for the future, women who are in the managerial ranks of sports still struggle as others in sports when it comes to them.

Keywords: *Coach, Handball, Women, Sports, Gender*

“Bir toplum, bir millet erkek ve kadın denilen iki cins insandan meydana gelir. Mümkün müdür ki, bir toplumun yarısı topraklara zincirlerle bağlı kaldıkça, diğer kısmı göklere yükselebilir!”

1. GİRİŞ

1.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

İnsan davranışları çeşitli, çok boyutlu ve farklı alanlarda kültürel ve toplumsal bağlamlarda ortaya çıkmaktadır. Bireyler toplumun aktardığı kodlarla sözlü veya sözlerle ifade edilmeyen bedensel mesajlarla büyür. Cinsiyetlere dair beklenti, toplumsal cinsiyet normları ve rollerinin biçimlendirici etkisi, içinde yaşadığımız toplumun sosyal davranış örüntülerinin kabulü ile sonuçlanan bir üründür. Örneğin; oyun çağında bir erkek çocuğun bebeklerle veya bir kız çocuğunun kamyonla, motorla oynama isteklerinin toplum ya da ebeveynleri tarafından gariptenmesi ve bu bağlamda bulunduğu yaştan yıllar sonra farkına varabileceği cinsel kimliği ile ilgili duyulan endişe, yaşadığı toplumla olan etkileşiminin bir ürünüdür.

Toplumsallaşma bireyin çevresi ile etkileşim sürecidir bu etkileşim hayatımızın her alanında olduğu gibi spor alanlarında da etkisini göstermiştir. Bu sebeptendir ki; toplumsal cinsiyet etkisinin toplumsal bir kurum olan sporda da görülmesi kaçınılmazdır. Sporun toplumsal olarak değerlendirilmesi ile ilgili yapılmış çalışmalarda toplumsal cinsiyet kavramı, üzerinde durulması gereken bir kavramdır. Spor bağlamı aracılığı ile, bağlı bulunduğumuz toplum yapısının mikro modelini analiz etme olanağına sahip oluruz.

Günümüzde spor günlük planlamalarımızın içine aldığımız, daha bilinlendiğimiz bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Spor kişilerin sosyal, fiziksel, zihinsel ve psikolojik gelişiminde önemli bir yer tutmaktadır. Bireyin kişiliğinin gelişmesinde, karakterinin şekillenmesinde, özgüveninin artmasında, sosyal bir hayatının olmasının yanı sıra fizyolojik ve psikolojik olarak da sağlıklı bir birey olabilmesinde sporun güçlü bir etkisi bulunmaktadır (Güçlü ve Yentür 2008). Buna rağmen günümüzde spor ortamları, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerin yeniden üretildiği ve inşa edildiği toplumsal alanlardan birisidir (Kavasoglu ve Yaşar, 2016). Uluslararası Kadın Hakları Bildirgesi olarak tanımlanan CEDAW¹, Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilmiş sekiz insan hakları sözleşmesinden birisidir. Kabul ediliş tarihi 1979 olan

CEDAW' ın, yürürlüğe girmesi 1981 yılında gerçekleşmiştir. Bu sözleşme ile CEDAW, toplumsal yaşam alanlarında karşılaşılan kadın ve erkek arasındaki hak eşitsizliklerinin giderilmesi için, norm haline gelen kadın-erkek rolleri temelli önyargıların ve ayrımcılık içeren uygulamaların ortadan kaldırılmasını hedeflemektedir (Öztürk ve Koca 2018).

Bununla birlikte, Avrupa Parlamentosu tarafından 1987 yılında alınan karar doğrultusunda; Avrupa Birliği tarafından kadınların spora katılımında erkeklerle eşit fırsatlara sahip olması bağlamında uygulanan ilk resmi kabuldür (Öztürk ve Koca 2018). Bu kapsamda sporun her alanında, görsel ve yazılı basında, spora katılımında, antrenör/hakem eğitimlerinde, spor bilimleri komitelerinde, taraftarlık mecralarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi amacıyla farklı yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu yaklaşımlar doğrultusunda belirlenen standartlar sosyal statü, bağlı bulunulan toplumun kültürü, yaş, cinsel tercih gibi nedenlerden dolayı hiç bir ayırım gözetmeden tüm bireyleri, sporun uygulama ve diğer spor kurumlarına dahil etmektedir (Koca 2018).

2002 “Kadın ve Spor” konulu 2280 Sayılı Avrupa Parlamentosu Kararı’nda ise; kadınların daha çok iştirak ettiği spor branşlarının ve kadınların spora katılım şartlarının iyileştirilmesi, kadınların spor yönetim kademelerinde yer alabilmesi için gerekli olan bilinçlenme çalışmalarının yapılması ve bu doğrultuda yönetimde kadın katılımı oranlarının arttırılması, yazılı ve görsel medyada kadınların spor aktivitelerine daha fazla yer verilmesi, spora katılım gösteren kadınlara ve kız çocuklarına yönelik cinsel tacizin önlenmesi konularında, ilgili bakanlık birimlerine çağrıda bulunulmuştur (Koca 2018).

BM ve AB kararlarını uygulayan uluslararası spor kuruluşlarının ve uluslararası kadın spor kuruluşlarının iki temel dayanağı vardır ve bu dayanaklar doğrultusunda kabul edilir.

Bu kabulün ilki; spora katılmak her insanın doğal ve temel hakkıdır. Diğer kabul esası ise toplumsal temelli eşitsizlikler sebebi ile kadınların spor alanlarına katılamamalarının kadınların insan haklarının ihlali olduğudur (Koca 2018).

Bu kabuller önderliğinde, ilgili yönetim birimleri (bölgesel ya da yerel), ayrımcılığı içeren durumları önlemek amacıyla, her türlü önlemi almak ve yürütmekle sorumludurlar (CEMR). Bu nedenle, Uluslararası Olimpiyat Komitesinin hedefleri

ve felsefesi arasında kadın ve erkeklerin tüm seviyelerde ve tüm yönetim birimlerine katılımının eşit şartlarda sağlanması ve özellikle kadınların spora katılım şartlarının geliştirilmesi önemli yer tutmaktadır.

Kadınlar spor alanlarında var olmak için temel olarak iki konuya odaklanmışlardır. Bu alanlar; kadınların spora uygulayıcı olarak katılması ve spor kurumlarındaki liderlik alanlarıdır (Koca, 2018). Kadınlarda spora katılım sayıları gün geçtikçe artış gösterirken bu araştırmanın esas konusunu oluşturan yönetim pozisyonlarında kadın temsilinin oldukça düşük olduğu gözlenmektedir. Bu bakış açısına göre; sporda eşitlikten söz edilmesi için öncelikle yönetim kademelerinde eşit fırsatlar sağlanmalıdır. Fakat yapılan araştırmalar bu rakamların çok düşük oranlarda kaldığını göstermektedir. Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü Temmuz 2020 istatistiklerine göre; Türkiye’de toplam 59 spor federasyonu bulunmaktadır. Bu fedrasyonlara bağlı olarak görev yapan antrenör sayıları 282.571 dir (KASFAD 2020). Türkiye’deki kadın antrenör oranı %26-27 arasındadır fakat bu oranların dağılımı spor dalına göre değişmektedir. Kültürel değerler doğrultusunda boks, futbol gibi erkeklerin hakim olduğu alanlarda, sayısal açıdan kadın antrenör olarak var olabilmek oldukça zordur. Bunun en temel sebebi geleneksel toplumsal cinsiyet perspektifinin bir yansıması olarak kadın antrenörlerin, erkek sporcular ve antrenörler tarafından ciddiye alınmamalarıdır. Kadın antrenörlerin daha çok altyapılarda ve çocuklarla çalıştırılmaları üst mevkilere getirilmemeleri ya da istedikleri branşta antrenör olarak değerlendirilmemeleri spordaki cinsiyetçiliğin bir sonucudur (Koca 2018).

Bu görüşler doğrultusunda, sporun cinsiyetsizliği bağlamında spor toplumlarında Türkiye’deki kadın antrenörlerin kariyer gelişimlerinin bağlı buldukları branşın kültürü içerisinde irdelenmesi gerekmektedir.

Bu bağlamda araştırmacının hentbol branşında Uzun yıllar profesyonel oyuncu olarak bulunmuş olması, kendi deneyimlerinden dolayı alana doğru açılardan bakmasını da sağlamıştır. Sporculuk kariyeri süresince “erkek gibi şut atar”, “erkek takımında bile oynar”, “erkek gibi sıçrar” v.b. gibi cümlelere maruz kalması, maskülen bir branşın içerisinde kadın olarak var olma çabasının en basit göstergelerindendir. Öyle ki araştırmacı hentbol kariyeri boyunca erkeklik hormonu ile performansın doğrudan ilişkilendirilmesi neticesinde testosteron testine dahi tabi tutulmuştur. Eril bir spor alanında öznel deneyimlerinin de etkisiyle araştırmacı;

sporun cinsiyetsizliğine ve sporun kadınların erkek gibi olma mücadelesinin değil, kendilerini ifade etme mücadelesinin alanı olması gerektiğine inanmaktadır.



2. GENEL BİLGİLER

2.1 Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Toplumsal cinsiyet kavramını anlayabilmek için öncelikle “toplumsal cinsiyet” ve “biyolojik cinsiyet” kavramlarının birbirinden ayrı olgulara işaret ettiklerine vurgu yapmak ihtiyacı doğmaktadır.

Biyolojik cinsiyet, eril ve dişili belirleyen ve birbirinden ayıran özelliklerin tamamı iken toplumsal cinsiyet, bir toplumda cinsiyetlere atfedilen duygu ve davranışların tümüdür (Sünbuloğlu ve diğ. 2021). İnsanlar, biyolojik olarak kadın ya da erkek (nadir durumlarda iki cinsiyetli) olarak doğarlar ve cinsiyete dayalı normlar, beklentiler ve cinsiyet rolleri toplum tarafından zamanla bireylere aşılır. Bu yüzden toplumsal cinsiyet, farklı kültürlere göre ve dönemin şartlarına göre değişiklik gösteren bir kavramdır (Kahraman 2010).

Toplumsal cinsiyet kavramıyla vurgulanan en önemli nokta, onun var olduğu toplumun normları tarafından üretildiğidir. Cinsiyetimize ilişkin rollerimiz bu normlar doğrultusunda doğumdan itibaren oluşturulmaya başlanmaktadır. Üreme organına göre belirlenen cinsiyet daha sonra toplumsal yaşantı yoluyla kazanılan özelliklerle bütünleşmektedir. Bulunduğu toplumun değer yargılarına göre şekillenen toplumsal cinsiyet normları bireylere toplumsallaşma sürecinde aşılır ve bireyin kimliğini ortaya koymada etkilidir. Cinsiyetler arasındaki ayrım toplumların yaşadığı kültürlere göre değişmesine karşın dünya genelinde bir örgütleyiciliğe sahiptir. Kız ve oğlan çocuklarından, cinsiyetlerinin gerektirdiği şekilde kişilik ve becerileri geliştirmeleri beklenmektedir. Erkeksi ya da kadınsı özelliklerin neler olması gerektiğini ise kültürler belirlemektedir. Bu beklentilerin yanı sıra bireylerin toplumsal yapı ve statülerini güçlendirmek ve toplumsal rollerin sağlanması noktasında, cinsiyetlerin ön plana çıkması temel belirleyicidir (Yoder 1999). Toplumsal cinsiyet ayrımı yalnızca annelik, babalık gibi temel rollerde oluşan farklılıktan ibaret değildir. Bu zamana kadar renkler, isimler, kullandığımız araçlar (motor, araba) ve hatta modelleri, spor branşlarımız ve daha pek çok şey cinsiyetlere

göre ayrılmış durumdadır. Örneğin motor kullanmak dendiğinde ilk akla gelen görüntü motor üzerinde bir erkek figürüdür ya da teknik kapasitesi yüksek ve yetenekli bir kadın sporcunun performansı “erkek gibi topa vuruyor”, “erkek gibi sıçırıyor” cümleleri ile tabir edilir. Bu cümlelerin aslında kadınların fiziksel becerilerini yüceltmek adına kullanılan övgü cümleleri olduğu düşünülür. Sosyo-kültürel mirasımızın da kadına ait ve kadınsı değerleri küçümseyen hatta yer yer hiçe sayan bu gibi söylemleri övgü olarak kabul etmemizi desteklediği görülmektedir.

Özetle toplumsal cinsiyet; toplumsal bir inşadır. Biyolojik cinsiyetin toplumun kültürel değerlerine, dini inançları ve geleneklerine bağlı olarak iş bölümü ve güç ilişkilerini etkileyen, aynı zamanda kültürlere göre farklılık gösteren, zamana veya yaşanan dönemin şartlarına göre eğilip bükülebilen bir oluşumdur.

Erkek ve kadının biyolojik olarak farklılıkları doğal bir süreçtir fakat erkek ve kadının toplumsal statüleri ve yüklendiği sorumluluklar insan yapımıdır. Kadınlar (tercihleri doğrultusunda) fizyolojik özelliklerinden dolayı çocuk doğurur, onları besler ve regl olur, fakat doğum ve regl olma dışında, bakım vermek dahil kadınların yapıp erkeklerin yapamayacağı hiç bir şey yoktur. Bu doğrultuda aynı durum kadınlar için de geçerli olup erkeklerin yapıp, kadınların yapamayacağı hiçbir şey yoktur (Bhasin 2003). Bir kadının görevi olarak adlandırılan yemek yapmak, bulaşık yıkamak, çocuğun bakımını üstlenmek v.b. aktiviteleri erkeklerin yap(a)maması için biyolojik hiç bir neden olmadığı düşünülmektedir. Feminist kuramlar; kadının toplumsal konumunu incelerken ataerkil düzenin eleştirisini yaparak, toplumsal cinsiyetin kültürel normlara bağlı olarak oluşturulan önyargılar olduğunu ifade eder. Bu önyargılar bireylerin uymak zorunda olduğu kurallar ve yaşamak zorunda olduğu kalıplar halinde kendini göstermektedir (Butler 2016).

Bu açıdan bakacak olursak; toplumlarda biyolojik cinsiyet değil, cinsiyete atfedilmiş toplumsal normlar vardır. Bunlar bizlere kadınlar ve erkekler olarak neyi nasıl yapacağımızdan ziyade, kadınlığı ve erkekliği öğretir ve cinsiyet normlarını içselleştirmemizi sağlayarak kadın ve erkeği toplumsal olarak ayrıştırır. Beauvoir’in ifade ettiği gibi “İnsan, toplumun özelliği olan cinsiyetler arasındaki temel asimetrik ilişkinin göstergesidir” (Beauvoir 2020).

2.1.1 Toplumsal cinsiyet ve meslekler

Toplumsal cinsiyet perspektifi bize, bir cinsin diğlerinden üstünlüğü anlamına gelen cinsiyetçiliğin hayatın her alanında var olduğunu gösterir. Örneğin, mekansal ayrışmalar bile cinsiyet temellidir. Evlerde playstation odası, çalışma odası, oyun odası gibi odaların erkeklerin; mutfak, çamaşır odası, ütü odası, kiler gibi odaların kadınların kullanım alanları olarak düzenlenmesi bu durumun bir göstergesidir.

Toplumda politika gibi “ciddi” konuların kamusal alanın ve ekonomi veya bilim gibi rasyonel dünyanın içine dahil edilmemiş olan kadınlar uzun seneler ev içi işlerle sıkıştırılmış ve soyun devamı ile ilişkili faaliyetlerle sınırlandırılmıştır. Kadınlara atfedilen ev içi işlerin çok büyük bir bölümü aile içi düzen, akrabalık ilişkileri ve toplumsal statüyü sağlayabilecek, sosyal ilişkileri gerçekleştirmek amacı taşımaktadır (Bourdieu 2019).

Ataerkiye dayanan geleneksel toplumsal cinsiyet normları ve bu doğrultuda kadının özel alanla, erkeğinse kamusal alanla tanımlanıyor oluşu, mesleklerde de cinsiyet üzerinden ayrışmaya neden olmaktadır. Genel itibarıyla, kültürel normlardan kaynaklanan cinsiyet rollerinin devamı olarak kadınlara sembolik mal ve hizmetlerin üretim veya tüketiminde kimi işlevler yüklenebilir.

Mardret Maruani “iş erkek ya da kadın tarafından yapılmasına göre her zaman farklılaşır” demektedir. Toplumda erkeklerin yaptığı işler daha değerli ve zor olarak görülürken aynı işleri kadınlar yaptıkları zaman bu işler değer kaybına uğrar ve basitmiş gibi görülürler. Kadınların her gün evde yaptıkları bir iş olan yemek yapmanın, özel alan dışına çıkılarak bir restoranda yapıldığında erkekler tarafından sahiplenilmesi bu duruma uyan örneklerdendir. Bu bağlamda evde yemek yapmak dışil öznel dünyalar bağlamında önemsiz bir gereklilik olarak görülürken bir restoranda yemek yapmak eril kamusal evrene ait olarak görülür ve bu işin asil bir meslek olarak adlandırılması için yeterlidir (Bordieu 2019). Bu bağlamıyla erkeklerin, rasyonel düşünce ve akılla daha çok özdeşleşen ve statüsü yüksek meslek guruplarında kümelandikleri görülmektedir.

Boerdieu (2019)’ya göre göre; “İstatistikler; nitelikli işlerin hep erkeklere aitken, kadının payına düşenin her zaman kalitesiz işler olduğunu gösterir. Bunun ardında yatan neden; herhangi bir mesleğin erkekler tarafından icra edilmesi onun kaliteli olarak nitelendirilmesini sağlamaktadır”. Bu ifadeden yola çıkarak cerrah

denildiğinde akla ilk olarak kadın gelmemektedir, bunun sebebi bu işlerin kadına uygun bulunulmamasıdır, fakat öğretmen, sekreter ya da hostes denildiğinde ilk akla gelen kadınlardır. Çünkü, bu meşakkatli işler onların bakım sorumluluğunun veya annelik rollerinin uzantısı olarak görülmektedir.

Sekreterlerin çoğunluğunun kadınlardan oluşması, mühendisliğin ise çoğunlukla erkekler tarafından tercih ediliyor olması gibi, aynı zamanda öğretmenlik bir kadın mesleği olarak görülürken, antrenörlüğün erkeklerin yapabileceği bir meslek olarak kabul edilmesi şeklinde de örneklendirilebilir. Bu kabullenmelerin, kadınların ve erkeklerin kendilerini konumlamaları konusunda belirleyici olması sebebi ile cinsiyetçi iş bölümünde erkeklerin nüfuz alanı odaklı onay mekanizması işlemektedir (Bhasin 2003).

Diğer yandan kadınların erkekler ile birlikte çalıştıkları işlerde mesleki donanım, tecrübe ya da birikimleri göz ardı edilerek yönetim ve / veya denetim kadrolarında yer almamaları ve buna bağlı olarak olası terfi ve yükselmelerde öncelikli olarak erkeklerin değerlendirilmesi durumu söz konusudur (Urhan 2016). Bu durum da kadın ve erkek çalışanların aldıkları ücretlere yansımaktadır. Kadınların çalışma hayatında erkeklere oranla daha fazla mesai harcasalar dahi, üst kademelerde görev alamamaları “doğrudan ayrımcılık” olarak değerlendirilmektedir ve kadınlar bu uygulama sebebi ile düşük ücret ile işe alınmaya mecbur bırakılmaktadırlar (Urhan 2016). Yönetim kademelerinde yükselme ve buna bağlı ücretlendirme uygulamalarının eşitsiz şekilde yapılmasının nedenlerinden biri, ataerkil yapının etkisi ile aile içi maddi sorumluluğunun erkeklerin görevi olduğu ve kadının gelirinin yarım zamanlı çalışan geliri olarak görülmesinin yaygın düşünce olmasıdır. Bir diğer düşünce ise, erkeğe ait alan olarak görülen çalışma hayatında, kadınların çabalarının değersizleştirilerek yüksek performansla çalışsalar dahi meslek ya da sektöre erkeklerin hakim olması şeklindedir (Urhan 2016). Diğer taraftan işverenlerin kadına ve aile yaşantısındaki sorumluluklarına (çocuk bakımı, günlük ev işleri, v.b) göre iş tanımı yapmaları, mesleki yaşantıdaki erkek egemenliğini de güçlendirmiştir.

“Cam duvarlar” ve “cam tavanlar” olarak ifade edilen yatay ve dikey ayrışmalar kadınların çalışma yaşamlarında karşılaştıkları diğer engellerden en bilinenleridir. (Urhan 2016). Dikey ayrışma, benzer mesleki yeterliliğe sahip olan çalışanlar arasında kadınların erkeklere oranla belli bir mevkiden daha yukarıda yer alamamasıdır. (Parlaktuna 2010). Bunun bir sonucu olarak, erkeklerle aynı nitelikte

olsalar bile kadınların belirli seviyenin üstüne çıkamamaları cam tavan metaforu ile tanımlanır. Dünyada ve Türkiye’de yönetim kademelerinde erkek yönetici sayılarının, kadın sayılarına oranla çok daha fazla olmasının sebebi cam tavanlardır.

Yatay ayrıştırma ise, mesleklerin deneyim ve bilgiden çok erkek ve kadın mesleği olarak belirlenmesi anlamına gelmektedir (Giddens ve Sutton 2016). Bu durum cam duvarlar olarak ifade edilmektedir. Cam duvarlar; belli bir cinsin diğerine oranla belli bir iş gurubunda kümelenmesini ifade etmektedir. Bu iş gurupları genellikle yükselmenin daha düşük olasılığının olduğu mesleklerde yoğunlaşmaya sebep olmaktadır (Andersen ve Taylor, 2008). Bu ayrışma türleri çoğunlukla toplumsal cinsiyet rollerinden beslenir.

Günümüzde özellikle işverenlerin pozitif ayrımcılık konusunda hassasiyetlerinin artmasına rağmen, bilhassa yöneticilik ve karar mekanizmalarında söz sahibi kadın sayıca azdır. Toplumsal cinsiyet normları ile cinsiyet özelliklerine göre belirlenen meslek gurupları kadın ve erkek meslekleri olarak şekillenmiş durumdadır. Çalışma hayatında görece olarak tercih edilen fiziksel güç, kendine güvenme, mantıksal çözümler üreten özellikleri erkeklerle; nezaket, sakinlik, naiflik, ince ayrıntılı çalışma yapma gibi nitelikleri ise kadınlarla özdeşleştirerek cinsiyete atfedilen rollerin, çalışma hayatına yön veren istihdamın önemli kriterleri haline geldiği görülmektedir (Urhan 2016).

2.1.2 Sporda toplumsal cinsiyet

Bir çok alanda görüldüğü gibi, sporda da cinsiyet eşitsizliklerden kaynaklı hiyerarşik güç ilişkilerinin varlığı görülmektedir. Bir çok spor branşında değişken performans yüzdeleri ile hakim bir taraf bulunmaktadır (Öztürk 1998). Spor dallarındaki bu hakimiyetten doğan cinsiyet eşitsizliği, sporun var oluşundan bu güne kadar sporun icra edilme şekliyle düzenlenerek bilhassa sporda fiziksel güce ve dayanıklılığa dayanan aktiviteler erkeklerin hakimiyetine girmiştir (Sage, 1997). Fakat 60’lı yılların sonlarına kadar özellikle oğlan çocuklarının sosyal ve psikolojik gelişiminde önemli bir yeri olan spor aktivitelerine katılım sebeplerinin 70’li yılların başlarında değişmeye başladığı görülmektedir (Collins 2013; Messner 1992).

Evrensel olarak kadının ikincilleştirilen konumu ve kendisine biçilen roller göz önünde bulundurulduğunda, spor branşında uygulayıcı olarak yer alan kadınların branşa özgü performanslarından önce cinsiyetlerine göre konumlandırıldıkları

görülmektedir. Spor genelde özgür ve bilinçli olarak tercih edilir ve ücret karşılığı yapılan bir iş (profesyonel sporlar hariç) olmadığı için daha bağımsız olduğu düşünülür. Fakat kadın söz konusu olduğunda bu bağımsızlık ortadan kalkar (Öztürk 1998). Çünkü spor denilince akıllarda oluşan imajın çağrıştırdığı çabukluk, adeleli, ve güçlü olma gibi özellikler genel olarak erkek bedeni ile özdeşleştirilen niteliklerdir. Fiziksel başarı erkeksi görünüme bürünmekle doğru orantılı değerlendirilerek, kadınların sportif performansları yükseldikçe kadınsı görüntüden uzaklaşarak erkeksileştikleri görüşü hakimdir. Bu sebeptendir ki bir kadın sporcu eğer başarılı ise erkek gibi olarak değerlendirilir, fakat kadın olarak yetersiz olduğu düşünülür. Bu duruma sporcu kadınların, yemek yapmak, makyaj yapmak, abiye giyinmek gibi şeyleri gündelik hayatlarında yapmadıklarının düşünülmesi şeklinde örnek verilebilir. Erkek sporcuların hiçbirisi böyle bir ayırım yaşamaz (Öztürk 1998).

Sporda toplumsal cinsiyet ve kadın denildiğinde hafızalara kazınmış en çarpıcı görüntülerden biri; Amerikalı yazar, TV yorumcusu ve maraton koşucusu, Kathrine Switzer ve 1967 Boston Maratonudur.

Kadınların maraton koşmaları kanunen yasak olmadığı halde 70 yıl boyunca maratona sadece erkekler katılım göstermiştir. Kathrine Switzer, 1967 Yılında Boston Maratonu'na katılarak bir maratona katılan ilk kadın atlet olmuştur. Bu yarışmada yarışan tek kadındır ve yarış sonuna kadar fiziksel şiddete varan tepkiler almıştır. Yarış başladıktan sonra, atletlerin arasında bir kadın yarışmacı olduğunu farkedilen yetkililerden birisi yarış alanına gelerek Switzer'ı kolundan tutarak itirmiş ve "Defol git yarışından ve numaranı da hemen ver" diyerek yarış dışında bırakmaya çalışmıştır. Bununla birlikte seyircilerden ve katılımcılardan da sözlü tepkiler almıştır. Tüm bunlara rağmen Katherine yarışı tamamlamıştır (<https://kathrineswitzer.com>).

Olaydan 5 yıl sonra kadınların da yarışmalara katılabileceği kararı alınmıştır. Bu yönüyle Boston maratonu 1984 yılında yapılan olimpiyatlarda kadınların maratona katılımı gerçekleştirilmesi ile ilgili atılmış önemli bir adımdır.



Şekil 2.1: 1967 Boston Maratonu

Toplumsal cinsiyet kalıplarından kaynaklı sistem içerisinde kadınların ötekileştirilmesinin bir yöntemi de özellikle fiziksel güce dayanan branşlara kadın sporcuların yönlendirilmemesi, bu yönlendirmeleri de yapan kişilerin genel olarak erkekler olması, bu bağlamı ile spor kurumlarının eril değerlerle yönetiliyor olmasıdır. Bu duruma örnek olarak 90'lı yılların başında faaliyete geçen kadın futbolu gösterilebilir. THF' nin erkek futboluna ayırdıkları bütçeleri kadın futboluna ayırmaması, gerekli fiziki şartlar ve spor ortamlarının eşit bir sistemde oluşturulmaması gibi sebeplerden dolayı bir çok kadın futbol takımlarının kapatılması ve liglerin sonlandırılması ile yaklaşık 50 takım sayısına ulaşan kadın futbol ligleri sonlandırılmıştır (Koca ve Bulgu 2005). Daha sonra çeşitli girişimler sonucunda 2005-2006 sezonunda başlayan kadın futbolunu canlandırma girişimleri genç kızlar düzeyinde başlatılarak bir ivme kazanmış (Orta 2011) ve günümüzde ülkemiz kadın futbolunda gözle görülür bir gelişme yaşanmaya başlanmıştır. Fenerbahçe, Beşiktaş ve Galatasaray gibi büyük kulüplerin de desteği ile 12 takımlı Süper Lig müsabakaları devam etmektedir.

Spora katılımında sporcu sayılarında eşitlik yakalanmaya başlanmış olsa da sporda yönetim kademelerinde kadınların temsil oranları oldukça düşüktür. Kadınların sporun içerisinde, hakem idareci ya da antrenör olarak yer alma çabalarının (Tablo 3 ve Tablo 4) zayıf bir varlık göstermesinin nedenlerinden biri de kadınların sportif bilgi ve deneyimlerine olan güven sorunlarıdır.

Özkar (2018)'ın kadın futbol hakemlerinin deneyimlerini toplumsal cinsiyet perspektifinden değerlendirmesi üzerine yaptığı araştırmada bir kadın hakem

durumunu Şu Şekilde ifade etmiştir; ‘‘Bayan hakemlerin verdiği kararları inandırıcı bulmuyorlar. Böyle bir Şey var. İyi olmadığın halde iyisin diyerek daha çok kandırmacaya döndüğünü düşünüyorum. Hakemlikte ilk başta erkeklerin verdiği tepkiler yani futbolcu ve antrenörlerin. Sen yapamazsın, sen edemezsin, sen bayansın gibi laflar söyleniyor. Hep böyle Őeylerle karşılaştım’’.

Erkeklerin egemen oldukları spor alanlarına, kadınların katılımı konusundaki tahakküm zamanla azalmaya baŐlasa da, henüz tam anlamıyla eşitlik düzeyine ulaşamamıştır. Kadınların özellikle baş antrenörlük kademelerinde yer almaları için yeterli fırsatların verilmemektedir. Antrenörlük belgesine sahip olarak mezun olan kadınlar, geçerli bir antrenörlük belgesine sahip olmalarına rağmen, masa başı görevlere getirilmektedirler. Diğer yandan bu durumdaki kadın antrenörlerin sosyal haklarının ve profesyonel sözleşme Şartlarının belirsizliği ile birlikte kadın antrenörlerin st seviyede baş atrenr olarak tercih edilmemesi, toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir çok n yargının hakimiyeti, gibi nedenlerle kadınların özellikle yöneticilik, antrenörlük hakemlik, v.b. kademelerde spora katılımını ve devamlılığını etkileyen bir çok olumsuz etken, etkisini halen hissettirmektedir (KASFAD, 2018).

Spor toplumların aynasıdır sözü esas alındığında spor toplumları aracılığı ile, içinde bulunduğumuz toplumun n izlemesini yapmak mümkün hale gelir. Toplumda kadınların spora iştirakı sosyal statülerinin bir göstergesidir. Spor yapan kadınlar, branşa özgü yeteneklerinden daha çok cinsiyeti ile değerlendirilir (Yüksel 2014). Her alanda olduğu gibi çoğu spor branşı da spor türüne bağlı olarak; zorluk seviyesi, temas derecesi, estetik gibi kavramlar doğrultusunda erkeklere uygun ve kadınlara uygun spor branşları olacak Şekilde ayrıma uĐramıŐlardır. Uzunca bir süre kadınlar, erkeklere uygun görülen branşlarda varlık gösterebilme konusunda bir dirençle karŐılaŐmıŐlardır. Bu direncin temelleri antik dönemlere kadar dayanır. Öyle ki kadınlar sporun temellerinin atıldığı antik olimpiyatlarda spora kabul edilmemiştir. Bununla birlikte Modern Olimpiyatların kurucusu olarak bilinen Baron Pierre de Coubertin, olimpizm felsefesinin temellerini atarken kadınları yok saymıŐtır. Temelleri bu bakış açısıyla atılan spor kültürü içerisinde kadınların halen mücadele halinde olmasında önemli bir etken olmuştur.

Metheny (1965) sporda toplumsal cinsiyet normlarına dikkat çeken ilk araŐtırmacıdır. Spor branŐlarına kadınların katılımı açısından ele arak, kadına uygun

olan, kısmen uygun olan ve hiç uygun olmayan branşlar olacak şekilde yapılabilecek sporları üç grupta değerlendirmeye almıştır (akt. Riemer ve Visio 2003). Metheny'nin yaptığı sınıflandırmada; fiziksel temasın yüksek olduğu, güç gerektiren bireysel branşlar (boks, halter, mesafe koşuları) ve voleybol dışındaki bütün takım sporlarına kadınların katılım göstermesi sakıncalı bulunmuştur. Kısmen uygun olarak belirlenen branşlar; orta seviyede kuvvet gerektiren ve çok fazla fiziksel temasın olmadığı branşlar olarak belirlenmiştir. Bu branşlar kısa mesafe koşuları, uzun atlama, cirit atma, cimnastik ve serbest alıştırılmalar olarak düşünülebilir. Tamamen uygun görülen spor branşları ise daha çok estetik yönü ortaya çıkararak, fiziksel teması engelleyen bir materyalin olduğu, daha çok aktiviteyi gerçekleştirmek için bir alete ihtiyaç duyulan branşlar olarak belirlenmiştir. Bu branşlara örnek olarak artistik buz pateni, kayak, golf, tenis, voleybol ve yüzme gibi branşlar gösterilebilir (Kavasoğlu ve Yaşar 2016).

Yakın tarihte bile bazı sporlar çoğunlukla erkekler tarafından yapılırken, diğerleri neredeyse sadece kadınlar tarafından yapılmaktadır. Örneğin Fransa'da erkekler futbolda (% 92) veya ragbide (% 94) yüksek oranda sporcu ile temsil edilirken, kadınlar; jimnastik (% 78), dans (% 98) ve buz pateni (% 71) branşlarında yüksek oranda sporcu ile temsil edilmektedir (Fransız Spor Bakanlığı 2000). Bu istatistiklerin yanı sıra, eril olarak kodlanan sporların dişil olarak kodlanan sporlardan daha prestijli olarak kabul edilmesi, sporun gerçekten erkek egemen bir oluşum olduğunu düşündürmektedir (Chalabaev ve diğ. 2012).

Coakley'e göre; erkekler için uygun olduğu düşünülen güreş, hentbol, futbol gibi branşlar ile kadınlar için uygun olduğu düşünülen, yüzme, bale, voleybol gibi branşların bu şekilde ayrışması için hiç bir fiziksel ve biyolojik neden yoktur. Batı toplumlarının başı çektiği bu yaklaşımlar ülkemizde de benzer şekillerde varlık göstermektedir. Bu durum toplumsal ve kültürel normların sonucunda oluşmuştur. Bu gibi nedenlerle sporun içinde var olan kadınlar hiç bir zaman erkeklerle eşit şartlara sahip olamamışlardır. Buna bağlı olarak da kadınlar daha az güç daha fazla estetik gerektiren branşlarda varlık göstermişlerdir (akt. Yüksel 2014).

Theberg (1989)'e göre spor; içeriği bakımından fiziksel güce, dayanıklılığa ve branşa özgü deneyimlere sahip olunması gereken bir kavram olması sebebi ile, sporun yapıldığı ortamın da gücü çağrıştıran bir sistemle şekillenmesi gerekmektedir. Bu durum da spor ortamlarının, ideolojilerin inşa edildiği bir yapılanma olmasına sebep

olur. Özellikle müsabaka ortamlarında yapılan spor branşları, kadınsılık ve erkeksilik ile alakalı ciddi izler barındırmaktadır (Lantz & Schroder 1999). Oglesby ve Hill'e göre; geleneksel olarak spor fiziksel güç gibi erkekliği ön plana çıkardığı düşünülen cinsiyet rollerinden beslenen bir erkek aktivitesi olarak kabul edilmektedir. Bu kabul doğrultusunda başarılı spor performansları erkeklik ile denk görülmektedir (akt. Koca, Aşçı ve Kirazcı 2003).

Akademik kariyerinde erkeklik araştırmalarına ağırlık vermiş olan Sancar (2013)'a göre de spor işlevi gereği fiziksel olarak üst düzey performansların sergilendiği, spor yapmayan bireylere kıyasla daha üstün bir beden yapısına sahip bireylerden oluşan, azim ve hırsla mücadele edilen bir ortamdır. Bu sebeple oğlan çocuklarının *erkekleşme* pratiğini gerçekleştirebilecekleri bir alan olarak mühim bir öneme sahiptir (akt. Koca ve Bulgu 2005). Bu yaklaşım da kadınların spor alanlarında bulunmaya istekli olmamalarının temel sebeplerinden biri olarak görülmektedir.

Kadınların bireysel olarak verdikleri eşitlik mücadelesi dışında özellikle spor alanlarında erkeklerin hakimiyeti ya da erkeklerle özdeşleştirilen kriterler değişik yollarla kendini hissettirmektedir. Erkeğin bu üstünlüğünü daha da perçinlenmesinin göstergelerinden biri de cinsiyetin rollerini vurgulayan takım isimleridir. Örneğin AYSO bünyesinde yer alan 156 futbol takımının cinsiyet ve yaş grupları göz önünde bulundurularak yapılmış bir analizde kadın takımlarında kadın cinsiyetine uygun olduğu iddia edilen ve zarafeti, narinliği işaret eden on takım ismi yer alırken, erkek takımlarında bu içeriğe sahip sadece bir takım ismi bulunmaktadır. Fakat öteki taraftan erkek takımlarında, erkek cinsiyetine uygun olduğu kabul edilen ve gücü simgeleyen 73 takım adı bulunmasıyla birlikte, aynı içeriğe sahip 36 kadın takım adı bulunmaktadır (Messner 2002). Bu çerçevede toplumsal cinsiyet normları spor alanında da farklı şekillerde kendine yer bulmuştur.

2.2 Kadının spordaki yeri

Ataerkil düzende çoğu kadın hayatın bir çok alanında erkek hegemonyasının gölgesinde yaşar. Spor bu hegemonyanın etkilerinin nispeten daha az görüldüğü bir alandır. Spor aktiviteleri ve müsabakaları bağlamında, liyakat ve eşitliğin ana unsur olması ile oluşturulan bir dengeleme söz konusudur. Buna rağmen, spor dünyasında da kadınların spor içindeki yeri hem fiziksel farklılıklardan, hem de kültürel önyargılardan dolayı her zaman engellemelere karşı rekabet ederek kazanılmış bir

yerdir ve verilen bu uğraşlar tarihin ilk dönemlerinden itibaren günümüze kadar devam ederek sürmüştür. Bununla birlikte dünyada kadın hareketlerinin spora etkisine kısaca bakıldığında, 1964 yılında yürürlüğe alınan Medeni Haklar Yasası, her türlü ayrımcılığın engellenmesine yönelik adımları atmıştır. Özellikle işe alımda sıkça karşılaşılan din, ırk, cinsiyet ve renk ayrımcılığının önüne geçebilmek amacıyla bir denetleme sisteminin temellerini atmıştır. Bu bağlamda kamu ve özel sektörde yaşanan ayrımcılığın önüne geçilmesi hususunda devletin bir organına sorumluluk vermiştir. Medeni Haklar Yasası'nın kabul edilmesi ile sonlanan sivil haklar doğrultusunda yapılan baskıların, azınlıklar ve kadınların statüsünün yükseltilmesine destek olduğu gözlenmektedir (Öztañ 2004). Bunun sonucunda Feminist bir aktivizm dalgası doğmuştur. ABD'de aktivistler, eşit haklar değişikliği tartışmalarına karışmıştır ve bu tartışmalar kadınların spora iştirakı konusunda farklı bir bakış açısı kazanmalarının yolunu açmıştır. ABD'de ortaya çıkan ve sonrasında ülkemize kadar genişleyen kadın hareketi, 1800'lü yılların başlarından itibaren "Kadın yasal kişilik değildir" kanun maddesini değiştirmek amacıyla çok zorlu şartları ve toplumdaki dışlanmayı göze alarak eylemlerini yüzyıllar boyunca sürdürmüşlerdir. Bu eşitlik mücadelesinin sonucunda bu gün tam anlamıyla eşitlik sağlanamamış olsa da bulunduğumuz koşullara sahip olmamızı sağlamıştır. Kadınlar, eşit şartlarda var olmak için harekete geçene kadar, kamu kurum ve kuruluşlarında ya da spor ortamlarında kendilerine yer bulamamışlardır.

Coakley (2004)'e göre, Birleşik Devletler'de başlangıcı 1970'lerin ilk yıllarına dayanan spora kız çocuklarının ve kadınların katılımını artıran ve 5 faktör olmuştur. Bunlar:

1. Yeni olanaklar,
2. Hükümetin eşit haklar yasası,
3. Küresel Kadın hakları hareketi,
4. Sağlık ve Zindelik Hareketi,
5. Kadınların medyada yer almalarındaki artış (akt. Noordegraf ve Dilşad 2014).

Kadınların spora katılımlarının tarihsel süreçleri uzun ve zorlu bir yolculuk olmuştur. Sporda kadının günümüzdeki konumuna gelene kadar, geçirdiği tarihsel süreçler göz ardı edilmemelidir. Bu nedenlerden dolayı antik dönemlerden itibaren kadının sporda varoluşsal sürecini değerlendirmek gereklidir.

2.2.1 Antik dönemler ve sporda kadın

Antik dönemlerde spor etkinlikleri, erkeklerin savaş becerilerini geliştirmek ve bedenlerini güçlü tutmak sebebi ile yapılmaktaydı. Bununla birlikte dini ayin ve merasimlerde de fiziksel aktiviteler yapılmaktaydı. Dönemin inanışları doğrultusunda antik olimpiyat oyunlarına her hangi bir şekilde katılmak için belli başlı kriterlere sahip olmak gerekli görülmekteydi. Bu kriterlerden birincil öneme sahip olanı ise (onursuz, dinsiz ve katil olmamak, evli çiftten doğmuş olmak kaydıyla); Yunanlı, özgür ve erkek olmaktı. Belirlenen kriterlerden dolayı Yunanlı olmayanların ve evli kadınların antik olimpiyat oyunlarına katılımı yasaklanmıştır. Ayrıca kadınların oyunlara izleyici olarak dahi katılımına izin verilmemiştir (Yıldırım 2014).

Fakat bu oluşuma tepki çok fazla gecikmemiş Olimpia oyunlarına karşılık sadece kadın atletlerin yarıştığı ve Heraya ithaf edilen kutlama etkinlikleri gerçekleştirilmiştir.

Antik Olimpiyat oyunlarının sonunda Olimpiyatsız dönem olarak geçen Viktorya döneminde kadınların değil spora katılımı, yaşam hakları bile sınırlı idi. Bu dönemde; kadınlar sadece üreme için yaratılmış fizyolojik varlıklar olarak görülmekteydi.

2.2.2 Viktorya döneminden modern olimpiyatlara sporda kadın

15. yüzyılın yarısına kadar Ortaçağ dönemindeki yaklaşım, kadının bedenini şiddetle terbiye ederek ruhanileştirmek yönündeydi. 19. yüzyılda başlayan ve Viktorya Dönemine kadar uzanan inanışta, İngiltere’de ortaya çıkan “evdeki melek” imgesi kadına eş ve anne olarak manevi bir anlam yükleyerek evin sınırları içinde konumlandırılmasına sebep olmuştur (Taşdelen ve Koca 2015).

1900’lü yılların başlarına kadar kadınların spor aktivitelerine katılımı genellikle üst ekstremitelere yönelik çalışmalar ve yürüyüş yapmak olarak sınırlanmış, bununla birlikte fiziksel aktiviteleri ev içi işleri ile sınırlı kalmıştır. 1900’lü yıllara gelindiğinde kadınların spora sınırlı katılımının dahi üreme fonksiyonlarını işlevsiz hale getirdiği ifade edilerek kadınların kısa yürüyüşler ve bahçe düzenlemesi gibi aktivitelerde yer alması uygun görülmüştür.

Viktorya Döneminde tıp biliminin desteklemesi ile, kadınlar için spor tehlikeli olarak görülmekte, rahimleri tarafından idare edildiği düşünülen kadınlar narin ve zayıf olarak tasvir edilmektedir. Sporun üremeye zarar verdiği, kadınları kaslı bir görünüme sokarak kadınlıktan uzaklaştırdığı kanısı yaygın görüş olmaktadır. Bu görüşlere doğrultusunda, binicilik sporu yapan kadınların üreme ile ilgili sorunlara sebep olabilecek bir çok probleme yol açabileceği, hokey oynayan kadınların ise çocuğunu göğüslerinden beslemek ile ilgili sorunlar yaşayacağı inancı hakimdir (Koçak <https://acikders.ankara.edu.tr>).

19. yüzyıldan itibaren özellikle gelişmiş ülkelerde, kadınların spora aktif katılımı söz konusudur ve bu dönemden itibaren kadınların aktivitelerinde eskiye oranla daha sık buldukları görülmektedir. Gelişmeye devam eden veya daha az gelişmiş ülkelerde bu oran daha düşüktür. Bunun nedeni bu toplumlarda, hala kadın cinsinin sadece üremek için var olduğu, sosyal yaşamı erkek hakimiyeti altında yaşaması gerektiği düşünülmektedir. 19. yüzyılın sonlarında “Yeni Kadın Hareketi”¹ ile birlikte kadınlar spor alanlarında varlık gösterebilirler dahi Modern Olimpiyatlara kadar sporun “ötekisi” olarak kalmışlardır.

Kadınların spora iştirakındaki yükseliş 1900’lü yıllarda başlayan toplumsal değişimler ile birlikte hareketlenmeye başlamıştır. Kadınların ev içi mesailerinin yükünü azaltacak teknolojik yeniliklerin varlığı ile birlikte, özellikle bu teknolojiye adapte olabilen topluluklarda gözle görülür bir değişiklik gerçekleştirmiştir. Örneğin küçük ev aletlerinin hayatımıza girmesi, günlük ev işleri için ayrılan zamanı daha verimli kullanarak serbest zaman etkinliklerine vakit ayırmaya imkan sağlamıştır. Teknolojinin etkisi ve kadının toplumsal statüsünün yeniden konumlandırılması ile birlikte yaşanan tüm gelişmeler, kadınların da erkekler gibi spor yapabileceğinin göstergesi olmuştur. Tüm bu değişimlere rağmen bu dönemde Taşdelen ve Koca (2015)’ ya göre kadınların sadece ev içi emekle sınırlı kalmamış olmasına rağmen, spora katılım konusunda önemli bir varlık gösterememişlerdir (Taşdelen ve Koca 2015).

1900’lü yılın ikinci yarısında etkisini arttıran endüstrileşme ve kentleşme sürecinde serbest zaman faaliyetleri alanında yeni bir yaklaşımın geliştirildiği görülmüştür. Bu değişimlerin temelini ise toplumsal sınıf ilişkileri ve toplumsal cinsiyet temelli güç ilişkileri ile yapılandırıldığı düşünülmektedir (Taşdelen ve Koca 2015).

McCrone (1991)'a göre sportif devrim orta sınıfın devrimidir. Bourdieu'ya referansla 1900'lü yıllarda kadınların spor aktivitelerine katılım göstermeleri için belli bir sosyal statü, eğitim seviyesi ve ekonomik yeterliliğe sahip olmaları gerekmektedir. Bu kriterlere sahip kadınlar yine de her branşa katılamayıp, kadınlar için uygun olduğu düşünülen, yürüyüş, golf ve tenis gibi spor branşlarında katılım sağlayabilmektedirler. Kadınların genellikle erkeksi görünmeyen branşlarda varlık gösterebilmesi her sınıf için uygun olmasa da, Hargreaves'e göre Viktorya dönemi, kadınların spor tarihinde yer almaya başladığı, kadın sporunun gelişme yılları olarak kabul edilir (akt. Taşdelen ve Koca 2015).

Yeni Kadın Hareketi; Modern kadın hareketleri veya kadın hakları hareketinin ilk dalgası (19. yüzyılın ortasından 20. yüzyılın başına kadar) kadınların oy kullanma, meslek sahibi olma ve eğitim hakkı gibi temel siyasi ve sivil hakları için yeni bir ahlak prensibine sahip bir toplum için savaşmıştır.

2.2.3 Cumhuriyet tarihinde kadın ve olimpiyatlar

Erken Cumhuriyet dönemi, Türkiye'de ilk kez spor yoluyla kadın hareketliliğinin yaşandığı tarihsel bir kesit olarak özel, önemli ve günümüz spor ortamlarında kadınların konumunu anlamak için aydınlatılması gereken bir dönemdir. Kadını eş ve anne olarak gören bir kültürde, modernleştirici araçların kadının bu işleviyle çatışması gerektiği göz önüne alındığında, sporun bu anlamda en elverişli araç olarak kullanılmış olması ilgi çekicidir (Koca 2016).

Erken cumhuriyet döneminin politikalarından sağlıklı nesiller yetiştirecek olan kadınların beden eğitimi ve spora yönlendirilmeleri, önceleri iyi bir eş ve anne olma mantığına hizmet etmiştir. Dolayısıyla spora kadınların teşvik edilmesinin en önemli amacı; geleneksel roller olan annelik vurgulanarak belirlenmiş ve güçlü çocuklar doğurmak için güçlü annelere ihtiyaç olduğu söylemi ile desteklenmiştir (Koca 2016).

Erken Cumhuriyet dönemi kadının spora katılım politikaları tek bir ideolojiden beslenir fakat pek çok farklı yoruma dayanır. Bu yorumların temelinde batının medeniyet anlayışına etki eden sağlıklı ve zinde bedenlere sahip bir toplum oluşturmak, toplumun cinsiyet rollerine uygun gördüğü sporlara yönelmek, toplum tarafından belirlenen ideal vücut bedenine ulaşmak, ve medeni toplum seviyesine erişmek fikri baskındır (Koca 2016).

Foucault (2003)'un da bahsettiği gibi, modernleşen toplumlarda spor öncelikli olarak üst sınıfların tekelinde varlık göstermeye başlamıştır. Bunun en temel sebebi cumhuriyetin seçkinlerinin belirlediği etik kurallar ve ahlaki değerlerden sıyrılarak, sporun sekülerleşmesidir. Zira islam dininde beden ön planda olmaması, örtülerin arkasına saklanması gereken bir “ten kafesidir”. İslam inancında beden ikinci plandadır ve kadın bedeninin görünmez olması tercih edilir. Bu inanç anadolu kültürüne de etki etmiştir ve bu etkinin spora yansması, beden zorlamalar ve belli kaidelerle şekillenip güçlenmesi kabul görmemektedir. İstenilen ya da isteyen, şekillenen, güzelleştirilen bedenin sergilenmesi islam inancına sahip olan inananları, öteki alemden uzaklaştırarak bu dünyanın zevklerine sürükleyebileceği düşünülür. Bununla birlikte bedenlerin izlenebilir bir nesne gibi seyre sunulması ve ekseri olarak çıplak görünmesi gibi nedenlerle de uygun görülmemiştir (Cantek 2009).

Erken Cumhuriyet döneminde spor belli toplumsal sınıflara mensup kadınlar tarafından yapılabilmekteydi, genelde seçkin sınıfa mensup ya da müslüman olmayan kadınların katılım gösterdikleri ve “seçkin spor dalları” olarak görülmesi nedeniyle daha aşağı statüde olan kadınların spora katılımı çok mümkün olmamıştır. 1936 yılı kadınların spora katılımlarının en verimli yıl olarak görülmektedir. İlk kadın öğrenciler Gazi Terbiye Enstitüsü tarafından kabul edilmeye başlanmıştır. Bununla birlikte iki kadın sporcu Berlin’de yapılan Olimpiyat Oyunlarına eskrim branşında katılım göstermişlerdir. Olimpiyat Oyunlarına katılım gösteren ilk eskrim sporcuları Halet Çambel ve Suat Aşeni (Tari)’dir. Bu katılımcıların spor alanlarına katılımlarının en önemli destekleyicileri, ailelerini sosyal statüleri ve Cumhuriyet’in seçkin üyeleri sınıfında yer alan aileler olarak, batılı modern düşünceyi benimsemiş olmalarıdır. Bu etkenlerin yanı sıra ekonomik olarak da refah seviyesinde yer alan seçkin ailelerin spor yapma imkanlarına daha kolay ulaşabilmesi de kadınların spora ulaşabilmesi açısından etkili olmuştur (Cantek 2009).

2.2.4 Modern olimpiyatlar ve sporda kadın

Olimpik Hareket; 19. yy’ in sonlarında Avrupa’da ortaya çıkan “Uluslararası Barış Hareketi” nin ve “Uluslararası Spor Hareketi”nin bir parçasıdır. Modern olimpiyatların kurucusu Baron Pierre de Coubertindir (Özbey ve Güzel 2011). Dünyada spor kültürünün var oluşunda ve sporunun geldiği noktanın temellerini atan Baron Pierre Coubertin’in spor ortamları ile ilgili yaptığı açıklamalar spor ortamlarının ataerkil sisteminin de zeminini oluşturmuştur. Coubertin’in kadınların

yalnızca erkeklerin başarılarını takdir ederek spora dahil olabileceği, kadınların spor yapmalarının doğa kurallarına aykırı olduğu, olimpiyat oyunlarında sadece erkeklerin yarışması gerektiği ve oyunlarda yer almak isteyen kadın figürünün de korkutucu olacağı (McPerson ve diğ., 1989), şeklinde yaptığı açıklamalar sebebi ile kadınların spor alanlarından dışlanması temellerini atmıştır. İlk olimpiyatlardan 20 sene sonra kadınlar (1924 yılında) ilk yarışmalara katılmaya başlamışlardır. Fakat ilk olimpiyat oyunlarından 1935’li yıllara kadar Coubertin farklı organizasyonlarda, farklı mecra ve zamanlarda kadınların spora katılmaması gerektiği yönünde sert bir tutum sergilemiştir (Öztürk 1998).

1896 Atina’da yapılan ilk modern olimpiyat oyunlarına kadınlar kabul edilmemiştir. 1900 yılında yapılan Paris Olimpiyatlarında 2.2 lik yüzde ile (997 sporcunun 22 si kadın), Tenis, Yelken, Kriket, Binicilik ve Golf branşlarında kadın katılımcılar ile gerçekleşmiştir. Olimpiyat oyunlarında kadın-erkek eşitliği konusundaki dönüşüm 1925 yılında Prag’da düzenlenen 8’inci Olimpiyat Kongresi’nde olmuştur. Bunun üzerine ilk kez 1928 yılında Amsterdam’da düzenlenen olimpiyatlara atletizm dalında kadın sporcular da katılım göstermiştir (<https://www.dw.com>).

Kadınların olimpiyatlara katılım göstermeye başlamasından günümüze kadar sporda kadının varlığı güçlenerek devam etmiştir. IOC’nin kadının spora katılımındaki payı da yadsınamaz. IOC, Olimpiyat Tüzüğü’nü 1996’ da değiştirerek IOC’nin rollerinden birini kadın ve erkek eşitliği ilkesini uygulamak amacıyla, kadınların sporda her düzeyde ve her kurumda temsilini teşvik etmek ve desteklemek olarak eklemiştir (<https://bianet.org>).

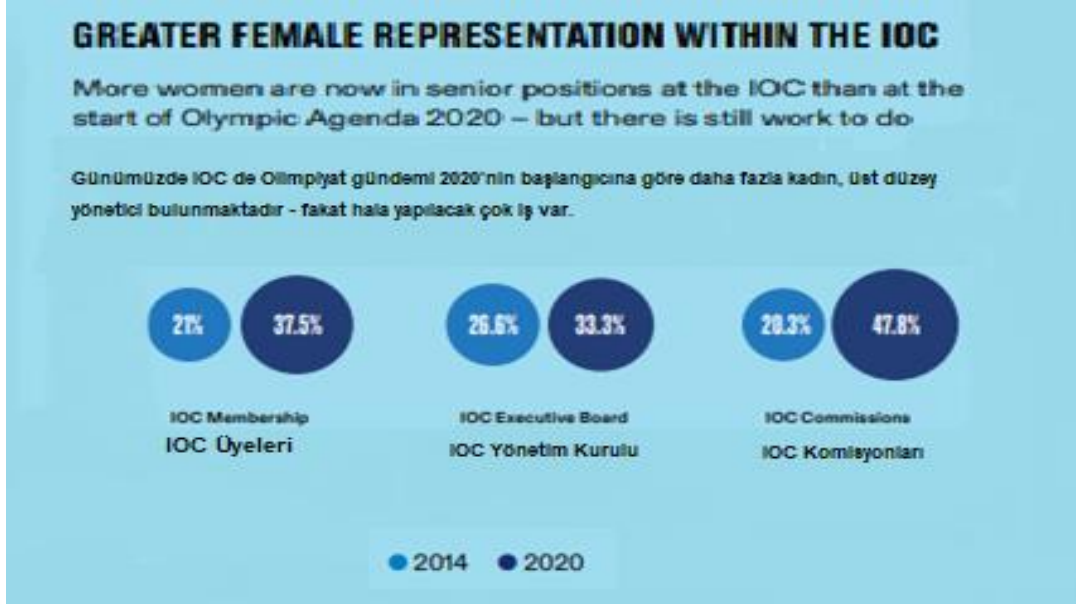
Coubertin’in tohumları attığı, erkek egemen spor ortamlarında kadınların ancak eril anlayışın müsaade ettiği ve uygun gördüğü branşlarda katılması ve kadınlarla ilgili kabul edilen fiziksel görüntüyü bozmadan spor yapmaları görüşüne karşın kadın hareketi, Uluslararası Kadınlar Spor Federasyonu’nun kurulmasını sağlasa da (1921) ancak feminist akımın da etkisiyle 70’li yılların sonlarında kadınların olimpiyatlara aktif katılım göstermeye başladığı görülmüştür (Özbey ve Güzel 2011).

Günümüzde IOC nin yayınladığı rapora göre; 2020 Tokyo Olimpiyatlarından itibaren, oyunlara katılan sporcular ve yönetim birimlerinde eşitlik sağlanması amacıyla çalışma planları belirtilmiştir. Bu plana göre; kadın ve erkek sporculara mümkün olduğunca aynı fiziki, sayısal ve beşeri şartların sağlanması merkeze

alınarak, yönetim birimlerinde de eşitliği yakalamak hedeflenmiştir. Bu hedefler doğrultusunda her kademedede kadın erkek eşitliğini sağlamak amacıyla kotalar belirlenerek, kurulların seçim sistemlerinin de takibinin yapılmasına odaklanılmıştır (<https://olimpiyatkomitesi.org.tr>).

Ağustos 2015'te, IOC Yönetim Kurulu, Olimpiyat tarihinde ilk kez 1.893 kadın ve 1.893 erkekle spor programında cinsiyet eşitliği sağlayan Buenos Aires 2018 Gençlik Olimpiyatları için atlet kotalarını onaylamıştır. Haziran 2015'te Yönetim Kurulu, Pyeong Chang 2018 Kış Olimpiyatları için etkinlik programı ve sporcuların kotalarını da kabul etmiştir. Yeni program, rekor sayıda kadın sporcuya, kadın etkinliğine, karışık etkinliğe, ve Kış Olimpiyat Oyunlarına toplam kadın katılım oranlarında öngörülen artışa izin verecek ve 2020 Olimpiyat gündeminin uygulanmasını daha da yansıtacaktır (IOC Annual Report 2015). Öyle ki; Covid 19 salgını dolayısı ile 2021 yılına ertelenen 2020 Tokyo Olimpiyat Oyunlarında, olimpiyatlara katılan kadın sporcuların, erkek sporculardan fazla olması hedeflenmiş ve bu hedefe büyük oranda yaklaşmıştır. Japonya'nın başkenti Tokyo'da düzenlenen 32. Yaz Olimpiyat Oyunları'nda Türkiye, 18 branşta 50'si kadın, 58'i erkek toplam 108 sporcuyla temsil edimştir. Olimpiyatlara katılan sporcuların %51.2'sini erkek sporcular oluştururken %48.8'i de kadın sporculardan oluşturmaktadır (<https://bianet.org>).

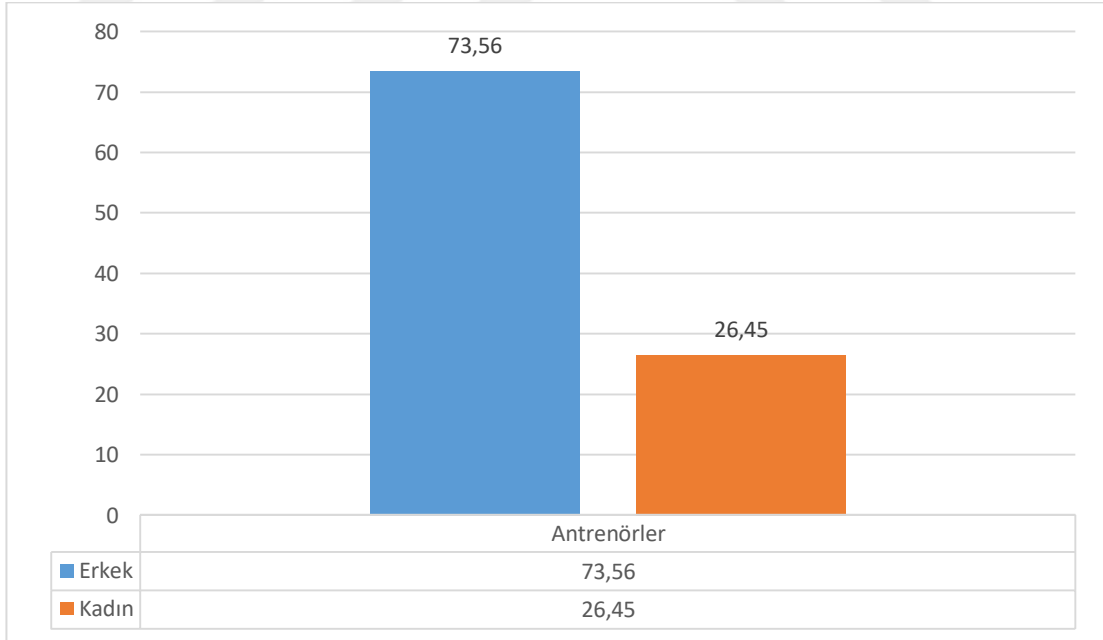
International Olympic Committee 2020 raporuna göre Olimpiyatlarda kadın idareci, antrenör veya hakem temsili söz konusu olduğunda, yöneticilik veya liderlik düzeyinde sayılarının da 2014 yılından itibaren ulaşıldığı nokta Şekil. 1'de verilmektedir (IOC Annual Report 2020). Aynı rapor göre; 2024 Paris Olimpiyatlarında tüm alanlarda tam eşitlik hedeflenmektedir.



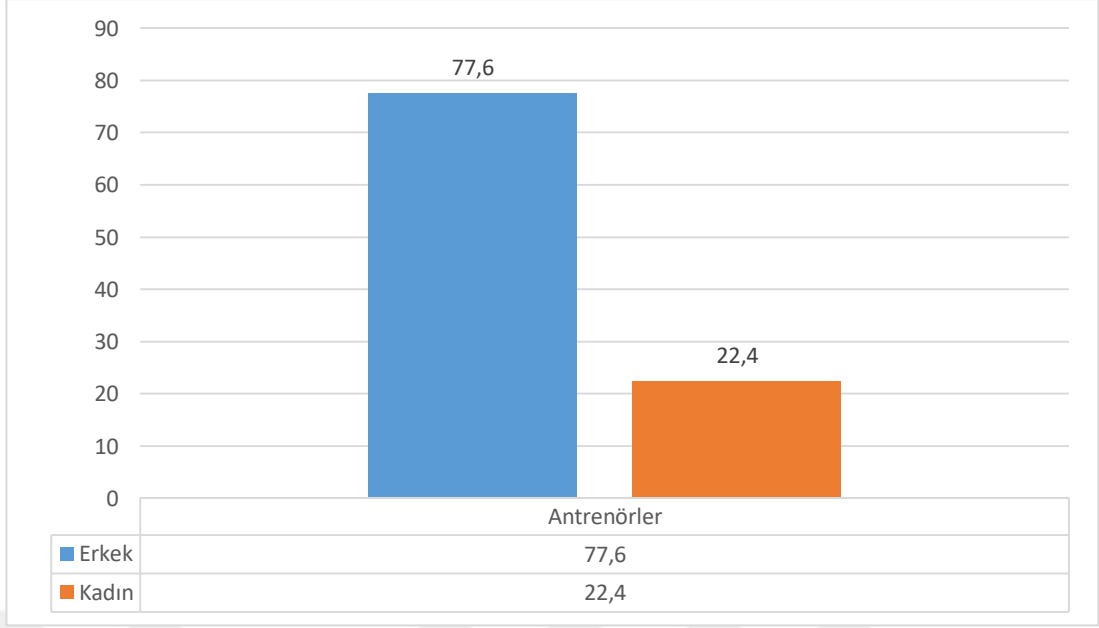
Şekil 2.2: IOC Büyük Kadın Sunumu

2.2.5 Kadınların antrenör ve ya yönetici olarak spora katılımı

KASFAD Kadın ve Spor Çalıştayı 2018 raporuna göre spor alanlarında antrenör olarak görev alan kadın ve antrenör yüzdelerinin dağılımı aşağıdaki tablolarda (Şekil 2.3 ve 2.4'te) verilmiştir.



Şekil 2.3: Federasyona Bağlı Antrenörlerin Cinsiyet Dağılımı



Şekil 2.4: SGM ile GSHİM'ye Bağlı Çalışan Antrenörlerin Cinsiyet Dağılımı

Yine KASFAD 2020 Sporda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme Raporuna göre; Türkiye'de 59 federasyona bağlı olarak görev yapan toplam antrenör sayısı 282.571 dir. Bunların 79.310'u (%28.1) kadın, 203.261'i (%71.9) erkektir.

59 spor branşında, kadın antrenör sayısının erkek antrenör sayısından fazla olduğu sadece 3 branş bulunmaktadır. Bu branşlar; Cimnastik (%77.2), Herkes İçin Spor (%57.9) ve Buz Pateni (51.6) dir.

Kadın antrenör sayılarının en az olduğu ilk 5 branş ise; Futbol (0.3), Hava Sporları (%3.8), Güreş (%5.6), Bilardo (%5.9), Boks (%9.3) olarak belirlenmiştir (KASFAD 2020).

Yukarıdaki verilerin ışığında hemen hemen tüm spor branşlarında kadın antrenör sayılarının erkek antrenör sayılarından az olmasının nedenleri arasında; cam tavan, antrenörlük mesleğinin cinsiyetlendirilmesi, kadınlara antrenörden çok takımın ablası olarak görev verme tutumları, cinsiyetçi iş bölümü doğrultusunda ev işleri, annelik gibi sosyal yaşam sorumluluklarının kadınlara yüklenmesi, anneliğin bir engel olarak görülmesi ve benzeri gerekçeler gösterilebilir. Bu nedenlerin hiç biri bir kadın için engel olmamalıdır, fakat toplumsal cinsiyet inşaları, kadınların bu spor alanındaki mücadele haklarını kısıtlamaktadır.

Çelik'in kadın hentbolcuların zorbalık deneyimleri üzerine yapmış olduğu araştırmada, katılımcılar genel olarak antrenörlerinin kendilerine farklı türleriyle psikolojik şiddet uyguladıklarını ve bununla birlikte cinsel istismarla karşı karşıya

kaldıklarını ifade etmişlerdir. Bu süreçlere bağlı olarak fizyolojik ve psikolojik açıdan yıprandıklarını ifade eden katılımcıların bir kısmı spor hayatlarını sonlandırmış olduklarını ifade etmişlerdir (Çelik 2016).

Çelik'in araştırmasında katılımcılara ne gibi davranışlara maruz kaldıkları sorulmuş ve şu şekilde cevaplar alınmıştır;

K1: "Yolculuk esnasında antrenörüm benimle konuşmak istediğini söyledi, konuşma esnasında kendini kötü hissettiğini söyleyerek önce omzuma kafasını koydu daha sonra birden kucağıma yattı. Kalkmak istediğimi söylememe rağmen izin vermedi ve bir süre sonra elleriyle beni taciz etti."

K4: "Antrenörüm tarafından genellikle müsabaka sırasında; hakaret, fiziksel hırpalama, küfür gibi davranışlarla karşılaştım. Yöneticim tarafından taciz edildim" (Çelik 2016).

Charisse L. Nixon, erkeklerin yaptığı işlerin değerini daha iyi şekilde öne çıkarabildiklerini ifade etmiştir. Çalışma hayatında kadınlar daha uyumlu, naif ve daha çok çalışmalarına rağmen, başarısızlıkları kendi üzerlerine alarak hatayı kabullenmektedirler. Kadınların bu sebeple psikolojik şiddete daha çok maruz kaldıkları düşünülmektedir. Toplumsal cinsiyetler bu kabulün temelini oluşturmaktadır (akt. Tınaz 2020). Sporda da var olan bu genel tutum psikolojik şiddet, taciz, gibi davranışlarla kadının itibarsızlaştırılmasını desteklemektedir. Fiziksel tacizin yanı sıra psikolojik tacizin, zorbalık veya psikolojik şiddetin özellikle kadınlar tarafından görmezden gelindiği gerçeğinin altında yatan sebeplerden biri de toplumun cinsiyet öğretileridir. Toplumun cinsiyet öğretileri yoluyla gösterilen bu tutum, kadınların yönetici konuma gelmelerindeki en önemli engellerinden biri olduğu düşüncesini desteklemektedir.

Soyut eşitlik kavramının karşısına her zaman fiziksel farklılık çıkarılarak erkek egemen spor sisteminde kadının fiziksel yetersizliği ile ilgili gerekçeler kullanılmaktadır. Bu gerekçeler cinsiyetçi dilde de yansımalarını gösterir. Bu konudaki en belirgin örnek teşkil eden branş futboldur. Futbol denildiği zaman erkeklerin oynadığı futboldan bahsedilir ve kadınların oynadığı futbol "Kadın Futbolu" olarak değerlendirilir. Bir başka cinsiyetçi dil kullanımı ise sporu, erkek olma hali ile özdeşleştirmekte olan "centilmen", "adam adama oynamak", "teknik

adam” gibi kalıplaşmış dil ifadeleridir ve bu açıdan bakıldığında kullanılan cinsiyetçi dil, kadını görünmez kılmaktadır.

Bu ve benzeri sebeplerden dolayı kadın antrenörler her zaman erkek gibi olma halini içselleştirerek uyum sağlama çabası içine girmişlerdir.

Diğer taraftan bu tutumların kadınlarda yarattığı etkiyle kadınların çocuk bakımı, günlük ev işleri, aile yaşamının dengelenmesi gibi çeşitli sebeplerden dolayı kendilerini geri çekerek sorumluluk alamamaları sonucunda gelecek nesillere örnek ve destek olacak rol model eksikliğine de yol açmaktadır. Oysa ki bu eksiklik doğru çalışmalarla desteklendiğinde tatmin edici ölçüde giderilebilir.

Spor izleyici gruplarını rol model olarak motive etmek için de kullanılabilir. Kız çocukları zorlu ergenlik dönemlerinden geçerken onlara önemli bir rol modeli ve güvenilir bir sırdaş olarak hizmet edebilecek antrenörlerin cesaretlendirmesi ve liderliğinden yararlanabilirler (Huggins ve Randell 2007).

Spor alanındaki yöneticilerin çoğunlukla erkeklerden oluşmaktadır ve daha çok kadının yönetimin üst kademelerinde yer alması gereklidir. Kadınların üst yönetimdeki sayılarının artırılması için kadınların birbirleri ile bağlantı kurması ve daha örgütlü olarak çalışmaları gereklidir. Bu durumda kadınların yönetim kademelerindeki sayılarında artış sağlanabilecek ve aynı doğrultuda diğer kadınların da önu açılarak rol model sayılarının da fazlalaşması sağlanacaktır (KPMG 2017).

Kadınların, yönetici olarak üst yönetim kademelerinde yer alamamasının sebepleri ağırlıklı olarak 2000’li yıllarda araştırılmaya başlanmıştır. Shaw ve Hoeber (2003)’in kadınların neden yönetimin üst kademelerde yer alamadığı sorusuna yanıt aradığı araştırmalarında, bir çok yönüyle detaylı incelemeler ve görüşmeler yapılmıştır. Bu araştırmanın sonucunda; annelik ve çocuk ile ilgili sorumlulukların kadınların öncelikli görevi olarak kabul edilmesi görüşü ile birlikte kadınların yapılarının daha naif olduğu düşüncesinden dolayı oluşan kadın figürünün, çalışma hayatıyla özdeşleşen “iş adamı” kalıp yargısı ile paralellik göstermediği yönündedir (Koca 2011).

Morison, White ve Van Velsor (1992) kadın yöneticilerle yaptığı çalışmada, katılımcıların deneyimleri doğrultusunda üç noktaya dikkat çekmektedirler.

1; İşin kendisinin yarattığı baskı (uzun çalışma saatleri, telaşlı iş hızı, sorumluluklar, talepler ve önemli kararların oluşumunu yüklenmek) (Koca 2011).

Kadınlar genel olarak çoğu alanda olduğu gibi kurumsal alanda da eşitsiz güç ilişkisine maruz kalmaktadırlar. Erkeklerle aynı işi yapan kadınların maaşlarının daha düşük olması, erkeklerin çeşitli sebeplerle görev alamadığı durumlarda kadınlara yer verilmesi, çocuk doğurma ve bakımının kadınların asli görevi olarak görülmesi, kadınların kendilerini geliştirmeleri için yeterli fırsatların sağlanmaması ve bu sebeple de yeterli eğitimleri olmadığı öne sürülerek pozisyonlarında yükseltilmemeleri, cinsel taciz ve psikolojik şiddet gibi (Küçük 2015) oldukça bilinen sebeplerin yanı sıra, ev içi işlerin tamamen kadınların esas görevi olduğu görüşünün hakim olması ile kadınlara daha çok görev yüklenmektedir. Kadınların ev içi işlerinin aksaması çalışma hayatına bağlanırken çalışma hayatındaki aksamaların da ev içindeki sorumluluklarına bağlanmaktadır. Bu ikilem içerisinde mücadele eden kadınlar her iki taraftan da olumsuz eleştirilerin hedefi haline gelmektedir. Türk toplumunun yapısı ne tam olarak batılı modernliği benimsemiş, ne de geçmişten getirdiği ananelerine bağlı kalmıştır, bu karma yapı göz önüne alındığında çalışan kadın, evi, ailesi, çocukları ve işi arasında sıkışıp kalmaktadır (Adak 2007). Bu sıkışıklık sebebi ile, gönüllü olarak seçtiği ve kadına biçilen roller arasında kadın, her birine gerekli zamanı ayırmaya çalışmaktadır. Birçok alanda aynı anda var olmaya çalışan kadın roller arasına sıkışarak ev, annelik, iş ve kariyeriyeri arasında bir seçim yapmak durumunda kalmaktadır (Çarıkçı ve diğ. 2010).

2; Kadınların yönetici pozisyonlarında öncü rol oynamasının baskısı (diğer kadınlar için rol modeli olma, kadınların grup olarak temsilinden sorumlu olmaları) (Koca 2011).

UnWomen İcra Direktörü Michelle Bachelet'in sık sık dile getirdiği; "ister bir toplum örgütü ister bir ülke olsun, herhangi bir kadın lider değişimin bir temsilcisi olabilir. Rol modellerin ve öncülerin toplumsal cinsiyet eşitliği için büyük değişiklikler getirebileceği o kadar doğru ki" (<https://www.unwomen.org>) ifadesi kadınların rol model olmalarının cinsiyet eşitliği bağlamındaki önemine dikkat çekmektedir.

Kadınların ve kız çocuklarının spora katılımının arttırılması için öncelikli olarak spora katılım şartlarının desteklenmesi ve iyileştirilmesi gereklidir. Fiziki ve maddi imkanların eşitlenmesi ile orantılı olarak kadınlarda eksikliği görülen rol modellerin sayılarının çoğaltılması ve desteklenmesi de kadınların üzerindeki baskıyı hafifletecektir (Çelik ve Yenilmez 2019).

3; Aile sorumluluklarının iş yaşamı üzerine baskısı (iş-aile ikili rolleri, çalışan-çalışmayan rol çatışması ve iş yaşamı dışındaki talepleri karşılamak) (Koca 2011).

Çalışma hayatında kadınların yüksek verimlilikle çalışması için annelik ve ev içi görevlerini aksatması söz konusudur. Erkekler genelde böyle bir problem yaşamazlar. Bunun en temel nedeni ise ev ve iş arasındaki sorumluluklarda uzlaşmanın sadece kadın tarafından yapılmasının beklenmesidir. Çünkü çoğu kültürdeki beklenti, evin düzenini sağlamak ve düzeni devam ettirmek kadının görevi olduğu yönündedir. Sıradan varoluşun pratiklerinin farklılaştırılması ile birlikte, kadınlar çoğu zaman anne olmak için kariyerlerine ara vermek ya da anne olmayı geciktirmek arasında seçim yapmak zorunda bırakılmaktadır. Buna rağmen eril bakış açısı ile erkekler kadınların çalışmak istemedikleri ve bu seçimi kendilerinin isteyerek yaptıklarını ev içi emeğin ve annelik görevlerinin daha ağır bastığını düşünmektedirler. Kadınlar hanesinde ise bu tercihlerin yapılmasının sebebinin gerekli imkanların ve desteğin sağlanmaması olduğu yönündedir (PWC 2018).

Ülkemizde çalışma hayatında bekar kadınlar, evli kadınlara oranla daha çok tercih edilmektedir. Bu bağlamda çalışma hayatında kadın istihdamındaki en etkili kriterlerden birisi olarak kadının medeni halinden bahsedilebilir. Kadınların evliliğinin bir engel olarak görülmesinin temelinde yatan neden ev içi iş bölümü ve bu iş bölümünün getirdiği yükleri kadınların kabul etmeleridir. Bu engellerin ortadan kaldırılması tam olarak mümkün olmasa da, ev içi iş bölümünün eşit şekilde paylaşılması kadınların çalışma hayatında kendilerine daha çok yer bulabilmelerine imkan sağlayacaktır (Korkmaz ve Korkut 2012).

Koca'nın TMOK ve GSGM'nde görev yapan orta ve üst düzey yöneticiler üzerinde yaptığı araştırmada bir kadın genel sekreter; "Erkekler de iş yapıyor ama bunun için hayatlarını bunun üzerine kurgulamıyor. Benim eşim de yönetici durumunda ama sporunu yapıyor, kendi entellektüel zevkleri için bir şey yapıyor ama ben annelik ve iş kadınlığı dışında bir şey yapamıyorum" demiştir (Koca 2011).

Aitchison (2005) yakın tarihli araştırmasında kadınların spor kurumlarının yönetim kadrolarında az sayıda yer almalarının nedenleri olarak düşük maaş, yetersiz çocuk bakımı, aile çatışmaları, bunların yanı sıra kadınların kariyer planlama sürecinde yüksek amaçlarının olmaması sonuçlarına ulaşmıştır. Ayrıca araştırmasının sonucunda, serbest zaman yönetiminde kadınların ayrımcılığa ve tacize uğramasında dört bakış açısının var olduğuna da işaret etmiştir. Bunlar; iş koşullarının erkek ve

kadınlar için eşitsiz değerlendirilmesi, ev ile ilgili sorumluluklar, kadınların yönetici olarak olumsuz algılanması, cinsiyetçi dil kullanımı ve erkek meslektaşların davranışları (akt. Koca 2011).

Sporda kadınlar, profesyonel olarak kariyer yapmak için çok az şansa sahip olmanın yanı sıra, spor muhabiri, hakem, yönetici, veya antrenör olma fırsatlarından yoksundur. Bu profesyonel olmayan sporcu mevkilerinde bulanbilen insanlarda sporun yapısını etkileme gücü bulunmaktadır. Bu pozisyonlarda kadınlar nadiren bulduklarından dolayı, toplumsal cinsiyet eşitliğini getirecek değişiklikleri yapma potansiyeli biraz daha düşüktür. Örneğin; Majör Beyzbol Liginde sahibi kadın olan - Marge Schott, Cincinnati Red Sox' un sahibi- sadece bir takım bulunmaktadır (Kosofsky 1993).

Son dönemde pozitif ayrımcılığın ve toplumsal cinsiyet eşitlikçi politikaların da etkisi ile Türkiye'de, Futbol branşında önde gelen spor kulüplerimizin Yönetim Kurulu Üyeliğini ve TMOK Genel Sekreteriliğini üstlenen kadın yöneticiler, spor kulüplerinin ve spor komitelerinin üst düzey yönetimlerinde yer bulmaya başlamışlardır.

Günümüzde IOC kadın sporcu ve yöneticilerin spor alanlarındaki sayılarının artırılması amacıyla çok ciddi çalışmaları bulunmaktadır cinsiyet eşitliği alanında oldukça ilerleme kaydedilmiş durumdadır. IOC kadın spor komisyonu'nun kurulmasını takip eden 20 yılda kurum, cinsiyet eşitliğini teşvik etmiş ve kadınların spora katılımını güçlendirmiştir. IOC, kadın temsilini kendi iç yapısında seferber etmek söz konusu olduğunda örnek bir şekilde öncülük etmektedir. 1981'de sadece iki kadın üye ile karşılaştırıldığında, şu anda IOC'de 22 kadın üye bulunmaktadır. Buna ek olarak, dört kadın şu anda 15 üyeli IOC Yönetim Kurulunda (tarihinin en yüksek sayısı) bulunurken, giderek daha fazla kadın IOC komisyonlarına başkanlık etmektedir. Bunlar arasında Rio 2016 Olimpiyatları, Pyeongchang 2018 Kış Olimpiyatları, ve Lillehammer 2016 2. Kış Gençlik Olimpiyatları bulunmaktadır. Bununla birlikte Kadın Spor Komisyonu ve Koordinasyon Komisyonları bulunmaktadır (IOC Annual Report 2020).

2.3 Hentbol ve Kadın

2.3.1 Hentbolun tarihsel gelişimi

Hentbol dünyanın en eski sporlarından biridir. Homeros'un ünlü kitabı *Odyssey* de topla oynanan bu spordan bahsedilmektedir. İÖ 600 yıllarına ait rölyeflerde bu sporun Atina da oynandığına dair işaretler bulunmaktadır. Yine Antik Çağ'ın ünlü düşünürlerinden Platon, *Phaedon* adlı yapıtında 12 değişik renge boyanmış parçalı toplardan söz etmiştir.

M.Ö. 130-200 tarihleri arasında yaşamış Romalı doktor Claudius Galenus kitaplarında Romada Harpston adını verdiği hentbole benzer bir oyundan bahsetmektedir.

1170 - 1230 yıllarında yaşayan Alman destan yazarı Walther Von Der Vogelwide in bahsettiği Catch Ball Games (top yakalama oyunu) günümüz hentboluna benzer bir oyundur ve ilk kez bu oyunun kurallarından söz etmiştir.

Fransız Rabelais 1500lerde elin içi ile oynanan bir top oyunundan bahsetmektedir. Danimarkalı beden eğitimi öğretmeni Holger Nielsen 1848 de Ortrup daki okulunda kuralları ve metodları belirlenmiş ve adına Haanbold-Spiel (hentbol oyunu) dediği bir oyunun oynanmasına izin vermiştir.

Spor salonu veya Olimpik Hentbolun bu gün uygulanan kuralları 1897'de Danimarka'da belirlenmiş ve yedi oyuncuyla 20X40 ebatlarında kapalı sahalarda oynanmaya başlanmıştır (<http://www.thf.org.tr>).

Almanya'da Uluslararası Futbol Federasyonunun genel sekreteri Hirschmann açık saha hentbolunun tanıtımı için uğraş vermiştir. Berlinli bir Spor Okulu Müdürü olan Max Heiser ise 1915 - 1917 yılları arasında hentbolun formatını belirleyen ve müsabaka halinde oynanmasını gerçekleştiren kişidir.

İlk Uluslararası açık saha hentbol karşılaşması 13 Eylül 1925 tarihinde Almanya ve Avusturya arasında oynanmıştır ve mücadeleyi Avusturya 6-3 kazanmıştır.

1926'da, Uluslararası Amatör Atletizm Federasyonu'nun (IAAF) düzenlediği kongrede uluslararası hentbol oyun kurallarının saptanması ve standart hale getirilmesi için bir komisyon kurulması kararlaştırılmıştır. 11 ülkenin katılımı ile 4 Ağustos 1928'de Amsterdam'da Uluslararası Amatör Hentbol Federasyonu (FIHA) kurulmuştur.

1930'larda açık alan hentbolü hızla gelişirken, kış mevsiminin sert ve uzun geçtiği Kuzey Avrupa ülkelerinde ise salon hentbolü oynanmaya başlanmıştır. 1935'te İsveç-Danimarka arasında ilk uluslararası salon hentbolü karşılaşması yapılmıştır.

Hentbol olimpik spor olarak ilk kez 1936 yılındada Berlin'de 11. Olimpiyat Oyunlarına kabul edilmiştir. İlk Dünya şampiyonası 1938'de Berlin'de düzenlenmiş ve ilk Dünya Şampiyonu Almanya olmuştur. 1939'da başlayan II. Dünya Savaşı, gelişimini henüz tamamlayamamış olan hentbol sporunu olumsuz yönde etkileyemiş 1950'li yıllarda açık alan hentbolü giderek yerini salon hentboluna bırakmaya başlamıştır. 1966'da Düzenlenen Dünya Şampiyonası Saha Hentbolunun son şampiyonası olmuştur (<http://www.thf.org.tr>).

2. Dünya savaşının ardından Dünyadaki hentbol oyunlarını organize etmek amacıyla Danimarka, İsveç, Finlandiya, Norveç, Hollanda, Polonya ve Fransa'nın katılımlarıyla 1946'da Uluslararası Hentbol Federasyonu (IHF), Kopenhag'da kurulmuştur.

Madrid de yapılan 64. IOC toplantısında Hentbol olimpik spor olarak tekrar 1972 Münih Oyunlarına kabul edilmiştir. Kadınlar ise ilk kez 1976 Montreal Oyunlarında sahaya çıkmıştır.

Doğu bloğu ülkelerin çoğunda en popüler branş olan hentbol 80'lere kadar popüleritesini korumuştur. Batı Almanya ve İsveç bazı dönemlerde hentbolda varlık gösterebilmişlerdir.

Doğu bloğu ülkelerinin dağılması sonucunda hentbol koçları ve sporcuları Avrupa'da çeşitli ülkelere dağılarak bu ülkelerde hentbolu daha yüksek seviyelere taşımışlardır.

Avrupada İspanya, Fransa, Almanya; Afrikada Cezayir ve Mısır; Asyada Güney Kore ve Japonya bu sporda ciddi ilerleme göstermeye başlayan ülkelerdir (<http://www.thf.org.tr>).

2.3.2 Türkiye'de hentbolun tarihi

Tarihi çok eskilere dayanan Hentbol branşının Ülkemizdeki tarihsel gelişimi ise 1927-1938 yılları arasında açık alan hentbolü olarak başlamıştır. Öncülüğünü Almanya'da öğrenim gören ve beden eğitimi öğretmeni kökenli Hüsamettin Güreli, Zeki Gökışık, Nafi Tağman, askeri okullarda yapmıştır. Bu askeri okulların yanı sıra Gazi Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi Bölümünde de bazı kurallar tespit edilerek,

futbol sahalarında "el topu" adı altında hentbolün yaşatılmasına katkıda bulunmuş. Ülkemizde ilk resmi saha el topu oyun kuralları 1934 yılında Türkiye İdman Cemiyeti ittifakı tarafından yayımlanmıştır.

Ülkemizde ilk resmi açık alan hentbol maçı 1938 yılında oynanmıştır. Bu dönemde kulüp takımları arasında açık alan hentbol müsabakaları gerçekleştirilmiştir. Müsabakalara katılım sağlayan takımların tamamı erkek sporculardan oluşmaktadır.

1945 yılı ve sonrasındaki okullarda kadınlar arası salon hentbolü maçları yapılmıştır. 1960-1962 yıllarında açılan hakem kurslarında ilk hakem ünvanını alan grubun tamamı erkeklerden oluşmuştur. 1976 yılında 22. Federasyon olarak Hentbol Federasyonu kurulmuştur (<http://www.thf.org.tr>).

Türkiye Hentbol Federasyonunun kurulması ile başlanan çalışmaların önemli ayaklarından biri olarak 1977 yılından itibaren üniversitelerin (Anadoluhisarı, 9 Eylül ve Manisa) Beden Eğitimi ve Spor Bölümlerinde hentbol bilim dalı kurulmuş ve zaman içinde diğer eğitim kurumlarının müfredat programları kapsamına da alınmıştır. Açılan hakemlik ve antrenörlük eğitim programları ile Türk hentbolünün kurumlaşması yönünde önemli aşamalar kat edilmiştir. 1975 yılında, Gazi Eğitim Enstitüsü ve Ankara Spor Akademisi öğretim üyesi Yaşar Sevim tarafından salon hentbolü kuralları derlenerek ilk kez bir kitap halinde yayımlandı. Adı geçen üniversitemizde salon hentbolü adına yapılan değerli çalışmalar ile salon hentbolünün Türkiye'de yaygınlaşması ve kökleşmesine önemli katkılar sağlanmıştır.

1993 yılı Haziran ayında ilk kez yapılan Yıldız Erkekler ve Kadınlar Balkan Şampiyonası'nda hentbolcülerimiz erkeklerde 2., kadınlarda 3.'lük elde etmiştir. Aynı yılın Kasım ayında düzenlenen Balkan Şampiyonası'nda A Milli Hentbol Erkek Milli Takımı hentbol tarihimizde ilk kez Balkan şampiyonu olmuştur. 1994 yılında yapılan Balkan Yıldız Bayanlar Balkan Şampiyonası'nda takımımız birinciliğe ulaşmış, Eskişehir'de düzenlenen Gençler Balkan Şampiyonası'nda ise, hentbolcularımız erkek ve kadınlarda üçüncü sırayı almışlardır.

Günümüzde Türk Hentbolu Avrupa Hentbol Federasyonu (EHF), 2015 yılı ülke sıralamasına göre; Türkiye, Milli Takımlar genel sıralamasında 27. sırada yer alırken, Erkeklerde 30. sırada, Kadınlarda ise 22. sırada bulunmaktadır (<http://www.thf.org.tr>).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Problem Cümlesi

Bu araştırmada yanıt aranacak sorular şunlar olacaktır:

1. Toplumsal cinsiyet, hentbol branşındaki kadınların antrenörlük deneyimlerini nasıl etkilemektedir?

3.1.2 Araştırmanın alt problemleri

1a. Hentbol branşındaki kadınların antrenörlük kademelerinde yükselmekte karşılaştıkları zorluklar ve bunları aşma stratejileri nelerdir?

1b. Kadınların Hentbol kültürüne özgü yaşadıkları resmi ve resmi olmayan -gayri resmi- öğrenmeler nelerdir?

3.2 Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma, bağlı bulunduğu branşın kültürü ve yapısı içerisinde bir kadın antrenörün yaşadığı zorlukları, olumlu ya da olumsuz deneyimlerini anlama ile ilgili olduğundan, feminist bir yaklaşımla eleştirel paradigmadan yararlanılmıştır. Eleştirel araştırma güç ilişkilerinin nasıl bir gurubun çıkarlarını arttırırken diğerlerinin baskı altına aldığı irdeler. Güç dinamikleri eleştirel araştırmanın kalbindedir (Merriam 2018). Feminist yöntem de, bu eleştirel bakışı benimseyerek, toplumsal cinsiyetten kaynaklanan güç eşitsizliklerini ortaya koymaya çalışır.

Feminist yöntemle yapılan sosyal araştırmalarda, sosyal gerçekliklerin detaylarına derinlemesine inilerek toplumsal cinsiyet kavramı bir sınıflandırma olarak ele alınmaktadır. Bu haliyle toplumsal cinsiyet bir değişken olarak değerlendirilmez ve böylece araştırmacı kadın deneyimlerine odaklanır.

Reinharz (1992) sadece kadınların diğer kadınları bütünüyle anlayabileceğini belirtir ve “içeriden bakış, içeriden bilginin” önemine dikkat çeker. Bu bağlamıyla içeriden bilgi, feminist yaklaşımın kaidelerinin sınırlarını çizen en belirgin kıstastır (akt. Kümbetoğlu 2017). Bu nedenle, araştırmacının da hentbol branşında uzun seneler

uygulayıcı olarak yer almış bir kadın olması, araştırmacıyı “içeriden” olarak konumlandırmaktadır. Antrenörlerin öznel yaşam deneyimlerine ulaşabilmek, yaşadığı zorlukları ve bu zorluklarla mücadele sürecini anlamak, çözüme ulaşmak için en verimli yoldur. Bu bağlamda araştırmada nitel araştırma deseni uygulanacaktır.

Nitel araştırmanın amacı, insanların deneyimlerine ve bu deneyimler sonucunda ortaya çıkan neticelerin ne şekilde yorumlandığını açıklamak ve bu doğrultuda bir anlayış geliştirmektir. Nitel araştırmalarda daha öznel bilgilere yer verilmesi sebebi ile araştırılan konuların neticeleri de kendine has anlamlar taşır. Niteliksel araştırma yarınla ilgilenmez, bulunduğu an, bağlı bulunduğu şartlar ve bu şartların getirdikleri ile ilgili bir anlamlandırma çabasıdır, bu yönüyle de katılımcıların anlam dünyalarını keşfetmek için en etkili yöntemdir (Merriam 2018).

Bu araştırma kapsamında belirli bir fenomene birkaç kişinin bireysel deneyimi üzerinden odaklanılacağı ve bu deneyimlerin ortak anlamlarını bulmak (Creswell 2019) hedeflendiği için, olgubilim (fenomenoloji) yöntemi kullanılmıştır. Basit bir ifadeyle olgubilim bir olgunun özünü, onu deneyimleyenlerin bakış açısıyla keşfederek tanımlamayı amaçlayan bir araştırma yaklaşımı olarak tanımlanabilir. Olgubilimsel araştırmanın amacı, yaşanan deneyimin anlamını, hem yaşananlar, hem de nasıl yaşandığı açısından tanımlamaktır (Neubauer ve diğ. 2019).

Araştırma sürecinde bireyin öznelliğine girebilmek, olaylar karşısında nasıl bir tutum sergilediğini ve bunun nedenlerini anlayabilmek ve yorumlayabilmek için öncelikle onunla konuşmak ve gözlem yapmak gerekir. Bu nedenle araştırma tekniği olarak derinlemesine görüşme tercih edilmiştir. Kadın antrenör oranının yalnızca %26,45 olduğu hentbol branşındaki, federasyon tarafından bildirilen veriler doğrultusunda belirlenen kadın baş antrenörlerle, yarı yapılandırılmış soru formu üzerinden görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler, covid 19 salgını koşulları dolayısıyla katılımcıların onayına istinaden çevrimci gerçekleştirilmiştir.

3.2.1 Katılımcıların belirlenmesi

Hentbol branşı, kadın antrenörlerin en az sayıda olduğu branşlardan birisidir ve araştırmanın güncel verileri yansıtmaması hedeflenmiştir. Bu çerçevede kadın hentbol antrenör sayısının az olması nedeni ile katılımcılar, amaçlı örneklem yöntemlerinden ölçüt örneklem yöntemine göre belirlenmiştir (Patton 2014). Birinci ölçüt, kadın ve

erkek yoğunluğuna göre belirlenen spor dallarında sayısal olarak azınlıktaki cinsiyet olma; ikinci ölçüt ise alanı tanıma ve oradaki kültürü içselleştirme için gerekli olduğu düşünülen be yıllık antrenörlük geçmişine sahip ve st Ligler (Hentbol Süper Ligi) seviyesinde ba antrenörlük yapmış olmaktadır.

Katılımcıların belirlenme sürecinde ilk önce Türkiye Hentbol Federasyonuna bağlı olarak çalışan erkek ve kadın antrenör sayıları temin edilmiş (Tablo 3.1), daha sonra bu sayılar üzerinden THF’ dan alınan veriler doğrultusunda (Tablo 3.2) belirlenen kadın antrenörler araştırmaya gönüllülük ilkesine uygun Şekilde dahil edilmiştir. Gizlilik ilkesi gereğince katılımcıların isimleri açıkça belirtilmemiş, K1, K2, K3... olacak Şekilde ifade edilmiştir.

2015 – 2020 yılları arasındaki antrenör sayıları toplamı Tablo 1 de verilmiştir. Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğünün kurumsal istatistik sitesinden temin edilen toplam antrenör sayılarının yer aldığı tabloda antrenör sayıları ve kademe dereceleri karışık olarak belirtilmiştir (<https://shgm.gsb.gov.tr>).

Süper Lig ya da 1. Ligde ba antrenörlük yapabilmek için en az 3. Kademe antrenörlük belgesine sahip olunması gereklidir. Bu nedenle, katılımcıları belirleme aşamasındaki en önemli ölçütümüz antrenörlük kademesidir.

Çizelge 3.1: 2015 – 2020 Yılları Arasında Antrenörlük Belgesine Sahip Kadın ve Erkek Antrenör Sayılarının Yıllara ve Kademelerine Göre Dağılımları

2015 - 2020 TARİHLERİ ARASINDA ANTRENÖRLÜK BEGESİNE SAHİP KAYITLI ANTRENÖR SAYILARI							
BRANŞ	YIL	1. KADEME	2. KADEME	3. KADEME	4. KADEME	5. KADEME	GENEL TOPLAM
HENTBOL	2020	2	2	8	0	0	12
	2019	75	35	51	1	0	162
	2018	35	22	131	0	0	188
	2017	264	54	89	1	0	408
	2016	59	27	43	1	0	130
	2015	89	29	73	6	0	197

Kaynak: (<https://shgm.gsb.gov.tr>).

Çizelge 3.2: 2015 – 2020 Yılları Arasında 1. Lig ve Süper Ligte Görev Yapmış Kadın Antrenör Bilgileri (THF)

SIRA NO	YILI	ADI SOYADI	LİG	ÜN VANI
1	2015 - 2020	S T	Süper Lig	Yardımcı Antrenör
2	2015 - 2020	A Ü	Süper Lig	Yardımcı Antrenör
3	2015 - 2020	S D*	Süper Lig	Yardımcı Antrenör
4	2015 - 2020	E D	Süper Lig	Yardımcı Antrenör
5	2015 - 2020	Ş K	Süper Lig	Yardımcı Antrenör
6	2015 - 2020	S T	Süper Lig	Yardımcı Antrenör
7	2019 - 2020	E İ	Süper Lig	Yardımcı Antrenör
8	2015 - 2020	M Y	1. Lig	Baş Antrenör
9	2015 - 2020	İ Ü	1. Lig	Baş Antrenör
10	2015 - 2020	S K*	1. Lig	Baş Antrenör
11	2015 - 2020	İ Ü	1. Lig	Baş Antrenör

* S. D, Plaj Hentbolu Genç Milli Takım Baş Antrenörlüğü görevine halen devam etmektedir.

** S. K, 2016 - 2017 Sezonunda Süper Ligde Kadın Hentbol Takımında Baş Antrenörlük görevinde bulunmuştur.

Süper ligde yalnızca bir kadın antrenörün baş antrenör olarak görev almış olması ve yardımcı kadın antrenör sayılarının da az olması sebebi ile son 5 yıl içerisinde yardımcı antrenörlük yapmış ve 3. Kademe antrenörlük belgesine sahip fakat Federasyon tarafından iletilen antrenör listesi içinde bulunmayan S. Y ve S. Ç. K. de araştırmaya dahil edilmiştir.

2015 – 2020 yılları arasında Türkiye Hentbol Federasyonuna bağlı olarak çalışan ve en az 3. Kademe antrenörlük belgesine sahip olan kadın ve erkek olmak üzere toplam antrenör sayısı 136 dır. 136 antrenörden her iki ligde de görev yapan kadın antrenör sayısı 11 ile sınırlıdır. Kadın antrenörlerin çalıştığı lig ve ünvanları Çizelge 3.3 de verilmiştir.

Bununla birlikte Süper ligde son 5 yılda baş antrenörlük yapan kadın antrenör sayısı sadece bir tanedir.

Çizelge 3.3: Katılımcıların Demografik Bilgileri

NO	KATILIMCI	DOĞUM YILI	EĞİTİM DURUMU	MESLEK	MEDENİ DURUMU	ÇOCUK SAYISI	ANTRENÖRLÜK KADEMESİ	ANTRENÖRLÜK YILI	ANTRENÖRLÜK DURUMU
1	K 1	1966	LİSANS	ÖĞRETMEN	BEKAR	1	2	21	YARDIMCI ANTRENÖR
2	K 2	1968	LİSANS	ÖĞRETMEN	EVLİ	2	3	18	YARDIMCI ANTRENÖR
3	K 3	1972	DOKTORA	ÖĞRETİM GÖREVLİSİ	EVLİ	1	3	9	YARDIMCI ANTRENÖR
4	K 4	1978	LİSANS	ÖĞRETMEN	EVLİ	1	3	21	BAŞ ANTRENÖR
5	K 5	1981	LİSANS	ÖĞRETMEN	EVLİ	1	3	7	YARDIMCI ANTRENÖR
6	K 6	1986	LİSANS	ÖĞRETMEN	BEKAR	1	3	15	YARDIMCI ANTRENÖR
7	K 7	1991	LİSANS	ÖĞRETMEN	BEKAR	-	3	8	YARDIMCI ANTRENÖR

3.2.2 Veri toplama teknikleri

Yukarıda belirtilen nedenler doğrultusunda bu araştırma, az sayıda kadın antrenörün aktif olarak görev yapmasından dolayı, ulaşılmak istenilen bilgilerin ayrıntılı ve derinlikli olmasına gerek duyulmuş ve bu sebeple nitel araştırma yöntemine başvurulmuştur. Veri toplama yöntemi olarak ise nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan derinlemesine görüşme tekniği uygulanmıştır. Kadın antrenörlerle, 26.10 2021 – 18.11. 2021 tarihleri arasında gerçekleştirilen görüşmelerde toplam 33 adet sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu, alanyazın taraması ve mevcut durumun tespitine ilişkin araştırmacılar tarafından hazırlanan sorulardan oluşmaktadır. Uzman görüşüne sunulan form, geri bildirimler ile revize edilmiş ve araştırmacı tarafından uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Araştırma soruları hazırlanırken, bir sistematik içerisinde veri toplayabilmek amacıyla kendi içinde organize edilmiştir. Beş bölümden oluşturulmuş bireysel görüşme soruları hentbol ve kadın antrenör deneyimleri odağında belirlenmiştir.

- Sporculuk ve Antrenörlük kariyer hikayesi
- Çevre ve ailenin yaklaşımları
- Fiziksel görüntü
- İş ve özel yaşam dengesi
- Antrenörlük deneyimleri bireysel görüşmelerde odaklanılan konu başlıklarıdır.

Görüşmeler sırasında zaman zaman soruların düzeninin dışına çıkma ihtiyacı hissedilmiştir ve görüşülen konuların içeriği ve katılımcı yanıtları doğrultusunda bazı sorular gündeme getirilmemiştir (Yıldırım ve Şimşek 2006). Aynı durumla orantılı olarak araştırmacı, aldığı cevaplar doğrultusunda yeni sorulara da yer vermiştir.

Kadın antrenörlerin deneyimlerini anlamaya yönelik olarak belirlenen yarı yapılandırılmış görüşme soruları Ek 4 de sunulmuştur.

Yapılan görüşmeler pandemi sürecinde olunması sebebi ile *zoom* üzerinden yapılarak program üzerinden ses ve görüntü kaydı şeklinde gerçekleştirilmiştir. Bu durumun avantajı görüşme saatlerinin esnetilebilmesi olmuştur. Örneğin; S. Ç ile, çocuğunun uyku saati sonrası olmasından dolayı 22:26'da S.K. ile, çocuğunun okulda olmasından dolayı 13:43'de, A. Ü ile, çocuğunun evde olmasından dolayı 14:06 da (arabasından) telefon ile bağlanarak görüşme yapılmıştır. Ayrıca farklı illerdeki katılımcılara kolaylıkla ulaşılabilmesi ve ses kaydı ile birlikte görüntü kaydının da yapılabilmesi sebepleri ile çevrimiçi görüşmeler, verilerin değerlendirilmesi açısından avantaj sağlamıştır.

Araştırma öncesinde İstanbul Gedik Üniversitesi etik kurulunun onayı alınmıştır (Ek.1). Görüşmelere katılım gönüllülük esasına dayanmakta olup tüm katılımcılardan sözlü onam alınmıştır.

3.3 Araştırmanın Sınırlılıkları

Elde edilen veriler doğrultusunda Hentbol branşında Süper Ligde baş antrenörlük yapmış sadece bir kadın antrenör olması bu araştırmanın birinci sınırlılığını oluşturmaktadır.

Araştırmanın bir diğer sınırlılığı ise pandemi dolayısı ile görüşmelerin yüzyüze yerine bilgisayar ortamında *zoom* programı üzerinden yapılmış olmasıdır. Katılımcılarla görüşme sırasında bağlantının zayıf olması ya da kopmasından dolayı görüşmeler kesintiye uğramıştır. Bu kesintiler katılımcının konuya yaklaşımındaki konsantrasyonunu bozabilmektedir.

3.4 Verilerin Analizi

Bu araştırmanın verileri birincil kaynaklardan oluşmaktadır. Birincil veri kaynakları, üzerinde araştırma yapılan konunun yada olayın gerçek tanığı tarafından elde edilen verilerdir (acikogretim.istanbul.edu.tr). Verilerin analizi içerik analizi yöntemi kullanılarak yapılmıştır. İçerik analizi sistematik bir süreçtir. İçerik analizinin en belirgin özelliği araştırmacının, kavramların, veri toplama ve veri analizinin birbiri ile etkileşim halinde olduğu yansıtıcı doğasıdır. Araştırmanın gereklilikleri

doğrultusunda belli kurallara uygun ilerlese de, araştırmacı genel olarak merkezde yer almaktadır. Buradaki amaç sabit ve kalıplaşmış bir anlayışa sahip olmadan sistematik ve analitik olmaktır (Merriam 2018).

Veri analizine başlamadan önce, tüm görüşmeler ikişer defa dinlenmiştir. Görüşmelerin deşifreleri kayıtlı eşzamanlı olarak metne dökülmüştür. Deşifreler kayıtlı birlikte dinlenerek kontrolleri yapılmıştır. Deşifreler araştırmacı ve danışmanı tarafından ayrı ayrı okunarak tekrar kontrol edilmiştir. Bu safhada araştırmacının danışmanı sürece dâhil olmuş ve ham görüşme metinlerini okuyarak araştırmacıyı yönlendirmiştir.

Verilerin koda dönüştürülmesi aşamasında her bir bireysel görüşme yeniden okunarak,

her bir veri birimi üzerinde, kâğıt-kalem yöntemi kullanarak birincil kodlamaları gerçekleştirilmiş, kodlama sınırlaması yapılmamış ve kodlar ifadelerin özlerinden çıkarılmıştır. Araştırmacı bu aşamada danışmanı ile işbirliği halinde kodların kuramsal çerçevedeki yeri ve anlamlarını tartışarak sürecin sonunda olası temaları belirlemiştir.

3.4.1 Araştırmanın güvenilirlik ve geçerliliği

Nitel araştırma literatüründe yer alan inandırıcılık, iletilebilirlik, doğrulanabilirlik kavramları nicel araştırmalardaki iç geçerlilik, dış geçerlilik, güvenilirlik ve nesnellik kavramlarına karşılık gelmektedir. Çeşitli nitel araştırma türlerinin varlığına bağlı olarak geçerlilik ve güvenilirliğe dair ölçütler de farklı olmaktadır (Merriam, 2018). Örneğin, Creswell'in fenomenolojik araştırmalar için belirlediği stratejilerden biri olan uzun süreli katılım ve sürekli gözlem ile ifade ettiği; alan içerisinde katılımcılarla güven oluşturmayı, kültürü öğrenmeyi ve araştırmacılar veya bilgi veren kişiler tarafından ortaya konulan yanlış bilgilerin kontrol edilmesini kapsamaktadır (Creswell 2020). Bu çerçevede araştırmacı; araştırmacı kimliğinin getirdiği sınırları korumaya çalışmakla birlikte, araştırılan branşla organik bağı ve deneyimleri olması sebebi ile görüş ve düşüncelerini paylaşarak yansıtıcı yorumlarıyla şekillenmiş bir yöntem uygulamaktadır. Bu doğrultuda yansıtıcı yorumların rolü önemlidir.

Yansıtıcılık; bir nitel araştırmanın içeriği okuyucu ve katılımcıları nasıl etkileyebileceği kadar, bir çalışmaya getirdiğiniz ön yargılar, deneyimler ve değerler hakkında geçmiş deneyimleri aktarmayı içerir. Aynı zamanda geçmiş deneyimlerin, yorumu nasıl şekillendirildiği bir çalışmada yansıtıcı olmanın temelidir. Araştırmacı önyargı ve inançlarını paylaşarak güvenilirliği sağlayabilir (Creswell 2019).

Bu çalışmada araştırmacının rolü; araştırma bulgu ve yorumlarını, hentbol geçmişi ve kendi deneyimleri ile şekillendirmektedir.



4. BULGULAR

Görüşmeler sonucunda elde edilen verilerden oluşturulan temalar ve alt temalar Şekil 4.1’de verilmiştir.



Şekil 4.1: Tema ve Alt Temalar

Görüşmelerin bulgulara yansıtılması kısmında kullanılan bir takım semboller Çizelge 4.1 de verilmiştir;

Çizelge 4.1: Sembol Tablosu

KULLANILAN SEMBOLLER	
SEMBOL	KULLANIM NEDENİ
...	Cümle tamamlanmadı
- -	Katılımcının parantez içinde verdiği bilgi
()	Araştırmacının gözlemini yansıtan yorum
" "	Katılımcının söylediklerinin doğrudan yazımı
[]	Kimliğini gizli tutmak için bazı bilgilere yer verilmediği
^^	Katılımcı cevaplarının yanlış yorumlanmaması için yapılan açıklama

Katılımcılarla yapılan görüşmelerin büyük yüzdesi (kayıt öncesi, kayıt ve kayıt sonrası) ortalama üç saati bulmuştur. Bu süre içerisinde tüm katılımcılarla kayıt dışı konuşmalar gerçekleştirilmiştir. Bu konuşmaların bir kaçına katılımcıların sözlü

rızası alınarak bulgular, sonuç ve öneriler kısmında yer verilmektedir. Bu çerçevede kadın antrenörlerin deneyimlerinden yola çıkarak aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

4.1 Farklı Aktörlerin Yaklaşımı

4.1.1 Aile desteği

Katılımcılar genel olarak ailelerinin hem sporculuk hem de antrenörlük deneyimleri sürecinde ailelerinden destek aldıklarını ifade etmişlerdir.

K 6; “Babam bi süre bize bi süre sponsorluk felan yaptı sağolsun. Ve sonra onlar da işin içine girince, kendileri de dahil olunca, hiç bir sıkıntı yaşamadan devam ediyorum ben şimdi. Hala sağolsunlar destekçi bana hiç bi sıkıntı da olmadı yani”.

K 1; “Eee ben şey diyorum yani oradan, o seviyeden, o kültür yapısından ee bir çağ atladım. Eee babam her zaman zaten sporcu olmamı çok severdi. Çok bizimle maç yapardı, top oynardı. Çok destekledi”.

K 2; “Eşimin desteği çok fazla oldu ama mutfak konusunda eşim çok destek oldu. Çocuklar artık her sabah baba bu gün ne yiyeceğiz diye sormaya başladılar”.

K 4; “Oyunculukta olmadığı kadar destek oldu diyebilir miyim yani benim maçıma bile gelmeyen ailem çocukların maçına hiç kaçırmadan (güler) yani böyle tribünden o heyecanla felan yani inanılmaz bir şekilde benden daha çok keyif aldılar”

4.1.2 Çevre desteği

Çevre ve akrabaların desteğini alan kadın katılımcıların özgüvenlerinde yükselme kendileriyle gurur duyma gibi duygusal tatmin düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.

K 1; “Ee köyümüzde akrabalar ve şey sevgiyle, saygıyla takip edip gerçekten destek oluyorlar, gurur duyuyorlar”.

K 2; “O konuda beni takım arkadaşlarım, eski arkadaşlarım her zaman takdir etti, arkadaşlarım, dostlarım, akrabalarım her zaman uı canı gönülden hep takdir etmişlerdir. Olumsuz hiç bir dönüş olmamıştır”.

K 5; “Onlar da tamamen olumluydu, yani buna karşı her hangi bir tepkileri yoktu, hatta gayet memnunnardı yani”.

4.1.3 Çalışılan kurumların desteği

Özellikle hentbol branşında antrenörlük mesleğini, öğretmenliğin yanında ikinci iş olarak yapan kadınlar (ki bu durum sadece kadın antrenörler için geçerli değildir) bağlı oldukları kurumların desteğini aldıklarını ifade etmişlerdir.

K 1; “Ben şanslıydım hem öğretmenlik yapıyordum hem antrenörlük. Ders programlarımı ona göre ayarladılar. Arkadaşlarım mesela benim çift antrenman yapacağım günler benim u sabahlarımı boşalttılar”.

K 4; “Süper Ligde çalıştığım zaman ki özel okuldur, çok fazla desteklemez böyle şeyleri çok fazla gidip geliyorum, her zaman gurur duydular benimle”

4.1.4 Türkiye hentbol federasyonunun yaklaşımı

Katılımcılar genel olarak Federasyonun branşa yatırım yapmadığını düşünmekle birlikte kadınların özelinde erkeklere sağlanan kısıtlı imkanların dahi kadınlara sağlanmadığını ileri sürmüşlerdir. Bununla birlikte kadının değersizleştirildiğini ifade etmişlerdir.

K 5; “Yani meclisimiz aynı, işte federasyonumuz aynı, ne bileyim bir çok yerde yönetici erkek, yani burda kadın antrenörler için de bu noktada zor oluyor”.

K 4 ; “Valla Türkiyede hiç birşey hissettirmiyor be Güneş, hiç bir önemi yok. Hiç bir önemi yok. Ne bir takdir eden, ne bi motive eden yani Federasyon bazında söylüyorum. Bizim federasyonumuzun da böyle bir immmmm böyle bir vitrini böyle bir vizyonu yok ve bizim camızda genelde Federasyon Başkanı atıyor yani antrenörleri, ha o antrenörlerden birisi seni yanına aldıysa şanslısın, antrenörlükte yürürsün ama sadece yardımcı antrenör olarak yürürsün. Asla baş antrenör olmazsın. Şimdi benim çalıştığım kulüpte de bir tane sponsor bulalım, ilk iş erkek antrenör getirtmek olur”.

K 2: “Yurt dışına bakıyosun hep erkekler gidiyor. Neden erkekler gidiyor yurt dışı eğitimlerde, federasyonların gönderdiği, ya da kulüplere bakıyosun neden erkekler, yani burda bi menajerlik sistemi antrenörün antrenör, sporcunun sporcu.... yani bir erkeğe ne tanınıyorsa, kadına da o tanınmalı. Yurt dışına gönderilenler, Milli Takımlara gönderilenler ya da efendime söyliyim kulüplere gönderilenler hep erkekler. Neden kadınlara yer yok”.

Bununla birlikte katılımcıların bir tanesi kadın erkek olarak ayırt etmeden, genel olarak federasyonun yaklaşımının değişmesi gerektiği yönünde görüş bildirmektedir.

K 3; “İşin biraz daha profesyonel kısmının gelişmesi gerek yani antrenörlerin sosyal haklarının u gelecekte kaygılarının minimuma indirildiği taktirde baş antrenör olarak da bu işi yapabilirsin. Ama burda bir güven ortamı söz konusu, Türkiye şartlarında bayan erkek değil antrenörlerin hiç birisi için sağlanmıyo yani erkek antrenörler için de yok yani aynı şey”.

4.1.5 Kulüp yöneticilerinin yaklaşımı

Genel olarak erkek yöneticilerin, kadınların sözlerini güvenilir bulmayarak aynı tesbiti erkek antrenör tarafından duyduklarında ikna oldukları göz önünde bulundurulduğunda; bir kadından direktif almak istemedikleri düşüncesini uyandırmaktadır. Bununla birlikte kadınların bir adım önde olmalarını da kabullenemeyerek, kadınların emeklerini görmezden gelmektedirler. Bu durumun eril sistemden kaynaklı olduğu ve geleneksel erkeklerde daha sık görüldüğü düşünülmektedir.

K 5; “Yöneticiler mesela, yani hepsi demiyorum ama çoğunluğu bu şekilde, bir kadın olduğun için, mesela senin söylediğin birşeyi kabul etmiyor. İşte diyorsun ki; bu bu, bu şekilde yapılması gerekiyor, işte buraya bu saatte gidilmesi gerekiyor ya da böyle yapılması gerekiyor ya da şunun alınması gerekiyor, yani atıyorum şu an eee onu kabul etmek istemiyor ama. Erkek antrenörle birlikte çalışıyodum, birinci antrenör erkekti, ee ama o söylediği zaman bu ok oluyor yani bu eee seni şey yapmak istemiyoyani kabul etmek istemiyoy. Senin belki dediğini yapmak istemiyor, bilmiyorum yani senden bir direktif almak istemiyor ya da onun bilmediği birşeyi sen ona söylediğin zaman bir kendini farklı hissediyoy bilmiyorum. Bunlarla ilgili yaşadım”.

K 2; “Yönetimle de ilgili u yaşadığım çok bariz bir şey var, u ben antrenörsem bana antrenör olarak kimi transfer etmem konusunda her hangi bir şey sorulmadı maçlara çıkılıyor, salona gidiliyor, maçı kazanılıyor, maç kazanılıyor ordaki insanlarla diyaloglar, sporcularla ilgili diyaloglar işte K 2 herkes güzel sohbetler konuşuluyo, tebrikler ediliyo, bana söylenen şu bütün işi ben yapıyorum, maddi desteği her şeyi ben yapıyorum ama her şekilde K 2 adı geçiyor diye çok büyük bir eleştiri geldi. Yani ben orda o takımı antrene eden, gecesini gündüzüne, her türlü şeyi u sahada kazanmak adına, başarı bir ekip çıkarmak adına gayret eden bir antrenörken bana söylenen şey; her şeyi ben yapıyorum ama herkesin takdir ettiği kişi sensin. Böyle bir eleştiriyi de aldım yani. ne diyim sana Güneşçim buna diye... pes dedim zaten”.

4.1.6 Hakemlerin yaklaşımı

Katılımcılara yöneltilen hakemlerin yaklaşımı ile ilgili soruya katılımcıların verdiği yanıtlarda erkek hakemlerin kendilerine nazik ve dikkatli yaklaşmakla birlikte, genel olarak ataerkil iradelerinin izlerini taşıdığı ifade edilmektedir.

K 3; “Böyle çok ayırt edici, u şeyler yaşadığımı söyleyemem yani bir örnek olay veremem bunla ama hissediyorum yani böyle, bir hakemin bir itiraz pozisyonunda bile yani u bi erkek antrenör olsaydı (gülerek) ben sana bunları söyletmezdim gibi bakışlarını bile yakaldığımı hissediyorum yani”.

K 5; “Ya sorun yaşama değil ama hani u erkek hani bir güç temsil ediyor ya hep böyle işte ataerkil, işte bi güç ya, erkeğe tavrıyla sana tavrı farklı olabiliyor ama bu da işte karşıdaki insandan kaynaklanıyor. Şimdi kadınsan bazısı daha usturuplu davranıyor, konuşmasına dikkat ediyor, daha saygılı davranmaya çalışıyor. Bazısı da kadınsın hani bi sus falan, ya sen ne konuşuyorsun ya benim yani hani bir erkeğe, bazı erkekler böyle kendisine bi kadının bir şey söylemesini kaldıramaz ya o tipler de var mesela, onlarla sorun yaşıyorsun o zaman seninle tavrın değişiyor tabii ki sen de daha sert bi tepki veriyosun ona karşı”.

4.1.7 Seyircinin yaklaşımı

Genel olarak seyirci yaklaşımlarında katılımcılar kendilerine, pozitif ayrımcılık yönünde tutum sergilendiğini kadınların bulunduğu ortamlarda erkeklerin daha dikkatli ve nazik davranışlar sergilediklerini ifade etmişlerdir.

K 3; “Yani u erkek takımının başında olsam belki biraz daha yadırganırdım ama bayan takımının başında olduğum için heralde öyle çok dikkat çeken bir şey yaşamadım açıkçası”.

K 4; “Valla çok güzel. Eeem yani mesela tribünler küfür etmiyo sana -gül- ha biliyosun yani erkek takımlarında çok fazla işte Trabzon'a gidiyosun, Bolu'ya gidiyosun oraya gidiyosun buraya gidiyosun çok fazla tepki var, mesela bayan olduğun için daha nazik ve saygılı davranıyorlar”.

K 7; “Hatta aksine zaman zaman böyle hani bayan olunduğu için daha böyle naif davranıldığına şahit oldum.”

Bir diğer taraftan ise katılımcılar, seyircilerin yaklaşımlarının coğrafi bölgelere göre farklılaştığını vurgulamışlardır.

K1; “Erkeğin yaptığı bir şeyi belki yanlış da olsa hani çok fazla eleştirmezler ama kadın aynı maçta ya da taktikte bir oyuncu değişimde bir hata yaptığında kadınlar aman kadın zaten çocuk şeyi. Kadın zaten ne anlar onu buraya getirende kabahat vesaire gibi oluyor tabi. Büyük şehirlerde bu biraz daha az ama küçük yerlerde bence daha fazla”.

K 6; “İmm evet evet çok fazla bölgesel çok değişiklik oluyo. Mesela deplasmana gittiğin anda ordan çok daha farklı küfürler duyabiliyorsun, kulağına çok ağır gelebiliyo bunlar. Ama evet yani bi ege, bi akdeniz, bi marmarada bunlar böyle değil fakat biraz daha doğuya doğru kayıldığında, daha kırsal bölgelerde evet bu biraz daha farklı algılanabiliyo”.

4.2 Kariyer Yolundaki Zorluklar

4.2.1 Yok sayılma

K2, kendisini X hocanın eşi olarak tanımlayan yönetime karşı duruş sergileyerek, bu alanda birinin eşi olarak değil K2 hoca olarak var olma talebini açıkça ortaya koymuştur.

K 2; “X Hoca (K2 nin Kocası) A Takımıyla anlaştı, [...] ^^bana da^^ teklif ediyor ancak kulübün Başkanı C K, o da senin karın olarak gelsin” diyor. Bana karın olara.... X Hoca bana söylediğinde asla dedim, ne ben bu kulübe hizmet ederim ne sana, sen al bu çocukların hepsini al ama beni sil dedim, yani ben X Hoca’dan önce K 2 Hocaydım bunu unutma dedim”.

Katılımcılardan iki tanesi yaşadıkları deneyimlerde genel olarak yok sayıldıklarını ifade etmektedirler.

K 4; “Ne destek olan ne böyle bunu örnek gösteren, yok yani hatta sayarlarken işte bizim ligde hiç bayan antrenörümüz yok baş antrenörümüz diye sayıyorlar, ya o kadar yok sayıyorlar yani. Ben bazen seminerlerde bakıyorum oradan mesela bazen uı hiç tanımadığım bi bayan antrenör diyor, olur mu K 4 Hoca var diyo işte eee bayanlarda da erkeklerde de çalışıyo, haa, evet, uı hani o kadar yok sayılıyor o yüzden hiç birşey ifade etmiyo yani”.

K 5; “Gençler Plaj Hentbolu Avrupa şampiyonasına gittim o zaman yardımcı antrenördüm bir, beni tanıyan ama hiç çalışmadığım bi antrenörle ilk defa çalıştım,

ama o tamamen (güldü) Tamamen beni yok sa yani yok sayıyordu (gülerek) hani yok saymak, yani hiçbirşeyden hani, ben sormasam haberim olmuyodu. Mesela yemek saati değişiyordu benim haberim olmuyordu. Ben kızları toplamaya çalışıyorum kızlar ortada yok (gülür). Diyolar ki; hoca izin Verdi, ondan sonra benim haberim yok. Ben diyorum ki; nasıl izin verdi ya hani benim yok.”

K 6; “Hayır, herhangi bir sebep yok benle hiç çalışmak istemediklerini söylediler sadece. Onlar ikisi beraber, (gergin bir tavırla) çünkü onlar ikisi beraber çalışmak istediklerini söylediler, sonra bıraktırdılar bana, işten çıkarttırdılar beni. İşten çıkarılma evresinde inanılmaz kötüydü benim için, çünkü hiç sebebi olmayan bi durumda işten çıktım”.

Bu örneklerde görüldüğü gibi kadınların ilerlemek istedikleri alanlarda liyakattan ziyade cinsiyetlerinin getirdiği rollerden dolayı emeklerinin ve hatta kadın varlıklarının yok sayıldığı görülmektedir.

4.2.2 Normalleştirme

Kadınların her düzeyde antrenörlük pozisyonlarının azınlığını işgal ettikleri göz önüne alındığında, kadın cinsiyeti olmak genellikle antrenörlük yapan veya antrenörlük yapmak isteyen kadınlar için bir engeldir. Katılımcıların bazılarının, kadınlarla özdeşleştirilen kalıp yargıları normalleştirdikleri görülmüştür.

K1; “İyi kadınlar biraz daha çığırta kan oluyor. O ses bence sahada çirkin duruyor. Ee hani erkek zaten yapı itibariyle belki sesi daha gürdür. İy Hani çok bağırıldığını çok anlamıyorsun ama kadınların daha çirkin duruyor”.

K 6; “Çünkü biz kadınların vermiş olduğu duygusallık daha çok üzerimizde oluyo, daha çok savaştık istiyoruz o zaman, ama erkeklerde öyle değil biraz daha düz bakıyolar diye düşünüyorum”.

K 7; “Aslında beden eğitimi öğretmenliği ya da antrenörlüğün bir bayan mesleği olduğunu düşünüyorum ben. Bir bayan için çok uygun bir meslek olduğunu düşünüyorum açıkçası”.

4.2.3 Gereklilik

Kadın antrenörlerin genel olarak ortak paydada buluştukları görüş; özellikle kadın takımlarında kadın antrenörlerin olması gerektiği yönündedir. Fakat bu görüşün

gerekçesinin mesleki yeterlilikten ziyade kadınlara özgü olarak adlandırılan durumların daha kolaylıkla atlatılabilmesi olduğu görülmüştür.

K 3; *“Yani işte kadınların o duygu dönüşüm zamanlarını falan en iyi kadınlar anlıyo ve erkeklerin burda bi empati yetenekleri sınırlı bence onları uu kendileri ama bunu çok net ifade edebiliyolar yani”*.

K 4; *“Evet bayan takımlarında bayan antrenör kesinlikle olmalı, erkek antrenörle konuşulmayacak şeyler var ya da bunu rahat edemeyecek sporcularımız var, mutlaka kadrolarında olması gerekiyor”*.

K 7; *“Takımlarda bir bayan antrenörün olması özellikle bayan takımları açısından önemli olduğunu düşünüyorum yani hani erkek antrenöre kızların gelip bayana göre bir tık daha zorlandığını görüyorum yani ben bunu bu işin içinde olarak gördüğüm için söylüyorum. Daha böyle bayan antrenöre yakın hissedip gelip söylüyorlar bu anlamda bir farklılık var”*.

4.2.4 İletişim

Katılımcılar, toplumun kadınlara yüklediği rollerden; empati kurma, iletişim becerileri, anaçlık gibi özellikleriyle antrenörlük mesleğinde ön plana çıkarken, meslek için birinci öncelik olan teknik ve teorik gelişimlerini zorunlu seçim olarak ikinci plana atmış oldukları görülmektedir.

K1; *“Çünkü erkek beyniyle kadın beyni gerçekten farklı çalışıyor. Erkeklerin hani düşünce ya da problem çözme yöntemi farklı. Kadınların çok daha dolaylı, daha uzun ama daha farklı”*

K 2; *“Erkeklerin çok sert tarafları var yani bir bayan yeri gelebiliyor iletişimde daha esnek olabiliyor. Erkekler; çok sert eleştiri yapıyor, çok acımasız eleştiri yapabiliyolar. Kadın antrenörün olduğu yerde bence sertliğin uu hani fazla kavganın gürültünün olmayacağını düşünüyorum çünkü daha esneğiz, daha yumuşağız diye düşünüyorum”*.

K 3: *“Eee ben böyle biraz daha anaç bir tipim de var benim yani yapım öyle, her zaman ee yıllarca da hep bi kaptanlık yaptığım için belki, yani sporcuların her zaman bunu kendileri de ifade ediyolar ben sorun çözme makinası gibiyim. Ee bi sorun olduğunda bana geliyolar, yani imm Z hocayı da diyalog konusunda Z sert uu sert olduğu için [...]”*.

4.2.5 Kurtarıcı etkisi

Katılımcılara ücretler ile ilgili spesifik bir soru sorulmamasına rağmen maddi imkanlarda kısıtlılık ya da tamamen olmaması ile ilgili yorumlarını paylaşmışlardır. Bu durum kadınların emeklerinin değersizleştirilerek cinsiyet ayrımcılığının artmasına zemin hazırlayan sebeplerin göstergesi olduğu düşünülmektedir.

K 2; “Şimdi ben kulüpten aldığım masala bu o süreçte –şunun için söylüyorum- çocuğuma evde bakıcı tutmak zorunda kaldım, zaten o maaş bakıcıya gitmek zorunda kaldı, ama ben aynı zamanda maaşımdan çocukları toparlayıp eee salonu ayarlayıp uı oranın uı imkanlarını ikili ilişkilerle diyaloglarla sürekli kapılara çalarak o süreci yaşadım.”

K 4; “Ya benim antrenörlüğe mesela sen diyosun ki ya hi böyle tek baş antrenör sensin bu tamamen parasızlıktan. Parasız kulüpler beni aldığı için çünkü ben yani paralı ve kurumsal kulüpler hiç bir zaman bir bayan antrenör düşünmüyor. Şimdi benim çalıştığım kulüpte de bir tane sponsor bulalım, ilk iş erkek antrenör getirtmek olur”.

K 5; “Mesela beş yıl A Takımda çalıştım, beş yıl da gerçekten uı böyle düşük bütçeli, genç takımlar falan yani”.

4.3 Kadın Antrenör Duruşu

4.3.1 Dış görünüş

Katılımcılar dış görünüşleri konusunda spor ortamlarında kadın olduklarını unutmadan ve sert bir görüntü sergilemek istediklerini ifade ederken, feminen bir görüntü sergilememelerinden dolayı yaşanabilecek sorunların da önüne geçmiş olduklarını ifade etmişlerdir.

K 2; “Tabi, sen her zaman u kadınsın, sen unutma ki uı bi kadın olarak bu camiada [....] her şekilde istediğin gibi davranamazsın çünkü; sen bi kadınsın. Yani bi eleştiri yaparken ya da bi itiraz ederken [...]”.

K 4; “Zaten hentbol oynayan bayanların Hani böyle çok çıtkırıldım çok feminen olmadığını düşünüyorum hani böyle ay turnağım kırılacak diyen birisi hentbol oynayamaz dolayısıyla bizlerde zaten çok böyle nazik kibar çok böyle hani bayansı değiliz hani böyle açıkçası”.

K 5; “*Yok. Yani şöyle Ben hani çok böyle dekolte ya da kadın hani böyle kadınlığın getirdiği işte ne bileyim etek falan filan giymediğim için genelde sporcu gibi işte eşofman falan giydim için o yüzden çok sorun yaşamadım, bununla ilgili bişey yaşamadım yani*”.

K 7; “*Sporculuktan beri görünmek istediğim böyle daha sert daha katı görünmek isterim*”.

4.3.2 Fit görünmek

Katılımcıların ifadelerinden anlaşılacağı gibi, kadınlar toplumun bakışını üzerlerinde hissetmekte ve o bakışı içselleştirerek kendi bedenlerini de toplumsal ideale göre disipline etmeye çalışmaktadırlar.

K1; “*Mesela kilo almayı hiç sevmiyorum, daha fit olmak istiyorum. Ee kilo aldığında kendimi yakıştıramıyorum, sahaya da yakıştıramıyorum, öğretmenliğime de yakıştıramıyorum. Takımımın kondisyoneri olmayı da yakıştıramıyorum*”.

K 2; “*Bi bayan olarak sahaya yakışabilecek bir görünüşe tabi ki herkes sahip olmak ister. Sporun rahatlığını yaşarken de bir bayan olduğumuzu unutmamanız gerekir. Cinsiyetimiz ön plana çıkmadan orda bir bayanın durması gerektiği konusunda, yakışanın aslında -ki ben estetik anlamında- renk uyumuna, estetiğe çok da dikkat ederim ama yeri geliyo bazen yakıştıramıyosun, giymek zorunda olduğun kıyafetler oluyo, diyosun ki bir kadına yakışan tshirt olsun diyosun*”.

4.3.3 Güçlenme

Kadın antrenörlerin diğer kadınlardan farklı hissediyor musun sorusuna vermiş oldukları cevaplarda; fizyolojik yapılarının sedanter bireylere göre daha avantajlı olduğunu ve bundan dolayı kendilerini psikolojik ve sosyal olarak da güçlü hissettiklerini bildirmişlerdir.

K1; “*Ama ee yaşitlarım göre daha hareketli, daha esnek, daha kuvvetliyim. Beraber uu zümre arkadaşlarımla mesela spor merkezlerine falan da gideriz. Orada benim yapabildiğim hiçbir egzersizi onlar yapamıyorlar. Arada çok fark var. Sosyal olarak da daha fark var. Biz biraz daha rahat, biraz daha sosyal olabilen, daha kolay iletişime girebilen insanlar olduk*”.

K 4; “Daha güçlü hissediyorum çünkü benim yaptığımı onlar yap... yapamaz yani çok zor. Koysana bir tane kadını 14 tane erişkin erkek takımın ortasına ağzını açamaz yani”.

K 5; “Yani daha güçlü, sadece fiziksel olarak bahsetmiyorum sosyal hayatta da, psikolojik olarak da, çünkü işte her hafta bir maç yapıyorsunuz, yeniliyorsunuz, işte moralin bozuluyo, sorunlar yaşıyorsunuz, onlarla baş etmek zorundasın, tekrar bir performans sergilemek zorundasın hani hep iyi olmak kendini iyi tutmak zorundasın, bunlarla mücadele etmek zorundasın o yüzden de daha güçlü olduğumu düşünüyorum spor yapan kadınların”.

K 7; “insan kendini bir kere fiziksel olarak ve psikolojik olarak çok iyi hissediyor. Bu yüzden spor yaptığım süreç içerisinde diğer insanlardan fiziksel ve psikolojik olarak iyi hissettim kendimi”.

4.4 Cinsiyet ve Meslek

4.4.1 Kazanımlar

Katılımcılar antrenörlük deneyimlerinin kendilerine kattığı yeni edinimler ya da geliştirdikleri özelliklerden bahsederken bu deneyimleri genel olarak baş antrenör olarak alt yapıda deneyimlediklerini ifade etmişlerdir. Bu durum da bizlere katılımcıların yardımcı antrenörlükten daha ileri seviyelere çıktıklarında daha fazla deneyimle çok yönlü kazanımlar elde edebileceklerini göstermektedir.

K1; “Biraz daha yargılamadan bakmayı, eeee biraz daha eee egosuz olup ee sporcularla eeeee iletişimde biraz daha hani kendimi geliştirdiğimi düşünüyorum. Ee biraz daha böyle hoşgörülü oldum, biraz daha geniş bakmaya başladım. Anlamaya çalıştım”.

K 2; “Bunları ben de onlarla yaşayarak öğrendim. Yeri geldi benim çocuklarıma bile onların katkısı oldu yani onlardaki o ergenlik sürecini uı öyle bir yaşadım ki kendi çocuklarımla ergenlik sürecini kolaylıkla atlatmama ve şu an hala aktif öğretmenim hala o süreci u ergenlerle birlikte daha kolay, daha keyifli yaşamama sebep oluyor, antrenörlüğüm hayatımda bana hep kolaylaştırıcı oldu”.

K 4; “Çok şey kattı yani eee hani hakeme nerede itiraz edeceğini bile öğreniyorsun hani altyapıda biraz daha fevri ve heyecanlı oluyorsun hani üst yapı öyle değil. Ya da ne bileyim hani molayı nerede alacağını öğreniyorsun”.

K 3; “Bana artısı oldu evet. Bilmediğim şeyler olduğunu gördüm eee yeni şeyler öğrendim, veya oynadığım sırada fark etmediğim ama aslında uyguladığım şeyler olduğunu da fark ettim. Yani çok yeni pencereler yakaladım bu sayede”.

K 6; “... kendine güven daha çok artıyo, çocuklaruu ifade kendini heralde orda liderlik vasfı değişiyö bi anda böyle ya bunu daha güzel ifade etmeye başlamıştım yani antrenörlük yapmaya başlayınca”.

K 7; “Bir kere sabır işi, en önemlisi sabretmeyi, sabretmeyi öğrendim, mücadele etmeyi öğrendim en önemlisi insanlarla, insanlara bir şeyi anlatarak onları ikna etmeyi öğrendim”.

4.4.2 Ataerki etkisi

Yapılan görüşmelerde kadın antrenörlerin mesleğe başlama süreçleri ile ilgili sorulan sorulara verilen cevaplardan yola çıkarak; biri hariç hiç bir katılımcının antrenörlük mesleğine planlı olarak başlamamış olduğu görülmüştür. Bununla birlikte kariyer planlamalarında dahi düşünmediklerini de ifade etmişlerdir. Antrenörlük mesleğini planlı olarak devam ettirmek isteyenlerin de erkek antrenörün yönlendirdiği şekilde yol alabilmekte olduğu görülmüştür.

K 3; “Bizim takım da daha önceki hedeflerinden farklı bir yapılanmaya gitti o zamanki yönetim de bana şöyle bir şey söyledi; uu “sen ya bu takımın başına geçersin, bu takımı u ele alırsın ya da biz bu takımı kapatabiliriz” gibi bir söylemde bulundular. Ben tabi ki böyle bir şeye gönlüm de razı olmadığı için, normalde gerçekten antrenörlük bir hedef değildi benim için ama antrenörlük tarafına geçmiş oldum. Iuu çok hedefli ve amaçlı başlamadım gerçekten bu işe. Hani kendime böyle bir u kariyer planlamamıştım”.

K 4; “Oyuncu olarak oynadığım kulüpteki hocam maçlarda böyle yanıma otururdu izlerken böyle biz onunla sohbet ederdik ya hocam şöyle olsa daha iyi olmaz mı bu savunma daha iyi olmaz mı falan, bana derdi ki; Ya sen gerçekten hentboldan kopma yani oyuncu olmasan bile antrenörlük yap, senin inanılmaz bir antrenörlük yeteneğin var bana güven. Ben de yok hocam ya ben çoluk çocuk yani uğraşamam felan dedim

ama daha sonra ben özel okulda çalışmaya başladım ve özel okul da benden haliyle hentbol takımları istedi. Yani yapabilir miyim yapamaz mıyım derken çok keyif almaya başladım”.

K 5; “Antrenörlüğe nasıl başladım eee hentbolu bıraktım işte bir sene hiçbir şey yapmadım sadece öğretmenlik yapıyordum sonrasında işte benim de küçüklüğümden beri tanıdığım bir hoca abimiz, ondan sonra işte şey dedi; takımım var işte Seyhan bir ablaya ihtiyacımız var, işte takımdaki kızlarla ilgilenecek falan, toparlayacak, işte gel yardımcı olur musun bana dedi. Ben de dedim ki ya; o sıra böyle hani biraz kafamı dinlemek istiyordum aslında yani çok bir şey değildim tekrar o tempo hani yormuştu beni çünkü uuu tamam dedim yani yardımcı olurum hani, ama çok yoğun mesai mesai harcamam ondan sonra öyle başladım”.

K 6; “Antrenörlüğe ee biz Süper Lig Takımı, Birinci Lig Takımı kurduk Süper Lige çıktık sonra Y Hocam dedi ki; ee sizler dedi artık bana yardımcı olun dedi. “Antrenörlük okuyosunuz siz bana yardımcı antrenör olun” dedi. Daha sonra eee tamam dedik biz de yani artık yardımcı antrenörüz”.

K 7; “Ben Süper Lig'de oyuncuydum o dönemlerde. İşte biz anlaşma yapıyoruz sezonun başındayız, kulüpten yöneticilerimiz hocalarımız aradı. E tamam anlaşma yapalım ama bir tane de altyapı takımı çalıştır dediler bana. Ben öncesinde çok sıcak bakmıyordum açık söylemek gerekirse, hani aklımda böyle bir şey yoktu ama tamam dedim, başladım. Sporcuydum, sporcuyken bir anda yani hani ben bile beklemiyorken antrenörlüğe karar vermiş bulundum”.

4.4.3 Tercih meselesi

Kadın antrenörler ne kadar donanımlı olurlarsa olsunlar tercih edilmediklerini ifade etmektedirler. Bunun en önemli sebebinin, Hentbol Federasyonu tarafından destek görmediklerinden dolayı kendilerini geliştirmek ve ispatlamak için gerekli zeminin oluşturulmaması olduğundan bahsederek, bu durumla orantılı olarak yalnızca özgeçmiş bilgilerine göre antrenör seçiminin yapıldığı bir sistemde hiç şanslarının olmadığını ifade etmişlerdir.

K 4: “[...]bak şöyle de bir şey var adam hiç hentbolu bilmesin, bir tane kulüp kursun, sponsor bulsun şimdi CV alıyor değil mi eline. Şimdi CV de A antrenörün bir bakıyorsun abi işte atıyorum, Selkasından tut, bilmem nesinden tut, A Milli antrenörlüğü, Genç Milli antrenör.... Yani döşemiş. Adam diyecek ki aaa harika bir

deneyim, yani. Şimdi benimkine bak. Milli Takım antrenörlüğü var mı? Yok, başarı var mı? Yok, Avrupa kupası var mı, yok. E yok, çünkü ben o kulüplerde olamadım. Olamam da çünkü bana sahip çıkılmaz”.

K 6; “Ne zaman burda baş antrenör olmaya kalks.. kalkınca immm şöyle bi ifade gelebiliyo; yöneticilerle bilmem ne ilişkisi var yada mesela iştee bu kulübe bunları bunları yapıyo, bu yüzden işte gibi ifadelerin kullanılması çok yüksek burda.”

4.4.4 Cinsel taciz

Katılımcılar cinsel taciz ile ilgili kayıt dışı olarak bilgi vermiş ve bazı katılımcılar bu verilerin araştırmaya dahil edilmemesi konusunda talepte bulunmuşlardır. Araştırma etiği doğrultusunda ve araştırmanın gönüllü katılım ile yapılmış olması sebebi ile bulgularda yalnızca katılımcıların izin verdikleri alıntılara yer verilmiştir.

K 1; “Ama şey olabilir tabi cinsel taciz olabilir, cinsel istismar olabilir sporcularda da kadın antrenörde de olabilir. Yani kadınla erkeğin olduğu her ortamda olduğu gibi, bizde de olabilir. Ama ben hani ben voleybolda bir yaşadım şöyle. Eeee eşimden boşandığımı öğrenen bir antrenör bana farklı yaklaşımaya çalıştı. Ve ben de o zaman ‘bir dakika’ dedim. Evet ben eşimden ayıyım ama hani eee eşimden ayrı olmam sizin bana bu şekilde yaklaşmanıza sebep değil. Siz orda hele bir durun dedim. Ve aslında zaman zaman biraz şey duvar örüp başlarda gençtim çünkü”.

K 2; “Antrenörüm belki başka ee belki benim davranışlarımdan rahatsızlık duydu, belki başka bir .. o dönem mesela benim arkadaşım (erkek arkadaşım) onun istemediği bir kişiymiş”

K 6; “[...] gitmiştik, Y Hocayla beraber, um D[....]’ya gittiğimizde gece saat ikide kapım çaldı benim, oda arkadaşımınla beraber dedim ki; açmayalım bu kapı açılmaz yani gece ikide neden kapım çalınsın benim. Sonra kapıyı açmadım, sonra ertesi gün antrenörüm bana küstü kapıyı neden açmıyorsun, siz gezmeye mi gittiniz, bana böyle bi güvensizlik oldu herhalde gece D[...]’da dışarı çıkacağımızı falan düşündü. Ve hiç bi etrafta hiçbir şey yok, biz tamamen kapıyı açmamaktı niyetimiz, ikide gelen kapıyı niye açayım diye açmamıştım”

Görüşmeci; Peki gece ikide kapıyı çalan antrenörünüz müydü ona eminsiniz değil mi?

K 6; “Çünkü şöyle; biz bi öncesi akşam onların elinde şarap görmüştük, şarap vardı şarap içeceklermiş, onlarla beraber şarabı içmedik, kendi odamıza çekilmiştik. Sonra o da onlar şarabı içtiler ve yani -benim bu benim tahminim tabi hani- öyle düşündüğüm için kapıyı açmadım zaten, onlar o şarabı içtiler ve bizim kapımıza geldiler diye düşündüm ben. Sonra kapıyı açmadım. Sonra bana kırıldı zaten kapıyı açmadım diye.”

4.4.5 Psikolojik şiddet (zorbalık)

Araştırmaya katılan kadın antrenörlerin her biri farklı boyutlarıyla psikolojik şiddete maruz bırakıldıklarını ifade etmişlerdir.

K 2, İş, aile, eş olma üçgeninde yaşadığı zorlukları şu şekilde ifade etmiştir;

K 2; “Tabi burda benim bir avantaj ya da dezavantaj, eşimle birlikte olmam da benim için Güneşçim. Çünkü orda iki erkeğin duvarı var, yani burda aslında benim hem bir eş olmam, hem bir antrenör olmam, aynı zamanda karşı tarafın bir erkek olması, sana dikte etmesi ya da seninle bir sorun yaşamaması, eşimin bir erkek olarak onun bakış açısı yani onun da antrenör olarak olaylara müdahil olmak istemesiyle benim yaşamış olduğum baya bi kısır döngüler oldu.”

K 5, anne olmasından dolayı yaşadığı psikolojik şiddet sürecini şu şekilde ifade etmiştir.

K 5; “Çocuğum küçüktü emziriyordum ondan sonra onu da yanımda götürüyordum. (Cık) Hemen burun kıvrımlar başladı; işte ya kadın işte, anne işte, çocuk burda işini yapıyo mu falan, yapıcak mı onunla mı ilgilenecek takımla mı ilgilenecek. Oysa ki ben takımla ilgili yapmam gereken hani neyse işte, ısınmayı yaptırıyorum, sonra pasları yaptırıyorum falan hani benim üzerime düşen görev neyse ben onların hepsini yapıyorum. İşte deplasmana gidilecek ne bileyim ayarlanacak işler varsa onları yapıyorum falan, ama her zaman şöyle bir şey var işte; anne oldu doğurdu, doğurdu işle ilgilenmiyo. Çünkü senin başındaki yönetici çocuğuna bakmıyor, - çocuğuna hani şey olarak bakmıyor derken ilgileniyodur tabi ki hani alıp götürüyodur ama – belli bir temel ihtiyaçları için zaman ayırmıyor annesi ayırsın diyor. E öyle bir insan senin başına gelip de yönetici olduğunda seni de evdeki gibi düşünüyor. Diyor ki (gülerek) eve gitsin çocuğuna baksın ne işi var burda diyor”.

K 6, yaşadığı psikolojik şiddet sonrasında iş bıraktırma ile sonlanan süreci şu şekilde ifade etmiştir;

K 6; *“Baş antrenör dedi ki; ben dedi bi tane daha arkadaşım var -hatta benim öğrencimdi- onla beraber dedi çalışcaz artık, o sana yardımcı antrenör olacak Aslı dedi. Tamam dedim, ne kadar güzel bi tane daha yardımcı olacak bana, sonra baktım ki o ikisi çalışıyorlar ben e kenarda sadece hiçbir şey yapmıyorum. Ben oysa ki yardımcı antrenör benim ama o ikisi beraber çalışıyorlar. Ben de dışarıdan biriymiş gibi hissettim kendimi. Sonra biz senle çalışmak istemiyoruz dediler bana Y Hocayla beraber. Tamam o zaman dedim ve bıraktım. Herhangi bir sebep yok benle hiç çalışmak istemediklerini söylediler sadece. Onlar ikisi beraber, (gergin bir tavırla) çünkü onlar ikisi beraber çalışmak istediklerini söylediler, sonra bıraktırdılar bana, işten çıkarttırdılar beni.. öyle mesela hiç bi sebebim yok yani.”*

Katılımcılar, yaşadıkları psikolojik şiddet sonrası hissettiklerini şu şekilde ifade etmişlerdir.

K 1, yaşadığı süreci aşağıdaki şekilde ifade ederek, yaşadığı psikolojik şiddetin kendi davranışlarından kaynaklandığını düşündüğünü ifade etmiştir.

K1; *“Eee çünkü hani dulsun ya sanki her şeye açıkmuşsun gibi bakıyorlar. Bir yokluyorlar. Evli olsun, bekar olsun bir yokluyorlar. Acaba hani eee bir şey olabilir mi? Bir kaçamak bir şey yaşayabilir miyiz. Ben başta eeee zaten ilk boşandığım da onu çok hissettim. Ya ben dedim şimdi dulum herkes bana farklı gözle bakacak. Ben ne yapabilirim acaba nasıl uuu (düşünüyor) ayakta durabilirim? Sonra onun senin davranışlarıyla ilgili olduğunu tabii kısa bir sürede keşfettim. O günden sonra da hiç öyle bir sıkıntı olmadı”.*

K 2; *“Eee ha bunu nasıl kesebilirim, sen karışma dersem farklı kaybediş noktam olacak, kabul et dersem farklı bir kabul ediş noktam olacak yani burda kazan kazan durumunu oynamaya çalıştım hep. Ya benim tek başıma olmamla durumum farklı ama eşimle birlikte olma durumum çok farklı. Eşime de saygım var, ailem var, kaybetmemem gereken bir yapım var, hani ben burda ailemi de, hentbol adına ailemi de hiçe saymam, öyle de bir kısır döngüm var benim”.*

K 5; *“Ne hissettim, hep bir eksik hissettim yani kendime yapmıyor muyum, yapamıyor muyum ama sonuç olarak şu an yapmam gereken bir şeyler de var. Okey ismi yapıyorum ama psikolojik olarak kendini kötü hissediyosun sürekli bir savunma*

durumundasın yani benim kendimi savunacak bir durumum yok ki ben işim yapıyorum. Yani bunun dışında da çocuğuma bakacaksam bakıcam, ailemle ilgileneceksem ilgilenicem, sosyal zaman ayırıcım kendime yani, ben 7/24 sizinle birlikte olamam ki. Kötü hissettim. Yani, aaa sanki böyle uı bişe.. çocuk dünyaya getirmişsin ve aa değersiz hissettiriyo anladın mı. Senin artık işin bitti, antrenörlük yapamazsın, bu işi de düzgün yapamazsın, (gülerek) hiç bir işi düzgün yapamazsın gibi bir durumla karşı karşıya geliyorsun”.

K 6: “Y Hocanın yapmış olduğu olaydan sonra uı psikolojik olarak çok yaşadım. Mesela işten çıkarılma evresinde inanılmaz kötüydü benim için, çünkü hiç sebebi olmayan bi durumda işten çıktım. Uı sonra onunla aynı ortamları paylaşırken psikolojik olarak sürekli; acaba ya ben uzaklaşmalıyım, ya savaşımalıyım ama o kadar güçlü değilim Y Hoca kadar güçlü değilim diye düşünüyorum, uı sonra dedim ki vazgeçersem biticek yani ben hiç bi zaman ömür boyu bu işi yapamayacağım. Sonra vazgeçmedim, sadece kendi alanımda, kendi çöplüğümde biraz savaş.. işler başarmaya başladım”.

Ayrıca katılımcıların yaşadıkları psikolojik şiddet, sözlü ya da fiziksel taciz sonrası işi bırakma ya da duvar örme gibi önlemler alarak durumu kontrol etmeye çalıştıkları görülmüştür.

K 6, yaşadığı psikolojik şiddet sonrası iki yıl camiadan uzakta kaldıktan sonra yavaş yavaş aşabildiğini ifade ederek;

K 6; “Her ne yaparsam yapayım, onu kazanmaya uğraşmakla u çabalamayacaktım, kararım buydu. Tek gidip çalışıp onu her defasında yenerek sessizce oradan uzaklaştım hedefim ve bu şekilde şu anda gayet güzel bi şekilde ilerliyorum, hiç bi sıkıntı yok”.

Cinsiyet rollerinden dolayı, farklı alanlarda uygulanan psikolojik şiddet sonrasında katılımcılarda kendini sorgulama, aile ve iş hayatı arasında sıkışma, kendini değersiz hissetme, çelişkiye düşme gibi durumlar ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda bu süreçte psikolojik olarak sorunlar yaşayan kadınlar (düşük ücretlerle çalışmalarına rağmen), maddi olarak da yıpranmışlardır.

4.4.6 Ev, iş ve yaşam dengesi

Katılımcılar, ev, iş ve aile dengesi üzerine iki farklı görüş bildirmişlerdir. Birinci görüş ev içi sorumlulukların eşit dağılmadığı yönündedir, bir diğer görüşte ise görece olarak daha eşit bir dağılım ve anlayış söz konusudur.

K 2; “Maça giderken işte evde gürültü yapmayın, ya da işte oyum eksik mi, buyum eksik mi, şuyum var mı, o yıkandı mı, bu yıkandı mı onun dışında ancak eksik olursa onlarla ilgili sıkıntı yaşıyordum. Yok başka zannetmiyorum ya, X Hocanın yaşadığı sıkıntılar bunlar, benimki kadar değil”

K 3; “Eee bayanlar ne yaparsa yapsın, hangi mesleği yaparsa yapsın ee birincil sorumlulukları ev ve aile gibi oluyo, yani evi ve aileyi aksattığın uu ve aksatabileceğin hissedildiği zaman o zaman meslekle olan ilgin sorgulanabiliyo. Ben bunu yaşamadım u ama başantrenör olarak devam etseydim u ve dediğim gibi çok daha fazla zaman ayırmaya başlasaydım belki benim için de aynı şey geçerli olabilirdi. İşle, evle, antrenörlükle birlikte sorunlar yaşar mıyım, o zaman yaşayabilirim. Daha fazla vakit ayırmam lazım, yani şu anki yardımcı antrenörlükten çok daha fazla zamana ayırmam lazım, daha fazla çalışmam lazım. O zaman diğer tarafları aksatabilirim, o zaman sorun yaşayabilirim”.

Ev içinde daha eşitlikçi bir dağılım olduğunu ifade eden katılımcıların vermiş olduğu yanıtlar doğrultusunda iki gurup arasındaki jenerasyon farkı dikkat çekmektedir.

K 4; “Yani zaten bi hentbolcuyla evli olduğum için ee açıkçası çok anlayışlı davraniyo eee yani karşılıklı olarak eee birbirimize yardımcı oluyoruz, o yüzden etkilemiyo yani dediğim gibi başka bi meslekten başka biriyle evlenseydim kesinlikle bunları kabul etmezdi yani, yani on bir buçukta antrenmandan gelmek ne demek yani”.

K 5; “Yani eşim normal standartlarda bir adam olsa işte akşam ne bileyim altıda yedide yemek hazır olacak işte hafta sonu evde olucaksın falan, öyle yapılmazdı yani. Hani ben de zaten (gülrek) öyle bir eşle yapamazdım. O yüzden (gülerek)”.

Katılımcılardan yalnızca bir tanesi diğerlerinden farklı bir cevap vermiştir. Katılımcının verdiği cevap araştırmada iş aile ve yaşam dengesi konusunda araştırmacının düşüncesini desteklemektedir.

K 6; “Çok yoğundum, o benden şunu talep ediyordu; yani “bize hiç zaman ayırmıyosun Aslı, tamamen hayatın hentbolden ibaret oldu” diye söylüyordu öyle olunca eee dedim ki hani bu işi bırakmam yani ben bu işi çok seviyorum, bu işi bırakmam dedim, o zaman bizi mi bırakıcağsın dedi, eğer böyle bir şansımız varsa olabilir dedim. O zaman “tamam” dedi ve ayrıldık”.

4.4.7 Yardımcı antrenörlük

Katılımcılara Türkiye’de yardımcı antrenör olmak için hangi vasıflara, özelliklere sahip olunması gerektiği sorulduğunda, katılımcıların verdiği cevaplar; liyakat ve donanımdan çok ikili ilişkilerle ya da erkek antrenörün uygun gördüğü kritere bağlı olduğu yanıtları alınmıştır.

K 4; “Kim arkadaşınsa kiminle aran iyiye ya da kimin para kazanmasını istiyosan onu alıyosun yani. Bi kere kadın, bayan antrenöre şans ve değer vericeksin. Şans ve değer vericeksin, bayan antrenör kimsenin böyle çantası gibi yani yanında taşıdığı birisi değil. Yani sen bayan antrenörü yanına alıyosun ama sadece duruyo. Ya onu da neden aldığın belli”.

K 5; “Ben donanımlı bir antrenörle çalışırım, yönetimle soru yaşarım u onu getirirler, ya da benim ayağımı kaydırır, ya da u ne biliyim antin kuntin işleri varsa hani doambaçlı böyle bir sürü işi olan da var, onları öğrenir, ya zaten şöyle bir baktığın zaman eee çok fazla kişi genelde sessiz, etliye sütlüye karışmayacak kişileri yardımcı antrenör olarak seçiyor.”

K 6; “Ama bizde öyle değil, bizde u çok önemi yok onun, sen tamamen o.. onun ihtiyaçlarını eksik ve gidermesi gereken işleri yapıyosan yardımcı antrenörsün, u o yüzden şey bu başarı falan değil yani, bunu başardığım için beni buraya getirdiler diyolarsa bunda bi sıkıntı oluyo bizde. Ben de öyle düşünmüştüm çünkü Y Hoca bana ilk teklif ettiğinde, benim yardımcı antrenörüm olur musun dediğinde, ooo ben bunu çalıştım bu sene bu yüzden Y Hoca beni yanına çağırdı diye düşünmüştüm aslında sebebi o değilmiş”.

Bununla birlikte genel olarak tüm katılımcılar takımın ablası, annesi olduklarını ve genelde antrenörle oyuncular arasında dengeyi sağladıklarını da ifade etmişlerdir.

K 5; “Aslında tabi baktığında yardımcı antrenördüm. Ama hani bu bi şey teklif hani gel yardımcı antrenör ol hani şey değil yani benim bi yardımcı antrenöre ihtiyacım

var değil hani bir ablaya ihtiyacımız var işte kızlarla ilgilenirsin falan, yani o şekilde bi teklifti”.

K 6; “Ya bakıcı anne gibi bişeyisin ya yardımcı antrenörsen. Şey immm aslında eğer baş antrenörün varsa erkeksen onun kölesinin aslında diğerlerinin de sporcuların da annesinin. Başka hani böyle ifade edeyim çünkü tüm ihtiyaçları sen karşılamıyorsun, o sayfası kapanır mümkün değil devam etmez senin için”.

Bir katılımcı farklı bir yaklaşımla konuyu ele alarak şu ifadeleri kullanmıştır.

K 2; “Bi kadın olarak onun yanında olmam işleri kolaylaştırdı aslında. Çünkü; uu sağlıksız ortamların, sağlıksız olayların içinde de olabilecek durumların olduğu süreçler de yaşanmış olabilirdi.”

4.4.8 Baş antrenörlük

Bilinen en genel tanımı ile antrenörlük; genel ya da ilgili spor dalına özgü bir biçimde, spor etkinliklerini ve antrenmanlarını yaptırarak sporcuyla teknik, taktik, kondisyon, psikolojik, sosyolojik ve zihinsel açıdan amacına uygun şekilde basamaklı olarak üst düzey verimliliğe ulaştıran eğitici kişidir. Bun tanım doğrultusunda katılımcılar baş antrenörlük kriterleri ile ilgili aşağıdaki ifadeleri kullanmışlardır.

K1; “Bizde çok iyi antrenörler var, mesela hani Avrupa düzeyinde antrenörler var ama keşke soyadımızda oviç yazsaydı diyen menajerler var. Yani bir Romen olsaydınız bir Sırp olsaydınız işte belki Avrupa’da bir takımda antrenörlük yapabiliirdiniz diyen menajerler de var”.

K 4: “Önce değer vericeksin, sonra şans vericeksin. Sen bayan antrenörlerine süs bitkisi muamelesi yapamazsın, görüntüde var mı var. o kadar bitti, var mı var işte çoğaltıcaz mı çoğaltıcaz aa niye bayanlar antrenör olmasın, abi niye olsun, neden olsun? Sen bu kadına şans vermiyorsun, değer vermiyorsun, yani ne bileyim hiç birşey vermiyorsun ama diyorsun ki bayan antrenör olsun. Sana ne diyorum ben, tabi ki ben sadece baş antrenör olurum, çünkü ben para almadan çalıştığım için. (Sinirlenerek) Bir tane parası olan kulüp beni almaz. Almaz. Neden alsın ya, çünkü senden önce o kulübe on bin tane CV gidiyo. Senin CV n yok orda çünkü senin ortaya koyabileceğin bir başarı yok çünkü senin eee düzgün bir kulübün yok”.

K 5; “(Gülerek) Yani şöyle bi genel bi baktığımda herkes olabilir (kahkaha atar) herkes olabilir”.

Baş antrenör olabilecek kriterlere sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz sorusuna ise;

K 2; “Kim istemez yani böyle bir deneyimi yaşamak, böyle bir ui sevdiğin bir şeyde olmak, bu gücü hissetmek, çünkü o da bir güçtür. Eğer sen bir antrenörsen lidersin de aynı zamanda bu liderliği de ui şimdi baktığında gıpta ediyosun, ui yani bir işte Kastamonu’ya Hollandalı antrenör geldi bayan antrenör, her şeyiyle kadın her şeyi yaptı. Çaresizliği de yaşadı, başarıyı da yaşadı ama kendinden ödün vermedi kadın. Yani bizim.. biz de aynı şekilde, neden böyle biz baskıyla, neden biz hemen kendimizi geriye çektirerek, sindirerek illa ki benim arsız olup, yani insanların ağızına laf tıkayan, sert bir insan mı olmam gerekir”.

K 3; “Evet düşünüyorum ama u ister miyim (düşünür) net söyleyemem sana bu konuda, evet isterim diyemem. İşle, evle, antrenörlükle birlikte sorunlar yaşar mıyım, o zaman yaşayabilirim. Daha fazla vakit ayırmam lazım, yani şu anki yardımcı antrenörlükten çok daha fazla zamana ayırmam lazım. O zaman diğer tarafları aksatabilirim, o zaman sorun yaşayabilirim”.

K 5; “: İmm olurdum ama kolay mı olurdu, hayır. Yanii ama olurdu, ama bu tabi ki yani yine bir mücadeleyle olurdu yani”.

4.4.9 Yurt dışı deneyimleri

Katılımcılara Türkiye’den giden bir antrenör olarak yurt dışında yaşadıkları deneyimler sorulduğunda, katılımcıların görüşleri farklılık göstermektedir. Bunun sebebinin farklı coğrafi bölgelerin kültürlerine bağlı olduğu düşünülmektedir.

K 2; “Bizde her zaman bir ataerkil toplum olmanın getirmiş olduğu bir erkek hani gücünü hissetmek anlamında herhade eee bir algı var, bundan dolayı da kadınlardan ziyade erkeklerin gücünün daha fazla hissedilmesi isteniyor ama ben diğer yurt dışındaki takımlarda ya da şu anki şehirlerimizde bir eee İstanbul, Ankara, İzmir anlayışında daha farklı bir kadınlara karşı yaklaşım olduğunu düşünüyorum. Ama yine de erkek kontrolü var”.

K 4; “dil problemi yaşadığı için bir öğrencisinden destek istediğini belirtmiştir”
“Hocam hani biz sen dedi Türkiye’den geldin Müslüman’sın hani nasıl böyle

giyinebiliyosun, nasıl antrenörlük erkek takımına yapabiliyosun, hani diye soruyo dedi. Ben de dedim sen anlat oğlum dedim anlattı, ertesi maça geçtik Almanlar geldi. E Almanlar biraz daha biliyo hani laik bi Ülke olduğumuzu felan ama bunlar da bu sefer bayan antrenör nasıl olur, hani biz Türkiyede şimdiye kadar hiç bayan antrenöre rastlamadık yani ne P 'da rastladık, ne başka bir yerde, ne Milli Takımda ne okullarda, hani bayan antrenör ilk defa görüyoruz nasıl oldun, diye hani sordular.. Yani orda da böyle şeylere eee maruz kalıyoruz malesef”.

K 3; “Oralarda çok alışıklar öyle hiç yadırganmıyo. Olumsuz bir tepki hiç görmedim. Hatta u şöyle söyleyeyim; bizde aa bayan antrenör mü diye bazen bi sempatiyle yaklaşım da oluyo orda o da olmuyo, çünkü normal. Yani sempati duymaya da gerek yok çünkü çok olağan birşey yani”.

K 5; “Yurt dışında nasıl hissettim; ya u çok garip hissetmedim aslında çok bi farklı hissetmedim, belki kendim de hani sporcu olarak gittiğim için yani o ortamı, yani bana garip baktıklarını ya da onure ettiklerini, herkes çok normal doğal davranıyordu”.

5. TARTIŞMA

En genel tanımıyla ataerkillik; erkeklerin kadınlar üzerindeki tahakkümünü kabul ettirmek, çocuk bakımı, aile düzeninin sağlanması ve devam ettirilmesi gibi sorumlulukların kadına, evin gelir kaynağını sağlama, sosyal ilişkilerin düzenlenmesi gibi kurumsal çatı altında toplanan ve toplumsal statüyü belirleyen alanların erkeklerin tekelinde olması ve kadınların bu alanlarda söz hakkına sahip olmaması anlamına gelmektedir. Ataerkillik, erkeği doğal olarak kadından üstün görerek kadını erkeğin ikicisi ilan eder. Bu doğrultuda tüm kurumlarda, sosyal topluluklarda ve cemiyetlerde iktidarı kontrol eden ve yöneten erkeklerdir. Ataerkil bakış açısı nedeniyle kadınların hakları önemsizleştirilir ve yok sayılmaya başlanır. Ataerkillik kadınların üretici konumda olmalarına engel olarak, hür iradelerine de sınırlar çizmektedir (Sultana ve Altay 2019). Beaviour (2020), kadının öteki olarak kabul edilmesini bir türün diğerini başka olarak ilan etmesine bağlamaktadır. Materyalizmin teorisyenlerinden Nietzsche ve Aristoteles'in de savunduğu "ortalama erkek, ortalama kadından daha üstündür" düşüncesinin günümüz modern toplumunda hala kabul gören bir düşünce olmasına karşılık Beauvoir, kadınlık ve erkeklik normlarını tüm toplumlarda örtüşmeyen karşıtlıklar üzerinden sunar. Eril olan kültür, dişil olan da doğa ile ilişkilendirilir. Birbirine ilintili biçimde kurgulanmış bu iki alan arasında hiyerarşik bir yapı vardır. Kültürün doğaya egemen olması, erkeği de kadına göre egemen kılmaktadır. Ataerkil bir kültürde, erkek ya da eril olan olumlu ya da norm olarak kurgulanırken, kadın ya da dişil olumsuz, esas olmayan, normal dışı, yani "öteki" olarak konumlanır. Simone de Beauvoir'ın kadını "erkeğin ötekisi" olarak tanımlarken anlatmak istediği de budur. (Beauvoir 2020).

Kadınların var oluşlarından günümüze kadar toplumsal alanlarda bulunma çabaları, çalışma hayatı ve spor alanında verdikleri mücadele küçümsenemeyecek kadar önemlidir. Spora katılımda Antik olimpiyatlarla başlayan, kadın bedeninin sadece annelik ve ev işlerine uygun olduğu inanişından, olimpik sporculuğa uzanan yolculuk uzun ve zorlu olmasına karşın günümüzde büyük bir ilerleme kaydedildiğini görmekteyiz. Toplumsal cinsiyet ideolojileri sporcuların ve antrenörlerin eğitildiği,

performans gösterdiği ve çalıştığı ataerkil bir antrenörlük sisteminde, kadınların yeterince temsil edilmediği bir bağlamda oluşur. Farklılığın ve ayrıcalığın “kadın” kategorisi içinde nasıl işlediğinin anlaşılması, spor politikasında ve şimdi yöneldiğimiz antrenörlükte toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili akademik konuşmalarda önemli ama çoğu zaman gözden kaçan bir boyuttur (Barnes ve Adams 21).

Bu gün gelinen noktada, kadınların spora katılımındaki gelişme gelecek için ümit verici olsa da sporun yönetim kademelerinde yer alan kadınlar mevzu bahis olduğunda halen spor alanlarında öteki olarak mücadele etmektedirler.

Bu araştırmanın bulguları doğrultusunda kadınların antrenörlük deneyimlerinden yola çıkarak; kadınlar sporun yönetim kademelerinde var olabilmek için birden çok alanda mücadele vermektedirler. Bu zorluklar kadın antrenörlerin azınlık statülerinin bir sonucu olarak sıklıkla katlandıkları ve deneyimledikleri zihinsel, fiziksel sağlık ve kariyer olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar arasında, yabancılaşma, kendini görünür hissetmeme ve incelemeye maruz kalma, güvenilirlik kazanmak için aşırı performans gösterme zorunluluğu, örgütsel normlara uyma baskısı hissetmek, cinsel taciz, ücret eşitsizlikleri ve terfi için sınırlı fırsatlar şeklinde cinsiyet ayrımcılığı riskinin artmasına katlanmak sayılabilir (Kanter 1997).

Görüşmeye katılan 7 katılımcının 6 sı bu çalışmanın yapılmasından dolayı memnuniyetlerini ifade etmişlerdir. Katılımcıların özellikle altını çizerek teşekkür etmeleri, alanda bu gibi çalışmaların eksikliğinin hissedildiği ve kadınların seslerini duyurmak için bir platforma ihtiyaç duyduklarını göstermektedir.

K 2; *“Ben çok teşekkür ediyorum yani aslında belki senden sonra çok şey düşünme imkanım olacak, çok şeye parmak bastın, bu anlamda çok büyük bir adım atıyorsunuz, inşallah bunu da gereken yerlere, gerekli şekilde kullanma imkanın olur canım”*.

K 4: *“Ayrıca bu konuyu araştırdığın için de çok teşekkür ediyorum sana”*.

K 5: *“Valla böyle güzel bi konuda yani bir konuda çalışma yapıyorsunuz. Katkımız olursa ne mutlu”*

Araştırmanın bulgularını farklı aktörlerin yaklaşımı teması altında incelediğimizde; katılımcıların hepsi hem sporculuk hem de antrenörlük kariyerlerinde aileleri tarafından desteklendiklerini ifade etmektedirler. Aileleri tarafından desteklenen

kadınlar çocuk bakımı gibi ev içi sorumlulukların yükünü daha az hissetmekte ve çalışma hayatına daha erken dönebilmektedir.

Günümüzde kadınların çalışma hayatına katılımı daha önceki senelere göre yükseliş göstermektedir. Kadınların iş yaşamına katılmasıyla birlikte geleneksel toplumlarca kabul gören “ev hanımı” imajı yerini “meslek kadını”na bırakmıştır (Bayer 2020). Kadınların çalışma hayatında daha aktif rol oynamaları ile birlikte geleneksel olarak belirlenen aile içi rollerde bir değişim başlamıştır. Kadınların ev içinde yüklendiği sorumluluklar (çocuk bakımı da dahil olmak üzere) erkeklerin de sorumluluk sahasına girmeye başlamıştır. Bu durum doğal olarak evin geçimini sağlamak gibi erkeğe biçilmiş rollerin de paylaşılması sonucunu doğurmuştur. Bu değişimler aile içindeki demografik yapının farklılaşmasına neden olarak daha çok modern toplumlarda karşımıza çıkan eşlerin eşit şartlarda emek harcadığı ve işlerinden kazanç sağladıkları aile tipine yaklaşılması ile sonuçlanmıştır (Wallis ve Price 2003). Bu bağlamda aile, çevre ve kurum desteği ile birlikte kadınlar çalışma hayatında daha çok varlık gösterebilmektedirler.

Özellikle hentbol branşında antrenörlük mesleğini, öğretmenliğin yanında ikinci iş olarak yapan kadınlar (ki bu durum sadece kadın antrenörler için geçerli değildir) bağlı oldukları kurumların desteğini aldıklarında iş kaygısı yaşamamaktadırlar. Bu durumda gözden kaçırılmaması gereken husus ise iki mesleğin birbirine olan yakınlığıdır. Bu sebeple katılımcıların işe yönelik motivasyonları yükselmekte ve iki iş gurubu birbirini besler hale gelmektedir.

Araştırmanın bulguları doğrultusunda en önemli etkiyi gösteren aktörler, federasyon ve ilgili kurumlar olarak değerlendirilmektedir. Bir spor federasyonu ilgili spor dalının yurtiçindeki en üst ve tek düzenleyicisi, yöneticisi ve denetleyicisidir. Federasyonlar, sorumlu olduğu spor dalının faaliyetlerini düzenlemek, gelişmesini ve yaygınlaşmasını sağlamak, antrenör, hakem ve benzeri diğer spor elemanlarını yetiştirmekle yükümlüdür (Çelik ve Yenilmez 2019). Buna rağmen, Türkiye Hentbol Federasyonu ve spor kulüplerinin çoğu, kadının emeğinin yok sayıldığı ve eşitsiz güç ilişkileri ile yönetilerek kadınların önünde aşılması zor engeller oluşturmaktadır. Bu doğrultuda Türkiye’de hentbol branşında Federasyon tarafından kadın antrenörlere erkek antrenörlerle eşit imkanların sağlanmadığı dile getirilmiştir. Federasyonun bu tutumu doğrultusunda, kadınlar ikincileştirilerek en fazla yardımcı antrenör statüsüne yükseltilmekte, eğitim ve kendilerini geliştirme imkanlarından da eşit ölçüde

faydalanamamaktadırlar. Katılımcılarımızın cevapları doğrultusunda; antrenörlerin başarılarının artmasının ülke hentbolunun başarısını doğrudan artıracacağı düşünüldüğünde, hem iç motivasyonlarının sağlanması hem de gelecek kaygılarının son bulması için federasyon desteğinin artmasının ne kadar önemli olduğu anlaşılmaktadır.

Kadınların spor alanındaki hak mücadeleleri temelde iki alanda yürütülmüştür; Spora Katılım ve spor kurumlarındaki liderlik (Koca 2018). Kadınlarda spora katılım sayıları gün geçtikçe artış gösterirken bu araştırmanın esas konusunu oluşturan yönetim pozisyonlarında kadınlar temsilinin oldukça düşük olduğu gözlenmektedir. Sporun yönetim kademelerinde eşit bir dağılım yoksa sporda fırsatların eşitliğinden bahsetmek mümkün değildir. IOC' nin kabul ettiği Olimpizmin Temel İlkeleri; kuralların işleyişi ve işletmelerin mevzuatlarının yasal olarak toplandığı bir belgedir. Katılımcıların verdikleri cevaplardan, Olimpik Anlaşmaya taraf olan Türkiye'nin, hentbol branşında federasyonun uygulamaları bağlamında yetersiz kaldığı görülmektedir. Olimpik Anlaşmanın'nın tarafları, olimpik hareketin hangi kademesinde olursa olsun, anlaşmanın belirlediği ve yürüttüğü her türlü talimatına uyacağı belirtilmektedir. Olimpik Anlaşmanın (2014), 2020 hedeflerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik belirledikleri öneri maddesi (öneri 38) yer almaktadır. Bu belgede izlenmesi gereken yolun, spor ile bağlantılı her birimin öncelikli olacak şekilde, spor yönetim kademeleri, ve komisyonlarında kota sistemi ile ilerlenmesi olarak belirlenmiştir. Bu kotaların en az %40 kadın mevcudu olacak şekilde uygulanması gerektiğini ve bu uygulamanın zorunluluk arz ettiğini belirtmiştir (Öztürk ve Koca 2018).

Olimpik Anlaşmanın amacı; cinsiyetler arasındaki her türlü eşitsizliğin önlenmesi ve toplumun dayattığı cinsiyet rollerine bağlı ön yargıların ve ötekileştirmelerin ortadan kaldırılmasıdır (Öztürk ve Koca, 2018). Bu kapsamda spor kurum ve kuruluşlarında, spor ile bağlantılı her alanda eşitliğin sağlanması amacıyla bir takım ölçütler belirlenmiştir. Bu ölçütler hiç bir mezhep, renk, dil, sosyal statü ya da yaş ayırt etmeden her bir bireyi içine almaktadır (Koca 2018).

BM ve AB merkezli uluslararası spor kurumlarının ve uluslararası kadın spor kuruluşlarının iki temel dayanağı vardır. İlki ve en önemlisi; spora katılmak her insanın doğal hakkıdır. Diğer kabul esası ise toplumsal temelli eşitsizlikler sebebi ile kadınların spor alanlarına katılmamalarının kadınların insan haklarının ihlali

olduğudur (Koca 2018). Bu kabuller önderliğinde, ilgili yönetim birimleri (bölgesel ya da yerel) ayrımcılığı içeren durumları önlemek amacıyla, her türlü önlemi almak ve yürütmekle sorumludurlar (CEMR). Bu nedenle, Uluslararası Olimpiyat Komitesinin hedefleri ve felsefesi arasında kadın ve erkeklerin tüm seviyelerde ve tüm yönetim birimlerine katılımının eşit şartlarda sağlanması ve özellikle kadınların spora katılım şartlarının geliştirilmesi önemli yer tutmaktadır.

Bununla birlikte hakemler, seyirciler ve yöneticiler gibi farklı aktörlerin devreye girdiği noktada da durum çok iç açıcı değildir. Seyirci yaklaşımı bölgesel olarak değişirken yöneticiler ve hakemlerin yaklaşımları genel olarak ataerkil düzenin izlerini taşımaktadır.

Bourdieu (2019), genel olarak erkekler tarafından yapılan işlerin zahmetli ve asil olarak görülürken aynı iş kadın tarafından yapıldığında değer kaybeder ve sıradan olarak görüldüğünü ifade etmiştir. Bourdieu'nun da ifade ettiği gibi erkeklerin (üst yönetimde çoğunlukta olmalarına rağmen) üst yönetimde yer alabilen kadınların öne çıkılmalarını kabul edemedikleri görülmüştür, bu durum eril otoritelerinin sarsılması olarak görülebilmektedir.

Barnes ve Adams (2021)'in yapmış olduğu araştırmada; kadın antrenörlerin erkek hakemlerle zor ama sıradan karşılaşmalar hakkında paylaştıkları hikayelerde rahatsız edici bir örüntüyü aydınlattığı ifade edilerek, bu karşılaşmalar sonrasında genellikle kadınların işyerlerinde kızgın, yalıtılmış ve ezilmiş hissetmelerine neden olduğu belirtilmiştir. Kadınlar hakemlerden aldıkları cinsiyete dayalı muameleyi haksız ve sinir bozucu olarak nitelendirilmişlerdir. Örneğin, kadınlar kenarda, hakemlere meydan okuduklarında veya kötü çağrılara veya cevapsız ihlallere duygusal tepkiler verdiklerinde erkek meslektaşlarından daha sert sonuçlara maruz kaldıklarını hissettiklerini ifade etmişlerdir. Bu araştırmanın verileri de Barnes ve Adams'ın yapmış olduğu çalışma ile benzerlik göstermektedir. Bu durum kadın antrenörlerin sadece ülkemizde değil yurt dışında da benzer deneyimleri yaşadıklarını göstermektedir.

Katılımcıların, seyirci yaklaşımı konusunda birbirinden farklı cevaplar vermeleri fakat bununla birlikte seyirci tepkilerinin coğrafi konuma göre değişiklik gösterdiğini ifade etmeleri, seyirci yaklaşımı ile şehirleşme arasında bir ilişki bulunduğuna dikkat çekmektedir. Özellikle daha kozmopolit ve kadınların kamusal alanda daha görünür

olduğu şehirlerde kadın antrenörler daha normal ve kabul edilir olduğunu düşündürmektedir.

Kadın antrenörlerin kariyer yolundaki zorluklar teması çerçevesinde eşi de antrenör olan bir katılımcının deneyimi, toplumun erkeği önceleyen ve evli kadını bağımsız bir birey olmaktan ziyade eşi üzerinden tanımlayan bakış açısını açıkça ortaya koymaktadır. Bu durum kadını cinsiyetinden dolayı görünmez kılmaktadır.

Somut gerçeklikte kadınlar çeşitli yönleriyle görünürdüler fakat konu çalışma hayatına geldiğinde, kadınların çoğu zaman soyutlandıkları, dışlandıkları hatta yok sayıldıkları görülmüştür. Özellikle bazı geleneksel toplumlarda kadınların görmezden gelinerek hiçe sayılması çalışma hayatına da sirayet ederek iş yaşamında da aynı görmezden gelinmeye maruz kalmasına sebep olur (Özvürmez ve Aksu 2017).

Örgütsel davranış kuramlarında örgütsel dışlanma (ostracism) olarak bilinen kavram, bir çalışanın diğer çalışan(lar) tarafından hem başarısını hem de saygınlığını zedeleyecek düzeyde önemsenmemesini tanımlar. Özellikle yapılan işin kişinin cinsiyetine uygun olmadığına dair anlayış, kişinin cinsiyeti nedeniyle dışlanması sonucunu doğurabilmektedir (Karakulle 2021). Katılımcılarımızın deneyimleri de, erkek egemen spor ortamlarında cinsiyetleriyle özdeşleştirilmeyen kadınların, bu nedenle dışlanmaları ve hatta yok sayılmalarına örnek oluşturmaktadır. Bu araştırmanın sonuçları da literatürde karşımıza çıkan sonuçlarla benzerlik göstermekte, kadın antrenörler dışlanma deneyimini yaşamakta ve bundan dolayı da psikolojik olarak olumsuz etkilendikleri görülmektedir. Bu durumun kadın antrenörlerin işlerine olan istek ve motivasyonlarının azalması, özgüvenlerinin kırılması doğrultusunda vazgeçme ve işi bırakma gibi sonuçları doğurabileceği düşünülmektedir. Bu konu ileriki aşamalarda psikolojik şiddet başlığı altında ayrıca irdelenecektir.

Katılımcılar bir taraftan yok sayılmakla ilgili durumlarda rahatsızlıklarını dile getirirken, diğer taraftan da eril bir sistem içinde var olmaya çalışan kadın antrenörlerin, bir ayrımı işaret eden bazı durumları ise normalleştirdikleri görülmektedir. Kadınlara atfedilen birtakım özellikleri kabulleniyor olmaları (duygusallık, çığırkan olma vb.) ve bu bağlamıyla meslekleri de cinsiyetlendirmeleri kendilerinin de ataerkil kabulleri nasıl içselleştirdiklerini göstermektedir. Bourdieu (2019)'nun dediği gibi ataerkil sistemin gücü sayısız tekil tahakküm ilişkisinin nihai ilkesidir. Bazı kadınlar genellikle yüksek derecede atletiklik ve antrenörlük

sermayesine sahip olsalar bile; düşük öz yeterliliğe, düşük algılanan güven ve yetkinliği kabul ettiklerinden ve pozisyon için nitelikli olmadıklarına inandıklarından dolayı kadın antrenörlerin öz algıları genellikle bir engel görevi görür (LaVoi and Dutove 2012). Bu bakış açısıyla kadınların antrenörlük deneyimlerinde yaşadığı zorlukları normalleştirmeleri toplumsal cinsiyetin ne kadar baskın olduğunu göstermektedir.

Normalleştirmenin bir diğer boyutunu erkek antrenörlerin kadın sporcuyla kurdukları ilişkiler bazında değerlendirecek olursak; katılımcıların genel olarak duruma yaklaşımı kendileri için ataerkil öğrenmelerin uygun gördüğü ortak payda “erkeğe söylenemeyecek şeyler” konusunda kadınlara duyulan ihtiyaçtır. Görüşülen kadın antrenörlerin bu durumu kabullenmeleri baş antrenörlük yolundaki engellerin önemli bir parçası olarak değerlendirilebilir.

Bu konuda araştırmacı kendi sporculuk deneyimlerinden yola çıkarak erkek antrenörlerle her konuyu konuşamama durumunun altyapılarda küçük yaşlarda (yıldız ve genç takım seviyesinde) yaşanabildiğini fakat A takımlarda çok sık karşılaşılmayan ve cinsiyet farketmeksizin antrenörü ile konuşulabilen bir konu olduğunu belirtmektedir. Çünkü menstürasyon döneminin sporcunun performansını olumlu ya da olumsuz etkilediği su götürmez bir gerçektir.

Yalnızca kadınlara özgü bir durum olarak menstürasyon dönemini ele alacak olursak; menstürasyon dönemlerinde kadınların performansının hangi yönde etkilendiği üzerine yapılan bir çok çalışmada kesin bir sonuca ulaşamamıştır. Menstrual dönemin bireysel ve fizyolojik sebeplerden dolayı standart bir görüntü sergilemeyerek, kadın sporcuların performanslarını farklı yönde etkilediği tesbit edilmiştir (Çakmakçı ve diğ. 2005).

Görüşülen kadın antrenörler, erkek antrenörlere kıyasla iletişime daha açık olduklarından ve empati kurma becerilerinin daha yüksek olduğundan söz ederken, anaçlık vurgusu da yapmışlardır. Kadınların duygusal olduklarına dair genel kabul, onların iş yaşamlarında da “iş yerinin annesi” olarak konumlandırılmalarına neden olmaktadır (Güvenel-Karaduman ve Ergun 2018). Kadınların da bu etiketleri sahipleniyor oluşu toplumsal cinsiyet normlarının içselleştirilmiş olmasına bir başka örnek olurken, özellikle kadınlığın annelik ve anne şefkatiyle özdeşleştiriliyor oluşunu da göstermektedir. Bu yönüyle de kadın antrenörlerin meslek tanımlarının içine yüklenen bir vurguyu daha normalleştirdikleri görülmüştür.

Çalışma hayatlarında kadın ve erkeklerin ulaşmak istenen hedeflere bakış açıları birbirinden farklıdır. Erkekler, sonuca ulaşmaya yönelerek hedefe ulaşmaya odaklanırken kadınlar, duruma daha niteliksel yaklaşırlar ve işlerin uygulanırken nelerle karşılaşıldığını ve bu süreçleri nasıl yönettikleri ile daha çok ilgilenirler (Chodorow 1989).

Sosyalleşme dönemlerinde kız ve oğlan çocuklarının kendilerine ait oldukları toplumun geleneksel cinsiyet anlayışıyla öğretilen normları devam ettirdikleri bilinmektedir. Bu roller iki cinse göre değişerek toplumun normları ile belirlenmektedir. Kadınların daha naif, anlayışlı, hoşgörülü, anaç v.b olarak görülürken, erkeklerin özgürlüğüne düşkün, güçlü, kararlı v.b olduğu düşünülür. Bu görüşler temel var olmayan ayrımlardır. Toplum kendi normlarını bireylerin cinsiyetlerine uygun bulduğu şekilde bireylere aktararak toplumsal cinsiyetlerin farkına sebep olmaktadır (Dökmen 2019).

Katılımcılara ücretlerde eşitlik ile ilgili bir soru sorulmamasına rağmen, bu konudaki görüşlerini (bknz. 4.2.5. kurtarıcı etkisi) paylaşmışlardır. Katılımcıların anlatıları bize kadın antrenörlerin kariyerlerinde kadın olmalarından kaynaklanan iki ayrı noktayı göstermektedir. Öncelikle anne olan kadınlar kariyerlerini sürdürebilmek için çocuklarının bakım sorumluluğundan kaynaklanan sorunları çözmek zorundadır. Bununla birlikte maddiyat ve diğer imkansızlıkları çözmek için kadınlar, iletişim becerilerini kullanmak zorunda kalmaktadır.

ABD’de Fortune 500’e giren 25 şirketin CEO’larının kadın olması, başlangıçta olumlu görünse de Utah State Üniversitesin’de yapılan bir araştırma perde arkasındaki gerçeği ortaya koymuştur. Buna göre bu şirketlerin performansları düşüşe geçtiğinde kadın yöneticileri CEO olarak görevlendirmekte fakat şirketlerin performansları tekrar yükselmeye başladığında kadınların yerini yeniden erkek yöneticiler almaktadır. Araştırmacıların bu duruma “kurtarıcı etkisi” adını verdikleri, bu durumun kadın hentbol antrenörleri için de geçerli olduğu söylenebilir (Staub 2017).

Günümüzde çalışma hayatında kadın istihdamı her ne kadar önemli bir mesafe kat etmiş gözükse de kadınlar genel olarak daha düşük ücretli işlerde ya da alt kademelerdeki görevlerde kendilerine yer bulabilmektedirler. Genellikle yönetim kadrolarında yer alamayan ya da yönetimin alt kademelerinde görev alan kadınların statü farkları ücretlerine de yansımaktadır. Bu uygulamalar “doğrudan ayrımcılık”

olarak nitelendirilmekte ve birbirine etki eden şirket içi sınıfa uygun ücret orantısını doğrudan etkilemektedir (Urhan 2016). Bu bilgi doğrultusunda katılımcıların ortak olarak paylaştıkları düşünce, düşük ücret aldıkları ya da hiç ücret almadan çalıştıkları için antrenör olarak tercih edildikleri yönündedir. Ayrıca ücret talebi ya da daha yüksek ücret şartları sağlandığında tercih edilmeyecekleri düşüncesinde oldukları görülmüştür. Bu da toplumun ücretli emek bağlamında çalışmayı erkek için bir zorunluluk, kadın içinse bir tercih, olarak konumlandırıldığına (Erbuğ 2020) örnek teşkil etmektedir.

Görüşmeye katılan katılımcıların antrenör olarak sergilemek istedikleri antrenör duruşları olduğu dikkat çekmektedir. Farklı kriterlere ve gerekçeler doğrultusunda belirledikleri bu görünüşlerin, geleneksel öğrenmelerle gerçekleşen ataerkil normlar üzerinden belirlendiği görülmektedir. Eril bir düzen olarak kabul edilen sporun içinde var olmaya çalışan kadın, varolma çabalarını sürdürürken bir yandan da spor kültürünün özdeşleştiği başarılı olma mücadelesi içinde de kendine yer aramaya başlamaktadır. Fakat kadınlar söz konusu olduğunda konu yalnızca başarı veya başarısızlık üzerinden değerlendirilmez. Başarılı kadınların başarıları arttıkça erkekleştiği düşünülmektedir. Öztürk'e göre; Başarılı bir kadın sporcu, erkek gibi ama başarısız bir kadın gibi görülür. Hiçbir erkek sporcu toplumda böyle bir ikilem yaşamaz (Öztürk, 1998). Bu sebeple kadınların bir kısmı bu alanlarda var olabilmek için ya kadınsı görünüşlerini terk etmek zorunda hissetmekte ya da erkek egemenliği altında ezilmektedir.

Maskülen organizasyon kültürlerinin içinde kadınlar, “erkek gibi olmayı” bir var olma stratejisi olarak kurmakta ve hatta kimileri bununla gurur duymaktadır (Güvenel-Karaduman ve Ergun 2018). Maskülen olarak adlandırılan bir spor branşının uygulayıcısı olmanın da etkisi ile katılımcıların bir kaç tanesinin daha eril görüntü sergileyerek “*istediğim sert görünmek*” ya da daha erkeksi özellikleri benimseyerek “*biz de çok çitkırıldım değiliz sonuçta*” ifadelerini kullanmaları ve araştırmacının bu görüşme sırasındaki gözlemleri sonucunda yapmış olduğu çıkarım; katılımcıların bir kaçının da bu eril görüntüden hoşlandıkları ve zaman zaman övündükleri yönündedir. Katılımcıların bu tutumlarının sebebi ise Öztürk'ün yukarıda ifade ettiği gibi; kadının başarılı olması erkeklerle özdeşleştirilen özellikleri edinmesine bağlanmaktadır.

Kadınların dış görünümü ile alakalı olarak farklı açılardan görüşleri irdelenmeye çalışılmıştır. Fakat katılımcıların çoğu “fit olmak” durumunda üzerinde yoğunlaşmışlardır. Araştırmacının, uzun yıllardır hentbol camiası içindeki gözlemi; erkek antrenörlerin çoğunluğunun böyle bir kaygısı olmadığı aksine erkek antrenörlerin bir çoğunun iri bedenli ve yüksek kilolu olduğu yönündedir.

Bu gözlem doğrultusunda kadınların, güzellik, estetik, fitness merkezlerine gittikçe artan talep ve ideal beden kaygıları, kozmetik ürünlerinin özellikle dişil bedenlerin imaj politikalarının ortasına oturması normatif simgesel düzenin bıraktığı ataerkil bir mirastır; dişil bedene içkin tamamlanması gereken bir eksiklik vardır ve bu durum hem öteki bireyler hem de kadının kendisi tarafından denetlenmektedir (Bauman ve Lyon 2013).

Melli'nin (2000) Türkiyede spor yapan ve yapmayan kadınlara yönelik yaptığı araştırmada; bireysel olarak spor yapan ve sedanter kadınların cinsiyet rollerini karşılaştırması sonucunda; spor yapan kadınların, sedanter kadınlara göre, erkeksilik ve kadınsılık rol özellikleri açısından farklılıklar olduğu görülmüştür. Bu farklara göre spor yapan kadın sporcuların erkeksi rol özellikleri, spor yapmayan guruba göre daha yüksektir. Bizim araştırmamızdaki katılımcıların dış görüntüleri ile ilgili görüşleri; daha sert görünmek, fit olmak ve spor ortamlarının gerektirdiği kıyafetleri tercih etmeleri sebebi ile herhangi bir baskı görmedikleri yönündedir. Katılımcılarımızın bu durumu oldukça normalleştirdiği hatta bir kaç katılımcının erkeksi rollere bürünmekten gurur duyduğu gözlemlenmiştir. Melli'nin araştırmasının verileri ile kadın antrenörlerle yapmış olduğumuz çalışmanın bulguları arasında benzerlik olduğu görülmektedir. Bu benzerlikler de bize gösteriyor ki; spor ortamlarında ataerkil yapı hala varlığını sürdürmektedir. Bu yapının içinde kadının başarılı olması, erkeklerle özdeşleştirilen fiziksel özellikleri edinmesine bağlı olabilmektedirler. Genel olarak erkeklerin hakim olduğu meslek dallarında kadınlar tarafından verilen mücadelenin temelinde, toplumsal olarak üstün konumlanmış erkeğe referansla, “erkek gibi olmak”, “erkeklerden bile iyi yapmak” fikri bulunmaktadır.

Kadın antrenörlerin diğer kadınlardan farklı hissediyor musun sorusuna vermiş oldukları cevaplarda; fizyolojik yapılarının sedanter bireylere göre daha avantajlı olduğunu ve bundan dolayı kendilerini psikolojik ve sosyal olarak da güçlü hissettiklerini bildirmişlerdir. Bu durumun kadınların spora katılımı ve spor

alanlarında kadın sayılarının artması yönünde teşvik edici olduğu düşünülmektedir. Aynı bakış açısıyla kadınların rol model olarak etkilerini de arttırması söz konusudur.

Bu gün ideal kadın bedeninin zayıf olmasının dışında sıkı ve şekilli olması düşüncesi daha sağlıklı görünen bir kadın imgesini desteklemektedir. Sporcu kadınlar başlı başına erkeğe ait olarak görülen bir alanda yer almakla birlikte, bedensel görünüşleriyle de idealize edilen zayıf kadın bedeninden öte bir bedenle var olarak, erkeklere ait bir özellik gibi görülen fiziksel güce sahip olup erkeğin gücünün temel kaynaklarından birini sarsmaktadırlar (Hacısoftaoğlu 2021).

Kadınların fiziksel olarak güçlenmelerinin bir diğer etkisi ise; sporla fiziksel olarak güçlenen kadınlar, ataerkil düzen içerisinde erkeklerin kadınlara karşı fiziksel üstünlüğünün vermiş olduğu psikolojik etkiyi, spor yapmayan kadınlar üzerinden deneyimleyerek kendilerini, spor yapmayan kadınlardan psikolojik ve sosyal olarak daha güçlü görmektedirler. Bu yönü ile spor yapan kadınlar, erkeklerin kadınlar üzerinde fiziksel güç avantajı ile kurdukları tahakkümü, spor yapmayan kadınlar üzerinden deneyimlemektedirler.

Kadın antrenör deneyimlerini cinsiyet ve meslek teması altında incelediğimizde; Küçük (2015)'ün kadın çalışanların karşılaştıkları sorunlar üzerine yapmış olduğu çalışmanın bulguları arasında kadın çalışanların en büyük sıkıntılarından birisi, terfi ettirilmemesidir. Özellikle de evli ve anne olan kadınların görev sorumluluklarından dolayı işlerini hakkıyla yapamayacakları düşüncesinin hakim olması gibi gerekçelerle işlerinde gösterdikleri performansın değersizleştirilerek çalışma hayatında yükselmemeleri söz konusudur. Bir diğeri ise; psikolojik şiddet, sözlü ya da cinsel taciz, ikili ilişkilere dayalı terfi ve yükselmeler, kadınların projelerinin yöneticileri tarafından sahiplenerek kendi fikirleriymiş gibi yansıtılmaları, kadınların kazandıkları gelirin ek gelir gözüyle görülerek yarım zamanlı işlere yöneltilmeleri, çalışma hayatında kadınlara karşı oluşmuş kalıp yargılar gibi bir çok sebeple kadınların önündeki engeller artmıştır (Küçük 2015). Bu yönü ile, kadın antrenörlerin deneyimleri üzerine yapılan bu çalışmanın bulguları arasında benzerlikler göstermiştir.

Katılımcıların tamamı sporculuk alt yapısından gelmiş olmalarına rağmen, sporun antrenörlük düzeyinde bulunmalarının bireysel gelişimlerinde olumlu etkilerini dile getirmişlerdir. Genel olarak sporculuk hayatlarında kazandıkları özellikleri daha

avantajlı olarak hayatlarına monte edebildiklerini ifade etmişlerdir. Fakat bu deneyimleri daha çok altyapılarda takımın baş antrenörü iken kazanmış olduklarını ifade etmeleri sebebiyle bizlere yardımcı antrenörlükten daha ileriye gidemeyen kadınların bu deneyimleri ve kazanımları edinebilmeleri ve kendilerini geliştirebilmeleri için yeterli fırsat verilmediğini düşündürmektedir.

Katılımcıların tümünün sporculuk kariyerleri bittikten sonra (ya da sırasında) meslek seçimlerinde antrenörlük mesleğine odaklanmadıkları, antrenörlüğe başlayan kadınların da mesleğe planlı olarak başlamadıkları ve hatta kariyer planlamalarında dahi düşünmedikleri görülmüştür. Koçak (2019)'ın antrenör adayları ile yaptığı araştırmasında cinsiyetin, kadın antrenör adayları aleyhine bir öz yeterlik belirleyicisi olduğunu ifade eder. Bu ifade bizim çalışmamızdaki kadın antrenörlerin kariyer planlamasında neden erkek antrenörlerin yönlendirmesi ile mesleğe giriş yaptıklarını ya da antrenörlük üzerine bir meslek planlaması yapmadıklarını destekler durumdadır.

Connell (2019)'ın ifade ettiği gibi, tüm kurum ve kuruluşlarda toplumsal cinsiyet ilişkileri önemli bir yer tutmaktadır. Önem kazandığı durumların değişkenlik göstermesine karşın herhangi bir örnekte en temel değişken olmayabilirler ama önemli örneklerde tartışmasız en ana unsurdurlar. Bu ifade doğrultusunda kadınlar meslek seçimlerini her zaman erkek egemen sistemden kaynaklanan engeller karşısında yapmaktadırlar. Aslında kurallarını toplumun belirlediği bu seçimi, kendi gönüllü tercihleri olarak da benimseyerek spor alanlarında kariyer planması yönünde de eril bir bakış açısına ihtiyaç duydukları görülmektedir.

Antrenörlük ve Spor Bilimleri Bölümünün 2002 yılından bu yana antrenörlük yapan kadınlar için düzenlediği konferansta² katılımcılar, bir erkek antrenörün otomatik olarak bir kadın antrenörden daha yetkin olduğu varsayıldığında eşit olmayan bir yetkinlik varsayımına atıfta bulunmuştur. Bu algılanan engelin ikincil bir özelliği, yetenekli bir kadın antrenör olarak “kendini kanıtlama” ihtiyacı iken, erkek antrenörün yalnızca kimlik bilgilerine dayanarak kabul edildiklerini ve bu nedenlerle kendilerinin dışlandıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılar erkek egemen bir bölümde kadın oldukları ve atipik bir liderlik tarzı sergilediklerinden dolayı liderlik olanaklarından dışlandıklarını ifade etmişlerdir (Kilty 2006). Bu çalışmaya katılan kadın antrenörlerin neden baş antrenörlük seviyesine yükselemedikleri konusunda katılımcıların yorumları, Kilty'nin kadın basketbol antrenörleri ile ilgili yapmış

olduğu çalışma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Karar mekanizması karşısında kadınların cinsiyetleri donanımlarının önüne geçmesi en büyük engel olarak görülmektedir. Bununla birlikte erkek antrenörlerin yönetimle olan ikili ilişkilerinin de kadınların önündeki önemli engellerden biri olarak değerlendirilirken, bağlı bulunduğu federasyonun da ikili ilişkileri desteklediği ve kadınların teşviki için herhangi bir girişimde bulunmadığı da ifade edilmiştir.

²Konferas 3 gün boyunca Colorado Springs, Colorado'da gerçekleşmiştir.

Yapılan bir çok araştırmalardan elde edilen veriler (bkz. Welsh 1999; Balkır 2015 v.b), taciz konusunun konuşulmasının günümüzde bile bir tabu olarak görüldüğü ve tacize uğrayan insanların daha çok sessiz kalmak, işi bırakmak, duvar örmek gibi çözümlere başvurduğu yönündedir. Bu araştırma özelinde de katılımcılar taciz hikayelerini kayıt dışı olarak paylaşmış ya da özellikle taciz ile ilgili kısımlardan bahsedilmemesini talep etmişlerdir. Bulgularda katılımcıların yazıya dökülmesine izin verdikleri bölümler aktarılmıştır.

Cinsel taciz, bir kişinin kendi isteği dışında; cinsel içerikli tekliflere, şakalara, hakaretlere ve/veya bunları içeren görsel, sözlü ya da fiziksel davranışlara maruz kalmasıdır. Cinsel taciz fiziksel, sözel, sözel olmayan veya görsel davranışlar şeklinde gerçekleşebilir. Dikkatlice bakış, kur yapmak, müstehcen el kol hareketleri, dokunmalar cinsel taciz olarak algılanmaktadır. Cinsel taciz davranışın süreklilik gösteren bir davranış olması şart değildir (Balkır 2015).

Katılımcıların cinsel taciz konusunda özellikle kayıt dışında verdikleri bilgileri de göz önünde tutarak araştırmacının görüşü; kadınların çalışma ortamlarında yaşadıkları taciz sebebi ile ilk tercihleri sessiz kalmak ve uzaklaşmak olmuştur. Buna rağmen tacizi gerçekleştirdiği ifade edilen bir çok antrenör antrenörlük kariyerlerine devam etmektedir. Bu durum özellikle kadın sporcular arasında daha yaygın bir şekilde yaşanmaktadır. Sporcular da yaşadıkları taciz olaylarına bulgularda (4.4.4 Cinsel Taciz) verilen örneklerden çok farklı tepkiler verememektedir. Bunun nedenlerinden bir tanesi, bu durumu iletebilecekleri herhangi bir birim bulunmaması bir diğeri ve en önemlisi yaşadıkları taciz sonrası hak arayışlarını yine ataerkil bir adalet içerisinde yapmak zorunda olduklarıdır. Bu nedenlerden dolayı kadın sporcuların antrenörlüğe geçiş yap(a)mama sebepleri arasında sporculuk dönemlerinde yaşadıkları tacizin etkisinin büyük bir yüzdeye sahip olduğu düşünülmektedir.

2002 “Kadın ve Spor” konulu 2280 Sayılı Avrupa Parlamentosu kararına göre; Kadın ve kız çocuklarının spordan uzaklaşma nedenlerinin ortadan kaldırılmasına yönelik konular belirleneerek bu konuda ilgili bakanlıklara görev çağrısında bulunulmuştur. Bu çağrının içeriğinde ise kadınların ve kız çocuklarının spora katılımını engelleyen en büyük unsur cinsel istismardır. Bu çağrı öncelikli kadınlar ve kız çocukları olmak üzere bütün paydaşları kapsayacak şekilde yapılmıştır. Bununla birlikte profesyonel seviyede yapılan sporlarda da eşitliğin sağlanması amacıyla planlamalar yapılmıştır (Koca 2018).

Cinsel tacizin dışında, kadın katılımcılar psikolojik şiddet konusunda da oldukça zorlu deneyimlerini paylaşmışlardır. Psikolojik şiddet (zorbalık); bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır (Davenport, Swartz ve Eliot 2003). Başka bir tanımlamada; bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik (nedeni, düşünce ve inanç ayrılığında, kıskançlık ve cinsiyet ayrımına kadar çok çeşitli olabilen), sistematik bir biçimde, düşmanca, ahlak dışı bir iletişim yöneltmesi şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik terör olarak tanımlanmıştır (Leymann 1996).

Her iki cinsiyete de psikolojik şiddet uygulandığı görülür, fakat kadınlar çalışma hayatlarının yanı sıra günlük ev içi rollerinin de bakısını yaşarlar. Özellikle çalışma hayatında varlık mücadelesini sürdüren kadınlar içi budurm oldukça yıpratıcı. Kadınların çalışma hayatına katılımında yaşadığı bu zorluklar ve annelik vasfı sebebi ile yaşadığı psikolojik şiddet sonucunda fiziksel, psikolojik olarak daha çok etkilenmesine neden olmaktadır (Özkin ve Reyhanoğlu 2014).

Yukarıda genel olarak bahsedilen yönleriyle orantılı olarak, araştırmaya katılan kadın antrenörlerin her biri farklı boyutlarıyla psikolojik şiddete maruz bırakıldıklarını ifade etmişlerdir. Kültür, yaş, cinsiyet, unvan, kıdem gibi unsurlara bakmaksızın tüm işyerlerinde bireylerin maruz kalabileceği bu muameleler (Tümer 2014) sadece spor alanlarında yaşanan bir durumdan ziyade çalışma alanlarının bir çok kademesinde sıkça rastlanmaktadır. psikolojik şiddet ve sonrası, sadece psikolojik boyutu ile değil sosyal boyutuyla da değerlendirilmesi gereken bir süreçtir.

Genel olarak katılımcılar iş aile yaşamının dengesi ile ilgili eşlerinin desteğini aldıkları yönünde yanıtlar vermiştir. Evli olan katılımcılardan (1 tanesi hariç) tüm

katılımcıların eşleri aynı branşı yapan ve spor alt yapısından gelen bireyler olması sebebi ile fazla sorun yaşamadıklarını fakat, farklı bir meslek gurubuna ait bireyler ile evli olmaları halinde sorun yaşayabileceklerini ifade etmişlerdir. Farklı bir bakış açısıyla yaklaşacak olursak; katılımcıların ev ve iş yaşamı arasındaki dengenin sebebi, aynı meslek gurubundan ve aynı camiadan olan bireylerin birbirlerine daha empatik yaklaşabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Geleneksel toplumların ataerkil düzeninde kadınlar, genel olarak bir çok konuda erkeğe bağımlı olarak yaşamaktadırlar. Kadınlarda bu bağımlılık, erkeğin istismarına, ve kadını hükmü altına almaya göz yummakla sonuçlanmaktadır. Erkekler ataerkil düzenin vermiş olduğu kazanımlardan yararlanmayı tercih ederek, kadınların ikinci oldukları görüşünü güçlendirmişlerdir (Sultana ve Altay 2019). Bir çok araştırmada kadınların ev içi emeğinin hiçe sayılması ve bu sebeple yaşanan zorluklardan bahsedilmektedir. Geleneksel toplumun cinsiyetlere yüklediği rollerde erkek evin geçimini üstlenirken kadınlar ise çocuk bakımı ve evin düzenini sağlamakla yükümlüdür. Bu durumda çalışma hayatına girildiğinde kadınlar daha fazla sorumluluk üstlenmektedir. Kadınlara ait olduğu düşünülen günlük ev işleri, yemek yapmak, çocukların bakımı gibi görevleri sebebi ile iş yaşamına erkekler kadar yoğunlaşamadıkları görülmektedir (Kağnıcıoğlu 2013).

Modern toplumlarda çekirdek aile içerisinde paylaşılan sorumluluklar daha farklı bir hal almıştır. Ev işi iş bölümündeki sorumluluklar her iki cinsiyete eşit şekilde düzenlenirken, eve gelir getirmek, düzenli bir işte çalışmak gibi sorumluluklar da tekrar yapılanarak, çalışma yaşamı erkeklerin, ev içi yaşam da kadınların alanları olmaktan çıkmaya başlamıştır (Sadıkoğlu 2021).

Katılımcıların iş, aile yaşantısı ile ilgili bulgulardan yola çıkarak aile içindeki roller konusunda iki farklı şekilde ifade edilmesi sebebi ile katılımcıların yaş ortalamalarına dikkat çekilmesi gerektiğini düşünen araştırmacı, toplumsal cinsiyet normlarının jenerasyon farkından kaynaklı olarak daha eşitlikçi bakış açısına doğru yaklaşıldığının ve bu durumun umut vaad edici yönde bir gelişme olduğunu düşünmektedir. Bununla birlikte ev içi ve dışında eşit rol dağılımlarına riayet eden aile fertlerinin evliliklerine olumlu etkileri olacağı görüşü yaygınlaşmaktadır. Evli erkeklerin eşlerinin özellikle çalışma hayatında varlık gösterebilmesi hususunda daha destekleyici ve anlayışlı olması, kadınların iş yükünü azaltarak fiziksel ve zihinsel

yıpranmalarını hafifletecek ve bu sayede evlilik uyumuna olumlu etkileri olacağı düşünülmektedir. (Akpınar ve Kırlioğlu 2020).

Katılımcıların yardımcı antrenörlük konusundaki görüşleri doğrultusunda hem THF tarafından hem de hentbol branşının paydaşları tarafından devam ettirilen eril sistemden dolayı kadınların kendilerini geliştirmeleri ya da öne çıkmaları için gereken motivasyonun engellendiği düşünülmektedir. Bununla birlikte genel olarak tüm katılımcılar, takımın ablası, annesi olduklarını ve genelde antrenörle oyuncular arasında dengeyi sağladıklarını da ifade etmişlerdir. Bu bağlamıyla kadınlara yüklenen rollerin aslında mesleği ile ilgili olmadığı tamamen cinsiyet rolleri ile ilgili bir durum olduğu düşünülmektedir. Kadının annelik konumu öne çıkartılırken erkeğin babalık konumu hiç bir zaman mevzu edilmemiştir. Bu durum bizlere çalışma hayatının eril güç dengesini göstermektedir. Yani antrenörlük erkekler için bir meslek olarak görülürken, kadınlar için (yine kadınlara atfedilen) bakıcılıkla veya annelikle eş değer bir iştir.

Ayrıca katılımcıların dikkat çektiği başka bir husus da, kadının antrenörlük görevinden ziyade farklı bir strateji için takımda yer alıyor olması olarak göze çarpmaktadır. Erkeğin çeşitli sebeplerden kaynaklanan “yanlış anlaşılma” gibi durumlarında kadınları hemcinslerine karşı bir kalkan ya da koruyucu gibi görmeleri ve bu doğrultuda iş planlaması yapmaları, kadının değersizleştirilmesi noktasında bir örnek teşkil etmektedir.

Katılımcılarımızın arasında yalnızca bir kadının baş antrenörlük yapmış olması göz önünde bulundurularak; katılımcıların tamamı sporcu olarak branşa aşına olmaları sebebi ile, baş antrenör olmak için bir kaç yıllık deneyimi (yardımcı antrenör olarak) yeterli görürken 7 ile 21 yıl arasında değişen antrenörlük yapma sürelerinde (bkz. Tablo 5) sadece 1 kadın, baş antrenör olabilmıştır. Baş antrenörlük deneyimi yaşayan katılımcı da bu kademeye para almadığı için gelebildiğini ifade etmiştir. Bu veriler de bize göstermektedir ki; THFnin sergilediği tutum eril düzenin kadınları ötekileştirdiği, eşitsiz güç ilişkileriyle şekillenen bir imaj çizmektedir. Bu sistem içerisinde de kadınlara şans verilmediği görülmektedir. Bununla birlikte katılımcıların (maddi imkansızlıklara rağmen) antrenörlük mesleğine devam etme motivasyonları, sporcuları ile yaşadıkları manevi tatmin ve sporculuk yaşamından aşına oldukları ortamın getirdiği duygusal yakınlıklar olarak kendini göstermektedir. Ayrıca düşük ücretlerle çalışmalarının yanı sıra ne kadar donanımlı olduklarına ya da

kendilerini ne kadar geliştirdiklerine önem verilmeyerek, baş antrenör olarak tercih edilmeyeceklerini dile getirmişlerdir. Tercih edilmeme sebeplerini ise hentbol camiasındaki antrenör atama kriterlerinin liyakattan ve donanımdan çok ikili ilişkelere dayalı olması, erkek antrenörlerin kafasındaki yardımcı antrenör figürünün takımın annesi, ablası olarak takımla kendi arasındaki iletişimi sağlayacak şekilde kurgulanması olarak ifade edilmektedir. Kadın erkek ilişkilerinde tamamen toplumun cinsiyetlere uygun olarak belirlediği ve özellikle erkeklere duygusallıkları ile ilgili yüklenen olumsuz tutumun her iki cinsiyeti de olumsuz olarak etkilediği bilinmektedir (Sünbuloğlu ve diğ. 2021).

Katılımcıların farklı yurt dışı deneyimlerine sahip olmalarının yanı sıra 2 katılımcı hariç genel olarak görüş yurt dışında kadın antrenörlerin daha normal karşılandıkları yönündedir. Daha farklı tecrübelerini ifade eden diğer katılımcılar ise yurt dışındaki izleyicilerin, Türklerin dini inancından dolayı kadın antrenörlerin bir takımın başında olmasını yadırgadıkları yönünde olmuştur. Yurt içinde de aynı durum söz konusudur. Bu sebeple araştırmacı; görece daha gelişmiş ve büyük coğrafyalarda kadın antrenörlere olan yaklaşım değişiklik göstermekte olduğu düşüncesindedir. Araştırmacı; kadınların antrenör, hakem ve gözlemci olarak sayılarının arttırılmasının ve kadının sporun yönetim alanlarına katılımının desteklenmesinin ülkemizde ve yurt dışındaki bu imajın değiştirilmesi yönünde önemli olacağı kanaatindedir.

Ülkemizde Kastamonu Belediyesi GSK 'nın kadın hentbol takımının antrenörlüğüne yabancı uyruklu bir kadın baş antrenörün gelmiş olması, katılımcılar hanesinde bir taraftan Avrupalının kadın antrenörler konusunda bizden daha ileride olduğu düşüncesini belirgileşirken, diğer taraftan rol model olarak görülebilmektedir. Fakat Bilge'nin 2017 yılında yapmış olduğu Kadınlar Hentbol Şampiyonası analizinde yurt dışında da toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda kat edilecek ciddi bir mesafe olduğu görülmektedir. Bununla birlikte Bilge'nin bulgularının K 4'ün yapmış olduğu; *"Ya Allah aşkına B Kategorisinin bilmem kaçuncusuyuz ya. Ya onu herkes yapar, ya sen bi şans versene. Ya getir, bi getir yani bi gör, daha kötüsü olamaz ki. Daha kötüsü olabilir mi Allah aşkına bundan kötüsü olabilir mi"* görüşü ile tutarlı olduğunu göstermektedir.

Bige (2017)'nin araştırmasına göre; Hentbol Avrupa Şampiyonasına katılan On Milli Takımdan üçünün (% 30) baş antrenörleri kadındır ve müsabakaların sonunda ilk

dört takımda yer almışlardır. Slovenya ve Polonya (kadın baş antrenörü olan iki ülkenin takımları) turnuvanın en iyi hazırlanmış takımlarıydılar. Diğer takımların onlardan bir kaç adım uzakta olduğu görülmüştür.

- SLO: Pegi BERCE 1. lik
- POL: Agnieszka TRUSZYNSKA 2. lik
- MKD: Julijana DAMCHEVSKA 4. lik

Takımların kenar yönetimine bakıldığında 40 personelin 16'sının (% 40) antrenör veya fizyoterapisti kadınlardan oluşmaktadır. Bu doğrultuda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği bağlamında EHF'nin önünde kat etmesi gereken uzun bir yol olduğu görülmektedir. (Bilge 2017).



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Genel olarak katılımcıların kadınlardan bahsederken “Bayan” kelimesini kullanmaları, dış görünüşleri ile ilgili konuşmalarında “bir bayana yakışır şekilde”, antrenörlük yaparken sergiledikleri tutumda “sen bir bayansın ve bayan olduğunu unutmama” gibi ifadeleri kullanmaları toplumsal cinsiyet rollerinin kabulünden dolayı ortaya çıkan normalleştirmeyi bizlere göstermektedir. Aynı zamanda kadınların mesleki olarak daha çok fırsat bulabileceğini düşündüğü ve daha düşük şartlardaki iş alanlarına yönelmeleri ataerkil düzenin bir neticesi olarak görülmekte ve bir açıdan da kadınların ötekileşmeyi kabul ettiğini göstermektedir. Bununla birlikte üzerine daha çok eğilinmesi gereken bir konu olarak; çoğu kadın antrenörün yaşadığı mobbing ve taciz olaylarının kariyerleri önündeki en etkili engellerden olduğu düşünülmektedir.

Kadın antrenörlerin yaşadığı zorlukların temelleri sporculukta atılmıştır. Bu zorlukların üst kademelerde farklı yönleriyle birlikte devam ettiği görülmektedir. Kadınların sporcu olarak ve sporun diğer kademelerinde eşit şekilde temsilinin sağlanması için en önemli görev Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Gençlik Spor Bakanlığına düşmektedir. Spor alanlarında kadın istihdamının eşit standartlara getirilebilmesi amacıyla, kadın sorunlarının tesbit edilerek bu sorunları ortadan kaldırılması için yasal yaptırımlar uygulanmasını ön plana çıkarılması ve kalıcı çözümler sağlanması spor alanlarında eşitliğin sağlanması bakımından önemli bir adım olacaktır. Bu sebeple kadınların spora teşviki ile ilgili yapılanmalar kurumların insiyatifine bırakılmamalı, ilgili Bakanlıklarca yasalaştırılması konusunda gerekli çalışmalar yapılmamıştır.

Bu araştırma dahilinde hentbol branşında kadınların üst kademelerde görev alabilmeleri için bir diğer önemli kurum, Türkiye Hentbol Federasyonudur. Avrupa standartlarının yakalanabilmesi amacıyla kurum içi eğitimlerle cinsiyet eşitliğinde farkındalığın artırılması, antrenör eğitim ve seminerlerinde cinsiyet eşitliği eğitimlerine yer verilmesi toplu bilinçlenme için önemli bir adım olacaktır.

Federasyon kendi içinde düzenleyeceği yeni bir yapılanma ile kadın antrenörlerin eşit şartlara ulaşmasında etkili bir çözüm ortağı haline gelecektir.

Katılımcılar hamilelik ve doğum sonrası çocuk bakımını, spora dönmek ya da antrenörlük mesleğine dönmek açısından bir sorun olarak görmediklerini aileleri ve yakın çevreleri tarafından desteklendiklerini fakat federasyon ve ilgili kurumlar (spor kulüpleri, kulüp yöneticileri v.b) tarafından yeterince desteklenmediklerini ifade etmişlerdir. Araştırmacı, başta Hentbol Federasyonu olmak üzere kadınların doğum sonrası çalışmalarını destekleyecek planlamanın yapılması halinde özellikle kadınlara spor alanlarında istihdam oluşturulabileceği ve bu konuda farklı kurumlarda benzer sorunları yaşayan kadın çalışanlar için örnek teşkil edebileceği kanaatindedir. Bununla birlikte kulüp yöneticilerinin ve erkek antrenörlerin ikili ilişkilerden çok donanıma önem vermeleri ve kadın antrenörlerle işbirliği içinde olmaları, kadın antrenörlerin engellerinin ortadan kaldırılabilmesi yönünde önemli bir gelişme olacaktır.

Katılımcıların çoğu üstü kapalı olarak cinsel taciz konusuna değinmişler fakat özellikle bu konunun gizli tutulmasını istemişlerdir. Gönüllü katılım formlarında da belirtildiği üzere, gizlilik esasları doğrultusunda katılımcıların paylaşılmasını istemediği verilere yer verilmemiş olmasına karşın bu konuda araştırmacının gözlemi; katılımcıların çok yüzeysel olarak değindikleri fakat kayıt dışı olan görüşmeler kısmında verdikleri bazı detayların (cinsel taciz ve psikolojik şiddet) daha derinlemesine incelenmesi gerektiği düşünülmektedir.

Hentbolun çok popüler bir branş olmaması sebebi ile yalnızca var olan imkanlar dahilindeki problemler değerlendirilebilmiştir. Bu araştırma ile daha sonra yapılabilecek araştırmaların zeminin oluşturulacağı düşünülerek; daha sonraki araştırmalarda toplumsal cinsiyet rollerinde aktif olarak rol oynayan erkek antrenörler ve federasyon boyutuyla da ele alınmasının daha detaylı ve çözüme yönelik öneriler sunacağı düşünülmektedir.

Son olarak; gelip geçici unsurları elemine ederek, süreklilik arz eden yerleşmiş ve sistematik boyuta odaklanmalı, kadın paydaşların güçlenmesi teması altında stratejik ihtiyaçlar belirlenmeli ve sporda toplumsal bilinçlenme sürdürülebilir hale getirilmelidir.

KAYNAKLAR

- Adak, N.**, (2007). Kadınların ikilemi: İş ve Aile Yaşamı. *Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı (Hakemsiz)*, Sayfa, 137 – 152.
- Akpınar, B. ve Kırhoğlu, M.**, (2020). Bazı Değişkenler Açısından Evlilik Uyumunun İncelenmesi ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutumunun Evlilik Uyumuna Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokul Dergisi Cilt 23, Sayı 2*.
- Andersen, M. L., & Taylor, H. F.** (2008). *Sociology: Understanding a diverse society. Wadsworth: Thomson Learning.*
- Balkır, Z. G.**, (2015). Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İş Yerinde Cinsel Taciz, *Hukuk Fakültesi Dergisi Yıl.1 Sayı.1, (1-36)*
- Barnes, S., and Adams, M. L.** (2021) A large and troubling iceberg: sexism and misogyny in women's work as sport coaches. *Sports Coaching Review*
- Bauman, Z., and Lyon, D.** (2013). Akışkan Gözetim. *İstanbul: Ayrıntı Yayınları.*
- Bayer A.** (2020) Modernleşme Sürecinde Aile: Değişen Annelik ve Babalık. *Tevilat Sayı;1*
- Beauvoir, S.**, (2020). İkinci Cinsiyet I–II. *Koç Üniversitesi Yayınları: 224, 2. Baskı.*
- Bhasin, K.** (2003). Toplumsal Cinsiyet “Bize yüklenen Roller” *Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayınları.*
- Bourdieu, P.** (2019) Eril Tahakküm. *Bağlam Yayınları Ankara, 5. Baskı.*
- Butler, J.**, (2016). Cinsiyet belası feminizm ve kimliğin alt üst edilmesi. Ertür, B. (Çev.). *İstanbul: Metis Yayınları.*
- Cantek, F.**, (2009) Erken Cumhuriyet Dönemi Dergi ve Gazetelerinde Spor ve Kadın. *İletişim Dergisi, Sayı 29/ 201- 218.*
- Chalabaev, A., Sarrazin, P., Fontayne, P., Boiché J. , Guillotin C. C. Elseveir** (2013). The influence of sex stereotypes and gender roles on participation and performance in sport and exercise: *Review and future directions Psychology of Sport and Exercise 14,136e144.*
- Chodorow, N., J.** (1989). *Feminism and psychoanalytic theory. Yale University Press.*
- Creswell, J., W. and Miller, D. L.** (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory into practice, 39(3), 124-130.*
- Creswell, J., W** (2019). Nitel Araştırmacılar İçin 30 Temel Beceri, Özcan, H. (Çeviri). *SAGE Publication izni ile Anı Yayıncılık, 2. Baskı.*
- Creswell, J., W.**, (2020). Nitel Araştırma Yöntemleri; Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni Çeviri; (Demir, S., B.). *Siyasal Kitabevi Ankara. 5. Baskı.*

- Collins, T.** (2013). *Sport in Capitalist Society: A Short History. Published April 3, 2013 by Routledge, Abingdon, Oxon. 1.th edition.*
- Connell, R., W.** (2019). *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar, Soydemir, C. (Çeviri). Ayrıntı Yayınları, 4. Baskı.*
- Çakmakçı E., Sanioğlu A., Patlar S., Çakmakçı O. ve Çınar V.** (2005) *Menstrasyonun Anaerobik Güce Etkisi. Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, III (4) 145-149.*
- Çarıkçı İ., H., Çiftçi., M., ve Derya, S.,** (2010) *İş - Aile Yaşam Çatışması: Türkiye'deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. Süleyman Demirel Vizyoner Dergisi.*
- Çelik, O., B. ve Yenilmez, M., İ.** (2019) *Oyunu Değiştirmek: Neden Daha Fazla Kadın Spora Katılım Sağlayamıyor? Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 7(ICOAEF' 19) 9-17.*
- Çelik, V.** (2016). *Kadın Hentbolcuların Bullying Deneyimleri. CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, s. 39 – 49.*
- Davenport, N. Swartz, R.D. and Elliot, G.P.** (2003). *Mobbing işyerinde duygusal taciz, (Çev: Osman Cem Önortay), İstanbul: Sistem Yayıncılık.*
- Dökmen, Z.** (2010). *Toplumsal Cinsiyet. Remzi Kitabevi. 2. Baskı*
- Erbuğ, E.** (2021). *Özel Alanda Erkekliğin Yeniden İnşasını Anlamak: Home-Office Çalışan Erkekler. Moment Hacettepe Üniversitesi Kültürel Çalışmalar Dergisi, 8(1): 25-46.*
- Giddens, A., Sutton, PW.** (2016). *Sosyoloji. Çev. Mesut Şenol. İstanbul: Kırmızı Yayınları.*
- Guba, E., G., and Lincoln, Y., S.** (1994). *Competing paradigms in qualitative research. In N.K. Denzin ve Y. S. Lincoln (Ed.). Handbook of Qualitative Research (s. 105–117). Thousands Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.*
- Güvenel – Karaduman, C., ve Ergun, A.,** (2018). *Erkek Egemen İş Ortamlarında Kadın Yöneticilerin Deneyimleri ve Stratejileri. Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, Say 21, sayfa. 114-143.*
- Hacısoftaoğlu İ.** (2021) *Periler ve Sultanlarla Dolu Bir Masal Dünyası Sporda Kadınlar. İradenin İyimserliği 2000'lerde Türkiye'de Kadınlar. İstanbul İletişim Yayıncılık 1. Baskı, syf. 93-119.*
- Huggins, A., and Randell, S.** (2007). *The Contribution of Sports to Gender Equality and Women's Empowerment. International Conference on Gender Equity on Sports for Social Change, Kigali.*
- International Olympic Committee,** (2015), *IOC Annual Report.*
- International Olympic Committee,** (2020), *IOC Annual Report.*
- Kadınlar İçin Spor ve Fiziksel Aktivite Derneği** (2018). *KASFAD II. Kadın ve Çalıştay Raporu, Spor Alanlarında Kadınların Temsili: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Hacettepe Üniversitesi spor Bilimleri Dergisi.*

- Kağnıcıoğlu, D.** (2013). Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliği'nde İş-Yaşam Çatışması ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, Cilt 27, Sayı 1, s.22-39.*
- Kahraman, S.** (2010). Kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik görüşlerinin belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 1, 30-35.*
- Karakulle, İ.** (2021) “Ben de Burdayım” Çoğunluğun İçinde Kaybolma Örgütsel Dışlanma. *Örgütsel Davranış, Şimdi Bu Konular Konuşuluyor, Detay Yayıncılık, sayfa 121 - 139.*
- Kavasoglu İ. Yaşar M.** (2016). Toplumsal Cinsiyet Normlarının Dışındaki Sporcular; Hacettepe Journal of Sport Sciences, 27 (3), s.; 120).
- Koca, C., Aşçı, H. Kirazcı, S.** (2003). “Takım ve bireysel sporlarla uğraşan kadın ve erkek sporcuların ve sporcu olmayanların toplumsal cinsiyet rol eğilimi” *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, sayı 10, sayfa,3-9*
- Koca, C., ve Bulgu, N.** (2005) Spor Ve Toplumsal Cinsiyet; Genel Bir Bakış.
- Koca, C.** (2011) Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü ve Türkiye Milli Olimpiyat Komitesinin Toplumsal Cinsiyet Yaklaşımıyla İncelenmesi.
- Koca C.** (2016) Cinsiyetlendirilmiş Bir Sosyal Alan Olarak Spor İçinde C. Koca (Ed.), Sporun Toplumsal Cinsiyetin Halleri; *Ankara: Spor Yayınevi sayfa. 18-39.*
- Koca C.** (2018) Sporda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması; *Ceid Yayınları: 11.*
- Korkmaz A ve Korkut G.** (2012) Türkiye’de Kadının İş gücüne Katılımının Belirleyicileri. *Hacettepe Spor Bilimleri Dergisi s. 43.*
- Kosofsky, S.** (1993). Toward Gender Equality in Professional Sports, *Hastings Women’s Law Journal.*
- KPMC,** (2017). Kilidi Kırarak, Yönetim Kurulunda Kadın.
- Küçük, M.,** (2015). Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma. *Ekonomi Bilimleri Dergisi, Cilt 7/1.*
- Kümbetoğlu, B.** (2017). Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma. *Bağlam Yayınları Ankara, 5. Baskı*
- LaVoi, N. M., & Dutove, J. K.** (2012). Barriers and supports for female coaches: An ecological model. *Sports Coaching Review, 1, 17–37.*
- Leymann, H.** (1996). The content and development of mobbing at work, *European Journal Of Work And Organizational Psychology, 5, 165-184.*
- McPherson B., D. , Curtis, J., E., and Loy, J., W.** (1989). *The Social Sgnificance of Sport, Human Kinetics, Champaign.*
- Melli, N.** (2000). “Bireysel ve takım sporları yapan bayan ve erkekler ile spor yapmayan bayan ve erkeklerin cinsiyet rollerinin karşılaştırılması” (*Bilim Uzmanlığı Tezi) H.Ü Sağlık Bilimleri.*

- Merriam, S., B.** (2018). Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber. Turan, S. (Çeviri ed.) *Nobel Yayıncılık, 3. Baskı.*
- Messner, M., A.** (1992). *Power at Play: Sports and the Problem of Masculinity.* Beacon Press, Boston, Massachusetts.
- Messner, M., A.** (2002). *Taking the Field: Women, Man and Sports.* University Of Minnesota Press. Minneapolis.
- Neubauer, B., E., Witkop, C., T., and Varpio, L.** (2019) How phenomenology can help us learn from the experiences of others. *Springer Open, Perspectives on Medical Education, s.90 - 97*
- Noordegraf, A., M. ve Çoknaz, D.** (2014) Türk kadın sporcuların 2012 Londra Olimpiyatları'na katılımı ve basında yer almaları ile ilgili bir değerlendirme. *International Journal of Human Sciences. 11/2.*
- Orta, L.** (2018) Sporda Cinsiyet Eşitliği; *Journal Of Awareness. Cilt: 3, Özel Sayı, s. 101- 108.*
- Özbey, S., ve Güzel, P.** (2011). Olimpik Hareket ve Kadın. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 14, Sayı 25, 1*
- Özkin, F. ve Reyhanoğlu, M.** (2014), "Aile- İş- Yıldırma Girdabında Tükenen Kadınlar", *13. National Business Congress, 8-10 May 2014, Marmara University Faculty of Business, Department of Management, Kemer-Antalya, s. 271-278.*
- Öztan E.** (2004) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Olumlu Ayrımcılık; *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Sayı: 59.1 syf; 216*
- Öztürk F.** (1998) Toplumsal Boyutlarıyla Spor. *Ankara Bağırğan yayımevi 1. Baskı.*
- Öztürk, P. ve Koca, C.** (2018). Uluslararası Politika Belgeleri Kapsamında Spor ve Toplumsal Cinsiyet Politikaları. *Hacettepe Journal of Sport Sciences, 115-130.*
- Özvurmaz S, ve Aksu H.** (2017) Çalışma Durumunun Kadın Sağlığına Etkileri Arşiv Kaynak Tarama Dergisi 2017;26(1):153-162.
- Parlaktuna İ.** (2010); Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış Cilt: 10 Sayı: 4.*
- Patton, M. Q.** (2014). Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri (M. Bütün & S. B. Demir, Çev. Ed.) *Ankara: Pegem Akademi.*
- PwC** (2018) Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliği Araştırması
- Riemer, B., A. and Visio, M., E.** (2003) Gender Typing of Sports: An Investigation of Metheny's Classification. *Research Quarterlr for Exercise and Sport Volume 74, Issue 2, P. 193-204*
- Sadıkoğlu, Z., Z.** (2021) Modern Türk Aile Yapısında ve Kadınların Uğraşlarında Değişme TESAM Akademi Dergisi; Cilt: 9(1), 1-31.
- Sage, G., H.** (1997). Sociocultural Aspects of Human Movement: The Heritage of Modernism, the Need for a Postmodernism. In: Critical Postmodernism in Human Movement, Physical Education, and Sport (Ed.: JM Fernandez-Balboa). *State University of New York Press, Albany.*

- Staub S.** (2017). Türk İş Dünyasında Kadının Liderlik Tarzı ve Kullandıkları Liderlik Dili. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, Cilt: XII Sayı: II.*
- Sultana, A., ve Altay, S.** (2019) Ataerkillik ve Kadının İkinciliği; Kuramsal Bir Analiz. *e-Şarkiyat İlmî Araştırmalar Dergisi, Sayı. 11, Sayfa; 417- 427*
- Sünbülüoğlu, N., Y., Gözcü, B., Erkol, Ç., Sayılan, G. ve Akyüz, S.** (2021). Şiddetsiz Erkeklik El Kitabı. *Özyeğin Üniversitesi.*
- Taşdelen, P., ve Koca, C.** (2015) Viktorya Dönemi İngiltere’inde Kadın Bedeni Politikaları ve Kadınların Spora Katılımı.
- Theberge, N.** (1989). A Feminist Analysis of Responses to Sports Violence: Media Coverage of the 1987 World Junior Hockey Championship. *Sociology of Sport Journal, 6(3):247-256.*
- Tümer, E., Ö.** (2014). İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, Özel Matbaası, Ankara.
- Urhan, B.** (2016). Kadın emeği ve toplumsal cinsiyet. F. Saygılıgil içinde, Toplumsal cinsiyet tartışmaları. *Ankara Dipnot Yayınları.*
- Wallis, T., and Price, L.,** (2003) Relationship Between Work-Family Conflict and Central Life Interests Amongst Single Working Mothers. *SA Journal of Industrial Psychology, 29/1 26-31.*
- Welsh, S.,** (1999) Gender and Sexual Harassment. *Annual Review of Sociology, Vol. 25, pp. 169-190.*
- Yıldıran, İ.** (2014). Antikiteden Moderniteye Olimpiyat Oyunları: İdealler ve Gerçekler. *Hece (Batı medeniyeti Özel Sayısı), 18 (210-212): 555-570.*
- Yıldırım, A, ve Şimşek, H.** (2006). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. *Ankara, Seçkin Yayıncılık, 5. Baskı.*
- Yoder, J. D.** (1999). Women and Gender: Transforming psychology. *NJ: Prentice Hall.*
- Yüksel, M.** (2014) Cinsiyet ve Spor; Tarih Okulu Dergisi (TOD), Eylül 2014, Yıl 7, Sayı XIX, ss. 663-684.

İnternet

- cdn-acikogretim.** AUZEF Bilimsel Araştırma teknikleri. Alındığı tarih: 14.07.2021, adres: ;https://cdn-acikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/20_21_Guz/bilimsel_arastirma_teknikleri/9/
- bianet.org,** Bianet Toplumsal Cinsiyet; Dünden Bugüne Olimpiyatlarda Cinsiyet Eşitliği. Alındığı tarih: 14.07.202, adres: <https://bianet.org/bianet/toplumsal-cinsiyet/248338-dunden-bugune-olimpiyatlarda-cinsiyet-esitligi>
- Bilge, M.,** (2017). Qualitative Analysis of EHF Women’s Championship 2017 Macedonia, 31.07-06.08.2017, SKOPJE. Alındığı tarih: 14.07.202, adres: http://home.eurohandball.com/ehf_files/specificHBI/ECh_Analyses/2017/MKD/3/Trend%20Analysis_W17%20ECh%20MKD.pdf

- www.ccre.org**, CEMR Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi, Alındığı tarih: 14.07.202, adres: https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_tr.pdf
- www.dw.com**, Kadınların Olimpiyat mücadelesi | SPOR | DW | 02.08.2012. Alındığı tarih: 14.07.202, adres: <https://www.dw.com/tr/kad%C4%B1nlar%C4%B1n-olimpiyat-m%C3%BCcadelesi/a-16138618>
- Kanter, R., M.** (1977) Men and Women of the Corporation: New Edition. Alındığı tarih: 14.07.202, adres: https://books.google.com.tr/books/about/Men_and_Women_of_the_Corporation.html?id
- kathrineswitzer.com**. Alındığı tarih: 14.07.202, adres: <https://kathrineswitzer.com/1967-boston-marathon-the-real-story>
- Koçak F**, Sporda Kadın. Alındığı tarih: 14.07.202, adres: https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/148037/mod_resource/content/0/Sporda%20Kad%C4%B1n.pdf
- Orta, L.** Türkiye'de Kadın Futbolunun Tarihiçesi. Alındığı tarih: 14.07.202, adres: <http://www.futbolekonomi.com/index.php/haberler-makaleler/genel/265-laleorta/3263-kadn-futbolu-ale-orta.html>
- Spor Bilim** (2009). Toplumsal Boyutlarıyla Spor, “Kadın ve Spor”, Alındığı tarih: 14.07.202, adres: <http://www.sporbilim.com/index.php?s=icerik&katid=83&id=147>
- Spor Hizmetler Genel Müdürlüğü**. Alındığı tarih: 14.07.202, adres: <https://shgm.gsb.gov.tr/Sayfalar/175/105/Istatistikler>
- Tınaz, P.** (2020) Koçkam Kadın Çalışmaları; Mobbing ve Kadın. Alındığı tarih: 14.07.202, adres: <https://kockam.ku.edu.tr/en/mobbing-ve-kadin-prof-dr-pinar-tinaz>
- Türkiye Hentbol Federasyonu**, Alındığı tarih: 14.07.202, adres: <http://www.thf.org.tr/thf/hakkinda/tarihce>
- www.unwomen.org**, Alındığı tarih: 14.07.202, adres: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2007/12/women2000-and-beyond-women-gender-equality-and-sport#view>
- olimpiyatkomitesi.org.tr**, Alındığı tarih: 14.07.202, adres: <https://olimpiyatkomitesi.org.tr>

EKLER

Ek - 1: Etik Kurul Onay Formu



T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ -
REKTÖRLÜK
Tarih: 15/03/2021 15:51
Sayı: E-71457743-050.01.04.2021.2.219

0000190355

Sayı : E-71457743-050.01.04-2021.2.219 -149
Konu : Etik Kurul Kararı (Güneş VİTER)

15/03/2021

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Ayla TAŞKIRAN

Üniversitemiz Etik Kurulunun 05.03.2021 tarihli 2021/03 sayılı toplantısında; “Türkiye’de Kadın Sporcuların Antrenörlük Deneyimi: Hentbol Sporunda Kadın Antrenörler” adlı başvurunuz görüşüldü. Yapılan görüşme sonunda: “Türkiye’de Kadın Sporcuların Antrenörlük Deneyimi: Hentbol Sporunda Kadın Antrenörler” adlı başvurunuzun etik olarak uygun olduğuna katılanların oy birliği ile karar verildi.

Prof. Dr. Berin ERGİN
Etik Kurul Başkanı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu:

12E05D9-7011-41B5-BA9A-B0F20CCC224E

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-gedik-universitesi-ebys>

Adres: T.C. İstanbul Gedik Üniversitesi Cumhuriyet Mah.

Çarşı Sok. No: 1-3-5 Yakacık 34876 Kartal İstanbul

Telefon No: 444 5 438 / Dahili: 1121

Faks No: 0216 452 87 17

Posta: info@gedik.edu.tr

EP Adresi: gedikuniversitesi@hs01.kep.tr

Ayrıntılı bilgi için: Fatma YILMAZ

Müdür V.

Telefon No: 444 5 438 / Dahili: 1121



Ek – 2: Araştırma Gönüllü Katılım Formu

Bu alışma, Kadın Hentbol Antrenör Deneyimlerinin Toplumsal Cinsiyet Perspektifiyle İncelenmesi olup Yüksek lisans tez çalışması amacını taşımaktadır. Çalışma, Güneş Viter tarafından yürütölmekte ve sonuçları kadın antrenörlüğünün farkındalığının ve niteliğinin arttırılmasında katkıda bulunacaktır.

- Bana görüşme sürecinde söyleyeceklerinizin tümü gizlidir.
- Bu bilgileri araştırmacıların dışında herhangi bir kimsenin görmesi mümkün değıildir.
- Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğırultusunda kullanılacaktır.
- Ayrıca, araştırma sonuçlarını yazarken görüştüğümüz bireylerin isimlerini kesinlikle rapora yansıtmayacağıız.
- İsimlerin dışında görüşölen kişilerin kimliğini yansıtacak diğer ayrıntılar da raporlamada çıkarılacak ya da değıştirilecektir.

Gönüllü katılım formunu dinlediğiniz için teşekkür ederim. Çalışma hakkındaki sorularınızı Güneş Viter (gunesviter@gmail.com)' e yöneltebilirsiniz.

Ek – 3: Katılımcı Kişisel Bilgi Formu

Görüşme Tarihi:

Görüşme Mekanı:

Görüşülen Kişi:

Görüşmeciler:

Adı-Soyadı:

Doğum Yılı:

Doğum Yeri (Kent/Kasaba/Köy):

Eğitim Durumu:

Meslek:

Anne Eğitim Durumu:

Baba Eğitim Durumu:

Anne Meslek:

Baba Meslek:

Kardeş sayısı:

Varsa meslekleri:

Medeni durumu (Evli/Bekar):

Evliyse;

Eş Eğitim Durumu:

Eş meslek:

(Çocuk varsa)

Çocuk sayısı:

Çocuk(ların) yaşı:

Kaç yıldır antrenörlük yapıyorsunuz?:

Antrenörlük dereceniz:

Ek – 4: Birebir Görüşme Soruları

1. Spora nasıl başladınız? Çocukken hangi sporları yaptınız?
2. Spora başlamanız çevrenizde nasıl karşılandı?
3. Spor ile okul yaşamını birlikte sürdürmenin avantaj ve dezavantajlarından söz eder misiniz?
4. Bir kız çocuğu olarak spor yaparken (aile, arkadaş çevresi, spor çevresinde vs) engellerle karşılaştınız mı? (Karşılaşıldıysa ne hissettiniz)
5. Antrenörlüğe nasıl başladınız? Süreci anlatır mısınız?
6. Neden antrenörlüğü seçtiniz?
7. Antrenör olmak hayatınızda herhangi bir değişikliğe yol açtı mı?

AİLE VE ÇEVRENİN YAKLAŞIMLARI

8. Aileniz antrenör olmanıza nasıl tepki verdi?
9. Akrabalarınız ve arkadaşlarınız nasıl tepki verdi?
10. Antrenörlüğün İş hayatınızda nasıl bir etkisi oldu?
11. Antrenörlüğe başladıktan sonra zorluklar yaşadınız mı?
12. Kadın antrenöre seyircilerin yaklaşımı nasıl oluyor? Seyircilerin kadın antrenörlere nasıl yaklaştığından söz edebilir misiniz?
- 12 a. Bu yaklaşım takımlara/şehirlere göre fark ediyor mu?
13. Sporcularla sorun yaşıyor musunuz? Evetse, Sizce bu sorunların nedenleri nelerdir?
14. Kulüp yöneticileriyle sorun yaşıyor musunuz? Evetse, Sizce bu sorunların nedenleri nelerdir?

FİZİKSEL GÖRÜNTÜ

15. Antrenör olmak size diğer kadınlardan farklı hissettiriyor mu, neden?
16. Antrenör olarak fiziksel görünümümüzde değişiklik oldu mu? (bu size ne hissetrdi)
17. Dış Görünüşünüzle ilgili müdahale/yönlendirme var mı?
18. Siz nasıl görünmeyi tercih ediyorsunuz, neden?
19. Antrenörlük yaparken yaşadığınız en önemli sorunlar neler? (fiziksel, sosyal, psikolojik)

İŞ VE ÖZEL YAŞAM DENGESİ

20. Gündelik yaşamınızı devam ettirirken mesleğinizle alakalı sorunlar yaşıyor musunuz?

Evli olanlar için

21. Antrenörlük, evlilik yaşantınızı etkiledi mi?

22. Eşiniz antrenörlük yaşantınızla ilgili ne düşünüyor?

Evli olmayanlar için

Sizce antrenörlük evlilik yaşantınızı olumlu/olumsuz etkiler mi?

Çocuğu olanlar için

23. Hamilelik mesleğinizi nasıl etkiledi?

24. Çocuk mesleğinizi nasıl etkiledi?

Çocuğu olmayanlar için

25. Hamilelik mesleğinizi nasıl etkiler(di)?

26. Çocuk mesleğinizi nasıl etkiler(di)?

ANTRENÖRLÜK DENEYİMLERİ

27. Maçlardan hatırladığınız olumlu/olumsuz ilginç tecrübeleriniz var mı?

28. Yurt dışına çıktığınızda Türkiye'den giden bir kadın antrenör olarak ne hissediyorsunuz?

27 a. Türkiye'den giden bir kadın antrenöre bakış açısı nasıl?

27 b. Türkiye'den giden bir kadın antrenör olmanın avantaj veya dezavantajları oluyor mu?

29. İyi ki bu işi yapmışım dediğiniz bir maçınız oldu mu?

30. Hiç vazgeçmek istediniz mi? (Ne zaman ve neden)

31. Sizce yardımcı antrenör ne demek?

32. Sizce baş antrenör ne demek?

33. Siz baş antrenör olabilecek kriterlere sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?

34. Kadınların sporda genel olarak yaşadığı sorunları önlemek için bir öneriniz var mı?

ÖZGEÇMİŞ

Eğitim Durumu:

1997 - 2004 Anadolu Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu/Lisans

2019 - Gedik Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi / Master

2019 - İstanbul Üniversitesi Sosyoloji / Lisans

Ana Branş : Yüzme

Yardımcı Branş : Hentbol

Yabancı Dil : İngilizce

İş Bilgileri : Kastamonu Duruçay İlköğretim Okulu (Beden Eğitimi Öğretmeni)

Üsküdar Belediyesi Kadın Hentbol Takımı (Sporcu ve Altyapı Antrenörü)

Ümraniye Çayırönü İlköğretim Okulu (Beden Eğitimi Öğretmeni)

2013 – 2014 Özyeğin Üniversitesi (Erkek Hentbol Takımı Antrenörlüğü)

2013 – 2016 Özyeğin Üniversitesi Spor Merkezi (Spor Eğitmeni / Erkek Hentbol Takım Antrenörlüğü)

2022 THF Kadın Hentbol Kurulu Başkanlığı

Sportif Kariyer:

Son 22 yılı Süper Ligde olmak üzere 28 yıl hentbol branşında aktif olarak spor yaptım. 25 yıl aktif olarak ‘Yıldız, Genç ve A Milli’ kadınlar hentbol takımlarında görev yaptım. 2016 yılında sporculuk kariyerimi sonlandırdım.

Antrenörlük Kariyeri:

2013 – 2014 Üniversiteler Hentbol 2. Ligi Birinciliği

2014 – 2015 Üniversiteler Plaj Hentbolu Türkiye İkinciliği

2014 – 2015 Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi Hentbol Temsilciliği

2015 – 2016 ÜNİLİG Hentbol Türkiye üçüncülüğü

2018 – 2019 Üniversiteler Hentbol 1. Lig Türkiye 3.lüğü

2018 – 2019 Üniversiteler Plaj Hentbolu Türkiye İkinciliği