

Spor Bilimleri Fakülteleri Mezunu Kadınların İstihdam ve İşsizlik

Deneyimleri

¹Ekin BÜYÜKAKTEN ²Muazzez ŞAŞMAZ ATAÇOCUĞU

¹ Sorumlu yazar, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. E mail: ekinbuy@gmail.com

² Doç. Dr. Marmara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi. E mail: matacocugu@marmara.edu.tr

Özet

Bu çalışma, spor bilimleri fakülteleri mezunu kadınların istihdam ve işsizlik deneyimlerini incelemeyi amaçlamaktadır. Sporda kadınlara ilişkin literatürün çoğu, toplumsal cinsiyet çalışmalarının bir parçası olarak feminist teori bakış açısıyla yazılmıştır. Burada kadınların spor endüstrisindeki istihdam ve işsizlik deneyimlerinin analizinde makroekonomik parametreler ve emek teorilerine öncelik verilmektedir. Farklı bölüm, şehir, üniversite ve yaştan 22 kadınla Zoom programı üzerinden online olarak yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Nitel araştırma yöntemi kullanılmış ve belirlenen temaları ortaya çıkaran deşifre edilmiş görüşmeler üzerinde içerik analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular neticesinde ortaya çıkan temalar; istihdam ve işsizlikte eğitim hayatının rolü, cinsiyetin istihdamı ve işsizliği şekillendirici rolü, istihdamda ücret ve sosyal güvence sorunsalı ve işsizlik deneyimleri, torpil algısı ve işgücü politikaları şeklinde sıralanmaktadır. Hemen hemen her katılımcı kendilerini iyi yetiştirmeleri durumunda eşit istihdam olanaklarına erişim hali sağlanabildiği sürece iş bulabileceklerinin altını çizmiştir. Ayrıca her biri, tüm alanlarda iş bulma konusunda spor sektörünü çevreleyen temel sorunun torpil olduğuna dikkat çekmiştir. Kadınlar, işlerinde çoğunlukla fiziksel çalışmaların yanı sıra ev işleri ve çocuk bakımıyla da zorlanmaktadır. Kamuda iş bulma konusunda sınırlamalar, özel sektörde ise özellikle ücretler açısından engellerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu da kadınların ya yıllarca işsiz kalmasına ya da düşük ücretlerle sigortasız işlerde çalışmasına neden olmaktadır. Bu çalışma, kadınların sporda şeffaf ve eşit bir geleceğe sahip olmaları için politikalarda, belediyelerde, federasyonlarda, spor kulüplerinde ve üniversitelerde yapılması gereken yapısal değişikliklere dikkat çekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Spor, kadın istihdamı, genç işsizliği, ücret eşitsizliği, sosyal güvence

Employment and Unemployment Experiences of Sports Faculty Graduate Women

Abstract

This study aimed to analyze employment and unemployment experiences of sports faculty graduate women. Most of the literature on women in sports have been written with a feminist theory perspective as part of gender studies. Here, macroeconomic parameters and labor theories were prioritized in the analysis of employment and unemployment experiences of women in the sports industry. Semi-structured interviews were conducted online via Zoom with 22 women from different backgrounds, cities, universities, and ages. A qualitative research method was used, and a content analysis was conducted on the transcribed interviews, which revealed the themes in the study. Following themes were found as a result of the findings: education's role in employment and unemployment, gender's role in employment and unemployment, wage and social security issues in employment and unemployment experiences, perception of favoritism, and employment policies. Almost every participant underlined the fact that women in sports, if they educated themselves well enough, under the equal employment opportunities, will be able to find a job. Besides, every one of the participants pointed out that favoritism is the main problem surrounding the sports sector across all areas of work. Women in sports are challenged with housework and childcare in addition to their mostly physical work in their jobs. Women are faced with limitations on finding a job in the public sector and with obstacles, especially in terms of wages, in the private sector causing women either to be unemployed for years or working in jobs for unlawful hours for low wages. This study draws attention to the structural changes in governments, municipalities, federations, sports clubs, and universities that is needed for women to have a transparent and equal future in sports.

Key Words: Sports, women employment, youth unemployment, wage inequality, social security

SUMMARY

Introduction and Aim: In this study, sports faculty graduate women's employment and unemployment experiences will be analyzed. Employment and unemployment problems have been deepened and researched commonly in our country. In the current studies, it can be seen that the unemployment problem is experienced nationwide and worldwide (Yılmaz et al., 2010; Ürüt Kelleci and Türki 2016; Kasapoğlu and Murat, 2018), affects especially the young population (Altınsoy, 2020; Erikli and Bayat, 2019), and the flexible working which supposedly aids the employment increases unemployment and working poverty (Ulukan, 2020; Tilev, 2018). Most of the studies add to stated problems that women employment rates are higher than men's. From these studies it can be said that sub problems of unemployment are youth unemployment, flexible working and women employment problems. Among employment and unemployment research, women studies have a place in the literature. In women employment studies it is said that women have lower wages than men (Duruoğlu, 2007; Pirim, 2019; Özkan and Özkan, 2010), they experience discrimination due to being a woman in their recruitment and working experiences (Sarıtaş Eldem, 2015; Dedeoğlu, 2019; Shaw and Hoerber, 2003), face the glass ceiling problem especially in the higher management levels due to men dominated management and organization culture (Dağdeviren and Aydemir, 2020; Kara, 2011). In these studies, women employment and unemployment rates and their experiences during employment and unemployment from different sectors are being analyzed. These studies show that in comparison to men, women employment rates are lower, unemployment rates are higher and that they experience mobbing, glass ceiling and wage discrimination issues. This study's main urge comes from the signs of concerns and problems of sports faculty graduate women from different occupations in the context of employment and unemployment. The study aims to analyze the working conditions, problems and experience and also the unemployment problems and experiences of sports faculty graduate women in different areas of work and to underline the causes and effects of these experienced problems. **Material and Method:** This study which is constructed as a qualitative research model aims to create a deeper understanding for the issues in the area through the employment and unemployment experiences of sports faculty graduate women. For the sample selection the main concerns will be that the sports faculty graduate women have worked in different areas and occupations, have unemployment experience, are from different majors and have different ages. By constructing the study with a qualitative method and an understanding approach and implementing it with the semi structured interview method, it will be an effective design for analyzing the subjected matter (Yıldırım and Şimşek, 2018). **Results and D:** During literature research it was seen that there are high number of studies about employment yet women employment studies in sports specify on occupation groups like referees, athletes and coaches. Most of the women studies in sports are written with a feminist theory perspective as a gender study. For this study, employment and unemployment as macroeconomic parameters will be analyzed in the context of women in sports industry. The reason for for sample to be chosen from the sports faculty graduates is that because the sports faculties are the main source of labor for the sports industry. By analyzing the employment and unemployment experiences and problems of sports faculty women from different areas of occupations both from being a women and from a macro perspective; it is aimed that the study will be unique. According to the results of the research, the quality of education in the faculties of sports sciences is insufficient in terms of training a qualified workforce for the sector. In addition, the large number of

faculties and the high number of graduates in parallel with the number of quotas provide a labor supply above the demand of the labor markets. One of the main reasons for unemployment in the sector is seen as this imbalance in employment in the field. In this regard, it is recommended to set a certain standard for the curricula and staff in universities and to regulate the number of quotas and institutions in order to provide the balance and the majority of qualified labor force in the labor market in the sector. According to another result of the research, favoritism and nepotism practices at many different levels, from federation to sports clubs, from schools to private institutions, are actively effective in the sports sector. All of the 22 participants who participated in our research stated that favoritism is an effective tool used in employment processes in the sports sector. In order to prevent favoritism in any form in every layer in the field, it is recommended to carry out regulations and inspections both by the state and in the private sector, in order to ensure the future of the sports industry and the qualified employment processes. It is thought that raising awareness of institutions about problems such as wage inequalities and the glass ceiling problem in the context of gender, and seminars and trainings to be organized on gender inequalities may also be beneficial in terms of awareness in the field. **Conclusion and Recommendations:** In the light of all the results of the research, it should be understood that starting from a young age, each individual should be provided with equal opportunities in education, infrastructure, different sports branches and leagues, higher education and employment processes. It should be understood that every individual has the right to be treated equally, regardless of the person's gender, any physical characteristics or personal connections. However, when access to equal opportunities is provided, a fair competition environment can be mentioned in the labor market.

1. GİRİŞ

İstihdam ve işsizlik sorunları ülkemizde ve dünyada bireyleri ve toplumları etkileyen temel ekonomik meselelerdir. En temel anlamda insanların çalışmaları ya da işe kabul edilmeleri olarak tanımlanan istihdam, emeğin üretken bir faktör olarak üretim süreçlerinde kullanılması, buna karşılık emeğe yaratılan değerden pay verilmesi olarak da tanımlanabilir (Işığışık, 2021). Başka bir deyişle istihdam sadece işe alma sürecinden daha genel anlamda emek ve kaynak gibi üretim faktörlerini ilgilendiren bütünsel süreçlerle ilişkilidir. İşsizlik tanımının ise üç temel kriteri vardır; istihdam edilmemiş olmak, işe başlamaya hazır olmak ve iş aramak için herhangi bir kanalı kullanmış olmak (Lordoğlu ve Özkaplan, 2018). İşsizlik sorunu ülkemizde derinleşmekte ve sorunun beraberinde bireysel ve toplumsal boyutta maliyetler de olmaktadır. Bireysel düzeyde gelir kaybı, devletin işsizlik ve sağlık harcamalarındaki artışla ekonomik maliyetler, psikolojik maliyetler, gelir dağılımındaki dengesizlik bu maliyetlere örnek olarak sıralanabilir.

Kadınların erkeklere kıyasla işsizlik oranlarının yüksek istihdam oranlarının ise düşük oluşu ve günlük hayatta yaşadıkları deneyimler kadın istihdam ve işsizliğini literatürde incelenmeye değer konular kılmıştır. İstihdam edilme süreçleri, ücret ayrımcılığı, cam tavan meselesi ve toplumsal roller gibi pek çok ele alınış şekli bulunmaktadır. Kadın istihdam ve eşitlik politikalarının kadın istihdamını teşvik etmek ve istihdamda eşitliği sağlamak yerine anne-eş olmanın ödüllendiriciliği ile çalışmaktan caydırıcı şekilde olduğu belirtilmiştir (Dedeoğlu, 2009). Ek olarak, kadınların erkeklerden daha düşük kazançla çalıştığı, çalışmalarının bazı sektörlerde yoğunlaştığı ve istihdam için tercih edilme

sebeplerinin esnek saatli işleri kabullerindeki kolaylık olduğu da görülmüştür (Duruoğlu, 2007). Kadın istihdam ve eşitlik süreçlerinin ancak düşük istihdam oranlarının artırılması, ücret eşitliği, kayıt dışı çalışmaların önlenmesi ve ebevyn izinlerinin önüne geçilmesiyle sağlanacağı düşünülmektedir (Pirim, 2019).

Artan ilgi ile küresel ve ülke ekonomisinde büyümekte olan sektörlerden biri olan spor sektörü de istihdam fırsatlarının yaratıldığı fakat işsizlik sorunlarını da barındıran sektörlerden biri olmuştur. Sporun diğer sektörlerden farklı olarak üretim tüketim eşzamanlılığı ve hizmetlerin depolanamayışı spordaki istihdam ve işsizlik süreçlerini başlı başına incelenmesi gereken konular haline getirmiştir (Gündoğdu ve Devocioğlu, 2008). Spor endüstrisinin beraberinde getirdiği ekonomik etkiler de sektörün büyümesi ile ekonomik anlamda diğer sektörlerle benzer duruma gelmesine sebep olmuştur. Spor endüstrisinin işgücü kaynaklarının hem alanla ilgili formasyona sahip hem de eğitim almadan istihdam edilenlerden oluşması ile işsizlik sorunu önemli boyutlara ulaşmıştır. Diğer sektörlerle paralel olarak kadınların sporda da istihdam seviyeleri düşük, işsizlik seviyeleri ise yüksek tablo çizmektedir. Spor Bilimleri Fakülteleri, spor sektörüne temel işgücü kaynağını oluşturmaktadır ve bu fakülte mezunları Türkiye'deki genç işsizliği sorununa en çok maruz kalan gruplardan biridir (Şaşmaz Ataçoğu ve Zelyurt, 2017). Mevcut istihdam fırsatları, yükselen işgücü sayılarını karşılayamamaktadır. Üniversitelerde verilen eğitimin yetersizliği ve belirlenen politika eksiklikleri spor sektöründeki istihdama dair görülen sorunlardan bazılarıdır (Eruzun ve ark., 2017). Belirtilen sorunlara ek olarak iş ve işgücü ihtiyacının farklı olması, mezunların düşük ücret ya da niteliğe sahip işlerde çalışması gibi durumlar da gözlemlenmektedir (Şaşmaz Ataçoğu ve Zelyurt, 2017). Kadınların bu sorunların yanında sadece cinsiyetleri sebebiyle bazı ayrımcılık ve problemlerle de karşılaştığı görülmüştür. Bu koşullar ve sebepler göz önüne alınarak Spor Bilimleri Fakülteleri mezunu kadınların istihdam ve işsizlik süreçlerinde deneyimleri ve sorunlarının ortaya koyulması hedeflenmiştir.

Bu araştırmanın temel amacı, araştırmanın örneklemini oluşturan Spor Bilimleri Fakülteleri mezunu kadınların istihdam ve işsizlik deneyimlerini, bu süreçlerde yaşadıkları sorunları, kadın olmalarının etkilerini anlamaktır. Araştırmanın tasarımı bu alandaki temel sorunları anlamak ve yeni hipotezler oluşturmak üzere kurgulanmıştır. Nitel araştırmalarda kurgu hipotez testlerine dayanma zorunluluğu içermemekle birlikte, her araştırma temel sorunsallara dayanarak kurgulanır ve araştırma nedensiz oluşturulmayacaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Spor Bilimleri Fakülteleri mezunu kadınların istihdam ve işsizlik süreçlerindeki deneyimlerine dayanarak elde edilen gözlemler, araştırmanın birtakım varsayımlar ile kurgulanmasını sağlamıştır. İşsizlik ve istihdama dair genç işsizliği, ücret ayrımcılığı, mobing, nepotizm, cinsiyete dayalı ayrımcılıklar, kayıtdışı istihdam gibi temel konu ve sorunlar birçok sektörde karşımıza çıkmaktadır. Ülke ekonomilerinin istihdamı ve işsizliği ilgilendiren sorunları ilgili sektörlerin yapısıyla biçimlenmektedir. Ülke ekonomilerinin önemli bir sektörü olan spor sektörüne işgücü yetiştiren Spor Bilimleri Fakülteleri'nin mezunlarının da, alanın formasyonuna sahip işgücü olarak, ülkedeki istihdamı ve işsizliği ilgilendiren sorunları spor sektöründeki biçimleriyle deneyimledikleri gözlemlenmiştir.

Bu çalışmada Spor Bilimleri Fakülteleri mezunu kadınların, istihdam ve işsizliğe dair sorun ve

süreçleri cinsiyetleri dolayısıyla da farklı deneyimledikleri varsayımından hareket edilmiştir. Alana dair gözlemlerden elde edilen ipuçlarından yola çıkarak, kadın işgücünün istihdamı ve işsizliği ilgilendiren bu sorunları daha yoğun ve sıklıkla yaşadığı düşünülmektedir. Yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmelere dayalı araştırma süresince istihdam ve işsizlik olgularını çeşitli biçimleriyle deneyimleyen katılımcılara dair ortaya çıkabilecek tüm yeni sorunsallar ve anlamlar da araştırmanın kavramsal çerçevesine eklenecektir.

2. MATERYAL METOT

2.1 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmaya dahil edilecek katılımcılar amaçlı örneklem modeline göre belirlenmiştir. Amaçlı seçilen örneklem, araştırma sorusuna ve konuya dair veriyi barındırmaktadır ve bu sebeple araştırmacı incelenen olguyu yorumlamakta kullanacağı bireyleri ve durumları amaçlı şekilde seçer (Baltacı, 2018). Bu araştırmada örneklem belirlemede spor sektöründeki istihdama işgücü yetiştiren Spor bilimleri fakülteleri dikkate alınmıştır. Örneklemi ise araştırmanın temel motivasyonu olan kadın istihdamı konusu çerçevesinde bu fakültelerden mezun olan kadınlar oluşturmaktadır. Spor Bilimleri Fakülteleri'nden mezun olan kadınların; mezuniyetleri üzerinden en az beş yıl geçmiş olmasına, spor sektörü içindeki farklı alanlarda istihdam deneyimleri olmasına, istihdam ve işsizlik süreçlerini yaşadıkları şehirlerin çeşitliliğine, farklı yaşlarda olmalarına, spor bilimleri fakültelerinin farklı bölümlerinden mezun olmalarına ve hem istihdam hem de işsizlik süreçlerini deneyimlemiş olmalarına sorun ve süreçleri çok yönlü ve derinlemesine analiz edebilme açısından dikkat edilmiştir. Nicel araştırmalardaki istatistiki hesaplamalar ve büyük örneklem arayışından farklı olarak nitel araştırmalarda küçük sayıda örneklem ile derinlemesine ve ayrıntılı bir kavrayış amaçlanır. Bu nedenle, genellemelere varılmak için oluşturulan temsil edici bir örneklem yerine insan deneyimi çeşitliliğini göstererek bu deneyimlerderlenebileceği, araştırma konusunun daha iyi kavranabileceği bir örneklem oluşturmak önem taşır (Kümbetoğlu, 2019). Araştırmadaki çeşitlilik ışığında 22 katılımcı bulunmaktadır. "...amaçlı örnekleme zengin bilgiye sahip olduğu düşünülen durumların derinlemesine çalışılmasına olanak vermektedir" (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Amaçlı örnekleme yöntemi kullanılacak olan araştırmada derinlemesine incelenecek olan zengin bilgiye spor bilimleri fakülteleri mezunu olup, halihazırdaki istihdam durumundan bağımsız olarak mezuniyeti ertesinde hem işsizliği hem de istihdamı deneyimlemiş olan kadınlar yoluyla ulaşılabilecektir. Belirlenen örneklem seçimi, nitel verinin bireylerin gündelik yaşamlarını ve yaşamları hakkındaki kanaatlerini içeren standart şekilde elde edilemez ve sayılabilir olmayan (Kümbetoğlu, 2019) yapısı gereği kadınların gündelik yaşam deneyimi çeşitliliği gözetilerek belirlenmiştir. Yukarıda belirtildiği gibi spor sektöründeki farklı işleri ve bu işlerin istihdam süreçlerini ve ayrıca işsizlik süreçlerini deneyimlemiş olan katılımcıların spordaki işlerin özgün yapısı sebebiyle araştırmaya bireysel boyutta da çeşitlilik kazandıracığı düşünülmektedir.

2.2 Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırmada betimsel araştırma yöntemlerinden nitel araştırma yöntemi kullanılacaktır. Nitel araştırmalarda amaçlanan araştırma konusu hakkında gerçekçi ve betimsel bir tablo göstermektir; bu sebeple katılımcılardan elde edilen görüş ve deneyimlerin olabildiğince doğrudan aktarılması, araştırmanın ve verilerin ayrıntılı ve derinlemesine olmasını sağlayacaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliği de bir anlamda bu derinlikle ilişkilidir. Nitel araştırma yöntemlerinden sıkça kullanılan fenomenolojik desen, olguyu deneyimleyen katılımcılar ile kurgulanır. Çalışmada fenomenolojik (olgubilim) desen kullanılmıştır. Fenomenolojik desende farkında olunan fakat derinlemesine anlayışa sahip olunmayan olgulara odaklanılarak bu olguların araştırılması ve incelenmesi amaçlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Yorumlayıcı bir süreç olan nitel araştırma, nicel araştırmadaki 'miktar' vurgusunu 'kalite' vurgusuyla değiştirerek olgubilim, yorumbilim ve sembolik etkileşimcilik gibi çeşitli disiplinlerin etkisiyle dinamik bir yapıdadır (Baltacı, 2018). Bu araştırmada veri toplama tekniklerinden "yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme" kullanılmıştır. Görüşme soruları, kişisel sorulara, sosyo-demografik sorulara ve araştırma konusu ile ilgili kavramsal sorulara dayanır. Görüşme sırasında soruların net ve anlaşılır şekilde iletilmesi ve gerektiğinde önceden hazırlanmayan sorularla desteklenmesi konu derinliği açısından önem taşır (Baltacı, 2019).

2.3 Verilerin Analize Hazırlanması ve Değerlendirilmesi

Araştırmada gerçekleştirilen görüşmelerin ses kayıtları yazı metnine çevrilirken ses kayıtlarındaki verilere dair hiçbir değişiklik ya da işlem yapılmamış ve katılımcıların verdiği ifadelerin birebir doğrudan aktarımı düz yazı metnine aktarılmıştır. Verilerin doğru bir şekilde analiz edilebilmesi açısından katılımcıların ifadelerinde yer alan tekrar eden söylemler, ilişkili kavram ve sözcükler içerik analizi yöntemi ile incelenmiştir.

Araştırmanın ses kayıt verilerinin incelenmesi ve analize hazırlanması doğrultusunda yapılanlar sonucunda belirlenen beş adet tema araştırmanın bulgular kısmında katılımcıların demografik bilgilerinin sonrasında verilmiştir. Belirlenen temalar sırasıyla şu şekildedir: istihdam ve işsizlikte eğitim hayatının rolü, cinsiyetin istihdamı ve işsizliği şekillendirici rolü, istihdamda ücret ve sosyal güvence sorunsalı ve işsizlik deneyimleri, torpil algısı ve işgücü politikaları.

3. BULGULAR

3.1 İstihdam ve İşsizlikte Eğitim Hayatının Rolü

Araştırma katılımcılarından bir kısmı istihdam ve işsizlik süreçlerinde yaşadıkları sorunlarda aldıkları eğitim programlarının ve müfredatın yetersizliğini neden olarak görmektedir.

Rekreasyon mezunu olup tiyatroculuk yapmakta olan GK19: "...okulda yani rektörlüğün okula atadığı rekreasyon bölümüne atadığı drama ve tiyatro hocası müzik hocasıydı. Okula girerken rekreasyonda bir doğaçlama sınavı yapıyorlar ya ben o sınavda da girmiştim tabi... Akıllarımda kalmış beni çağırdılar ve dediler ki drama ve tiyatro derslerine sen oyun yazıp girer misin, işte ilk oyunumu o zaman yazdım. Sınıf arkadaşlarıma ben eğitim verdim yani..."

Araştırmada bulunan katılımcılardan 8 tanesi öğretmenlik eğitimi bulunmamasına karşın formasyon almıştır.

Spor yöneticiliği mezunu olup animasyonda çalışmakta olan GK10: "Formasyon aldım, stajdaki eksiklik, staj gördük sadece formasyon çok yetersizdi sadece elimde ek bir şey olsun diye almıştım. Yetersizdi, eğitim

olarak çok yetersizdi bence bizim üniversitenin de kendi eksikleri vardı tabii."

Rekreasyon bölümü mezunu GK19: *"Türkiye'de rekreasyon bölümü diye bir şey olmamalı yani çünkü rekreasyon bölümü mezunu benim okuldan bildiğim hiçbir arkadaşım şu an rekreasyona dair hiçbir şey yapmıyor yani öğretmenlik bir kısım formasyon alıp öğretmenlik okudu."*

Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü mezunu GK16: *"Eskiden gireceğim zamanlarda öğretmenlik çok popülerdi herkes öğretmenlik bölümüne girmek isterdi. Antrenörlük falan yöneticilik kabul görülmezdi, o bölüm geldiği zaman kimse gidip kayıt yaptırmazdı bile. Fakat formasyon çıktıktan sonra öğretmenliğin hiçbir önemi kalmadı, şu an atamalar deseniz hepsi yerlerde zaten çok zor bir şekilde."*

Araştırmanın KPSS'ye ve katılımcıların bu sınava yönelik bulguları incelendiğinde üniversite eğitimleri sırasında özellikle son sınıflarda ve mezun olmalarından sonra KPSS'ye hazırlanmak, geçim sağlamak için çalışmak ve dersleri yürütmek gibi pek çok şeyi aynı anda yürütmek zorunda kaldıkları ve tüm bu süreçlerin içinde ve sonrasında gelecek kaygısı ile atanma endişesi yaşadıkları görülmektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenliği mezunu ve beden eğitimi öğretmenliği ile profesyonel sporculuk yapmakta olan GK16: *"Ders çalışırken aynı zamanda iş hayatına da yani yüzde 95 hemen herkes mezun olmadan bir şeylerin altyapısını yapmış oluyor ama bunun yanı sıra KPSS'ye çalışmak, farklı alanlarda ilerlemek bizler için zor oluyor yani."*

Spor yöneticiliği mezunu olan ve beden eğitimi öğretmenliği yapmakta olan GK8: *"3 yıl KPSS'ye çalıştım, 4. Yılımda atandım. 4. Yılımda başladım yani, 4 yıl falan işsizdim. Çok zordu, sonuçta bizim ülkemizde biliyorsunuz. Hem KPSS'ye hazırlanıyordum hem pilates eğitmenliği yapıyordum ve cüzi miktarda para kazanıyordum..."*

Beden eğitimi ve spor öğretmenliği mezunu ve profesyonel sporcu olan GK3: *"Mezun olur olmaz atanmayı beklerken, KPSS'ye de hazırlanıyordum aynı zamanda, olmadı. Sadece spordan kazandım, diğer türlü bir gelirim olmadı. Daha atanamadım, hala atanamadım da ama işte bu süreç hala devam ediyor."*

Beden eğitimi ve spor öğretmenliği mezunu ve yoga eğitmenliği yapmakta olan GK17: *"Ben de sonuçta yani birinci sınıftayken öğretmenlik yapmayı tercih ediyordum ve sınavlar çıktığı için KPSS sınavları çıktığı için sona doğru hayallerimiz yok oldu. Ben onunla zaman kaybedemem dedim sınava hazırlanmak için zaman kaybedemem çünkü çalışmak zorundasın doğal olarak para kazanma zorundasın."*

Katılımcılardan pek çoğu bölüm tercihlerini bilinçli bir şekilde yapmış ve spor bilimleri fakültelerine isteyerek girmişlerdir. Katılımcılardan bazıları ise spor bilimleri fakültelerindeki farklı bölümlerle ilgili planlara sahip olsalar da onlara erişemedikleri durumda fakültelerin farklı bölümlerini tercih etmişlerdir. İş bulma kaygıları ve sektöre dair toplumdaki algının da bölüm ve fakülte seçimlerinde etkili olduğu görülmektedir.

Rekreasyon mezunu ve tiyatroculuk yapmakta olan GK19: *“Gerçekten bir rekreasyon eğitimi bilinci bir çocuk okurken katılır yani okurken benim arkadaşlarımı hatırlıyorum hani sadece düşünce bu bölümden mezun olunca ne iş bulacağızdı yani, ne yapacağız ki. Ya bölümü seçmek de şu öğretmenliğin puanı daha yüksek antrenörlüğün puanı daha yüksek oluyor e rekreasyona gireyim o zaman diye giriyor hani o da ben spor organizatörü olmak istiyorum bilinciyle girmiyor ki hani öyle bir idealde girmiyor bir spor akademisine gireyim de diyor.”*

Antrenörlük mezunu ve gençlik spor çalışanı olan GK4: *“Çevremdeki arkadaşlarım da genelde bu bölüme gidiyordu ancak sınavını kaçırdım öğretmenliğin. O yüzden ikinci şansım olarak hiç düşünmediğim halde Antrenörlük bölümünü yazmıştım tesadüfen sınavları kaçırınca antrenörlük bölümü seçmiş oldum.”*

Spor yöneticiliği mezunu ve beden eğitimi öğretmeni yapmakta olan GK15: *“Tabi öğretmenliği kazanamayınca ikinci seçeneğim spor yöneticiliği idi...bir antrenörüm vardı bir grupta ve hocamın spor yöneticiliğine gitmemi ve iş alanının daha çok olacağını, daha iş imkanı sağlanan bir bölüm olduğu için bu bölüme gitmemi eğer öğretmenliği kazanamazsam söylediler. O yüzden tabi bunu tercih ettim ama tabi ki de her zaman hedefim öğretmenlikti.”*

Araştırma bulguları araştırmaya katılan 22 katılımcıdan 15'i üniversite hayatları boyunca çeşitli işlerde çalıştığını 5'i çalışmadığını dile getirirse de profesyonel sporculuk kariyerlerini sürdürdüğünü 2'sinin ise çalışmadığını göstermiştir. Bir kısmı spor alanında çeşitli işlerde çalışırken, bir kısmı alan dışı işlerde çalışmış, bazıları ise profesyonel sporculuğu sürdürmüştür.

Spor yöneticiliği mezunu ve beden eğitimi öğretmeni yapmakta olan GK15: *“...üniversite ikinci sınıftan beri de eğitim veriyorum, belli havuzlarda olur antrenörlük yaptım, belediyenin spor alanlarında eğitimlik yaptım.”*

Rekreasyon mezunu ve antrenörlük yapmakta olan GK18: *“üniversite hayatım boyunca okullarda çalıştım, okullarda eğitsel oyunlar dersleri, halk oyunları dersleri, pilates eğitmenliği falan filan bir sürü şey yaptım.”*

Spor yöneticiliği mezunu ve animasyonda çalışan GK10: *“Barmenlik yapıyordum, garsonluk, barmenlik.”*

Rekreasyon mezunu ve beden eğitimi öğretmeni yapmakta olan GK21: *“İlk olarak ben konfeksiyonda tezgahlar olarak başladım üniversitede.”*

Antrenörlük mezunu ve antrenörlük yapmakta olan GK9: *“...çalışmadım çünkü aktif sporcuymdum o dönemde hem milli takım kamplarına gidiyordum hem de kendi salonumda antrenmanlarımı yapmam gerekiyordu.”*

Araştırmanın bulguları katılımcılardan bazılarının spor bilimleri fakülteleri mezunu olmayıp alanda iş bulan kişilerin fakülte mezunlarının iş bulmasını engellediği kanısındadır. Bu kişilerin eğitiminin yetersiz olduğu ve daha düşük ücretlerle çalıştıkları öne çıkan konular arasındadır.

Spor yöneticiliği mezunu ve animasyonda çalışmakta olan GK10: *“Onları sıfır bilgiyle, eğitimsiz birkaç bir şey öğrenip, hareket öğrenip salonlara alıyolar. Daha uygun diye bir de herhalde fiyat olarak, insanları gerçekten*

çok yanlış yönlendiriyorlar. O kadar eğitim almış emek vermiş insanların emeği çalınıyor. O zaman okulları kapatsın bunlarla alakalı herkes kurs alarak gitsin yani."

Spor yöneticiliği mezunu ve beden eğitimi öğretmenliği yapmakta olan GK5: "Yeni gelen salonun başında dursun da bir iki hareket öğretsin diyenler için istihdamı şöyle çok ucuza çekiyorlar malesef bu ucuza çekmek de ne onları geliştirir ne de spora gelenleri geliştirir."

Spor yöneticiliği mezunu ve beden eğitimi öğretmenliği yapmakta olan GK15: "O insanları çok düşük ücretlerle çalıştırdıklarını biliyorum, çok uzun süreler çalışıyorlar."

Araştırma bulgularında spor bilimleri fakültesi mezunu olmayıp spor alanındaki işgücünün parçası olan kişilerle ilgili ortaya çıkan başka bir husus ise bu kişilerin de en az fakülte mezunları kadar başarılı ve yetkin olabileceği yönündedir. Katılımcılar fakülte mezunu olan kişilerin de yetkinlik ya da girişimcilik konusunda yetersiz kalabildiğini belirtmiş ve bir kısmı meselenin fakülte mezunu olup olmamaktan öte kişinin kendisini geliştirmesiyle alakalı olduğunu altını çizmişlerdir.

Rekreasyon mezunu ve antrenörlük yapmakta olan GK20: "Ben bu kadar 18 yıllık iş tecrübemde şöyle bir şey fark ettim burada aslında fakülte mezunu olup olmaması mı mesele yoksa bir insanın kendi ne kadar geliştirip geliştirememesi mi mesele, çok da fakülte mezunu arkadaşım da çalıştım yani sıfır donanım sıfır bilgi mesela antrenörlük mezunu arkadaşlarım var benim asla kendini güncellemeyen..."

Spor yöneticiliği mezunu ve beden eğitimi öğretmenliği yapmakta olan GK15: "Çok iyi tanıdığım koçlar var bu bölümü okumadan kendini geliştiren ama bana göre bu bölümü okumak zorundalar. Şu benim zoruma gider, ben de bu bölümü okudum, bir lise mezunu ya da farklı bir bölümden mezun birisinin benim işime sahip çıkması benim zoruma gidiyor çünkü yeteri kadar bilgili olamaz o konuda..."

3.2. Cinsiyetin İstihdamı ve İşsizliği Şekillendirici Rolü

Kadınların toplum içinde görülen yeri, evde üstlenmeleri gereken sorumluluklara dair toplumdaki algı ve ailelerin kadın olmaları üzerinden gösterdikleri tutum kadınların istihdam ve işsizlik deneyimlerini şekillendirebilmektedir.

Araştırmadaki katılımcıların 12 tanesi evli, 10 kişi ise bekar olduğunu belirtmiştir. Evli ve çocuklu olan katılımcıların evdeki sorumlulukları ile spor sektöründe kadın işgücü olmaları arasındaki dengeyi kurma konusunda yaşadıkları bulgularda yer bulmaktadır.

Beden eğitimive spor öğretmenliği mezunu ve beden eğitimi olan GK14: "Eksik bıraktım. Eksik bıraktım çünkü çok yoğun çalıştım hem kulüp hem okul, ben güçlü kadınum her şeye yetişirim havasındaydım... Yani her şeye yetişmeye çalıştım, hem kendimde eksilen şeyler oldu hem çocuklarımda eksik bıraktıklarım oldu."

Spor yöneticiliği mezunu ve beden eğitimi öğretmenliği yapmakta olan GK15: "Tabiki de çok zorlanıyorum, tabi bu da kadınsal bir faktör mesela benim eşim de özel sektörde öğretmen kendisi de çalışıyor... Kadının evde de bir sorumluluğu var, evet sağolsun eşim de bana yardımcı oluyor ama ne kadar, nereye kadar."

Benim sorumluluğum çok daha fazla, kadımlar çalışma hayatında varken bir de ev hayatında çalışma hayatında da var hem iş yerinde çalışıyorsun hem evde çalışıyorsun. Tabi bu seni çift yoruyor, çift tüketiyor... bir de çocuk olunca zaten kadın tamamen sömürülüyor."

Beden eğitimi ve spor öğretmenliği mezunu ve yoga eğitmenliği yapmakta olan GK17: *"Bir şekilde kendi başına geçip hiç kimseyle konuşmadan ay o çocuk naptı uyudu mu uyandı mı yemek yiyecek mi işte okuldan kaçta gelecek ay akşam ne yemek yapsam demekten antrenmana yeterince artık motive olamıyorsun, annelik hali işte bunlar. Sorumluluk çok artıyor, hem çalışıyorsun hem evinin işi var hem çocuk var bu sefer senin antrenmana halin kalmıyor ki... biz işte eşimle birbirimizi idare etmeye çalışıyoruz, o beşte eve geliyor ki ben akşam derslerimi verebileyim diye, çocuklara o bakıyor ben ders veriyorum... Para kazanmak için bazı fedakarlıklar yapmak zorunda kalıyorsunuz."*

Toplumda kadınların ve kız çocuklarının konumlandırılışı ve bunun üzerinden katılımcıların yaşadıkları istihdam deneyimlerini ve geleceğe dair kaygılarını etkilemektedir.

Spor yöneticiliği mezunu ve beden eğitimi öğretmeni olan GK5: *"...kız çocuklarını burada biraz daha pasif tutuyorlar, başka bir ilde okumalarına izin vermiyorlar ki bu da ileride bayan istihdamını düşürecek. Yani herhangi bir vafsa sahip olmadıklarını için istihdam da olmayacak. Güney ve Doğu ve Doğu Anadolu Bölgesi'nde malesef bu sorunlar var, kız çocukları daha geride bırakıp erkek çocuklarına yoğunlaşıyorlar. Kız çocuğu mümkünse otursun evinde ve yaşı gelince evlensin diye dolayısıyla bu da ileriki yıllarda istihdamı bence azaltacak, bu bölgeler için söylüyorum tabi ki."*

Beden eğitimi ve spor öğretmenliği mezunu GK13: *"Kadın olarak orada yükselmek çok zor, hep ayrı bakılıyorsun yani.. İzleyenler hep senin fiziksel şeylerinden bahsediyorlar, o başarından spordaki başarından değil. Bu en yukarıdaki federasyondaki kişilere kadar gidiyor olay, o yüzden kadın olarak zor işleri. Biz de hakemler olsun şeyler olsun hep rastlıyorduk böyle şeylere biraz da ondan ürktüm...."*

Rekreasyon mezunu ve antrenörlük yapmakta olan GK20: *"...özellikle spor alanında yine aynı şey kıyafet, giydiğin tayt, mayo, o bu falan filan mesele olmaktan çıkmadığı sürece ya çalıştığın yeri bile ona göre seçiyorsun. Ben taytla atıyorum Fatih'te ders verebilir miyim veremem o zaman ben ben oraya hiç gitmeyeyim, bak eledim bile yani bu tamamen bence politik ve bakış açısıyla ilgili bakış açısı değişirse bence kadın istihdamına zaten o kadar çok ihtiyaç var ki her yerde iş bulabileceklerine ben inanıyorum tabi ülkenin gerçeklerini de göz ardı etmeden."*

Beden eğitimi ve spor öğretmenliği mezunu GK17: *"Bir de bunun kadın olarak bakarsam evet kız böyle almış çantasını antrenmana gidiyor gencecik 13-14 tek başına sokakta bir de böyle bir yerde artık her şey kaos olmuş, bir de sporcusun taytlar şortlar falan filan yani aileler de bence daha çok korkuyor olabilir nereye şimdi bu saatte falan... hep biz getir götür yapmak zorundayız, çalışıyorum yani nasıl götürebilirim yani bir ulaşım sorunu, tesis sorunu, maddi sorun..."*

Araştırmanın bulguları arasında dikkat çeken bir ifade katılımcıların kadınları iş seçimleri konusunda "garantici" olarak tanımlaması olmuştur. Garantide ya da garantici olmak katılımcılardan dikkat çeker

sayıda kişinin sözlerinde yer bulmakta ve kadınların seçimlerini genellemekte kullandıkları bir ifade olarak da görülmektedir.

Spor yöneticiliği mezunu ve alanda akademisyen olan GK1: *“Bugün işte genç istihdamı sorunu yaşıyorsak ülkede işsizlik kol geziyorsa bu büyüyerek geldi buraya. Benim dönemlerimden büyüyerek, azalması gerekirken bu oranlar yükselerek geldi. Benim dönemimde de belliydi. Bugün hala iş arama ya da üniversitede bölüm seçme gibi kararlar alınırken o yüzden herkes garantiye gidiyor. Kamuya girmeye çalışıyor, öğretmense atanmaya çalışıyor, memur olmaya çalışıyor.”*

Spor yöneticiliği mezunu ve beden eğitimi öğretmeni olan GK8: *“Ya ben birazcık garantiyi seviyorum, garantici bir insanım diyeyim. O yüzden çok baya bir odaklandım KPSS sürecine. Kendi geleceğimi garantiye almak için kamuya girmek istedim. Baya da direttim yani üç yıl çalıştım, hiç bırakmadım.”*

Spor yöneticiliği mezunu ve alanda akademisyen olan GK7: *“Ama diyorum ya hani kadınlar biraz daha garantici, biraz daha kendimizi garantiye alabilmek için o zaman da düşündüğüm benim, hala da düşündüğüm bir devlet üniversitesine geçip çalışmaktı. Şu anda da çalıştığım iş yerinden memnunum hiçbir problemim yok ama tabi ki de bir devlet üniversitesinde karşıma bir fırsat çıkarsa tabi ki değerlendirmek isterim.”*

Cinsiyetin istihdam ve işsizliklerini şekillendirici faktörlerden biri olarak ailelerin spor bilimlerini tercih etmelerine ve spor sektöründe kadın işgücü olmalarına dair tutumları da bulgular da yer bulmaktadır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenliği mezunu ve beden eğitimi öğretmenliği yapmakta olan GK14: *“Ailemin hiçbir şekilde katkısı olmadı çünkü bizim zamanımızda ailelerimiz fazla bizle ilgili değillerdi. Ben tamamen tesadüf eseri okuduğum liseye bir antrenörün gelmesiyle orta ikide spora başladım, tabi çok sevdim onunla beraber ilerledik antrenörümüzle beraber. Sonra arkadaşlarla onu hedefledik ve o şekilde her şeye tek başıma hazırlandım. Yani hiçbir şekilde ailem yanımda değildi, sınavlara giderken tek başımaydım.”*

Rekreasyon mezunu ve antrenörlük yapmakta olan GK20: *“Benim ailem hiç istemedi çünkü ben sayısal mezunuydum lisede, kötü de değildi yani... ancak istemediler şehir dışında okumamı, ben evin tek kızımı iki tane de abim var. Sonrasında da abim beden eğitimi sınavlarını denerken ben Muğla'ya aslında ona destek olmak için gittim ve o anda karar verdim.”*

Spor yöneticiliği mezunu ve alanda akademisyen olan GK1: *“Ailemin aslında engeli var lisansta seçemememde. Çünkü çocukluğumdan beri sporla ilgileniyordum ancak işte, anadolu lisesinde okuyordum... ailelerin hala belki de yaygındır çok da gözlemlemiyoruz ama hiçbir şey kazanamazsan Spor Bilimleri Fakültesi'ne gidersen, spor okursun gibi yanlış çok eleştirdiğimiz bir algısı vardı..”*

Beden eğitimi ve spor öğretmenliği mezunu GK3: *“Aslında ailem pek destek olmadı çünkü biz doğu kültürüyle yetişmiş bir çocuk olunca ben. Hem spor yapıyordum hem okumayı kendim istedim, ailem zaten göndermiyordu, hep karşıları buna. Ben aslında bir yandan onları aşılamış oldum. Sporda başarılı olunca, hem para kazanınca, kendi ayaklarımın üzerinde tek başına durabilince onlar da bana güvendi yani. Üniversiteye*

girmeme falan karşı çıkmadılar daha sonra."

3.3 İstihdamda Ücret ve Sosyal Güvence Sorunsalı ve İşsizlik Deneyimleri

Halihazırda istihdam bulduğu alan kamu sektörü ya da özel sektör olmasından bağımsız olarak araştırma katılımcıların çoğunluğunun çalışma saatleri ve ücret garantisi gibi hususlar sebebiyle kamu sektörünü tercih ettiği araştırma bulgularında yer almaktadır.

Spor yöneticiliği mezunu ve beden eğitimi öğretmeni olan GK8: *"...garantici bir insanım diyeyim. O yüzden çok baya bir odaklandım KPSS sürecine. Kendi geleceğimi garantiye almak için kamuya girmek istedim. Baya da direttim yani üç yıl çalıştım, hiç bırakmadım. Mesela benim özel okulda çalışan arkadaşlarım var gecesi gündüzü belli değil, orada daha farklı yaptırımları oluyor haftasonları bile çalıştıklarını söylüyorlar."*

Spor yöneticiliği mezunu GK10: *"Tabi ki kamu. Kamu yani çünkü sana da bir yaşam alanı yaratıyorlar aynı zamanda işte izin günlerin oluyor, sürekli özel alandaki gibi iş peşinde koşmak zorunda olmuyorsun, işin bittikten sonra bitiyor yani."*

Araştırma bulguları, kamu sektörünün tercih edilme sebepleri olan ücret ve çalışma saatleri konularının özel sektörün en temel problemleri olduğunu göstermektedir. Katılımcılar özel sektörün düzensiz ücret ve sosyal güvence, rakiplerin yüksek sayıda olması kaynaklı daha fazla emek talebi ve çalışma saatlerinin düzensiz oluşu gibi özellikleri sebebiyle kamu sektöründe keskin şekilde ayrıldığı görüşündedir.

Rekreasyon mezunu GK21: *"Çok çok farklı bir kere özel sektörde kendini ispatlamak zorundasın, o performansı sergilemek zorundasın kulak arkası edemiyorsun hiçbir şeyi ama devlet sektöründe doğruya doğru şey diyorsun yani üzerime düşen görevler belli ben onları yaparım gerisine de karışmam artık vicdanına kalmış öğretmen ya da bir başka birisi hani bir şey yapmak isterse yapar ama zorunluluğu yok devlette. Dediğim gibi özel sektörde kendini ispatlamak zorundasın, göstermek zorundasın, göstermediğin takdirde hemen kapıyı gösteriyorlar, alternatif çok çünkü."*

Beden eğitimi ve spor öğretmenliği mezunu GK17: *"Çalışanlar arasında güzel denge var ama yönetim biraz daha kadın da olsa erkek de olsa kullanıyor yani açıkçası. Çok böyle dayatılan gibi değil de kurallar, saatler, shiftler hep bir maddiyattan kısıp da seni daha uzun saatler çalıştırıp da prim vermeler daha az oluyor, daha çok kota koyuyorlar mesela bu ay kaç ders yaptın bir rekabet haline dönüştürüyor."*

Kamu sektöründe devlet okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin yaşadığı temel sorunlardan biri olan malzeme ve alana erişim, araştırma bulgularında katılımcıların aktardığı deneyimlerle yer bulmuştur.

Rekreasyon mezunu ve beden eğitimi öğretmeni olan GK21: *"...malzeme bizim beden eğitimi öğretmenlerinin en büyük sıkıntısı malzeme. Van'da gerçekten çok sponsor buluyordum, emniyetten yardım alıyordum, halk eğitimden yardım alıyordum, gençlik spordan yardım alıyordum bir şekilde biz orayı malzemeyle dolduruyorduk. Ama buraya geldim Muğla'ya, yok ne idare katkı sağlıyor ne bir sponsor*

bulabiliyorum... ben daha 1 lira şey alamadım malzeme alamadım hep kendim karşılıyorum çocukların eksiklerini, sadece malzeme konusunda sıkıntı yaşıyoruz."

Farklı branş ve altyapılardaki ücret ve hak eşitsizlikleri de katılımcı ifadelerinde yer bulmaktadır.

Rekreasyon mezunu ve antrenörlük yapmakta olan GK20: *"...ekonomik bir dengenin sağlanması lazım. Milyon dolarlara oyuncu transfer edilirken burada altyapıdaki çalışan basketbol altyapısında veya voleybol altyapısında çalışan antrenör 8 ay maaş alamadan falan yaşamamalı üstelik bunlar büyük kulüplerin içerisinde oluyorsa bunlar daha sıkıcı yani milyon dolarlık adamı transfer ederken altyapıdaki antrenörün senin üç kuruş beş kuruş paranın bile zamanında alamayıp, şimdi bu çok büyük bir dengesizlik..."*

Spor yöneticiliği mezunu ve alanda akademisyen olan GK1: *"Spor branşlarının kadın branşlarının ücretlerine bakarsak çok net görürüz sporcularda da antrenörlerde de. Kadın branşlarının gelişimiyle de doğru orantılı bu, spor branşlarının kadın branşlarının gelişimi ile erkek branşlarının gelişimi farklı olduğu için doğal olarak ücret farklılıkları da bunlara paralel olarak oluyor."*

Spor yöneticiliği mezunu ve alanda akademisyen olan GK7: *"Ücret olarak da şöyle normalde vakıflar, vakıf üniversiteleri kendi belirleyebiliyor tabi ki bunun bir alt baremi üst baremi yoktur da böyle bir şeyin olması gerekiyor tabi ki asgari ücretin de altında olmamalı ama olan üniversiteleri de duyuyoruz hala duyuyoruz."*

Çalışma saatleri hususunda özel sektörde çalışan katılımcılar daha düzensiz uygulamalara maruz kalsa da dikkat çeken konu kadınların evdeki sorumluluklarının çalışma saatlerini uzattığıdır.

Spor yöneticiliği mezunu ve spor kulübünde çalışmakta olan GK6: *"Çalışma saatlerim belli olmadığı için bir şey söyleyemiyorum. Hiç kimse gibi şey diyemiyorum ben sabah 9 akşam 5 çalışıyorum deyip çünkü mesela bugün evet işe 10-10 buçuk gibi geldim ama akşam 7 buçuk 8 gibi çıkacağım muhtemelen, Pazar günü dahil çalışacağım. Dediğim gibi takım izinliyse sadece izin yapıyorum."*

Spor yöneticiliği mezunu ve beden eğitimi öğretmeni olan GK8: *"Yoo, hepimiz eşitiz burada herkese nöbet yazılmak zorunda. Tabi kadınların daha çok yorulduğunu düşünüyorum çünkü eve gidince işleri bitmiyor, çocuğuydu, çamaşırıydı bulaşığıydı."*

Spor yöneticiliği mezunu ve alanda akademisyen olan GK7: *"Çalışma saatleri konusunda kendi çalıştığım şeyden bahsedeyim, bizde şöyle bir şey de var ikinci öğretimimiz de var bizim dolayısıyla ben 10'da bazen 11'de çıktığım da oluyor. Şimdi benim için ekstra bir aileye bakmak, kendim evli olmadığım için öyle bir düzenim olmadığı için bekar olduğum için bi tık daha rahat bence ama şunu da düşünürüm eğer evli olsaydım ya da çocuğum olsaydı bu benim için çok zor bir durum olurdu."*

Araştırma bulgularında ücretler ve çalışma saatleri konularında katılımcıların aktardıklarına paralel olarak tercih ve terfi edilme konularında da özellikle kamu sektöründe cinsiyet temelli değil tecrübe ve yetkinlik temelli bir ayırım olduğu görülmektedir. Fakat özellikle özel sektörde ve kamu sektöründe de üst yönetimde erkek çoğunluğu katılımcıların deneyimledikleri bir durumdur.

Beden eğitimi ve spor öğretmenliği mezunu ve profesyonel sporcu olan GK3: *"Ben aynı zamanda hakemlik de yapıyorum bu arada, hem yüzme hakemliğim var hem atletizm hakemliğim var ikisini bir arada yürütüyorum...Onda tecrübeye bakıyorlar, iyi olana bakıyorlar daha doğrusu, görevini iyi yapanları alıyorlar kadın erkek farkı yok yani."*

Spor yöneticiliği mezunu ve beden eğitimi öğretmeni olan GK5: *"...devlet kurumu olduğu için burada kadın erkek, burada sadece sınava tabisin, sınava tabi olduğun için seni kadın erkek diye ayıramazlar puanını alırsan girersin alamazsan yükselemezsin."*

Spor yöneticiliği mezunu ve alanda akademisyen olan GK1: *"En eğitim seviyesi yüksek yerde bile bunu az da olsa hissediyoruz...Yönetici pozisyonlarına da baktığımız zaman daha çok erkeklerin yerleştiğini, üniversitedeyken başkanlıklar vs. yükselme gibi imkanların elbette ki akademik kariyere, özgeçmişe, çalışmalara tabi ki bağlı ama bunlardan bağımsız olarak yer alabilecek konumlarda yine kadın sayısına da bağlı olarak tabi ki bu, erkekleri daha çok görüyoruz."*

Antrenörlük eğitimi mezunu ve gençlik spor çalışanı olan GK4: *"...genelde ilçe müdürleri olsun, il müdürleri olsun tercihen genelde hep erkekleri görüyoruz, yani kadınların bu konuda çok fazla rastlamadım açıkçası. Ama böyle bir ayırım var gibi gözüküyor."*

Spor yöneticiliği mezunu ve beden eğitimi öğretmeni olan GK15: *"Şöyle bir erkeğe göre terfi daha zor alıyorsunuz tabiki de, bu bir gerçek yani. Kadınlara çok fazla erkeklere güvenildiği kadar iş anlamında kadınlara çok güvenilmiyor. Yavaş ilerliyorsunuz yani bir kadın olarak."*

Katılımcıların deneyimleri incelendiğinde kurumların sigorta primleri ödememek ya da eksik ödemek adına başvurduğu uygulamalar ve freelance olarak çalışan antrenörlerin kendi sigorta primlerini karşılamadıkları görülmektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenliği mezunu ve pilates eğitmenliği yapmakta olan GK12: *"Bir de çok uzun da sürmüyordu, bazıları sigorta yapmamak için 2 ay sigortasız çalıştırma hakkı var, 2 ay çalıştırıp değiştiriyor, 2 ay çalıştırıp değiştiriyor, bir sürü spor akademisinde okuyan öğrenci var öğrencileri kullanıyor."*

Beden eğitimi ve spor öğretmenliği mezunu ve yoga eğitmenliği yapmakta olan GK17: *"Ben mesela sigortasız çalışıyorum, şeyim işte free çalıştığımız için sigorta yok, emeklilik memeklilik öyle hiçbir şey yok... Her şey çok pahalı olduğu için baktığımda gerçekten çok çalışıyorum çok iş yapıyorum iyi gidiyor çok şükür ama onu sigortaya verebilecek durumda değilim, öyle bir harcamaya şu an para harcamak istemiyorum"*

Katılımcıların işsizlik deneyimlerinde işgücü politikalarının ve düzenlemelerinin yetersiz olması ışığında üniversite kontejyanlarının orantısız sayıları işsizliği etkileyen temel meselelerdir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenliği mezunu ve beden eğitimi öğretmeni olan GK14: *"...işgücümle ilgili hiçbir sıkıntı yokken insanların sadece kişisel sıkıntıları yüzünden birden işsiz kaldım"*

ve bu beni çok kötü hissettirdi. Tabi pandemi yaşadık 2 sene pandemi, bir sürü üniversite açıldı, bir sürü mezun var. Böyle bir kaygım yokken nereye saldıracağımı şaşırdım...Çok mezun veriyor, çok çok mezun veriyor bununla beraber de tabi ki işsizlik artıyor..."

Spor yöneticiliği mezunu ve beden eğitimi öğretmeni olan GK8: *"Bence birazcık üniversite alımlarında özellikle yani kontejyan kısıtına gidilebilir. Herkes besyo mezunu, herkes tarih öğretmeni, mezunu birazcık sınırlı tutmaları gerekiyor. Çünkü fazla mezun var, her yerde üniversite açıldı, mezunlar arttı. Hatta şu an barajı da kaldırmışlar, herkes yürüyerek girecek. Bence biraz kısıtlı tutmaları gerekiyor."*

Spor yöneticiliği mezunu ve spor kulübünde çalışmakta olan GK6: *"...bizler de çok yanlış pencerelerden bakıp yükselemeyeceğimize inandığımız için çok fazla girmiyoruz işin içine...çoğunluğunun ikinci üçüncü tercihi dolayısıyla mezun olduktan sonra bu işi yapmak istemiyor herkes, çoğunluk yapmak istemiyor. Dolayısıyla kadınlar yer bulamıyor, hem bu var, bu arada seksist yaklaşım hepsinde var her branşta var antrenörlükte de beden eğitiminde de var, hiçbirini de bunlardan ayırmamak lazım ama. Bunun yanında da istihdam giderek zorlaşıyor, bizim de hatamız var kabul ediyorum ama baştan sonra değişmesi gereken bir politika var ortada."*

Spor yöneticiliği mezunu ve animasyonda çalışmakta olan GK10: *"Genelde zaten şu anda mesela rekreasyon yapıyorum ama kışları işsizim yani, kışları başka iş yapıyorum, yazları yine animasyonla devam ediyorum yani. Zaten okuldayken de ben bu işime devam ediyordum zaten ama kışları işsizim yani."*

3.4 Torpil Algısı

Araştırmadaki istisnasız tüm katılımcılar torpil ve referans konularının spor sektöründe çok etkili olduğu kanısındadır. Bazı katılımcılar torpil ve referansın ülkemizde aynı anlamına gelebildiğinden, bazıları referansın spor sektöründe deneyim ve yetkinliği öne çıkarmak adına gerekli olduğundan bir kısmı da kadın ve erkek olmanın torpil deneyimini etkileyebildiğinden bahsetmiştir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenliği mezunu GK2: *"Herkes mutlaka tanıdığına destek olmaya çalışıyor aslında bu torpil oluyor bir yerde ama başka türlü de birinin bir işi iyi yapıp yapamadığını anlamak gereken durumlarda da yakın çevrendeki insanlara başvurduğum oluyor. Ben de o şekilde düşünürseniz eğer, bu işte iyi olup olmadığımı anlamak için çevrenin genişliği önemli yakın çevremdeki insanların genel olarak benim spor yapışım, işimi sergileyişimi uzun süre gören insanların bana karşı pozitif bir tavrı oluyor..."*

Spor yöneticiliği mezunu ve beden eğitimi öğretmeni olan GK15: *"Bence çok, çok etkili. Şöyle söyleyeyim size torpil mi referans mı dersek ikisi de bence aynı şey, referans daha kibarlaştırılmış hali bu arada, referans hayatın her alanında geçerli."*

Spor yöneticiliği mezunu ve beden eğitimi öğretmenliği yapmakta olan GK5: *"Torpilin yüzde yüz olduğunu düşünüyorum. Diğer alana gelince, torpil yüzde yüz ya, torpil şart. Referansa gelince referans tabi ki önemli profesör hocalarımızdan, birinci sınıftan beri ben niyetimi belli ettiğim için akademik kariyer yapacağımı belli ettiğim için birinci sınıftan son sınıfa kadar belliydi benim hocalarım da beni tanıyordu. O yüzden referansı profesör doktordan almıştım, referans önemli ama torpil yüzde yüz önemli. Eğer referans üzerine gidersen zaten"*

o da aslında bir nevi torpil diyelim."

Spor yöneticiliği mezunu ve spor kulübünde çalışmakta olan GK6: "...eğer birinin vasıtasıyla gelmiş olsaydım, çok daha hızlı yükselirdim, pozisyonum daha hızlı değişirdi, gelirim çok daha farklı olurdu şu an, bilmiyorum belki burada değil federasyonda bile olurum."

Antrenörlük eğitimi mezunu GK11: "...senelerdir eski futbolculara antrenörlük belgesi alabilmek için yapmadıkları şey yok. Mesela UEFA B ve UEFA A kursunu birleştiriyorlar, hayatında hiç antrenörlük yapmamış profesyonel futbolcu ama olmuş böyle baya iyi yerlerde...federasyonda, Türkiye Futbol Federasyonu'nda, torpilin haddi hesabı yok, haddi hesabı yok yani torpilin...Şu an duyuyorum o kadar niteliksiz antrenör var ki birçok kulüpte niteliksiz, işte futbol niye bu kadar kötü spor niye bu kadar... Zaten hani kadın torpilli olunca daha şey oluyor ya o torpilli zaten ama erkek torpilli olunca biraz daha görünmez kınıyor bir şeyler..."

3.5 İşgücü Politikaları

Araştırma bulgularında görülmektedir ki katılımcılar devletin spor istihdam politikalarını yetersiz bulmakta, daha büyük yoğunlukta ise eğer politikalar mevcutsa bundan spor sektöründe işgücü olarak bulunan kişiler olarak ya da toplumun genelinde bunlardan haberdar olunmadığını belirtmektedirler.

Spor yöneticiliği mezunu ve alanda akademisyen olan GK1: "Çok da belirgin bir şöyle de bir spor politikası var, şöyle de uygulamalar var diyebileceğimiz belirli spor politikalarının olduğunu görmüyoruz zaten. Genellikle kara düzen işleyen, kayıt dışı kısmı sosyal güvencesizliğin özellikle yüksek olduğu, hani politika denirse eğer böyle bir politikanın güdüldüğü uygulamalarla alanın içerisinde karşı karşıya işgücü."

Spor yöneticiliği mezunu ve beden eğitimi öğretmenliği yapmakta olan GK8: "Zayıf görüyorum açıkçası sadece söylemde var. Desteklediklerini söylüyorlar ancak icraatte bir şey olduğunu görmüyorum."

Rekreasyon mezunu GK20: "Valla bir kere öncelikle yapıyorlar, yapıyorlarsa bir şey bilelim biz de hani oluyorum açıkça söylemek gerekirse çünkü hiçbirimiz hiçbir şeyi bilmiyoruz yani biz içinde olan insanlar olarak bilmiyoruz... ediyorum spor hiç gündem değil farkındaysan spor sporcu sportif bir şey..."

Spor yöneticiliği mezunu ve alanda akademisyen olan GK7: "biz üniversiteye başladığımızdan beri ülkemizde spor kültürü yok vs. bunu geliştirmek için bir şey yapıyor muyuz?... Aslında tamamen oturtulmuş ve yapılırsa aslında spor kültürü herkeste oluşacak yani sadece elit sporcu yetiştirme değil, sporun kitlelere yayılmasını teşvik eder diye bir kanun var, 56. Madde bunu söylüyor. Bunun gereğince aslında farklı politikalar oluşturulabilir hem şeyin yayılması, sadece kadın olarak bakmıyorum genelde totale yayılmasında."

Araştırma bulguları işsizliğin azaltılması ve istihdam oranlarının artırılması anlamında üniversiteler ve özel sektördeki işverenlerin de sorumluluk alarak istihdam politikalarına aktif olarak dahil olması gerektiğini göstermektedir. Bahsedilen istihdam politikalarının hem genel anlamda spor sektörünü hem de spor sektöründeki kadın istihdamı özelinde etkili olacağı araştırma katılımcıları tarafından belirtilmektedir.

Spor yöneticiliği mezunu ve spor kulübünde çalışmakta olan GK6: *"...kulüpte sadece ben varım spor yöneticiliği mezunu başka hiç kimse yok. Çok anlamsız farklı bölümlerde okumuş insanlar, inanılmaz pozisyonlarda çalışıyor ve bunlar sadece bir kişi yüzünden oluyor. Gerçekten de rahatsız edici bir şey."*

Antrenörlük mezunu GK11: *"...üniversitelerin gerçekten başladıktan sonra bizi yönlendirmeleri gerekiyor. Neyin içinde olduğumuzu, bizi nelerin beklediğini, kendimizi nasıl geliştirebileceğimizi çünkü bizim işimiz uygulama. Ben mesela kızıyorum okuluma ilk seneden itibaren bence iş olanakları sunmalıydı bize görüşmeliydi... keşke ben kendim iş aramasaydım okulum bana sunsaydı, bakın şurada şurada şu alternatifler var işte buralar değerlendirebilirsiniz kendinizi şu alanda geliştirebilirsiniz. Ben hep kendim uğraştım, hep kendim çabaladım kendimi nasıl geliştirebilirim diye."*

Araştırma bulgularında katılımcıların spor alanındaki sendika faaliyetlerine dair deneyim ve görüşleri incelendiğinde büyük çoğunluğunun sendikaya üyeliği bulunmamakta ve olmayı da düşünmemekte olduğu görülmektedir. Sendikaya üyeliği olan katılımcılar ise istihdam fırsatı yaratmak anlamında sendikaları etkin bulmamakta ve işleyişlerinde farklı süreçlerin dahil olduğunu belirtmektedirler.

Spor yöneticiliği mezunu ve alanda akademisyen olan GK1: *"Bir sendikaya üyeliğim var ama en kısa zamanda o üyeliğimi feshedeceğim çünkü üye olduğum zamandan bu yana kadar hiçbir faydasını görmedim... İçinde bulunduğum sendikada da bir kere bana herhangi bir şey sorulmadı, dolayısıyla benim için işlevsiz, yok hükmünde, unutuluyor bile."*

Spor yöneticiliği mezunu ve beden eğitimi öğretmenliği yapmakta olan GK5: *"Sendikaya vardı ama çıktım. Çünkü sendikanın da şahsı değil yani öğretmeni desteklediğini çok düşünmüyorum, tamamıyla bazı şeylerin siyasi olduğunu düşünüyorum. Öyle düşündüğüm için ayrıldım sonra sendikalardan."*

Beden eğitimi ve spor öğretmenliği mezunu GK2: *"Malesef yok. Aslında neden bilmiyorum ama uzak durdum, kendi işimi elimin yettiğince çözmeye çalışan biri olduğum için de olabilir yani görüp ben atılmayı tercih ediyorum, belki yakın çevremde bu konuda daha aktif bir insan olsa ben de idrak edip konuyla ilgili bir şeyle yapmaya çalışabilirdim. Nedense hiç şey yapmadım yani, bir fikrim yok o yüzden."*

Her ne kadar katılımcıların büyük çoğunluğu sendika faaliyetlerine katılmasa ve de spor sektöründe sendikalaşma ve örgütlenmeye dair aktif çalışmalar olmasa katılımcılardan bazılarının ifadeleri bu yöndeki ihtiyaca dikkat çekmektedir.

Rekreasyon mezunu ve antrenörlük yapmakta olan GK20: *"...bırakacağım her şeyi spor antrenörleri için ve sporcular için bir sendika kuracağım..özellikle şey beni çok rahatsız ediyor başka kurumlarda sigortasız çalışma meselesi ya da işte o az gösterilip elden para alınıp falan o beni çok rahatsız ediyor çok emek sömürsü gibi geliyor"*

Antrenörlük mezunu GK11: *"Kadın antrenörler için de bunun detayını çok fazla bilmiyorum çünkü Türkiye'deki kadın antrenörlerle çok sıkı bir, yani hepimiz birbirimizi tanımıyoruz, tanıdığım kadın antrenörler var ama böyle bir alanımız yok yani birbirimizle deneyimlerimizi paylaşabileceğimize."*

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma bulgularının analizi sonucunda istihdam ve işsizlikte eğitim hayatının kişilerin kariyer seçimlerinde ve mesleğe bakışlarında belirleyici rolü olduğu görülmüştür. 2010 yılında yök tarafından tezsiz yüksek lisans programının kaldırılıp 'Pedagojik Formasyon Sertifika Programı' nun getirilmesiyle fakülte ve bölümden bağımsız olarak öğrenci ve mezunların gerekli koşullardaki fakülte ve bölümlerde oldukları sürece pedagojik formasyon eğitimi alabilmelerinin önü açılmış ve bu uygulama ile öğretmen yetiştirilmesi tartışılan bir olgu olmuştur (Polat, 2013). Araştırmada bulunan katılımcılardan 8 tanesi öğretmenlik eğitimi bulunmamasına karşın formasyon almıştır. Katılımcılardan formasyon eğitimi alanlar arasından da bu eğitimle öğretmen olmayı yetersiz bulanlar olduğu gibi formasyon eğitiminin öğretmenlik bölümü haricindeki kişilerin alternatif bir rota çizme uygulaması olarak görüldüğünü ifade edenler olmuştur. Formasyon eğitiminin düzenlenmesi ile hem öğretmenlik eğitim süresi ve pedagojik formasyon eğitiminin arasındaki farkın yetiştirilecek öğretmenlerin mesleki anlamda niteliği konusunda tartışmalara hem de istihdam ve işsizlik açısından yaratabileceği durumlara yol açmıştır (Şaşmaz Ataçoğlu ve Zelyurt, 2017). Öğretmenlik bölümünde eğitimini tamamlayan araştırma katılımcılarından GK16 pedagojik formasyon eğitimi uygulamasının gelmesiyle oluşan bu durumun kendi mesleğine dair değeri ve atanabilecek öğretmen sayısındaki artış ile bu atamaların azlığındaki durumu dile getirmiştir: "Eskiden gireceğim zamanlarda öğretmenlik çok popülerdi herkes öğretmenlik bölümüne girmek isterdi. Antrenörlük falan yöneticilik kabul görülmezdi, o bölüm geldiği zaman kimse gidip kayıt yaptırmazdı bile. Fakat formasyon çıktıktan sonra öğretmenliğin hiçbir önemi kalmadı, şu an atamalar desenez hepsi yerlerde zaten çok zor bir şekilde."

Katılımcıların ifadeleri incelendiğinde üniversitedeki eğitim programlarını yeterli bulmadıkları görülmektedir. Eğitim hayatının katılımcıların istihdam süreçlerini etkilemesine dair öne çıkan bir husus bölüme girerken sahip oldukları bilinçtir. Katılımcıların bir kısmı ve toplumun genelinde görülen eğilim Spor Bilimleri Fakülteleri'nin "hiçbir şey okuyamazsa spor okur" şeklindedir. Turgut ve ark. (2004) antrenörlük eğitimi ve spor yöneticiliği bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin bölüm seçme neden ve beklentileri üzerine yaptıkları çalışmada öğrencilerin %34,5'inin spor bilimleri bölümlerinin hareketli oluşu ve zevk aldıkları için, %5,5' inin ise herhangi bir branşta elit seviyede olmadığı için bölümü seçtikleri belirtilmiş ve öğrencilerin büyük kısmının bölümleri isteyerek, diğerlerinin ise yönlendirme yoluyla ve boşta kalmamak adına tercih ettikleri ifade edilmiştir. Araştırma katılımcılarından alanda akademisyen olarak çalışmakta olan GK1 kendisinin de deneyimlediği bu durumu şu şekilde ifade etmiştir: "eskiden ailelerin hala belki de yaygındır çok da gözlemlemiyoruz ama hiçbir şey kazanamazsan Spor Bilimleri Fakültesi'ne gidersen, spor okursun gibi yanlış çok eleştirdiğimiz bir algısı vardı." Bavlı (2009) çalışmasında öğretmenlik bölümü öğrencilerinin bölüm tercihlerinde "spor alanında daha başarılı olacağını düşünme" ve "spor alanında bilimsel eğitim alma isteğini" nin antrenörlük ve yöneticilik öğrencilerine nazaran daha az önemseydiğini ve antrenörlük bölümü öğrencilerinin alan seçiminde "başka şansımın olmaması" nedenine öğretmenlik ve yöneticilik bölümü öğrencilerine göre daha fazla sahip olduklarını belirtmiştir. Bu açıdan Bavlı'nın çalışma bulgularının bu araştırma ile benzerlik gösterdiği söylenebilir. Katılımcıların bir kısmında ise fakülteye girmek seçilen bölümün önüne geçmektedir. Örneğin

öğretmenlik bölümüne girmek istese de kazanamadığı durumda farklı bir bölümü tercih ederek devam etmeyi tercih ettikleri görülmektedir. Katılımcılardan bazılarının durumunda bölüm değişimi seçimi sınavı kaçırmakla tesadüfen olsa da çoğu istediği bölümü kazanamadığı noktada yaptıkları tercih daha fazla iş imkanının olacağı bölümü tercih etme biçiminde olmuştur. Bir bakıma eğitim hayatının istihdam ve işsizliği şekillendirdiği gibi istihdam ve işsizlik kaygı ve beklentilerinin de eğitimi şekillendirdiği söylenebilir. Kurtipek ve ark. (2020) yaptıkları spor yöneticiliği bölümü öğrencilerine dair çalışmada öğrencilerin bölümdeki uygulamalı derslerin sayısının artması gerektiğini ve bu derslerdeki bazı branşlarda kontejyan sorunu yaşadıklarını belirtmişlerdir. Yine aynı çalışmada önemli sorunlardan birinin bölümün tanınırlık düzeyinin az olduğu, bölümün eğitim niteliğinin yetersiz görüldüğü ve yabancı dil eğitiminin eksik kaldığına dair değerlendirmeler de bulunmaktadır. Yaptıkları çalışmadaki bulgular bu araştırmadaki spor yöneticiliği mezunları ve spor bilimleri fakültelerinin diğer bölümlerinden olan katılımcıların görüşleriyle paralellik göstermektedir. Pektaş ve Mumcu (2021) çalışmalarında okudukları süreçte öğrencilerin müfredatla bağlantılı olarak fakülteleri ikinci sınıfta tanımaya başladıklarını ve en büyük emek ve çabayı bu sınıfta gösterdiklerini fakat üçüncü ve dördüncü sınıfa geldiklerinde gelecek kaygısı ile Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS)'na hazırlanma endişesinin onları farklı alanlara yönlendirerek fakülteye olan ilgilerinin kaybolmasına yol açtığını belirtmişlerdir. Araştırmadaki katılımcılardan sınava hazırlananlardan birçoğunun (GK16, GK8, GK3, GK17) bu konudaki ifadeleri de durumu doğrular nitelikte olmuştur ve GK8'in ifadesi özetleyici niteliktedir: "3 yıl KPSS'ye çalıştım, 4. Yılımda atandım. 4. Yılımda başladım yani, 4 yıl falan işsizdim. Çok zordu, sonuçta bizim ülkemizde biliyorsunuz. Hem KPSS'ye hazırlanıyordum hem pilates eğitmenliği yapıyordum ve cüzi miktarda para kazanıyordum." Araştırmanın KPSS'ye ve katılımcıların bu sınava yönelik bulguları incelendiğinde Pektaş ve Mumcu'nun araştırmasına paralel olarak üniversite eğitimleri sırasında özellikle son sınıflarda ve mezun olmalarından sonra KPSS'ye hazırlanmak, geçim sağlamak için çalışmak ve dersleri yürütmek gibi pek çok şeyi aynı anda yürütmek zorunda kaldıkları ve tüm bu süreçlerin içinde ve sonrasında gelecek kaygısı ile atanma endişesi yaşadıkları görülmektedir.

Araştırma bulguları araştırmaya katılan 22 katılımcıdan 15'i üniversite hayatları boyunca çeşitli işlerde çalıştığını 5'i çalışmadığını dile getirirse de profesyonel sporculuk kariyerlerini sürdürdüğünü 2'sinin ise çalışmadığını göstermiştir. Bozyiğit ve Gökbaraz (2020) öğrencilerin eğitimleri boyunca özel sektörde özellikle spor salonları, spor kulüpleri gibi kurumlarda çalıştıklarını ya da sporculuk kariyerlerini sürdürdüklerini ve eğitimleri bitmeden önce çeşitli alanlarda hakemlik ve antrenörlük sertifikaları alarak kariyerlerini erken başlatma eğilimi gösterdiklerini belirtmiştir. Çalışmadaki katılımcıların üniversite hayatları boyunca çalışma ve profesyonel spora devam etme durumu da onların bu ifadesini destekler niteliktedir. Bir kısmı spor alanında çeşitli işlerde; bir kısmı alan dışı işlerde çalışmış "Barmenlik yapıyordum, garsonluk, barmenlik."(GK10), "İlk olarak ben konfeksiyonda tezgahtar olarak başladım üniversitede." (GK21) ; bazıları ise profesyonel sporculuğu sürdürmüştür.

Katılımcıların görüşmeler sırasında ilgiyle cevap verdikleri sorulardan biri fakülte mezunu olmayan ve spor sektöründe istihdam edilmekte olan kişilerle ilgili değerlendirmelerine dair sorudur. Erdoğan (2011) antrenörlerin sorunlarına dair yaptığı yüksek lisans tezinde fakültelerin sunduğu dört yıllık

eğitim ile federasyonlarca sağlanan sertifika programlarındaki on beş günlük eğitimlerin aynı olamayacağını, bu iki eğitimin çalışma hayatında eşit değerlendirilmesinin haksızlık olarak değerlendirilebileceğini ve federasyonların bu programları maddi bir kazanç olarak görmelerinin üniversitelerdeki eğitimle denk sayılmayacak şekilde algılanması gerektiğine dikkat çekmiştir. Araştırma katılımcılarından bir kısmı ise fakülte mezunu olmayıp federasyondan sertifika aracılığıyla antrenörlük gibi işler yapan bu kişilerin kurumlarca düşük ücret sunulabilmesi adına tercih edildiğini belirtmiştir. Katılımcıların bu yöndeki ifadeleri Erdoğan'ın federasyonların bu programları maddi kazanç olarak görmeleri ifadesini desteklemektedir.

Araştırma bulguları incelendiğinde katılımcıların dikkat çektiği başka bir konu da her ne kadar sertifika programları üniversite eğitimiyle kıyaslandığında yetersiz olsa da bu programlar yoluyla antrenör olup kendini geliştirdiği için nitelikli antrenör olan kişiler de olabildiğidir. "...burada aslında fakülte mezunu olup olmaması mı mesele yoksa bir insanın kendi ne kadar geliştirip geliştirememesi mi mesele, çok da fakülte mezunu arkadaşım da çalıştım yani sıfır donanım sıfır bilgi mesela antrenörlük mezunu arkadaşlarım var benim asla kendini güncellemeyen..." (GK20). Araştırma katılımcılarının çoğunun görüşünü özetler nitelikte olan GK20'nin ifadesinde görüldüğü üzere fakülte mezunu olmasına rağmen bireysel olarak eğitime önem vermeyen ve donanımsız durumda kalabilen kişiler de mevcuttur. Federasyon sertifikalı ya da fakülte mezunu olmasından bağımsız olarak bakılması gerekenin kişinin nitelikli bir eğitmen ya da antrenör olup olmayışı ile özellikle federasyonlarca verilen eğitimin niteliğinin artırılması ve bu eğitimlerden mezun olan kişilerin denetleme süreçlerine tabi tutulmasının gerekli olduğu görülmektedir.

Araştırma bulgularından hareketle cinsiyetin istihdam ve işsizliği etkilemek anlamında katılımcıların deneyiminde şekillendirici bir rolü olduğu gözlemlenmiştir. T.C. Kalkınma Bakanlığı tarafından On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı Özel İhtisas Komisyonu Raporu'nda da belirtildiği üzere 2017 verilerine göre işgücüne dahil olmayan yaklaşık 28 milyon kişinin %39,4'ü "ev işleri ile meşgul" olduğu için işgücüne dahil olmamakta, kadınlar özelinde ise işgücüne katılmayan arasında bu sebebi belirtenlerin yüzdesi %55,4'ü bulmaktadır. Yine aynı raporda bahsedilen işgücüne katılma eğiliminin artırılması için üretilecek politikaların kurumsal bakım hizmetlerinin herkese erişilebilir olacak şekilde sağlanmasını içermesi gerektiği de belirtilmektedir(<https://www.sbb.gov.tr>, Erişim tarihi: 31 Mayıs 2022). Kadın olmanın toplumdaki yeri istihdam ve işsizlik gibi temel ekonomik meselelerde katılımcıların hayatlarını yönlendirir niteliktedir. Halaçoğlu (2021) kadınların çalışma hayatında patriarkal ilişkilerle etkileşiminde düşük ücret ve daha az terfi imkanı bulmasından ve iş piyasalarında bulunmalarına rağmen evdeki "ev işi" sorumluluklarının devam etmesinin yine toplumdaki bu ilişkilerle normleştirildiğini ve genellikle geçim sıkıntısı gibi sebeplerle girdikleri çalışma hayatının da bu sorumluluklar ışığında şekillendiğini belirtmiştir. Araştırmadaki katılımcıların durumunda katılımcılar bedensel emek de sarf ettikleri spor sektöründe ev sorumlulukları ve alanda kadın işgücü olmak arasındaki ilişkiyi dengelemede yaşadıkları deneyimde bu iki taraf arasında yaşadıkları zorlukları ve yeterli zamanı veremedikleri durumlardan söz etmişlerdir. Özbay Özen (2019) kadın antrenörler hakkında yaptığı çalışmada kadın antrenörlerin ev ve anneliğe dair sorumluluklarının yarattığı birden fazla role sahip olma durumlarının çalışma hayatlarına içsel engel oluşturduğu ve ev ve iş sorumlulukları arasında denge

kurabilmek adına “bir tür savaş” halinde olduklarını belirtmiştir. Spor sektöründe işgücü olarak çalışan kadınların hem işlerinde varolmak hem de evdeki ve çocuklarına dair sorumluluklarına yetişebilmek adına bir takım fedakarlıklara gittikleri ve güçlü kalma, savaşıma gibi duruşlarından taviz vermeme şekillerinde kendilerini ifade ettikleri görülmektedir.

Erkek çalışanların sayıca fazla olduğu ve “erkek işi” olarak nitelendirebilecek işlerin bulunduğu sektördeki kadın işçilerin gerekli niteliklere sahip olmalarına rağmen erkek egemenliği nedeniyle daha düşük ücretler alabileceği ya da toplumsal önyargıların mesleklerin geleneksel anlamda sınıflandırılması sebebiyle kadın çalışanların belirli sektör ya da işlerde yoğunlaşabildiği belirtilmiş ve “değersel ayrımcılık” olarak tanımlanmıştır (Halaçoğlu,2021). Spor sektörünün de katılım ve istihdam bulma anlamında belirtilen şekilde sınıflandırılabilir bir alan olduğu söylenebilir. Araştırma bulguları ve belirtilen erkek egemen sektör hususu ışığında toplumsal cinsiyet rolleri ve toplumun spor sektöründeki kadınlara yaklaşımı göz önünde bulundurulduğunda, kadınların iş bulmasının zor olabilmesinin yanında buldukları işlerde teminat istekleri olduğu görülmektedir. Araştırma bulgularında istihdam fırsatları ve iş tercihleri bağlamında dikkat çekecek şekilde sık kullanılan kelimeler “garanti” ve “garanticilik” olmuştur. Değersel ayrımcılık olarak belirtilen durumun kadınların kendi niteliklerine dair algılarını ve sektörde tutunabilme anlamında garantide olma isteklerini etkileyerek uzun yıllar uğraşmaları gerekse dahi teminatın daha öncelikli bir tercihe dönüşümünü açıklamaktadır.

Cinsiyet üzerinden yapılan ayrımcılık her ne kadar pek çok toplumda olsa da şekil ve yoğunluk anlamında değişiklik gösterebilmekte ve gelişmiş ülkelerde istihdam, terfi ve ücret konusunda daha çok velirgin olurken, gelişmekte olan ülkelerde şiddet ve eğitime erişim gibi temel konularda da görülebilmektedir (Demirbilek, 2007). Pek çok farklı çalışmada iki farklı kategoride de görülebilen Türkiye’de her iki anlamda da cinsiyet ayrımcılığı görülebilmektedir. Özellikle spor sektörü bedensel emeğin de dahil olduğu bir alan olarak kadınların bedenleri üzerinden de bazı ayrımcılık ve şiddet deneyimlerine sahne olabilmektedir.

Ailelerin katılımcıların spor bilimleri fakültelerinde eğitimi tercih etme ve spor alanına yönelme konusundaki tutum ve davranışlarına dair araştırma bulguları incelendiğinde katılımcıların çoğunun ailesinden destek gördüğü yer olsa da dikkat çeken bir kısmının da ailesi tarafından engellerle karşılaştığı görülmüştür. Araştırmadaki katılımcılardan bazıları seçecekleri bölüm konusunda bazıları ise okuyacakları şehir anlamında aileleriyle anlaşmazlık yaşamışlardır. Spora yönlendirme konusunda aileden çocuğa yönünde aktarım genel anlamda geçerli olsa da sporun içinde yer almaya başlayan çocuk sonrasında ailesini etkileyebilmekte ve katılım ve seyir anlamında onları spora dahil edebilmektedir (Kotan, 2007). Araştırma katılımcılarından profesyonel sporculuk yapmakta olan GK3’ün deneyimi de bahsedilen çalışmaya benzer şekilde gerçekleşmiş ve öncesinde ailesinden bulamadığı desteği spordaki başarısı sonrasında bulabilmiştir: “Sporda başarılı olunca, hem para kazanınca, kendi ayaklarımın üzerinde tek başına durabilince onlar da bana güvendi yani. Üniversiteye girmeme falan karşı çıkmadılar daha sonra.” (GK3) Beden eğitimi ve spora katılımında aile faktörüne dair yaptıkları çalışmada Güven ve Öncü (2006), ailelerin olumsuz yaklaşımını değiştirmede ilk olarak ailelere yönelik beden eğitimi ve sporun önemini benimsetebilmek amaçlı bilinçlendirme

çalışmaları yapılması ve alandaki politikalarının yeniden değerlendirilerek spor ve eğitim alanlarındaki ilişkilendirme ve bağlantının sağlanması gerektiğini belirtmişlerdir.

Araştırma bulgularının analizi sonucunda istihdamda ücret ve sosyal güvence sorunsalının katılımcıların doğrudan ya da dolaylı olarak en yoğun yaşadığı sorunlardan biri olduğu ortaya çıkmıştır. Bu konu doğrultusunda en sık dile getirilen ve üzerinden değerlendirme yapılan mesele kamu sektörü ve özel sektör arasındaki ayrım olmuştur. Kamu sektörü ücret ve sosyal güvence bağlamında daha teminatlı bulunurken atamalar ve istihdam fırsatları konusundaki yetersizlik kişileri özel sektöre yönlendirebilmektedir. Ardahan (2010) spor yöneticiliği öğrencilerine dair çalışmada öğrencilerin özel sektörde çalışma isteğini mevcut koşulların yarattığını ve iş kurma maliyetleri ile kamudaki istihdam alan kısıtının onları özel sektöre yönlendirdiği şeklinde açıklamıştır. Yıldız ve Tüfekçioğlu (2008) alandaki öğrenciler ve öğretim elemanlarıyla öğrenim sırası ve sonrasındaki duruma dair yaptıkları çalışmada her iki grubun da mezun olan öğrencilerin hem kamu hem de özel kurumlarda rahatlıkla iş bulması faktörlerini zayıf derecede değerlendirdikleri görülmüş ve öğrencilerin bu faktörleri öğretim elemanlarına kıyasla daha zayıf olarak değerlendirip daha yüksek derecede önem atfettikleri belirtilmiştir. Bu çalışmada da katılımcılar her iki sektörün de zorluklarını ifade etseler de kamu sektöründe rahatlıkla iş bulunamadığı fakat ücret ve güvence anlamında daha stabil olduğu, özel sektörde de daha rahat iş bulursa dahi işlerin güvencesinin düşük olduğu kanısında oldukları görülmüştür.

Araştırma bulgularında spor sektöründe farklı branş, lig ve altyapılardaki ücret ve istihdam şartları eşitsizliklerinin alandaki ayrımcılık ve kapsayıcılık bağlamında en temel sorunlardan biri olduğu görülmektedir. Alandaki ligler ve branşlar arasındaki bu ekonomik dengesizliğin hem sebebi hem de sonucu olarak medyada bu sporların ve takımların yer buluşu ve yine bağlantılı olarak elde edilen gelirler şekillenmektedir. Özbay Özen ve Özbay (2018) antrenörlerle yaptıkları çalışmada antrenörlerin medyada en fazla futbol branşının yer bulduğunu ve diğer branşların görünürlüğü ve bilinirliği anlamında bu durumun zedeleyici olduğu kanısında olduklarını belirtmişlerdir.

Araştırma bulguları ücret anlamında katılımcıların kadın erkek anlamında görünür boyutta belirgin bir ayrım gözlemlemediği ve yaşamadığı yönündedir. Fakat terfi ve tercih edilme süreçleri, yapılan torpil uygulamaları ve toplumsal cinsiyet rolleri kaynaklı iş bölümü göz önünde bulundurulduğunda dolaylı olarak yaşanan bir ücret eşitsizliği vuku bulmaktadır. Cinsiyetler arasındaki ücret farklılığını kadınların çalışma ve sosyal hayatlarında çeşitli aşamalarda yaşayabildikleri görülmekte, emek piyasasının taleplerine cevap verememeleri eğitime erişimde yetersizlik, erken yaşta evlendirilmek, geleneksel önyargılara maruz kalmak ve tüm bunların getirdiği erken yaşta eve ve eğitime dair yükümlülüklerine bir arada maruz kalmak zorunda kalışlar gibi nedenlerle vuku bulmaktadır(Maktav,2019). Nitekim araştırma bulgularında da katılımcıların değindiği noktalar doğrudan bir ücret ayrımcılığına maruz kalmanın ötesinde bahsedilen fırsatlara eşit erişimin olmayışından kaynaklı yaşanan ücret eşitsizlikleridir. Devlet kurumlarında cinsiyet temelli bir ayrımcılık göze çarpmamakta ve tecrübeye dayalı bazı farklılıklar olabilmektedir. Özel sektörde iş deneyimi olan katılımcılar ise yine deneyiminde cinsiyet bağlamında değil deneyim üzerinden bir ücret farkı olduğunu belirtmektedir.

Devlet eliyle sağlanmaya çalışan özel sektördeki öğretim görevlilerine yönelik 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun ek 8 inci maddesine 7243 sayılı Kanun'un 11 inci maddesiyle "Vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre Devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından az ücret verilemez."(<https://www.yok.gov.tr>, Erişim tarihi: 26 Mayıs 2022) kararı doğrultusunda yapılması gereken ücret eşitlenmesinin pek çok vakıf üniversitesinde uygulanmaması da akademi alanında pek çok çalışmanı zor durumda bırakmaktadır. Bu durum göz önüne alındığında çeşitli sebeplerden oluşan ücret ayrımcılığının ve eşitsizliğinin eğitim ve refah seviyesi yüksek olması beklenen kurumlarda bile rahatlıkla yaşanabildiği söylenebilir. Araştırma bulgularında görünürde cinsiyet temelli ücret ayrımcılığına uğramayıp erkek egemen ve istihdam süreçlerinde torpilin önceliklendirildiği bir spor kulübünün futbol branşında çalışmakta olan GK6, ücretinin belirlenmesinde spor sektöründe kadın çalışan olmanın etkisini şu şekilde değerlendirmektedir: "Kadın çalışan olduğum için aslında bir tık geri planda tutmaya çalışıyorlar, tabii geride kaldıkça otomatik olarak yapılan zamlar da buna göre değişiyor." Araştırma bulgularında da görüldüğü üzere kadınların dolaylı ya da doğrudan yaşadığı ücret eşitsizliği kadın işgücünün verimine negatif anlamda etki etmekte, gelir kaybına yol açmakta, işgücü piyasasına girecek olan yeni mezunların tutumuna etki ederek bu piyasanın dışında kalmak istemelerine sebep olmaktadır ve bu durumun önlenmesi beraberinde kadınlar bağlamında ekonomik özgürlük, gelişme, işgücüne katılım ve istihdam oranlarının artışı getirecektir (Şen,2018). Nitekim GK6 çalıştığı kulüpten bu sebeple ayrıldığını ve şartlarda yapılan değişimle geri döndüğünü de ifadelerine eklemiştir, bu anlamda Şen'in belirttiklerini destekler niteliktedir.

TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması 2022 yılı birinci çeyrek verilerine göre haftalık ortalama fiili çalışma süresi 45,2 saat olarak açıklanmıştır ve bir önceki çeyreğe göre 0,6 saat arttığı söylenmiştir (<http://www.tuik.gov.tr/>, Erişim tarihi: 26 Mayıs 2022). Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)'nin açıkladığı ortalama çalışma sürelerine bakıldığında 2020 verileri arasında Türkiye'nin 45,6 saat ile Kolombiya (47,6 saat) ve Meksika (44,7 saat) ile birlikte en üst sırada olduğu görülmüştür (<https://stats.oecd.org>, Erişim tarihi: 1 Haziran 2022). Katılımcıların çalışma saatleri konusundaki deneyimleri incelendiğinde TÜİK ve OECD verileriyle paralel olarak haftada uzun saatler çalıştıkları fakat çalıştıkları kurumlar tarafından cinsiyet bağlamında bir ayırım yapılmadığı görülmektedir. Her ne kadar bu ayırım yapılmasa da evli katılımcıların dile getirdiği husus, işten eve gittiklerinde işlerinin bitmediği ve evdeki sorumluluklarının devam ettiği. Bu anlamda anlaşılması gereken, ayrımcılığın görünür şekilde olmasa da istihdam deneyimlerinde dolaylı yoldan etkili olabileceğidir. Toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların çalışma saatlerini daha uzun hale getirebilmektedir.

Terfi ve tercih edilme durumlarındaki araştırma bulguları incelendiğinde ücret ve çalışma saatleriyle paralel olarak kamu sektöründe cinsiyet bağlamında araştırma katılımcılarının deneyiminde belirgin farklar olmadığı fakat alanda özel ve kamu sektörü ayırımıyla bağımsız olarak özellikle yüksek makam ve seviyelerdeki işlerde erkeklerin aşırı halde daha çok görevlendirildiği gözlemlenmektedir. Katılımcıların ifadelerinden özellikle yönetici pozisyonlarında, müdürlüklerde baskın olan erkek çalışan sayısı ve kadınların "yavaş ilerleme" durumu daha önce de bahsedildiği üzere dolaylı yoldan kadınların ücretlerini, istihdam deneyimlerini ve emeklerinin karşılığını maddi manevi almalarını

etkilediği anlaşılmaktadır. Çalışma yaşamında üst basamaklara çıkıldıkça kadınların yer bulamayışı ve buna bağlı olarak gelişen ekonomik ve sosyal problemler cam tavan sorunu olarak literatürde de yer bulmaktadır. Shaw ve Hoerber (2003), İngiltere'deki üç farklı ulusal spor kurumunda 35 katılımcıyla yaptıkları çalışmada özellikle üst yönetim rollerinin erkek egemen söylemler ile işlediği, spor organizasyonlarında bu durumun önemsendiği ve kadınlar ile onlara dair söylemlerin kurum içindeki daha az önemsenen pozisyonlarla ilişkilendirildiğini belirtmişlerdir. Araştırma bulgularında da yöneticilik pozisyonları için görülen değerlendirilmeler onların çalışmasını destekler niteliktedir.

Araştırma bulgularında özellikle antrenör ve eğitmen olarak çalışan katılımcıların sosyal ve sağlık güvencesinin yetersizliği ya da olmayışı belirgin şekilde görülen sorunlardan biridir. Fakülte mezunlarından büyük kısmının alanda iş bulabilmesinin yanında hala pek çok kişinin yarı zamanlı işlerde çalışıp tam zamanlı iş arayışında olduğu ve yüksek eğitim seviyesinde, kişisel ve insan ilişkileri bağlamında becerileri yüksek mezunların bile gelişme yolunda fırsat eksikliği yaşadığı ve açık bir kariyer yoluna sahip olamadığı da görülmektedir (Stevens ve ark., 2018). Eğitmen olarak işe başladığı zamanlardaki deneyimini paylaşan ve halihazırda alanda sürmekte olan sosyal güvence sorununu dile getiren GK12'nin "Bir de çok uzun da sürmüyordu, bazıları sigorta yapmamak için 2 ay sigortasız çalıştırma hakkı var, 2 ay çalıştırıp değiştiriyor, 2 ay çalıştırıp değiştiriyor, bir sürü spor akademisinde okuyan öğrenci var öğrencileri kullanıyor." ifadesi hem kurumlar hem de kişiler nezdinde sosyal ve sağlık güvencesinin eksik bırakılan temel meselelerden biri olduğuna dikkat çekmektedir. Kurumlar ucuz işgücü istihdam edebilmek için kişileri sosyal güvenceden yoksun bırakabilmekte ve özellikle rekabetin yoğun olduğu özel sektörde alternatif çalışan bulma rahatlığını emek piyasasında bulabildikleri için sigortasız çalışan barındırma lüksünü bulabilmektedir. Kuruma bağlı olmadan çalışan kişiler ise stabil olmayan gelirlerini, güvencesiz şartlar sunan ülke ekonomisinde yönetebilmek için sosyal ve sağlık güvencelerinden feragat ederek sektörde varolma savaşı vermektedir.

Araştırmanın katılımcıların işsizlik süreç ve deneyimlerine dair bulguları analiz edildiğinde eğitmenen başlayarak deneyimledikleri tüm süreçlerin işsizlik durumlarını şekillendirdiği ve yine istihdam politikalarıyla bağlantılı olarak işsiz ya da eksik istihdamda kalabildikleri görülmüştür. Araç Ilgar ve Cihan (2019) spor yöneticilerine dair yaptıkları çalışmada mezunların karşılaştıkları temel sorunları işlerin güvencesiz oluşu, alan dışı işlerde istihdam edilmek ve işsizlik olarak belirtmişlerdir. Konuya ilişkin kamu ve özel sektörde istihdam imkanlarının kısıtlı olduğu kanısında olan Spor Bilimleri fakülteleri öğrencilerinin bu durumda açılan kurum ve kurumlara alınan öğrenci sayılarının yüksekliği ile istihdam imkanlarının orantısızlığının etkili olduğunu (Yıldız ve Özdağ, 2008), mezunların uzmanlık alanlarındaki istihdamlarının tam kapasiteyle sağlanması için bu kurumlardaki mezun sayılarının sektör ihtiyacına uygun planlanması gerektiği (Şaşmaz Ataçoğlu ve Zelyurt, 2017) ve hem öğrencilerin hem de akademisyenlerin üzerinde durduğu noktanın mezun sayılarının sonucu olarak alandaki işgücü piyasasına olması gerekenden fazla işgücü arzı sağlandığı (Aslan ve Uğraş, 2021) ifade edilmiştir. Araştırma katılımcılarının büyük çoğunluğu da üniversite kontejyanlarının yaşadıkları işsizlik deneyimlerindeki etkisine değinmiştir.

Araştırma bulgularında katılımcı ifadelerinden ve literatürdeki çalışmalardan görülebileceği üzere üniversiteye giriş sınavlarındaki barajın kaldırılması ve artan kurum ve mezun sayıları nitelikli

işgücünü emek piyasalarının dışında bırakmakta ve işsizlik oranlarını etkilemektedir. Eruzun ve ark. (2017) konuya dair çalışmalarında istihdam için eğitimsel ve bireysel donanımın gerekliliğine fakat fakültelerdeki müfredat ve kadroların yetersizliğinin mezunların işgücü piyasalarına çıktıklarında nitelik bağlamında eksik kalabilmelerine sebep oluşuna ve durumda devlet planlama ve politikalarındaki eksiklikler ile çalışan istihdamı ve atanması sürecindeki sorunların da etkisinin olduğunu belirtmişlerdir. Alanda sağlanan işgücü ve istihdam imkanlarını dengeleyici ve düzenleyici politikaların yetersiz kalışını değerlendiren katılımcılardan GK6, durumu hem kadınlar özelinde hem de sektör geneli için değerlendirmektedir: "...bizler de çok yanlış pencerelerden bakıp yükselmeyeceğimize inandığımız için çok fazla girmiyoruz işin içine...çoğunluğunun ikinci üçüncü tercihi dolayısıyla mezun olduktan sonra bu işi yapmak istemiyor herkes, çoğunluk yapmak istemiyor... Bunun yanında da istihdam giderek zorlaşıyor, bizim de hatamız var kabul ediyorum ama baştan sonra değişmesi gereken bir politika var ortada." (GK6) Katılımcının ifadesinden görüleceği üzere sektörün yarattığı atmosfer, mezunlarda "yükselmeme inancı"na yol açarak alanda kendilerini geri planda tutmalarına ve zorlaşan istihdam süreçlerinde kendi alanlarında çalışmama isteğine dönüşmektedir.

Araştırma bulguları incelendiğinde katılımcıların hem okurken hem de mezun olduktan sonra kendi alanları dışındaki işlerde çalışabildikleri ve eksik istihdamda olabildikleri görülmüştür. Stoicescu ve ark. (2018) beden eğitimi ve spor mezunlarına dair yaptıkları çalışmada lisans mezunlarının %55'inin spor alanında, %23'ünün diğer alanlarda istihdam edildiğini, geri kalan %22'sinin ise işsiz kaldığını belirtmişlerdir. Daha önce okurken çalışma bulgularında belirtildiği üzere katılımcılardan GK10 okuduğu sırada garsonluk ve barmenlik gibi işle, GK21 ise konfeksiyonda tezgahçılık yapmıştır. GK10 halihazırda da kışları işsiz olduğunu belirtmektedir. Araştırmada katılımcılardan özellikle KPSS'ye hazırlanmak isteyip uzun süreler atama bekleyenler de dahil olmak üzere mezuniyet sonrası işsiz kalanlar olduğu olgusu da göz önünde bulundurulduğunda Stoicescu ve arkadaşlarının çalışma bulgularına yakın sonuçlara ulaşılmıştır. Spor alanında istihdam edilememek ve geçim kaygısının katılımcıları farklı alanlara da yönlendirebildiği, işsiz kalmamak adına çeşitli işlerde çalışabildikleri görülmektedir.

Araştırmanın katılımcıların torpil algısına dair ifadelerini içeren bulgular ve konuya dair literatür incelendiğinde torpil hususunun nepotizm (aile üyelerini kayırma), kronizm (tanıdık ve arkadaş kayırma), kayırmacılık gibi farklı isim ve formlarda fakat temelde benzer mekanizmalarla işlediği görülmektedir. Şantaş ve ark. (2018) kurumlar içerisindeki kronizm algısının çalışanları olumsuz şekilde etkilediğini ve bu şekilde oluşan örgüt ikliminin hem çalışanların hem de kurumun başarısız şekilde iş görmesine yol açabileceğini belirtmişlerdir. Araştırma bulgularında yer alan katılımcıların deneyimleri de göstermektedir ki alandaki kişilerin gerekli formasyon ve eğitimden yoksun olduğu halde yalnızca statüleri ve profesyonel futbolculuk geçmişleri ile istihdam edilebilmeleri adına usulsüzlük denilebilecek düzeyde yapılan uygulamalar hem alandaki nitelikli işgücünü oluşturan spor bilimleri fakülteleri mezunlarının istihdam fırsatlarını olumsuz anlamda etkilemekte hem de ülkedeki spor kültürü ve alanın yapısını derinlemesine şekillendirmektedir. Turan (2020) çalışmasında kayırmacılık uygulamalarında sessiz kalınması ve kayırmacılığın bir hak olarak kabul edilmesiyle çözüm üretilmemesi ve pek çok kişinin bu uygulamaların parçası olmasının bu çözümsüzlüğe sebep

olduğunu belirtmiştir. Hangi formda olursa olsun kayırmacılık ve torpil sektördeki iş gücünü niteliksizleştirmekte, nitelikli işgücünü ise işsizliğe sürüklemektedir.

Araştırma bulgularında terfi alma bölümünde de bahsedildiği üzere cam tavan sorununun da özellikle yüksek kademeli işlerde kadınların istihdam deneyimine etkisi torpil ve kayırmacılıkta da karşımıza çıkmaktadır. Ahbap çavuş ilişki ağı ya da erkekler kulübü dayanışması, kurum içerisindeki kadınlar ile daha zayıf görülen erkekleri dışlayan erkek egemen enformel bir sosyal sistem olarak kadın yöneticileri rekabetçilik konusunda test edebilmekte ve üst düzey yöneticiliğin erkeklere özgü bir alan olduğunu vurgulamak yoluyla alana girmek isteyen kadınların bunun için çaba göstermesini gerektirmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2018). Araştırma bulgularında spor alanında ülkedeki belki de en etkin kurumlardan birine dair değerlendirme şu şekildedir: "...federasyonda, Türkiye Futbol Federasyonu'nda, torpilin haddi hesabı yok, haddi hesabı yok yani torpilin...Şu an duyuyorum o kadar niteliksiz antrenör var ki birçok kulüpte niteliksiz, işte futbol niye bu kadar kötü spor niye bu kadar gelişmiyor..."(GK11) Futbol antrenörlüğü yapmış olan GK11'in ifadesinde görülebileceği üzere torpil kişinin statüsüyle ilişkili olarak federasyon seviyesinde dahi işlemekte ve istihdam deneyimini etkilemektedir. Spor Bilimleri Fakülteleri'ndeki akademik personelin nepotizm ve kronizm düzeylerine dair yaptığı çalışmada Turan (2020) cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak nepotizm ve kronizmde alt gruplar arası anlamlı farka rastlamasa da alt boyut ve toplam puanların tamamında daha yüksek puan ile kadın katılımcıların çalıştıkları üniversitelerde erkek katılımcılara göre daha fazla kayırmacılık olduğunu belirttiklerini ifade etmiştir. Araştırma katılımcılarından GK11'in yukarıda yer verilen ifadesinin de desteklediği üzere kadın antrenörler ve erkek antrenörlere torpil anlamında gösterilen yaklaşımın farklı olduğu görülse de torpil cinsiyetlerden bağımsız olarak sektördeki yapıya dair temel bir meseledir.

Araştırma bulgularının incelenmesi sonucunda işgücü politikaları ve bunlar çevresindeki bulgular ülkedeki istihdam politikalarının katılımcılar tarafından yetersiz bulunduğu ve özellikle de varolan politikalardan haberdar olunması yönünde eksik kaldığı belirtilmiştir. Spor bilimleri fakülteleri spor yöneticiliği bölümlerindeki öğrencilerin mesleğe dair beklenti, kaygı ve umutsuzluk seviyelerine dair yaptıkları araştırmada Ilgar ve Cihan (2019) bu durumun yaşanmasında hükümet politikalarının önemine dikkat çekmiştir. Eruzun ve ark. (2017) spor yöneticiliği mezunlarının istihdam problemlerine dair yaptıkları çalışmada da araştırma bulgularımızla paralel olarak devletin istihdamdaki rolüne dair bazı problemler alandaki istihdamın plan, politika, proje ve çalışma mevzuatından yoksun oluşu, kamu kurumlarının işbirliği sağlamayı, eleman alımı ve görevlendirmesinde yaşanan sorunlar ve eleman açığı olarak sıralanmıştır.

Aykın ve Bilir (2013) yaptığı hükümetlerin uyguladığı spor politikalarına dair çalışmada sporun hükümet programlarında bulunduğu birinci hükümet olan dokuzuncu hükümetten (1937-1938) itibaren programlarda sporun yaygınlaştırılması ön planda olsa dahi ülke nüfusu içerisindeki sporcu sayıları oranlarının düşük seyrediyor oluşu ve özellikle bu uygulamaların hayata geçirilme konusunda görülen sorunun spor alanına hakim ve nitelikli spor yöneticilerinin istihdam edilmesiyle etkin şekilde çözülebileceğini belirtmiştir. Devletin oluşturması beklenen uygulamaların gerekliliğine, bu durumun ülkedeki spor kültürü için değerine ve devletin yükümlülük üstlenmesi ihtiyacına

araştırma katılımcıları da dikkat çekmiştir. Spor alanında çalışan akademisyenlerin katılımıyla Türk spor yönetimindeki sorunlara ışık tutmak adına Özen ve ark. (2012) yaptıkları çalışmada akademisyenlerin %91.4'ü ülkede yapılacak spora dair hedef ve yaptırımların kısa ve uzun vadeli şekilde belirlenmesi gerektiğini ve %60'ı ise Gençlik Spor Genel Müdürlükleri'ndeki yöneticilerinin 2004-2011 yılları arasında alandaki hedefleri doğru saptayamadığını belirterek bakanlıktaki personelin de spora katkı sağlayacak sosyo-ekonomik, kültürel ve eğitim niteliğine dair yapıya sahip olmadığı kanısında olduğu görülmüştür.

Aslan ve Uğraş (2021) spor yöneticiliği öğrencilerinin kariyerlerine dair kaygıları üzerine yaptıkları çalışmada istihdam uygulamalarıyla ilgili olarak öğrencilerin sektör aşinalığı için staj uygulamalarının sadece son sınıfta değil daha kapsamlı şekilde yapılmasının önemine dikkat çekmiş, sektör temsilcilerinin öğrencilerle bir araya getirilmesini ve okul yönetimleri ile özel sektör arasında yapılacak protokollerle desteklenerek kulüplerin yönetim kademelerinde spor yöneticiliği mezunlarının yer almasını zorunlu tutacak yasal uygulamaların alandaki istihdam sorununa çözüm getireceğini belirtmişlerdir. Bahsedilen çözüm yollarının uygulanmadığına dair araştırma katılımcılarından özel sektörde bir spor kulübünde çalışmakta olan GK'nın ifadesi bu durumu destekleyici niteliktedir: "...kulüpte sadece ben varım spor yöneticiliği mezunu başka hiç kimse yok. Çok anlamsız farklı bölümlerde okumuş insanlar, inanılmaz pozisyonlarda çalışıyor ve bunlar sadece bir kişi yüzünden oluyor. Gerçekten de rahatsız edici bir şey." Katılımcının rahatsız edici olarak bahsettiği durum sektördeki yoğun torpil uygulamalarının sonucu olarak gelişmekte ve "birinin adamı" olunmadığı sürece yükselmenin ve istihdam edilmenin mümkün olmadığını göstermektedir. Özel sektör üniversite işbirliği ve olası protokollerin düzenlenmesi konusunda Aslan ve Uğraş'ın sunduğu çözüm önerisinin eksikliği ise katılımcıların deneyimlerinde yer bulmaktadır. Stoicescu ve ark. (2018) konuya dair çalışmalarında öğrencilerin önceki kuşaklarda öğretmenlik mesleğini hedeflediğini fakat günümüzde çalışma alanlarından bağımsız olarak ilk senelerden itibaren ne olduğunu önemsemeyen iş bulmaya ve para kazanmaya odaklandıklarını, bu sebeple de üniversitelerin önceliğinin öğrencilere emek piyasasındaki istihdam fırsatlarına dair bilgi, danışmanlık ve farkındalık sağlamak olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Spor sektöründeki işgücünün ortak sorunlarına ışık tutabilecek ve çözüme kavuşturmak anlamında örgütlenmeyi sağlayacak uygulamalar teorik olarak bakıldığında sendikalar olsa da uygulamada ne kadar örgütlenme ve istihdama katkı sağlamak anlamında faydalı oldukları belirsizdir. Sendikalar yalnızca isim olarak incelendiğinde dahi birçoğunun işverenlerin örgütlenmesi noktasında fayda sağlama amacı güttüğü görülmektedir. İsmen işverenlerden bağımsız görünen Spor Sendikasının (Spor-Sen) tüzüğünde yer alan sendikanın amacı incelendiğinde "Sendika, çalışma ilişkilerinde üyelerinin ekonomik hak ve menfaatlerini gözetme ve genişletme...kamu yönetiminde etkin ve verimli çalışmanın sağlanması için çözüm önerileri geliştirmeyi, hür sendikacılık ilkeleri içerisinde üyelerin sosyal adalet ve sosyal güvenliğe kavuşturulması çerçevesinde özgürlük alanlarını koruma ve geliştirme amacını taşır." (<https://www.aile.gov.tr>, Erişim tarihi: 29 Mayıs 2022) olarak belirtilmektedir. Araştırma bulgularında katılımcıların spor alanındaki sendika faaliyetlerine dair deneyim ve görüşleri incelendiğinde ise bu amacın gerçekleşmediği söylenebilir. Alay (2007) spor alanındaki sendikalara dair yaptığı çalışmada ülkedeki spor ve sporcuların geleceğinin teminatının sağlanabilmesi, işverenler

ile çalışanlar arasındaki etkileşimin demokratikleşmesi, spor pazarının kurumsallaşması, spor kültürünün yaygınlaştırılabilmesi ve sporcuların yaşadıkları sorunlar göz önünde bulundurularak yönetsel ve niteliksel anlamda spor pazarında kalite ve rekabeti yakalayabilmeleri adına alandaki sendikaları bir zorunluluk olarak görülmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu konudaki araştırma bulguları incelendiğinde örgütlenme ve spor alanındaki işgücünün ortak sorunlarının çözüme kavuşturulabilmesi ya da bu sorunların gündeme getirilebilmesi için bu yöndeki ihtiyaç görülmektedir.

5. SINIRLIKLAR VE ÖNERİLER

Araştırmanın sonuçlarına göre spor bilimleri fakültelerindeki eğitim niteliği sektöre kalifiye işgücü yetiştirme anlamında yetersiz kalmaktadır. Ek olarak, fakültelerin sayısının çokluğu ve kontezyan sayılarıyla paralel olarak verdikleri mezun sayılarının yüksekliği işgücü piyasalarının talep ettiğinin üzerinde bir işgücü arzı sağlamaktadır. Sektörde yaşanan işsizliğin temel sebeplerinden biri alandaki istihdama dair bu dengesizlik olarak görülmektedir. Bu hususta sektördeki işgücü piyasalarına dengeyi ve nitelikli işgücü çoğunluğunu sağlayabilmek adına üniversitelerdeki müfredat ve kadrolara belirli bir standartın getirilmesi ve kontezyan ve kurum sayılarında düzenlemeye gidilmesi önerilmektedir.

Araştırmanın diğer bir sonucuna göre spor sektöründe federasyondan, spor kulüplerine, okullardan özel kurumlara kadar pek çok farklı seviyede torpil ve kayırmacılık uygulamaları aktif şekilde etkili olmaktadır. Araştırmamıza katılan 22 katılımcıdan tümü spor sektöründe torpilin istihdam süreçlerinde kullanılan etkili bir araç olduğunu belirtmiştir. Spor sektörünün geleceği ve liyakatli istihdam süreçlerinin yaşanması adına alandaki her katmanda hangi formda olursa olsun kayırmacılığın önüne geçilmesi için hem devlet eliyle hem de özel sektörde düzenleme ve denetlemeler yapılması önerilmektedir. Cinsiyet bağlamında yaşanan ücret eşitsizlikleri ve cam tavan problemi gibi sorunlara dair kurumların bilinçlendirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine dair düzenlenecek seminer ve eğitimlerin de alandaki farkındalık bakımından faydalı olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın bir başka sonucuna göre alanda yeniden düzenlenmesi ya da yaratılması gereken politika ve düzenlemelerin eksikliğidir. Devlet, belediyeler ve özel sektördeki yetkililerin üniversiteler ve sektörde çalışanların da işbirliği ile istihdam politikalarını yeniden düzenlemesi ya da alana özgü parametreler göz önünde bulundurularak yeniden yaratılması önerilmektedir. Tüm bu politika ve düzenlemelerde özellikle doğu illerinde hem eğitim ve küçük yaşta spora erişim bağlamında çocukların yaşadığı yetersizliklere hem de bu bölgelerdeki spor sektöründeki istihdam fırsatlarına dair yetersizliklere önem verilmesi gerektiğine dikkat çekmek gerekir. Üretilmesi faydalı olacak bu politikaların kitlelere daha iyi aktarılabilmesi, kurumların daha adaletli süreçler yürütebilmesi ve sektördeki çalışanların haklarından ve birbirlerinin deneyimlerinden daha iyi haberdar olması adına aktif ve emek değerlerini gözeten şekilde çalışacak sendikaların ya da farklı örgütlenme biçimlerinin yararlı olabileceği görülmektedir.

Araştırmanın yer verilen tüm sonuçları ışığında anlaşılması gereken küçük yaştan başlayarak eğitim,

altyapı, farklı spor branşları ve ligler, yüksek öğrenim ve istihdam süreçlerinde her bireye eşit imkan sunulması gerektiğidir. Kişinin cinsiyeti, herhangi bir fiziksel özelliği ya da sahip olduğu kişisel bağlantılardan bağımsız olarak eşit davranılmak her bireyin hakkı olduğu anlaşılmalıdır. Ancak eşit fırsatlara erişim imkanı sağlandığında işgücü piyasalarında adaletli bir rekabet ortamından söz edilebilir.

Açıklamalar

Bu çalışma Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisi Ekin BÜYÜKAKTEN tarafından Doç. Dr. Muazzez ŞAŞMAZ ATAÇOCUĞU danışmanlığında hazırlanan "Spor Bilimleri Fakülteleri Mezunu Kadınların İstihdam ve İşsizlik Deneyimleri" Yüksek Lisans Tezinden özetlenmiştir.

Yazar Katkıları

Çalışmaya yazarlar eşit derecede katkı sağlamışlardır.

Etik Beyan

Bu makalede dergi yazım kurallarına ve bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazara aittir.

Çıkar Çatışması

Yazar(lar) çalışma ve yayımlanması konularında herhangi bir çıkar çatışması belirtmemişlerdir.

KAYNAKÇA

Alay, S. (2007). Türkiye'de sporcu sendikalarının hukukî olarak kurulabilirliği, sendikalaşmanın sporcu ve sporda doğurabileceği sonuçlar. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 12(1), 49-57.

Altınsoy, H. (2020). Türkiye'de genç işsizliğinin boyutları ve çözümüne ilişkin öneriler. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 11(1), 69-89.

Araç Ilgar, E., & Cihan, B. B. (2019). Spor yöneticiliği programlarında öğrenim gören öğrencilerin sektörel beklenti, mesleki belirsizlik ve gelecek kaygılarının incelenmesi: Fenomonolojik bir çözümleme. *Spor Eğitim Dergisi*, 3(1), 81-92.

Ardahan, F. (2010). Sektör odaklı eğitim anlayışıyla Akdeniz Üniversitesi spor yöneticiliği bölümünde okuyan ve mezun öğrencilerinin bölüm tercihi ve aldıkları eğitim ile ilgili düşüncelerinin değerlendirilmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 696-715.

Aslan, M., & Uğraş, S. (2021). The relationship between the anxiety about finding a job and the career beliefs of the sports management department students. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 6(15), 1149-1178.

Atalay, A. (2020). İstihdam edilebilir miyim? Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin istihdam edilebilme algıları: Ardahan Üniversitesi örneği. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 245-257.

Aykın, A. G., & Bilir, F. P. (2013). Hükümet programları ve spor politikaları. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(2), 239-254.

Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231-274.

Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır?. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.

Bavlı, Ö. (2009). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin spora başlama, bölümü seçme nedenleri ve geleceğe yönelik beklentilerinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 239-246.

Bozyiğit, E., & Gökbaraz, N. (2020). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinde kariyer stresinin belirleyicileri. *Journal of Computer and Education Research*, 8(15), 181-200.

Dağdeviren, B., & Aydemir, İ. (2020). Sağlık çalışanlarının cam tavan algılarının toplumsal cinsiyet algısı ile ilişkisi. *Batı Karadeniz Tıp Dergisi*, 4(3), 167-180.

Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi ayrımcılık mı? Türkiye’de sosyal devlet, cinsiyet eşitliği politikaları ve kadın istihdamı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2, 41-54.

Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet ayrımcılığının sosyolojik açıdan incelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44(511), 12-27.

Duruoğlu, T. (2007). Emek piyasasında cinsiyetçi ücret ayrımı: Bursa organize sanayi bölgesinde bir araştırma. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 24, 61-76.

Erdoğan, B. S. (2011). *Türkiye’deki antrenör eğitiminin ilkesel ve yapısal problemlerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Erikli, S., & Bayat, B. (2019). Üniversite mezunu uzun süreli genç işsizlerin eğitim ve çalışma yaşamı beklentisi: Ankara örneği. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 19(43), 297-331.

Eruzun, C., Kınalı, Y., & Ertutan Öğüt, E. E. (2017). A qualitative view into the employment problems of sport management graduates in Turkey. *International Journal of Recreation and Sport Science*, 1(1), 13-21.

Gündoğdu, C., & Devocioğlu, S. (2008). Spor hizmetlerinin genel ekonomi çerçevesinde görünümü. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 117-124.

Güven, P. Ö., & Öncü, A. E. (2006). Beden Eğitimi ve Spora Katılımda Aile Faktörü. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 10(10), 81-90.

Halaçoğlu, D. (2021). İş kanunu kapsamında ücretlendirmede ayrımcılığın toplumsal cinsiyet bakış açısı ile incelenmesi. *Ankara Barosu Dergisi*, 79, 177-205.

Işığçok, Ö. (2021). *İstihdam ve işsizlik*. Bursa: Dora Basım-Yayın.

Kara, F. M. (2011). *Spor örgütlerinde kadın yöneticilerin kariyer engelleri* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kasapoğlu, M. M., & Murat, S. (2018). Aktif istihdam politikaları ve Türkiye’de işkur tarafından uygulanan aktif istihdam politikalarına güncel bir bakış. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(25), 485-502.

Kotan, Ç. (2007). *İlköğretim okullarında okuyan sporcu öğrencilerin spor yapmalarında okul ve aile faktörünün etkisi (Sakarya il örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Kurtipek, S., Güngör, N. B., Esentürk, O. K., İlhan, E. L., & Yenel, F. (2020). Öğrencilerin bakış açısı ile spor yöneticiliği bölümü: Bir swot analizi. *Spormetre*, 18(1), 187-194.

Kümbetoğlu, B. (2019). *Sosyolojide ve antropolojide niteliksel yöntem ve araştırma*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

Lordoğlu, K., & Özkaplan, N. (2018). *Çalışma iktisadı*. İstanbul: Der Kitabevi Yayınevi.

Maktav, D. S. (2019). İşgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığının ücret politikasına yansımaları ve Birleşmiş Milletler antlaşmalarındaki yeri. *Usaysad*, 5(2), 104-117.

Özbay Özen, N. (2019). *Türkiye’de kadın antrenör olmak: Kadın antrenörlerin perspektifinden karşılaştıkları sorun ve engellerin araştırılması* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Özbay Özen, N., & Özbay, A. (2018). Antrenörlerin mesleki imajına ilişkin nitel bir araştırma. *Türkiye Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), 74-81.

Özen, G., Koçak, F., Boran, F., Sunay, H., & Gedikli, N. (2012). Türk spor yönetimindeki mevcut sorunlara ilişkin akademisyenlerin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 10(4), 107-116.

Özkan, G. S., & Özkan, B. (2010). Kadın çalışanlara yönelik ücret ayrımcılığı ve kadın ücretlerinin belirleyicilerine yönelik bir araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(24), 91-104.

Pirim, Z. (2019). *21.Yüzyılda Türkiye ve Avrupa Birliği ilişkileri çerçevesinde kadın istihdamının sosyolojik analizi* (Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Polat, S. (2013). Pedagojik formasyon sertifika programı ve eğitim fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının incelenmesi. *e-International Journal Of Education Research*, 4(2), 48-60.

Sarıtaş Eldem, C. T. (2015). Genç kadın emeği ve sermaye arasındaki pazarlık: Devlet, emek piyasası ve aile bağlamında bir işsizlik analizi. *Fe Dergi: Feminist Eleştiri*, 7(1), 16-31.

Shaw, S., & Hoerber, L. (2003) "A strong man is direct and a direct woman is a bitch": Gendered discourses and their influence on employment roles in sport organizations. *Journal of Sport Management*, 17, 347-375.

Stevens, C., Lawrence, A., Pluss, M., & Nancarrow, S. (2018). The career destination, progression, and satisfaction of exercise and sports science graduates in Australia. *Journal of Clinical Exercise Physiology*, 7(4), 76-81.

Stoicescu, M., Ciolcă, C., & Rusănescu, A. (2018). Perspectives of employment in physical education and sports. *Discobolul – Physical Education, Sport and Kinetotherapy Journal*, 144(54), 29-34.

Şantaş, F., Şantaş, G., Özer, Ö., & Güleç, M. B. (2018). Sağlık çalışanlarında örgütsel kronizm ve işgören performansı arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(3), 37-54.

Şaşmaz Ataçocuğu, M., & Zelyurt, M.K. (2017). Spor bilimleri fakülteleri mezunlarının işsizlik deneyimleri üzerine nitel bir araştırma. *Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 51(1), 70-97.

Şen, M. (2018). Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin Avrupa Birliği ve Türkiye kapsamında değerlendirilmesi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 18(41), 295-324.

Tilev, F. (2018). Esnek çalışma ve kadın istihdamı. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 121-150.

Turan, M. (2020). *Spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin nepotizm ve kronizm düzeylerinin incelenmesi* (Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Turgut, M., Gökyürek, B., Yenel, İ. F. (2004). Beden eğitimi ve spor yüksekokullarındaki antrenörlük eğitimi ve spor yöneticiliği bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin bu bölümleri seçme nedenleri ve beklentileri üzerine bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (Ahi Evran Üniv. Kırşehir Eğt. Fak. Derg.)*, 5(1), 91-99.

Ulukan, U. (2020). Esnek istihdam ve genç işsizliği: İşsizlik göstergeleri üzerinden bir tartışma. *Politik Ekonomik Kuram*, 4(1), 1-19.

Ürüt Kelleci, S., & Türk, Z. (2016). Genç işsizliğinin incelenmesi: OECD ülkeleri ve Türkiye karşılaştırması. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(13), 10-25.

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldız, M. A., & Özdağ, S. (2008). Beden eğitimi ve spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarının istihdam durumlarına yönelik öğrenci görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1-6.

Yıldız, S. M., & Tüfekçioğlu, E. (2008). Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında eğitim destekleri, kariyer gelişim olanakları ve eğitim sonrasında istihdam durumunun öğretim elemanları ve öğrencilerin görüşlerine göre karşılaştırmalı olarak incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), 89-97.

Yılmaz, T., Fidan, F., & Karataş, V. (2010). İşsizliğin sosyo-psikolojik sonuçları: Sosyo-demografik özelliklere göre bireylerin tutumları (Bir alan araştırması). *Journal of Social Policy Conferences*, 48, 163-183.

Makale Geliş : 07.07.2022

Makale Kabul : 30.08.2022

Açık Erişim Politikası

Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.tr>