

ULUSLARARASI SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ THE JOURNAL OF INTERNATIONAL SOCIAL RESEARCH

Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi / The Journal of International Social Research
Cilt: 13 Sayı: 71 Haziran 2020 & Volume: 13 Issue: 71 June 2020
www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

SPOR YÖNETİMİNDE KADININ YERİ: KAYSERİSPOR BAŞKANI ÖRNEĞİ WOMEN'S PLACE IN SPORTS MANAGEMENT: EXAMPLE OF KAYSERİSPOR PRESIDENT

Çağrı İLK*
Cemal GÜLER**

Özet

İş yaşamında kadınların özellikle yönetim kademelerinde daha fazla yer alması gerekmektedir. Günümüzde bu kademelerde yer alan kadın çalışanların sayısı güç geçtikçe artmaya başlamıştır. Spor yönetimi alanı da bunların biridir. Kadınların da spor yönetiminde söz hakkı olmaya başlamış, istihdamı her geçen gün artmaya devam etmektedir. Bu bağlamda çalışmamızın amacı, spor yönetiminde kadın istihdamının öneminden bahsetmektir. Çalışmamız nitel araştırma yöntemlerinden anlatı deseni kullanılarak yapılmış, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Örneklem grubunu Kayserispor Başkanı Berna Gözbaşı oluşturmaktadır. Araştırma formunda hazırlanan 9 tane açık uçlu soru sorulmuştur. Toplanan veriler içerik analizi yöntemiyle incelenmiş, tema, kategori ve kodlar oluşturularak çalışma raporlanmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, temsiliyet, motivasyon, sosyalleşme ve kadın erkek eşitliği kavramlarının katılımcı için önem arz ettiği ve kadın istihdamıyla ilişkili olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Spor Yönetimi, Kadın, Kadın İstihdamı.

Abstract

In business life, women should be more involved in the management levels. Today, the number of female employees in these levels has started to increase as power goes on. Sports management area is one of them. Women also started to have a say in sports management, and their employment continues to increase day by day. In this context, the purpose of our study is to mention the importance of women's employment in sports management. Our study was made by using narrative pattern, one of the qualitative research methods, and semi-structured interview technique was used. The sample group is composed of Berna Gozbası, Kayserispor President. Nine open-ended questions prepared in the research form were asked. The collected data were analyzed by content analysis method, themes, categories and codes were created and the study was reported. According to the results of the study, it is seen that the concepts of representation, motivation, socialization and equality between women and men are important for the participant and are related to women's employment.

Keywords: Sports Management, Women, Women Employment.

*Öğr. Gör. Dr., Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi

** Arş. Gör., İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Spor Bilimleri Fakültesi



Giriş

Spor kavramı için literatürde birden çok birbirine benzer veya farklı tanım yer almaktadır. 21.yy'da spor, "dünyadaki milyonlarca insanın spor organizasyonlarında, etkinliklerde, medyada, satışta topluluktan tüm profesyonel seviyelere kadar yer aldığı evrensel bir sektör" olarak tanımlanmıştır (Hoye and Parent, 2016, 3). Diğer bir tanıda spor " rekabet ve yarışma odaklı, belli kurallar çerçevesinde disiplin gerektiren bir oyun tarzı olarak açıklanmıştır (Yazıcı, 2014, 394). Çakır (2017, 20) ise "günümüzde spor sosyolojisinin spor türleri içinde en yaygın şekilde yer aldığı kitle ve elit sporu kavramları, sporun yapılış amacına ve şekline göre kullanılmaktadır. Aslında kitle sporunu, fiziksel egzersizin önemin bilen ve yeterli ekipmana sahip olan sınıflar, elit sporunu ise daha çok sosyo-demografik düzeyi alt seviyede, sporcu mesleğe dönüştürme gayreti içinde olan sınıfların icra ettiğini" düşünmektedir.

Spor Yönetimi "bir amaç için kurulmuş, sporu ilgilendiren örgüt veya organizasyonun en etkili şekilde yönetilebilmesi için insan ve madde kaynaklarını verimli kullanma sürecidir (Ekmekçi, 2016, 3). Spor yönetimi, yönetim faaliyetlerinin bilimsel yollarını araştırmak, bulmak ve yönetim faaliyetlerini spor metotlarına dönüştürerek uygulama sürecidir (Devecioğlu ve ark., 2011, 52). Ayrıca, spor yönetimi yöneticileri, organizasyonları, politika ve mevzuatları, faaliyetlerin organize edildiği spor tesisleri açısından ayrı ayrı incelendiği takdirde bilimsel bir nitelik kazandıracaktır (Donuk, 2005, 16). Spor yönetimini gerçekleştirecek kadrolarda uzman spor yöneticilerinin yer alması gerekmektedir. Profesyonel yönetim anlayışı ile yönetilecek kurumlarda ve kulüplerde başarı gelecektir. Kısa vadede anlık başarıdan çok uzun süreli sistemin yer aldığı yapı planlanmalıdır. Spor yöneticisi, beden eğitimi ve spor alanında spor kurumlarında insanları organize eden, emirler veren, tüm grubu aynı amaca yönlendiren ve her sorumluluğu üzerine alan ve organizasyonu denetleyen kişidir (Yetim ve Şenel, 2001, 8). Donuk'a (2008, 11) göre ise spor yöneticisi, çalıştığı spor kurumuna ve kuruluşuna bağlı olarak oradaki personelden, araç gereçlerden ve kurum gelir giderlerinden sorumlu olan kişidir. Ülkemizde üniversitelere bağlı lisans düzeyinde Spor Yöneticiliği bölümü olarak Spor Bilimleri fakülteleri ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarına bağlı eğitim verilmektedir.

Son yıllarda kadınların çalışma hayatında yeri gittikçe artmaya başlamıştır. Dünya ve ülkemizde örneğine bakıldığında, ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda yaşanan hızlı değişim ve özellikle gerekli istihdamın artması kadınların çalışma hayatında yer almaya başlamasını sağlamıştır (Acuner, 2019, 36). Türkiye'de 1923 yılında Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte kadınların eğitim görmeleri ve meslek sahibi olmaları çağdaşlaşma yolunda önemli bir gelişme olarak görülmüş ve kadın statüsünü belirleyen hukuki esaslar kabul edilmiştir (Koç, 2019, 6).

Toplumsal cinsiyet eşitliği insan hakları alanında önemli yer teşkil etmektedir. Erkekler ve kadınların kamusal ve özel yaşamın her alanına eşit biçimde katılımı şeklinde tanımlanabilir. Toplumsal cinsiyet kavramının getirdiği roller bulunduğu zaman ve yere göre farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle kaynakların kullanımında cinsiyet farklılıkları ortaya çıkmaktadır. Kadınların bu süreçten daha fazla etkilendiği söylenebilir (Filiz ve Gözelyurt, 2017, 240). Toplumsal cinsiyetten kaynaklanan farklılıklar toplumun cinsiyetle göre belirlediği, uygun gördüğü roller, davranış ve tutumlar arasında yer alan farklılıklardır (Dökmen, 2014, 23). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) İstatistiklerle Kadın 2018 adlı çalışma sonuçlarına göre, kadınların istihdam oranı 2017'de % 28,9 olurken eğitim seviyesi arttıkça kadınların çalışma hayatına daha fazla katılım gerçekleştiğini belirtmiştir. Günümüzde başarılı yönetici ve iş kadınları olarak iş dünyasında hızla gelişim gösteren girişimci kadınlar medya, tekstil, finans, perakende, enerji, turizm gibi birçok sektörde çalışmaktadır (Erkek ve Karagöz, 2009, 9). Kadınların iş yaşantılarında görevlerini yerine getirme istediği onları bağlı buldukları pozisyonda yöneticilik görevine yükseltmiştir. Kadınların yöneticilik görevine gelmesi onlar için önemli bir kazanım aynı zamanda topluma kendilerini kanıtladığı bir durum oluşmasını sağlamıştır (Çıkmaz, 2019, 787). Ancak Türk Spor Yönetiminde kadınların istihdamına baktığımızda düşük seviyelerde olduğu görülmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı yaparak kadını ikinci plana itmek Olimpizm ve Fair Play ruhuna aykırı bir harekettir. Spor yönetiminde kadının sağlayacağı faydalar şu şekilde sıralanabilir (Donuk, 2019, 32):

- Halkla ilişkiler ve itibar açısından olumlu imaj
- Yaratıcılık ve yeni fikirler
- Düzen ve saygı
- Farklı açıdan olayları görme
- Kadın sorunlarına duyarlı olma ve gündeme getirme
- Kadın sporcuların olduğu yerde kadın yöneticiler olmalıdır.



Bu doğrultuda çalışmamızın amacı, Türkiye Futbol Süper Lig’inde yer alan takımların başkanları arasında tek kadın başkan olma özelliği taşıyan Kayserispor Başkanı Berna Gözbaşı’ndan yola çıkarak spor yönetiminde kadının rolünü, karşılaşılabileceği zorlukları açıklamaktır.

Yöntem ve Gereç

Araştırmamız nitel araştırma yöntemlerinden anlatı deseni kullanılarak yapılmış, yarı yapılandırma görüşme tekniği uygulanmıştır. Nitel yöntemler özellikle sosyal bilimler alanından yaygın bir şekilde kullanılmaktadır.

Nitel araştırma Psikoloji, Sosyoloji ve Felsefe gibi çeşitli disiplinlere dayanan araştırma yöntemidir. Tüm bu disiplinlerin ortak amacı, insan davranışlarını içinde bulunduğu koşullarda ve ortam içinde çok yönlü olarak anlamaya çalışmaktır (Sayım, 2019, 53). Bir nitel araştırma yaklaşımı olan anlatı araştırması ise, öykülemek ya da bir hikâyeyi detaylı bir şekilde anlatmak olarak ifade edilmektedir (Creswell, 2007, 36). Deneyimleri anlamının bir yolu olan anlatı araştırması, bir araştırma metodolojisidir. Bireysel deneyimlerin ve yaşanmışlıkların eksiksiz bir şekilde incelenmesi olarak tanımlanmaktadır (Güçlü, 2019, 350).

Nitel araştırmada, insanların kendilerinin ve diğerleriyle olan ilişkileri incelenir ve karşılıklı etkileşim gerektiren yöntemler kullanılır. Bu yöntemler; Görüşme, Gözlem, Odak Grubu Görüşmesi ve İçerik İncelemidir. Yarı Yapılandırılmış görüşmede, yüzyüze, telefon, bilgisayar gibi görüşme yöntemleri kullanılır. Sorular açık uçlu soru tiplerinden oluşur ve sistematik bir yapı içerisinde sorulmaktadır (Özdemir, 2017, 290). Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde araştırma önceden sormak istediği soruları hazırlar, araştırmacı değişik yan ve alt sorularla araştırmanın akışını etkileyebilir (Türnüklü, 2000, 543).

Araştırmamızın çalışma grubunu Kayserispor Başkanı Berna Gözbaşı oluşturmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örneklemede ögeler, çalışma evreninden rastgele değil, belli özelliklerinden dolayı ve araştırmacının sağduyusuna göre seçilirler (Böke, 2017, 125). Araştırmamızda Kayserispor Başkanı Berna Gözbaşı’yı seçmemizin sebebi, Türkiye Futbol Süper Lig’inde yer alan 18 kulüp başkanları arasında tek kadın başkan olma özelliği taşımasından kaynaklanmaktadır. Özellikle futbol sektöründe ender karşılaşıcağımız bir pozisyonda görev alması ve araştırma sonucunda diğer kadın çalışanlarına da örnek teşkil etmesi amacıyla çalışmamızın temel ölçütlerini oluşturmaktadır. Araştırma sonrasında topladığımız veriler içerik analizi yöntemiyle raporlanmıştır. İçerik analizi, nitel metinsel verilerle değişken nesne ve temalar arasındaki benzer varlıkları küme veya kavramsal kategorilere ayıran bir süreçtir. Nitel verileri kodlama kurallarına göre daha az sayıda kategoriye indirgeyen sistematik ve tekrarlanabilir bir sistem olarak tanımlanmıştır (Güçlü, 2019, 169). Araştırmamızın geçerlilik ve güvenilirlik analizi alanında iki uzman tarafından yapılmıştır. İlk olarak kategori ve kodlar oluşturulduktan sonra katılımcı teyidi alınmıştır. Daha sonra alanında uzman iki kişiye çalışma sonucu gönderilerek uzman görüşleri alınmış ve oluşturulan kodlar benzerlik göstermiştir.

Tablo 1. Katılımcının demografik özellikleri

Adı-Soyadı	Yaş	Meslek	Görevi	Eğitim Düzeyi	Kıdem Yılı	Medeni Durum
Berna Gözbaşı	46	İşletme	Kulüp Başkanı	Lisans	3	Evli

Tablo 1’de çalışmamıza katılan Berna Gözbaşı’ya ait demografik bilgilere yer verilmiştir. Katılımcı 46 yaşında, “İşletme” bölümü lisans mezunu, “Kulüp Başkanı” olarak görev yapmakta, 3 yıl kıdeme sahip ve medeni durumu “Evli”dir. Kayserili olan Berna Gözbaşı, Gelibolu’da dünyaya gelmiştir. 9 Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi İngilizce İşletme bölümü mezunudur. Sporla geçmiş yıllardan beri sürekli iç içe olan Gözbaşı, önce Kayserispor Yönetim Kurulu’nda bulundu, daha sonra başkan yardımcısı olarak başladığı görevinin ardından başkan olarak seçilmiştir.

Katılımcıya yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla 9 soru yöneltmiştir. Sorular şunlardır:

1. Spor kulübü başkanlığını seçme nedeniniz nedir?
2. Şuan ligimizde ilk kadın başkan siz oldunuz. Bu duyguyu nasıl tanımlarsınız?
3. Futbol yönetiminde kadının rolü sizce nasıldır?
4. Futbolda yönetiminde kadınların daha fazla rol alabilmesi için neler yapılabilir?
5. Bir kadın olarak kariyerinizde karşılaştığınız engeller ve zorluklar nelerdir?



6. Cam tavan sendromu (kadınların iş hayatında yükselmelerini engelleyen etmenler) yaşadınız mı?
7. Daha önceki çalıştığınız kurumlarda mobbing davranışı gördünüz mü?
8. Çocuğunuz var mı? Çocuğunuzun olması kariyerinize etkisi nasıl oldu?
9. Kariyerinizde erkekler ve kadınlar arasında farklılıklar görüyor musunuz?

Bulgular

Bu bölümde çalışmamızda yer alan görüşmecinin vermiş olduğu bilgilerden elde edilen ve araştırmamızın bulgularını oluşturan cevaplar, kategoriler, temalar ve kodlar yer almaktadır.

Görüşme Soruları ve Cevapları

1. Spor kulübü başkanlığını seçme nedeniniz nedir?

Tamamen sosyal sorumluluk üzerinedir. İlk olarak kulüp yönetim kuruluna davet edildim. Kentin ileri gelen yöneticilerini kırmayarak bu zor göreve dahil oldum. Ardından süreç beni kulüp başkanlığına kadar getirdi.

2. Şuan ligimizde ilk kadın başkan siz oldunuz. Bu duyguyu nasıl tanımlarsınız?

İlk günlerde elbette oldukça zorlandım. Tüm kamuoyunun ilgisinin üzerinizde olması, kadınları temsil etmek, bu alanda ilk ve tek olmak, Türkiye kadar yurt dışının da ilgisini üzerimize çekti. Güzel ama yükü çok ağır bir iş oldu.

3. Futbol yönetiminde kadının rolü sizce nasıldır?

Süper lig tarihinde ilk ve tek kadın başkan olduğum için elde edilecek başarı tüm kadınları motive edecektir. Bizler iş dünyasında mutlaka kadın oranının yeterli sayıda olmasına özen gösteririz. Başarı için kadının her şirket, organizasyonun bünyesinde olması gerekir.

4. Futbolda yönetiminde kadınların daha fazla rol alabilmesi için neler yapılabilir?

Algının değişmesi gerekmektedir. Futbol bir endüstri, işletme olarak görülür, aynı zamanda da eğlence sektörünün bir dinamizmi, özellikle Anadolu' da sosyalleşmenin önemli bir parçası olarak görülürse benimle birlikte kulüplerde kadın sayısının artacağına inanıyorum.

5. Bir kadın olarak kariyerinizde karşılaştığınız engeller ve zorluklar nelerdir?

İş yaşamıma sıfırdan başladım. Emekli bir asker kızıyım. Genç yaşlarımda Afrika gibi kimsenin cesaret etmediği pazarları karış karış gezdim. Zorlukların üstesinden gelmeyi bilirim. Şu an ülkemizin yatak ihracatının önemli kısmını karşılıyor, bine yakın kişi istihdam ediyorum.

6. Cam tavan sendromu (kadınların iş hayatında yükselmelerini engelleyen etmenler) yaşadınız mı?

Mücadeleci kimliğim nedeniyle çok yaşadığım söylenemez. Ama illa ki engeller oluyor. Benim avantajım çok erken süreçte işimin patronu olmam.

7. Daha önceki çalıştığınız kurumlarda mobbing davranışı gördünüz mü?

Hayır, hiç görmedim.

8. Çocuğunuz var mı? Çocuğunuzun olması kariyerinize etkisi nasıl oldu?

Evet var. Dünyanın merkezi diyebilirim. İşlerim son derece yoğun. Bir yandan firmam BRN Yatak, bir yandan DEİK İcra Kurulu'nda sayman üye ve Afrika koordinatör başkanı olmam, öte yandan malum Kayserispor başkanlığı zamanımın büyük kısmını alıyor. Ama ne yapıp edip mutlaka birlikte zaman geçirecek aktiviteler buluyorum. Küçükliğüden beri zaten yurt dışındaki fuarlarda büyüdü. Maçlarda eğitimini aksatmayacak şekilde mutlaka gelir ve bana en büyük destekçi olur.

9. Kariyerinizde erkekler ve kadınlar arasında farklılıklar görüyor musunuz?

Hayır. Ben böyle ayırtırmalara da karşıyım. Önde arkada değil her konuda yanyana omuz omuza aynı hedeflerle mücadele etmekten yanayım. Hepimiz belirli eğitimleri alıyor, iş deneyimleri elde ediyor, fikirler üretiyor ve hayata geçiriyoruz. İş yaşamında kadın erkek başarıda ayırtmaz. Kim daha çok çalışır, daha çok gündemi takip eder, kendini yetiştirir ve eğitime önem verirse o başarılı olur.



Oluşturulan Kategoriler

Tüm kadınları temsil etme
Kadınlar için motivasyon
Sosyalleşme aracı
Kadın erkek eşitliği

Kategorilere ait Kodlar

Çevre - İletişim
Toplumsal Cinsiyet- İfade Etme
İşgücü - Farkındalık
Mobbing - Konum

Tüm kadınları temsil etme

Çalışmamızın katılımcısı Berna Gözbaşı'nın bulunduğu konum itibariyle aynı zamanda diğer çalışan kadınları temsil etme görevini üstlendiğini söyleyebiliriz. Spor yönetiminde kadın yöneticilerin sayısı maalesef ülkemizde azdır. Özellikle spor kulüpleri yönetim kadrolarına kadın yöneticilerin de yer alması gerekmektedir. Kadınların hayatın her alanında olduğu gibi iş hayatında da gerekli işgücünün sağlanması toplumda farkındalığın oluşmasına neden olacaktır.

Kadınlar için motivasyon

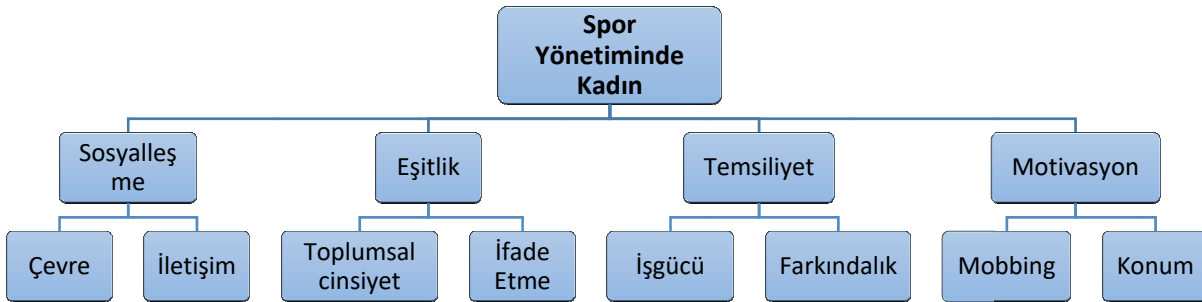
Çalışmamızın katılımcısı Berna Gözbaşı'nın bulunduğu konum diğer çalışan kadınlar için de bir motivasyon kaynağı olmaktadır. Kadınların iş yaşamında karşılaştığı mobbing davranışlar motivasyonlarını düşürmektedir. Çalışma hayatlarında yaşamış oldukları kısıtlamalar iş yaşamlarını etkilemekte, arkadaşlarıyla iletişimlerini sekteye uğratmaktadır. Bu sayede çalışma motivasyonları düşmektedir.

Sosyalleşme aracı

Çalışmamızın katılımcısı Berna Gözbaşı'nın bulunduğu konumun kendisi için sosyalleşme aracı olduğunu belirtmektedir. Spor birçok sektörle ilişki içindedir. Bu çerçevede kadın yöneticiler sporun çok yönlü bir sektör olmasından dolayı kendilerini ifade edebilecek sosyal bir çevrede yer alacaklardır. İnsan sosyal bir varlıktır. Kadınların erkeklere göre iletişim becerilerinin yüksek olması sosyalleşme düzeylerinin artmasını sağlayacaktır.

Kadın erkek eşitliği

Çalışmamızın katılımcısı Berna Gözbaşı'nın bulunduğu konum kadın erkek eşitliğinin en doğru örneklerinden biri olduğunu göstermektedir. Özellikle toplumsal cinsiyet eşitliğinin gelişmesi, kadınların ekonomik olarak güçlenmesine neden olmaktadır. Aynı zamanda kadın istihdamı çalıştıkları kurumlara da katkı sağlamaktadırlar. Kadınların aile sorumlulukları olması bu istihdam seviyesinin düşmesinde bir sebep olsa da, spor kulüplerinin yönetim kademelerinde kadınlara yer verilmesi, kadın sporcular açısından da olumlu katkı sağlayacak, kendilerini kadın yöneticilere kolay ifade edebileceklerdir.



Şekil 1. İçerik Analizine ait tema, kategori ve kodlar



Tartışma

Yapılan araştırmada spor kulübü yönetimi alanında ülkemizde futbol kulübü yönetiminde tek kadın başkan olma özelliği taşıyan Kayserispor başkanının bu süreçte karşılaştığı sorunlar ve bulunduğu pozisyon itibarıyla düşünceleri teorik olarak ele alınmıştır. Türkiye ve Dünya üzerinden bakıldığı zaman kadın istihdamının artması başladığı görülmüş fakat yönetim kademelerinde ve stratejik olarak öneme sahip pozisyonlarda kadın istihdamın aynı olmadığı görülmektedir (Şahin ve ark., 2020, 120).

Araştırma bulguları incelendiğinde, yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturularak sorulan 9 soru neticesinde "Spor Yönetiminde Kadın" tema başlığı altında tüm kadınları temsil etme, kadınlar için motivasyon, sosyalleşme aracı ve kadın erkek eşitliği olarak 4 ana kategori oluşturulmuştur. Katılımcının bulunduğu pozisyonda tek olma özelliği aynı zamanda onun diğer kadın çalışanları temsil etme göstergesi olarak gösterebiliriz. 18 futbol takımının yer aldığı Türkiye Futbol Süper Lig'i takımları arasında sadece Kayserispor kulübünün başkanı kadındır. Yönetim kademelerine kadın çalışanların gittikçe daha fazla eklenmesi sektörde çalışmak isteyen diğer kadınlar için de ilham kaynağı olabilir. Uluslararası Çalışma Örgütü 2018 verilerine bakıldığında dünya genelinde kadın sadece %48'i çalışmaktadır. İş hayatında her 10 erkek başına 6 kadın iş gücünde yer almaktadır. Özellikle kariyer gelişimi arttıkça bu oran daha da düşmeye başlıyor. Fortune 500 listesinde yer alan üst düzey yöneticiler arasında kadın çalışanların oranı sadece % 7,9'dur (EEC, 2019).

Araştırma bulgularına göre belirlediğimiz diğer bir kategori katılımcının konumu diğer kadın çalışanlar için bir motivasyon kaynağı olmaktadır. Motivasyon, bir veya birden çok insanı, belirli bir yöne doğru devamlı hareket geçirmek için yapılan çabalar olarak tanımlanmaktadır (Ergül, 2005, 69). Diğer bir tanımda ise motivasyon organizasyonlar açısından " bireylerin ve organizasyonların tatminle sonuçlanacak şekilde bireyin hareket geçmesi için isteklendirilmesi olarak ifade edilmektedir (Genç, 2004, 234). Bireyin sosyal ortam içinde onu harekete geçirecek soyut ihtiyaçları vardır. Özellikle iş hayatında hedeflediğiniz pozisyona ulaşabilmek için sizi motive edecek ve ilham kaynağı olacak liderlere ihtiyacınız olur. Katılımcımız çalıştığı sektörde diğer kadın çalışanlar için lider konumunda bulunmaktadır. Özellikle kadın çalışanları motive edecek yine lider kadın yöneticiler olduğunu söyleyebiliriz. Sertkaya ve ark. (2013, 1) tarafından yapılan "Spor Örgütlerinde Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumların Belirlenmesi" adlı çalışmada da kadınların kadın yöneticilere karşı olumlu tutumları erkeklerden daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmış, bizim çalışma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Sosyalleşme aracı olarak belirlediğimiz diğer bir kategori, katılımcının bulunduğu sektörün çok yönlü bir çalışma ortamı olmasını sağlamaktadır. Sosyalleşme kavramını sosyoloji biliminde ilk kez Fransız Sosyolog Emilie Durkheim kullanmıştır. Özellikle sosyoloji ve eğitim kavramı arasında sıkı bir ilişki kurmaktadır (Durkheim, 1972, 185). Cinsiyetlere göre sosyalleşmenin farklılıklar yaratması bireylerin istedikleri mesleklere yönelmesini zorlaştırmakta, kendilerine göre uygun becerilerin gelişmesine engel olmaktadır (Reskin, 1993, 242). Kadınların yöneticilik pozisyonlarına gelirken çevreden engel olarak görülen anne olma durumlarıdır. Anne olmaları seyahat gerektiren işlerde engel olabilir önyargısı zihinlerden çıkarılmalıdır. Demirel (2019, 18)'un yapmış olduğu "Türkiye'nin Ekonomik Kalkınmışlık Düzeyi Üzerinde Kadın İstihdamının Rolü Ve Önemi" adlı çalışmada yüksek eğitim düzeyinde yer alan kadınların iş hayatına katılmaları kişi başına GSYİH üzerinde pozitif bir etki yaratmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın çalışanların ekonomiye olumlu etkisini bu sonuçla da yorumlayabiliriz.

Araştırmamızda görüşme sonrası ulaştığımız son kategori kadın erkek eşitliğidir. Sosyal devlet bir toplumda eşitsizliği ortadan kaldırmak ve olumsuz sosyal aktörleri düzeltmeyi amaçlayan bir yönetim biçimidir (Ruggie, 1984, 376). Kadın erkek eşitliğinin istihdam sürecinde de sağlanması gerekmektedir. Erkek yöneticilerin yer aldığı kurumlarda kadınların da aynı oranda yer alması sosyal devlet anlayışına örnek bir uygulama olmaktadır. ILO tarafından yapılan araştırmada İtalya, İrlanda, İspanya ve Hollanda dışında pek çok ülkede üst düzey kadın yöneticiler orta düzey kadın yöneticilerden az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Üst düzey kadın yönetici sayısını arttırmak için temel hedef orta düzey kadın yönetici kaybını azaltmak ve karşılaştıkları mobbing, cam tavan sendromu gibi engelleri ortadan kaldırmak olmalıdır (ILO, 2015, 44). İşeri ve Çalık (2019) tarafından yapılan çalışmada kariyer gelişiminde erkeklere daha fazla avantaj sağlandığı ve eşitlik olmadığı yönünde görüşlerin de olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özçelik (2017, 54) tarafından yapılan "Çalışma Hayatında Kadının Yeri Ve Kariyer Gelişim Engelleri" adlı çalışma sonucuna göre ise, toplumun kültür yapısından etkilenen örgüt politikaları kapsamında kadınların yönetsel pozisyonlara ulaşmasında engel olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle performans değerlendirme ve ücret politikaları kadınlar aleyhinde uygulanmakta, öncelikle bu engellerin kaldırılması gerekmektedir. Kadın istihdamın toplumumuzda artmaya devam etmesi, diğer kadınların kariyer gelişimini planlamada daha parlak seçeneklerle karşı karşıya kalmasını sağlayacaktır.



Sonuç ve Öneriler

Genel olarak araştırma sonucuna baktığımızda, spor yönetiminde kadınların daha fazla yer alması gerektiği ve ihtiyaç olduğu söylenebilir. Kadınların yönetim kademelerinde işgücüne sahip olması, diğer kadın çalışanlara da örnek teşkil etmektedir. Mobbing ve cam tavan sendromu gibi kariyer planlamalarında karşılaştıkları zorluklar kadınların kariyer planlamalarını sekteye uğratabilmektedir. Kadınlar sadece ev hayatında değil sosyal hayatta da kendisini gerçekleştirme ihtiyacını sağlamalıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında kadın istihdamının artmasıyla sosyal hayatta kadın ve erkek farklılıklarının da azaltılması sağlanabilir. Literatüre bakıldığında spor sektöründe daha fazla kadın istihdamının sağlanmasına yönelik çalışmaların artması gerekmektedir. Araştırma yöntemi değiştirilerek daha fazla kadın katılımcıların söz sahibi olacağı çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Acuner, Ş.A. (2019). Kadın Çalışanların Kariyer Geliştirme Sürecinde Karşılaştıkları Sorunlar. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, S. 23, s. 35-52.
- Böke, Kaan (2009). *Sosyal Bilimler Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Çakır, Veli Ozan (2017). *Spor Sosyolojisi*. Ankara: Spor Yayınevi ve Kitabevi.
- Çıkmaz E. (2019). Türk Kamu Örgütlerinde Kadın Yönetici Olmak: Gaziantep İli Örneği. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, S. 18, s. 785-799.
- Creswell, John (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. California: Sage Publication
- Demir, Oğuzhan Ömer (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. (Ed. Böke, K.), İstanbul: Alfa Yayınları.
- Demirel, G.E. (2019). *Türkiye'nin Ekonomik Kalkınmışlık Düzeyi Üzerinde Kadın İstihdamının Rolü Ve Önemi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Devecioğlu, S. , Çoban B., Karakaya Y.E. (2011). Spor Kulüplerinin Yönetim Modellerinin Değerlendirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 31, s. 51-68.
- Donuk, Bilge (2005). *Spor Yöneticiliği ve İstihdam Alanları*. Ankara: Ötüken Neşriyat A.Ş.
- Donuk, Bilge (2008). *Yönetim İstifa*, Ankara: Ötüken Neşriyat A.Ş.
- Donuk, Bilge (2019). *Tam Yol Yönetim*. Ankara: Ötüken Neşriyat A.Ş.
- Dökmen, Zehra (2014). *Toplumsal Cinsiyet, Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. Ankara: Remzi Kitabevi.
- Durkheim, E. (1972). *Erziehung und soziologie*. Düsseldorf: Pädagogischer Verlag Schwann.
- Ekmekçi, Rıdvan (2016). *Spor Yönetimi*. (Ed. Basım, N. ve Argan, M.), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ergül, H. F. (2015). Motivasyon Ve Motivasyon Teknikleri, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, S.14, s. 67-79.
- Erkek S. ve Karagöz H. (2009). Kadının İş Hayatındaki Yeri Ve Karşılaştığı Sorunlar. *Konya Ticaret Odası*, s. 9
- Genç, Nurullah (2004). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Filiz S. ve Gözelyurt K. (2017). Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Meslek Alanları Açısından Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dair Görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, S. 2, s. 239-264.
- Güçlü, İdris (2019). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Hoye R., & Parent M. M. (2016). *The SAGE Handbook of Sport Management Fundamentals*. London: Sage Publications.
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007
- Koç A. (2019). Kadın İstihdamı *İşveren Dergisi*. S. 2, s. 6-7.
- Özçelik, M. K. (2017). Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kariyer Gelişim Engelleri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, S. 52, s. 49-70.
- Reskin, B. (1993). Sex Segregation In The Workplace. *Annual Reviews of Sociology*, S. 1, s. 241-270.
- Ruggie, M. (1984). *The State and Working Women: A Comparative Study of Britain and Sweden*. New Jersey: Princeton Legacy Library.
- Sayım, Ferhat (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma ve Tez Yazım Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Sertkaya, Ö., Onay, M., Ekmekçi, R. (2013). Spor Örgütlerinde Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumların Belirlenmesi. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, S. 4, s. 1-13.
- Şahin S., Dal S., Donuk B. (2020). Basketbol Hakemlerinin Cam Tavan Algısı Ve Kadın Hakemlerin Üst Klasmanlara Yükselmesindeki Engeller. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, S. 1, s. 120-130.
<https://www.executiveenglishcoaching.com/haberler/yeni-nesil-liderler-kadınlar/>
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, S. 24, s. 543-559.
- Tüze İşeri, E., Çalık, T. (2019). Kadın Okul Yöneticilerinin Karşılaştıkları Kurumsal Kariyer Engelleri ve Bunları Aşmaya Yönelik Çözüm Yolları. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, S. 3, s. 1470-1503.
Retrieved from <http://www.itobiad.com/tr/issue/47378/559985>
- Women in Business and Management, Gaining Momentum, *Global Report*, 2015, S. 1, s. 35-46
- Yazıcı, A.G. (2014). Toplumsal Dinamizm ve Spor. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, S. 1) s. 394-405.
- Yetim A, Şenel Ö. (2001). Türkiye'de Spor Yöneticisi Yetiştirme Faaliyetlerinin Görünümü. *Milli Eğitim*, S. 150, s. 8-9