

## Futbol Antrenörleri Piyasasında İstihdam

Mehmet YORULMAZLAR<sup>1</sup>

### Özet

#### **Yayın Bilgisi**

Gönderi Tarihi:06.05.2021

Kabul Tarihi:10.06.2021

Online Yayın Tarihi:

12.06.2021

Futbol işgücü piyasasının ana aktörlerinden biri olan futbol antrenörleri, mesleki süreçleri içerisinde, diğer emek piyasalarında da görülen piyasa sorunlarına maruz kalmaktadırlar. İşsizlik, iş arama süreçleri, kayıt dışı istihdam gibi istihdamı ilgilendiren sorunlar, sözleşmeler, piyasanın kendine özgü işleyişi, federasyonun belirlediği statü ve talimatlar, kulüp, yönetim- antrenör ilişkileri bağlamında şekillenmektedir. Futbol antrenörleri piyasasında, eğitim durumları, lisanslı olup olmamaları, lisans dereceleri, işsiz kaldıkları dönemlerde yaşananlar, başka bir gelir kaynağı olup olmaması, transfer ilişkileri, sözleşme süre ve biçimleri gibi çeşitli kriterlere göre birçok antrenör istihdam olmaktadır. Bu çalışmanın amacı, futbol antrenörleri piyasasının istihdamı ilgilendiren konuları temelinde antrenörlerin genel çalışma ilişkilerini ortaya koymaktır. Araştırmada futbol antrenörlerinin çalışma ilişkilerine dair veri elde etmek için anket tekniği uygulanmıştır. Anket soruları tarafımızca hazırlanmıştır. Elde edilen veriler SPSS istatistik programında değerlendirilmiş; frekans ve çapraz tablolarla çözümlenmeye tabi tutulmuştur. Bu açıdan araştırma piyasasının genel durumunu ortaya koymaya yönelik betimsel modele dayalı bir çalışmadır. Çalışmanın bulgular bölümünde, antrenör lisans dereceleri, futbolculuk geçmişleri, eğitim durumları gibi antrenörlük mesleğinin icrasını ilgilendiren demografik özelliklere, çalışma ilişkileri ile ilgili nicel ve nitel bulgulara yer verilmiştir. Araştırmanın sonuçlarında, sözleşme süreleri dolmadan sözleşme feshi, ekonomik ve sosyal şartlara bağlı olarak yaşanan istifalarla antrenörlerin işgüvencesizliği, antrenörlerin çalışma alanlarının sınıflandırılmasına uygun kategorilerde çalışmadığı, çeşitli boyutlarıyla işsizliği deneyimledikleri ortaya çıkmıştır.

#### **Anahtar Kelimeler**

Futbol Antrenörü, İstihdam, İşsizlik, Çalışma İlişkileri

## Employment In The Football Coaches Market

### Abstract

#### **Article Info**

Received: 06.05.2021

Accepted: 10.06.2021

Online Published:

12.06.2021

Football coaches who are one of the main players of football labor market, during their professional process, they are exposed to market problems that seen in other labor markets. Unemployment, job search process, problems that concerning employment such as informal employment, contracts, market's unique mechanism, status and instructions set by the federation, club, these are shaped in context of the relationship between administration and coach. In the market of football coaches, coaches are employed according to various criteria such as education status, whether they are licensed or not, their license degree, their experiences during the period of unemployment, whether there are any other source of income in their life, their transfer relations or contract duration and forms. Purpose of this study to reveal general working relationships of coaches on the basis of employment of football coaches market. In this study survey technique was applied to obtain data on the working relationships of football coaches. Survey questions prepared by us. Data that we obtained were evaluated in SPSS statistical program; it has been resolved with frequency and cross tables. From this point this research is a descriptive research since it is aimed at revealing the general situation of the market. Findings are included demographic characteristics concerning the performance of the profession such as coaches license degrees, their football history, education status in the findings section of the study; quantitative and qualitative findings on working relations. As a result of this research it turns out that they have experiences unemployment in every way, they are cancelling the contract before the contract expires, there are some job insecurity of coaches with resignations due to economic and social conditions and coaches do not work in categories that are suitable for the classification.

#### **Keywords**

Football Coaches, Employment, Working Relationships

<sup>1</sup>Marmara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, İstanbul/Türkiye

## Giriş

Teknik Adamların Eğitimi ve Sınıflandırılması Talimatında Profesyonel Teknik Adam “Futbol faaliyetine katılması ile ilgili zorunlu giderler dışında, ayrıca kulübünden ücret alan ve kulübü ile bu hususta yazılı bir sözleşmesi bulunan teknik sorumlular ve antrenörler”, Antrenör “TFF tarafından düzenlenen kurslardan mezun olarak, lisans almış veya TFF tarafından denkliği kabul edilmiş olan kişiler” olarak tanımlanmaktadır (2016, md.2.e,f,g). Bu tanımların haricinde “Bir antrenörün görevi yalnızca çalıştırmak ya da sporun nasıl yapıldığını göstermekten ibaret değildir. O spor bilimcilerinden, spor hekimlerinden ve spor psikologlarından aldığı bilgileri, yorumlayıp kendi deneyimleri ile karşılaştırdıktan sonra sporcuya aktarır. Çünkü bilim adamlarının verileri, kuramsal bilgiler olup, pratik uygulamaya uygun değildirler. Bu verilerin, sporcuların kişilik ve sportif özelliklerine göre, bazı değişikliklere uğraması gerekir” (Başer, 1986).

Türkiye’de futbol antrenörleri ülkenin ekonomik ve siyasi koşullarından toplumsal yapıya, genel çalışma ilişkilerinden futbol sektörünün özgün yapısına, örgütleniş ve işleyiş biçimine, eğitimden profesyonelliğe bakış açısına kadar birçok unsura bağlı olarak türlü özellikler göstermektedir. Çeşitli yaş kategorilerinde, çeşitli lisans belgelerine sahip, Spor Bilimleri Fakülteleri veya Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu’nun ilgili bölüm ve uzmanlık alanlarından mezun, antrenörlük mesleğine başlamadan evvel amatör ve/veya profesyonel olarak futbol oynamış hatta resmi ve/veya gayri resmi sporcu temsilciliği yapmış, esas mesleği antrenörlük olan ya da antrenörlük dışında da başka bir işle uğraşan, mesleğinden veya mesleğinin ülkedeki çalışma koşullarından memnun olan ve olmayan, transfer kararlarını ya da bir kulüple çalışıp çalışmama kararlarını farklı motivasyonlarla alan, mesleği icra ederken ki yöntem ve davranışları aynı zamanda da yeterlilikleri birbirlerinden farklı antrenörler bahsi geçen unsurlarında şekillendirmesiyle antrenör işgücü piyasasının genel profilini yansıtmaktadır.

Futbol antrenörlerinin çalışma süreçleri yasal açıdan Türkiye futbol federasyonu tarafından, “Teknik Adamların Eğitimi ve Sınıflandırılması Talimatı” ve “Teknik Adamların Statüsü ve Çalışma Esasları Talimatı” vasıtasıyla düzenlenir. Ancak futbol antrenörlerinin piyasasında, çalışma süreçlerinde, kimi zaman yasal çatının altında, kimi zaman da işsizlik, kayıt dışı istihdam gibi piyasa bozukluklarının altında farklı istihdam ilişkileri yaşanmaktadır. Örneğin, Teknik Adamların Statüsü ve Çalışma Esasları Talimatına (2010, md.6/5) göre aynı sezon içinde en fazla 2 kulüple sözleşme imzalayabilme sınırlaması istihdam güvencesi sorunu çatısı altında özellikle işsiz kalınan, takım bulunamayan dönemde antrenör davranışlarını ve böylelikle istihdam ilişkilerini şekillendirmektedir. Lisanslı antrenör sayısının da çok olmasından mütevellit rekabeti daha şiddetli hale getiren ve kimi zaman da iş ahlakı açısından da sorgulanan istihdam ilişkileri de ortaya çıkabilmektedir.

Futbol antrenörleri piyasasında teknik adamlar lisans belgelerine göre sınıflandırılırlar ve sahip oldukları bu lisans belgelerine göre belirlenen lig kategorilerinde çalışma hakkına sahiptirler. Ancak bu sınıflandırma çatısı altında da uygulamada da yasal çerçeveye aykırı istihdam ilişkilerinin geliştiği bilinmektedir.

Ülkenin bulunduğu toplumsal ve ekonomik koşulların futbol antrenörleri piyasasına da yansıdığını söyleyebiliriz. Diğer piyasalarda olduğu gibi futbol antrenörleri piyasasında da işsizlik sorununun varlığı ve

türleri, ekonomik konjonktürden beslenmesi, futbol sektörünün bugünkü durumundan pay alma mücadelesi, hatta amatör liglerin de profesyonelleşme eğilimi dolayısıyla istihdam konusunun bir parçası olması (Zelyurt ve Şaşmaz Ataçoğu, 2014), da futbol antrenörleri istihdam ilişkilerini şekillendirmektedir.

Bu bilgiler ışığında çalışmanın amacı, futbol antrenörleri piyasasının istihdamı ilgilendiren konuları temelinde antrenörlerin genel çalışma ilişkilerini ortaya koymaktır.

## **Materyal ve Yöntem**

### ***Araştırma Modeli***

Araştırmada futbol antrenörlerinin istihdam ilişkilerine dair veri elde etmek için anket tekniği uygulanmıştır.

### ***Araştırma Grubu***

Araştırmanın örneklemini teşkil eden 332 futbol antrenörüne anket uygulanmıştır. Basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmış olup; antrenörlerin işsiz ya da faal olarak antrenörlük yapıyor olmaları, herhangi bir antrenörlük lisansına sahip ya da antrenörlük mesleğini deneyimlemiş olmaları dikkate alınmıştır. Araştırma örnekleminin belirlenmesi süreci ana kütleyi temsil kaygısı taşımamakla beraber, futbol antrenörlerinin istihdam ve çalışma ilişkilerini piyasanın aktörlerinin gözünden değerlendirmek açısından önem teşkil etmektedir. Bu açıdan araştırma piyasanın genel durumunu ortaya koymaya yönelik betimsel modele dayalı bir araştırma olup piyasadaki istihdam ilişkileri aksaklıklarına dair bir ipucu niteliği taşımaktadır.

### ***Verilerin Toplanması***

Veri toplama aracı olarak; Şaşmaz Ataçoğu ve Zelyurt (2013; 2016) tarafından yapılan antrenörlerin çalışma hayatına dair özellikli sorunları irdeleyen çalışmalardan yararlanılmıştır.

### ***Verilerin Analizi***

Sahadan elde edilen veriler SPSS istatistik programında değerlendirilmiş; frekans ve çapraz tablolarla çözümlenmeye tabi tutulmuştur. Açık uçlu soruya dair veriler ise çalışmanın bulgular kısmında ayrıca verilmiştir.

## **Bulgular**

Araştırmanın bu bölümünde istatistiksel analizler neticesinde elde edilen verilere ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

### ***Demografik Özellikler ve Genel İstihdam İlişkileri Tutumları***

Araştırmaya katılan toplamda 332 antrenörün 7'si (%2,1) 18-23; 50'si (%15,1) 24-29; 73'ü (%22,0) 30-35; 71'i (%21,4) 36-41 yaş aralığında; 131'i (%39,5) 42 ve üzeri yaşıdadır. 332 antrenörün 141'i (%42,5) spor bilimleri fakültesi/beden eğitimi ve spor yüksekokulu/beden eğitimi ve spor bölümlerinden mezundurlar. Antrenörlerin %63,6'sı (211) antrenörlük hayatından önce amatör olarak, %14,5'i (48) profesyonel olarak, %21,1'i (70) hem amatör hem profesyonel futbol oynamış, %9'unun (3) ise hiç oyunculuk geçmişi yoktur. 332 antrenörden 306'sı (%92,2) profesyonel bir menajer ile çalışmamaktadır.

Araştırmaya katılan toplamda 332 antrenörün 13'ü (%3,9) antrenörlük lisans belgelerinden birini yurtdışından almıştır.

**Tablo 1.** Katılımcıların Lisans Belgelerine Göre Antrenörlük Faaliyetleri

	Şu an antrenörlük yapıyor musunuz?			Şu an boştayım	Toplam
	Sözleşmeli olarak antrenörlük yapıyorum	Sözleşmesiz antrenörlük yapıyorum	Başkasının belgesiyle antrenörlük yapıyorum		
UEFA Pro	1	0	0	0	1
UEFA ELİT A	3	0	0	0	3
UEFA A	22	0	0	15	37
UEFA B	57	0	1	23	81
TFF A Kaleci Antrenörü	3	0	0	0	3
TFF B Kaleci Antrenörü	3	0	0	0	3
TFF A	2	0	0	0	2
TFF B	3	0	0	2	5
TFF Grassroots C	120	10	2	51	183
Belirtmemiş	7	1	1	5	14
Total	221	11	4	96	332

Araştırmaya katılan 37 UEFA A belgesine sahip antrenörden 22'si araştırmanın yapıldığı tarihte sözleşmeli olarak antrenörlük yapmakta 15'i ise şu an takım çalıştırmamaktadır. 81 UEFA B belgesine sahip antrenörden 57'si araştırmanın yapıldığı tarihte sözleşmeli olarak antrenörlük yapmakta, 23'ü şu an takım çalıştırmamakta, 1'i ise başkasının belgesiyle antrenörlük yapmaktadır. 183 TFF Grassroots C belgesine sahip antrenörden 120'si araştırmanın yapıldığı tarihte sözleşmeli olarak antrenörlük yapmakta, 51'i şu an takım çalıştırmamakta, 2'si başkasının belgesiyle antrenörlük yapmakta, 10'u Sözleşmesiz/Gayriresmi antrenörlük yapmaktadır.

**Tablo2.** Katılımcıların Başarısızlık Durumunda Sorusu Yanıtları

Yanıt	Sıklık	% Yüzde
İstifa ederim	254	76,5
Kulüp yönetimi tarafından gönderilmezsem istifa etmem	78	23,5
Total	332	100,0

Araştırmaya katılan antrenörlerin %76,5'i (254) başarısızlık durumunda istifa edeceğini belirtmiştir.

**Tablo 3.** Katılımcıların Sözleşmemdeki Maddeler Yerine Getirilmezse Sorusu Yanıtları

Yanıt	Sıklık	% Yüzde
İstifa ederim	147	44,3
Devam ederim	29	8,7
Devam ederim ve hukuki yollara başvururum	77	23,2
İstifa ederim ve hukuki yollara başvururum	79	23,8
Total	332	100,0

Araştırmaya katılan antrenörlerin %44,3'ü (147) sözleşmesindeki maddeler yerine getirilmezse istifa edeceğini; %23,2'si (77) çalışmaya devam ederek hukuki yollara başvurmayı tercih edeceğini; %23,8'i (79) ise istifa ederek hukuki yollara başvurma eğiliminde olduğunu belirtmiştir.

**Tablo 4.** Katılımcıların Antrenörlük Dışında Gelir Kaynağı Olup Olmamasına Göre Ortalama Sözleşme Süreleri

		Antrenörlük hayatınız boyunca ortalama olarak ne kadar süreli sözleşmelere imza attınız?			Toplam
		1 sezonun altında	1 sezon	1 sezonun üstünde	
Antrenörlük dışında başka bir gelir kaynağınız var mı?	<b>Evet</b>	17	112	112	241
	<b>Hayır</b>	6	46	39	91
<b>Total</b>		23	158	151	332

Antrenörlük dışında gelir kaynağı olduğunu belirten 241 antrenörden 224'ü 1 sezon ve üstünde (112+112) sözleşmelere imza attıklarını belirtmişlerdir. Antrenörlerin 91'inin antrenörlük dışında gelir kaynağı yoktur.

**Tablo 5.** Katılımcılar Antrenör Olarak Sorusu Yanıtları

Soru	Yanıt	N	%
Takım ve maç analizi programlarından yararlanırım	Evet	259	78,0
	Hayır	26	7,8
	Kısmen	47	14,2
	<b>Total</b>	332	100,0
Kendi takımım ve rakipler hakkında istatistiki bilgi için yardımcı antrenör/scout tercih ederim	Evet	213	64,2
	Hayır	57	17,2
	Kısmen	62	18,7
	<b>Total</b>	332	100,0
Takımı antrene ederken teknolojik aletlerden yararlanırım	Evet	217	65,4
	Hayır	39	11,7
	Kısmen	76	22,9
	<b>Total</b>	332	100,0
Takım performansını ölçmek ve geliştirmek için performans test yöntemleri ve ölçümlerden yararlanırım	Evet	225	67,8
	Hayır	43	13,0
	Kısmen	64	19,3
	<b>Total</b>	332	100,0

Antrenörlerin %78'i (259) Takım ve maç analizi programlarından yararlandığını; %64,2'si (213) kendi takımını ve rakipler hakkında istatistiki bilgi için yardımcı antrenör/scout tercih ettiğini; %65,4'ü (217) takımı antrene ederken teknolojik aletlerden yararlandığını; %67,8'i (225) takım performansını ölçmek ve geliştirmek için performans test yöntemleri ve ölçümlerden yararlandığını belirtmiştir.

**Tablo 6.** Kayıt Dışı İstihdam<sup>1</sup> ve Eksik İstihdam<sup>2</sup> Durumu

Soru	Yanıt	N	%
Sahip olduğunuz antrenörlük lisans belgesine göre çalışma alanı olarak tanımlanan lig kat. daha üst lig kat.de aktif olarak çalıştığımız oldu mu?	Evet	65	19,6
	Hayır	267	80,4
	<b>Total</b>	332	100,0
Sahip olduğunuz antrenörlük lisans belgesine göre çalışma alanı olarak tanımlanan lig kat. daha alt lig kat.de aktif olarak çalıştığımız oldu mu?	Evet	150	45,2
	Hayır	182	54,8
	<b>Total</b>	332	100,0

<sup>1</sup> "Kayıt dışı istihdam, istihdam faaliyetlerinin (üretim ve hizmet) resmi belgelere dayandırılmaması ve böylece resmi kayıtlara girmemesi, bunun sonucunda vergisel ve zorunlu sosyal yükümlülükler de dahil olmak üzere tüm yükümlülüklerin, mali ve sosyal güvenlik kurumlarının denetim alanı dışına çıkarılmasıdır." Ayrıntılı bilgi için bkz. Güloğlu, T. (2005). Antrenörün sahip olduğu antrenörlük belgesi ilgili ligde çalışmaya yetmediği halde birtakım kayıtdışı yollara çalışmasına zemin hazırlanması antrenörün kayıtdışı istihdamda olduğunu gösterir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Muazzez Şaşmaz Ataçoğu, Mert Kerem Zelyurt (2016).

<sup>2</sup> Eksik istihdam yalnızca istihdamda olanları ilgilendiren, ücretler, eğitim durumu, çalışma alanları, işin sürekliliği ya da geçici istihdam yapısı gibi unsurları baz alan çalışmanın düşük bir biçimidir. Kişi, işinin gerektirdiğinden daha yüksek eğitim düzeyinde ise; eğitimi aldığı alanın dışında gönülsüz olarak çalışıyor ise; işinin gerektirdiğinden daha fazla niteliğe ve mesleki tecrübeye sahip ise; gönülsüz olarak geçici, yarı zamanlı, kesintili, sürekli olmayan biçimlerde istihdamda ise; şu anki işinden elde ettiği ücreti bir önceki işindeki ücretinden %20 veya daha az ise eksik istihdamdadır denilebilir. Daha üst liglerde çalışmalarına yetebilecek antrenörlük lisans belgelerine sahip olan antrenörlerin alt lig kategorilerinde çalışması antrenörlerin eksik istihdamda olduğunu göstermektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Muazzez Şaşmaz Ataçoğu, Mert Kerem Zelyurt (2013).

Antrenörlerin %19,6'sı (65) sahip olduğu antrenörlük lisans belgesine göre çalışma alanı olarak tanımlanan lig kategorisinden daha üst lig kategorisinde aktif olarak çalıştığını; %80,4'ü (267) ise bu şekilde çalışmadığını belirtmiştir. Antrenörlerin %45,2'si (150) sahip olduğu antrenörlük lisans belgesine göre çalışma alanı olarak tanımlanan lig kategorisinden daha alt lig kategorisinde aktif olarak çalıştığını; %54,8'i (182) ise bu şekilde çalışmadığını belirtmiştir.

**Tablo 7.** Antrenörlerin Yaşlarına Göre Mesleki Memnuniyetleri

	Türkiye'de bu mesleği yapmaktan memnun musunuz?			Toplam
	Evet	Hayır	Kararsızım	
18-23	4	0	3	7
24-29	19	20	11	50
30-35	26	20	27	73
36-41	32	26	13	71
42 ve üzeri	65	34	32	131
Total	146	100	86	332

Antrenörlerin yaş aralıkları yükseldikçe antrenörlük mesleğini yapmaktan memnun olanların sayısının arttığı görülmektedir. Hayır ve Kararsızım cevaplarını verenler ise birlikte düşünüldüğünde aynı şekilde yaş aralıkları yükseldikçe memnuniyet derecelerinin sorgulandığı görülmektedir.

#### *Antrenörlük Lisans Belgelerine Göre İstihdam İlişkileri Tutumları*

**Tablo 8.** Antrenörlük Lisans Belgelerine Göre Transfer Teklifi Değerlendirmeleri

	Size gelen transfer teklifini değerlendirirken en çok hangisine önem verirsiniz?					Toplam
	Ücret	Takımın ligdeki pozisyonu	Kulüp yönetim yapısı	Takımın kalitesi	Bulunduğu şehir	
UEFA Pro	0	1	0	0	0	1
UEFA ELİT A	0	0	2	1	0	3
UEFA A	7	1	24	5	0	37
UEFA B	14	2	47	11	7	81
TFF A Kaleci Antrenörü	1	0	2	0	0	3
TFF B Kaleci Antrenörü	0	1	1	1	0	3
TFF A	0	0	2	0	0	2
TFF B	0	0	3	1	1	5
TFF Grassroots C	15	3	123	28	14	183
Belirtmemiş	4	1	6	3	0	14
Total	41	9	210	50	22	332

TFF Grassroots C belgesine sahip 183 antrenörden 123'ü transfer teklifini değerlendirirken en çok kulüp yönetim yapısına dikkat ettiklerini; UEFA B belgesine sahip olan 81 antrenörden 47'si kulüp yönetim yapısına; 14'ü ücrete, 11'i takımın kalitesine dikkat ettiklerini; UEFA A belgesine sahip olan 37 antrenörden 24'ü kulüp yönetim yapısına dikkat ettiklerini belirtmiştir.

**Tablo 9.** Antrenörlük Lisans Belgelerine Göre Çalışmayı Tercih Ettikleri Kategoriler

	Genel olarak aşağıdakilerden hangisinde çalışmayı tercih edersiniz				Toplam
	Profesyonel Lig	Amatör Lig	Altyapı	Kadın Futbolu	
UEFA Pro	1	0	0	0	1
UEFA ELİT A	3	0	0	0	3
UEFA A	26	4	6	1	37
UEFA B	39	11	31	0	81
TFF A Kaleci Antrenörü	2	0	1	0	3
TFF B Kaleci Antrenörü	1	0	2	0	3
TFF A	1	0	1	0	2
TFF B	0	0	5	0	5
TFF Grassroots C	50	44	88	1	183

Belirtmemiş	7	4	3	0	14
Total	130	63	137	2	332

UEFA A belgesine sahip olan 37 antrenörden 26'sı profesyonel liglerde çalışmayı tercih ettiğini; UEFA B belgesine sahip olan 81 antrenörden 39'u profesyonel liglerde, 31'i altyapılarda çalışmayı tercih ettiğini; TFF Grassroots C belgesine sahip 183 antrenörden 88'i altyapılarda, 50'si profesyonel liglerde, 44'ü de amatör liglerde çalışmayı tercih ettiğini belirtmiştir.

**Tablo 10.** Antrenörlük Lisans Belgelerine Göre Ortalama Sözleşme Süreleri

	Antrenörlük hayatınız boyunca ortalama olarak ne kadar süreli sözleşmelere imza attınız?			Toplam
	1 sezonun altında	1 sezon	1 sezonun üstünde	
	UEFA Pro	0	0	
UEFA ELİT A	0	2	1	3
UEFA A	2	15	20	37
UEFA B	2	37	42	81
TFF A Kaleci Antrenörü	0	3	0	3
TFF B Kaleci Antrenörü	0	1	2	3
TFF A	0	1	1	2
TFF B	0	1	4	5
TFF Grassroots C	18	90	75	183
Belirtmemiş	1	8	5	14
Total	23	158	151	332

Genel olarak bakıldığında sözleşme sürelerinin 1 sezon ve 1 sezonun üzerinde tercih edildiği görülmüştür.

**Tablo 11.** Antrenörlük Lisans Belgelerine Göre Sözleşme Süresi Dolmadan Sözleşme Feshi Deneyimi

	Hiç sezon içerisinde sözleşme süreniz dolmadan sözleşmenizin feshedildiği oldu mu?		Total
	Evet	Hayır	
	UEFA Pro	0	
UEFA ELİT A	2	1	3
UEFA A	21	16	37
UEFA B	28	53	81
TFF A Kaleci Antrenörü	0	3	3
TFF B Kaleci Antrenörü	0	3	3
TFF A	1	1	2
TFF B	0	5	5
TFF Grassroots C	24	159	183
Belirtmemiş	4	10	14
Total	80	252	332

Antrenörlerin yaklaşık %24'ü (80) sezon içerisinde sözleşme süresi dolmadan sözleşmesinin feshi deneyimini yaşadıklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 12.** Antrenörlük Lisans Belgelerine Göre Takım Kadrosuna Karar Verme Biçimleri

	Takım kadrosuyla ilgili karar alırken kulüp başkanının/yönetiminin fikrini değerlendirir misiniz?				Total
	Evet	Hayır	Gerekirse	Mecburen	
	UEFA Pro	0	1	0	
UEFA ELİT A	0	1	1	1	3
UEFA A	3	21	11	2	37
UEFA B	12	38	26	5	81
TFF A Kaleci Antrenörü	1	0	2	0	3
TFF B Kaleci Antrenörü	1	0	2	0	3
TFF A	0	1	1	0	2
TFF B	0	2	3	0	5

TFF Grassroots C	17	98	58	10	183
Belirtmemiş	3	6	5	0	14
Total	37	168	109	18	332

UEFA A belgesine sahip olan 37 antrenörden 21'i takım kadrosuyla ilgili karar alırken kulüp başkanının/yönetiminin fikrini değerlendirdiğini, 11'i gerekirse değerlendirdiğini; UEFA B belgesine sahip olan 81 antrenörden 38'i takım kadrosuyla ilgili karar alırken kulüp başkanının/yönetiminin fikrini değerlendirdiğini, 26'sı gerekirse değerlendirdiğini; TFF Grassroots C belgesine sahip 183 antrenörden 98'i takım kadrosuyla ilgili karar alırken kulüp başkanının/yönetiminin fikrini değerlendirdiğini, 58'i gerekirse değerlendirdiğini belirtmiştir.

**Tablo 13.** Katılımcıların Antrenörlük Lisans Belgelerine Göre İşsiz Kaldıkları Dönem Yanıtları

		UEFA Pro	UEFA ELİT A	UEFA A	UEFA B	TFF A Kaleci Antrenörü	TFF B Kaleci Antrenörü	TFF A	TFF B	TFF Grassroots C	Belirtmemiş
İşsiz kaldığım dönemde başka bir işte çalışırım	Evet	0	1	11	47	1	2	1	4	107	7
	Hayır	1	2	26	34	2	1	1	1	76	7
İşsiz kaldığım dönemde puan durumunu dikkate alarak takımların maçlarına gider fırsat yaratmaya çalışırım	Evet	0	0	4	8	0	0	0	0	16	1
	Hayır	1	3	33	73	3	3	2	5	167	13
İşsiz kaldığım dönemde kulüp başkanları ve yöneticileriyle bağlantı yolları ararım	Evet	0	0	4	7	0	0	0	0	23	1
	Hayır	1	3	33	74	3	3	2	5	160	13
İşsiz kaldığım dönemde futbolcular vasıtasıyla takım bulmaya çalışırım	Evet	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0
	Hayır	1	3	36	79	3	3	2	5	182	14
İşsiz kaldığım dönemde siyasi bağlantılar yoluyla takım ararım	Evet	0	0	3	1	0	0	0	0	1	1
	Hayır	1	3	34	80	3	3	2	5	182	13
İşsiz kaldığım dönemde beni aramaları için beklerim	Evet	1	3	16	29	2	1	1	1	47	4
	Hayır	0	0	21	52	1	2	1	4	136	10

UEFA A belgesine sahip olan 37 antrenörden 11'i "işsiz kaldığım dönemde başka bir işte çalışırım" ifadesine "Evet" cevabını verirken, 26'sı "Hayır" cevabını vermiştir. UEFA B belgesine sahip olan 81 antrenörden 47'si ise "Evet" cevabını verirken, 34'ü "Hayır" cevabını vermiştir. TFF Grassroots C belgesine sahip 183 antrenörden 107'si ise "Evet" cevabını vermiştir.

UEFA A belgesine sahip olan 37 antrenörden 33'ü, UEFA B belgesine sahip olan 81 antrenörden 73'ü ve TFF Grassroots C belgesine sahip 183 antrenörden 167'si "işsiz kaldığım dönemde puan durumunu dikkate alarak takımların maçlarına gider fırsat yaratmaya çalışırım" ifadesine "Hayır" cevabını vermiştir.

UEFA A belgesine sahip olan 37 antrenörden 33'ü, UEFA B belgesine sahip olan 81 antrenörden 74'ü ve TFF Grassroots C belgesine sahip 183 antrenörden 160'ı "işsiz kaldığım dönemde kulüp başkanları ve yöneticileriyle bağlantı yolları ararım" ifadesine "Hayır" cevabını vermiştir.

UEFA A belgesine sahip olan 37 antrenörden 36'sı, UEFA B belgesine sahip olan 81 antrenörden 79'u ve TFF Grassroots C belgesine sahip 183 antrenörden 182'i "işsiz kaldığım dönemde futbolcular vasıtasıyla takım bulmaya çalışırım" ifadesine "Hayır" cevabını vermiştir.

UEFA A belgesine sahip olan 37 antrenörden 34'ü, UEFA B belgesine sahip olan 81 antrenörden 80'i ve TFF Grassroots C belgesine sahip 183 antrenörden 182'si "işsiz kaldığım dönemde siyasi bağlantılar yoluyla takım ararım" ifadesine "Hayır" cevabını vermiştir.



UEFA A belgesine sahip olan 37 antrenörden 21'i, UEFA B belgesine sahip olan 81 antrenörden 52'si ve TFF Grassroots C belgesine sahip 183 antrenörden 136'sı "işsiz kaldığım dönemde beni aramaları için beklerim" ifadesine "Hayır" cevabını vermiştir.

## Tartışma ve Sonuç

Araştırmaya katılan antrenörlere dair bulgular, antrenörlerin genellikle meslek hayatından önce futbolculuk geçmişinin olduğuna dair genel bilgiyi doğrular niteliktedir. Profesyonel veya amatör futbol hayatları sonlandıktan sonra gerekli eğitim ve belgeleri alarak antrenörlük mesleğine geçiş yapmaktadırlar. Futbol antrenörlerinin çalışma hayatını düzenleyen Türkiye Futbol Federasyonu'nun ilgili talimatlarınca da bu durumun desteklendiğini söyleyebiliriz.

Tablo 1'de araştırmaya katılan antrenörlerin büyük çoğunluğunun araştırmanın yapıldığı tarihte çalıştığı görülmektedir. Ancak ilgili tarihte takım çalıştırmayan veya gayri resmi olarak (sözleşmesiz veya başkasının belgesiyle) takım çalıştıran antrenörler de mevcuttur. Bu durum, futbol antrenörleri piyasasının araştırmanın örnekleme yansımaları olarak ifade edilebilir. Araştırmanın yapıldığı tarihe vurgu yapılmasının sebebi ise, futbol antrenörlüğü mesleğinin geçici istihdamın özgün bir örneği olmasıdır. Futbol antrenörleri belirli süreli sözleşmelerle istihdam edilirler. Ancak başarısızlık, kulüple anlaşmazlık, uyumsuzluk vs. nedenlerle sözleşme süreleri dolmadan da kulüplerinden ayrılabilen ya da ayrılmak zorunda kalabilmektedirler. Tablo 2'de antrenörlerin çoğunluğunun başarısızlık durumunda istifa ettiklerini belirtmeleri; Tablo 3'te yine antrenörlerin çoğunluğunun sözleşmelerindeki maddeler yerine getirilmezse istifa ettiklerini belirtmeleri; Tablo 11'de antrenörlerin yaklaşık %24'ünün (80) sezon içerisinde sözleşme süresi dolmadan sözleşmelerinin feshedilmesi durumunu yaşadıklarını belirtmeleri geçici istihdam özelliğini açıklamaktadır.

Diğer taraftan futbol antrenörleri piyasasında işsizlik, diğer piyasalarda olduğu gibi futbol antrenörleri işgücü piyasasında da önemli bir sorundur. İşsizlik konusunda tartışılması gereken nokta işsizliğin türleri, sebep ve sonuçlarıdır. Pazarlıktan, psikolojik nedenlerden vs. gönüllü olarak işsizliği tercih eden birisi *iradi işsiz*; çalışma arzusu içinde bulunduğu halde ve çalışmaya hazır oldukları halde, mevcut ücret düzeyinden iş bulamayanlar ise *gayri iradi işsizdir*. Tablo 8'de antrenörlerin transfer tekliflerini değerlendirirken sırasıyla kulübün yönetim yapısı, takımın kalitesi ve ücrete önem verdikleri ve bunun lisans belgelerine göre dikkate değer bir farklılık göstermediği görülmüştür. Bununla birlikte, antrenörler kendi psikolojik veya ekonomik şartlarına dayanarak transfer tekliflerini değerlendirirken fırsat maliyetlerini hesaplayarak iradi veya gayri iradi işsiz olabilirler. İşsizlikten bir sorun olarak bahsedilirken, ifade edilmek istenen genellikle gayri iradi işsizliktir. Çalışma alanlarının (ilgili belge ile çalışılabilecek lig kategorisi) antrenörlerin lisans belgelerinin derecelerine göre belirlendiği piyasanın yapısı içinde, lig kategorilerinde takım sayıları veri iken, futbolculuktan antrenörlük mesleğine geçiş, belgeli sayısındaki artış gibi istihdam ilişkilerini belirleyici hususlar arz ve talep dengesini antrenörler aleyhinde bozmaktadır. Bu noktada, talep yetersizliği işsizliği (konjonktürel işsizlik) ortaya çıkmaktadır. Araştırmaya katılan antrenörlerin 91'inin antrenörlük dışında bir gelir kaynağı olmadığı da düşünüldüğünde istihdamın bu geçici biçimi ve işsizlik sorunu derinleşmektedir (Tablo 4). Çünkü antrenörlük mesleği süreklilik ve başarı arz ettikçe antrenörün talep edilmesini sağlayan, pazarlık gücünü arttıran bir özelliktedir. Türkiye'de

özellikle profesyonel liglerde antrenör değişim oranları oldukça yüksektir (Egesoy, 2010). Örneğin 2018-2019 futbol sezonunda Spor Toto Süper Lig'de 13 takım (Süper Ligde değişim rüzgarı esti, 2019); 2017-2018 futbol sezonunda 1. Ligin henüz 20. haftasında 14 takım teknik direktörünü değiştirmiştir (1. Lig'e teknik direktör dayanmıyor, 2018). Daha alt liglere gidildikçe ise değişim oranlarının arttığı bilinmektedir. Araştırmanın bulgularında sözleşme sürelerinin 1. sezon ve 1. sezonun üzerinde tercih edildiği (Tablo 10) görülmekle birlikte, sözleşme süreleri dolmadan sözleşme feshi, ekonomik ve sosyal şartlara bağlı olarak yaşanan istifalar antrenörlerin iş güvencesizliğini ortaya sermektedir.

Tablo 9'a göre örnekleme teşkil eden antrenörlerin çoğunluğu lisans belgelerine uygun olarak lig kategorilerinde çalışmak isteseler de daha alt kategoride lisans belgesine sahip olanların (amatör liglerde çalışabilenlerin, TFF Grassroots C) profesyonel liglerde çalışma arzusu serbest ekonomi piyasası unsurlarının işlediği profesyonel liglerde arz talep dengesizliğini (kulüp sayısı, potansiyel antrenör sayısı) destekleyecek niteliktedir. Diğer taraftan bu dengesizliğe başka iki işgücü piyasası sorunuyla çözüm bulunmaya çalışıldığı görülmektedir. Tablo 6'da antrenörlerin %19,6'sının (65) sahip olduğu antrenörlük lisans belgesine göre çalışma alanı olarak tanımlanan lig kategorisinden daha üst lig kategorisinde aktif olarak çalıştığı yani kayıt dışı olarak çalıştığı görülmektedir. Örneğin, antrenörün sahip olduğu antrenörlük lisansı yardımcı antrenör olmasına uygun iken, kulüple sözlü olarak teknik sorumlu olarak anlaşırca kayıt dışı olarak istihdam edilmiş olur (Şaşmaz Ataçoğu ve Zelyurt, 2016). Antrenörlerin %45,2'sinin ise (150) sahip olduğu antrenörlük lisans belgesine göre çalışma alanı olarak tanımlanan lig kategorisinden daha alt lig kategorisinde aktif olarak çalıştığı, yani eksik istihdamda çalıştığı görülmektedir. Antrenör, bilgi, eğitim, beceri, tecrübe bakımlarından potansiyelinin ya da sahip olduğu özelliklerin altında bir pozisyonda çalışıyorsa bu onun eksik istihdamda olduğunu gösterir (Şaşmaz Ataçoğu ve Zelyurt, 2013). Rekabetin şiddetli olduğu, talimat ve statülerin sıklıkla değiştiği, belgeli antrenör sayısındaki artma eğilimi boşta kalmaktansa antrenörleri, çalışmanın daha düşük statüdeki bu biçimlerine razı etmektedir.

Antrenörlerin işsiz kaldıkları dönemde başka bir işte çalışma eğiliminde olması (Tablo 12) iş güvencesizliğiyle ilgili yorumumuzu destekler niteliktedir. Antrenörlük deneyimi ve belge seviyesi arttıkça başka işte çalışma isteğinin oldukça azaldığı da net bir şekilde görülmektedir. Ancak antrenörlerin çoğunun tablo 12'deki işsiz kaldığı dönemde "puan durumunu dikkate alarak takımların maçlarına gider fırsat yaratmaya çalışırım", "futbolcular vasıtasıyla takım bulmaya çalışırım" ve "siyasi bağlantılar yoluyla takım ararım" ifadelerine "Hayır" cevabını vermeleri çalışmanın soruları hazırlanırken danışılan antrenörlerin verili piyasa düzeni ile ilgili düşüncelerine ters düşmektedir.

Son olarak, antrenörlerin yaş aralıkları yükseldikçe antrenörlük mesleğini yapmaktan memnun olanların sayısının arttığı görülmektedir. Hayır ve Kararsızım cevaplarını verenler birlikte düşünüldüğünde ise aynı şekilde yaş aralıkları yükseldikçe memnuniyet derecelerinin sorgulandığı görülmektedir (Tablo 7).

## Öneriler

Başarısızlıkta ve yöneticilerin sözlerini yerine getirmemesinde itifa etmeyi düşünen antrenörlerle ilgili kişisel destek verilmesi (özel bir birimle) önerilmektedir.

Çalışmamıza katılan kaleci antrenörlerinin tamamının çalışıyor olması kaleci istihdamının piyasada artık gerekli olduğunu gösterirken, ek kaleci kursları ile sayının artırılması önem arz etmektedir.

İşsiz durumdaki antrenörlerin özellikle bu dönemlerde kendi antrenör arkadaşlarına gerçek anlamda saygı duymaları hususunda protokol tribünlerinde yer almamaları yer alanlarında TFF'nin ilgili kurumlarınca cezalandırılması gerekliliği tarafımızca önerilmektedir.

## Kaynaklar

- Başer, E. (1986). Uygulamalı Spor Psikolojisi, Bilimsel Spor Yayınları.
- Egesoy, H. (2010). The Investigation Of Turkish Soccer Super League Coach Changes. *Journal of Sport Sciences*, 1 (2),37-48.
- Güloğlu, T. (2005). The Reality of Informal Employment In Turkey, *Visiting Fellow Working Papers*, Cornell University ILR School, s.1-37.
- Süper Ligde değişim rüzgârı esti (2019). <https://www.haberturk.com/super-lig-de-degisim-ruzgari-esti-2477920-spor>
- Şaşmaz Ataçoğu, M., Zelyurt, M.K. (2013). EksikİstihdamBağlamındaFutbolAntrenörlüğü. *Turkish Studies- International PeriodicalFor The Languages.Literature and Historyof Turkish orTurkic*,8 (12), 1201-1218.
- Şaşmaz Ataçoğu, M., Zelyurt, M.K. (2016). Ekonomik Sonuçları Açısından Türkiye’de Futbol Antrenörlerinin Çalışma Hayatına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 5915-5931.
- TFF Teknik Adamların Eğitimi ve Sınıflandırılması Talimatı, (2016, md.2.e,f,g).
- TFF Teknik Adamların Statüsü ve Çalışma Esasları Talimatı, (2010, md.6/5).
- Zelyurt, M.K., Şaşmaz Ataçoğu, M. (2014). Amateur Football As A Working Area: A Field Study On The WorkingProcessesOf Amateur Football Players. *International Journal of Human Sciences*, 11(1), 338-356.
1. Lig’e teknik direktör dayanmıyor! 20 Haftada (2018). <http://www.hurriyet.com.tr/sporarena/1-lige-teknik-direktor-dayanmiyor-20-haftada-40733991>

## Makale Alıntısı

Yorulmazlar, M. (2021). Futbol Antrenörleri Piyasasında İstihdam [Employment In The Football Coaches Market], *Spor Eğitim Dergisi*, 5(2), 55-65.



Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 UluslararasıLisansilelisanslanmıştır.