



T.C.

**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**SPOR SALONLARINDA ÇALIŞAN KADIN ANTRENÖRLERİN
YAŞADIKLARI
SORUNLAR (BURSA İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AZİZE YENİDOĞAN

Tez Danışmanı

DOÇ. DR. İLKNUR KARAASLAN

ÇANAKKALE – 2024



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

**SPOR SALONLARINDA ÇALIŞAN KADIN ANTRENÖRLERİN YAŞADIKLARI
SORUNLAR (BURSA İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AZİZE YENİDOĞAN

Tez Danışmanı

DOÇ. DR. İLKNUR KARAASLAN

ÇANAKKALE – 2024

ETİK BEYAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım “Spor Salonlarında Çalışan Kadın Antrenörlerin Yaşadıkları Sorunlar (Bursa İli Örneği)” adlı bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi taahhüt ve beyan ederim.

.....
Azize YENİDOĞAN
../../20..

TEŞEKKÜR

Bu tezin gerçekleştirilmesinde, çalışmam boyunca benden bir an olsun yardımlarını esirgemeyen saygı değer danışman hocam Doç. Dr. İlknur KARAASLAN, hayatımın her evresinde bana destek olan babam Hasan Hüseyin YENİDOĞAN, annem Meliha YENİDOĞAN, kardeşlerim Yücel YENİDOĞAN, Ali YENİDOĞAN, Cemre Sultan YENİDOĞAN ve her zaman yanımda olan başta Ceyda AYDIN olmak üzere tüm arkadaşlarıma bana gösterdikleri sevgi ve hoşgörü için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Azize YENİDOĞAN
Çanakkale, Ocak 2024

ÖZET

SPOR SALONLARINDA ÇALIŞAN KADIN ANTRENÖRLERİN YAŞADIKLARI SORUNLAR (BURSA İLİ ÖRNEĞİ)

Azize YENİDOĞAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. İlknur KARAASLAN

26/01/2024, 118

Spor salonları gün içinde çok fazla kişinin ziyaret ettiği yerlerden biridir. Haftanın her günü geç saatlere kadar hizmet vermektedir. Bu koşullar göz önüne alındığında çalışma şartları da zorlaşmaktadır. Araştırmada kadın antrenörler için iş imkânı bulunan spor salonlarında çalışma süreleri, haftalık izin süreleri, kadın antrenörlerin yöneticiler ve müşteriler ile karşılaştıkları sorunlar incelenmiştir.

Bu çalışmanın detaylandırılması için kadın çalışanların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlarla ilgili literatür taraması yapılmıştır. Daha önce spor salonlarında çalışan kadın antrenörlerin sorunları hakkında bir çalışma bulunmadığı için araştırmada hipotez oluşturulması güçleşmiş ve bu yüzden 4 araştırma sorusu oluşturulmuştur. Bu sorunlar çerçevesinde hazırlanan 26 görüşme sorusu Bursa ilinde bulunan spor salonlarında toplamda 13 kadın antrenöre yöneltilmiştir.

Araştırmaya katılan kadın antrenörlerin onayı alınarak görüşmeler yazılı olarak kayıt altına alınmış ve herhangi bir değişiklik yapılmadan görüşmeler yazılı hale getirilmiştir. Görüşmelerin tamamı okunarak değerlendirilmiş, Maxqda 2022 Demo Sürümü programında temalar ve alt kodlar oluşturulmuştur. Yapılan değerlendirmeler sonucunda spor salonlarında çalışmanın zorluklarının yanı sıra spor salonlarında çalışmaktan şikâyetçi olmadıkları görülmüştür.

Spor salonlarında kadın antrenörler çalışma süresi, çalışma koşulları, çalışma ücretleri, müşteri ve yönetici ilişkilerden kaynaklı sorunlar, iş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki denge gibi konularda memnun değilken bu sorunlarla karşılaşan araştırmaya katılan kadın antrenörlerin genelinin işlerini ve bu mesleği sevdikleri görülmüştür. Araştırmanın ilk iki bölümünde kısa bir giriş ve kadınların çalışma hayatına katılımları ve karşılaştıkları sorunlara yer verilirken üçüncü bölümde spor ve spor salonları hakkında bilgilerden bahsedilmiştir. Dördüncü bölümde ise Spor Salonlarında çalışan kadın antrenörlerin sorunları analiz edilerek hazırlanan araştırma sorularına cevaplar aranmıştır.

Anahtar Kelimeler: Spor, Spor Salonları, Kadın Çalışan, Kadın Antrenör



ABSTRACT

PROBLEMS EXPERIENCED BY WOMEN COACHES WORKING IN GYMS (BURSA PROVINCE EXAMPLE)

Azize YENİDOĞAN

Çanakkale Onsekiz Mart University

School of Graduate Studies

Master of Science Thesis in Labor Economics and Industrial Relations

Supervisor: Doç. Dr. İlknur KARAASLAN

26/01/2024, 118

Gyms are one of the places visited by many people during the day. It is open every day of the week until late. Considering these conditions, working conditions also become difficult. In the research, working hours, weekly leave periods, and problems faced by female coaches with managers and customers in gyms where female coaches find employment opportunities were examined.

In order to elaborate this study, a literature review was conducted on the problems faced by female employees in working life. Since there was no previous study on the problems of female trainers working in gyms, it was difficult to form a hypothesis in the research and therefore 4 research questions were formed. The 26 interview questions prepared within the framework of these problems were directed to a total of 13 female trainers in sports halls in Bursa province.

The interviews were recorded in writing with the consent of the female coaches participating in the study and the interviews were transcribed without any changes. All interviews were read and evaluated, and themes and sub-codes were created in Maxqda 2022 Demo Version programme. As a result of the evaluations, it was seen that they did not complain about working in sports halls as well as the difficulties of working in sports halls.

While female coaches in gyms were not satisfied with issues such as working hours, working conditions, working wages, problems arising from customer and manager relations, and the balance between work life and family life, it was observed that the

majority of female coaches participating in the research who encountered these problems loved their jobs and this profession. While the first two parts of the research include a brief introduction and the participation of women in working life and the problems they face, information about sports and gyms is mentioned in the third part. In the fourth chapter, answers to the research questions were sought by analyzing the problems of female coaches working in gyms.

Keywords: Sports, Sports Centres, Female Employee, Female Trainer



İÇİNDEKİLER

Sayfa No

JÜRİ ONAY SAYFASI	i
ETİK BEYAN	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
SİMGELER ve KISALTMALAR	xi
TABLolar DİZİNİ	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiii

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1

İKİNCİ BÖLÜM

DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADININ TARİHİ

2.1. Kadının Çalışma Yaşamına Katılımının Tarihsel Gelişimi	4
2.1.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı	4
2.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı	6
2.1.3. Cumhuriyet Dönemi Öncesi Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı.....	8
2.1.4. Cumhuriyet Döneminde Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı	10
2.2. Türkiye'de Kadın İstihdamı	13
2.3. Çalışan Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar	20
2.3.1. Kadınların İş Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar	21
Cinsiyet Ayrımcılığı	21
Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik	21
İş Bulma ve Terfide Farklılık	23
Ücretlerde Farklılık	25
Cinsel ve Psikolojik Taciz (Mobbing)	26
Cam Tavan Sendromu	27
2.3.2. Kadınların Aile Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar	28

İş ve Aile Çatışması	29
Ev İşleri ve Çocuk Bakımı Sorunu	30
Evde Çalışma	32

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SPOR VE SPOR SALONLARIYLA İLGİLİ GENEL BİLGİLER

3.1. Spor Kavramı	34
3.1.1. Sporun Önemi ve Faydası	34
3.1.2. Sporun Tarihi	36
3.2. Spor Salonu	38
3.2.1. Spor Salonu veya Spor Merkezlerinin Nitelikleri	41
3.2.2. Spor Salonlarının Tarihi	42
3.2.3. Spor Salonlarında Çalışma Koşulları	45
3.3. Fitness	47
3.3.1. Fitness Merkezlerinin Tanımı	48
3.3.2. Fitness Merkezlerinin Tarihi	50
3.4. Antrenör	51
3.4.1. Ülkemizde Fitness Antrenörü	52
3.4.2. Kadın Fitness Antrenörü	54

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SPOR SALONLARINDA ÇALIŞAN KADIN ANTRENÖRLERİN YAŞADIKLARI SORUNLAR

4.1. Araştırmanın Konusu	56
4.2. Araştırmanın Amacı	56
4.3. Araştırmanın Önemi	57
4.4. Araştırmanın Yöntemi	58
4.5. Araştırmanın Örneklemi	58
4.6. Araştırmanın Soruları	59
4.7. Araştırmanın Bulguları	59
4.7.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	61
4.7.2. Ücret	62
4.7.3. Çalışma Süresi	66
4.7.4. Çalışma Koşulları	75

4.7.5. İş ve Aile Hayatı Dengesi	83
4.7.6. Kişisel İlişkiler	90

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç	103
5.2. Öneriler	107
KAYNAKÇA	109
EK 1. GÖRÜŞME SORULARI	I
ÖZGEÇMİŞ	III



SİMGELER VE KISALTMALAR

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
YY	Yüzyıl
%	Yüzde oranı



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa No
Tablo 1	Türkiye’de 15 Yaş Üstü Toplam İstihdam Oranı Ve Kadın İstihdam Oranı %	14
Tablo 2	Cinsiyete Göre Bazı Göstergeler (2021- 2022)	15
Tablo 3	Türkiye’de Kadın İşsizlik Oranları	17
Tablo 4	İşgücüne Dâhil Olamama Sebeplerine Göre Kadınlar (Bin Kişi)	18
Tablo 5	Araştırmanın Temaları ve Alt Kodları	60
Tablo 6	Katılımcıların Demografik Özellikleri	61

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa No
Şekil 1	Ücret ve Alt Kodları	63
Şekil 2	Çalışma Süresi ve Alt Kodları	67
Şekil 3	Çalışma Koşulları ve Alt Kodları	76
Şekil 4	İş ve Aile Hayatı Dengesi ve Alt Kodları	84
Şekil 5	Kişisel İlişkiler ve Alt Kodları	91



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Son yıllarda yaşanan teknolojik gelişimler ve değişimler neticesinde sektörler çeşitlenmiştir. Sektörlerin çeşitlenmesi ile yeni istihdam alanları da açılmıştır. Günümüzde ise kadınlar istihdam ile ilgili bazı sorunlarla karşılaşmaktadır. Kadınların en çok istihdam edildikleri ve tercih ettikleri sektörler arasında yer alan hizmet sektörü bu sorunların yaşandığı sektörler arasında da yer almaktadır. Özellikle son yıllarda hizmet sektörlerinden biri olan spor salonları çok popüler bir hale gelmiştir. Spor salonlarına duyulan ihtiyaçtan kaynaklı sayıları da artmış ve mevcut salonlarda da genişlemeye gidilmiştir. Spor salonlarının bu kadar popüler olması ve kadınların da gün geçtikçe daha fazla katılım göstermesi, kadın antrenörlere olan ihtiyacı da arttırmıştır.

Spor salonları her ne kadar küçük işletmeler olarak görülse de aslında çok geniş bir kitleyi kapsamı altına almaktadır. Spor salonları işletmeleri gün içinde çok fazla kişiye hizmet vermektedir. Çalışan kişi veya kişilerin bu kadar insana hizmet vermesi haliyle birçok sorunla da karşılaşmalarına yol açmaktadır. Erkekler açısından bile çok yorucu ve yıpratıcı olan bu sektör, kadınlar için bazı problemleri de beraberinde getirmektedir. Bir yere spor salonu açıldığında o bölgede yaşayan herkese hitap etmektedir. Spor salonları, sporu tercih eden bireylere doğru bir hizmet verebilmek için alanında uzman eğitmenleri işe almaktadır. Spor salonları gün içinde çok fazla kişinin ziyaret ettiği yerlerden biridir. Genellikle haftanın altı günü ve çok geç saatlere kadar hizmet vermektedir. Bu koşullar göz önüne alındığında çalışma şartları da zorlaşmaktadır. Kadınların spor salonlarında istihdam edilmesi erkeklere oranla daha güçtür. Çünkü çalışma şartları olarak kadınlar spor salonu sektörünü daha az tercih etmektedir.

Bu araştırmada özel spor salonlarında çalışan kadın antrenörlerin yaşadıkları problemler incelenerek analiz edilmektedir. Spor salonlarında çalışan kadın antrenörlerin fiziksel güç gerektiren bir işte bu kadar uzun saatlerde ve psikolojik anlamda yaşadığı zorluklarla çalışması sonucunda sanayi işçilerine göre daha az bir maaş almaları ve buna ek olarak hafta sonları ve bazı resmi tatillerde çalışmanın kadın antrenörler üzerindeki etkisinden bahsedilecektir.

Türkiye’de spor salonlarında çalışan kadın antrenörlerin yaşadıkları sorunlar ile ilgili literatür taraması yapılmış ancak bu konuyla alakalı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Literatürde

spor salonları ve fitness üzerine yapılan çalışmalar genellikle üyelerin beklentileri, kişilik özellikleri ve hizmet kalitesine yönelik gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada, spor salonlarında çalışan kadın antrenörlerin yaşadıkları problemlerin belirlenmesi hedeflenmektedir. Daha önce spor salonlarında çalışma sorunları ve burada çalışan kadın antrenörlerin sorunları yerli literatürde incelenmediği için araştırmada hipotez oluşturabilmek zorlaşmıştır. Bu yüzden spor salonlarında çalışan kadın antrenörlerin çalışma koşulları ile ilgili araştırma soruları oluşturulmuştur. Bu sorunlar çalışma atmosferi, kişisel ilişkilerden dolayı yaşanan sorunlar, çalışma süreleri, çalışma ücreti, iş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki denge sorunlarıdır. Bu sorunlar ışığında araştırma soruları oluşturulmuştur.

Araştırma Sorusu 1: Spor salonlarında çalışma ücretleri kadın çalışanlar için yeterli mi?

Araştırma Sorusu 2: Spor salonlarının çalışma saatlerinden kadın çalışanlar memnun mu?

Araştırma Sorusu 3: Spor salonlarının çalışma ortamından kadın çalışanlar memnun mu?

Araştırma Sorusu 4: Spor salonlarında çalışan kadınlar iş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kurabilmektedirler mi?

Bursa İlinde bulunan spor salonlarında çalışan 13 kadın antrenöre 26 soru yöneltilmiştir. Katılımcılar ile gerçekleştirilen mülakatlar sırasında çalışma ortamında yüksek sesli müzik çaldığı ve katılımcılar seslerinin kayıt altına alınmamasını istedikleri için görüşmeler yazı ile kayda alınmıştır. Yapılan görüşmeler çalışma sürelerinin uzunluğundan dolayı kadın antrenörlerin istekleri üzerine çalıştıkları spor salonlarında dinlenme molalarında gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler 15 dakika ve 20 dakika sürmüştür. Katılımcıların, Antrenör Eğitimi Yönetmeliğindeki şartlara uygun olmasına dikkat edilmiştir. Görüşmeler bittikten sonra görüşmelerin dökümü gerçekleştirilmiştir. Yazılı bir hale dönüştürülen görüşmeler değerlendirilerek temalar ve alt kodlar oluşturulmuştur.

Bu araştırmada; Kadın antrenörlerin spor salonlarında karşılaştıkları sorunların incelenmesi, bu durumların kadın antrenörleri nasıl etkilediğinin belirlenmesi ve bu sorunlara olası çözüm yollarının tartışılmasının, kadın antrenörlerle ilgili gelecekte yapılacak çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Özellikle spor salonları gibi erkek egemen bir yapıya sahip olan çalışma ortamında kadın antrenör olmanın avantajları ve dezavantajları incelenecektir.

Yerli literatürde bugüne kadar bu konuyla ilgili bir araştırma bulunmadığından literatüre katkı sağlaması açısından da önemli görülmektedir.



İKİNCİ BÖLÜM

DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADININ TARİHİ

2.1. Kadının Çalışma Yaşamına Katılımının Tarihsel Gelişimi

Tarihsel süreç içerisinde kadınların çalışma hayatına katılımları, bulundukları dönemin koşullarına göre değişiklik göstermiştir. Sanayi devriminden önceki dönemlerde kadınların çalışma hayatına katılımları bazen normal görülürken bazen de çalışma hayatından dışlanması gerektiği görüşü savunulmuştur. Kadının çalışma yaşamına resmi olarak dâhil olması ve bu durumun normalleşmesi sanayi devrimi ile başlamıştır. Sanayi devrimi ile kadınlarında çalışma hayatında bir yeri olduğu gözler önüne serilmiştir. Daha önceki dönemlerde aile içinde bir ücret almadan çalışan kadınlar sanayi devriminden sonra bir ücret karşılığında çalışma yaşamına dâhil olmuşlardır.

Kadınların çalışma yaşamına dâhil olması gerek dünyada gerekse Türkiye’de dönemsel koşullara göre farklılık gösterdiği için sanayi devrimi öncesi ve sanayi devrimi sonrası kadının çalışma yaşamına katılımı, Türkiye’de cumhuriyet dönemi öncesi ve cumhuriyet döneminde kadının çalışma yaşamına katılımı şeklinde dört başlık altında incelenmiştir.

2.1.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı

Sanayi devrimi öncesinde kadınların çalışma yaşamına katılımlarını incelediğimizde ilkel toplumlarda anaerkil bir toplum görüşünün benimsendiği görülmüştür. Bu dönemlerde erkekler daha çok avcılıkla uğraşmaktadır. Kadınlar ise ev işleriyle ve çocukların bakımlarını üstlenerek sosyal hayatta rol almaktadırlar. Erkeklerin avcılık görevini üstlenmesinin altında yatan temel neden güce dayalı bir iş olmasıdır. Böylelikle kadın ve erkek arasında yapılan iş bölümü fiziksel güce dayalı olmuştur. Bu şekilde benimsenen anaerkil toplum yapısı çok uzun yıllar sürmüştür. Tarihin ilk yıllarından itibaren cinsiyetler arasındaki iş bölümleri yapılmaya başlanmıştır (Gülay, 2019: 4).

Anaerkil toplum yapısında isminden de anlaşılacağı üzere kadınlar yönetici bir konuma sahiptirler. Bu dönemde kadınlar üretime dâhil olmadıkları için ev işleriyle veya tarla işleriyle ilgilenmektedirler. Kadınların üretime katılımları bu dönemde kısıtlı olsa da, kadınlar yaptıkları halı, örtü gibi dokuma işlerini takas yoluyla satarak ticarete atılmaya başlamışlardır. Erkeğin ise bulundukları ortamdaki uzaklaşarak avlanmaya çıkması dış dünyaya açılmasına sebep olmuştur. Erkekler zamanlarının çoğunu evden uzakta avlanma ile geçirdikleri için üretim faaliyetlerine katılan kadınların statüsü bu dönemde yüksek olmuştur. Ayrıca erkeklerin avlanmak için kullandıkları aletlerin çoğunu da kadınlar geliştirmiştir (Çullu, 2009: 22-23).

Sınıflı toplumsal yapıya geçişle birlikte özel mülkiyet gelişmeye başlamıştır. Bu dönemde anaerkil hukuk anlayışı önemini yitirmeye başlamış ve yerini ataerkil hukuk anlayışına bırakmıştır (Çullu, 2009: 23). Yerleşik hayata geçişle birlikte insanlar sadece avcılıkla uğraşmamışlardır. Yerleşik hayata geçmeye başladıkları dönemde tarımla ve hayvancılıkla uğraşmaya başlamışlardır. Yerleşik hayat beraberinde yeni uğraş alanlarının da açılmasını sağlamıştır. Bu alanlar arasında balıkçılık ve madencilik toplumların ekonomik ve sosyal yapılarında değişimlere neden olduğu için büyük önem teşkil etmektedir. Bu dönemde üretimde erkeklerin rolünün artmasıyla, kadınlar ilk döneme oranla ikinci plana itilmiştir. Bu durum erkek egemen bir toplum yapısı oluşmasına zemin hazırlamıştır (Gülay, 2019: 4).

Yerleşik düzene geçildiği dönemden sonra ataerkil aile yapısının hüküm sürdüğü kölelik dönemi gelmektedir. Bu dönemde, toplumun işgücü gereksinimleri yaşanan savaşlar sonucunda köle durumuna düşen insanlar ile karşılanmaktadır. Bu kölelerin çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Kadın köleler ve erkek köleler arasında herhangi bir ayrımcılık yapılmadığı için kadın köleler de, erkek köleler gibi üretimde yer almakta ve aynı performansı göstermektedir. Köleler arasında kadın ve erkek ayrımcılığı yapılmaksızın üretimde kullanılmaktadır. Bu koşullar altında çalıştırılan köleler maddi bir kazanç elde edemediği için emekleri sömürülmüştür (Çullu, 2009: 23-24).

Feodal dönemde ise çalışma ilişkileri loncalar tarafından yürütülmekteydi. Bu dönemde tarımsal alanda kadın işgücünden yararlanılmıştır. Lonca sistemi ile yürütülen kalfa ve çırak ilişkisi sayesinde çıraklar el sanatı öğrenmekteydi. Bu dönemde ustalar çıraklara ücret

ödemesinde bulunmamaktaydı. Ayrıca lonca düzeninde bazı sanayi kollarında kadınların çalıştıkları görülmüştür. Bu sayede kadın hem ev yaşamında hem de çalışma yaşamında etkin bir konuma sahip olmuştur (Ekmekçi, 2004: 16-17).

Burjuvazi döneminde kadınlar iş hayatından uzaklaştırılmaya çalışılmıştır. Kadınların ev kadını olmasını destekleyen ve evli kadınlarında kocalarına bağımlı olmasına yönelik baskılar artmıştır. Belirledikleri bu model ile kadınlar çalışma hayatına dâhil olmadan sadece ev işleriyle ilgilenerek çocuklarına bakmakla görevli hale getirilmiştir (Çullu, 2009: 25). Bu dönemde yaşanan gelişmeler kadınların zararına olmuştur. Daha önceleri kadınlar az da olsa çalışma yaşamının içine dâhil olabiliyorken, bu dönemde tamamen ev yaşamında kalarak erkeklerin iradesi altında ezilmişlerdir.

2.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı

Sanayi devriminden önceki döneme baktığımızda kadın sadece ev işleri ile uğraşmamıştır. Kadın ev işlerinin dışında çalışma yaşamına da katılım sağlamıştır. Sanayi devrimine kadar olan süreçte kadın ev işlerinin yanı sıra tarım, dikiş nakış, hayvancılık ve ticaret gibi çalışmalarla ekonomik hayata katkı sağlamıştır.

Sanayi devriminden önce kadınların çalışma hayatında yeri incelendiğinde genellikle çirak veya köle gibi rollerde rol almışlardır. Kadınların çalışma hayatına katılımları 18. yüzyılın sonlarına doğru hız kazanmıştır (Gülay, 2019: 5). Teknolojik yapıda yaşanan hızlı gelişmeler ve sanayi sektörünün gelişmesi, kendi işinde çalışan bireyleri fabrikalara yönlendirmiştir. İnsanların mevcut işlerini bırakıp fabrikalara yönelmelerini ifade eden, ekonomik, toplumsal ve teknik- teknolojik değişimlere neden olan bu büyük değişim “Sanayi Devrimi” olarak adlandırılmıştır (Çullu, 2009: 25). Kısacası üretimde makinanın kullanılması ile sanayi devrimi başlamıştır.

Sanayi Devrimiyle gelen makineleşmenin sonucu olarak daha önce hayvan ve insan gücü ile yapılan işlerin makinelerle yapılması büyük bir devrim olarak nitelendirilmektedir. 18. yüzyılın ikinci yarısında İngiltere’de ortaya çıkan Sanayi Devrimi daha sonralarda birçok Batı

Avrupa ülkesine yayılmıştır. Üretim sürecinde buharın kullanılmasıyla birlikte ilk olarak dokuma sektöründe kendini gösteren Sanayi Devrimi, daha sonrasında farklı sektörlere de yayılmıştır (Arslan, 2020: 21).

İngiltere’de Sanayi Devriminin yaşandığı dönemde çitleme hareketi uygulanmaya başlanmıştır. Kırsal alanlarda uygulanan toprak çitleme hareketi, parlamento tarafından çıkarılan yasa ile küçük çiftçilerin kullanmakta olduğu kamu arazilerini büyük çiftçiler tarafından el konulması olarak tanımlanmaktadır. Özel mülkiyete geçirilen kamu arazilerinin etrafının çitle çevrilmesi nedeniyle toprakları kullanamayan kk çiftçiler kentlere göçmek zorunda kalmıştır. Çitleme rnekleri sadece İngiltere de değil bazı Avrupa lkelerinde de görülmüştür (elik, 2019).

Kadınların işgücüne dâhil olması Sanayi Devrimi ile hız kazanmıştır. Kadınlar bulundukları dönemlerin koşullarına göre ekonomik faaliyetlere katılım sağlamış olmalarına rağmen, ilk kez sanayi devrimi ile “işçi” statüsü adı altında çalışma hayatı içinde yer almışlardır. Kadınlar ilk defa başka biri hesabına bağlı olarak belirli bir ekonomik gelir karışılığında çalışmaya başlamıştır (Gündoğdu, 2018: 4).

Sanayi Devrimi ile değişen üretim koşulları kadının farklı alanlarda da istihdam edilmesini sağlamıştır. Özellikle rnlerin alım satım işlerini gerçekleştirmek amacıyla kadınlar hizmet sektöründe de yer almışlardır (Gülay, 2019: 5). Sanayi Devriyle birlikte dokuma sektöründe yaşanan gelişmeler ışığında kadınların işgücü sayısında hızlı bir artış yaşanmıştır. Dokuma sektöründe kadınların erkeklere oranla daha başarılı olması dokuma sektöründe kadın işgücü talebini de arttırmıştır (Çullu, 2009: 26). Fakat bu sektörde kadınların herhangi bir sosyal güvenceleri bulunmadığı için uzun çalışma saatleri ve düşük gelir gibi zorlu şartlarda çalışmak durumunda kalmışlardır (Arslan, 2020: 22).

Kırsal alanlardan büyük kentlere göç eden bireyler işçi olarak çalıştıkları fabrikalarda aldıkları düşük ücret ile ailelerini geindiremedikleri için ev içinde babanın yanı sıra kadın ve çocuklar da işçi olarak çalışma hayatına katılmak zorunda kalmıştır (Çullu, 2009: 26). Ayrıca Birinci ve İkinci Dünya Savaşları’nda, neredeyse eli silah tutan her erkeğin silahaltına alınması

da kadınların çalışma yaşamına dâhil olmasına sebep olmuştur. Buna bağlı olarak kadın toplumda ve aile yaşamında yeni roller edinmiştir (Gülay, 2019: 5).

Sanayi devrimi kadınlar için bir dönüm noktası niteliğindedir. Daha önce ev işlerinde ve aile içinde hiçbir ücret almadan çalışan kadınlar sanayi devrimiyle birlikte belirli bir ücret karşılığında çalışma hayatına katılmışlardır. Kadın çalışma hayatında bir anda ihtiyaç duyulan bir konuma gelmiştir. Kadınların çalışma hayatına dâhil olmasıyla kadınlara yönelik birçok yeni iş sahası da açılmıştır. Ancak kadınların eğitim seviyesinin düşük olması ve deneyimsiz olmaları onların bu dönemde sömürülmesine neden olmuştur. Çalışma koşulları açısından herhangi bir güvence olmadan ağır işlerde, yoğun çalışma saatlerinde ve erkeklere oranla daha az bir ücret karşılığında çalıştırılmışlardır. Buna rağmen o dönemde toplam işgücüne bakıldığında büyük bir bölümünü kadın işçilerin oluşturduğu görülmüştür.

2.1.3. Cumhuriyet Dönemi Öncesi Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı

Kadının konumunu tarihsel süreç içinde incelediğimizde birçok farklılıkların yaşandığını görmekteyiz. Toplumların konargöçer olduğu dönemde Türk kadınları aynı erkekler gibi ok atar, kılıç kullanır, ata biner ve düşmanla savaşırlardı. Yerleşik düzene geçilmeye başlandığı dönemde Türk kadını da değişim göstermiş ve erkeklerden daha pasif bir konuma gelmiştir (Ekmekçi, 2004: 29).

İslamiyet'in kabulünden önce ve sonra kadının toplumsal hayattaki konumu değişiklik göstermiştir. İslamiyet kabul edilmeden önce toplumda kadınlar önemli ve hür bir konuma sahipti. İslamiyet'in kabulünden sonra kadın haklarıyla ilgili bazı tartışmalar yaşanmış ve toplumsal hayatta kadının konumunda bir değişim yaşanmıştır. Osmanlı Devleti kurulduktan sonraki süreçte kadın toplumdan soyutlanmaya başlamıştır. Bu durum Tanzimat Dönemine kadar sürmüştür. Osmanlı zamanında kadınların yeri şehirde ve taşra da olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Taşrada yaşayan kadınlar genellikle tarlada çalışarak ve bazen de ticaret yaparak sosyal hayata katılım sağlamışlardır. Fakat şehirde yaşayan kadınlar genellikle evde yaşamlarını sürdükleri için ev, onlar için bir hapisane haline gelmiştir (Gülay, 2019: 6). Şehirde geçimini sağlamak zorunda kalan kadınlar, herhangi bir deneyimleri bulunmadıkları için beden gücü ile çalışabilecekleri işlere yöneldiler. Çalışma hayatına katılım gösteren

kadınlar birçok sorunla da karşı karşıya kaldılar. Kadını toplumsal yaşamdan soyutlamak için birçok ferman çıkarılsa da kadınlar, yatkın oldukları alanlara yönelerek çalışma hayatına girmişlerdir (Zoğal, 2015: 8).

Osmanlı Dönemi'nde kadınların çalışma hayatındaki konumlarına bakıldığında, ailesinin geçimi için katkıda bulunduğu görülmektedir. Kadınlar ev sanatları, hayvancılık ve tarım gibi işlerin yanı sıra maden ve dokuma gibi geleneksel sanayi kollarında da belirli bir ücret karşılığında yer almışlardır. Sanayi kolları arasında en çok kadın emeğinden dokumacılık sektörü yararlanmıştır (Ekmekçi, 2004: 30).

Tanzimat Fermanından önce, kadınların toplumsal yaşamdan uzak tutulması için birçok ferman çıkarılmıştır. Tanzimat Fermanı kadının toplumda ve eğitimde daha çok yer alması için birtakım düzenlemeler getirmiştir (Gülay, 2019: 6). Tanzimat döneminde ilk kez mesleki eğitim vermeye başlanmıştır. Kız sanat okulları, ebe mektebi, kız öğretmen okulları gibi mesleki eğitim verilmesi için okullar açılmıştır. Osmanlı döneminde çalışma yaşamına kent kadınlarının dâhil olması, o dönemde daha çok kadınsı uğraşlar olarak nitelendirilen öğretmenlik ve hemşirelik yoluyla olmuştur (Ekmekçi, 2004: 31).

Tanzimat'ın ilk dönemlerinde, kadınlar yavaş yavaş sosyal hayata katılım sağlamıştır. Fakat bu katılım da doğrudan kadınların sosyal sınıf konumlarıyla ilgiliydi. Şehirlerde yaşayan ve ekonomik seviyesi yüksek olan kadınlar, evde ve gayrimüslim okullarda eğitim alıp çalışma hayatına katılım sağlarken, şehirdeki geliri düşük olan kadınlar daha çok atölye tipi yerlerde uzun çalışma saatleri ile az bir ücret karşılığında çalışmak zorunda kalmıştır (Cevri, 2020: 7).

II. Meşrutiyet Dönemi'nde savaşların sebep olduğu ekonomik buhran, kadınların ekonomik yaşamın içine girmesine neden olmuştur. Savaşların yaşandığı bu dönemde savaşa giden erkeklerin yerine çalışan kadınlar, kadınların çalışma alanlarının genişlemesine de önayak olmuştur. I. Dünya Savaşı nedeniyle silahlaltına alınan erkeklerin yerine devlet dairelerinde çalıştırılmak üzere kadınlar istihdam edilmiştir. Ayrıca savaş döneminde kadınlara yönelik zorunlu hizmet yasası da çıkarılmıştır (Ekmekçi, 2004: 31).

Genel olarak incelediğimizde cumhuriyet döneminden önce kadınların çalışma hayatına girişlerinin nedeni yaşanan savaşlar olmuştur. Bu dönemlerde yapılan savaşlarda erkeklerin silahaltına alınması ve ciddi kayıpların yaşanması neticesinde, kadınlar evini geçindirebilmek için erkeklerden boşalan işlerde çalışmaya başlamışlardır. Kadınlar bu dönemde erkeklerden boşalan işlerde çalıştıkları için çok farklı alanlarda da kendilerini göstermişlerdir. Başlarda kadınların çalışma hayatına katılımı kısıtlanmaya çalışılsa da savaşların yaşandığı dönemde kadınların çalışma hayatına katılabilmesi için çeşitli düzenlemeler getirilmiş ve mesleki eğitimler verilmiştir.

2.1.4. Cumhuriyet Döneminde Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı

Türk tarihi için Cumhuriyetin ilan edilmesi çok önemli bir yere sahip olduğu gibi kadınlar için de büyük önem arz etmektedir. Cumhuriyetten önce kadınların toplum içindeki statüleri erkeklerden daha aşağıdayken Cumhuriyetin ilanı ile kadının değeri yükselmiştir. Atatürk, kadınların ekonomik hayatta yer almasının toplumun ekonomisi açısından çok önemli olduğunu sürekli olarak dile getirmiştir. Bir ekonomide başarılı olunabilmesi için, aynı savaşta olduğu gibi erkek ve kadının birlikte çalışması gerektiğini savunmuştur (Sadıkoğlu, 2021: 55).

Türkiye’de sanayileşmede yaşanan gelişmeler kadınların istihdam edilmesine katkı sağlasa da, kadınlara sağlanan her türlü ekonomik ve sosyal haklar Cumhuriyet Dönemi’nde kazanılmıştır. Cumhuriyet Dönemi’nde uygulanan hukuksal düzenlemeler, kadınların hem çalışma hayatında hem de toplum içinde hak ettikleri yere ulaşmalarını sağlamıştır. Atatürk’ün Cumhuriyet Dönemi’nde gerçekleştirdiği birçok devrim sayesinde kadınların toplumdaki konumunda değişimler yaşanmış ve uygulanan yasalar sayesinde erkek ve kadın arasında eşitlik büyük oranda sağlanmıştır (Küçükşahin, 2022).

Cumhuriyetin ilan edilmesiyle birlikte kadın hakları ve işgücü piyasasında kadınların yeri konularında köklü bazı değişiklikler yapılmıştır. Kadınların işgücü piyasasında yer almalarının temel nedeni yaşanan bu gelişmeler değil, aksine o dönemde yaşanan savaşlarda erkeklerin silahaltına alınması nedeni ile işgücünde yaşanan azalmayı takviye etme

zorunluluğundan kaynaklanmıştır. Bu nedenle I. Dünya Savaşı, II. Dünya Savaşı ve İstiklal Savaşları'nda kadın çalışan sayısında bir artış yaşansa da, savaşlardan sonra terhis olan erkeklerin geri dönmesiyle çalışan kadınların çoğu işten ayrılarak eski görevleri olan ev kadınlığı ve annelik rollerine bürünmüşlerdir (Özçelik, 2017: 52).

1923 yılında Cumhuriyet'in ilan edilmesiyle Türkiye Cumhuriyeti yeni bir devlet sıfatıyla kurulmuştur. Atatürk'ün önderliğinde Türk toplumunda yapısal değişimi sağlayacak, kadının çalışma hayatındaki yoğunluğunu artıracak, toplumdaki statüsünü yükseltecek ve önemli toplumsal değişimleri beraberinde getirecek inkılaplar hayata geçirilmiştir. Yeni bir anayasanın 1924 yılında yürürlüğe girmesi, ardından yeni bir medeni kanunun 1926 yılında kabul edilmesi, kadın- erkek eşitliğinin sağlanmak istenmesi ve eğitime önem verilmesi kadınların lehine yaşanan gelişmeler olmuştur (Ekmekçi, 2004: 32). Ayrıca 1924 Anayasası, kadın ve erkek ayrımı yapmadan ilköğretimi tüm çocuklara zorunlu kılarak kadınlara öğrenmede eşitlik hakkı sağlamıştır (Gündoğdu, 2018: 14).

1926 yılında kabul edilen Medeni Kanun ile erkeklerle kadınlar eşit haklara sahip olmuşlardır. Osmanlı düzeninde kadının konumu erkekten daha düşük bir mevkieyken Medeni Kanun, modern kadının statüsünü yeniden belirleyen hukuki esaslar getirmiştir. Bu kanuna göre, yasa önünde kadın ve erkek, evlilik, boşanma, veraset, velayet gibi konularda eşit haklara sahip olmuştur. Birden çok eşlilik ise tarihe karışmış ve tek eşlilik benimsenmiştir. Yaşanan bu gelişmeler her ne kadar kadının statüsünü çok ileriye taşısa da, yine de kadın ve erkek tam eşit bir statüye gelememiştir (Çullu, 2009: 54).

3 Nisan 1930 yılında çıkarılan Belediye Kanunu ile kadınlara ilk kez Belediye seçimlerine seçmen konumunda katılma hakkı verilmiştir. Türkiye çoğu Avrupa ülkesinden önce kadın ve erkek eşitliği için önemli adımlar atmıştır (Ekmekçi, 2004: 32). İlk başlarda kadınların talep etmediği birçok kazanımları Atatürk'ün gerçekleştirmesi onun ileri görüşlülüğünün en büyük kanıtıdır (Cevri, 2020: 9).

24 Nisan 1930 yılında 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun kabul edilmesiyle, yetişkin işçilerin, kadın işçilerin ve çocuk işçilerin çalışma yaşlarında, çalışma sürelerinde, işin

konusunda ve diğer çalışma şartlarında düzenleyici hükümler getirilmiştir (Ekmekçi, 2004: 33). 1936 tarihinde kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu ile çalışma hayatında kadınların haklarının korunması sağlanmıştır. Fakat bu çıkarılan kanunda ücret eşitliği ile ilgili herhangi bir düzenleme sağlanmamıştır (Gündoğdu, 2018: 15).

1945 yılında yürürlüğe giren ilk sigorta kanunumuz ise İş kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu olmuştur (Çullu, 2009: 54). Bu kanun analık durumunda kadın işçilere bir sosyal güvence sağlamıştır (Arslan, 2020: 23).

Cumhuriyetin ilanıyla birlikte birçok değişiklikler yaşanmasına rağmen kadınların aktif bir şekilde işgücü piyasasına katılımları 1950'li yıllarda gerçekleşmiştir. Bu dönemde kadınların ekonomik ve hukuksal konumlarının düzeltilmesi ve çalışma hayatında yer almaları için birçok yasa çıkartılmıştır (Durmaz, 2016: 40). 1950'li ve 1960'lı yıllarda kentli kadınlar daha çok hizmet sektörü işlerine katılmayı tercih etmişler ve zorunlu olmadıkça sanayi işlerine katılmamışlardır (Küçükşahin, 2022: 36). Bu dönemde ekonomilerin tarım ve sanayi ağırlıklı yapısı yerini hizmet sektörüne bırakmıştır. Bu nedenle hizmet sektörü hızla gelişmiş ve kadınlara geniş iş imkânları sağlamıştır (Özer ve Biçerli, 2003-2004: 58). 1980 sonrası dönemde yaşanan teknolojik gelişmeler küreselleşmenin hız kazanmasını sağlamış ve her alana yayılmasına olanak vermiştir (Küçükşahin, 2022: 36).

Türkiye'de 20.yy ortalarından itibaren kadınlar aktif bir şekilde çalışma hayatına katılmaya başlamışlardır. 1970'li yıllardan sonra kentleşmenin artması ve hayat şartlarının değişmesi kadınların ev dışında da çalışmak istemelerine neden olmuştur. Böylece ev dışında çalışan kadın sayısında bir artış yaşanmıştır (Özçelik, 2017: 52).

Planlı kalkınma dönemi olan 1960 ve 1980 yılları arasında, temel tüketim mallarının üretimi için bir endüstrileşme gerçekleşmiştir. Bu dönemde geliştirilen beş yıllık kalkınma planlarının ilk dördünde kadın- erkek eşitliğini içeren bazı düzenlemelere de yer verilmiştir. Türkiye'de 1990'lı yıllarda her üç kadından birisi çalışma hayatına katılırken, 2000'li yıllara gelindiğinde her dört kadından birisinin çalışma hayatına katılım sağladığı görülmüştür.

Kadınların çalışma hayatına katılım oranlarının azalmasının temel nedenleri arasında kayıt dışı istihdamın varlığı ve kadınların kırsal alanlarda çalışmaları sayılabilir (Bektaş, 2019).

Cumhuriyetin ilanıyla birlikte kadınlara yönelik birçok düzenleme getirilmiştir. Bu düzenlemeler sayesinde kadınlar çalışma hayatında daha aktif bir rol almaya başlamışlardır. Kadınların çalışma hayatına katılmasıyla birlikte yaşanabilecek sömürülerin önüne geçilmesi için, çalışma saatleri, çalışma koşulları, çalışılan işler ve ücret gibi konularda yeni düzenlemeler getirilmiştir. Yaşanan bu gelişmeler kadınların iş yaşamında istihdam edilmesini sağlamış ve kadın-erkek ayrımcılığını eskiye oranla azaltmıştır. Atatürk'ün yaptığı düzenlemeler ve eğitime verdiği önem sayesinde kadınların toplumdaki statüleri değişmiş ve böylece kadınların çalışma hayatına girmeleri de kolaylaşmıştır.

2.2. Türkiye’de Kadın İstihdamı

Türkiye’de kadınlara yönelik hukuksal düzenlemeler ve haklar çoğu Avrupa ülkesinden önce çıkarılmıştır. Kadınların işgücüne katılımları ise birçok ülke gibi sanayileşmeyle başlamıştır. Sanayileşmenin getirdiği hızlı değişimler neticesinde kadınlar çalışma hayatına girmişlerdir. Ancak, kadınların aktif bir şekilde çalışma hayatına girmeleri cumhuriyetin ilan edilmesiyle olmuştur. Daha önceleri el işi ve tarım dışında çalışma hayatına dâhil olmayan kadınlar, Cumhuriyet’in ilan edilmesinden sonra pek çok alanda çalışma hayatına dâhil olmuşlardır. I. Dünya Savaşı ve II. Dünya Savaşları’nın yaşandığı dönemde erkeklerin savaşa gitmesiyle çalışma hayatında ciddi bir açıklık oluşmuştur. İş yaşamında erkek işgücü sayısının azalması, kadınların da çalışma hayatına dâhil olmasına yol açmıştır. Kadınlar evlerini geçindirebilmek için çalışma yaşamına dâhil olmuşlardır. Böylelikle kadınlar çalışma hayatında aktif bir rol oynayarak iş alanlarının genişlemesini sağlamıştır.

20. yy.’da yaşanan savaşlar kadınların çalışma hayatına katılımlarında önemli bir rol oynamıştır. Savaşlara erkeklerin katılması işgücü oranının azalmasına neden olmuştur. Bu sebeple kadınlar tarım ve ev işi dışında da çalışma hayatına katılım göstermiştir. Ülkemizde kadın işgücünün istenilen düzeyde olmayışının altında yatan temel nedenler; kırdan kente göç, iş bölümünde yaşanan toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, geleneksel aile yapısındaki değişiklikler

ve gelişmeler, eğitim seviyesinin düşük olması örnek olarak gösterilebilir. Kentleşme, göç, sanayileşme ile kadın-erkek eşitliğinin sağlanması sonucunda kadınlar da öğrenim görme, meslek edinme hakkını kavuşarak yeni iş alanlarına girme fırsatını yakalamışlardır (Sar, 2021: 22).

Türkiye'nin toplam nüfusu 2022 yılı istatistiklerine göre 85 milyon 279 bin 553 kişiden oluşmaktadır. Bunun 42 milyon 704 bin 112'sini erkekler oluştururken, 42 milyon 575 bin 441'ini kadın nüfusu oluşturmaktadır. Yani toplam nüfusun %49,9'unu kadınlar oluştururken, %50,1'ini erkekler oluşturmaktadır (TÜİK, 2023).

Tablo 1

Türkiye'de 15 Yaş Üstü Toplam İstihdam Oranı Ve Kadın İstihdam Oranı %

Yıllar	Toplam İstihdam Oranı	Kadın İstihdam Oranı
2016	46,3	28,0
2017	47,1	28,9
2018	47,4	29,4
2019	45,7	28,7
2020	42,8	26,3
2021	45,2	28,0
2022	47,5	30,4

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://data.tuik.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 23.03.2023)

Tabloda görüldüğü gibi 2016- 2020 yılları arasında 15 yaş üstü toplam nüfus içinde istihdam oranı ve kadınların istihdam oranı ayrı ayrı ele alınmıştır. 2016 yılına bakıldığında toplam nüfusun %46,3'ünün istihdam edildiği ve kadınların %28,0'ının istihdamda olduğu görülmektedir. 7 yıllık süreç içinde istihdam oranları inişli çıkışlı bir yapı izlemiştir. 2022 yılına bakıldığında, toplam nüfusun %47,5'i istihdam edilmiştir. 2016 yılından 2022 yılına kadar geçen altı yıllık süreçte kadın istihdam oranında bir artış yaşandığı görülmektedir. Bunun yanı sıra 2022 yılında %30,4 olarak gerçekleşen kadın istihdam oranı 2016 yılından bu zamana artış göstermektedir.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklerden düşük olması ortak bir sorundur. Türkiye’de kadın istihdamı yıllar içerisinde artış göstermiş olsa da gelişmiş ülkeler ile Türkiye arasındaki temel fark, Türkiye’de kadın istihdamının yüksek oranda tarım sektöründe yoğunlaşmasıdır. Türkiye’de kadın istihdamının düşük olmasının başlıca nedenleri arasında toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve gelişmiş ülkelerde işgücü piyasasında kadınların sahip olduğu şartlara henüz sahip olamaması gösterilebilmektedir. Kalkınmanın en önemli unsuru kadınların işgücü piyasasına katılımı olarak kabul edilmektedir. Ülkemizde kadınların çalışma hayatına katılımlarının düşük olmasının başlıca nedeni eğitim seviyesindeki düşüklüktür. Kadınlar yeterli eğitimi alamadıkları için çalışma hayatında katma değeri düşük işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Şehirlerdeki zorlu çalışma koşulları, yetersiz eğitim ve düşük ücretler kadınların işgücüne katılım oranlarını azaltmaktadır (Gülay, 2019: 27).

Tablo 2

Cinsiyete Göre Bazı Göstergeler (2021- 2022)

	2021			2022		
Göstergeler	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
25 yaş üstü okuryazar olmayan nüfus oranı	%3,5	%0,9	%6,0	%3,3	%0,9	%5,7
25 yaş üstü yükseköğretim ve fakülteden mezun nüfus oranı	%19,6	%21,3	%17,8	%20,3	%21,9	%18,7
15 yaş üstü işsizlik oranı	%12,0	%10,7	%14,7	%10,4	%8,9	%13,4
15 yaş üstü işgücüne katılma oranı	%51,4	%70,3	%32,8	%53,1	%71,4	%35,1
15- 24 yaş arası ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı	%24,7	%17,5	%32,4	%24,2	%16,4	%32,3
15- 24 yaş arası genç işsizlik oranı	%22,6	%19,4	%28,7	%19,4	%16,4	%25,2

Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Ulusal-Egitim-Istatistikleri-2022-49756>, (Erişim Tarihi: 26.05.2023)

Tablo 2' de görüldüğü üzere ülkemizde 2021 yılında, 25 ve üzeri yaşta olan ve okuma yazma bilmeyen toplam nüfus %3,5 oranındadır. Bu oran kadınlarda %6,0 iken erkeklerde %0,9'a düşmüştür. 2021 yılında yüksekokul veya fakülte mezunu olan toplam nüfus oranı %19,6 olup bu oran kadınlarda %17,8 düzeyinde seyrederken erkeklerde %21,3'e yükselmektedir. 2021 yılında 15 yaş üstü işsizlik oranı %12,0 olup bu oranın %14,7'si kadınlarda %10,7'si erkeklerdedir. 2021 yılında toplam %51,4 olan 15 yaş üstü işgücüne katılma oranı kadınlarda %32,8 iken erkeklerde %70,3'dür. Bu verilere göre işgücüne katılımda erkeklerin kadınlara oranla daha ön planda olduğu söylenebilmektedir. 2021 yılında 15 ve 24 yaş arası ne eğitimde ne de istihdamda olan nüfus toplam %24,7 oranındadır. Bu oran kadınlarda %32,4 iken erkeklerde %14,5'dir. 2021 yılında toplam %22,6 olan 15 ve 24 yaş arası genç işsizlik rakamları kadınlarda %28,7 iken erkeklerde %19,4'lük dilimi oluşturmaktadır.

2022 yılında, 25 ve üzeri yaşta olan ve okuma yazma bilmeyen toplam nüfus %3,3 oranındadır. Bu oran kadınlarda %5,7 iken erkeklerde %0,9'dur. 2022 yılında yüksekokul veya fakülte mezunu olan toplam nüfus oranı %20,3 olup bu oran kadınlarda %18,7 düzeyinde seyrederken erkeklerde %21,9'a yükselmektedir. 2022 yılında 15 yaş üstü işsizlik oranı %10,4 olup bu oranın %13,4'ü kadınlarda %8,9'u erkeklerdedir. 2022 yılında toplam %53,1 olan işgücüne katılma oranı kadınlarda %35,1 iken erkeklerde %71,4 olmaktadır. Bu verilere göre geçen yılda olduğu gibi erkekler işgücüne katılımda kadınlara oranla daha ön planda olduğu söylenebilmektedir. 2022 yılında 15 ve 24 yaş arası ne eğitimde ne de istihdamda olanlar toplam %24,2 oranındadır. Bu oran kadınlarda %32,3 iken erkeklerde %16,4'dür. 2022 yılında toplam %19,4 olan 15 ve 24 yaş arası genç işsizlik rakamları kadınlarda %25,2 iken erkeklerde %16,4'lük dilimi oluşturmaktadır.

Tablo 2'de yer alan 2021 ve 2022 yılları arasındaki verilere bakıldığında kadınların hem eğitim seviyesinde hem de işgücünde erkeklere oranla geride kaldığı görülmektedir. 25 yaş ve üstü okuryazar olmayan kadın nüfus oranı bir önceki yıla oranla azalma göstermiş olsa da erkeklere oranla hala çok yüksek olduğu görülmektedir. 25 yaş üstü yüksekokul ve fakülteden mezun kadın nüfus oranı bir önceki yıla oranla artış göstermiştir. Yani kadınların eğitim seviyesi bir önceki yıla oranla artış sağlamıştır. Kadınlarda 15 yaş üstü işgücüne katılma oranına baktığımızda bir önceki yıla oranla bir artış yaşanmıştır. Ayrıca işgücüne katılmada erkeklerle kadınlar arasında büyük bir uçurum bulunmaktadır. 15- 24 yaş arası ne eğitimde ne istihdamda

olan kadınların oranı bir önceki yıla oranla azalmıştır. 2021 ve 2022 yılları arasında kadınların eğitim seviyesinde bir yükseliş olduğu görülse de, işgücü katılım oranlarının hala istenilen düzeylerde olmadığı görülmektedir. Erkeklerin işgücüne katılma ve eğitime katılma oranları kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3

Türkiye’de Kadın İşsizlik Oranları

Yıllar	İşsizlik Oranları
2013	11,9
2014	11,9
2015	12,6
2016	13,7
2017	14,1
2018	13,9
2019	16,5
2020	15,0
2021	14,7
2022	13,4

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://data.tuik.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 11.04.2023)

Tablo 3’de görüldüğü üzere 2013 yılında işsizlik oranı %11,9 olarak gerçekleşmiş ve son 10 yıllık süreç içinde bu rakamın altında seyretmemiştir. Yıllar itibariyle baktığımızda 2013 yılından 2017 yılına kadar daima yükselmiştir. 2017 yılında %14,1’e çıkan kadın işsizlik oranı 2018 yılında %13,9’a düşmüş ve 2019 yılında tekrar çıkmıştır. 2019 yılında kadın işsizlik oranı %16,5 olarak son on yılın en yüksek seviyesine ulaşmıştır. 2020 yılından 2022 yılına kadar geçen süreçte ise kadın işsizlik oranı düşüş eğiliminde olmuştur. Genel olarak baktığımızda 2013 yılından 2022 yılına kadın işsizlik oranı inişli çıkışlı bir yapı seyretmiştir. Sadece 2019 yılında yaşanan Covid-19’un etkisiyle kadın işsizlik oranı son on yılın en yüksek seviyesi olan %16,5’i görmüştür.

Tablo 4

İşgücüne Dâhil Olamama Sebeplerine Göre Kadınlar (Bin Kişi)

İşgücüne dâhil olmama nedeni	Toplam		Erkek		Kadın	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
İşgücüne dâhil olmayan nüfus	30.989	30.345	9.377	9.144	21.612	21.200
İş bulma ümidi olmayanlar	1.629	1.648	798	770	831	878
Diğer	1.546	1.176	504	345	1.042	831
Ev işleriyle meşgul	9.917	9.982	0	0	9.917	9.982
Eğitim/ Öğretim	4.879	4.807	2.259	2.186	2.620	2.622
Emekli	4.995	5.073	3.710	3.792	1.285	1.281
Çalışamaz halde	4.998	4.925	1.528	1.536	3.470	3.389
Diğer	2.925	2.643	523	474	2.401	2.169

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, <https://data.tuik.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 11.04.2023)

Tablo 4’te kadınların işgücüne dâhil olamama nedenleri ve sayıları yer almaktadır. 2021 ve 2022 yıllarında işgücüne dâhil olmayan toplam nüfusa baktığımızda yarıdan fazlasını kadınlar oluşturmaktadır. 2021 yılında işgücüne dâhil olmayan kadın sayısı 21.612 iken 2022 yılında 21.200 olarak azalış göstermiştir. 2021 yılında iş bulma ümidi olmayan kadın sayısı 831 iken 2022 yılında 878’e yükselmiştir. İş bulma ümidi olmayan kadınların sayısı erkeklere oranla daha yüksek seviyelerdedir. Ev işleriyle meşgul olan kadın sayısı ise oldukça yüksektir. 2021 yılında ev işleriyle meşgul olan kadın sayısı 9.917 iken erkeklerde bu sayı 0’dır. 2022 yılına gelindiğinde ev işleriyle meşgul olan kadın sayısı 9.982’ye yükselirken erkeklerde bu sayı yine 0’dır. Tabloda yer alan nedenler arasında en yüksek sayıyı ev işleriyle meşgul olup işgücüne dâhil olmayan kadın nüfusu oluşturmaktadır. Bu durumda bize toplumsal olarak kadınlara ev işlerini atfettiğimizi göstermektedir. Belki de kadınların istihdam önündeki en büyük engeli, ev işlerinin de bir iş olarak kadınlara görev kılınmasıdır. 2021 yılında emekli olup işgücüne dâhil olmayan kadın sayısı 1.285 iken 2022 yılında bu sayı çok bir azalış göstermeyerek 1.281 olmuştur. Her iki yılda da emekli olup işgücüne dâhil olmayan toplam nüfusun yarıdan azını kadınlar oluşturmaktadır. Çalışamaz hale gelen ve işgücüne dâhil olmayan kadın sayısı ise

erkeklerin iki katıdır. 2021 yılında çalışamaz hale gelen kadın sayısı 3.470 iken erkeklerde bu oran 1.528'dir. 2022 yılında çalışamaz hale gelen erkek sayısı 1.536 iken kadınlarda bu sayı bir önceki yıla göre azalış göstererek 3.389 olmuştur. İşgücüne dâhil olamama sebeplerine bakıldığında emeklilik hariç tüm nedenlerde kadınlar erkeklere oranla daha yüksek sayılardadır. Bu nedenler göz önüne alındığında erkeklere oranla kadınların daha az işgücüne dâhil olduğu söylenebilmektedir.

Toplum tarafından bireylere biçilen bazı roller vardır. Bu roller erkek ve kadın arasında bir ayrımcılığın yaşanmasına yol açan nedenler arasındadır. Bu eşitsizlik istihdamda kadınların oranlarının düşük olmasına yol açmaktadır. Kız çocuklarının okumasını engellemek, kadınların işgücü piyasasına katılmasına karşı çıkmak, meslek seçimlerinde onları zorlamak, ev, iş ve çocuk gibi nedenlerle kadınların çalışmasını engellemek, kadınların hem toplumsal hem de ekonomik yaşama katılımını destekleyecek yasal düzenlemeler ve politikalar oluşturmamak kadınların istihdamda gerçek yerini alamamasına ve eşitsizlik yaşamasına neden olmaktadır (Sar, 2021: 24).

Kadınların çalışma hayatına dâhil olamamaları ekonomik özgürlüklerine erişimlerinin önündeki en büyük engeldir. Öte yandan böyle bir durum, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin daha bariz ve aşılabilir bir hale gelmesine neden olmaktadır. Kadınların düşük ücretli, güvencesiz ve esnek işlerde yoğunlaşması da toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kalkmasına yardımcı olmamaktadır (Aksoy, 2018).

Türkiye’de kadın istihdamını değerlendirmek gerekirse, çoğu alanda özellikle beceri ve eğitim alanlarında kadınların iş hayatında yer aldıkları görülmektedir. Özellikle bilim alanında erkekler ile kadın işgücü hemen hemen eşit düzeydedir. Bu soruna sosyolojik açıdan bakıldığında, bireyin ve aile düşünce yapısının çağdaş ve ekonomik olarak özgürlüğü olan kadın bireylerin, çalışma yaşamında ve eğitimde diğer kadınlardan daha önde oldukları görülür. Toplumdaki çağdaşlık oranının artması, kadınların istihdam sektöründe yer alma oranlarını da arttıracaktır. Türkiye’nin büyüklüğü, sosyal yapısı ve nüfus yoğunluğu göz önünde bulundurulduğunda özellikle de yaşanan bazı iç ve dış odaklı bölücülük sorunları nedeniyle kadın istihdamının buna rağmen fazla geriye gitmediği gözlemlenmektedir (Çıllı, 2009: 56).

Kadınların işgücü piyasasına katılmalarının altında birçok sebep yatmaktadır. Ekonomik şartlar, savaşlar, medeni durumları ve eğitim gibi nedenlerle kadınlar çalışma hayatına katılım göstermektedir. Kadınların çalışması toplumumuzda biçilen görevlerin dışında kalmaktadır. Ancak son zamanlarda yapılan ekonomik ve hukuksal düzenlemeler ile kadınların çalışma hayatına katılımları eskiye nazaran daha çok desteklenmektedir. Çalışma hayatına kadınların daha çok dâhil olması için kadınlara yönelik yeni iş sahaları açılmıştır. Kadınların çalışma hayatına dâhil olması için yapılan bu düzenlemelere rağmen, kadınlar hem iş yaşamına girişte hem de iş yaşamı içinde birçok sorunla karşılaşmaktadır. Bu sorunların çözümüne yönelik daha kalıcı düzenlemeler getirilmesi gerekmektedir.

Genel olarak baktığımızda, Türkiye’de kadınların istihdamının önemli bir yere sahip olmasına rağmen kadın istihdam oranları oldukça düşüktür. Bu durumu belirli bir nedene bağlamak ise oldukça güçtür. Çünkü kadın istihdamını belirleyen faktörler dikkate alındığında, kadın istihdamının düşük olması, çok faktörlü ve çok boyutlu bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak genel olarak kadın istihdamının önündeki bazı engeller şu şekilde sıralanabilir: Toplumsal değer yargıları, toplumsal cinsiyetler arası işbölümü, geleneksel aile yapısı, kadın emeğine yaşanan talebin az olması, kırdan kente göç hareketi, ekonomik istihdam hacminin düşüklüğü, eğitim düzeyinin düşüklüğü, kadının ev işleri, çocuk bakımı, doğurganlığı ve analık görevlerinin kurumsallaşmaması ve son olarak kadının çalışma hayatına girişini sağlayabilecek gerekli mekanizmaların bulunmamasıdır (Karabıyık, 2012: 240-241).

2.3. Çalışan Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar

Çalışan kadınlar çalışma hayatında birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Kadınların karşılaştıkları sorunlar çalıştığı kuruma, çalıştığı ortama ve çalıştığı arkadaşlara göre değişmektedir. Çalışan kadınlar sadece çalışma hayatında değil aile hayatında da sorunlarla karşılaşabilmektedir. Kadınların hem çalışma hayatı hem de aile hayatı olduğu için bazen bunları aynı anda idare etmek çok zorlu bir süreç haline gelebilmektedir. Bu yüzden çalışan kadınların karşılaştıkları sorunlar, kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunlar ve kadınların aile hayatında karşılaştıkları sorunlar olarak iki alt başlık altında incelenebilmektedir.

2.3.1. Kadınların İş Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar

Kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunları altı alt başlık altında inceleyebiliriz. Bunlar; cinsiyet ayrımcılığı, eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik, iş bulma ve terfide farklılık, ücretlerde farklılık, cinsel ve psikolojik taciz (mobbing) ve son olarak cam tavan sendromu olarak sınıflandırabiliriz.

Cinsiyet Ayrımcılığı

Ayrımcılık, kişi veya grupların kişisel özelliklerinden kaynaklı, toplumun diğer gruplarından ekonomik, sosyal ve siyasi açıdan dezavantajlı konuma düşmeleri, değişmeye zorlanmaları, güçlerini kaybetmeleri gibi eşitliğe aykırı davranışlara maruz kalmasıdır (Tokol ve Alper, 2017: 302).

Kadınların iş hayatında karşılaştıkları ekonomik ve sosyal sorunların çoğunun altında yatan temel neden cinsiyete dayalı ayrımcılıktır. İş yaşamındaki cinsiyet farklılığı, kadınların kendilerine uygun ve gelişimlerine yönelik vasıflı işlerin verilmemesinden, erkeklerden daha düşük ücret alarak, ücret eşitsizliği yaşamaları gibi çok çeşitli boyutlarda görülmektedir (Umutlu ve Öztürk, 2020: 299).

Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

Eğitim, kişilerin tüm sosyalleşme sürecini içine alan, günlük hayatında bilgi ve becerilerinin gelişmesini sağlayan, hayatı boyunca düşünlerine anlam ve yön veren temel bir faktördür. Eğitimin amacı, kişilerin beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesine yardımcı olmak ve bireylerin davranışlarında olumlu değişimler yaşanmasını sağlamaktır (Güney, 2000).

Kadınların çalışma hayatında katılımını olumsuz yönde etkileyen ve kadın istihdamının daha az olmasının altında yatan önemli bir nedeni de kadınların eğitim seviyelerinin düşük kalmasıdır (Önder, 2013: 49). Eğitim seviyelerinde yaşanan bu eşitsizliğin temel nedeni bireylerin cinsiyetleri yüzünden eğitim olanaklarından yoksun bırakılmasıdır. Geçmişte, erkek

çocukları yeterli eğitimi alıp, iş gücü sahibi olmaları bir sosyal değer olarak görülürken; kız çocuklarının evde kalarak ev işleri ile ilgilenmesini destekleyen eğitim sistemi oluşturulmuştur. Bu nedenle, erkekler kızlara oranla daha uzun ve daha iyi bir eğitim alabilmişlerdir (Demirbilek, 2007: 21).

Eğitim, kadınların çalışma hayatına katılımları açısından ve iş yaşamındaki konumlarını belirlemede önemli bir yere sahiptir. Eğitim, kadınlara bireysel özgürlük kazandıran ve maruz kaldığı ikincil konumdan kurtaran bir öğedir. Yeterli eğitimi alamadığı için eğitim düzeyi düşük kalan hatta okuma yazma bile öğrenememiş kadınlar iş yaşamında tercih edilmemekle beraber çalışma hayatına dâhil olmaları da güçleşmektedir. Çalışma hayatına dâhil olsalar bile çok düşük statülü, düşük maaşlı işlerde ya da kayıt dışı bir şekilde çalışabilmektedir. Bu durum da kadınlar için başka sorunlara yol açmaktadır. Yani kadınların eğitim seviyesi arttıkça kadınlar daha yüksek statülü ve yüksek maaşlı işlerde çalışabilmektedir (Dirik, 2016).

Günümüzde, kız ve erkek öğrenciler arasında eğitim sisteminde yaşanan ayrımcılık önemli ölçüde giderilmiştir. Değişen kültürel beklentiler ve ayrımcılığa karşı olan yasaların önüne çıkan engellerin aşılmasıyla birlikte büyük gelişmeler sağlanmıştır (Demirbilek, 2007: 21). Ancak Batı'dan Doğu'ya doğru gidildikçe kadınların eğitim seviyelerinin düştüğü ve hala istenilen düzeylerde olmadığı bilinmektedir.

Ülkemizde kırsal kesimlerde yaşayan bireyler eğitim olanaklarından daha az yararlanmaktadır. Kırsal kesimlerde yaşayan aileler hem maddi açıdan hem de toplumsal bakış açısından dolayı kadınların eğitim almasını uygun görmemektedir. Ailelerin maddi gelirlerinin düşük olması kadınların ikinci plana atılmasına yol açmaktadır. Çünkü kadınların eğitime ve kendini geliştirmesine yönelik yapılacak bütün yatırımlar gelecekte ailesine ekonomik açıdan bir katkı sağlamayacaktır. Kız çocuğu belli bir yaşa geldikten sonra evlendirildiği için ailesine maddi bir katkıda bulunamayacaktır. Ayrıca kadınların görevleri arasında ailesini geçindirmek gibi bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Bu yüzden maddi durumları da iyi olmayan aileler kız çocuklarını okutmak yerine, erkek çocuklarının eğitime önem vermektedir (Gökdemir, 1992: 50-51).

Diğer yandan kadınların meslek seçimlerinde toplumsal cinsiyet rollerinin etkisini de göz ardı etmemek gerekir. Toplumsal kültürün kadınlara ve erkeklere uygun gördüğü farklı sorumluluk ve rollere göre kadınlar daha hassas ve zayıf bir yapıda görüldüğü için öğretmenlik, hemşirelik, avukatlık, mimarlık gibi meslekleri tercih etmeleri toplum tarafından beklenen ve benimsenilendir (Farıma, 2017: 30).

Kadınların gerek okul hayatı boyunca aldıkları eğitime, gerekse iş yaşamında edindikleri mesleki eğitime çalışma hayatları boyunca ihtiyaçları vardır. Her ne kadar kadınlara yönelik olan eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizliğin yaşanmaması için yapılan çalışmalar bulunsan da bu durumun tamamen ortadan kaldırılması için politikalar belirlenmeli ve uygulama aşaması titizlikle takip edilmelidir (Umutlu ve Öztürk, 2020: 300).

İş Bulma ve Terfide Farklılık

Ülkemizde anayasa ve ulusal mevzuatımızda kadın erkek ayrımcılığının yaşanmaması için ve eşitliğin sağlanmasına yönelik pek çok ifade bulunsan da uygulamada kültürel ve toplumsal yapının etkisiyle işe alımlar da cinsiyet ayrımcılığının yaşanması söz konusu olabilmektedir (Önder, 2013: 51). Bireylerin çalışma hayatına katılması mesleğe kabul olunmasıyla başlamaktadır. Ancak, kadınlar işgücü piyasasına girmeden önce iş ilanlarında ayrımcı bir tutuma maruz kalabilmektedir (Kuhn ve Shen, 2013: 87). İlanlarda yer alan işlerin nitelikleri yazılırken dolaylı veya açıkça işe erkeklerin alınacağını belirten ilanlar cinsiyetçi ilanlar olarak görülmektedir. Bazı işverenler ayrımcı bir bakış açısını benimsemekte ve ön yargılı davranarak kadınlarla daha az çalışmayı tercih etmektedir. Böylece iş ilanlarında yapılan bu cinsiyetçi yaklaşım iş piyasasını etkilemekle beraber cinsiyete dayalı bir piyasanın da ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Gülcan, 2004: 70).

İşgücü piyasasında istihdam edilmek üzere tercih edilen bireylerin erkek ağırlıklı olması ve işe alım aşamasında cinsiyete dayalı ayrımcı yaklaşımların varlığı, kadınların işgücüne katılımları önüne bir engel teşkil etmektedir (Dirik, 2016). Çünkü işverenler çalışma hayatında, kadınları daha az güvenilir bulmaktadır. Bu düşüncenin altında yatan temel neden kadınların ev içinde de sorumluluklarının olması ve bu sorumlulukları yerine getirirken iş hayatına daha

az enerjilerinin kalması, ayrıca evlendikleri ve çocuk sahibi oldukları zaman işi bırakabilme eğilimi gösterebilmektedir. Bu durum, işe alım aşamasında kadınların ayrımcılıkla karşılaşmasına neden olmakta ve iş yaşamında kadınların karşılaştıkları ilk sorunu oluşturmaktadır (Çakır, 2008: 33). İşverenlerin işe alımlarda erkek işgücünü tercih etmesinin önemli bir nedeni de erkek işgücünün sağladığı maddi kolaylıklardır. İşverenler kadın çalışanların çocuk bakımı, yaşlı bakımı hamilelik, süt izni ve doğum izni gibi durumlarla ilgili doğrudan ve dolaylı olarak oluşan maliyetlerden kaçınmaktadır. Ayrıca işverenler kadınların çalışmasının yasak olduğu işleri ve uzun çalışma saatlerini göz önünde bulundurduklarında erkek işgücünü tercih edebilmektedir (Dirik, 2016). Kanunlarca kadınlara tanınan bu izinler işverenlerce maliyet olarak görülmekte ve çalışma hayatında kadınları daha az tercih etmelerine neden olabilmektedir (Farımaz, 2017: 98).

Kariyer, bireyin çalıştığı kurumda yerini belirten ve kişinin kurum veya meslek içinde gelişimini ve yükselen başarısını ifade eden bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Kariyer, bireyin çalışma hayatı boyunca bulunduğu basamaksal mevki veya konumları ve yaptığı işler ile ilgili davranış ve tutumları kapsayan bir süreçtir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 208). Kadınların kariyer süreçlerinde daha üst mevkilere ulaşmalarının önünde çocuklarını büyütme için işten ayrılmaları veya izin alarak işten uzaklaşmaları önemli bir engel teşkil edebilmektedir. Bu yüzden kadınlar iş ve aile hayatındaki rollerini dengeleme çabası içindedirler. Her ne kadar kadınlar çalışma hayatında ailesi tarafından destek görseler de ve çok yüksek bir motivasyona sahip olsalar da, aile içindeki sorumluluklarından dolayı üzerinde hissettiği baskı performanslarında bir azalmaya yol açabilmektedir (Aldemir vd., 2001: 209)

Gün geçtikçe değişen dünyamızda, işgücünün ve tüketicilerin demografik özelliklerinde yaşanan değişimler, kadının mevcut statüsünde de değişiklikler yaşanmasına yol açmış, bunun sonucunda kadınların ekonomik ve sosyal hayattaki rolleri de artmıştır. Kadınların işgücüne katılma ve kariyerlerini geliştirme oranların da ciddi bir artış gözlemlenmiştir. Ancak, uygun bir eğitime ve deneyime sahip olan kadınlar bile üst yönetim kademelerine ulaşmada erkeklere oranla daha çok zorlanırken, işe yeni giren ve kariyerlerinin başında olan kadınların üst kademelere ulaşmalarının çok zaman aldığı saptanmıştır (Susam, 2013).

Ücretlerde Farklılık

Ücret eşitliği ilkesi hem uluslararası anlaşmalar veya sözleşmelerde hem de ulusal kanunlarda değişik anlatımlarla ifade edilmiştir. Bu belgelerin çoğunda cinsiyet ayrımcılığına yönelik aynı nitelik ve verimlilikte çalışan bireyler arasında farklı ücret verilmesi, başka bir ifadeyle kadın çalışanlara kadın olduğu için erkek çalışanlara oranla daha az bir ücret verilmesi veya bir erkek çalışana sadece erkek olduğu için kadın çalışanlardan daha fazla ücret verilmesi yasaklanmıştır (Yıldırak vd., 2003: 31). Ancak günümüzde cinsiyetlere yönelik ücret eşitsizliği uygulaması devam etmektedir. İş yerindeki statüye, sektöre ve eğitim durumuna göre az veya çok ücret eşitsizliği ile karşılaşabilmekteyiz (Kaya, 2009: 52).

Çalışma hayatında kadın ve erkekler arasındaki ücret farkı, temel olarak kadının toplumdaki asıl görevinin annelik, erkeğin asıl görevinin ise eve para getirmek olmasından kaynaklanmaktadır (Çelik ve Şahingöz, 2018: 373). Erkeklerle aynı meslek grubunda bulunan ve aynı işi yapan kadınlar daha düşük ücretle çalışmakla kalmıyor, aynı zamanda erkeklerden daha düşük alanlarda çalışmaktadır. Genel olarak kadınları geçici ve düşük ücretli işlerde çalıştırılması, kadınların düşük ücrette çalışmak istemediği için işsizliği tercih etmesine, kadın işgücü kalitesinin düşmesine, kadın istihdamının azalmasına ve uzun süreli istihdamının sağlanamamasına yol açmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 211).

Bazı faktörler, cinsiyet ayrımcılığının yol açtığı ücret eşitsizliğinin yaşanmasına etkili olmaktadır. Bu faktörlerden en önemlisi kadının annelik, çocuk bakımı ve yaşlı bakımı gibi nedenlerle aileye daha çok bağımlı olmasıdır. Bu nedenle kadınlar çalışma yaşamının belki de en önemli zamanlarında işgücü piyasasını terk etmektedirler. Bazı kadınların iş tercihleri eşlerinin işlerine bağlı kalabilmektedir. Bir diğer önemli faktör ise fiziki güç gerektiren işleri kadınlar erkeklere oranla daha az tercih etmektedir. Özellikle de işyerlerinde kadınlar için sağlanan sosyal birimlerin varlığı kadınların daha düşük ücretlerle çalışmasına yol açabilmektedir (Kaya, 2009: 52-53). Kadınlarla erkekler arasındaki ücret eşitsizliğine neden olan faktörler arasında eğitim ve kadınların belirli mesleklere yoğunlaşması da yer almaktadır (Bolcan, 2006: 35).

Cinsel ve Psikolojik Taciz (Mobbing)

Taciz kelimesi, “tedirgin etme, sıkıntı verme, rahatsız etme ve canını sıkma” anlamları taşımaktadır. Cinsel taciz kavramı ise, karşı tarafı ahlaksız bir tavırla tedirgin etme, sıkıntı verme ve eziyet etmek olarak tanımlanabilmektedir. Çalışma yaşamında cinsel taciz ise maddi gücü elinde bulunduran ve etkili göreve sahip olan kişinin karşı cinse ahlak dışı davranış ve tutumlarıyla cinsel açıdan sıkıntı verme ve rahatsız etme durumudur (Sarmaşık, 2009).

Literatürde yer alan “Mobbing” kavramı ilk olarak 1960’lı yıllarda Avusturalya’lı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından hayvanlar arasındaki davranışları tanımlamak için kullanılmıştır. 1980’li yıllarda ise Mobbing kavramı Profesör Heinz Leymann tarafından çalışanlar arasındaki şiddeti tanımlamak için kullanılmıştır. Leymann mobbingi “çalışma hayatında, birey veya gruplar tarafından başka bir kişiye yönelik, düzenli bir şekilde ahlakdışı ve düşmanca bir tavır kullanılarak yapılan psikolojik terör” olarak tanımlamıştır. Kısaca mobbing, çalışanlara manevi baskı uygulayarak, bireyleri hata yapmaya sevk ederek kendi mevkisini güçlendirmek ve rakiplerinin önüne geçmek olarak tanımlanabilir (Çarıkçı ve Yavuz, 2009: 48).

Cinsel taciz, tüm ülkelerde karşımıza çıkan ciddi bir problemdir ve mağdurların geneline de kadınlar oluşturmaktadır (Kaya, 2009: 62). Daha önce cinsiyet ile mobbing arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda, kadınların erkeklere oranla daha fazla mobbinge maruz kaldığı tespit edilmiştir. İş hayatında erkeklere oranla kadınların daha fazla mobbinge maruz kalmasının önündeki en büyük etmen cinsiyetleridir. Yani kadınlar cinsiyetleri yüzünden, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmakta ve eşit olmayan muameleyle karşılaşmaktadır (Aksöz ve Durkal, 2021: 149).

Cinsel tacizle karşılaşan bireyler, toplumsal, örgütsel ve kültürel sebeplerle ve gerekli desteği göremediği için susmaktadır. Dolayısıyla cinsel taciz mağduru olan kadınlar bu duruma katlanmakta ve çözüm yollarını da kendisi aramaktadır. Cinsel tacizle karşılaşan bireylerin en fazla verdiği tepki tacizciyle yüz yüze gelmekten kaçınmak ve uzak durarak konuyu kapatmaya çalışmaktır. Karşılaşılan tacizi inkâr etmek, unutmaya çalışmak, tacize tolerans göstermek,

kendini suçlamak, duygu ve olayları reddetmekte yaygın tepkiler arasındadır. Daha sonra ise yönetimden ve çalışma arkadaşlarından yardım isteme şeklinde tepkiler gösterebilmektedir. İş yaşamında beraber çalıştığı kişiler tarafından cinsel tacize uğrayan bireylerin olaylara tepki vermesi daha zor olabilmektedir. Yapılan araştırmalarda cinsel tacize uğrayan kadınların büyük bir kısmı bu olayı kimseye anlatmadığını, olayın üstünü kapatmaya çalıştıklarını ve yasal yollardan şikâyetle bulunmadıklarını göstermektedir (Aksöz ve Durkal, 2021: 150). Çalışma hayatında cinsel tacize maruz kalan kadınlar genellikle, bekâr, genç, eğitim düzeyi düşük olan, iş hayatında alt mevkilerde bulunan veya kısa süreli işe alınan kadınlardan oluşmaktadır (Solmuş, 2005).

Çalışma yaşamında cinsel taciz ve mobbingin varlığı, birey ve organizasyon için performansın düşmesine, çalışma ilişkilerinin bozulmasına ve maliyetlerin artmasına yol açarak ağır ve onarılmaz sonuçlar doğurmaktadır. İş yerindeki uygulamaların kurallı ve sistemli bir şekilde yürütülmesi, çalışanların geleceğini ilgilendiren konularda alınan kararların objektif bir şekilde verilmesi, kişiye özel çifte standartların kaldırılması, çalışanların ve yöneticilerin bilinç düzeylerinin geliştirilmesine yönelik çalışmaların yapılması, yasal bir koruma sağlanması gibi düzenlemeler sorunun çözümüne yönelik atılabilecek önemli adımlar olacaktır (Özçer, 2007).

Cam Tavan Sendromu

Geleneksel kültüre sahip toplumlarda kadınların yönetimde yer almaları ve karar verme gücüne sahip olmaları erkeklere oranla daha düşük oranlardadır. Kadınların iş hayatı ile aile hayatı arasında dengeyi kurmada zorluk çekmesi, analık durumları, eğitime ulaşmada erkeklerin gerisinde kalması, yönetici kadroları için fiziksel ve psikolojik olarak yeterli görülmemeleri yönetici pozisyonlarında yer almalarını engelleyen faktörler arasındadır (Öztürk, 2019: 26).

Cam tavan ABD de 1970'li yıllarda ortaya çıkan bir kavramdır. Cam tavan, kadınların üst pozisyonlarda yer almasını engelleyen örgütsel ve davranışsal önyargılar tarafından yaratılan, yapay engeller olarak tanımlanmıştır (Örücü vd., 2007: 118).

Cam tavan, iş hayatında çalışan kadınların fiziksel özellikleri ve eğitim durumları gibi faktörlerden değil de, şartları sağlayan personel olmasına rağmen sırf cinsiyeti kadın olduğu için yükselmelerine engel oluşturmaktadır. Cam tavan engeli ile karşılaşan kadınlar, üst düzey yönetimde yer alamayacaklarını düşünmekte ve çalışma hayatlarındaki performanslarının düşmesine neden olmaktadır (Aksöz ve Durkal, 2021: 148).

Ülkemizde cam tavan engelleri kamu sektöründe, özel işletmelerde, üniversitelerde akademik kadrolarda ve siyasi parti oluşumlarında bariz bir şekilde görülmektedir. Çalışma hayatında, işe alım aşamasından işten çıkarılma aşamasına kadar geçen süreçte kadın dezavantajlı bir konumda yer almaktadır. İşe alım sürecinde işveren için kadınların medeni durumu, eğitimi, seyahat engelinin olup olmadığı ve bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı gibi kriterlere dikkat etmektedir. İşe alındıktan sonra yapılan görev dağılımları ise kadının sosyal hayatı ve sorumlulukları göz önünde bulundurularak yapılmaktadır. Yaşanılan bu durum kadının kariyerinde yükselmesine engel olmaktadır. İşe alım aşamasında dezavantajlı konuma sahip olan kadın, işten çıkarılma aşamasında da öncelikli olarak işten çıkartılacaklar listesinde yer almaktadır (Öztürk, 2019: 26). Çalışma hayatında kadınların yönetici pozisyonuna yükselmelerinde karşılaştıkları cam tavan engeli yöneticiler tarafından konulabildiği gibi, kişiler kendi kendine de koyabilmektedir.

2.3.2. Kadınların Aile Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar

İş ve aile yaşamı bireylerin meşgul olması gereken, uzun dönemde başarılı olmayı amaçlayan ve sorumlulukları olan önemli rollerdendir. Günümüzde bireyler eşine ve çocuklarına daha fazla zaman ayırmaya çalışmakta fakat çalışma hayatı, işin gerektirdiği sorumluluklar da gün geçtikçe artmaktadır. Özellikle iş ve aile yaşamının getirdiği sorumlulukları aynı anda idare etmede zorlanan kadınlar, rolleri arasında dengeyi kuramayarak bazı çatışmalar yaşamaktadır (Umutlu & Öztürk, 2020: 302).

Çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunların temelinde daha çok, çalışma hayatının karakteristiğinin erkeksi değerlere yer vermesi ve özellikle kadının toplumsal ve biyolojik rollerinin önceliği dikkat çekmektedir. Özellikle toplumun kadına biçtiği roller

sorunları daha da artırmaktadır. Bu durum kadını iş ve aile hayatı arasında bir seçim yapmak zorunda bırakmaktadır. Kadınların seçimleri her ne yönde olursa olsun, içinde olduğu bu durum isteksizliğe ve tükenmeye yol açmaktadır. Bunun sonucunda da kadın, genellikle çalışma hayatından ayrılmakta veya çalışma hayatını ikinci plana almaktadır. Her ne kadar çalışma hayatını ikinci plana alsada çeşitli nedenlerden dolayı çalışmak zorunda kalan kadın, çalışma hayatı dışında aile hayatında da bir dizi sorunla karşılaşmaktadır (Susam, 2013).

Kadınların çalışma hayatında güvencesiz çalışma koşullarına maruz kalması, öngörülemeyen iş saatleri ve günleri, işveren baskısı, belirsiz istihdam şekilleri, iş ve aile hayatı arasında dengeyi kurmada zorluk ve engellerle karşılaşmalarına neden olmaktadır. Bu durumda, kadın çalışanlar aileleri ile geçirecekleri vakitlerin çoğunu çalışma hayatının taleplerini karşılamak için kullanmaktadır. Çalışma yaşamına gereğinden fazla zaman ayıran çalışan ise çocuk bakımı, rutin ev işleri, alışveriş gibi ev ve aile hayatının taleplerini yerine getirmede zorluk yaşamaktadır (Özmete ve Eker, 2012: 2).

Çalışma hayatında yer alan kadınların aile yaşamında karşılaştığı sorunlar üç başlık altında incelenmektedir. Bunlar; iş ve aile çatışması, ev işleri ve çocuk bakımı, evde çalışma şeklindedir.

İş ve Aile Çatışması

İnsanlar yaşamları boyunca çalışma hayatında ve aile hayatında bazı roller üstlenmektedirler. Ancak her insanın belirli bir zamanı ve enerjisi vardır. Aynı zamanda hem aile içi sorumluluklarını hem de çalışma hayatı sorumluluklarını yerine getirmeye çalışması bazı sorunlar ortaya çıkarabilmektedir. Bu durumda iş ve aile rolleri arasında denge sağlanmaya çalışılsa da aile hayatı, iş hayatı, çocuk bakımı ve ev işlerinin paylaşımı arasında bazı çatışmalar yaşanabilmektedir (Aksöz ve Durkal, 2021: 146).

Çalışan kadınlar, hem iş yaşamı sorumluluklarını hem de aile yaşamının getirdiği sorumlulukları aynı anda yerine getirmeye çalışmaktadır. Aile yaşamının getirdiği sorumluluklara ağırlık veren kadınlar çalışma hayatında bir düşünüş yaşarken, çalışma hayatının

sorumluluklarına ağırlık veren kadınlar ise aile yaşamında iyi eş ve iyi anne rollerinde sınıfta kalmaktadır. Ailesi ve kariyeri arasında seçim yapmak zorunda kalan kadın, büyük bir ruhsal çöküntü yaşamakta ve bunalıma girmektedir. Kadınlar bu sorunları yaşamamak için iş ve aile yaşamları arasında dengeyi kurabilmek amacıyla evde çalışma ve esnek zamanlı işleri tercih etmektedir. Ayrıca kadınlar kariyerlerinin belli bir evresine geldikleri zaman evlenmeyi tercih etmekte ve az çocuk sahibi olarak da iş ve aile hayatını dengeli bir şekilde yürütmeye çalışmaktadırlar (Kaya, 2009: 72).

Her ne kadar değişen sosyo-kültürel yapı sayesinde kadınlar kamusal alanda ve özel sektörde yer almaya başlasa da toplumun kadınlardan beklediği rollerde bir değişiklik olmamıştır. Çalışma hayatına dâhil olma imkânı bulan kadınların ev içindeki sorumlulukları da devam etmektedir. Erkeklerden farklı olarak kadınlar hem ev içinde kendilerine biçilen rolleri yerine getirmeye çalışmakta hem de çalışma hayatında erkekler kadar iş yükünden sorumludurlar. Kadınların aynı anda hem işe dair sorumluluklarını hem de aile içi sorumluluklarını yerine getirmesi, kadınların erkeklere oranla daha fazla enerji ve efor harcamasının yanı sıra iş-aile çatışması yaşamalarına da yol açmaktadır (Arslan, 2012: 100).

Aile içi sorumluluklarının yanı sıra, bazı erkekler özellikle çalışma hayatında eşleri kendilerinden daha başarılı ise aile düzenini bozması bakımından bir tehlike olarak görebilmektedir. Her ne kadar aile içinde eşler eşitliği kabul etse bile, zaman zaman kariyer çatışmaları yaşanabilmektedir. İş ve aile çatışması; rol çatışması ve belirsizliği, aşırı iş yükü, aşırı fiziksel çaba hızlı değişim gibi hususlarla ilgilidir ve aile hayatının kalitesine de etki edebilmektedir (Kaya, 2009: 73).

Ev İşleri ve Çocuk Bakımı Sorunu

Kadınlar ev işleri ve bakım hizmetlerini üstlenerek toplumun ve emek gücünün yeniden üretimine katkı sağlamaktadır. Hiçbir ücret almadan sağladıkları bu emek süreci, kadınların emek piyasasındaki konumunu ve toplumsal ilişkilerini de belirlemektedir. Aile üyelerinin ihtiyaçlarını karşılamak, hastalara ve yaşlılara bakmak, kendi başına bir yük olmamaktadır;

sorun bu işlerin sürekli bir şekilde kadınlar tarafından yapılmasının beklenmesidir. Çünkü kadınlar bu işleri ücretsiz olarak yapmaktadır (Susam, 2013).

Günümüz şartlarında kadınlar emeklerinin çoğunu ev işlerinde kullanmaktadır. Çalışma hayatına dâhil olan kadın statüsü ne olursa olsun ev içinde eşlik, annelik gibi sorumluluklarına da devam ettirmektedir. Kadın ev içi sorumluluklarının yanı sıra köyde, kentte, sanayide, ev içinde veya dışında çeşitli üretim faaliyetlerinde bulunmakta ve çalışma hayatında bulunduğu statüye göre farklı sorunlarla başa çıkmaktadır (Umutlu & Öztürk, 2020: 303).

Kadınların ev içi sorumluluklarını yerine getirirken yaşadığı en büyük sıkıntı, yaptığı üretimin gözükmeyişidir. Bu durum kadınların ağır bir işçi olduğunu gösterir. Çünkü evde herhangi bir zaman kavramı yoktur. Kadının ev içi sorumlulukları 24 saat süren bir faaliyettir. Genellikle erkekler bu durumu anlayamazlar. Kadınların yaptığı işin önemi, o işi yerine getirmediği zaman anlaşılr (Susam, 2013). Bunun yanında çalışma hayatına katılan kadınların ise çalışma hayatında iş gören, ev hayatında ev kadınlığı rolü genellikle birbiri ile çatışmaktadır. Çalışma hayatında görevini yerine getiren kadın eve döndüğünde, ev işlerini de yaparak ikinci bir iş yaşamaktadır. İşten yorgun olarak dönen kadınlar, dinlenebilecekleri vakitte bulaşık, ütü, yemek, çocuk veya yaşlı bakımı gibi sorumluluklarla ilgilenmek zorunda kalmaktadırlar (Aydın, 2008: 24).

Kadınlar işgücü piyasasına dâhil olmasının önündeki engellerin başında çocuk sahibi olmaları gelmektedir. Çalışan kadınlar, özellikle çocuk sahibi olmadan önce bebeğin bakımında kimin desteğini alacağını ve kimin yardımcı olacağını planlamak zorundadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 213). Kadınlara, doğum öncesi ve sonrası verilen yasal izinler yeterli olmamaktadır. Özellikle ilk aylarda bebeklerin sağlığı için anne sütü, zihinsel ve duygusal gelişimleri için ise anne sevgisine ihtiyaç duymaktadır. Fakat izin süresi biten annelerin temel sorunu ise bebeklerinin bakımını kimin üstleneceğidir. Ülkemizde özel bakıcı ve kurumların pahalılığı, iş yerlerinin ve devletin açtığı kurumların azlığı anneleri başka çözüm yolları bulmaya zorlamaktadır. Bu durumlarda annenin aklına ilk gelen kişiler büyükanne ve yakın akrabadır. Büyük ailelerde bu sorun daha çabuk çözümlenmektedir (Susam, 2013).

Çalışan kadınlar işten eve döndükleri zaman ikinci bir iş zamanı başlayacaktır. İşten arta kalan zamanda ev işlerini yapan ve çok fazla yorulan annenin, çocuğuna ayırabileceği zaman azalmaktadır. Zaten yorgun olan anne, dar kalan bu zamanda çocuklarıyla yeterince ilgilenemez ve kendini yetersiz hissetmektedir. Bu durum, çalışan annenin stresini arttırmakta ve derin bir bunalıma sokmaktadır (Susam, 2013). Her ne kadar iş stresi ve kişisel sorumluluklar çalışan annelerin işten ayrılma nedenleri olarak görülse de bu durum genellikle işyeri politikaları, tutumları ve uygulamalarından kaynaklanmaktadır (Durmaz, 2016: 50).

Evde Çalışma

Evde çalışma, çalışma hayatını ofis dışına taşıyan yeni çalışma biçimlerinden birisidir. Denetim açısından bakıldığında da oldukça serbest bir çalışma biçimidir. Evde çalışma biçimi, yaşam tarzı ve çalışma programı bakımından oldukça esnek çalışma imkânı sunmaktadır. Teorik olarak da kişiler daha rahat bir atmosferde, nerede ve ne zaman isterlerse çalışabilirler (Olson, 1983: 183-184).

Evde çalışma, kadınların yoğun olarak çalıştığı ve emek yoğun tekniklerin kullanıldığı sektörlerde tercih edildiği için çoğu ülkede gençler ve kadınlar arasında yaygındır (Tokol, 2019: 159). Kadınların evde çalışmayı tercih etmesinin nedenleri arasında; evine yakın yerlerde iş bulamaması, dışarıda çalışabilecek uygun bir iş bulamaması, eşinin dışarıda çalışmasına karşı çıkması, çocuklarına bakacak kimsenin olmaması gibi nedenler sıralanabilmektedir. Herhangi bir sosyal güvencesi de olmayan kadınlar, bu durumdan olumsuz olarak etkilenmektedir (Susam, 2013).

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte bireyler evde çalışmayı tercih etmeye başlamışlardır. Günümüzde en çok kadınların tercih ettiği bu çalışma biçimi kadınların daha önceleri yaşadığı sorunlara bir çözüm yolu olmuştur. Kadınların aile içinde karşılaştığı fiziksel ve psikolojik sorunların temeli dışarıda çalışmasıyla ortaya çıkmaktadır. Ev dışında çalışan kadınlar hem eşlik görevlerini hem de annelik görevlerine istedikleri kadar vakit ayıramamaktadır. Yeterince kendine ve ailesine vakit ayıramayan kadınlar ise derin bir üzüntü duyarak kendilerini yetersiz hissetmektedir. Bu durumda kadınların hem ev hayatına hem de iş hayatına olumsuz olarak

yansımaktadır. Kadınların evde çalışma biçimini tercih etmesiyle birlikte bu sorunların çoğu ortadan kalkmaktadır. Kadınlar ev ortamında istedikleri zaman çalışabilmektedir. Böylece ailesine istediği vakti ayırabilen kadınlar fiziksel ve psikolojik açıdan daha verimli bir şekilde yaşamaktadır. Bu durumda hem ailesine hem de çalışma hayatına olumlu olarak yansımaktadır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SPOR VE SPOR SALONLARIYLA İLGİLİ GENEL BİLGİLER

3.1. Spor Kavramı

Spor kavramının tanımı kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Her bireyin spor anlayışı farklılık gösterdiği için bireyler spor kavramını kendilerine göre tanımlamaktadır. Spor, belirli kurallara uygun olarak araçlı veya araçsız bir şekilde yapılan bir faaliyettir. Spor tek başına veya takım halinde yapılabilir. Spor zihinsel ve bedensel sağlığını geliştirmeyi sağlayan bir uğraştır (Eroğlu, 2012: 4).

Spor, kişilerin fiziksel ve psikolojik sağlıklarını güçlendiren kalp ve vücut sağlığını geliştiren faaliyettir. Bireylerin kendilerini tanımasını sağlayan en önemli araçlardan biriside spordur. Sporun anlamı ve önemi herkes için aynı değildir. Spor, bazıları için eğlence ve hobi olarak tanımlanırken bazıları için ise vazgeçilmez bir aktivite olarak görülmektedir.

Spor az ya da çok zaman alan, hassaslık isteyen beden hareketleri ile kendisini eğlendiren ve genelde bazı kurallar çerçevesinde yapılan bir eylem olarak tanımlanmaktadır (Akkoyunlu, 1996).

Spor, kişilerin sağlığını iyileştirebilmesi için belirli kurallar çerçevesinde mücadele etme, heyecan duyma, başarılı ve kişisel açıdan zirveyi yakalama amacıyla gösterdiği yoğun çalışma şeklinde tanımlanmaktadır. Spor, belirli kurallarla takım halinde veya bireysel bir şekilde, herhangi bir aletle veya aletsiz yapılan bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Akı, 2014: 4).

3.1.1. Sporun Önemi ve Faydası

Spor denildiğinde ilk olarak aklımıza sağlık gelmektedir. Sporun sağlık üzerindeki etkisi herkesçe bilinen bir gerçektir. Bu yüzden spora verilen değer hem ülkemizde hem de dünya ülkelerinde insan sağlığı üzerindeki olumlu etkisinden kaynaklanmaktadır. Spor eğitiminin

temel esasını kontrollü olarak ve düzenli bir şekilde yapılması oluşturmaktadır. Spor, insan gücünün sınırlarını zorlayarak gelişim göstermektedir. Günümüz şartlarına uyum sağlamak için birçok bilim dalından da yardım almaktadır (Öztürk vd., 2004: 20). Sporu tercih eden bireylerin temel amacı, beden ve akıl sağlığını geliştirmek, bireyin kendine olan özgüvenini kazanmasına yardımcı olmak ve maksimum performansı elde etmektir (Turan, 2006).

Sporun öncelikli olarak sağlığa ve daha sonra bedenimize, psikolojimize, mental sağlığınıza ve kişiliğimize birçok faydası bulunmaktadır. Sporun bazı yararları aşağıda bahsedilmiştir.

Genel sağlığa olumlu etkisi,

- Vücuttaki yağ hücrelerini çalıştırarak kilo kaybına yardımcı olmaktadır,
- Fiziksel performansın artmasıyla beraber kalp krizi riskini de azaltır,
- Bireyin belinde ve sırtında yer alan kaslardan dolayı oluşan ağrılarda azalma gerçekleşir,
- Oksijen tüketiminin en yüksek oranda artmasıyla birlikte hipertansiyon riski azalır,
- Koordinasyon ve denge gelişiminde artış sağlar,
- Yaşlanmanın gecikmesinde ciddi bir rol oynar,
- Vücut duruşunda düzelme meydana gelir,
- Metabolizmanın düzgün çalışmasına yardımcı olur,
- Kemik yoğunluğunda artış sağlar,
- Şeker toleransını sağlayarak ileride şeker hastalığı riskinin azalmasını sağlar,
- Göğüs, prostat ve kolon gibi kanser risklerini azaltır,
- Çalışma hayatında verimliliğin artmasına yardımcı olur,
- İnsanın kendisine olan saygısının gelişmesini sağlar,
- Bireyin kendini daha iyi hissetmesine yardımcı olur,
- Bireyin kendine olan güveninin yerine gelmesini sağlar,
- Bedensel ve ruhsal yaşanan olumsuzluklardan uzaklaşarak kendini yıpratabilecek olaylardan korumasını sağlar,
- Kişinin endişelerden ve stresten uzaklaşmasına yardımcı olarak kendini iyi hissetmesini sağlar,

- Yeni arkadaşlık kurarak paylaşma ve yardımlaşma duygusunun gelişmesine yardımcı olur,
- Bireylerin yeni kişiler ile tanışmasına ve sosyalleşmesini sağlar (Zorba, 2014).

Yukarıda da bahsedildiği üzere spor hayatımızın pek çok evresinde bize yardımcı olmaktadır. Spor bireyleri fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan geliştirmektedir. Bu yüzden spor denildiği zaman sadece kilo alma, kilo verme veya vücut geliştirme olarak bakmamak lazımdır. Spor bireylerin sadece vücut kaslarını değil ayıca beyin kaslarını da çalıştırmaktadır. Bireyler bedensel ve ruhsal yorgunluklarını spor yaparken unutmaktadır. Spor bireyleri daha dinç bir hale getirmekte, kendilerini daha iyi hissetmelerini sağlamakta ve bulundukları ortamdaki kişiler ile sosyalleşerek yaşadıkları stresten uzaklaşmalarını sağlamaktadır. Her bireye göre sporun yeri ayrı olsa da sporun insan üzerindeki olumlu etkileri herkesçe bilinen bir gerçektir. Bu yüzden bireyler küçüklükten itibaren spora teşvik edilmeli ve sporun bir boş zaman aktivitesi değil de bir yaşam biçimi haline getirilmesi sağlanmalıdır.

3.1.2. Sporun Tarihi

Spor kavramı incelendiğinde içinde çeşitli spor dallarını barındırdığı görülmüştür. Ancak bu kavramlar bir anda ortaya çıkmamıştır. Spor belirli süreçler içinden geçerek kendini geliştirmiştir. Bu yüzden sporu daha iyi anlayabilmek için sporun tarihini incelememizde fayda var.

Sporun ilk ortaya çıkışının nasıl olduğu ve ne şekilde olduğunu tahmin etmek çok da zor olmayacaktır. İlk zamanlarda insanoğlu zor şartlar altında yaşamaktaydı. Zorlu hayat şartlarında hayatta kalmak, karınlarını doyurabilmek ve düzgün bir şekilde yaşayabilmek için insanlar avlanmaya başlamıştır. Avcılıkla uğraşan insanlar bir bakıma sürekli spor yapıyorlardı. Avlanmak için çıktıkları yolda kendilerini savunmaları ve uygun bir av buldukları zaman saldırıya geçmeleri gerekmektedir. Bu durumda bize sporun ilk olarak saldırı ve savunma şeklinde ortaya çıktığı sonucuna ulaştırabilmektedir. Ayrıca ilk zamanlarda avcılıkla uğraşan erkeklerin fiziksel özelliklerinin de normale göre daha kaslı bir yapıya sahip olduğu çıkarımında bulunulabilir. Çünkü avcılık ile uğraşan bir bireyin hızlı, çevik, kuvvetli ve daha yapılı olması gerekmektedir. Böylelikle sporun temelini o dönemlerde atıldığı söylenilebilecektir.

Günümüzde bile çoğu sporun temelini saldırı ve savunma stratejisi oluşturmaktadır. Örnek vermek gerekirse: Tekvando, karate, judo, kick boks, aikido, wing chun, krav maga, yağlı güreş gibi sporlar sıralanabilir.

İnsanlar doğdukları günden itibaren içgüdüsel olarak yürüme eylemi göstermektedir. Yürüme eyleminin insanlara verdiği olanağı kullanarak, hayatını sürdürmenin, yemek yemenin, kendilerini savunmanın ve kovalayıp avlanmanın kolaylığını edinmişlerdir. Koşu ise insanların bacaklarına, ciğerlerine ve nefesine güvendikleri sürece kişinin kendini güvende hissetmesini sağlamıştır. İnsanlar ilkel dönemde zorlu hayat şartları ile mücadele etmek ve yaşamlarını idame ettirebilmek için avlanmak zorunda kalmış, bu durum onları sürekli hareket etmek zorunda bırakmıştır. Ancak insanoğlu sürekli olarak daha kolay amaçladıkları için tarih boyunca yaşamlarını kolaylaştırma arayışında olmuştur. Günümüze kadar ulaşan bu duruma bakıldığında ise yaşanan teknolojik gelişmeler neticesinde bireyler fiziksel olarak gün geçtikçe hareketsizliğe alışmış ve buna bağlı olarak fiziksel ve psikolojik sağlıklarında çok ciddi problemler yaşanmaya başlamıştır. Özellikle 1783 yılında sanayi inkılabının gerçekleşmesiyle birlikte toplumların endüstrileşmesiyle yaşanan bu problemler kendini göstermeye başlamıştır. Bu problemlerin neticelerini öngören ülkelerin yöneticileri ise önlem olarak çeşitli spor dalları kurarak halkı spora teşvik etmişlerdir. Türkiye’de cumhuriyetin ilanından 1980’li yıllara kadar sanayileşme hız kazanmıştır. İnsanlar daha önce tarımla uğraşırken sürekli bir fiziksel aktivite içindeyken sanayileşmeyle birlikte kentlere doğru göç etmeye başlamışlardır. Sanayi alanlarına göç eden insanlar günlerinin çoğunu daha durağan işlerde çalışarak geçirmişlerdir. Bu yaşam biçimi içinde yaşayan bireylerde pek çok sağlık problemleri ortaya çıkmaya başlamıştır (Bingöl, 2010). Diğer ülke yöneticilerin yaptığı gibi bizim ülkemizin yöneticileri de toplumumuzu spor alanlarına yönlendirmeye çalışmıştır. Teknolojinin gelişmesi ile bireyler hayatı evlerinden idame ettirmeye başlamıştır. Bireyler market alışverişini, kıyafet alışverişini, ihtiyacı olan herhangi bir şeyi telefonda yerinden kalkmadan yapabilmektedir. Ayrıca evden çalışmanın çoğaldığı bu dönemde bireyler daha az fiziksel aktivitede bulunmaktadır. Gün geçtikçe gelişen teknoloji bireyleri evlerine ve hareketsizliğe sürüklemektedir. Hareketsiz yaşam bireylerin çok ciddi sağlık sorunları ile karşılaşmasına yol açabilir. Ayrıca bu durum gelecekte toplumsal olarak çok ciddi sıkıntıları da beraberinde getirecektir. Bunun önüne geçebilmek için ülkemizde devlet tarafından spora yönelik destek ve teşviklerin daha kapsayıcı hale getirilmesi gerekmektedir.

3.2. Spor Salonu

Geçmişten günümüze kadar varlığını sürdüren sportif etkinliklerin, istenilen düzeye çıkarılması için gerekli olan çalışmaların ve antrenmanların antrenör gözetiminde yapıldığı aynı zamanda tuvalet, duş ve soyunma odası gibi ihtiyaçların karşılandığı yerler spor salonu olarak tanımlanmaktadır. Spor salonları en başta fitness olmak üzere spa, yüzme havuzu, koşu pisti, zumba ve pilates gibi faaliyetlerle hizmet sunan özel kuruluşlardır. Günümüz de bireyler neredeyse hareketsiz bir yaşamda yaşamaktadır. Spor salonları bu hareketsizlikten kurtulmak ve hareketli bir yaşama yönlendirmek için önemli bir konuma sahiptir. Spor salonları gün içinde bireyleri istedikleri zamanda kabul ettiği için herhangi bir zamanlama problemi de olmamaktadır. Spor salonları, kişilere antrenörler eşliğinde kendilerine özel hazırlanmış egzersizler ile spor yapabilme hizmeti sunmaktadır (Güdül, 2008: 29).

Köklü bir geçmişe sahip olan spor müsabakaları için gerekli ön hazırlıklar ve antrenmanların yapıldığı, sporcuların ve antrenörlerin ihtiyaçlarına yönelik duş, tuvalet, aydınlatma, havalandırma, ısınma gibi ihtiyaçlarının karşılandığı, devlet tarafından açılmasına izin verilen özel spor alanlarıdır (Güdül, 2008: 28). Spor salonları, açık veya kapalı alanlarda, üyeler ve antrenörler eşliğinde bireysel veya toplu spor faaliyetlerinin yapıldığı yerlerdir (Polat, 2019: 10).

Spor salonlarında sunulan hizmetler temelde bireyleri mutlu etmeye yönelik antrenmanlar bütünüdür. Her bireyin spor anlayışı ve isteği farklı olduğundan dolayı buna yönelik çeşitli spor planları oluşturulmuştur. Sportif faaliyetler ile insanların beklentileri karşılanmaktadır. Bireylerin çeşitli istek ve ihtiyaçlarına yönelik yapılan programlar, spor hizmetlerini bireylere ulaştırmada bir araç olarak kullanılmaktadır (Çırka, 2016: 13). Genel olarak spor salonları, bireylerin istek ve ihtiyaçları doğrultusunda çeşitli hizmetler sunan alanlar olarak tanımlanmaktadır.

Spor temelde hizmet özelliği taşımaktadır. Spor bir hizmet özelliği sağladığına göre; birçok ülkede sporun sunulması ve yaygınlaştırılması, yani spor hizmetlerinin oluşturulması için spor kavramı önemli bir yer tutmaktadır. Genel olarak bireylerin boş zamanlarını değerlendirerek yaşam kalitelerini arttırmak ve toplum sağlığını gözeterek herkes için spor ya

da hayat boyu spor hizmeti niteliğini taşımaktadır (Güler, 1994). Spor salonlarında verilen hizmet aslında insanları sağlıklı yaşama adapte etmek için düzenli antrenman alışkanlığını kazandırmak ve bu devamlılığı kazanan bireyleri mutlu hale getirmektir. Sporun temeli nasıl sağlıklıysa spor salonlarının temeli de sağlıklı bireyler yetiştirmektir. Düzenli spor hizmeti alan bireylerin hiç spor yapmayan bireylere göre daha sağlıklı olduğu herkesçe bilenen bir gerçektir. Spor salonları kişiye özel spor yaptırdığı için bireylerin hem fiziki hem de psikolojik olarak sağlıklı olmalarını sağlamaktadır.

Özel spor salonları 3530 sayılı beden terbiyesi kanunun 25.maddesine göre açılması gerekmekte ve Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün iznine bağlı olarak açılmaktadır. Spor salonları bünyelerinde koşu pisti, spa, yüzme havuzu ve fitness gibi aktiviteleri içinde barındıran özel kuruluşlardır. Günümüzde gelişen teknolojik yapının da etkisiyle bireylerin hareketsizliğe zorlandığı bir döngü içinden kurtulmasını sağlamak ve daha hareketli bir yaşama yönlendirmek için olanak tanır. Gün içinde aktif olarak hizmet veren özel spor salonları bireyleri uygun oldukları zamanda kabul ederek zaman problemini de ortadan kaldırmaktadır. Bireyler alanında uzmanlaşmış antrenörler aracılığıyla egzersiz yaptıkları için sakatlanma riskleri de en az düzeye indirgenmiştir. Ayrıca bu konuda gün geçtikçe bilinçlenerek hareketin ve egzersizin bireyin hayatında ne denli önemli olduğu yapılan araştırmalar sonucu net olarak ortaya çıkmaktadır (Güdül, 2008: 28).

Türkiye'de sporun toplumlara yaygınlaştırılabilmesi ve spor alanının gelişebilmesi için Özel Beden Eğitimi ve Spor Tesisleri Yönetmeliği çıkarılmıştır. Çıkarılan bu yönetmeliğin başlıca amacı; Türk sporunun yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi için spora dair bütün kaynakların etkili bir şekilde kullanılmasını sağlamak, gerçek ve tüzel kişilerinde sporumuza olan katkılarını arttırmaktır. Uygulanan bu yönetmelik sayesinde yeni açılacak özel spor salonları, bireylerin sağlığını ve psikolojik gelişimini düzenleyerek onları spora yönlendirmektedir. 1989'dan önceki yıllarda açılan spor salonları Uzakdoğu branşları ağırlıklı açılırken daha sonraki yıllarda vücut geliştirme, aerobik, zayıflama ve kilo alma gibi hizmetlerin verildiği görülmektedir (Murathan, 2017: 25).

Spor salonları genel olarak halka hizmet veren bireysel veya kurumsal işletmelerdir. Ülkemizde spor salonları dal ve branşlara göre çeşitlilik göstermektedir. Bu dal ve branşlar

Türkiye Gençlik ve Spor Bakanlığına çeşitli federasyonlar aracılığıyla bağlıdır. Spor salonları da kendi içinde farklılıklar göstermektedir. Bazılarını şu şekilde sıralayabiliriz: Jimnastik, boks ve kick boks, karate, tekvando gibi belli branşlar altında toplanmış uzak doğu savunma sanatları ve son yıllarda sağlık sektörüne yönelik ülkemizde ve tüm dünyada kendine ayrı bir yer bulan fitness salonları örnek olarak gösterilebilir. Her ne branşta olursa olsun spor salonlarının ortak amacı sağlıklı yaşam odaklı olmalıdır.

Son yıllarda dünyamızda sağlık ve fitness faaliyetleri hızla gelişen bir endüstri konumuna gelmiştir. Bireylerin medyadan dolayı değişen algılarının yanı sıra, yaşam şartları, aldıkları eğitim ve sağlık kurumlarının spor salonlarına yönlendirmesiyle bireylerin boş zamanlarında fitness aktivitelerine başladıkları görülmektedir. Bu durumda sağlık ve fitness yerleri hizmet sektöründeki konumunu almıştır (Küçük, 2022).

Sporun sağlığa katkısı herkesçe bilinen bir gerçektir. Sporun herkesçe yapılabilmesi ve yaygınlaşabilmesi için kullanılan yollardan birisi farklı amaçları içinde barındıran ve özel olarak kurulan spor salonlarıdır. Ülkemizde spora ve spor salonlarına olan ilgi günden güne artış göstermektedir (Aykal, 2019: 3). Her bireyin spor salonlarına katılma ve buradaki hizmetten yararlanma şansı vardır. Eğer sporla meşgul olunursa bireyin sağlığının gün geçtikçe iyileştiği görülebilecektir. İyi bir sağlığa ulaşmak küresel bir olgudur. Sağlığı olumlu etkileyecek her yeni programda kolaylıkla kabul edilmektedir (Mwangi vd., 2023).

Spor salonlarını tercih eden bireylerin sporu yapma amaçları çeşitlilik göstermektedir. Bazıları sadece spor yapmayı amaçlarken, bazıları ise kilo almak, kilo vermek, fit olmak, boş zamanlarını değerlendirmek, sosyalleşmek ve yeni arkadaş çevresi edinmek için spor salonlarını tercih etmektedir. Spor salonlarında yapılan sporlar antrenör kontrolü altında, düzenli bir şekilde yapılmaktadır. Bu tür spor salonlarında spor yapan bireylerin devamlılıklarının sürdürebilir olması ve yapılan egzersizlerin uzun sürmesi bulundukları solanda verilen antrenör desteği sayesinde olmaktadır (Aykal, 2019: 4).

Özel spor salonlarının en önemli görevi ise bünyelerinde barındıkları uzman eğitimci sayesinde bireylerin özelliklerine göre onlarla ilgilenip, sağlıklı bir hayat sürdürmelerine yönelik uygun beslenme alışkanlığını kazanmalarına yardımcı olmaktır (Küçük, 2022).

Toplumumuzda bireylerin sağlıklı olabilmesi ve bireysel yeteneklerinin geliştirilmesi için spor yapılması gerektiği herkesçe bilinmektedir. Spor salonları da, uygun spor ortamını sağlayan ve sporun gelişimine yardımcı olan bir kurumdur. Sporun toplumca yaygınlaşması ve gelişmesi spor salonlarının varlığıyla gerçekleşmektedir (Eruzun ve Türkmen, 2018: 197).

Türkiye’de düzenli olarak spor yapma alışkanlığı çok yaygın olmamasına rağmen son yıllarda sayıları oldukça artan spor salonları, bireylerin düzenli spor ve egzersiz yapmalarında etkili bir araç olduğu bilinmektedir. Büyük bir ihtiyacı karşılayan spor salonlarından bireyler düzenli olarak faydalanmaktadır. Spor salonlarının sayısının artması ve fitness’a olan ilginin çoğalması rekabeti de beraberinde getirmiştir (Kutlu, 2006).

Sağlıklı bir hayat için sporun toplumsal olarak yaygınlaştırılması ve geliştirilmesinin en önemli yollarından biri de özel spor salonlarıdır. Ülkemizde devlete ve özel sektöre ait spor salonlarının sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Türkiye genelinde 1980’li yıllardan sonra spor salonlarının sayısı tüm illerde artış göstermiştir. 1989 yılından sonra ise ülke genelinde yaşanan ekonomik gelişmeler sanayileşmenin de gelişmesini sağlamış ve gün geçtikçe özel spor salonlarına olan ihtiyaç da artmıştır. Çünkü makineleşmenin hızlanması ve sanayileşmenin artması beraberinde yorgun zihinler ve stresi de getirmiştir. Devlet bunun farkına vardığı için spor tesisleri için daha özenli davranarak tesis sayısında artış sağlamanın yanı sıra ayrıca özel spor salonu açmak isteyen bireylere de belirlenen şartlara uymak kaidesiyle salonlarda faaliyet göstermelerine izin vermektedir (Güdül, 2008: 29).

3.2.1. Spor Salonu veya Spor Merkezlerinin Nitelikleri

- Kullanılabilir alanın en az 8 m² olması,
- Spor salonlarında kadın ve erkek sporcuların birlikte çalışacağı için en az iki soyunma odasının olması, bu odalarda en az birer duş ve tuvaletin olması ve bu odaların her

birinde ahşap veya metal en az on soyunda dolabı bulunması, odaların aydınlatma ve havalandırma sisteminin bulunması, ısının 18 °C derecede olması,

- Spor salonunun bütün birimlerinin genel sağlığa uygun koşullar taşıması,
- Kullanım alanı 15 m²'den az olmamak üzere en az bir dinlenme salonunun olması, dinlenme salonunun zemininin parke ve halı benzeri maddelerle kaplanması,
- Spor salonlarında spor yapılan alanın sporcu sayısına yeterli düzeyde olması ve ısısının en az 18 santigrat olması,
- Havalandırmanın yeterli düzeyde olması, yeterli düzeyde değilse de mutlaka fan tipi havalandırma veya aspiratör, bodrum katındaki salonların için de özel havalandırma donanımının bulunması,
- Spor salonlarındaki çalışma zemini spor dalının özelliğine göre uygun malzeme ile kaplanmış olmalı,
- Spor salonunda çalışma sırasında oluşabilecek gürültü, kirlilik gibi nedenlerden dolayı çevrenin rahatsız olmaması için her türlü önlemin alınmış olmalı,
- Yangın ve benzeri doğal yıkımlara karşı 1 yangın çıkışı, 1 tehlikeli durum alarmı, 2 adet yangın söndürme tüpü gibi araç ve donanımların bulunması,
- Çalışma yerinde kazalara ve yaralanmalara yol açabilecek sütun ve benzeri engelleyicilerin keskin kenarlarının darbeyi emici yumuşak malzemeler ile kaplanmış olması,
- Sporcuların can güvenliğine yönelik önlemlerin alınmış olması zorunludur (Özel Spor Salonları Talimatı, 2008: 2).

3.2.2. Spor Salonlarının Tarihi

Sporun ilk ortaya çıktığı dönemlerde, spor yapılabilecek özel bir yer bulunmamaktaydı. Çünkü ilkel çağlarda insanların avlandıkları ve düşmanla mücadele ettikleri yerler, onların doğal spor alanlarını oluşturmaktaydı. Bu doğal alanlar zamanla gelişen yapı sayesinde yerini özel alanlara bırakmıştır. Son yıllarda gelişen teknolojinin getirdiği yenilikler sayesinde daha modern ve daha kaliteli tesisler kurulmaya başlanmıştır. Ayrıca spor salonlarının bir ticari kazanç getirdiğinin fark edilmesi, bireylerin spor ile ilgili meslekleri tercih etmesi ve bunun sonucunda spor salonları ve tesislerinin çoğalmasına yol açmıştır. Sporcuların, antrenörlerin ve seyircilerin etkileşim halinde bulundukları spor salonları, aynı zamanda antrenörlerin sporcuları eğitip geliştirdikleri yerler olarak görülmektedir (Acar, 1994: 5).

20. yüzyılın sonlarına kadar modern tesisler dışında başka bir gelişim göstermeyen spor salonları ve tesislerinin eski zamanlardaki en güzel örneklerine Roma ve Eski Yunan medeniyetlerinde rastlanmaktadır. Yunan spor tesisleri içinde en önemlilerini, Stadion ve Gymnasion'lar oluşturmaktadır. Genellikle Stadionla ilişki içinde olan Gymnasion'ların en önemli elemanı olarak Palastra'lar gösterilebilir. Bu alanların dört tarafı da kolanlarla çevrili, üstü kapalı ve kare ya da dikdörtgen şeklindedir. Bu tesisler sporcular için antrenman sahası niteliği taşımaktaydı. Stadion'lar incelendiğinde ise, genellikle tribün için uygun vadi kenarlarına, yamaçlara veya buna benzer arazilere kurulmuştur. Bu tesisler her ne kadar doğaya tamamen açık halde yapılsa da seyircilerin görüş açısının kısıtlı olması bir sorun olmuştur. Romalıların eserlerine baktığımızda ise; sirkler, banyolar ve amfi tiyatrolardır. Amfi tiyatrolar incelendiğinde temelde hayvan güreşleri ve gladyatörleri seyretmek amacıyla yapılmıştır (Kuraner vd., 1979: 385-386). Bu konuya ilişkin verilebilecek en güzel örneklerden birisi Roma'da inşa edilen Colosseum'dur. Roma İmparatoru kendini ve halkını eğlendirmek için Colosseum'da acımasız gladyatör dövüşleri düzenlerdi. Colosseum şimdiye kadar inşa edilmiş en büyük amfiteyatrodur. Bu tesis 50 bin kişi kapasiteli, üzeri örtülebilir ve tesis 7- 8 dakika içinde boşalabilmektedir. Her ne kadar yıllar içerisinde bazı yıkılmalar ve tahripler yaşasa da hala Roma'nın en popüler turistik yerlerinden birisidir (Vikipedi, 2023). Circus Maximus da sirklerin en önemli örneklerinden biri olarak gösterilmektedir (Kuraner vd., 1979: 385-386).

Spor yapmak için sporun yapıldığı mekân çok önemlidir. Sporun niteliğine göre spor alanları uygun koşulları sağlamalıdır. Bir spor salonu kurulurken spor yapacak her bireye uygun şartları sağlaması gerekmektedir. Bu yüzden spor salonları kurulurken spor yapabilecek her bireyi göz önünde bulundurarak mekân seçmeli ve ona göre iç dizaynını oluşturmalıdır.

Tüm dünyada 1970'li yıllarda bireylere fitness, rekreasyon ve spor etkinlikleri çeşitlenmiş ve sayılarında da artış yaşanmıştır. Örneğin müzikle yapılan aerobik 1970'li yıllarda gelişmeye başlamış ve günümüzde bile hala yapılmaya devam etmektedir. 1970'li yıllarda bireylerin boş zamanlarda sportif etkinliklere ayırdıkları zamanın çoğalmasıyla fitness patlaması olarak adlandırılan yeni bir oluşumun ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bireylerin sağlıklı olmak için fitness'ın önemini fark etmeleri sonucunda da bu etkinliklere katılımları da

çoğalmıştır. Böylelikle bu etkinliklerin yapılacağı sağlık kulüpleri, fitness merkezleri, spor salonları gibi tesislerin sayısında da artış yaşanmıştır (Akdeniz, 2004).

Spor salonları her ne kadar geçmişte daha çok egzersiz üzerinde durmuşsa da günümüzde daha çok spor salonu denildiğinde fitness akıllara gelmektedir. Günümüzde spor salonlarına giden bireylerin büyük çoğunluğu cinsiyet fark etmeksizin fitness'ı tercih etmektedir. Bu yüzden fitness spor salonları için önemli bir yere sahiptir.

Ülkemizde fitness sektörü daha yeni yeni gelişmeye başlamıştır. 1980'li yılların sonu ile 1990'lı yılların başlarında sportif talebin artış göstermesiyle, bu talebin devlet tarafından karşılanması pek mümkün olmadığından bu pazara özel girişimciler dâhil olmaya başlamıştır. İlk başlarda az çok spor öğrenimi görmüş veya daha önce spor yapmış kimselerce vücut geliştirme, aerobik ve bazı uzak doğu sporlarına yönelik bina altlarında spor salonlarının açılması ile küçük aile tipi spor işletmeleri dönemine girilmiştir. Ülkemizde ilk fitness kulüpleri İstanbul Etiler'de yer alan Hillside, Taksim'de Vakkorama Gym ve Kuruçeşme'de Plannet Health Club'un kurulmasıyla başlamıştır. 1990 yılında Ankara Bilkent'te açılan Sports International ise spor merkezleri alanında kurulan ilk kulüp olmuştur. İlk defa bu kadar büyük ölçekli bir spor merkezi kurulduğu için kısa zamanda İstanbul ve İzmir'de de şubelerini açarak bu alanda öncü olmuştur (Taşdemir, 2015: 46).

Türkiye'de spor merkezlerinin veya spor salonlarının faaliyete geçmesi ilk olarak gayrimüslim azınlıklar sayesinde olmuştur. Büyük Kemal (Kemal Bekof), Saronga ve Rus Kırpit gibi boksla uğraşan kişiler Beyoğlu'nun bazı bölgelerine spor merkezleri kurmuşlar ve özel dersler vermeye başlamışlardır. Bu özel dersler sayesinde yetişen ve ülkemizin ilk beden öğretmenlerinden Faik Üstünidman başta olmak üzere çeşitli zamanlarda ve yerlerde özel spor salonları kurmuşlardır. Bu dönemlerde açılan spor salonları daha çok boks, atıcılık, kılıç ve jimnastik üzerine kurulmuştur (Aykal, 2019: 13). Bireysel olarak spor salonlarının ve merkezlerinin kurulması 5 Ekim 1974 yılında 1527 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren 'Gerçek ve Tüzel Kişiler Tarafından Beden Eğitimi ve Spor Çalışmaları Yapmak Amacı ile Açılacak Okul, Salon ve Enstitüleri Hakkındaki Yönetmelik' ile yayılmaya ve hız kazanmaya başlamıştır. İzmir, İstanbul ve Ankara gibi şehirlerde Uzakdoğu kökenli

sporlar gençler arasında çok popüler olduğu için bireysel spor merkezleri ve salonları kurulmaya başlanmıştır. Bu dönemde kurulan bireysel spor merkezleri temelde ülkeye ergin sporcular ve sağlam insanlar yetiştirmeyi amaçlamaktadır (Polat, 2019: 11).

Türkiye’de 1990 sonrası dönemde devletin spor politikalarını yürürlüğe koyması ile ortaya çıkan boşluğun doldurulmasında spor salonları önemli bir rol oynamıştır. Spor salonları; ortak bir değer savunulmadığı, mevsimsel olarak yoğunluğun değiştiği, moda akımlarından kolaylıkla etkilenebilen, sürekliliği olmayan ve denetim dışı bir alandır. Özellikle spor salonları, metropol şehirlerde yaşayan ve stresli ortamlarda bulundukları için bunalan kadın ve erkek bireyler için bir yaşam alanı olarak görülmektedir. Günümüzde bireyler görselliği her şeyin önünde tutmaktadır. Bu yüzden spor salonları özellikle diğer aylara oranla yaz aylarında daha sık ziyaret edilmektedir (Kaynak, 2017).

3.2.3. Spor Salonlarında Çalışma Koşulları

Geçmişten günümüzde değişen çalışma koşulları spor salonlarında da etkili olmuştur. Spor salonlarında istihdam koşullarına bakıldığında tam zamanlı çalışmanın yanında, yarı zamanlı çalışma, saat ücretli çalışma ve esnek çalışma saatleri bulunmaktadır. Genellikle yaz aylarına doğru daha yoğun olan spor salonları sadece yaz aylarında çalışmak üzere çalışan istihdamı da yapabilmektedir. Spor salonları çok çeşitli çalışma biçimlerine sahiptir (Kartal, 2022).

Spor salonlarında çalışabilmek için belirli bir eğitim ve deneyim gereklidir. Ülkemizde fazla üyesi bulunan spor salonlarına antrenör alınırken yöneticiler, antrenörün genellikle geçmişte aktif bir şekilde spor yapmış sporcu olmasına veya Spor Bilimleri Fakültesi gibi okullardan mezun olmasına dikkat etmektedir. Özellikle Spor Bölümünden mezun öğrencileri fizyoloji, anatomi, antrenman bilimi gibi spor biliminin alt dallarında eğitim aldıkları için daha çok tercih edilmektedir. Bir bakıma Spor Bölümü mezunu öğrencileri spor salonlarının “Beyaz Yakalıları” olarak nitelendirilebilir (Zelyurt ve Ataçoğlu, 2016).

Ülkemizde son yıllarda spor salonlarına olan ilgi artış göstermektedir. Bu durumda antrenörlere olan istihdamı da artırmaktadır. Ancak antrenörler bu mesleği tercih ederken uzun

sürekli bir şekilde çalışma hayatını düşünmemektedir. Çalışma bakımından hem fiziki anlamda çok yorucu olmasının yanı sıra psikolojik olarak da yıpratıcı bir meslek olabilmektedir. Spor salonlarında çalışan antrenörler, çalışma koşullarını, çalışma saatlerini, ücretlerini ve sosyal güvencelerini göz önünde bulundurarak bu işi tercih etmektedir. Tam olarak bu koşulları yerine getirmeyen spor salonlarında çalışan antrenörler bu işte ömür boyu devam edemeyeceklerini düşünmektedir. Bir çalışanın bir işe girmesi ve o işte devam edebilmesi için bir takım güvencelerinin olması gerekmektedir. Aynı şekilde spor salonlarında çalışmaya karar veren antrenörlere de spor salonları belirli güvenceler sağlamalıdır.

Spor salonlarında çeşitli çalışma biçimlerine rastlanabilmektedir. Bu çalışan türleri tam zamanlı ve saat ücretli çalışanlar olarak ikiye ayrılabilir. Tam zamanlı çalışanlara aylık maaş ödenir, belirli bir lisansları bulunmaktadır, sabit bir çalışma saatleri yoktur, belirli gün ve saate sığmayan özel görevleri yerine getirirler, üst düzey bir pozisyonda yer alırlar. Saat ücretli çalışanlar genellikle belirli gün ve saatlerde programlanmış çalışma biçimlerine göre hareket ederler, öğle yemeği ve dinlenme saatleri belirlidir, belirli zamanlarda hastalık ve tatil izinleri alırlar, ek ücret almadan saatlerinin dışında çalışmazlar. Spor salonlarında yarı zamanlı olarak çalışanlar ise fitness eğitmenleri, aerobik dans eğitmenleri, pilates ve zumba eğitmenleri, hizmetliler gibi çalışanlar örnek olarak verilebilir (Zelyurt ve Ataçoğlu, 2016).

Spor salonlarında istihdam edilen antrenörlerin bazıları hak ettikleri ücretleri alamamaktadır. Bunun temel sebebi spor salonlarının mali gücünün düşük olmasıdır. Çalışan bireyleri motive etmenin en iyi yolu emeklerinin karşılığını ücretle mükâfatlandırmaktır ancak bu tek yol da değildir. Spor salonları bazı dönemlerde durgunlaşma sürecine girmektedir. İşte bu süreçlerde, yöneticiler çalışanlarını mükâfatlandırmak için yaratıcı yollara başvurmalıdır (Sawyer ve Smith, 1999: 21-22). Bu yollar arasında teşekkür etmek, ücretli izin vermek, performans teşviki vermek, çevresine spor salonu üyelik indirimi sağlamak, bazı spor malzemeleri hediye etmek gibi olanaklar örnek gösterilebilir.

Spor salonlarında antrenörlerin çalışma koşulları incelendiğinde genellikle tam zamanlı olarak çalışmaktadırlar. Spor salonlarında izin günleri salondan salona değişiklik göstermektedir. Haftanın beş günü hizmet veren spor salonlarındaki antrenörlerin haftada iki

gün, haftanın altı günü hizmet veren spor salonlarında haftada bir gün izinleri bulunmaktadır. Antrenörler ücretlerini aydan aya almaktadırlar. Ayrıca spor salonlarında çalışan antrenörlere spor yapmaları için izin verilmektedir ancak bazı spor salonları antrenörlerin antrenman yapmalarına çalışma saatinden önce veya çalışma saatinden sonra izin vermektedir. Spor salonlarında çalışma koşulları tekdüze değildir çünkü spor salonları da tekdüze bir şekilde çalışmamaktadır. Spor salonları bulunduğu yere göre bile farklılık göstermektedir. Bazı spor salonlarında her türlü ekipman bulunurken bazıları daha az bir ekipmanla hizmet vermektedir. Ayrıca bazı spor salonları sadece fitness gibi tek bir eğitime yer verirken, bazı spor salonları fitness, zumba, pilates, boks gibi eğitimlerin hepsini bünyesinde bulundurmaktadır. Bir bakıma spor salonları bulundukları yere, verdikleri hizmete ve başında duran yöneticilere göre çalışma koşulları değişiklik gösterebilmektedir.

3.3. Fitness

Fitness kelime olarak fit ve sağlıklı olmak anlamı taşımaktadır. Çeşitli egzersizleri içinde barındıran bir spordur. Fitness birçok spor dalının temelini oluşturmaktadır. Diğer spor dallarından farklı olarak vücut kaslarını aletli veya aletsiz bir şekilde çalıştırarak geliştirilmesi ve güçlendirilmesi temeline dayanmaktadır. Vücuttaki bazı kas gruplarını geliştirebilmek için ağırlık antrenmanları gerekmektedir. Bu yüzden vücuttaki kasları güçlendirmek için fitness egzersizlerine başvurulmaktadır. Fitness egzersizleri sayesinde bireylerin yaşamı ve sağlığı düzene girmektedir (Güdül, 2008: 20).

Fitness odaklanma ve fiziksel güç gerektiren bir spor olduğu için bu sporla uğraşan bireylerin zihinsel ve vücut kapasiteleri spor yapmayan insanlara göre daha gelişmiştir.

Fitness antrenmanları yapan bireyler sağlıklı ve orantılı bir vücuda sahip olmaktadır. Bağışıklık sistemleri daha güçlü ve hastalıklar karşısında daha dirençlidirler. Vücut organları düzgün ve sağlıklı çalışmaktadır. Düzenli bir şekilde yapılan fitness programları sayesinde hastalık riski azalmakta ve çalışma yaşamında da verimliliği arttırmaktadır (Ulutaş, 2019: 26-27).

Bazı kaynaklara göre fitness gibi fiziksel aktivitelere başvurmak çoğu kronik rahatsızlıkların tedavi edilmesine yardımcı olmaktadır. Düzenli olarak yapılan fitness aktiviteleri insan sağlığını olumlu yönde etkilemektedir. Gün geçtikçe artan kronik rahatsızlıkların altında yatan en önemli faktör bireylerin hareketsiz bir yaşam sürmeleridir. Düzenli bir egzersiz programı ve fitness antrenmanları ile başta kalp krizi, diyabet, sırt ağrıları gibi kronik rahatsızlıkları bulunan bireylerin yaşadıkları sıkıntıların iyileşmesi veya azalmasında etkili olduğu gözlemlenmiştir (Ohuruogu, 2016).

3.3.1. Fitness Merkezlerinin Tanımı

Sanayi devriminde yaşanan gelişmeler neticesinde insan aracılığı olmadan işler otomatik olarak gerçekleşmeye başlanmıştır. Eskisine göre insan gücüne daha az ihtiyaç duyulduğu için çalışma saatlerinde azalma meydana gelmiş, bununla beraber insanların boş zamana olan ihtiyaçları da artmıştır (Düzgün, 2019: 5). Buradan da anlaşılacağı üzere bireylerin ne kadar çok boş zamanı olursa o kadar farklı alanlara yönelmektedir. Bireyler boş zamanlarını değerlendirmek için birçok farklı aktiviteyi tercih etmektedir. Bunlardan belki de en önemlisi spora olan yönelimlerdir. Spor sadece boş zaman aktivitesi olarak değil ayrıca bir yaşam felsefesi haline getirilmesi gereken bir eylemdir. Bireyler, çalışma koşullarına ve çalışma saatlerine göre bulundukları stresten ve yorucu tempodan kaçmak için spor salonlarını tercih etmektedirler.

Fitness merkezleri, bireylerin fiziksel bir aktivitede bulunmak için geldikleri yerlerdir. Spor salonları, bireylerin sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için hizmet üreten ve bunları pazarlayan bir kurumdur. Bu kurumlar sundukları hizmet karşılığında belirli bir maddi kazanç sağlasalar da temelde, bireylerin spor ihtiyaçlarını karşılamak adına kurulurlar (Ekenci ve İmamoğlu, 2002: 5).

Günümüzde fitness sektörünün büyüyüp gelişmesiyle birlikte fitness merkezlerine olan talebin de arttığını görüyoruz. Bu yüzden her geçen gün fitness merkezlerinin sayısında da bir artış yaşandığı gözlemlenmektedir (Çınar, 2007: 14). Bireyler boş zamanlarını değerlendirmek için fitness merkezlerini tercih etmektedir. Fitness merkezlerine olan talepteki artış pek çok

faktöre göre değişiklik göstermektedir. Yaşanan teknolojik gelişmeler ve bireylerin yıllar içinde çalışma saatlerinde meydana gelen azalmalar gibi çeşitli faktörler serbest zaman veya spor için kullanılabilecek zamanın artmasını sağlamıştır. Bunun etkisiyle birlikte bireylerin spora yönelik serbest zamanları çoğalmış ve spor endüstrisinin gelişimini hızlandırmıştır (Özkan, 2013: 29).

Bireyler günümüzde eskiye oranla yaşam standartları, kariyer gelirleri gibi fiziksel fitness konularında daha da bilinçlenmişlerdir. Fitness merkezleri, ulusal bağlar, istihdam edilen çalışan sayısı ve gelir açısından ekonomiye ciddi katkılar sağlamaktadır (Alam ve Hossain, 2012: 120).

Dünya çapında fitness salonlarının sayısı gün geçtikçe artmakta ve bu endüstrinin hızla gelişmesini sağlamaktadır. ABD’de 33000’den fazla fitness merkezleri bulunmaktadır. Avrupa’da, ABD’ne oranla fitness salonlarının sayısı daha az olmakla beraber gün geçtikçe artış göstermektedir (Altun vd., 2020: 35). Fitness sektörü rekabetçi bir endüstri haline gelmiştir. Fitness merkezlerini tercih eden tüketicilerin sayısının artması yöneticileri, yüksek beklentileri olan müşterilerin beklentilerini karşılamak konusunda güncelleştirme ve iyileştirme yapmaya zorlamıştır (Robinson, 1998).

Fitness merkezleri bireylerin en iyi şekilde boş zamanlarını değerlendirdikleri, bulundukları iş stresinden ve yoğunluğundan kaçtığı, sosyalleştiği, ruhen bir doyum yaşadığı, bedenlen daha sağlıklı ve verimli hissettiği, kendine olan özgüvenin yerine geldiği ve ayrıca uzman kişilerle birlikte vücudunu da şekillendirebildiği bir kuruluştur. Fitness merkezleri sadece bireylerin vücut geliştirmesine değil ayrıca bedenini ve ruhunu iyileştirmesine de yardımcı olmaktadır. Bu yüzden fitness merkezleri her ne kadar geçmişte boş zamanın artması ile gelişim gösterse de günümüzde sadece bir boş zaman aktivitesi değil bir yaşam felsefesi haline gelmeye başlamıştır. Bu görüşü benimseyenlerin sayısı azınlıkta olsa da gün geçtikçe bu düşünceye sahip bireylerin sayısı artmaktadır.

3.3.2. Fitness Merkezlerinin Tarihi

Ülkemizde fitness merkezlerine olan talep son yıllarda artış göstermiştir. Aslında fitness merkezleri kendi başına kurulan bir kuruluş değildir. Spor salonları veya spor merkezleri adı altında kurulan özel salonların içerisinde yer almaktadır. Günümüzde kurulan özel spor salonları temelde fitness eğitimleri vermektedir. Fitness'ı tercih eden bireylerin temel amacı vücutlarını geliştirmek ve şekillendirmektir. Bu yüzden fitness merkezleri adı altında kurulan salonların sayısı çok azdır. Spor salonları fitness'ı yani vücut geliştirmeyi de kapsamına aldığı için fitness merkezleri olarak değil spor salonları adı altında kurulmaktadır.

Ülkemizde vücut geliştirme son yıllarda trend olsa da, dünyada vücut geliştirmenin tarihi incelendiğinde daha eskilere dayanıldığı görülmektedir. Hindistan'da 11. yüzyılda ağaç ve taş kullanılarak yapılan nallar yani farhanlar adı verilen el ağırlıkları kullanan sporcuların olduğu görülmektedir. Bunun yanında yine Hindistan'da jimnastik sporu için inşa edilen salonların ilk örneklerinin yer aldığına dair kanıtlarda yer almaktadır. Ancak bu dönem incelendiğinde vücut geliştirmenin temel amacı güzel görünmek için değil de daha çok fiziksel gücün artırılması amacıyla yapıldığı gözlemlenmiştir. Yine aynı dönemlerde İran'da labut şekline benzeyen belirli kilo ve ebatlarda ağırlıklar ile çalıştıklarına yönelik deliller bulunmakta ve bu çalıştıkları yerlere de zorhane denilmektedir. Tarihi taş kalıntıları ve fresklerde Asur kralı Ashurbanipal bazı demir ağırlıklar ile çalışıp vücudunu geliştirdiği yer almaktadır. Aynı şekilde Osmanlı döneminde yeniçeriler, gürz ve taş güllelerle çalışarak el ve kol kaslarını geliştirdiği bilinmektedir (Turan, 2015: 2).

Hindistan'da 11. yüzyıldan günümüze kadar vücut geliştirme çeşitli evreler geçirerek değişim göstermiştir. Vücut geliştirme sporu ilk olarak görünüm ve kaslar için değil de daha çok güç arttırmak için yapılmaktaydı. Ancak 1800'lü yılların sonlarına doğru vücut geliştirme güç geliştirme olarak değil de kasların sergilenmesi şekli olarak ön plana gelmeye başlanmıştır. Bu yıllarda Eugen Sandow kas gösteri performansları üzerine bazı gösteriler düzenleyerek seyircilerin önüne çıkmıştır. Eugen Sandow'un vücudu günümüzdeki gösterişli ve kaslı vücutlar gibi değildi. Yunan heykellerinin beden ölçülerine sahipti. Daha sonraki 1940'lı yıllardan itibaren vücut geliştirme tam olarak hak ettiği değeri görmeye başladı ve tam anlamıyla altın çağını yakalamaya başladı. Artık vücut geliştirme sporu şekilcilik üzerine

yapılmaya başlanmıştır. Kaslar daha bir simetrik ve vücutlar da kütleli bir görünüm elde edilmeye çalışılmıştır. Aslında bunun altında yatan temel neden 2. Dünya Savaşı zamanında yaşayan genç erkeklerin minyon görünümünden uzaklaşarak daha iri yarı, daha saldırgan ve daha güçlü görünmeleri idi (Turan, 2015: 2).

1960'lı yılların başından 1970'li yılları da içine alan dönemde spor salonları açılmaya başlanmıştır. Bu dönemde vücut geliştirme sporunda önemli adımlar atılmıştır. Vücut geliştirme sporu yapanlar için bu bir dönüm noktası olmuştur. Bu dönemde kurulan zincir işletmelerin başında Joe Gold tarafından kurulan Gold Spor Salonları ile artık sporun yalnızca profesyoneller için değil herkesin yapabileceği anlatılmaya başlanmıştır. Gold, bu dönemlerde spor ile ilgili birçok salon açmıştır. 1977 yılında Joe Gold bu kez Dünya Spor Salonu zincirini kurmuştur. 1990'lı yıllara gelindiğinde başta ABD olmak üzere tüm dünyada spor salonlarında antrenman yapmanın önemi anlaşılmıştır. 1990 sonrası dönemde yaşanan teknolojik gelişmeler neticesinde bireyler daha hareketsiz bir hayat sürmeye başlamıştır. Bu durum ciddi sağlık sorunlarını da beraberinde getirmiştir. Fakat gün geçtikçe sporun önemi daha çok anlaşılmakta ve daha çok kişi spor salonlarını tercih etmektedir (Weebly, 2015).

3.4. Antrenör

Antrenörler genellikle sporculara spora yönelik belirli kuralları öğretmektedir. Sporcuların yeteneklerini ölçerek onlara en uygun sportif aktiviteyi seçmektedir. Kendi bilgi ve deneyimlerini paylaşarak sporcuları eğitmektedir. Antrenörler sporcular için büyük önem teşkil etmektedir. Antrenörlerin yapılan sporla ilgili bilgisi ve sporcuya karşı ilgi düzeyi bireylerin gelişiminde büyük rol oynamaktadır (Akı, 2014: 13).

Spor sektörü çok geniş bir alan olduğu için antrenörlerde çeşitlilik göstermektedir. Her spor dalının kendine özgü eğitimi ve bilgili antrenörleri bulunmaktadır. Bu antrenörler sayesinde sporcular bekledikleri hizmeti en iyi şekilde almaktadır.

Antrenör, uzun yıllardır popüler olan bir eğilimdir. Özellikle profesyonellerce tercih edilen ve birlikte çalışma sonucunda istenilen sonuca ulaşmada yardımcı olan kişilerdir.

Antrenörler, sporcuların istekleri doğrultusunda kişisel egzersiz eğitimi vermekte ve bireyleri bilinçlendirerek onlara destek sağlamaktadır. Antrenörler kendilerini sürekli geliştirmekte ve bu sayede insanların spor salonlarına üyelik yapmalarına neden olmaktadır. Antrenörlerin bilgi birikimi ve iletişimi sayesinde bireylerin motivasyonu artar, hedefe yönelik çalışmaya başlar ve yapılan programa uyum sağlar. Daha önceleri sporu sadece toplumun zengin kesimi tercih ederken günümüzde spor, zengin kesimlerin yaptığı bir aktiviteden, herkesin tercih edebileceği bir aktiviteye dönüşmüştür (Göroğlu, 2020: 16).

Sporda antrenörlerin rolü, bireyleri belirli kurallar içinde eğitmektir. Başarılı olabilmek için gerekli bilgi ve beceri niteliklerini antrenörlerin taşıması gerekmektedir. Antrenörler, bireylerin ne yapacağını veya ne yapmaması gerektiğini öğretmektedir (Gilbert, 2002).

3.4.1. Ülkemizde Fitness Antrenörü

Ülkemizde spor genellikle bir boş zaman aktivitesi olarak görülse de son yıllarda pandeminin de etkisiyle bireyler için spor bir yaşam felsefesi haline gelemeye başlamıştır. Diğer ülkelere oranla bizim ülkemizde spor yapma alışkanlığı daha düşüktür. Bu yüzden fitness antrenörlüğü de değersiz bir meslek olarak görülmektedir. Ancak son yıllarda ülkemizde spor yapma alışkanlığının artması ve antrenörlerinde alanlarında kendilerini geliştirmeleri de antrenörlerinin gerçek değerinin anlaşılmasını sağlamıştır. Spor her ne kadar sağlıklı bir aktivite olarak bilinse de bilinçsizce yapılan spor çok ciddi sağlık sorunlarını da yanında getirebilmektedir. Bu yüzden spor ile ilgili olan branşlarda antrenörün önemi çok büyüktür. Özellikle vücut geliştirme ve fitness yapan bireyler bilinçsiz bir şekilde antrenman yaptıkları zaman ciddi sakatlanmalar yaşamaktadır. Spor yapan bireylerin sistemli ve bilinçli bir şekilde vücutlarını geliştirebilmeleri için bu alanda uzmanlaşmış fitness antrenörlerinin yardımına ihtiyaçları vardır. Günümüzde fitness hizmetlerine yönelik taleplerin artması, bu branşta uzmanlaşan antrenörlük mesleğinin de kurumsallaşmasına yol açmıştır.

Ülkemizde fitness antrenörlüğü mesleği gelişerek bazı değişimler yaşamıştır. Spor salonuna üye olan bireylerin taleplerini karşılamak için antrenörler salonlarda bilgilerini farklı biçimlerde kullanmaya başlamışlardır. Bu değişimler ile antrenörler salon üyelerini grup içinde

veya bireysel olarak eğitimler vererek yönlendirmeye başlamıştır. Fitness antrenörünün verdiği hizmet daha sonraları kişisel ya da özel antrenörlük adı ile verilmeye başlanmıştır. Son yıllarda fitness trendlerinin başında kişisel antrenörlük hizmeti yer almaktadır ve spor sektörünün en önemli parçalarından biri haline gelmiştir (Kartal, 2022: 7). Kişisel antrenör, belirli alanlarda uzman olarak yetişmiş, sakatlanma riski olmadan tüm hareketleri en verimli şekilde göstererek en kısa sürede iyi sonuçlar alıcı şekilde yapmayı hedefleyen bir meslek grubu olarak tanımlanmaktadır (Engin, 2016: 15).

Günümüzde hizmet sektörünün kendini geliştirmesiyle birlikte spor alanında yeni talepler meydana gelmeye başlamıştır. Bu talepler sayesinde antrenörün önemi de artmıştır. Fitness antrenörü olabilmek için antrenörlük mezunu olma şartı bulunmamaktadır. Ülkemizde fitness antrenörü olabilmek için T.C. vatandaşı olmak, en az 18 yaşını doldurmuş olmak, gerekli sicil kaydına sahip olmak, en az lise veya dengi bir okulu bitirmiş olmak ve spor branşında icap eden şartlarda disiplin cezası bulunmaması antrenörlük belgesi alabilmesi için yeterlidir (Antrenör Eğitim Yönetmeliği, 2019). Bu durum da herhangi bir antrenörlük mezunu olmadan gerekli şartları sağlaması koşuluyla bireylerin antrenörlük yapabileceği anlamı taşımaktadır. Geçmişte yapılan araştırmalar incelendiğinde genellikle antrenörlük mesleğini yapan bireylerin spor bölümü mezunu oldukları görülmüştür. Ancak spor bölümünden mezun olmayan bireyler de antrenör kurslarına giderek aldıkları belge sayesinde antrenörlük mesleğini icra edebilmektedir (Ataçocuğu ve Zelyurt, 2017).

Antrenörlerin çalışma biçimlerinde yaşanan değişiklik çalışma koşullarında da değişime yol açmaktadır. Günümüzde nitelikli antrenörler her ne kadar iyi kazançlar elde etseler de belli mesleki yıpranmalar da yaşamaktadır. Hem fiziksel hem de zihinsel boyutta yaşadıkları yıpranmanın söz konusu olduğu antrenörlükte ayrıca salonun genel düzenini de sağlaması görevleri arasında yer almaktadır. Örneğin çalışılan ağırlıkları sürekli geri eski yerlerine yerleştirmeleri bile uzun vadede bel sağlığı açısından bazı sorunlar çıkarabilmektedir. Ayrıca salonda bulunan bireylerle bire bir çalışma içinde oldukları için de psikolojik bazı zorluklar yaşayabilmektedirler. Fitness antrenörlerin bazıları fiziksel olarak, bazıları psikolojik olarak zorlanmakta ve bazıları da uzun vadede bu işin yapılamayacağını düşünmektedir. Ülkemizde fitness antrenörlüğü yapan bireylerin çalışma koşulları incelendiğinde, önemli bir kısmı çalışma şartlarının zorluğundan dem vurmaktadır (Zelyurt ve Ataçocuğu, 2016).

3.4.2. Kadın Fitness Antrenörü

Ülkemizde kadınların hayatları, yaşam koşulları, çalışma yaşamları ve buna benzer birçok alan hakkında araştırmalar bulunmaktadır. Ülkemizde kadınların hem dezavantajları hem de avantajları vardır. Fitness sektöründe de bu iki örneğin yaşandığı görülmektedir. Özellikle erkek egemen toplumlarda kadınların çalışma hayatında sayılarının giderek artması kendilerini baskı altında hissetmelerine neden olmaktadır. Son yıllarda yapılan araştırmalar erkeklere oranla kadınların daha fazla hastanelere gittikleri ve depresyona girmeye daha yatkın oldukları görülmüştür (Demir, 2017: 67).

Her düzey antrenörlük pozisyonlarında kadınların azınlıkta olduğu görülmektedir. Kadın cinsiyeti genellikle antrenörlük yapan kadınlar için bir engel olmaktadır. Her ne kadar yüksek derecede atletik ve sportif özelliklere sahip olsalar da antrenörlük için yeterli niteliklere sahip olmadığı düşünülmektedir (Kilty, 2006). İş başvurularında kadın antrenörlerin yeterli deneyimi ve özelliği olmasına rağmen erkek antrenörlerden daha tereddütlü yaklaşmaktadır (Nicole ve Julia, 2012).

Erkek egemen bir yapıya sahip olan spor salonlarında fitness antrenörlüğü yapan kadınlar, erkek meslektaşlarına göre üyelerle daha fazla zorluk yaşamaktadır. Özellikle erkek üyelerin kadınların fitness antrenörlüğü yapamayacağına inanması nedeniyle zorluklar yaşayabilmektedir (Shearer, 2017).

Geçmişten günümüze kadınların toplum içinde var olma çabası çok sancılı bir süreç olmuştur. Erkek egemen bir toplum yapısına sahip olan ülkemizde kadınların çalışma hayatına katılımları geç olmuştur. Çalışma hayatında kadınlara olan bakış açısı kadınların dezavantajlı bir konuma sahip olmalarına yol açmıştır. Geçmişte kadınların sahip olduğu bu konum günümüzde daha iyiye gitmekle beraber hala sürmektedir. Kadınlara olan bakış açısı ve erkeklerin yaptığı işleri kadınların yapamayacağı görüşü kadınları çalışma hayatından uzak tutmuştur. Kadınların çalışma hayatında hak ettiği pozisyonlara yükselmesinin önünde kadınlara olan bu bakış açısı bulunmaktadır. Toplum olarak kadın ve erkekler eşit şartlara sahip olsa da kadınları eksik gören bir kesim hala vardır. Kadınların toplum içinde herhangi bir

faaliyet göstermesi veya spor yapması kadınların bazı zorluklarla karşılaşmasına yol açmaktadır.

Fitness sektörünü tercih eden kadınlar bazı sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Kadın fitness antrenörleri çalışma ortamları, çalışma koşulları, çalışma ücretleri, yaşadıkları psikolojik ve fiziksel taciz gibi birçok sorunla yüzleşmektedir. Her ne kadar kadın fitness antrenörlerin yaşadıkları sorunlar bulunsada kadınların iş yükü erkeklere oranla daha azdır. Bunun temel nedeni spor yapan erkek bireylerin erkek fitness antrenörü ile antrenman yapmak istemesi görülebilmektedir. Ayrıca erkekler kadınlara oranla daha çok sporu tercih etmekle beraber devamlılığı sürdürme konusunda da daha iyidirler. Eskiye oranla kadınların spor salonlarını daha çok tercih etmesi kadın fitness antrenörlerine olan istihdamında artmasına neden olmuştur. Spor yapan kadınlar kendilerini daha rahat hissetmek için kadın fitness antrenörlerini tercih etmektedir. Yine de erkeklere oranla kadınlar spor salonlarını daha az tercih ettiği için kadın fitness antrenörlerin sayısı erkeklere oranla daha azdır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SPOR SALONLARINDA ÇALIŞAN KADIN ANTRENÖRLERİN YAŞADIKLARI SORUNLAR

4.1. Araştırmanın Konusu

Spor salonları birçok alanı içinde bulunduran ve bireylere çeşitli hizmetler sunan sektörlerden biridir. Spor salonlarında fitness başta olmak üzere pilates, zumba, vücut geliştirme ve boks gibi birçok hizmet sunulmaktadır. Son yıllarda yaşanan covid-19 pandemisinin etkisiyle beraber spor salonlarına karşı ilgi de çoğalmıştır. Bu ilgi neticesinde yeni spor salonları açılmış ve mevcut spor salonlarında da genişlemeye gidilmiştir. Spor salonlarında çalışan kadın antrenörler, çalışma arkadaşlarıyla ve çeşitli müşteri tipleri ile yoğun bir tempo içinde çalışmaktadır. Çalışma koşulları bakımından erkek egemen bir yapıya sahip olan spor salonlarında, kadın çalışanlar farklı deneyimler yaşamaktadır. Çalışmamızda spor salonlarında müşteriler ile yakın bir iletişim içinde olan kadın antrenörlerin çalışma koşulları ve bu çalışma koşullarını nasıl algıladıkları konumuzu oluşturmaktadır. Araştırmanın konusu, spor salonlarında çalışan kadın antrenörlerin yaşadıkları sorunların neler olduğu incelenmektedir.

4.2. Araştırmanın Amacı

Türkiye’de spor salonları ve fitness ile ilgili bazı araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Ancak bu araştırmalarda konu olarak spor salonlarındaki üyelerin beklentileri, kişilik özellikleri ve hizmet kalitesine yönelik çalışmalar tercih edilmiştir. Yapılan literatür taramalarında spor salonlarında çalışan kadın antrenörlerin karşılaştıkları fiziksel ve psikolojik sorunlara yönelik herhangi bir çalışmanın daha önce gerçekleştirilmediği görülmüştür. Konu bakımından farklılık gösterse de çalışmamıza bazı açılardan benzeyen bir çalışmaya rastlanmıştır. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesinde Ferhat Yılmaz tarafından gerçekleştirilen “Kamu ve Özel Spor Kurumlarında Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromunun Analizi” başlıklı yüksek lisans tezidir. Konu bakımından özel spor salonlarını kapsamı altına alması ve kadın çalışanlara yönelik olması açısından benzerlik gösterse de, kadın çalışanların cam tavan sendromunu incelemesi bakımından farklılık göstermektedir. 2018 yılında gerçekleştirilen bu tezde kadın çalışanların cam tavan sendromu incelenmiştir. Bizim çalışmamızda incelediğimiz konu ise kadın antrenörlerin yaşadıkları problemlerdir. “Kadın çalışanların spor salonlarında kariyerleri

açısından ilerleme imkânları bulunmakta mı?” veya “Spor salonlarında kariyer bakımından yükselme konusunda engeller yaşıyorlar mı?” şeklinde sorulara da araştırmamızda cevap aradığımız için Ferhat Yılmaz tarafından gerçekleştirilen bu çalışma tezimizi hazırlarken bize yardımcı olmaktadır.

Bu Çalışma da spor salonlarında yaşanan çalışma sorunları ve bu sorunların kadın antrenörler açısından etkisinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

4.3. Araştırmanın Önemi

Yapılan literatür taramalarında spor salonlarında çalışan kadın antrenörlerin karşılaştıkları fiziksel ve psikolojik sorunlara yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Literatürde kadın sorunları ve kadın haklarına yönelik birçok çalışma olmasına rağmen genel olarak uygulamalı çalışmalar daha farklı hizmet sektörlerinde gerçekleştirilmektedir. Erkek egemen bir yapıya sahip olan spor salonları sektöründe kadınlara ve kadın çalışanlara yönelik herhangi bir çalışmanın yapılmaması nedeniyle bu çalışmanın yapılması önemli görülmektedir. Ayrıca son zamanlarda spor salonlarını tercih eden insan sayısının artması da bu alanı güncel bir konu haline getirmektedir. Spor salonlarında çalışan kadın antrenörlerin karşılaştıkları sorunları farklı boyutlarda ele alan bu çalışma ile bu sektörde çalışan kadınların sorunları gözler önüne serilecektir. Bu alanda çalışan kadın antrenörlerin nasıl şartlarda çalıştığı ve karşılaştıkları sorunlar neticesinde bu sektöre bakış açıları hakkında bilgi toplanacağı için kuramsal açıdan alana katkı sağlayacaktır.

Bu bilgiler ışığında tez konusunun güncel bir konu olması ve yapılan araştırmalar neticesinde literatürde henüz çok fazla kaynak olmamasından dolayı tez çalışmamız özgün bir çalışma olacaktır. Ayrıca yapacağımız bu çalışmanın literatürdeki boşluğu dolduracağı düşünülmekte ve gelecekteki çalışmalara temel oluşturabileceğinden dolayı önem teşkil etmektedir.

4.4. Araştırmanın Yöntemi

Bursa ilinde bulunan spor salonlarında çalışan kadın antrenörlerin sorunlarının neler olduğu ile ilgili yapılan bu çalışmada bir nitel araştırma yöntemi olan yarı yapılandırılmış mülakat tekniğinden yararlanılmıştır. Görüşme formundaki sorular hazırlanırken yarı yapılandırılmış mülakat tekniğine uygun soruların seçilmesine dikkat edilmiştir.

Bursa ilinde bulunan spor salonlarında çalışan 16 kadın çalışan ile irtibata geçilmiş ancak bazıları görüşmeyi kabul etmemiştir. Görüşmeyi kabul eden 13 kadın antrenöre araştırmacı tarafından hazırlanan 26 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış mülakat formu katılımcıların isteği üzerine çalıştıkları ortam olan spor salonlarında ve mola saatleri içerisinde uygulanmıştır. Katılımcılarımız geç saatlere kadar çalıştıkları ve haftalık bir gün izinli oldukları için sadece çalıştıkları yerde mola saatleri içinde görüşmeyi kabul etmişlerdir. Katılımcılarla çalışma ortamında gerçekleştirilen görüşmelerde yüksek sesli müzikten dolayı ses kaydı alınması uygun görülmemiştir. Ayrıca katılımcılar seslerinin kayda alınmasını istemediklerini de belirttikleri için mülakat esnasında kadın antrenörlerin sorulara verdikleri cevaplar not alınarak yazıya çevrilmiştir.

Katılımcılara gerçekleştirilen çalışmada hiçbir şekilde kişisel bilgilerinin paylaşılmayacağı konusunda bilgi verilmiştir. Bu yüzden çalışmada yer alan katılımcıların isimleri yerine kodlar kullanılmıştır. Ayrıca tam bir gizlilik olması açısından kadın antrenörlerin çalıştıkları spor salonlarının isimleri de çalışmada gizli tutulmuştur.

Araştırmacı tarafından katılımcılarla bizzat gerçekleştirilen mülakat formuna katılımcıların verdikleri cevaplar tekrar tekrar okunmuş ve bunun sonucunda elde edilen veriler içerik analizi ile incelenmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen materyaller kodlama yöntemi ile veriye dönüştürülmüştür.

4.5. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmada 16 katılımcı ile görüşme hedeflenmiş ancak 13 katılımcı ile görüşme sağlanmıştır. Katılımcılar Bursa ilinde bulunan spor salonlarında çalışan kadın antrenörlerden oluşmaktadır.

Bizzat araştırmacı tarafından 15 dakika ile 20 dakika arasında gerçekleşen görüşmeler katılımcıların isteği üzerine çalıştığı spor salonlarında yapılmış olup, yapılan mülakat sorularına verilen cevaplar not alınarak yazıya geirilmıştir.

4.6. Araştırmanın Soruları

Hizmet sektörlerinde çalışan kadınların sorunlarına yönelik birçok çalışma yapılmıştır. Spor salonlarında çalışan kadın antrenörlerin sorunlarına yönelik ise herhangi bir çalışma gerçekleştirilmemiştir. Bu alışmada Bursa ilinde bulunan spor salonlarında çalışan kadın antrenörlerin karşılaştıkları sorunların neler olduğu ve çözüm önerilerinin belirlenmesi hedeflenmektedir.

Daha önce spor salonlarında çalışan kadın antrenörlerin sorunlarına yönelik bazı çalışmalar gerçekleştirilse de bizim araştırmamızla aynı olmadığı için araştırmada hipotez oluşturulması güçleşmiştir. Bu yüzden aşağıdaki araştırma problemleri oluşturulmuştur.

Araştırma Problemi 1: Spor salonlarında çalışma ücretleri kadın çalışanlar için yeterli mi?

Araştırma Problemi 2: Spor salonlarının çalışma saatlerinden kadın çalışanlar memnun mu?

Araştırma Problemi 3: Spor salonlarının çalışma ortamından kadın çalışanlar memnun mu?

Araştırma Problemi 4: Spor salonlarında çalışan kadınlar iş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kurabilmektedirler mi?

4.7. Araştırmanın Bulguları

Bursa ilinde bulunan spor salonlarında çalışan kadın antrenörlerin karşılaştıkları fiziksel ve psikolojik sorunların değerlendirildiği bu çalışmada 13 katılımcıyla yarı yapılandırılmış

mülakat tekniği kullanılarak 26 sorudan oluşan görüşme formu uygulanmıştır. Katılımcıların yaşı, statüsü, eğitim durumu ve medeni durumunun çalışma hayatına olan etkileri değerlendirilmiştir. Katılımcıların görüşme sorularına verdikleri cevaplar Maxqda 2022 Demo Sürümü Programı kullanılarak beş temaya ve alt kodlara ayrılmıştır. Ayrıca katılımcıların sorulara verdikleri cevaplar doğrudan alıntılar yapılarak yorumlanacaktır.

Tablo 5

Araştırmanın Temaları ve Alt Kodları

<i>Sorunlar</i>	
<i>Ücret</i>	Fazla Çalışma Ücreti Vardiyalı Çalışma
<i>Çalışma Süresi</i>	Mola Süresi Yıllık İzinler Uzun Çalışma Süreleri
<i>Çalışma Koşulları</i>	Fiziksel Sorunlar Psikolojik Sorunlar Kariyer İmkânları
<i>İş ve Aile Hayatı Dengesi</i>	Sosyal Hayat Aile Hayatı
<i>Kişisel İlişkiler</i>	Yönetici İlişkileri Çalışma Arkadaşları İle İlişkileri Müşteri İlişkileri

Yarı yapılandırılmış görüşme soru formu ile gerçekleştirilen görüşmeler spor salonlarında kadın antrenörlerin mola saatlerinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler 15 dakika ile 20 dakika arasında sürmüştür. Yapılan görüşmeler sırasında bazı katılımcıların mola süreleri kısıtlı olduğu ve sürekli müşterilerle irtibatla olduğu için sorulara daha hızlı cevaplar verdiği gözlemlenmiştir.

4.7.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Mülakatlarımız 13 kadın antrenör ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar 20-45 yaş aralığındadır. Spor salonlarında çalışma yaş aralıklarına bakıldığında 20-28 yaş aralığının daha fazla olduğu görülmüştür. Genel olarak baktığımızda spor salonunda çalışan kadınların bu sektörü sevdiği gözlemlenmiştir. Çalışma hayatı bakımından her ne kadar çalışanlar bu sektörü sevse de kariyer bakımından yükselme olanağının olmadığı öğrenilmiştir. Katılımcılar bu sektörde deneyim kazanmayı ve kendi spor salonunu kurmayı bir kariyer olarak nitelendirmektedir.

Tablo 6

Katılımcıların Demografik Özellikleri

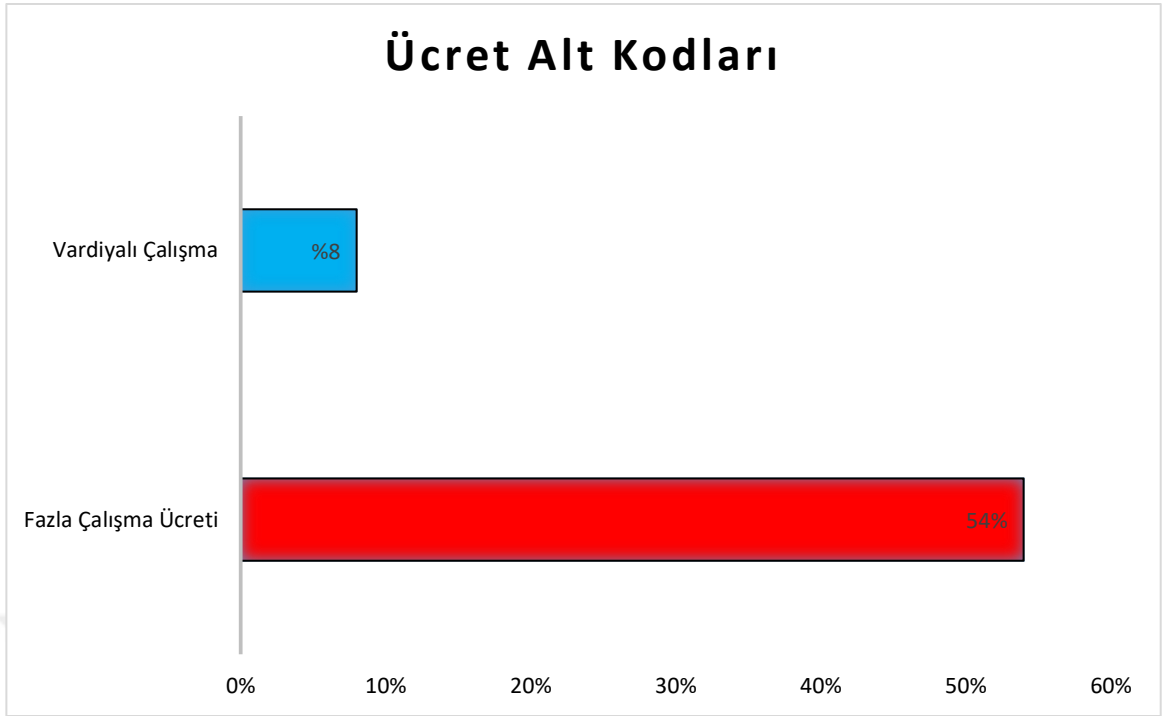
RUMUZ	CİNSİYET	YAŞ	EĞİTİM DURUMU	ÇALIŞMA YILI	MEDENİ DURUM	ÇOCUK SAYISI
KATILIMCI 1	KADIN	20	Önlisans	1 yıl	Bekar	-
KATILIMCI 2	KADIN	25	Üniversite	7 ay	Bekar	-
KATILIMCI 3	KADIN	25	Üniversite	3 yıl	Bekar	-
KATILIMCI 4	KADIN	28	Üniversite	5 yıl	Bekar	-
KATILIMCI 5	KADIN	23	Önlisans	4 yıl	Bekar	-
KATILIMCI 6	KADIN	25	Lise	4 yıl	Evli	2
KATILIMCI 7	KADIN	45	Lise	6 yıl	Evli	2
KATILIMCI 8	KADIN	32	Üniversite	10 yıl	Bekar	-
KATILIMCI 9	KADIN	34	Üniversite	5 yıl	Evli	3
KATILIMCI 10	KADIN	36	Lise	8 yıl	Evli	1
KATILIMCI 11	KADIN	43	Lise	9 yıl	Evli	3
KATILIMCI 12	KADIN	36	Önlisans	8 yıl	Evli	2
KATILIMCI 13	KADIN	29	Üniversite	3 yıl	Bekar	-

Katılımcıların eğitim seviyesini incelediğimizde 4 katılımcı lise mezunudur. 3 katılımcı önlisans, 6 katılımcı ise üniversite mezunudur. Lise mezunu olan çalışanlar üniversite okumak istemedikleri ya da spor salonunu sevdikleri için çalışmaya başlayan kişilerdir. Mesleki açıdan uzmanlık gerektiren bu iş için özellikle bireylerin bu işe girebilmesi için önceden antrenörlük eğitimi alarak antrenörlük belgesi alması gerekmektedir. Önlisans ve lisans mezunu olan bireylerinde spora olan eğilimlerinden ve kendi alanlarından iş bulma imkânlarının kısıtlı olmasından kaynaklı bu sektörü tercih ettiği görülmüştür.

Ayrıca katılımcıların medeni durumuna bakıldığında 7 katılımcının bekâr, 6 katılımcının ise evli olduğu görülmüştür. 13 katılımcı arasında sadece bir tanesi vardiya çalışmaktadır.

4.7.2. Ücret

Hizmet sektörleri arasında yer alan spor salonları günümüzde daha yeni yeni gelişmeye ve çoğalmaya başladığı için spor salonlarındaki ücretlerde de bir dengesizlik olduğu görülmektedir. Günümüzde antrenör sayısının azlığından kaynaklı spor salonlarında istihdam edilmek üzere antrenör bulmak her ne kadar zor olsa da çalışan antrenörlerinde kıymeti bilinmemektedir. Özellikle ücretlerde belirli bir ücretin alınmaması bu sektördeki en büyük belirsizliklerden biridir. Bazı antrenörler asgari ücret düzeyinde maaş alırken, bazı antrenörler ise çalıştıkları saate göre fazla ücret almaktadır. Ayrıca kişinin deneyiminin de ücretlere etkili olduğu görülmüştür. Ancak yine de her spor salonunda yöneticinin ücret belirleme kriterine göre antrenörlerin maaşı da değişmektedir. Bu yüzden spor salonlarında çalışan bazı katılımcılar ücretlerden memnun değildir.



Şekil 1. Ücret ve Alt Kodları

Araştırmamızda ücreti tema olarak ve fazla çalışma ücreti ile vardiyalı çalışmayı ise alt kodlar olarak ele alınmıştır. Spor salonlarında çalışan kadın antrenörler çalıştıkları sekiz saatin üstünde çalıştıkları her fazla saat için ücret almaktadır. Bunun dışında herhangi bir prim veya başka bir ücret almamaktadırlar. Katılımcıların %46'sı çalıştıkları fazla çalışma için aldıkları ücretten memnunken geriye kalan %54'ü ise fazla çalışma ücretinden memnun değildirler.

“Üzülerek söylüyorum günümüz şartlarına bakarak ücretlerle ilgili bazı sıkıntılar görüyorum. Çalışma bakımından ücretlerin daha yüksek olmasını isterdim açıkçası” Katılımcı 1 (20).

“Diğer büyük şehirlere göre bursa ilindeki antrenör maaşları daha düşük kalıyor” Katılımcı 3 (25).

“Çalışma saatlerine ve çalışma şartlarına göre ücretler bence çok az” Katılımcı 5 (23).

“Çalışma şartlarına göre ücretlerin daha fazla olması gerektiğini düşünüyorum. Hiç değilse aldığımız ücretin üstüne arada prim verilebilir diye düşünüyorum” Katılımcı 7 (45).

“Ücretler çalıştığın saate göre değişiyor tabiki de. Ama çalışma koşullarını göz önünde bulundurduğumuzda herkes bu sektörü tercih etmiyor bu yüzden ben ücretleri az buluyorum” Katılımcı 10 (36).

“Spor salonu sektörü kolay gibi görülüyor ama sürekli insanlarla uğraştığın bir meslek olduğu için de yorucu oluyor. Kadınlar pek bu mesleği tercih etmiyor çalışma şartlarından dolayı. Bu yüzden ben ücretlerin biraz daha yüksek olmasını isterdim. Evet, asgari ücretten biraz daha fazla alıyoruz çünkü çalışma saatlerimiz fazla. Neredeyse tüm zamanımız işte geçiyor hiç değilse bunun telafisini biraz daha fazla bir ücretle veya primle almak isterdim” Katılımcı 11 (43).

“Çalıştığımız saatlere göre ücretler değişiyor. Çalışma saatlerimizin karşılığını maddi açıdan alıyoruz ama manevi açıdan kaybedilen zamanı pek karşılamıyor. Çünkü bütün günümüz işte geçiyor çalışma saatlerini de herkes kabul edip çalışmak istemiyor bu yüzden ücretlerin biraz daha yüksek olmasını isterdim açıkçası” Katılımcı 13 (29).

Araştırmamızda spor salonlarında çalışan kadın antrenörlerin maaşlarının saatlerine göre değişiklik gösterdiğini belirtmişlerdir. Ancak genel olarak çalıştıkları saatlerin uzunluğundan ve bu mesleği tercih eden kişi sayısının azlığından kaynaklı olarak verilen ücret spor salonlarında çalışan kadın antrenörleri memnun etmemektedir. Bazı katılımcılarımız ise çalıştıkları saatin uzunluğuna göre aldıkları maaşın gayet ideal olduğunu düşünmektedir. Ayrıca katılımcılarımız spor salonunda ücretlerin çalıştıkları saate ve deneyimlerine göre de değişiklik gösterdiğinden bahsetmektedir.

“Çalışma saatleri uzun olsa da bunun karşılığını alıyoruz, saate göre maaşında değişiklik gösteriyor. Spor salonundaki ücretleri ben beğeniyorum açıkçası. Sonuçta bazı mesleklere göre ücretler daha yüksek oluyor bu sektörde” Katılımcı 2 (25).

“Çalışma şartlarına göre ideal olduğunu düşünüyorum. Zaten saatlerin uzunluğuna göre maaşında değişiklik gösteriyor. Bence kimsede bu konuda bir sıkıntı yaşamıyordur” Katılımcı 4 (28).

“Ücretlerin ekonomik şartlara göre normal olduğunu düşünüyorum. Çalışma saatine göre ücretini de alıyorsun” Katılımcı 6 (25).

“Çalıştığın saate ve donanımına göre değişiklik gösteriyor. Ben ücretlerden memnunum” Katılımcı 8 (32).

“Ücretler kişiden kişiye göre değişebiliyor. Çalıştığın saatlere göre değişiklik gösteriyor. Ben kendi ücretimden gayet memnunum” Katılımcı 9 (34).

“Spor salonu bize ait olduğu için asgari ücrete yakın bir maaş alıyorum ama bana yetiyor bence ideal” Katılımcı 12 (36).

Bazı spor salonlarında çalışan kadın antrenör sayısı iki kişi olduğu için vardiyalı bir şekilde çalışılmaktadır. Araştırmamıza katılan katılımcılar arasında sadece 1 tanesi vardiyalı bir şekilde çalışmaktadır.

“Çift vardiya çalışıyorum ben. Sabah 9’dan akşam 5’e kadar açık bizim salon. Ya sabah 7 saat ya da akşam 7 saat çalışıyorum ben çok ideal buluyorum bu çalışma sistemi benim açımdan çalışma saatleri çok verimli” Katılımcı 8 (32).

Çalışmamıza katılan altı katılımcı ise tek kadın antrenör olduğu için vardiyalı çalışmamaktan şikayetçidirler.

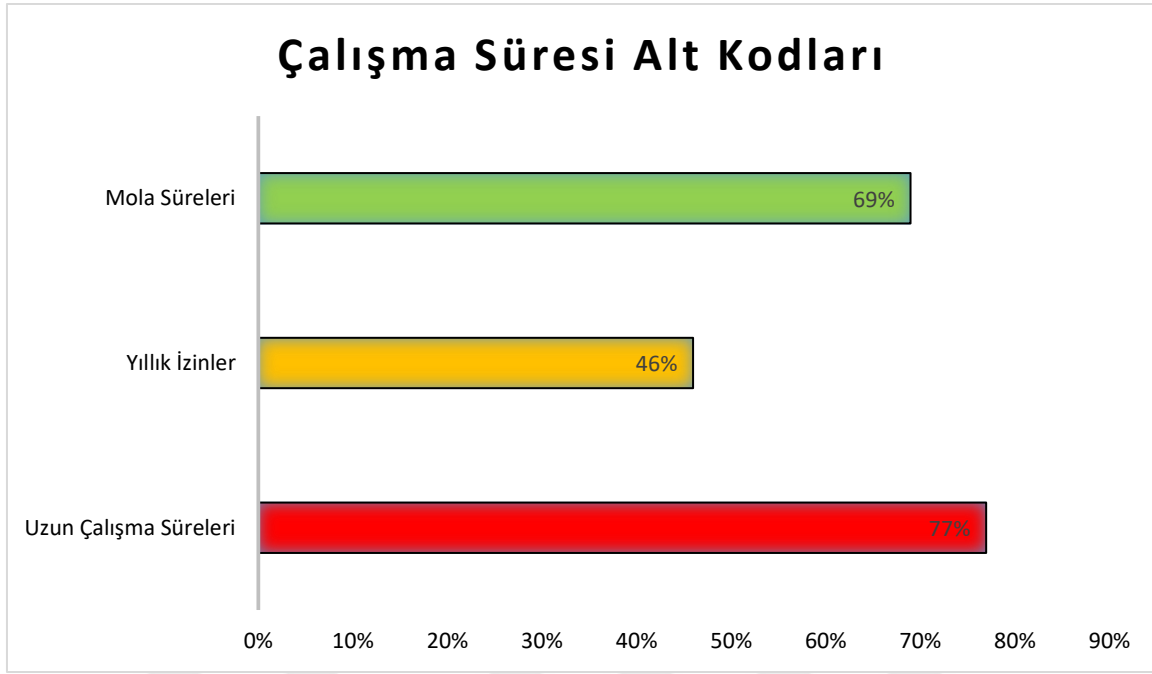
“Bazı spor salonları iki kadın antrenör çalıştırarak çift vardiya yapabiliyor. Bu durum çok avantajlı aslında keşke bizim salonda da olsa. Böylelikle kendime ve aileme daha çok vakit ayırabilirdim” Katılımcı 9 (34).

Genel olarak spor salonlarında çalışan kadınlar sigortalı bir şekilde çalışsalar da spor salonlarında çalışmanın memnun edici olmayan yanlarından birinin ücretler olduğunu belirtmişlerdir. Spor salonlarında çalışan katılımcıların çalıştıkları fazla zaman için aldıkları ücretlerin çalıştıkları zamanı telafi etmediği görülmüştür. Ayrıca vardiyalı olarak çalışamayan kadın katılımcıların ise bu durumdan şikâyetçi olduğu görülmüştür. Çünkü tek başına çalıştıkları için spor salonlarında çalışan kadın katılımcılar çalıştıkları uzun zamandan, ailelerine yeterli zamanı ayıramadıklarından ve izin alma konusunda şikâyetçidirler. Vardiyalı bir şekilde çalışan tek katılımcının ise bu durumdan ve ücretlerden memnun olması diğer katılımcıların haklılığını kanıtlamaktadır.

4.7.3. Çalışma Süresi

Spor salonlarında kadın antrenör olarak çalışmanın zorluklarından biride çalışma süreleridir. Uzun çalışma saatlerine sahip olan spor salonları en az haftanın 6 günü hizmet vermektedirler. Spor salonları resmi tatiller de ve bayram tatillerinde ise hizmet vermemektedir. Hizmet sektörü olduğu için sürekli olarak müşterilere hizmet vermektedir. Bu yüzden çalışma süresi ile ilgili 3 tane alt kod oluşturulmuştur. Bunlar mola süresi, yıllık izinler ve uzun çalışma süreleridir.

Yapılan araştırmada çalışanların öğle molası ve akşam molası olarak genel bir yemek molası olduğu görülmüştür. Ancak mola süreleri çalışılan spor salonuna göre değişiklik göstermektedir. Spor salonunda genelde tam gün çalışan kadın antrenörlerin gün içinde mola yaptıkları saatlerin spor salonun yoğunluğuna göre değiştiği görülmüştür.



Şekil 2. Çalışma Süresi ve Alt Kodları

Araştırmamızda katılımcıların en çok bahsettiği ve şikâyetçi olduğu konulardan biride dinlenme süreleridir. Katılımcıların %69'u mola sürelerinin yetersizliğinden ve dengesizliğinden bahsederken bazı katılımcılar ise bu durumun yeterli ve avantajlı olduğunu düşünmektedir. %46'lık bir kesim ise yıllık izinleri istedikleri zaman aralıklarında alamadıkları için şikâyetçidirler. Katılımcıların %77'si ise spor salonlarındaki çalışma sürelerinin uzunluğundan yakınmıştır.

“Çalıştığım salonda dinlenme olarak özel saatler yok sadece öğlen yemek ve akşam yemeği molası var ama müşterinin olmadığı zamanlarda da çay kahve molaları verebiliyoruz. Sürekli olarak yoğun olmadığından dolayı aşırı bir tempoda çalışmıyoruz. Bu yüzden yeterince dinlenebiliyorum” Katılımcı 1 (20).

“Spor salonunda yemek molası dışında genellikle de salonun yoğunluğuna göre dinlenme süreleri de değişiklik gösteriyor ama ben memnunum bu durumdan zaten çok yorucu bir işimiz olmuyor” Katılımcı 2 (25).

“Müşterilerin yoğunluğuna göre değişiklik gösterebiliyor. Genelde öğle ve akşam molaları oluyor ama bu saatlerde müşteri yoğunluğu varsa başka bir zaman diliminde molayı yapıyoruz. Dinlenme süreleri bence gayet yeterli ben çok memnunum bu durumdan” Katılımcı 4 (28).

“Belirli bir dinlenme süresi yok işin yoğunluğuna göre biz kendimize dinlenme süresi belirliyoruz. Tek sıkıntısı tam dinlenme anında müşteriyle ilgilenmen gerekebiliyor. Yani oturup da yarım saat dinleneyim diyemiyorsunuz biraz kesik kesik dinleniyorsunuz. Ama bence bu bir sıkıntı değil çünkü salon sürekli yoğun olmuyor dinlenecek çok zaman oluyor” Katılımcı 8 (32).

Araştırmamıza katılan antrenörlerden sadece 4 tanesi mola sürelerinden memnundur. Bu katılımcıların mola sürelerinin yeterli olduğunu ve bu sektöre göre normal olduğunu söylemektedir. Bunun dışında kalan 9 katılımcı çalışma saatleri içerisinde mola sürelerinin yeterli olmadığını ve belirli bir mola zamanının olmamasından memnun değildirler. Dinlenme süreleri içinde bile müşterilerle ilgilenmek zorunda oldukları için molalarından keyif alamadıklarından bahsetmektedirler. Özellikle haftalık bir gün izinli oldukları için haftalık yeterli bir şekilde dinlenemediklerinden de şikâyetçidirler.

“Gün içinde yemek molası dışında dinlenme sürelerinde belirli bir düzen yok. Yemek molası verdiğimizde bile müşterilerle ilgilenmemiz gerekebiliyor. Zaten haftada sadece bir gün izinliyiz gün içinde de yeterince dinlenemediğimiz için bu durum bizim açımızdan can sıkıcı oluyor” Katılımcı 3 (25).

“Dinlenme sürelerini az buluyorum. Sürekli çalıştığımız için neredeyse yemek yemeye bile vakit bulamıyorum. Tam yemeğe oturacaksın hop bir müşteri geliyor onunla ilgileniyorsun mecburen” Katılımcı 5 (23).

“İşin yoğunluğuna göre dinlenme saatlerini kendimiz belirliyoruz. Günlere ve saatlere göre salonun yoğunluğu değişiyor bu yüzden belirli bir saatte göre dinlenemiyoruz” Katılımcı 6 (25).

“Genelde salonun yoğun olmadığı zamanlarda mola veriyoruz. Yemek yiyebilmek için bile üye sayısının azalmasını bekliyoruz. Yemek yerken bile müşteri gelince ilgileniyoruz yemeğimiz yarım kalıyor bu can sıkıcı oluyor bazen” Katılımcı 7 (45).

“Salonun yoğun olmadığı vakitlerde dinlenebiliyoruz. Tam bir dinlenme saatleri yok o yüzden. Standart bir dinlenme süresinin olmaması biraz sıkıntılı. Çünkü sen tam dinleneceksin pat müşteri geliyor ilgileniyorsun bu yüzden keyifli bir dinlenme geçiremiyorsun” Katılımcı 9 (34).

“Spor salonlarında çalışma saatleri değişiklik gösterse de genellikle spor salonları 12 saat boyunca açıktır. Bizde 11 saat boyunca çalışmak durumunda kalıyoruz. Bunun içinde iki saat öğlen ve akşam yemekleri için mola veriliyor. Ama tabi ki bu saatler arasında yoğun olduğumuz zamanlarda bu süreler kısalabiliyor. Eğer o gün bir yoğunluk varsa otomatik olarak sende molayı az yapıyorsun bu da haliyle can sıkıcı oluyor” Katılımcı 10 (36).

“Spor salonumuzda belirli bir dinlenme zamanı yok. Tabi ki yemek molalarımızı yapıyoruz ama özellikle şu saatte diye belirtemem. Çünkü spor salonundaki yoğunluk günden güne ve saatten saate değişiklik gösteriyor. Biz molaya çıkmak için spor salonunun en boş olduğu vakti bekliyoruz. Bu durum biraz bizim açımızdan yorucu çünkü düşünsenize tam molaya çıkacaksınız yeni bir üye geliyor en az yarım saat onunla ilgilenmeniz gerekiyor. Mola süreleri biraz diken üzerinde geçiyor o yüzden. Özellikle sadece haftada bir gün tatilimizin olması da yeterince kendimize ve ailemize vakit ayıramamamıza neden oluyor. Benim eşimde çalıştığı için sadece Pazar günleri ailecek vakit geçirebiliyoruz ama o da pek verimli olmuyor haliyle ev mesaisi de sizi bekliyor” Katılımcı 11 (43).

“Belirli bir dinlenme sürem yok. Müşterinin yoğunluğuna göre dinlenme süremi ayarlıyorum. O an spor yapan kişi sayısı azsa yemek yemeye veya çay kahve içmeye gidiyorum. Ama tabi herhangi bir üye gelirse onunla ilgilenmek için geri gidiyorum. Hizmet sektörü biraz

böyle oluyor tempolu bir meslek bu yüzden dinlenme zamanları biraz sıkıntılı oluyor” Katılımcı 12 (36).

“Salonun yoğunluğuna göre kendim ayarlıyorum dinlenme sürelerini. Hani üyelerin olduğu vakitte hadi ben dinlenmeye gidiyorum diyemiyorsunuz zaten hemen yöneticimiz uyarıyor üye spor yapıyor senin ne işin var aşağıda diye. O yüzden genelde üyelerin çok az olduğu vakitlerde dinlenebiliyoruz. Ayrıca dinlenme vaktinde üye gelirse yine onunla ilgilenmemiz gerekiyor yani biraz dinlenme zamanları sıkıntılı verimli bir şekilde dinlenemiyorum” Katılımcı 13 (29).

Katılımcılar spor salonlarında haftanın altı günü çalışmaktadır. Haftada sadece bir gün izini olan katılımcılar bu izinleri ise spor salonun kapalı olduğu gün olan Pazar günü kullanmaktadır. Resmi tatillerde kapalı olan spor salonları yine sadece resmi olan bayram günlerinde kapalıdır. Bu yüzden uzayan bayram tatillerinden spor salonları etkilenmemektedir.

Katılımcıların haftada sadece bir gün izinli olması dinlenmeleri için yeterli olmamaktadır. Ayrıca gün içinde dinlenecekleri zamanın farklılaşması ve sürekli olarak değişiklik göstermesi de katılımcılar için ayrı bir sorun teşkil etmektedir. Bunun dışında katılımcılar yerine bakabilecek bir kadın antrenörün olmamasından da şikâyetçilerdir. Katılımcılarımızdan 3 tanesi yerine bakabilecek bir kadın antrenörün olmamasından dolayı yıllık izinler konusunda sorunlar yaşamaktadır.

“Haftalık zaten bir gün izinliyiz Pazar günleri dışında başka bir gün izin almak sıkıntılı oluyor yerine bakacak kimseyi bulamıyorsun. Bir düğün oluyor veya bir yere gitmek istiyorsun izin alamıyorsun. Yıllık izinlerde bile istediğin zamanda alamıyorsun. İlk başta yerime bakacak bir antrenör bulmamız gerekiyor ondan sonra o gelecek kişiye göre iznimi ayarlıyoruz. Tek kadın antrenör olunca sıkıntılı bu izin işleri” Katılımcı 4 (28).

“Haftalık bir gün izinliyim bunun dışında çok önemli bir şey olursa yerime bakacak birini bulmaya çalışıyoruz ona göre izini ayarlıyorum. Bu biraz sıkıntılı çünkü tatile gidecek

oluyorum veya yıllık izin zamanımı kullanacak oluyorum ayarlayacağımız kişiye göre tarihleri belirliyoruz” Katılımcı 9 (34).

“İzin konusunda sıkıntı yaşıyorum çünkü tek kadın antrenörüm. Hani normal günlerde izin zaten sıkıntılı da yıllık izin için izin almak daha da sıkıntılı. Hani hak edilen bir izin olmasına rağmen istediğim zamanda çıkamıyorum. Yerime bakabilecek başka bir kadın antrenör olmadığı için özellikle spor salonların daha az yoğun olduğu zamanda yıllık izine çıkabiliyorum. Yani yıllık izin zamanıma biraz yöneticimiz karar veriyor” Katılımcı 13 (29).

Katılımcılardan 3 tanesi ise yerine bakacak antrenör ile anlaşamadıkları için yıllık izinler konusunda sıkıntı yaşadığından bahsetmiştir. Katılımcılar yıllık izinlerini yöneticileri ve çalışma arkadaşıyla beraber ayarlamak zorundadır.

“Çalışma arkadaşım ile ayarlayabildiğim takdirde bir sorun olmuyor ama genelde ayarlayamadığımız için izin almada sıkıntı yaşıyorum. Haftalık izinlerimiz zaten Pazar günü ama bunun dışında izin aldığımızda çalışma arkadaşının da buna uyması gerekiyor bazen onun da işi olduğunu söyleyip kabul etmiyor. Hatta bir kere yıllık izini mi kullanmak istemiştım tatile gidecektim ona bunu haber verdiğimde o hafta onunda arkadaşının düğünü olduğunu başka hafta gitmem gerektiğini söyledi. Kabul etmediği için el mecbur ertelemiştım tatil planını” Katılımcı 5 (23).

“Yıllık izin veya herhangi bir izin alacağımız zamanda ilk olarak karşı tarafın uygun olup olmamasına bakıyoruz. Birbirimizin yerine baktığımız için bu zamanlarda karşı tarafında onayı çok önemli oluyor. Eğer o gün uygun değilse izin hop iptal oluyor. Yani iznini bile çalışma arkadaşınla ayarlıyorsun biraz sıkıntılı bir durum” Katılımcı 8 (32).

“İzin almak biraz problemlı oluyor bizim sektörde. Üyeleri biz çalıştırdığımız için bizim olmadığımız gün herhangi bir sakatlık yaşansa herkes sorumlu oluyor. İzin alacağımız zaman çalışma arkadaşım ile birbirimizi idare etmeye çalışıyoruz. Yıllık izinlerimizde ise istediğimiz zaman izine çıkamıyoruz. Çalışma arkadaşımın ve yöneticimle oturuyoruz yıllık izine ne zaman

çıkabileceğimizi konuşuyoruz. Yani tek başına hadi ben yıllık izne çıkıyorum diyemiyorsunuz. İlk başta salonun yoğun olmadığı zamanlara denk getirmek gerekiyor ve çalışma arkadaşınızın da uygun olması gerekiyor izin için” Katılımcı 11 (43).

Katılımcılarımızdan 1 tanesi, antrenörlük yaptığı spor salonunun kendilerine ait olduğunu ve bu yüzden yıllık izinler konusunda herhangi bir sorun yaşamadığını söylemiştir. Özellikle izine çıkacakları zaman spor salonunu kapattıklarını ve ona göre ayarlama yaptıklarından bahsetmiştir. Geriye kalan katılımcılar ise yıllık izinler hakkında düşüncelerini paylaşmamıştır.

“Hayır, yaşamıyorum. Zaten istediğim zaman izine çıkabiliyorum. Özellikle tatile gideceğimiz zaman veya yıllık izin yapacağımız zaman spor salonunu kapatıyoruz. Müşterilere de bu durumu önceden bildiriyoruz. Biz genellikle yıllık izinlerimizi böyle bayram tatili olduğu zamanlara denk getiriyoruz. Zaten o zamanlar spor salonu kapalı oluyor fırsattan istifade bizde tatile çıkıyoruz” Katılımcı 12 (36).

4857 sayılı İş kanunumuza göre haftalık 45 saati aşan çalışma süreler fazla çalışma olarak nitelendirilmektedir. Haftalık 45 saati aşan çalışma süreleri için yöneticinin fazla çalışma ücretini çalışana ödemesi gerekmektedir (Çil, 2007). Bir yılda fazla çalışma toplamı ise 270 saatten fazla olamaz (m.41/8).

Spor salonlarında çalışma süreleri spor salonlarının konumuna, yoğunluğuna, çalışan sayısına ve yöneticilerin kararlarına göre değişiklik göstermektedir. Spor salonları sabahın erken saatlerinden akşamın geç saatlerine kadar hizmet vermektedir. Bu durum çalışan bireylerin çalışma saatlerinin uzamasına yol açmaktadır. Her ne kadar İş Kanuna göre fazla çalışma ücretlerini alsalar da, katılımcılar bu durumdan şikâyetçidir. 13 katılımcıdan 10’u çalışma saatlerinin uzunluğundan şikâyetçidirler. Özellikle bu durum bir dezavantaj olarak görülmektedir. Ayrıca çalışma saatlerinin bu kadar uzun olmasından dolayı yeteri kadar kendilerine, eşlerine, çocuklarına ve sosyal hayatına zaman ayıramadıklarından bahsetmektedirler.

“alışma süreleri fazla olduğu içinde sosyal yaşamına, ailene ve kendine daha az zaman ayırmak durumunda kalıyorsun. Özellikle önemli zamanlarda benim onların yanında olamamam aşırı demoralize ediyor beni” Katılımcı 1 (20).

“Bu sektörde çalışma saatleri uzun oluyor haliyle. Biz vardiyalı çalışmıyoruz çünkü tek kadın antrenör benim bu yüzden tam gün çalışıyorum. Bizim salon sabah saat 9’da açılıyor saat 10 buçuğa kadar hizmet veriyor. Ben saat 11’de iş başı yapıyorum aynı şekilde akşam 10’da da çıkıyorum. Günlük 11 saat çalışıyorum bir günde izinim var. Çalışma süreleri bana göre uzun yani” Katılımcı 2 (25).

“Günlük on saat çalışıyorum ama çalışma saatleri bakımından bir günüm komple spor salonuna gidiyor. Çalışma saatleri sıkıntılı bu konuda. Ama istediğin saatlere uygun spor salonu bulmak da sıkıntılı” Katılımcı 3 (25).

“alışma saatleri bu sektörde uzun. Bu durumu bilerek tercih etmek lazım. Özellikle bir kadın olarak geç saatlerine ayak uydurmak zor oluyor” Katılımcı 4 (28).

“Bir dezavantajı varsa oda çalışma saatlerinin uzunluğu olabilir” Katılımcı 5 (23).

“alışma saatlerinin gece geç saatlere kadar sürmesi beni yoruyor. Çift vardiya alışmadığımız için neredeyse bütün günümüz çalışmayla geçiyor” Katılımcı 6 (25).

“alışma saatlerinin uzun olması ve sürekli insanlarla uğraşmak çok yorucu oluyor. Belli bir süre sonra bu şekilde çalışmaktan bıkıyorsunuz gerçekten” Katılımcı 10 (36).

“Spor salonlarında çalışma saatleri yöneticiye bağılı. Eğer yönetici 12 saat hizmet vermek isterse spor salonu 12 saat boyunca açık kalır. Çalışma saatlerini de ona göre

ayarlıyorlar. Ben günlük 11 saat çalışıyorum. Bana göre çalışma saatleri uzun çünkü gün içinde başka bir şeye zaman ayıramıyorsun” Katılımcı 11 (43).

“Bir hizmet sektörü olduğu için çalışma saatleri uzun. Yemek saatleri ve antrenman yaptığım süreler dışında yaklaşık 10 saat çalışıyorum. Yani eve sadece uyumak için gidiyorum. Hafta sonu da çalışıyorum sadece bir gün tatilim var. Bu sektörün en büyük dezavantajı da uzun çalışma saatleri bence. Çalışma saatleri uzun olduğu için kendime, aileme ve arkadaşlarıma yeterince zaman ayıramama sebep oluyor. Çünkü gün içinde sadece sürekli işteyim, eve gidince de uyuyorum. Bir günlük izinde de her şeyle ilgilenmeye de fırsat kalmıyor” Katılımcı 13 (29).

Çalışmamıza katılan katılımcıların 3 tanesi spor salonlarındaki uzun çalışma saatlerinden şikâyetçi değildir. Bu katılımcılardan bir tanesi ise vardiyalı olarak çalıştığı için çalışma saatlerinin uzunluğundan etkilenmediği için memnundur.

“Spor salonu olduğu için ister istemez çalışma saatleri de uzun oluyor bu yüzden bu durumu pek sorun etmiyorum” Katılımcı 7 (45).

“Çift vardiya çalışıyorum ben. Sabah 9’dan akşam 5’e kadar açık bizim salon. Ya sabah 7 saat ya da akşam 7 saat çalışıyorum ben çok ideal buluyorum bu çalışma sistemi benim açımdan çalışma saatleri çok verimli” Katılımcı 8 (32).

“Çalışma saatleri uzun olan bir sektör. Eğer bu mesleği seçiyorsanız uzun çalışma saatlerini de göz önünde bulundurmak gerekiyor bu yüzden bu konudan bir rahatsızlık duymuyorum ben” Katılımcı 12 (36).

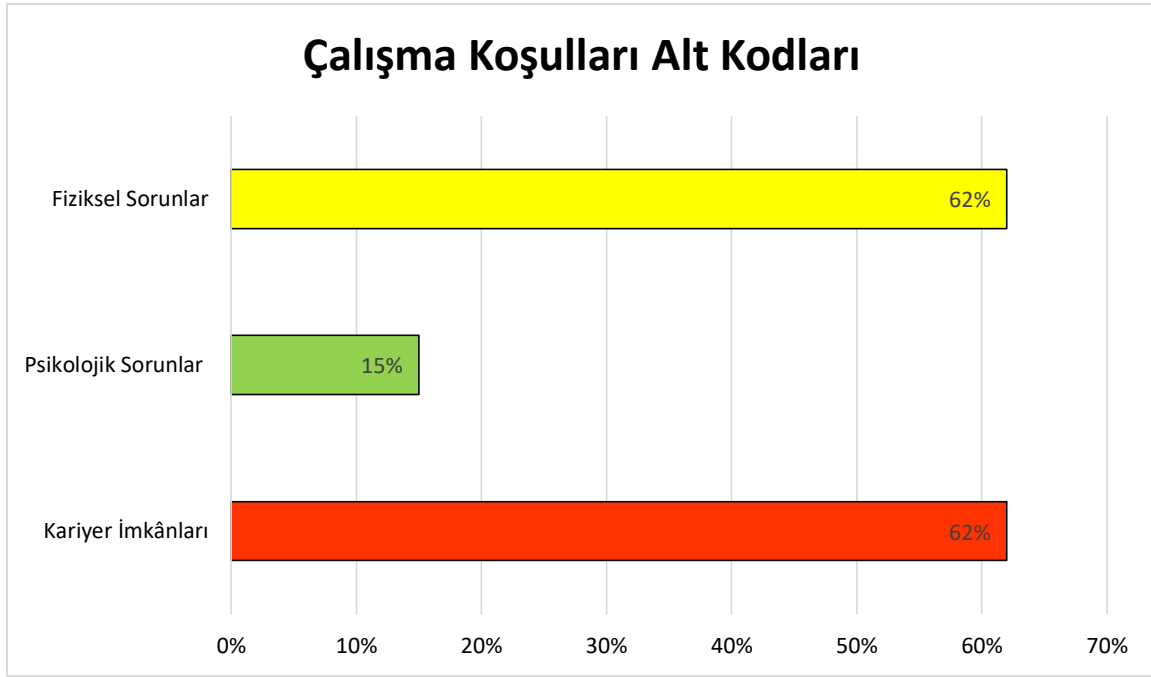
Araştırmamızda özel spor salonlarının çalışma süreleri bakımından kanunlara uygun olarak hareket ettiği görülmüştür. Çalışanlar çalıştıkları fazla çalışma sürelerinin de ücretlerini almaktadır. Ama yine de çalışan kadın antrenörlerin çoğunluğu uzun çalışma saatlerinden

kaynaklı olarak aldıkları ücretlerin yeterli olmadığını düşünmektedir. Özellikle kadın antrenörlerin uzun çalışma saatlerinden dolayı kaybettikleri manevi değerlerin karşılığını maddi olarak alamadıkları görülmüştür.

4.7.4. Çalışma Koşulları

Spor salonları gün içinde çok fazla insana hizmet veren sektörlerden birisidir. Spor salonlarına gelen bireyler kilo verme, kilo alma, vücut geliştirme gibi hizmetler alabilmek için buraya gelmektedir. Bireyler rahat bir şekilde spor yapabilsin diye havalandırma şartlarına çok önem verilmektedir. Ayrıca daha rahat spor yapılabilmesi için loş bir ışıklandırma da tercih edilmektedir. Genellikle spor salonlarındaki bireyleri motive edebilmek içinde sürekli olarak müzik çalmaktadır. Çalınan bu müziklerin sadece spor yapan bireyleri motive ettiği, çalışan bireylerin ise bu durumdan rahatsız olduğu görülmektedir. Ancak bu durumu yöneticiler bir sorun olarak görmemekte ve bu durumu önlemek için herhangi bir önlem almamaktadırlar. Ayrıca spor salonlarında çalışan kadın antrenörler hizmet verdikleri kişiler ile yakın bir şekilde çalıştıkları için de ayrıca bazı psikolojik sorunlarda yaşayabilmektedirler.

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların spor salonlarında çalışmanın sağlık sorunları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla fiziksel ve psikolojik sağlık sorunu yaşayıp yaşamadıkları sorulmuştur. Ayrıca çalışma koşulları açısından bireylerin kariyer imkânlarının öğrenilebilmesi içinde bu mesleğin geleceğini ve kariyer imkânları hakkındaki düşünceleri sorulmuştur.



Şekil 3. Çalışma Koşulları ve Alt Kodları

Araştırmamızda üç alt kod ile çalışma koşulları analiz edilmektedir. Katılımcılar spor salonlarındaki çalışma koşullarından dolayı fiziksel olarak sorun yaşadıkları görülmüştür. Çalışma şartları bakımından bireyler ile direk iletişim halinde olan bu meslekte çalışan kadın antrenörlerinde bazı psikolojik sorunlar yaşadıkları da görülmüştür. Ayrıca çalışma koşulları ve şartlarından dolayı katılımcıların kariyer imkânlarını nasıl değerlendirildikleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Fiziksel sorun yaşayan katılımcı oranı %62 iken psikolojik sorun yaşayan katılımcı oranı %15’dir. Katılımcıların %62’si bu sektörde kariyer imkânının olduğunu söylerken % 38’i ise bu mesleğin kariyer imkânının olmadığını söylemektedir.

Spor salonları yapı bakımından incelendiğinde kapalı mekânlar olarak bilinmektedir. Her ne kadar havalandırma ve ışıklandırma bakımından yeterli koşulları sağlasalar da katılımcılar müzik sesinden rahatsızlık duymaktadır. Spor salonlarında sürekli olarak çalan müziklerden dolayı baş ağrısı çeken katılımcılar yaşadıkları fiziksel sorunları şu şekilde ifade etmişlerdir:

“salonda sürekli olarak çalan müzikler insanı çok yoruyor. Kafa ağrısından her gün bir ilaç içiyorum” Katılımcı 1 (20).

“Ortamdaki gürültü beni çok rahatsız ediyor. Sürekli müzik çalıyor. Aslında müzik dinlemeyi çok severim ama artık ondan da soğudum galiba. Belli bir süre sonra kafam ağrımaya başlıyor otomatik zaten” Katılımcı 2 (25).

“Aslında sporun herkese iyi gelen bir yanı vardır. Beni sadece ortamdaki müzik çok yoruyor. Gerçekten bazen beynimin kulağımdan aktığını düşünüyorum. Kafa ağrısı ise kaçınılmaz bir son bizim için” Katılımcı 3 (25).

“Yani aslında sürekli spor yaptığımız için daha sağlıklıyız. Sadece sürekli aşırı baslı müziklerin çalması kafa ağrısı yapıyor. Mental olarak da eve dönerken aşırı yorgun hissediyorum kendimi” Katılımcı 4 (28).

“Ciddi bir sağlık sorunu yaşamamam da her gün kafam ağrıyarak eve gidiyorum. Spor salonu olduğu için sürekli müzik çalmak zorunda belli bir süre sonra artık kafam uyuyor müzikten” Katılımcı 10 (36).

“Spor salonundaki müzikler beni çok rahatsız ediyor. Spor yaparken dinlemesi zevkli ama günün 11 saati müzik duyunca haliyle kafa ağrısı yapıyor. Müzik çok yoruyor kafayı gerçekten” Katılımcı 11 (43).

“Sadece sürekli olarak müzik çalması belirli bir süre sonra rahatsız ediyor insanı. Bende mesela kafa ağrısı yapıyor o yüzden arada kapıya çıkıyorum müzik sesinden rahatsız olduğum için” Katılımcı 12 (36).

“Herhangi bir sağlık sorunu yaşamadım ama sadece müzikten biraz rahatsız oluyorum. Sürekli çalan müzik belirli süre sonra rahatsızlık veriyor. Bu yüzden ister istemez kafa ağrısı çekiyorum” Katılımcı 13 (29).

Spor salonlarında gün içinde sürekli olarak müzik çalmaktadır. Spor salonlarına gelen üyeler açısından her ne kadar motive edici bir durum olsa da kadın antrenörler bu durumdan rahatsızlık duymaktadır. Bazı katılımcılar salonda çalan müziklerden dolayı kafa ağrısı çektiklerini dile getirmektedir. Katılımcılar müzik sevmesine rağmen belirli bir süre sonra müzikten bile soğuduklarını söylemişlerdir. Bu durum gösteriyor ki spor salonlarında çalışan kadın antrenörler çalan müziklerden değil sürekli olarak müzik çalmasından şikâyetçidirler.

Spor salonlarında çalışan kadın antrenörler her gelen üye ile ilgilenmek zorundadır. Bazen üyelerden kaynaklı olarak bazı sorunlarla da karşılaşabilmektedirler. Çalışmamıza katılan katılımcılar yaşadıkları psikolojik sorunları şu şekilde ifade etmiştir:

“Hayatında spor yapmamış ve özellikle başvurmuş oldukları diyetisyenlerden fayda göremediğini düşünen kişiler büyük umutlarla spor salonlarını tercih ediyor. Bu kişiler hızlı şekilde sağlıklı birer birey olacaklarını düşünerek bizim verdiğimiz antrenman ve beslenme programlarına uymuyorlar. Bu yüzden veremedikleri kilolardan dolayı bizi sorumlu tutuyorlar. Bunu dolaylı yünden bizlere aksettirdikleri için bizim açımızdan psikolojik olarak çok yıpratıcı olabiliyor. Oysaki biz antrenörler bilinçli bir şekilde belli sakatlıklardan uzak temiz bir beslenme ile spor salonuna gelen öğrencilerimizi bu sporun sabırla uzun vadede yapılacağına öğretmeye çalışıyoruz” Katılımcı 6 (25).

“Psikolojik olarak bir aralar uyumada zorluk yaşamıştım. Bunun sebebi salonda bir üyemiz kalp krizi geçirmişti. Hemen ilk müdahaleyi yapmıştık ama maalesef kurtaramadık. Üyemiz elimizde vefat etti bu durum benim aşırı psikolojimi bozmuştu. Bir süre kendimi suçlamıştım sürekli rüyalarım giriyordu bende uyuyamıyordum. Sonra doktora gittim ilaçlarla tedavi olmuşum. Hala anlatırken aklıma geliyor o zamanlar gerçekten çok üzücü bir olaydı” Katılımcı 9 (34).

Çalışmamıza katılan kadın antrenörlerden iki tanesi psikolojik açıdan yaşadıkları sorunları anlatmışlardır. Yaşadıkları psikolojik sıkıntıların kaynağı direkt olarak salon üyeleri ile alakalıdır. Katılımcı 6'nın anlattığı sorun aslında çoğu spor salonunda yaşanan problemlerden birisidir. Çünkü spor salonuna gelen üyeler genellikle çok hızlı bir şekilde istedikleri sonuca ulaşmayı hedeflemektedir. İstedikleri sonuca kısa sürede ulaşamayınca da ilk olarak suçladıkları kişi antrenörler olmaktadır. Bu duruma maruz kalan antrenörlerin çoğu üyelerin söyledikleri sözleri ve davranışları önemsememektedir. Ancak bazı antrenörler üyelerin bu tavırlarını önemseyerek kafaya takmakta ve psikolojik olarak yıpranmaktadır.

Katılımcı 9'un yaşadığı psikolojik sorun ise aslında üyenin bilerek yaptığı bir durumdan kaynaklanmamaktadır. Her ne kadar antrenörlerin bu durumla karşılaşma olasılığı düşük olsa da spor salonlarında ölüm gibi bir durumun yaşanması özellikle orda çalışan antrenörün kendini suçlamasına yol açmaktadır. Spor salonlarına gelen üyelerle birebir ilgilenen antrenörler, kişinin sağlığına uygun antrenmanlar yazmaktadır. Antrenörler özellikle üyelere spor salonlarına gelirken neler yapması gerektiği ve nasıl spor yapması gerektiği hakkında bilgiler vermektedir. Ancak bazen antrenörlerin dediklerine uymayan üyeler antrenmanlarını ağır yapabilmekte veya yemek yiyip direkt spora gelebilmektedir. Bu durumda bazen üyelerin sakatlanmasına ve kalp krizi gibi riskler yaşamalarına yol açmaktadır. Antrenörler üyelerle sürekli ilgilenseler de bazen üyeler kendi başına hareket edebilmekte ve bu yaptıkları hareketlerin sonucu da ağır olabilmektedir. Bu durumdan ilk suçlanan kişiler ise antrenörler olmaktadır. Katılımcı 9 ise üyenin antrenman yaparken kalp krizi geçirmesinden dolayı psikolojik olarak kendini suçlamıştır. Spor salonlarındaki üyelerin sorumlulukları antrenörlerin üzerinde olduğu için bu durumla karşılaşan katılımcı kendini suçlamış ve psikolojik açıdan rahatsızlanmıştır.

Bir hizmet sektörü olan spor salonlarına rağbet son zamanlarda artmaktadır. Spor salonlarına olan bu ilgiden dolayı sürekli olarak yeni spor salonları açılmaktadır. Spor salonlarında istihdam edilmek üzere alınan antrenör sayısı da artmaktadır. Bu yüzden katılımcılara bu mesleğin geleceğini ve kariyer imkânlarını nasıl gördükleri sorulmuştur. Katılımcıların 8 tanesi bu mesleğin bir kariyeri olduğunu söylerken katılımcıların 5'i ise bu mesleğin bir kariyerinin olmadığını söylemektedir.

“Bu mesleğin gelecekte daha da önemli olacağını düşünüyorum. Kariyeri olan bir meslek değil aslında çünkü yükselebileceğin başka pozisyon yok sadece antrenör olarak daha köklü spor salonlarında çalışabilirsiniz” Katılımcı 1 (20).

“Gelecekte spor salonlarının daha çok tercih edileceğini düşündüğüm için antrenörlük mesleğinin de daha göz önünde olacağını düşünüyorum. Bu meslekte yükselme imkânın yok gibi bir şey ama kendini bu alanda geliştirerek kendi spor salonunu açmak bence bu meslekte en iyi yükselmedir” Katılımcı 2 (25).

“Spor salonları gün geçtikçe daha önemli bir hale geliyor o yüzden geleceği olan bir sektör olduğunu düşünüyorum. Kendi spor salonunu açmadığın sürece bir kariyer imkânı görmüyorum” Katılımcı 4 (28).

“Gelecekte spor salonlarının daha da çoğalacağını düşünüyorum. Bu mesleğin bir kariyeri olduğunu düşünmüyorum sadece bu sektörde deneyim kazanabilirsiniz” Katılımcı 7 (45).

“Bu meslek insanlar var olduğu sürece devam eder. Özellikle gelecekte daha da gelişeceğini düşünüyorum. Kariyeri olan bir sektör değil bence sadece kendini geliştirirsen daha donanımlı spor salonlarında çalışabilirsin. Ya da en olmadı kendi spor salonu açabilirsin” Katılımcı 10 (36).

Çalışmamıza katılan katılımcılar spor salonlarının son yıllarda gelişim gösterdiğini söylemektedir. Özellikle tüm katılımcıların ortak düşüncesi bu mesleğin gelecekte daha da çok gelişeceği yönündedir. Spor salonlarının sayısının artması antrenörlere olan talebi de arttırmaktadır. Her ne kadar antrenörlere olan talep artsa da bu sektörü tercih eden antrenörlerden bazıları bu mesleğin kariyerinin olmadığını düşünmektedir. Araştırmamızda bu mesleğin kariyerinin olmadığını düşünen katılımcılar incelendiğinde deneyim yılı az olan da çok olanda ortak fikirde olduğu görülmüştür. Yani aslında bu mesleğe yeni başlayan biri ile bu mesleğe yıllarını vermiş biri arasında bir yükselme olmadığını düşünmektedirler. Antrenörlük

spor salonlarında tek mevki olduğu için bir yükselme olamayacağını söylemektedirler. Ancak bu meslekte deneyim kazanabileceğini ve kendine ait bir spor salonu açabileceğini kariyer olarak değerlendirilebilir bir seçenek olarak da söylemektedirler.

Araştırmamıza katılan diğer katılımcılar ise spor salonlarında antrenörlük mesleğinin kariyerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Bence ileride bu sektör daha da gelişecek. Son yıllara baktığımızda bile spor salonlarının sayısının nasıl hızla arttığını zaten hepimiz görüyoruz. Bu meslekte en iyi kariyer kendini geliştirmek ve spor salonu açmaktır. İleride bende spor salonu açmayı düşünüyorum” Katılımcı 3 (25).

“Gelecekte daha değerli bir sektör olacağını düşünüyorum. Kariyer olarak da kendini ne kadar geliştirirsen o kadar iyi spor salonlarında istihdam edileceğini düşünüyorum” Katılımcı 5 (23).

“Her geçen gün spor salonuna olan talep artıyor ve gelecekte daha iyi yerlere geleceğini düşündüğüm bir sektör. Kariyer olarak da kendi spor salonunu kurmak olabilir” Katılımcı 6 (25).

“Fitness sektörü son beş yıldır ciddi bir gelişim gösteriyor. Salonlar başarılı sporcular ve antrenörler yetiştiriyor. İleride fitness sektörünün dünya sıralamasında olacağını düşünüyorum. Kendini geliştirerek kendi spor salonunu açmak kariyer olarak söylenebilir. Bende ileride kendi salonumu açmayı hedefliyorum” Katılımcı 8 (32).

“Hiç ölmeyecek ve eskimeyecek bir sektör geleceği çok parlak. Bu sektörde kendi spor salonunu açabilirsen kariyer olarak yükselmiş olursun” Katılımcı 9 (34).

“Yıldan yıla spor salonların sayısı da artıyor gelecekte spor salonlarının daha da çoğalacağını düşünüyorum. Bu yüzden antrenörlük mesleği de çok önemli bir hale gelecek. Antrenör olarak kendinizi bu meslekte geliştirirseniz daha iyi spor salonlarında da çalışabilirsiniz. Ayrıca kendinize ait bir spor salonu açarsanız da bu alanda kariyer atlaması yaşarsınız resmen” Katılımcı 11 (43).

“Son yıllarda zaten spor sektörü çok gelişmeye başladı. Artık insanlar spor konusunda daha da bilinçliler bu da spor sektörüne yansıyor tabi. Gelecekte ise bu sektörün daha da gelişeceğini düşünüyorum çünkü insanlar gün geçtikçe sağlıklarına daha da önemsiyorlar. Kariyer açısından normal sektörlere göre böyle müdür veya genel müdür olma gibi bir yükselme şansı yok. Ancak kendini bu sektörde geliştirirsen antrenör olarak derece yükseltme şansın olur ve daha kurumsal yerlerde çalışma imkânın da artar. Ayrıca bu sektörde kendini geliştirerek bizim gibi kendi spor salonunu kurmakta bir kariyer yükselmesi olarak görülebilir” Katılımcı 12 (36).

“Spor salonu bana göre ölmeyecek sektörlerden bir tanesi. Bu yüzden geleceği de çok parlak bu mesleğin. Kariyer olarak antrenörlükte kendini geliştirerek kademeni yükseltebilir ve bu sektörde daha kurumsal spor salonlarında çalışma imkânı bulabilirsin. Ayrıca çevre edinerek de kendi spor salonunu açarak yönetici pozisyonuna yükselebilirsin” Katılımcı 13 (29).

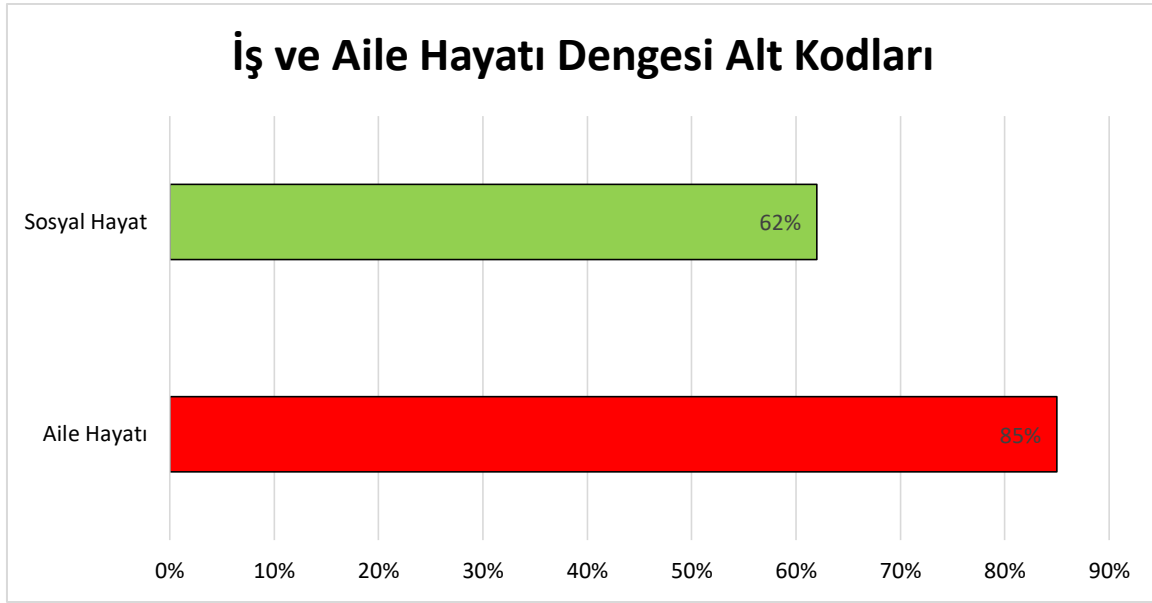
Spor salonu sektöründe antrenör olarak çalışan bireylerin kariyerlerine olan bakış açıları değişiklik göstermektedir. Bu değişikliğin nedeni bireylerin çalıştıkları spor salonlarındaki çalışma koşullarından kaynaklanmaktadır. Bazı spor salonlarında antrenörlerin deneyimine ve bulundukları antrenör kademesine önem verilmemektedir. Bu yüzden bu tip salonlarda çalışan antrenörler kendilerini geliştirseler de çalıştıkları kurumda pozisyon olarak da ücret olarak da bir değişiklik yaşamamaktadır. Spor salonlarında antrenörler olarak çalışan bireyler fitness antrenörlük belgesi almaktadır. Kendini bu alanda geliştirerek 1. kademe antrenörden 4. kademe antrenöre kadar yükselebilmektedirler. Ancak bazı katılımcılar bunu bir kariyer yükselmesi olarak görmemektedir. Bu durumun temel nedeni çalıştıkları kurumda antrenör olarak kademeleri yükselse de pozisyon olarak hiçbir değişim yaşamadıklarından

kaynaklanmaktadır. Bazı katılımcılarımız ise bu kademe yükselmesini bir kariyer yükselmesi olarak görmektedir. Neredeyse çoğu katılımcımız kendilerine ait bir spor salonu açmayı, en büyük kariyer yükselmesi olarak görmektedir. Bir bireyin kendine ait bir spor salonu açabilmesi için kendisini bu alanda geliştirerek 2. kademe antrenörlük belgesini alması gerekmektedir. Çalışmamıza katılan 8 katılımcı bu kademe yükselmelerini ve spor salonu açmayı bir kariyer olarak nitelendirmektedir. Özellikle katılımcı 12'nin de kendini bu alanda geliştirerek kendi spor salonunu kurması bu mesleğin bir kariyerinin olduğunun da göstergesidir.

Katılımcıların da dediği gibi spor gün geçtikçe daha da önemli bir hale geliyor ve bu yaklaşımda spor salonlarına olan ilgiyi de arttırmaktadır. Bu ilgiye cevap verebilmek için de spor salonlarının sayısı da her geçen gün artmaktadır. Spor salonlarının artması ile antrenörlere olan ihtiyaçta artmaktadır. Yani kısaca bireyler sağlığına önem verdikçe spor da hayatımızda olacaktır. Spor hayatımızda oldukça da spor salonlarına ve antrenörlere hep ihtiyaç duyulacaktır.

4.7.5. İş ve Aile Hayatı Dengesi

Dünyada her insan için en önemli olan unsur kişinin kendi sağlığıdır. Özellikle son yıllarda yaşanan pandeminin de etkisiyle bireyler sağlıkları konusunda daha da bilinçlenmişlerdir. Bireyler sağlıklı olabilmek için spor salonlarını tercih etmeye başlamıştır. Bir hizmet sektörü olan spor salonları insanların ihtiyaçları doğrultusunda çalışma şartlarını da bireylere göre düzenlemişlerdir. Spor salonuna sabah müsait olan da akşam müsait olanda gelebilsin diye sabahın erken saatlerinden akşamın geç saatlerine kadar hizmet vermektedirler. Spor salonlarında antrenörler genellikle tam gün çalışmaktadır. Bazı spor salonları çift antrenör ile çalıştıkları için vardiyalı şekilde de çalışabilmektedir. Ancak spor salonları gün içinde çok fazla kişiye hizmet verdiği için yoğun çalışma saatleri vardır. Çalışma saatlerinin uzun olması ve haftalık sadece bir gün izinlerinin olmasından dolayı çalışanlar kendilerine, ailelerine ve sosyal hayatlarına yeteri kadar zaman ayıramamaktadır.



Şekil 4. İş ve Aile Hayatı Dengesi ve Alt Kodları

Bir birey için aile hayatı çok önemlidir. Özellikle kadınlar, aile hayatında onlara biçilmiş görevleri yerine getiremedikleri zaman psikolojik açıdan da kendilerini huzursuz hissetmektedirler. Araştırmamıza katılan kadın katılımcıların %85'i spor salonunda çalışmanın aile ilişkilerini olumsuz yönde etkilediğini söylerken %15'i ise bu durumla ilgili bir problem yaşamadıklarını dile getirmektedir.

Spor salonlarında çalışmanın kadın antrenörlerin sosyal hayatı üzerindeki etkilerini de görebilmek için katılımcılara spor salonlarında çalışmanın sosyal hayatları üzerindeki etkisi sorulmuştur. Katılımcılarımızın %62'si spor salonlarında çalışmanın sosyal hayatlarını olumsuz etkilediğini söylemiştir. Katılımcıların %38'i ise spor salonlarında çalışmanın sosyal hayatlarını pozitif yönde etkilendiğinden bahsetmişlerdir. Haftada sadece bir gün izinli olan katılımcılar sosyal hayatlarına neredeyse hiç vakit ayıramadıklarından şikâyetçidirler. Özellikle bazı katılımcılar arkadaşlarına yeterince vakit ayıramadıkları için arkadaşlıklarının bile bozulduğundan bahsetmektedir.

“Spor salonunda çalışmak sosyal hayatımı da etkiliyor. Planlarımda sosyal hayatıma daha az zaman ayırabiliyorum. Çünkü bir gün izinim var her şey bir güne de sığmıyor bazı şeyler planlarda daha az yer alıyor ayda bir arkadaşlarımla vakit geçiriyorum neredeyse”
Katılımcı 1 (20).

“Sosyal hayat biraz yalan oluyor. Sosyal hayat daha çalışmayan kişilerin zaman ayırdığı bir şey olarak görüyorum artık” Katılımcı 2 (25).

“Maalesef sosyalleşmeye vakit kalmıyor. Bırak sosyal hayatı kendimize bile zar zor zaman ayırabiliyoruz. Sabahtan akşamın geç saatlerine kadar çalıştığım için sosyal hayatıma zaman kalmıyor. Bu durum arkadaşlarım tarafından pek hoş karşılanmıyor, onlara ayak uyduramıyorum ben” Katılımcı 4 (28).

“Olumsuz yönde etkiliyor yeterince zaman ayıramıyorum. Bazı arkadaşlıklarım sırf bu yüzden bitti benim” Katılımcı 7 (45).

“Spor salonu zaten sosyal bir meslek sürekli sosyalleşiyoruz fakat kendi sosyal hayatıma ve arkadaşlarıma yeterli zamanı ayıramıyorum” Katılımcı 9 (34).

“Haftada sadece bir gün izinim var. Bu zamanda ben dinleneyim mi, aileme mi zaman ayırayım yoksa sosyal hayatıma mı? Genelde hafta sonları temizlik yapıyorum ve ailemle zaman geçiriyorum sosyal hayatıma ayıracak zaman kalmıyor zaten” Katılımcı 10 (36).

“Sosyal hayatım olmadığı için pek etkilenmiyor. Sadece spor salonunda insanlarla sosyalleşiyorum ki bu güzel bir şey benim için bunun dışında dışarıda bir arkadaşım yok veya bir yere gitmiyorum. Evden işe işten eve benimki” Katılımcı 11 (43).

“Arkadaşlarımla yeterince vakit geçiremiyorum. Ayda yılda bir sefer öyle dışarı çıkıp bir aktivite yapabiliyorum. Arkadaş çevrem de hâliyle bu durumdan şikâyetçi. Ama onunda biraz kolayını buldum iki arkadaşımı salona üye yaptım onlar spora geldikçe spor salonunda görüşüyoruz” Katılımcı 13 (29).

Spor salonları bireylerin hem spor yapmak hem de sosyalleşmek için tercih ettikleri mekânlar arasında yer almaktadır. Spor salonlarını tercih eden bireyler birbirleriyle ve antrenörleriyle iletişim halindedirler. Bu sebepten dolayı spor salonları da birer sosyal ortam olarak görülmektedir. Katılımcıların verdikleri cevaplar incelendiğinde de spor salonların sosyal bir ortam olduğu görüşü hâkimdir. Hatta bazı katılımcıların sosyal çevresi bile spor salonunda edindikleri arkadaşları olmuştur. Spor salonunda çalışan kadın antrenörler nerdeyse haftanın her günü spor salonunda vakit geçirdikleri için belirli bir süre sonra sosyal çevresi de spor salonundaki bireylerden oluşmaktadır. Bazı katılımcılarımız spor salonunda bu kadar çok çalışmaktan sosyal hayatlarına zaman ayırmadıkları için şikâyetçiyken, bazı katılımcılarımız ise spor salonunda bu kadar çok vakit geçirmenin sosyal çevrelerini genişlettiğini düşünerek bunu bir artı olarak görmektedir.

“Sosyal yaşamıma daha az zaman ayırabiliyorum. Ancak spor salonunda çalışırken sosyal çevremde genişlediği için bu durum beni rahatsız etmiyor. Hatta belirli bir süre sonra sosyalleştiniz kişiler bile spor salonundan üyeler oluyor” Katılımcı 3 (25).

“Sosyal hayatım sadece işim. Bizim gibi uzun süreler spor salonunda çalışanların belirli bir süre sonra sosyal hayatınıza aldığınız kişiler bile spor salonundaki üyeler oluyor ama bence böyle de olmalı” Katılımcı 5 (23).

“Spor salonunda çalıştığım için sosyal hayatımda işime göre şekilleniyor. Bu durumdan da memnunum” Katılımcı 6 (25).

“Sosyal hayatım spor salonuna göre şekillendiği için pozitif yönde etkiliyor” Katılımcı 8 (32).

“Spor salonunda çalıştığımız için sosyal hayat biraz değişiyor. Özellikle spor salonunda arkadaş ediniyorum orda oturup konuşuyoruz. Sosyal çevrem genişliyor ve bu durumda beni çok mutlu ediyor. Aslında sosyal hayatım spor salonundaki ortam oldu benim” Katılımcı 12 (36).

Spor salonlarında çalıştığı için aile hayatlarının nasıl etkilendiğini görebilmek adına katılımcılara spor salonlarında çalışmanın aile hayatları üzerindeki etkisi sorulmuştur. 13 katılımcı arasından sadece iki tanesi aile hayatlarının etkilenmediğini belirtmiştir. Bu iki katılımcı da bekârdır. Katılımcı 3 uzun yıllardır antrenör olarak çalıştığı ve yalnız yaşadığı için aile yaşantısı olmadığını belirtirken diğeri ise ailesi bu sektörü tercih etmesini istediği için bu durum hakkında bir problem yaşamadığını söylemiştir.

“Ben tek başıma yaşıyorum bu yüzden şuana kadar böyle bir sıkıntım olmadı” Katılımcı 3 (25).

“Aile ilişkilerimi olumlu etkiliyor çünkü bu sektörü tercih etmemi ailem destekledi” Katılımcı 8 (32).

Çalışmamıza konu olan spor salonlarında haftada sadece bir gün izinli olan kadın katılımcılar ailelerine yeterince vakit ayırmadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar gün içinde sürekli olarak spor salonunda çalıştığı için gün geçtikçe aile bağlarının da zayıfladığından söz etmişlerdir. Ailelerine vakit ayırmadıkları için şikâyetçi olan katılımcılardan beş tanesi bekârdır.

“Spor salonunda haftanın altı günü çalışıyoruz haliyle aileme daha az zaman ayırabiliyorum ama ailem her daim işime saygı duyuyor orası ayrı. Yine de ailemle vakit geçiremiyorum özellikle böyle doğum günlerinde veya önemli günlerde birlikte olmak istiyorum hiç değilse ama o bile olmuyor” Katılımcı 1 (20).

“Haftanın altı günü ve uzun saatler içinde çalıştığımız için ister istemez aile hayatını da etkiliyor bu durum. İşyerinde gün içinde yorulduğum için eve geldiğim zaman yeterince aileme vakit ayıramıyorum. Sadece bir gün izinli olduğum için iyice bir dinlenmek istiyorsun bu durumda aile bağlarını git gide zayıflatıyor tabi ki de” Katılımcı 2 (25).

“Tabi ki olumsuz etkiliyor. Ailemi gün içinde sadece bir iki saat görebiliyorum oda pek verimli olmuyor. Gün içinde sürekli çalışıyorsun eve döndüğünde ise direkt yatıyorsun. Nasıl olumlu olsun ki...” Katılımcı 4 (28).

“Aileme daha az vakit ayırmak durumunda kalıyorum. Bu durumda biraz sıkıntılara yol açıyor. Çok yorgun oluyoruz gün içinde zaten ailenle vakit geçiremiyorsun. Hafta sonu izin günün de ne kadar vakit ayırabilersen artık” Katılımcı 5 (23).

“Ailemle sadece Pazar günleri görüşüyorum desem abartılı olmaz. Sabah işe gidiyorum akşam eve dönüp direkt yatıyorum. Annemle babamla sadece Pazar günü oturup konuşabiliyoruz haliyle aile bağları da gün geçtikçe azalıyor” Katılımcı 13 (29).

Çalışmamıza katılan katılımcılardan altı tanesi evlidir ve hem çalışma hayatında hem de aile hayatındaki görevlerini yerine getirmeye çalışmaktadır. Spor salonlarında gün içinde çok uzun saatler boyunca çalışan ve haftada sadece bir gün izini olan kadın katılımcılar eşleri ve çocuklarıyla yeterince ilgilenemediklerinden bahsetmektedir. Ayrıca katılımcılar çalışma hayatı ve aile hayatı dışında ev işleriyle de ilgilenmek zorunda kalmaktadır. Akşam geç saatlerde evlerine dönen katılımcılar o yorgunluğun üzerine temizlik ve yemek gibi işlerle de uğraşmaktadır. Her yere yetişmeye çalışan kadın katılımcılarımız arada çok yıpranmakta ve bu durum karşısında da iş hayatı ile aile hayatı arasındaki dengeyi korumakta zorlanmaktadırlar.

“Olumsuz etkiliyor biraz çünkü gün içinde çok geç saatlerinde eve dönüyorum ve sadece bir gün izinim var. Gece eve döndüğümde 2 çocuğumda uyuyor oluyor sabahları görüşebiliyoruz ama tabi ki ailemle yeterince ilgilenemiyorum. Ayrıca zaten eve geldiğimde bir sonraki günün yemeğini hazırlıyorum veya ortalığı toparlıyorum. İzinli günlerimde de haftalık temizliği yapıyorum” Katılımcı 6 (25).

“Evli olduğum ve iki tane çocuğum olduğu için yeterince ailemle ilgilenemiyorum açıkçası. Akşam eve döndüğümde yarın için yemek hazırlıyorum izinli olduğum günde temizlikle vakit geçiyor. Doğru dürüst ailemle zaman geçiremiyorum haliyle” Katılımcı 7 (45).

“3 tane çocuğum var bu yüzden çocuklarımla ve eşimle yeterince vakit geçiremesem de pazar günü izinliyim bunu aileme ayırıyorum genelde. Ama tabi yeterli olmuyor gün içinde zaten yeterince ilgilenemiyorum akşam ben geldiğimde çocuklar uyumuş oluyor. Bazı şeyleri çalışırken kaçırıyorsunuz maalesef” Katılımcı 9 (34).

“Ben genelde 11 saat çalışıyorum. Sabah 10 da gelip 9 gibi geri çıktığım için gün içinde başka bir şey yapamıyorsun. Yanıma başka bir kadın antrenör alsalardı vardiyalı olarak çalışabilirdik böylece ailemle daha çok vakit geçirme şansı bulurdum. Çocuklarımla her anına şahit olmak isterdim ama böyle çalışma yoğunluğuna sahip bir sektörde çalışınca bu pek mümkün olmuyor” Katılımcı 10 (36).

“Çalışan biri için aile ilişkileri çok zorlaşıyor. Ailemle doğru düzgün vakit geçiremiyorum. Sabahları işe gidiyorsun akşamları işten gelip yattırıyorsun vakit geçirebileceğin bir zaman yok. Sadece Pazar günü tatilim var onda da ev işleri derken geçiyor. Üç çocuğuma da eksikliğimi hissettirmemeye çalışıyorum ama her anlarında yanında olamıyorum maalesef. İlk başlarda çok zorlanmışlardı bir yere gittiklerinde herkesin annesi gelmiş sen yoksun diyorlardı ama zamanla onlarda bu duruma alıştı ya da bizim aile bağlarımız zayıfladı bilemiyorum artık” Katılımcı 11 (43).

Spor salonunda hem antrenör olarak hem de spor salonu sahibi olarak yer alan katılımcı 12 bile aile hayatı ile yeterince ilgilenemediğinden bahsetmektedir. Spor salonunun uzun çalışma saatlerinden dolayı evde çocuklarıyla geçirecek zaman bulamadığını şu şekilde dile getirmektedir:

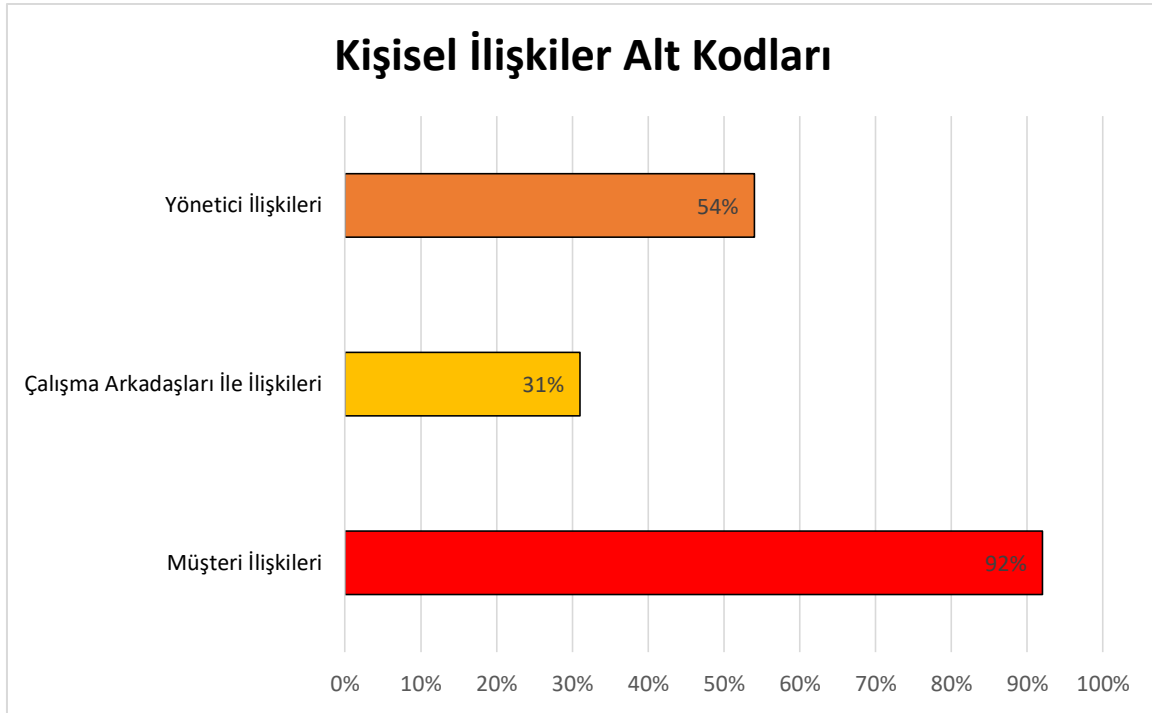
“Eşimle birlikte spor salonunu işlettiğimiz için hep birlikte vakit geçiriyoruz. Ama çocuklarımız için bu geçerli değil tabi. İkimizde spor salonunda olduğumuz için çocuklara,

okullarına, derslerine ve sosyal yaşamlarıyla yeterince ilgilenemiyoruz. Tek avantajımız kendi spor salonumuz olduğu için ve evimize de yakın olduğu için acil bir durum olunca çocukların yanına gidebiliyoruz. Bir de abla kardeş oldukları için birbirleri ile ilgilenabiliyorlar. Sadece dediğim gibi spor salonunda saatler uzun olduğu için evimize ve çocuklarımıza kalan zaman da çok az” Katılımcı 12 (36).

Araştırmamıza katılan katılımcılar her ne kadar spor salonlarında çalışmaktan memnun olsalar da çalışma saatlerinin uzunluğundan kaynaklı kendilerine, sosyal hayatlarına ve aile hayatlarına yeterince vakit ayırmadıkları için şikâyetçidirler. Gün içinde yoğun bir şekilde çalışan kadın antrenörler eve gittikleri zaman da aileleriyle yeterince ilgilenememektedir. Hafta sonu bir gün izini olan kadın katılımcılarımız hafta sonu bile ev işleriyle uğraştıkları için çocuklarıyla ve eşleriyle vakit geçirmeye zaman bulamamaktadır. Özellikle aileleriyle ilgili bir özel günde bile yanlarında olamayan kadın katılımcılar psikolojik açıdan kendilerini kötü hissetmektedirler. Çocuklarının mezuniyetleri, toplantıları ve karne günleri gibi günlerde de çalışan kadın katılımcılar annelik görevlerini yerine getiremediklerini düşünen katılımcılar çocuklarına karşı annelik görevlerini yerine getiremediklerini düşünerek kendilerini yetersiz hissetmektedir. Spor salonlarında yoğun bir şekilde çalışan kadın katılımcılar çalışma hayatı ile aile hayatı arasındaki dengeyi kurmakta zorlanmaktadır.

4.7.6. Kişisel İlişkiler

Spor salonları gün içinde çok fazla kişinin ziyaret ettiği yerlerden biridir. Spor salonlarında çalışan antrenörler gelen üyelerle birebir ilgilenmektedir. Antrenörler her üyeye uygun program hazırlamalı, spor aletleri ile ilgili gerekli bilgileri göstermeli, onlara uygun diyet listesi hazırlamalı ve üyelere spor yaparken destek olmalıdır. Her üye ile birebir iletişim halinde olan antrenörler her çeşit insanla da karşılaşmaktadır. Spor salonlarında yoğun bir şekilde çalışan antrenörler bulundukları ortamda herkesle iletişimini iyi tutmak zorundadır. Bu yüzden antrenörler spor salonunda çalışırken, yöneticilerle, müşterilerle ve çalışma arkadaşlarıyla bazı sorunlar yaşayabilmektedir.



Şekil 5. Kişisel İlişkiler ve Alt Kodları

Çalışmamızda kişisel ilişkiler tema olarak belirlenirken bu temaya uygun üç alt kod oluşturulmuştur. Bunlar sırasıyla yönetici ilişkileri, çalışma arkadaşları ile ilişkiler ve müşteri ilişkileridir. Katılımcıların verdikleri cevaplara göre %92'si müşterilerle sorun yaşadıklarından bahsetmişlerdir. Çalışma arkadaşları ile problem yaşayan katılımcı oranı %31, yönetici ile sorunlar yaşayan katılımcı oranı %54 'dür.

Yönetici, bir işletme içinde her kademede çalışan bireyler aracılığıyla belirli hedeflere ve amaçlara ulaşmak için çalışan kişidir (Dinler, 2018: 68). Yöneticilerin bir işletmenin mevcut hedef ve amaçlarına ulaşmada oynadıkları rol çok önemlidir. Bu açıdan bakıldığında bir yöneticinin sahip olması gereken en önemli beceri liderliktir. Tarih boyunca liderlik önemli bir yere sahip olmuştur. İyi bir liderden beklenen liderlik vasıflarından biri de şüphesiz çalışanları motive edebilme yeteneğidir. Motive olmuş bir çalışan iyi bir performans sergileyecektir. İyi performans gösteren çalışanlar örgüt üzerinde şüphesiz olumlu etkileri olacaktır (Koçak ve Özüdoğru, 2012: 78). Bu yüzden yöneticiler çalışanlarına etik davranışlar sergilemeli, adil davranmalı, kayırmacı ve ayrımcı davranışlardan kaçınmalıdır. Yöneticiler cinsiyet, yaş, ırk, görüş, din, engellilik gibi çeşitli farklılıklardan dolayı çalışanları arasında bir ayrım yapmadan yönetmelidir. Ayrıca yöneticiler çalışanlarının iş hayatı ile aile hayatı arasındaki dengeye de

dikkat etmelidir (Mücevher ve Erdem, 2019: 52). Bir işletmede yöneticiler çalışanları için bir rol model olmalı ve onları hiçbir ayrımcılık yapmadan yönetmelidir. İşletme içi huzurun ve devamlılığın sağlanması için yöneticilerin çalışanları ile ilişkileri çok önemlidir. İyi bir yönetici çalışanların iş verimliliğini ve bağlılık oranlarını da arttırmaktadır.

Spor salonlarında gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde katılımcılardan bazıları yöneticileriyle bir sıkıntı yaşamadığını söylerken bazı katılımcılar ise yöneticileriyle problemler yaşadığını belirtmektedir. Katılımcılardan 2 tanesi izinler konusunda yöneticileriyle sorun yaşadığını şu şekilde dile getirmektedir:

“Yöneticimizle izin dışında bir sorun yaşamadık. Hani örnek vermek gerekirse annemin doğum gününe gitmek için akşam erken çıkmak için izin istemiştım oda hani bunun çok gerekli bir durum olmadığını salonun o saatlerde kalabalık olduğunu yerine bakacak birini bulmadığım sürece izin veremeyeceğini söylemişti. Yöneticimiz izin konusunda çok katı bu durum beni rahatsız ediyor” Katılımcı 2 (25).

“Bazen izinler konusunda sıkıntı yaşayabiliyorum. Yerime bakacak bir kadın antrenör olmadığı için izin konusunda yöneticimizle sıkıntı yaşıyoruz” Katılımcı 4 (28).

Katılımcılardan 2 tanesi ise yöneticileriyle ücretler konusunda anlaşılamadıklarından yakınmaktadır.

“Yöneticimle erkek antrenörümüz benden fazla ücret alıyor diye tartışmıştık. Ama bunun normal olduğunu onun daha fazla üyeye ilgilendiğini söylemişti. Bu konuda bir sonuca ulaşamadık hala aynı düzen devam ediyor” Katılımcı 7 (45).

“Öyle çok büyük sorunlar yaşamıyoruz zaten yöneticimizle birlikte üç kişi çalışıyoruz. Çalışma arkadaşım izin aldığı günlerde erkek çalışanlarla da ilgilenmek zorunda kalıyorum çünkü başka hoca yok. Ama ücret bakımından herhangi bir artış yaşamıyorum. Bunu belirttiğim

zaman idare etmem gerektiğini söylüyor. Benim iş yüküm artıyor ama önemseyen de olmuyor açıkçası” Katılımcı 10 (36).

Çalışmamıza katılan katılımcılardan bir tanesi ise hem izinler konusunda hem de ücretler konusunda yöneticisiyle problem yaşadığını belirtmektedir.

“Yöneticimiz izin konusunda çok katı. Salonda tek kadın antrenör olduğum için izin almada hep problem çıkıyor. Yakın bir düşün oluyor mesela yöneticimiz izin vermiyor hani yerime bakacak bir tanıdığında olmuyor biraz sıkıntılı oluyor bu işler. Bir de ücretler konusunda anlaşıyoruz erkek antrenörümüzle aynı saatlerde çalışıyorum ama ben daha az ücret alıyorum. Bu konuda yöneticimizin savunması da erkek üye sayısı fazla olduğu için erkek antrenör daha fazla çalışıyormuş bu yüzden o benden daha fazla ücret hak ediyormuş” Katılımcı 13 (29).

Genel olarak spor salonunda çalışan kadın antrenörlerin yöneticileri ile yaşadıkları problemler izinler ve ücretler konusunda olmaktadır. Genelde spor salonlarında tek kadın antrenör çalıştırıldığı için çalışan kadın antrenörler de izinler konusunda sıkıntı yaşamaktadır. Ayrıca spor salonuna gelen erkek müşteri sayısının çokluğundan dolayı erkek antrenörler kadın antrenörlere göre daha çok ücret almaktadır. Bu konu hakkında yöneticileriyle konuşan katılımcılar ise herhangi bir sonuca ulaşamamıştır. Bu sorunlar dışında 2 katılımcı ise yöneticileri ile karşılaştıkları sorunları şu şekilde ifade etmektedir:

“Bizim yöneticimiz biraz egolu birisi. Konuşurken bile size sanki siz çok aşağıdaymışsınız gibi konuşur. Yöneticimizin bu konuşma tarzından rahatsız oluyorum. Bunu yöneticiye söylediğimde inkâr ediyor. Bende zaten az konuşuyorum onunla artık” Katılımcı 5 (23).

“Yöneticimiz bizim spor salonunu temizleyen ablayı işten çıkarmıştı. Sonra bize geldi artık sabahları işe geldiğimizde temizliği biz yapacakmışız. Herhangi bir ücret vermeyecekmiş

çünkü diğer salonlarda temizliği antrenörler yapıyormuş. Ben de çalışma arkadaşımda kabul etmedik bunu tabi biraz tartıştık. Sonra baktı bizi yıldıramayacak pes etti” Katılımcı 11 (43).

Bir işletmede yöneticiler çalışanlarına yol gösterici iyi bir lider olmalıdır. İyi bir lider çalıştığı örgütün ve çalışanlarının performansını, başarısını ve işbirliğini arttırırken, kötü bir lider ise çalıştığı örgütü ve çalışanlarını başarısızlığa sürükleyebilmektedir. İyi bir yönetici, çalışanlarını destekleyerek, onları motive etmekte ve performanslarını arttırmaktadır. Kötü bir yönetici ise çalışanlar üzerinde baskı ve stres oluşturabilmekte, motivasyonlarını olumsuz etkileyebilmekte, verimliliklerini ve performanslarını azaltabilmektedir (Mücevher, 2023: 38). Spor salonları gibi yoğun bir tempoya sahip sektörlerde çalışanlar her daim güler yüzlü ve dinamik olmalıdır. Bu yüzden bu sektörde, yöneticiler ve çalışanlar arasındaki ilişki çok önemlidir. Bazen yöneticiler ve çalışanlar arasında problem çıkabilmektedir. Özellikle yöneticiler bu zamanlarda sorunları güzel bir şekilde yönetmeli ve çözümlemelidir. Eğer yönetici bu sorunları çözemezse, çalışanların motivasyonu düşmekte ve salondaki müşterilere bu durumu yansıtabilmektedir.

Spor salonlarında gerçekleştirdiğimiz araştırmamıza katılan katılımcıların belirttiği bir diğer sorun ise çalışma arkadaşları ile olan ilişkileridir. Özellikle çalışma hayatında iş arkadaşı çok önemlidir. İyi bir çalışma arkadaşı bireylerin daha motive ve enerjik çalışmasını sağlarken, kötü bir çalışma arkadaşı bireyin motivasyonunu yerler bir ederken, enerjisini de sömürmektedir. Öyle ki, Turan’ın (2019: 198) araştırmasında elde ettiği veriler sonucunda, bir çalışanın mutluluğunun iş ilişkilerine göre değişiklik gösterebileceğine ve kişilerin çalışma arkadaşlarıyla pozitif bir ilişki içinde olması iş yerindeki mutluluklarını etkileyebileceğini göstermektedir. Dolayısıyla bu çalışma, bireyler için çalışma arkadaşının desteğinin işletme içindeki mutluluğu etkileyen bir faktör olduğunu doğrulamaktadır (Turan, 2019).

Yapılan görüşmeler sonucunda spor salonlarında çalışan kadın antrenörlere çalışma arkadaşlarıyla ilişkileri sorulmuştur. Katılımcılardan 8 tanesi çalışma arkadaşı ile bir problem yaşamadığını söylemiştir. Özellikle bu katılımcılardan bir tanesinin çalışma arkadaşı kendi eşidir. 1 katılımcı çalışma arkadaşının olmadığını belirtirken, 4 kadın antrenör ise çalışma

arkadaşları ile bazı sorunlar yaşadıklarını belirtmiştir. Genelde çalışma arkadaşları ile yaşadıkları sorunlar izinler ve ücretler üzerindir.

“Çalışma arkadaşlarım var. Genellikle edindikleri bir kaç bilgi hakkında böbürlenerek, bana üstten bakmaları. Bana karşı egolu bir tavır sergileyerek saygısız davranmaları en büyük sorunlardan birisi. Kadın antrenörler erkek antrenörler kadar bilgi sahibi olamaz gibi davranıyorlar” Katılımcı 1 (20).

“Çalışma arkadaşım var. Çalışma arkadaşım ile anlaşamadığım için dinlenme, çalışma saatleri ve izinlerle ilgili sıkıntı yaşıyorum” Katılımcı 5 (23).

“İki tane çalışma arkadaşım var. Arada izinler ve giriş çıkış saatleri ile ilgili problem yaşıyoruz. Çalışma arkadaşım bazen işe geç kalıyor haliyle bende o gelene kadar çıkamıyorum bu biraz problem oluyor” Katılımcı 8 (32).

“Çalışma arkadaşım var bir tane. Onun benimle bir sorunu olduğunu düşünmüyorum ama benim onunla bazen problemlerim oluyor haliyle. Benden daha yüksek ücret alması benim moralimi bozuyor. Ayrıca yöneticimizde erkek olduğu için ikisi çok iyi anlaşıyor beni dışlıyorlar. Hâlbuki çalışma arkadaşı benim benimle daha iyi anlaşması gerekir” Katılımcı 10 (36).

Bir işletmenin başarılı olması ve huzurun sağlanabilmesi için çalışanlar arasında olumlu ilişkiler kurulmalıdır. Burada yöneticiler bir lider olarak çalışanları arasında ilişkiyi yönetebilmelidir. Özellikle çalışanları arasında ayrımcılık yapmamalı ve çalışanlarını birbirine düşürmemelidir. Katılımcılarla yaptığımız görüşmeler sonucunda yöneticiler, çalışanlar arasındaki ilişkileri iyi yönetememektedir. Bu yüzden katılımcılar çalışma arkadaşları ile birebir münakaşaya girerek sorunlar yaşamaktadır. Bu durumlarda yöneticiler olaya el koymalı ve herkese eşit muamele göstererek sorunları çözmelidir.

Hizmet sektöründe müşteri çok önemlidir. Çünkü hizmetin sağladığı kişi direk olarak müşterilerdir. Müşterilerin talepleri doğrultusunda üreticiler hareket eder. Bu sektörlerde önemli olan müşterilerin memnuniyet düzeyidir. Müşteri sadakatinin oluşturulması için müşteri memnuniyeti çok önemlidir. Müşteriler memnun değilse, müşterileri tamamen kaybeder ve müşteriler şikâyet eder. Hizmet sektöründe müşteri memnuniyetini ölçmek için özel olarak geliştirilen araştırma ve yöntemler, müşterilerin sürekli gelişen ve değişen beklentilerini göstermektedir (Özgüven, 2008: 677). Bu yüzden işletmeler, müşterileri ile olumlu ilişkiler kurarak müşterilerin işletmeye bağlılıklarını sağlamaya önem vermelidir.

Araştırmamızda kadın antrenörlerle yaptığımız görüşmeler sonucunda bir diğer sorun ise müşterilerle olan ilişkileridir. Spor salonlarında çalışan antrenörlerin işi direk olarak gelen her çeşit müşteri ile ilgilenmektir. Antrenörler spor salonundaki müşterilerle birebir iletişim halindedir. Bu yüzden antrenörler bazen müşterilerle problemler yaşayabilmektedir. Her ne kadar antrenörler, müşterilerle bazı sorunlar yaşasalar da her daim güler yüzlü davranmalıdırlar. Neredeyse her daim ayakta çalışan antrenörlerin, belirsiz dinlenme süreleri ve aile hayatında yaşadığı bazı problemler motivasyonlarını düşürmektedir. Araştırmamız için gerçekleştirilen mülakatlar sırasında yapılan gözlemler sonucunda da katılımcıların sürekli olarak oturamadıkları görülmüştür. Bir müşteri gelip bir soru sorduğunda hemen onunla ilgilenmekte ve sürekli olarak güler yüzlü davranmaktadırlar. Bazı katılımcılar mülakat sırasında yanına gelen müşteriye şuan işi olduğunu belirttiğinde ise müşterilerin hemen tavır aldıkları görülmüştür. Spor salonuna üye olan müşteriler, antrenörlerin sürekli olarak kendileri ile birebir ilgilenmesini beklemektedir.

Araştırmamıza katılan 13 katılımcıdan 6'sı erkek müşterilerle yaşadıkları problemleri dile getirmiştir. Genellikle kadın antrenörler erkek müşterilerin cinsiyetçi tutumlarına maruz kalmaktadır. Bazı erkek müşteriler kadın antrenörlerin bu meslekte daha deneyimsiz olduğunu düşünmektedir. Hala günümüzde özellikle fitness sektöründe, kadın antrenörlerin erkek üyeleri verimli bir şekilde çalıştırmayacağını düşünen bir kısım insan bulunmaktadır. Bu durum ile karşılaşan kadın antrenörler ise kendilerini kötü ve yetersiz hissetmektedir. Erkek müşterilerin cinsiyetçi yaklaşımları kadın antrenörleri zor bir durum içinde bırakmaktadır. Ayrıca erkek üyelerle sorun yaşayan katılımcılar kendilerini kadın müşterilere daha yakın hissetmektedir. Katılımcılar erkek üyelerle yaşadıkları sorunları şu şekilde dile getirmektedir:

“Müşterilerle ilişkilerimizi iyi tutuyorum zaten kötü olsa bu işi yapamazdım. Kadın müşteriler erkek müşterilerden daha olumlu yaklaşıyor. Nadiren erkek müşterilerin olumsuz yaklaşımlarına maruz kalıyorum. Erkek antrenörün olmadığı günlerde erkek müşterilerle de ilgileniyorum. Bir gün yeni gelen bir erkek üyemiz yöneticinin yanına gidip benle spor yapmak istemediğini söylemiş erkek antrenörle çalışmak istiyormuş. Yöneticimizde bana söyledi bunu tabi. Bende adamla konuştum bu konuyu erkek antrenörlerin daha deneyimli olduğunu söyledi yüzüme yüz. Bende saygı duydum bir şey diyemem. Bazı erkek üyelerimizin bakış açısı böyle olabiliyor” Katılımcı 1 (20).

“Müşterilerimle ilişkilerimiz gayet iyi bir şekilde ilerliyor. Genellikle kadın öğrencilerimizle daha iyi anlaşıyorum. Erkek öğrenciler biraz daha önyargılı yaklaşıyorlar bana karşı. Özellikle bazı erkek üyeler, erkek antrenörle çalışmak istediğini belirtiyor. Galiba kadın olduğum için beni daha deneyimsiz görüyorlar” Katılımcı 2 (25).

“Müşterilerin geneli uyumlu davranıyor ancak zaman zaman her iki cinsle de bazı problemler yaşayabiliyoruz tabi. Özellikle erkek müşterilerle ilişkilerimiz biraz daha problemlili olabiliyor. Bu durumun erkek müşterilerin bir kadın antrenörle çalışmak istememesinden kaynaklı olduğunu düşünüyorum bizi biraz daha yetersiz buluyorlar galiba. Cinsiyetçi bir yaklaşım ama hayatın her evresinde de bu durumla karşılaşıyoruz zaten” Katılımcı 3 (25).

“Müşterilerle ilişkilerimiz gayet iyi. Sadece bazı erkek üyeler erkek antrenörle antrenman yapmak istiyor buna da saygı duyuyorum” Katılımcı 7 (45).

“Müşterilerle ilişkilerimiz iyi. İki cinsle de çalışıyorum erkekler biraz daha önyargılı baktığı için kadın üyeler bana karşı daha sıcak davranıyorlar” Katılımcı 9 (34).

“Gerçekten insanlarla uğraşmak çok zormuş bu mesleği yapana kadar anlamamıştım. Cins olarak bakmıyorum bu olaya insandan insana değişiyor. Bazı üyeler çok memnuniyetsiz.

Üye istiyor ki hemen zayıflayayım veya kas yapayım ama böyle bir şey mümkün değil tabi. Biz düzenli bir program ve egzersizle bunu yapabileceğimizi söylüyoruz. Ama üye tabi buna uymuyor sonra geliyor siz bizi zayıflatamadınız veya kas yaptıramadınız diyorlar. Hani uysalar programa olacak, bizim elimizde de sihirli bir değnek yok ki onları istedikleri forma sokalım. Üye sürekli olarak bizi suçluyor, bizden şikâyetçi oluyor. Ayrıca bazı erkek üyelerde ben kadın olduğum için düzgün bir eğitim veremediğimi düşünüyorlar. Onların istedikleri kaslı vücudu ben yaptıramamışım gibi bir algı var hâlbuki antrenman belli bende gayet yaptırabilirim ama kabul etmeyenler oluyor” Katılımcı 11 (43).

Katılımcıların yarısı ise kadınlarla çalışmanın daha zor olduğunu belirtmektedir. Katılımcılar özellikle kadın müşterilerin sürekli olarak ilgi beklemesinden şikâyetçidirler. Katılımcılar kadın müşteriler ile ilişkilerini şu şekilde ifade etmektedir:

“İlişkilerimiz gayet güzel ilerliyor. Zaten sadece kadın üyelerle ilgileniyorum ben. Aslında spor salonları çok riskli yerler. Özellikle spor deneyimi olmayanlar böyle çok kolaymış gibi bizim sözümüzden çıkabiliyorlar. 43 yaşında bir kadın üyemiz vardı koşu bandını onun yürüyebileceği hızda ayarlamıştım özellikle daha fazla hızlandırmaması gerektiğini söylemiştim. Ama tabi bu üyemiz ben başka bir üyeyle ilgilenirken koşmak istemiş ve hızını arttırmış bir anda kadın yere düştü çığlıklarla. Hemen yanına gittim ama iş işten geçmişti kolunu kırmış. Beni suçladı o anda nasıl bağıryor çağırıyor sanki ben düşürmüşüm gibi. Ambulansa binerken bile bağıryordu hala sizi dava edeceğim diye. Yani aslında kendi yaptıkları en ufak hatadan bizi sorumlu tutuyorlar” Katılımcı 4 (28).

“Genellikle müşterilerle ilişkilerimiz olumlu. Erkek öğrencilerle daha verimli çalışıyorum. Onlar kadın öğrencilere göre daha cana yakın davranıyorlar. Kadın öğrenciler biraz daha soğuklar kendi başlarına çalışmak istiyorlar sonra sakatlanınca suçlu yine biz oluyoruz” Katılımcı 5 (23).

“Müşterilerle iletişimimiz gayet iyi ve cinsiyet ayrımı olmadan hepsiyle gayet iyi anlaşıyoruz. Sadece bazı kadın üyeler her gün bireysel ilgi bekliyor bu bazen problem oluyor ama bunun dışında bir problem yaşamıyoruz” Katılımcı 6 (25).

“Müşterilerle aranızın iyi olması gerekiyor zaten bu işi tercih ediyorsanız. Bazı kadınlar sürekli olarak kendilerine karşı özel ilgi bekliyorlar ama herkesle özel olarak ilgilenemiyorsunuz tabi hemen yöneticimize şikâyet ediyorlar. Yöneticimizde beni uyarıyor şikâyet eden kişiyle daha fazla ilgilenmemi istiyor. Aşırı canımı sıkarsa da yine güler yüzlü davranarak şikâyet eden kişiyle ilgilenmek zorunda kalıyorsun” Katılımcı 10 (36).

“Hizmet sektörü olduğu için müşterilerle de ilişkilerinizin iyi olması gerekiyor. Bizim spor salonu karışık o yüzden iki cinsle de ilgileniyorum. Genel olarak üyelerle ilişkilerimiz iyi ama bazı üyeler özellikle kadın üyelerimiz kendilerine özel ilgi bekliyor. Hani biz antrenörüz spor programını ve diyet listesi ile ilgileniyoruz ama aynı anda bütün üyelerin sporunu takip edemiyorsunuz. Onlar istiyor ki onlar spora başlayıp bitiren kadar sürekli onlarla ilgilenelim ama böyle bir şey mümkün olmuyor bazen bu durumdan şikâyetçi olup salonu bırakan üyeler de oldu” Katılımcı 12 (36).

“Sadece kadın üyelerle ilgilendiğim için erkek üyelerle bir deneyimim yok. Kadın üyelerle ilgilide genellikle iyi anlaşıyoruz. Ama bazen bazı üyeler aletleri kendilerinin daha iyi bildiğini savunarak benim söylediğim şeyleri dinlemiyorlar. Sakatlandıkları zaman da ilk olarak benim suçummuş gibi yöneticimize şikâyet ediyorlar. Hâlbuki ben ilgileniyorum anlatıyorum ama yine suçlu ben oluyorum” Katılımcı 13 (29).

Kadın antrenörün görevi salona üye olan herkesle birebir ilgilenmeli ve takip etmelidir. Ancak spor salonuna gelen üyelerden bazıları kendilerine diğer üyelerden ayrı bir ilgi bekleyebilmektedir. Bu görüşe sahip kişilerle karşılaşan katılımcılarımız ise kadın üyelerle problemler yaşamaktadır. Spor salonundaki kadın üyeler, antrenörün kendisiyle sürekli ilgilenmediğinden dolayı bu durumu hem antrenöre yansıtmakta hem de yöneticiye şikâyettedir. Şikâyet sonucunda uyarı alan kadın antrenörler ise müşteriye karşı yine de güler yüzlü davranmak zorundadır. Ayrıca bazı müşteriler antrenörlerin söyledikleri şeylere uymayarak bireysel bir şekilde çalışmaktadır. Bu şekilde çalışan müşteriler antrenörlerden daha bilgisiz oldukları için aniden sakatlanabilmektedirler. Antrenörlerin uyarısına aldırmadan yaptıkları bir hareket sonucunda sakatlanan bireyler hatayı ilk olarak antrenörlere bulmaktadır.

Bu ve bunun gibi durumlarla karşı karşıya kalan katılımcılar ise hem yönetici hem de müşteri tarafından suçlanmaktadır. Spor salonlarında çalışan katılımcılarımız hem kadın hem de erkek müşterilerin saygısız tavırları ile karşı karşıya kalmaktadır.

Bir bireye karşı yapılan her türlü fiziksel, sözlü, sözsüz veya görsel olarak uygulanan davranış biçimine taciz denilmektedir. Cinsel tacizin temel özelliği, bir başka kişiye, onun rızası olmadan ve hatta istemediğini açıkça ifade ettiği halde istenmeyen davranışlara maruz kalınmasıdır. Cinsel taciz, bir çalışanın işini engelleyici, iş performansını düşürücü bir çalışma ortamında meydana gelebilecek her türlü cinsel içerikli davranışı içerir. İş ortamlarında hem erkekler hem de kadınlar cinsel taciz mağduru olabilir. Fakat daha önce yapılan araştırmalar cinsel tacizle karşılaşanların çoğunluğunun kadın olduğunu ve tacizin genellikle erkekler tarafından kadınlara yöneltildiğini göstermektedir (MMO İzmir 30. Dönem Kadın Mühendisler Komisyonu, 2021: 4).

Spor salonlarında çalışan kadın antrenörlerin karşılaştıkları diğer bir sorun ise erkek müşterilerin tacizleri ile karşı karşıya kalmaktadır. Spor salonuna gelen bazı üyelerin kadın antrenörlere karşı tutumları ve davranışları bazen çok rahatsız edici olabilmektedir. Kadın antrenörler salona gelen her üye ile birebir ilgilendiği için bazı erkek üyeler bu durumu farklı algılayabilmekte ve kadın antrenörlere sözlü veya fiziksel tacizde bulunabilmektedir. Özellikle spor salonlarında çalışan kadın antrenörlerin fiziklerinin çok güzel olması bazı erkek üyelerinin rahatsız edici bakışlarına maruz kalmasına yol açmaktadır. Katılımcılarımızdan 9 tanesi daha önce taciz olayıyla karşılaştıklarını ve nasıl bir yol izlediklerini anlatmışlardır. Katılımcılarımızdan 3 tanesi erkek üyelerin bakışlarından rahatsız olduklarını şu şekilde dile getirmişlerdir:

“Aslında bire bir taciz girişimine hiç rastlamadım ama bazı erkeklerin bakışları bazen çok rahatsız edici olabiliyor. Bu durumla karşılaştığımda soğukkanlı olmaya çalışıyorum”
Katılımcı 1 (20)

“Bazı erkek müşterilerin bakışları rahatsız edici olabiliyor. Bunun dışında bazen erkek müşteriler numaramı isteyip konuşmak isteyebiliyorlar. Bende onları gayet güzel bir dille reddediyorum” Katılımcı 3 (25).

“Bazı üyelerin bakışları rahatsız edici olabiliyor” Katılımcı 4 (28).

Katılımcılarımızdan 5 tanesi ise erkek üyeler tarafından maruz kaldıkları çeşitli tacizleri şu şekilde dile getirmiştir:

“Sözlü tacizle karşı karşıya kaldığım oldu. Erkek üyemizi çalıştırırken bir anda kalçalarımın çok güzel olduğundan bahsetmeye başladı ama var ya o an böyle sinirden elim ayağım titredi kendimi zor tutum adama bir şey yapmamak için. Bu durumu hemen yöneticimize bildirdim. Yöneticimizde çok sinirlendi hemen üyenin yanına gidip salonla ilişkisini kestiğini bir daha gelmemesini söyledi” Katılımcı 2 (25).

“Bir üyemizin bir kaç defa fotoğrafımı çektiğini görmüştüm birde bu üyemiz evli yani. Direk üyenin kendisini uyardım ama kabul eder mi hiç inkâr etti. Sonra bizim tartışmamıza yöneticimiz geldi telefonu istedi adam vermeyince bir daha salona gelmemesini söyledi. Adam hala haklıymış gibi kızarak gitti birde” Katılımcı 5 (23).

“Bir üyemizin sözlü tacizine maruz kalmıştım. Bu durumu hemen yöneticimize bildirdim müşterinin üyeliğini sonlandırdı” Katılımcı 6 (25).

“Taciz illaki yaşıyorsunuz. Temas halinde olmasa bile sözlü veya bakışlarıyla yapıyorlar. Benden yaşça büyük erkek üyelerden bir tanesi bir gün iş çıkışımda beni çok beğendiğini istersem birlikte bir şeyler yapabileceğimizi söylemişti. Bu teklifini reddettiğim için kızıp kolumu sıkmıştı o an çok korkmuştum. Ama başka bir şey yapmadan gitmişti korkumdan eşime bile anlatamamıştım. Yöneticimizle bu durumu paylaştığımda üyenin salonla ilişkisini kesmişti bir daha da görmedim zaten” Katılımcı 10 (36).

“Biz insanlarla sürekli iç içeyiz yani üyelerle sürekli olarak ilgileniyoruz. Bir erkek üyemiz bu ilgiyi yanlış anlamış galiba bu yüzden onu çalıştırırken veya bir hareket gösterirken bana temas etmeye çalışıyordu. Böyle direk olarak elleme değil ama sürtünüyordu. İlk başlarda acaba ben mi yanlış anlıyorum diye düşündüm çünkü direk bir eylem yok ortada bu yüzden kimseyle de paylaşamadım o zamanlar. Ama bu durumdan sonra artık o üyeyi çalıştırmadım o da herhalde hareketlerimden rahatsız olduğumu anladı daha sonra da spor salonuna gelmeyi bıraktı” Katılımcı 11 (43).

Kadın bireylerin karşılaştığı taciz sadece karşı cinsten gelmemektedir, bazen de hem cinslerin tacizine maruz kalabilmektedirler. Spor salonunda sadece kadınlara antrenörlük yapan katılımcı 13, kadın müşteri ile arasında geçen olayı şu şekilde ifade etmiştir:

“Ben sadece kadın üyelerle ilgilendiğim için erkek üyelerle pek bir iletişimim yok. Garip gelecek belki ama ben bir kadın üyemiz tarafından tacize uğramıştım. Tüm üyelerle ilgilendiğim için onunla da ilgileniyorum. Böyle konuşurken falan sürekli olarak temas halindeydi böyle dokunarak konuşuyordu ama kadın olduğu için o da yanlış bir şey düşünmemiştim. Sonra bir gün böyle spor yaparken kalçamı sıktı tabi bende tepki gösterdim. İşte ben tepki gösterince beni beğendiğini söyledi bende ilk anlamadım hani vücut şeklimi sandım sonra işte farklı bir şekilde beğendiğini söyledi. Çok garip bir durumdu aşırı şaşırdım ilk, sonra kızdım biraz. Galiba oda biraz pişman oldu benim bir şey yapmama gerek kalmadan o üyeliğini sonlandırdı” Katılımcı 13 (29).

Spor salonlarında üyelerin tacizlerine maruz kalan kadın katılımcılar yaşadıkları tacizler karşısında farklı tepkiler göstermişlerdir. Ancak katılımcıların da anlattığına göre genellikle taciz karşısında kadınlar sessiz kalmamakta ve yöneticilerine bu durumu bildirmektedir. Bu gibi fiziksel veya psikolojik tacizle karşılaşan çalışanlar kendilerini kötü hissetmekte ve bu da iş performansına yansımaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç

Türkiye’de son yıllarda spora olan ilginin de artmasıyla spor salonlarına olan ihtiyaç artmıştır. Spor salonlarının fazlalaşması spor antrenörlerine olan talebin de artmasına sebep olmuştur. Daha önceleri üniversitelerin beden eğitimi bölümlerinden mezun olan veya antrenörlük belgesi alan bireylerin bu alanda iş bulma sıkıntısı yaşadığı bilinmektedir. Özellikle son yıllarda antrenörlere olan talebin de artmasıyla bireylerin bu sektörde iş bulma olanakları da artmıştır. Ancak spor salonlarını erkekler kadınlara göre daha çok tercih etmektedir. Spor salonlarında erkek antrenörler daha önemli bir konuma sahipken, kadın antrenörler ikinci plana atılmaktadır. Spor salonlarında erkek müşteriler ve yöneticiler erkek antrenörlere oranla kadın antrenörleri daha deneyimsiz ve yetersiz görmektedir. Bu yüzden çalışma da spor salonlarında çalışan kadın antrenörlerin karşılaştıkları sorunların neler olduğunu ve bu sorunlara nasıl çözüm önerilerinin getirilmesi gerektiği araştırılmıştır. Özellikle literatürde daha önce spor salonlarında çalışan kadın antrenörlerin sorunlarına yönelik bir çalışmanın bulunmaması, bu çalışmanın yapılmasını daha önemli bir hale getirmiştir. Böylece son yıllarda ivme kazanan bu sektörde çalışan kadın antrenörlerin sorunları belirlenerek, gelecekte yapılacak çalışmalara da bir temel oluşturacağı düşünülmektedir.

Spor salonlarında çalışan kadın antrenörler çalıştıkları meslekten memnun olduklarını belirtirken, aynı zamanda da bazı sorunlar ve ayrımcılıklarla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Çalışmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerinin dağılımı şu şekildedir. Katılımcıların tamamı kadındır. Katılımcıların %54’ü 20-30, %31’i 31-40 ve %15’i 41-50 yaş aralığındadır. Katılımcıların %46’sı evli iken %54’ü bekârdır. Katılımcıların %31’i lise, %23’ü önlisans ve %46’sı ise üniversite mezunudur. Katılımcıların %62’si 1 ay ile 5yıl arasında ve %38’i ise 6 ile 10 yıl arasında bu meslekte deneyime sahiptir. Katılımcılardan %92’si antrenör olarak çalışırken, %8’i hem antrenör hem yönetici olarak çalışmaktadır.

Araştırmamızda Bursa ilinin tercih edilmesinin temel nedeni spor salonlarının çoğu ile göre fazla olmasıdır. Spor salonlarının kuruldukları yerlerde en önemli kriter insan nüfusunun yoğunluğudur. Özellikle spor salonları yer bakımından daha göz önünde ve bireylerin kolay

ulaşım sağlayabileceği yerlerde kurulmaktadır. Bu durum bireylerin spor salonlarını tercih etme oranları da artmaktadır.

Spor salonları gün içinde bireylerin yoğun olarak tercih ettikleri yerlerdir. Özellikle spor salonlarına ye olan kişiler en az bir saat spor yapmaktadır. Spor salonlarında genellikle biri kadın biri erkek olmak üzere iki antrenör çalışmaktadır. Bu yüzden spor salonlarında çalışan antrenörlerin iş yükleri artmaktadır. iş yükünün yanı sıra, dinlenme srelerin belirsizliği, haftalık sadece bir gün izinli olmaları ve çalışma saatlerinin uzun olması spor salonlarında çalışan kadın antrenörleri yormaktadır.

Spor salonlarında antrenör olarak çalışan kadın katılımcılara “Spor Salonunda cret, alışma Saatleri Veya Herhangi Bir Konuda Erkek Antrenörlerle Aranızda Ayrımcılık Yaşandı Mı?” şeklinde soru yöneltilmiştir. Ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirten katılımcılar genellikle bu ayrımcılığın ücretlerle ilgili olduğunu belirtmişlerdir. Spor salonlarında erkek müşterilerin fazla olması ve erkek müşterilerin spora devam etme oranlarının kadınlara göre daha yüksek olması kadın antrenörlerin ayrımcılıkla karşılaşmasına temel oluşturmaktadır. Bu açıdan düşünen yöneticiler çalışma saatleri aynı olsa da erkek antrenörlere daha fazla ücret ödemektedir. Yöneticilerin kadın müşteri sayısının azlığından dolayı katılımcıları sorumlu tutması katılımcıların yöneticileri ile ilişkilerini zedelemektedir. Bu durum karşısında sesini çıkaran katılımcılar ise herhangi bir çözüme ulaşamamıştır.

Spor salonlarında çalışan kadın antrenörlerin yaşadıkları sorunların neler olduğunun analiz edilebilmesi için yarı yapılandırılmış 26 soru oluşturulmuş ve 13 katılımcı ile mülakat yapılmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplar yazılı bir şekilde kayda alınmış ve Maxqda Demo 2022 sürümü ile temalar ve alt kodlar oluşturulmuştur. Araştırmada spor salonlarında çalışan kadın antrenörlerin yaşadıkları sorunları inceleyebilmek için 4 araştırma sorununa cevaplar alınmıştır.

Araştırma Sorusu 1: Spor salonlarında çalışma ücretleri kadın çalışanlar için yeterli mi?

Araştırma Sorusu 2: Spor salonlarının çalışma saatlerinden kadın çalışanlar memnun mu?

Araştırma Sorusu 3: Spor salonlarının çalışma ortamından kadın çalışanlar memnun mu?

Araştırma Sorusu 4: Spor salonlarında çalışan kadınlar iş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kurabilmektedirler mi?

Araştırma sonucuna göre spor salonlarında çalışan kadın antrenörler çalışma temposuna, çalışma koşullarına ve uzun çalışma saatlerine göre ücretleri az bulmaktadır. Her ne kadar fazla çalışma ücretlerini alsalar da çalışma koşulları göz önünde bulundurulduğunda kadın antrenörler ücretlerden memnun değildir. Spor salonlarında çalışan kadın antrenörler uzun çalışma saatlerinden memnun değildir. Spor salonlarında çalışan kadın antrenörler uzun çalışma saatlerine sahip oldukları, haftada sadece bir gün izinli oldukları ve sürekli olarak salona gelen her üye ile ilgilendikleri için dinlenme sürelerinin belirsizliğinden dolayı katılımcılar kendilerine ve ailelerine zaman ayırmadıklarından şikâyetçilerdir. Gün içinde spor salonları çok sayıda insana hizmet vermektedir. Bu yüzden gelen her üye ile birebir iletişim halinde olan katılımcılar müşteriler, yöneticiler ve çalışma arkadaşlarıyla da sıkıntılar yaşayabilmekte ve bu durum katılımcıların motivasyonunu da olumsuz olarak etkilemektedir. Uzun çalışma saatleri yüzünden ailelerine ve sosyal hayatlarına zaman ayıramayan katılımcıların aile bağları zayıflamakta ve sosyal hayatlarında problemler yaşamaktadır. Özellikle evli olan katılımcılar geç saatlerde eve döndükleri için aileleri ile vakit geçirememekte ve haftalık bir günlük izinlerinde de ev işleri ile ilgilenmektedir.

İş yerinde yeterli bir şekilde dinlenemeyen katılımcılar eve döndükleri zaman da aileleri ile ilgilenebilecek enerjiyi kendilerinde bulamamaktadır. Çalışmamızda evli olan katılımcıların hepsi, iş yerindeki uzun çalışma saatlerinden, çalışma ortamında bireylerle yaşadıkları olumsuz deneyimlerden, yöneticileri olan olumsuz ilişkilerinden, dinlenme ve izin konusunda yaşadıkları sıkıntılar gibi nedenlerden dolayı enerjileri tükenmekte ve bu durumda ev hayatlarına yansımaktadır.

Spor salonlarında yöneticiler antrenör alırken deneyimlerinden daha çok fiziksel görünüşlerine öncelik vermektedir. Bu yüzden katılımcılar bu sektörde barınabilmek için fiziksel görünüşlerine önem vermektedir. Katılımcılar görünüş olarak dikkat çektikleri için spor salonundaki bazı erkek müşterilerin fiziksel, sözlü veya başka şekillerde tacizlerine maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Özellikle her üye ile birebir ilgilenen katılımcılarımız bazen erkek

üyelerin bakışlarından rahatsız olabilmekte veya bu ilgiyi yanlış anlayan erkek üyelerin tacizleriyle karşılaşabilmektedir. Katılımcılar karşılaştıkları bu durum karşısında şok olmuşlar ve bu olayı yöneticilerine bildirmişlerdir. Ancak herhangi bir hukuksal yola başvurmamışlardır. Taciz olayıyla karşılaşan katılımcılar çok korkmuş ve kendilerini kötü hissetmişlerdir.

Genellikle katılımcılar çalıştıkları spor salonlarını tercih ederken evlerine yakın olup olmadığını dikkate aldıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların büyük bir bölümü spor salonuna ulaşımında zorluk yaşamamaktadır. Bu katılımcıların evi salona yakın olduğu için yürüyerek işe gelip gitmektedir. Ancak spor salonları evlerine uzak olan katılımcılar ulaşımında ciddi sıkıntılar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Özellikle geceleri geç saatlerde çıkan katılımcılar toplu taşıma bulmakta sıkıntı yaşadıklarını ve geç saatlerde eve dönerken kendilerini rahatsız hissettiklerinden bahsetmişlerdir. Bu yüzden spor salonlarının kolay ulaşılabilir bir mesafede olması, kadın antrenörlerin kendilerini daha rahat hissetmesine ve daha sağlıklı bir şekilde evlerine dönmelerini sağlamaktadır.

Yapılan çalışmada sorulan sorulara beklenen cevaplar verilse de çalışmamıza katılan kadın antrenörlerin çoğunluğu işlerini sevdiklerini ve bu sektörde devam etmek istediklerini belirtmişlerdir. Özellikle hayatları boyunca sporla ilgilenen katılımcılar spor salonlarında çalışırken spor da yapabildikleri için bunu bir avantaj olarak görmektedir. Katılımcılar spor salonlarında çalışırken kendilerini daha iyi geliştirebileceklerini düşündükleri için bu sektörü avantajlı bulmaktadır. Ayrıca fazla bir iş yükünün olmadığını düşünen katılımcılar bu sektörün kadınlar için avantajlı olduğunu düşünmektedir.

Spor salonları geç saatlere kadar açık olduğu için, kadın çalışanlar gece geç saatlere kadar çalışmakta ve çevresindeki bazı bireyler buna tepki göstermektedir. Kadın oldukları için gece geç saatlerde eve dönmesini yanlış bulan bireyler katılımcıları eleştirmekte ve aile hayatlarını ihmal ettiklerini söyleyerek eşlik ve annelik görevlerini yerine getirmediğini söylemektedir. Bu şekilde çevresinden eleştiri alan katılımcılar kendilerini kötü hissetmektedir. Çalışma saatlerinin uzun olması ve yeterince kendilerine, ailelerine ve sosyal hayatlarına zaman ayıramayan katılımcılar bunu bir dezavantaj olarak görmektedir.

Araştırmamızda spor salonlarında çalışan kadın antrenörler mülakatlarımız sırasında bu meslekte birçok sorunla karşılaştıklarını belirttiler de yine de spor salonlarında çalışmaktan memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Araştırmamızda 13 kadın antrenöre “Spor Salonunda Çalışmaktan Memnun Musunuz?” sorusu yöneltilmiş ve 12 katılımcı *memnunum* cevabını verirken, 1 katılımcı ise *memnun değilim* cevabını vermiştir. Özellikle evet cevabını veren katılımcılar bu mesleğin geleceğini de parlak görmektedir. Her ne kadar bu sektörde pozisyon olarak yükselme imkânı bulunmasa da, bu sektörde kendilerini geliştirip antrenörlük derecelerini yükselterek kendilerine ait bir spor salonu açarak yönetici olabileceklerini belirtmişlerdir.

Genel olarak çalışmamızda, katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda kadın antrenörler spor salonlarında ücretlerin azlığından, uzun çalışma saatlerinden, dinlenme sürelerinin belirsizliğinden, sosyal hayatlarına ve ailelerine yeterli zaman ayırmadıklarından şikâyetçi oldukları ancak spor salonlarında da çalışmaktan memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

5.2. Öneriler

Bu çalışma Türkiye’de son yıllarda spor bilincinin gelişmesiyle beraber sayısı artan spor salonlarında çalışan kadın antrenörlerin yaşadıkları sorunların neler olduğu ve bu sorunlara yönelik nasıl çözüm önerilerinin geliştirilebileceğini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda kadın antrenörlerin sorunlarına yönelik şu önerilerde bulunabiliriz:

- Spor salonlarını her kadının tercih etmemesi ve ülkenin geçim şartları da göz önünde bulundurularak, çalışanların aldıkları ücretlerin arttırılması gerekmektedir.
- Çalışanların salona üye yaptırdıkları her kişi için prim yöntemi kullanılmadığı.
- Spor salonlarında çalışanlara bu meslekteki deneyimlerine göre maaş verilmeli ve çalışanları teşvik edebilmek için daha az deneyime sahip olanlar arasında maaş farklılıkları getirilmelidir.

- Spor salonlarında erkek antrenörle kadın antrenörler arasında bir ayrımcılık yapılmamalıdır. Tüm çalışanlara her konuda eşit davranılmalıdır.
- Spor salonlarındaki uzun çalışma saatlerinin azaltılabilmesi için vardiyalı sisteme geçilmelidir.
- Spor salonlarında belirli bir dinlenme süresinin olmamasından dolayı yorulan çalışanlara spor salonlarının yoğun olmadığı saatlerde belirli bir ek dinlenme zamanı verilmelidir.
- Spor salonlarında çalışanların antrenörlük derecelerini yükseltebilmesi için yöneticiler bu zamanlarda çalışanları desteklemelidir.
- Spor salonlarına ulaşımında zorluk yaşayan çalışanlara ulaşım konusunda yardımcı olunmalıdır.
- Spor salonlarında yöneticiler çalışanlarla ilişkilerini geliştirebilmek için gün sonunda çalışanlarla konuşmalıdır. Ayrıca çalışanlara teşekkür ederek motivasyonlarını yükseltmelidir.
- Özellikle evli ve çocuğu olan kadın antrenörlere hafta sonu izin verilmelidir.

Ayrıca bu önerilere ek olarak sonraki dönemlerde spor salonlarında çalışan kadın antrenörleri konu alacak çalışmalara yönelik ise şu önerilerde bulunabiliriz:

- Spor salonlarında yapılan araştırmalara yöneticilerin de eklenmesiyle çalışma ortamı daha detaylı bir şekilde incelenebileceği düşünülererek önemli görölmektedir.
- Spor salonunda çalışan kadın antrenörlerin yanı sıra erkek antrenörlerde çalışmaya dâhil edilmelidir. Böylelikle kadın antrenörlerle erkek antrenörlerin sorunlarının ortak olup olmadığı daha rahat bir şekilde incelenebilecektir.
- Türkiye dışında diğer ölkelerde bulunan spor salonlarında çalışanların da çalışma koşulları incelenmelidir. Böylelikle hem çalışma algısı hem de çalışma koşulları arasında karşılaştırma yapılabilir ve buna yönelik iyileştirmeler önerilmesi önemli görölmektedir.
- Sadece Bursa ilinde gerçekleştiren bu araştırma kadın antrenörlerin çalışma koşullarının daha kapsamlı bir şekilde incelenebilmesi adına farklı illerde de yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Acar, Z. A. (1994). Bursa Yöresinde Halkın Spora Eğilimi ve Yeni Spor Tesis Politikasının Yönü Üzerindeki Etkileri. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Bursa.
- Akdeniz, S. (2004). Özel Spor Merkezlerinde Hizmet Kavramının Önemi ve Müşteri Memnuniyetine Yönelik Bir Uygulama. Yüksek İİsanas Tezi. Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Akı, C. B. (2014). Ticari Spor İşletmelerinde ve Belediyeye Ait Spor Tesislerinde Çalışan Antrenörlerin Tükenmişlik Durumunun Karşılaştırılması (İstanbul'daki Fitness İşletmeleri ve Spor A.Ş.Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Akkoyunlu, Y. (1996). "Beden Eğitimi ve Spor". *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 80-81.
- Aksoy, N. (2018). Türkiye’de Kadın İstihdamının Belirleyicileri. Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Ana Bilim Dalı, Nevşehir.
- Aksöz, F., ve Durkal, M. E. (2021). "Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar: Kayseri İlinde Çalışan Kadın Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma". *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (59), 141-176.
- Alam, J., and Hossain, A. (2012). "Motivations behind Attending Fitness Clubs in Bangladesh: A Survey Study on Clubs’ Members in Sylhet". *European Journal of Business and Management*, 4(2), 120-137.
- Aldemir, C., Ataol, A., ve Budak, G. (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (4 b.). Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi: İzmir.
- Altun, M., Birtürk, A., ve Soykan, A. (2020). "Türkiye ve Dünyada Fitness Salonu Müşteri Beklentileri: Sistemik Bir Derleme". *ÇOMÜ Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 34-47.
- Antrenör Eğitim Yönetmeliği. (2019, 14 Aralık). Resmi Gazete (Sayı: 30978) Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/12/20191214-2.htm>

- Arslan, M. (2012). "İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi". *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 99-114.
- Arslan, M. (2020). Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ekonomi ve Finans Anabilim Dalı, Ekonomi ve Finans Bilim Dalı, İstanbul.
- Ataçocuğu, M. Ş., ve Zelyurt, M. K. (2017). "Spor Bilimleri Fakülteleri Mezunlarının İşsizlik Deneyimleri Üzerine Nitel Bir Araştırma". *Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(Özel Sayı 1), 70-97.
- Aydın, E. (2008). Formel ve Enformel Kadın Çalışanların İstihdam Edilme Biçimlerinin İş Doyum Düzeyleri Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Ankara.
- Aykal, Y. (2019). Spor Merkezine Giden Kadın Bireylerin Spor Merkezlerinden Beklenti ve Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Bektaş, S. (2019). Türkiye’de Kadın İstihdamının Tarihçesi ve Kadın İstihdamını Artırmak İçin Yürütülen Politikalar. Yüksek Lisans Tezi. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Ana Bilim Dalı, Sivas.
- Bingöl, A. (2010). Spor Merkezlerine Devam Eden Bireylerin Spordan ve Spor Merkezlerinden Beklentilerinin Karşılama Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Programı, Trabzon.
- Bolcan, A. E. (2006). Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Cevri, E. (2020). Cumhuriyet Döneminde Kadının Çalışma Hayatındaki Konumu. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Çakır, Ö. (2008). "Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (31), 25-47.

- Çarıkçı, İ. H., ve Yavuz, H. (2009). "Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (10), 47-62.
- Çelik, A. (2019). *Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye* (2. b.). Kitap Yayınevi: İstanbul.
- Çelik, M., ve Şahingöz, S. (2018). "İş Yaşamında Cinsiyet Ayrımcılığı: Kadın Aşçılar Örneği (Sex Discrimination in Professional Life: Example of Female Cooks)". *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(3), 370-383.
- Çil, Ş. (2007). "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Ve Fazla Sürelerle Çalışma". *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (3), 57-79.
- Çınar, A. T. (2007). İşletmelerde Müşteri Hizmeti ve Müşteri Memnuniyeti İle Farklı Bankalar ve Bölgeler İçin Müşteri Memnuniyetini Belirlemeye Yönelik Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Aydın.
- Çırka, S. (2016). Küreselleşme Çeşencesinde Türkiye'de Uygulanan Spor Ekonomisi Politikaları Üzerine Bir İnceleme. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Çullu, S. (2009). Türkiye'de Çalışan Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumları ve Karşılaştıkları Sorunlar. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Demir, H. (2017). Sosyal Güvenlik Alanında Çalışan Kamu Personellerinin Örgütsel Stres Kaynaklarının İncelenmesi: Bitlis ve Siirt Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Demirbilek, S. (2007). "Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi". *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 12-27.
- Dinler, Ç. (2018). Yöneticilik İle Liderlik Arasındaki Temel Farklar ve Atatürk'ün Liderliği Üzerine Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi. Avrasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı, Yönetim Bilimleri Bilim Dalı, Trabzon.

- Dirik, N. (2016). Türkiye’de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğin Önemi ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü. Uzmanlık Tezi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Durmaz, Ş. (2016). "İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller". *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)*, 2(3), 37- 60.
- Düzgün, E. (2019). Fitness Sektöründeki Farklı Yatırım Modellerinin Yönetim Organizasyonlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı, Spor Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Ekenci, G., ve İmamoğlu, A. F. (2002). *Spor İşletmeciliği*. Nobel Yayınevi: Ankara.
- Ekmekçi, Y. (2004). Türkiye’de Kadın İşgücünün Gelişimi ve Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Engeller. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Engin, S. G. (2016). Fitness Merkezlerinin Yapılanması ve Yönetimi (Avrupa İle Türkiye Karşılaştırması Marmara Bölgesi Alan Araştırması). Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Çanakkale.
- Eroğlu, E. (2012). Türkiye’de 1990 - 2010 Yılları Arasında Spor Yönetiminde Meydana Gelen Gelişmeler. Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Malatya.
- Eruzun, C., ve Türkmen, M. (2018). "Kadınların Spor Etkinliklerine Katılımlarının Boş Zaman Tatmini ve Yaşam Kalitesine Etkilerinin Araştırılması:Özel Spor Merkezleri Örneği". *SPORMETRE*, 16(3), 196-203.
- Farımaz, P. (2017). Türk Kamu Yönetiminde Kadın Hakları İhlallerini Önlemeye Yönelik Mekanizmalar. Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yönetim Bilimleri Bilim Dalı, Sivas.
- Gilbert, W. D. (2002). An Annotated Bibliography And Analysis Of Coaching Science. Unpublished Document. California State University, Fresno.
- Gökdemir, A. (1992). Türkiye’de Kadın İşgücü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, İstanbul.

- Göroğlu, M. (2020). Egzersiz Katılımcısı ve Kişisel Antrenör Bakış Açısından Kişisel Antrenör İle Çalışmak: Tercih Sebepleri, Beklentiler, Etkiler. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Anabilim Dalı, Sakarya.
- Güdül, N. (2008). Fitness Salonlarına Giden Bireylerin Beklentileri (Bursa İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Afyokarahisar Kocatepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Afyonkarahisar.
- Gülay, N. (2019). Türkiye’de Alışveriş Merkezlerinde Kadın Çalışanların Yaşadığı Sorunlar: Bursa İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çanakkale.
- Gülcan, S. (2004). İşletmelerde Kadın-Erkek Ayrımcılığı ve Cinsel Taciz. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Kütahya.
- Güler, M. L. (1994). Spor Hizmetlerinin Sunulmasında Halkla İlişkilerin Fonksiyonu. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, İstanbul.
- Gündoğdu, A. (2018). Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Uygulaması. Yüksek Lisans Tezi. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma İktisadı Anabilim Dalı, Tekirdağ.
- Güney, S. (2000). *Yönetim ve Organizasyon El Kitabı*. Noel Yayıncılık: Ankara.
- Karabıyık, İ. (2012). "Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı". *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 231- 260.
- Kartal, S. (2022). Fitness Antrenörlerinin Çalışma Yaşamı ve Mesleki Sorunları. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, İstanbul.
- Kaya, C. (2009). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.
- Kaynak, B. (2017). Türk Spor Yönetimindeki 1986 Sonrası Değişim ve Gelişimi ve Bu Sürece Dair Yönetici Görüşleri İle Karşılaşılan Problem ve Beklentilerin Belirlenmesi. Yüksek

Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı, Sakarya.

Kilty, K. (2006). "Women in coaching" *The Sport Psychologist*, (20), 222–234.

Kocacık, F., ve Gökkaya, V. B. (2005). "Türkiye'de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları". *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.

Koçak, R. D., ve Özudoğru, H. (2012). "Yöneticilerin Liderlik Özelliklerinin Çalışanların Motivasyonu ve Performansı Üzerindeki Etkileri: Kamu ve Özel Hastanelerinde Bir Uygulama". *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 76-88.

Kuhn, P., ve Shen, K. (2013). "Gender Discrimination in Job Ads: Evidence From China". *The Quarterly Journal of Economics*, 128(1), 287-336.

Kuraner, O., Ersoy, I., ve Sümer, N. (1979). *Spor Oyunları Ansiklopedisi*. Ankara: MEATO.

Kutlu, D. (2006). Reliability and Validity of Turkish Version of Customer Satisfaction Scale for Health Care and Fitness Clubs. Unpublished Master Theses. Middle East Technical University, The Graduate School of Social Sciences Of Middle East Technical University, Ankara.

Küçük, M. C. (2022). Covid-19 Pandemi Süreci Uygulamalarının Özel Spor Salonu Olan ve Çalışan Spor Eğitmenlerine (Antrenörlere) Yönelik Etkisinin İncelenmesi Ankara İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Burdur.

Küçükşahin, D. (2022). Türkiye’de Kadın İstihdamının Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Gelirlerine Etkisi: Ekonometrik Bir Analiz. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Isparta.

MMO İzmir 30. Dönem Kadın Mühendisler Komisyonu, (2021) "İş Yerinde Mobbing İş Yerinde Taciz" Bilgilendirme Rehberi, İzmir.

Murathan, G. (2017). Spor Merkezlerine Devam Eden Kadınların Fiziksel Aktivite Durumları İle Solunum Parametrelerinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Elazığ.

- Mücevher, M. H. (2023). "Çalışanların Gözünden İyi Yönetici ve Kötü Yönetici Davranışları ve Bu Davranışların Sonuçları Üzerine Nitel Bir Araştırma". *Enderun Dergisi*, 7(1), 37-64.
- Mücevher, M. H., ve Erdem, R. (2019). "Başarılı Yönetici ve Yöneticilik: Kavramsal Bir Çerçeve". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (34), 48-77.
- Mwangi, N., Mundia, F. and Muasy, V. (2023). "Physical Activity Status of Gyms and Outdoor Based Group Fitness Program Participants as A Sustainable Health Model". *CBU Journal of Physical Education and Sport Sciences*, 18(2), 520-534.
- Nicole, M. L. and Julia K. D. (2012). "Barriers And Supports For Female Coaches: An Ecological Mode". *Sports Coaching Review*, 1(1), 17-37.
- Ohuruogu, B. (2016). "The Contributions of Physical Activity and Fitness to Optimal Health and Wellness". *Journal of Education and Practice*, 7(20), 123-128.
- Olson, H. M. (1983). "Remote Office Work: Changing Work Patterns in Space and Time". *Communications of the ACM*, 26(3), 182-187.
- Önder, N. (2013). "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü". *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.
- Örücü, E., Kılıç, R., ve Kılıç, T. (2007). "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği". *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(2), 117-135.
- Özçelik, M. K. (2017). "Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kariyer Gelişim Engelleri". *Asos Journal Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (52), 49- 70.
- Özçer, S. (2007). "İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing)". *TİSK İşveren Dergisi*.
- Özer, M., ve Biçerli, K. (2004). "Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi". *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-86.
- Özgüven, N. (2008). "Hizmet Pazarlamasında Müşteri Memnuniyeti ve Ulaştırma Sektörü Üzerinde Bir Uygulama". *Ege Akademik Bakış*, 8(2), 651-682.

- Özkan, S. E. (2013). Türkiye'deki Fitness Merkezlerinde Hizmet Kalitesi Beklentilerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yönetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Özmete, E., ve Eker, I. (2012). "İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme". *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 1-23.
- Öztürk, F., Koparan, Ş., Haşıl, N., Efe, M., ve Özkaya, G. (2004). "Antrenör ve Hakemlerin Empati Durumlarının Araştırılması". *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 19-25.
- Öztürk, S. (2019). Kadınların İstihdam Edilmelerinde Karşılaştığı Sorunlar - Antalya Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Antalya.
- Polat, E. (2019). Özel Spor Merkezlerinde Müşteri Memnuniyetini Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı, İstanbul.
- Robinson, L. (1998). "Following the quality strategy: The reasons for the use of quality management in UK public leisure Services". *Proceedings of the 6th Congress of the European Association for Sport Management*, Madeira.
- Sadıkoğlu, H. (2021). Çalışan Kadınlar Arasında Yaşanan Mobbing: İstanbul Güzellik Merkezlerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çanakkale.
- Sar, E. (2021). "Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı ve Türkiye'de Yansımaları". *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 20- 40.
- Sarmaşık, Ş. (2009). İşyerinde Cinsel Taciz Algılaması ve Yönetim İlişkilerine Etkisi Hakkında Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Denizli.
- Sawyer, T. H., and Smith, O. R. (1999). *The management of clubs, recreation and sport-concepts and applications*. Sagamore Publishing: ABD.

- Shearer, E. (2017). The Harsh Reality: A Feminist Perspective on the Experiences of Women Coaching Male Athletes. Master Of Arts.Minnesota State University, Mankato, Minnesota.
- Solmuş, T. (2005). "İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz Ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing)". *"İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 1-14.
- Susam, R. T. (2013). Özel Sektörde Çalışan Kadınların Sorunları: Erzurum İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Erzurum.
- Taşdemir, B. (2015). Fitness Merkezlerinde Üye Beklentileri Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yönetimi Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Tokol, A. (2019). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*. Dora Yayıncılık: Bursa.
- Tokol, A., ve Alper, Y. (2017). *Sosyal Politika* (8 b.). Dora Yayıncılık: Bursa.
- Turan, N. (2019). "Bir Kamu Üniversitesi Personelinin Çalışma Mutluluğunu Etkileyen Faktörler: Nitel Araştırma Örneği". *Journal of Economy Culture and Society*, (60), 187-205.
- Turan, Z. (2006). *Modern Fitness* (1. b.). İlpess Basın ve Yayın: İstanbul.
- Turan, Z. (2015). *A'dan Z'ye Vücut Geliştirme & Fitness Ansiklopedisi*. İstanbul: Ben Yazarım Yayınları.
- TÜİK (2023). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları. Erişim: 06 Şubat 2023, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=49685>
- Türkiye Vücut Geliştirme ve Fitness Federasyonu Özel Spor Salonları Talimatı, (2008). Gençlik ve Spor Bakanlığı. Erişim: 04 Şubat 2024, <https://shgm.gsb.gov.tr/Public/images/SGM/Federasyon/Ozel%20Spor%20Salonlari%20Talim.pdf>
- Ulutaş, M. (2019). Vücut Geliştiren ve Fitness Yapan Bireylerde Sosyodemografik Değişkenlere Göre Narsistik Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Yakın Doğu Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü, Klinik Psikoloji Anabilim Dalı, Lefkoşa.

- Umutlu, S., ve Öztürk, M. (2020). "İş Yaşamında Kadın ve Karşılaştığı Sorunlar". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3), 297-306.
- Vikipedi (2023, 30 Mart). Kolezyum. Erişim Adresi: <https://tr.wikipedia.org/wiki/Kolezyum>
- Weebly (2015). Spor Salonları Tarihçesi. Erişim Adresi: <https://sporsalonlari.weebly.com/giri351/spor-salonlar-tarihcesi>
- Yıldırak, N., Kılıç, M., Gülçubuk, B., Gün, A. S., ve Olhan, E. (2003). *Türkiye' De Gezici Ve Geçici Kadın Tarım İşçilerinin Çalışma Ve Yaşam Koşulları Ve Sorunları*. Tarım-İş Sendikası Yayınları: Ankara.
- Yılmaz, M. ve Zoğal, Y. (2015). "Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği". *Econ World, IRES, Torino*, 1-25.
- Zelyurt, M. K., ve Ataçoğlu, M. Ş. (2016). "İstanbul'da Spor Merkezlerindeki Antrenörlerin Çalışma Koşullarının İncelenmesi". *İÜ Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 58-74.
- Zorba, E. (2014). *Yaşam Boyu Spor*. Atalay Yayıncılık: Ankara.

EK 1.
GÖRÜŞME SORULARI

CİNSİYET	
YAŞ	
EĞİTİM	
MEDENİ HAL	
MESLEKİ DENEYİM YILI	

1. Spor Salonunda Çalışmaya Nasıl Karar Verdiniz?
2. Spor Salonlarında Çalışmaktan Memnun Musunuz?
3. Spor Salonlarında Çalışma Saatleri İle İlgili Düşünceleriniz Nelerdir?
4. Spor Salonlarında Ücretlerle İlgili Düşünceleriniz Nelerdir?
5. Çalışma Yerine Ulaşımında Zorluklar Yaşıyor Musunuz?
6. Spor Salonunda Dinlenme Süreleri Nasıldır? Bu Sürelerle İlgili Düşünceleriniz Nelerdir?
7. Spor Salonunda Müşterilerle İlişkilerinizi Nasıl Değerlendirirsiniz? Hangi Cins İle Daha Olumlu Ya Da Olumsuz Deneyimler Yaşadınız?
8. Çalışma Arkadaşınız Var Mı? Varsa Yaşadığınız Sorunlar Nelerdir?
9. Yöneticiniz İle Yaşadığınız Sorunlar Nelerdir?
10. Spor Salonunda Ücret, Çalışma Saatleri Veya Herhangi Bir Konuda Erkek Antrenörlerle Aranızda Ayrımcılık Yaşandı Mı?
11. Spor Salonlarında Çalışmak Aile Yaşamınızı Nasıl Etkiliyor?
12. Spor Salonlarında Çalışmak Sosyal Hayatınızı Nasıl Etkiliyor?
13. Spor Salonlarında Çalışmak Çevreniz Tarafından Nasıl Karşılanıyor?
14. İşinizden Ayrılmayı Düşünüyor Musunuz?
15. Bu Mesleğin Geleceğini Ve Kariyer İmkânlarını Nasıl Değerlendiriyorsunuz?
16. Spor Salonlarında Çalışan Kadın Antrenör Olmanın Avantajları Ve Dezavantajları Nelerdir?

17. Spor Salonlarında Hiç Taciz Olayına Rastladınız Mı? Rastladıysanız Nasıl Bir Yol İzlediniz?
18. Spor Salonunda Çalıştığınız İçin Fiziksel Ve Psikolojik Sağlık Sorunları Yaşadınız Mı?
19. İzin Alma İle İlgili Sorun Yaşıyor Musunuz?
20. Spor Salonunda Çalışmıyor Olsaydınız Hangi İşi Yapmak İsterdiniz?
21. Eklemek İstedığınız Bir Şey Var Mı?

