

Spor Sektöründe Kadın İstihdamı ve Çalışan Sağlığı: Marmara Bölgesi Örneği*Women's Employment and Occupational Health in the Sports Sector: The Case of the Marmara Region*Can NAKİP¹¹ Muş Alparslan Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Muş, TÜRKİYE / can_nakip@hotmail.com / 0000-0002-9369-2426

Özet: Bu araştırma, Marmara Bölgesi'nde spor sektöründe çalışan kadın eğitmenlerin istihdam deneyimlerini ve çalışan sağlığına ilişkin değerlendirmelerini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini Marmara Bölgesi'nde farklı branşlarda çalışan gönüllü 35 kadın spor çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada "amaçsal örnekleme" yöntemi kullanılmış ve nitel araştırmalarda sıklıkla tercih edilen görüşme tekniği ile veri toplanmıştır. Katılımcılarla yapılan görüşmeler yazılı metne dönüştürülmüş ve içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Veriler, dört aşamalı bir süreçle incelenmiştir. İlk aşamada kodlama yapılmış, ardından temalar oluşturulmuştur. Üçüncü aşamada kodlar ve temalar düzenlenmiş, son aşamada ise elde edilen bulgular tanımlanıp yorumlanmıştır. Araştırma sonucunda kadın eğitmenlerin spor sektöründe cinsiyet temelli önyargı, ayrımcılık ve mesleki yeterliliğin sorgulanması gibi sorunlarla karşılaştıkları belirlenmiştir. Katılımcıların çoğunluğu yaptıkları işin fiziksel sağlıklarına olumlu katkı sağladığını ifade ederken, bazıları mesleki deformasyon yaşadığını belirtmiştir. Psikososyal yönden ise mesleğe bağlılık ve iletişimin motivasyonu artırdığı; ancak bazı müşteri tutumlarının ve iş ortamı koşullarının stres yarattığı tespit edilmiştir. Ayrıca ücretlendirme ve sosyal hakların yetersiz olduğu saptanmıştır. Araştırma, spor sektöründe kadın istihdamının güçlendirilmesi için fırsat eşitliğinin sağlanması, toplumsal farkındalık düzeyinin artırılması ve çalışan sağlığını koruyacak kurumsal uygulamaların yaygınlaştırılması gerektiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Spor sektörü, kadın eğitmen, çalışan sağlığı, istihdam.

Abstract: This study aims to reveal the employment experiences of female trainers working in the sports sector in the Marmara Region and their evaluations regarding occupational health. The sample of the study consists of 35 voluntary female sports workers from different branches working in the Marmara Region. The purposive sampling method was used, and data were collected through interviews, which are frequently used in qualitative research. The interviews with the participants were transcribed and evaluated using content analysis. The data were analyzed in four stages: coding in the first stage, identifying themes in the second, organizing codes and themes in the third, and finally defining and interpreting the findings. The results showed that female trainers encounter issues such as gender-based bias, discrimination, and doubts about professional competence. While most participants stated that their work positively contributes to their physical health, some reported experiencing occupational deformation. Psychosocially, professional commitment and communication were found to increase motivation, whereas certain client attitudes and working conditions caused stress. In addition, payment and social rights were found to be inadequate. This study indicates that to strengthen female employment in the sports sector, equal opportunity should be ensured, social awareness should be increased, and institutional practices to protect occupational health should be expanded.

Keywords: Sports sector, female trainer, occupational health, employment.

Received: 19.11.2025 / Accepted: 28.04.2026 / Published: 30.04.2026

<https://doi.org/10.22282/tojras.1826942>

Citation: Nakip C. (2026). Spor sektöründe kadın istihdamı ve çalışan sağlığı: Marmara Bölgesi Örneği. *The Online Journal of Recreation and Sports (TOJRAS)*, 15 (2), 253-263.

GİRİŞ

İnsan doğasının temel bir parçası olan hareket olgusu, modern dünyada farklı motivasyonlarla yaşam döngüsüne dâhil edilmektedir. Bireylerin bir kısmı beden kapasitelerini geliştirmek amacıyla bilinçli antrenman süreçlerine yönelirken; bir kısmı ise gündelik rutinlerini karşılamak ya da ulaşım ihtiyaçlarını gidermek için fiziksel aktiviteleri hayatlarının merkezine konumlandırmaktadır (Koç, 2023). Bireysel motivasyonlardaki bu çeşitlilik, sporu sadece fiziksel bir aktivite olmanın ötesine taşıyarak; bireysel ve takım temelli disiplinleri içinde barındıran dinamik ve çok boyutlu bir sektöre dönüştürmüştür (Ekmekçi ve diğ., 2013). Spor aynı zamanda bireylerin sosyalleşmesini teşvik eden, toplulukları birleştirici niteliği bulunan; rekabet, dayanışma ve kültürel paylaşım unsurlarını içinde barındıran, ruhsal (Sarıkabak ve diğ., 2025; Kara ve diğ., 2026) ve fiziksel (Hepsert ve diğ., 2022) gelişimi destekleyen çok yönlü bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Özetle bireylerin yaşamlarında çok farklı alanlara etki etmektedir (Vural ve diğ., 2025; Hepsert ve diğ., 2024). Bu dinamizm içinde spor, bireyin doğal çevresini insan yapımı bir dünyaya adapte ederken yeteneklerini geliştirdiği, belirli kurallara dayalı bir etkileşim alanı olarak karşımıza çıkmaktadır (Kılıç, 1985). Rekabet, dayanışma ve kültürel paylaşım gibi unsurları içinde barındıran bu yapı, günümüzde hem bir serbest zaman etkinliği hem de profesyonel bir meslek alanı olarak toplumsal sistemin ayrılmaz bir parçasıdır.

Sporun toplumsal ve profesyonel bir sektör olarak büyümesi, beraberinde nitelikli iş gücü ihtiyacını ve sektörel istihdam süreçlerini getirmiştir. Bu noktada spor organizasyonlarında görev alan yönetici, antrenör ve

sporcuların motivasyon düzeyleri ile mesleki bağlılıkları, iş doyumunun ve dolayısıyla sektörel verimliliğin artırılmasında kritik bir rol oynamaktadır (Kılıç, 2016). Sektörel düzeyde giderek artan kadın istihdamı da bu yapının kapsayıcı gücünü yansıtmaktadır. Makro perspektifte istihdam, iş gücünün iktisadi faaliyetlere katılımını temsil eden ekonomik bir gösterge niteliği taşıırken (Samıkıran, 2024); bir ülkenin sahip olduğu istihdam potansiyeli ise o ülkenin kalkınma düzeyi, nüfus yapısı ve teknolojik imkânları gibi çok değişkenli faktörler tarafından şekillenmektedir (Yahşi, 2007).

Özellikle üretim faktörlerinin kullanım oranını ifade eden geniş kapsamlı istihdam yapısı ile emek faktörünün ekonomiye entegrasyonuna odaklanan dar kapsamlı yaklaşım arasındaki denge (Dilber, 2019), spor endüstrisinin ekonomik çıktıları açısından belirleyicidir. Ancak ekonomik büyüme ile istihdam verileri arasındaki etkileşimin, ülkelerin dönemsel koşullarına göre değişkenlik göstermesi (Özgün, 2023), spor sektöründeki iş gücü piyasasının da özgün bir dinamizme sahip olduğunu kanıtlamaktadır. Bu bağlamda, sporun sadece bir fiziksel aktivite değil, ekonomik kalkınmanın ve toplumsal istihdamın sürdürülebilir bir parçası olarak ele alınması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Sanayileşme sürecinin ilk evrelerinde kas gücüne dayalı üretim öne çıkarken, bilgi toplumuna geçişle birlikte emek faktörünün niteliğinde önemli dönüşümler yaşanmıştır. Özellikle uzmanlaşmanın artması ve bilgiye dayalı iş alanlarının genişlemesi, kadınların işgücüne katılımını desteklemiş ve çalışma hayatında daha görünür olmalarına

imkân tanımıştır (Kablay ve Elma, 2018). Spor sektörü de bu dönüşümden etkilenerek kadın istihdamının arttığı alanlardan biri olma özelliğini sürdürmektedir.

Sanayi Devrimi'nden günümüze kadar aile yapılarında önemli dönüşümler yaşanmış; geniş aile modelinden çekirdek aile yapısına geçiş süreci gözlemlenmiştir (İrk, 2025). Bu değişimle birlikte aile içindeki kadın ve erkek rollerinde de belirgin farklılıklar ortaya çıkmıştır. Geleneksel toplum yapısında kadınların temel sorumluluğu ev işleri ve çocuk bakımı olarak tanımlanırken, ataerkil normlara karşı bir duruş sergileyen kadınlar, eşlerine ekonomik anlamda destek olarak gelir elde etmekte ve böylece ekonomik bağımsızlıklarını güçlendirmektedirler (Bayer, 2013).

Kadınların işgücüne katılım oranı, ülkelerin gelişmişlik düzeylerini belirlemede önemli bir gösterge olarak değerlendirilmektedir. Ancak, kadınların iş yaşamında aktif biçimde yer alması daha çok gelişmiş ülkelerde yaygınken, gelişmekte olan ülkelerde bu oran görece düşüktür (Bütün, 2010). Son yıllarda ise kadınların işgücüne katılımında dikkate değer artışlar kaydedilmiştir (Eren, 2024). İş hayatına katılan kadınların rollerinde dönüşüm yaşanmakta, buna paralel olarak yaşam koşulları da iyileşmektedir. Çalışma yaşamına aktif şekilde katılan kadınlar, aile bütçesine katkıda bulunarak hane gelirini artırmakta ve yaşam standartlarını yükseltmektedirler (Ecevit, 2010). Öte yandan, çalışma ortamlarının niteliği ve çalışanların sağlığının korunması gibi unsurların da kadın istihdamı üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir.

Sağlık, tanım açısından tek bir çerçeveye sığdıramayacak kadar karmaşık ve çok boyutlu bir kavramdır. Sağlığın tanımı, farklı göstergelere bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir (Nakip, 2024). Robinson ve Elkan (1996), sağlık kavramını resmî tanımlar çerçevesinde ele almakta ve sağlığı 'bireylerin hayata katılabilme yeteneği' olarak tanımlamaktadır. Bowling (1991) ise sağlığı; stresli durumlarla başa çıkabilme, güçlü bir sosyal destek ağına sahip olma, toplumsal entegrasyon, yüksek moral, hayattan tatmin duyma, psikolojik iyi oluş ve fiziksel uyum gibi unsurlar üzerinden açıklamaktadır. Slee (1996) ise kavrama daha geniş bir bakış açısıyla yaklaşarak sağlığı 'fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik hali' şeklinde tanımlamakta ve bunu 'günlük yaşamın kaynağı' olarak değerlendirmektedir.

Çalışan sağlığı kavramı ise bireylerin sosyal, ruhsal ve fiziksel yönden iyi olma durumunu ifade eder. Bu yaklaşım, meslek hastalıkları ve iş kazaları gibi riskleri en aza indirmeyi hedeflerken, çalışanlar için güvenli çalışma ortamları ve uygun koşulların oluşturulmasını amaçlamaktadır (Demirbilek, 2005). Öte yandan, iş yaşamında değişen teorilerin uygulamaya aktarılması, çalışma koşullarında önemli dönüşümlere yol açmakta ve performansı artırmaya yönelik arayışlar, çalışan sağlığı üzerinde baskı oluşturan bir unsur haline gelmektedir (Hanson, 2007).

Spor sektörü, küresel ölçekte hızla büyüyen ve geniş istihdam imkânları sunan stratejik bir alan haline gelmesine rağmen, bu büyümenin iş gücü piyasasına yansımaları,

özellikle kadın çalışanlar özelinde henüz yeterli düzeyde akademik ilgi görmemiştir. Literatürde kadınların spora katılımı üzerine çalışmalar bulunsa da; kadın hakemlerin, antrenörlerin ve spor profesyonellerinin sektörel konumlara erişim süreçleri, maruz kaldıkları toplumsal cinsiyet rolleri ve çalışma yaşamının getirdiği özgün zorluklar bir bütün olarak incelenmemiştir. Bu eksiklik, kadın çalışanların sadece istihdam süreçlerini değil, aynı zamanda fiziksel ve psikososyal sağlık bütünlüklerini de doğrudan etkileyen bir risk alanı oluşturmaktadır. Dolayısıyla Türkiye'de spor sektöründe kadın istihdamı ile çalışan sağlığı arasındaki etkileşimin, çalışanların kendi deneyimleri üzerinden derinlemesine analiz edilmesi; hem sektörel engellerin saptanması hem de kadınların konumunu güçlendirecek sürdürülebilir politikaların geliştirilmesi açısından elzemdir. Bu araştırma, söz konusu gereklilikten hareketle, spor sektöründeki kadın çalışanların mesleki deneyimlerini ve sağlık algılarını ortaya koyarak alan yazındaki bu önemli boşluğu doldurmayı hedeflemektedir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli: Bu araştırma nitel bir araştırma olarak belirlenmiştir. Nitel araştırmalar, bireylerin yaşadığı tecrübeler üzerinden anlamları keşfetmeyi amaçlar. Bu tür çalışmalarda araştırmacı, bir olayın anlamını o olaya katılanların

perspektifinden anlamaya çalışmaktadır (Merriam, 2013). Araştırma kapsamında, fenomenolojik desen kullanılmıştır. Bu desen, bireyin farkında olduğu ancak kapsamlı ve detaylı bir kavrayışa sahip olmadığı yapılar üzerine odaklanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Araştırmanın Amacı: Bu araştırma kapsamında spor sektöründe çalışan kadın eğitmenlerin istihdam deneyimlerinin ve çalışan sağlığına ilişkin değerlendirmelerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

Araştırma Grubu: Araştırmanın örneklemini Marmara Bölgesi'nde farklı branşlarda çalışan gönüllü 35 kadın spor çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada "amaçsal örnekleme" yöntemi kullanılmış ve örneklem grubu bu örnekleme yöntemine göre belirlenmiştir. Amaçsal örnekleme, rastgele olmayan bir örnekleme yöntemidir ve araştırmanın hedefine göre detaylı bilgi içeren durumların seçilip kapsamlı bir şekilde incelenmesine olanak tanımaktadır (Büyüköztürk ve diğ., 2017). Örneklemin belirlenmesinde aşağıdaki dahil edilme kriterleri esas alınmıştır: Cinsiyetin kadın olması, Marmara Bölgesi sınırları içerisinde aktif olarak çalışıyor olmak, spor sektöründe eğitmen, antrenör, hakem veya spor işletmecisi gibi profesyonel bir pozisyonda görev yapıyor olmak, araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul etmek.

Araştırmanın hariç tutulma kriterleri ise şu şekilde belirlenmiştir: Marmara Bölgesi dışındaki illerde ikamet etmek veya çalışmak, spor sektöründe profesyonel/eğitici bir görev yerine sadece idari veya destek hizmetlerinde (temizlik, güvenlik vb.) yer almak, görüşme sürecini tamamlamayı kabul etmemek veya ses kaydı izni vermemek. Katılımcılara ait bilgiler Tablo 1'de detaylı bir biçimde verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcı bilgileri

Katılımcı	Yaşadığı şehir	Medeni durum	Yaş	Meslek/Branş	Başlangıç zamanı
K1	İstanbul	Bekar	20	Eğitmen/Yüzme	2023
K2	İstanbul	Bekar	26	Eğitmen/Fitness	2022
K3	İstanbul	Bekar	20	Eğitmen/Basketbol	2023
K4	İzmit	Bekar	26	Eğitmen/Pilates	2021
K5	İstanbul	Bekar	19	Antrenör/Fitness	2025
K6	İstanbul	Bekar	26	Eğitmen/Pilates	2022
K7	İzmit	Bekar	27	Antrenör/Fitness	2020
K8	İstanbul	Bekar	21	Eğitmen/Fitness/Pilates	2020
K9	Sakarya	Bekar	27	Antrenör/Yüzme	2023
K10	Sakarya	Bekar	27	Eğitmen/Basketbol	2019
K11	Sakarya	Bekar	33	Beden eğitimi öğretmeni	2016
K12	İstanbul	Evli	28	Eğitmen/Fitness	2018
K13	İstanbul	Evli	29	Eğitmen/Pilates	2021
K14	İstanbul	Bekar	24	Hakem/Wushu/Kungfu	2020
K15	İstanbul	Bekar	26	Eğitmen/Yüzme	2021
K16	Sakarya	Bekar	45	Eğitmen/Yüzme/Zumba	2020
K17	Sakarya	Bekar	30	Eğitmen/Yüzme/Yoga/Fitness	2016
K18	İstanbul	Bekar	30	Eğitmen/Pilates	2020
K19	İstanbul	Evli	33	Eğitmen/Pilates	2012
K20	İstanbul	Bekar	26	Eğitmen/Yüzme	2020
K21	Sakarya	Evli	31	Eğitmen/Zumba	2017
K22	Yalova	Bekar	25	Eğitmen/Fonksiyonel Antrenman	2022
K23	İstanbul	Bekar	30	Antrenör/Yüzme	2015
K24	İstanbul	Evli	32	Eğitmen/Fitness	2014
K25	Bursa	Bekar	23	Eğitmen/Basketbol	2023
K26	İstanbul	Evli	35	Eğitmen/Nefes Koçu	2020
K27	Edirne	Bekar	24	Eğitmen/Tenis	2024
K28	Bursa	Bekar	29	Eğitmen/Fitness	2019
K29	İzmit	Evli	33	Eğitmen/Stüdyo İşletmecisi	2020
K30	İstanbul	Bekar	26	Eğitmen/CrossFit	2020
K31	İstanbul	Evli	30	Eğitmen/Yoga/Pilates	2019
K32	İstanbul	Bekar	27	Eğitmen/Kickboks	2017
K33	İstanbul	Evli	35	Eğitmen/Fonksiyonel Antrenörlük	2010
K34	Sakarya	Bekar	23	Eğitmen/Fonksiyonel Egzersiz	2022
K35	Bursa	Bekar	26	Eğitmen/Spor Kulübü Sorumlusu	2021

Verilerin Toplanması: Nitel araştırmalarda sıklıkla tercih edilen görüşme tekniği ile veri toplanmıştır. Doğrudan gözlemlenemeyen olaylar hakkında insanlarla iletişime geçilmektedir. Bireylerin hislerini, düşüncelerini ve niyetlerini doğrudan anlamak oldukça zordur. İnsanların yaşamları boyunca karşılaştıkları durumları nasıl yorumladıkları ve bu yaşantılarını nasıl organize ettikleri gözlemlenemez. Bu meseleleri ortaya çıkarmak için bireylere sorular yönelmek gerekmektedir. Böylece, bireylerle yapılan görüşmelerin amacı, onların perspektiflerini belirlemektir (Patton, 2014).

Araştırmaya dahil olan katılımcıların kendi bakış açıları üzerinden algı ve deneyim dünyalarını anlamak için çalışmada veri toplama yöntemi olarak “derinlemesine görüşme” gerçekleştirilmesi ve bu kapsamda bir görüşme formu hazırlanması hedeflenmiştir. Görüşülecek kişiye daha fazla zaman tanımak ve zamanın en verimli şekilde değerlendirilmesini sağlamak amacıyla görüşme formu kullanılmaktadır (Kümbetoğlu, 2017). Hazırlanan bu görüşme formunun kapsam geçerliliği ve yöntemsel uygunluğu, Marmara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yönetimi Bölümü’nde görev yapan Prof. Dr. Muazzez Şaşmaz Ataçoğlu tarafından incelenmiştir. Yapılan uzman değerlendirmesi sonucunda; yarı yapılandırılmış görüşme yönteminin katılımcı deneyimlerini derinlemesine anlamaya yönelik uygun bir yaklaşım olduğu ve çalışmanın Helsinki Bildirgesi ile Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK)

ilkelerine uygunluğu teyit edilerek olumlu görüş bildirilmiştir. Katılımcıların verileri 2025 yılında derinlemesine görüşmeler ile elde edilmiştir. Katılımcılar ile görüşmelere başlanmadan önce kendilerinden randevular alınmıştır. Katılımcıların onay verdikleri gün ve saatlerde, ses kaydı izni alınarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bilgilerin analizlerini yapabilmek için ilk olarak görüşmeler bir metne aktarılmıştır. Katılımcıların kişisel bilgilerini saklamak adına gerçek isimler yerine her bir katılımcıya ayrı bir kod verilmiştir.

Verilerin Analizi: Katılımcılarla yapılan görüşmeler yazılı metne dönüştürülmüş ve içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Veriler dört aşamada analiz edilmiştir: birinci aşamada veriler kodlanmış, ikinci aşamada temalar belirlenmiş, üçüncü aşamada kod ve temalar düzenlenmiş, son aşamada bulgular tanımlanarak yorumlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Araştırma kapsamında çözümlenen veriler dikkatlice incelenmiş, kodlamalar yapılmış ve temalara ulaşılmıştır. Elde edilen temalar altında bulunan kategoriler ve kodlar yorumlanmıştır. Bulgular bölümünde, araştırmaya katılan kişilerin bireysel ifadelerinden doğrudan alıntılar verilerek destek sağlanmıştır. Araştırmanın bilimsel niteliğini artırmak amacıyla geçerlik ve güvenilirlik önlemleri alınmıştır. Bu kapsamda, verilerin analiz sürecinde ulaşılan kod ve temalar uzman incelemesine sunulurken araştırmanın inandırıcılığı sağlanmıştır. Araştırma süreci ve katılımcı grubu ayrıntılı bir

biçimde betimlenerek sonuçların benzer bağlamlara aktarılabilirliği desteklenmiştir. Analiz sürecinde elde edilen kodların tutarlılığı araştırmacı tarafından farklı zamanlarda kontrol edilerek araştırmanın tutarlılığı teyit edilmiştir. Ayrıca, tüm veri toplama araçları ve ham veriler, araştırmanın onaylanabilirliğini sağlamak amacıyla denetime açık şekilde muhafaza edilmektedir. Bulgular bölümünde, araştırmaya katılan kişilerin bireysel ifadelerinden doğrudan alıntılar verilerek veriye dayalı kanıtlar sunulmuş ve sonuçların objektifliği desteklenmiştir.

BULGULAR

Araştırma kapsamında yaşları 19 ila 45 arasında değişen, spor sektöründe çeşitli iş branşlarında çalışmakta olan kadın çalışanlara sorulan sorular, 3 ana tema üzerinde analiz edilmiştir. Bunlar; ‘‘Spor Sektöründe Kadın Olmak, İşin Sağlık ve Psikososyal Etkileri ve Çalışma Koşulları ve Sosyal Haklar’’ şeklindedir.

Spor Sektöründe Kadın Olmak

İlk tema kapsamında katılımcılara; kadın olarak spor sektöründe çalışırken karşılaştıkları zorluklar, yaşadıkları ayrımcılıklar ve bunların dışında eşit koşullara sahip olunabilmesi adına neler yapılması gerektiği sorulmuştur.

Katılımcıların bir kısmının, erkeklerden kaynaklanan sorunlardan dolayı zorluk yaşadığı tespit edilmiştir. K1 bu konu hakkında; ‘‘Eski çalıştığım yerde yetişkin grupları ile de çalışıyordum. Yetişkin grup saatlerinde erkekler daha laubali oluyorlardı’’ şeklinde ifade belirtmiştir. Bu konu hakkında K2, K5 ve K6’da benzer cevaplar vermişlerdir. Bu durumun erkek bireylerin spor ortamlarına, fiziksel veya ruhsal gelişim açısından bakmaktan ziyade, ciddi bir yaklaşım sergilemeyip sadece hoş vakit geçirmeye geldiklerinden kaynaklandığı söylenebilir.

K31 ise bu duruma farklı bir perspektiften yaklaşarak; ‘‘Bazı erkek danışanların kadın eğitmenle çalışmak istememesi’’ şeklinde cevap vermiştir. Bu durumda birçok katılımcının aslında erkek katılımcıların kendilerine yaklaşımlarından ve tavırlarından rahatsız olduğu, öte yandan K31 gibi kişilerin sporun evrenselliği ve eşitliğini savunarak, eğitmenin cinsiyetinin bir önemi olmadığı önemli olanın eğitimin kalitesinin olduğunu düşündüğü söylenebilir.

Öte yandan K11 ise ‘‘Kadınlar ile iletişim kurarken hemcinslerimin memnuniyetsizliği. Kadınlara hitap eden biri olarak bazen hiçbir kadın memnun olmayabiliyor.’’ şeklinde cevap vermiştir. Karşı cins olan iletişimin zorluğu kadar bireyin hemcinsi ile kurmakta uğraştığı iletişimde benzer şekilde zor olabilmektedir.

K25 ise bu soruya şu şekilde cevap vermiştir: ‘‘Beni ciddiye almayan bazı veliler ya da yöneticilerle uğraşmak. Yaşım ve cinsiyetimin nedeniyle küçümseniyorum’’. K3, K18, K22 gibi birçok katılımcı K25’in yaşamış olduğu bu zorluğu yaşadıklarını ifade etmişlerdir. K25’in bu yaklaşımını destekler nitelikte olan diğer cevaplar şu şekildedir;

K3: *Kadınlar sektörde daha pasif görülüyor. Erkek antrenörlere göre bilgimizin yetersiz olduğu düşünülüyor.*

K18: *İş sahamızda, spor salonunda çalışırken kadın olduğumuz için bilgimizin yetersiz olduğu düşünülerek müşteriler pek fazla yaklaşmıyor bize.*

K22: *Bazı erkek danışanlar kadın eğitmene güvenemeyebiliyor. Bir kadın olarak erkeklere karşı sürekli kendimi kanıtlama zorunluluğu hissediyorum.*

K28: *Erkek egemen bir ortamda bazen fikirlerim geri plana atılabiliyor. Kadın eğitmenlere güven az.*

K34: *Genç ve kadın olduğum için yeterince ciddiye alınmıyorum.*

Bilhassa genç yaşta mesleğe başlamış olan eğitmenlerin, bilgilerine güvenilmemesi ve kendilerinin ciddiye alınmama durumlarında; gelecekte özgüven kaybı yaşamalarına, mesleki yeterlikle ilgili yetersiz mi kalıyorum, acaba bilgilerim yetersiz mi gibi soru ve sorunlara maruz kalacakları düşünülebilir. Buna müteakiben aslında insanda tecrübe denen kavramın yaştan ziyade; yaşanan olaylar ve edinilen bilgiler ile şekillendiği, söz gelimi 20 yaşında olan bireyin 30 yaşında ki birey ile benzer bilgi ve yeterliğe sahip olabileceği söylenebilir. Bu durumun ataerkil bir toplumda yaşamının sonucu olduğu ve erkeklerin bilgilerinin kadınlara nazaran daha doğru kabul edilmesinden kaynaklandığı düşünülebilir. Ancak eğitim eşitliği kapsamında değerlendirildiğinde kadın ve erkeklerin aynı eğitimleri aldığı göz önünde bulundurulmalıdır. Bundan dolayı bu tarz yaklaşımların kadınların meslekteki sorunlarına bir yenisini eklediği düşünülmektedir.

K4, K19 ve K35 gibi katılımcı ise; kadın olarak çalıştıkları ortamda herhangi bir zorluk yaşamadıklarını belirtmişlerdir. K19’un ‘‘ ... Hiçbir zorluk ile karşılaşmadım bugüne kadar.’’ ve K35’in ‘‘ ... Ben bir zorluğunu görmedim.’’ şeklinde ifadeleri bu duruma örnek teşkil etmektedir. Bu durumun çalıştıkları bölge ya da ortamdan kaynaklandığı düşünülmektedir. Dolayısıyla bölgeden bölgeye insanların yaklaşımlarının farklılık gösterebileceği de söylenebilir.

Yaşadıkları ayrımcılık hususunda verilen cevaplar incelendiğinde; katılımcıların yarısından fazlasının ayrımcılık yaşadığı belirlenmiştir. K5, K6, K15, K20, K28 ve birkaç katılımcı daha, kendilerinin kadın olmalarından ve gelen kişilerin erkek hoca taleplerinden dolayı ayrımcılık yaşadıklarını belirtmişlerdir.

K5: *... Tanışma anında karşımdaki kişi "Kadın hocadan eğitim almak istemiyorum, daha deneyimli ya da erkek bir hoca olabilir mi?" gibi şeyler söylüyordu.*

K6: *... Evet, üyeler arasında "kadın hoca işten anlamaz" gibi önyargılarla karşılaştım.*

Ayrımcılık hakkında K2 beraber çalıştığı iş arkadaşları tarafından fark edilmeyip uygun olmayan bir ortamda çalışmak zorunda kaldığını belirtmiştir. K2: *... Şu an çalıştığım yerde iki erkek hocayla birlikte çalışıyorum. Kadın olduğumun farkında olmadan davranıyorlar ve bu durum beni rahatsız ediyor.*

Kadınların özellikle iş hayatında karşılaştıkları sorunların temelinde, toplumun bazı kesimlerinin eşitlik anlayışından uzak olması yatmaktadır. Özetle, gelişen yaşam koşullarını ve eşitlik kavramını benimsemeyen bu kesimler, kadınların herhangi bir işte başarılı olamayacaklarını düşünmektedir.

Bununla birlikte, ayrımcılıkla karşılaşmadığını belirten birçok katılımcı da olmuştur. K3, K7, K8, K14 ve bazı diğer katılımcılar bu yönde görüş bildirmiştir. Örneğin K14,

“Hayır, kesinlikle karşılaşmadım; aksine, kadın olduğumuz için bize daha fazla ehemmiyet gösterildiğini düşünüyorum,” diyerek bu durumu ifade etmiştir. K14 ve benzer görüşteki katılımcıların bu düşünceye sahip olmalarının hem çalıştıkları kurumların yapısından hem de içinde bulundukları toplulukların kadın ve erkek eğitmenlere eşit mesafede yaklaşmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Kadın eğitmenlerin daha sağlıklı ve eşit koşullarda çalışabilmesi için neler yapılabileceğine dair verilen yanıtlar incelendiğinde, çeşitli önerilerle karşılaşmıştır. Katılımcıların bir kısmı, sektörde kadın eğitmen sayısının yetersizliğine dikkat çekmiş ve bu eksikliğin giderilmesinin, kadınların spor sektöründe daha sağlıklı ve adil koşullarda varlık göstermelerini sağlayacağını ifade etmiştir. Kadın eleman yetersizliği hakkında;

K1: ... Mesela bizim sektörde kadınlara daha çok önem veriliyor. Havuza gelen 10 veliden 6-7 tanesi kadın hoca istiyor. Kadın hoca eksikliği var. K1 aynı zamanda sektördeki eşitliğe değinmiş, kadın ve erkek eğitmenlerin eşit koşullarda olmadığını belirtmiştir.

K3: ... Şu an kadın antrenörlere çok ihtiyaç var. Ama genelde bir ya da iki kadın antrenör isteniyor. Bu sayının artırılması gerekiyor. Kadınlar bu sektöre daha fazla katkı sağlayabilir.

Birçok katılımcı (K2, K5, K9, K23, K28 ve diğerleri) eşitlik konusu üzerinde durmuş ve eşit koşulların sağlanmasının kadınların spor sektöründe daha sağlıklı ve eşit koşullarda çalışabilmesi adına faydalı olabileceğini ifade etmiştir. Eşitlik günümüzde oldukça mühim kavramlardan birisidir. Dolayısıyla bir gruba veya bir cinsiyete yönelik sağlanan olanakların diğer kimselere sağlanmaması hem çalışan kurum hem de kişiler açısından adil olmayan bir durum oluşturacağı düşünülmektedir. Bu konu hakkında katılımcılardan bazılarının ifadeleri şu şekildedir:

K2: ... Kadınların karşısındaki erkeklerin onları bir birey olarak görmesini isterim. Saygılı olunmasını bekliyorum.

K5: ... Öncelikle önyargılar kırılmalı. Eğitim aynı eğitim, bilgi aynı bilgi. Ama bazıları hâlâ kadınların yeterli olamayacağını düşünüyor. Bu sadece erkeklerde değil, kadınlarda da var. Kadın kadını bile yetersiz görebiliyor.

K9: ... Örneğin; aynı işi yapan kadın çalışan, bir erkekte daha az maaş alabiliyor. Bu eşitsizlikler giderilmeli. Kamu ve özel sektör arasında fark var. Bizler daha az çalışıp daha fazla maaş alabiliyoruz.

K23: ... Spor eğitiminde kadına güven artırılmalı, kurumlarca görünür kılınmalı.

K28: ... Kurumsal düzeyde kadınlara özgü mesleki gelişim desteklenmeli. Ayrıca ayrımcı tutumlara karşı politika geliştirilmeli.

Bunların dışında her şeyin yolunda olduğu, her şeyin olması gerektiği gibi olduğu ve ekstra bir şeye gerek olmadığını belirten katılımcılarda mevcuttur.

K4: ... Bence her şey yolunda. Hiçbir şey yapılmasına gerek olmadığını bile söyleyebilirim. Bu biraz bireysel bir durum. Kendinizi geliştirirseniz kadınlar, erkeklerden daha avantajlı bile olabilir. Bu sektörde kadınların avantajlı

olduğunu düşünüyorum. Eşitlik çabasına gerek olmadığını düşünüyorum.

K13: ... Biz hep kadınlar ile çalıştığımız için eşit koşullarda olduğumuzu düşünüyorum. Hatta kadınların daha fazla avantajlı olduğunu düşünüyorum.

K14: ... Bence eşit koşullardayız zaten, ekstra bir şey yapılmasına gerek olduğunu düşünmüyorum.

Bazı katılımcılar, çalışma koşullarına yapılacak iyileştirmelerin ve kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık yapılmasının, kadın eğitmenlerin daha sağlıklı ve eşit şartlarda çalışabilmeleri adına fayda sağlayacağı kanaatindedir (K7, K20, K21, K16, K17, K18 ve diğerleri). Bu durum eşitlik algısına pek uymasa da kadın ve erkekler arasındaki fizyolojik farklılıklar nedeniyle katılımcıların taleplerinin bu şekilde şekillendiği düşünülmektedir. Bu konu hakkında;

K7: ... Çalışma saatleri biraz daha esnek ve kısa tutulabilir. Ücretlendirmede iyileştirmeler yapılabilir.

K16: ... Bence iş hayatında kadınlara pozitif bir ayrımcılık tanınmalı.

K17: ... İş çalışma saatleri düzenlenmeli, geç saatlerde kadınlar çalıştırılmamalı. Online dersler ile bu süreçler desteklenebilir ve çalışma saatleri revize edilebilir.

K18: ... Özellikle müşteriler bilgilendirilmeli, kadın ve erkeklerin birbirinden biyolojik, psikolojik ya da zihinsel olarak farklı olduğu konusunda. Böylelikle müşterilerin yaklaşımları da makul düzeyde olacaktır.

K20: ... Kurumsal destek şart. Kadınların özlük hakları daha net belirlenmeli.

K21: ... Kadın eğitmenler için kamu destekli kurslar ve özlük hakları yasayla güvence altına alınmalı.

İşin Sağlık ve Psikososyal Etkileri

İkinci tema kapsamında katılımcılara; çalışma hayatlarının fiziksel, ruhsal ya da duygusal sağlıkları üzerine olan etkileri ile iş ortamlarındaki çalışan sağlığını korumaya yönelik olan uygulamalar sorulmuştur.

Katılımcıların işlerinin fiziksel sağlıklarına olan etkileri incelendiğinde, katılımcıların yaklaşık %77'sinin çalışma hayatlarının fiziksel sağlıklarına olumlu bir etkisinin olduğunu belirttikleri gözlemlenmektedir. Bu oranın, genele bakıldığında yüksek bir oran olduğu söylenebilir. Nitekim katılımcıların farklı çalışma alanlarında olsa da, hepsinin spor sektöründe çalışması, sorumluluklarını yerine getirirken aynı anda fiziksel gelişimlerini de sağlama fırsatlarının olabileceği düşünülebilir. Bu konu hakkında katılımcılardan bazıları şu cevapları vermişlerdir;

K4: ... Bu alanda çalışıyorsanız zaten aktif olmanız gerekiyor. Bedensel olarak aktif olmak metabolizma, sağlık ve enerji açısından çok olumlu. Dersi daha verimli verebilmek adına da fiziksel sağlığa olumlu etkisi var.

K6: ... Fiziksel sağlığım oldukça olumlu etkisi var. İşim gereği düzenli spor yapıyorum, bu da sürdürülebilir bir yaşam tarzı sağlıyor.

K9: ... Zaten spor eğitmeniyim, bu nedenle işim sayesinde sağlıklı kalıyorum. Hem kendim hem de insanlara spor yoluyla fayda sağlamaya çalışıyorum. Stresli bir iş değil, yorulmuyorum.

Katılımcılardan bazıları yapmış oldukları işin fiziksel olarak kendilerini olumsuz etkilediğini öne sürmüşlerdir. Bu durumun bir nevi mesleki deformasyon olarak da değerlendirilmesi mümkündür. K1, K3, K15 ve K20 bu konu hakkında birtakım şikayetlerini belirtmişlerdir.

K1: ... Aslında yüzmek bana çok iyi geliyor ama suda fazla kaldığım için vücudumda soyulmalar oluyor. Saçlarım da çok sertleşti. Bu yüzden fiziksel olarak aslında çok iyi gelmiyor.

K15 ve K20 benzer olarak; "... Fiziksel olarak su içinde olmak yorucu" şeklinde cevap vermişlerdir. K1, K15 ve K20'nin cevapları neticesinde mesleki deformasyonun fiziksel sağlık üzerine negatif bir etkisinin olduğunu düşünülmektedir.

K3 ise; "... Spor sürekli yapıldığında veya öğretildiğinde fiziksel olarak zorlayıcı olabiliyor. Aynı zamanda okuyorum, sınav dönemlerinde daha fazla zorlanıyorum." Buradan hareketle yapılan işin rutin bir şekilde devam etmesi fiziksel sağlığı olumlu yönde etkilemeyeceği yönünde yorumlanabilir.

K8'in ifadesi ise; ... Fiziksel olarak bir sıkıntı yaşamadım. Ne olumlu ne de olumsuz diyebilirim. Bazen yoruluyorum, bazen de daha hafif geçiyor. K24, K25 ve K27 de benzer şekilde cevap vermiştir. Dolayısıyla kendilerine fiziksel olarak fayda sağlayabilmeleri ya da katılımcıların yapmış oldukları çalışmalarda fiziksel sağlıklarını etkileyecekleri şeylerin biraz daha kişisel beklentilerden kaynaklandığı söylenebilir. Nitekim bireylerin amaç ve hedefler doğrultusunda hareket ettiği düşünülmektedir. Bu yorumlar çerçevesinde, katılımcıların işlerini yaparken amaçları arasında fiziksel sağlıklarını geliştirmek gibi bir amaçlarının olmadığı söylenebilir.

Katılımcıların çalıştıkları işlerin psikososyal sağlıkları üzerindeki etkileri incelendiğinde, çoğu katılımcının işlerinin kendilerini olumlu yönde etkilediği, bir kısmının ise olumsuz yönde etkilendiği gözlemlenmiştir. Her iki durumda da ortak paydalardan birinin iletişim unsuru olduğu söylenebilir. K29'un "Ruhsal olarak öğrencilerle bağ kurmak iyi hissettiriyor." ve K35'in "Birebir çalışmalarda kurulan bağ beni motive ediyor." ifadelerinden de anlaşılacağı üzere, bazı katılımcılar öğrencileriyle kurdukları iletişim sayesinde ruhsal ve duygusal sağlıklarının olumlu yönde etkilendiğini belirtmiştir. Öte yandan, K17'nin "Birçok insanla muhatap oluyoruz ve herkes aynı anlayışa sahip olmuyor, bu durum da beni ruhsal ve duygusal olarak yıpratıyor." ve K19'un "Biz müşterileri dinliyoruz, ancak bizi dinleyen yok. Bu beni biraz duygusal ve ruhsal olarak olumsuz etkiliyor." ifadeleri ise iletişimin bazı durumlarda psikososyal sağlık üzerinde olumsuz etkiler yaratabildiğini göstermektedir. Bu bağlamda, iletişimin hem olumlu hem de olumsuz yönleriyle çalışanların psikososyal sağlıkları üzerinde önemli bir etmen olduğu söylenebilir.

Bunların yanı sıra, birçok katılımcı da yaptıkları işlerin kendi ruhsal ve duygusal sağlıkları üzerinde olumlu etkileri

olduğunu ifade etmiştir. Bu durumun başlıca nedenleri arasında çalışma ortamları, çalıştıkları gruplar ve en önemlisi mesleklerine duydukları bağlılık ve sevgi gösterilebilir. Bu konu hakkında;

K1: "Bir ara burun ameliyatı geçirmiştım ve o zaman yaklaşık bir buçuk, iki ay kadar havuza ara vermek zorunda kaldım. Depresyona girdim çünkü hem çocukları çok seviyorum hem de havuzu. 6 yaşından beri sadece o ameliyat döneminde ara verdim." ifadesinden de anlaşılacağı üzere, katılımcının mesleğine duyduğu bağlılık ve sevgi, işinden uzak kaldığı dönemde ruhsal olarak kendisini olumsuz etkilemiştir. Bu durum, K1'in işine devam ettiği sürece ruhsal ve duygusal açıdan daha sağlıklı hissettiğini göstermektedir.

K5'in "Kendimi çok iyi hissediyorum. İstedğim işi yapıyorum. İnsanların hayatlarına dokunmak beni mutlu ediyor. Ruhsal olarak da çok olumlu etkiliyor.", K8'in "Olumlu etkiliyor. Üyelerin iltifatları, derslerimi beğenmeleri, hatta büyük hocaların beni övmesi beni mutlu ediyor. Bu da mesleğime olan sevgimi artırıyor." ve K10'un "Gençlerle çalışmak, onlara bir şeyler öğretmek ruhsal açıdan olumlu etkiliyor. İnsan yetiştirmek güzel bir his." ifadelerinden de görülebileceği gibi, sevilen bir mesleği icra etmek ve işin tatmin edici yönlerine odaklanmak, katılımcıların ruhsal ve duygusal anlamda tatmin olmalarını sağlamakta ve psikososyal sağlıklarını olumlu yönde etkilemektedir.

Buna karşılık, K4'ün "Özel sektörde çalıştığımız için biraz 'iki yüzlü' olmak zorundasınız. İnsanlar para ödeyip geldiği için sizden hep yüksek enerji ve motivasyon bekliyorlar. Kendiniz kötü bir gün geçirseniz bile güler yüzlü olmak zorundasınız. Bu da bazen duygusal olarak yıpratıyor. En yıpratıcı yönü bu diyebilirim." ifadesi, çalışılan kurum ve ortamların bazı durumlarda bireyleri ruhsal ve duygusal açıdan zorlayabileceğini göstermektedir. Benzer şekilde K7, K22 ve K23'ün görüşleri de bu durumun kendilerini olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymaktadır.

K3, K14, K28 ve diğer katılımcıların ifadeleri, yaptıkları işlerin ruhsal ve duygusal sağlıklarına hem olumlu hem de olumsuz yönde etki edebildiğini göstermektedir. Örneğin, K3 "Çocuklarla ilgilenmek çok güzel ama bazı durumlar da olumsuz etkiliyor. Bazı aileler çocuklarının yeteneği olmadığını kabul etmiyor. Bu da bizi ruhsal olarak zorlayabiliyor. Yine de genelde çocuklarla ilgilenmeyi sevdiğim için olumlu etkileniyorum." ifadesiyle iki yönlü bir etkiye dikkat çekmektedir. Benzer şekilde K14 "Stresli maçlar beni ruhsal ve duygusal olarak olumsuz etkiliyor, lakin diğer maçlar genelde olumlu etkiliyor diyebilirim." derken, K28 ise "Zihinsel ve ruhsal olarak zaman zaman yorucu." diyerek işin getirdiği sorumlulukların ve kişisel faktörlerin bu durum üzerinde etkili olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda, işin niteliği ve kişisel faktörlerin katılımcıların psikososyal sağlıkları üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkiler yaratabildiği söylenebilir.

Öte yandan, katılımcılara iş yerlerinde çalışan sağlığını korumaya yönelik uygulamalarla ilgili sorulan soruların yanıtları incelendiğinde, hijyen olgusunun birçok katılımcı

açısından temel bir kriter olduğu ve bu konuda çeşitli görüşler bildirdikleri belirlenmiştir.

K26'nın *"Benim işim gereği bulunduğum ortam temiz olmalı, zaten gerekli düzen mevcut."*, K28'in *"Zaten her yer temiz. Çalışanların sağlığına da dikkat ediliyor diye düşünüyorum."*, K30'un *"Standart hijyen kuralları dışında özel bir uygulama yok."* ve K33'ün *"Hijyen ve dinlenme alanlarında yeterli önlemler alınıyor."* ifadelerinden de anlaşılacağı üzere, hijyen kavramı birçok katılımcı için temel bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Temiz bir çalışma ortamının bireyleri fiziksel ve psikososyal açıdan rahatlatığı ve çalışan sağlığının korunmasına katkı sağladığı düşünülmektedir. Bu nedenle hijyen olgusunun çalışan sağlığını korumada önemli bir kriter olduğu söylenebilir.

Bunun yanı sıra, sosyalleşmeye yönelik etkinlikler, yan haklar, izinler gibi unsurların da çalışanların psikososyal sağlığı üzerinde etkili olduğu ve önemli bir etmen olarak değerlendirildiği gözlemlenmiştir.

K2, K4, K9 ve K17 gibi bazı katılımcıların ifadeleri, çalışan sağlığını korumaya yönelik uygulamaların kurumlar tarafından desteklendiğini göstermektedir. Örneğin, K2 *"Eğer sosyal haktan kastınız bazı özel kurumlarla yapılan anlaşmalar ise, evet. Özel hastanelerle veya fizyoterapi klinikleriyle anlaşmalar oluyor ve indirim sağlanıyor."* ifadesiyle sosyal haklara yönelik destekleri vurgularken, K4 *"Benim çalıştığım yer bu konuda şanslı bir yer. Ara sıra toplanıp etkinlikler düzenliyoruz. Eğlenmeye gidiyoruz, motivasyon artırıcı toplantılar yapıyoruz. Kadın kadına olduğumuz için çok sorun yaşamıyoruz. Birbirimizi destekliyoruz."* şeklindeki ifadesiyle motivasyon artırıcı sosyal etkinliklerin önemine dikkat çekmektedir.

Bu bulgular doğrultusunda, çalışanların sağlığını korumaya ve çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik uygulamaların hem çalışan memnuniyetini hem de iş performansını artırabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle, bu tür uygulamaların hayata geçirilmesinin oldukça önemli ve gerekli olduğu söylenebilir.

Öte yandan, katılımcıların yaklaşık %40'ı, çalışan sağlığını korumaya yönelik herhangi bir uygulamanın bulunmadığını ya da mevcut uygulamaların yetersiz olduğunu ifade etmiştir. Bu duruma örnek olarak, K7 *"Hayır, ekstra bir uygulama yok."*, K8 *"Hayır, hiç görmedim."* ve K18 *"Hayır, ekstra bir çalışma yok."* şeklinde görüş bildirmiştir.

Bu tür uygulamaların eksikliği, çalışma şartları açısından önemli farklılıkların bulunduğunu ve bunun da fırsat eşitsizliği gibi istenmeyen durumlara yol açabileceğini düşündürmektedir. Zira, çalışma ortamında kendini güvende, sağlıklı ve zinde hisseden bir eğitmen ile bu koşullardan yoksun bir eğitmenin sunacağı eğitimin kalitesi arasında farklılıkların oluşabileceği öngörülmektedir.

Çalışma Koşulları ve Sosyal Haklar

Üçüncü ve son tema kapsamında katılımcılara; çalıştıkları pozisyonlardaki günlük görev ve sorumlulukları, çalışma saatleri hakkındaki görüşleri ile ücretlendirme ve sosyal haklar açısından çalışma koşullarını nasıl değerlendirdikleri sorulmuştur.

Katılımcıların günlük görev ve sorumlulukları incelendiğinde, yaklaşık %70'inin yalnızca kendi branşına veya pozisyonuna yönelik görev ve sorumluluklara sahip olduğu görülmektedir. Genel olarak, katılımcıların pozisyonları dışında ek bir görev üstlenmedikleri tespit edilmiştir. Bu konuyla ilgili bazı katılımcı görüşleri aşağıda yer almaktadır:

K1: *"... Günlük görevlerim; sabahları gittiğimde havuzda çocukları karşıyorum. Ondan sonra zaten 4 saatlik bir grup derslerimiz var. 4 saat boyunca 2 su, 2 kara olmak üzere grup sistemine giriyorum. Daha sonrasında ikiden sonra da özel derslere başlıyorum."*

K3: *"... Antrenmanlarda ısınma bölümlerini yaptırıyorum. Sonrasında strateji hazırlıyorum. Bir tane kendi takımım var, onunla ben ilgileniyorum."*

K5: *"... Saatlerimi ben belirliyorum. Danışanlarıma göre plan yapıyorum. Tamamen serbestim. Saat başı danışanlarımla belirlediğimiz saatlerde ders veriyorum. Yani antrenörlük yapıyorum."*

K15: *"... Çocuk gruplarına yüzme eğitimi veriyorum. Güvenlik kurallarını kontrol ediyorum."*

Diğer birçok katılımcının da yukarıda görüşleri aktarılan katılımcılara benzer şekilde yanıtlar verdikleri gözlemlenmiştir. Bu durumun, katılımcıların performanslarına olumlu yansımaları muhtemeldir. Nitekim, tek bir hedef doğrultusunda ilerlemenin bir sonucu olarak, katılımcıların yaptıkları iş kapsamında bilgi ve birikimlerini optimal düzeye çıkarabilecekleri söylenebilir.

Buna karşılık, K2, K10, K17, K24 ve benzer görüş bildiren bazı katılımcılar ise alanları dışında ekstra görevler üstlendiklerini veya birden fazla iş kapsamında çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Bu konuya ilişkin bazı katılımcı ifadeleri aşağıda yer almaktadır:

K2: *"Havuzu kontrol ediyorum, herhangi bir aksaklık olup olmadığını denetliyorum. Ayrıca fitness ve pilates alanlarında da çalışıyorum. Fitness alanlarını, ekipmanları ve üyeleri kontrol ediyorum."*

K10: *"Haftada 4 gün antrenman yapıyoruz. Onun dışında kurum işleriyle ilgileniyoruz."*

K16: *"Öğrencilere yüzme eğitimi vermek, bunun yanı sıra kulüpte zumba eğitimi vermek."*

K17: *"Salon içerisinde fitness, fonksiyonel çalışmalar, yüzme dersi, fitness, yoga eğitimleri veriyorum."*

K19: *"Sabah erkenden çalışmaya başlıyorum, gece geç saatlere kadar çalışıyorum; hem eğitim veriyorum hem de salonumun yönetimini gerçekleştiriyorum."*

Bu durumun, çalışma esnasındaki performans üzerinde olumsuz bir etkisinin olabileceği düşünülmektedir. Nitekim, katılımcılar fiziksel olarak daha fazla yorulabilecekleri gibi zihinsel olarak da dikkatlerini fazladan bölmek durumunda kalmaktadır. Bunun sonucunda, verdikleri eğitimin kalitesinden genel iş performanslarına kadar bazı alanlarda negatif bir düşüş yaşanabileceği söylenebilir.

Öte yandan, katılımcıların çalışma saatlerinin yeterli ve sürdürülebilir olup olmadığı incelendiğinde, çoğu

katılımcının mevcut çalışma saatlerini yeterli ve sürdürülebilir bulduğu gözlemlenmiştir (ör. K1, K2, K3, K6, K9, K11, K12, K18 ve diğerleri). Bu konuyla ilgili bazı katılımcı ifadeleri aşağıda yer almaktadır:

Katılımcıların genel olarak çalışma saatlerinden ve bu sürelerin sürdürülebilir olmasından memnun oldukları anlaşılmaktadır. K6'nın *"Bizim sektörde saatler esnek. Genellikle akşam saatleri daha yoğun olur, sabah ve öğle saatleri daha boş geçer. Benim için sürdürülebilir."*, K11'in *"Spor sürekli hareketlilik gerektirdiği için çok uzun saatler verimli değil. Şu anki sürem yeterli."*, K12'nin *"Günde 9 saat çalışıyorum. 1 saat mola oluyor. Şu an için yeterli ve sürdürülebilir ama ilerleyen yaşlarda zorlayabilir."* ve K18'in *"Evet gayet yeterli, şu anda beş saat zorunlu çalışıyorum. Eğer ki özel dersin varsa çalışabiliyorsun ekstra. Bu süreler benim için yeterli geliyor."* ifadeleri de bu durumu desteklemektedir.

Bu bağlamda, çalışma saatlerinin uygun şekilde planlanması ile mola ve izin sürelerinin buna göre düzenlenmesinin, çalışan sağlığını korumada ve iş verimliliğini artırmada önemli bir etken olduğu söylenebilir.

Öte yandan, K7, K13, K16 ve K30'un ifadelerinden de anlaşılacağı üzere bazı katılımcılar çalışma saatlerinden memnun olmadıklarını belirtmiştir. Bu konuyla ilgili bazı katılımcı görüşleri şöyledir:

K7: *"Şu anda part-time çalışıyorum. Tam zamanlıdan part-time'a geçtim. Günde 6 saat çalışıyorum. Part-time için fazla olduğunu düşünüyorum, çalışma saatleri biraz uzun."*

K13: *"Bence fazla, fazla çalıştığımı düşünüyorum."*

K16: *"Haftada 6 saat kadar çalışıyorum şu anda, bence çok çalışıyoruz, bu yaştan sonra yoruluyoruz."*

K30: *"8-9 saatlik bölünmüş dersler yorucu olabiliyor."*

Bu durumun temel nedeninin, sektördeki her kurumun benzer şartlarda hizmet sunmaması ya da çalışılan branşların gerekliliklerinin farklılık göstermesi olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların ücretlendirme ve sosyal hakları açısından çalışma koşulları incelendiğinde ise farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bir grup katılımcı ücretlendirmeyi yeterli bulurken, bir kısmı ise yetersiz olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca bazı katılımcılar ücretlendirmeden memnun olduklarını belirtirken, sosyal haklar açısından memnuniyetsizlik yaşadıklarını dile getirmişlerdir.

K2, K3, K7, K13, K19 ve benzer görüş bildiren bazı katılımcılar, çalıştıkları ortamlardaki ücretlendirme politikalarının ve sosyal hakların yetersizliğinden söz etmişlerdir. Bu durumun, işlerini yaparken motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyebileceği ifade edilmektedir. Bu duruma ilişkin bazı katılımcı görüşleri şöyledir:

K2: *"Hayır, bu konuda eksiklik var. Ücretlendirme ve sosyal haklar konusunda firmanın daha çok kendisini düşündüğünü düşünüyorum. Çalışanı ikinci planda tutuyorlar."*

K3: *"Hayır, yeterli değil. Ücret düşükten başlıyor ve ben hakkımı savunmazsam hak ettiğim ücreti alamıyorum. Sigorta gibi haklar için de aynı durum geçerli."*

K7: *"Hayır, sigortamız yatırılıyor ama ücret asgari seviyeyi geçmiyor. Ancak özel ders öğrencim varsa ekstra gelir elde edebiliyorum."*

K13: *"Hayır yeterli değil, özellikle sosyal haklar yeterli değil."*

K19: *"Yaşadığım lokasyondaki insanların ekonomik olarak durumlarının pek iyi olmamasından dolayı ben de ücretleri düşük tutuyorum, bu da beni olumsuz etkiliyor."*

Bunun yanında, bazı katılımcılar ücretlerinin yeterli olduğunu ancak sosyal haklardaki eksikliklerin kendilerini olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Örneğin, K28 bu konuda *"Ücret ortalama seviyede. Sosyal haklar sınırlı, sigorta var ama ekstra destekler yok."* derken, K22 ise *"Maaş olarak fena değil ama sosyal haklar yok denecek kadar az."* ifadesini kullanmıştır.

Bu farklılıkların, özel veya devlet kurumunda çalışma durumlarından kaynaklanabileceği gibi, özellikle özel kurumlarda belirli bir standardın bulunmaması ve çalışana yaklaşımların kuruma göre değişiklik göstermesiyle ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Her iki grubun aksine, mevcut kurumlarındaki ücretlendirme ve sosyal desteklerden memnun olan bir kısım katılımcı da vardır. Örneğin, K4 bu konuda *"Şu an için memnunum ama birçok meslektaşım bu konuda haklı olarak şikayetçi. Saat bazlı çalışanlar şikâyet ediyor ama ben saatlerimi kendime göre ayarlayabildiğim için şu an için memnunum."* şeklinde ifade etmiştir.

Buradan hareketle, özellikle ekonomik koşullar ve işverenin çalışana bakış açısına dair belirli bir standardın olmaması durumunda, çalışanların iş verimliliklerinde de farklılıkların ortaya çıkması muhtemel görülmektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma, Marmara Bölgesi'nde spor sektöründe çalışmakta olan kadın çalışanların sağlık durumlarını incelemek, deneyimlere dayalı bulgular doğrultusunda mevcut olumlu koşulların sürdürülebilirliğini sağlamak ve karşılaşılan sorunların gelecekte önlenmesine yönelik öneriler geliştirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Aynı coğrafi bölgede çalışmalarına rağmen katılımcıların farklı sorunlarla karşılaştıkları ve eşit çalışma koşullarına sahip olmadıkları tespit edilmiştir.

Katılımcıların kadın olmalarından kaynaklanan sektörel deneyimlerine ilişkin incelemelerde, kadın eğitimlere yönelik toplumsal bakış açısının önemli bir sorun oluşturduğu görülmüştür. Kadın çalışanların bilgi ve tecrübelerine yeterince güven duyulmaması, küçümsenmeleri ve iletişim sorunları yaşamaları sıkça ifade edilmiştir. Bu olumsuz durumların yalnızca karşı cinsten değil, hemcinslerinden de kaynaklanabildiği belirlenmiştir. Bu bağlamda, toplumsal farkındalığın artırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanması büyük önem taşımaktadır. Kadın ve erkek arasında fizyolojik farklılıklar bulunsu da, her eğitmenin cinsiyetten bağımsız olarak kendine özgü kişilik özelliklerine ve yaklaşım biçimlerine sahip olabileceği unutulmamalıdır. Bu farklılıkların eğitim kalitesine doğrudan etki eden unsurlar olduğu söylenebilir. Bu nedenle, toplumda kadın eğitimlere yönelik bakış açısının

olumlu yönde gelişmesi adına bilgilendirici çalışmalar yapılması önerilmektedir.

Literatüre bakıldığında, Yaprak ve Amman (2009) tarafından yapılan çalışmada spor sektöründeki kadın çalışanların karşılaştıkları sorunlar incelenmiş ve cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Toplumun yerleşik normları arasında yer alan kadın-erkek ayrımının spora da yansıdığı ve bu nedenle sporun göreceli olarak erkeklere daha yatkın kabul edildiği ortaya konmuştur. Bu durumun, kadın çalışanların çalışma koşullarını olumsuz yönde etkileyebileceği değerlendirilmektedir.

Farklı bir bakış açısıyla Karabacak (2019), antrenörlerin çalışma ortamlarını ve mobbing gibi olumsuz durumları incelemiştir. Araştırma bulgularına göre, erkek katılımcıların kadın katılımcılara kıyasla daha fazla zorlukla karşılaştıkları ve kadınların bu durumdan görece daha az etkilendikleri ifade edilmiştir.

Buna ek olarak, Üzümlü ve Aycan (2019), kadınların spora yönelik tutumlarında gözlemlenen artışın, spor sektöründe kadın antrenör ve yöneticilerin sayısının da yükselmesine katkı sağladığını belirtmiştir. Bu gelişmenin, kadın çalışanların sağlık düzeyleri üzerinde olumlu etkiler yaratabileceği düşünülmektedir.

Genel olarak katılımcıların çoğunluğu, yaptıkları işin fizyolojik ve psikososyal sağlıkları üzerinde olumlu etkiler yarattığını ifade etmiştir. Sporun birey üzerinde geniş bir yelpazeye yayılan faydaları bulunduğu ve genel anlamda olumlu etkiler oluşturduğu söylenebilir. Bu yönde olumlu görüş bildiren katılımcıların, sporun faydalarına ilişkin bilinçli bir farkındalığa sahip oldukları da gözlemlenmiştir.

Bununla birlikte, bazı kadın çalışanlar mesleki deformasyona maruz kaldıklarını ya da yaptıkları işin kendilerini fiziksel ve ruhsal açıdan yıpratmıştı dile getirmiştir. Bu olumsuz durumun temel nedenleri arasında, katılımcıların farklı spor branşlarında görev yapmaları ve her branşın sahip olduğu özgün görev ve sorumluluk farklılıkları yer almaktadır. Ayrıca, çalışma koşulları ve çalışma ortamlarının yetersizliği de bazı katılımcıların sporun fizyolojik ve psikososyal faydalarından yeterince yararlanamamalarına neden olabilmektedir.

Araştırmaya katılan kadın eğitimcilerin çalıştıkları kurumlarda, çalışan sağlığını korumaya yönelik uygulamaların farklılık gösterdiği görülmüştür. Bazı eğitimcilerin bu tür uygulamalardan yararlandığı, bazılarının ise bu uygulamalara erişim sağlayamadığı tespit edilmiştir. Bu durumun, çalışanların motivasyonları ve verdikleri eğitimin kalitesi üzerinde belirleyici bir unsur olabileceği düşünülmektedir. İşini severek yapan bireylerin performanslarının artabileceği, işinden memnun olmayan ya da görevini isteksizce yürüten bireylerde ise performans düşüklüğünün gözlemlenebileceği söylenebilir.

Çalışan sağlığını korumaya yönelik uygulamaların yaygınlaştırılması, sektörel anlamda kadın istihdamını

artırabileceği gibi, çalışan motivasyonu ve performansının yükselmesine de katkı sağlayabilecek önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

Araştırmaya katılan kadın eğitimcilerin çalışma koşulları ve sahip oldukları sosyal haklar incelendiğinde, pek çoğunun yalnızca tek bir göreve yönelik sorumluluk üstlendiği, ancak bazı eğitimcilerin birden fazla işle yükümlü olduğu görülmüştür. Birden fazla işle ilgilenen eğitimciler açısından bu durum ek yük getirmektedir. Bu durum farklı açılardan değerlendirilebilir: Tek bir işe odaklanan bireyler performanslarını artırabilirken, bazı bireyler için bu durum motivasyon düşüklüğüne neden olabilir. Benzer şekilde, birden fazla işle ilgilenen bireylerin hem avantajlı hem de dezavantajlı yönleri olabilir. Bu nedenle işverenler ile eğitimcilerin koordinasyon içerisinde çalışmaları ve hizmet süreçlerinin verimli şekilde yürütülmesi için bilinçlendirici çalışmalar yapılması önerilmektedir.

Kartal (2022) tarafından fitness branşındaki antrenörlerin mesleki yaşamları ve karşılaştıkları sorunlara yönelik yapılan araştırmada, part time ve tam zamanlı çalışan antrenörlerin iş koşullarında farklılıklar bulunduğu saptanmıştır. Bu farklılıkların, finansal durum, çalışma ortamı ve çalışma saatlerinden kaynaklandığı ifade edilmiştir.

Katılımcıların çoğu, çalışma saatlerini yeterli bulmakla birlikte, ücretlendirme ve sosyal haklar bakımından farklı standartlara tabi olduklarını ve bu hakları yeterli bulmadıklarını belirtmiştir. Bu durumun temelinde, sektörde ortak bir çalışma politikasının bulunmaması yer almaktadır. Özel ve kamu sektörleri arasındaki farkların yanı sıra, özel sektör içerisinde dahi uygulamalarda tutarsızlıklar olduğu görülmektedir. Ayrıca, ekonomik zorluklar nedeniyle sınırlı imkânlarla hareket edilmesi, çalışan ücretlerine olumsuz yansımakta ve memnuniyeti düşürmektedir.

Çalışma saatleriyle ilgili literatürde farklı sonuçlara rastlamak mümkündür. Örneğin, Zelyurt ve Ataçoğlu'nun (2016) İstanbul'daki spor merkezlerinde görev yapan antrenörlerle gerçekleştirdiği araştırmada, katılımcıların yaklaşık yarısı gün içinde çok sayıda üyeyle ilgilenmekten dolayı çalışma sürelerini fazla, dinlenme sürelerini ise yetersiz bulduklarını ifade etmiştir. Bu durumun, çalışan sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceği düşünülmektedir.

Tüm bu bulgular ışığında, sektörde belirli standartların oluşturulmasının hem çalışan memnuniyetini hem de işverenler açısından daha sağlıklı ve sürdürülebilir bir çalışma ortamını destekleyeceği öngörülmektedir.

Etik Metni: Bu makalede araştırma sürecinde, dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayıncılık etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazara aittir. Söz konusu araştırma için 18.04.2025 tarihli ve 2025/4 nolu kararı ile İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Kurulu'ndan onay alınmıştır.

Çıkar Çatışması: Çalışma kapsamında herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Yazar Katkı Oranı: Bu çalışmada bütün yazarların katkı oranları eşittir.

Kaynaklar

Bayer, A. (2013). Değişen toplumsal yapıda aile. *Şırnak Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 4(8), 101-129.

Bowling, A. (1991). *Measuring health* (1st ed.). Open University Press.

- Bütün, M. (2010). *Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden çocuk bakım hizmetleri: Farklı ülke uygulamaları*. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (23. bs.). Pegem Akademi.
- Demirbilek, T. (2005). *İş güvenliği kültürü* (8. bs.). Dokuz Eylül Yayınları.
- Dilber, T. (2019). *Kadın istihdamı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki: Türkiye örneği* [Yüksek lisans tezi]. Manisa Celal Bayar Üniversitesi.
- Ecevit, Y. (2010). *İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliği el kitabı*. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Ekmekçi, A., Ekmekçi, R., & İrmiş, A. (2013). Küreselleşme ve spor endüstrisi. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 4(1), 91-117.
- Eren, Ş. (2024). *Türkiye’de kadın istihdamının önemi ve ekonomik etkileri* [Yüksek lisans tezi]. Manisa Celal Bayar Üniversitesi.
- Hanson, A. (2007). *Workplace health promotion* (1st ed.). Author House Company.
- Hepsert, S., Özer, H., & Kılıç, Y. (2022). Çekme lastiği egzersizinin taekwondo sporunda seçilmiş bazı teknik kuvvet parametrelerine etkisi. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 550-560.
- Hepsert, S., Sezer, B. S., Gökçen, M. G., & Kılıç, Y. (2024). Sedanter ve antrene bireylerde hedonik açlığın dispne, yaşam kalitesi ve uyku kalitesine etkisi. *International Journal of Sport Exercise and Training Sciences-IJSETS*, 10(4), 195-205.
- Irk, N. (2025). *Turizm sektöründe kadın istihdamı ve sorunları: Kayseri ili örneği* [Yüksek lisans tezi]. Erciyes Üniversitesi.
- Kablay, S., & Elma, Y. (2018). İş-aile yaşamı dengesi ve bunu sağlamaya yönelik ülkemizdeki uygulamalar. *Politik Ekonomik Kuram*, 2(2), 77-94.
- Kara, N. Ş., Kara, M., Dönmez, A., Kıratlı, T., & Çelebioğlu, H. A. (2026). The relationship between mental fatigue awareness and effective decision-making levels of athletes: The role of mediating and moderating variables. *BMC Sports Science, Medicine and Rehabilitation*.
- Karabacak, B. (2019). *Antrenörlerin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) davranışlarının incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi.
- Kartal, S. (2022). *Fitness antrenörlerinin çalışma yaşamı ve mesleki sorunları* [Yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Kılıcıgil, E. (1985). *Sosyal çevre-spor ilişkileri*. Bağırçan Yayınevi.
- Kılıç, Y. (2016). *Spor sektörü çalışanlarının iş doyum düzeylerinin tespiti* [Yüksek lisans tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Koç, D. (2023). *Pandemi sürecinin amatör sporcular ve spor sektörü üzerindeki etkilerinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Kümbetoğlu, B. (2017). *Sosyolojide ve antropolojide niteliksel yöntem ve araştırma* (5. bs.). Bağlam Yayınevi.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma: Desen ve uygulama için bir rehber* (S. Turan, Çev.). Nobel Yayıncılık.
- Nakip, C. (2024). *Spor lisesi mezunlarının işgücü piyasasındaki deneyimleri ve çalışan sağlığı* [Doktora tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Özgün, F. (2023). Türkiye’de hizmetler sektörü istihdamı ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 9(1), 69-93.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri* (M. Bütün & S. B. Demir, Çev.). Pegem Akademi.
- Robinson, J., & Elkan, R. (1996). *Health needs assessment* (1st ed.). Pearson Professional Limited.
- Samkıran, H. (2024). *Kadın istihdamı ve Türkiye’de kadın istihdamını etkileyen faktörlerin analizi* [Yüksek lisans tezi]. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi.
- Sarıkabak, M., Hepsert, S., Dönmez, A., Baykara, C., Cana, H., Ayrancı, M., & Çelebioğlu, H. A. (2025). Cognitive traces of life kinetic exercise in puberty sedentary subjects. *PLoS One*, 20(5), e0322778.
- Slee, V. N. (1996). *Health care terms* (1st ed.). Tringa Press.
- Üzüm, H., & Aycan, A. (2019). Antrenör davranışı algısında cinsiyetin etkisi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 243-252.
- Vural, E., Karadağ, T. F., Ay Yıldız, Y., & Doğanay, G. (2025). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü öğrencilerinin paralimpik sporlar hakkında farkındalıklarının incelenmesi. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 1-10. <https://izlik.org/JA64HG89LD>
- Yahşi, F. (2007). *Küreselleşme ve istihdam* [Yüksek lisans tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Yaprak, P., & Amman, M. T. (2009). Sporda kadınlar ve sorunları. *Türkiye Kick Boks Federasyonu Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 39-49.
- Yıldırım, H., & Şimşek, A. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Zelyurt, M. K., & Ataçoğlu, M. Ş. (2016). İstanbul’da spor merkezlerindeki antrenörlerin çalışma koşulları. *İstanbul Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 58-74.

EXTENDED ABSTRACT

Research Problems: This study focuses on how female sport workers in the Marmara Region experience employment processes, working conditions and occupational health within this context.

The study was guided by the following questions:

(1) How do women employed in the sports sector in the Marmara Region describe their experiences of working in a male-dominated field?

(2) In what ways does their work affect their physical, psychological and social health?

(3) How do they evaluate their working conditions, wages and social rights?

(4) What institutional practices exist to protect and promote workers’ health, and how sufficient are these from the perspective of female employees?

Literature Review: Previous research shows that women working in sport frequently face gender-based

discrimination, questioning of professional competence and limited access to managerial positions, while at the same time their presence in the sector has been increasing in parallel with women's rising participation in sport as athletes and consumers. Studies on quality of work life underline that long and fragmented working hours, insecure employment and inadequate social rights negatively affect both job satisfaction and health. Research on occupational health stresses that health should be understood as a multidimensional state including physical, psychological and social well-being, and that organizational policies, ergonomics and social support at work are crucial for protecting employees. Nevertheless, qualitative studies that bring together gender, employment and occupational health specifically in the sports sector remain scarce, particularly in the Turkish context. This gap justifies an in-depth, experience-based examination of women's employment in sport.

Methods: The study adopted a qualitative research design with a phenomenological approach in order to explore how participants make sense of their experiences. The sample consisted of 35 voluntary female sport workers employed in different branches (such as fitness, pilates, swimming, yoga, combat sports and officiating) in various cities of the Marmara Region, including İstanbul, Sakarya, Bursa, Yalova, Edirne and İzmit. Purposeful sampling was used to reach information-rich cases. Data were collected in 2025 through in-depth, semi-structured interviews. All interviews were audio-recorded with consent, transcribed verbatim and anonymized using participant codes (K1–K35). Content analysis was conducted in four stages: initial coding, development of themes, organization of codes and themes, and interpretation of findings. Three main themes emerged: “Being a Woman in the Sports Sector”, “Health and Psychosocial Effects of Work”, and “Working Conditions and Social Rights”.

Result and Conclusions: Findings indicate that many participants encounter gender-based bias and discrimination, such as clients' preference for male trainers, doubts about women's competence and not being taken seriously due to age and gender. Some women reported that they constantly

felt the need to prove themselves, whereas others stated that they did not experience serious difficulties, suggesting that institutional culture and regional differences shape these experiences. In terms of physical health, most participants emphasized the positive effects of an active lifestyle; however, some reported occupational strain and deformation, particularly in branches requiring intensive repetitive movements or prolonged exposure to water. Regarding psychosocial health, strong commitment to the profession, meaningful relationships with clients and the satisfaction of “touching people's lives” were described as protective factors. Conversely, demanding client attitudes, the expectation to display constant high energy in private sector settings and lack of emotional support led to stress and fatigue for several participants.

With respect to working conditions, many women stated that they focus mainly on tasks related to their own branch, while others undertake multiple roles, which may increase workload and reduce performance quality. A considerable proportion of participants considered their working hours manageable, but some found long or fragmented shifts tiring, especially with advancing age. The most common source of dissatisfaction was related to wages and social rights: numerous participants reported low pay, limited job security and insufficient benefits such as insurance, health agreements or paid leave, particularly in private institutions. Practices aimed at protecting worker health varied widely between workplaces, from basic hygiene measures and social activities to complete absence of supportive policies.

The study concludes that strengthening women's employment in the sports sector requires more than simply increasing numerical participation. Ensuring equal opportunities, promoting gender-sensitive attitudes among clients and colleagues, standardizing minimum working conditions and expanding institutional practices that protect occupational health are essential. Implementing policies that regulate wages, social rights and working hours, together with awareness-raising efforts targeting both employers and service users, may enhance women's well-being, job satisfaction and long-term retention in the sports sector.