



Sivas Cumhuriyet University Journal of Sport Sciences

| cuspor.cumhuriyet.edu.tr |

Founded: 2020

Available online, ISSN: 2717-8919

Publisher: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi

Recruitment in Health and Fitness Facilities

Ali Eraslan^{1,a}¹Department of Sports Management, Faculty of Sport Sciences, Gazi University, Ankara, Türkiye

Research Article

History

Received: 20/01/2022

Accepted: 16/05/2022

ABSTRACT

It is seen that the survival of enterprises that have invested heavily in the health and fitness sector in recent years is directly related to the qualifications and experience that exercise professionals should have. The purpose of this study is to determine the qualifications that health and fitness facility managers want in recruiting exercise professionals. In this quantitative research phenomenology design was used. Participants were determined by combinations of non-random sampling techniques: criterion sampling and snowball sampling. The sample of the research consists of senior managers who have worked in the sector for at least 10 years. Focus group interviews were held with the participants in 2 groups of 5 people and a semi-structured interview form prepared by the researcher was used. The obtained data were analyzed by content analysis. The general characteristics that health and fitness facility managers look for in exercise professionals are gathered in 2 categories as personal and professional characteristics. Being energetic and open to development was stated as the most important personal trait and having a certificate/document was stated as the most important professional trait. It was stated that there are compulsory and additional documents/certificates expected to be possessed by exercise professionals, and that the first of the services they should provide is to prepare an exercise program. While participating in certificate programs, nutritional knowledge and habit of physical exercise are positive factors in the statements given about the factors affecting the career development of exercise professionals, loss of motivation and changing jobs are seen as negative factors. It can be said that exercise professionals who want to take a place in the health and fitness sector should be energetic and develop themselves, as well as have some certificates, offer various services such as exercise programming and keep their motivation at the highest level.

Keywords: Fitness, Trainer, Recruitment

Sağlık ve Fitness Tesislerinde İşe Alım

Süreç

Geliş: 20/01/2022

Kabul: 16/05/2022

ÖZ

Sağlık ve fitness sektöründe özellikle son yıllarda çok ciddi yatırım yapılmaktadır. Bu işletmelerin varlıklarını sürdürebilmelerinin de egzersiz uzmanlarının sahip olmaları gereken nitelik ve deneyimler ile doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir. Bu araştırmanın amacı, sağlık ve fitness tesis yöneticilerinin egzersiz uzmanlarını işe alırken aradıkları nitelikleri belirlemektir. Nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim deseninin kullanıldığı bu çalışmada, katılımcılar amaçlı örneklem yönteminden ölçüt örnekleme ve kartopu örnekleme yöntemleri ile belirlenmiştir. Çalışmanın örneklem grubunu fitness sektöründe en az 10 yıl deneyimi olan ve üst düzey yönetici pozisyonunda bulunan kişiler oluşturmuştur. Katılımcılarla 5'er kişiden oluşan 2 grupta odak görüşmeler yapılmış ve araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Elde edilen veriler içerik analiziyle çözümlenmiştir. Katılımcılardan gelen cevaplara bakıldığında, sağlık ve fitness tesis yöneticilerinin egzersiz uzmanlarında aradıkları genel özellikler kişisel ve mesleki özellikler olarak 2 kategoride toplanmıştır. Enerjik olma ve gelişime açıklık en önemli kişisel özellik, sertifikaya/belgeye sahip olmak ise en önemli mesleki özellik olarak ifade edilmiştir. Egzersiz uzmanlarının sahip olması beklenen zorunlu ve ek belge/sertifikaların olduğu, sunmaları gereken hizmetlerin başında da egzersiz programı hazırlamak olduğu belirtilmiştir. Egzersiz uzmanlarının kariyer gelişimlerini etkileyen unsurlarla ilgili verilen ifadelerde mesleki sertifika programlarına katılmak, beslenme bilgi düzeyi ve egzersiz yapma alışkanlığı olumlu unsurlar iken, motivasyon kaybı, eğitimdenliği geçici bir iş olarak görmek ve iş değiştirme sıklığı olumsuz unsurlar olarak görülmektedir. Sonuç olarak, sağlık ve fitness sektöründe yer edinmek isteyen egzersiz uzmanlarının enerjik olmaları ve kendilerini mesleki olarak geliştirmelerinin yanında birtakım belgelere/sertifikalara sahip olmaları, egzersiz programlama gibi çeşitli hizmetleri sunabilmeleri ve motivasyonlarını en üst seviyede tutmaları gerektiği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Fitness, Eğitimci, İstihdam

Copyright



This work is licensed under
Creative Commons Attribution 4.0
International License

^a aeraslan@gazi.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-3668-9201>

How to Cite: Eraslan, A. (2022). Sağlık ve Fitness Tesislerinde İşe Alım. *Sivas Cumhuriyet University Journal of Sport Sciences*, 3(1): 1-9.

Giriş

Son on yıl içinde yapılan çalışmalar ile insanların egzersize olan ilgisi gün geçtikçe artmış, bu da küresel anlamda sağlık ve fitness sektörünün büyümesine önemli katkı sağlamıştır. Uluslararası Sağlık, Raket Sporları ve Spor Kulübü Birliği (International Health and Racquet Sports Association [IHRSA]) 2013 raporunda dünya genelinde sağlık ve fitness kulüplerinin sayısının 153.000, bu tesislerden hizmet alan üyelerin sayısının 131,7 milyon ve toplam gelirin 75,7 milyar dolar olduğu belirtilmiştir. 2018 raporuna göre ise sağlık ve fitness kulüplerinin sayısı 210.000'i aşmış, üyelerin sayısı da dünya genelinde 174 milyon üzerinde bir sayıya ulaşmıştır. Bu sektörün ürettiği gelir 2018 yılı rakamlarına göre 87,2 milyar doları geçmiş (IHRSA, 2018) ve sektörün 2023 yılında üreteceği gelirin de tahmini 113,16 milyar dolara varacağı öngörülmüştür (Parasannan, 2018). Sağlık ve fitness sektörünün bu güçlü pazar yapısı gelecekte gerçekleşmesi düşünülen büyüme olasılıkları bakımından yüksek teknoloji ürünlerin ardından sürekli gelişim oranları dikkate alındığında dünyanın ikinci büyük ekonomisi haline gelmiştir. Bu nedenle sektörün yatırım çekiciliği her yıl pazar hacminin artmasına neden olmaktadır (Chekhovska, 2017).

Sağlık ve fitness sektörünün dünya genelindeki bu durumu ülkemiz açısından da benzerlik göstermektedir. Türkiye, bu sektörde göstermiş olduğu büyüme potansiyeli ile Avrupa'da 48 ülke arasında en hızlı büyüyen pazar olarak öne çıkmaktadır (Rutgers vd., 2018). Bu haliyle spor sektörü içinde önemli bir yere sahip olan sağlık ve fitness sektörü hizmetlerini birbirinden farklı büyüklük ve özelliklere sahip tesislerde sunmaktadır. Bu tesislerden hizmet almak için üyelik yaptırmak isteyen tüketiciler son kararlarını vermeden önce tesisin sunduğu programlar, hizmeti sunan eğitmen, tesisin sunduğu olanaklar gibi kalite unsurlarını iyice değerlendirmektedir (Çimen, 2002; MacIntosh ve Law, 2015). Bu bağlamda, sağlık ve fitness sektörü içinde yer alan tesisler ve tesis yöneticileri sürekli artan rekabet ortamı içinde tercih edilmek için risk oluşturabilecek durumlarla ilgili çalışmalar yaparak, üyelerine güvenli bir egzersiz ortamı sunmaları bir gereklilik haline gelmiştir (Bates, 2008). Bu gerekliliklerin başında hizmet kalitesini doğrudan etkileyen eğitmenler gelmektedir (Eraslan ve Çimen, 2016).

Hem dünyada hem de ülkemizde sağlık ve fitness sektörüne artan bu ilgi ve gelişmeye paralel olarak, egzersiz

ile ilgili bireylere çeşitli sebeplerle rehberlik etmek amacıyla kullanılan "eğitmenlik" kavramına gösterilen ilgi de son yıllarda giderek artmıştır (Eraslan vd., 2020). Öyle ki, Amerikan Spor Hekimliği Koleji (American College of Sports Medicine – ACSM) tarafından yapılan dünya genelindeki fitness trendleri ile ilgili araştırmada hem fitness eğitmenliği hem de wellness eğitmenliği sağlık ve fitness sektöründe ilk on içinde yer almaktadır (Thompson, 2019). Bu araştırmanın amacı, sağlık ve fitness tesis yöneticilerinin egzersiz uzmanlarını işe alırken dikkat ettiği ölçütleri belirlemektir.

Yöntem

Araştırma Modeli

Sağlık ve fitness sektöründeki yöneticilerin egzersiz uzmanlarının işe alımında dikkat ettikleri ölçütleri belirlemek amacıyla yürütülen bu araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Olgu bilim deseni, günlük hayatta farkında olduğumuz fakat derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olguları ve yoğun insan deneyimlerini araştırmak için uygun bir zemin oluşturması (Merriam, 2015; Yıldırım ve Şimşek, 2016) nedeniyle tercih edilmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmada katılımcılarının belirlenmesinde amaçlı örneklem yönteminden ölçüt örnekleme ve kartopu örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme yöntemindeki temel anlayış önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan tüm durumların çalışılmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Ölçüt örnekleme çalışmanın amacı doğrultusunda araştırmanın daha derinlemesine inceleme olanağı sağladığı için tercih edilmiştir (Bütün ve Demir, 2014). Bu kapsamda araştırmada yer alacak katılımcıların sağlık ve fitness sektöründe en az 10 yıl bulunması ve görev aldığı tesiste üst düzey yönetici olma ölçütlerini aramıştır. Ardından Türkiye'de bu ölçütlere sahip 10 kişilik odak grup katılımcıları belirlenmiştir. Bu bağlamda, araştırmanın katılımcıları, yaş ortalaması 29,4 olan 2'si kadın 8'i erkek toplam 10 gönüllü sağlık ve fitness tesis yöneticisinden oluşmaktadır (Çizelge 1).

Çizelge 1. Sağlık ve fitness tesis yöneticilerinin demografik özellikleri

Table 1. Demographic information of health and fitness facility managers

Katılımcı kodu	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Sektördeki çalışma süresi	Yönetim kademesi	Mevcut tesis zincir sayısı
K1	Erkek	40	Spor Bilimleri Fakültesi	16 yıl	Üst düzey	3
K2	Erkek	40	Spor Bilimleri Fakültesi	18 yıl	Üst düzey	3
K3	Erkek	42	Mühendislik Fakültesi	13 yıl	Üst düzey	100
K4	Erkek	39	Mühendislik Fakültesi	13 yıl	Üst düzey	7
K5	Erkek	37	Spor Bilimleri Fakültesi	11 yıl	Üst düzey	3
K6	Erkek	36	İşletme Fakültesi	12 yıl	Üst düzey	13
K7	Kadın	55	Eğitim Fakültesi	15 yıl	Üst düzey	109
K8	Erkek	36	Spor Bilimleri Fakültesi	12 yıl	Üst düzey	10
K9	Kadın	53	Fen Edebiyat Fakültesi	14 yıl	Üst düzey	25
K10	Erkek	34	Spor Bilimleri Fakültesi	10 yıl	Üst düzey	10

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak “Sağlık ve Fitness Tesis Yöneticilerinin Egzersiz Uzmanı İşe Alımlarına Yönelik Beklentileri” başlıklı “yarı yapılandırılmış görüşme” formu kullanılmıştır. Görüşme formunun oluşturulmasında öncelikle ilgili literatür taranmış ve problem durumunun tanımlanması işlemi gerçekleştirilmiştir. Bu işlemin ardından araştırma problemini temsil edecek soru havuzu hazırlanmıştır. Hazırlanan görüşme formunun kapsam geçerliliğini sağlamaya yönelik olarak uzman görüşüne başvurulmuş ve görüşme formu Spor Bilimlerinde görev yapan üç ve alan dışından iki öğretim elemanı tarafından incelenmiştir. Bu incelemede soruların açıklığı, anlaşılabilirliği ve sağlık ve fitness tesis yöneticilerinin egzersiz uzmanı işe alımlarına yönelik beklentilerini belirleyebilme yeterliliği sınanmıştır. Daha sonra öğretim elemanlarının geri dönütleri doğrultusunda düzenlemeler yapılmış ve görüşme formunun son hali çalışma grubuna benzer özellikleri taşıyan 2 kişiyle sınanmıştır. Bu sınav sonucunda elde edilen geri bildirimler de dikkate alınarak 4 soruluk bir görüşme formu oluşturulmuştur. Görüşmelerde katılımcıların egzersiz uzmanı işe alım ölçütlerine ilişkin görüş ve deneyimlerini ortaya çıkarmayı amaçlayan aşağıdaki sorular sorulmuştur:

- İşe alacağınız egzersiz uzmanlarında istediğiniz genel özellikler nelerdir?
- İşe alacağınız egzersiz uzmanlarının sahip olmasını istediğiniz mesleki sertifika(lar)/belge(ler) nelerdir?
- İşe alacağınız egzersiz uzmanlarının sunmasını istediğiniz hizmetler nelerdir?
- İşe alacağınız egzersiz uzmanlarının kariyer gelişimlerini etkileyecek unsurlar ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?

Verilerin Toplanması

Bu araştırmada veriler nitel veri toplama tekniklerinden odak grup görüşme yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Araştırma kapsamında 2 odak grup ve her biri 5 kişiden oluşan toplam 10 kişi ile görüşme yapılmıştır. Odak grup görüşme yöntemiyle grup dinamiği etkisini kullanarak (Kumral, 2010) katılımcıların daha farklı düşüncelerini karşılıklı etkileşimler yoluyla ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Yapılan tüm görüşmelerin öncesinde katılımcılara çalışmayla ilgili sözel bilgi verilmiştir. Ardından katılımcılara araştırmanın amacı, görüşmeden elde edilen verilerin isim kullanılmadan yalnızca araştırma sınırlılığı içinde kullanılacağı, görüşmelerin ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınacağı, istedikleri zaman görüşmeyi durdurabilecekleri gibi ifadelerin yer aldığı kapsamlı bir onam formu sunulmuş ve imzalatılmıştır. Yapılan açıklamalardan sonra gerçekleştirilen görüşmeler ortalama 35-40 dakika arasında sürmüştür.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen verilere içerik analizi uygulanmıştır. Nitel araştırmalarda içerik analizi; verilerin kodlanması, kategorilerin bulunması, kodların ve

kategorilerin düzenlenmesi ve bulguların tanımlanması ve yorumlanması olmak üzere dört aşamada çözümlenmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 243). Öncelikle katılımcıların kimlikleri gizlenerek K1- K10 şeklinde kodlar verilmiştir. Katılımcılardan elde edilen görüşme kayıtları deşifre edilerek yazıya aktarılmıştır. Yazıya aktarılan bu bilgiler katılımcılara sunularak doğrulattırılmıştır. Eksik kalan bilgilerin tamamlanmasıyla beraber analiz sürecinde araştırma kapsamı ile alakalı olmayan bölümler çıkartılarak yığın veriler azaltılmıştır. Daha sonrasında odak grup görüşmecilerin görüşleri ayrı ayrı kodlanmış, elde edilen kodlar ortak özelliklerine göre bir araya getirilerek kategori ve alt kategorilere ulaşılmıştır. Kategoriler, alt kategoriler ve kodlar birbirleriyle ilişkili biçimde açıklanarak yorumlanmış ve sonuçlara ulaşılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen her kategori için onu en iyi temsil ettiği varsayılan görüşlerden örnekler seçilerek doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen kategori, alt kategori ve kodlar 2 öğretim elemanı tarafından incelenmiş, eleştirilmiş ve onaylanmıştır.

Geçerlilik-Güvenirlilik

Geçerlik ve güvenirlik, türüne bakılmaksızın herhangi bir araştırmanın kavramsal çerçevesinin oluşturulması, verilerin toplanması, analiz edilmesi ve yorumlanması ile bulgularının sunulması aşamalarını ilgilendiren önemli kaygılardır. Nitel çalışma çıkarılan sonucun makul ve mantıklı olduğu konusunda okuyucuyu ikna edebilecek detayda betimlemeler sunar. Nitel araştırma literatüründe kullanılan inanılabilirlik, nakledilebilirlik, güvenirlik ve doğrulanabilirlik kavramları nicel araştırmalardaki iç geçerlik, dış geçerlik, güvenirlik ve nesnellik kavramlarına karşılık gelmektedir. Bu kapsamda araştırmanın inandırıcılığını sağlamak için üçgenleme tekniklerinden (Merriam, 2015) araştırmacı üçgenleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmacı üçgenleme kapsamında araştırmacı ve ölçme değerlendirme alanından bir akademisyen ayrı ayrı kodlamalar yapmış ve ardından oluşturulan kodları spor yönetim bilimleri alanındaki bir diğer akademisyen kontrol etmiştir. Farklı tespit edilen kodlar üzerinde tartışma yapıldıktan sonra tekrar düzenlenmiştir. Verilerin yanlış yorumlama ihtimalini ortadan kaldırmak (Maxwell, 2013) amacıyla katılımcı teyidine başvurulmuştur. Katılımcı teyidi çeşitlerinden (Erlandson vd., 1993'ten aktaran Yıldırım ve Şimşek, 2016) veri toplama sonrası katılımcı teyidi kullanılmıştır. Veri toplama sonrasında katılımcılara yazıya aktarılan deşifreler gönderilerek bunların doğruluğuna ilişkin düşüncelerini belirtmesi istenmiştir. Veri toplama araçlarının oluşturulması ve analiz edilmesi süreçlerinde uzman görüşüne başvurulmuştur. Verilerin çalışılan grup ve ortam içerisindeki aktarılabilirliğini artırmak için amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Merriam, 2015). Ayrıca nakledilebilirliği sağlayabilmek için çalışmanın aşamaları (kavramsal çerçeve, katılımcı bilgisi, araştırma modeli, veri toplama, analiz) detaylı olarak açıklanmıştır (Lincoln ve Guba, 1985'den aktaran Merriam, 2015). Kodlar tablolaştırılarak okuyuculara sunulmuş ve katılımcı görüşlerinden doğrudan aktarmalar yapılmıştır.

Bulgular

Bu araştırmada, sağlık ve fitness tesislerinde yöneticilerin egzersiz uzmanlarının işe alımında dikkat ettiği ölçütlerin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda; egzersiz uzmanlarında olması istenilen genel özellikler, egzersiz uzmanları tarafından

sahip olunması istenilen sertifika(lar)/belge(ler), egzersiz uzmanları tarafından sunulması istenilen hizmetler ve egzersiz uzmanlarının kariyer gelişimlerini etkileyebilecek unsurlar tespit edilmiştir.

Çizelge 2. Tesis yöneticilerinin işe alımda egzersiz uzmanlarında aradıkları genel özellikler

Table 2. General characteristics that facility managers want in recruiting exercise professionals

Kategori	Alt kategori	Kod	f
Genel Özellikler	Kişisel özellikler	Enerjik olma	K5, K8, K10, K6
		Gelişime açıklık	K5, K7, K9, K6
		İletişim	K7, K4, K9
		Özgüven	K7, K1, K6
		Farkındalık	K7, K6
		Empati	K3
		Toplam	17
	Mesleki özellikler	Mesleki sertifika/belgeye sahip olma	K3, K4, K1, K2, K8, K9, K10, K5
		Alan bilgisi (Anatomi, Fizyoloji, Antrenman Bilgisi vb.)	K1, K2, K6, K8, K10
		Spor bilimleri fakültesi mezunu olma	K3, K4, K1, K2
		Liderlik	K6, K7, K9
		Bilgiyi aktarabilme	K3, K6, K5
		Yöneticilik becerileri	K6, K9, K5
		Toplam	25

Sağlık ve fitness tesis yöneticilerinin işe alımda egzersiz uzmanlarında aradıkları genel özellikler 2 alt kategoride toplanmıştır. Bu alt kategoriler: “Kişisel özellikler” ve “Mesleki özellikler” şeklindedir. Katılımcıların çoğu işe alımda egzersiz uzmanlarının kişisel özellikleri arasında enerjik ve gelişime açık olmalarını istediklerini ifade etmişlerdir (Çizelge 2). K5 egzersiz uzmanlarının enerjik olması gerektiğini: “Bizim işimizin önemli bir parçası enerji. Günümüzde insanların egzersiz yapmamasının en büyük nedeni de yorgunluk ve motivasyon kaybı. Dolayısıyla üyelerin enerjisini yükseltmek, iyi hissetmelerini sağlamak için önce egzersiz uzmanının enerjisinin yüksek olması gerekir”. K7 gelişime açık olmanın önemini: “Eğitmenler gelişime açık olmalı ve sürekli kendini yenilemelidir. Bu

sektör sürekli gelişen ve yenilenen bir alan olduğundan eğitmenler de buna ayak uydurmalıdır” şeklinde belirtmiştir.

Egzersiz uzmanlarının sahip olması istenilen mesleki özellikleri ile ilgili görüş bildiren katılımcıların çoğunluğu mesleki sertifikaya/belgeye sahip olmaya önem verdiklerini ifade etmişlerdir (Çizelge 3). K4 egzersiz uzmanlarının mesleki sertifika/belgeye sahip olmalarının önemini şu şekilde ifade etmiştir: “... Eğitmenler farklı bakış açısı kazanmak için eğitimlere katılmalı. Bunun yanında ilgili federasyonlardan almış oldukları sertifikalar da yasal olarak çalışmalarını açısından bizim için çok önemli”.

Çizelge 3. Tesis yöneticilerinin işe alımda egzersiz uzmanlarının sahip olmasını istediği mesleki sertifikalar/belgeler

Table 3. Professional certifications/documents that facility managers require from recruiting exercise professionals

Kategori	Alt kategori	Kod	f
Sahip olunması istenilen mesleki sertifikalar/belgeler	Zorunlu sertifikalar/belgeler	Fitness eğitmenlik belgesi	K3, K7, K4, K6, K8, K9, K10
		Wellness eğitmenlik belgesi	K3, K4, K6, K9, K5
		Pilates eğitmenlik belgesi	K3, K1, K2, K5
		Toplam	16
	Ek sertifikalar/belgeler	Bireysel eğitmenlik belgesi	K3, K1, K2, K6, K8, K1, K5
		Grup egzersizi eğitmenlik belgesi	K3, K7, K9
		İlk yardım belgesi	K3, K6
		Toplam	12

Katılımcılar egzersiz uzmanlarının sahip olmalarını istedikleri zorunlu mesleki sertifikalar ile ilgili olarak fitness eğitmenlik sertifikası (Türkiye Vücut Geliştirme, Fitness ve Bilek Güreşi Federasyonu), wellness eğitmenlik sertifikası (Türkiye Herkes İçin Spor Federasyonu ve pilates eğitmenlik sertifikası (Türkiye Cimnastik Federasyonu)

olması gerektiğini bildirmişlerdir. Wellness eğitmenlik sertifikasının zorunlu alınması gerektiğini ifade eden K9: “Bizim tesislerimiz wellness eğitmenlik sertifikası ile açılıyor. İşimiz sağlık o yüzden bu belge gerekli. Ayrıca bütün eğitmenlerimizin standart bir eğitim vermesi için bu sertifikaya sahip olmasını istiyoruz. Eğer wellness

eğitmenlik sertifikası alamayan bir egzersiz eğitmenini işe almışsak en geç 1 sene içinde sertifikasını almasını istiyoruz” şeklinde görüş bildirmiştir. Zorunlu mesleki sertifika/belge olarak her üç belge için K3: “... fitness eğitmenliği, wellness eğitmenliği ve pilates eğitmenliği sertifikaları özgeçmiş için gerekli en önemli sertifikalardır. Çünkü bu sertifikalar Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından tanınmakta ve sadece bu sertifikalarla tesis/stüdyo açılabilir.” Bu görüşe ek olarak K6: “Wellness veya pilates eğitmenliği gibi Gençlik ve Spor Bakanlığı onaylı belgeler bu işin ehliyetidir. Bunlara sahip olmadan diğer belgelere sahip olmak çok anlamlı olmuyor”. K5 ise: “Fitness eğitmenliği belgesi bizim salon açmamız veya eğitmenin resmi olarak çalışması için zorunludur. Aynı zamanda eğer eğitmen pilates hizmeti verecekse pilates sertifikasına sahip olmakta zorunlu hale geliyor”. Katılımcılar egzersiz uzmanlarının sahip olabileceği ek sertifikalar ile ilgili olarak bireysel eğitmenlik belgesi, grup

egzersiz eğitmenliği ve ilk yardım belgesinin önemli olduğunu ifade etmişlerdir. K6 bireysel eğitmenlik belgesinin önemini: “Bireysel eğitmenlik bizim verdiğimiz hizmetlerin başında geliyor ve bu özel bir hizmet. Üyenin birçok fiziksel testi yapılıyor. Buna göre değerlendirme ve egzersiz programı hazırlanıyor. Bu da bireysel eğitmenlik eğitimi gibi ek eğitimlerle daha da kaliteli hale geliyor”. K1 ise: “Bugün ister küçük ölçekli olsun ister büyük her yerde bireysel eğitmenlik hizmeti veriliyor. Bu işi yapmak isteyen kişilerin özel kuruluşlar tarafından verilen bireysel eğitmenlik belgesini almalarında fayda vardır”. Egzersiz uzmanlarının ek sertifika olarak ilk yardım belgesi almasını öneren K4: “Bizim işimiz doğrudan sağlıkla ilgili. Dolayısıyla egzersiz sırasında birçok yaralanma veya sakatlanma meydana geliyor. Böyle durumlarda acil müdahale için ilk yardım bilgisi hayati önem taşıyor. Bu ayrıca önleyici sağlık hizmeti açısından da önemlidir”.

Çizelge 4. Tesis yöneticilerinin egzersiz uzmanlarının sunmasını istediği hizmetler
Table 4. Services that facility managers want exercise professionals to provide

Kategori	Kod	f
Sunulması beklenen hizmetler	Egzersiz programı hazırlamak	K1, K2, K3, K4, K5, K6, K8, K9, K10
	Motive etmek	K6, K7, K8, K9, K10, K5
	Beslenme tavsiyeleri vermek	K1, K2, K6, K7, K9, K5
	Grup egzersiz eğitimi vermek	K3, K4, K7, K8, K9, K10
	Bireysel eğitmenlik hizmeti vermek	K1, K2, K3, K4, K6, K5
	Kilo kontrol önerileri vermek	K1, K2, K7, K9, K5
	Yaralanma sonrası kuvvetlendirme yapmak	K1, K2, K6, K5
	Gıda takviyeleri konusunda önerilerde bulunmak	K1, K2, K6, K5

Katılımcılar egzersiz uzmanları tarafından sunulmasını istediği hizmetlerin başında “egzersiz programı hazırlamak” olduğunu ifade etmişlerdir (Çizelge 4). Egzersiz programı hazırlamaya yönelik K5: “... Egzersiz programı hazırlamak doğrudan çıktığı etkileyeceğinden üyenin memnuniyeti için çok önemli”. K1 ise: “Bizim esas işimiz egzersiz programı hazırlamak, uygulamak ve kontrol etmektir. Bunun iyi olması üyenin iyi sonuç almasına neden olur. Motivasyon ve devamlılık artar”. Grup egzersiz

eğitimi hakkında K6: “Bütün şubelerimizde stüdyo var ve bizim üyelerimiz için grup dersleri önemli yer teşkil ediyor. İnsanlar egzersiz yaparken aynı zamanda eğlenmek istiyor. Bu yüzden işe alımlarda eğitmenin grup egzersiz derslerini verebilmesini önemsiyoruz”. Gıda takviyesi önerileri ile ilgili K2: “... Beslenme tavsiyelerinin yanında eğitmenler gıda takviyeleri hakkında bilgi sahibi olmalı. Çünkü üyeler egzersiz ile birlikte bu konularda da cevap aramaktadır”.

Çizelge 5. Tesis yöneticilerine göre egzersiz uzmanlarının kariyer gelişimlerini etkileyen unsurlar
Table 5. Factors affecting the career development of exercise professionals according to facility managers

Kategori	Alt kategori	Kod	f
Egzersiz uzmanlarının kariyer gelişimlerini etkileyen unsurlar	Olumlu unsurlar	Mesleki sertifika programlarına katılmak	K3, K4, K1, K2, K8, K9, K10
		Beslenme bilgi düzeyi	K1, K2, K7, K9
		Egzersiz yapma alışkanlığı	K3, K4, K6, K9
		Toplam	15
Egzersiz uzmanlarının kariyer gelişimlerini etkileyen unsurlar	Olumsuz unsurlar	Motivasyon kaybı	K3, K4, K6, K7, K8, K9, K10
		Eğitmenliği geçici iş olarak görmek	K1, K2, K3, K4, K6
		İş yeri değiştirme sıklığı	K3, K4, K8, K10
		Toplam	16

Sağlık ve fitness tesis yöneticilerinin egzersiz uzmanlarının kariyer gelişimlerini etkileyen unsurlara verdikleri ifadeler “olumlu” ve “olumsuz” unsurlar olmak üzere 2 alt kategoride toplanmıştır. Egzersiz uzmanlarının kariyer gelişimlerini olumlu etkileyen unsurlar arasında mesleki sertifika programlarına katılmak, beslenme bilgi

düzei ve egzersiz yapma alışkanlığı verilen ifadelerde yer almıştır (Çizelge 5). Mesleki sertifika programlarına katılmak ile ilgili verilen görüşler arasında K10: “... Sertifika programlarına veya eğitimlere katılmak bilgiyi sürekli olarak güncel tutar” ifadesinde bulunmuştur. K6 ise: “Farklı mesleki sertifika programlarına katılmak eğitmenin

motivasyonunu yukarıda tutar, işe olan bağlılığını ve verdiği değeri de gösterir". Beslenme bilgi düzeyi ile ilgili olarak K9: "...Yaptığımız işin bir parçası da üyelerin beslenmelerine dikkat etmeleri konusunda yardımcı olmak. İşe alımda egzersiz uzmanlarının bir beslenme programı yazmalarını istemiyoruz. Bu tabii ki beslenme uzmanlarının diyetisyenlerin işi fakat beslenme ile ilgili genel ve herkes için geçerli basit bilgiler vermek eğitmenleri kariyerlerinde öne taşır".

Tartışma

Sağlık ve fitness tesis yöneticilerinin işe alımda egzersiz uzmanlarının sahip olmasını bekledikleri genel özelliklere bakıldığında cevaplar kişisel özellikler ve mesleki özellikler olmak üzere iki kategoride toplanmıştır.

İstenilen kişisel özellik olarak en önemli unsurların enerjik olma, gelişime açıklık, iletişim becerisi, özgüven, farkındalık sahibi ve empati kurabilmek olduğu ifade edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde sağlık ve fitness tesis yöneticilerinin egzersiz uzmanı işe alımında nitelikleri nasıl değerlendirdikleri konusunda çok çeşitli yaklaşımları benimsedikleri görülmektedir (Lloyd, 2007). Modeson vd. (2010)'ne göre bir egzersiz uzmanının işi, üyelerle tanışma ve selamlama, potansiyel yeni üyelerin oryantasyonu, egzersiz programları aracılığıyla talimat ve tavsiye verme gibi önemli ölçüde sosyal kişilik özelliklerini içerir. Kısacası, kişilik özellikleri işe alımda temel ölçüt olarak kabul edilmektedir. Lloyd (2008)'un fitness sektöründe işe alım ile ilgili yapmış olduğu araştırmada en sık belirtilen ölçüt egzersiz uzmanının tanımadıkları insanlara yaklaşımı (etkileşim), iletişimi ve özgüveni olarak görülmektedir. Ayrıca söz konusu çalışmada birçok yönetici "güler yüzlü", "enerjik" gibi kelimeleri kullanarak işe alımda kişilik özelliklerine de atıfta bulunmuşlardır. Egzersiz uzmanlarının yaptıkları işe yönelik algıları ile ilgili yapılan başka bir çalışmada ise kişilik özelliklerinin başarılı bir eğitmenlik için destekleyici veya potansiyel olduğu kabul edilmiş, enerji ve motivasyon en çok vurgulanan kişisel özellikler olarak belirtilmiştir (Rosado vd., 2014). Egzersiz uzmanlarının sağlık ve fitness tesislerinin kalitesine, katılımcıların memnuniyetine olan etkisine ilişkin yapılan çalışmalarda en çok atıfta bulunulan unsurların empati olduğu görülmektedir (Papadimitriou ve Karteroliotis, 2000; Marandi ve Harris, 2010; Avourdiadou ve Theodorakis, 2014; Campos, Simões ve Franco, 2016).

Sağlık ve fitness tesis yöneticileri işe alımda kişilik özelliği olarak öz saygının önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Öz saygı, bir kişinin kendisi hakkında ne kadar iyi hissettiğine ilişkin yaptığı değerlendirmedir. Bireyin tutumları tarafından ifade edilen bir değerlilik yargısıdır (Coopersmith, 1990). Jones ve Frazier (1994) tarafından wellness eğitmenlerinin özsaygılarını değerlendirmeye yönelik yapılan araştırmada, eğitmenlerin özsaygılarının araştırma için kabul edilen normatif değerlerden yüksek olduğu belirlenmiştir. Bunun sebebi ise eğitmenler için öz saygılı olmanın, öz saygıyı geliştirmek için önemli bir unsur olarak değerlendirilmesidir (Miller ve Moran, 2012).

İşe alımda egzersiz uzmanlarının mesleki özellikler ile ilgili yöneticilerin görüşlerine bakıldığında en çok önemin

bir mesleki sertifikaya/belgeye sahip olmak olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla, alan bilgisi (anatomî, fizyoloji, antrenman bilgisi vb.) ve spor bilimleri fakültesi mezunu olmak gibi unsurlar takip etmektedir. Sağlık ve fitness tesislerinde çalışan egzersiz uzmanları için sertifikaya/belgeye önem veren yöneticiler olduğu gibi bunların işe alımda çok önemli olmadığı, teori ile uygulamanın çok farklı olduğunu belirten yöneticiler de vardır. İşe alımla ilgili kanıtların çoğu, mesleki niteliklere daha az güvenildiğini göstermiştir (Lloyd, 2008). Çünkü bazı eğitmenlerin akademik titizlikten ve geçerlilikten yoksun olduğuna dair bir yargı vardır (Malek vd., 2002; Ives ve Knudson, 2007). Yine de, yapılan araştırmalara göre mesleki sertifikaya/belgeye sahip olanların iş bulma olasılığının daha yüksek olduğu da görülmektedir (Lloyd, 2008). Dolayısıyla, sağlık ve fitness sektörü mesleki eğitim ve sertifikasyonu teşvik ederek egzersiz uzmanlarının sunduğu hizmete yönelik bazı standartlar oluşturmaya çalışmaktadır (Avourdiadou ve Theodorakis, 2014).

İşe alımda egzersiz uzmanlarının mesleki özellikler ile ilgili yöneticilerin görüşlerine bakıldığında önemli ölçütlerden biri de egzersiz uzmanlarının sahip olması gereken liderlik özelliğidir. Son yıllarda oluşan egzersiz bilinci ve sağlıklı yaşama amacı ile insanlar zamanlarının bir kısmını sağlık ve fitness tesislerinde geçirmektedir. Egzersize artan bu ilgi, egzersiz uzmanlarının bireylere liderlik etmeleri hususunda bir gereksinim oluşmuştur. Dahası, egzersiz uzmanlarının sergilediği liderliğin sağlık ve fitness tesislerinde grup uyumunun ve bireysel egzersiz başarısının geliştirilmesi açısından ayrılmaz bir bütün olduğu düşünülmektedir (Turner, Rejeski ve Brawley, 1997; Bain, Wilson ve Chaikind, 1989). Bu nedenle, her egzersiz uzmanı kendine uygun gördüğü ya da kendisinde doğuştan var olan liderlik vasfı ile sağlık ve fitness sektörü içinde çeşitli alanlarda yer edinmeye çalışmaktadır (Ilgar ve Yılmaz, 2017).

Sağlık ve fitness tesis yöneticilerinin işe alımda egzersiz uzmanlarının sahip olmasını istedikleri mesleki sertifikalara ve/veya belgelere bakıldığında cevaplar zorunlu sertifikalar/belgeler ve ek sertifikalar/belgeler özellikler olmak üzere iki kategoride toplanmıştır.

İstenilen zorunlu sertifikalar/belgeler arasında Türkiye Vücut Geliştirme, Fitness ve Bilek Güreşi Federasyonu'ndan alınan "fitness eğitmenliği", Türkiye Herkes İçin spor Federasyonu'ndan alınan "wellness eğitmenliği" ve Türkiye Cimnastik Federasyonu'ndan alınan "pilatés eğitmenliği" olduğu görülmektedir. Bunun nedeni olarak, ruhsatlı bir sağlık ve fitness tesisi açmak için sadece adı geçen federasyonlardan alınan eğitmenlik sertifikalarının Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından tanınması gösterilebilir.

Sağlık ve fitness tesis yöneticilerinin işe alımda istediği ek sertifikalar ve/veya belgelere bakıldığında "bireysel eğitmenlik" "grup egzersiz eğitmenliği" ve "ilk yardım belgesi" en önemli kriterler olarak ifade edilmiştir. Egzersiz uzmanları, sektörde kişisel eğitmen ve grup egzersiz eğitmenleri olarak kategorize edilebilir (Ku ve Hsieh, 2020). Kişisel eğitmenler, profesyonel sporculardan özel ihtiyacı olan kişilere kadar, çeşitli sağlık ve zindelik

geçmişine sahip bireyler için kişiselleştirilmiş egzersiz programları geliştirir ve uygular (Craig ve Eickhoff-Shemek, 2009). Grup egzersiz eğitmenleri ise belirlenmiş egzersiz grupları aracılığıyla bireylere egzersiz yaptırır, yönlendirir ve motive eder. Sadece farklı fiziksel uygunluk seviyeleri için etkili, egzersiz bilimine dayalı grup egzersizleri planlamada kalmaz, aynı zamanda zengin motivasyon ve liderlik tekniklerine de sahiptirler (ACSM, 2012). Her iki eğitmenliğin sunduğu hizmetin kapsamı bu eğitmenlik sertifikalarına sahip olmanın işe alımda neden önemli bir ölçüt olduğunu göstermektedir.

İşe alımda egzersiz uzmanlarından sahip olması istenilen ek sertifikalarla ilgili bir diğer ölçüt ise ilk yardım belgesidir. Sağlık ve fitness tesis yöneticilerinin ilk yardım belgesine bu kadar önem vermesi, egzersiz sırasında çeşitli nedenlerden dolayı gerçekleşen yaralanmaların oldukça sık meydana gelmesidir. Amerika Birleşik Devleti, Hastalık Kontrol ve Önleme Merkezi, 2009-2018 yaralanma araştırma raporuna göre günde yaklaşık 11.000 kişi spor, rekreasyon ve egzersiz programları sırasında yaralanma sebebiyle acil servislerde tedavi görmüştür. Bunların kaç tanesinin “egzersiz programı” yaralanması olduğu ve bunların kaç tanesinin yüksek yoğunluklu egzersizden kaynaklandığı bilinmemektedir. Ancak, ABD Tüketici Ürünleri Güvenliği Komisyonu'nun Ulusal Elektronik Yaralanma Gözetim Sistemi verilerine göre egzersiz programlarından kaynaklı yaralanmalarda artış yaşanmaktadır (Eickhoff-Shemek ve Keiper, 2014). Bu tür yaralanmalar günümüzde sağlık ve fitness tesislerin de görülmektedir. Bir tesisin bu gibi durumlarla karşılaşması hem eğitmen hem de tesis açısından önemli bir risk oluşturmaktadır (Sekendiz, 2014). Acil eylem planı kapsamında çalışanlar, güvenilir ve yetkili kuruluşlar tarafından alınmış bir kardiyopulmoner resüsitasyon (kalp masajı) ve ilk yardım sertifikasına sahip olmalıdır (ACSM, 2012). Dahası, eğitim almış ve sertifikalı bu çalışanlardan muhakkak en az bir tanesi mesai saatleri içerisinde tesiste bulunmalıdır (Balady vd., 1998). Amerikan Spor Hekimliği Koleji (ACSM) gibi önde gelen kuruluşların bu önerileri, sağlık ve fitness tesis yöneticilerinin ilk yardım belgesi ile ilgili isteklerini açıklamaktadır.

Sağlık ve fitness tesis yöneticilerinin işe alımda egzersiz uzmanları tarafından sunulması beklenen hizmetlere bakıldığında en önemli hizmetin egzersiz programı hazırlamak olduğu görülmektedir. Sağlık ve fitness tesislerine yönelik yapılan alanyazın araştırmalarında müşteri memnuniyeti sağlayabilmenin tek bir faktörden meydana gelmediği ancak program kalitesinin önemli bir etkiye sahip olduğu ifade edilmiştir (Yıldız, Duyan ve Günel, 2018; Eraslan ve Çimen, 2016; Yıldız vd., 2016). Dahası, egzersiz programlarından kaynaklı bir memnuniyetsizlik olduğunda tesis üyelerinin yarısı bu durumu şikâyet edeceğini ve düzeltilmesini bekleyeceğini belirtmiştir (Memiş ve Ekenci, 2007). Egzersiz uzmanları tarafından sunulması beklenen hizmetler içinde göze çarpan ifadelerden birisi de gıda takviyesi önerisi

vermektedir. Bir sağlık ve fitness tesisinde egzersiz yapan bireyler çeşitli nedenlerle gıda takviyesi kullanmaktadır (Kılıç Kanak vd., 2021; Samar, 2021). Oruç Günel ve Anul (2020) tarafından yapılan bir araştırmada sağlık ve fitness tesislerinde egzersiz yapan bireylerin %65,3'ü gıda takviyesi aldığını belirtmiştir. Sektördeki bu durum egzersiz uzmanlarının gıda takviyeleri ile ilgili bilgilerinin olması ve gerektiğinde üyelerine öneriler verebilmesini gerekli hale getirmektedir.

Sağlık ve fitness tesis yöneticilerinin egzersiz uzmanlarının kariyer gelişimlerine yönelik cevaplarına bakıldığında olumlu unsurlar ve olumsuz unsurlar olmak üzere iki kategori ortaya çıkmıştır. Egzersiz uzmanlarının kariyerlerini etkileyen olumlu unsurların başında mesleki sertifikasyon programlarına katılmak yer almaktadır. Egzersiz uzmanlarının bu sektörde en önemli rolü üyelerinin ve kullanıcılarının deneyimlerinin olumlu ve güvenli bir şekilde gerçekleşmesini sağlamaktır (Coyle, Sleeman ve Adams, 1995). Dolayısıyla egzersiz uzmanları çeşitli rol ve sorumlulukları yerine getirmek için gerekli yeterliliklere sahip olmalıdırlar (Gray vd., 2015). Çünkü sağlık ve fitness sektöründe “uzman” olmak için, egzersiz biliminin sorumluluklarına uygun spesifik becerilerle birlikte sağlam bir bilgiye sahip olmak gerekir. Bu, ancak kapsamlı bir akademik eğitim ve uzun süreli uygulamalar ile gerçekleştirilebilir. Dolayısıyla, eğitmen sürekli kendini mesleki olarak geliştirmeye çalışmalıdır (Abbott, 2014). Egzersiz uzmanlarının kariyerlerini olumsuz etkileyen en önemli unsur ise motivasyon kaybı olarak ifade edilmiştir. Stres, amaçsızlık, monoton çalışma şartları ve meslekte yükselme olanağının görülmemesi gibi durumlar çalışanların motivasyonlarını doğrudan veya dolaylı şekilde etkiler (Çökük, 2018; Küçük ve Koç, 2015). Hizmet sektörü içinde yer alan sağlık ve fitness sektöründe çalışanların motivasyonlarını kaybetmesi kariyer gelişimleri açısından büyük olumsuzluklara neden olacaktır. Dahası, motivasyon düşüklüğü işten ayrılma niyetinin artmasına da neden olabilmektedir (Wells ve Peachey, 2011). Bu nedenle, egzersiz uzmanlarının motivasyonunun sağlanması her şeyden önce gelmelidir.

Sonuç olarak; sağlık ve fitness sektöründe yer edinmek isteyen egzersiz uzmanlarının işe alımda öncelikli olabilmeleri için enerjik olmaları ve kendilerini mesleki olarak geliştirmelerinin yanında birtakım mesleki belgelere/sertifikalara sahip olmaları, egzersiz programlama gibi çeşitli hizmetleri sunabilmeleri ve motivasyonlarını en üst seviyede tutmaları gerektiği söylenebilir.

Öneri olarak; hâlihazırda sektörde görev alan egzersiz uzmanlarının kişisel özelliklerinin ve mesleki yeterliliklerinin incelenmesinin durum tespiti açısından literatüre katkı sağlayacağını söyleyebiliriz. Ayrıca, bu çalışma sonuçlarının, spor bilimleri akademisyenleri tarafından spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören öğrencilerle paylaşılması, kariyer planlamaları açısından oldukça önemlidir.

Kaynaklar

- Abbott, A.A. (2014). Philosophy & standards part II. *ACSM's Health & Fitness Journal*, 18(1), 34-38.
- American College of Sports Medicine (ACSM). (2012). *ACSM's Health/Fitness Facility Standards and Guidelines (4th Edition)*. USA: Human Kinetics, 30-40.
- Avourdiadou, S. and Theodorakis, N. (2014). The development of loyalty among novice and experienced customers of sport and fitness. *Sport Management Review*, 17(4), 419-31.
- Bain, L.L., Wilson, T. and Chaikind, E. (1989). Participant perceptions of exercise programs for overweight women. *Research Quarterly*, 60, 134-143.
- Balady, G.J., Chaitman, B., Driscoll, D., Foster, C., Froelicher, E., Gordon, N., Pate, R., Rippe J. and Bazzarre, T. (1998). Recommendations for cardiovascular screening, staffing and emergency policies at health/fitness facilities. *Circulation*, 97(22), 2283- 2293.
- Bates, M. (2008). *Health fitness management (2nd Edition)*. Champaign (IL): Human Kinetics, 287-353.
- Bütün, M. and Demir, S. B. (2014). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri (3.Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Campos, F., Simões, V. and Franco, S. (2016). Characterization and comparison of the quality indicators of the group exercise fitness instructor, considering the intervenient, gender and age. *International Journal of Sport, Exercise and Training Science*, 2(2), 50-9.
- Chekhovska, L. (2017). Fitness industry: state and prospects of development in the countries of the world. *Slobozhanskyi Herald of Science and Sport*, 2(58), 19-24.
- Coopersmith, S. (1990) *Self-esteem Inventory (8th edition.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Coyle, I.R., Sleeman, S.D. and Adams, N. (1995). Safety climate. *Journal of Safety Research*, 26, 247-254.
- Craig, A.C. and Eickhoff-Shemek, J.M. (2009). Educating and training the personal fitness trainer. *ACSM's Health & Fitness Journal*, 13(2), 8-13.
- Çimen, Z. (2002). Spor hizmetlerinde toplam kalite boyutları. *İstanbul Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-48.
- Çökük, B. (2018). Örgütsel stres düzeyinin ölçümü ve demografik değişkenlerle ilişkisi: bir kamu organizasyonu örneği. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 9(2), 59-83.
- Marandi, E. and Harris, J. (2010). The impact of perceived service provider empathy on customer loyalty: some observations from the health and fitness sector. *Managing Leisure*, 15(3), 214-227.
- Eickhoff-Shemek, J. and Keiper, M. (2014). High-intensity exercise and the legal liability risks. *ACSM's Health & Fitness Journal*, 18(5), 30-37.
- Eraslan, A., Alvrdu, S. and Bıyıklı, T. (2020). Fitness ve wellness eğitmenliği: kavramsal bir çerçeve. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 25(2), 127-139.
- Eraslan, A. and Çimen, Z. (2016). The service quality of recreational sports centers on university campuses: perceptions of students. *International Journal of Recent Scientific Reserach*, 7(7), 12641-12648.
- Gray, S.E., Keyzer, P., Norton, K., Joachim, D., Sekendiz, B., Coyle, I. and Finch, C. F. (2015). The role of equipment, the physical environment and training practices in customer safety within fitness facilities: the perspectives of fitness industry employees. *Journal of Fitness Research*, 4(2), 26-33.
- İlgar, E. ve Yılmaz, K. (2017). Ankara ili fitness antrenörleri: Liderlik tarzları. *10. Spor Bilimleri Öğrenci Kongresi Özeti*.
- International Health, Racquet & Sportsclub Association (IHRSA) (2013). IHRSA Global Report, The State of The Health Club Industry. 17 Eylül 2021 tarihinde <http://www.ihrsa.org> adresinden erişildi.
- International Health, Racquet & Sportsclub Association (IHRSA) (2018). Global Report, The State of The Health Club Industry. Associate Publisher, Boston, MA. 17 Eylül 2021 tarihinde <https://www.ihrsa.org/publications/the-2018-ihrsa-global-report/> adresinden erişildi.
- Ives, J.C. and Knudson, D. (2007). Professional practice in exercise science. *Sports Medicine*, 37(2), 103-115.
- Parasannan, A. (2018). Global Fitness and Recreational Sports Centers Market Research, *Allied Market Research*. 15 Aralık 2021 tarihinde <https://www.alliedmarketresearch.com/fitness-and-recreational-sports-centermarket> adresinden erişildi.
- Jones, J.P. and Frazier, S.E. (1994). Assessment of self-esteem and wellness in health promotion professionals. *Psychological Reports*, 75(2), 833-834.
- Kılıç Kanak, E., Öztürk, S.N., Özdemir, Y., Asan, K. ve Öztürk Yılmaz, S. (2021). Gıda takviyeleri kullanım alışkanlıklarının değerlendirilmesi. *Niğde Ömer Halis Demir Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 10(1), 168-177.
- Ku, G.C.M. and Hsieh, C.M. (2020). Can fitness education programs satisfy fitness professionals' competencies? Integrating traditional and revised importance-performance analysis and three-factor theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4011), 1-18.
- Kumral, O. (2010). Nitel çalışmalarda odak grup görüşmesi. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 35, 16-22.
- Küçük, V. ve Koç, H. (2015). Psiko-sosyal gelişim süreci içerisinde insan ve spor ilişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9, 1-11.
- Lloyd, C. (2007). Qualifications and an employer-led system: recruitment practices in the UK fitness industry. *ESRC Centre on Skills, Knowledge and Organizational Performance (SKOPE)*.
- Lloyd, C. (2008). Recruiting for fitness: qualifications and the challenges of employer-led system. *Journal of Education and Work*, 21(3), 175-195.
- MacIntosh, E. and Law, B. (2015). Should I stay or should I go? Exploring the decision to join, maintain, or cancel a fitness membership. *Managing Leisure*. 20(3), 191-210.
- Madeson, M. N., Hultquist, C., Church, A. and Fisher, L. A. (2010). A phenomenological investigation of women's experiences with personal training. *International Journal of Exercise Science*, 3, 157-169.
- Malek, M.H., Nalbone, D.P., Berger, D.E. and Coburn, J.W. (2002). Importance of health science education for personal fitness trainers. *Journal of Strength and Conditioning Research*, 16(1), 19-24.
- Maxwell, J. (2013). *Qualitative research design: An interactive approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Memiş, U.A. ve Ekenci, G. (2007). Spor merkezlerinde müşteri memnuniyeti. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1, 33-48.
- Merriam, S. B. (2015). *Nitel Araştırma: Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber (Çev. S. Turan)*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Miller, D. and Moran, T. (2012). *Self Esteem: A Guide for Teachers*. London: Sage, s.96.
- Oruç Güler, Ö. ve Anul, N. (2020). Spor salonlarında spor yapan kişilerde gıda takviyesi kullanım durumunun saptanması. *Sağlık ve Yaşam Dergisi*, 2(2), 43-48.
- Papadimitriou, D.A. and Karteroliotis, K. (2000). The service quality expectations in private sport and fitness centers: A reexamination of the factor structure. *Sport Marketing Quarterly*, 9(3), 157-64.
- Rutgers, H., Hollasch, K., Menzel, F., Lehmkuhler, B., Gaussemann, S. ve Rump, C. (2018). European Health & Fitness Market Report; EuropeActive.

- Rosado, A., Araujo, D., Mesquita, I., Correia, A., Mendes, F. and Guillen, F. (2014). Perceptions of Fitness Professionals regarding Fitness Occupations and Careers: A Phenomenological Analysis. *Revista de Psicología del Deporte*, 23(1), 23-31.
- Samar, E. (2021). Pandemi sürecinde spor salonlarında egzersiz yapan kişilerde gıda takviyesi kullanma durumlarının incelenmesi. *Journal of Social Sciences & Humanities*, 5(2), 189-203.
- Sekendiz, B. (2014). Implementation and perception of risk management practices in health/fitness facilities. *International Journal of Business Continuity and Risk Management*, 5(3), 165-183.
- Thompson, W. R. (2019). Worldwide survey of fitness trends for 2020. *ACSM's Health & Fitness Journal*, 23(6), 10-18.
- Turner, E.E., Rejeski, W.J. and Brawley, L.R. (1997). Psychological benefits of physical activity are influenced by the social environment. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 19, 119-130.
- Wells, J.E. and Peachey, J.W. (2011). Turnover intentions: Do leadership behaviors and satisfaction with the leader matter. *Team Performance Management*, 17(1/2), 23-40.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (11. Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, S., Duyan, M. ve Günel, İ. (2018). Hizmet kalitesinin müşteri memnuniyeti üzerine etkisi: fitness merkezlerinde ampirik bir uygulama. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 1-8.
- Yıldız, K., Polat, E., Sönmezoğlu, U. ve Çokpartal, C. (2016). Fitness merkezi üyelerinin algıladıkları hizmet kalitesinin belirleyicileri üzerine bir analiz. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 10(3), 453-46.