



**T.C.
HİTİT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**SPOR İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN BİREYLERDE İŞ
DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN
BELİRLENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Aynur DEMİRTAŞ

Çorum 2022

SPOR İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN BİREYLERDE İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ

Aynur DEMİRTAŞ

**Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı**

Yüksek Lisans Tezi

**TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Hasan Erdem MUMCU**

Çorum 2022

Aynur DEMİRTAŞ tarafından hazırlanan “Spor İşletmelerinde Çalışan Bireylerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesi” adlı tez çalışması 10/01/2022 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından **oy birliği** ile Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Abdulkerim ÇEVİKER

.....

Dr. Öğr. Üyesi Hasan Erdem MUMCU

.....

Dr. Öğr. Üyesi Fatih EVLİ

.....

Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulunun 17/01/2022 tarih ve 2022/168 sayılı kararı ile Aynur DEMİRTAŞ'ın Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında Yüksek Lisans derecesi alması onanmıştır.

Prof. Dr. Muhammed Asif YOLDAŞ
Enstitü Müdür V.

ETİK BEYANNAMESİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırlayıp sunduğum “Spor İşletmelerinde Çalışan Bireylerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesi” başlıklı tez; bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan araştırma tarafımdan yapılmış olup, tüm cümleler, yorumlar bana aittir.

Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

İmza

Tarih
Aynur Demirtaş

ÖN SÖZ

Tükenmişlik, aşırı sorumluluk ve memnuniyetsizlik hem fiziksel hem de zihinsel bozukluklara neden olabilecek faktörlerdir. Tükenmişlik, fiziksel ve duygusal yorgunluğa, iş tatminsizliğine, verimliliğin düşmesine ve iş arkadaşlarına yabancılaşma hissine neden olabilmektedir. Ayrıca iş tatmini, işten ayrılma niyeti, devamsızlık ve iş performansı gibi işle ilgili davranışlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu sebeplerle spor çalışanlarını etkileyen çeşitli değişkenler üzerinde bir çalışma planlanmıştır. Bu sebeplerden dolayı çalışmada spor işletmelerinde çalışan bireylerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Kendisini örnek aldığım ve yüksek lisansa başladığım günden beri bana yol gösteren ayrıca yapmış olduğum bu araştırmada ilgi ve desteklerini benden eksik etmeyen sevgili danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Hasan Erdem MUMCU'ya, tüm eğitim öğretim yaşamım süresince benden anlayışlarını, sevgilerini, güvenlerini ve desteklerini eksik etmeyen annem Nuray Demirtaş ve babam Yusuf Demirtaş'a sonsuz teşekkürlerimi bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ETİK BEYANNAMESİ	i
ÖN SÖZ	ii
KISALTMALAR VE SEMBOLLER	v
ÇİZELGELER LİSTESİ	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	vii
ÖZET	viii
SUMMARY	ix
1. GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu	2
1.2 Araştırmanın Amacı	4
1.3 Araştırmanın Önemi	5
1.4 Araştırmanın Hipotezleri	5
2. GENEL BİLGİLER	7
2.1 Spor Kavramı Ve Günümüzde Spor	7
2.2 Spor İşletmeleri	8
2.2.1 Spor işletmesi kavramı	8
2.2.2 Spor işletmeleri faaliyetleri	9
2.3 İş Doyumu	10
2.3.1 İş doyum kavramı	10
2.3.2 İş doyumunun önemi	11
2.3.3 İş doyumunu etkileyen faktörler	11
2.3.3.1 Bireysel faktörler	12
2.3.3.2 Dışsal faktörler	13
2.3.3.3 İçsel faktörler	14
2.3.4 İş doyum ve çalışma yaşamının kalitesi	15
2.3.5 İş doyum ile ilgili teoriler	15
2.3.5.1 Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi	15
2.3.5.2 Herzberg'in çift faktör teorisi	16
2.3.5.3 Mc Clelland'ın başarıma ihtiyacı teorisi	16
2.3.5.4 Alderfer'in ERG teorisi	16
2.3.5.5 Victor Vroom'un beklenti teorisi	17
2.3.5.6 J. Stacy Adams'ın eşitlik teorisi	17
2.3.5.7 Lawler ve Porter'in sonuçsal şartlandırma teorisi	17
2.3.5.8 Locke'un amaç teorisi	17
2.4 Tükenmişlik	18
2.4.1 Tükenmişlik kavramı	18
2.4.2 Tükenmişliğin alt boyutları	19
2.4.2.1 Duyarsızlaşma	19
2.4.2.2 Düşük başarı hissi	19
2.4.2.3 Duygusal tükenme	20
2.4.3 Tükenmişlik nedenleri	20
2.4.3.1 Kişisel nedenler	20
2.4.3.2 Çevresel nedenler	20
2.4.4 Tükenmişliğin belirtileri	20
2.4.4.1 Fiziksel tükenmişlik durumu	21
2.4.4.2 Duygusal tükenmişlik durumu	21
2.4.4.3 Davranışsal tükenmişlik durumu	21

2.4.5 Tükenmişlik modelleri	21
2.4.5.1 Pines tükenmişlik modeli	22
2.4.5.2 Cherniss tükenmişlik modeli	23
2.4.5.3 Perlman ve Hartman tükenmişlik modeli	23
2.4.5.4 Suran ve Sheridan tükenmişlik modeli	24
2.4.5.5 Edelwich ve Brodsky tükenmişlik modeli	25
2.4.5.6 Maslach tükenmişlik modeli	26
3. METERYAL YÖNTEM	28
3.1 Araştırmanın Modeli	28
3.2 Evren ve Örneklem	28
3.3 Veri Toplama Araçları	29
3.3.1 Kişisel Bilgi Formu	30
3.3.2 Minnesota İş Doyum Ölçeği	30
3.3.3 Maslach Tükenmişlik Ölçeği	31
3.4 Veri Toplama Süreci	31
3.5 Verilerin Analizi	31
4. BULGULAR	33
5. TARTIŞMA	51
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	72
6.1 Sonuç	72
6.2 Öneriler	75
KAYNAKLAR	77
EKLER.....	86
EK 1: Anket Formu	86
EK 1: Etik Kurul Onayı.....	90
ÖZGEÇMİŞ.....	91

KISALTMALAR VE SEMBOLLER

ANOVA	: Varyans Analizi
F	: Anova Değeri
n	: Birim Sayısı
Ort.	: Ortalama
p	: Olasılık Değeri
r	: Korelasyon Katsayısı
Sd	: Serbestlik Derecesi
Ss	: Standart Sapma
t	: İlişkisiz ikili karşılaştırmalarda Independent Samples T-Test
X	: Aritmetik Ortalama
%	: Yüzde
α	: Alfa

ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 3.1: Örneklem Büyüklüğü	29
Çizelge 4.1: Katılımcıların tanımlayıcı özellikleri (n:514)	33
Çizelge 4.2: Egzersiz yapma durumuna göre tanımlayıcı bilgiler (n:514).....	34
Çizelge 4.3: Cinsiyete göre Minnesotaiş doyumunu düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının ortalamalarının karşılaştırması	35
Çizelge 4.4: Aktif olarak egzersiz yapma durumuna göre Minnesotaiş doyumunu düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının ortalamalarının karşılaştırması.....	36
Çizelge 4.5: Medeni hale göre Minnesotaiş doyumunu düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının ortalamalarının karşılaştırması	37
Çizelge 4.6: Memnuniyet durumuna göre Minnesota iş doyumunu düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının ortalamalarının karşılaştırması.....	38
Çizelge 4.7: Çalıştığı yerdeki görevine göre Minnesota iş doyumunu düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının ortalamalarının karşılaştırması.....	38
Çizelge 4.8: Yaş kategorisine göre Minnesota iş doyumunu düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının karşılaştırılması.....	39
Çizelge 4.9: Egzersiz türüne göre Minnesota iş doyumunu düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının karşılaştırılması.....	40
Çizelge 4.10: Kurumların İmkânına göre Minnesota iş doyum düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının karşılaştırılması.....	42
Çizelge 4.11: Kaç farklı kurumda çalıştığına göre Minnesota iş doyum düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının karşılaştırılması	43
Çizelge 4.12: Sosyoekonomik duruma göre Minnesota iş doyumunu düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının karşılaştırılması.....	46
Çizelge 4.13: Toplam çalışma yılına göre Minnesota iş doyumunu düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının karşılaştırılması.....	47
Çizelge 4.14: Çalıştığı kurumdaki konumuna göre Minnesota iş doyumunu düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının karşılaştırılması	48
Çizelge 4.15: Minnesota iş doyumunu ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının ilişkisi (Pearson Korelasyon).....	50

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

- Şekil 4.1:** Yaş kategorisine göre Minnesota iş doyumu düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının grafiği.....**40**
- Şekil 4.2:** Sosyoekonomik duruma göre Minnesota iş doyumu düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının grafiği.....**47**



SPOR İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN BİREYLERDE İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNİN BELİRLENMESİ

ÖZET

DEMİRTAŞ, Aynur. Spor İşletmelerinde Çalışan Bireylerde İş Doymu ve Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesi, (Yüksek Lisans Tezi), Çorum, 2022.

Bu çalışmada örgütsel davranış biliminin dallarından olan iş doymu ve tükenmişlik düzeyi kavramları spor işletmeleri özelinde incelenmiştir. İş doymu ve Tükenmişlik kişilerin iş hayatları ile bağlantılı olan bir durumdur. Tükenmişlik düzeyinin yüksek olması ve iş doyumunun düşük olması hem bireysel hem de örgütsel bakımdan negatif etkilere sahip bozukluklardır. Bu çalışmada spor işletmelerinde çalışan bireylerin cinsiyeti, eğitim durumu, yaşı, medeni durumu, çalıştığı yıl, gelir düzeyi, günlük çalışma saati, egzersiz yapıp yapmama durumu ve statü gibi değişkenlere göre değişip değişmeyeceğini belirleyerek spor işletmelerinde çalışan bireylerin iş doymu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın evrenini İstanbul ilinde belediye spor merkezlerinde aktif olarak görev yapan çalışanlar, örneklemi ise gönüllü ve seçkisiz bir biçimde 150 kadın ve 364 erkek olmak üzere 514 spor tesisi çalışanı oluşturmuştur. Veriler, üç aşamalı anket aracılığı ile toplanmıştır. Anketin ilk kısmında demografik bilgileri kapsayan form, ikinci kısmında Minnesota İş Doym Ölçeği, üçüncü kısmında ise Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Spor işletmelerinde çalışan bireylerin cinsiyeti, eğitim durumu, yaşı, medeni durumu, çalıştığı yıl, gelir düzeyi, günlük çalışma saati, egzersiz yapıp yapmama durumu ve statü gibi değişkenlere göre anlamlı farklılıkların olduğu saptanmıştır. Yaptığımız çalışmada Minnesota iş doymu ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının ilişki düzeyi incelendiğinde Minnesota iş doymu ve Maslach tükenmişlik arasındaki tüm alt boyutlarda negatif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Spor tesisi, İş doymu, Tükenmişlik düzeyi.

DETERMINATION OF JOB SATISFACTION AND BURNOUT LEVEL OF INDIVIDUALS WORKING IN SPORTS ORGANIZATIONS

SUMMARY

DEMİRTAŞ, Aynur. Determination of Job Satisfaction and Burnout Level of Individuals Working in Sports Organizations, (Master Thesis), Çorum, 2022.

In this research, the concepts of job saturation and burnout level, which are branches of organizational behavioral science, were examined in sports enterprises. Job saturation and Burnout are linked to people's work lives. High burnout levels and low job satisfaction are disorders with negative effects both individually and organizationally. In this study, examining the relationship between job satisfaction and burnout levels of individuals working in sports enterprises by determining whether it will change according to variables such as gender, education status, age, marital status, year of work, income level, daily working hours, whether or not they exercise and status intended. The population of the research consisted of employees working actively in municipal sports centers in the province of Istanbul, and the sample consisted of 514 sports facility employees, 150 women and 364 men, voluntarily and randomly. The data were collected through a three-stage survey. The form covering demographic information was used in the first part of the survey, the Minnesota Business Satisfaction Scale was used in second part, and the Maslach Burnout Scale was used in the third part. It has been determined that there are significant differences according to variables such as gender, education status, age, marital status, working year, income level, daily working hours, exercise status and status of individuals working in sports businesses. In our study, when the relationship level of Minnesota job satisfaction and Maslach burnout sub-dimensions were examined, it was observed that there was a negative relationship between Minnesota job satisfaction and Maslach burnout in all sub-dimensions.

Keywords: Sport facility, Job satisfaction, Burnout level.

1. GİRİŞ

Günümüzde spor sağlıklı toplum oluşturma ve daha verimli insan kaynağına sahip olmak için devletler tarafından bir enstrüman olarak kullanılmaktadır. Toplumun spora katılımını artırmak var olan spor politikasının temel dayanağı olarak görülmektedir. Kamunun oluşturduğu spor tesislerinin kurulma ve işletme mantığı da bu temele dayanmaktadır. Bu tesisler, kurulduğu bölgelerin sosyo-demografik yapısına, kültürüne, coğrafi durumuna ve ergonomisine uygun bir şekilde dizayn edilmektedir (Mumcu vd., 2021).

Bu açıdan spor işletmelerindeki çalışma ekibinin seçimi öncelikli olmalıdır. Spor işletmelerinin yönetimi ve işletme politikası personel ve kullanıcı odaklı olarak sürdürülebilirlik açısından önemlidir. Boyutsal olarak büyüklük ve küçüklük açısından ayıt etmeden her birimin kendi içerisinde bir örgütlenme biçimi bulunmaktadır (Terekli, 2015). Toplumun her kesiminde belirli bir amacı gerçekleştirmek için işbirliği yapan kişiler bir araya geldiğinde yönetim sürecini oluşturmaktadır. Toplumda böyle bir örgütsel yapının içerisinde olmayan insan yoktur. Bu örgütsel yapılar farklı amaçlara ulaşmak için oluşturulan araçlardır (Başaran, 1998).

Kaynakları verimli hale getirmekten sorumlu, toplumun bir organı olan yönetim, ekonomik gelişmeden de sorumlu olarak modern çağın esas ruhunu yansıtmaktadır. Çalışma hayatı modern yaşamla birlikte var olmuştur. Kişilerin toplum içindeki statüsünü çalışma yaptığı iş belirlemektedir. Çünkü kişinin yaptığı iş ve bu işin uygulanması sonucu çalışma hayatı kişiye statü ve ekonomik özgürlük sağlamakta, iş doyumunu tatmin etmekte ve bireydeki var olan potansiyelin harekete geçmesine yardımcı olmaktadır. Bunlar gibi pozitif etkenler ile birlikte çalışma hayatı, ruhsal ve fiziksel olarak yorgunluk, fiziksel ve duygusal tükenme gibi olumsuz etkileri de beraberinde getirmektedir (Grint, 1998, s.6).

Tükenmişlik, hem örgüt hem de kişisel bakımdan iş hayatını önemli seviyede tehdit unsuru olarak bilinmektedir. “Kişilerde bedensel ve ruhsal bakımdan enerjinin tükenmesi” şeklinde tanımlanabilecek olan tükenmişlik örgüt içerisinde strese sebep

olabilecek hem işe ilişkin hem de örgütsel unsurların uzun süreli etkisi sonucu oluşmaktadır (Bal ve Arı, 2008, s.131). Bu bağlamda tükenmişlik çalışma yaşantısının içinde yaşanan stresin şiddetini ifade etmektedir (Rus vd., 2016, s.202).

Tükenmişlik kavramı ile birlikte, birbirini öncülleyen kavramlardan biri olan iş doyumunu ya da iş doyumsuzluğu ise kişinin bireysel ve çevresel bir kısım faktörlerden etkilenerek meydana çıkmaktadır (Eğinli, 2009. s.35,36). Köhler (2021)'in yaptığı bir araştırma sonucuna göre yetenek kullanımı, etkinlik, başarı, ilerleme, yetki, şirket politikaları ücretlendirme, iş arkadaşları, özgürlük ahlaki değerler, güvenlik, sosyal statü, çeşitlilik çalışma koşulları gibi unsurlar göz önüne alınarak yapılan anket çalışmasında çalışmaya katılan spor yöneticilerinin genel iş doyum düzeyleri ortalamanın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Tüm faktörlerden anlamlı olarak daha fazla tatmin edici faktörler ahlaki değerler ve sosyal hizmet olmuştur (Köhler, 2021, s.100).

Spor çalışanlarının üzerine yapılan bir çalışmada ise iş yerinden, terfiden ve denetimden memnun olduklarını bu yüzden de tükenmişlik seviyelerinin orta ve düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş yerinde ekipmanların fazlalığı ve çalışma ortamının iyi olması tükenmişlik seviyelerinin azalttığı ifade edilmiştir (Kroupis vd., 2019, s.579). İnsan kaynakları yönetimi ve spor yönetimi biliminin ortak noktalarından biri spor işletmeleridir. Spor işletmelerinde çalışan personelin etkin ve verimli hale çalıştırılması için pek çok yönetim biliminin bir arada kullanılması gerekmektedir. Yerel yönetimler toplumun ihtiyaçları dorultusunda hizmet üretmektedir. Yerel spor hizmetlerinin üretilmesi halk sağlığı ve toplum sağlığı gibi temel sorunların önlenmesi amacı ile örgütlenmiş birimlerdir (Mumcu vd., 2021). Bu doğrultuda yerel yönetimlerin spor işletmelerinde çalışan bireylerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla bu araştırma tasarlanmıştır.

1.1 Problem Durumu

Çalışma hayatı, insan yaşamında önemli bir yere sahip olan; bireye toplum içinde belli bir rol, yer ve geçimini sağlamak için maddi gelir sağlayan; bireyin çalışma sürecinin büyük bir kısmını meşgul eden bir uğraş olarak tanımlanabilir (Aydın ve Kutlu, 2001, s.37-45).

Toplumun huzuru, kişilerin fiziksel ve ruhsal sağlığının sürekli bir biçimde iyi olmasına bağlıdır. Spor bireyin fiziksel ve ruhsal gelişimine önemli katkılar sağlamaktadır. Bu yüzden spor tesisleri günümüzde önemli bir konuma sahip olmaktadır. Bireysel veya toplu olarak yapılan sporlar için kişilerin spor tesislerinden faydalanması gerekmektedir. Buna bağlı olarak topluma daha iyi hizmet verebilmek adına spor tesisleri çalışanlarının iş doyumunun yüksek, tükenmişlik sendromunun düşük olması gerekmektedir (Dalkılıç, 2011). Dolayısıyla, spor merkezi çalışanlarının iş tatminlerinin yüksek tutulması, tükenmişlik duygusu yaşamalarının engellenmesi ve varsa mevcut problemlerinin çözümü yoluna gidilerek tüm toplumun beden ve ruh sağlığına katkı sağlanabilmesi için çalışanlar ile ilgili olarak çeşitli çalışmalar yürütülmelidir. Ancak, bu alanda yapılan tarama sonucunda iş doyumunu ve tükenmişlik ile ilgili olarak çok sayıda akademik çalışma yer almasına rağmen spor merkezi çalışanlarını konu alan çalışmalar oldukça az sayıdadır. Bu çalışmalarda da doğrudan iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik arasında korelasyon kuran analizlere yer verilmemiştir. Spor tesislerinde çalışanların buldukları görev ile ilgili olarak mesleki manada tükenme düzeyi, tükenmenin alt boyutları, iş doyumunu ve iş doyumunun alt boyutlarını tespit etmek ve tükenmişlik düzeyi ile iş doyumunu arasındaki bir bağlantı olup olmadığı çalışmanın amaç edindiği konular olmuştur. Spor tesislerinde çalışanların iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri, bir takım sosyo-demografik değişkenler ile ilişkisi olup olmadığı tespit etmektir.

1.2 Araştırmanın Amacı

Günümüzde giderek artan spor tesisleri, yerelde büyükşehir belediyeleri ve diğer belediyeler olmak üzere hemen her alanda toplumun bu ihtiyacını karşılamak üzere kurulmaktadır. Spor tesisleri zamanla insanların sadece spor yapması için değil, aynı zamanda sosyalleşme aracı haline de gelmiştir. Spor tesislerinin kullanıcılara daha verimli olabilmesi için bu işletmelerde çalışan kişilerin iş yerlerinde aktif, istekli ve yararlı olabilmeleri gerekmektedir. Spor tesislerinde çalışan bireyler diğer çalışma prensiplerine bağlı oluşan sorunlarla uğraşmaktadır. Spor tesislerine gelen bireylerin hizmet odaklı olarak kullanılmak istemeleri çalışanların sürekli olarak aynı performansı gösterme beklentisini ortaya çıkarmaktadır (Lapa vd., 2012).

Yapılan çeşitli çalışmalarda spor alanında çalışan bireylerin iş performanlarını değerlendirilmiştir. Fakat farklı statülerde çalışan spor işletmeleri çalışanlarının iş performanlarına etki eden mesleki doyum ve tükenmişlik seviyeleri üzerine çalışmaların eksikliği görülmektedir. Bu doğrultuda araştırmada spor işletmelerinde çalışan bireylerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

1.3 Araştırmanın Önemi

Günümüzde spor pek çok alanla ilişkilendirilip çalışmalar yapılmaktadır. Yapılan çalışmalar genellikle spor, egzersiz ya da fiziksel aktivite yapan bireyler üzerindedir. Spor tesislerinin işletimi ve yönetimi, spor çalışanlarının performansı açısından oldukça önemlidir. Bu işletmelerde çalışan kişilerin daha verimli ve etkili bir biçimde çalışması ile sporun insanlarda daha etkili bir konuma sahip olması gerekmektedir. Bu sebeplerden dolayı çalışma, spor işletmelerinde çalışan bireylerin demografik değişkenleri ve içinde buldukları durumu incelenerek tükenmişlik düzeyinin azalması iş doyumunun artması için çözüm önerisi getirmesi açısından önemlidir. Ayrıca çalışmadan elde edilecek bulguların, alandaki uygulamalara ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4 Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada aşağıdaki hipotezlere cevap aranacaktır.

“Spor işletmelerinde çalışan bireylerde iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?”

Bunun ile beraber çalışmada aşağıda belirtilen alt hipotezlere yanıt aranmaktadır.

- **H1:** Spor işletmelerinde çalışan bireylerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinde cinsiyete göre farklılık vardır.
- **H2:** Spor işletmelerinde çalışan bireylerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinde medeni durum göre farklılık vardır.
- **H3:** Spor işletmelerinde çalışan bireylerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinde eğitim düzeyi göre farklılık vardır.

- **H4:** Spor işletmelerinde çalışan bireylerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinde çalıştığı yerdeki görevine göre farklılık vardır.
- **H5:** Spor işletmelerinde çalışan bireylerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinde kurumdaki konumuna göre farklılık vardır.
- **H6:** Spor işletmelerinde çalışan bireylerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinde kurumdaki mevcut çalışma yılına göre farklılık vardır.
- **H7:** Spor işletmelerinde çalışan bireylerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinde sosyo-ekonomik duruma göre farklılık vardır.
- **H8:** Spor işletmelerinde çalışan bireylerin tükenmişlik seviyeleri ile iş tatminleri/doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.



2. GENEL BİLGİLER

2.1 Spor kavramı ve günümüzde spor

Spor günümüzdeki yapılış şekline, ilk topluluklardan modern topluluklara doğru olan değişim şekli olması, bedensel ve estetiksel güzellikleri yakalaması, elit kesimin eğlence kaynağı olması, savaflara hazırlanılması, soğuk savaşın gayesi olması gibi bir takım basamakları aşarak bugüne gelmiştir. Bu başkalaşma içerisinde spor, 20.yüzyıldan itibaren bilimsel araştırmalara yön verilerek farklılaşan toplumsal şartlar nedeni ile ekonomik bir yön almaya başlamış olmaktadır. Bilim insanları daha kaliteli bir sporcu yetiştirilmesinin veya toplumsal hayata uyum gösterme gayesinin yanında kişinin hayat kalitesini arttırabilme, depresyon ve stresin üstesinden gelebilmesine yardımcı olabilmesi amacıyla ilgili araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Son yıllarda spor, fizyolojik, eğitimsel, ekonomik, sosyolojik, psikolojik, farmakolojik, felsefe, hukuk, iletişim, politika ve değişik teknolojiler gibi konularda bilimsel çalışmalar yapılan, çok fonksiyonlu etkileşimleri bulunan bir olgudur (Mitchell vd., 2020, s.50).

Spor etkinliklerine doğrudan katılım, bu deneyime harcanan zaman ve kaynaklar göz önüne alındığında, katılımcı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilmektedir (Çeviker ve Atmaca, 2020). Ayrıca, sporla ilgili psikolojik ihtiyaçların irdelenmesi, optimal refah için ihtiyaçların karşılanması açısından yararlı olduğu söylenebilir (Turkay vd., 2019).

Spor, kültürel, ekonomik ve sosyal kalkınmaların asıl unsuru olan bireyin zihinsel ve fiziksel sağlıklarını geliştirmek, karakter özelliklerinin gelişmesinin sağlanmasını, kişilik oluşumunu, yetenek, beceri ve bilgi kazandırmasıyla etrafa uyumunu kolaylaştırmayı sağlamak, toplumlar, kişiler ve Milletler arasında barışma, dayanışma ve kaynaşmayı sağlamak, kişinin mücadele etmesindeki gücü arttırmanın yanında belirli kurallar çerçevesinde yarışma, yarışmada galibiyet alma, mücadele etme ve heyecan duyma amacı ile yapılan etkinlikler olarak tanımlanabilmektedir (Bindesen ve Bindesen, 2020, s.1304).

Yakın bir tarihe kadar Türkiye’de de herkesin bildiği gibi spor sadece branş antrenörlüğüyle beden eğitimi öğretmenliği olarak meslek dalı bulunmaktaydı. Günümüze baktığımızda ise spora ilişkin kondisyon, sağlık ve öğretmenlikle alakalı meslekler, spor bilimcisi, spor yönetimi, spor hukuku, spor basını ve yayıncılığı, spor hekimliği, spor danışmanlığı, spor istatistikçisi ve buna benzer bir çok farklı meslek dalları meydana çıkmaya başlamıştır. Bu meslek grupları da kendi aralarında alt gruplara ayrılmaktadırlar.

2.2 Spor İşletmeleri

2.2.1 Spor işletmesi kavramı

Spor işletmeleri, kişilerin spor ile ilgili gereksinimlerini karşılaması ve işletmenin hedeflerine ulaşması amacıyla girişimci, emek, doğal kaynaklar, bilgi, teknoloji ve sermaye gibi üretim unsurlarının bir arada toplandığı ve spor ile ilgili hizmet ve mallara dönüştüğü ekonomik, sosyal, hukuki ve teknik birimlere verilen isimdir (Çutuk, 2011, s.20).

Spor tesisleri /işletmeleri vermiş oldukları hizmetin karşılığı olarak maddi kazanç sağlasalar dahi asıl itibarı ile kişilerin spor gereksinimlerini karşılaması amacıyla kurulmaktadırlar. Bilhassa sporun bir kamu hizmeti olduğunun sayıldığı devletlerde, devletin kendisinin kurulup işlettiği spor işletmelerinde esas ve ilk gayenin sporu insanlara yaymak sureti ile sosyal fayda ve toplumsal hizmet yaratılması olduğu söylenebilmektedir (Ekinci ve İmamoğlu, 2002, s.5).

Spor işletmeleri, toplumun spor ihtiyaçlarını ve diğer toplumsal ihtiyaçlarını karşılamak için çeşitli spor faaliyetleri düzenleyebilen, özel ve tüzel, gönüllü kuruluşlar ve kamu tüzel kişileri olarak yapılan kuruluşlardır. Günümüz modern dünyasında, spor faaliyetleri ve ilgili sarf malzemeleri, ekonomileri kısıtlı bölgelerde bile her geçen gün ekonomiye katkı sağlayan büyük bir sektör haline gelmiştir. Bu spor ürünleri (spor giyim, gıda, araç vb.) modern insanın satın aldığı yaygın ürünler haline gelmiştir (Cepeda-Carrión ve Cepeda-Carrion, 2018, s.59).

Günümüzde modern ve dinamik kurumsal pazarlamanın çevresel koşullara, gelişmelere ve geleceğe yönelik olması gerektiği konusunda literatürde fikir birliği bulunmaktadır. Pazarlama yönetiminin temel sorunları pazarlama bileşenleri, stratejik planlama, pazarlama planlaması ve pazarlama stratejilerinin belirlenmesidir.

Spor işletmeleri için kurumlara uygulanan işlevler (yönetim, finans, muhasebe, satın alma, üretim, pazarlama, halkla ilişkiler, araştırma geliştirme, insan kaynakları) benzer olmayabilir (Álvarez-García, 2019, s.3942).

Bir spor işletmesinde aşağıdaki fonksiyonlar yer alır (Cepeda-Carrión ve Cepeda-Carrion, 2018, s.59):

- Satış,
- Pazarlama,
 - Finansman,
 - Muhasebe,
 - İşlemler yönetimi (hizmet üretimi),
 - İnsan kaynakları yönetimi,
 - Spor Departmanı.

2.2.2 Spor işletmeleri faaliyetleri

Spor işletmeleri hizmet işletmeleri sınıfındadır. Spor işletmelerinin hizmet özellikleri nedeniyle endüstriyel hizmet sunan işletmelerden farklı uygulama ve anlayışları vardır. Bu farklılıklar iki başlık altında özetlenebilir. Bunlar (Álvarez-García, 2019, s.3942);

İşletme fonksiyonlarından kaynaklanan farklılıklar: Spor işletmelerinin yönetimine yön veren farklılıklardır. Spor hizmetlerinin özelliklerinden kaynaklanan farklılıklar: Bir spor tesisinde gerekli olan hizmet aşağıdaki özellikleri içermektedir;

Spor hizmeti soyuttur: Objektif bir yapının aksine, şirket tarafından üretilen ve satılan program, organizasyon veya faaliyetlerden oluşur ve bu anlamda soyut olduğu söylenebilir. Spor tesislerinde üretilen hizmetler satın alınmadan önce dokunulamaz, tadılamaz, duyulamaz, koklanamaz, hissedilemez ve görülemez.

Spor hizmetlerinin üretimi ve tüketimi aynı anda gerçekleşir ve depolanamaz: Spor işletmeciliğinde bir ürün olarak görülen hizmet aynı anda üretilir ve tüketilir. Yani tasarruf imkanı mevcut değildir. Örneğin; Bir boks maçı için satılan bilet geçilmişse, satın alınan dövüş sona erdiği ve biletin değeri olmadığı için tekrar kullanılamaz ve satılamaz (Doğan, 2021, s.7).

Spor hizmetleri heterojendir: Spor işletmelerinde tek tip hizmet sunma olasılığı çok düşüktür. Üretilen aynı hizmet farklı kişiler tarafından farklı şekilde

üretilebilir veya aynı kişiler tarafından farklı zamanlarda farklı hizmetler üretilebilir. Örneğin; Özel spor tesislerinde zumba etkinlikleri her zaman aynı içerik ve niteliklerde yapılmamaktadır.

Spor hizmetleri kombine ürünlerdir: Yardımcı ürün ve hizmetlerin üretiminde spor şirketlerinin ihtiyaç duyduğu hizmetler vardır. Bunların spor malzemeleri, kullanım süresi, mağazaya ulaşım gibi unsurlar olduğu söylenebilir (Doğan, 2021, s.9).

Spor işletmeleri içerisinde yürütülen etkinliklerin (spor işletmeciliğinin) asıl gayesinin kişilerin birbirlerinden farklı sportif istek ve gereksinimlerini karşılamaya yarayacak hizmetlerin sağlanması olduğu ifade edilmiştir. Bu istek ve gereksinimlere yanıt bulmada spor işletmeciliği, spor tesislerinin ekonomik işletilmesinin yanında sportif hizmetlerin sunulmasını ve hazırlanmasını içerisine alacak bir büyüklük göstermiştir (Ulusoy vd., 2019, s.1893).

Spor işletmeciliği kısıtlı açıdan yerleşim yakınında ve yerlerinde kapalı ya da açık spor tesislerinin en uygun biçimde kurulup, verimli işletmesini; geniş manadaysa hem tesislerin dışındaki hem de bu tesislerdeki, deniz, dağ, akarsu, göl, plaj ve orman gibi doğal evrelerden faydalanmak amacıyla çok pahalı ve büyük tesislere ihtiyaç duyulmaksızın gerçekleştirilebilecek sportif program ve hizmetlerin etkili bir şekilde plan yapılması ve uygulamaya sokulmasını içermektedir. Bu çeşit program ve hizmetler genelde kamu kuruluşlarına ait olan tesislerde, alakalı kamu spor kuruluşlarında ya da kamu faydası amaçlayan diğer kurumlarca çoğunlukla kâr amacı güdülmeyen (ya da çok sınırlı bir kâr gözetilerek) verilmektedir. Ticari gaye ile kurulmuş işletmelerde ise sportif hizmet ve programlar öncelikle kâr amaçlı olarak sürdürülmektedir (Devecioğlu vd., 2012, s.37).

2.3 İş Doyumu

2.3.1 İş doyumu kavramı

Çalışma hayatı kişinin yaşamının en mühim parçalarından biridir. Kişi, yaptığı işte bir doyum sağlamak istemektedir. İş doyumu, kişinin gününün büyük bir kısmını geçirdiği iş yaşamında üzerlerine düşen vazifeleri yerine getirirken, yapmış oldukları hizmetten mutlu olması ve işinden haz almış olmasıdır (Küçük, 2014, s.6).

İş doyumu, çalışanın işini düzgün yapmasını etkileyen mühim bir unsurdur. Başlangıç iş doyumu çalışmaları Birinci Dünya Savaşı tarihlerinde F.Taylor aracılığıyla başlamıştır. Taylor'a göre maksimum ücretli ve minimum yorucu işler, çalışanın verimini yükseltmektedir. Fakat çalışanın verimini yükseltmede sosyal taraflarını göz ardı eden bu görüş, Neoklasik görüşe göre değişmiş, iş doyumunun artmasında çalışanın sosyal taraflarına önem verilmesinin gerekli olduğu vurgulanmıştır (Çarıkçı ve Oksay, 2004, s.157).

İş doyumu, iş görenlerin zihinsel ve fiziksel sağlıklarının yanı sıra bireysel, ruhsal ve bedensel hislerinin bir belirtisi olmaktadır. Yalnızca iş yerinden elde edilmiş olan maddi kazançlar haricinde aynı anda iş görenlerin çalışmaktan keyif aldığı iş arkadaşları ve bir ürün elde etmenin sağladığı keyif de iş doyumunu sağlamaktadır (Şencan vd., 2017, s.112).

2.3.2 İş doyumunun önemi

İş doyumu, iş görenin yalnızca çalıştığı örgütü ve kendisini değil dostlarını, ailesini hatta hayata bakış açısını da etkilemektedir. Bu sebeple iş görenlerin iş tatminine yönelik çalışmalar, şu konularda fayda sağlamaktadırlar ((Gönen, 2020, s.32):

- Örgüt içi iletişimi düzenlemek
- İş hakkında genel tutumu ortaya koymak
- Değişimi planlamak ve yönetmek
- Eğitim ihtiyaçlarını belirlemek
- Çalışan personelin problemlerini tespit etmek

Yapılan çalışmanın, iş görenlerin iş doyumunun fazla olmasının; kişilerin özgüveninin, moralinin, performansını artırdığını; stresi, endişeleri, hastalıkları, işten ayrılma ve şikâyetlerinin sayılarını düşürdüğünü göstermiştir.

2.3.3 İş doyumunu etkileyen faktörler

İş görenleri işten duymuş oldukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutluk durumunu açıklayan iş doyumu terimi, diğer bir manada işle alakalı şartlara yönelik geliştirilebilen pozitif tutumu açıklamıştır. Bu konuda, yüksek iş doyumu bireyin işini, iş ortamını ve iş arkadaşlarını sevmesi bir diğer ifadeyle işe ilgili olumlu bir tutum sergilemesi ile alakalıdır. Diğer taraftan, bireyin işle alakalı durum ve şartlarla

karşı olumsuz bir tutum geliştirmesi ise iş doyumсуuzluęunu oluşturmaktadır (Eğinli, 2009, s.38).

Akşit Aşık (2010, s.38)'a göre iş doyumunu etkileyen faktörler; bireysel, dışsal ve içsel olmak üzere üç tanedir. Bu faktörlere aşağıda değinilmiştir.

2.3.3.1 Bireysel faktörler

İş tatminin oluşmasında çok önemli bir etken olan bireysel faktörler, insanın doğumundan itibaren getirdiği çeşitli özelliklerle beraber hayatı süresince elde ettiği tecrübeler temelinde belirlenmektedir. Yani kişinin cinsiyeti, yaşı, eğitimi gibi unsurlar da bireyin içerisinde bulunduğu mevcut durumu değerlendirmesini doğrudan etkilemektedir (Kalkan, 2020, s.207).

Yaş, en önemli iş doyumunu etkileyici kişisel unsurlardan biri yaştır. İş doyumuyla yaş arasında olumlu bir bağlantı olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet, erkek ve kadınlar ile iş doyumunu bakımından bir ilişki olup olmadığına özgü yapılan çalışmalar sonucunda belirli bir farklılık olmadığının sonucuna varılmıştır. Fakat erkek ve kadının işten beklenti şartlarının farklı olması, yaşam rollerinde kadınların annelik rollerinin de eklenmesi doyum seviyelerinde değişikliğe yol açmaktadır. Hizmet Süresi, iş görenlerin iş yaşamında geçirmiş olduğu süre iş doyumunun belirlenmesinde önemli bir konuma sahiptir. İşe yeni başlamış olanların genellikle gerçekçi olmayan beklentilerin içine girmesi iş doyumсуuzluęuna sebep olmaktadır. Fakat aynı işletmelerde uzun süreli iş görenlerin iş doyumunu daha fazla olmaktadır. İş görenlerin işyerini tanınması, işyerine bağlanması ve işyerindeki deneyimleri iş doyumunu seviyesini yükseltmektedir (Koç, 2019, s.35).

Eğitim seviyesi, iş görenler için mühim bir değişen olan eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında yapılmış olan çalışmalar neticesinde iş tatmini ve eğitim düzeyi arasında iş görenlerin beklentilerine göre bir değişim olduğu tespit edilmiştir (Küçük, 2014, s.13).

Diğer Bireysel Faktörler, statü, bireysel ihtiyaçlar, kişilik da iş doyumunu ile ilişkilidir. Kişisel değişkenler; iletişim becerisi, öz güven, yetenek gibi iş doyumunda etkin faktörlerdir. Diğer yandan statü de iş doyumunda etkili olmaktadır. Statü bir bireyin sosyal sistem içerisinde konumunun belirlendiği görev ve hakları göstermektedir. rnek, st yönetim görevinde olanların iş doyumunun yüksek düzeyde olduğu grlmştir (Aydın, 2008). Kişisel ihtiyaçlarda, maksimum önem

verilen ihtiyaç tedarik edildiğinde iş doyumunu seviyesi artabilmektedir. Örnek; sosyal imkânlar, gelir, tanınma arzusu gibi (Şahin, 2020, s.28).

2.3.3.2 Dışsal faktörler

Örgütsel faktörler arasında; ücret, kıdem olanakları, işin niteliği, yönetim biçimi, iş görenlerin arasındaki ilişkiler, çalışma şartları ve iş güvenliği sayılabilmektedir (Koçak ve Tunç, 2020, 2102).

Ücret, iş doyumunun artışında en temel ve mühim unsurlardan birisi faktörlerden olmaktadır. Ücret, iş gören tarafından yalnızca ekonomik bir gelir olarak görülmemektedir. Çalışanın işyerine yapmış olduğu faydaların bir karşılığı aynı zamanda emeğin bir değeri olarak biçilmektedir. Bu neden ile ücret iş görenlerin iş doyumuyla yakından alakası olan bir değişken unsurdur. İş görenin ücretle ilgili beklentisinin tam olarak karşılığını bulamaması, hatta eşit konumdaki bireyler arasında mukayese yapıldığı zaman daha az ücret geliri olmasının iş doyumunu negatif biçimde etkilediği görülmüştür (Koç, 2019, s.41).

Diğer taraftan, ücretin az veya fazla olarak değerlendirilmesi iş görenin algılarına bir diğer deyişle yaptığı işin karşılığını hak ettiğini alıp / almamasına yönelik algısıyla doğru orantılı olmaktadır. Ücret ve iş doyumunu arasındaki ilişki incelendiği zaman araştırmalarında iş görenlerin iş doyumunu seviyesinde ücretin düşmesiyle beraber bir azalış olduğu görülmektedir. Bununla beraber, bireyin hizmet verdiği işletmede yaptığı işten ötürü ödül verilmesi ve ödül sisteminin adaletli bir şekilde işlemesi iş doyumunun yükselmesini sağlamıştır. İş gören işyerinde adalet sağlanan bir ödül sistemi olduğunda, başarısının karşılık bulacağı düşüncesine sahip olmakta ve çalışmalarının sonucunu alacağına inanmaktadır (Eğinli, 2009, s.41).

Kıdem Olanakları, birey istediği seviyeye çıkma şansını gördüğü oranda memnuniyet sağlamaktadır ve terfi politikasının eşit olduğuna inanmaktadır. Fakat kıdem almanın manası çalışandan çalışana değişmektedir. Terfi, bir kişi için daha fazla kazanç ve diğerinden daha yüksek bir sosyal statü manasına gelebilmektedir. Her kişinin ilerleme perspektifi farklı olduğunda, kişilerde meydana çıkacak memnuniyetsizlik ve memnuniyet de farklı olmaktadır (Durna, 2021, s.30).

Çalışma arkadaşları, bir kişinin meslektaşlarına ve gruba ait olduğunu hissetmek de iş doyumunu etkilemektedir. Meslektaşlar genellikle bireyin etraflarındadır ve onlar ile benzeyen işler yapmaktadırlar. Bireyin meslektaşları ile

eğitim gibi bazı ortak tarafları da olmaktadır. Meslektaşlar, özellikle kişi organizasyon ya da işte yeni olduğu zaman, bir bireyin iş doyumunu g¼c¼l¼ bir biçimde etkilemektedir. İş gören işe yeni başladığı zaman ise iş tecr¼besi sınırlıdır ve ne yapacağını ve nasıl yapılacağını bilememektedir. Bu sebeplerden dolayı meslektaşlar, çalışanların iş doyumunu etkilemektedirler (Atabay, 2020, s.26).

2.3.3.3 İçsel faktörler

İçsel faktörler şu şekilde sıralanabilir (Karakuş, 2020, s.27);

- İş için gerekli olan beceri çeşitliliği
- İşin iş görene sağlamış olduğu özerklik
- İşin kavramı, işle özdeşleşme
- Performansa özg¼ geri bildirimler

İş için gerekli olan beceri çeşitliliği: Yapılan herhangi bir iş ne kadar çok çeşitli biçimde beceri içeriyorsa kişinin o işten duyduğu tatmin ve keyif de o derecede artış sağlayacaktır (Özer, 2020, s.20).

İşin iş görene sağlamış olduğu özerklik: Yapılan işin kişiyi sınırlandırması kişiye özerklik tanınması iş tatmini bakımından çok önemli bir olgudur. Bir kişi kendi çalışma şekillerini seçmesi hususunda seçim hakkına sahip ise çalışma zamanlarını kendisi belirleyebiliyor ise işlerini yaparken istediği çalışma sırasını belirleyebiliyorsa işin kişiye sağladığı bağımsızlık o oranda yüksek olmaktadır. Yapılan işin kişinin becerilerini özg¼ bir şekilde meydana çıkarabildiği, çok fonksiyonlu ve özel işler yapabilmesine imkân tanınması bağımsızlığını yükseltmekte dolayısıyla da iş tatminini pozitif etkilemektedir (şahin, 2020, s.22).

İşin kavram, işle özdeşleşme: İş görenin diğer unsurların dışarısında işin kendisi için ne manaya geldiğini ve işin kendisine has tutumunun bir ifadesi olmaktadır. Yaptığı işten gurur duyma, keyif alma, yaptığı işi manalı bulmaya has hisleri kapsamaktadır (Tuncay, 2020, s.44).

Performansa özg¼ geri bildirimler: Her kişi çalıştığı işletmede yaptığı işin niteliği konusunda övg¼ler duymak istemektedirler. Hiçbir iş gören negatif geri bildirim ya da eleştiri duymaktan hoşlanmamaktadır. Bu bağlamda bir kişinin yaptığı iş gereği gayerinin öv¼lmesi ya da takdir edilmesi işteki tatminini artırmaktadır (şahin, 2020, 29).

2.3.4 İş Doyumu ve çalışma yaşamının kalitesi

İnsanlar sosyolojik, psikolojik ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmak ve bir işe sahip olmak isterler. Çalışanlar ihtiyaçlarını işlerinde bulduklarında motive edilerek tatmin olmaktadır. Çalışan memnuniyetinin iş türü, ücretler, çalışma ortamı koşulları, yönetim tarzı gibi çevresel ve örgütsel faktörlerin yanı sıra yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi bireysel faktörlerden etkilendiği gözlemlenmiştir (Küçük, 2014, s.30).

2.3.5 İş doyumu ile ilgili teoriler

İş doyumu ile ilgili Maslow'un ihtiyaçlar teorisi, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi, Alderfer'in ERG Teorisi, Victor Vroom'un Beklenti Teorisi, J. Stacy Adams'ın Eşitlik Teorisi, Lawler ve Porter'in Sonuçsal Şartlandırma Teorisi ve Locke'un Amaç Teorisi olmak üzere sekiz tanedir.

2.3.5.1 Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi

Maslow'a göre, kişinin harekete geçmesini sağlayan gereksinimler tatmin edilmeyen gereksinimlerdir. Tatmin edilen gereksinimlerin davranışa etkisi olmamaktadır. Maslow'un Teorisine göre insanın ihtiyaçları beş temel sınıfta toplanabilir (Orhaner Gündüz, 2016, s.9):

- Saygı görme ihtiyacı
- Güvenlik ihtiyacı
- Kendini gerçekleştirme
- Ait olma ihtiyacı
- Fizyolojik ihtiyaçlar

İş tatmini bakımından; Maslow, giderilmiş olan ihtiyacın bir motive edici olamayacağını belirtmektedir. Her ne kadar temel hatları ile bu doğru olsa da, kişisel ihtiyaçların, eylemler ya da tek bir eylem sonucunda sürekli ya da tamamen olarak kesinlikle tatmine ulaştırılamayacağı da gerçek olmaktadır. Kişi uygun biçimde davranırsa, ihtiyaçlar tekrarlı ve sürekli olarak karşılanmaktadır. Eğer çok fazla ihtiyaç aynı anda meydana geliyorsa, bu gerçek, gereksinimlerin giderilmesinin sabit bir hiyerarşik düzen içerisinde giderildiği fikri ile çelişkili durumdadır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini örgütsel ve kişisel ihtiyaçlar olarak iki grupta toplamak

mümkün olmaktadır. Bu biçimde iş tatmininin determinantları olarak hem örgütsel hem de bireysel ihtiyaçların ele alınması gerekecektir (Samadov, 2006, s.37).

2.3.5.2 Herzberg'in çift faktör teorisi

Herzberg, iş ortamında doyumsuzluk veya doyuma yol açan unsurları iki gruba ayırmıştır. Birinci gruptaki unsurlar iş tatminini sağlayan unsurlardır. Bu unsurlara örnek olarak işin kendisi, işte ilerleme imkânı, başarı, sorumluluk, statü ve tanınma verilebilmektedir. Herzberg iş tatminini sağlayan unsurları aynı zamanda isteklendirme unsurları olarak adlandırmıştır. Bu unsurlarda pozitif gelişmeler iş görenleri motive edecektir (Kayım, 2018, s.35).

2.3.5.3 Mc Clelland'ın başarıma ihtiyacı teorisi

Mc Clelland'ın teorisine göre bireyler üç grup gereksinimin etkisinde davranış sergilemektedirler. Bunlardan ilki ilişki kurma ihtiyacı olmaktadır. İlişki kurma ihtiyacı, bireyin hayatını yalnız sürdürememesi ve toplumsal niteliğe sahip olması nedeni ile diğer bireylerle ilişki içerisinde bulunacağı düşüncesine dayanmaktadır. Diğer ihtiyaçlar ise başarıma ihtiyacı ve güç kazanmadır. Bu ihtiyaçları fazla olan bireyler sosyal faaliyetler ve arkadaşlıklardan keyif almakta, bir gruba katılarak kimlik duygusuna kavuşmayı tercih etmektedirler (Mercanlıoğlu, 2012, s.47).

2.3.5.4 Alderfer'in ERG teorisi

Literatürde ERG teorisi olarak ifade edilen Alderfer'in teorisinde birçok gereksinim kişileri etkisi altına alabilmektedir. ERG kuramına göre bireylerin "gelişme", "varoluş" ve "ilişki kurma" olmak üzere üç temel gereksinimleri vardır. Clayton Alderfer'in Maslovun ihtiyaçlar hiyerarşisini basitleştirerek bu sonuca varmıştır. Maslow'un gereksinimler Teorisinde olduğu gibi iş görenlerin, alt basamaktaki gereksinimlerini tatmin etmesi daha sonra üst basamaktaki gereksinimlerini tatmin etmeye yönelmesine neden olmaktadır. Fakat üst basamaktaki ihtiyaçların tatmin edilmemesi iş görenlerde hayal kırıklığı olmaktadır (Tekin ve Görgülü, 2018, s.1560).

2.3.5.5 Victor Vroom'un beklenti teorisi

Vroom'un beklenti teorisine göre, bir kişinin güdülenmesi; belirli bir hareketin gayeye ulaştıracağı beklentisi ile kişinin gayeye verdiği önemin çarpımına eşit olmaktadır (Samadov, 2006, s.45).

2.3.5.6 J. Stacy Adams'ın eşitlik teorisi

Lawler ve Porter, Vroom'un kuramına bazı eklemeler yapmışlardır. Bu eklemelerden biri bireyin çabası, algısı, yeteneği ve bilgilerinden kaynaklanan rol değişikliğine göre performans ödüllendirmesinin olabilmesidir. Diğerisi ise kişinin kendisi için algıladığı roldür. Tüm iş görenlerin, istedikleri verimi gösterebilmeleri için örgütün gayelerine uygun bir rol anlayışına sahip olmaları gerekmektedir. Aksi takdirde görev çatışması içerisinde olacakları için performansları düşecektir (Şeker, 2014, s.23).

Bu kurama göre maksimum başarının maksimum tatmin verebilmesi için iş görenlerin beklentileriyle ödül arasındaki dengenin kurulması ve işyerinde dağıtılan ödüllerin adil olması gereklidir (Orhaner Gündüz, 2016, s.11).

2.3.5.7 Lawler ve Porter'in sonuçsal şartlandırma teorisi

Sonuçsal şartlandırma kuramı, sonuç ve performans arasındaki bağın üzerinde durmaktadır. Bu kurama göre iş görenler verimini, işin sonucuna göre ayarlamaktadırlar. Eğer işin sonucunda ulaşacakları beklenti düşük ise düşük az emek harcayacaklardır (Yapıcıoğlu, 2019, s.46).

2.3.5.8 Locke'un amaç teorisi

Locke'nin geliştirmiş olduğu Amaç Kuramına göre, kişilerin belirlediği amaçlar, onların motive olma seviyelerini de belirlemektedir. Elde edilmesi yüksek ve zor gayeler belirleyen bir birey, ulaşılması kolay gayeler belirleyen bir bireye kıyasla daha yüksek verim gösterir ve daha fazla motivasyona sahip olur. Kuramın ana fikri, kişilerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesidir (Orhan, 2014, s.253).

Yani bu teori, her kişinin bilinçli amaç seçtiğini ve bu amaçların açık ve seçik şekilde olduğu varsayımına dayanmaktadır. Reelde birey her zaman bir amaç uğruna harekette bulunmadığı gibi amaçlı hareketlerde ve amaç belirlemede de her

zaman rasyonel davranmamaktadır. Ayrıca, bireysel değişkenlerin olduğu değerlendirme ve algılama farklılıkları belirli şartlar hakkında herkesin kendine has duygu ve yargılara sahip olacakları ve seçecekleri amaçların da buna bağlı olarak farklılaşacağını ifade edebilmektedir (Kızıldaş, 2017, s.28).

2.4 Tükenmişlik

2.4.1 Tükenmişlik kavramı

İlk defa 1974 tarihinde Herbert Freudenberger'un "başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu" biçiminde tanımladığı tükenmişlik, ilk tanımlandığı günden bugüne kadar üzerinde birçok çalışma yapılmış ve kavramlar geliştirilmiştir. Cherniss (1980) tükenmişliği, insanın aşırı doyumsuzluk veya stres yaptığı çalışmadan soğuma şeklinde gösterdiği bir tepki olarak tanımlamaktadır ve aşırı bağlılığın sonucunda meydana çıkan bir hastalık olarak görmüştür. Maslach, tükenmişliği üç unsurlu bir yapı olarak ifade etmektedir. Bu unsurlar; duyarsızlaşma, kişisel başarının azalması ve duygusal tükenme biçiminde tespit edilmektedir. Duygusal tükenme, karmaşık tükenmişlik hastalığının en açık biçimde gözlenebilmiş olan boyutu olmaktadır. Kişiler kendilerinin veya başka kişilerin yıpranma, bitkinlik, yorgunluk ya da enerji kayıplarını telaffuz etmek için bu boyuttan söz etmektedirler (Tuna ve Çimen, 2013, s.61).

Tükenmişlik, son 40 yıl içerisinde bir kronik stres ve sendroma karşı uzun vadeli bir cevap olarak belirlenmiştir. Bu durum bireysel mesleki tatminsizlik, yorgunluk gibi karmaşık belirti ve duygular olarak meydana çıkmıştır. Bu durum özellikle iş yerinde, bireyler arası ilişki problemleri ile sonuçlanan bedensel ve ruhsal enerji kaybı veya duygusal tükenmeyle sonuçlanmıştır. Tükenmişlik kavramı, Amerika Birleşik Devletleri'nde özellikle hizmet sektöründe çalışanlar arasında 1970'lerde ortaya çıkmaya başlamıştır. İngiltere'de "job burnout-staff burnout" gibi ifadelerin karşılığı Türkçe'de "tükenmişlik- tükeniş sendromu- mesleki tükenmişlik" ifadeleri ile tanımlanmıştır. Tükenmişliğin, iş ortamı ile kişinin etkileşiminden meydana çıktığı varsayılmaktadır (Dağlı Ekmekçi vd., 2020, s.1161).

2.4.2 Tükenmişliğin alt boyutları

Bitkinlik ve yorgunluk tükenmişliğin temeli olarak bilinmektedir. Bağımsız üç alt grupta her bir grup için ayrı skor, yani tek kavram için birbirinden bağımsız üç alt grup bulunmaktadır. Bu alt boyutlardan bireysel tükenmişlik; bireyin yaşadığı ruhsal ve bedensel bitkinlik seviyesidir. İşten kaynaklanan tükenmişlik; bireyin yaptığı iş ile ilgili olarak hissettiği ruhsal ve bedensel tükenme derecesini tanımlayabilmektedir. Müşteri ile ilgili tükenmişlik ise bireyin müşteriler ile iş dışındaki hissettiği unsurlar nedeni ile meydana çıkan tükenmişlik seviyesidir (Dağlı Ekmekçi vd., 2020, s.1161).

2.4.2.1 Duyarsızlaşma

Duyarsız olma, hizmet eden bireylerin hizmet alan bireylere karşı negatif davranış sergileme ve bireyin işine karşı ilgili olmama durumu şeklinde açıklanabilmektedir. Duyarsızlaşan birey, iş yerindeki rolüne karşı sorumluluk duygusunu kaybeder ve işten beklenti içerisinde olmadığını belli eden davranışlar sergilemeye başlar. Hizmet verdiği bireylerin birer fert olduğunu önemsemez. Hizmet verdiği iş yerinde gayri ciddi tutumlar ortaya koyar. Bu negatif durum giderek artar ve diğer bireylere yansır, bireylere bir nesne gibi davranma tutumu sergilenmeye başlanır (Çutuk, 2011, s.28).

2.4.2.2 Düşük başarı hissi

Başka kişiler hakkındaki negatif hissi, kendileri hakkında da olumsuz hisse neden olur. Kişi hisleri ve yanlış olan tutumlarından dolayı kendilerinde suçluluk hissetmektedirler. Hiç kimsenin onları sevmediğini, müşterilerini ya da hastalarını umursamadığı düşünürler. “Kendisiyle ilgili başarısızlık” kararını verir. Bireysel problemlerini çözmek için uzmanlardan yardım alabilirler. Bazı işler değişir. Bireylerle stresli iletişim gerektiren işlerden kaçınmaktadırlar. İş görenler emeklerinin karşılıklı olmadığını ve başarılarının yeterince desteklenmediğini fark ettikleri zaman, stres durumu ortaya çıkmaktadır. Faaliyetlerinin değişime sebep olmayacağına kanaat getirdiklerinde, çalışmayı durdurmaktadırlar. Bireysel başarı, başarı ile alakalı sorunların üstesinden gelmek ve kendi kendilerine yeterlilik bulmak olarak tanımlanmaktadır. Kişisel başarısızlık bir yetersizlik durumudur. Başkaları hakkındaki negatif düşüncelerin sonucu olarak, kişiler kendileri hakkında negatif düşüncelere kapılabilmektedir (Özer, 2019, s.9).

2.4.2.3 Duygusal tükenme

Tükenmişliğin merkezi duygusal tükenme boyutudur. Duygusal ve fiziksel yorgunluk olarak görülmektedir. Bireyin çalışması sebebi ile çok fazla yüklenmek, kendine güven, yorgunluk, halsizlik, çalışma ve ilgi duyma arzusu tamamen yok olmuş veya minimuma inmiş olarak görülür (Yürür ve Ünlü, 2011, s.35).

Maslach, duygusal tükenmişlik ve birey tarafından çok fazla yüklenmiş duygusal, bireyin kendisini yenilgiye uğratan duygusal arzuların tersine, tükenme duygusu veya tükenmesi sonuçlarının yolunu sürdüremediğini tespit etmektedir. Birey, başka kişilerin isteklerini yerine getirmek hususunda yeterli olmadığını hisseder ve mesleki çabasını düşürerek diğer kişilerle iletişimlerini sürdürmek için yeterli bir düzeyde tutmaya çabalayarak duygusal tükenmişliklerinin üstesinden gelmeye çalışırlar. (Aslan, 2018, s.71).

2.4.3 Tükenmişlik nedenleri

Kişisel ve çevresel nedenler olmak üzere iki başlık altında toplanırlar.

2.4.3.1 Kişisel nedenler

Evlilik, eğitim, aile statüsü, Yas, çocuk sayısı, kendini işine adanmış olan ve işine aşırı derecede bağlanma, motivasyonlar, iş kolik olma, bireysel beklentiler, kişinin ego gücü ve kişilik karakteristiklerinin özgün bir seyri olan dayanıklılık, yaşam olayları, öz saygı, deneyim, A tipi kişilik (hırs, rekabet vs.) kendindeki değişimi fark edemeyiş, bireyin kendisi için koyduğu kısıtlamalar, bireysel hayattaki streslerden oluşmaktadır (Güneş vd., 2009, s.489).

2.4.3.2 Çevresel nedenler

İşin cinsi, çalışmanın şekli, çalışma yoğunluğu, mesai saatlerindeki boş zaman aralığının az oluşu, kişinin iş hayatındaki yeri ve rolü, maaşı, işverenin çalışanlarına gösterdiği tutum, işteki yoğun tempodan dolayı gerilim, ulaşım gibi nedenler bireyin karşısına çıkabilecek çevresel sorunlar olabilir (Arı ve Bal, 2008, s.135).

2.4.4 Tükenmişliğin belirtileri

Tükenmişlik belirtisinin ani bir şekilde ortaya çıkan bir durum olmadığı, negatif durumların ardı ardına gelmesi sonucunda meydana çıkan bir olgu olduğu

tespit edilmiştir. Bu kapsamda, tükenmişliğin kişilerde görülen belirtilerini fiziksel, davranışsal ve duygusal olmak üzere üç alt başlık altında toplanmıştır (Çutuk, 2011, s.36).

2.4.4.1 Fiziksel tükenmişlik durumu

Yıpranma, kronik yorgunluk, güçsüzlük, enerji kaybı, sendromlara daha hassas olma, kas krampları, tahammülsüzlük, bel ağrısı, bulantı, uyku bozuklukları, kilo değişimleri, hormon dengesizlikleriyle yeme alışkanlığı ve yüksek tansiyon gibi farklı sorunları kapsamaktadır. Bireyde yorgunluk, uyuşuk olma, bas ağrıları, uykusuzluk, solunum güçlüğü, mide-bağırsak hastalıkları vb. gibi rahatsızlıklar görebilmektedir (Polat, 2006, s.27).

2.4.4.2 Duygusal tükenmişlik durumu

Tükenmişliğin davranışsal belirtileri ise şu şekilde sıralanabilmektedir: kişilerin birbirleri arasında oluşan çatışmalar, işi izinsiz terk etme, işe gelme isteğinin azalması, sağlık sorunlarının sıklıkla yaşanması, işi ayrılma isteğinin oluşması, hızlı öfkelenme, işten nefret etme durumu, bazı durumları erteleme, özgüven ve işe duyulan saygıda azalma olması, kolay ağlama vb. (Dolgun, 2010, s.293).

2.4.4.3 Davranışsal tükenmişlik durumu

Tükenmişliğin ruhsal belirtileri ise; kişinin, çevresindeki insanlara karşı kötü biçimde davranması, olaylara karşı ilgisiz olma, umutsuzluk, keyifsiz bir durumda olma, kararsızlık, aile problemlerinin oluşması, psikolojik hastalıklar, uyku düzenindeki bozukluklar, depresyon hali, kişide aşırı utanma duygusunun oluşması, şeklinde sıralanabilmektedir (Karacaoğlu ve Çetin, 2015, s.53).

2.4.5 Tükenmişlik modelleri

Pines tükenmişlik modeli, Cherniss tükenmişlik modeli, Suran ve Sheridan tükenmişlik modeli, Suran ve Sheridan tükenmişlik modeli, Edelwich ve Brodsky tükenmişlik modeli ve son olarak Maslach tükenmişlik modeli olmak üzere toplam altı tane tükenmişlik modeli mevcuttur.

2.4.5.1 Pines tükenmişlik modeli

Bu modelde tükenmişlik, duygusal, bedensel ve zihinsel tükenme biçiminde üç boyutta ele alınmış olmaktadır. Pines kişilerin enerjilerinin düşmesini, kronik olarak yorgun hissetmelerini ve zayıf düşmelerini bedensel tükenme şeklinde ifade etmiştir (Karaaslan, 2020, s.16).

Pines (1993) tükenmişlik sendromunun sürekli stresin bir sonucu olduğunu belirtmektedir. Çalışma hayatında başarılı olmak ve hedeflerine ulaşmak isteyen bireyler sürekli baskı altında çalışmakta ve bir süre sonra tükenmişliğe neden olmaktadır. Maddi ve manevi ödüller için sürekli mücadele eden bireyler amaçlarına ulaşamazlarsa kişisel başarı düzeylerini düşük olarak değerlendirmekte ve bu durum tükenmişliğe neden olmaktadır. Bu modelde tükenmişlik, bireylerin içsel kaynaklarının tükenmesi ve fiziksel olarak zayıf hissetmesi olarak tanımlanmaktadır. Baskı altında çalışan bireylerin sürekli yorgun olmalarının temel nedeni, stresle baş etme düzeylerinin düşük olması nedeniyle yorgunluk yaşamalarıdır. Bu modelde, tükenmişliğin üç temel özelliği mevcuttur. Bunlar bireyin yaşadığı psikolojik tükenme ve umutsuzluk, fiziksel yorgunluk ve olumsuz davranışlardır (Sürgevil Dalkılıç, 2014).

Pines Tükenmişlik Modelinde başarısızlık, bireylerin tükenmişlik yaşamalarının temel nedeni olarak gösterilmektedir. Bireysel düzeyde irrasyonel beklentilerin karşılanamaması, iş hayatında başarılı olmak isteyen bireylerin motivasyonları azaldıkça kendilerini bitkin hissetmelerine neden olmaktadır. İş hayatı ile ilgili idealize edilmiş hedeflere sahip olan bireyler bu hedeflere ulaşamazken, kendilerini değersiz olarak algılamakta ve baskı devam ederse tükenmişlik başlamaktadır (Çapri, 2013).

Beklentiler ve kazanımlar arasındaki fark, iş yaşamının dengelenmemesi durumunda tükenmişliğin temel nedeni olarak gösterilmektedir. Modelde bireysel algının önemi vurgulanırken, aynı işyerinde aynı pozisyonda çalışan iki kişinin farklı beklentileri nedeniyle tükenmişlik düzeylerinin farklı olabileceği gösterilmiştir. Buna göre psikolojik dengeyi kuramayan çalışan tükenmişlik sendromu yaşarken, aynı pozisyondaki başka bir çalışanın da tükenmişlik yaşamama olasılığı bulunmaktadır (Sürgevil Dalkılıç, 2014).

2.4.5.2 Cherniss tükenmişlik modeli

Cherniss'in modeline göre iş görenlerin beklentileri ile iş hayatının gerçekleri arasındaki uçurum tükenmişliğin nedeni olmaktadır. Rollerin belirgin olmaması, çok fazla iş yükü, kişilerle yüz yüze ilişkiye dikkat çekilen modelde, tükenmişliği zamana yayılmış bir süreç sonucunda meydana çıkan bir durum olarak ifade edilmiştir. Bu durum işle ilgili stres kaynaklarına karşı tepki olarak başlayan, psikolojik olarak ilişki kesmeyi içeren ve başa çıkma davranışıyla son bulan bir süreçtir (Bahar, 2006, s.29).

Yazara göre çalışanların beklentileri ile iş hayatının gerçekleri arasındaki boşluk tükenmişliğin nedenidir. Rol belirsizliği, fazla çalışma ve insanlarla yüz yüze ilişkilere dikkat çeken yazar, tükenmişliği zamana yayılan bir sürecin sonucu olarak ele almaktadır. Bu da işle ilgili stres kaynaklarına tepki olarak başlayan, psikolojik kopukluk içeren ve başa çıkma davranışı ile biten bir süreçtir. Tükenmişlik, bireyin sürekli strese karşı mücadele etmesinin bir yolu olarak tanımlanmaktadır. Sürekli strese karşı mücadeleye direnç gösteren çalışanların yaşadığı durum uyumsal bir davranış olarak bu durum tükenmişlik olarak tanımlanmaktadır. Modelde tükenmişliğe yatkın bireylerin kariyer hedefleri olan bireyler olduğu, sosyal çevre ve işle ilgili faktörlerle etkileşime girerek ortaya çıktıkları savunulmaktadır. Buna göre tükenmişlik tüm mesleklerde farklı düzeylerde ortaya çıkabilmektedir (Fessell ve Cherniss, 2020).

2.4.5.3 Perlman ve Hartman tükenmişlik modeli

Perlman ve Hartman modeline göre tükenmişlik durumu, kronik duygusal strese verilen üç bileşenli bir yanıt durumundadır. Modelde tükenmişliği üç boyutu (bedensel, duygusal ve bilişsel ve davranışsal stres belirtileri) üç büyük stres belirtisini yansıtmaktadır (Altay, 2009, s.5).

Bu modelde tükenmişlik, kronik duygusal strese verilen üç bileşenli bir tepkidir. Modelde tükenmişlik, üç (fizyolojik, duygusal, bilişsel-davranışsal stres belirtileri) ana stres belirtilerini yansıtmaktadır. Pearlman ve Hartman (1982), bireylerin kendilerine has özelliklerinden dolayı strese karşı farklı tepkiler gösterdiklerini ve bu farklı tepkilerin tükenmişliğe neden olduğunu belirtmektedirler. Bireysel özelliklerin ve sosyal çevrenin tükenmişlik üzerindeki etkisiyle farklı

tükenmişlik evreleri geliştirilmiştir. Model, tükenmişliği üç ana aşamada incelemektedir (Öztürk, 2020, s.31):

- Fiziksel yorgunluk,
- Psikolojik tükenme
- Duyarsızlaşma.

Model, farklı tükenmişlik yaklaşımlarının birleştirilmesiyle geliştirilmiştir. Sürekli stresin bir etkisi olarak, bireylerin fiziksel güçlerinde ve tükenmelerinde azalma, duygusal depresyon ve sonunda ortaya çıkan ilgisizlik davranışları ile tükenmişlik meydana gelmektedir. Dolayısıyla kişilik özellikleri ve işyerinin kurum kültürü bireylerin tükenmişlik düzeylerini etkilemektedir. Tükenmişliğin gelişimi üç aşamada gerçekleşmektedir (Altay ve Akgül, 2010):

İş Hayatında Stresi Arttırma Düzeyi: Bireyler için çalışma hayatında stresin iki ana kaynağı vardır. Birincisi çalışanın kendisinden isteneni yerine getirememesi, diğer bir deyişle iş açısından yetersiz olması, ikincisi ise işyerinde çalışanların beklentilerinin karşılanmamasıdır. Stres, bu dengenin bozulmasının sonucudur.

Algılanan Stres Düzeyi: Bireysel özellikler nedeniyle her çalışan aynı faktörlere benzer cevaplar vermemektedir. Bazı çalışanlar stresli faktörlere aşırı tepki verirken, bazı çalışanlar bunu doğal bulabilmektedir.

Tepki: Bireyin strese bağlı olarak duygusal, fiziksel ve davranışsal tepkilerinde meydana gelen değişikliktir. Bu değişimde kurumsal faktörlerin de etkili olduğu belirtilmektedir.

Sonuç olarak, yüksek düzeyde stres bireyin duygusal depresyon yaşamasına neden olurken, motivasyonunu yitirerek tutumları olumsuz etkilenmektedir. İşe yönelik olumsuz tutumlar fiziksel ve psikolojik sorunlara neden olur ve bu süreçle ilgilenilmediğinde tükenmişlik oluşmaktadır.

2.4.5.4 Suran ve Sheridan tükenmişlik modeli

Bu model çözümleyici bir model niteliğindedir. Kişinin stres unsuruna karşı davranışlarını pozitif duruma getirerek zaman ile uyumlu duruma gelineceğine ve problemlerle bu biçimde başa çıkarak mesleki tükenmişlik yaşanmayacağını temele almaktadır. Suran ve Sheridan modeli tükenmişliğin sonuçlarını temel almayarak bu

sendromun sonuçlarının kişisel olarak çözümlenmesi gerektiğini ifade etmiştir (Karaaslan, 2020, s.17).

Suran ve Sheridan (1985) tarafından geliştirilen tükenmişlik modeli, gözlem ve deneyime dayanmaktadır. Çalışmaya göre model dört farklı adımda ele alınmaktadır. Bu adımların tümü, tükenmişlik olgusunu yönetmede yardımcı olabilecek farklı yaşam tarzlarını kapsamaktadır. Araştırmacılara göre tükenmişlik, her adımda ortaya çıkan çatışmaların tatmin edici bir şekilde çözülememesinden kaynaklanmaktadır. Bu modeli oluşturan dört adım şu şekilde sıralanabilir (Kaya, 2018);

- Rol Belirginliği-Rol Karmaşası Basamağı (Identity Versus Role Confusion),
- Yeterlilik-Yetersizlik Basamağı (Competence Versus Inadequacy),
- Verimlilik-Durgunluk Basamağı (Productivity Versus Stagnation),
- Yeniden Oluşturma-Hayal Kırıklığı Basamağı (Rededication Versus Disillusionment).

Suran ve Sheridan (1984) geliştirdikleri bu dört aşamalı modelde insanların 50 yaşına kadar gelişim sürecinde yaşadıkları olayları tükenmişlikle ilişkilendirmektedir. Model, 50 yılı aşkın bir süredir tükenmişlik yaşamanın mümkün olduğunu öne sürüyor, ancak bu beşinci adım olarak kabul edilmemektedir.

2.4.5.5 Edelwich ve Brodsky tükenmişlik modeli

Edelwich ve Brodsky tükenmişlik modeline göre iş yoğunluğu, müşteri yoğunluğu, yüksek beklenti içerisinde olama, fazla çalışma saatleri, çalışma şartları, bürokratik ve politik baskılar, düşük ücret gibi sebeplerden dolayı tükenmişlik yaşanıldığı görülmektedir. Bunların yanında tükenmişlik bu modele göre insanlara yardım etmeyi amaç edinen meslek gruplarında çalışma koşullarından kaynaklanan idealler, amaçlar ve enerjilerde oluşan ve devamlı artan bir kayıp olarak meydana çıkmıştır (İştar Işıklı ve Arslan, 2018, s.84).

Edelwich ve Brodsky (1980)'ye göre bireylerin yaşadıkları tükenmişlik sendromu ile işe yönelik beklentileri arasında bir ilişki vardır. İşe yeni alınan bireylerin zamanla beklentilerinin karşılanmamasından kaynaklanan umutsuzluk, emeklerinin karşılığında aldıkları ödüllerin düşük olması ve yoğun iş hayatı tükenmişliğe neden olmaktadır. Modelde tükenmişliğin birbirini takip eden dört

aşaması olduğu ve kademeli bir geçişle ortaya çıktığı tartışılmaktadır. Bunlar idealist dönem, duraklama dönemi, hüsrans dönemi ve ilgisizlik dönemidir. Bu evreler, çalışmamızda tükenmişliğin evreleri bölümünde kısaca açıklanmıştır (Sürgevil Dalkılıç, 2014). Tükenmişliği bir süreç olarak değerlendirdiğimizde, her sürecin kendine has özellikleri olduğunu ve bireylerin yaşadıkları tükenmişliğin nedenlerinin belirlenmesinde farklı analizlerin yapılması gerektiğini söylemek mümkündür. Farklı dönemlerde farklı psikolojik ve davranışsal belirtilerin ortaya çıkması, tükenmişliğin evreler açısından değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır.

2.4.5.6 Maslach tükenmişlik modeli

Maslach'a göre tükenmişlik kişilerin iş hayatları gereği etkileşim durumunda oldukları bireylere karşı duygusal olarak tükenme hissiyatı, duyarsız olma ve kişisel başarıda azalma biçiminde kendini gösteren bir durum olduğunu ifade etmektedir (Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007, s.63).

Günümüzde kabul gören en yaygın tükenmişlik modelidir. Maslach'ın ortaya attığı bu fikir, üç boyutlu modeli savunmaktadır. Bu üç boyut "duyarsızlaşma", "duygusal tükenme" ve "düşük kişisel başarı" olarak adlandırılmaktadır. Bireyler diyalog kurdukları kişilere karşı duyarsızlaşır, duygusal olarak yorar, kişisel başarı ve yeterlilik duyguları azalmaktadır. Bu modele göre tükenmişliği ölçmek için 22 maddeden oluşan "Maslach Tükenmişlik Envanteri" geliştirilmiştir (Al Mutair vd., 2020).

a) Duygusal tükenme: Duygusal kaynakların tükenmesi, çalışanların psikolojik olarak kendilerini işlerine alamamaları olarak ifade edilmektedir. Maslach (2003), kişinin duygusal yüklerinin, başkalarının duygusal taleplerinin ve daha ileri gidememenin sonuçlarının duygusal tükenme ile sonuçlandığını belirtmektedir. Kişi, başkalarının isteklerini karşılamada yetersiz olduğunu hisseder ve mesleki çabalarını azaltarak ve diğer insanlarla iletişimini minimumda tutarak, işleri devam ettirecek kadar duygusal tükenmişlikleriyle baş etmeye çalışır (Hamann ve Gordon, 2000). Duygusal tükenme sadece bir semptom değil, aynı zamanda ağır iş yüküyle başa çıkmak için geliştirdikleri işten uzaklaşma çabasıdır. Bu bulguya paralel olarak, iş yükü fazla olan işçilerde duygusal tükenmişliğin de yüksektir. Hekimlerin yükü arttıkça tükenmişlikleri de artmaktadır (Rotstein, 2019).

b) Duyarsızlaşma: Duyarsızlaşmanın ilk aşamalarında, çalışanlar duygusal gerilimlerini azaltmak için beklenen her şeyi en uygun şekilde yapma eğilimindedir. Bu eğilim zamanla daha duyarsız hale gelmektedir. İnsanları ve onların ihtiyaçlarını düşünmeden duygunun yerini almıştır. Bireyler olarak değil, nesnelere olarak algılanmaktadır. Duyarsızlığın derinleşmesiyle birlikte, bireyler kendilerini başkalarının isteklerine cevap vermekten kaçınan soğuk ve kayıtsız bir insan olarak değerlendirme eğiliminde olacaktır. Kişiler, iş arkadaşlarına ve örgüte karşı bu tutumu alabilmektedirler. Ayrıca arkadaşlarla bitmeyen sohbetler, uzun molalar, gereksiz mesleki jargon kullanımını duyarsızlaşma belirtileri olarak ifade edilmektedir (Al Mutair vd., 2020).

c) Düşük Kişisel Başarı: Kişinin kendisini olumsuz olarak değerlendirme eğilimi olarak tanımlanabilir (De Beer ve Bianchi, 2017). Kişinin ihtiyaç duyduğunda kendisine yardım edemeyeceğini hissetmesi sonucu oluşmaktadır. Mesleki açıdan kendini değersiz hissetme, katkılarının ve rollerinin önemsiz olduğunun görülmesi sonucunda mesleki yeterlilik sorgulanmaya başlamaktadır.

3. METERYAL YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırma ilişkisel tarama modelinde betimsel analiz yöntemlerinden biri kullanılmıştır. Tarama modeli, büyük gruplar üzerinde çalışma imkanı sunan ve var olan bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan, araştırmacının bağımsız değişkenleri etkileme ve yönlendirme olanağının bulunmadığı nicel bir araştırma modelidir (Erdem ve Tutar, 2020). İlişkisel tarama modeli, en az iki değişken arasındaki değişimin varlığını ve varsa bu değişimin derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir. Bu tür çalışmalarda elde edilen sonuçlar değişkenler arasında net bir neden-sonuç ilişkisini açıklamamaktadır (Karasar, 2016).

Araştırmaya ilişkili değişkenler; cinsiyet, medeni durum, eğitim, çalıştığı yerdeki görevi, kurumdaki konumu, kurumdaki mevcut çalışma yılı, toplam çalışma yılı, kaç farklı konumda çalıştığı, sosyo-ekonomik durumu, memnuniyeti, imkânı, aktif egzersiz yapma durumu, egzersiz yapılan gün sayısı, egzersiz yapılan süresi ve egzersiz türüdür.

Bağımlı değişkenler ise; iş doyumunu ve tükenmişlik olmaktadır.

3.2 Evren ve Örneklem

Araştırmamızın evrenini İstanbul ilinde yerel yönetimlerin spor merkezlerinde aktif olarak görev yapan çalışanlar, örneklemini ise gönüllü ve seçkisiz bir biçimde 150 kadın ve 364 erkek olmak üzere 514 spor tesisi çalışanı oluşturmuştur. Seçkisiz örnekleme, her örneğin eşit seçilme olasılığına sahip olduğu örnekleme tekniğinin bir parçasıdır. Seçkisiz olarak seçilen bir örneklem, toplam popülasyonun tarafsız bir temsili anlamına gelir. Seçkisiz örnekleme, toplam popülasyondan veri toplamanın en basit biçimlerinden biridir. Seçkisiz örnekleme altında, alt kümenin her bir üyesi, örnekleme sürecinin bir parçası olarak seçilme konusunda eşit bir fırsat taşır (Patten ve Newhart, 2017, s.48).

Araştırmaya Dâhil Edilme Kriterleri;

- Fiziksel aktivite yapmasına engeli olmamak
- Son bir ay fiziksel aktivite yapmasına engel bir rahatsızlık geçirmeyen

- Son üç aydır düzenli çalışan,
- 18-65 yaş aralığındaki bireyleri kapsar.

Araştırmadan Dışlanma Kriterleri;

- Çalışma İstanbul ili ile sınırlıdır.
- Fiziksel aktivite yapmasına engeli olmak
- Son bir ay fiziksel aktivite yapmasına engel bir rahatsızlık geçirmek
- Son üç aydır düzenli çalışmamak
- 18-65 yaş aralığındaki olmamak.

Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi;

Minimum örneklem büyüklüğü, ana kütle bilindiğinden olayın gerçekleşme olasılığına göre örneklem büyüklüğünü veren formülle hesaplanmıştır:

$$n = (N \cdot p \cdot q \cdot Z^2) / [(N-1) \cdot d^2 + p \cdot q \cdot Z^2]$$

Formülde;

n: örnek büyüklüğünü,

N, ana kütle büyüklüğünü,

p; ölçülen özelliğin ana kütle içinde bulunma olasılığını,

q: ölçülmek istenen özelliğin ana kütle içerisinde bulunmaması olasılığını,

Z: %95 güven düzeyinde Z test değerini (1,96),

d: hata payını (0,05) ifade etmektedir.

Çizelge 3.1: Örneklem büyüklüğü

n=NPQZ ² / ((N-1)d ² +PQZ ²)								
N	P	Q	Z ²	d ²	P	Q	Z ²	
1237	0,5	0,5	1,96	0,05	0,5	0,5	1,96	
								293,308019

3.3 Veri Toplama Araçları

Çalışmamızda veri toplama aracı 3 bölümlü anket formundan oluşmaktadır. Anket formunun bölümleri şunlardır;

3.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Bu bölümde; cinsiyet, medeni durum, eğitim, çalıştığı yerdeki görevi, kurumdaki konumu, kurumdaki mevcut çalışma yılı, toplam çalışma yılı, kaç farklı kurumda çalıştığı, sosyoekonomik durumu, memnuniyet ve imkân durumlarından oluşan tanımlayıcı bilgiler ve egzersiz yapma durumları hakkında bilgiler yer almaktadır.

3.3.2 Minnesota İş Doyum Ölçeği

İş doyumu düzeyini belirlemek amacıyla, 1967 yılında Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Baycan tarafından Türkçe'ye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach alfa = 0,77).

Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin içsel ve dışsal doyum faktörlerini ortaya çıkarıcı özelliklere sahip kısa formu, 20 maddeden oluşan, beşli Likert tipi bir ölçektir (Akt. Ünsal ve Türetgen, 2005).

Minnesota İş Doyum Ölçeği puanlamasında: Hiç memnun değilim;

- 1 puan, memnun değilim;
- 2 puan, kararsızım;
- 3 puan, memnunum;
- 4 puan, çok memnunum;
- 5 puan olarak değerlendirilmektedir.

Alt ölçeklerden; İçsel Doyum; başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, iş sorumluluğu, yükselme ve terfi almaya bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin öğelerden oluşmaktadır (12 madde).

Dışsal Doyum; kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma arkadaşları ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ilişkin öğelerden oluşmaktadır (8 madde).

Minnesota İş Doyum Ölçeği'nde içsel ve dışsal doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddenin dağılımı;

1. İçsel doyum: 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20
2. Dışsal doyum: 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19

Şeklindedir (Ünsal ve Türetgen, 2005).

3.3.3 Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach ve Jackson (1981) tarafından literatüre kazandırılan ölçek toplam 22 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissini azaltması olmak üzere üç alt boyuta ayrılmaktadır (Karasar, 2016). Ölçeği Türkçeye uyarlama çalışmaları Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. söz konusu üç alt boyuta ilişkin Cronbach Alpha katsayıları “duygusal tükenme” için .83, “duyarsızlaşma” için .65 ve “kişisel başarı” için .72 şeklindedir.

Beşli likert tipi olan Maslach Tükenmişlik Ölçeği’nde yer alan her bir ifadeye katılma derecesini belirten seçenekler bulunmaktadır. 1-5 arasında puanlanan ölçekte; “Hiçbir Zaman” seçeneği 1 puan; “Yılda Birkaç Kez” seçeneği 2 puan; “Ayda Birkaç Kez” seçeneği 3 puan; “Haftada Birkaç Kez” seçeneği 4 puan ve “Her gün” seçeneği 5 puan olarak değerlendirilmektedir (Karasar, 2016).

Tükenmişliğin yüksekliği duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerindeki yüksek puanı, kişisel başarı, alt ölçeğindeki düşük puanı yansıtmaktadır. Orta düzeyde tükenmişlik, her üç alt ölçek için de orta düzey puanları yansıtırken, düşük düzeyde tükenmişliği ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerindeki düşük puanlar ile “kişisel başarı” alt ölçeğindeki yüksek puanlar yansıtmaktadır. Puanlamada, her bir kişi için üç ayrı tükenmişlik puanı hesaplanmaktadır.

3.4 Veri Toplama Süreci

Etik kurul izin tarihinden sonra veriler, Aralık 2019-Ocak 2020 tarihleri arasında google form aracılığı ile katılımcılardan online olarak toplanmıştır. Katılımcılara sosyal medya grupları aracılığı ile ulaşılmış, anket hakkında ve nasıl doldurulması gerektiği hakkında bilgilendirilmişlerdir.

3.5 Verilerin Analizi

Veriler SPSS 22 paket programına kullanılarak analiz edildi. Katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim gibi değişkenlere ait veriler betimsel olarak analiz edildi. Verilerden alınan değerlerin normallik testleri için örneklem grubu 50’den büyük olduğu için Kolmogorov-Smirnov testi kullanıldı. Veriler normal dağılım gösterdiği için İndependet T Testi ve Tek-Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Homojenliği sağlanan veriler Tukey testi ile Post-Hoc Çoklu

Karşılaştırma testi yapılmıştır. Çalışmaya katılan bireylerin farklı branşlar arasındaki ilişkiyi belirlemek için veriler normal dağılım gösterdiğinden Pearson Korelasyon testi kullanılmıştır. İstatistiksel değerler %95 güven aralığında ve $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirmeye alındı. Çalışmada kullanılan ölçekte Minnesota Cronbach's Alpha: 0,833 ve Maslach Cronbach's Alpha: 0,928 bulunmuştur.



4. BULGULAR

Araştırmanın bulguları bu bölümde verilmiştir.

Çizelge 4.1: Katılımcıların tanımlayıcı özellikleri (n:514)

Cinsiyet	N	%
Kadın	150	29.2
Erkek	364	70.8
Medeni Durum		
Bekâr	203	39.5
Evli	311	60.5
Eğitim		
Ortaöğretim	45	8.8
Ön Lisans	53	10.3
Lisans	320	62.3
Lisansüstü	96	18.7
Çalıştığı Yerdeki Görevi		
Antrenör	209	40.7
Spor/Sportif Eğitim Uzmanı	87	16.9
Halkla İlişkiler	20	3.9
Cankurtaran	24	4.7
Destek Hizmetleri	43	8.4
Diğer	131	25.5
Kurumdaki Konumu		
Memur	112	21.8
4/B	70	13.6
4/C	18	3.5
İşçi	149	29.0
Sözleşmeli	165	32.1
Kurumdaki Mevcut Çalışma Yılı		
1-3 yıl	220	42.8
4-6 yıl	100	19.5
7-10 yıl	99	19.3
10 ve üzeri yıl	95	18.5
Toplam Çalışma Yılı		
1-3 yıl	120	23.3
4-6 yıl	82	16.0
7-10 yıl	111	21.6
10 ve üzeri yıl	201	39.1
Kaç Farklı Kurumda Çalıştı		
1	95	18.5
2	127	24.7
3	88	17.1
4 ve üzeri	81	15.8
Daha Önce Çalışmadım	123	23.9
Sosyoekonomik Durumu		
Alt	185	36.0
Orta	316	61.5
Yüksek	13	2.5
Memnuniyet		
Evet	348	67.7
Hayır	166	32.3
Ekonomik İmkân		
İleri	28	5.4
Orta üstü	86	16.7

Orta	207	40.3
Orta altı	102	19.8
Zayıf	91	17.7

Çizelge 4.1'e göre katılımcıların %29,2' si kadın %70,8'i erkek ve %39,5'i bekar %60,5'i evlidir. Eğitim durumuna baktığımızda % 8,8 ortaöğretim, %10,3 Ön Lisans, %62,3 Lisans ve %18,7 lisansüstüdür. Katılımcıların çalıştığı yerdeki görevine göre %40,7 Antrenör, %16,9 Spor/Sportif Eğitim Uzmanı, %3,9 Halkla İlişkiler, %4,7 Cankurtaran, %8,4 Destek Hizmetleri ve %25,5 diğer göreve sahiptir. Katılımcıların kurumdaki konumu baktığımızda %21,8 Memur, %13,6'sı 4/B, %3,5'i 4/C, %29 İşçi ve %32,1 Sözleşmeli kadrosundadır. Kurumdaki mevcut çalışma yılına baktığımızda ise, %42,81-3 yıl, %19,54-6 yıl, %19,37-10 yıl ve % 18,510 ve üzeri yıldır. Katılımcıların toplam çalışma yılına baktığımızda %23,31-3 yıl, %164-6 yıl, %21,67-10 yıl ve %39,10 ve üzeri yıldır. Katılımcıların kaç farklı kurumda çalıştıkları durumunda ise %18,5 1 farklı, %24,7 2 farklı, %17,1 3 farklı, %15,8 4 ve üzeri farklı ve %23,9 daha önce çalışmamıştır. Sosyoekonomik durum incelendiğinde %36 alt gelir, %61,5 orta ve %2,5 yüksektir. Katılımcıların memnuniyet durumuna baktığımızda memnun olanlar %67,7 olmayanlar %32,3'tür. Katılımcıların imkân durumuna baktığımızda %5,4 ileri, %16,7 orta üstü, %40,3 orta, %19,8 orta altı ve %17,7 zayıftır.

Çizelge 4.2: Egzersiz yapma durumuna göre tanımlayıcı bilgiler (n:514)

Aktif Egzersiz Yapma Durumu	N	%
Evet	319	62.1
Hayır	195	37.9
Egzersiz Yapılan Gün Sayısı (n=335)		
1-2	81	15.8
3-4	192	37.4
5 ve üzeri	62	12.1
Egzersiz Yapılan süresi (Dakika) (n=335)		
15-20	49	9.5
21-30	45	8.8
31-40	78	15.2
41 ve üzeri	163	31.7
Egzersiz Türü (n=343)		
Dayanıklılık	139	27.0
Kuvvet	89	17.3
Esneklik	35	6.8
Kombine	80	15.6

Çizelge 4.2'ye göre egzersiz yapanlar %62,1, yapmayanlar %37,9'dur. Egzersiz yapılan gün sayısı 1-2 gün %15,8, 3-4 gün %37,4 ve 5 ve üzeri gün %12,1'dir. Egzersiz yapılan süre 15-20 dakika(dk) %9,5, 21-30 dk %8,8, 31-40 dk

%15,2, 41 ve üzeri dk %31,7'dir. Egzersiz türü dayanıklılık %27, kuvvet %17,3, esneklik %6,8 ve kombine %15,6'dır.

Çizelge 4.3: Cinsiyete göre Minnesota iş doyumunu düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının ortalamalarının karşılaştırması

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Ort±Ss	F	t	df	p
İçsel Doyum	Erkek	150	3.62±.72	1.028	-.079	512	.937
	Kadın	364	3.63±.66				
Dışsal Doyum	Erkek	150	3.20±.67	.067	.122	512	.903
	Kadın	364	3.19±.69				
İş Doyumu Toplam	Erkek	150	3.46±.66	.293	.002	512	.999
	Kadın	364	3.45±.63				
Duygusal Tükenme	Erkek	150	1.95±.58	.362	-1.619	512	.106
	Kadın	364	2.04±.60				
Duyarsızlaşma	Erkek	150	2.30±.47	.175	-.625	512	.532
	Kadın	364	2.33±.49				
Kişisel Başarı	Erkek	150	1.89±.57	.074	-2.218	512	.027*
	Kadın	364	2.01±.56				
Maslach Toplam	Erkek	150	2.01±.50	.068	-1.843	512	.066
	Kadın	364	2.10±.49				

Çizelge 4.3'e göre cinsiyete göre Minnesota iş doyumunu ve Maslach tükenmişlik alt boyutları incelendiğinde, erkek ve kadınlar arasındaki karşılaştırmada kişisel başarı alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Kişisel başarı alt boyutunun ortalaması incelendiğinde anlamlı farkın kadınlar lehine olduğu söylenebilir. Diğer alt boyutlarda anlamlı fark saptanmamıştır ($p > 0,05$). Alt boyutların ortalamalarına baktığımızda, içsel doyum, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve Maslach toplam puan ortalamalarının kadınlarda daha yüksek olduğu, erkeklerde ise dışsal doyum ve iş doyumunu ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.4: Aktif olarak egzersiz yapma durumuna göre Minnesota iş doyumu düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının ortalamalarının karşılaştırması

Alt Boyutlar	Aktif Olarak Egzersiz Yapma Durumu	N	Ort±Ss	F	t	df	p
İçsel Doyum	Evet	319	3.69±.66	1.715	2.622	512	.009*
	Hayır	195	3.53±.70				
Dışsal Doyum	Evet	319	3.23±.68	.853	1.478	512	.140
	Hayır	195	3.14±.69				
İş Doyumu Toplam Puan	Evet	319	3.51±.63	1.148	.284	2.292	512
	Hayır	195	3.37±.66				
Duygusal Tükenme	Evet	319	2.00±.55	8.578	-.849	358.930	.397
	Hayır	195	2.05±.66				
Duyarsızlaşma	Evet	319	2.34±.46	2.488	1.354	512	.176
	Hayır	195	2.28±.51				
Kişisel Başarı	Evet	319	1.96±.53	2.219	-.755	512	.450
	Hayır	195	2.00±.61				
Maslach Toplam Puan	Evet	319	2.06±.47	4.630	-.429	362.947	.668
	Hayır	195	2.08±.54				

Çizelge 4.4'e göre aktif olarak egzersiz yapma durumuna göre Minnesota iş doyumu ve Maslach tükenmişlik alt boyutları incelendiğinde, aktif olarak egzersiz yapanlar ile yapmayanlar arasındaki karşılaştırmada içsel doyum alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). İçsel doyum alt boyutunun ortalaması incelendiğinde anlamlı farkın egzersiz yapan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir. Diğer alt boyutlarda anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$). Alt boyutların ortalamalarına baktığımızda, dışsal doyum, duyarsızlaşma ve Minnesota iş doyumu toplam puan ortalamalarının egzersiz yapanlarda daha yüksek olduğu, egzersiz yapmayan katılımcılarda ise duygusal tükenme, kişisel başarı ve Maslach toplam puan ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.5: Medeni hale göre Minnesota iş doyumunu düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının ortalamalarının karşılaştırması

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	Ort±Ss	F	t	df	p
İçsel Doyum	Bekar	203	3.61±.71	1.254	-.561	512	.575
	Evli	311	3.64±.66				
Dışsal Doyum	Bekar	203	3.24±.68	.191	1.243	512	.214
	Evli	311	3.17±.69				
İş Doyumu Toplam Puan	Bekar	203	3.46±.66	.370	.172	512	.863
	Evli	311	3.45±.63				
Duygusal Tükenme	Bekar	203	2.06±.62	1.088	1.472	512	.142
	Evli	311	1.99±.58				
Duyarsızlaşma	Bekar	203	2.38±.49	.305	2.240	512	.026*
	Evli	311	2.28±.47				
Kişisel Başarı	Bekar	203	2.03±.61	4.314	1.851	383.503	.065
	Evli	311	1.94±.52				
Maslach Toplam Puan	Bekar	203	2.12±.53	2.198	2.003	512	.046*
	Evli	311	2.03±.47				

Çizelge 4.5'e göre medeni hale göre Minnesota iş doyumunu ve Maslach tükenmişlik alt boyutları incelendiğinde, bekâr ve evli katılımcılar arasındaki karşılaştırmada duyarsızlaşma alt boyutunda ve Maslach toplam puanında anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Duyarsızlaşma alt boyutu ve Maslach toplam puan ortalaması incelendiğinde anlamlı farkın bekâr katılımcıların lehine olduğu söylenebilir. Diğer alt boyutlarda anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$). Alt boyutların ortalamalarına baktığımızda, içsel doyum ortalamasının evli katılımcılarda, dışsal doyum, Minnesota iş doyumunu toplam puan, duygusal tükenme ve kişisel başarı ortalamalarının bekâr katılımcılarda daha yüksek olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.6: Memnuniyet durumuna göre Minnesota iş doyumunu düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının ortalamalarının karşılaştırması

Alt Boyutlar	Memnuniyet Durum	N	Ort±Ss	F	t	df	p
İçsel Doyum	Evet	348	3.84±.57	14.417	10.770	281.919	.001*
	Hayır	166	3.18±.67				
Dışsal Doyum	Evet	348	3.43±.62	7.336	14.015	381.198	.001*
	Hayır	166	2.70±.52				
İş Doyumu Toplam Puan	Evet	348	3.68±.55	1.205	13.056	512	.001*
	Hayır	166	2.99±.57				
Duygusal Tükenme	Evet	348	1.87±.53	3.679	-8.896	512	.001*
	Hayır	166	2.33±.61				
Duyarsızlaşma	Evet	348	2.23±.44	8.481	-5.707	285.871	.001*
	Hayır	166	2.50±.51				
Kişisel Başarı	Evet	348	1.86±.53	.947	-7.001	512	.001*
	Hayır	166	2.22±.56				
Maslach Toplam Puan	Evet	348	1.95±.45	2.979	-8.660	512	.001*
	Hayır	166	2.33±.49				

Çizelge 4.6'ya göre memnuniyet durumuna göre Minnesota iş doyumu ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarında yüksek düzeyde anlamlı fark olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). İçsel doyum, dışsal doyum alt boyutlarında ve Minnesota iş doyumu toplam puanında anlamlı farkın memnun olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir. Duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma alt boyutlarında ve Maslach toplam puanında anlamlı farkın memnun olmayan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir.

Çizelge 4.7: Çalıştığı yerdeki görevine göre Minnesota iş doyumu düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının ortalamalarının karşılaştırması

Alt Boyutlar	Çalıştığı Yerdeki Görev	N	Ort±Ss	F	t	df	p
İçsel Doyum	Sporla İlgili Görevler	320	3.64±.67	.035	.485	512	.628
	Diğer Görevler	194	3.61±.70				
Dışsal Doyum	Sporla İlgili Görevler	320	3.18±.69	.758	-.599	512	.549
	Diğer Görevler	194	3.22±.67				
İş Doyumu Toplam Puan	Sporla İlgili Görevler	320	3.46±.64	.105	.053	512	.958
	Diğer Görevler	194	3.45±.65				
Duygusal Tükenme	Sporla İlgili Görevler	320	2.00±.57	2.101	-.601	512	.548
	Diğer Görevler	194	2.04±.63				
Duyarsızlaşma	Sporla İlgili Görevler	320	2.32±.46	2.070	.132	512	.895
	Diğer Görevler	194	2.31±.52				
Kişisel Başarı	Sporla İlgili Görevler	320	1.97±.55	.396	-.112	512	.911
	Diğer Görevler	194	1.98±.58				
Maslach Toplam Puan	Sporla İlgili Görevler	320	2.06±.47	1.499	-.311	512	.756
	Diğer Görevler	194	2.08±.53				

Çizelge 4.7'ye göre çalıştığı yerdeki görevine göre Minnesota iş doyumu ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarında anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$). Çizelgede alt boyutların ortalamaları incelendiğinde sporla ilgili görevi olan katılımcıların içsel doyum, Minnesota iş doyumu toplam puanı ve duyarsızlaşma alt boyutlarında ortalamalarının yüksek olduğu bulunmuştur. Diğer görevlerde yer alan katılımcıların ise Maslach toplam puan, kişisel başarı, duygusal tükenme ve dışsal doyum alt boyutlarının ortalamalarının yüksek olduğu bulunmuştur.

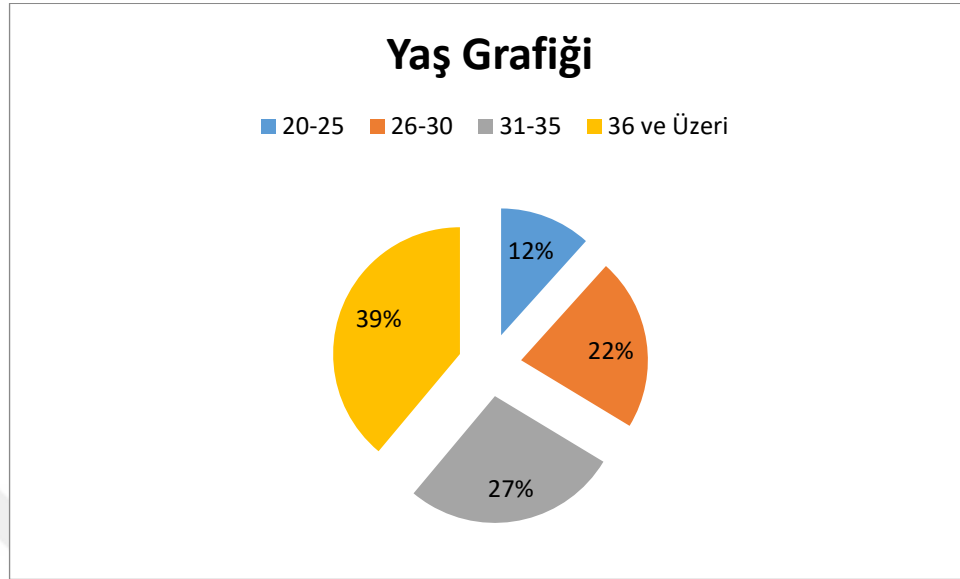
Çizelge 4.8: Yaş kategorisine göre Minnesota iş doyumu düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının karşılaştırılması

	Yaş Kategorisi	N	\bar{X}	SS	F	P	Tukey
İçsel Doyum	20-25	60	3.7375	.61903	1.191	.313	
	26-30	113	3.6962	.72443			
	31-35	141	3.6022	.71091			
	36 ve Üzeri	200	3.5867	.65749			
	Toplam	514	3.6326	.68375			
Dışsal Doyum	20-25	60	3.3604	.58589	3.568	.014*	1>3
	26-30	113	3.3230	.70349			
	31-35	141	3.1055	.67650			
	36 ve Üzeri	200	3.1513	.70137			
	Toplam	514	3.2009	.68773			
Minnesota İş Doymu Toplam Puan	20-25	60	3.5867	.55172	2.181	.089	
	26-30	113	3.5469	.68574			
	31-35	141	3.4035	.64958			
	36 ve Üzeri	200	3.4125	.64227			
	Toplam	514	3.4599	.64664			
Duygusal Tükenme	20-25	60	2.1093	.71819	.825	.481	
	26-30	113	1.9931	.55303			
	31-35	141	2.0520	.63211			
	36 ve Üzeri	200	1.9894	.56201			
	Toplam	514	2.0214	.59950			
Duyarsızlaşma	20-25	60	2.5133	.53535	4.331	.005*	1>2,4
	26-30	113	2.2407	.53463			
	31-35	141	2.3291	.47877			
	36 ve Üzeri	200	2.3060	.42999			
	Toplam	514	2.3222	.48527			
Kişisel Başarı	20-25	60	2.1396	.74685	2.872	.036*	1>4
	26-30	113	1.9790	.55398			
	31-35	141	2.0160	.57861			
	36 ve Üzeri	200	1.9081	.49248			
	Toplam	514	1.9803	.56741			
Maslach Tükenmişlik Toplam Puan	20-25	60	2.2121	.64351	2.289	.078	
	26-30	113	2.0442	.48393			
	31-35	141	2.1019	.51219			
	36 ve Üzeri	200	2.0318	.44618			
	Toplam	514	2.0748	.50090			

1 = 20- 25 yaş; 2 = 26-30 yaş; 3 = 31-35 yaş; 4 = 36 ve üzeri yaş

Çizelge 4.8'e göre yaş kategorisine göre Minnesota iş doyumu ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarından dışsal doyum, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Dışsal doyum alt boyutu 20-25 ile 31-35 yaş grupları arası çoklu karşılaştırmada anlamlı farkın 20-25 yaş arasında olanlar lehine olduğu söylenebilir. Duyarsızlaşma alt boyutu 20-25 ile 26-30 ve 36 ve üzeri yaş grupları arası çoklu karşılaştırmada anlamlı farkın 20-25 yaş arasında olanlar lehine olduğu söylenebilir. Kişisel başarı alt boyutu 20-25 ile 36 ve üzeri yaş grupları arası

çoklu karşılaştırmada anlamlı farkın 20-25 yaş arasında olanlar lehine olduğu söylenebilir. Diğer alt boyutlarda anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$).



Şekil 4.1: Yaş kategorisine göre Minnesota iş doyumu düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının grafiği

Şekil 4.1'e göre çalışan kısmın %39'unun 36 yaş ve üzeri, %27'sinin 31 ile 35 yaş arasında, %22'sinin 26 ila 30 yaş arasında olduğu geri kalan %12'lik kısmında 20-25 yaş arasında olduğu anketler ile saptanmıştır.

Çizelge 4.9: Egzersiz türüne göre Minnesota iş doyumu düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının karşılaştırılması

		N	\bar{X}	SS	F	P	Tukey
İçsel Doyum	Dayanıklılık	139	3.6625	.68670	.970	.407	
	Kuvvet	89	3.7706	.69475			
	Esneklik	35	3.7190	.67914			
	Kombine	80	3.6000	.64296			
	Total	343	3.6817	.67803			
Dışsal Doyum	Dayanıklılık	139	3.2059	.69952	2.671	.047*	2>4
	Kuvvet	89	3.3258	.66615			
	Esneklik	35	3.3786	.67143			
	Kombine	80	3.0672	.69010			
	Total	343	3.2223	.69100			
Minnesota İş Doyumu Toplam	Dayanıklılık	139	3.4799	.65477	1.677	.172	
	Kuvvet	89	3.5927	.64537			
	Esneklik	35	3.5829	.65112			
	Kombine	80	3.3869	.61781			
	Total	343	3.4980	.64543			
Duyusal Tükenme	Dayanıklılık	139	2.0064	.61861	2.103	.100	
	Kuvvet	89	1.9850	.57055			
	Esneklik	35	1.8508	.42944			
	Kombine	80	2.1319	.58021			
	Total	343	2.0143	.58352			
Duyarsızlaşma	Dayanıklılık	139	2.3525	.53816	.832	.477	
	Kuvvet	89	2.3775	.43635			
	Esneklik	35	2.2286	.33305			
	Kombine	80	2.3550	.48676			
	Total	343	2.3469	.48303			
Kişisel Başarı	Dayanıklılık	139	1.9712	.62469	.414	.743	
	Kuvvet	89	1.9733	.56674			
	Esneklik	35	1.8857	.45107			
	Kombine	80	2.0125	.47634			
	Total	343	1.9727	.56027			
Maslach Tükenmişlik Toplam	Dayanıklılık	139	2.0723	.54791	1.218	.303	
	Kuvvet	89	2.0700	.48046			
	Esneklik	35	1.9494	.36792			
	Kombine	80	2.1392	.44772			
	Total	343	2.0747	.49284			

1 = Dayanıklılık; 2 = Kuvvet; 3 = Esneklik; 4 = Kombine

Çizelge 4.9'a göre katılımcıların yaptıkları egzersiz türüne göre Minnesota iş doyumu ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarından dışsal doyumda anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Dışsal doyum alt boyutunda kuvvet antrenmanı ile kombine antrenman grupları arası çoklu karşılaştırmada anlamlı farkın kuvvet antrenman yapanlar lehine olduğu söylenebilir. Diğer alt boyutlarda anlamlı fark saptanmamıştır ($p > 0,05$).

Çizelge 4.10: Kurumların İmkânına göre Minnesota iş doyum düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının karşılaştırılması

		N	\bar{X}	SS	F	P	Tukey
İçsel Doyum	İleri	28	4.1190	.42092	37.073	.001*	1>3,4,5 2>3,4,5 3<4,5
	Orta üstü	86	4.0669	.55979			
	Orta	207	3.7424	.55658			
	Orta altı	102	3.3056	.66536			
	Zayıf	91	3.1896	.71320			
	Toplam	514	3.6326	.68375			
Dışsal Doyum	İleri	28	3.8438	.60056	53.102	.001*	1>3,4,5 2>3,4,5
	Orta üstü	86	3.6919	.63411			
	Orta	207	3.3110	.57108			
	Orta altı	102	2.8358	.54015			
	Zayıf	91	2.6978	.58335			
	Toplam	514	3.2009	.68773			
Minnesota İş Doyumu Toplam	İleri	28	4.0089	.45502	50.216	.001*	1>3,4,5 2>3,4,5
	Orta üstü	86	3.9169	.54851			
	Orta	207	3.5698	.52370			
	Orta altı	102	3.1176	.56409			
	Zayıf	91	2.9929	.61471			
	Toplam	514	3.4599	.64664			
Duygusal Tükenme	İleri	28	1.7937	.52353	7.722	.001*	1<4,5 2<4,5 3<4,5
	Orta üstü	86	1.9186	.58009			
	Orta	207	1.9270	.50921			
	Orta altı	102	2.1819	.64025			
	Zayıf	91	2.2234	.69121			
	Toplam	514	2.0214	.59950			
Duyarsızlaşma	İleri	28	2.1143	.50605	6.104	.001*	1<4,5 3<4,5
	Orta üstü	86	2.3209	.42761			
	Orta	207	2.2377	.42987			
	Orta altı	102	2.4431	.52700			
	Zayıf	91	2.4440	.54471			
	Toplam	514	2.3222	.48527			
Kişisel Başarı	İleri	28	1.7054	.48258	7.151	.001*	1<4,5 2<4,5 3<4
	Orta üstü	86	1.8619	.59841			
	Orta	207	1.9233	.49105			
	Orta altı	102	2.1667	.64374			
	Zayıf	91	2.0975	.55896			
	Toplam	514	1.9803	.56741			
Maslach Tükenmişlik Toplam	İleri	28	1.8344	.44160	8.763	.001*	1<4,5 2<4,5 3<4,5
	Orta üstü	86	1.9894	.50514			
	Orta	207	1.9963	.42155			
	Orta altı	102	2.2357	.56635			
	Zayıf	91	2.2278	.52137			
	Toplam	514	2.0748	.50090			

1 = İleri; 2 = Orta Üstü; 3 = Orta; 4 = Orta Altı; 5=Zayıf

Çizelge 4.10'a göre katılımcıların belirttikleri imkânlarına göre Minnesota iş doyumunu ve Maslach tükenmişlik alt boyutların hepsinde yüksek düzeyde anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). İçsel doyum alt boyutunda ileri düzeyde imkâna sahip olan katılımcılarla orta, orta altı ve zayıf düzeyde imkâna sahip olan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın ileri düzeyde imkâna sahip olan katılımcıların

lehine olduğu söylenebilir. Yine içsel doyum alt boyutunda orta üstü düzeyde imkâna sahip olan katılımcılarla orta, orta altı ve zayıf düzeyde imkâna sahip olan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın orta üstü düzeyde imkâna sahip olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir. Yine içsel doyum alt boyutunda orta düzeyde imkâna sahip olan katılımcılarla orta altı ve zayıf düzeyde imkâna sahip olan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın orta düzeyde imkâna sahip olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir. Dışsal doyum alt boyutunda ve Minnesota iş doyumunu toplam puanında ileri düzeyde imkâna sahip olan katılımcılarla orta, orta altı ve zayıf düzeyde imkâna sahip olan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın ileri düzeyde imkâna sahip olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir. Yine dışsal doyum alt boyutunda ve Minnesota iş doyumunu toplam puanında orta üstü düzeyde imkâna sahip olan katılımcılarla orta, orta altı ve zayıf düzeyde imkâna sahip olan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın orta üstü düzeyde imkâna sahip olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir. Duygusal tükenme ve Maslach tükenmişlik toplam puanında ileri düzeyde imkâna sahip olan katılımcılarla orta altı ve zayıf düzeyde imkâna sahip olan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın orta altı ve zayıf düzeyde imkâna sahip olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir. Yine duygusal tükenme ve Maslach tükenmişlik toplam puanında orta üstü düzeyde imkâna sahip olan katılımcılarla orta altı ve zayıf düzeyde imkâna sahip olan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın orta altı ve zayıf düzeyde imkâna sahip olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir. Yine duygusal tükenme ve Maslach tükenmişlik toplam puanında orta düzeyde imkâna sahip olan katılımcılarla orta altı ve zayıf düzeyde imkâna sahip olan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın orta altı ve zayıf düzeyde imkâna sahip olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir. Duyarsızlaşma alt boyutunda ileri düzeyde imkâna sahip olan katılımcılarla orta altı ve zayıf düzeyde imkâna sahip olan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın orta altı ve zayıf düzeyde imkâna sahip olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir. Yine duyarsızlaşma alt boyutunda orta düzeyde imkâna sahip olan katılımcılarla orta altı ve zayıf düzeyde imkâna sahip olan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın orta altı ve zayıf düzeyde imkâna sahip olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir. Kişisel başarı alt boyutunda ileri düzeyde imkâna sahip olan katılımcılarla orta altı ve zayıf düzeyde imkâna sahip olan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın orta altı ve zayıf düzeyde imkâna sahip olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir. Yine bu alt boyutta orta üstü düzeyde imkâna sahip olan katılımcılarla orta altı ve zayıf

düzeyde imkâna sahip olan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın orta altı ve zayıf düzeyde imkâna sahip olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir. Yine kişisel başarı alt boyutunda orta düzeyde imkâna sahip olan katılımcılarla orta altı ve zayıf düzeyde imkâna sahip olan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın orta altı ve zayıf düzeyde imkâna sahip olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir.



Çizelge 4.11: Kaç farklı kurumda çalıştığına göre Minnesota iş doyum düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının karşılaştırılması

		N	\bar{X}	SS	F	P	Tukey
İçsel Doyum	1	95	3.6404	.64312	.040	.997	
	2	127	3.6312	.70457			
	3	88	3.6269	.70496			
	4 ve üzeri	81	3.6101	.68729			
	Daha önce çalışmadım	123	3.6470	.68537			
	Toplam	514	3.6326	.68375			
Dışsal Doyum	1	95	3.2158	.68887	.078	.989	
	2	127	3.2008	.75382			
	3	88	3.2031	.68447			
	4 ve üzeri	81	3.2222	.69372			
	Daha önce çalışmadım	123	3.1738	.62081			
	Toplam	514	3.2009	.68773			
Minnesota İş Doyumu Toplam	1	95	3.4705	.62461	.008	1.000	
	2	127	3.4591	.68523			
	3	88	3.4574	.66655			
	4 ve üzeri	81	3.4549	.63932			
	Daha önce çalışmadım	123	3.4577	.62269			
	Toplam	514	3.4599	.64664			
Duygusal Tükenme	1	95	2.0058	.59777	.664	.617	
	2	127	2.0122	.62168			
	3	88	2.1124	.63539			
	4 ve üzeri	81	2.0151	.57835			
	Daha önce çalışmadım	123	1.9819	.56716			
	Toplam	514	2.0214	.59950			
Duyarsızlaşma	1	95	2.2695	.49488	.680	.606	
	2	127	2.2961	.46928			
	3	88	2.3705	.52042			
	4 ve üzeri	81	2.3358	.43108			
	Daha önce çalışmadım	123	2.3463	.50380			
	Toplam	514	2.3222	.48527			
Kişisel Başarı	1	95	1.9789	.55353	.091	.985	
	2	127	1.9951	.56856			
	3	88	1.9957	.58552			
	4 ve üzeri	81	1.9522	.57336			
	Daha önce çalışmadım	123	1.9736	.56816			
	Toplam	514	1.9803	.56741			
Maslach Tükenmişlik Toplam	1	95	2.0560	.50435	.317	.867	
	2	127	2.0705	.51415			
	3	88	2.1286	.52871			
	4 ve üzeri	81	2.0651	.47122			
	Daha önce çalışmadım	123	2.0617	.48832			
	Toplam	514	2.0748	.50090			

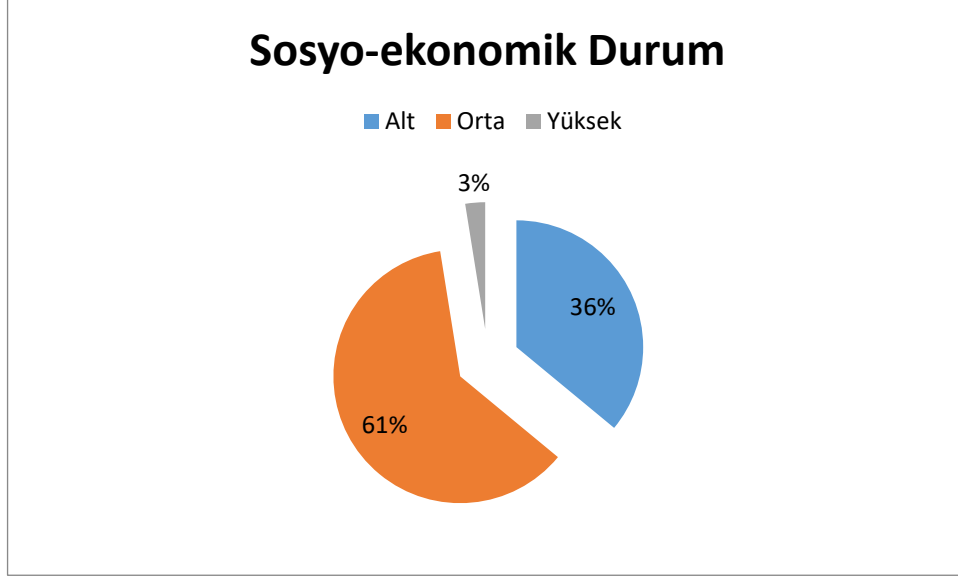
1 =Bir Kurumda; 2 =İki kurumda; 3 =Üç kurumda; 4 =Dört ve üzeri; 5= Daha önce çalışmadım

Çizelge 4.11'e göre katılımcıların kaç farklı kurumda çalıştığına göre Minnesota iş doyum ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarında anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 4.12: Sosyoekonomik duruma göre Minnesota iş doyum düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının karşılaştırılması

		N	\bar{X}	SS	F	P	Tukey
İçsel Doyum	Alt	185	3.4414	.69322	12.594	.001*	1<2,3
	Orta	316	3.7307	.65040			
	Yüksek	13	3.9679	.75809			
	Total	514	3.6326	.68375			
Dışsal Doyum	Alt	185	2.9905	.63450	16.329	.001*	1<2,3
	Orta	316	3.3042	.67530			
	Yüksek	13	3.6827	.92789			
	Total	514	3.2009	.68773			
Minnesota İş Doyumu Toplam Puan	Alt	185	3.2611	.63235	15.817	.001*	1<2,3
	Orta	316	3.5601	.61949			
	Yüksek	13	3.8538	.79253			
	Total	514	3.4599	.64664			
Duygusal Tükenme	Alt	185	2.1243	.62797	4.564	.011*	1>2
	Orta	316	1.9589	.57185			
	Yüksek	13	2.0769	.68100			
	Total	514	2.0214	.59950			
Duyarsızlaşma	Alt	185	2.4032	.50968	4.194	.016*	1>2
	Orta	316	2.2741	.45880			
	Yüksek	13	2.3385	.62920			
	Total	514	2.3222	.48527			
Kişisel Başarı	Alt	185	2.1392	.59839	12.050	.001*	1>2
	Orta	316	1.8952	.52274			
	Yüksek	13	1.7885	.69294			
	Total	514	1.9803	.56741			
Maslach Tükenmişlik Toplam Puan	Alt	185	2.1931	.53153	8.306	.001*	1>2
	Orta	316	2.0073	.46536			
	Yüksek	13	2.0315	.60966			
	Total	514	2.0748	.50090			
1 =Alt; 2 =Orta; 3 =Yüksek							

Çizelge 4.12'ye göre katılımcıların sosyoekonomik duruma göre Minnesota iş doyum düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının karşılaştırmasında tüm alt boyutlarda anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). İçsel doyum, dışsal doyum ve Minnesota iş doyum toplam puanında alt düzeyde sosyoekonomik duruma sahip olan katılımcılarla orta ve yüksek düzeyde sosyoekonomik duruma sahip olan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın orta ve yüksek düzeyde sosyoekonomik duruma sahip olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir.



Şekil 4.2: Sosyoekonomik duruma göre Minnesota iş doyumunu düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının grafiği

Şekil 3.2'ye göre katılımcıların %61 orta, %36 alt ve %3'ü yüksek gelir grubundadır. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve Maslach tükenmişlik toplam puanda alt düzeyde sosyoekonomik duruma sahip olan katılımcılarla orta düzeyde sosyoekonomik duruma sahip olan grubun karşılaştırmasında anlamlı farkın alt düzeyde sosyoekonomik duruma sahip olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir.

Çizelge 4.13: Toplam çalışma yılına göre Minnesota iş doyumunu düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının karşılaştırılması

		N	\bar{X}	SS	F	P	Tukey
İçsel Doyum	1-3 yıl	120	3.7285	.66311	2.399	.067	
	4-6 yıl	82	3.7358	.68566			
	7-10 yıl	111	3.5908	.65246			
	10 ve üzeri yıl	201	3.5564	.70450			
	Toplam	514	3.6326	.68375			
Dışsal Doyum	1-3 yıl	120	3.3677	.63599	3.581	.014*	1>4
	4-6 yıl	82	3.2287	.63520			
	7-10 yıl	111	3.1363	.72015			
	10 ve üzeri yıl	201	3.1256	.70628			
	Toplam	514	3.2009	.68773			
Minnesota İş Doyumu Toplam	1-3 yıl	120	3.5842	.62136	3.011	.030*	1>4
	4-6 yıl	82	3.5329	.62010			
	7-10 yıl	111	3.4090	.63325			
	10 ve üzeri yıl	201	3.3841	.66921			
	Toplam	514	3.4599	.64664			
Duygusal	1-3 yıl	120	2.0093	.64348	1.365	.253	

Tükenme	4-6 yıl	82	1.9919	.58685			
	7-10 yıl	111	1.9459	.53787			
	10 ve üzeri yıl	201	2.0824	.60790			
	Toplam	514	2.0214	.59950			
Duyarsızlaşma	1-3 yıl	120	2.3400	.54609	1.038	.375	
	4-6 yıl	82	2.3366	.48674			
	7-10 yıl	111	2.2505	.46277			
	10 ve üzeri yıl	201	2.3453	.45737			
Toplam	514	2.3222	.48527				
Kişisel Başarı	1-3 yıl	120	2.0323	.65636	.531	.661	
	4-6 yıl	82	1.9924	.56702			
	7-10 yıl	111	1.9493	.52097			
	10 ve üzeri yıl	201	1.9614	.53611			
Toplam	514	1.9803	.56741				
Maslach Tükenmişlik Toplam	1-3 yıl	120	2.0928	.58357	.701	.552	
	4-6 yıl	82	2.0704	.48946			
	7-10 yıl	111	2.0164	.43524			
	10 ve üzeri yıl	201	2.0981	.48690			
Toplam	514	2.0748	.50090				
1 =1-3 yıl; 2 =4-6 yıl; 3 =7-10 yıl; 4 =10 ve üzeri yıl							

Çizelge 4.13 incelendiğinde katılımcıların çalışma yılına göre Minnesota iş doyumu düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının karşılaştırmasında dışsal doyum ve Minnesota iş doyumu toplam puanında anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Dışsal doyum ve Minnesota iş doyumu toplam puanında 1-3 yıl ile 10 ve üzeri çalışma yılına sahip olan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın 1-3 çalışma yılına sahip olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir.

Çizelge 4.14: Çalıştığı kurumdaki konumuna göre Minnesota iş doyumunu düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının karşılaştırılması

		N	\bar{X}	SS	F	P	Tukey
İçsel Doyum	Memur	112	3.6845	.70493	3.899	.009*	3<4
	4/B	70	3.6714	.66529			
	İşçi	167	3.4880	.66076			
	Sözleşmeli	165	3.7273	.68201			
	Toplam	514	3.6326	.68375			
Dışsal Doyum	Memur	112	3.2411	.72339	3.697	.012*	3<4
	4/B	70	3.2214	.65531			
	İşçi	167	3.0629	.65742			
	Sözleşmeli	165	3.3045	.68968			
	Toplam	514	3.2009	.68773			
Minnesota İş Doyumu Toplam	Memur	112	3.5071	.66772	4.288	.005*	3<4
	4/B	70	3.4914	.62716			
	İşçi	167	3.3180	.62364			
	Sözleşmeli	165	3.5582	.64409			
	Toplam	514	3.4599	.64664			
Duygusal Tükenme	Memur	112	1.9375	.54633	1.687	.169	
	4/B	70	1.9683	.52599			
	İşçi	167	2.0912	.63435			
	Sözleşmeli	165	2.0303	.62245			
	Toplam	514	2.0214	.59950			
Duyarsızlaşma	Memur	112	2.2571	.41279	1.308	.271	
	4/B	70	2.2800	.44055			
	İşçi	167	2.3581	.55660			
	Sözleşmeli	165	2.3479	.46951			
	Toplam	514	2.3222	.48527			
Kişisel Başarı	Memur	112	1.8705	.49175	4.370	.005*	1<3
	4/B	70	1.8964	.50674			
	İşçi	167	2.0973	.59734			
	Sözleşmeli	165	1.9720	.59073			
	Toplam	514	1.9803	.56741			
Maslach Tükenmişlik Toplam	Memur	112	1.9858	.42932	2.971	.031*	1<3
	4/B	70	2.0130	.41747			
	İşçi	167	2.1541	.54470			
	Sözleşmeli	165	2.0813	.52247			
	Toplam	514	2.0748	.50090			

1 =Memur; 2 =4/B; 3 =İşçi; 4 =Sözleşmeli

Çizelge 4.14'e göre katılımcıların çalıştığı kurumundaki konumuna göre Minnesota iş doyumunu düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının karşılaştırmasında içsel doyum, dışsal doyum ve Minnesota iş doyumunu toplam puanı, kişisel başarı ve Maslach tükenmişlik toplam puanında anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$).İçsel doyum, dışsal doyum ve Minnesota iş doyumunu toplam puanında sözleşmeli olarak çalışan katılımcılar ile işçi olarak çalışan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın sözleşmeli olarak çalışan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir. Kişisel başarı ve Maslach tükenmişlik toplam puanında işçi olarak çalışan ile memur olarak çalışan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın

işçi olarak çalışan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir. Diğer alt boyutlarda anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 4.15: Minnesota iş doyum ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının ilişkisi (Pearson Korelasyon)

		İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Minnesota iş doyum
Duygusal Tükenme	R	-.346**	-.358**	-.372**
	P	.001	.001	.001
	N	514	514	514
Duyarsızlaşma	R	-.115**	-.133**	-.130**
	P	.009	.003	.003
	N	514	514	514
Kişisel Basari	R	-.261**	-.272**	-.281**
	P	.001	.001	.001
	N	514	514	514
Maslach Toplam Puan	R	-.302**	-.316**	-.326**
	P	.001	.001	.001
	N	514	514	514

Minnesota iş doyum ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının ilişki düzeyi incelendiğinde. Minnesota iş doyum ve Maslach tükenmişlik arasındaki tüm alt boyutlarda negatif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir ($p<0,05$).

5. TARTIŞMA

Çalışmada spor tesislerinde çalışan bireylerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin demografik özelliklere göre değişiklik gösterip göstermediği incelenmiştir. Daha sonra spor işletmelerinde çalışan bireylerin yaptığı egzersiz ve egzersiz türüne göre, yıllık çalışma saatlerine iş doyumları ve tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. En son olarak spor işletmelerinde çalışan bireylerin tükenmişlik seviyeleri ile iş tatminleri/doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığına bakılmıştır.

Araştırmaya katılan “spor işletmesi çalışanlarının iş doyum düzeylerine ilişkin bulguların sonuçları incelendiğinde; spor işletmesi çalışanlarının genel ölçek ortalamasında iş doyum düzeylerine ait ortalamanın 3,62 içsel doyum boyutuna ait ortalamanın 3,79 dışsal doyum boyutuna ait ortalamanın ise 3,37 olduğu görülmektedir. %70,8’i erkek ve %60,5’i evlidir. Eğitim durumuna baktığımızda %62,3 Lisanslıdır. Katılımcıların çalıştığı yerdeki görevine göre %40,7 Antrenör görevine sahiptir. Katılımcıların kurumdaki konumu baktığımızda %32,1 Sözleşmeli kadrosundadır. Kurumdaki mevcut çalışma yılına baktığımızda ise, %42,8’i 1-3 yıldır. Katılımcıların toplam çalışma yılına baktığımızda %39,1 10 ve üzeri yıldır. Katılımcıların daha önce kaç farklı kurumda çalıştıkları sorusuna ise %24,7’si iki farklı işte çalışmıştır. Sosyoekonomik durum incelendiğinde %61,5’i orta gelirlidir. Katılımcıların iş yeri memnuniyet durumuna baktığımızda memnun olanlar %67,7’dir. Katılımcıların ekonomik imkân durumuna baktığımızda %40,3 orta seviyededir.

Cinsiyete göre tükenmişlik alt boyutları incelendiğinde (Çizelge 3.3), erkek ve kadınlar arasındaki karşılaştırmada kişisel başarı alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Alt boyutların ortalamalarına baktığımızda, içsel doyum, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve Maslach toplam puan ortalamalarının kadınlarda daha yüksek olduğu, erkeklerde ise dışsal doyum ve iş doyum ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür. Bakan ve Tombak (2014) araştırmalarında cinsiyete göre anlamlı bir fark oluşturmadığını, medeni durum ve kişinin yaşına göre duygusal tükenmişlik puanında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Tuna ve Çimen (2013)’in araştırmalarında göre cinsiyet durumu ve tükenmişlik seviyesine ait çalışmalar incelendiği zaman kadın çalışanların daha fazla

duygusal tükenme ile karşı karşıya kaldığı ifade edilmiştir. Bu alanda yapılan araştırmaların çalışmamızı desteklediği görülmektedir. Koçak (2002), “Erzurum ilinde görevli beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelenmesini” konu alan araştırmasında; öğretmenlerin %45,6’sında yüksek iş doyumunu, %54,4’ünde normal iş doyumunu sağladığı elde edilirken düşük iş doyumuna sahip olan öğretmenin olmadığı sonucuna varmıştır.

Güler (2018) yaptığı çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin yüksek düzeyde zaman yönetimi becerilerine ve iş doyumuna sahip olduklarını, zaman yönetimi becerileri ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelediklerini belirtmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin zaman yönetimi becerileri ile düşük düzeyde iş tatmini arasında önemli bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda beden eğitimi öğretmenleri, zaman yönetimi becerilerinin artmasıyla birlikte iş doyumunun da arttığını belirtmişlerdir. Zaman yönetimi becerilerine sahip beden eğitimi öğretmenlerinin yüksek iş tatmini, mesleklerini sevdiklerini ve işlerinden memnun olduklarını göstermektedir. Öztürk (2002) araştırmasında, ilk ve ortaöğretim okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin işlerinden ekonomik, psikolojik, duygusal ve idari memnuniyeti belirlemeye çalıştıklarını; araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerini sevdiklerini, bu işte yeterli memnuniyeti elde ettiklerini ve başkaları için bir şeyler yapma fırsatına sahip olduklarından da çok memnun olduklarını belirtmiştir. Memnuniyetsizliğin temel nedenleri ise ücret politikaları, terfi olanakları ve yetersiz çalışma koşullarıdır.

Cinsiyete göre Minnesota iş doyumunu ve Maslach tükenmişlik alt boyutları incelendiğinde, erkek ve kadınlar arasındaki karşılaştırmada kişisel başarı alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur. Alt boyutların ortalamalarına baktığımızda, içsel doyum, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve Maslach toplam puan ortalamalarının kadınlarda daha yüksek olduğu, erkeklerde ise dışsal doyum ve iş doyumunu ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür. Türkçapar (2012) çalışmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini cinsiyet, medeni durum, çocuk durumu, okul tipi, eğitim düzeyi, hizmet süresi ve yaşa göre farklılık göstermediği sonucuna varmıştır.

Kale (2007), beden eğitimi öğretmenlerinin “cinsiyet, keder, medeni durum, çocuk sahibi olmak, beden eğitimi derslerini isteyerek seçmek, mesleğe girmek, meslekte hizmet yılı, toplam okul sayısı, şu anda çalıştığı okul, yer, iş deneyimi,

eğitim durumu” araştırdığı çalışmada, mesleki tükenmişlik ve iş tatmini değişkenlere göre; Beden eğitimi almaya hazır olmayanların yüksek düzeyde tükenmişlik ve düşük iş tatmini olduğu ortaya ıktı. Sınavla mesleğe atananların (KPSS) daha az kişisel başarı deneyimi ile daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını ve stajyer öğretmenlerin uzman öğretmenlere göre daha yüksek iş tatmini yaşadıklarını belirtmiştir. Ayrıca, çalışılan toplam okul sayısı arttıca, öğretmenlerin duygusal tükenme seviyesinin arttığını ve iş tatmini seviyesinin azaldığını belirtilmiştir.

Karataş (2009) sınıflandırma hakemlerinin (cinsiyet, yaş, medeni durum, sınıf durumu, şube, hakemlik dışı meslek, hakemlik süresi, şube ma süresi, gelir durumu) iş tatmini düzeyini belirlemek amacıyla, hentbol, basketbol, voleybol liglerinde çalışan sınıflandırma hakemi üzerinde çalışma yapılmıştır. Hakemlerin iş tatmini düzeyi, cinsiyet, medeni durum, sınıf durumu, hakem olmayan meslek, hakem süresi ve gelir durumuna bağlı olarak gelir durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını, yaşlarına göre iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu belirtmiştir. Bunun sebebinin, yaşla birlikte iş memnuniyetinin paralel olarak arttığına, deneyimin arttığına, ödüllerin, tahkim niteliğinin arttığına ve işe entegrasyonun bu farkın ortaya çıkmasına katkıda bulunabileceğini düşünmektedir.

Aktif olarak egzersiz yapma durumuna göre Minnesota iş doyum ve Maslach tükenmişlik alt boyutları incelendiğinde, aktif olarak egzersiz yapanlar ile yapmayanlar arasındaki karşılaştırmada içsel doyum alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur. Alt boyutların ortalamalarına baktığımızda, dışsal doyum, duyarsızlaşma ve Minnesota iş doyum toplam puan ortalamalarının egzersiz yapanlarda daha yüksek olduğu, egzersiz yapmayan katılımcılarda ise duygusal tükenme, kişisel başarı ve Maslach toplam puan ortalamalarının yüksek olduğu grlmştir.

Tın (2010), gençlik ve spor genel müdürlüğü “yaptıkları işin farklı aşamalarından çalışanların memnuniyet veya memnuniyetsizlik düzeyini belirleyerek, sonuçların değerlendirilmesi sonucunda yeni önerilerde bulunmak; organizasyon ve iş ilişkileri, motivasyon ve uygun çalışma ortamı, kariyer planlaması, başarı değerlendirmesi ve ücret yönetimi açısından çalışanlara uygun bir memnuniyet düzeyi saptandı. Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, insan kaynakları yönetimi ile ilgili genel iş tatmini doğrultusunda, “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü’nde çalışan personelin işlerinden yeterli düzeyde memnuniyet aldığını

tespit etmiştir. Yerlisu ve Çelenk (2007) Voleybol Federasyonu'nun 1. 2. 3. liglerinde ve bu liglerin altyapılarında faaliyet gösteren voleybol antrenörlerini değerlendiren çalışmada, yönetim türü, iş olanakları, gelişme ve yükseliş, çalışanlar, fiziksel çevre ve maaş miktarı bakımından iş memnuniyetinin kişisel bilgilerine göre farklılık gösterip göstermediği değerlendirilmiştir. Voleybol antrenörlerinin iş memnuniyetinin ılımlı olduğunu, antrenörlerin iş memnuniyetinin yaş, eğitim ve kıdem, iş fırsatları, gelişme ve yükseliş, iş arkadaşları, fiziksel çevre ve ücret büyüklüğü ve bu boyutların genel ortalamasına göre anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Medeni duruma göre Minnesota iş doyum ve Maslach tükenmişlik alt boyutları incelendiğinde, bekâr ve evli katılımcılar arasındaki karşılaştırmada duyarsızlaşma alt boyutunda ve Maslach toplam puanında anlamlı fark bulunmuştur. Alt boyutların ortalamalarına baktığımızda, içsel doyum ortalamasının evli katılımcılarda, dışsal doyum, Minnesota iş doyum toplam puan, duygusal tükenme ve kişisel başarı ortalamalarının bekâr katılımcılarda daha yüksek olduğu görülmüştür. Kurudirek (2014) çalışmasında, doğu anadolu bölgesindeki gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü çalışanlarının örgütsel adalet algısını ve iş memnuniyetini belirleyerek aralarındaki ilişkiyi araştırmak istediklerini; araştırmaya katılanlar, örgütsel adalet ve iş memnuniyetinin istatistiksel olarak anlamlı olarak orantılı olduğunu tespit etmiştir ($p<0,05$).

Memnuniyet durumuna göre Minnesota iş doyum ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarında yüksek düzeyde anlamlı fark olduğu saptanmıştır. İçsel doyum, dışsal doyum alt boyutlarında ve Minnesota iş doyum toplam puanında anlamlı farkın memnun olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir. Duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma alt boyutlarında ve Maslach toplam puanında anlamlı farkın memnun olmayan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir.

Sporla ilgili görevi olan katılımcıların içsel doyum, Minnesota iş doyum toplam puanı ve duyarsızlaşma alt boyutlarında ortalamalarının yüksek olduğu bulunmuştur. Diğer görevlerde yer alan katılımcıların ise Maslach toplam puan, kişisel başarı, duygusal tükenme ve dışsal doyum alt boyutlarının ortalamalarının yüksek olduğu bulunmuştur.

Yaş kategorisine göre Minnesota iş doyum ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarından dışsal doyum, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda anlamlı fark

bulunmuştur. Dışsal doyum alt boyutu 20-25 ile 31-35 yaş gruplar arası çoklu karşılaştırmada anlamlı farkın 20-25 yaş arasında olanlar lehine olduğu söylenebilir. Duyarsızlaşma alt boyutu 20-25 ile 26-30 ve 36 ve üzeri yaş gruplar arası çoklu karşılaştırmada anlamlı farkın 20-25 yaş arasında olanlar lehine olduğu söylenebilir. Mumcu (2014) çalışmasında, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumu derecesi ile okul türü, cinsiyet ve medeni durum arasında, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumu derecesini “okul türü, cinsiyet, yaş, hizmet yılı, görev yeri, ders saatleri, medeni durum” değişkenlerine göre belirlemek için anlamlı bir fark bulunmadığını belirtti. Bununla birlikte, 51 yaş ve üstü öğretmenlerin yönetim ve denetimden memnuniyet düzeyi, 31-40 yaş arası öğretmenlere göre daha yüksektir; sosyal ihtiyaç boyutunda, 20-30 yaşlarındaki öğretmenlerin 31-40 yaşlarındaki öğretmenlerden önemli ölçüde daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Katılımcıların yaptıkları egzersiz türüne göre Minnesota iş doyumu ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarından dışsal doyumda anlamlı fark bulunmuştur. İş doyumu ve tükenmişlik durumuna göre aktif olarak egzersiz yapanlar ile yapmayanlar arasındaki karşılaştırmada içsel doyum alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur (Çizelge 3.4). İçsel doyum alt boyutunun ortalaması incelendiğinde anlamlı farkın egzersiz yapan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir. Diğer alt boyutlarda anlamlı fark saptanmamıştır. Kale (2007), tarafından yapılan “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi” araştırmanın bulguları ile örtüşmektedir. Gençay (2007), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” konulu çalışmasında Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlikleri arasında negatif yönlü bir ilişki belirlemiştir. Gögercin (2017), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” üzerine yaptığı çalışma sonucunda yapılan araştırma ile aynı yönde öğretmenlerin iş tatmini ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişki negatif yönde; değişkenlerden birisi arttığında diğerinin azaldığını göstermektedir. Ertürk ve Keçecioğlu (2012), “Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: öğretmenler üzerine örnek bir uygulama” konulu çalışmada tükenmişlik envanteri ile iş betimleme ölçeğinin bütünü ve tüm alt ölçekleri ile zıt yönlü anlamlı bir ilişkili olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Gürbüz

(2008), “Kars ilinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi” üzerine yaptığı çalışmasının sonucunda iş tatmini ile tükenmişlik arasında anlamlı negatif yönlü fakat düşük bir ilişki olduğunu; tükenmişlik puanı artarken iş tatmin puanının azalmakta; tükenmişlik puanı azalırken iş tatmin puanının artmakta olduğunu tespit etmiştir.

Katılımcıların belirttikleri imkânlarına göre Minnesota iş doyum ve Maslach tükenmişlik alt boyutların hepsinde yüksek düzeyde anlamlı fark bulunmuştur. İçsel doyum alt boyutunda ileri düzeyde imkâna sahip olan katılımcılarla orta, orta altı ve zayıf düzeyde imkâna sahip olan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın ileri düzeyde imkâna sahip olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir.

Ramazanoğlu (2006) yaptığı çalışmada, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü’nde çalışan çalışanların çalışmalarının çeşitli aşamalarından memnuniyet veya memnuniyetsizlik düzeylerini belirlediğini; organizasyon ve iş ilişkileri, motivasyon ve uygun çalışma ortamı, kariyer planlaması ve başarı değerlendirmesi açısından çalışanların uygun düzeyde, ücret yönetimi açısından ise düşük seviyede olduğunu belirtti. İnsan kaynakları yönetimi ile ilgili genel iş tatmini ile ilgili olarak, çalışanların işlerinden yeterli düzeyde memnuniyet aldıklarını belirtmiştir.

Katılımcıların sosyoekonomik duruma göre Minnesota iş doyum düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının karşılaştırmasında tüm alt boyutlarda anlamlı fark bulunmuştur. İçsel doyum, dışsal doyum ve Minnesota iş doyum toplam puanında alt düzeyde sosyoekonomik duruma sahip olan katılımcılarla orta ve yüksek düzeyde sosyoekonomik duruma sahip olan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın orta ve yüksek düzeyde sosyoekonomik duruma sahip olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir.

Yapmış olduğumuz çalışmada medeni durumun Minnesota iş doyum ve Maslach tükenmişlik alt boyutları incelendiğinde, bekâr ve evli katılımcılar arasındaki karşılaştırmada duyarsızlaşma alt boyutunda ve Maslach toplam puanında anlamlı fark bulunmuştur. Alt boyutların ortalamalarına baktığımızda, içsel doyum ortalamasının evli katılımcılarda, dışsal doyum, Minnesota iş doyum toplam puan, duygusal tükenme ve kişisel başarı ortalamalarının bekâr katılımcılarda daha yüksek olduğu görülmüştür. Kaygusuz (2018)’in yapmış olduğu çalışmada ise medeni durum ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir fark bulamamasında rağmen medeni halin değişkeni bakımından tükenmişlik seviyesinin arttığını belirten

araştırmaların da olduğunu ve yapılan araştırmalarda boşanmış ya da dul kişilerin toplum tarafından daha az destek gorememeleri sebebi ile kendilerini çevreden ve yaşamdan dışlanmış olduklarını dışunduklerinden dolayı bu sonuca varılabileceğini ifade etmiştir.

Ramazanoğlu (2007)'nin yaptığı çalışmada ise duygusal tkenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma ortalama değerleriyle medeni durumları arasında anlamlı bir fark bulamamıştır. Yani bekâr veya evli katılımcılar alt oleklerden aldıkları puanlarda farklılık görülmemektedir. Gögercin (2017), beden eğitimi ğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tkenmişlik düzeylerini inceleyen çalışmasında, beden eğitimi ğretmenlerinin iş tatmini %70, mesleki tkenmişlik düzeylerinin %33 olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca, i memnuniyet %76, dış memnuniyet %63, duygusal tkenme %34, duyarsızlaştırma %26 ve kişisel başarısızlık %39 olduğunu buldu. Ayrıca, beden eğitimi ğretmenlerinin iş doyumunun cinsiyete, incelenen okulun türüne ve medeni duruma bağlı olarak önemli olde farklı olmadığını belirtmiştir.

Katılımcıların alışma yılına göre Minnesota iş doyum düzeyi ve Maslach tkenmişlik alt boyutlarının karşılaştırmasında dışsal doyum ve Minnesota iş doyum toplam puanında anlamlı fark bulunmuştur. Dışsal doyum ve Minnesota iş doyum toplam puanında 1-3 yıl ile 10 ve üzeri çalışma yılına sahip olan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın 1-3 çalışma yılına sahip olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir.

avuşoğlu vd. (2015), on dokuz mayıs niversitesi spor bilimleri fakültesi, öğretmenlerin ve diğer ğretim üyelerinin tkenmişlik seviyelerini karşılaştırmak için; spor bilimleri fakültesinde çalışan öğretmenlerin, diğer fakülte ve kolejlere kıyasla, tkenmişliğin alt boyutlarında daha yüksek bir tkenmişlik derecesine sahip olduklarını bulmuşlardır. Bu, spor bilimleri fakültesi ğretmenlerinin hem teorik hem de pratik derslere katılmalarına ve bu fakültenin ğrencilerinin spor tarafından verilen aktif ve aktif yaşam tarzı nedeniyle yorucu bir ğrenci profiline sahip olmalarına ve akademik başarının kriteri olan bilimsel yayınlarla çalışmanın enerjilerini emmesine ve tkenmişliğe yol amasına neden olmuştur. Alsancak (2010), İzmir ilinde özel ve kamu kurumlarında çalışan beden eğitimi ğretmenlerinin iş tatmini ile bazı değişkenleri karşılaştırmayı ve farklılıklarını göstermeyi amaçlayan çalışmasında; beden eğitimi ğretmenlerinin iş tatmini, tüm

alt boyutları incelendiğinde, hiçbir faktörün çok iyi bir memnuniyet seviyesine ulaşmadığını tespit etti. Ancak ücret ve yükseliş boyutları, iş doyumunun diğer alt boyutlarına kıyasla düşüktür, iş yapısı ve kontrolü, iş doyumunun iyi bir seviyeye yakın olduğunu bulmuştur.

Katılımcıların çalıştığı kurumundaki konumuna göre Minnesota iş doyumunu düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının karşılaştırmasında içsel doyum, dışsal doyum ve Minnesota iş doyumunu toplam puanı, kişisel başarı ve Maslach tükenmişlik toplam puanında anlamlı fark bulunmuştur. İçsel doyum, dışsal doyum ve Minnesota iş doyumunu toplam puanında sözleşmeli olarak çalışan katılımcılar ile işçi olarak çalışan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın sözleşmeli olarak çalışan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir. Kişisel başarı ve Maslach tükenmişlik toplam puanında işçi olarak çalışan ile memur olarak çalışan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın işçi olarak çalışan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir. Diğer alt boyutlarda anlamlı yoktur.

Geri vd. (2016), Sakarya ilinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinde iş tatmini tayini üzerine yaptıkları çalışmada; beden eğitimi öğretmenlerinin genel memnuniyet düzeylerinin değerlendirilmesi sonucunda meslek, cinsiyet, medeni durum ve yaş grubu açısından genel memnuniyet düzeylerinin yeterli olduğunu, buna karşılık ücretlerin ve 21 yaş ve üstü öğretmenlerin düşük bir memnuniyet düzeyine sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Genel iş tatmini sonrasında öğretmenlerin işlerinden yeterince memnun olduklarını fark ettiler. Çalışmanın bir sonucu olarak, öğretmenlerin memnun olmadığı konunun maaş ve görev süresi 21 yılı aşan öğretmenler olduğunu bulunmuştur.

Minnesota iş doyumunu ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının ilişki düzeyi incelendiğinde. Minnesota iş doyumunu ve Maslach tükenmişlik arasındaki tüm alt boyutlarda negatif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Kargün vd. (2012), Türk futbol liglerinde aktif olan sınıf futbol hakemlerinin mesleki tükenmişlik ve iş tatmini araştırmasında, eğitim düzeyi, yaş, medeni durum, mesleki değişkenler ile hakemlerin “iş tatmini ve tükenmişlik” arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Bununla birlikte, daha önce futbol oynayan hakemlerin “iş doyumunu”nda ve hakemin yaşına göre “duygusallıklarında” istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar buldular ($p<0,05$). Öte yandan, “duygusallık ve duyarsızlaştırma” ile

“duyarsızlaştırma ve kişisel başarısızlık” arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir (p<0,05).

Doğan (2016), bu değişkenlerin, iş tatmini, cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı ve koçluk düzeyi değişkenlerini inceleyerek antrenörlerin iş tatmini üzerinde hiçbir etkisi olmadığını tespit etti. Ancak antrenörlerin eğitim seviyesi, günlük antrenman saatleri, sporcu sayısı, koçluk yılı ve aylık gelir, antrenörlerin iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Tükenmişlik değerlerine bakarsanız, çalışma sadece cinsiyet değişiminin antrenörler üzerinde bir etkisi olmadığını göstermektedir. Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, koçluk seviyesi, koçluk hizmeti yılı, günlük eğitim saatleri, sporcu sayısı ve aylık gelir, antrenörlerin tükenmişlik seviyesi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Çalışmamızda eğitim durumuna göre %8,8'i ortaöğretim, %10,3'ü ön Lisans, %62,3'ü lisans ve %18,7'si lisansüstüdür. Yani iş doyumunu ve tükenmişlik seviyesi arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yine Gelir düzeyine baktığımızda Minnesota iş doyumunu ve Maslach tükenmişlik alt boyutların hepsinde yüksek düzeyde anlamlı fark bulunmuştur. Polat vd. (2007)'nin yapmış olduğu çalışmada spor tesislerinde çalışan bireylerin eğitim durumu ile tükenmişlik seviyeleri arasında anlamlı bir fark olmamasına rağmen eğitim durumu değişkeninde ilköğretim mezunlarının tükenmişlik seviyesinin fazla olduğu öğrenim durumu arttıkça tükenmişlik durumunun azaldığını ifade etmiştir.

Günay (2016), yaptığı araştırması bulgularına göre “bireysel iş doyumunu” ve “örgütsel iş doyumunu” alt boyutlarının birbirleri ile pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunu tespit etmiştir. Memnuniyet durumuna göre iş doyumunu ve tükenmişlik alt boyutlarında yüksek düzeyde anlamlı fark olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.6).

Gül vd. (2018), Türkiye’de çalışan güreş hakemlerinin iş tatmini farklı değişkenler açısından analiz etmek amacıyla yaptıkları çalışmada; güreş hakemlerinin iş tatmini açısından ılımlı bir değer kazandıklarını tespit etmişlerdir. Yıldırım vd. (2018), hokey hakemlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenler açısından inceledi ve cinsiyet, medeni durum, yaş, hakem olmayan meslek ve gelir durumu dikkate alındığında, hokey hakemlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını buldu (p>0,05). Bununla birlikte, eğitim düzeyine göre iş doyumunda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğunu belirtti (p<0,05). Ayrıca, hakemin

yaşına ve hakem sınıflandırmasının değişkenlerine göre mesleki tükenmişlik miktarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar buldular ($p<0,05$). Tükenmişlik hissinin olumsuz etkilerini azaltmak için, hokey hakemlerinin tükenmişlik hissine yol açan mesleki ve sosyal faktörleri ortadan kaldırmak için önlemler alınmalıdır.

Karaca ve Balcı (2010), Ankara il sınırları içinde devlet ve özel ilköğretim okulu- ortaokullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerini karşılaştırmayı ve iş tatminin çalışma hayatı için önemini vurgulamayı amaçlayan çalışmada, özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin genel iş tatmini düzeylerinin devlet okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin genel iş tatmini düzeylerinden daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. İş tatmini alt boyutundaki özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenleri, istatistikler nedeniyle devlet okullarında çalışan meslektaşlarından daha memnun olduklarını bulmuşlardır. Genel iş tatmini ve iş tatmini alt boyutlarının kadın beden eğitimi öğretmenlerinde erkek beden eğitimi öğretmenlerine göre daha yüksek olduğunu bulmuşlardır.

Ilkım (2013), Türkiye'deki güreş hakemlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerini çeşitli faktörler açısından incelemiş ve güreş hakemlerinin duyarsızlaştırıcı tükenmişlik düzeyleri arasında hakem kategorilerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulmuştur ($p<0,05$). Ayrıca, güreşçi hakemlerinin aylık ortalama kazançları ve hakem görevlerinin ana meslekler üzerindeki etkisi hakkındaki görüşleri nedeniyle duygusal tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar buldu ($p<0,05$). Ayrıca hakemin maddi getirisi ile hakemin sosyal statüsü açısından hakemin iş tatmini arasında önemli farklılıklar olduğunu belirtmiştir ($p<0,05$). Bununla birlikte, güreşçilerin yaşlarına, medeni durumlarına, ana mesleklerine, eğitim düzeylerine, güreş statüsüne, hizmet ettikleri coğrafi bölgeye, hakemin yıllarına, bir sezonda oynadıkları yarışma sayısına ve diğer sporlarda hakem oldukları gerçeğine bağlı olarak iş tatmini ve mesleki tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$). Dolaşır ve Dolaşır (2016), Ankara Üniversitesi beden eğitimi ve spor okulunda çalışan öğretmenlerin iş tatmini beklentilerle ve beklentilerle karşılaştırmayı amaçladığı çalışmada; çalışmaya katılan öğretim görevlilerinin, öğretim görevlilerinin ve öğretim görevlilerinin iş tatmini ile ilgili olarak, iş kalitesinin alt boyutunda öğretim görevlilerine kıyasla öğretim görevlilerinin beklentilerinin daha yüksek olduğunu, işbirliğinin alt

boyutunda ise öğretim görevlilerinin beklentilerinin öğretim üyelerine kıyasla daha yüksek olduğunu bulmuşlardır.

Doğan vd. (1997) beden eğitimi ve spor bölümlerindeki öğretmenlerin yaşam ve iş doyumunun demografik değişkenleri arasındaki ilişkilerin karşılaştırılmasını içeren çalışmasında, mesleki statü ile yaşam ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ekici vd. (2009), gençlik sporları genel müdürlüğü, il teşkilatında çalışanların iş tatmini farklılıklarını inceledi; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve hizmet yıllarına göre; Gençlik spor il müdürlüğünde çalışanların cinsiyetleri arasında iş tatmini farklılıklarında anlamlı bir fark bulamadılar. Personelin eğitim düzeyine göre karşılaştırıldığında, iş tatmini arasındaki farklar, gelişim olanaklarının, örgütsel ortamın ve ücretlerin alt boyutunda anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir.

Çalışmamızda görevine göre Minnesota iş doyumunu ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarında anlamlı fark saptanmamıştır. Akı (2014) mesleki mevki değişkeninin tükenmişlik düzeyinde bir etken olmadığıyla ilgili çalışma bulguları da mevcuttur. Mesleki mevki değişkeninin tükenmişlik düzeyini etkilemediği Peker (2002), Çavuşoğlu (2005) araştırmalarında belirtilmiştir. Fakat mesleki mevki değişkeninin tükenmişliğin alt boyutlarından yalnızca düşük kişisel başarı hissi alt boyutunda değişikliklere sebep olduğu ifade edilmiştir. Bu sonuç elde ettiğimiz sonuç ile zıtlık göstermektedir. Taşgın (2013), araştırmasına göre spor yöneticilerinin iş tatmini yöneticilik kıdemi değişkenine göre anlamlı seviyede değişkenlik gösterip gösterilmediği incelemiş ve sonucunda tesislerde çalışanların kıdemi yükseldikçe iş doyumunun da yükseldiğini ifade etmiştir. Kişilerin kıdeminin artması sonucunda yetki ve sorumluluk, ücret, sekreter, konaklama, makam arabası, sosyal statü gibi iş tatminini arttıran etkenleri de birlikte getirmektedir. Yani bu çalışmalar araştırma sonuçlarımız ile farklılık göstermektedir.

Demircan ve Demirhan (2004) Ankara'da ve Adana'da özel ve devlet okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin yönetim türüne, gelişim ve yükselme düzeyine, maaş ve personele, iş imkanlarına, fiziksel çevreye ve iş arkadaşlarına göre mevcut durumdaki kişisel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini araştırdılar; beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini arasında cinsiyet, medeni durum ve iş kriterlerine göre anlamlı farklılıklar vardı ($p>0,05$). Öğretmenlerin çalıştığı illere bağlı olarak, iş fırsatlarındaki iş tatmini ile fiziksel çevrenin büyüklüğü arasında önemli farklılıklar buldular. Yaşlarına ve

çalışma yaşlarına bağlı olarak, iş arkadaşlarının boyutlarında iş tatmini arasında bir fark buldular. Öğretmenlerin çalıştığı okulun türüne bağlı olarak, yönetim formatının boyutu hariç tüm boyutlarda iş tatmini arasında anlamlı bir fark buldular ($p<0,05$). Demirsoy (2009) çalışmasında, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarının aralarındaki ilişkinin belirlenmesiyle belirlenmesi gerektiğini; beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları arasında mesleki kıdemlerine göre ve aynı okulda çalışma yılı ile iş tatmini arasında anlamlı bir fark olduğunu tespit etmiştir.

Kılınç (2012), il gençlik hizmetleri ve spor müdürlüklerinde çalışan antrenörlerin, iş tatmini düzeylerini belirleme çalışmalarında cinsiyet, eğitim, çalışma durumu, gelir durumu ve seviye değişkenleri açısından anlamlı olarak farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Ancak, çalışanların iş memnuniyetinin çalışma yılı değişkenlerinden (11-15 yaş arasındaki çalışanların iç ve dış memnuniyeti) önemli ölçüde farklı olduğunu belirtmiştir.

Tesislerde çalışan bireylerin kısmın %39'luk kısmının 36 yaş ve üzeri, %27'sinin 31 ile 35 yaş arasında olduğu görülmüştür (Grafik 3.8). Bu kısmın devlet tesislerinde görev alan ya da personel yöneticisi olduğu düşünülmektedir. %22'sinin 26 ila 30 yaş arasında olduğu geri kalan %12'lik kısmında 20-25 yaş arasında olduğu anketler ile saptanmıştır. Duyarsızlaşma alt boyutu 20-25 ile 26-30 ve 36 ve üzeri yaş grupları arası çoklu karşılaştırmada anlamlı farkın 20-25 yaş arasında olanlar lehine olduğu söylenebilir. Kişisel başarı alt boyutu 20-25 ile 36 ve üzeri yaş grupları arası çoklu karşılaştırmada anlamlı farkın 20-25 yaş arasında olanlar lehine olduğu söylenebilir. Bunun sebebi olarak uzun süre aynı meslekte ve ortamda çalışmaktan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Schwab ve Heneman (1977) ortaöğretimde görev yapan öğretmenleri dâhil ettiği araştırmasında çalışanların tükenmişlik düzeyleri ile yaş, cinsiyet ve çalışma yılı değişkenleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını belirtmiştir. Ramazanoğlu (2007)'nin yaptığı çalışmada bizim sonuçları desteklemektedir. Ramazanoğlu (2007)'nin yaptığı çalışmada tesislerde görev alan çalışanların yaşlarına göre Maslach tükenmişlik envanteri alt ölçekleri puanları arasında farklılık mevcuttur. Bu değişiklik duyarsızlaşma alt ölçeğinde görülmüştür. Yaşları 32 ve üstü olan kişilerde duyarsızlaşma alt ölçeği puanı, yaşları 25 yaş ve altı olan kişilere göre daha yüksek

çıkılmıştır($p<0,05$). Yine Taşğın (2013)'ün yapmış olduğu araştırmada yaş değişkeninin spor yöneticilerinde iş doyumunu etkilemediğini ifade etmiştir.

Doruk (2009), özel ve kamu sektöründeki spor yöneticilerinin iş memnuniyetini karşılaştıran bir çalışmada, özel sektördeki spor yöneticilerinin iş memnuniyetinin iyiye yakın olduğunu buldu. Kamu kurumlarında çalışan spor yöneticilerine bakıldığında, ortalama iş tatmini fark edildi. Yaş, gelir ve cinsiyet ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yerlisu (2006), profesyonel futbol takımlarında çalışan futbol antrenörlerinin, mevcut durumun kişisel özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yönetim şekli, gelişme ve yükseliş, ücret ve personel, iş fırsatları, fiziksel çevre ve çalışanların büyüklüğü açısından iş memnuniyetini değerlendirdiği çalışmada; futbol antrenörlerinin iş doyumunun ılımlı olduğu ve antrenörlerin iş doyumunun yaş, eğitim ve kıdem, gelişme ve yükseliş, ücretler ve personel, iş fırsatları, fiziksel çevre ve çalışanların büyüklüğüne göre yönetilme biçiminde anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur($p>0,05$).

Güneş (2016), engelli sporcularla çalışan antrenörlerin mesleki niteliklerinin tükenmişlik ve iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemek için yaptığı çalışmada, engelli sporcularla çalışan antrenörlerin mesleki niteliklerinin iş tatmini ve tükenmişliğe göre farklı olduğunu belirtti. Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin iş doyumunda, değişken medeni durumlarında, aylık gelirlerinin algılanmasında ve engelli sporcuların istihdam edilen sayısında önemli farklılıklar vardı. Cinsiyet, koçluk dışı meslek, koçluk spor endüstrisi, koçluk seviyesi, daha önce engelli sporcularla çalışmanın değişkenlerine göre gruplar arasında hiçbir fark olmadığını belirtmiştir.

Dalkılıç (2014) farklı bölgelerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini farklı faktörler açısından incelendiğini; erkeklerin kadınlardan daha yüksek iş tatmini, bekarların evli olanlardan daha fazla memnuniyet aldığını belirtti. Yaş faktörüne bakıldığında, 51 yaş ve üstü ile memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu, ancak 21 yaş ve üstü çalışanların çalışmasından memnuniyet düzeyinin de yüksek olduğunu belirtti. Öğretim üyelerinin çalışmalarından diğer öğretim üyelerinden daha memnun olduklarını belirtti. Bölgeye göre en yüksek doyunluğun Marmara bölgesine ulaştığı, ardından güneydoğu Anadolu bölgesine ulaştığı ve en düşük doyunluğun Akdeniz bölgesine ulaştığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların yaptıkları egzersiz türüne göre iş doyumunu ve tükenmişlik alt boyutlarından dışsal doyumda anlamlı fark bulunmuştur (Çizelge 3.9). Dışsal doyum alt boyutunda kuvvet antrenmanı ile kombine antrenman grupları arası çoklu karşılaştırmada anlamlı farkın kuvvet antrenman yapanlar lehine olduğu söylenebilir. Diğer alt boyutlarda anlamlı fark saptanmamıştır. Reche vd. (2018) yaptığı çalışma sonucuna göre takım sporu yapan sporcuların bireysel olarak spor yapan sporculara göre daha yüksek düzeyde azalan başarı hissettiklerini tespit etmiştir. Yüksel (2009), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması” konulu çalışmasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve erkek beden eğitimi öğretmenlerinin kadın beden eğitimi öğretmenlerine göre iş doyumunun daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Bu bulgu yapılan çalışmada elde edilen bulgu ile örtüşmektedir.

Mumcu (2014), Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini incelediği çalışmasında hizmet yılı değişkeninin iş doyumuna anlamlı bir etkisi olmadığını tespit etmiştir. Haftalık ders saati değişkenine göre, 0-15 saat derse giren beden eğitimi öğretmenlerinin 16-20 saat derse girenlere göre iş doyumlarının anlamlı düzeyde yüksek olduğunu belirlemiştir. Sosyal gereksinim boyutunda ise haftada 21-25 saat derse giren öğretmenlerin, 0-15 saat derse giren öğretmenlere göre iş doyumları anlamlı düzeyde yüksek olduğunu bulmuştur.

Katılımcıların belirttikleri imkânlarına göre (Çizelge 3.10) tükenmişlik alt boyutların hepsinde yüksek düzeyde anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). İçsel doyum alt boyutunda ileri düzeyde imkâna sahip olan katılımcılarla orta, orta altı ve zayıf düzeyde imkâna sahip olan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın ileri düzeyde imkâna sahip olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir. Yine içsel doyum alt boyutunda orta üstü düzeyde imkâna sahip olan katılımcılarla orta, orta altı ve zayıf düzeyde imkâna sahip olan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın orta üstü düzeyde imkâna sahip olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir.

Kroupis vd. (2019) yapmış oldukları çalışmaya göre okulun spor tesisleri ve iş tatmin düzeyleriyle alakalı olarak çalışma şartları, terfi, ücret ve bir bütün olarak organizasyon bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Yani spor tesislerinin yeterli seviyede olduğu okullarda görev alan beden eğitimi öğretmenleri, spor tesislerinin yetersiz olduğu okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerine oranla iş tatmini alt boyutlarıyla alakalı olarak daha tatmin edici

olduğunun sonucuna varılmıştır. Belirli sonuçlar, kötü okul tesisi şartlarının bir sonucu olarak düşük iş tatmini seviyeleri nedeni ile öğretmenlerin öğretimi bırakma ya da okul değiştirme isteklerini haklı çıkarabilmektedir. Okul spor tesisleri ve tükenmişlik ile ilgili olarak, farklılıklar sadece duygusal tükenme için ifade edilmiş olup, spor tesislerinin zayıf olduğu okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin çok tatmin edici okullarda çalışan meslektaşlarına oranla daha yüksek puanlar aldığı görülmüştür. Spesifik boyut, tükenmişliğin ana ve daha özerk faktörü olan en önemli boyut olarak kabul edilmektedir.

Mirzaoğlu vd. (2003), Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, merkezi organizasyonda yöneticilerin “iş tatmini” düzeyini belirleyerek, kuruluş çalışanlarının temel ihtiyaçlardaki sorunlarını (yönetim tarzı, iş fırsatları, gelişim ve terfi fırsatları, meslektaşlar, fiziksel çevre, ücretler ve personel) belirleyerek ve bağımsız değişkenler kullanarak iş tatmini düzeyini analiz ederek; çalışan yöneticilerin, “çalıştıkları dairelerin” gereksinimlerin her alanında etkili olduğunu ve iş memnuniyetini etkilediğini ve kıdem statüsünün “gelişme ve terfi fırsatlarının” büyüklüğünü etkileyen önemli bir değişken olduğunu belirtmişlerdir. Karakullukçu (2013) yaptığı çalışmada, spor toto organizasyon başkanlığı çalışanlarının iş tatmini incelendiğini; çalışanların çalıştığı birimler ve demografik değişkenler, çalışanların iş tatmini üzerinde bir etkiye sahiptir.

Akpınar (2010) yaptığı çalışmada, spor federasyonlarının merkezi organizasyonunda çalışan personelin, kişisel özelliklere göre farklılaşmış farklılaşmadıklarını belirlemek için sosyal becerileri, iş memnuniyetini ve problem çözme becerilerini belirlediğini; çalışmaya katılan personelin ortalama düzeyde sosyal becerileri, ortalamanın üzerinde iş memnuniyetini ve genel skorda ılımlı bir problem çözme becerisine sahip olduğunu belirtti. Kişisel özelliklere bağlı olarak, sosyal beceriler, iş tatmini ve problem çözme becerileri bazılarında farklılık gösterirken, diğerleri anlamlı bir ilişki bulamamaktadır.

Eryücel (2008), Türkiye’deki özel spor merkezlerinde çalışanların katılımıyla üç hedefe ulaşmak için araştırma geliştirmiştir. Birincisi, bu merkezlerdeki çalışanların iş memnuniyetini belirlemek, ikincisi, çalışanların cinsiyet ve eğitiminin iş memnuniyetinde farklılıklara neden olup olmadığını belirlemek ve üçüncüsü, keder ve iş deneyimi derecesi ile çalışanların iş tatmini derecesi arasındaki ilişkiyi: çalışma, çalışmaya katılan spor merkezlerindeki bazı çalışanların iş tatmini düşük

olduğunu buldu. Eğitim düzeyi ve iş deneyimindeki kişisel farklılıklar, çalışanların iş memnuniyetinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermiştir.

Katılımcıların sosyo-ekonomik duruma göre iş doyumunu düzeyi ve tükenmişlik alt boyutlarının karşılaştırmasında tüm alt boyutlarda anlamlı fark bulunmuştur (Tablo 3.12). İçsel doyum, dışsal doyum ve Minnesota iş doyumunu toplam puanında alt düzeyde sosyoekonomik duruma sahip olan katılımcılarla orta ve yüksek düzeyde sosyoekonomik duruma sahip olan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın orta ve yüksek düzeyde sosyoekonomik duruma sahip olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir. Polat vd. (2007) gelir seviyesine göre spor tesislerinde çalışan bireylerde tükenmişlik seviyeleri arasında anlamlı bir farkın olmadığını ifade etmiştir. Fakat gelir seviyesi az olan kişilerin tükenmişlik seviyelerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir. Gelir seviyesi yükseldikçe tükenmişlik seviyesinin düştüğü görülmektedir.

Çalışma yılına göre Minnesota iş doyumunu düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının karşılaştırmasında dışsal doyum ve Minnesota iş doyumunu toplam puanında anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Dışsal doyum ve Minnesota iş doyumunu toplam puanında 1-3 yıl ile 10 ve üzeri yıl çalışma yılına sahip olan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın 1-3 çalışma yılına sahip olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir. Akı (2014) antrenörle ilgili yaptığı çalışmada Araştırmaya katılan antrenörlerin genel tükenmişlik puanları ortalamalarının çalışma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelediği zaman grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Katılımcıların çalıştığı kurumundaki konumuna göre iş doyumunu düzeyi ve tükenmişlik alt boyutlarının karşılaştırmasında içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyumunu toplam puanı, kişisel başarı ve tükenmişlik toplam puanında anlamlı fark bulunmuştur (Çizelge 3.14). İçsel doyum, dışsal doyum ve iş doyumunu toplam puanında sözleşmeli olarak çalışan katılımcılar ile işçi olarak çalışan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın sözleşmeli olarak çalışan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir. Kişisel başarı ve tükenmişlik toplam puanında işçi olarak çalışan ile memur olarak çalışan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın işçi olarak çalışan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir. Diğer alt boyutlarda anlamlı fark saptanmamıştır.

Lee vd. (2017)'nin yapmış olduğu çalışmada Duygusal zeka, farklı yönlerde duygusal emeğin üç biçimiyle de önemli ölçüde ilişkili bulunmuştur. Ayrıca yüzeysel davranış, antrenör tükenmişliği ile pozitif, iş tatmini ile negatif ilişkili bulunmuştur. Derinden rol yapma ve içten ifade etme, antrenör tükenmişliği ile negatif, iş tatmini ile pozitif ilişkili bulunmuştur. Son olarak işten ayrılma niyeti, koç tükenmişliği ile pozitif, iş tatmini ile negatif ilişkili olarak bulunduğunu ifade etmiştir.

Minnesota iş doyumu ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının ilişki düzeyi incelendiğinde. Minnesota iş doyumu ve Maslach tükenmişlik arasındaki tüm alt boyutlarda negatif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir ($p<0,05$). Parvin ve Kabir (2011), araştırmalarında iş tatmini iş şartları, promosyon ve maaş, iş güvenliği, adalet, çalışanlar ve yönetimle ilişkilerin manalı bir biçimde etkilediğini belirtmiştir. Çalışmada yapılmış olan korelasyon analizinde, her bir ölçeğin boyutlarının kendi içerisinde anlamlı ilişki içerisinde olması verilerin tutarlılığını gösterirken, tükenmişlik ile iş doyumu arasındaki ilişki anlamlı olmaması ise demografik manada birbirlerine benzeyen yönetici yapısını göstermiştir. Koustelios ve Tsigilis'in (2005)'in Yunanistan'da ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görevli beden eğitimi öğretmenlerin üzerine gerçekleştirdikleri çalışmalarında da iş doyumsuzluğu ile mesleki tükenmişliğin oldukça ilişkili olduğu bulgusu ile çalışmayı destekler nitelik taşımaktadır.

Soyer vd. (2009), beden eğitimi öğretmenleri “cinsiyet, keder, medeni durum, çocuk sahibi olmak, beden eğitimi derslerini isteyerek seçmek, mesleğe girmek, meslekte hizmet yılı, şu anda hizmet veren toplam okul sayısı, görev yeri, iş deneyimi, eğitim durumu” çalışmasında mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu değişkenlere göre incelemek; beden eğitimi derslerini gönüllü olarak seçmeyenler, tükenmişlik seviyesinin yüksek olduğunu ve iş doyumunun düşük olduğunu bulmuşlardır. Sınavla mesleğe atananların daha az kişisel başarı duygusuyla daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını ve stajyer öğretmenlerin uzman öğretmenlere göre daha yüksek iş tatmini yaşadıklarını belirttiler. Toplam okul sayısı arttıkça, beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal tükenmesinin arttığını ve iş memnuniyetinin azaldığını tespit etmişlerdir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Araştırmada spor tesislerinde çalışan bireylerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyinin incelenmesi amaç edinilmiştir.

Katılımcıların ağırlıklı durumlarına baktığımızda;

- %70,8'i erkek ve %60,5'i evlidir. Eğitim durumuna baktığımızda %62,3 Lisanstır. Katılımcıların çalıştığı yerdeki görevine göre %40,7 Antrenör görevine sahiptir. Katılımcıların kurumdaki konumu baktığımızda %32,1 Sözleşmeli kadrosundadır. Kurumdaki mevcut çalışma yılına baktığımızda ise, %42,8'i 1-3 yıldır.
- Katılımcıların toplam çalışma yılına baktığımızda %39,1 10 ve üzeri yıldır. Katılımcıların kaç farklı kurumda çalıştıkları durumunda ise %24,7'si 2 farklı işte çalışmıştır. Sosyoekonomik durum incelendiğinde %61,5'i orta gelirlidir.
- Katılımcıların memnuniyet durumuna baktığımızda memnun olanlar %67,7'dir. Katılımcıların imkân durumuna baktığımızda %40,3 orta seviyededir.
- Katılımcıların %62,1'i egzersiz yapmaktadır. Egzersiz yapılan gün sayısı; 3-4 gün %37,4'tür. Egzersiz yapılan süre 41 ve üzeri dk %31,7'dir. Egzersiz türü dayanıklılık ise %27'dir.
- Cinsiyete göre Minnesota iş doyumu ve Maslach tükenmişlik alt boyutları incelendiğinde, erkek ve kadınlar arasındaki karşılaştırmada kişisel başarı alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur.
- Alt boyutların ortalamalarına baktığımızda, içsel doyum, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve Maslach toplam puan ortalamalarının kadınlarda daha yüksek olduğu, erkeklerde ise dışsal doyum ve iş doyumu ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür.
- Aktif olarak egzersiz yapma durumuna göre Minnesota iş doyumu ve Maslach tükenmişlik alt boyutları incelendiğinde, aktif olarak egzersiz yapanlar ile yapmayanlar arasındaki karşılaştırmada içsel doyum alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur.
- Alt boyutların ortalamalarına baktığımızda, dışsal doyum, duyarsızlaşma ve Minnesota iş doyumu toplam puan ortalamalarının egzersiz yapanlarda daha

yüksek olduğu, egzersiz yapmayan katılımcılarda ise duygusal tükenme, kişisel başarı ve Maslach toplam puan ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür.

- Medeni hale göre Minnesota iş doyumu ve Maslach tükenmişlik alt boyutları incelendiğinde, bekâr ve evli katılımcılar arasındaki karşılaştırmada duyarsızlaşma alt boyutunda ve Maslach toplam puanında anlamlı fark bulunmuştur.
- Alt boyutların ortalamalarına baktığımızda, içsel doyum ortalamasının evli katılımcılarda, dışsal doyum, Minnesota iş doyumu toplam puan, duygusal tükenme ve kişisel başarı ortalamalarının bekâr katılımcılarda daha yüksek olduğu görülmüştür.
- Memnuniyet durumuna göre Minnesota iş doyumu ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarında yüksek düzeyde anlamlı fark olduğu saptanmıştır. İçsel doyum, dışsal doyum alt boyutlarında ve Minnesota iş doyumu toplam puanında anlamlı farkın memnun olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir. Duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma alt boyutlarında ve Maslach toplam puanında anlamlı farkın memnun olmayan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir.
- Sporla ilgili görevi olan katılımcıların içsel doyum, Minnesota iş doyumu toplam puanı ve duyarsızlaşma alt boyutlarında ortalamalarının yüksek olduğu bulunmuştur. Diğer görevlerde yer alan katılımcıların ise Maslach toplam puan, kişisel başarı, duygusal tükenme ve dışsal doyum alt boyutlarının ortalamalarının yüksek olduğu bulunmuştur.
- Yaş kategorisine göre Minnesota iş doyumu ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarından dışsal doyum, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda anlamlı fark bulunmuştur.
- Dışsal doyum alt boyutu 20-25 ile 31-35 yaş grupları arası çoklu karşılaştırmada anlamlı farkın 20-25 yaş arasında olanlar lehine olduğu söylenebilir.
- Duyarsızlaşma alt boyutu 20-25 ile 26-30 ve 36 ve üzeri yaş grupları arası çoklu karşılaştırmada anlamlı farkın 20-25 yaş arasında olanlar lehine olduğu söylenebilir.

- Katılımcıların yaptıkları egzersiz türüne göre Minnesota iş doyum ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarından dışsal doyumda anlamlı fark bulunmuştur.
- Katılımcıların belirttikleri imkânlarına göre Minnesota iş doyum ve Maslach tükenmişlik alt boyutların hepsinde yüksek düzeyde anlamlı fark bulunmuştur. İçsel doyum alt boyutunda ileri düzeyde imkâna sahip olan katılımcılarla orta, orta altı ve zayıf düzeyde imkâna sahip olan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın ileri düzeyde imkâna sahip olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir.
- Katılımcıların sosyoekonomik duruma göre Minnesota iş doyum düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının karşılaştırmasında tüm alt boyutlarda anlamlı fark bulunmuştur. İçsel doyum, dışsal doyum ve Minnesota iş doyum toplam puanında alt düzeyde sosyoekonomik duruma sahip olan katılımcılarla orta ve yüksek düzeyde sosyoekonomik duruma sahip olan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın orta ve yüksek düzeyde sosyoekonomik duruma sahip olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir.
- Katılımcıların çalışma yılına göre Minnesota iş doyum düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının karşılaştırmasında dışsal doyum ve Minnesota iş doyum toplam puanında anlamlı fark bulunmuştur. Dışsal doyum ve Minnesota iş doyum toplam puanında 1-3 yıl ile 10 ve üzeri çalışma yılına sahip olan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın 1-3 çalışma yılına sahip olan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir.
- Katılımcıların çalıştığı kurumundaki konumuna göre Minnesota iş doyum düzeyi ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının karşılaştırmasında içsel doyum, dışsal doyum ve Minnesota iş doyum toplam puanı, kişisel başarı ve Maslach tükenmişlik toplam puanında anlamlı fark bulunmuştur.
- İçsel doyum, dışsal doyum ve Minnesota iş doyum toplam puanında sözleşmeli olarak çalışan katılımcılar ile işçi olarak çalışan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın sözleşmeli olarak çalışan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir.
- Kişisel başarı ve Maslach tükenmişlik toplam puanında işçi olarak çalışan ile memur olarak çalışan grupların karşılaştırmasında anlamlı farkın işçi olarak

çalışan katılımcıların lehine olduğu söylenebilir. Diğer alt boyutlarda anlamlı fark saptanmamıştır.

- Minnesota iş doyumunu ve Maslach tükenmişlik alt boyutlarının ilişki düzeyi incelendiğinde. Minnesota iş doyumunu ve Maslach tükenmişlik arasındaki tüm alt boyutlarda negatif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.
- Sonuç olarak incelendiği zaman cinsiyet, egzersiz yapma durumu, medeni durum, memnuniyet durumu, yaş, egzersiz türü, imkân durumu, sosyo-ekonomik durum, çalışma yılı ve çalıştığı kurumdaki konumuna göre anlamlı farklar bulunurken kaç farklı kurumda çalıştığı ile ilgili anlamlı bir fark bulunamamıştır. İş doyumunu ve tükenmişlik alt boyutları arasında ise tüm alt boyutlarda negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır.
- İş doyumunu bulguları genel olarak değerlendirildiği zaman tükenmişlik düzeyi alt boyutlarından farklı olarak iş tatmini puanlarının ortalamasının üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bir başka deyişle, katılımcıların değişik demografik yapıya sahip olanların iş tatmin düzeyleri daha fazla olduğu görülmüştür. İş tatmini ve tükenmişlik düzeyi alt boyutları arasındaki ilişkiler istatistiksel bakımdan bir anlamlılık ifade etmediği için çalışmanın bulgularında iş tatmini ve tükenmişlik durumunun birbirlerini etkilemediği görülmüştür.

6.2. Öneriler

Araştırmamız için aşağıda belirtilen öneriler sunulabilir;

- Yapılan bu çalışma İstanbul örnekleminde yapılmış olup araştırmacılar farklı örneklemlerle ya da farklı sosyo-ekonomik çevredeki spor işletmelerinde çalışan bireylerle benzer bir çalışma yürütebilir.
- Spor işletmelerinde çalışan bireylerin iş doyumlarının arttıran unsurların neler olduğunu tespit etmek amacıyla nitel çalışılarak derinlemesine araştırma yapılabilir.
- Araştırmanın sonuçları bağlamında, tükenmişlik düzeyleri erkeklere göre daha yüksek düzeyde olan kadın çalışanların bu konuda desteklenmesi, tükenmişliğe neden olan bireysel, örgütsel değişkenleri inceleyen yeni çalışmalarla birlikte kadınların bu durumunun ortadan kaldırılması ya da minimize edilmesine ilişkin çalışmalar yürütülebilir.
- Eğitim düzeyine bağlı olarak, görevde yükselme imkânı ve farklı teşvikler ile çalışanlara destek verilebilir.

- Spor tesisinde çalışan bireylerin gelir düzeyinin yükseltilmesi çalışanın kişisel başarısını ve motivasyonunu arttırabilir.
- Tesiste çalışanların günlük çalışma sürelerinin azaltılması çalışanların tükenmişlik durumunun azalmasını sağlayabilir.
- Tükenmişliğe sebep olan unsurların belirlenerek ortadan kaldırılması tükenmişlik durumunu azaltabilir.
- Tükenmişlik düzeyi ve iş tatmini arasında üçüncü bir düzenleyici etki edebilecek değişken bulunabilir.



KAYNAKLAR

- Akı, C. B.** (2014). *Ticari spor işletmelerinde ve belediyeye ait spor tesislerinde çalışan antrenörlerin tükenmişlik durumunun karşılaştırılması (İstanbul'daki fitness işletmeleri ve Spor A.Ş. örneği)* (Yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Akiner, B.** (2005). *Özel ve devlet okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunun analizi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi, SBE.
- Akpınar, S.** (2010). *Spor federasyonlarında çalışanların, sosyal beceri, iş doyumunu ve problem çözme yeterlilikleri üzerine bir araştırma* (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Akşit Aşık, N.** (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467(6), 31-51.
- Al Mutair, A., Al Mutairi, A., Chagla, H., Alawam, K., Alsalman, K. and Ali, A.** (2020). Examining and adapting the psychometric properties of the Maslach burnout inventory-health services survey (MBI-HSS) among healthcare professionals. *Applied Sciences*,
- Alsancak, R.** (2010). *İzmir il sınırlarında özel ve kamuda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenlere göre belirlenmesi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Altay, H.** (2009). Antakya ve İskenderun otel çalışanlarının tükenmişliği ve iş tatmini üzerine bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(12), 1-17.
- Altay, H., Akgül, V.** (2010). Seyahat acentaları çalışanlarının tükenmişlik düzeyi: Hatay örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl: 2010, Cilt: 7, Sayı: 14, s.87-112.
- Álvarez-García, J., González-Vázquez, E., Río-Rama, D., de la Cruz, M. and Durán-Sánchez, A.** (2019). Quality in Customer Service and Its Relationship with Satisfaction: An Innovation and Competitiveness Tool in Sport and Health Centers. *International journal of environmental research and public health*, 16(20), 3942.
- Arı, G. S. ve Bal, E. Ç.** (2008). Tükenmişlik kavramı: birey ve örgütler açısından önemi. Yönetim ve ekonomi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 131-148.
- Aslan, Ş.** (2018). Duygusal zeka, problem odaklı stresle başa çıkma, iyileşme ve duygusal tükenme ilişkileri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(31), 59-82.
- Atabay, E.** (2020). *Tükenmişlik ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi: Anaokulu öğretmenleri örnekleme* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Atay, F.** (2006). *Endüstri alanında çalışan bireylerin iş doyumunu düzeylerinin iş güvenliği alguları açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Bahar, E.** (2006). Tükenmişlik sendromu, otel işletmelerinde ön büro çalışanlarında bir uygulama (Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

- Bakan, H. ve Tombak, N.** (2014). İdari personelin tükenmişlik düzeylerinin sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi örneği. *The Journal of International Social Research*, 7(35), 681-695.
- Bal Çına, E., Sağlam Arı, G.** (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve ekonomi*, 15(1), 131-148.
- Başaran, İ.E.** (1991). Örgütsel Davranış. Ankara: Gül Yayınevi.
- Benligiray, S.** (2003). Ücret Yönetimi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bindesen, Z.V. ve Bindesen, M.A.** (2020). İnsan, spor ve felsefe (Spor felsefesine bir giriş). *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 22(4), 1302-2040.
- Bingöl, D.** (1997). Personel Yönetim. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Can, S. ve Koçak, E.** (2003). Erzurum ilinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi, *Atatürk Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, C. 5, S. 2.
- Can,H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş.** (1995). Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cemaloğlu, N. ve Kayabaşı, Y.** (2007). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile sınıf yönetiminde kullandıkları disiplin modelleri arasındaki ilişki. *Gazi University Journal of Gazi Educational Faculty (GUJGEF)*, (2).
- Cepeda-Carrión, I. and Cepeda-Carrion, G.** (2018). How public sport centers can improve the sport consumer experience. *International Journal of Sports Marketing and Sponsorship*.
- Çapri, B.** (2006). Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 62-77.
- Çapri, B.** (2013). Tükenmişlik ölçeği-kısa formu ile eş tükenmişlik ölçeği-kısa formu'nun türkçe uyarlaması ve psikoanalitik-varoluşçu bakış açısından mesleki ve eş tükenmişlik ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1393-1418.
- Çarıkçı, Y. H. ve Oksay, A.** (2004). Örgütsel yapı ve meslek farklılıklarının iş tatmini üzerindeki etkileri: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 157-172.
- Çavuşoğlu, G., Ünver, Ş., Doğan, E., İslamoğlu, İ. ve Özdemir, S.** (2015) Spor bilimleri fakültesi öğretim elemanları ile diğer fakülte öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması. *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi*, 10(1), 4-13.
- Çeviker, A. ve Atmaca, G.** (2020). Sosyo-demografik değişkenlerine göre spor merkezlerine üye kadınların mutluluk düzeylerinin incelenmesi. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(2), 103-112.
- Çutuk, S.** (2011). *Spor işletmelerinde mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi* (Yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Balıkesir.
- Dağlı Ekmekçi, Y.A., Işık İnan, Ö., Dikmen Çoban, F. N.** (2020). Tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Yüzme hakemleri üzerine bir inceleme. *İşletme Araştırma Dergisi*, 12(2), 1159-1175.

- Dalkılıç, M.** (2011). *İlköğretim öğrencilerinin sportif faaliyetlere katılım düzeyi ve iletişim becerileri arasında ki ilişkilerin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dalkılıç, M.** (2014). *Farklı bölgelerde çalışan beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının iş doyumunu* (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- De Beer, L. T. and Bianchi, R.** (2017). Confirmatory factor analysis of the maslach burnout Inventory. *European Journal of Psychological Assessment*.
- Demir, G.İ.** (2002). *Gençlik ve spor genel müdürlüğü merkez teşkilatında çalışan personelin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Kırıkkale.
- Demir, M ve Kemal F.** (2004). Spor Egzersizlerinin İnsan Organizması Üzerindeki Etkileri. *Gazi Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi*, 5(2), 109-114.
- Demircan, D., Demirhan, G.** (2004). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), 3-14.
- Demirsoy E.** (2009) *beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bolu.
- Denizli, U.** (2014). *İş stresi yönetimi, psikolojik iyilik halinin ve iş doyumunun geliştirilmesinde sportif faaliyetlerden yararlanılması* (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Devecioğlu, S., Çoban, B., Karakaya, Y. E. ve Karataş, Ö.** (2012). türkiye’de spor kulüplerinin şirketleşmeye yönelimlerinin değerlendirilmesi. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 10(2), 35-42.
- Dikici, A.M.** (2005). *Dönüştürücü liderliğin iş tatminine etkisi GAP bölgesi ve çevre illerde bir uygulama* (Yayınlanmamış doktora tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Doğan, B., Morali, S., Saracaloğlu, A. S.** (1997). Beden eğitimi bölümü öğretim elemanlarının yaşam ve iş doyum düzeyleri ile demografik değişkenleri arasındaki ilişkilerinin karşılaştırılması. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(3), 40-50.
- Doğan, H.** (2021). Spor işletmeciliği yönetiminde sayısal karar yöntemleri ve uygulamaları. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(21), 1-15.
- Doğan, M.** (2016). *Taekwondo antrenörlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Doğar, Y.** (1997). Türkiye’de Spor Yönetimi. Malatya: Öz Akdeniz Ofset.
- Dolaşır, S. ve Dolaşır, S.** (2006). Ankara üniversitesi beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğretim elemanlarının iş doyumunu. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(3), 103-109.
- Dolgun, U.** (2010). Tükenmişlik sendromu. *Örgütsel davranışta güncel konular*, 287-310.
- Donuk, B.** (2009). Özel ve kamu sektöründe görev yapan spor yöneticilerinin iş tatminlerinin karşılaştırılması. *Konya, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (21), 179-185.
- Dönmez K.H.** (2002). *Salonda ferdi spor yapan erkek milli takım sporcuları (judo, tekvando, jimlastik) ile salonda takım sporu yapan erkek milli takım sporcularının (voleybol, hentbol, badminton) durumluk kaygılarının*

karşılaştırılması (Yüksek lisans tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Kırıkkale.

- Durna, Ş.** (2021). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırıcı davranışlar ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). T.C. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Kahramanmaraş.
- Eğimli Temel, A.** (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Ekici, S., Belli, E., Çalışkan, S.** (2009). Gençlik Spor Genel Müdürlüğü taşra teşkilatı çalışanlarının iş doyumunu düzeyleri üzerine bir araştırma. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 85-95.
- Ekinci, G., Ahmet Faik, İ.** (2002). Spor işletmeciliği. Ankara: Nobel Yayınları.
- Eren, E.** (2000). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eronat, Z.** (2004). *İşletmelerde iş tatmini ve iş gücü devir hızı devir hızı problemlerinin çözümünde bir faktör olarak iletişim: kobilerde ampirik bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Eryücel, E.** (2008). *Türkiye'deki özel spor merkezlerinde çalışan personelin iş tatmin seviyeleri* (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Konya.
- Fessell, D. and Cherniss, C.** (2020). Coronavirus disease 2019 (COVID-19) and beyond: micropractices for burnout prevention and emotional wellness. *Journal of the american college of radiology*, 17(6), 746-748.
- Gençay, Ö. A.** (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765-780.
- Geri, S., Bahadır, T. K., Aydoğan, A., Ramazanoğlu, F.** (2008). Sakarya ilinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinde iş doyumunu. *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi*, 18-26. Erişim Adresi: https://arastirmax.com/tr/system/files/dergiler/182910/makaleler/3/2/arastirm_x_182910_3_pp_18-26.pdf.
- Gögercin, T.** (2017). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Gönen, T.** (2020). *Özel okullarda çalışan öğretmenlerin psikolojik sağlamlıkları ve iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi: Mardin ili Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Grint, K.** (1998). The Sociology of Work. USA: Blackwell Publishing.
- Gül, M., Soygüden, A., Gül, O.** (2019). Güreş hakemlerinin bazı değişkenlere göre iş doyumlarının analizi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 1-16.
- Gülşay, H.E.** (2006). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması (Kocaeli ili örneği). (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Güler M.** (2018). *Beden eğitimi öğretmenlerinin zaman yönetimi becerileri ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Bilim uzmanlığı tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Kocaeli.
- Güneş, C.** (2016). *Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin mesleki yeterliliklerinin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerine etkisinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Kahramanmaraş.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S. ve Kutanis, R. Ö.** (2009). çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: bir devlet üniversitesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 481-497.
- Gürbüz, S.** (2007). Kamu personelinin ücret tatmin seviyelerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(21), 240-260.
- Gürsel, M., Altınok, V., Keseci, G., Sürücü, A., Bozgeyikli, H., Negis, A.** (2003). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- İlkım, T. Y.** (2013). Türkiye'deki güreş hakemlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi (Yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Malatya.
- İşler, H., Dalkılıç, M., Çoban, M.** (2017). Ortaokul öğrencilerinin sportif faaliyetlere katılım düzeyi ve iletişim beceri düzeyleri arasındaki ilişki: Kilis ili örneği. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 138-153.
- İştar Işıklı, E. ve Arslan, T.** (2018). Sağlık alanında tükenmişliği konu alan lisansüstü tez çalışmalarının incelenmesi: 2000-2017 yılları. *Diyalektolog*, (17).
- Kale F.** (2017). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Niğde.
- Kalkan, F.** (2020). Öğretmenlerin öz yeterlik inançları ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki: Bir meta analiz çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 45(204).
- Karaaslan, İ.** (2020). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumlarının incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Gedik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Karaaslan, İ., Uslu, T. ve Esen, S.** (2020). Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Journal of Health and Sport Sciences*, 3(1), 7-18.
- Karaca, B., Balcı, V.** (2011). İlköğretim ve ortaöğretim beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini üzerine ampirik bir çalışma. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), 33-40.
- Karacaoğlu, K. ve Çetin, İ.** (2015). İş yükü ve rol belirsizliğinin çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: afad örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 5(1), 46-69.
- Karakullukçu, A.** (2013). *İnsan kaynakları yönetiminde iş doyumu: spor toto teşkilatı başkanlığı örneği* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Karakuş, K.** (2020). *Spor yöneticilerinin stratejik liderlik özellikleri ile çalışanların iş doyumu arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

- Karataş, Ö.** (2009). *Hentbol basketbol voleybol klasman hakemlerinin iş doyumu düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Elazığ Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Elazığ.
- Kargün, M., Albay, F., Cenikli, A., Güllü, M.** (2012). Türk futbol hakemlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Tokat, Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 3(2).
- Kaya, T.** (2018). *Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaygusuz, Ş.** (2018). *İstanbul ili avrupa yakası fitness antrenörlerinin tükenmişlik duygu durumu, stresle başa çıkma tarzları ile yardım arama tutumlarının incelenmesi* (Bilim uzmanlığı tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Kocaeli.
- Kayım, N.** (2018). Herzberg'in çift-faktör teorisi bağlamında motivasyon: Şeytan Marka Giyer filmi. *Nosyon: Uluslararası Toplum ve Kültür Çalışmaları Dergisi*, (1), 31-45.
- Kılınç P.** (2012). *Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğünde çalışan antrenörlerin iş doyumunun belirlenmesi* (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Kızıldaş, E.** (2017). *Kültürel değerlere göre karanlık lider algısının çalışan iş performansı etkisi üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koç, E.** (2019). *Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının iş doyumu ile paternalist liderlik arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koçak, E. ve Tunç, B.** (2020). İş doyumu ve çalışma yaşamında yalnızlık: Mersin Üniversitesi idari çalışanlarına ilişkin bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 2092-2112.
- Koustelios, A., Tsigilis, N.** (2005). Relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: A multivariate approach. *European Physical Education Review*, (11), 189-203.
- Köhler, L. S.** (2021). Job satisfaction and corporate fitness managers: an organizational behavior approach to sport management. *Journol Of Sport Management*, 2(2), 100-105.
- Kroupis, I., Kouli, O. Kourtessis, T.** (2019). Physical education teacher's job satisfaction and burnout levels in relation to school's sport facilities. *International Journal of Instruction*, 12(4), 579-592.
- Kurudirek, A.M.** (2014) *Örgütsel adalet algısı ve iş doyumu ilişkisi* (Doktora tezi). Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Erzurum.
- Küçük, S.** (2014). *Sağlık çalışanlarında iş doyumu ve iş doyumunu etkileyen stres faktörleri (akdeniz üniversitesi hastanesi laboratuvar teknikerleri örneği)* (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Lapa, T., Varol, R., Tuncel, E., Ağyar, E. ve Certel, Z.** (2012). Belediye'ye Ait Park Alanlarını Sportif Amaçlı Kullanan Bireylerin Katılımlarının ve Beklentilerinin İncelenmesi: Bornova Örneği. *Antalya: I. Rekreasyon Araştırmaları Kongresi Bidiri Kitabı*, 12-15.
- Lee, Y.H., Chelladurai, P.** (2017). Emotional intelligence, emotional labor, coach burnout, job satisfaction, and turnover intention in sport leadership. *European Sport Management Quarterly*, 18(4), 393-412.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P.** (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, (52), 397-422.
- Mercanlioğlu, Ç.** (2012). Örgütlerde performans yönetimi ile işgörenlerin motivasyonu arasındaki ilişki. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 41-52.
- Mirzelioglu, N., Doğu, G., Mirzelioglu, D.** (2003). Gsgm merkez örgütü yöneticilerinin iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi. *İ.Ü. Spor Bilimleri Dergisi*, (11), 29-34.
- Mitchell, S., Mitchell, S. A., Oslin, J. ve Griffin, L. L.** (2020). Teaching sport concepts and skills: A tactical games approach. Human Kinetics Publishers.
- Mumcu, H.E., Aligül, B., Karakullukçu, Ö.F. ve Paktaş, Y.** (2021). Büyükşehir Belediyelerinin Sportif ve Rekreatif Hizmetlerinin Niteliklerinin İncelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(36), 2841-2867.
- Mumcu, L.** (2014). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Trabzon.
- Orhan, E. B.** (2014). Liderlik algısının iş tatmini üzerine etkileri; firat üniversitesi örnek çalışması. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 249-276.
- Orhaner Gündüz, G.** (2016). *Banka çalışanlarında iş doyumunu ve iş doyumunun örgütsel bağlılığa etkisi* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Öktem, T.** (2020). *Bayburt ilinde görev yapmakta olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Spor Bilimlerinde Teori ve Araştırmalar.
- Özer, B.** (2019). *Spor İstanbul Genel Müdürlüğüne bağlı spor tesislerindeki yöneticilerin tükenmişlik düzeylerinin iş doyum düzeylerine etkisi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Özer, B.** (2020). *Spor İstanbul Genel Müdürlüğüne bağlı spor tesislerindeki yöneticilerin tükenmişlik düzeylerinin iş doyum düzeylerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Özğüven, İ. E.** (2003). Endüstri Psikolojisi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özkan, N.** (2002). *Takım çalışmasında iş tatmini ve otomotiv sektöründe bir uygulama*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Öztürk, Y. E.** (2020). A theoretical review of burnout syndrome and perspectives on burnout models. *Bussecon Review of Social Sciences* (2687-2285), 2(4), 26-35.
- Öztürk, G.** (2002). *Beden eğitimi öğretmenlerinde iş doyumunu* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Parvin, M. M., Kabir, M. M. N.** (2011). Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(9), 113-123.
- Patten, M. L. ve Newhart, M.** (2017). Understanding research methods: An overview of the essentials. Routledge.
- Peker, R.** (2002). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerine etki eden faktörler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 305-318.

- Polat, S.** (2006). *Spor işletmeleri çalışanlarında tükenmişlik durumu araştırması* (Yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Elazığ.
- Polat, S., Ramazanoğlu, F. ve Bahçeci, B.** (2007). Eğitim ve gelir durumlarına göre spor işletmeleri çalışanlarının tükenmişlik durumlarının araştırılması. *Doğu Bölgesi Araştırmaları*, 5(2), 97-101.
- Ramazanoğlu, F.** (2006). Gençlik ve spor taşra teşkilatı çalışanlarında iş doyumunu. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 291-299.
- Ramazanoğlu, M. O.** (2007). *Spor işletmelerinde çalışan personelin tükenmişlik durumunun incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Reche, C., De Francisco, C., Martinez-Rodriguez, A. ve Ros-Martinez, A.** (2018). Relationship among sociodemographic and sport variables, exercise dependence, and burnout: a preliminary study in athletes. *Anales de Psicología*, 34(2), 398-404.
- Rotstein, S., Hudaib, A. R., Facey, A. ve Kulkarni, J.** (2019). Psychiatrist burnout: a meta-analysis of Maslach Burnout Inventory means. *Australasian Psychiatry*, 27(3), 249-254.
- Rus, M., Sandu, M. L. Banariu, M. G.** (2016). Burnout syndrome at the employees in public institutions. *Romanian Journal Of Experimental Applied Psychology*, 7(1), 201-206.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M.** (2003). Örgütsel Psikoloji. Bursa: Ezgi Yayınları.
- Samadov, S.** (2006). *İş doyumunu ve örgütsel bağlılık: özel sektörde bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sargın AE., Özdel K., Utku Ç., Kuru E., Alkar ÖY., Türkçapar MH.** (2012). Sıkıntıya dayanma ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi* 1, 152-161
- Schwab, D. P., Heneman, H. G.** (1977). Age and satisfaction with dimensions of work. *Journal of Vocational Behavior*, 10(2), 212-220.
- Seker, S. E.** (2014). Bilişim Sistemleri ve Eşitlik Teorisi (Equity Theory). *Ybs Ansiklopedi*, 1(2), 22-25.
- Soyer, F., Can, Y., Kale, F.** (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3).
- Sutula, V.** (2018). General definition of the concept sports, *Journal Of Physical Fitness, Medicine & Treatment in Sports*, 4(4).
- Sürgevil Dalkılıç, O.** (2014). Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri (Cilt 2. Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Şahin, A. R.** (2020). *Eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve iş doyumunu arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şencan, N. S., Aydın, B., Yeğenoğlu, S.** (2017). Türk ilaç sanayinde çalışan yöneticilerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarına yönelik bir araştırma. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(2), 117-148.
- Şirin, P.** (2008). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Konya.

- Taşgın, Ö.** (2013). Gençlik ve spor genel müdürlüğü merkez ve taşra örgütü yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin iş doyum düzeylerine etkisi. *Selçuk İletişim*, 3(3), 170-175.
- Tekin, G., Görgülü, B.** (2018). Clayton Alderfer'in ERG Teorisi ve çalışanların iş tatmini. *Social Sciens Studies Journal*, 4(17), 1159-1566.
- Terekli, M.S.** (2015). Etkinlik Yönetimi. Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 2778. Ünite 4, ss. 87-88.
- Tın, U.** (2010). *Kamu çalışanlarının iş doyumunu* (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Sakarya.
- Tuna, M., Zafer, Ç.** (2013). Ankara'da görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Journal Of Sport Sciences*, 4(2), 60-78.
- Turan, M.** (2007). *Gençlik ve spor il müdürlüğünde çalışan personelin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi marmara örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Turkay, H., Mumcu, H. E., Çeviker, A., Güngöz, E. ve Özlü, K.** (2019). Beden eğitiminde temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeğinin türkçeye uyarlanması. *Gazi University Journal of Gazi Educational Faculty (GUJGEF)*, 39(2).
- Türkçapar, Ü.** (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler üzerinden iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu GEFAD/GUJGED*, 32(2), 331-346.
- Türkel, A.** (1998). İşletme Yöneticileri İçin: Toplam Kalite ve İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Türkmen Yayınları.
- Ulusoy, T., Esmer, Y. ve Dayı, F.** (2019). Spor işletmelerinde nakit yönetimi: bist'de bir uygulama. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(2), 1889-1905.
- Ünsal, P., Türetgen, İ. Ö.** (2005). Bir iş doyumunu ölçeği geliştirme çalışması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, (51), 43-55.
- Yapıcıoğlu, G.** (2019). *Sağlık çalışanlarında motivasyonla bağlantılı iş verimliliği düzeyinin ölçülmesi ve motivasyonu etkileyen faktörler* (Master's thesis, Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Yerlisu T.** (2006). Profesyonel futbol takımlarında görev yapan antrenörlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi (Gazi BESBD)*, 1(4), 43-55.
- Yerlisu, T., Çelenk, B.** (2008). Liglerde görev yapan voleybol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 87-93.
- Yeşilkaya, S.** (2005). *Organizasyonlarda iş arkadaşlığının iş doyumunu üzerine etkileri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Yıldırım, A., Uluöz, E., Dinç, F. Z., Abakay, U.** (2018). Hokey hakemlerinin iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Malatya İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi (İÜBESBD)*, 5(2), 67-85.
- Yürür, S. ve Ünlü, A. G. O.** (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(2).

EKLER

EK 1: Anket Formu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sayın katılımcı;

Bu çalışmada spor işletmelerinde çalışan bireylerde iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Çalışmada elde edilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı olarak kullanılacak ve kişisel bilgiler gizli tutulacaktır. Katılımda tamamen gönüllülük esası ve etik unsurlar göz önünde bulundurulmaktadır.

Katılım, katkı ve duyarlılığınız için şimdiden teşekkür ederim.

Hitit Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Aynur DEMİRTAŞ

- 1- Yaşınız: _____
- 2- Cinsiyetiniz: _____ Kadın () Erkek ()
- 3- Eğitim Durumunuz:
İlköğretim () Ortaöğretim () Yükseköğretim ()
Yüksek Lisans () Diğer ()
- 4- Medeni Durumunuz:
Evli () Bekar ()
- 5- Çalıştığınız kurumdaki göreviniz:
Antrenör () Spor/Sportif Eğitim Uzmanı () Halkla
İlişkiler ()
Cankurtaran () Destek Hizmetleri (Temizlik, Güvenlik vb.) ()
Diğer (_____)
- 6- Daha önce kaç farklı kurumda çalıştınız?
1 () 2 () 3 () 4 ve üzeri () Farklı kurumda
çalışmadım ()
- 7- Çalışmakta olduğunuzu kurumdaki çalışma yılınız: _____
- 8- Toplam Hizmet Yılınız: _____
- 9- Kurumda Çalışma Şekliniz:
Tam zamanlı/ Vardiyalı () Yarı Zamanlı ()
- 10- Çalışmakta olduğunuz kurumdaki konumunuz:
Memur () 4B () 4C () İşçi ()
Sözleşmeli/Taşeron ()
- 11- Kendinizi hangi sosyo-ekonomik düzeyde görüyorsunuz?
Alt Seviye () Orta Seviye () Yüksek Seviye ()
- 12- Çalışma ortamınızdan memnun musunuz?

- Evet () Hayır ()
- 13- Çalıştığınız kurumu bir bütün olarak düşündüğünüzde size sağladığı imkanlarını nasıl tanımlarsınız?
İleri () Ortanın Üstü () Orta () Ortanın Altı ()
Zayıf ()
- 14- Aktif egzersiz yapıyor musunuz?
Evet () Hayır ()
- Yanıtınız “Evet” ise; 15-16-17. soruları yanıtlayınız.**
- 15- Haftada kaç gün egzersiz yapıyorsunuz?
1-2 () 3-4 () 5 ve üzeri ()
- 16- Günde kaç dakika egzersiz yapıyorsunuz?
_____ dk
- 17- Genellikle hangi tür egzersizi tercih ediyorsunuz?
() Dayanıklılık (Aerobik) Egzersiz (Yürüyüş, koşu, bisiklet, yüzme vb.)
() Kuvvet Egzersizi (Fitness, ağırlık, şınav-mekik vb.)
() Esneklik Egzersizi (Plates, yoga, esneme vb.)
() Kombine Egzersiz

MINNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda belli bazı duyguları ve durumları içeren ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerde belirtilen duygu ve durumları yaşıyıp yaşamadığınızı düşünerek size en uygun olan sıklık sayısını her cümle için uygun olan kutucuğa işaretlemeniz gerekmektedir.

NO	DURUMSAL İFADELER	Çok Memnunum	Memnun	Kararsızım	Memnun Değilim	Hiç Memnun Değilim
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Tek başına çalışma olanağının olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından					
4	Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Üstlerin yönetim tarzı açısından					
6	Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7	Vicdanıma aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmamam açısından					
8	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından					

10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11	Yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12	Akademik kararların uygulamaya konması bakımından					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14	Terfi olanağımın olması açısından					
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17	Çalışma yerinin fiziki şartları bakımından					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşması açısından					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20	Yaptığım iş karşısında duyduğum başarı hissi bakımından					

MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıda belli bazı duyguları ve durumları içeren ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerde belirtilen duygu ve durumları yaşıyor yaşamadığınızı düşünerek size en uygun olan sıklık sayısını her cümle için uygun olan kutucuğa işaretlemeniz gerekmektedir.

NO	DURUMSAL İFADELER					
		Çok Memnunum	Memnun	Kararsızım	Memnun Değilim	Hiç Memnun Değilim
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Tek başına çalışma olanağının olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4	Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Üstlerin yönetim tarzı açısından					
6	Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7	Vicdanıma aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmamam açısından					
8	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11	Yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12	Akademik kararların uygulamaya konması bakımından					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					

14	Terfi olanağının olması açısından						
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından						
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından						
17	Çalışma yerinin fiziki şartları bakımından						
18	Çalışma arkadaşlarımın birbiriyle anlaşması açısından						
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından						
20	Yaptığım iş karşısında duyduğum başarı hissi bakımından						



EK 2. Etik Kurul Onayı



T.C.
HİTİT ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Sayı : 2019-241

28/11/2019

Konu: Başvuru Değerlendirme Sonucu

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Hasan Erdem MUMCU

Etik Kurulumuza yapmış olduğunuz başvurunuzla ilgili kurul kararımız ve ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Bilgilerinize rica ederim.

:

Başvuru Numarası	2019-125
Sorumlu Araştırmacı	Dr. Öğr. Üyesi Hasan Erdem MUMCU
Araştırma Başlığı	Spor İşletmelerinde Çalışan Bireylerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesi
Toplantı Tarihi	28/11/2019
Karar Numarası	2019-234

- Araştırma başvurunuz etik açıdan uygun bulunmuştur.
- Araştırmaya Kurum İzni/izinleri alındıktan sonra başlanması uygun bulunmuştur.
- Başvurunun, ekte belirtilen düzeltmelerin yapılması halinde tekrar değerlendirilmesine karar verilmiştir.
- Araştırma projesi etik açıdan uygun olmadığından başvurunun reddine karar verilmiştir.

