

Spor Tesisi Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyum Düzeyleri İle İlişkisi¹

DOI: 10.26466/opus.688985

*

Beyza Özer* – Engin Işık Abanoz** – Utku Gönener***– Ahmet Gönener ****

* Yüksek Lisans, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul/Türkiye

E-Posta: beyzaozerr94@gmail.com

ORCID: [0000-0002-8391-5171](https://orcid.org/0000-0002-8391-5171)

** Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Y. O, İstanbul/Türkiye

E-Posta: enginabanoz@hotmail.com

ORCID: [0000-0003-1198-9574](https://orcid.org/0000-0003-1198-9574)

*** Arş.Gör., Kocaeli Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Kocaeli/Türkiye

E-Posta: gonener.utku@gmail.com

ORCID: [0000-0002-6152-3353](https://orcid.org/0000-0002-6152-3353)

**** Öğr. Gör. Dr., Kocaeli Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Kocaeli/Türkiye

E-Posta: ahmetgonener123@gmail.com

ORCID: [0000-0003-3766-1016](https://orcid.org/0000-0003-3766-1016)

Öz

Çalışmamızda, spor işletmeleri yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri ile iş tatminleri arasındaki birlikteliğin incelenmesi amaçlanmaktadır. Çalışmanın evreni İstanbul bölgesinde yerel yönetimlere bağlı ve 2019 senesinde faal durumda görevde bulunan spor işletmeleri yöneticileri, örneklemini ise seçkisiz ve gönüllülük usulü ile çalışmamıza katılan 126 spor işletmeleri yöneticisi olarak görevde bulunan müdür ve müdür yardımcılarını katılmaktadır. Katılımcılarımıza demografik bilgi formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği içeren anket formu uygulanmaktadır. Tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenmişlik seviyesinin düşük düzeyde, kişisel başarı alt boyut puanının yüksek düzeyde, duyursızlaşma alt boyutunun ise orta düzeyde olduğu görülmektedir. İş tatmini toplam puanlarına göre katılımcıların iş tatminlerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Tükenmişlik ile tükenmişlik alt faktörleri arasında olumlu boyutta güçlü bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$, $\beta=0,664$, $\beta= 0,878$, $\beta =0,442$). İş tatmini ile iş tatmini alt boyutları arasında da olumlu ve güçlü ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$, $\beta=0,917$, $\beta= 0,909$). İş tatmini alt boyutları ile tükenmişlik alt boyutları aralarında istatistiksel bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$) Bütün tükenmişlik puanı ile iş tatmini bütün puanları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır ($p>0,05$). Sonuçlara bakıldığında, tükenmişlik ile iş doyumları arasında istatistiksel olarak bir ilişki bulunmamaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş doyumunu, tükenmişlik, spor yöneticileri

¹ Bu makale 1. Yazarın Yüksek Lisans Tezi'nden üretilmiştir.

The Relationship between Burnout Level and Job Satisfaction Level of Sports Facilities Managers

*

Abstract

In this study, it was aimed to investigate the relationship between burnout levels and job satisfaction of sports facilities managers. The universe of the research is composed of sports facility managers who are active in 2019 in the Istanbul region and actively functioning in 2019, and the sample is composed of 126 sports facility managers who participated in the research in a random and voluntary manner. A questionnaire including demographic information form, Minnesota Job Satisfaction Scale and Maslach Burnout Inventory was applied to the participants. Among the burnout subscales, the level of emotional exhaustion is low, the personal accomplishment subscale score is high, and the depersonalization subscale is medium. It was determined that the job satisfaction of the participants was high according to the job satisfaction total scores. There is a strong positive correlation between burnout and burnout sub-dimensions ($p < 0.05$, $\beta = 0.664$, $\beta = 0.878$, $\beta = 0.444$). There is a strong positive relationship between job satisfaction and job satisfaction sub-dimensions ($p < 0.05$, $\beta = 0.917$, $\beta = 0.909$). There was no statistically significant relationship between job satisfaction subscales and burnout subscales ($p > 0.05$). The relationship between total burnout score and job satisfaction total scores was not statistically significant ($p > 0.05$). As a result, there was no statistically significant relationship between burnout and job satisfaction.

Keywords: *Job satisfaction, Sport, Burnout, Sport managers*

Giriş

Yönetim, devlet kurumları, özel şirketler, yerel yönetimler, eğitim kurumları ve kuruluşları gibi kurumsal yapılarda olduğu gibi bir spor kulübü veya spor işletmeleri gibi her seviyedeki yapılanmada mevcuttur. İnsanların ortak hedeflere ulaşmak için ekipler halinde bir araya geldiği her durumda, her bireyin çabalarının etkili bir sonuca ulaşmak için koordine edilmesi çok önemlidir. Bu nedenle yönetim, grup içindeki insan, maddi, finansal ve geçici kaynakların başarılı bir şekilde yönlendirilmesini ve koordine edilmesini içerir, böylece kuruluş ve üyeleri tarafından belirlenen hedeflere belirli plan ve program çerçevesi içerisinde ulaşmak kolaylaşır. Örgüt içindeki bu tür yönetim işlerinden sorumlu olan bireyler gerçekten de yönetim görevleri yürütmektedir (Sánchez, Arturo ve Suárez, 2018). Spor sektöründe yer alan her türlü kurum ve tesislerde genel müdür, genel müdür yardımcısı, şube müdür ve yardımcıları, tesis müdür ve yardımcıları gibi yönetim pozisyonunda bulunan kişiler spor yöneticileri olarak tanımlanır. Spor yöneticilerinin ana görevlerinden biri, hem spor işletmeleri kullanıcılarının yani tesis üyelerinin, hem de spor eğitmenlerinin memnuniyetinin mümkün olduğunca yüksek kalmasını sağlamaktır. Spor yöneticileri insanlarla çok fazla yüz yüze geldiklerinden psikolojik, fiziksel ve zihin tükenmeleri yaşamakta ve bu yüzden iş tatminleri de azalmaktadır. Bu azalma, spor yöneticilerinin, iş arkadaşlarına, çevresine, aile ve insan iletişimini etkilemekte sorumluluk duyduğu işin işlevselliğini sağlamakta zorlanır. Spor yöneticilerinin veriminin azalması iş yerinin ve topluluğun ümidini etkilemektedir. Bundan dolayı, spor yöneticilerinin iş tatmini durumları önem arz eder (Taşgın, 2004, s.170). Öte yandan, kuruluşların yönetim modelleri, organizasyon tipleri, eğilimleri, çalışanların iş doyumunu konularında problemlerin giderilmesine yönelik yönetim uygulamalarının anlaşılması, rekabet avantajı elde edilmesine yardımcı olabilir. Bununla birlikte, bu anlayış kuruluş için verimliliği ve etkinliği garanti etmez, bu nedenle, edinilen bilginin yönetilmesi, kuruluş tarafından belirlenen hedeflere ulaşmak için uyum sağlamayı da içerecektir (Grimaldi Puyana, Perez Villalba, Bernal Garcia ve Sanchez Oliver,2018). Tükenmişlik kavramı ise hissi istekleri bulunan yerlerde fazla çalışmalardan dolayı, çalışanlara ve işteki durumlara karşı negatif bir tutum sağlar. Fiziki olarak tükenen ve ilerleme ile bağlantılı bir durum gibi tanımlanabilir. Tükenmişlik sorunu önce-

likle 1974 yılında Herbert Freudenbergr değerlendirmiştir (Marakoğlu, Kargın ve Armutlukuyu, 2013, s. 104). Maslach and Jackson (1986), tükenmişliği; Kişi; (a) hissizleşmek (tükenmişlik görüşü bireyler arası boyutu ve çalıştığı bireylere karşı mutsuz, sert, umursamaz bir durum özümser), (b) duygusal tükeniş (tükenmişliğin kişisel boyutu) ve duygusal yorgunluk (çalıştığı yerde yorgunluk ve fiziki hissizlik (uyku hali, üşüme, baş ağrıları)) ardından (c) şahsi muvaffakiyet durumu eksilmesi (olgunluk ve başarıda eksilme) olarak tanımlanmaktadır (Soysal 2011, s.15). Benlik hürmeti, sürekli halsizlik, biçare durumu ve ümitsizlik yok olmasıyla karakterize fiziki, duygusal ya da entelektüel bitme ile bilinen bir sorun şeklinde, kişinin mesleki hayatında ve başka bireylerle olan bağlantılarında olumsuzluk, duygusal tükenme gibi seçenekleri de vardır. Tükenmişlik kelimesi açıklamalarında iş yapanlar üstünde negatif durum ve sosyo-psikolojik yönleri olmaktadır. Tükenmek literatürde öncelik olarak sağlık ile sosyal hizmetler alanlarında araştırmalar yapılmış ve çalışılmıştır. Zira sağlık ve sosyal hizmet alanlarında, psikoloji ve davranışa göre hareketlerin fazlaca tükenmişliğe sebep olması durumunda incelemeler yapılmaktadır(Yakut, Gül Kapısız, Durutuna ve Evran. 2013, s. 1564). İş tatmini ismi en başta 1920'li senelerinde araştırıldı, ancak iş tatmininin ehemmiyeti 1940'lı yıllarda anlaşıldı. İş hayatı, çalışanlara sadece iş ile ilgili deneyimler kazandırmakla yetinmez, hem de her çalışma gününde beliren değişik duyguların yığılmasına da zemin olur. Bu tecrübeler neticesinde bireyin çalışmak için beyinsel ve hissi bir durumu olmaktadır (Eğimli 2009, s. 36). İş tatmini açıklaması, çalışma yerinin ait olduğu durumları ve çalışanların talepleriyle eşleştiğinde ve mesai yapan bireylerin hoşuna gittiğini belirlediğinde ortaya çıkan bir terimdir. İş tatmini açıklaması, çalışanların işlerini mutlu ve beğenili bir his olarak belirlemeleridir. İş doyumu "bir bireyin bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde elde etmek istediği şey olarak tanımlanan değerlerin" tanımlamasıdır. Çalışma ortamında ortaya çıkan bu durumlarının oranı fazlaştıkça iş tatmini de fazlaşır (Özaydın ve Özdemir 2014, s. 253).Yaptığımız çalışmada, spor işletmeleri yöneticilerinin tükenmişlik dereceleriyle işe olan tatminleri arasında bağlantıların tetkik edilmesi amaçlanmıştır.

Yöntem

Bu bölümümüzde, çalışmamızın hedefi, ehemmiyeti, genişliği, veri toplama araçları, verilerin analizinden bahsedilmektedir.

Araştırmanın amacı

Spor bilimlerinde iş tatmini, spor kuruluşlarında mesai yapan tesis yöneticilerine kadar herkesle ilgili önemli ve gerekli bir araştırmadır. Meslekte tükenmişlik de, buna benzer işletmelerde iş yapanlar üzerinde mühim olup, bu kuruluşlarda iş niteliğinin etkili olması, umumi olarak toplumu spora itmek ve başarıyı da bağlamaktadır. Bu sebep ile çalışmamızda, spor işletmeleri yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri ve iş tatmini seviyeleri arasındaki bağlantının incelenmesi amaçlanmaktadır. Spor işletmeleri yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri ve iş tatmini seviyeleri arasındaki ilişkinin incelenmesini hedefleyen bu çalışma ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışma olmuştur. İlişkisel çalışmalar her ne kadar gerçek anlamda bir sebebin var olduğunu ispatlamasa da bazı ileri düzey istatistik tekniklerinin değerlendirilmesiyle ilişkisel çalışmalarla sebep-sonuç bağlantısına ait çıkarımlarda bulunmak muhtemel olacaktır (Karaçam ve Pulur, 2019).

Evren ve örnekleme

Çalışmamızın evrenini İstanbul bölgesinde, 2019 senesinde çalışan spor tesis yöneticileri, örneklemini ise, gönüllülük yöntemine göre çalışmaya katılacak olan 126 spor tesisleri yöneticileri meydana getirecektir. Araştırmada bu çerçevede, bütün sayım örnekleme ve gönüllülük usulüne bağlı basit tesadüfi örnekleme yöntemlerinden faydalanmıştır. Bu sebeple, İstanbul bölgesinde yerel yönetimlerine bağlı spor tesislerinin müdür ve müdür yardımcısı pozisyonundaki yöneticilerine ulaşılarak, istekli olanlarla çalışma verileri toplanmıştır.

Veri toplama aracı

Çalışmamızda veri toplamak amacıyla 3 kısımdan oluşan anket kullanılmaktadır. Anketin 1. kısım demografik bilgileri kapsayan form, sonraki bölüm Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve üçüncü kısımda Minnesota İş Doyumu Ölçeği Kısa Formu kullanılmıştır.

Verilerin toplanması

Yöneticilere konuyla ilgili umumi bilgiler iletildikten sonra, çalışma anketine katılmaya gönüllü olup olmadıkları sorulmuştur. Çalışmaya katılmak için gönüllü bulunan spor işletmeleri yöneticilerine bundan sonra araştırma anket formu verilip herhangi bir soru olursa yanıtlamak için anketlerin bitimine kadar beklenmiştir. Araştırmada veri toplamak amacıyla demografik bilgileri içeren aşamadan oluşan anket, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği Kısa Formu kullanılmaktadır. Maslach tükenmişlik ölçeğinde bulunan ; 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20 no'lu maddeler duygusal tükenmeyi; 5, 10, 11, 15 ve 22 no'lu maddeler duyarsızlaşmayı; 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 ve 21 no'lu maddelerdeki tanımlamalarsa kişisel başarıyı hesaplamada kullanılan tutumları ifade etmektedir.(MTÜ) tükenmişliği üç alt kısımda ele alır. Hepsi 22 deyişte bulunan ölçekte tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük bireysel başarı olmakla beraber alt kısımlara bölünmektedir (Cronbach Alfa: Duygusal Tükenme = 0.83, Duyarsızlaşma = 0.71 ve Düşük Kişisel Başarı = 0.72). Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nde bulunan bütün ifadelere katılma derecesini gösteren şıklar vardır. 1-5 arasında puanlanan ölçekte; "kesinlikle katılmıyorum" şıkkı 1 puan; "katılmıyorum" şıkkı 2 puan; "kararsızım" şıkkı 3 puan; "katılıyorum" şıkkı 4 puan ve "kesinlikle katılıyorum" şıkkı 5 puan olarak değerlendirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye çevirme denemeleri Ergin (1992) tarafından sağlanmaktadır (Şıklar ve Tunalı, 2012, s.76). Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin üç kısımdan toplayabileceği puan oranları ve bu oranların karşılık belirttiği seviyeler Tablo 1'de yer almıştır (İnce ve Şahin,2015).

Tablo 1. MTE Puanlama Anahtarı

Tükenmişlik	Düşük Düzey	Orta Düzey	Yüksek Düzey
Duygusal Tükenme	0-16	17-26	27 ve üzeri
Duyarsızlaşma	0-8	9-13	14 ve üzeri
Kişisel Başarı	37 ve üzeri	31-36	0-30

Weiss, Davis, England ve Lofguist (1967) aracılığı ile çalışılan Minnesota İş Doyum Ölçeği Baycan (1985) aracılığıyla Türkçe'ye adepte ederek geçerlilik ve güvenilirlik araştırmaları yapılmaktadır (Cronbach alfa = 0,77). Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi ölçeği oluşturur.

Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte zıt puanlama maddesi yoktur. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, harici ve genel tatmin seviyelerini sınırlayıcı alanlara sahip 20 içerikten oluşmaktadır. Alt boyutlardan iç tatmini 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 maddelerden oluşmaktadır. Başarılı olmak, tanıma ve ya beğenilme, işin kendisi, işin yükleri, terfiyle birlikte görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin memnuniyetlerle ilgili maddeler oluşturmaktadır. Alt boyutlardan dışsal doyum ise 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 maddelerinden oluşmuştur. İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astları ile olan ilişkiler, çalışma durumları, beklenen maaş vb. öğelerden oluşturulmaktadır. Genel doyum ölçekte bulunan bütün maddeler 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 numaraları kapsamaktadır. Bir de Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin öncesine katılanlardan öğrenilmek için cinsiyet, yaş, unvan, iş tecrübesi ve öğrenim seviyesi gibi demografik bilgiler bölümü eklenmiştir (Yelboğa, 2007, s. 6). Weiss vd. (1967) Minnesota doyum ölçeğinin 20-100 aralığında puanlanan ve puan seviyesi arttıkça iş tatmininin arttığını gösteren bir ölçek olduğunu belirtmiştir ve puan seviyesi 25 ve altı düşük iş tatmini, 26-74 orta seviye iş tatmini ve 75 ve üzeriyse yüksek iş tatmini olarak göstermiştir (Koroğlu,2012). Demografik bilgi formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği Kısa Formu ölçekleri kullanılabilmesi için kurumların genel müdürlüğünden izin alınmıştır. Araştırma verileri araştırmacı tarafından toplanmıştır.

Verilerin analizi

Çalışmada biriktirilen verilerin analizi sırasında, SPSS 17.0 for Windows programı kullanılmaktadır. Nominal ve ordinal verileri tanımlarken Frekans Analizi, ölçüm parametrelerinin belirtilmesi amacıyla ortalama ile standart sapma değerleri kullanılmaktadır. Ölçek seviyelerinin ayırım analizi ve hipotez testlerinden başta, verilerin dağılımının normalliği amacıyla Kolmogorov Smirnov testi yapılmaktadır. Testin neticesinde normal dağılan parametrelerin ikili grup ayırımı Independent Samples T-testiyle, 2 ve fazlası grupların ayırımı One-Way ANOVA testi analiz etmektedir. Dağılmayan verilerin 2 li grup ayırımları için Mann Whitney-U testi, ikiden fazla grup ayırımında Krus-

kal Wallis-H testi uygulanmaktadır. Korelasyon çözümlemesi parametrik veriler için Pearson's Korelasyonu, nonparametrik veriler içinse Spearman's rho korelasyon analizi kullanılmıştır. Tüm analizler yüzde 95 emniyet aralığıyla gerçekleştirilmiştir.

Bulgular

Tablo 1. Çalışmaya Dahil Olan Bireylerin Bazı Demografik Özelliklere Göre Dağılımları

	Değişken	N	%
Cinsiyet	Erkek	118	93,7
	Kadın	8	6,3
Yaş Grubu	26-35 aralığı	59	46,8
	36-45 aralığı	56	44,4
	46 ve üzeri	11	8,7
Eğitim Durumu	Ön lisans	20	15,9
	Lisans	97	77,0
	Lisansüstü	9	7,1
Medeni Durumu	Evli	101	80,2
	Bekar	25	19,8
Aylık Gelir	4001-5000 TL aralığı	16	12,7
	5001-6000 TL aralığı	69	54,8
	6001 TL ve üzeri	41	32,5
Aile Tipi	Çekirdek aile	102	81,0
	Geniş aile	24	19,0
Mesleki Tecrübe	1-5 sene	34	27,0
	5-10 sene	57	45,2
	10-15 sene	35	27,8

Demografik bulgular

Çalışmada yer alan yöneticilerin yüzde 93.7'si erkek ve yüzde 6.3'ü kadındır. Genele bakıldığında erkeklerin fazlalıkta olduğu görülmüştür. Önümüzdeki dağılım, ülkemizde genelde erkek yönetici olduğu fikrine katılmaktadır. Araştırmaya ortak olan yöneticilerin yüzde 46.8'i 26-35 aralığı, yüzde 44.4'ü 36-45 ve yüzde 8.7'si 46 ve üstü yaşa sahiptir. Sonuçta ülkemizde olan spor kurumlarının yöneticilerinin demografisini desteklemektedir. Katılımcıların yüzde 15.9'u ön lisans, yüzde 77.0'si lisans ve yüzde 7.1'i yüksek lisans eğitimi almıştır. Araştırma örnekleminin yüzde 80.2'si (yani büyükçe bir bölümü) evli, yüzde 19.8'i ise bekarıdır. Çalışmaya dahil olan spor yöneticilerinin yüzde 12.7'si 4001-5000 TL aralığı, yüzde 54.8'i 5001-6000 TL aralığı, yüzde 32.5'i ise 6001 TL ve üstünde aylık maddi gelir kazanmaktadır. Aylık gelir çoğunlukla 5000 TL'nin üzerindedir. Katılanların yüzde 81.0'i çekirdek

aileye, yüzde 19.0'u ise geniş aileyle yaşadığı görülmüştür. Dağılımdan çekirdek aile fazla gözükmüş olsa dahi geniş aile seviyeleri mühim ölçüdedir. Araştırmaya dahil olan spor yöneticilerinin yüzde 27.0'si 1-5 sene arası, yüzde 45.2'si 5-10 sene arası, yüzde 27.8'i 10-15 sene süresi iş tecrübesine sahiptir. Genellikle orta düzeyde 5-10 yıl arası tecrübeli spor yöneticileri araştırmaya katılmıştır.

Tablo 2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Maddelerine Verilen Cevaplara İlişkin Sonuçlar

	Cinsiyet	N	Toplam	SS
Duygusal_Tükenmişlik	Kadın	8	15,56	3,47
	Erkek	118		
Kişisel_Başarı	Kadın	8	14,76	3,27
	Erkek	118		
Duyarsızlaşma	Kadın	8	10,69	1,80
	Erkek	118		
Tükenmişlik	Kadın	8	39,98	5,03
	Erkek	118		

Tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenmişlik seviyesinin düşük düzeyde, kişisel başarı alt boyut puanının yüksek düzeyde, duyarsızlaşma alt boyutunun ise orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 3. İş Tatmini Maddelerine Verilen Cevaplara İlişkin Sonuçlar

	Cinsiyet	N	Toplam	SS
İçsel Tatmin	Kadın	8	46,12	3,62
	Erkek	118		
Dışsal Tatmin	Kadın	8	45,95	1,87
	Erkek	118		
İş Tatmini	Kadın	8	92,07	4,83
	Erkek	118		

Araştırmamızda yer alan yöneticilerin iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatmin seviyelerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Bütün Tükenmişlik Seviyelerinin Demografiksel Özelliklere Göre Farkı Amacıyla Yapılan Analiz Sonuçları

	Toplam	SS	p
Cinsiyet			
Erkek	41,19	6,53	0.309
Kadın	38,50	5,26	
Yaş			
26-35	41,19	6,71	0.198
36-45	41,41	6,32	
46 ve üzeri	38,09	5,72	
Eğitim			
Ön lisans	42,55	7,88	0.679
Lisans	40,84	6,23	
Lisansüstü	39,56	5,73	
Medeni durum			
Evli	40,88	6,55	0.627
Bekar	41,56	6,22	
Aylık gelir			
4001-5000 TL aralığı	39,63	6,27	0.562
5001-6000 TL aralığı	40,99	6,72	
6001 TL ve üzeri	41,61	6,17	
Aile tipi			
Çekirdek aile	40,79	6,59	0.313
Büyük aile	41,96	5,97	
Mesleki deneyim			
1-5 sene	40,09	6,73	0.155
5-10 sene	42,30	6,48	
10-15 sene	39,83	5,99	

Toplam tükenmişlik seviyesi erkeklerde, 36-45 arası yaş aralığı olan katılımcılarda, ön lisans mezunu, bekar olup, aylık geliri 6001 TL ve fazla bulunanlarda, geniş aileyle yaşayan, 5-10 yıl meslek tecrübesi bulunanlarda daha yüksektir. Tüm gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 1.5 Tükenmişlik ile İş Tatmini Arasında İlişki için Uygulanan Korelasyon Analiz Sonuçları

	Tükenmişlik	Duygusal Tükenmişlik	Kişisel Başarı	Duyarsızlaşma	İş Tatmini	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin
Tükenmişlik	r	1,000	,664**	,878**	,442**	-,033	-,023
	p	.	,000	,000	,000	,712	,854
	N	126	126	126	126	126	126
Duygusal Tükenmişlik	r	,664**	1,000	,402**	-,141	-,015	-,033
	p	,000	.	,000	,114	,871	,714
	N	126	126	126	126	126	126
Kişisel Başarı	r	,878**	,402**	1,000	,439**	-,029	-,034
	p	,000	,000	.	,000	,751	,929
	N	126	126	126	126	126	126
Duyarsızlaşma	r	,442**	-,141	,439**	1,000	-,072	-,003
	p	,000	,114	,000	.	,421	,412
	N	126	126	126	126	126	126
İş Tatmini	r	-,033	-,015	-,029	-,072	1,000	,917**
	p	,712	,871	,751	,421	.	,000
	N	126	126	126	126	126	126
İç Tatmin	r	-,023	-,017	-,034	-,003	,917**	1,000
	p	,800	,850	,703	,971	,000	.
	N	126	126	126	126	126	126
Dışsal Tatmin	r	-,017	-,033	,008	-,074	,909**	,717**
	p	,854	,714	,929	,412	,000	,000
	N	126	126	126	126	126	126

Tükenmişlik ile tükenmişliğin alt seviye ilişkilerinde olumlu olarak kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır ($p < 0,05$, $\beta = 0,664$, $\beta = 0,878$, $\beta = 0,442$). İş tatmini ile iş tatmini alt boyutları arasında olan ilişkilerde olumlu olarak güçlü bir ilişki bulunmaktadır ($p < 0,05$, $\beta = 0,917$, $\beta = 0,909$). İş tatmini alt boyutları ve tükenmişlik alt boyutları arasında istatistiksel bir ilişki bulunmamıştır ($p > 0,05$). Toplam tükenmişlik puanı ile iş tatmini bütün puanları arasında ise ilişki bulunmamıştır ($p > 0,05$, $\beta = -0,033$).

Tartışma ve Sonuç

Araştırmamızda spor işletmeleri yöneticilerinin tükenmişlik ve iş tatmini se-

viyeleri araştırılarak, tükenmişlik düzeylerinin iş tatminini ne şekilde etki ettiği araştırılmıştır. Çalışmaya bu pencereden, spor işletmelerindeki yöneticilere anket uygulanarak tükenmişlik ve iş tatmini seviyeleri ortaya koyulmuş ve tükenmişlik ile iş tatmini arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Yapılan bir çalışmada, cinsiyete göre duygusal tükenme ($p=0.148$), hissizleşme ($p=0.074$) kişisel başarının ($p=0.218$) istatistiki olarak anlamlı seviyede farklılaşmadığını gösterilmiştir (Akkoç ve Tunç, 2015, s.16). Çalışmanın devamında yaş aralığında her üç tükenme seviyesi istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemiştir. Medeni duruma göreyse yalnızca bireysel başarı seviyesi anlamlı durumda farklılaşmıştır ($p<0.05$). Bireysel başarı seviyesinin yaşa göre anlamlı düzeyde değiştiği, 36 ve üst yaşlarda bulunanlarda en fazla seviyede olduğu, farklı boyutların ise anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir(Altay, Gönener ve Demirkiran, 2010, s.15). Aynı çalışmada medeni duruma ve mezun olunan seviyeye göre tükenmişlik seviyeleri arasında farklılık anlamlı değildir. Bir başka çalışmada, bireysel başarı seviyesi anlamlı bir derecede 51 ve üstyaşta daha fazla olduğu, ancak farklı seviyelerin anlamlı fark göstermediği belirtilmiştir(Ardıç ve Polatçı, 2008, s. 82). Denk durumlarda medeni durumlarını düşünürsek tükenmişlik seviyeleri anlamlı fark göstermemektedir. Bakan ve Tombak (2014)araştırmalarında, tükenmişliğin cinsiyete göre anlamlı fark göstermediğini, yaş ve medeni duruma göre duygusal tükenme seviyesinin farkının anlamlı olduğunu bildirmektedir. Benzer bir çalışmada tükenmişliğin boyutlarının medeni durumla anlamlı fark göstermediğini, medeni hale göre ise duygusal tükenmenin anlamlı bir seviyede bekarlarda fazla olduğunu gösterilmiştir (Cemaloğlu ve Şahin. 2007, s.71). Cengil (2010), tükenmişliğin bütün alt başlıklarının yaş, medeni hal ve çocukların sayısına göre anlamlı fark göstermediğini, ancak eğitim durumuna göre duygusal tükenmenin anlamlı derecede fark ettiği bildirmektedir. Çankaya (2017) ise araştırmasında yaşla ilgili bütün tükenmişlik seviyelerinin anlamlı derecede farklılaştığını, duygusal tükenme ve hissizleşmenin genç yaşlarda, bireysel başarının yaşı fazla olanlardan az olduğu göstermektedir. Çalışmada kazanılan sonuçlara göre tükenmişlik seviyesi erkeklerde, 36-45 arası yaşta bulunan katılımcılarda, ön lisans mezunu, bekar, aylık geliri 6001 TL ve daha fazla olan, büyük aileyle yaşayan ve 5-10 sene meslek tecrübesi bulunanlarda fazla seviyededir. Bireysel başarı seviyesi erkek katılımcılarda, 26-35 aralığı yaş olup, ön lisans mezunu, bekar, aylık geliri 6001 TL ve üstünde olan, büyük

aileyle yaşayan ve beş-on yıl meslek tecrübesi olanlarda daha fazladır. His-sizleşme seviyesi erkeklerde, 26-35 aralığı yaş, ön lisans mezunu, evli, aylık geliri 4001-5000 TL aralığı olanlarda, çekirdek aile ile yaşayan ve 5-10 yıl mes-lek tecrübesi olanlarda daha fazla seviyededir. Toplam tükenmişlik seviyesi erkek katılımcılarda, 36-45 arası yaş olan katılımcılarda, ön lisans mezunu, bekar, aylık geliri 6001 TL ve fazla olanlarda, büyük ailede ve 5-10 yıl mesleki deneyimi olanlarda daha fazladır. Araştırmamızda spor yöneticilerinin tü-kenmişlik düzeyinin demografik özelliklere göre anlamlı bir fark gösterme-diği tespit edilmektedir ($p>0.05$). Bütün olarak sonuçlara bakıldığında, de-mografik özelliklerin duygusal tükenme üzerinde gerekli bir etkisinin olma-dığı öne çıkmaktadır. Diğer taraftan literatürde çalışılan araştırmalarda, de-mografik özelliklere göre duygusal tükenmenin farklılık gösterdiği ve göster-medığı araştırmalarda mevcuttur (Işıkhan, 2016,s.382-383 ; Marakoğlu vd. 2013,s.107.; Özsoylu, Akyıldız ve Dursun, 2017,s.107-108.; Turgut vd. 2016, s.259-260 ; Yıldırım ve İçerli 2010, s.127-128; Yıldız ve Çolak 2018, s.622-624). Araştırma örnekleminin yöneticiler üstünde dikkat çekmiş olması ve yöneti-cilerin bütün olarak demografik özelliklerinin birbirlerine temas halinde ol-masının bu sonuçlar üstünde etkisi olduğunu söylemek doğrudur. Daha fazla örneklem sayısı ve daha değişik demografik yapıdaki gönüllülerden oluşturulan çalışmalarda, bu değişikliğin çok daha anlamlı duruma getiril-mesi incelenebilir. Javed vd. (2014) çalışmalarında, iş tatminin, tükenmişliğin belirtisi olan iş sadakatini ve işten ayrılma maksadı ile olumlu seviyede bir-likte olduğu bildirmektedir. Orhan ve Komşu (2016) araştırmalarında, iş tat-mini ve tükenmişlik arasında olumsuz düzeyde birliktelik olduğunu gözlem-lemiştir. Parvin ve Kabir (2011), araştırmalarında iş tatmini, iş şartları, maaş ve promosyon, adalet, iş güvenliği, işletme ve çalışanlarla birlikte anlamlı du-rumda etkilediğini göstermiştir. Araştırmada yapılan korelasyon analizinde, her ölçeğin boyutlarının kendi içinde anlamlı ilişkisi olması verilerle denkli-ğini öne çıkarırken, tükenmişlik ile iş tatmini arasında birliktelik anlamlı ol-maması ise demografik olarak birbirini andıran yönetici benzerliğini ifade et-miştir. Ülkemizde genel olarak yöneticilerin bir kurum ya da bakanlıkta bu-lunan, ilgili bakanlık ya da kurumun asli görevleri ile doğru bir şekilde, bir-biriyle ilişkilidir. Bu durumun çalışmamızın sonuçlarına da etki ettiğini söy-leyebiliriz.

EXTENDED ABSTRACT

The Relationship between Burnout Level and Job Satisfaction Level of Sport Facilities Managers

*

Beyza Özer – Engin Işık Abanoz – Utku Gönener – Ahmet Gönener
İstanbul Gelişim University, Kocaeli University

The concept of management is present in corporate structures such as public institutions, private companies, local administrations, educational institutions and organizations, as well as in structures at all levels such as a sports club or sports facility. Whenever people come together in teams to achieve common goals, it is essential that each individual's efforts are coordinated to achieve an effective result. Therefore, management involves the successful direction and coordination of human, material, financial and temporary resources within the group, thus making it easier to achieve the goals set by the organization and its members within a specific plan and program framework. Individuals in charge of such managerial work in the organization actually carry out managerial duties. Individuals in management positions such as general manager, deputy general manager, branch managers and deputies, facility managers and assistants in all kinds of institutions and facilities in the sports sector are defined as sports managers. One of the main duties of sports managers is to ensure that the satisfaction of both sports facility users, facility members and sports trainers remains as high as possible. Sports managers experience psychological, physical and mental burnout due to frequent encounters with people due to their profession, while their job satisfaction also decreases. While this decline is reflected in the sports managers, colleagues, environment, family and relationships, it cannot provide the functionality of the institution they are responsible for. The decrease in the performance of sports managers affects the expectations of the institution and the society. Therefore, job satisfaction levels of sports managers are important. On the other hand, understanding the management practices of organizations to solve the problems in management models, organization types, trends, and job satisfaction of employees can help to gain competitive advantage.

However, this understanding does not guarantee efficiency and effectiveness for the organization, so managing the acquired knowledge will also include adapting to achieve the goals set by the organization. The concept of burnout is defined as a situation related to the physical consumption and development of a negative attitude towards employees and life at work, resulting from long-term work in environments with intense emotional demands. Work life not only provides the staff with the experience of the profession, but also accumulates the different emotions that arise every work day. As a result of these experiences, a person has a mental and emotional attitude to work. The concept of job satisfaction is a term that arises when it matches the characteristics of the job and the requests of the employees and determines the satisfaction of the employee. The concept of job satisfaction is the result of individuals handling things as a positive and enjoyable feeling. Job satisfaction is a function of “values defined as what an individual consciously or unconsciously wants to achieve”. The higher the level of these values obtained in business life, the higher the job satisfaction. Job satisfaction or job satisfaction in sports sciences is an important concept for almost all segments of society, from plant workers to facility managers. Also, professional burnout is important for those working in such institutions, and the high quality of the service provided in these institutions may also affect the success of society in general towards sports. Therefore in this study, it was aimed to investigate the relationship between burnout levels and job satisfaction of sports facilities managers. The universe of the research is composed of sports facility managers who are active in 2019 in the Istanbul region and actively functioning in 2019, and the sample is composed of 126 sports facility managers who participated in the research in a random and voluntary manner. A questionnaire including demographic information form, Minnesota Job Satisfaction Scale and Maslach Burnout Inventory was applied to the participants. Among the burnout subscales, the level of emotional exhaustion is low, the personal accomplishment subscale score is high, and the depersonalization subscale is medium. It was determined that the job satisfaction of the participants was high according to the job satisfaction total scores. There is a strong positive correlation between burnout and burnout sub-dimensions ($p < 0.05$, $\beta = 0.664$, $\beta = 0.878$, $\beta = 0.444$). There is a strong positive relationship between job satisfaction and

job satisfaction sub-dimensions ($p < 0.05$, $\beta = 0.917$, $\beta = 0.909$). There was no statistically significant relationship between job satisfaction subscales and burnout subscales ($p > 0.05$). The relationship between total burnout score and job satisfaction total scores was not statistically significant ($p > 0.05$). As a result, there was no statistically significant relationship between burnout and job satisfaction.

Kaynakça / References

- Akkoç, İ. ve Tunç, H. (2015). Örgüt çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin araştırılması: Balıkesir İl Millî Eğitim Müdürlüğü örneği. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(34), 1-21. doi:10.31795/baunso-bed.645363
- Altay, B., Gönener, D. ve Demirkiran, C. (2010). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri ve aile desteğinin etkisi. *Fırat Tıp Dergisi*, 15(1), 10-16.
- Ardıç, K. ve Polatci, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama:GOÜ Örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Bakan, H. ve Tombak, N. (2014). İdari personelin tükenmişlik düzeylerinin sosyodemografik değişkenler açısından incelenmesi: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi örneği. *The Journal of International Social Research*, 7(35), 681-695.
- Baycan, A. (1985). *An analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cemaloğlu, N ve Erdemoğlu Şahin, D . (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15 (2), 463-484
- Cengil, M. (2010). Din görevlileri ve Kur'an kursu öğreticilerinin tükenmişlik Düzeleri. *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 10(1), 79-101.
- Çankaya, M. (2017). Özel hastane çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ve bir alan uygulaması. *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, 3(9), 1-15.
- Eğinli, A. T. (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.

- Grimaldi Puyana, M., Pérez Villalba, M., Bernal García, A. ve Sánchez Oliver, A. J. (2018). Comparative study of job satisfaction in workers with a degree in *Physical Activity and Sports Science*, 18(Supplement issue 3)1380-1385
- Işıkhan, V. (2016). *Çalışanlarda tükenmişlik sendromu*. 06 Şubat 2020 tarihinde http://www.solunum.org.tr/TusadData/Book/472/176201612828-32_Bolum_31_Tukenmislik.pdf adresinden erişildi
- İnce, N. B. ve Şahin, A. E. (2015). Maslach tükenmişlik envanteri-eğitimci formu'nu türkçe'ye uyarlama çalışması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2),385-399
- Javed, M., Balouch, R. ve Hassan, F. (2014). Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 120-140.
- Karaçam, A. ve Pular, A. (2019). Hakemlerin problem çözme becerileri ile öz yeterlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), 115-130.
- Köroğlu, Ö. (2012). İçsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: turist rehberleri üzerinde bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 275-289.
- Marakoğlu, K., Kargın, N. Ç. ve Armutlukuyu, M. (2013). Tıp fakültesi araştırma görevlilerinde tükenmişlik sendromu ve ilişkili faktörlerin değerlendirilmesi. *Genel Tıp Dergisi*, 1(1), 103-108.
- Maslach, C. ve Leither, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498 -512.
- Orhan, U. ve Komşu, U. C. (2016). Akademisyenlerde özyeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin, öğrenmeye yönelik tutuma ve iş tatminine etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(3), 1-18.
- Özaydın, M. M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri : Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özsoylu, S., Akyıldız, B. ve Dursun, A. (2017). Burnout levels and affecting factors in nurses working in a university hospital. *Turkish Journal of Pediatric Emergency and Intensive Care Medicine*. 4(1), 104-109.
- Parvin, M. M. ve Kabir, M. M. N. (2011). Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. *Australian Journal of Business and Management Research*. 1(9), 113-123.

- Sánchez, G. F. L., Arturo, F. J. B. B. Y., ve Suárez, D. (2018). Job satisfaction of sports instructors of tennis, padel and swimming. *Journal of Physical Education & Sport*, 18(Supplement issue 3), 1380-1385.
- Soysal, A. (2011). İş yaşamında tükenmişlik. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*. 10.08.2019 tarihinde <https://docplayer.biz.tr/6861881-Is-yasaminda-tukenmislik.html> adresinden erişildi.
- Şıklar, E , Tunalı, D . (2012). Çalışanların tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Eskişehir örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 33 ,75-84.
- Taşğın, Ö. (2004). Gençlik ve spor genel müdürlüğü merkez ve taşra örgütü yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin iş doyum düzeylerine etkisi. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 3(3), 170-175.
- Turgut, N., Karacalar, S., Polat, C., Kiran, Ö., Gültop, F., Türkmen Kalyon, S., ... Kaya, E. (2016). Uzmanlık eğitimindeki doktorlarda tükenmişlik sendromu. *Turkish Journal of Anesthesia & Reanimation*, 44(5),258-264.
- Yakut, H. İ., Gül Kapısız, S., Durutuna, S. ve Evran, A. (2013). Sağlık alanında çalışma yaşamında tükenmişlik. *The Journal of Gynecology - Obstetrics and Neonatology*. 10 (38) ,1564-1571.
- Yıldırım, M. H. ve İçerli, L. (2010). Tükenmişlik sendromu: maslach ve kopenhag tükenmişlik ölçeklerinin karşılaştırmalı analizi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2(1), 123-131.
- Yıldız, S. B. ve Çolak, U. (2018). Liderlik davranış tarzlarının örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimlerine etkileri: Seyahat acentaları üzerine bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 7(4), 607-632.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 4(2),1-18.

Kaynakça Bilgisi / Citation Information

Özer, B., Abanoz, E. I., Gönener, U. ve Gönener, A. (2021) Spor tesisi yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin iş doyum düzeyleri ile ilişkisi. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* , 17(36), 2957-2974. DOI: 10.26466/opus.688985