



**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



**ANKARA İLİNDEKİ ÖZEL SPOR MERKEZLERİNDE
ÇALIŞAN PERSONELİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Yalçın UYAR

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

DANIŞMAN

Yrd. Doç.Dr.Hakan SUNAY

2013- ANKARA

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**ANKARA İLİNDEKİ ÖZEL SPOR MERKEZLERİNDE
ÇALIŞAN PERSONELİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Yalçın UYAR

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Yrd. Doç.Dr.Hakan SUNAY

2013 – ANKARA

İÇİNDEKİLER

Kabul ve Onay	ii
İçindekiler	iii
Önsöz	vii
Çizelgeler	viii
1. GİRİŞ	1
1.1. Spor Tesisi Kavramı	3
1.2. Spor Tesislerinin Önemi	3
1.3. Özel Beden Eğitimi ve Spor Tesislerinin Nitelikleri	4
1.3.1. Özel Beden Eğitimi ve Spor Tesisi Açmak İçin İstenen Belgeler	6
1.3.1.2. Gerçek Kişilerden İstenecek Belgeler	5
1.3.1.3. Tüzel Kişilerden İstenecek Belgeler	7
1.3.1.4. Açılış İzninin Verilmesi	7
1.4. Spor Tesislerinin Sınıflandırılması	8
1.5. Spor Tesis İşletmelerinin Kuruluş Nedenleri	10
1.5.1. Spor Tesislerinin Planlanması	12
1.5.2. Spor Tesislerinin Yönetilmesi	14
1.6. Spor Tesis İşletmelerinde Hizmet	16
1.6.1. Spor Hizmetlerinin Yapısal Özellikleri	17
1.6.2. Spor Hizmetlerinde Kalite Modelleri	19
1.6.3. Spor Hizmetlerinde Personelin Önemi	19
1.7. Özel Spor Merkezleri	21
1.8. İş Doyumu Kavramı	23

1.8.1. İş Doyumu Tanımları	24
1.8.2. İş Doyumunun Ortaya Çıkışı	26
1.9. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	28
1.9.1. Bireysel Faktörler	28
1.9.1.1. Yaş	28
1.9.1.2. Cinsiyet	29
1.9.1.3. İş Deneyimi	29
1.9.1.4. Eğitim Düzeyi	30
1.9.2. Örgütsel Faktörler	30
1.9.2.1. İş Niteliği	31
1.9.2.2. Ücret	32
1.9.2.3. Yükselme Olanakları	32
1.9.2.4. Çalışma (İş) Arkadaşları	33
1.9.2.5. Çalışma Şartları	33
1.10. Kuramsal Temeller	34
1.10.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	34
1.10.2. Herzberg'in Güdülenme Kuramı	36
1.10.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı	37
1.10.4. Mc Clelland'ın İhtiyaç Kazanım Kuramı	38
1.11. İş Doyumuna Neden Olan Etkenler ve Sonuçları	39
1.12. İlgili Araştırmalar	40
1.12.1. İş Doyumu ile İlgili Farklı Alanlarda Yapılmış Bazı Araştırmalar	40
1.12.2. İş Doyumu ile İlgili Spor Alanında Yapılmış Bazı Araştırmalar	44
...	...
2. GEREÇ VE YÖNTEM	57
2.1. Araştırmanın Modeli	57
2.2. Araştırmanın Evreni	57

2.3. Araştırmanın Çalışma Grubu	57
2.4. Ölçme Aracı ve Verilerin Toplanması	58
2.5. Verilerin Analizi	59
2.5.1. Ölçeğin Madde-Toplam Test Korelasyon	61
2.5.2. Faktör Analizi	62
2.5.3. İş Doyum Ölçeği Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	64
2.5.4. İş Doyum Ölçeğinin Güvenilirlik Çalışması	64
...	...
3. BULGULAR	66
3.1. Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Bireysel Değişkenlere Göre Dağılımlarının İncelenmesi	66
3.2. Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Ölçek Sorularına Verdikleri Cevapların Dağılımlarının İncelenmesi	67
3.3. Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Bireysel Değişkenlere İlişkin Farklarının İncelenmesi	76
...	...
4. TARTIŞMA	85
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	110
5.1. Sonuçlar	110
5.2. Öneriler	116
ÖZET	119
SUMMARY	121
KAYNAKLAR	123
EKLER	135
Ek-1	135
Ek-2	151
Ek-3	152

Ek-4	154
Ek-5	155
Ek-6	156
ÖZGEÇMİŞ	157

ÖNSÖZ

İçinde yaşadığımız dünyanın yoğun ve stresli yaşamı, insanları psikolojik ve fizyolojik olarak yıpratırken bir yandan da onları yaşam pratiklerinden koparmaktadır. Bu durum ise insanları, rahatlayıp stres atmalarını sağlayacak ve iş yaşamının yoğun temposuna tekrar ayak uydurmalarını kolaylaştıracak aktiviteler aramaya sevk etmektedir. Bu ihtiyaç doğrultusunda sağlıklı yaşam ve spor adı altında bir çok etkinlik ortaya çıkmıştır. Bu etkinlikler girişimciler tarafından tüketici talepleri ile doğru orantılı olarak spor ve sağlık hizmetlerini aynı çatı altında bulabilecekleri özel spor merkezlerine dönüştürülmektedir. Özel spor merkezleri bugün ülkemizde ve dünyada hızla gelişen ve her geçen gün önemini daha da artırarak büyüyen bir sektör ve olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca bu merkezler, sağlıklı yaşam ve spor bilincinin gelişmesi ve sporun topluma yaygınlaştırılması noktasında da çok önemli bir yere sahiptir.

İş doyumunu, üzerinde pek çok çalışma ve araştırma yapılmış olan bir kavramdır. Ancak ülkemizde, spor alanında kamu sektörü bazında bir çok araştırma yapılmış olmasına rağmen özel spor sektörü üzerine pek az çalışma olduğu dikkat çekmektedir. Bu araştırma, Beden Eğitimi ve Spor Yükseokulu mezunlarının yanı sıra pek çok meslek grubuna da istihdam olanağı sağlayan bu merkezlerde çalışan personelin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır.

Yüksek lisans öğrenimim süresince, tez danışmanlığımı üstlenerek çalışmamın her aşamasında bilgisini, tecrübesini ve yardımlarını benden esirgemeyerek, bana yol gösteren değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Hakan SUNAY' a, tez konusunun seçiminde, fikir safhasında ve konunun ortaya çıkışında kıymetli zamanını ayırarak sabırla beni dinleyen ve cesaretlendiren değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Velittin BALCI' ya, tez aşamasında karşılaştığım zorluklarda uzmanlığını, değerli fikir ve görüşlerini benimle paylaşan, yol gösteren değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Oğuz ÖZBEK' e, araştırmanın analiz aşamasında, değerli zamanını ayırarak bana özveriyle yardımcı olan Araştırma Görevlisi Dr. Funda KOÇAK' a teşekkür ederim.

ÇİZELGELER

Çizelge 1.1.	Kullanım Biçimlerine Göre Spor Tesisleri	9
Çizelge 1.2.	Uygulanan Etkinliğe Göre Spor Tesisleri	10
Çizelge 1.3.	Toplam Tesis Paketi Yönetimi	16
Çizelge 2.4.1.	Ölçek Değerleri	58
Çizelge 2.4.2.	İş Doyumu Boyutları ve Boyutları Ölçen Maddelerin Dağılımları	59
Çizelge 2.5.1.1.	Ölçeğin Madde-Toplam Test Korelasyonları	61
Çizelge 2.5.2.1.	Veri Toplama Aracının Faktör Analizi Sonuçları	63
Çizelge 2.5.3.1.	İş Doyum Ölçeği Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	64
Çizelge 2.5.4.1.	Ölçeğin Geneli İçin Yapılan Güvenilirlik Çalışması	64
Çizelge 2.5.4.2.	İş Doyum Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin İç Tutarlılık Katsayıları	65
Çizelge 3.1.1.	Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Bireysel Değişkenlere Göre Dağılımları	66
Çizelge 3.2.1.	Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin İş Niteliği Sorularına Verdikleri Cevapların Dağılımları	68
Çizelge 3.2.2.	Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Ücret ile İlgili Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımları	70
Çizelge 3.2.3.	Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Çalışma Şartları ile İlgili Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımları	71
Çizelge 3.2.4.	Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Çalışma (İş) Arkadaşları ile İlgili Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımları	72
Çizelge 3.2.5.	Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Örgütsel Ortam ile İlgili Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımları	73
Çizelge 3.3.1.	Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Yaşlarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	76

Çizelge 3.3.2. Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Cinsiyete Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin t-Testi Analiz Sonuçları	78
Çizelge 3.3.3. Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Yaptıkları İşe Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	79
Çizelge 3.3.4. Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Sektörde Hizmet Verme Yıllarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	81
Çizelge 3.3.5. Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Çalıştıkları Spor Merkezinde Hizmet Verme Yıllarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	82
Çizelge 3.3.6. Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Eğitim Durumlarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	83

1. GİRİŞ

Spor, çağımız modern toplumlarının en yaygın ve etkili sosyal kurumlarından birisidir. Temel amacı; insanın beden, ruhen ve sosyal yönden gelişmesine katkı sağlamak olan spor, modern toplumu oluşturmada çok etkin bir sosyal olgudur (Yetim, 2000).

Spor bugünkü yapılış biçimine, ilk toplumlardan modern toplumlara doğru olan değişim içinde yaşam biçimi olma, estetik ve fizik güzellikleri yakalama, elitlere eğlence kaynağı olma, savaşa hazırlanma, soğuk savaşın aracı olma gibi bir kısım aşamaları geçerek gelmiştir. Bu değişim içinde spor, 20. yüzyıldan başlayarak, bilimsel çalışmalara açılmış, değişen toplumsal koşullar nedeniyle ekonomik bir yön kazanmaya başlamıştır. Bilim adamları, daha iyi sporcu yetiştirme ya da toplumsal yaşam içindeki rekabet ve ilerleyen teknik yaşama uyumu sağlama çabasının yanı sıra, insanın yaşam kalitesini yükseltebilme, stres ve depresyon ile başa çıkabilmesine yardımcı olma amacıyla da çalışmalar yapmaya başlamışlardır (Koruç ve Bayar, 1990). Sporun bu değişen ve dönüşen çehresi çok geçmeden sporun yeni bir iş kolu haline dönüşmesinin önünü açmış oldu. Sporun kitleleşmesi, toplumu eğlendiren önemli unsurlardan biri olarak değerlendirilmesi ve sağlıklı yaşamın temel parçalarından biri olarak ele alınması gibi faktörler ile beraber sporun ekonomik yapısının büyümesi kısa içinde gerçekleşti. Fitnes, spor, sağlıklı yaşam ve rekreasyonel etkinlikler gibi günlük spor aktiviteleri içerisinde aktif ve pasif spor katılımı her geçen gün artmaktadır. Sporun böylesi önemli bir şekilde günlük yaşam içerisine dâhil olması bir pazar ve bunun doğal sonucu olarak bir endüstri kavramını da beraberinde getirmektedir (Uslu, 2012). Spor açık veya kapalı alanlarda, araçlı veya araçsız, hafif veya sert, ferdi veya gruplu, zamana karşı veya zaman önemli olmadan, özellikleriyle çeşitliliği, değişkenliği ve toplumsallığıyla insanlara birçok alternatifler sunabilmektedir (Karaküçük, 1999). Bu özellikleri sayesinde çok kısa bir süre içinde spor etkinliklerine

yönelik artan talep, işletmelerin spor ürünlerine ve sporun işletme faaliyetlerinde kullanılmasına neden olmuştur. Pazarın oldukça hızlı büyüyor olduğunu gören işletmeler, daha ticari şekilde düşünmeye başlamış ve spor ürünlerini tüketicilerin istek ve ihtiyaçlarına göre çıkarmaya veya uyarlamaya başlamışlardır (Argan, 2012). Sektörler içerisinde bireylerin ihtiyacına göre boş zaman organizasyonları ve malzemeleri oluşturularak bireylerin hizmetine sunmaya başlamışlardır. Hizmet olarak sunulan boş zaman organizasyonları ve malzemeleri bireyler tarafından tüketilerek oldukça büyük bir ekonomik gücü ortaya çıkarmaktadır. Ortaya çıkan bu ekonomik güç spor sektörünün daha da güçlenmesine ve çeşitlenmesine sebep olmaktadır (Kocaekşi, 2012). Spor endüstrisi, sadece araç ve gereçlerin teminini değil, aynı zamanda spor etkinliklerinin yapılacağı tesisleri de sunar. İster profesyonel olsun, ister amatör olsun, kişilerin hem takımlar düzeyinde, hem de kişisel olarak spor etkinliğine katılımı için gerekli fiziki tesislerin sunumu spor endüstrisi tarafından gerçekleşir. İnsanlar sadece spor etkinliklerini izlemezler. Sağlık nedenleriyle direkt olarak katılım da gösterebilirler. Spor endüstrisi, spor ve egzersiz etkinlikleri için gerekli olan veya ihtiyaç duyulan araç ve gereçleri sunar. İster kişilerin satın alarak evlerinde kullandıkları olsun, ister bir egzersiz salonunda kullanılsın, sonuçta sağlık amaçlı olarak araç gerecin spor tüketicisine sunulması gerekmektedir ve spor endüstrisi söz konusu araç ve gereçleri sağlamaktadır (Argan, 2012). Büyük bir hızla genişleyen spor endüstrisi çok yönlü talepleri de beraberinde getirmiştir. Sporun bu çok yönlü yelpazesi sayesinde spor etkinlikleri de kendi içinde katılıma dayalı ve izleyiciye yönelik spor hizmetleri olarak iki geniş küme altında sınıflandırılmıştır (Yıldız, 2009). Rekreasyon ve fitnes merkezlerinde sunulan hizmetler katılıma dayalı spor hizmetlerine, stadyumda gerçekleştirilen spor müsabakasına (örneğin futbol) yönelik veya çok branşlı bir spor organizasyonuna (örneğin olimpiyat) yönelik hizmetler ise izleyiciye yönelik hizmetlere örnek olarak verilebilir (Biçer, 2008). Bu hizmetler ister katılıma dayalı, ister izleyiciye yönelik olsun bu aktivitelerin yapılabilmesi için spor tesislerine ihtiyaç vardır.

1.1. Spor Tesisi Kavramı

Günümüzde sportif aktiviteler bir çok yapı ve alanda yapılabilmektedir. Bu itibarla günümüzde bir çok yapı, sportif aktivitelerin çeşitliliği ve buna bağlı olarak sportif uygulama alanlarının nitelik değiştirmesi gibi nedenlerden dolayı spor tesisi olarak ele alınabilmektedir (Sunay, 2009) Spor tesisi kavramı spor hizmeti üreten, bu amaç için belirlenmiş ve gereğince donatılmış her türlü spor alanını tanımlamak için kullanılmaktadır. Spor hizmetleri, spor endüstrisini oluşturan önemli parçalardan biri olarak kabul edilir ve spor etkinliklerinin yapıldığı spor tesisleri de spor hizmetleri içerisinde önemli bir unsur olarak yer alır (Katırcı, 2012). Spor tesisi kavramını içerisinde sportif aktivitelerin yapıldığı her türlü yapı (stadyum, pist, saha, salon, veledrom vs.) olarak tanımlanabilmektedir. Bir başka ifadeyle, spor tesisleri, spor faaliyetlerinin yapıldığı, sporcuya ve spor severlere hizmet sunan mekanlardır (Güçlü, 1998).

1.2. Spor Tesislerinin Önemi

Giderek nüfusu artan dünyamızda, düzensiz şehirleşme ve karmaşık endüstrileşmenin oluşturduğu yerleşim merkezlerinde iç içe yaşayış, toplumu oluşturan insanları da etkilemekte ve bu karmaşanın ortasında kalmış olan insanlar çeşitli bunalımlara sürüklenmektedir. Gelişen ve büyüyen teknolojiyle birlikte, her geçen gün insan emeğine duyulan ihtiyaç azalmış, dolayısıyla daha az çalışır durumda olan ve daha fazla boş zamana sahip insanlar ortaya çıkmıştır (Yaman ve ark., 2004). Boş zamandaki bu artış, bireylerin daha etkili ve planlı özellikler sergileyen boş zaman kullanımı ihtiyacını doğurmaktadır (Kocaekşi, 2012). Bu anlamda, toplumlardaki istek ve ihtiyaçlar göz önüne alınarak, hem herkes için spor ve hem de performans sporlarının yapılmasına uygun ve yaygın spor tesislerinin yapımı ve kullanımı önem kazanmaktadır. Bir ülkenin sporda başarılı olması, eğitim, bilim ve teknolojik gelişmelerinin yanında; toplumun ekonomik gelişmişliği ve

politikaları ile ilişkili olmaktadır. Bu ilişki çerçevesinde; spor dinamik ve sağlıklı bir gençlik yetiştirmede, mutlu insanların yaşadığı bir toplum oluşturmada vazgeçilmez bir faaliyet olarak ülkelerin daima gündemindedir (Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2000). Sporun kitlelere yayılması ve herkesin spor yapabilmesi ancak spor tesisleri politikalarının güncelleştirilmesi ile bütün ülke genelinde dengeli bir dağılımın ve aktif olarak her yaştaki insana spor yapma imkanı veren çok amaçlı, halkın sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel yapısına yönelik spor saha ve tesislerinin, uygun araştırma ve planlama sonucu yapılmasıyla mümkün olacaktır (Ceyhun ve Serarlan 2000). Ülkelerin halkına en iyi şekilde spor hizmeti vermesi, yaptığı spor tesislerinin sayısı ve kullanılabilirliği gibi kriterlerle ölçülür (Ayan, 2002). Sporun yaygınlaştırılmasında hayati önem taşıyan spor tesislerinin belli bir politika çerçevesinde (hem yapım aşamasında, hem de işletme aşamasında) ele alınması gerekmektedir. Dolayısıyla bu konuda belirlenecek bir politikanın etkili olabilmesi için toplumun spora ilişkin beklenti ve ihtiyaçları, eğitim ve tercihlerinin öncelikle araştırılması gereken hususlar olarak belirlenmelidir (http://mevzuat.meb.gov.tr/html/23847_0.html). Ancak günümüzde sporun kitlelere yaygınlaştırılması ve sürekli başarının elde edilmesi spor tesislerinin varlığı kadar tesislerin yeterliliğine, planlamasına, ve doğru işletilmesine bağlıdır. (Sunay, 2009)

Ülkemizde özel spor tesisleri 15.10.1999 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan Özel Beden Eğitimi ve Spor Tesisleri Yönetmeliği esasınca kurulur ve bu yönetmelik uyarınca faaliyet gösterir. Aşağıda özel beden eğitimi ve spor tesisleri yönetmeliğince belirlenmiş olan özel beden eğitimi ve spor tesislerinin nitelikleri yer almaktadır.

1.3. Özel Beden Eğitimi ve Spor Tesislerinin Nitelikleri

- Kullanım alanı 8 m²'den az olmamak üzere en az bir soyunma odası, bayan ve erkek sporcuların birlikte çalışacağı tesislerde en az iki soyunma odası bulunması, spor yapanlara yetecek kadar soyunma dolabı veya askılık bulunması, odaların aydınlatma ve havalandırma

sisteminin bulunması, ısının 18 °C derecede olması ve hijyenik şartları taşıması,

- Kullanım alanı 15 m²'den az olmamak üzere en az bir dinlenme salonu bulunması, dinlenme salonu zeminin halıfleks, parke ve benzeri maddelerle kaplanması, salonun ısısının, aydınlatılmasının ve havalandırılmasının yeterli seviyede olması,
- Bayan ve erkek sporcuların birlikte spor yaptığı tesislerde en az iki duş ve iki tuvaletin soyunma odalarının içinde bulunması,
- Tesiste çalışma yapıldığı sürece duşların sıcak suyunun bulunması,
- Tesiste spor çalışmasının yapıldığı yerin ısısının 18 °C altına düşmemesi, çalışma alanının sporcu sayısına göre yeterli seviyede olması,
- Tesis zemininin yapılan spor dallarının özelliğine göre tahta, parke, sunta, halıfleks ve benzeri malzemelerle kaplanmış olması, açık tesislerde yapılan spor dallarının özelliğine göre zeminin; ilgili federasyonlarca öngörülen çim, asfalt, beton ve buna benzer malzemelerle kaplanmış olması,
- Tesiste yangın ve tabii afetlere karşı yangın söndürme ve benzeri aletlerin hazır bulundurulması,
- Çalışma sırasında fiziki darbeleri önleyici tedbirleri sağlamak için çalışma alanında tehlike arz eden keskin kenarların sivri uçlarının darbeyi hafifletici yumuşak malzemelerle kaplanmış olması ve direk, sütun, hendek, çukur, toprak yığını, ağaç ve benzeri engellerin bulunmaması,
- Çalışma esnasında her spor dalıyla ilgili, çalışma gurubunda bulunan sporcu sayısına yeterli olmak üzere spor malzemesi ve yardımcı aletlerin bulundurulması,
- Özel beden eğitimi ve spor çalışmaları yapılacak tesisin bütün ünitelerinin genel sağlığa aykırı şartları taşıyamaması,
- Özel spor tesisinde yapılacak faaliyet esnasında gürültü, kirlilik gibi nedenlerle çevrenin rahatsız edilmemesine yönelik her türlü tedbirin alınmış olması.

- Engellilere ve sporcuların can güvenliğine yönelik tedbirlerin alınması zorunludur (http://mevzuat.meb.gov.tr/html/23847_0.html).

1.3.1. Özel Beden Eğitimi ve Spor Tesisini Açmak İçin İstenen Belgeler

Aşağıda özel beden eğitimi ve spor tesisini açmak için gerçek ve tüzel kişilerden istenen belgeler yer almaktadır.

1.3.1.2. Gerçek Kişilerden İstenecek Belgeler

- Tesisin adı ve adresi ile uygulanacak spor dallarını belirtir dilekçe,
- Tesis işletmecisinin T.C. kimlik numarası,
- Tesis sahibi veya vekâlet edecek olan tesis sorumlusunun açık adresi ile adli sicil beyanı,
- Adres beyanı,
- Üç adet vesikalık fotoğraf,
- Faaliyette bulunulacak her spor dalının çalıştırıcısına ait antrenör, masör veya diğer eğitimcilerle yapılan bir yıllık sözleşmenin ilgili federasyon veya il müdürlüğünden tasdikli sureti,
- Tesisin onaylı 1/100 ölçekli planı,
- Belediyelerce verilecek işyeri açma izin belgesi, itfaiye raporu, illerde il sağlık müdürlüğü, ilçelerde ilçe sağlık müdürlüğü raporu ve mahallin güvenlik teşkilatından alınacak genel güvenlik ve asayiş açısından kolluk kuvveti görüşü,
- Faaliyette bulunulacak spor dalları federasyonlarınca düzenlenecek yeterlilik belgesi.
- Tesis açmak için başvuruda bulunan kişilerin; taksirli suçlar hariç olmak üzere, 2 yıldan fazla ağır hapis veya hapis veyahut Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla, zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyet kırıcı

suçlardan veya istimal ve istihlak kaçakçılığı suçlarından dolayı hürriyeti bağlayıcı ceza almamış olması veya genel adap ve aile düzenine karşı işlenen suçlardan dolayı hükümlü bulunmaması şarttır.

1.3.1.3. Tüzel Kişilerden İstenecek Belgeler

Tüzel kişilerden aşağıdaki belgeler istenir.

- Kuruluşun, tesisin adı ve adresi ile uygulanacak spor dallarını belirtir dilekçe,
- Tesis sorumlusu veya vekâlet edecek olan tesis amirinin açık adresi ve adli sicil beyanları,
- Faaliyette bulunulacak her spor dalının çalıştırıcısına ait antrenör, masör veya diğer eğiticilerle yapılan bir yıllık sözleşmenin ilgili federasyon veya il müdürlüğünden tasdikli sureti,
- Tesisin tasdikli 1/100 ölçekli planı,
- Belediyelerce verilecek işyeri açma izin belgesi, itfaiye raporu, il sağlık müdürlüğü raporu ve kolluk kuvvetlerinden alınacak genel güvenlik ve asayiş açısından kolluk kuvveti görüşü,
- Faaliyette bulunulacak spor dalları federasyonlarınca düzenlenecek yeterlilik belgesi,
- Tesis açmak isteyen tüzel kişilerin şirket ise ünvanı ve ticaret sicil numarası, dernek tüzüğü veya vakıf senedinin yayınlandığı gazetenin bir nüshası.

1.3.1.4. Açılış İzininin Verilmesi

Gerçek ve tüzel kişilerin yukarıda belirtilen belgeleri il müdürlüğüne vermelerinden sonra tesisin hizmete açılması için komisyonca yerinde tetkik

edilerek gerekli şartları taşıyıp taşımadıklarına dair bir tutanak düzenlenir. Tesisin bu Yönetmelik hükümlerine uygun görülmesi halinde başvuru sahibinden alınan belgeler en az dört dosya olarak hazırlanır. Yeterlilik belgesi düzenlendikten sonra valinin onayına sunulur. Valinin onayını müteakip açılacak tesisin özelliği ve ilin gelişmişlik düzeyi göz önüne alınarak; Genel Müdürlükçe tespit edilecek tescil ücreti tesis sahibinden tahsil edilir. Tahsil edilen ücretin % 50'si Genel Müdürlük hesabına, % 50'si de il müdürlüğü hesabına yatırılır. Tesis sahibinin tesisin açılışından vazgeçmesi halinde tahsil edilen tesis ücreti iade edilmez.

Bütün belgelerin tamamlanması ve açılış izni vermesinden sonra Özel Beden Eğitimi Ve Spor Tesisleri Çalışma İzni Belgesi (Ek 6) Gençlik ve Spor İl Başkanlığınca düzenlenir ve işleticiye verilir. Bu belgenin verilmesinden sonra tesis faaliyete başlamış sayılır. (http://mevzuat.meb.gov.tr/html/23847_0.html).

1.4. Spor Tesislerinin Sınıflandırılması

Spor tesislerini birçok şekilde sınıflandırabiliriz. Spor yönetimi literatürü içerisinde kullanım amacına, uygulanan etkinliğe, mekân ve eylem özelliğine ve spora hazırlık sağlama amacı güden tesis tipine bağlı olarak çeşitli sınıflandırmalar mevcuttur.

- Tek Amaçlı Spor Tesisleri: Bazı spor tesisleri sadece tek bir spor dalının uygulanabilmesi için yapılan ve faaliyet gösteren tesislerdir. Bu tesisler, tek amaçlı spor tesisleri olarak tanımlanır.
- Tek Alana Yönelik, Tek Amaçlı Spor Tesisleri: Bazı spor tesisleri ise içerisinde uygulanan tek bir spor branşı olmamasına rağmen bu sporları ya da su sporları gibi tek bir spor alanının uygulanmasına olanak tanıdığı için tek alana yönelik, tek amaçlı spor tesisleri olarak tanımlanmaktadır. Örneğin; buz sporları salonunda buz hokeyi, curling, buz pateni ya da artistik buz pateni gibi çeşitli spor branşları uygulanabilir.

- **Çok Amaçlı Spor Tesisi:** Spor tesisi içerisinde birden fazla spor branşı ya da etkinlik uygulanabiliyorsa, bu spor tesisi, kullanım amacına bağlı olarak çok amaçlı spor tesisi olarak ifade edilir. Günümüzün büyük spor kompleksleri çok amaçlı spor tesislerine örnek olarak gösterilebilir. Bu tesislerde konserlerden, motokros yarışlarına, sirklerden, çeşitli spor şovlarına kadar birçok farklı etkinlik uygulanabilmektedir.
- **Geleneksel Olmayan Spor Tesisi:** Son yıllarda spor dünyası içerisinde bazı spor branşlarına yönelik kayda değer bir ilginin olduğu görülmektedir. Özellikle macera sporlarına yönelik tüm dünyada artan bir ilgi söz konusudur. Bu ilgi, doğal olarak macera sporlarına yönelik spor tesisi inşasını hem sayısal hem de yapısal olarak etkilemektedir. Geleneksel olmayan spor tesisi olarak tanımlayabileceğimiz bu tesislere örnek olarak kapalı kaya tırmanışı merkezleri, paten sahaları ve snowboard parkları gösterilebilir. Kullanım biçimlerine göre spor tesislerinin sınıflandırılması çizelge 1.1. içerisinde özetlenmiştir (Ammon ve Stotlar, 2007, Akt: Katırcı, 2012).

Çizelge 1.1. Kullanım Biçimlerine Göre Spor Tesisleri

Tesis Tipi Örnek	Örnek
Tek Amaçlı	Golf Sahası
Tek Alana Yönelik Tek Amaçlı	Buz Sporları Salonu
Çok Amaçlı	Stadyum
Geleneksel Olmayan	Paten Parkı

Kaynak: (Ammon ve Stotlar, 2007, Akt: Katırcı, 2012)

Ramazanoğlu ve Ramazanoğlu (2000), ise spor tesislerini çok amaçlı tesisler ve tek amaçlı tesisler olmak üzere iki ana başlık altında toplamıştır. Spor tesislerini sınıflandırmanın yollarından biri de tesis içerisinde uygulanan

etkinliğe bağlı olarak bir sınıflandırma yapmaktır. Çünkü tesis içerisinde uygulanan etkinlik spor tesisinin yapımından yönetimine kadar birçok unsuru etkileyecektir. Örneğin; bir fitness salonunda buz hokeyi müsabakası düzenlenemeyeceği gibi, motor sporları yapılan bir tesiste seyircilerin oturma düzeni de yüzme havuzu çevresindeki oturma düzeni ile aynı olmayacaktır. Bu nedenden dolayı etkinliğin tipine ve şekline göre spor tesislerini sınıflandırmak etkili ve basit yollardan biridir (Goldfine ve Sawyer, 2005, Akt: Katırcı, 2012)

Çizelge 1.2. Uygulanan Etkinliğe Göre Spor Tesisleri

Etkinlik	Tesis Tipi
Macera Sporları	Adrenalin Sporları Salonu, Macera Sporları Merkezi
Amerikan Futbolu	Arena, Stadyum, Saha, Park, Coliseum
Beysbol	Beysbol Parkı, Saha, Park, Coliseum
Basketbol	Arena, Spor Merkezi, Spor Evi, Spor Salonu
Konserler	Arena, Coliseum Spor Evi, Spor Salonu
Sirkler	Arena, Coliseum Spor Evi, Spor Salonu
Kır Koşusu	Açık Alan Parkurları
Fitness	Spor Merkezi
Golf	Golf Sahası
Cimnastik	Arena Spor Merkezi, Spor Salonu
Buz Hokeyi	Arena, Coliseum, Spor Sarayı, Büyük Spor Çadırı
Motor Sporları	Hız Yolu, Motor Sporları Pisti, Parkur
Futbol	Stadyum, Saha
Softbol	Saha, Park
Yüzme Ve Dalma	Su Merkezi, Yüzme Havuzu
Atletizm	Atletizm Pisti

Kaynak: Goldfine ve Sawyer, 2005, Akt: Katırcı, 2012.

1.5. Spor Tesis İşletmelerinin Kuruluş Nedenleri

İşletmeler genellikle kar amacı güderler, bunun yanı sıra sosyal amaçların öngörüldüğü işletmeler de vardır. Bu işletmeler, temelde toplumun sosyal ihtiyaçlarını karşılayacak hizmetleri üretip pazarlamak üzere faaliyette bulunurlar (devlet hastaneleri, kamu yararına çalışan dernek ve vakıflar, eğitim kurumları ve spor kuruluşları gibi). Spor işletmeleri de (spor tesisleri, rekreasyon merkezleri vb.) verdikleri hizmetlerin karşılığında maddi kazanç

temin etseler bile esas itibariyle, insanların spor ihtiyaçlarını karřılamak için kurulurlar. Özel řahıslara ait spor iřletmelerinde de topluma hizmet etmek dūřüncesi vardır. Ancak bu iřletmeler, sermayelerini sūrekli tūketerek ayakta kalamayacakları için ūretim faktōrlarına yaptıkları harcamaların ūstūnde bir gelir (kâr) saęlamak durumdadırlar (Ekenci ve İmamoęlu, 2002)

Kesin bir listesi bulunmamakla beraber spor tesis işletmelerinin kuruluş nedenleri aşağıdaki biçimde sıralanabilir:

Sosyal Fayda Sağlamak

Toplumsal kurumlara ve devlete ait spor tesislerinin temel kuruluş amacı toplumun tūm kesimlerine yönelik spor hizmeti ūreterek sosyal fayda saęlamaktır. Bu tesislerin kuruluş nedeni sporu kitlelere yaymak suretiyle toplumsal hizmet ve sosyal fayda yaratmaktır.

Kazanç Elde Etmek

Gerçek ve tūzel kişileri spor tesis işletmesi kurmaya teşvik eden nedenlerin başında kazanç elde etme isteği gelir. Őzellikle spor etkinliklerine katılım konusunda toplum bilinci oluşmuş bōlgelerde spor tesisi kurmak kârlı bir yatırım olarak ele alınabilir.

Bağımsız İş Yapma İsteği

Herkes için geçerli olmasa bile, çoğu kimsenin kendi adına bir işletme kurup çalıştırmak istemesinin nedenlerinden biri, o kişilerin başkasına bağımlı olmadan çalışmak istemesidir (şimşek ve Çelik, 2008).

Bir Misyonu Yerine Getirme İsteği

Sporu yaygınlaştırmak, spor dallarını tanıtmak ve geleneksel sporları yaşatmak gibi amaçlar ve bu amaçlara bağlı olarak ūzellikle kamu kurum ve kuruluşlarına yūklenilen misyonlar spor tesis işletmelerinin kuruluş nedenleri arasında yer almaktadır.

İtibar Kazanmak

Spor tesis işletmeleri faaliyet gösterdikleri bölgelerde gerek sundukları hizmetler gerekse de paydaşlar ile gerçekleşen ilişkilere bağlı olarak işletme sahiplerine toplumsal itibar sağlayabilir. Benzer biçimde, kurum spor tesislerinin varlık nedeni de bünyesinde bulunduğu kurumun itibarını yükseltmek olabilir.

Yukarıda ifade edilen nedenleri çoğaltmak mümkündür. Çeşitli toplumsal kurumların ve devletlerin türlü nedenlerle spor tesis işletmesi kurduğu bilinmektedir. Bazı spor dallarını tanıtmak ve istihdam yaratmak gibi nedenlerle spor tesis işletmeleri kurulabilmektedir. Ayrıca, gerçek ve tüzel kişiler başka fırsatların yokluğu ve miras gibi nedenlerle spor tesis işletmesi kurabilmektedir (Katırcı, 2012).

1.5.1. Spor Tesislerinin Planlanması

Spor tesisi kapsamına basit bir semt sahasından, seyircili-seyircisiz ulusal ve uluslararası spor programlarının uygulanabileceği rekreasyon ve spor merkezlerine kadar her türlü tesisi dahil etmek mümkündür (Ekenci ve İmamoğlu, 2002).

Ülkemizde sporun bugüne kadar yeterince yaygınlaştırılmamasındaki temel faktörlerden birisi, spor tesislerindeki dağılım ve kalite noksanlığı ile bunların optimal ölçülerde kullanılmamasıdır (Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2000). Bu nedenle spor tesislerinin, kullanım alanları, kullanıcı kitlesi ve tesisin inşa edileceği yerin demografik ve coğrafi özellikleri gibi faktörler dikkate alınarak planlanması ve inşa edilmesi zorunluluğu ortaya çıkmaktadır.

Bir spor tesisi projesi, herhangi bir spor programını üretme gerekçesinin girişimcinin zihninde belirmesiyle başlar. Bu fikrin gerçekleştirilebilmesi için önce spor tesisi yapımına sağlanacak girdilerle, bu tesisin işletme aşamasında elde edilecek çıktıların karşılaştırılmasını gerektirir. Örneğin,

düşünülen spor hizmeti kolaylıkla üretilip, pazarlanabilecek midir? Gerekli materyaller var mıdır? Sunulacak hizmete ulaşma imkânları yeterli midir? Kâr/fayda elde edebilmek için maliyet yeterli ölçüde düşük olacak mıdır? Belirlenecek fiyat, kullanıcılar için uygun olacak mıdır? Üretilen spor hizmetinin tüketicileri tatmin edeceğinden emin olunabilir mi? Sorularına alınacak cevaba göre söz konusu yatırıma kaynak ayrılıp ayrılamayacağı kanısına varılır. Ancak böyle bir yargıya varabilmek için uzman bir ekipçe ekonomik, teknik, malî ve hukukî incelemelerden elde edilen veriler belirli kriterlere göre değerlendirilmelidir. Yapımına karar verilen spor tesisinin teknik proje aşaması öncelikle spor programlarına ve buna bağlı yan hizmetlere yönelik kapasitenin ekonomik yönü dikkate alınarak mimari çizim, metraj ve keşif özetlerinin hazırlığını kapsar (Ekenci ve İmamoğlu, 2002).

Buna göre spor tesislerinin planlamasında aşağıdaki hususlara dikkat edilmelidir.

- Yalnız özel bir spor dalına hitap eden bir tesis ancak o spor dalının faaliyet gösterdiği veya o spor dalı için büyük bir potansiyelin bulunduğu bölgede kurulur.
- Antrenman tesislerinde veya seyirci potansiyeli bulunmayan yerlerde tesise seyirci tribünü yapmaya gerek yoktur.
- Uluslararası ve milli yarışmaların yapıldığı ana merkezlerde spor salonu ve sair tesislerde kesinlikle uluslararası normlar aranır. Bu gibi tesisler mümkün olduğu kadar çok amaçlı dizayn edilir (Ramazanoğlu ve Ramazanoğlu, 2000).
- Spor tesisleri katılımcılar ve kullanıcı gruplar için planlanmalıdır.
- Spor tesisleri çevre kullanıcılarının sayılarındaki artış dikkate alınarak çoklu ve ortak kullanımlar için planlanmalıdır.
- Spor tesislerini tüm planlama faaliyet, güvenli, emniyetli, çekici, rahat, temiz, sağlıklı, pratik, ulaşımı kolay ve kişisel gereksinimlere uyum sağlayabilir olması hedefine dayanmalıdır.
- Spor tesisinin planlaması yapılırken; beden eğitimi, rekreasyon ve spor tesisleri topluluğunun tamamı göz önünde bulundurulmalıdır.

- Spor tesislerinin planlaması çevrenin korunması faktörünü hesaba katmalıdır. İtfaiye, polis, ulaşım, acil yardım gibi kullanıcı gruplar tesise kolayca ulaşabilmelidir.
- Spor tesisleri kullanıcı grupları kadar çevrenin de sağlığının, rahatının ve güveninin korunmasında yasal düzenleme ve standartlara uygun şekilde planlanmalıdır.
- Spor tesisleri, engelliler dahil herkesin kolayca erişebileceği ve tesis sınırları içerisinde güvende olacağı şekilde planlanmalıdır.
- Spor tesislerinin planlaması, değişen toplumun gereksinimlerinin karşılanabilmesi için uyarlanabilirlik, değiştirilebilirlik, ve genişletilebilirlik, özelliklerinin taşıyacak nitelikte, uzun vadeli olarak yapılmalıdır.
- Spor tesislerinin planlanmasında ilgili bölgedeki kulüp ve sporcu sayısı uygun olmalıdır.
- Spor tesislerinin planlanmasında, ilgili bölgenin iklim şartları ve coğrafi koşullarının uygunluğu değerlendirilmelidir (Sunay, 2009).
- Spor tesislerinin planlanmasında ilgili bölgedeki okul ve öğrenci sayısı ve spora olan ilgi düzeyi saptanmalıdır (Bilgin, 1989, Akt: Sunay, 2009).

1.5.2. Spor Tesislerinin Yönetilmesi

Yönetim süreci, bir faaliyetin belirli bir zaman dilimi içinde başlayış, sürüş ve bitişine ilişkin olaylar dizisidir (Ekenci ve İmamoğlu, 2002). Spor tesisinin yönetimi sadece bu tür tesislerin etkili şekilde işletilmesini, programlanmasını ve bakımını değil, beden eğitimi ve spor programlarına artan katılımcı talebinin karşılanabilmesi için yeni tesislerin planlanması ve mevcut spor tesislerinin yeniden yapılandırılmasını da içerir (Sunay, 2009). Bu itibarla, spor sektörünün yönetilmesi bu alanda eğitim görmüş, sporu ve sporcuyla iyi tanıyan, sektörün ihtiyaç ve eksikliklerini saptayabilecek, spor hizmet ve

faaliyetlerinin sevk ve idaresini sağlayabilecek, piyasa eğilimlerini önceden kestirip, buna göre önlem ya da yatırım yapabilecek yetişmiş elemanlar tarafından yapılmak zorundadır (Uyar ve Sunay, 2009). Spor işletmelerinin insanların farklı sportif ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik hizmet işletmeleri olduğu da dikkate alınırsa bu işletmelerdeki yöneticilerin özel bilgi ve becerilere sahip olması gerektiği söylenebilir. Sportif hizmetin değişkenliği, çok yönlü oluşu, karmaşıklığı ve sportif beklentilerdeki anlayışın hızla değişmesi gibi özellikleri nedeniyle spor işletmelerindeki yöneticileri üretilen hizmete özgü niteliklere sahip olmaları gerekmektedir (Ekenci ve İmamoğlu, 2002).

Bunun yanında spor tesisi ister büyük olsun ister küçük olsun, ister tek amaçlı, ister çok amaçlı olsun, ister tek bir etkinliğe özel olsun tesisin uzman ve etkili bir yönetim hizmetine gereksinimi vardır. Bu hizmetler aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

- Güvenlik ve emniyet
- Temizlik ve hijyen
- Kapasite ve envanter
- İşlevsellik ve teknoloji
- Müşteri memnuniyeti
- Hizmet hızı
- Etkili iletişim
- Sağlıklı bir öğretim ortamı

Spor tesislerinin yönetilmesi ile ilgili olarak USA'da "Spectator and Signature Sports ve International Management Group" gibi bir çok tesis yönetimi grubu, büyük spor tesislerini profesyonel olarak yöneten milyon dolarlık karlı işletmeler yaratmışlardır. Bu gruplar işletmelerin "toplam tesis yönetimi paketini" uygulama sorumluluğunu da üstlenmişlerdir. Toplam tesis yönetimi paketi tesislerin tasarlanmasını, planlanmasını, yönetilmesini, işletilmesini, pazarlanmasını, finanse edilmesini ve tesis yönetiminin bütün yasal işleriyle uğraşılmasını içerir (Mollaoğulları, 1998).

Çizelge 1.3. Toplam Tesis Paketi Yönetimi

Toplam Tesis Yönetimi Paketi	Toplam Tesis Paketi Yönetimi
Planlama Ve Tasarım	Fizibilite ve gereksinimleri değerlendirme, Ekonomik etki değerlendirmesi, Finansal pazarlama, Pazar analizi, Yer seçimi, Takım oluşturma
Yönetim	Tesis programlaması, Sistem analizi, Personelle müzakere, İletişim ağı oluşturma
İşletme	Personel alma ve eğitme, Ayrıcalık ve ikramiyeler, Güvenlik, bilişim sistemleri, Bilet satışları ve kiralar, Tıbbi acil yardım ve Afet hizmetleri, Otopark, Teknoloji, Ulaştırma
Pazarlama	Tanıtım / Fiyatlandırma, Halkla ve medyayla ilişkiler, Televizyon internet ve kablolu yayın ve isim hakları, Reklam alma ve Sponsorluk
Finans	Muhasebe, Bütçe analizi, Sermaye planlama, Envanter satın alma, Seyahat
Hukuk	Sözleşme görüşmeleri, Sponsor bulma, Sigorta, Personelle ilişkiler, Risk yönetimi, Yasalar, Kurallar, Yönetmelikler

Kaynak: Mollaoğulları (1998), Türk Spor Yönetiminde Yapısal Değişiklikler ve Güncel Sorunlar (1922-1998).

1.6. Spor Tesis İşletmelerinde Hizmet

Gün geçtikçe endüstrileşen dünyada özelleştirilmiş spor tesislerinin sayısı gün geçtikçe artış göstermekte ve bu tesisler kar amacı güden işletmeler haline gelmektedir (Kocaekşi, 2012). Spor tesislerinin dünyada yayılması ile birlikte ihtiyaçların artması ve bunun doğal sonucu olarak çok amaçlı işletmelerin yapımı, verimli kullanım açısından kaçınılmaz olmuştur. İnsanlar hem spor hem de sağlık amaçlı tesislere yönelirken, aynı işletme içinde farklı bireysel ve toplumsal ihtiyaçların giderilmesi gereği ortaya çıkmaktadır. Spor tesislerinin sadece spor amacıyla insanların faydalandıkları

yerler olmasından ziyade, rekreatif faaliyetlerinde yapıldığı çok amaçlı tesisler olması, daha fazla kişinin buradaki hizmetlerden faydalanması sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Spor tesisleri gerek özel gerekse kamuya ait işletmeler olarak toplumla bütünleşme ve sporun yaygınlaştırılması açısından kendilerini yenileme ve hizmet yelpazesini genişletme zorunda kalmaktadır. Bu durum daha kaliteli ve modern tesislerin ortaya çıkmasına dolayısıyla da standartların yükselmesine yol açmaktadır (Ceyhun, 2008). Küreselleşme ile zorlaşan rekabet şartları, işletmelerin pazardaki rekabet güçlerini ve konumlarını zorlaştırmaktadır. Bu durumu dikkate alan işletmeler, müşteri odaklı stratejiler başta olmak üzere; ürün çeşitliliği, esneklik, performans gibi unsurlar üzerinde rekabet avantajlarını artırma yoluna gitmektedirler (<http://www.capital.com.tr/hizmette-buyuk-hiz-haberler/22902.aspx>). Hizmet sektörü çatısı altında iş yaşamını sürdüren spor işletmeleri, bu sektör içindeki payını gün geçtikçe artırmaktadır. Hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin başarılı olmalarında rol oynayan önemli etkenlerden birisi hizmet kalitesidir. Rekabetin hızla arttığı ve rekabet şartlarının zorlaştığı günümüzde mamul üreten işletmeler yanında hizmet üreten işletmeler de rekabetten etkilenmektedirler. Bu yönüyle bakıldığında işletmelerde stratejik rekabet avantajı sağlamada başvurulacak yollardan birinin hizmet kalitesinin artırılması olduğu söylenebilir (Eleren, Bektaş ve Görmüş, 2007). Spor hizmetlerinin çeşitliliği ve standardizasyonun ürünler gibi kolay olmayışı, spor hizmetinin kaliteli sunumunu da zorlaştırmaktadır.

Spor hizmetlerinin yapısal özelliklerini aşağıdaki başlıklarda toplamak mümkündür.

1.6.1. Spor Hizmetlerinin Yapısal Özellikleri

Soyut olma

Spor hizmetleri fiziksel değildir. Elle tutulamaz, üretilmeden sahip olunamaz. Spor hizmetinin değeri ancak satın aldıktan sonraki

süreçte değerlendirilir. Spor hizmetlerinin fiyatlandırılması oldukça zordur (Serarslan ve Zahit, 2005).

Ayrılmazlık

Spor ürünü ve hizmetinin pazarlanmasında diğer ürünlerden ve hizmetlerden yararlanma söz konusudur. Örneğin; bir spor organizasyonunun kaliteli olabilmesi için bütün ayrıntılarıyla hizmet veren bir spor tesisine gereksinim vardır. Tenis raketini kullanabilmeniz için en azından bir tenis topuna ihtiyacımız olacaktır. Buna ayrılmazlık özelliği denmektedir.

Heterojen olma

Spor hizmeti, diğer bir çok hizmet pazarlamasında olduğu gibi heterojen bir yapıya sahiptir. Örneğin başarılı bir antrenör yada teknik direktör başarılı olduğu bir kulüpten başka bir yere transfer olduğunda aynı başarıyı gösteremeyebilir. Çünkü spora etki eden değişkenlerin homojen hale getirilmesi oldukça zordur.

Bozulma özelliği

Diğer sanayi ürünlerinden bir kısmı dayanıklı mallar iken, bir kısmı da bozulan mal kategorisine girer. Aslında somut ürün için geçerli olan bu özellik, bazı hizmet pazarlamalarında da görülmektedir. Örneğin sadece tek gösterimlik tiyatro oyunlarını kaçırdığınızda oyunun tekrar edilmesini isteyemezsiniz. Uluslararası bir spor organizasyonu için de bu geçerlidir. Bu durum spor hizmetinin bozulabilir özelliğini göstermektedir.

Birleşik ürün olma

Spor hizmeti yada ürün pazarlanırken diğer ürünlerle birlikte pazarlanabilir. Örneğin fitness programı tüketen bir müşteri aynı zamanda sağlıklı ürünler tüketmeyi de gerçekleştirir. Bunun yanında

diğer sanayi ürünlerinin pazarlanmasında spor, etkili olan bir pazarlama aracı olarak kullanılmaktadır (Balci, 2005).

1.6.2. Spor Hizmetlerinde Kalite Modelleri

Parasuraman (1988), hizmet kalitesini, tüketicilerin beklentileri ile onların hizmetlerin yerine getirilmelerini algılaması arasındaki boşluk/farklılığın derecesi olarak tanımlamaktadır. Spor hizmetlerinde kalite ise, müşterilerin spora ilişkin beklentilerini karşılayabilme ya da geçme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlardan hareketle, spor hizmetleri açısından kalitede en önemli unsurun müşteri tarafından algılanan kalite olduğunu söylemek mümkündür. Diğer bir ifadeyle, spor hizmetlerinde kaliteyi hizmetin müşteri tarafından algılanan performans ya da tatmin düzeyi belirlemektedir. Bu nedenle, spor işletmeleri daha kaliteli hizmet verip-vermediklerini görmek amacıyla bir takım yöntemler kullanmalıdır (Çimen, 2003). Hizmet sektörlerinin doğası gereği, içerdiği öz nitelikler ve özgül boyutların, sektörden sektöre farklılık gösterebileceği ileri sürülmekte, dolayısıyla spor sektörü de kendine özgü özellikleri olan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatürde spor ve fiziksel etkinlik hizmetleri kalitesine yönelik yapılan çalışmalar "seyire yönelik hizmetler", "katılımcıya yönelik hizmetler" ve "eğitim hizmetleri" başlıkları altında toplanabilir (Yıldız, 2010).

1.6.3. Spor Hizmetlerinde Personelin Önemi

Günümüzde işletmeler geleceğe hazırlanmada ve güçlü rekabet ortamında ayakta kalabilmede etkili olacak yönetim ve üretim modellerinin

hazırlanışında ve uygulanmasında temel faktörün “insan” olduğu gerçeğinde birleşmişlerdir (Şerbetçi, 2003). Spor işletmeleri kendine özgü bir uzmanlık bilgisi içermesi bakımından farklı yönetsel sistemler olarak düşünülebilirler. Bu sitemin içinde yöneticiler, memurlar, teknik elemanlar, yardımcı hizmet personeli gibi değişik türden meslek mensuplarının etkileşimi söz konusu olmaktadır. Bahsi geçen meslek mensupları alana özgü bilgileri kullanarak insanların ihtiyaç duydukları spor hizmetlerini üretmeye çalışırlar. Spor tesisi ve programlarını sunuma hazırlayan insan kaynağının ortak noktası, kaliteli hizmet sağlamasında odaklanmaktadır. Personel ve tesis özellikleri spor işletmeciliğinde anahtar rol oynamaktadır. Çünkü bunlar spor programlarının şeklini ve niteliğini doğrudan etkilemektedir (Ekenci ve İmamoğlu, 2002)

Örgütün amaçlarına ulaşması ve sürekli başarı için örgüt üyelerinin tek bir hedef etrafında birleşmeleri kaçınılmazdır. Nitekim başarıya ulaşmış ve bu başarıyı sürekli hale getirmiş örgütlerde bu duruma çok sık rastlanmaktadır. Kurumların başarılarının, bireylerin kişisel hedefleri ile örgütsel hedeflerinin birbirleri ile uyumlaştırılmasına bağlı olması, yöneticileri, çalışanların hedef ve beklentilerini tanımaya ve bu beklentilerin işletme hedefleri doğrultusunda karşılanması suretiyle işletme verimliliğinin artırılmasını sağlamaktadır (Çetin, 2003). Diğer sektörlerde de olduğu gibi yöneticiler insan kaynaklarının etkinliklerini ve verimliliğini artırmak, üretim performansını ve verimini düşüren işten ayrılma, işe gelmeme ve iş aksatma gibi problemlerin üstesinden gelebilmek için işçilerin ve çalışanların iş tatmin düzeylerini etkileyen faktörleri anlamalı ve analiz etmelidirler (Karlı ve Koçak, 2004). Özel spor merkezlerinde bu problemleri, teşhis, tespit ve tetkik ederek çözüm bulma yoluna gidecek olan kişiler de spor yöneticileridir. Çünkü spor yöneticileri “Yönetim mekanizmasını oluşturan ilkeler çerçevesinde mevcut kaynakları (para, zaman, mekan, malzeme, personel vb.) en rasyonel bir şekilde kullanarak teşkilatın amaçlarını gerçekleştirir, çalışanların amaçlarıyla, teşkilatın amaçları arasında uyum sağlar, beden eğitimi ve spor faaliyet programlarının geliştirmesi için personelin sağlanması, denetimi ve spor tesislerinin yönetimini sağlar, personel, sporcu, eğitici, tesis, araç-gereç

ve sportif yarışma programları gibi unsurları amaçlara uygun olarak bir araya getirir (Yetim, 1992).

Yoğun rekabet ortamının yaşandığı günümüzde, varlıklarını sürdürebilmeleri için, hizmet işletmelerinin müşteri odaklı stratejiler geliştirme zorunluluğuyla karşı karşıya oldukları bir gerçektir. Rekabette başarılı olan işletmeler hayatta kalırken, başarısız olanlar pazardan çekilmek durumunda kalmaktadırlar. Bu durum hizmet kalitesinin müşteri üzerindeki etkisini gündeme getirmektedir (Yıldız ve Tüfekçi, 2010). Hizmet kalitesi kavramı genel olarak "tüketicilerin satın aldıkları bir hizmete yönelik olarak yaptıkları mükemmellik değerlendirmesi" olarak açıklanmaktadır (Caroa ve Garcia, 2006). Spor sektöründe hizmet ve programların tüketicilerce kabul görmesinin tek ve geçerli yolu, hedef pazarın beklenti ve arzularına uygun kaliteli hizmet üretmektir. Kaliteli hizmetin sunumu ise ancak doğru kurgulanmış bir yönetim mekanizması ile mümkündür. Çünkü Zeithaml ve Ark., (1988), hizmeti veren personele ve dolayısıyla hizmet kalitesine etki edebilecek en önemli faktörlerden birinin örgütsel ve yönetsel faktörler olduğunu söylemektedir. Hizmetin kalitesini, hizmeti sunanlarla tüketenler arasındaki ilişkilerin odak noktasında yer alan beşeri faktör, yani insan unsurunda aramak gerekir (Ekenci ve İmamoğlu, 2002) Spor merkezlerinin müşteriye sunduğu hizmetin kalitesi de, örgütün her kademesinde çalışan personelin işini iyi yapmasıyla doğru orantılıdır. Bu da işini severek yapan, alanında uzman ve özveri ile çalışan personelin yanında onları doğru yönlendiren iyi bir işleyiş mekanizması oluşturan yöneticilere bağlıdır.

1.7. Özel Spor Merkezleri

Tüm dünyada 1960'lı yıllardan başlayarak çalışan bireylerin iş gücünü azaltıcı düzenlemeler yapılmıştır. Özellikle teknolojik, sosyal ve ekonomik değişimler bireylerin daha refah ve daha özgür bir yaşama doğru

yönlendirmiştir. Bunun doğal sonucu olarak bireylerin serbest zamanlarında bir artış meydana gelmiş ve bu bireyler serbest zamanlarını değerlendirebilecekleri birçok farklı alana yönelmişlerdir (Uslu, 2012). Önceleri günün büyük bölümünü çalışarak geçiren insanlar, artık belirli bir süre çalışmakta ve kalan zamanda rekreasyonel faaliyetler gerçekleştirmektedir. Boş zamanın artması, tüketicilerin belirli faaliyetlere yönelmeleri anlamına gelmektedir ve spor insanların yönelebileceği oldukça etkili bir araçtır. Son yıllarda spor, egzersiz ve rekreasyon etkinliklerinde çeşitlilik görülmektedir. Özellikle sporun rekreasyonel bir faaliyet olarak görülmesi, tüketicilerin ilgisinin daha yoğun olmasına neden olmuştur. Bunun yanında, insanların sağlıklarıyla ilgili olarak bilinçlenmeleri, spor ve egzersize daha fazla önem vermelerine neden olmuştur. Tüketicilerin bu konulara yoğunlaşmasıyla, spor etkinliklerine katılımları da artış göstermiştir (Argan, 2012). Bu talep özellikle gelişmiş ülkelerde çok ciddi bir arzın doğmasına neden olmuştur. Örneğin Birleşik devletlerde 33 binden fazla sağlıklı yaşam ve fitness merkezi bulunmaktadır. Avrupa'da bu rakam şimdilik Birleşik devletlere oranla daha az olsa da gittikçe artmaktadır. 2002 verilerine göre Yunanistan'da 311,500 müşteriye hizmet veren yaklaşık 1300 özel sağlıklı yaşam ve fitness merkezi bulunmaktadır (Afthinos, Theodorakis, ve Nassis, 2005). Kalkınmakta olan ülkemizde sporun gelişmesi kişilerin aktif olarak spor yapabileceği tesislerin varlığına dayanmaktadır. Ayrıca spor ortamının oluşmasında da spor tesislerinin önemli bir yere sahip olduğu bilinmektedir. Günümüzde sporun gelişmesine paralel olarak, spor tesislerine duyulan ihtiyaç her geçen gün artmaktadır (Ramazanoğlu ve Ramazanoğlu, 2000). Buna paralel olarak, özellikle son yıllarda bu hareket ülkemizde de gelişmeye başlamıştır. Reklam, televizyon programları ve ağızdan ağıza pozitif iletişimin etkisiyle toplumumuzun büyük kısmında sağlık ve zindelik olgusuna yönelik farkındalık oluşmaktadır. Bu olguya önem veren bireyler son zamanlarda spor merkezlerine yönelmeye başlamışlardır (Yıldız ve Tüfekçi, 2010). Topluma spor bilincinin kazandırılması ve sporun topluma yaygınlaştırılması noktasında çok önemli yere sahip olan bu merkezler Besyo mezunlarına iş

imkanı sağlamanın yanında ekonomik anlamda da çok ciddi yatırımlar yapmaktadır.

Ülkemizde gittikçe kabul gören özel spor merkezleri katılımın oldukça yüksek olduğu boş zaman ve rekreasyon hizmetlerinin başında gelmektedir. Gelişen boş zaman ve rekreasyon hizmetleri özel spor merkezlerinin ürünlerini de çeşitlendirmektedir. Bu merkezler artık ürünlerini hem kişiye özel (personal training) hem de toplu yapılabilen etkinlikler (pilates, aerobik) olarak sunabilmektedir. İnsanların iş hayatından ve ev işlerinden arta kalan zamanlarında yoğun bir şekilde bu tesislerde zaman geçirdiği görülmektedir. Pek çok ticari spor merkezi aerobik, fitness, karate, tai box, sauna, gibi bireysel aktiviteler etrafından şekillendirilmiştir. Ancak gelişen boş zaman ve rekreasyon endüstrisi bu etkinliklerin bir çoğunun değişmesine, yeni türlerinin oluşmasına ve gelişmesine sebep olmaktadır. Spor merkezlerindeki bu değişime pilates, fitwork, ekspres gym, spinning, kinesis, dans, havuz cimnastiği, spa, şok havuzları, fin hamamı, squash, zumba, yoga, tai chi, body shape, body mind, power plate, çocuk pilatesi, çocuk cimnastiği gibi etkinlikler örnek olarak verilebilir (Kocaekşi, 2012).

1.8. İş Doyumu Kavramı

Günümüz koşulları değerlendirildiğinde bireyselleşmenin daha yoğun olarak hissedilmeye başlandığı, bu bireyselliğin sadece beceri ve yetenekler üzerinden değil, giderek daha hissedilir biçimde gelir düzeyi, sosyal statü ve belirli bir yaşam standardı gibi “yeni değerler” üzerinden biçimlendirildiği görülebilir. Böyle olunca, insanların bir işe ve işyerine olan gereksinimleri, güvenli bir iş bulduklarında orada çalışmayı sürdürme zorunlulukları ve bu nedenle işin ve işyerinin bireylerin yaşamının çok önemli bir parçası haline geldiği yadsınamaz. İşyeri hem bireye sağladığı olanaklar hem de bireyin zamanının çoğunu geçirdiği bir ortam olması açısından bireyin yaşamında etkin bir rol oynar. Buradan hareketle, çok boyutlu bir kavram olmakla birlikte,

basit olarak çalışanların işlerini sevme derecesi şeklinde tanımlanabilecek iş doyumunu üzerinde birçok bilim dalının neden çalıştığı anlaşılabilir (Sun, 2002).

Yönetim bilimi, insanın örgütün en değerli varlığı olduğunu, her örgütün olumlu sonuçlara ancak çalışanları sayesinde ulaşabileceğini belirtmektedir. Yönetimin en önemli fonksiyonlarından biri; çalışanların duygularını, gereksinim ve beklentilerini anlayarak, onları etkin bir biçimde yönetebilmektir. Çalışanların duygularını, gereksinimlerini ve beklentilerini anlayabilmek için, onların niçin çalıştığını ve işin onlar için ne anlama geldiğini bilmek önemlidir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003). İş örgütsel ortamda belirli bir zaman diliminde gerçekleşen beraberindeki ilişkileri getiren ve ücret karşılığı girilen mal ve hizmet üretme cabasıdır. İş insanın bilinçli olarak giriştiği üretici etkinliktir. İş, sosyal ve ekonomik sistem içinde kişinin meslek adı altında yerine getirdiği ve toplum içinde almış olduğu rollerden biri olarak tanımlanabilir (Orhan, 1997). Doyum ise; çalışanların iş yaşamının değerlendirilmesi sonucu ulaştığı haz duygusudur. Çalışanların ulaştığı bu haz duygusunun derecesi ne oranda yüksek ise işinden sağladığı doyum da o oranda yükselir. Doyum duygusal bir tepki olduğundan çalışanların ne oranda doyuma ulaştığı ancak işe bakış yolu ile tanımlanabilir. Bireyin sözlü tutumu ile işinden ne derece doyum sağladığını göstermesi de gözlenebilir. Bu gözlem doyumunu bir davranış olarak nitelendirmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003). Doyum, insandan insana, toplumdaki topluma da değişebilir. Evrensel olarak net biçimde ifade edilebilecek ölçülere sahip değildir. Ancak mantıklı bir takım ölçüler koymak da mümkündür. Bu bağlamda, bireylerin fiili olarak elde ettikleri imkânların seviyesi, beklenti ve özlem seviyelerine yakın ise doyum, altında ise doyumсуuzluk söz konusudur (Eroğlu, 1996).

1.8.1. İş Doyumu Tanımları

İş doyumunu, son 40 yıldır araştırmalarda sıklıkla kullanılan bir araştırma yöntemidir (Currivan, 1999). Dolayısıyla iş doyumunu konusunda literatürde bir

çok farklı tanım vardır. Ancak bu tanımların ortak noktalarına bakıldığında iş doyumunu; iş görende işe karşı oluşan duygusal tepkiler şeklinde tanımlanabilir. İş doyumunu hakkında yapılan bazı tanımlar şunlardır: Özgüven (2003) iş doyumunu, genel olarak iş ortamını oluşturan durumlara karşı çalışanların gösterdikleri olumlu ya da olumsuz duygular veya tepkiler olarak tanımlarken, Locke (1976) kişinin işini değerlendirmesi sonucu hissettiği pozitif duygular olarak tanımlamıştır (Özcan, 2011). Mrayyan'a göre (2005) iş doyumunu ise, en basit ifadeyle iş görenin işiyle ne derece mutlu yada mutsuz olduğunun belirlenmesidir. Yelboğa'ya (2012) göre iş doyumunu çalışanların işlerinden hoşlanmalarıyla, Balay'a (2000) göre iş doyumunu, çalışanın sahip olduğu iş rolüne dönük duygusal yönelimi veya çalışanın işine karşı gösterdiği duygusal tepki" olarak tanımlamıştır. Ghiselli ve Arkadaşları (2001), İş doyumunu, bir iş görenin işini ve işteki deneyimlerini değerlendirmesiyle oluşan olumlu duygusal durumdur şeklinde tanımlamıştır. İş doyumunu Erdoğan (1996) iş doyumunu işgörenin işine karşı gösterdiği genel tutum şeklinde ifade etmiştir. Yıldırım (2007) ise iş doyumunu, çalışanların işleri, iş arkadaşları veya iş ortamları ile ilgili düşünceleri ile oluşan; işlerine yönelik genel bir tutumdur şeklinde tanımlamıştır. Saari ve Judge (2004) iş doyumunu, çalışanın işinden beklediği şeyler ile işinin kendisine sunduğunu düşündüğü şeyler arasındaki ilişkiden oluşan bir fonksiyon olarak tanımlanmıştır. İş doyumunu, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumunu, işin özellikleri ile işgörenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir (Davis, 1988).

Çalışan bireylerin yaptığı işi, iş çevresini ve iş yerindeki çalışma yaşamını değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan duygusal bir tepki olarak da tanımlanabilen iş doyumunu, yapılan işin niteliği, iş çevresinin koşulları, çalışma yaşamına dair çeşitli özellikler, çalışma ilişkileri gibi pek çok dış etkenin yanı sıra, kişiye özel çeşitli içsel etkenlerin de sebep olduğu bir şekilde değişik açılımlara sahip olabilir. Kısaca iş doyumunu, çalışanın çalışma yaşamında aldığı haz, mutluluk ve doyumunu ifade eder (Keser, 2005).

1.8.2. İş Doyumunun Ortaya Çıkışı

İş doyumunu kavramı ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış, asıl önemi ise 1930 ve 40'lı yıllarda anlaşılmıştır. Konunun önemli olmasının pek çok nedeni vardır. Bunlardan birincisi insani nedenlerdir. İş doyumunu yaşam doyumunu ile ilişkilidir ve bunlar bireylerin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Bir başka neden konuya iş yerleri açısından bakıldığı zaman ortaya çıkmaktadır. İş doyumunu ile üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla beraber, iş doyumsuzluğunun yarattığı stres ve grup uyumu sorunları gibi dolaylı etkenler konunun önemini göstermektedir (Ergin, 1997, Akt: Çimen ve Şahin, 2000).

Sanayi döneminden önce kişinin bilgi ve yeteneğini işinde çok rahatlıkla kullandığı ve işinden doyum sağlayabildiği söylenebilir. Çünkü iş gören işin büyük bir kısmından hatta tamamından sorumluydu. Ancak sanayi devrimiyle beraber giderek iş bölümü artmaya başlamış ve kişi, işin sadece küçük bir bölümünden sorumlu olur hale gelmiştir. Bu durum ise onun giderek işinden mutsuz olmasına sebep olmuştur. Ayrıca bu dönemde yöneticilerin iş görenler hakkındaki olumsuz görüşleri de bunda etkili olmuştur (Ekinci, 2006).

Yirminci yüzyılın başlarında Birleşik Amerika'da demiryolu işçilerinin giriştikleri, bir çok kaba güç gösterilerine yol açan iş bırakımlarından sonra bu gerginliği gidermek üzere çözüm yolları aranmaya başlanmış, önce gündeliklerin artırılmasının tüm sorunları çözebileceği düşünülmüş; ancak, çok geçmeden ne gündelik artışlarının, ne çalışma süresinde yapılan indirmelerin işçiler üzerinde beklenen etkiyi yapmadığı gözlenmiştir. Bunun üzerine, çalışanlarla ilgili çeşitli sorunlarla uğraşmak üzere personel birimlerinin kurulması gerekliliğine inanılmıştır. Bu gelişme, yirminci yüzyıl başlarında, yorgunluk, işte tekdüzelik, vb. konularda araştırmalar yapılmasına neden olmuştur. Böylece, verimi artırmanın yanı sıra, işgörene daha çok doyum sağlamak amacını da güden "Bilimsel Yönetim Yaklaşımı" doğmuştur. Bilimsel Yönetim Yaklaşımı (1915 öncesi) ile işverenlerin koruyuculuğu altında işçi sigortaları ile emeklilik düzenleri kurulmuştur. Bunu da daha iyi

konutlar, dinlenme, spor yapma, yüksek öğretim kuruluşlarında eğitim görme olanaklarının sağlanması izlenmiş, sonuçta devletin güvencesi altında iş yasaları yürürlüğe girmiştir. Ancak bütün bu girişimlerin bekleneni istenilen ölçüde gerçekleştirememesi üzerine, işçi birlikleri yasalarla güçlendirilmiştir.

Birinci dünya savaşı ile birlikte Amerika ve Avrupa'daki psikologlar insanların iş yerleri ile ilgili problemlerinin olduğunu fark etmiş, savaştan sonra düşen verimi arttırmak ve verimi düşen çalışanların değişim hızını arttırmak için birçok araştırma yapmışlardır. Çalışan personelin verimini arttıracak ve çalışan ile işveren uyumunu sağlamak yolları hakkında çalışmalarda bulunmuşlardır (Fincham, 1988, Akt: Çetin, Çumralıgil ve Çağlayan, 2003) İlk olarak A.B.D. deki Western elektrik şirketi Hawthorne tesislerinde 1928 yılında başlatılan bazı denemelerle ısı, ışık, rutubet, renk gibi çalışma koşulları iyileştirilerek örgütte işçi verimini arttırmaya yönelik çalışmalar yapılmıştır (Korkut, 1990).

İş doyumunu konusunda, Tok (2004)'un Cici (1997)'den aktardığına göre, ilk kapsamlı çalışma 1935 yılında Hoppock tarafından yapılmıştır. Farklı toplumlardan gelen 500 öğretmen ve küçük bir kasabada çalıştırılan yetişkinlerin örnekleme alındığı araştırmasında, bitkinlik, monotonluk, çalışma koşulları, denetleme ve başarı gibi iş doyumunu etkileyen bazı etkenler üzerinde durmuştur (Tok, 2004).

İkinci dünya savaşından sonra iş doyumunu kavramı kesin olarak ortaya çıkmıştır. O yıllarda çalışan fabrikalar, fiziksel olarak yetersiz ortamların yanın da, çalışmaların doyum sağlayıcı ortamlar hazırlamaya da önem veriliyordu. Bunun yanında işler rutin ve yükselme imkânı sağlamayan işler olduğundan verimlilik oldukça düşüktü. Tüm bu problemlere çözüm bulmak için yöneticilerin iş doyumuna ilgi göstermiş, günümüz hümanist yaklaşımın iş hayatındaki etkisiyle bu ilgi daha da artmıştır. Çalışanların duygusal yaşantısının dikkate alınması, bir çok ülkede insan hayatının genellikle ikinci dünya savaşından sonra çalışanların kısa sürede işlerinden ayrılmalarının getirdiği mali yükten olumsuz endüstri ilişkilerinin meydana getirdiği

sorunlardan kurtulmak için "iş doyumunu" kavramını dikkate almaya başlamışlardır (Fincham, 1988, Akt: Çetin, Çumralıgil ve Çağlayan, 2003).

1.9. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Aşağıda iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler yer almaktadır.

1.9.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler ya da kişisel faktörler, bireylerin farklı düzeyde doyum elde etmelerini sağlayan etkenlerdir. Yaş, cinsiyet, iş deneyimi, eğitim düzeyi ve benzeri etkenlerdir (Saygılı, 2008).

1.9.1.1. Yaş

Cherrington'a göre yaşın iş tatmini üzerine dolaylı yönden etkileri bulunmaktadır. Buna göre yaşça daha büyük olanlar açısından, ücretin yüksek olması, işletmede uzun süredir bulunuyor olması, tecrübelerine güvenmesi, örgütte yüksek kademedede bulunuyor olması gibi nedenlerle iş doyumunu daha yüksek olmaktadır (Çarıkçı, 2000). Ancak diğer taraftan aynı yaşta bulunan başka bir çalışan, iş yaşamında bu özelliklere sahip olmayan bir işte çalışıyorsa, iş doyumunu azalır hatta iş doyumsuzluğu artar. Genç çalışanları düşünürsek işin geliştirilebilir, terfi olanağı yüksek bir iş olması çalışan açısından doyumun yüksek olması için yeterli olabilir. Ama aynı çalışan örneğin beş yıl boyunca aynı mevki de çalıştırılırsa iş doyumunda azalma meydana gelecektir.

Yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacılar da farklı sonuçlarla karşılaşmışlardır

- İleri yaşta çalışanlar genç çalışanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahiptirler.
- Yaş ve deneyim aynı zamanda arttıkça iş doyumunu azalmaktadır.
- Yaş ile iş doyumunu arasında herhangi bir ilişki yoktur.
-

Sonuç olarak yaş direk olarak iş doyumunu ile ilişkilendirilemeyen fakat farklı etkenlerle birlikte düşünüldüğünde iş doyumuna olan etkisi de görmezden gelinemeyecek bir etkidir (Arısoy, 2007).

1.9.1.2. Cinsiyet

Cinsiyetin değer ve beklentileri etkilediği düşünülmektedir. Bu konu ile ilgili yapılan çoğu çalışma kadınların iş ortamlarında erkeklere oranla daha fazla iş doyumuna sahip olduklarını göstermektedir (Çelik, 2006). Ancak iş doyumunu çalışmalarında cinsiyet faktörü farklı sonuçlar vermiştir. Burada çalışmanın yapıldığı yer, zaman ve çevresel faktörler önem kazanmaktadır. Örgütlerde çalışanların terfi ve mesleki ilerlemelerinde gizli bile olsa cinsiyetlerine göre ayırım yapılması, çalışanların iş doyumunu düzeyleri üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır (Erogluer, 2008). Dolayısıyla bazı araştırmalarda ilişki tespit edilmişken bazı araştırmalarda anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Sonuç olarak cinsiyet ile iş doyumunu arasında istikrarlı bir ilişkiden söz mümkün değildir (Öğretmen, 2013)

1.9.1.3. İş Deneyimi

İş deneyimi, esasen iş görenlerin zaman içinde işlerini benimsemeleri, kabullenmeleri, işlerinin zorluk ve avantajlarının farkında olarak hangi zamanda nasıl davranmaları gerektiği gibi ayrımları bildikleri bir süreci ifade eder. Bu süreç içerisinde iş görenler işlerinde tecrübe ve deneyim kazanırlar. Bu deneyim onlara çalışma hayatlarında kolaylıklar sağladığı gibi daha rahat

bir iş ortamı da sağlayabilir. İş yaşamına yeni başlamış olan kişiler işlerinden doyum sağlama eğiliminde olmaktadır. Bu dönemdeki teşvikler, becerilerin ve yeteneklerin gelişimini de kapsamaktadır. İş yeni olduğu için kişiye ilginç ve çekici görünebilir. Erken oluşan bu doyum, çalışanın ilerlemesi ve gelişmesi sürmeyince azalmaktadır. İşindeki ilk birkaç yıldan sonra çalışanın cesareti kırılmakta ve kurum içindeki terfisi oldukça yavaş olmaktadır (Yelboğa, 2012) Karataş (2009)'ın Reitz (1987)'den aktardığına göre; kişilerin kıdem ve deneyimleri arttıkça, iyi mevkilere gelebilme imkânları da artmaktadır. Bu da, işten daha çok tatmin olmalarını sağlamaktadır. Araştırmacılar öncelikle yöneticilerin iş doyumunun, yönetici olmayanlara oranla daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Ayrıca, hiyerarşik yapı içerisinde üst seviyede olanların alt seviyede olanlara göre iş tatminleri daha yüksek olmaktadır.

1.9.1.4. Eğitim Düzeyi

Kişinin eğitim düzeyi ve iş doyumunu arasındaki ilişki oldukça karmaşıktır. Genel beklenti, çalışanın eğitim düzeyi yükseldikçe doyumunun artması yönündedir. Çünkü eğitim daha iyi iş imkanlarını ve yüksek ücreti beraberinde getirir. Ancak bu durumun her zaman gerçekleştiği söylenemez. Eğitim, kişinin işinden beklentilerini elde etmesini sağlıyor ve doyumunu artıracak iş imkanlarına yol açıyorsa iş doyumunu ile pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir. Aksi halde, yani eğitimin bireyin beklentilerini karşılamadığı durumlarda ise eğitim iş doyumunu azaltıcı bir rol oynar (Şişman. 2007).

1.9.2. Örgütsel Faktörler

İş doyumuna etki eden bir diğer ana faktör ise örgütsel faktörlerdir. Bu faktörler, iş niteliği, ücret, yükselme olanakları, çalışma (iş) arkadaşları ve çalışma şartlarıdır. Örgüt yapısı ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin varlığı kabul

edilmekle birlikte, alt gruplar içinde farklı durumlar iş doyumunu sağlayabilmektedir. Etkili ödül ve terfi sistemleri, kaliteli örgütsel iletişim, ücret, katılımcılığı esas alan örgütsel yapılar iş doyumunu etkileyebilir. Tabii bu hususta bireysel farklılıklar da göz önünde bulundurulup, kesin sınırlar içinde ifade edilemeyeceği de unutulmamalıdır (Gürbüz, Bekmezci ve Mert, 2010)

1.9.2.1. İş Niteliği

İşten doyumun en önemli etkenlerinden biri çalışanın çalıştığı işin niteliğini beğenmesidir.

Bunun koşulları ise ;

- Çalışanın yeteneklerini kullanmaya elverişli olması,
- Yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı olması,
- Çalışanı yaratıcılığa değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesidir. (Başaran, 2004).

Sürekli aynı türde, pek fazla uzmanlık gerektirmeyen, çok kolay öğrenilebilen becerilerin kullanıldığı işlerde çalışanlar genellikle daha doyumsuzdur İşin bireyin yeteneklerine uygun olması, yani ne yapabileceğinden çok daha kolay bir iş, ne de yapamayacağı kadar zor bir iş olmaması gereklidir.

Kısacası işin özellikleri bireyin işten doyum sağlama düzeyini belirleyecektir. Ancak bu sınırlar net olarak ifade edilememekte, çünkü çalışanların kişilik özellikleri bu anlamda ciddi farklar yaratmakta, beklentileri farklı kılmaktadır. Ama yine de genel olarak çalışanların birçoğu için uygun çalışma ortamının oluşturulup, iş doyumunun arttırılması ve neticesinde de verimin ve sürekliliğin sağlanması için yönetimin bu konu ile ilgili olarak bilgilendirilmesi gerekir (Keser, 2006).

1.9.2.2. Ücret

İş doyumunun önemli faktörlerinden birisi de emeğin karşılığında alınan ücrettir. Yapılan çalışmalar göstermiştir ki bir noktaya kadar iş görenin aldığı ücretin yeterliliği, yeteneği karşılığında alması gereken orana normallliği, ihtiyaçlarını karşılama derecesi iş doyumunu etkilese de, bir noktadan sonra ücretin iş doyumunu üzerindeki etkisi, miktarı ile değil iş görenler arasındaki dağılımı ile kendisini göstermektedir. Bunun için de adilane ücret sisteminin örgütte kurulması önem arz etmektedir. Ücret dağıtımını ile ilgili uygulamalar adilane algılanması sonucu çalışanların iş doyumları yükselmektedir. Ücretin, iş göreni tatmin ve motive etmek için iyi bir araç olduğunu savunan görüşler yanında karşıt görüşte olanlar da vardır. Ancak, burada önemli olan, ücretin doyum sağlayıp sağlamadığı konusunda evet ya da hayır şeklinde kesin bir yanıt ortaya koymaktan çok, olabildiğince adilli ve objektifli bir ücret sistemi ortaya koyabilmektedir (Keser, 2006).

1.9.2.3. Yükselme Olanakları

İş doyumunu açısından yükselme olanağı ücretten daha etkilidir. Terfi etmek birey için maddi destek olmasının yanı sıra bireyin sosyal statüsünü de yükseltmektedir. Bireyin yaptığı işte başarılı olması halinde terfi etmesi doyumunu artıracaktır. Başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması, yeterlinin yanında yetersizin de ödüllendirilmesi başarılı olduğuna inanan bireyin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir (Erdogan, 1996). Terfi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar arasında bir bütünlük bulunmamaktadır. Bazı çalışmalarda terfi sistemi ile iş memnuniyeti arasında pozitif, bazılarında ise negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Buradaki ana sorun terfi olanaklarının kurumdan kuruma veya özel sektörden kamuya farklılık göstermesi şeklinde ifade edilebilir (Akdoğan, 2012).

1.9.2.4. Çalışma (İş) Arkadaşları

Örgütlerde ast-üst ilişkileri diğer bir deyimle emir-komuta faaliyetleri, yönetim sürecinin planlama ve örgütleme gibi iki önemli işlevinden sonra gelir. Daha önce başarılan bu iki işlevle oluşturulan çatı, ast-üst ilişkileri ile dinamik ve beşeri bir nitelik kazanır, yani harekete geçirir. Ast-üst ilişkileri çerçevesinde sosyal psikologlar yalnızca emir vermenin önemli olmadığına, fakat verilen emirleri işleri görececek olan astlara benimsetmenin çok daha önemli olduğuna dikkat çekmişlerdir. Önemli olan; emrin veriliş biçimi, astın psiko-sosyal durumu ve yöneticinin davranışlarıdır (Eren, 2004). Bireylerin işteki başarıları, işletme yöneticilerinin onların temel yeteneklerini doğru bir şekilde belirlemelerine, bu da ancak yöneticilerin organizasyonel yapıyı ve süreçleri iyi anlamalarına bağlıdır (Dietz, 2006). Birey bir örgütte kendisine verilen işleri yapmaya başlayınca örgüt içinde geçerli olan ilişkiler sistemine de dâhil olur. Üstlendiği göreve göre denkleleriyle birlikte çalışır, üstlendiği role göre amirleri ya da astları vardır. Amirler işin planlamasını yapar ve planlanan şekilde yürümesi için astlarını denetler. Bu denetim çalışanlara çok az serbestlik tanıyıp kendi başlarına karar almalarını ve katılımlarını zorluyorsa iş doyumunluğu ortaya çıkmaktadır. Bireyin dahil olduğu çalışma gurubu da iş doyumunu benzer biçimde etkilemektedir. Birey başarılı sayılan bir grup içinde yer alıp, hayat görüşü kendisinininkine benzer insanlarla birlikte çalıştığı oranda iş doyumunu artacaktır (Erdogan, 1996).

1.9.2.5. Çalışma Şartları

Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapmak açısından önemlidir. Her örgütün dış görünüşü, elemanlarına sağladığı haklar ve dış dünyaya yansıyan imajına bağlı olarak çevreyi etkileme gücü farklıdır. Bireyler, çevreden kabul gören ve özellikle olarak algılanan örgütlerde çalışmayı tercih edip, bu tür örgütlerde çalışmaktan doyum sağlarlar. İş

yerindeki çalışma koşulları doyum ya da doyumsuzluk kaynağı olabilmekte ve çalışanın iş verimliliğini ve performansını doğrudan etkilemektedir. İşin fiziksel şartları bir iş doyumunu nedenidir. İşin çalışan için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk veya sıcak olması gibi değişkenler iş doyumunu etkilemektedir. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapma açısından önemlidir. Yapılan araştırmalar, çalışanların tehlikesiz ve rahat fiziksel ortamlardan hoşlandıklarını ortaya koymaktadır (Erdogan, 1996).

1.10. Kuramsal Temeller

İş yaşamı içinde, insan davranışlarını belirleyen etkenler çok çeşitlidir. Herhangi bir örgüt içinde bireylerin iş doyumlarının incelenmesinde güdülenme kavramlarından yararlanılmaktadır. İnsanların güdülenmesi, genellikle, herhangi bir amaç için insanı harekete ya da eyleme geçiren içsel bir durum olarak tanımlanır. İşe güdülenme ise, daha kendine özgüdür. Örgüt tarafından anlamı olan bir amacı gerçekleştirmek için bireylerin çaba harcaması anlamına gelir. Bunun için, iş doyumunun kuramsal çerçevesinin oluşturulmasında çeşitli güdülenme kuramları incelenmiştir. Bilimsel yönetim ve insan ilişkileri kuramları, çalışan insanları neyin güdülediğini anlamamıza yardım eden birçok değişik kuramın ortaya çıkmasına neden olmuşlardır (Çetinkanat, 2000).

1.10.1. Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Bu kuramlar arasında en çok bilineni Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi yaklaşımıdır. Bu yaklaşımın iki ana varsayımı vardır. Bunlardan birincisi kişinin gösterdiği her davranışın, kişinin sahip olduğu belirli ihtiyaçları gidermeye yönelik olduğudur. Yaklaşımın ikinci varsayımı ihtiyaçların sırası ile ilgilidir. Bu varsayıma göre kişi belirli bir sıralanma (Hiyerarşi) gösteren ihtiyaçlara sahiptir. Alt kademelerde bulunan ihtiyaçlar giderilmeden, üst

kademelerdeki ihtiyaçları kişiye davranışa sevk etmez (Koçel, 2010). Maslow, insan davranışlarını yönlendiren en önemli etkenin ihtiyaçlar olduğunu savunarak motivasyon olgusunu açıklamaya çalışmıştır. İhtiyaçlar hiyerarşisi Maslow'un klinik çalışmalarının sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, kendini gösterme ihtiyacı, kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır (Sabuncuoğlu ve Tz, 2003).

Temel Fizyolojik İhtiyaçlar; Yeme, içme, giyinme, barınma, dinlenme, varlığını ve neslini sürdürme ihtiyacı.

Güvenlik İhtiyacı; Fiziksel ve ekonomik güvenlik, korunma, rahatlık, huzur, tehdit altında olmama, düzgün ve temiz bir çevrede yaşama, uzun süreli ekonomik güvenceye sahip olma ihtiyaçları.

Sosyal İhtiyaçlar; Kabul görme, ait olma hissi, sevgi ve anlayış, grup içinde yer alma ve onunla dayanışma halinde bulunma ihtiyacı.

Kendini Gösterme İhtiyacı; Kabul görme ve prestij, kendinden emin olma ve liderlik, yarışma ve başarma ihtiyaçları.

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı; Gücünden tatmin olma, başarmış olma arzusu ile iş yapma, benzerlerine göre en iyi olma ihtiyacı (Koçel, 2010).

Kurumda bireyler işlerini etkili ve verimli bir biçimde başarmak için motive olmalıdır. Herkesin bir takım ihtiyaçları vardır ve bu ihtiyaçlar harekete geçirilene kadar kişi motive olamaz Maslow'a göre ihtiyaçlar hiyerarşisi insanlarda güdüleyici bir görev üstlenmektedir. Belli bir basamakta ki ihtiyaını karşılayan birey bir sonraki basamaktaki ihtiyaını karşılamak için güdülenmiş başka bir deyişle motive olmuştur. İnsanların ihtiyaçları sınırsızdır. Dolayısıyla insanlar aslında motive olmak için her an hazır

durumda beklemektedir. Önemli olan doğru motivasyon yöntemlerini kullanarak bireyi daha verimli çalışmaya sevk edebilmektir (Polat, 2008).

1.10.2. Herzberg' in GÜdülenme Kuramı

İş doyumunu ile ilgili farklı kuramlar arasında en çarpıcı olanlardan biri Herzberg'in Çift Faktör Kuramıdır. Bu kurama göre, iş ile ilgili olumlu tutumu destekleyen etmenler başarma, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerlemedir. Bu etmenlerle ilgili olumlu tutum sergileyen birey işi ile de ilgili olumlu tutum sergilemektedir. Dolayısıyla bu etmenler "güdüleyen" ya da "doyum sağlayan" etmenler olarak tanımlanır. İşle ilgili olumsuz tutumu destekleyen etmenler ise; işletme politikası ve yönetimi, teknik gözetim, kişiler arası ilişkiler, gözetim ve çalışma koşullarıdır. Bu etkenler çalışanın iş etkinliğiyle değil, iş çevresi veya işte ki konumuyla ilgilidir. Bu nedenle "hijyen" etmenleri olarak adlandırılır. Herzberg'in bunlara hijyen etmenler demesinin nedeni işgöreni kötümser kılan, işinden bezdiren, işgöreni çalıştığı yerden koparan ve ayıran etmenler olmasındandır (Eren, 2004). Kurama göre, güdüleyen etmenlerin beslenmesi iş doyumunu sağlarken, hijyen etmenlerinin beslenmesi doyumsuzluğunun önlenmesine katkı yapar ama, iş doyumunu sağlamaz. Öyleyse işte doyumlu olmanın karşıtı, doyumsuz olmak değil, doyumlu olmamaktır (Çelen ve Ark., 2004).

Herzberg'de temelde Maslow gibi güdülemenin özünde gereksinmelerin varlığını savunmuştur ve gereksinmeleri ikiye ayırarak incelemiştir;

- Çevreyle ilişki içinde gelişen fiziksel ve içgüdüsel gereksinmeler,
- İnsanın kendisine özgü sorumluluklarından kaynaklanan gereksinmeler,

Herzberg çalışmaları sonucunda güdüleme faktörlerini,

- İşte doyum sağlayanlar,

- İşte doyumsuzluk yaratanlar olmak üzere ikiye ayırmıştır.
- İşte Doyum Yaratan 5 Önemli Faktör :
 - İş başarıma
 - Tanınma
 - Çalışma
 - Sorumluluk
 - İlerleme
- İşte Doyumsuzluk Yaratan 5 Önemli Faktör:
 - İşletme yönetimi ve politikasından hoşnutsuzluk,
 - Teknik gözetimden hoşnutsuzluk,
 - Ücret yetersizliği,
 - Kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan hoşnutsuzluk,
 - Çalışma koşullarından hoşnutsuzluk (Sabuncuoglu, 1997).

1.10.3. Adams' in Eşitlik Kuramı

Adams tarafından geliştirilen "eşitlik teorisi", çalışanların kendilerini benzer pozisyonlarda ve benzer şekilde işe katkıda bulunan diğer çalışanlarla işin karşılığında elde ettikleri ödüller açısından karşılaştıklarını, bu karşılaştırmanın sonucunda, eğer diğer çalışanlarla eşit ödüller elde ettiklerine karar verirlerse işlerinden doyum alacaklarını, eşit ödüller elde etmediklerine inanırlarsa, iş doyumsuzluğu yaşayacaklarını öne sürmektedir. Adams'a göre iş doyumu bireyin algıladığı girdi-çıktı dengesidir. Bu yaklaşımla Adams, bireyin, zeka eğitim, deneyim ve çabadan oluşan bireysel katkısını ücret, statü, terfi, beğenilme gibi bir takım sonuçlara ulaşmak için örgütüne verdiğini ve aldıkları ile arasında eşitsizlik algılayan bireylerin doyumsuzluğa düştüğünü ileri sürmektedir (Söylemez, 2002). Bu teorinin ana fikri, personelin iş ilişkilerinde, eşit bir şekilde muamele görme arzusunda

oldukları ve bu arzunun motivasyonu etkilediği hususudur (Sabuncuoglu, 1997).

1.10.4. Mc Clelland' ın İhtiyaç Kazanım Kuramı

David Mc Clelland ve arkadaşları, kişinin üç grup ihtiyacın etkisi altında davranış göstereceğini belirtmektedirler.

Başarma İhtiyacı: Kendilerini başarılı olmaya mecbur hisseden insanlar, kişisel başarıyı ödülsele başarıya tercih ederek çalışırlar. Amaçlar bir şeyi daha önce yaptıklarından daha iyi ve verimli yapmaktır.

Güç İhtiyacı: Güç ihtiyacı başkalarını kontrol etme, etkileşme ve nüfuz kullanmayı sağlayan amaçlardır. Güç ihtiyacı yüksek olan bireyler etkileyici bir performanstan ziyade kendi statüsünü kullanarak başarıya ulaşmaktan zevk alan kişilerdir.

İlişki Kurma İhtiyacı: İlişki kurma ihtiyacı yüksek olan kişiler arkadaşlık için uğraşırlar. Dayanışmayı rekabete tercih ederler. Başkaları ile ilişki kurma gruba girme ve sosyal ilişkiler geliştirmeyi amaçlarlar. Karşılıklı anlayış gerektiren durumlar içerisine girmeyi algırlar (Özkalp ve Kirel, 2001).

McClelland, Maslow gibi insanların temel fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarından söz etmemiş, daha doğrusu bu ihtiyaçların üzerinde bulunan üç tür ihtiyacı ele almıştır. Gerçekten de, insan doğası gereği sosyal ilişkilerde bulunma (arkadaşlık, dostluk, sevgi vs.) ihtiyacını hisseder. İnsan aynı zamanda güç elde etmeyi seven bir yaratıktır. Bu maddi bir güç (para) olabileceği gibi, makam, mevki, otorite şeklinde bir güç de olabilir. İnsan ayrıca yaptığı işleri başarmayı arzulayan ve bundan haz duyan bir varlıktır (Kaplan, 2007).

1.11. İş Doyumuna Neden Olan Etkenler ve Sonuçları

Örgütsel davranış açısından en önemli tutumlardan biri bireyin işine karşı geliştirdiği tutumlardır. Eğer bu tutumlar olumlu ise işgörenlerin doyum düzeylerinin yüksek, eğer olumsuz ise doyum düzeylerinin düşük olduğu görülür. Bu konuda çok geniş bir literatür bulunmaktadır. Her ne kadar yapılan araştırmalarda farklı görüşlere rastlansa da, iş doyumunun çalışanın işteki verimliliği, etkinliği ve işe devamlılığı ile yakından ilişkili olduğu düşünülmektedir (Oshagbemi, 2000). Genelde bütün yöneticiler yönettikleri işgörenlerin doyum veya doyumsuzluklarını bilmek isterler. İşgören örneğin, ücret düzeyinin düşük oluşu ile doyumsuzluk yaşayabilir, ancak diğer etkenler açısından da tatmin olabilir. Bireyin grup içindeki doyum düzeyi iş grupları, nezaretçiler veya yöneticiler tarafından da etkilenebilir. **Nezaretçiler** genelde örgütsel bir etken olarak düşünülse de onun çalışanlara yaklaşım biçimi (sıcaklığı, ilgisi, anlayışlılığı) işgörenlerin tutumunu etkileyebilir. İşgörenlerin ihtiyaçları, beklentileri de iş doyumunda önemli olan üçüncü grup etkenlerdendir. Birey işinde yüksek bir statüye sahip olmak istiyorsa böyle bir pozisyona ulaşmak bireyin doyum düzeyi ile ilişkili olabilir. Bireyin işle ilgili çıkarları da iş doyumunda etkindir. Bu noktada hemen şunu belirtmeliyiz ki iş doyumunu veya doyumsuzluğuna neden olan etkenler bireyden bireye büyük farklılıklar taşır. Her birey aynı etkenden diğerleri kadar etkilenmeyebilirler. Bu nedenle doyum veya doyumsuzluk örgüt içinde görülen bireysel farklılıklardandır.

Örgüt açısından iş doyumsuzluğunun sonuçları büyük önem taşır. Eğer işgörenler örgütten memnun değilse sık sık doktora çıkar, izin alma yollarına başvurur ve/ya işindeki verimi düşer (Özkalp ve Kirel, 2001). Meydana gelebilecek bu sorunlar, sadece çalışanın işiyle ilgili doyumsuzluk duymasına değil aynı zamanda yeni bir iş aramasına da yol açabilir. (Delfgaauw 2005). Bu konuda Kawaguchi (2002), iş doyumsuzluğuna bağlı iş değiştirme hızının oldukça yüksek olduğunu belirtmektedir. Tersine ise yani

çalıştığı örgütten memnun olan iş doyumunu yüksek bir işgören devamlı ve işten ayrılmayı düşünmeyen mutlu bir kimsedir. Kaiser (2006), iş doyumunun iş gören devri açısından anahtar bir rol oynadığını belirtmektedir. Çalışanın işinden sağladığı hoşnutluk ve memnuniyet onların işlerine fiziksel ve duygusal olarak daha fazla bağlanmalarını sağlamakta, işten ayrılma, işi aksatma gibi problemlerin daha az yaşanmasını sağlamaktadır. Ancak, bu konular ülkenin ekonomik ve istihdam düzeyi ile de yakinen ilgilidir. İş bulma olanakları çok kısıtlı olan ülkelerde bireyler ne kadar doyumsuz olsalar da işten ayrılmayı düşünmeyebilir. Çünkü, işten ayrılmanın sonuçları bireyleri olumsuz olarak etkileyebilir ve mutsuzluklarını azaltacağına artırabilir. Birey ortamsal şartların uygun olmadığı ülke ve ekonomilerde işten ayrılmayı düşler. Doyumsuz olmasına karşın çalışmak durumunda olmak bireysel sorunları artırdığı gibi, örgütsel ortamı da olumsuz yönde etkiler. Bireyde stresler sonucu olumsuz gelişmeler, hatta davranış bozuklukları nevrozlar veya psikozlar oluşabilir. Böyle bir kimse ne kendisine ne de çalıştığı ortama faydalı bir işgörendir. Olumsuz tutumları nedeniyle iş arkadaşlarını etkileyebilir, performans düşüklüğü gösterir.

Bu nedenlerle, sorun, bireyi çalıştığı ortamda mutlu veya tatminkar kılmayı arttırmak ve onu iş yerinde başarılı kılmaktır. Bu nedenle örgüt açısından alınacak iş doyumunu arttırıcı önlemler hem birey hem de örgütün başarısı açısından çok önemlidir (Özkalp ve Kirel, 2001).

1.12. İlgili Araştırmalar

Aşağıda iş doyumunu ile ilgili farklı alanlarda ve spor alanında yapılmış bazı çalışmalar yer almaktadır.

1.12.1. İş Doyumu ile İlgili Farklı Alanlarda Yapılmış Bazı Araştırmalar

Türkiye’de eğitim ortamında iş doyumunun doğrudan konu edildiği ilk kapsamlı çalışma, 1985 yılında Balcı tarafından yapılan “Eğitim

Yöneticilerinin İş Doyumu” adlı çalışmadır. Ankara ilindeki okul yöneticilerinin iş doyumunu beklenti ve beklentiyi gerçekleştirme düzeylerini ortaya koymayı amaçlayan çalışma sonucunda, iş doyum düzeyi yüksek bulunmamıştır. Araştırmaya katılanların en yüksek doyumunu, iş ve niteliği alt boyutundan, en düşük doyumunu ise ücret etkeninden elde ettikleri saptanmıştır. (Dolaşır ve Dolaşır, 2006). İş doyumunu çalışmalarına genellikle her sektörde rastlansada bu çalışmaların büyük çoğunluğunun sağlık ve turizm sektörleri ile çeşitli meslek grupları etrafında yoğunlaştığı söylenebilir. Aşağıda iş doyumuyla ilgili bazı alanlarda yapılmış çalışmalara yer verilmiştir.

Oshagbemi (1997), tarafından ünvanın iş doyumunu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla, İngiltere’de bulunan 23 üniversiteden toplam 554 öğretim görevlisi üzerinde yapılan çalışmada, öğretim görevlileri üç gruba ayrılarak (mutlu çalışanlar, işten doyum sağlayan çalışanlar ve mutsuz çalışanlar) incelenmiş, bu üç grup arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, ancak, birinci grup olan mutlu çalışanlar ile ikinci grup olan işinden doyum sağlayan çalışanların, üçüncü grup olan mutsuz çalışanlara oranla iş doyumlarının büyük bölümünü eğitim ve araştırma sayesinde elde ettikleri, cinsiyetin iş doyumunu üzerinde doğrudan etkili olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Shalley ve Arkadaşları (2000) tarafından çalışanların işlerindeki yaratıcılıkları ve iş çevresinin iş doyumunu ve işten ayrılma üzerine etkilerini belirlemek amacıyla, USA’da farklı meslek gruplarından toplam 2200 kişi üzerinde yapılan çalışmada, çalışanların yaptıkları iş ile ilgili yaratıcılıklarını sergileyebilme imkanı bulunan çalışma ortamlarında düşük düzeyde işten ayrılma isteği duydukları ve bunun yanında yüksek düzeyde de iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır.

Furnham ve Arkadaşları (2002), tarafından genç iş görenlerin kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelenmek amacıyla, 82 çalışan

üzerinde yapılan araştırmada, kişilik özellikleri ile iş doyum arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, genç iş görenlerin iş doyum seviyelerinin yaşları yüksek olan iş görenlere oranla daha yüksek olduğu, çalışma ortamının iş doyumunu algısında bireyler için önemli olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Ellickson (2002), tarafından USA'daki belediye çalışanlarının iş doyum düzeylerini etkileyen faktörleri belirlemek amacı ile 1227 tam zamanlı belediye çalışanı üzerinde yapılan çalışmada, eşit çalışma yükü, gelişme ve yükselme olanakları ile yöneticilerle iyi ilişkiler gibi etkenlerin belediye çalışanlarının iş doyum düzeyleri üzerinde etkili olduğu bulgularına rastlanmıştır.

Zaman (2006), tarafından ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla 113 alan dışından atanmış rehber öğretmen üzerinde yapılan çalışmada Ankara il merkezindeki ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin genel anlamda iş doyumlarının yüksek bir düzeyde olduğu buna karşın örgütsel bağlılıklarının ise orta düzeyde olduğu görölmüştür. Bireysel değişkenler göz önüne alındığında, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, mezun oldukları fakülte, öğretmenlik mesleğindeki kıdem ve rehber öğretmenlikteki kıdem değişkenleri ağıısından anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Alan dışından atanan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında da anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Scott ve Arkadaşları (2006), tarafından çalışanların duygusal durumu ve uykusuzluk problemleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin araştırılması amacıyla USA'da 550 çalışan üzerinde yapılan araştırmada, uyku sorunu yaşayan kişilerin işlerini daha yıpratıcı ve dayanılmaz buldukları, uykusuzluğun iş doyumunu üzerinde negatif etkiye sahip olduğu, uykusuzluğun

erkeklerle oranla kadınlarda daha fazla iş doyumsuzluğuna sebep olduğu bulgularına rastlanmıştır.

Yelboğa (2007), tarafından bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisini belirlemek amacıyla, 300 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada, iş doyumunun yaş ve iş deneyimi değişkenleri bakımından farklılaştığı, cinsiyet değişkeninin personelin genel doyum düzeyine etkisinin olmadığı, yaş ilerledikçe iş doyumunun da arttığı, nvan değişkeninin genel iş doyumunu üzerinde bir etkisinin olmadığı, öğrenim durumu açısından gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonuçlarına rastlanmıştır.

omezoğlu (2007), tarafından ebelerin iş doyumunu etkileyen faktörlerin analizi amacıyla 965 katılımcı üzerinde yapılan çalışmada ebelerin iş doyumlarında kararsızlık ve belirsizlik olduğu, ebelerin doyum duydukları özellikler incelendiğinde daha çok kendi motivasyonları, mesleklerini sevmeleri, işin manevi boyutu ile ilgili faktörler olduğu; doyumsuz oldukları unsurların ise ücret ve terfi olanakları olduğu ortaya çıkmıştır.

Saygılı (2008), tarafından Hastane alışanlarının alışma Ortamlarına İlişkin Algıları İle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi amacıyla yapılan çalışmada, çalışma ortamı alt boyutlarından; ortalama yönetim desteği, ortalama meslektaş desteği, ortalama birim desteği , ortalama çalışma ortamı iş yükü algısı ve genel çalışma ortamı algısı ile genel iş doyumunu düzeyi arasında zayıf, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Mevcut işi sürdürme niyeti ile iş doyum düzeyi arasında ise istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır.

Serinkan ve Bardakçı (2009), tarafından Pamukkale niversitesi'ndeki Akademik Personelin İş Tatminleri Ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin yapılan bir araştırmada, araştırma görevlileri ile doçentler ve profesörler arasında iş doyum düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri bakımından bazı anlamlı farklar bulunmuş, akademisyenlerin ara sıra mesleği bırakmayı düşündükleri,

personel eksikliğinden kaynaklanan sorunlar yaşadıkları, mesleklerini kısmen saygın gördükleri, ücretlerinin büyük oranda yetersiz olduğunu düşündükleri ve yöneticiler ve üniversiteden memnun oldukları bulgularına ulaşılmıştır.

Beyazsaçlı ve Serin (2010), tarafından Devlet Hastanelerinde Görev Yapan Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi amacıyla 173 hemşire üzerinde yapılan çalışmada hemşirelerin iş doyum düzeylerinin, medeni duruma, çocuk olup olmamasına, yaşa, iş seçim tercihine, maaş düzeyine ve haftalık çalışma saatine göre anlamlı olarak farklılaştığı, cinsiyete ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılaşmadığı saptanmıştır.

Karakışla (2010), tarafından Kamu Ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Ve Örgüt Kültürü Algılarını belirlemek amacıyla 670 hemşire üzerinde yapılan çalışmada hemşirelerin genel iş doyumlarının orta düzeyde olduğu, normal iş doyumuna sahip oldukları, içsel doyumlarının, dışsal doyumlarından daha fazla olduğu görüldü. Hemşirelerin katılım kültürünü baskın olarak,tutarlılık kültürünü ise düşük olarak algıladıkları, hemşirelerin iş doyumunu ile örgüt kültürü algıları arasında pozitif yönde doğrusal bir ilişki bulunmuş olup, içsel doyumunu en anlamlı etkileyen katılım ve misyon kültürü, dışsal ve genel doyumunu en anlamlı etkileyen tutarlılık kültürü olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda hemşirelerin iş doyumunu ve örgüt kültürü algısını geliştirmek amacıyla önerilerde bulunmuştur.

1.12.2. İş Doyumu ile İlgili Spor Alanında Yapılmış Bazı Araştırmalar

Aşağıda iş doyumunu konusunda spor alanında yapılmış bazı çalışmalar ve bu çalışmaların sonuçlarına yer verilmiştir.

Mirzeoğlu ve arkadaşları (1996), tarafından Ankara ili Çankaya ilçesindeki özel ve devlet okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla 56 beden eğitimi öğretmeni

üzerine yapılan çalışmada devlet okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin "iş doyumsuzluk" düzeyleri, özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin "iş doyumsuzluk" düzeylerine göre daha yüksek bulunmuştur.

Çoknaz (1998), tarafından takım ve bireysel spor antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla, 153 antrenör üzerinde yapılan çalışmada, cinsiyetin iş doyumunda önemli bir etken olmadığı, yaş arttıkça işten duyulan doyumun da arttığı, alınan eğitimin antrenörlerin iş doyumunda önemli bir parametre olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Esen (2001), tarafından beden eğitimi ve spor öğretmeni yetiştiren yüksek öğrenim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin incelenmesi amacıyla 215 öğretim elemanı üzerinde yaptığı çalışmada, cinsiyet açısından anlamlı bir farkın ortaya çıkmadığı, 20-30 yaş aralığındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin daha yaşlı öğretim elemanlarına oranla daha düşük olduğu, alt ünvan gruplarındaki öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin üst ünvanlı öğretim elemanlarına oranla daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demir (2002), tarafından Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında çalışan personelin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla, 190 personel üzerinde yapılan araştırmada, erkeklerin bayanlara oranla daha fazla iş doyumuna sahip oldukları, yaş artışıyla birlikte iş doyumunun da arttığı, ücret konusunda örgütün genelinin iş doyum seviyesinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Mirzeoğlu ve Arkadaşları (2003), tarafından GSGM merkez örgütü yöneticilerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi amacıyla 100 GSGM yöneticisi üzerinde yapılan çalışmada, yöneticilerin çalıştıkları dairelere göre

iş doyumunu düzeylerinde farklılıklar olduğu, bu gruplar içerisinde iş doyumunu düzeyleri en düşük olan yöneticilerin tesisler dairesi yöneticileri olduğu, yönetim görevleri açısından bakıldığında; şube müdürü olarak görev yapan yöneticilerin fiziksel ortam boyutunda doyum düzeylerinin düşük olduğu, genel sekreter ve uzman bölümünde görev yapanların ücret ve personel konusunda doyum düzeylerinin düşük olduğu, GSGM yöneticilerinin kadro ünvanları yükseldikçe iş doyum düzeylerinin de arttığı ve bütün grupların “fiziksel ortam” boyutundaki iş doyum düzeylerinin düşük olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Karlı ve Koçak (2004), tarafından özel sağlık ve spor merkezlerinde çalışan personelin iş doyum seviyelerini belirlemek amacıyla, 162 özel spor merkezi çalışanına yapılan araştırmada araştırmaya katılan personelin neredeyse tamamının iş doyum düzeyinin yüksek olduğu, erkek iş görenlerin iş doyum seviyelerinin, kadın iş görenlere göre yüksek olduğu, eğitim düzeyi üniversite olan çalışanların en düşük iş doyum seviyesine sahip oldukları, hizmet süresi yüksek olan personelin iş doyum düzeylerinin de yüksek olduğu bulgularına rastlanmıştır.

Koyuncu (2004), tarafından Ankara merkezde bulunan devlet ve özel liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum durumlarını belirlemek amacıyla, 251 beden eğitimi öğretmeni üzerinde yapılan çalışmada devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin işlerinde, özel liselere oranla daha düşük doyuma ulaştıkları, özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerine oranla fiziksel ortam ve şartlarından daha memnun oldukları, ücret konusunda özel liselerde çalışan, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerine oranla daha yüksek olduğu gibi bulgulara rastlanmıştır.

Taşğın (2004), tarafından Gençlik Ve Spor Genel Müdürlüğü merkez ve taşra örgütü yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin iş doyum düzeyleri üzerine etkisini belirlemek amacıyla 262 GSGM çalışanı üzerinde yapılan çalışmada, iş doyumunu etkileyen en önemli faktörün yönetici faktörü olduğu ve iş doyumunu ile, tükenmişlik alt boyutları arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Sunay (2005), tarafından Türkiye'deki antrenörlerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla 203 antrenör üzerinde yapılan çalışmada, antrenörlerin iş doyumuna ilişkin tüm boyutlara önem verdikleri, üniversitelerde spor eğitimi almış bireysel ve takım sporları antrenörlerinin antrenörlük kurslarından mezun olan antrenörlere oranla daha fazla iş doyumuna sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Akiner (2005), tarafından özel ve resmi okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması amacıyla, 102 kişi üzerinde yapılan çalışmada, özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin, resmi okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerine oranla yüksek olduğu sonucuna ulaşılmış, yaş, cinsiyet, ve medeni durum ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Bulut (2005), tarafından Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) merkez örgütünde görev yapan iş görenlerin 'çatışma yönetimi algıları' ve 'iş doyumları' arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla, 236 GSGM çalışanı üzerinde yapılan çalışmada, GSGM merkez örgütü çalışanlarının en fazla doyuma yönetim biçimi boyutunda ulaştıkları, eğitim durumu, yaş, mesleki kıdem, hizmet yılı değişkenlerinde istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu , cinsiyet değişkeninde ise anlamlı fark olmadığı sonucuna varılmıştır.

Gülay (2006), tarafından Kocaeli ilinde bulunan liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla, 247 beden eğitimi öğretmeni üzerinde yapılan çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerinden “orta” derecede doyum sağladıkları tespit edilmiştir. Eğitim enstitülerinden mezun öğretmenlerin “Sosyal Gereksinimler”, yaşı 51 ve üzeri olan öğretmenlerin “Yönetim ve Denetim Biçimi”, il merkezinde görev yapan öğretmenlerin “Mesleki ve sosyal ilişkiler” ve “Ekonomik Şartlar”, hizmet içi eğitim kurslarına katılmayan öğretmenlerin, “Meslek ve Niteliği” boyutlarında yaşadıkları iş doyumlarının diğer grupların yaşadıkları iş doyumlarına oranla düşük olduğu saptanmıştır.

Dolaşır ve Dolaşır (2006), tarafından Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu’nda görev yapan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada öğretim üyesi, öğretim-araştırma görevlisi ve okutmanların iş doyumunu beklentiyi gerçekleştirme düzeyleri açısından, iş niteliği alt boyutunda okutmanların öğretim-araştırma görevlilerine kıyasla beklentilerinin daha fazla gerçekleştiği, birlikte çalışma alt boyutunda ise okutmanların öğretim üyelerine kıyasla beklentilerini daha yüksek derecede karşıladıkları saptanmıştır.

Herrera ve Lim (2007), tarafından Amerikan Kolej Sporları Kurumu (NCAA) antrenörlerinin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla, 138 antrenör üzerinde yapılan çalışmada antrenörlerin yaşlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farkın olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. 20-29 yaş arasında olan antrenörlerin iş doyum düzeyleri 30 ve üzeri yaşlarda olan antrenörlerin iş doyum düzeylerine göre düşük çıkmıştır.

Turan (2007), tarafından Marmara bölgesinde bulunan Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin iş doyum düzeyinin belirlenmesi amacıyla, 305 kişi üzerinde yapılan çalışmada , personelin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu ve çalışma sürelerine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, personelin ünvanları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farkın ortaya çıktığı teknisyenlerin iş doyum ortalamalarının diğer statüdeki çalışanlara oranla daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Kale (2007), tarafından beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amacıyla 247 beden eğitimi öğretmeni üzerinde yapılan çalışmada, beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçmeyen öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek, iş doyum düzeylerinin ise düşük olduğu, stajyer öğretmenlerin uzman öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu, görev yapılan toplam okul sayısı arttıkça beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir.

Seçme (2008), tarafından beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla 165 beden eğitimi öğretmeni üzerinde yaptığı çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenleri maaşları, ders ücretleri, spor saha ve tesislerinin yetersizliğinden, okul idaresinin ilgisizliğinden şikayetçi olduklarını, ve bu durumun onların iş verimini olumsuz etkilediğini, bunun yanında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin il merkezinde görev yapıyor olmaktan dolayı memnun olduklarını, mesleklerini sevdiklerini, iş doyum düzeyleri ilgili cevap verdikleri tüm sorularda cinsiyet ve medeni durum açısından anlamlı bir farklılık olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Savucu ve Arkadaşları (2008), tarafından basketbol hakemlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi amacıyla 75 basketbol hakemi üzerinde

yapılan çalışmada hakemlerin en yüksek iş doyumuna hakemlik mesleğini icra etmede ulaştıkları, en düşük iş doyumuna ise hakemlikten aldıkları ücret konusunda ulaştıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Eryücel (2008), tarafından Türkiye'deki özel spor merkezlerinde çalışan personelin iş doyum seviyelerini belirlemek amacıyla, 168 kişi üzerinde yapılan çalışmada, spor merkezlerinde çalışan personelin bir kısmının iş doyum seviyelerinin düşük olduğu, hizmet süresi 4 yıl ve daha az olan çalışanların iş doyum düzeylerinin, hizmet süresi 3 yıl ve daha az olan çalışanlara göre yüksek olduğu, eğitim düzeyi üniversite olan çalışanların iş doyum düzeylerinin düşük olduğu, cinsiyet ile iş doyum arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, hizmet süresi 4 yıl ve daha az olan çalışanların iş doyum düzeylerinin, hizmet süresi 3 yıl ve daha az olan çalışanlara göre yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Ulucan (2008), tarafından Türkiye'deki profesyonel futbol kulüplerinin altyapılarındaki antrenörlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi amacıyla, 390 antrenör üzerinde yapılan çalışmada , antrenörlerin genel olarak iş doyumlarının iyi düzeyde olduğu, antrenörlerin çalıştığı kulübün kategorisi, sahip oldukları belge türü, medeni durum, yaş, kıdem, lisanslı futbol oynama durumu ve futbol oynama düzeyleri değişkenlerine göre iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamazken, antrenörlerin çalıştıkları kulüplerden aldıkları ücretleri çoğunlukla tatmin edici bulmadıkları tespit edilmiştir.

Yerlisu ve Çelenk (2008), tarafından liglerde görev yapan voleybol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla, 163 voleybol antrenörü üzerinde yapılan çalışmada voleybol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiş, antrenörlerin yaş, eğitim ve kıdemlerine göre iş doyum düzeylerinin yönetim biçimi, çalışma

olanakları, gelişme ve yükselme, iş arkadaşları, fiziksel ortam ve ücret boyutlarına ve bu boyutların genel ortalamasına göre anlamlı fark bulunamamış, çalıştıkları liglere göre ise, yönetim biçimi, çalışma olanakları ve gelişme yükselme ve boyutların genel ortalamasına göre anlamlı fark bulunmuştur .

Can ve Soyer (2008), tarafından beden eğitimi öğretmenlerinin sosyo-ekonomik beklentileri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla 864 beden eğitimi öğretmeni üzerinde yapılan araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin sosyo-ekonomik beklenti düzeyleri ile iş doyumları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuş, bayanların iş doyum düzeylerinin ve sosyo-ekonomik beklenti düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yaman (2009), tarafından formatör beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla 197 formatör beden eğitimi öğretmeni üzerinde yapılan çalışmada, formatör beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ekici ve Arkadaşları (2009), tarafından Gençlik Spor Genel Müdürlüğü taşra teşkilatı çalışanlarının iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla 71 GSGM çalışanı üzerine yaptığı çalışmada cinsiyetler arasında iş doyum düzeyleri açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı, eğitim düzeyi yüksek olan personel en yüksek iş doyumuna sahip olduğu, üniversite mezunu personelin, lise ve ortaokul mezunu personele oranla daha fazla iş doyumuna sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Donuk (2009), tarafından kamu ve özel spor kurumlarında çalışan 60 spor yöneticisi üzerinde yapılan bir araştırmada özel sektörde çalışan spor yöneticilerinin iş doyumunun iyiye yakın bir seviyede olduğu, kamu kurumlarında çalışan spor yöneticilerinin ise orta seviyede bir iş doyumuna sahip oldukları, yaş, gelir ve cinsiyet ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Demirsoy (2009), tarafından beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla 119 beden eğitimi öğretmeni üzerinde yapılan bir araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin aynı okulda çalışma yılı ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı fark olduğu, iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın her alt boyutunun korelasyon değerlerine bakıldığında örgütsel bağlılığın yerimseme alt boyutu ile iş doyumunun çalışma olanakları ve gelişim yükselme olanakları alt boyutları arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki bulunurken, iş doyumunun fiziksel şartlar alt boyutu ile örgütsel bağlılığın uyuşum alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Can ve Arkadaşları (2009), tarafından sporcuların iş doyumunu ile lider bağlılığı ve örgütsel bağlılık duyguları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla 75 futbolcu üzerinde yapılan çalışmada iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve lidere bağlılık tutumlarında profesyonel futbolcuların amatör futbolculara oranla daha yüksek iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve lidere bağlılık duydukları, buna karşın iş tatmini, örgütsel bağlılık ve lidere bağlılık tutumlarında, spor dışında ek bir gelir elde edip etmeme açısından anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Şirin (2009), tarafından beden eğitimi ve spor yüksekokulu araştırma görevlilerinin iş doyumunu ve öğretim üyeliğine ilişkin tutum ilişkisinin

incelenmesi amacıyla 96 araştırma görevlisi üzerinde yaptığı çalışmada genel iş doyum ve iş doyum alt boyutlarından iletişim boyutu hariç diğer alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılaşma saptanmamıştır.

Karataş (2009) tarafından Hentbol, Basketbol ve Voleybol liglerinde çalışan hakemlerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla, 222 klasman hakemi üzerinde yapılan çalışmada hakemlerin, cinsiyetleri, medeni durumları, klasman durumları, hakemlik dışı mesleği, hakemlik süreleri ve gelir durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel açıdan fark olmadığı; yaşlarına göre iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu belirlenmiştir.

Soyer ve Arkadaşları (2009), tarafından beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi amacıyla 247 beden eğitimi öğretmeni üzerinde yapılan çalışmada beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçmeyenlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek, iş doyum düzeylerinin ise düşük olduğu, stajyer öğretmenlerin uzman öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu, görev yapılan toplam okul sayısı arttıkça beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeylerinin arttığı ve iş doyum düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir.

Çelik (2010), tarafından özel okullarda ve resmi okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması amacıyla, 307 beden eğitimi öğretmeni üzerinde yapılan çalışmada, özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin, resmi okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerine oranla yüksek olduğu, sonucuna ulaşılmıştır.

Alsancak (2010), tarafından İzmir il sınırlarındaki özel ve kamu'da çalışan beden eğitimi öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenlere göre belirlenmesi amacıyla, 188 beden eğitimi öğretmeni üzerinde yapılan araştırmada erkek öğretmenlerin iş doyum seviyelerinin, kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları tüm alt boyutlar incelendiğinde, hiçbir faktörün çok iyi düzeyde doyum puanı elde etmediği, ancak; maaş ve yükselme, terfi boyutlarında diğer alt boyutlara göre iş doyumları düşük, iş yapısı ve denetim de ise iş doyumu iyi düzeye yakın bulunduğu, ödül, çalışma arkadaşlığı, kural ve prosüdür, çalışma koşulları (izin ve imkân), diğer alt boyutlarında ise orta düzeyde bir doyum elde edildiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Akpınar (2010), tarafından spor federasyonlarında çalışanların, sosyal beceri, iş doyumu ve problem çözme yeterliliklerini belirlemek amacıyla, 152 federasyon çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, spor federasyonu çalışanlarının orta seviyenin üzerinde iş doyumuna sahip oldukları, hizmet süresi 16-20 yıl arasında olan çalışanların iş doyum düzeylerinin, diğer gruplara göre yüksek olduğu, bayan federasyon çalışanlarının örgütsel ortam, çalışma (iş) arkadaşları ve ücret alt boyutlarında erkek federasyon çalışanlarına göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Karaca ve Balcı (2011), tarafından Ankara'daki devlet okullarında ve özel okullarda çalışan ilköğretim ve ortaöğretim beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla yapılan çalışmada, kadın beden eğitimi öğretmenlerinin toplam iş doyum düzeylerinin erkek beden eğitimi öğretmenlerine oranla daha yüksek olduğu, özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin toplam iş doyum düzeylerinin, devlet okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerine oranla daha fazla olduğu, iş

doyumunu alt boyutlarında ise özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin devlet okullarında çalışan meslektaşlarına göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu sonuçları ortaya çıkmıştır.

Türkçapar (2012), tarafından beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi amacıyla 212 beden eğitimi öğretmeni üzerine yapılan çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu puanlarının cinsiyet, medeni durum, çocuk durumu, okul türü, eğitim düzeyi, hizmet süresi ve yaş değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmı

Cengiz ve Arkadaşları (2012), tarafından futbol kulüplerinde yıldırma algısı ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılması amacıyla 515 futbol antrenörü üzerinde yapılan çalışmada iş doyumunun yıldırma maruz kalan antrenörlerde daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Belli ve Arkadaşları (2012), tarafından Ege bölgesindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin iş doyum düzeylerinin araştırılması amacıyla, 188 personel üzerinde yapılan çalışmada cinsiyet, medeni durum ve görev dağılımlarına göre iş doyumunun karşılaştırılmasında anlamlı farklılığa rastlanmazken, meslekte geçirilen görev süresinde 21 ve üstü yıl görevde bulunan kişilerin 6-10 yıl görevde bulunan kişilere göre daha fazla iş doyum düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer sektörlerde olduğu gibi hizmet sektöründe de yöneticiler, insan kaynaklarının etkinliğini ve verimliliğini artırmak, üretim performansı ve kalitesini düşüren işten ayrılma, işe gelmeme ve iş aksatma gibi problemlerin üstesinden gelebilmek için çalışanların iş doyum düzeylerini etkileyen faktörleri anlamalı ve analiz etmelidirler (Karlı ve Koçak, 2004). Günümüzde

ve gelecekte spor yöneticilerinin ve pazarlamacılarının en önemli görevlerinden biri, spora ve sportif etkinliklere yönelik toplumsal ilgiyi korumak olacaktır. Bu ilgiyi koruyabilmenin en temel yolu da spor tüketicisinin beklenti ve ihtiyaçlarını karşılayabilmekten geçmektedir (Kennett ve Ark., 2001). Toplam kalite yönetimi açısından bakıldığında örgütün hedefine ulaşması, örgütün bütün çalışanlarının görevini en iyi şekilde yerine getirmesine, örgütün bütün çalışanlarının görevini en iyi şekilde yerine getirebilmesi ise çalışanların iş doyumlarının yüksek olmasından geçmektedir. Topluma spor bilincinin kazandırılması ve sporun topluma yaygınlaştırılması noktasında çok önemli bir yere sahip olan bu merkezlerde çalışan personelin işlerinden duydukları memnuniyet ve hoşnutluk, spor tüketicilerine daha özverili ve kaliteli hizmet verebilmeleri açısından önemlidir.

Bu bağlamda bu araştırmanın amacı: Ankara ilindeki özel spor merkezlerinde çalışan personelin iş doyum düzeylerinin, yaş, cinsiyet, görev, tecrübe ve eğitim düzeylerine göre araştırılmasıdır.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın modeli, evreni, çalışma grubu, ölçme aracı, verilerin toplanması ve verilerin analizi konularına yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Ankara ilindeki özel spor merkezlerinde görev yapan personelin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan bu araştırma, tarama modelindedir. Konu ile ilgili bilgiler kaynakların taranması ölçek uygulanacak kurumlarla görüşme ve ölçeğin uygulanmasıyla elde edilen görüşlerden sağlanmıştır.

2.2. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini; Ankara ilinde en az dörtyüz üyesi bulunan yaklaşık 45 özel spor merkezinde görev yapan yaklaşık 700 çalışan oluşturmaktadır.

2.3. Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu ise, ön görüşme neticesinde çalışmaya katılmayı kabul eden 16 özel spor merkezinde çalışan toplam 172 kişi oluşturmaktadır. Araştırma, 87 spor hizmetleri departmanı çalışanı, 7 sağlık hizmetleri departmanı çalışanı, 53 müşteri hizmetleri departmanı çalışanı ve

25 diğer hizmetler (temizlik hizmetleri, kafe-restorant hizmetleri, teknik hizmetler) departmanı çalışanı ile sınırlandırılmıştır.

2.4. lme Aracı ve Verilerin Toplanması

Araştırmayla ilgili belirlenen amaca ulaşabilmek için, araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu (Ek 4) ile BALCI (1985) tarafından, iş doyum düzeyini belirlemek amacıyla geliştirilmiş olan iş doyum lği kullanılmıştır (Ek 5). Kişisel bilgi formunda örneklemde yer alan personelin yaş, cinsiyet, görev, sektördeki ve şu an görev yaptığı merkezdeki hizmet yılı ve eğitim düzeylerini belirlemeye ilişkin sorular sorulmuştur. Kullanılacak lek için gerekli izin alınmıştır (Ek 2). Beşli likert tipinde hazırlanan ölçek 36 adet sorudan oluşmaktadır. Analiz ncesi ölçek incelenmiş uzman görüşü alınarak iki soru anketten çıkartılmıştır. Özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesinde 5'li likert tipi derecelendirme lği kullanılmıştır. Ölçeğin seçenekleri, bunların sınırları ve verilen ağırlıklar aşağıdaki gibidir (Karasar, 1994)

Çizelge 2.4.1. Ölçek Değerleri

Verilen Ağırlık	Seçenek	Sınır
1	Kesinlikle Katılmıyorum	1,00-1,79
2	Katılmıyorum	1,80-2,59
3	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	2,60-3,39
4	Katılıyorum	3,40-4,19
5	Kesinlikle Katılıyorum	4,20 - 5,00

- Ölçekte çalışanın iş ve iş niteliğinden ne derece memnun olduğu (1, 3, 5, 7, 10, 11, 13, 16, 17. sorular) ,

- Çalışanın, ücretinden ne derece memnun olduğu (19, 21, 23, 28. sorular),
- Çalışanın iş yerindeki çalışma şartlarından ne derece memnun olduğu (2, 9, 12, 18, 25. sorular),
- Çalışanın, birlikte çalıştığı insanlardan ne derece memnun olduğu (4, 14, 20. sorular),
- Çalışanın, mesleğinde gelişme ve yükselme imkanları bakımından ne derece memnun olduğu (24, 32, 34. sorular)
- Çalışanın, örgütsel ortamdaki ne derece memnun olduğu (6, 8, 15, 22, 26, 27, 29, 30, 31, 33. sorular) belirlenmeye çalışılmıştır.

Ölçek öncesi katılımcılara araştırma hakkındaki gerekli bilgileri öğrenmeleri için “bilgilendirme ve olur formu” verilmiştir (Ek 3) .

Çizelge 2.4.2. İş Doyumu Boyutları ve Boyutları Ölçen Maddelerin Dağılımı

Boyut Sayısı	İş Doyum Boyutları	Ölçek Soru Numaraları
1	İş niteliği	1,3,5,7,10,11,13,16,17
2	Ücret	19,21,23,28
3	Çalışma şartları	2,9,12,18,25
4	Çalışma (iş) arkadaşları	4,14,20
5	Örgütsel ortam	6,8,15,22,26,27,29,30,31,33

2.5. Verilerin Analizi

Toplanan verilerin çözümlenmesinde SPSS paket programından faydalanılmıştır. Elde edilen verilerin yüzdelerle dağılımları, standart sapma ve aritmetik ortalamaları belirlenmiş, geçerliliğe kanıt sağlamak amacıyla madde–toplam test korelasyonuna, ölçeğin güvenilirliği için ise Cronbach Alfa katsayısına bakılmıştır. Faktör analizi yapılmadan önce, verilerin faktör

analizine uygun olup olmadığı için bakılan Kaiser-Meyer- Olkin (KMO) ve Barlett Sphericity testleri yapılmış çıkan sonuç neticesinde veriler faktör analizi için uygun bulunmuştur. Faktör analizi her boyut için ayrı ayrı yapılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığına, grup büyüklüğü 50'nin üzerinde olduğu için Kolmogorov Smirnov testi ile bakılmıştır (Büyüköztürk, 2011). Kolmogorov Smirnov testi sonucunda verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Grup ortalamaları arasındaki farklılıkları karşılaştırmak için varyans analizi (One Way Anova) yapılmıştır. Varyans analizi sonucunda farklı olan grubu belirlemek için Post-hoc testlerinden LSD testi uygulanmıştır. Cinsiyetler arasında iş doyum düzeylerinin farklılığını belirlemek için ise t-testi kullanılmıştır.

2.5.1. Ölçeğin Madde-Toplam Test Korelasyonu

Ölçeğin madde toplam test korelasyon değerleri çizelge 2.5.1.1.'de verilmiştir.

Çizelge 2.5.1.1. Ölçeğin Madde-Toplam Test Korelasyonları (n=172)

Madde No	r	p değeri
1	,617	0,001
2	,527	0.001
3	,601	0,001
4	,447	0.001
5	,675	0 ,001
6	,650	0.001
7	,603	0,001
8	,589	0.001
9	,502	0,001
10	,703	0.001
11	,625	0,001
12	,571	0.001
13	,446	0,001
14	,664	0.001
15	,659	0,001
16	,709	0.001
17	,658	0,001
18	,562	0.001
19	,327	0,001
20	,600	0.001
21	,633	0,001
22	,825	0.001
23	,659	0,001
24	- ,284	0.001
25	,422	0,001
26	,679	0.001
27	,630	0,001
28	,538	0.001
29	,634	0,001
30	,600	0.001
31	,661	0,001
32	- ,238	0.001
33	,736	0,001
34	- ,697	0.001

Başlangıçta 34 maddeden oluşan ölçek taslağı analiz sonucunda faktör yük değeri 0.30' un altında kalan 24.(-.224), 32.(-.238) ve 34.(-.697) maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Madde-toplam korelasyon katsayısının "0.30" değerinin altında olması, bu maddelerin ölçekten çıkarılmasının uygun olacağını göstermektedir (Büyüköztürk, 2011). Böylelikle "24., 32. ve 34. sorulardan oluşan "mesleğinde gelişme ve yükselme" boyutu ölçekten çıkarılmış ölçekte toplam 31 soru kalmıştır.

Çizelge 2.5.1.1.'de görüldüğü gibi 24 (.224), 32. (.238) ve 34. (-.697) maddeler haricinde geri kalan tüm maddeler birbirleriyle ve ölçek puanlarıyla uyumludur. Korelasyon puanlarının yüksek olması, ilgili maddenin bireyleri iyi derecede ayırt ettiğini göstermektedir. Bu sonuç ölçme aracının, özel spor merkezlerinde görev yapan personelin iş doyum düzeylerini ölçebileceğini göstermektedir.

2.5.2. Faktör Analizi

Faktör analizi çalışmalarında bazı varsayımsal ölçütlerin aranması gerekmektedir. Verilerin faktör analizi için uygunluğu KMO katsayısı ve Barlett küresellik testi ile incelenmiştir. Verilerin faktör analizine uygunluğu için KMO .60'dan yüksek ve Barlett testinin hesaplanan ki-kare değerinin istatistiksel olarak anlamlı çıkması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2011). Örneklem uygunluk katsayısı (KMO) .91 ve Barlett Sphericity Testi χ^2 değeri ise .000 ($p < .001$) olarak bulunmuştur. KMO katsayısı ve Barlett Sphericity Testi sonucundan elde edilen bulgular, faktör analizi yapabilmek için üzerinde çalışılan örneklem büyüklüğünün yeterli ve verilerin ise faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir. Faktör örüntüsü oluşturulmasında 0.30 ile 0.40 arasında değişen faktör yüklerinin alt kesme noktası olarak alınabileceği belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2011). Faktör analizi her boyut için ayrı ayrı yapılmıştır (Çizelge 2.5.2.1).

Çizelge 2.5.2.1. Veri Toplama Aracının Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Yükleri							
Alt Boyutlar	Madde No	Soru No	1.Faktör	2. Faktör	3. Faktör	4.Faktör	5. Faktör
İş Niteliği	1	5	,832				
	2	11	,828				
	3	17	,792				
	4	1	,766				
	5	10	,757				
	6	7	,747				
	7	3	,700				
	8	16	,692				
	9	13	,522				
Ücret	10	23		,870			
	11	21		,862			
	12	28		,821			
	13	19		,547			
Çalışma Şartları	14	12			,814		
	15	9			,805		
	16	18			,754		
	17	2			,657		
	18	25			,527		
Çalışma (İş) Arkadaşları	19	20				,851	
	20	4				,787	
	21	14				,730	
Örgütsel Ortam	22	22					,824
	23	33					,812
	24	31					,792
	25	26					,763
	26	29					,760
	27	27					,738
	28	15					,726
	29	30					,715
	30	6					,702
	31	8					,701

Çizelge 2.5.2.1.'de görüldüğü gibi birinci faktörde yer alan 9 maddenin faktör yük değerlerinin .832 ile .522 arasında, ikinci faktörde yer alan 4 maddenin faktör yük değerlerinin .870 ile .547 arasında, üçüncü faktörde yer alan 5 maddenin faktör yük değerlerinin .814 ile .527 arasında, dördüncü faktörde yer alan 3 maddenin faktör yük değerlerinin .851 ile .730 arasında, beşinci faktörde yer alan 10 maddenin faktör yük değerlerinin .824 ile .701 arasında değiştiği görülmüştür.

2.5.3. İş Doyum Ölçeği Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Çizelge 2.5.3.1.'de araştırmaya katılan öğrencilerin iş doyum ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları puanların aritmetik ortalaması, standart sapması, minimum ve maksimum değerleri verilmiştir.

Çizelge 2.5.3.1. İş Doyum Ölçeği Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Alt Boyutlar	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	Ss
İş Niteliği	172	13,00	45,00	3,62	6,83
Ücret	172	4,00	42,00	1,24	4,95
Çalışma Şartları	172	5,00	25,00	1,99	3,54
Çalışma (iş) Arkadaşları	172	3,00	15,00	1,23	2,38
Örgütsel Ortam	171	10,00	50,00	3,95	7,79

Çizelge 2.5.3.1.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan bireylerin iş doyum anketinden alabilecekleri maksimum puan "50" minimum puan "3" tür, aritmetik ortalama değerleri 1,23 ile 3,95 arasında, standart sapma değerleri ise 2,38 ile 7,79 arasında değişmektedir.

2.5.4. İş Doyum Ölçeğinin Güvenilirlik Çalışması

Ölçeğin geneli için yapılan güvenilirlik çalışması (iç tutarlılık katsayısı) çizelge 2.5.4.1. 'de belirtilmiştir.

Çizelge 2.5.4.1. Ölçeğin Geneli İçin Yapılan Güvenilirlik Çalışması

	Cronbach Alfa (Cr μ)
İş Doyum Ölçeğinin Bütününe İlişkin İç Tutarlılık Katsayısı	.945

Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısının "0,40" in altında olması ölçeğin "güvenilir olmadığını", "0,40-0,59" arası "düşük güvenilirlikte", "0,60-0,79"

arasında “güvenilir,” ve 0,80-1,00 arasında “yüksek güvenilirlikte” olduğunu ifade etmektedir (Tezbaşaran, 1997). Çizelge 2.5.4.1.’de görüldüğü gibi iş doyum ölçeğinin bütününe ilişkin iç tutarlılık katsayısının .945 yani yüksek güvenilirlikte olduğu saptanmıştır.

Çizelge 2.5.4.2. İş Doyum Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin İç Tutarlılık Katsayıları

İş doyum ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin iç tutarlılık katsayıları çizelge 2.5.4.2.’de gösterilmiştir.

İş Doyum Ölçeğinin Alt boyutlarına İlişkin İç Tutarlılık Katsayıları	Cronbach Alfa (Cr μ)
1. Boyut: İş Niteliği	.894
2. Boyut: Ücret	.688
3. Boyut: Çalışma Şartları	.733
4. Boyut: Çalışma (iş) Arkadaşları	.700
5. Boyut: Örgütsel Ortam	.915

Yapılan güvenilirlik ve geçerlilik analizinin, araştırma modeline ilişkin verileri elde etmek için kullanılan ölçümlerin güvenilir olduğu ve ayırt edici geçerliliği sağladığına karar verilmiştir.

3. BULGULAR

3.1. Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Bireysel Değişkenlere Göre Dağılımlarının İncelenmesi

Aşağıda özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin bireysel değişkenlere göre (yaş, cinsiyet, görev yeri, sektördeki hizmet yılı, şu anda çalıştığı spor merkezindeki hizmet yılı, eğitim durumu) dağılımları yer almaktadır.

Çizelge 3.1.1. Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Bireysel Değişkenlere Göre Dağılımları

Kişisel Bilgiler	Alt Gruplar	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	87	50,6
	Erkek	85	49,4
Yaş	18 - 21	16	9,3
	22 - 25	58	33,7
	26 - 29	52	30,2
	30 - 33	22	12,8
	34 - 37	10	5,8
	38 ve Üstü	14	8,1
Görev Yeri	Spor Hizmetleri Departmanı	87	50,6
	Sağlık Hizmetleri Departmanı	7	4,1
	Müşteri Hizmetleri Departmanı	53	30,8
	Diğer	25	14,5
Sektördeki Hizmet Yılı	1 - 3	92	53,5
	4 - 6	38	22,1
	7 ve Üstü	42	24,4
Çalıştığı Spor Merkezindeki Hizmet Yılı	1 - 3	138	80,2
	4 - 6	18	10,5
	7 ve Üstü	16	9,3
Eğitim Durumu	İlköğretim	22	12,8
	Lise	25	14,5
	Ön Lisans	15	8,7
	Lisans	101	58,7
	Yüksek Lisans	9	5,2

Özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin cinsiyetlerine göre dağılımlarına bakıldığında % 50,6 'sının kadın, %49,4 'ünün ise erkek olduğu, yaş durumlarına göre dağılımlarına bakıldığında; 18-21 yaş arası % 9,3, 22-25 yaş arası % 33,7, 26-29 yaş arası % 30,2, 30-33 yaş arası %12,8, 34-37 yaş arası % 5,8, 38 yaş ve üzeri ise % 8,1 şeklinde olduğu, görev yaptıkları departmanlara göre dağılımlarına bakıldığında ise; spor hizmetleri departmanı % 50,6, sağlık hizmetleri departmanı % 4,1, müşteri hizmetleri departmanı % 30,8 ve diğer % 14,5 (16 kişi temizlik personeli, 7 kişi kafe ve restoran personeli, 2 kişi ise teknisyen) şeklinde dağılım gösterdiği görülmüştür. Özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin sektörde hizmet verme yıllarına göre dağılımlarına bakıldığında; 1-3 yıl arası % 53,5, 4-6 yıl arası % 22,1, 7 yıl ve üstü % 24,4 şeklinde olduğu, çalıştıkları spor merkezinde hizmet verme yıllarına göre dağılımlarına bakıldığında; 1-3 yıl arası % 80,2, 4-6 yıl arası % 10,5, 7 yıl ve üstü % 9,3 şeklinde olduğu; eğitim durumlarına göre dağılımlarına bakıldığında ise; İlköğretim % 12,8, Lise % 14,5, Ön Lisans % 8,7, Lisans % 58,7, Yüksek Lisans % 5,2 şeklinde dağılım gösterdiği görülmüştür. Eğitim düzeyi lisans olan 101 kişiden 76'sı spor ile ilgili bir bölümde öğrenim gören ya da mezun kişiler iken, yüksek lisans yapan 9 kişiden 8'i spor alanında yüksek lisansına devam eden yada yüksek lisans mezunu kişilerden oluştuğu bulgusuna rastlanmıştır.

3.2. Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Ölçek Sorularına Verdikleri Cevapların Dağılımlarının İncelenmesi

Aşağıda özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin anket sorularına verdikleri cevapların alt boyutlara göre (iş niteliği, ücret, örgütsel ortam, çalışma (iş) arkadaşları, çalışma şartları) dağılımları verilmiştir.

Çizelge 3.2.1. Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin İş Niteliği Sorularına Verdikleri Cevapların Dağılımları

SORULAR	CEVAPLAR	N	%	\bar{X}
İşim bana yeni şeyler öğrenme imkanı sağlıyor.	K. Katılmıyorum	8	4,7	4,24
	Katılmıyorum	4	2,3	
	Kararsızım	7	4,1	
	Katılıyorum	72	41,9	
	K. Katılıyorum	81	47,1	
İşimde yetki ve sorumluluklarım dengelidir.	K. Katılmıyorum	6	3,5	4,10
	Katılmıyorum	3	1,7	
	Kararsızım	17	9,9	
	Katılıyorum	87	50,6	
	K. Katılıyorum	59	34,3	
İşim bana işyerimde ve iş dışında prestij ve saygınlık kazandırmaktadır.	K. Katılmıyorum	6	3,5	3,98
	Katılmıyorum	7	4,1	
	Kararsızım	27	15,7	
	Katılıyorum	75	43,6	
	K. Katılıyorum	57	33,1	
Yaratıcılık ve dikkat gerektiren bir işim var.	K. Katılmıyorum	7	4,1	4,17
	Katılmıyorum	6	3,5	
	Kararsızım	13	7,6	
	Katılıyorum	70	40,7	
	K. Katılıyorum	76	44,2	
Gerçek mutluluğu işimde buluyorum.	K. Katılmıyorum	6	3,5	3,81
	Katılmıyorum	14	8,1	
	Kararsızım	30	17,4	
	Katılıyorum	77	44,8	
	K. Katılıyorum	45	26,2	
Tek düze ve sıkıcı olmayan bir işim var.	K. Katılmıyorum	9	5,2	3,94
	Katılmıyorum	15	8,7	
	Kararsızım	19	11,0	
	Katılıyorum	62	36,0	
	K. Katılıyorum	67	39,0	
Personel olarak işten atılma korkusu duymuyorum.	K. Katılmıyorum	9	5,2	3,95
	Katılmıyorum	12	7,0	
	Kararsızım	26	15,1	
	Katılıyorum	56	32,6	
	K. Katılıyorum	69	40,1	

Çizelge 3.2.1. (Devam) Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin İş Niteliği Sorularına Verdikleri Cevapların Dağılımları

SORULAR	CEVAPLAR	N	%	\bar{X}
İşimde özgürce çalışabiliyorum.	K.Katılmıyorum	7	4,1	3,99
	Katılmıyorum	8	4,7	
	Kararsızım	22	12,8	
	Katılıyorum	78	45,3	
	K. Katılıyorum	56	32,6	
Başarı duygusu veren bir işim var.	K.Katılmıyorum	7	4,1	3,98
	Katılmıyorum	9	5,2	
	Kararsızım	27	15,7	
	Katılıyorum	66	38,4	
	K. Katılıyorum	62	36,0	

Özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin “iş niteliği” sorularına verdikleri yanıtlar aşağıdaki gibidir. Araştırmaya katılan kişiler “İşim bana yeni şeyler öğrenme imkanı sağlıyor” sorusuna en düşük katılımı % 2,3 oranıyla “katılmıyorum” şeklinde verirken, en yüksek katılım % 47,1 ile “katılıyorum” şeklinde gerçekleşmiştir. “İşimde yetki ve sorumluluklarım dengelidir” sorusuna en düşük katılım % 1,7 ile “katılmıyorum” şeklinde olurken, en yüksek katılım % 50,6 ile “katılıyorum” şeklinde gerçekleşmiştir. “İşim bana işyerimde ve iş dışında prestij ve saygınlık kazandırmaktadır” sorusuna en düşük katılım % 3,5 ile “ kesinlikle katılmıyorum” olurken, en yüksek katılım % 43,6 ile “katılıyorum” şeklinde gerçekleşmiştir. “Yaratıcılık ve dikkat gerektiren bir işim var” sorusuna en düşük katılım % 3,5 ile “ katılmıyorum” olurken, en yüksek katılım %44,2 ile “kesinlikle katılıyorum” şeklinde gerçekleşmiştir. “Gerçek mutluluğu işimde buluyorum” sorusuna en düşük katılım % 3,5 ile “ kesinlikle katılmıyorum olurken, en yüksek katılım % 44,8 ile “ katılıyorum” şeklinde gerçekleşmiştir. ”Tek düze ve sıkıcı olmayan bir işim var “ sorusuna en düşük katılım % 5,2 ile “kesinlikle katılmıyorum olurken, en yüksek katılım % 39,0 ile “kesinlikle katılıyorum” şeklinde gerçekleşmiştir. “Personel olarak işten atılma korkusu duymuyorum” sorusuna en düşük katılım % 5,2 ile “kesinlikle katılmıyorum” olurken, en yüksek katılım % 40,1 ile “kesinlikle katılıyorum” şeklinde gerçekleşmiştir. “İşimde özgürce

“çalışabiliyorum” sorusuna en düşük katılım % 4,1 ile “kesinlikle katılmıyorum” olurken, en yüksek katılım % 45,3 ile “katılıyorum” şeklinde gerçekleşmiştir. “Başarı duygusu veren bir işim var” sorusuna en düşük katılım % 4,1 ile “kesinlikle katılmıyorum” olurken, en yüksek katılım % 38,4 ile “katılıyorum” şeklinde gerçekleşmiştir.

Çizelge 3.2.2. Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Ücret İle İlgili Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımları

Özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin ücret ile ilgili sorulara verdikleri cevapların dağılımları çizelge 3.2.2.’de verilmiştir.

SORULAR	CEVAPLAR	N	%	\bar{X}
Aldığım maaşı ve yan ödemelerimi yeterli buluyorum.	K. Katılmıyorum	27	15,7	3,12
	Katılmıyorum	30	17,4	
	Kararsızım	36	20,9	
	Katılıyorum	50	29,1	
	K. Katılıyorum	28	16,3	
Eğitim düzeyime denk bir maaş alıyorum.	K. Katılmıyorum	24	14,0	3,05
	Katılmıyorum	31	18,0	
	Kararsızım	50	29,1	
	Katılıyorum	45	26,2	
	K. Katılıyorum	22	12,8	
Maaş artışı, fiyat artışlarıyla birlikte seyretmektedir.	K. Katılmıyorum	32	18,6	2,89
	Katılmıyorum	40	23,3	
	Kararsızım	37	21,5	
	Katılıyorum	40	23,3	
	K. Katılıyorum	23	13,4	
Hastalık, doğum, ölüm, tedavi gibi sosyal yardımları yeterli buluyorum.	K. Katılmıyorum	25	14,5	3,23
	Katılmıyorum	20	11,6	
	Kararsızım	51	29,7	
	Katılıyorum	41	23,8	
	K. Katılıyorum	35	20,3	

Özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin “ücret” ile ilgili olan sorulara verdikleri yanıtlar aşağıdaki gibidir. Araştırmaya katılan kişiler “Aldığım maaşı ve yan ödemelerimi yeterli buluyorum” sorusuna en düşük katılım % 15,7 ile “kesinlikle katılmıyorum” olurken, en yüksek katılım % 29,1 ile “katılıyorum” şeklinde gerçekleşmiştir. “Eğitim düzeyime denk bir maaş

alıyorum” sorusuna en düşük katılım %14,0 ile “kesinlikle katılmıyorum” olurken, en yüksek katılım % 29,1 ile “kararsızım” şeklinde gerçekleşmiştir. “Maaş artışı, fiyat artışlarıyla birlikte seyretmektedir” sorusuna en düşük katılım % 18,6 ile “ kesinlikle katılmıyorum” şeklinde olurken, en yüksek katılım % 23,3 ile “katılmıyorum” ve yine % 23,3 ile “ katılıyorum” şeklinde gerçekleşmiştir. “Hastalık, doğum, ölüm, tedavi gibi sosyal yardımları yeterli buluyorum” sorusuna en düşük katılım % 11,6 ile “katılmıyorum” olurken, en yüksek katılım % 29,7 ile “ kararsızım” şeklinde gerçekleşmiştir.

Çizelge 3.2.3. Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Çalışma Şartları ile İlgili Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımları

Özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin çalışma şartları ile ilgili sorulara verdikleri cevapların dağılımları çizelge 3.2.3.’de verilmiştir.

SORULAR	CEVAPLAR	N	%	\bar{X}
İş yerimde, dinlenme tesisleri yeterlidir.	K. Katılmıyorum	7	4,1	3,88
	Katılmıyorum	15	8,7	
	Kararsızım	19	11,0	
	Katılıyorum	80	46,5	
	K. Katılıyorum	51	29,7	
Tesislerimiz temiz ve kullanışlıdır.	K. Katılmıyorum	4	2,3	4,33
	Katılmıyorum	1	,6	
	Kararsızım	11	6,4	
	Katılıyorum	74	43,0	
	K. Katılıyorum	82	47,7	
Tesislerimiz ısı, ışık ve havalandırma bakımından uygundur.	K. Katılmıyorum	4	2,3	4,05
	Katılmıyorum	7	4,1	
	Kararsızım	21	12,2	
	Katılıyorum	84	48,8	
	K. Katılıyorum	56	32,6	
İş yerim iyi bir çevrededir.	K. Katılmıyorum	7	4,1	4,17
	Katılmıyorum	5	2,9	
	Kararsızım	11	6,4	
	Katılıyorum	77	44,8	
	K. Katılıyorum	72	41,9	
İş yerimde ulaşım sorunu yoktur.	K. Katılmıyorum	17	9,9	3,54
	Katılmıyorum	24	14,0	
	Kararsızım	24	14,0	
	Katılıyorum	62	36,0	
	K. Katılıyorum	45	26,2	

Özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin “çalışma şartları” ile ilgili sorulara verdikleri yanıtlar aşağıdaki gibidir. Araştırmaya katılan kişiler “İş yerimde, dinlenme tesisleri yeterlidir” sorusuna en düşük katılımı % 4,1 ile “kesinlikle katılmıyorum” olurken, en yüksek katılım % 46,5 ile “katılıyorum” şeklinde gerçekleşmiştir. “Tesislerimiz temiz ve kullanışlıdır” sorusuna en düşük katılım % 0,6 ile “katılmıyorum olurken, en yüksek katılım % 47,7 ile ” kesinlikle katılıyorum şeklinde gerçekleşmiştir. “Tesislerimiz ısı, ışık ve havalandırma bakımından uygundur” sorusuna en düşük katılım % 2,3 ile “katılmıyorum olurken, en yüksek katılım % 48,8 ile “katılıyorum şeklinde gerçekleşmiştir. “İş yerim iyi bir çevrededir” sorusuna en düşük katılım % 2,9 ile “katılmıyorum olurken, en yüksek katılım % 44,8 ile “katılıyorum“ şeklinde gerçekleşmiştir. “İş yerimde ulaşım sorunu yoktur” sorusuna en düşük katılım % 9,9 ile “ kesinlikle katılmıyorum” olurken, en yüksek katılım % 36,0 ile “ katılıyorum” şeklinde gerçekleşmiştir.

Çizelge 3.2.4. Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Çalışma (İş) Arkadaşları ile İlgili Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımları

Özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin çalışma arkadaşları ile ilgili sorulara verdikleri cevapların dağılımları çizelge 3.2.4.'de verilmiştir.

SORULAR	CEVAPLAR	N	%	\bar{X}
Çalışma arkadaşlarım birbirleri ile iyi geçinirler.	K. Katılmıyorum	5	2,9	4,18
	Katılmıyorum	5	2,9	
	Kararsızım	19	11,0	
	Katılıyorum	68	39,5	
	K. Katılıyorum	75	43,6	
Üstlerimle (amirlerim), başarılı bir ekip oluşturuyoruz.	K. Katılmıyorum	7	4,1	4,06
	Katılmıyorum	1	,6	
	Kararsızım	22	12,8	
	Katılıyorum	85	49,4	
	K. Katılıyorum	57	33,1	
Çalışma arkadaşlarımızla üzüntümüzü ve sevincimizi paylaşıyoruz.	K. Katılmıyorum	10	5,8	4,09
	Katılmıyorum	12	7,0	
	Kararsızım	8	4,7	
	Katılıyorum	64	37,2	
	K. Katılıyorum	78	45,3	

Özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin “çalışma arkadaşları” ile ilgili sorulara verdikleri yanıtlar aşağıdaki gibidir. Araştırmaya katılan kişiler “Çalışma arkadaşlarım birbirleri ile iyi geçinirler” sorusuna en düşük katılımı % 2,9 ile “kesinlikle katılmıyorum” ve yine % 2,9 ile “katılmıyorum” olurken, en yüksek katılımı %43,6 ile “kesinlikle katılıyorum” şeklinde gerçekleşmiştir. “Üstlerimle (amirlerim), başarılı bir ekip oluşturuyoruz” sorusuna en düşük katılım % 0,6 ile “katılmıyorum” olurken, en yüksek katılım %49,4 ile “katılıyorum şeklinde gerçekleşmiştir. “Çalışma arkadaşlarımızla üzüntümüzü ve sevincimizi paylaşıyoruz” sorusuna en düşük katılım % 4,7 ile “kararsızım” olurken, en yüksek katılım % 45,3 ile “kesinlikle katılıyorum” şeklinde gerçekleşmiştir.

Çizelge 3.2.5. Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Örgütsel Ortam ile İlgili Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımları

Özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin örgütsel ortam ile ilgili sorulara verdikleri cevapların dağılımları çizelge 3.2.5.’de verilmiştir.

SORULAR	CEVAPLAR	N	%	\bar{X}
Örgütümde beni ilgilendiren kararlarda görüşümü alırlar.	K. Katılmıyorum	12	7,0	3,94
	Katılmıyorum	6	3,5	
	Kararsızım	22	12,8	
	Katılıyorum	72	41,9	
	K. Katılıyorum	60	34,9	
Örgütümde, yöneten ve yönetilenler arasında dostça ilişkiler egemendir.	K. Katılmıyorum	5	2,9	4,10
	Katılmıyorum	8	4,7	
	Kararsızım	17	9,9	
	Katılıyorum	76	44,2	
	K. Katılıyorum	66	38,4	
Üstlerim kurumdaki önemimi anlıyor.	K. Katılmıyorum	11	6,4	3,88
	Katılmıyorum	6	3,5	
	Kararsızım	28	16,3	
	Katılıyorum	75	43,6	
	K. Katılıyorum	51	29,7	

Çizelge 3.2.5. (Devam) Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Örgütsel Ortam ile İlgili Sorulara Verdikleri Cevapların Dağılımları

SORULAR	CEVAPLAR	N	%	\bar{X}
Örgütümde, örgütün amaçları ile personelin ihtiyaçları arasında denge gözetilmektedir.	K. Katılmıyorum	17	9,9	3,57
	Katılmıyorum	13	7,6	
	Kararsızım	30	17,4	
	Katılıyorum	79	45,9	
	K. Katılıyorum	32	18,6	
Çalışığım örgütte hakettiğim saygıyı görüyorum.	K. Katılmıyorum	6	3,5	3,98
	Katılmıyorum	9	5,2	
	Kararsızım	16	9,3	
	Katılıyorum	92	53,5	
	K. Katılıyorum	49	28,5	
Üstlerim bana güvenir ve gerektiğinde bazı yetkilerini bana devrederler.	K. Katılmıyorum	9	5,2	3,98
	Katılmıyorum	10	5,8	
	Kararsızım	18	10,5	
	Katılıyorum	73	42,4	
	K. Katılıyorum	61	35,5	
Üstlerim, liderlik niteliklerine sahiptirler.	K. Katılmıyorum	8	4,7	4,01
	Katılmıyorum	9	5,2	
	Kararsızım	17	9,9	
	Katılıyorum	77	44,8	
	K. Katılıyorum	61	35,5	
Üstlerimle her zaman iyi ilişkiler kurabilirim .	K. Katılmıyorum	3	1,7	4,16
	Katılmıyorum	6	3,5	
	Kararsızım	15	8,7	
	Katılıyorum	83	48,3	
	K. Katılıyorum	65	37,8	
Örgütümde çok yönlü iletişim kanalları sürekli açıktır.	K. Katılmıyorum	6	3,5	4,16
	Katılmıyorum	10	5,8	
	Kararsızım	30	17,4	
	Katılıyorum	76	44,2	
	K. Katılıyorum	50	29,1	
Örgütte olası problemlere karşı çözüm aranmaktadır.	K. Katılmıyorum	8	4,7	3,90
	Katılmıyorum	15	8,7	
	Kararsızım	13	7,6	
	Katılıyorum	85	49,4	
	K. Katılıyorum	51	29,7	

Özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin “örgütsel ortam” ile ilgili sorulara verdikleri yanıtlar aşağıdaki gibidir. Araştırmaya katılan kişiler “Örgütümde beni ilgilendiren kararlarda görüşümü alırlar” sorusuna en düşük katılımı % 3,5 ile “katılmıyorum” olurken, en yüksek katılımı % 41,9 ile “katılıyorum” şeklinde gerçekleşmiştir. “Örgütümde, yöneten ve yönetilenler arasında dostça ilişkiler egemendir” sorusuna en düşük katılım % 2,9 ile “kesinlikle katılmıyorum” olurken, en yüksek katılım % 44,2 ile “katılıyorum” şeklinde gerçekleşmiştir. “Üstlerim kurumdaki önemimi anlıyor” sorusuna en düşük katılım % 3,5 ile “katılmıyorum” olurken, en yüksek katılım % 43,6 ile “katılıyorum” şeklinde gerçekleşmiştir. “Örgütümde, örgütün amaçları ile personelin ihtiyaçları arasında denge gözetilmektedir” sorusuna en düşük katılım % 7,6 ile “katılmıyorum” olurken, en yüksek katılım % 45,9 ile “katılıyorum” şeklinde gerçekleşmiştir. “Çalışığım örgütte hakettiğim saygıyı görüyorum” sorusuna en düşük katılım % 3,5 ile “kesinlikle katılmıyorum” olurken, en yüksek katılım % 53,5 ile “katılıyorum” şeklinde gerçekleşmiştir. “Üstlerim bana güvenir ve gerektiğinde bazı yetkilerini bana devrederler” sorusuna en düşük katılım % 5,2 ile “kesinlikle katılmıyorum” olurken, en yüksek katılım % 42,4 ile “katılıyorum” şeklinde gerçekleşmiştir. “Üstlerim, liderlik niteliklerine sahiptirler” sorusuna en düşük katılım % 4,7 ile “kesinlikle katılmıyorum” olurken, en yüksek katılım % 44,8 ile “katılıyorum” şeklinde gerçekleşmiştir. “Üstlerimle her zaman iyi ilişkiler kurabilirim” sorusuna en düşük katılım % 1,7 ile “kesinlikle katılmıyorum” olurken, en yüksek katılım % 48,3 ile “katılıyorum” şeklinde gerçekleşmiştir. “Örgütümde çok yönlü iletişim kanalları sürekli açıktır” sorusuna en düşük katılım % 3,5 ile “kesinlikle katılmıyorum” olurken, en yüksek katılım % 44,2 ile “katılıyorum” şeklinde gerçekleşmiştir. “Örgütte olası problemlere karşı çözüm aranmaktadır” sorusuna en düşük katılım % 4,7 ile “kesinlikle katılmıyorum” olurken, en yüksek katılım % 49,4 ile “katılıyorum” şeklinde gerçekleşmiştir.

3.3. Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Bireysel Değişkenlere İlişkin Farklarının İncelenmesi

Aşağıda özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin bireysel değişkenlerine ilişkin farkların incelendiği çizelgeler verilmiştir.

Çizelge 3.3.1. Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Yaşlarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin yaşlarına göre iş doyum düzeylerine ilişkin varyans analizi sonuçları çizelge 3.3.1.'de verilmiştir.

Alt Boyutlar	Gruplar	\bar{X}	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P*	Fark (LSD)
İş Niteliği	18-21	36,3750	280,183 7710,858 7991,041	5	56,037 46,451	1,206	,308	-
	22-25	36,5862						
	26-29	37,4231						
	30-33	34,9091						
	34-37	34,8000						
	38 ve üstü	33,0714						
Ücret	18-21 (a)	15,8125	317,994 3883,000 4200,994	166	63,559 23,392	2,719	,022*	a>b, c,d,e ,f
	22-25 (b)	12,3448						
	26-29 (c)	13,0577						
	30-33 (d)	11,0909						
	34-37 (e)	11,2000						
	38 ve üstü(f)	10,3571						
Çalışma Şartları	18-21	20,4375	28,108 2120,886 2148,994	171	5,622 12,776	,440	,820	-
	22-25	20,0345						
	26-29	20,1731						
	30-33	19,9091						
	34-37	20,1000						
	38 ve üstü	18,7143						
Çalışma (iş) Arkadaşları	18-21 (a)	12,6875	63,208 913,553 976,762	5	12,642 5,503	2,297	,047*	a > e
	22-25 (b)	12,3276						
	26-29 (c)	12,9038						
	30-33 (d)	12,2727						
	34-37 (e)	10,7000						
	38 ve üstü(f)	11,2143						
Örgütsel Ortam	18-21	40,0000	397,543 9921,136 10318,678	5	79,509 60,128	1,322	,257	-
	22-25	38,9483						
	26-29	41,3846						
	30-33	38,9545						
	34-37	38,7000						
	38 ve üstü	35,9286						

*(p<0,05)

Özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin yaşlarına göre iş niteliği, çalışma şartları ve örgütsel ortam alt boyutlarında anlamlı farka rastlanmamıştır.

Çizelge 3.3.1'de görüldüğü gibi özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin yaşlarına göre, ücret alt boyutunda ve çalışma (iş) arkadaşları alt boyutunda yer alan sorulara ilişkin puan ortalamaları üzerinde (verilerin dağılımı homojen olduğu için) yapılan varyans analizi sonucunda ortalamalar arasında .05 düzeyinde anlamlı fark olduğu saptanmıştır [$F(5,166)=2,719$, $p<0.05$]. Farklılığı yaratan grubu bulmak için yapılan LSD testi sonucuna göre ücret alt boyutunda, 18-21 yaş aralığında yer alan kişilerin görüşleri, 22-25 yaş aralığında yer alan kişilere göre farklılık göstermektedir. 18-21 yaş aralığında yer alan bireylerin ücret alt boyutundaki iş doyumu ($\bar{X} = 1,58$), 22-25 yaş aralığında yer alan kişilere göre ($\bar{X} = 1,23$), daha yüksektir. 18-21 yaş aralığında yer alan kişilerin görüşleri, 26-29 yaş aralığında yer alan kişilere göre farklılık göstermektedir. 18-21 yaş aralığında yer alan bireylerin ücret alt boyutundaki iş doyumu ($\bar{X} = 1,58$), 26-29 yaş aralığında yer alan kişilere göre ($\bar{X} = 1,30$), daha yüksektir. 18-21 yaş aralığında yer alan kişilerin görüşleri, 30-33 yaş aralığında yer alan kişilere göre farklılık göstermektedir. 18-21 yaş aralığında yer alan bireylerin ücret alt boyutundaki iş doyumu ($\bar{X} = 1,58$), 30-33 yaş aralığında yer alan kişilere göre ($\bar{X} = 1,10$), daha yüksektir. 18-21 yaş aralığında yer alan kişilerin görüşleri, 34-37 yaş aralığında yer alan kişilere göre farklılık göstermektedir. 18-21 yaş aralığında yer alan bireylerin ücret alt boyutundaki iş doyumu ($\bar{X} = 1,58$), 34-37 yaş aralığında yer alan kişilere göre ($\bar{X} = 1,12$), daha yüksektir. 18-21 yaş aralığında yer alan kişilerin görüşleri, 38 ve üzeri yaşlarda olan kişilere göre farklılık göstermektedir. 18-21 yaş aralığında yer alan bireylerin ücret alt boyutundaki iş doyumu ($\bar{X} = 1,58$), 38 ve üzeri yaşlarda olan kişilere göre ($\bar{X} = 1,03$), daha yüksektir.

Ayrıca çalışma (iş) arkadaşları alt boyutunda 18-21 yaş aralığında yer alan kişilerin görüşleri, 34-37 yaş arasında yer alan kişilere göre farklılık göstermektedir [$F(5,166)=2,297$, $p<0.05$]. 18-21 yaş aralığında yer alan

bireylerin, çalışma (iş) arkadaşları alt boyutundaki iş doyum düzeyi ($\bar{X} = 1,26$), 34-37 yaş aralığında yer alan kişilerin iş doyum düzeylerine göre ($\bar{X} = 1,07$), daha yüksektir.

Çizelge 3.3.2. Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Cinsiyete Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin t-Testi Analiz Sonuçları.

Özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin cinsiyetlerine göre iş doyum düzeylerine ilişkin t- testi analizi sonuçları çizelge 3.3.2.'de verilmiştir.

ALT BOYUTLAR	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	P*
İş Niteliği	Erkek	85	36,97	6,79	170	1,448	,149
	Kadın	87	35,47	6,82		1,448	,149
Ücret	Erkek	85	12,56	4,43	170	,184	,854
	Kadın	87	12,42	5,44		,184	,854
Çalışma Şartları	Erkek	85	19,84	3,97	170	,537	,592
	Kadın	87	20,13	3,08		,535	,593
Çalışma (iş) Arkadaşları	Erkek	85	12,28	2,56	170	,328	,743
	Kadın	87	12,40	2,22		,328	,744
Örgütsel Ortam	Erkek	85	40,51	7,26	169	1,673	,096
	Kadın	87	38,53	8,20		1,674	,096

*(p<0,05)

Çizelge 3.3.2.'de özel spor merkezi çalışanlarının cinsiyete göre iş doyum düzeyleri belirlenmiştir. Yapılan t-testi analizi sonucunda, özel spor merkezlerinde görev yapan erkek ve kadın çalışanlar arasında hiçbir alt boyutta .05 düzeyinde anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır [t(171)=1,448, p<0,05]. İstatistiksel olarak anlamlı fark olmamakla birlikte İş niteliği, ücret ve örgütsel ortam alt boyutlarında erkeklerin iş doyumunun kadınlara oranla yüksek olduğu, çalışma şartları ve çalışma (iş) arkadaşları alt boyutlarında ise kadınların iş doyumunun erkeklere oranla yüksek olduğu bulunmuştur.

Çizelge 3.3.3. Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Yaptıkları İşe Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin yaptıkları işe göre iş doyum düzeylerine ilişkin varyans analizi sonuçları çizelge 3.3.3' de verilmiştir.

Alt Boyutlar	Gruplar	\bar{X}	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P*	Fark (LSD)
İş Niteliği	Spor Hizmetleri (a)	37,5632	598,001 7393,040 7991,041	3 168 171	199,334 44,006	4,530	,004*	a,c > d
	Sağlık Hizmetleri (b)	37,4286						
	Müşteri Hizmetleri (c)	35,7736						
	Diğer (d)	32,1200						
Ücret	Spor Hizmetleri (a)	13,2989	242,204 3958,791 4200,994		80,735 23,564	3,426	,019*	a,c > d
	Sağlık Hizmetleri (b)	11,7143						
	Müşteri Hizmetleri (c)	12,5472						
	Diğer (d)	9,8000						
Çalışma Şartları	Spor Hizmetleri	20,3218	50,411 2098,584 2148,994		16,804 12,492	1,345	,261	-
	Sağlık Hizmetleri	19,4286						
	Müşteri Hizmetleri	20,1132						
	Diğer	18,7600						
Çalışma (iş) Arkadaşları	Spor Hizmetleri	12,3678	,623 976,139 976,762		208 5,810	,036	,991	-
	Sağlık Hizmetleri	12,5714						
	Müşteri Hizmetleri	12,2830						
	Diğer	12,3200						
Örgütsel Ortam	Spor Hizmetleri	40,9770	414,939 9903,739 10318,67 8	138,313 59,304	2,332	,076	-	
	Sağlık Hizmetleri	39,4286						
	Müşteri Hizmetleri	38,2692						
	Diğer	37,0800						

*(p<0,05)

Özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin yaptıkları işe göre çalışma (iş) arkadaşları, çalışma şartları ve örgütsel ortam alt boyutlarında anlamlı farka rastlanmamıştır.

Çizelge 3.3.3' de görüldüğü gibi özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin yaptıkları işe göre, iş niteliği ve ücret alt boyutlarında yer alan sorulara ilişkin puan ortalamaları üzerinde (verilerin dağılımı homojen olduğu için) yapılan varyans analizi sonucunda ortalamalar arasında .05 düzeyinde anlamlı fark olduğu saptanmıştır [$F(3,171)=4,530$, $p < 0.05$]. Farklılığı yaratan grubu bulmak için yapılan LSD testi sonucuna göre iş niteliği alt boyutunda, spor hizmetleri departmanında yer alan kişilerin görüşleri, diğer hizmetler (temizlik hizmetleri, kafe-restorant hizmetleri, teknik hizmetler) departmanında yer alan kişilere göre farklılık göstermektedir. Spor hizmetleri departmanında yer alan kişilerin iş niteliği alt boyutundaki iş doyumunu ($\bar{X} = 3,75$), diğer hizmetler (temizlik hizmetleri, kafe-restorant hizmetleri, teknik hizmetler) departmanında yer alan kişilere göre ($\bar{X} = 3,21$), daha yüksektir. Ayrıca yine iş niteliği alt boyutunda, müşteri hizmetleri departmanında yer alan kişilerin görüşleri, diğer hizmetler (temizlik hizmetleri, kafe-restorant hizmetleri, teknik hizmetler) departmanında yer alan kişilere göre farklılık göstermektedir [$F(3,171)=4,530$, $p < 0.05$]. Müşteri hizmetleri departmanında yer alan kişilerin iş niteliği alt boyutundaki iş doyumunu ($\bar{X} = 3,57$), diğer hizmetler (temizlik hizmetleri, kafe-restorant hizmetleri, teknik hizmetler) departmanında yer alan kişilere göre ($\bar{X} = 3,21$), daha yüksektir.

Ücret alt boyutunda, spor hizmetleri departmanı ile müşteri hizmetleri departmanında yer alan kişilerin görüşleri, diğer hizmetler (temizlik hizmetleri, kafe-restorant hizmetleri, teknik hizmetler) departmanında yer alan kişilere göre farklılık göstermektedir [$F(3,171)=3,426$, $p < 0.05$]. Spor hizmetleri ($\bar{X} = 1,32$), ve müşteri hizmetleri ($\bar{X} = 1,25$), departmanında yer alan kişilerin ücret alt boyutundaki iş doyumunu, diğer hizmetler (temizlik hizmetleri, kafe-restorant hizmetleri, teknik hizmetler) departmanında yer alan kişilere göre ($\bar{X} = 0,98$), daha yüksektir.

Çizelge 3.3.4. Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Sektörde Hizmet Verme Yıllarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin sektörde hizmet verme yıllarına göre iş doyum düzeylerine ilişkin varyans analizi sonuçları çizelge 3.3.4.'de verilmiştir.

Alt Boyutlar	Gruplar	\bar{X}	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P*	Fark (LSD)
İş Niteliği	1-3 Yıl	36,1957	11,316 7979,725 7991,041	2 169 171	5,658 47,217	,120	,887	-
	4-6 Yıl	36,6316						
	7 Yıl ve Üstü	35,8810						
Ücret	1-3 Yıl	12,6413	9,966 4191,028 4200,994		4,983 24,799	,201	,818	-
	4-6 Yıl	12,6053						
	7 Yıl ve Üstü	12,0714						
Çalışma Şartları	1-3 Yıl	20,1630	14,911 2134,083 2148,994		7,456 12,628	,590	,555	-
	4-6 Yıl	20,1579						
	7 Yıl ve Üstü	19,4762						
Çalışma (iş) Arkadaşları	1-3 Yıl	12,4239	1,908 974,853 976,762		,954 5,768	,165	,848	-
	4-6 Yıl	12,3421						
	7 Yıl ve Üstü	12,1667						
Örgütsel Ortam	1-3 Yıl	38,7802	142,521 10176,157 10318,678	71,261 60,572	1,176	,311	-	
	4-6 Yıl	39,6579						
	7 Yıl ve Üstü	41,0000						

*(p<0,05)

Çizelge 3.3.4' de görüldüğü gibi özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin sektörde hizmet verme yıllarına göre tüm alt boyutlarda yer alan sorulara ilişkin puan ortalamaları üzerinde (verilerin dağılımı homojen olduğu için) yapılan varyans analizi sonucunda ortalamalar arasında .05 düzeyinde anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Çizelge 3.3.5. Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Çalıştıkları Spor Merkezinde Hizmet Verme Yıllarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin çalıştıkları spor merkezinde hizmet verme yıllarına göre iş doyum düzeylerine ilişkin varyans analizi sonuçları çizelge 3.3.5.' de verilmiştir.

Alt Boyutlar	Gruplar	\bar{X}	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P*	Fark (LSD)
İş Niteliği	1-3 Yıl	36,7464	208,980 7782,061 7991,041	2 169 171	104,490 46,048	2,269	,107	-
	4-6 Yıl	33,5000						
	7 Yıl ve Üstü	34,6875						
Ücret	1-3 Yıl	12,5652	5,699 4195,295 4200,994		2,850 24,824	,115	,892	-
	4-6 Yıl	12,4444						
	7 Yıl ve Üstü	11,9375						
Çalışma Şartları	1-3 Yıl	20,2899	61,088 2087,906 2148,994		30,544 12,354	2,472	,087	-
	4-6 Yıl	18,8333						
	7 Yıl ve Üstü	18,7500						
Çalışma (iş) Arkadaşları	1-3 Yıl (a)	12,6087	50,948 925,814 976,762		25,474 5,478	4,650	,011*	a > b
	4-6 Yıl (b)	11,0556						
	7 Yıl ve Üstü (c)	11,5000						
Örgütsel Ortam	1-3 Yıl	39,8905	144,105 10174,573 10318,678	72,053 60,563	1,190	,307	-	
	4-6 Yıl	36,8889						
	7 Yıl ve Üstü	39,3125						

*(p<0,05)

Özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin çalıştıkları spor merkezinde hizmet verme yıllarına göre iş niteliği, ücret, çalışma şartları ve örgütsel ortam alt boyutlarında anlamlı farka rastlanmamıştır.

Çizelge 3.3.5' de görüldüğü gibi özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin çalıştıkları spor merkezinde hizmet verme yıllarına göre çalışma (iş) arkadaşları alt boyutunda yer alan sorulara ilişkin puan ortalamaları üzerinde (verilerin dağılımı homojen olduğu için) yapılan varyans analizi sonucunda ortalamalar arasında .05 düzeyinde anlamlı fark olduğu saptanmıştır. [F(2,169)=4,650, p< 0.05]. Farklılığı yaratan grubu bulmak için yapılan LSD testi sonucuna göre, çalışma (iş) arkadaşları alt boyutunda, 1-3 yıl arasında

görev yapan kişilerin görüşleri, 4-6 yıl arasında görev yapan kişilere göre farklılık göstermektedir. 1-3 yıl arasında görev yapan kişilerin çalışma (iş) arkadaşları alt boyutundaki iş doyum düzeyleri ($\bar{X} = 1,26$), 4-6 yıl arasında görev yapan kişilere göre ($\bar{X} = 1,10$) daha yüksektir.

Çizelge 3.3.6. Özel Spor Merkezlerinde Görev Yapan Bireylerin Eğitim Durumlarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin eğitim durumlarına göre, iş doyum düzeylerine ilişkin varyans analizi sonuçları çizelge 3.3.6.'da verilmiştir.

Alt Boyutlar	Gruplar	\bar{X}	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P*	Fark (LSD)
İş Niteliği	İlköğretim (a)	32,1818	454,100 7536,941 7991,041	4 167 171	113,525 45,131	2,515	,043*	a<c, d
	Lise (b)	35,6400						
	Ön Lisans (c)	37,2667						
	Lisans (d)	37,0495						
	Yüksek Lisans (e)	36,5556						
Ücret	İlköğretim (a)	8,7273	365,259 3835,735 4200,994					
	Lise (b)	13,3200						
	Ön Lisans (c)	13,1333						
	Lisans (d)	12,9109						
	Yüksek Lisans (e)	13,6667						
Çalışma Şartları	İlköğretim	19,2727	35,970 2113,024 2148,994					
	Lise	20,9200						
	On Lisans	19,8000						
	Lisans	19,9109						
	Yüksek Lisans	20,4444						
Çalışma (iş) Arkadaşları	İlköğretim	11,7727	24,968 951,794 976,762					
	Lise	12,5200						
	On Lisans	11,6000						
	Lisans	12,5842						
	Yüksek Lisans	11,7778						
Örgütsel Ortam	İlköğretim	37,2273	164,059 10154,619 10318,678					
	Lise	39,7600						
	On Lisans	41,0667						
	Lisans	39,6400						
	Yüksek Lisans	40,5556						

*(p<0,05)

Özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin eğitim durumlarına göre çalışma şartları, çalışma (iş) arkadaşları ve örgütsel ortam alt boyutlarında anlamlı farka rastlanmamıştır.

Çizelge 3.3.6' da görüldüğü gibi özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin eğitim durumlarına göre iş niteliği ve ücret alt boyutlarında yer alan sorulara ilişkin puan ortalamaları üzerinde (verilerin dağılımı homojen olduğu için) yapılan varyans analizi sonucunda ortalamalar arasında .05 düzeyinde anlamlı fark olduğu saptanmıştır [F(4,167)=2,515, p< 0.05]. Farklılığı yaratan grubu bulmak için yapılan LSD testi sonucuna göre iş niteliği alt boyutunda, eğitim düzeyi ilköğretim olan bireylerin görüşleri, eğitim durumu ön lisans olan kişilere göre farklılık göstermektedir. Eğitim düzeyi ilköğretim olan bireylerin iş niteliği alt boyutundaki iş doyum düzeyleri ($\bar{X} = 3,21$) eğitim düzeyi ön lisans olan kişilere göre ($\bar{X} = 3,72$), daha düşüktür. Ayrıca yine iş niteliği alt boyutunda eğitim durumu ilköğretim olan bireylerin görüşleri, eğitim durumu lisans olan kişilere göre farklılık göstermektedir [F(4,167)=2,515, p< 0.05]. Eğitim düzeyi ilköğretim olan bireylerin iş niteliği alt boyutundaki iş doyum düzeyleri ($\bar{X} = 3,21$), eğitim düzeyi lisans olan kişilere göre ($\bar{X} = 3,70$), daha düşüktür.

Ücret alt boyutunda, eğitim düzeyi ilköğretim olan kişilerin görüşleri, eğitim düzeyi lise, ön lisans, lisans ve yüksek lisans olan kişilerin görüşlerine farklılık göstermektedir [F(4,167)=3,976, p< 0.05]. Eğitim durumu ilköğretim olan bireylerin ücret alt boyutundaki iş doyum ($\bar{X} = 0,87$), eğitim durumu lise olan kişilere göre ($\bar{X} = 1,33$), daha düşüktür. Eğitim durumu ilköğretim olan bireylerin ücret alt boyutundaki iş doyum ($\bar{X} = 0,87$), eğitim durumu ön lisans olan kişilere göre ($\bar{X} = 1,31$), daha düşüktür. Eğitim durumu ilköğretim olan bireylerin ücret alt boyutundaki iş doyum ($\bar{X} = 0,87$), eğitim durumu lisans olan kişilere göre ($\bar{X} = 1,29$), daha düşüktür. Eğitim durumu ilköğretim olan bireylerin ücret alt boyutundaki iş doyum ($\bar{X} = 0,87$), eğitim durumu yüksek lisans olan kişilere göre ($\bar{X} = 1,24$), daha düşüktür.

4. TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde, özel spor merkezlerinde görev yapan personelden iş doyum ölçeği vasıtasıyla toplanan verilerin çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgular tartışılmıştır. Bulguların tartışılması, alt boyutların ele alınış sırasına göre yapılmıştır.

Özel spor merkezi çalışanlarının iş niteliği alt boyutunda en çok katıldıkları madde "İşimde yetki ve sorumluluklarım dengelidir (% 50.6)" olurken en az katıldıkları madde "İşim bana yeni şeyler öğrenme imkanı sağlıyor (% 2,3) olmuştur. Bu bulgular özel spor merkezi çalışanlarının iş niteliği alt boyutuna ilişkin tutumlarının kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum düzeyinde olumlu olduğunu, iş niteliği alt boyutundaki iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bir işletmenin hedeflerine ulaşabilmesi ve kendi içinde ahenkli bir çalışma düzeni oluşturabilmesi, yapılacak işe en uygun personeli seçmek ve onun yetki ve sorumluluklarını iyi dengelemekten geçer. Yetki ve sorumlulukların belirlenmesi göreve getirilen kişilerin hangi konularda yetkili olacağı, sorumluluklarının nerede başlayıp nerede biteceği ve örgüt içindeki ilişkilerini nasıl yürüteceği gibi konuları kapsamaktadır (Sunay, 2009). Aksi durumda yetkisiz sorumlular ya da sorumsuz yetkililer ortaya çıkabilir. Her iki tür yönetici pozisyonu da başarısız bir örgütlenmenin sonudur ve organizasyonun amacına olumsuz yönde etki eder (Katırcı, 2012). Küreselleşen dünya ve gelişen teknoloji ile birlikte spor alanında her geçen gün farklı yenilikler ortaya çıkmakta, bu yenilik ve değişimleri yakından takip edemeyen kurumlar ise çağın gerisinde kalmaktadır. Ekenci ve İmamoğlu'na (2002) göre; personelin işinde daha etkin olmasını sağlamak üzere hizmet içi eğitime tabi tutulması; onlara yeni beceriler kazandırılması ve

bu becerilerini müşterilere sunma fırsatlarının tanınması; işletmenin başarısı ve spor hizmetlerinin kalitesi açısından önemlidir.

Özel spor merkezi çalışanlarının ücret alt boyutunda en çok katıldıkları madde” hastalık, doğum, ölüm, tedavi gibi sosyal yardımları yeterli buluyorum. (% 29,7)” en az katıldıkları madde (% 11,6) ile yine aynı soru olmuştur. Bu bulgular özel spor merkezi çalışanlarının ücret alt boyutuna ilişkin tutumlarının kararsızım ve katılmıyorum düzeyinde olumsuz olduğunu, ücret alt boyutundaki iş doyum düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir. Ücret politikaları, öteden beri, çalışanları, istenilen davranışları sergilemeleri yönünde teşvik eden ve onları daha iyi ve verimli çalışmaya sevk eden bir araç olarak kullanılmaktadır (Zaim, 2007). Ücret sistemlerinin üç temel amacı bulunmaktadır. Bunlar: İstenilen nitelikteki işgörenleri işletmeye çekebilmek, maliyetleri kontrol edebilmek ve bununla birlikte çalışanları daha iyi performans sergilemeleri konusunda motive etmektir (Hızar, 2005, Akt. Zaim, 2007). Locke ‘e (1976) göre iş doyumunu oluşturan en önemli faktörler eşit ödüller, destekleyici çalışma koşulları ve iş arkadaşlarıdır. Adaletli, çalışanların beklentilerine uygun ücret sistemleri ve terfi politikaları iş doyumunu etkiler. Buna göre, ücretler, işin talepleri, çalışanın bireysel yetenek düzeyi ve toplumsal ücret standartları temellerinde adil olarak algılandığında doyum beklenen bir sonuçtur (Çarıkçı, 2000). Çalışanlar ücreti yöneticilerin kendileri için ne düşündüklerinin bir sembolü olarak görmektedirler (Eronat, 2004). Bunun için ücretler yapılan işin miktar ve niteliği ile ilgili uyumlu olduğu kadar gösterilen performans ile de uyumlu olmalıdır. Ücretlerin yanında yine işlerin miktar ve niteliği ile ilgili olarak prim ve ikramiye tutarlarının saptanması önemli bir unsurdur (Eren, 2001). İşletmeler için bir maliyet unsuru olarak görülen ücret çalışan için önemli bir doyum aracıdır. Ücretin kişinin ihtiyaçlarını gidermekte yeterli olup olmaması iş doyumunu etkiler. Çalışan, yaptığı iş ile aldığı ücreti orantılı buluyorsa, doyum duygusu yüksek olmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Özel spor merkezi çalışanlarının çalışma şartları alt boyutunda en çok katıldıkları madde "tesislerimiz ısı, ışık ve havalandırma bakımından uygundur (% 48,8)" olurken en az katıldıkları madde "tesislerimiz temiz ve kullanışlıdır (% 0,6) olmuştur. Bu bulgular özel spor merkezi çalışanlarının çalışma şartları alt boyutuna ilişkin tutumlarının kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum düzeyinde olumlu olduğunu, çalışma şartları alt boyutundaki iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar performansı, motivasyonu, verimliliği ve iş doyumunu etkileyen önemli pozitif faktörler arasında sayılabilmektedir. Aşırı gürültü, yüksek veya düşük ısı veya nem koşulları, aşırı beden gücü kullanımı, tehlikeli çalışma şartları en fazla tatminsizlik yaratan fiziksel çalışma koşulları arasında yer almaktadır. Ayrıca iş gören, sağlığı ve güvenliği için tehlike arz eden bir ortamda çalışmak istemez. Hem sosyal açıdan hem de fiziksel açıdan güvenli bir iş ortamında çalışmak kişinin işine karşı olumlu duygular hissetmesine yol açmakta ve iş doyumunu artırabilmektedir (Çalışır, 2012). Kişinin çalıştığı iş yerine maddi çevresi denmektedir. Maddi çevrede kötü ısınma koşulları, yetersiz aydınlatma, gürültü ve havalandırma ile ortaya çıkan ve işin yapılması büyük ölçüde maksatın aynı zamanda bireyin bedensel ve ruhsal fonksiyonlarının bozulmasına yol açan durumlarla karşılaşabilmektedir (Eronat, 2004). Bunlar dışında iş yerinin mimari ve iç mimari yapısı da iş doyumunu etkileyen koşulları olarak kabul edilebilir. İş yeri öyle olmalıdır ki çalışan evinden çıkıp iş yerine geldiğinde huzur içinde bir çalışma ortamı bulabilmelidir (Çakar, 1997).

Özel spor merkezi çalışanlarının çalışma (iş) arkadaşları alt boyutunda en çok katıldıkları madde " üstlerimle (amirlerim), başarılı bir ekip oluşturuyoruz (% 49,4)" olurken en az katıldıkları madde ise (% 0,6) yine aynı madde olmuştur. Bu bulgular özel spor merkezi çalışanlarının çalışma (iş) arkadaşları alt boyutuna ilişkin tutumlarının kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum düzeyinde olumlu olduğunu, çalışma (iş) arkadaşları alt boyutundaki iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Örgütteki ilişkiler genellikle karşılıklı hizmet temeline dayalı işlevsel bir

ilişkidir. İşlevsel bir ilişkide, karşılıklı hizmet, yardımlaşma, dayanışma, güven ve destek esastır (Başaran, 1982). Araştırmacılar çalışanların yöneticilere olan güvenlerinin ve örgütün çalışanına güven düzeyinin yüksek olduğu durumlarda iş doyum düzeyinin artacağını ve kendi içinde bu güveni sağlayabilmiş örgütlerde çalışanların örgütsel verimliliği ve çalışma performansının da yükseleceğini belirtmektedir (Judge ve Ark., 2001; Goris, Vaught ve Petit, 2003; Mcdowell ve Karriker, 2008). Çalışanların zamanlarının çoğunu birlikte geçirdiği çalışma grubundaki iş arkadaşlarının durumu, samimiyeti, birbirleriyle dostane ilişkiler kurmaları ve aralarındaki işbirliği iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Çalışma grubu çalışana sosyal dayanışma ortamı sağlamaktadır. Çalışma grubunda uyum varsa, dünya görüşleri birbirine uyuyorsa, işten duyulan doyum artmaktadır (Luthans, 1973, Akt, Erdil ve Ark., 2004). Bir çok insan sevebileceği ve saygı duyabileceği kişilerle çalışmak ister. Çalışma arkadaşlarıyla samimiyeti hissedebilme çalışanı iş takımının bir parçası gibi hissetmesini sağlar. Böyle bir bütünleşme de çalışan açısından doyumunu getirir. Çalıştığı ortamdaki diğer çalışanlarla iyi geçinen grup birlikteliğini sağlayan ve grup desteğini alan bir çalışan daha fazla iş doyumunu sağlayacağı için çalıştığı örgüte kendini daha fazla ait hissedecektir (Günbayı, 2000, Akt, Demirkol, 2006). Başkalarını suçlayıcı; desteğini, yardımını esirgeyici; güvenden, dostluktan uzak; arkadaşlarını veya diğer çalışma gruplarını başarısız kılmayı hedefleyen, kendi çalışmalarını öne çıkarmaya yönelik tutum ve davranışların söz konusu olduğu ilişkilerin, çalışanların iş doyum düzeylerini olumsuz etkileyeceği açıktır (Ouchi, 1989, Akt, Horozoğlu, 1995) Günlük yaşantısının yarısından fazlasını işyerinde çalışarak geçiren kişi, uyumlu iş arkadaşlarıyla birlikte sosyalleşme içerisinde. Bu nedenle çalıştığı işletmede dostlar ve destekleyici iş arkadaşları bulan çalışanın iş doyumunu artmaktadır (Erdoğan, 1996)

Yapılan araştırmalar, iş görenin diğer iş görenler ve çalışma grubundaki ilişkilerinin, onun doyumunda etkili olduğunu göstermektedir. Çalışma grubu ile ilgili başlıca etmenler şunlardır;

a- Grup Dinamiği; Grup birliği yüksek olan çalışma gruplarında, iş doyumunu yükselirken, işten ayrılmalar azalmaktadır.

b- Grupa Benimsenme; Grupa benimsenen kimseler, daha çok doyuma ulaşmaktadırlar.

c- Grup Büyüklüğü; Küçük gruplarda çalışanlar, büyük grupta çalışanlara oranla daha çok doyum sağlamaktadırlar.

d- Etkileşim; Etkileşim imkanın fazla olduğu gruplarda işgörenlerin doyum düzeyi daha yüksek olmaktadır.

Özellikle işin çok tekrarlı ve monoton olduğu durumlarda, birlikte iş görenler ile uyumlu ilişkiler ve dayanışma doyumun en önemli kaynaklarından biridir (Koçak, 2002)

Özel spor merkezi çalışanlarının örgütsel ortam alt boyutunda en çok katıldıkları madde "alışığım örgütte hakettiğim saygıyı görüyorum (% 53,5)" olurken en az katıldıkları madde "rgtmde, yöneten ve yönetilenler arasında dostça ilişkiler egemendir" (% 2,9) olmuştur. Bu bulgular özel spor merkezi çalışanlarının örgütsel ortam alt boyutuna ilişkin tutumlarının kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum düzeyinde olumlu olduğunu, örgütsel ortam alt boyutundaki iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Iř görenin çalıştığı örgütün doğası ve yönetiminin niteliği işten alabileceği doyumda başlı başına önem taşımaktadır (Karataş, 2009). Kurumlar etkinlik ve verimliliklerini arttırarak amaçlarına ulaşmaya gayret ederler. Bunu gerçekleştirirken kurum içi birimlerin ve kurum personelinin işbirliği içinde olması gerekir. Çalışanlar yöneticiler tarafından, işgücü potansiyellerine ve yeteneklerine uygun pozisyonlara yerleştirildiklerinde, üreticilik ve yaratıcılıklarını üst düzeylerde kullanabilirler. Günümüz alışma yaşamında, yönetimde çalışanların da söz hakkının olması ve yaptıkları işten

keyif almalarının sağlanması, ve bu sayede onların verimliliklerinin artırılması, yeni yönetim anlayışlarında artık bir gereklilik haline gelmiştir (Nicholsan, 2003). Bu tür bir uygulama neticesinde, kurumun çalışma ortamında uyum ve çalışma barışı ile birlikte çalışanların kişisel moral uyumları sağlanmış olacaktır (Taşğın, 2004). Örgüt iklimi, insanın içinde bulunduğu psikolojik çevreyi ifade eden bir kavramdır ve örgüt üyelerinin iş ortamına ilişkin algıları olarak tanımlanmaktadır. Kişilerin yaptıkları işi anlamlı ve önemli bulabilecekleri bir örgüt ikliminde yaratıcı fikir ve ürünlerin artacağı daha fazla iş doyumunu ve müşteri tatmini sağlanacağı söylenebilir (Şengül, 2008). Bunun sağlanabilmesi de yönetim kademesiyle iş görenler arasındaki iletişim kanallarının sürekli açık olması ve işgörenlerin kendilerini ifade etme olanağına sahip olmalarından geçmektedir (Zaman, 2006). Çalışan ve üstler arasındaki diyalogun sağlanması ve iletişimin istenilen düzeyde gerçekleşmesi çalışanların iş doyumuna olumlu yansımaktadır (Schweiger ve Denis, 1991). Bu ve bunun gibi durumlar gerçekleştiğinde, kişinin örgüte bağlılığı artmakta ve zamanla kendini o örgütün bir parçası olarak görmesini sağlamaktadır. Örgütsel bağlılık çalışanların örgüt amaçlarını benimsemesinde, örgütte kalma isteğini sürdürmesinde, örgüt yönetimine ve faaliyetlerine katılmalarında, örgüt için yaratıcı ve yenilikçi bir tavır sergilemelerinde önemli bir olgu olarak görülmektedir (Durna ve Eren, 2005). Birlik veya aidiyet duygusu örgütün sosyal çevresinin bir özelliğini ifade etmektedir. Bireyler, sosyal destek ve işbirliği gibi kişiyi ruhsal yönden güçlü kılacak gruplara girmeyi ve orada kalmayı tercih etmektedirler. Sosyal anlamda doyurucu ilişkilerin olduğu bir örgütte çalışanların iş doyumunu da yüksek olacaktır (Şengül, 2008).

Araştırmada özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin yaşlarına göre “iş niteliği, çalışma şartları ve örgütsel ortam” boyutlarında anlamlı bir farka rastlanamazken, “ücret” ve çalışma (iş) arkadaşları” boyutlarında anlamlı farklar ortaya çıkmıştır.

Ücret boyutunda 18-21 yaş aralığındaki kişilerin iş doyumunun, diğer yaş gruplarına (22-25, 26-29, 30-33, 34-37, 38 ve üzeri) göre yüksek olduğu görülmüştür. 18-21 yaş aralığında yer alan bireylerin, ücret alt boyutundaki iş doyum düzeylerinin, skalada yer alan her yaş aralığındaki kişilerden farklı olmasının nedeni buldukları yaşla doğru orantılı olarak diğer yaş gruplarına göre harcamalarının daha az olması olabilir. Ayrıca 18-21 yaş aralığında bulunan kişilerin çoğunluğunun halen öğrenci oluşu, yaptıkları bu işi öğrencilik hayatlarını sürdürmelerinin yanında ek bir iş olarak görmelerini ve mezun olduktan sonra daha yüksek ücretlerle daha iyi işler bulabilecekleri umidini taşımalarından kaynaklanıyor olabilir. Dolayısıyla üstte belirtilen durumlar 18-21 yaş aralığında bulunan kişilerin ücret alt boyutundaki iş doyum düzeylerinin diğer yaş gruplarından yüksek olmasının nedenlerinden bazıları olarak görülebilir. Herzberg ve arkadaşları, yaş ve iş doyum arasındaki ilişkiyi, iş görenlerin çalışmaya yeni başladıkları 20'li yaşların başında iş doyum düzeyinin önemli ölçüde yüksek olduğunu, 20'li yaşların sonları ve 30'lu yaşların başlarına doğru doyum düzeyinin düştüğünü ve 30'lu yaşların sonlarında tekrar yükselmeye başladığı şeklinde açıklamıştır (Çömezoğlu, 2007).

Beyazsaçlı ve Bulut (2010) tarafından devlet hastanelerinde görev yapan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi amacıyla, 173 hemşire üzerinde yapılan çalışmada 20-25 yaş aralığında bulunan hemşirelerin iş doyumunu, 30-35 yaş aralığında bulunan hemşirelere göre yüksek çıkmıştır. Kanbay (2010), tarafından hemşirelerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığının belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada, 25 yaş ve altı hemşirelerde en yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Demir (2002), tarafından Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında çalışan personelin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla, 190 personel üzerinde yapılan çalışmada ücret alt boyutunda en yüksek iş doyumuna 20-30 yaş arasındaki bireylerin, en düşük iş doyumuna ise 31-40 yaş arasında olan bireylerin sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Demir'in (2002) Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında çalışan personelin iş doyum düzeylerinin

belirlenmesi amacıyla yapmış olduğu çalışma ile çalışmamız sonuçları benzerlik göstermektedir.

Bunun yanında literatürde yaş ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını gösteren çalışmalar da mevcuttur. Greenreese ve Arkadaşları (1991), tarafından beden eğitimi öğretmenlerinin iş stresi ve iş doyum düzeylerinin yaş, okul mevcudu ve mesleki tecrübe durumlarına göre araştırılması amacıyla 229 beden eğitimi öğretmeni üzerinde yaptığı araştırmada yaş ile iş doyumu ve iş stresi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Akiner (2005), tarafından özel ve resmi okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması amacıyla, 102 kişi üzerinde yapılan çalışmada yaş ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Turan (2007) tarafından Marmara bölgesinde bulunan Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin iş doyum düzeyinin belirlenmesi amacıyla, 305 kişi üzerinde yapılan çalışmada yaş ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Eryücel (2008), tarafından Türkiye'deki özel spor merkezlerinde çalışan personelin iş doyum seviyelerini belirlemek amacıyla, 168 kişi üzerinde yapılan çalışmada yaş ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yerlisu ve Çelenk (2008), tarafından liglerde görev yapan voleybol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla, 163 voleybol antrenörü üzerinde yapılan çalışmada yaş ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Donuk (2009), tarafından kamu ve özel spor kurumlarında çalışan 60 spor yöneticisi üzerinde yapılan bir araştırmada iş doyumu ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Demirsoy (2009), tarafından beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla 119 beden eğitimi öğretmeni üzerinde yapılan bir araştırmada yaş ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Çelik (2010), tarafından özel okullarda ve resmi okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması amacıyla, 307 beden eğitimi öğretmeni üzerinde yapılan çalışmada yaş ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Yukarıdaki veriler incelendiğinde ücret alt boyutunda iş doyumunu en yüksek olan yaş grubunun 18-21 yaş arasında yer alan kişiler olduğu, iş doyumunu en düşük olan bireylerin ise 38 yaş ve üstü olan kişiler olduğu dikkat çekmektedir. Ücret boyutunda dikkati çeken bir başka önemli ayrıntı da yaş arttıkça iş doyumunun düştüğüdür. Bu durumun nedeni, yaş artışıyla doğru orantılı olarak, alınan sorumlulukların artması, özel spor merkezlerinden alınan ücretle gelir-gider dengesinin sağlanamaması, icra edilen işte maaş artışı yada mesleğinde yükselme ümitlerinin olmaması şeklinde yorumlanabilir. Brush, Moch ve Pooyan (1987), bireysel demografik değişkenler ve iş doyumunu ilişkisini incelemek üzere, 21 farklı çalışmayı kullanarak yaptıkları meta analizler sonucunda, yaş değişkeninin iş doyumunu ile ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır (Turan 2007). Yapılan diğer araştırmalar da yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığını göstermektedir. Organ ve Lingl (1995), yaş arttıkça ödülleri artacağını, meslekte yükselme ve ilerlemenin, kişinin iş doyumunda artış sağlayacağı vurgusunu yapmıştır. Çoknaz (1998), tarafından takım ve bireysel spor antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla, 153 antrenör üzerinde yapılan çalışmada yaş arttıkça işten duyulan doyumun da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Karlı ve Koçak (2004), tarafından Türkiye'deki özel sağlık ve spor merkezlerinde çalışan personelin iş doyum seviyelerini belirlemek amacıyla, 162 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada yaş arttıkça işten duyulan doyumun da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Herrera ve Lim (2007), tarafından Amerikan Kolej Sporları Kurumu (NCAA) antrenörlerinin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla, 138 antrenör üzerinde yapılan çalışmada antrenörlerin yaşlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farkın olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. 20-29 yaş arasında olan antrenörlerin iş doyum düzeyleri 30 ve üzeri yaşlarda olan antrenörlerin iş doyum düzeylerine göre düşük çıkmıştır. Ulucan (2008), tarafından Türkiye'deki profesyonel futbol kulüplerinin altyapılarındaki antrenörlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi amacıyla, 390 antrenör üzerinde yapılan çalışmada yaş arttıkça işten duyulan doyumun da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Karataş (2009), tarafından hentbol, basketbol ve voleybol klasman hakemlerinin iş doyum düzeylerinin

incelenmesi amacıyla, 222 hakem üzerinde yapılan çalışmada yaş ilerledikçe iş doyumunun da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Yukarıda belirtilen araştırma sonuçları ile araştırmamız sonuçları benzerlik göstermemektedir.

Çalışma (iş) arkadaşları boyutunda 18-21 yaş aralığında yer alan kişilerin iş doyumunun, 34-37 yaş aralığında yer alan kişilere göre yüksek olduğu görülmüştür. Özel spor merkezleri, hizmet verdikleri sektör ve yaptıkları işin bir gereği olarak genç ve dinamik bir kadro oluşturma yoluna giderler. Her geçen gün yenilenerek değişen spor sektörü ve ülkemizde sayısı gittikçe artan beden eğitimi ve spor yükseköğretim kurumlarının, beraberinde getirdiği yetişmiş eleman ve istihdam sorunları, özellikle özel spor merkezleri piyasasındaki rekabet koşullarının çitasını bir hayli yükseltmiştir. Daha fazla müşteri memnuniyeti için müşterilerin talepleri dikkate alınarak düzenlenen çalışma saatleri, çalışanlar açısından zorlayıcı olabilmektedir. Ayrıca mesleğinde tecrübe kazanmış kişilerin maaşları, mesleğe yeni başlayanlara göre daha fazla olacağından özel spor merkezleri personel tercihlerini gençlerden yana kullanarak, işe aldıkları gençleri eğitimden geçirip kendi kurum kültürlerine uygun hale getirerek çalıştırma yoluna gidebilir .

Aşağıda özel bir spor merkezinin iş ilanı bulunmaktadır.

İş Tanımı:

FİTNESS EĞİTMENİ

Aranan Nitelikler:

- * Tercihen BESYO mezunu veya öğrencisi
- * Antreman bilgisi olan her düzey antreman programı yazabilen
 - * Tercihen yabancı dil bilen
- * Branşları ile ilgili sertifika programlarını tamamlamış olan
 - * Ekip çalışmasına yatkın
- * İletişim becerisi yüksek, pratik düşünen, insan ilişkilerinde başarılı
 - * Dış görünümüne özen gösteren

- * Esnek çalışma saatlerine uyum sağlayabilecek
- * 20 - 30 yaş arasında BAY-BAYAN

Çalışma Arkadaşları Aramaktayız..

(http://www.renewaclub.com/zz/sss/7Spor_Egitmeni_RC_SPR_002.html)
Erişim Tarihi: 13. Haziran. 2013

İlan incelendiğinde çalışılmak istenen kişi yada kişilerin yaş aralığının özellikle belirtildiği dikkat çekmektedir. Bu araştırmaya katılan özel spor merkezi çalışanlarına bakıldığında ise büyük çoğunluğunun 22-29 yaş aralığında olan genç bireyler olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, 18-21 yaş aralığında yer alan bireylerin, iş niteliği alt boyutundaki iş doyum düzeylerinin, 34-37 yaş aralığında yer alan kişilere göre yüksek olmasının nedeni 34-37 yaş aralığında olan kişilerin çalışma (iş) arkadaşlarının büyük çoğunluğunun kendi akranları olmamasından, birimler arası diyalogun yeterince sağlanamamasından ya da birimler arası işbirliğinin yetersiz olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Saygılı (2008) tarafından hastane çalışanlarının çalışma ortamlarına ilişkin algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi amacıyla, 255 kişi üzerinde yapılan çalışmada yaş ile çalışma (iş) arkadaşları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bulut (2005), tarafından Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) merkez örgütünde görev yapan iş görenlerin 'çatışma yönetimi algıları' ve 'iş doyumları' arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla, 236 GSGM çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada 31-40 yaş arası iş görenlerin iş arkadaşları boyutundan aldıkları doyumun 21-30 yaş arası iş görenlere göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Furnham ve arkadaşları (2002) tarafından genç iş görenlerin kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla, 82 çalışan üzerinde yapılan araştırmada, genç iş görenlerin iş doyum seviyelerinin yaşları yüksek olan iş görenlere oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Furnham

ve arkadaşları tarafından yapılan çalışma sonuçları ile çalışmamız sonuçları benzerlik göstermektedir.

Yukarıdaki örneklerden de anlaşılacağı gibi her ne kadar yaş arttıkça iş doyumunun arttığı yönündeki araştırmalar daha fazla olsa da yapılan araştırmalar sonucunda yaş ile iş doyumunu arasında tutarlı bir ilişkiden söz etmek mümkün değildir. Bu durum, farklı alanlardaki sektörlerinin homojen bir yapıda olmamasından, farklı karakteristik özellikler gerektirmesinden ve iş görenlerin bu özellikleri benimseme yada alışma durumlarının kişilik özelliklerine göre değişiklik göstermesinden kaynaklanıyor olabilir.

Araştırmada özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre farklılığı incelendiğinde “rakamsal olarak” “iş niteliği, ücret ve örgütsel ortam” alt boyutlarında erkek çalışanların iş doyum düzeyleri, çalışma şartları ve çalışma (iş) arkadaşları alt boyutlarında ise kadın çalışanların iş doyum düzeyleri yüksek çıkmış olmasına rağmen hiç bir alt boyutta 0,05 anlamlılık düzeyinde bir farka rastlanmamıştır. ($p>0,05$). Oshagbemi (1997), tarafından ünvanın iş doyum üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla, İngiltere’de bulunan 23 üniversiteden toplam 554 öğretim görevlisi üzerinde yapılan çalışmada cinsiyetin iş doyum üzerinde doğrudan etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Koyuncu (2004), tarafından Ankara merkezde bulunan devlet ve özel liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum durumlarını belirlemek amacıyla, 251 beden eğitimi öğretmeni üzerinde yapılan çalışmada cinsiyet ile iş doyum arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Akıner (2005), tarafından özel ve resmi okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması amacıyla, 102 kişi üzerinde yapılan çalışmada cinsiyet ile iş doyum arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bulut (2005), tarafından Gençlik Spor Genel Müdürlüğü

(GSGM) merkez örgütünde görev yapan iş görenlerin 'çatışma yönetimi algıları' ve 'iş doyumları' arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla, 236 GSGM çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada cinsiyet ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Gülay (2006), Kocaeli ilinde bulunan liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla, 247 beden eğitimi öğretmeni üzerinde yapılan çalışmada cinsiyet ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Eryücel (2008), tarafından Türkiye'deki özel spor merkezlerinde çalışan personelin iş doyum seviyelerini belirlemek amacıyla, 168 kişi üzerinde yapılan çalışmada cinsiyet ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Seçme (2008), tarafından Afyonkarahisar'da görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla, 165 beden eğitimi öğretmeni üzerinde yapılan bir araştırmada cinsiyet ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Donuk (2009), tarafından kamu ve özel spor kurumlarında çalışan 60 spor yöneticisi üzerinde yapılan bir araştırmada iş doyumunu ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Demirsoy (2009), tarafından beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla, 119 beden eğitimi öğretmeni üzerinde yapılan bir araştırmada cinsiyet ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Belli ve arkadaşları (2012), tarafından Ege bölgesindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin iş doyum düzeylerinin araştırılması amacıyla, 188 personel üzerinde yapılan çalışmada cinsiyet ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Araştırmamız sonuçları, yukarıda belirtilen araştırmaların bulgularını destekler niteliktedir.

Ancak literatürde farklı görüşlerde mevcuttur. Demir (2002), tarafından Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında çalışan personelin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla, 190 personel üzerinde yapılan çalışmada erkek iş görenlerin iş doyum seviyelerinin, kadın iş görenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Karlı ve Koçak (2004), tarafından

özel sağlık ve spor merkezlerinde çalışan personelin iş doyum seviyelerini belirlemek amacıyla, 162 özel spor merkezi çalışanına yapılan araştırmada erkek iş görenlerin iş doyum seviyeleri, kadın iş görenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Alsancak (2010), tarafından İzmir il sınırlarındaki özel ve kamu'da çalışan beden eğitimi öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bazı değişkenlere göre belirlenmesi amacıyla, 188 beden eğitimi öğretmeni üzerinde yapılan araştırmada erkek öğretmenlerin iş doyum seviyeleri, kadın öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Akpınar (2010), tarafından spor federasyonlarında çalışanların, sosyal beceri, iş doyum ve problem çözme yeterliliklerini belirlemek amacıyla, 152 federasyon çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, bayan federasyon çalışanlarının örgütsel ortam, çalışma (iş) arkadaşları ve ücret alt boyutlarında erkek federasyon çalışanlarına göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

İş doyumunun, cinsiyet ile ilişkisini inceleyen araştırmalar bu konuda birbirleriyle çelişkili sonuçlar ortaya koymuşlardır. Bu nedenle cinsiyetin iş doyumunda etkili olduğu konusu kesinlik kazanmamıştır (Şirin, 2009).

Özel spor merkezlerinde görev yapan kişilerin yaptıkları işe göre (görev yerleri) elde ettikleri doyum seviyelerine bakıldığında, iş niteliği ve ücret alt boyutlarında anlamlı farklar bulunmuştur. Yaptıkları işe göre (görev yerleri), iş niteliği alt boyutunda spor hizmetleri departmanında görev yapan kişilerin iş doyumlarının, diğer hizmetler (temizlik hizmetleri, kafe-restorant hizmetleri, teknik hizmetler) alanında görev yapan kişilere göre yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Spor hizmetleri departmanında görev yapan kişilerin, iş niteliği alt boyutundaki iş doyum düzeylerinin diğer hizmetler (temizlik hizmetleri, kafe-restorant hizmetleri, teknik hizmetler) alanında görev yapan kişilere göre yüksek olması, spor hizmetleri departmanı çalışanlarının büyük bir kısmının beden eğitimi ve spor yüksekokulu mezunu olması

nedeniyle kendi mesleklerini icra etmelerine ve eğitimini aldıkları işi yapmaları sebebiyle mesleklerini kanıksamış olmalarına bağlanabilir.

Yaptıkları işe göre (görev yerleri), iş niteliği alt boyutunda müşteri hizmetleri departmanında görev yapan kişilerin iş doyumlarının, diğer hizmetler (temizlik hizmetleri, kafe-restorant hizmetleri, teknik hizmetler) alanında görev yapan kişilere göre yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Müşteri hizmetleri departmanında görev yapan kişilerin, iş niteliği alt boyutundaki iş doyum düzeylerinin diğer hizmetler (temizlik hizmetleri, kafe-restorant hizmetleri, teknik hizmetler) alanında görev yapan kişilere göre yüksek olmasını, müşteri hizmetleri departmanı çalışanlarının yaptıkları iş nedeniyle diğer hizmetler departmanına göre daha sosyal olmalarına, bu anlamda kendilerini daha iyi ifade edebilmelerine, iş yerinde diğer hizmetler departmanı çalışanlarına oranla daha rahat hareket edebilmeleri ve bunlara bağlı olarak daha kolay zaman geçiriyor olmalarına bağlanabilir.

Demir (2002), tarafından Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında çalışan personelin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla, 190 personel üzerinde yapılan çalışmada, en yüksek iş doyum düzeyine hizmetli statüsündeki iş görenler ulaşırken, en düşük iş doyum düzeyine şef statüsündeki iş görenlerin ulaştığı sonucuna varılmıştır. Dolaşır ve Dolaşır (2006), tarafından Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada okutmanların, öğretim-araştırma görevlilerine kıyasla iş niteliği bakımından iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Turan (2007), tarafından Marmara bölgesi sınırlarında bulunan Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin iş doyum düzeyinin belirlenmesi amacıyla, 305 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada en yüksek iş doyum düzeyine teknisyen statüsündeki iş görenler ulaşırken, en düşük iş doyum düzeyine spor uzmanı statüsündeki iş

görenlerin ulaştığı sonucuna varılmıştır. Serinkan ve Bardakçı (2009) tarafından Pamukkale Üniversitesi'ndeki akademik personelin iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla, 102 akademik personel üzerinde yapılan çalışmada, en yüksek iş doyum düzeyine profesörler ve doçentler sahipken, en düşük doyum düzeyine araştırma görevlilerinin sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Kaya (2007), tarafından otel işletmeleri iş görenlerinin iş tatminini etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla, 253 otel çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, yiyecek-içecek departmanında çalışan personelin iş doyum düzeyinin, otel işletmelerinin diğer departmanlarında (önbüro, kat hizmetleri, teknik hizmetler, idari işler) çalışan personelin iş doyum düzeylerine göre daha düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Kaya (2007), tarafından yapılan araştırma sonuçları araştırmamız sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Ancak literatürde kurumdaki görevlerin iş doyumuna etki etmediği yönünde çalışmalar da mevcuttur. Yelboğa (2007), tarafından bireysel demografik değişkenlerin iş doyumuna ile ilişkisini belirlemek amacıyla, 300 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada, personelin kurumdaki görevlerine göre iş doyum puanları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Saygılı (2008) tarafından hastane çalışanlarının çalışma ortamlarına ilişkin algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi amacıyla, 255 kişi üzerinde yapılan çalışmada, personelin kurumdaki görevlerine göre iş doyum puanları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Akpınar (2010), tarafından spor federasyonlarında çalışanların, sosyal beceri, iş doyum ve problem çözme yeterliliklerini belirlemek amacıyla, 152 federasyon çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, personelin kurumdaki görevlerine göre iş doyum puanlarının hiç birinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Belli ve arkadaşları (2012), tarafından Ege bölgesindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin iş doyum düzeylerinin araştırılması amacıyla, 188 personel üzerinde yapılan çalışmada personelin kurumdaki görevlerine göre iş doyum puanları arasında anlamlı bir fark

bulunmamıştır. Yukarıdaki örneklerden de anlaşılacağı gibi yapılan iş yada bulunulan statü ile iş doyumunu arasında tutarlı bir ilişkiden söz etmek mümkün değildir.

Yaptıkları işe göre (görev yerleri), ücret alt boyutunda spor hizmetleri departmanı ve müşteri hizmetleri departmanında görev yapan kişilerin iş doyumlarının, diğer hizmetler (temizlik hizmetleri, kafe-restorant hizmetleri, teknik hizmetler) alanında görev yapan kişilere göre yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Ardıç ve Bas'a göre (2001) gelir konusunda çok az kişi aldığı ücreti yeterli bulmaktadır. Genelde çalışanlar nadiren aldıkları ücret nedeniyle yüksek tatmine sahip olurlar (Donuk, 2009). Özel spor merkezi çalışanlarının genel ücret doyumuna bakıldığında bütün çalışanların ücretten duydukları doyum düzeyinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmış olsa da, diğer hizmetler (temizlik hizmetleri, kafe-restorant hizmetleri, teknik hizmetler) personelinin, spor hizmetleri ve müşteri hizmetleri departmanı çalışanlarına göre daha düşük maaş aldıklarını ve bu nedenle ücretten duydukları doyumun da aynı ölçüde düşük olduğu söylenebilir. Ayrıca ülkemizdeki ekonomik şartlar karşısında, iş doyumunu etkeni önemini yitirmektedir. İşgörenler, severek yaptıkları, belli bir doyuma ulaşıp, motive oldukları bir işte çalışmak yerine daha fazla ücret alabilecekleri işleri tercih etmek zorunda kalmaktadırlar. Bu durum da uzun vadede iş doyumsuzluğuna, bireysel ve örgütsel verimin düşmesine neden olmaktadır. Türk (2007)'e göre, örgütçe iş görenin emeği karşılığı olarak yapılan ödeme, işten doyumun sağlanmasında işin niteliği kadar önemlidir. Ücret işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneklerine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise, çalışanın işine karşı tutumu da olumlu olacaktır. Ücret, işteki başarının karşılığı olarak görülmektedir. Ücretin iş gören tarafından yetersiz bulunmasının, iş doyumunu azalttığı görülmektedir.

Yaptıkları işe göre (görev yerleri), örgütsel ortam alt boyutunda spor hizmetleri departmanında görev yapan kişilerin iş doyum düzeylerinin, diğer hizmetler (temizlik hizmetleri, kafe-restorant hizmetleri, teknik hizmetler) alanında görev yapan kişilere göre yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bölümde ortaya çıkan sonuç istatistiksek olarak 0.05 düzeyinde anlamlı değildir. Ancak ortaya çıkan sonuç (0,76) 0.05'e yakındır.

Yaptıkları işe göre (görev yerleri), örgütsel ortam alt boyutunda spor hizmetleri departmanında görev yapan kişilerin iş doyum düzeylerinin, diğer hizmetler (temizlik hizmetleri, kafe-restorant hizmetleri, teknik hizmetler) alanında görev yapan kişilere göre yüksek olmasının nedeni, spor hizmetleri departmanında çalışan bireylerin kendi örgütündeki yöneticilere buldukları konum itibarı ile daha yakın olmasından, onlarla daha kolay iletişim kurabilmelerinden, herhangi bir sorun yada problemle karşılaştıklarında bunları doğrudan yönetim kademesindeki kişilerle konuşarak çözüme kavuşturma yoluna gidebiliyor olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Bir örgütte sorunun duyulması, sorunu çözmeye gereksinme, güdülenme, örgütsel ortam ile yakından ilgilidir. Eğer örgütün ortamı sorun çözmeye elverişli değil ise, işgörenlerin sorun çözme girişimleri filizlenmeden kuruyuverir (Başaran, 1982). Örgütsel ortamda iş doyumunu, kolaylıkla sağlanan ve korunan bir durum değildir. Özellikle de, iş doyumunun korunması köklü bir örgütsel yapıyı gerektirir. Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş doyumunun düşük olmasıdır. İş doyumunu eksikliği, daha gizli biçimlerde iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların ardında yer alır. Yine iş doyumunu eksikliği, örgütün bağımsızlık sistemini zayıflatır, iç ve dış tehditlere karşı örgütün göstermesi gereken tepkiyi zayıflatır ve hatta yok eder. Çalışan, işinden ve iş ortamından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı algısına sahip olduğu takdirde, iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. Özdemir (2006), çalışanların bulunduğu işyerine uyumu,

verimliliği olumlu yönde etkileyecektir. Çünkü çalışan örgüte uyum sağladığında, örgütün amaçları ve araçlarını benimseyecektir (Heller, 2002).

Çalışanların iş doyumunun, az sayıda çalışanın yer aldığı küçük örgütlerde daha yüksek düzeyde olduğu görülürken, büyük örgütlerde çalışanların beklentilerinin karşılanmaması nedeni ile daha düşük olduğu ifade edilmektedir (Aşık, 2010).

Literatürde iş doyumunu ve örgütsel ortam ilişkisi hakkında çok çeşitli sonuçlara rastlanmaktadır. Tok (2004), tarafından ilköğretim müfettişlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarını belirlemek amacıyla, 329 ilköğretim müfettişi üzerinde yapılan çalışmada ilköğretim müfettişlerinin örgütsel ortama ilişkin görüşlerine bakıldığında iş doyumlarının çok yüksek olmadığı bulgusuna rastlanmıştır. Bir başka deyişle ilköğretim müfettişlerinin bağlı oldukları örgütün ortamından kaynaklanan sorunların olduğu anlaşılmaktadır. Dolaşır ve Dolaşır (2006), tarafından Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmada örgütsel ortam alt boyutunda anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Turan (2007), tarafından Marmara bölgesi sınırlarında bulunan Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin iş doyum düzeyinin belirlenmesi amacıyla, 305 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel ortam ve ücret alt boyutlarında en yüksek iş doyum düzeyine diğer gurubu (bekçi bakıcı, işçi, şoför, özel kalem) sahipken, en düşük iş doyum düzeyine spor uzmanı statüsündeki iş görenlerin ulaştığı sonucuna varılmıştır. Serinkan ve Bardakçı (2009) tarafından Pamukkale Üniversitesi'ndeki akademik personelin iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla, 102 akademik personel üzerinde yapılan çalışmada, ücret ve örgütsel ortam alt boyutlarında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Ancak şu da göz ardı edilmemelidir ki bireyin doyumunu sadece kendi ve organizasyonu ile ilgili olmayabilir. Bireyin içinde bulunduğu toplum, siyasi mekanizma, politik kararlar, günün istihdam

sorunları ve ücret politikaları da çalışanların doyum veya doyumsuzlukları üzerinde etkin bir role sahip olabilir.

Özel spor merkezlerinde görev yapan kişilerin, çalıştıkları spor merkezinde hizmet verme yıllarına göre elde ettikleri doyum seviyelerine bakıldığında, çalışma (iş) arkadaşları alt boyutunda anlamlı farka rastlanmıştır.

Çalıştıkları spor merkezinde hizmet verme yıllarına göre, çalışma (iş) arkadaşları alt boyutunda 1-3 yıl arasında görev yapan kişiler ile 4-6 yıl arasında görev yapan kişiler arasında anlamlı farklılık vardır. 1-3 yıl arasında görev yapan kişilerin iş doyumunu, 4-6 yıl arasında görev yapan kişilere göre daha yüksektir. Çalışma (iş) arkadaşları alt boyutunda 1-3 yıl arasında görev yapan kişilerin iş doyumunun, 4-6 yıl arasında görev yapan kişilere göre daha yüksek olmasının nedeni, 1-3 yıl arasında görev yapan kişilerin, ileriye dönük beklenti ve hedeflerinin olmasından, işi öğrenme süreci içerisinde olmaları ve görev yaptıkları kurumun işleyiş ve örgüt kültürünü yeni tanıyor olmalarından dolayı işe ve iş arkadaşlarına alışma aşamasında olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Çalışma hayatına yeni atılan, iş tecrübesi olmayan kişilerin gerçekçi olmayan beklentileri de söz konusu olabilmektedir. Ancak bu kişiler zamanla iş hayatının gerçeklerini kavramaktadır. Buldukları görev diliminde yükselme olanaklarının olmadığını, iş arkadaşlarının geçimsiz olduğunu anlayabilmektedir. Bunun nedeni çalışanın iş hayatının gerçeklerinden uzak beklentileridir. Yeteri kadar iş deneyimi olmayan, iş hayatına yeni atılan gençlerin gerçekçi olmayan beklentileri, bireyin kendi hayal gücünün ürünleri olabileceği gibi medya organlarının yanıltması, eğitim kurumlarının öğrencilerini fazla abartması ve adayın işe kabulü sırasındaki mülakatı gerçekleştiren yöneticinin yanlış ve yanıltıcı bilgi vermesinden kaynaklanabilir (Belli, Ekici ve Ünal, 2012). Çalışan, çalışma grubundaki ilişkilerden de etkilenmektedir. Yapılan bir çok araştırmada, işyerindeki arkadaşlık ortamının iş doyumunu üzerinde etkili olduğu bulunmuştur.

Çalışanın içinde bulunduğu çalışma grubu yardım, destek, rahatlık sağlamakta ve çalışanı yönlendirmektedir. Arkadaş canlısı, teknik yeterliliklere sahip ve işbirliğine açık bir çalışma grubu, iş tatmini üzerinde pozitif etki yaratmaktadır (Bozkurt ve Turgut, 1999, Akt, Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Demir (2002), tarafından Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında çalışan personelin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla, 190 personel üzerinde yapılan araştırmada, çalışma (iş) arkadaşları alt boyutunda, hizmet süresi 16-20 yıl arası olan çalışanların iş doyum düzeylerinin, hizmet süresi 11-15 yıl arası olan çalışanlara göre yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Karlı ve Koçak (2004), tarafından özel sağlık ve spor merkezlerinde çalışan personelin iş doyum seviyelerini belirlemek amacıyla, 162 özel spor merkezi çalışanına yapılan araştırmada hizmet süresi ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Hizmet süresi yüksek olan personelin iş doyum düzeyleri de yüksek çıkmıştır. Koyuncu (2004), tarafından Ankara merkezde bulunan devlet ve özel liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum durumlarını belirlemek amacıyla, 251 beden eğitimi öğretmeni üzerinde yapılan çalışmada hizmet süreleri ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bulut (2005), tarafından Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) merkez örgütünde görev yapan iş görenlerin 'çatışma yönetimi algıları' ve 'iş doyumları' arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla, 236 GSGM çalışanı üzerinde yaptığı araştırmada, çalışma (iş) arkadaşları alt boyutunda hizmet süresi 7-9 yıl olan çalışanların iş doyum düzeylerinin, hizmet süreleri "3 yıl ve daha az" , "4-6", "10-12", "13-15", "16 ve üzeri" çalışma yılı olan çalışanlara göre yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gülay (2006), tarafından Kocaeli ilinde bulunan liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla, 247 beden eğitimi öğretmeni üzerinde yapılan çalışmada hizmet süreleri "0-3", "4-7" ve "12-15" yıl olan çalışanların iş doyum düzeylerinin, hizmet süreleri 8-11", "16-19" ve "20 ve üstü yıl olan çalışanlara göre yüksek olduğu sonucuna

ulaşmıştır. Turan (2007), tarafından Marmara bölgesi sınırlarında bulunan Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin iş doyum düzeyinin belirlenmesi amacıyla, 305 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada hizmet süreleri ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Eryücel (2008), tarafından Türkiye'deki özel spor merkezlerinde çalışan personelin iş doyum seviyelerini belirlemek amacıyla, 168 kişi üzerinde yapılan çalışmada, hizmet süresi 4 yıl ve daha az olan çalışanların iş doyum düzeylerinin, hizmet süresi 3 yıl ve daha az olan çalışanlara göre yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ulucan (2008), tarafından Türkiye'deki profesyonel futbol kulüplerinin altyapılarındaki antrenörlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi amacıyla, 390 antrenör üzerinde yapılan çalışmada aynı kulüpte çalışma yılına göre hizmet süreleri ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Demirsoy (2009), tarafından beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla 119 beden eğitimi öğretmeni üzerinde yapılan bir araştırmada şu anki görev yaptıkları okulda 8 yıl ve üstü çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin diğer gruplara göre yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Karataş (2009), tarafından hentbol, basketbol ve voleybol klasman hakemlerinin iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi amacıyla, 222 hakem üzerinde yapılan çalışmada hentbol, basketbol ve voleybol klasman hakemlerinin hakemlik sürelerine göre iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Çelik (2010), tarafından özel okullarda ve resmi okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması amacıyla, 307 beden eğitimi öğretmeni üzerinde yapılan çalışmada hizmet süreleri "0-3", "4-7" ve "12-15" yıl arasında olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin, hizmet süreleri "8-11", "16-19" ve "20 ve üstü" çalışma yılı olan çalışanlara göre yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akpınar (2010), tarafından spor federasyonlarında çalışanların, sosyal beceri, iş doyumunu ve problem çözme yeterliliklerini belirlemek amacıyla, 152 federasyon çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, hizmet süresi 16-20 yıl arasında olan çalışanların iş doyum düzeylerinin, diğer gruplara göre yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aslan ve Akbayrak

(2002) tarafından liselerdeki örgüt kültürü üzerine yapılan çalışmada meslekte çalışma süresi 11 ay ve daha az olan çalışanların iş doyum düzeylerinin, çalışma süresi 3-5 yıl arasında olan çalışanların iş doyum düzeylerinden önemli derecede yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Karakışla, 2012). Aslan ve Akbayrak (2002) tarafından yapılan çalışma ile çalışmamız sonuçları benzerlik göstermektedir. Yukarıda belirtilen çalışmalardan da anlaşılacağı üzere kıdem ile iş doyumunu arasında belirgin bir ilişkiden söz etmek mümkün değildir.

Özel spor merkezlerinde görev yapan kişilerin eğitim durumlarına göre elde ettikleri doyum seviyelerine bakıldığında, iş niteliği ve ücret alt boyutlarında anlamlı farklar bulunmuştur. Eğitim durumlarına göre, iş niteliği alt boyutunda eğitim düzeyi ön lisans ve lisans olan çalışanların iş doyum seviyelerinin, eğitim düzeyi ilköğretim olan çalışanlara göre yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Eğitim düzeyi ön lisans ve lisans olan çalışanların iş doyum seviyelerinin, eğitim düzeyi ilköğretim olan çalışanlara göre yüksek olmasını, eğitim düzeyi ön lisans ve lisans olan bireylerin çalıştığı departmanların iş yükünün, eğitim düzeyi ilköğretim olan bireylerin çalıştığı departmanlara nazaran göreceli olarak daha az olmasından ve / ya eğitim düzeyi ön lisans ve lisans olan bireylerin eğitimini aldıkları bölümlerde çalışmaları sebebiyle işlerinden daha çok keyif almalarından kaynaklanabilir.

Eğitim durumlarına göre, ücret alt boyutunda eğitim düzeyi ön lisans, lisans ve yüksek lisans olan çalışanların iş doyum seviyelerinin, eğitim düzeyi ilköğretim olan çalışanlara göre yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Genel iş doyum seviyelerine bakıldığında çalışanlar arasında en düşük iş doyumun ücret kaynaklı olduğu bulgusuna rastlanmıştır. Bu bağlamda ücret alt boyutunda eğitim düzeyi ilköğretim olan çalışanların iş doyum düzeylerinin düşük olmasını, eğitim düzeyi ön lisans, lisans ve yüksek lisans olan çalışanlara göre daha az maaş almalarına bağlanabilir.

Sunay (2005), tarafından antrenörlerin iş doyumunu belirlemek amacıyla, 203 bireysel ve takım sporu antrenörü üzerinde yapılan çalışmada, eğitim düzeyi üniversite olan bireysel ve takım sporu antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin, antrenörlük kurslarından mezun olan bireysel ve takım sporu antrenörlerine oranla yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Karlı ve Koçak (2004), tarafından özel sağlık ve spor merkezlerinde çalışan personelin iş doyum seviyelerini belirlemek amacıyla, 162 özel spor merkezi çalışanına yapılan araştırmada eğitim düzeyi üniversite olan çalışanların en düşük iş doyum seviyesine sahip oldukları bulgusuna rastlanmıştır. Demir (2002), tarafından Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında çalışan personelin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla, 190 personel üzerinde yapılan çalışmada, eğitim düzeyi ortaokul olan çalışanların en yüksek iş doyumuna sahip oldukları bulgusuna rastlanmıştır. Eryücel (2008), tarafından Türkiye'deki özel spor merkezlerinde çalışan personelin iş doyum seviyelerini belirlemek amacıyla, 168 kişi üzerinde yapılan çalışmada, eğitim düzeyi üniversite olan çalışanların iş doyum düzeylerinin düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Çoknaz (1998), tarafından takım ve bireysel spor antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla, 153 antrenör üzerinde yapılan çalışmada eğitim düzeyi yüksek lisans olan antrenörlerin ücret alt boyutundaki iş doyum düzeylerinin diğer gruplara oranla düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Akpınar (2010), tarafından spor federasyonlarında çalışanların, sosyal beceri, iş doyum ve problem çözme yeterliliklerini belirlemek amacıyla, 152 federasyon çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, eğitim düzeyi yüksek lisans olan federasyon çalışanlarının iş doyum düzeylerinin, eğitim düzeyi lise, ön lisans ve lisans olan federasyon çalışanlarına göre yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ulucan (2008), tarafından Türkiye'deki profesyonel futbol kulüplerindeki antrenörlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi amacıyla, 390 antrenör üzerinde yapılan çalışmada eğitim düzeyi ile iş doyum arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Bulut (2005), tarafından Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) merkez örgütünde görev yapan iş görenlerin "çatışma yönetimi algıları" ve "iş doyumları" arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla,

236 GSGM çalışanı üzerinde yaptığı araştırmada, eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Turan (2007), tarafından Marmara bölgesi sınırlarında bulunan Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin iş doyum düzeyinin belirlenmesi amacıyla, 305 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Akkuş (2012), tarafından ticaret bankalarında çalışan personelin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla, 155 banka çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Tok (2004), tarafından ilköğretim müfettişlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarını belirlemek amacıyla, 329 ilköğretim müfettişi üzerinde yapılan çalışmada eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Yelboğa (2007), tarafından bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin incelenmesi amacıyla, 300 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada, eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Beyazsaçlı ve Serin (2010), tarafından devlet hastanelerinde görev yapan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi amacıyla, 173 hemşire üzerinde yapılan çalışmada eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Belli ve arkadaşları (2012), tarafından Ege bölgesindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin iş doyum düzeylerinin araştırılması amacıyla, 188 personel üzerinde yapılan çalışmada eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Yerlisu ve Çelenk (2008), tarafından liglerde görev yapan voleybol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla, 163 voleybol antrenörü üzerinde yapılan çalışmada eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Farklı iş kollarından değerşik meslek grupları üzerinde yapılan yukarıdaki araştırmalar her ne kadar iş doyumunu ile eğitim düzeyi arasında istikrarlı bir ilişkinin varlığını ortaya koymasada, araştırmamız bulguları, genel olarak literatürde hakim görüş olan eğitim düzeyi arttıka iş doyumunun da arttığı görüşünü desteklemektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Ankara ilindeki özel spor merkezlerinde görev yapan personelin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılan çalışmanın bu bölümünde, araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda varılan sonuçlara maddeler halinde yer verilmiştir.

İş Niteliği Alt Boyutunda

- Yaş parametresine göre, yaş grupları içerisinde en yüksek iş doyumuna 26-29 yaş aralığında yer alan ($\bar{X} = 37.42$) iş görenler sahipken, en düşük iş doyumuna 38 ve üzeri yaşlarda olan ($\bar{X} = 33.07$) iş görenlerin sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Cinsiyet parametresine göre, erkek iş görenlerin ($\bar{X} = 36.97$), kadın iş görenlere ($\bar{X} = 35.47$) oranla daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.
- Görev yerleri parametresine göre, gruplar içerisinde en yüksek iş doyumuna spor hizmetleri ($\bar{X} = 37.56$) departmanı çalışanları sahipken, en düşük iş doyumuna diğer hizmetler (temizlik hizmetleri, kafe-restorant hizmetleri, teknik hizmetler) ($\bar{X} = 32.12$) departmanı çalışanlarının sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

- Sektördeki hizmet yılı parametresine göre, gruplar içerisinde en yüksek iş doyumuna 4-6 yıl arası iş görenler sahipken ($\bar{X} = 36.63$), en düşük iş doyumuna hizmet yılı 7 ve üzeri yıl olan ($\bar{X} = 35.88$), iş görenlerin sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Çalıştıkları spor merkezindeki hizmet yılı parametresine göre, gruplar içerisinde en yüksek iş doyumuna 1-3 yıl arası iş görenler sahipken ($\bar{X} = 36.74$), en düşük iş doyumuna çalışma yılı 4-6 yıl olan ($\bar{X} = 33.50$), iş görenlerin sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Eğitim parametresine göre, gruplar içerisinde en yüksek iş doyumuna eğitim düzeyi ön lisans olan ($\bar{X} = 33.50$) iş görenler sahipken, en düşük iş doyumuna eğitim düzeyi ilköğretim olan iş görenlerin ($\bar{X} = 32.18$), sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Ücret Alt Boyutunda

- Yaş parametresine göre, yaş grupları içerisinde en yüksek iş doyumuna 18-21 yaş aralığında yer alan ($\bar{X} = 15.81$) iş görenler sahipken, en düşük iş doyumuna 38 ve üzeri yaşlarda olan ($\bar{X} = 10.35$) iş görenlerin sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Cinsiyet parametresine göre, erkek iş görenlerin ($\bar{X} = 12.56$), kadın iş görenlere ($\bar{X} = 12.42$) oranla daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.
- Görev yerleri parametresine göre, gruplar içerisinde en yüksek iş doyumuna spor hizmetleri ($\bar{X} = 13.29$) departmanı çalışanları sahipken, en düşük iş doyumuna diğer hizmetler (temizlik hizmetleri,

kafe-restorant hizmetleri, teknik hizmetler) ($\bar{X} = 9.80$) departmanı çalışanlarının sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

- Sektördeki hizmet yılı parametresine göre, gruplar içerisinde en yüksek iş doyumuna 1-3 yıl arası iş görenler sahipken ($\bar{X} = 12.64$), en düşük iş doyumuna hizmet yılı 7 ve üzeri yıl olan ($\bar{X} = 12.07$), iş görenlerin sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.
- Çalıştıkları spor merkezindeki hizmet yılı parametresine göre, gruplar içerisinde en yüksek iş doyumuna 1-3 yıl arası iş görenler sahipken ($\bar{X} = 12.56$), en düşük iş doyumuna hizmet yılı 7 ve üzeri yıl olan ($\bar{X} = 11.93$), iş görenlerin sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Eğitim parametresine göre, gruplar içerisinde en yüksek iş doyumuna eğitim düzeyi yüksek lisans olan ($\bar{X} = 13.66$) iş görenler sahipken, en düşük iş doyumuna eğitim düzeyi ilköğretim olan iş görenlerin ($\bar{X} = 8.72$), sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Çalışma Şartları Alt Boyutunda

- Yaş parametresine göre, yaş grupları içerisinde en yüksek iş doyumuna 18-21 yaş aralığında yer alan ($\bar{X} = 20.43$) iş görenler sahipken, en düşük iş doyumuna 38 ve üzeri yaşlarda olan ($\bar{X} = 18.71$) iş görenlerin sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Cinsiyet parametresine göre, kadın iş görenlerin ($\bar{X} = 20.13$), erkek iş görenlere ($\bar{X} = 19.84$) oranla daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

- Görev yerleri parametresine göre, gruplar içerisinde en yüksek iş doyumuna spor hizmetleri ($\bar{X} = 20.32$) departmanı çalışanları sahipken, en düşük iş doyumuna diğer hizmetler (temizlik hizmetleri, kafe-restorant hizmetleri, teknik hizmetler) ($\bar{X} = 18.76$) departmanı çalışanlarının sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Sektördeki hizmet yılı parametresine göre, gruplar içerisinde en yüksek iş doyumuna 1-3 yıl arası iş görenler sahipken ($\bar{X} = 20.16$), en düşük iş doyumuna hizmet yılı 7 ve üzeri yıl olan ($\bar{X} = 19.47$), iş görenlerin sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.
- Çalıştıkları spor merkezindeki hizmet yılı parametresine göre, gruplar içerisinde en yüksek iş doyumuna 1-3 yıl arası iş görenler sahipken ($\bar{X} = 20.28$), en düşük iş doyumuna hizmet yılı 7 ve üzeri yıl olan ($\bar{X} = 18.75$), iş görenlerin sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Eğitim parametresine göre, gruplar içerisinde en yüksek iş doyumuna eğitim düzeyi lise olan ($\bar{X} = 20.92$) iş görenler sahipken, en düşük iş doyumuna eğitim düzeyi ilköğretim olan iş görenlerin ($\bar{X} = 19.27$), sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Çalışma (İş) Arkadaşları Alt Boyutunda

- Yaş parametresine göre, yaş grupları içerisinde en yüksek iş doyumuna 26-29 yaş aralığında yer alan ($\bar{X} = 12.90$) iş görenler sahipken, en düşük iş doyumuna 34-37 yaş aralığında yer alan ($\bar{X} = 10.70$) iş görenlerin sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

- Cinsiyet parametresine göre, kadın iş görenlerin ($\bar{X} = 12.40$), erkek iş görenlere ($\bar{X} = 12.28$) oranla daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.
- Görev yerleri parametresine göre, gruplar içerisinde en yüksek iş doyumuna sağlık hizmetleri ($\bar{X} = 12.57$) departmanı çalışanları sahipken, en düşük iş doyumuna müşteri hizmetleri ($\bar{X} = 12.28$) departmanı çalışanlarının sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Sektördeki hizmet yılı parametresine göre, gruplar içerisinde en yüksek iş doyumuna 1-3 yıl arası iş görenler sahipken ($\bar{X} = 12.42$), en düşük iş doyumuna hizmet yılı 7 ve üzeri yıl olan ($\bar{X} = 12.16$), iş görenlerin sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.
- Çalıştıkları spor merkezindeki hizmet yılı parametresine göre, gruplar içerisinde en yüksek iş doyumuna 1-3 yıl arası iş görenler sahipken ($\bar{X} = 12.60$), en düşük iş doyumuna hizmet yılı 4-6 yıl aralığında olan ($\bar{X} = 11.05$), iş görenlerin sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Eğitim parametresine göre, gruplar içerisinde en yüksek iş doyumuna eğitim düzeyi lisans olan ($\bar{X} = 12.58$) iş görenler sahipken, en düşük iş doyumuna eğitim düzeyi ön lisans olan iş görenlerin ($\bar{X} = 11.60$), sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Örgütsel Ortam Alt Boyutunda

- Yaş parametresine göre, yaş grupları içerisinde en yüksek iş doyumuna 26-29 yaş aralığında yer alan ($\bar{X} = 41.38$) iş görenler sahipken, en düşük iş doyumuna 38 ve üzeri yaşlarda olan ($\bar{X} = 35.92$) iş görenlerin sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

- Cinsiyet parametresine göre, erkek iş görenlerin ($\bar{X} = 40.51$), kadın iş görenlere ($\bar{X} = 38.53$) oranla daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.
- Görev yerleri parametresine göre, gruplar içerisinde en yüksek iş doyumuna spor hizmetleri ($\bar{X} = 40.97$) departmanı çalışanları sahipken, en düşük iş doyumuna diğer hizmetler (temizlik hizmetleri, kafe-restorant hizmetleri, teknik hizmetler) ($\bar{X} = 37.08$) departmanı çalışanlarının sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Sektördeki hizmet yılı parametresine göre, gruplar içerisinde en yüksek iş doyumuna, hizmet yılı 7 ve üzeri yıl olan ($\bar{X} = 41.00$), iş görenler sahipken, en düşük iş doyumuna hizmet yılı 1-3 yıl arası olan ($\bar{X} = 38.78$), iş görenlerin sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.
- Çalıştıkları spor merkezindeki hizmet yılı parametresine göre, gruplar içerisinde en yüksek iş doyumuna 1-3 yıl arası iş görenler sahipken ($\bar{X} = 39.89$), en düşük iş doyumuna hizmet yılı 4-6 yıl aralığında olan ($\bar{X} = 36.88$), iş görenlerin sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Eğitim parametresine göre, gruplar içerisinde en yüksek iş doyumuna eğitim düzeyi ön lisans olan ($\bar{X} = 41.06$) iş görenler sahipken, en düşük iş doyumuna eğitim düzeyi ilköğretim olan iş görenlerin ($\bar{X} = 37.22$), sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Özel spor merkezlerinde görev yapan kişilerin, iş doyumunu faktörlerine (iş niteliği, ücret, çalışma şartları, çalışma (iş) arkadaşları ve örgütsel ortam alt boyutlarına) ilişkin genel görüşleri

- Özel spor merkezlerinde görev yapan kişilerin işlerinden elde ettikleri doyum düzeylerine genel olarak bakıldığında, katılımcıların “en düşük” düzeyde doyumunu “ücret” alt boyutundan sağladıkları, “çalışma şartları, iş niteliği, “örgütsel ortam ve “çalışma (iş) arkadaşları alt boyutlarından “yüksek “düzeyde doyum sağladıkları ortaya çıkmıştır. Bir başka deyişle özel spor merkezi çalışanlarının işlerinden, büyük oranda doyum sağladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte araştırmaya iştirak eden katılımcıların en yüksek doyum sağladıkları etkenin “çalışma (iş) arkadaşları ($\bar{X} = 4,10$),” alt boyutunda gerçekleştiği, en düşük iş doyumunun ise “ücret” ($\bar{X} = 3,10$),” alt boyutunda olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

5.2. Öneriler

Bu çalışma Türkiye’de sağlıklı yaşam ve spor bilincinin gelişmesine paralel olarak sayısı gittikçe artan özel spor merkezlerinde görev yapan personelin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Aşağıda, bu çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda varılan sonuçlara dayanarak öneriler sunulmaktadır.

- 1- Özel spor merkezi çalışanlarının ücretlerinde iyileştirmeler yapılması için gerekli adımlar atılmalı, ücretler, ülkedeki geçim standardı dikkate alınarak düzenlenmelidir.
- 2- Özel spor merkezi çalışanlarına eğitim düzeylerine göre maaş verilmeli, eğitim düzeyi lise, lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyinde olan çalışanların maaşları arasında teşvik edici farkların olması sağlanmalıdır.

- 3- Maaş harici ödentiler (hastalık, doğum, ölüm, tedavi gibi sosyal yardımlar) belirli bir sisteme bağlanmalı, gerekli şartlar oluştuğu takdirde geciktirilmeden ödenmelidir. Örneğin; çalışan hastalandığında yada birinci dereceden bir yakınıni kaybettiğinde verilecek izin süresi kurum çalışanlarının hepsi için standart bir süreye bağlanmalı bu izin süresi boyunca çalışanın maaşından hiç bir kesinti yapılmamalıdır.
- 4- Özel spor merkezi çalışanlarına, işten arta kalan zamanlarda yorgunluklarını giderebilecek ve onları psikolojik ve fizyolojik olarak işlerine tekrar hazır hale getirebilecek nitelikte dinlenme ve istirahat alanları sağlanmalıdır.
- 5- Özel spor merkezi çalışanlarının iş yerindeki çalışmaları takip edilmeli, yöneticiler tarafından gerektiğinde ikramiye, sertifika, başarı veya üstün hizmet belgeleri gibi motive edici unsurlarla ödüllendirilerek, önemsendikleri gösterilmeli ve buna benzer teşvik unsurlarının oluşturulması sağlanmalıdır.
- 6- Özel spor merkezi yöneticileri tarafından sektördeki yenilikler takip edilmeli, hizmet verilen alanlarla ilgili kurum personeline hizmet içi eğitimler ver(di)rilmelidir.
- 7- Özel spor merkezi çalışanlarının örgüt kültürünü benimsemesi için gerekli organizasyon ve entegrasyon çalışmaları yapılmalı, birimler arası diyalog ve işbirliğinin daha sağlıklı yürütülebilmesi için kurum içi katılımı esas alan etkinlikler (gezi, seminer, kurs, toplantı) yapılmalıdır.
- 8- Özel spor merkezi çalışanlarının her türlü istek ve şikayetlerini sorumlu yöneticiye doğrudan ulaştırabileceği etkin bir iletişim kanalı oluşturulmalıdır. Örneğin; her birimin sorumlu yöneticisi tarafından periyodik olarak değerlendirme toplantıları yapılabilir. Bu toplantılarda

birimin genel durumu ele alınırken başarı yada başarısızlığın nedenleri çalışanlarla istişare yoluna gidilerek belirlenebilir.

- 9- Özel spor merkezi çalışanlarının aldıkları eğitim doğrultusunda ilk önce görev yaptıkları birimlerde, sonrasında ise örgütün tamamı için geçerli olacak bir terfi yada görevde yükselme politikası oluşturulmalıdır.
- 10- Yapılacak işin niteliği göz önünde bulundurularak, yeterli deneme süresi sonunda işe alınacak olan personel ile sözleşme imzalanmalı, sözleşme şartları çalışan ve işveren arasındaki dengeyi gözetecek şekilde hazırlanmalıdır.
- 11- Özel spor merkezi çalışanlarının kurum içindeki konum ve durumlarını etkileyecek karar ve uygulamalarda fikirlerinin alınması sağlanmalı, gerektiğinde alınan kararların gerekçeleri açıklanmalıdır.
- 12- Özel spor merkezi çalışanlarının iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla nicel olarak yapılan bu çalışma, özel spor merkezi çalışanlarına bir de nitel araştırma şeklinde uygulanmalı, nitel ve nicel araştırmalar neticesinde ortaya çıkan sonuçlar karşılaştırılma yoluna gidilerek aradaki farklar tespit edilmelidir.
- 13- Diğer sektörlerde yapılan iş doyum araştırmalarının sonuçları ile spor sektöründe yapılan iş doyum araştırmalarının sonuçları karşılaştırılarak, benzer ve farklı yanların hangi etkenlerden kaynaklandığı tespit edilebilir.

ÖZET

ANKARA İLİNDEKİ ÖZEL SPOR MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu araştırmanın amacı, Ankara'daki özel spor merkezlerinde çalışan personelin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesidir.

Betimsel araştırma modeline uygun olarak düzenlenen araştırmanın evrenini, Ankara'da, en az dörtyüz üyesi bulunan yaklaşık 45 özel spor merkezinde görev yapan yaklaşık 700 çalışan oluşturmaktadır. Çalışma grubunu ise, Ankara ilindeki özel spor merkezlerinin değişik kademelerinde görev yapan 87'si kadın 85'i erkek olmak üzere toplam 172 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Balcı (1985) tarafından geliştirilmiş olan ve 34 maddeden oluşan iş doyum ölçeği kullanılmıştır.

Verilerin incelenmesinde ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde dağılımları ile Independent-Samples t-test ve One Way ANOVA testleri kullanılmıştır. Veri toplama aracının güvenilirlik katsayısının belirlenmesinde ise Cronbach Alpha katsayılarına bakılmıştır. Ölçeğin geneli için yapılan güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alpha katsayısı .945 olarak hesaplanmıştır.

Araştırma sonucunda, katılımcıların "en düşük" düzeyde doyum "ücret ($\bar{X} = 3,10$)," alt boyutundan sağladıkları, "iş niteliği ($\bar{X} = 4,02$), çalışma şartları ($\bar{X} = 3,98$), çalışma (iş) arkadaşları ($\bar{X} = 4,10$), ve örgütsel ortam ($\bar{X} = 3,95$)" alt boyutlarından ise "yüksek" düzeyde doyum sağladıkları ortaya çıkmıştır. Bunun yanında araştırmada "yaş, görev yeri, çalıştıkları spor merkezindeki hizmet yılı ve eğitim düzeyi" değişkenlerine göre anlamlı farklar bulunurken, "cinsiyet ve sektördeki hizmet yılı" değişkenlerine göre anlamlı farka rastlanmamıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar ışığında, "özel spor merkezi çalışanlarının ücretlerinde iyileştirmeler yapılması için gerekli adımlar atılmalı, ücretler, ülkedeki geçim standardı, yoksulluk sınırı ve enflasyon oranları dikkate alınarak düzenlenmelidir, özel spor merkezi

alışanlarının rgt kültürünü benimsemesi için gerekli organizasyon ve entegrasyon çalışmaları yapılmalı, birimler arası diyalog ve işbirliğinin daha sağlıklı yürütülebilmesi için kurum içi katılımı esas alan etkinlikler (gezi, seminer, kurs, toplantı) yapılmalıdır, özel spor merkezi çalışanlarının aldıkları eğitim doğrultusunda ilk önce görev yaptıkları birimlerde, sonrasında ise örgütün tamamı için geçerli olacak bir terfi yada görevde yükselme politikası oluşturulmalıdır” gibi öneriler sunulmuştur.

Anahtar Szckler: İş Doyumu, zel Spor Merkezi alışanları, zel Spor Merkezleri

SUMMARY

PRIVATE SPORTS CENTERS IN THE PROVINCE ANKARA TASK LEVELS OF JOB SATISFACTION OF STAFF ENGAGED IN EVALUATION

The aim of this study is to assess the job satisfaction levels of the personnel that is working for private sports centers in Ankara.

Approximately 700 personnel working for approximately 45 private sports centers in Ankara having at least 400 members constitute the universe of the research which is held according to descriptive research model. Also, 87 female and 85 male, making a total of 172 personnel occupying different levels of job positions in private sports centers in Ankara, constitute the workgroup of the research. A job satisfaction scale, which is comprised of 34 questions and developed by Balcı (1985), is used as a data acquisition tool for the research.

For to examine the data, average, standard deviation, frequency and percentage distributions are used as well as the Independent-Samples T and One Way ANOVA tests. Moreover, while determining the reliability coefficient of the of the data acquisition tool Cronbach Alpha coefficients are applied. In the reliability study throughout the scale, the Cronbach Alpha coefficient is calculated as .945.

As a result of the research, it is observed that the participants showed "minimum" level of satisfaction from the "wage ($\bar{X} = 3,10$)," subdimension, as well as "high" level of satisfaction from the subdimensions "job quality ($\bar{X} =4,02$), working conditions ($\bar{X} =3,98$), colleagues ($\bar{X} =4,10$), ve organizational environment ($\bar{X} =3,95$ ". Besides, while significant disparities are seen with respect to "age, workplace, working time in the related sports center and education level" variables, no significant disparities are observed with respect to "gender and total working time in the sector" variables. In the light of the results obtained in research, some proposals such as "necessary steps must be taken in order to make amendments in the wages of the private sports centers' personnel, the wages must

be arranged considering livelihood standards, poverty threshold and inflation rates, necessary organization and integration studies must be done for private sports centers' personnel to adopt the organizational culture, activities based on in house participation (trips, seminars, courses, meetings) must be made in order to carry out dialogues and collaboration among units in a righter way, a promotion policy, that will be first applied through the units that is being worked for and later on applied throughout the organization in accordance with the private sports centers' personnel's educational background, must be formed" are made.

Key Words: Job Satisfaction, Private Sports Center Staff, Private Sports Center

KAYNAKLAR

- AFTHINOS, Y., THEODORAKIS, N.D., NASSIS, P. (2005). Customers'Expectations of Service in Greek Fitness Centers'.Managing Service Quality,15(3):245-258
- AKKUŞ, B. (2012). Ticaret Bankalarında Çalışanların İş Doymu: Şanlıurfa Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Şanlıurfa.
- AKINER, B. (2005). Özel Okullarda ve Resmi Okullarda Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doymu Düzeylerinin Araştırılması (Manisa Merkez Örneği) Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Öğretmenliği Anabilim Dalı Manisa.
- ALSANCAK, R. (2010). İzmir İl Sınırlarındaki Özel ve Kamu'da Çalışan Beden Eğitimi Öğretmenlerin İş Doymu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre Belirlenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İstanbul.
- AKDOĞAN H., KÖSE Y., (2012)Polislerin İş Tatmininde Terfi Sistemleri ve Rütbenin Rolü Üzerine Bir Meta Analiz, Polis Bilimleri Dergisi, 14, (2): 53
- ARGAN, M.T. (2012). Eğlence Pazarlaması. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1738 Eskişehir.
- AKPINAR, S. (2010).Spor Federasyonlarında Çalışanların,Sosyal Beceri,İş Doymu ve Problem Çözme Yeterlilikleri Üzerine BirAraştırmaYayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Ankara.
- ARISOY, B., (2007). Örgütsel İletişimin Motivasyon ve İş Doymu Üzerine Etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı İstanbul.
- AŞIK, N.A. (2010). Çalışanların İş Doymunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme Türk İdare Dergisi 467 (2): 43
- AYAN, S. (2002). Kırıkkale İlinde Sporun Yaygınlaştırılması İçin Uygulanan Spor Tesis ve Politikalarının İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Kırıkkale.
- BALAY, R. (2000). Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- BALCI,A.(9Mart2013).[Ali.Balci@education.ankara.edu.tr].İzin.Alıcı: [yalcinuyar@gmail.com].
- BALCI , V. (2005). Spor Pazarlaması. Ankara: Bağırhan Yayinevi.

- BAŞARAN, İ. E. (1982). Örgütsel Davranış Ankara: A. Ü Eğitim Fak. Yayınları No: 108:208.
- BAŞARAN, İ. E. (2004). Yönetimde İnsan İlişkileri. Ankara: Nobel Yayınevi.
- BELLİ, E., EKİCİ, S., ÜNAL, H. (2012) Ege Bölgesindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Araştırılması Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi 7(1): 18-33
- BEYAZSAÇLI, M., SERİN N. B. (2010) Devlet Hastanelerinde Görev Yapan Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi (KKTC Örneği). International Conference On New Trends In Education and Their Implications 11-13 November, 2010 Antalya-Turkey
- BİÇER, T. (2008). Sporda Toplam Kalite Yönetimi ve Futbol Uygulamaları. İstanbul: Beyaz Yayınları.
- BOZKURT. Ö., BOZKURT. İ., (2008) İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (1): 5
- BULUT. D. (2005). Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) Merkez Örgütünde Görev Yapan İş Görenlerin 'Çatışma Yönetimi Algıları' ve 'İş Doyumları' Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı Bolu.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2011). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı – İstatistik Araştırma Deseni Uygulamaları ve Yorum 17. Baskı Ankara : Pegem Akademisi s.124
- CAN, Y., SOYER, F., (2008) Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sosyo-Ekonomik Beklentileri ile İş Tatmini Arasındaki İlişki Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28 (1): 61-74
- CAN, Y., BAYANSALDUZ, M. (2009). Sporcuların İş Tatmini ile Lider Bağlılığı ve Örgütsel Bağlılık Duyguları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi 3 (3)
- CAROA. L.M., GARCÍA.A.M., (2006). West Virginia University Consumer Satisfaction with a Periodic Reoccurring Sport Event and the Moderating Effect of Motivations Sport Marketing Quarterly 15: 200-205
- CENGİZ, R., AYTAÇ, K.Y., SERVİ, T., YETİŞ, Ü., (2012) Futbol Kulüplerinde Yıldırma Yıldırma Algısı ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Dergisi 5 (9)
- CEYHUN, S. (2008). Spor Tesislerinin Rekreatif Açısından Kullanımı Kastamonu Eğitim Dergisi 16 (1): 325-332

- CURRIVAN D.B., (1999). The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment In Models of Employee Turnover. Erişim: [<http://mres.gmu.edu/pmwiki/uploads/Main/Currivan1999.pdf>]ErişimTarihi: 05.10.2013
- ÇAKAR, S.(1997).Seyahat Acentelerinde Verimlilik-İş Tatmin İlişkisi Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Ankara
- ÇALIŞIR, H. (2012). Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu (Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesi) Hemşire- Ebe Hemşireler Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul.
- ÇARIKÇI İ.H. (2000). Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler – Süpermarket Çalışanları Üzerine Bir Araştırma- Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 5 (2):157
- ÇELEN Ü., PİYAL B., KARAODUL G., DEMİR M., (2004). Ankara Onkoloji Eğitim Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 7 (3): 299
- ÇELİK, B. (2010). Özel Okullarda ve Resmi Okullarda Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bilim Dalı Ankara.
- ÇETİN M.Ç. (2003). Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında Çalışan Spor Uzmanlarının İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı Konya
- ÇETİN, M.Ç., ÇUMRALIĞİL, B., ÇAĞLAYAN, H.S., (2003) Gençlik Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatlarında Görev Yapan Spor Uzmanlarının İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi [Elektronik Dergi] 26. Temmuz. 2013 Erişim: [<http://e-dergi.atauni.edu.tr/index.php/besyo/article/view/920/918>]
- ÇETİNKANAT, C., (2000). Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu. Ankara: Anı Yayıncılık.
- ÇİMEN, Z. (2003). Spor Hizmetlerinde Toplam Kalite Standartları. Zafer Çimen İstanbul Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi 11(3):15
- ÇİMEN, M., ŞAHİN, İ., (2000). Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi 5 (4): 54
- ÇOKNAZ,H. (1998). Takım ve Bireysel Spor Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Yönetimi Bilimleri Anabilim Dalı Bolu.
- ÇÖMEZOĞLU, E. (2007), Ebelerin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Analizi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

- DAVIS, K. (1988). İşletmede İnsan Davranışı (Örgütsel Davranış). (Çev: Kemal Tosun vd.), İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No: 199:95.
- DELFGAAUW, J.(2005).The Effectof Job Satisfaction on Job Search:Not Just whether But Also Where. Tinbergen Institute Discussion Paper, 97 (1):1-18
- DEMİR, İ.G. (2002). Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında Çalışan Personelin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Kırıkkale.
- DEMİR SOY, E. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bolu.
- DIETZ, JAN L.G. (2006).The Deep Structure of Business Processes, Communications of the ACM, Erişim: <http://www.demo.nl/documents/Dietz.pdf> Erişim Tarihi: 02.10.2013
- DOLAŞIR, S., DOLAŞIR, S., (2006). Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğretim Elemanlarının İş Doyumu. Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi 3: 103-109
- DONUK, B. (2009). Özel ve Kamu Sektöründe Görev Yapan Spor Yöneticilerin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 21: 184
- DURNA, U., EREN, V., (2005). Üç Bağlılık unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. Doğu Üniversitesi Dergisi, 6 (2): 210-219
- DEMİRKOL, İ., (2006). Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Mersin.
- EKENCİ G., İMAMOĞLU F. (2002). Spor İşletmeciliği 1.Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- EKİCİ, E., BELLİ, E., ÇALIŞKAN, S., (2009). Gençlik Spor Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatı Çalışanlarının İş Doyum Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi 3 (1):85-95
- EKİNCİ, Y. (2006). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Beceri Düzeylerine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Stresinin Karşılaştırılması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Gaziantep.
- ELEREN, A., BEKTAŞ, Ç., GÖRMÜŞ, A.Ş. (2007). Hizmet Sektöründe Hizmet Kalitesinin Servqual Yöntemi İle Ölçülmesi Ve Hazır Yemek İşletmesinde Bir Uygulama. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 44(514): 75-88
- ELLİCKSON, M.C. (2002). Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees, Publish Personnel Management. 342 (3):343-358

- ERONAT, Z. (2004). İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobi'lerde Ampirik Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Ana Bilim Dalı Ankara.
- EREN, E. (2001). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Yayınları
- ERDİL, O., KESKİN, H., İMAMOĞLU, S.Z., ERAT, S., (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 5 (1):17-26
- ERDOĞAN, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İstanbul: Beta Yayınları :242
- EROĞLU, F., (1996), Davranış Bilimleri, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- EROĞLUER K. (2008). Örgütlerde İletişimin Çalışanların İş Tatmini Üzerine Etkileri ve Konuya İlişkin Bir Uygulama. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı İzmir.
- ERYÜCEL, M. E. (2008). Türkiye'deki Özel Spor Merkezlerinde Çalışan Personelin İş Tatmin Seviyeleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Konya.
- ESEN, N.,(2001).Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni Yetiştiren Yüksek Öğrenim Kurumlarında Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Yönetimi Bilimleri Anabilim Dalı Bolu
- FURNHAM A., PEDRİDES K. V., JACKSON C.J., COTTER T., (2002). Do Personality Factors Predict Job Satisfaction? Erişim: [http://www.Ywedo.Com/Publications/Paid_2002_33_1325-1342.Pdf] Erişim Tarihi: 13.06.2013
- GHISELLI, R.F., LA LOPA, J. M., BAI, B. (2001). Job Satisfaction, Life Satisfaction and Turnover Intent: Among Food-Service Managers. Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 42(2): 28-37.
- GREENREESE, S; Johnson, D.J; Campbell, W.A. (1991). Teacher job satisfaction and teacher job stress—school size, age and teaching experience. Education 112 (2): 247-252.
- GORIS, J. R., VAUGHT, B. C., PETTIT, J. D. (2003). Effects of Trust in Superiors and Influence of Superiors on the Association Between Individual-Job Congruence and Job Performance/Satisfaction. Journal of Business and Psychology, 17(3): 327–348.
- GÜÇLÜ., M., (1998) Spor Tesislerinin İşletmesi: Ankara Özel Yükseliş Koleji Spor Tesisleri. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 4: 33-39

- GÜLAY, H.E. (2006). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması (Kocaeli İl Örneği) Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kocaeli.
- GÜNBAI İ. (2000). Örgütlerde İş Doyumu ve Güdülenme, Özen Yayıncılık, Ankara
- GÜRBÜZ S., BEKMEZCİ M., MERT İ.S., (2010). Örgütsel Faktörlerin İç Girişimciliğe Etkisi: İş Tatminini Aracı Değişken mi ?, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2 (2):130
- HOROZOĞLU, Ş., (1995). Çalışanların İş Doyum Düzeyinin Karşılaştırılması Tpaö Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara.
- HERRERA, R., LİM, J. (2007). Job Satisfaction Among Athletic Trainers in NCAA Division I-AA Institutions, [Electronic Journal] 13 Haziran 2013 Erişim: [http://www.thesportjournal.org/article/job-satisfaction-among-athletitrainers-ncaadivision-iaa-institutions]
- HELLER, D., JUDGE, T.A., WATSON, D. (2002). The Confounding Role of Personality and Trait Affectivity in the Relationship between Job and Life Satisfaction, Journal of Organizational Behavior. Erişim: [http://www.timothyjudge.com/Heller/.pdf] Erişim Tarihi: 24 Haziran 2013
- JUDGE, T.A., THORESEN, C. J., BONO, J. E., PATTON, G. K.. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review, Psychological Bulletin, 127 (3):376-407.
- KALE, F., (2007) Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı Niğde
- KARACA, B., BALCI, V., (2011). Ankara'daki İlköğretim ve Ortaöğretim Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Ampirik Bir Çalışma: Devlet Okulları İle Özel Okullar Karşılaştırması Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 1: 33-40
- KAİSER, LUTZ C. (2005) Gender Job Satisfaction Differences Across Europe-An Indicator of Labor Market Modernization Erişim: [www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/diskussionspapiere/docs/papers/dp537.pdf] Erişim Tarihi: 02.10.2013
- KARATAŞ, Ö. (2009). Hentbol, Basketbol, Voleybol Klasman Hakemlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Elazığ
- KARASAR, N., (1994) Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler. Altıncı Basım Ankara : 3a Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd.
- KARAKÜÇÜK, S., (2005). Rekreasyon Boş Zamanları Değerlendirme, Beşinci Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara.

- KARAHÜSEYİNOĞLU, M.F., ARSLAN, C., RAMAZANOĞLU, F., (2003). Elazığ Halkının Spora Karşı Eğiliminin İncelenmesi. Erişim: [web.firat.edu.tr/.../14%20Elz.%20halkının%20spora%20karşı%20eğilimi] Erişim Tarihi: 10 Temmuz 2013
- KARAKIŞLA, Y. (2012). Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgüt Kültürü Algıları. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İstanbul.
- KARLI, Ü., KOÇAK, S., (2004). Türkiye'deki Özel Sağlık ve Spor Merkezlerinde Çalışan Personelin İş Tatmin Seviyeleri Hacettepe Spor Bilimleri Dergisi 2004,15(3):133
- KANBAY, A., (2010). Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İstanbul.
- KAPLAN, M., (2007). Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının İşgören Performansına Etkisi ve Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Ankara.
- KATIRCI, H. (2012). Spor Tesis İşletmesi ve Saha Malzeme Bilgisi Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları no:2474 Eskişehir
- KAYA, N., (2007). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Gelştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 7 (2): 355-372
- KAWAGUCHI, D. (2002). Compensating Wage Differentials Among Self- Employed Workers: Evidence From Job Satisfaction Scores. Institute of Social and Economic Research, 568 (7):1-29
- KENNETT, P. A., SNEATH, J. Z., & HENSON, S. (2001). Fan Satisfaction and Segmentation A Case Study Of Minor League Hockey Spectators. Journal of Targeting, Measurement and Analysis For Marketing, 10(2), 132-142.
- KESER, A., (2005), İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, [Elektronik Dergi] 15 Temmuz 2013 Erişim: [http://www.calismatoplum.org/sayi7/makale4.pdf]
- KESER, A., (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş doyumunu İlişkisinin Araştırılması, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(1): 100-119
- KELEŞ H. N. Ç. (2006) İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı Konya.
- KOCAEKŞİ, S. (2012) Boş Zaman ve Rekreasyon Yönetimi Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, No: 1468 Eskişehir.
- KOÇEL, T., (2010). İşletme Yöneticiliği. Onikinci Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.

- KORUÇ, Z., BAYAR, P., (1990). Kitle Spor ve Spor Psikolojisi. Spor Ahlakı ve Spor Felsefesine Yeni Yaklaşımlar Sempozyumu. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, ,115- 118).
- KORKUT, H., (1990). Üniversitede Akademik Olmayan Personelin İş Doyumu ve Örgütle Özdeşleşmesi. Yükseköğretim Kurulu Matbaası, Ankara.
- KOYUNCU, N. (2004). Ankara Merkezde ki Devlet ve Özel Liselerde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Durumları. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi , Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Öğretmenliği Anabilim Dalı Ankara.
- KOÇAK, E., (2002). Erzurum İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Erzurum.
- McDOWELL, W. C. VE KARRIKER, J. H. (2008). Mediating Effects of Information Quality On Trust and Performance in Interorganizational Relationships. Erişim: [http://www.seds.org/2008_Proceedings/proc/p070924002.pdf] Erişim Tarihi: 04.10.2013
- MİRZEOĞLU, N., D. MİRZEOĞLU, A. C. PAKNADEL., ERDOĞAN,S., (1996). Devlet ve Özel Okullarda Çalışan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri, Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi, 7(1): 3-12
- MİRZEOĞLU, N., DOĞU, G., D. MİRZEOĞLU., (2003). GSGM Merkez Örgütü Yöneticilerinin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. İstanbul Üniversitesi Spor Bilim Dergisi 11(3): 29-34
- MOLLAOĞULLARI, H., (1998) Türk Spor Yönetiminde Yapısal Değişiklikler ve Güncel Sorunlar (1922-1998). Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- MRAYYAN M.T., (2005). Nurse Job Satisfaction and Retention: Comparing Public to Private Hospitals in Jordan, Erişim:[<http://www.readtube.com/articles/10.1111/j.1365-2834.2004.00453.x?locale=en>] Erişim Tarihi: 03.10.2013
- NICHOLSAN, N. (2003). How to Motivate Your Problem People. Harvard Business Review, (1): 57-65.
- ORHAN, K. (1997). İş Doyumu ve Değerler. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İzmir.
- OSHAGBEMİ, T., (1997). The Influence Of Rank On The Job Satisfaction of Organizational Members, Journal Of Managerial Psychology. Erişim: [<http://www.accessmylibrary.com/article-1g1-20359380/influence-rank-job-satisfaction.html>] Erişim Tarihi: 22 Haziran 2013.
- OSHAGBEMİ T.,(2000), Satisfaction With Co-Workers' Behavior, Employee Relations, Vol, 2 (22), ss, 1-16

- ORGAN, D.W., LINGL, A., (1995). Personality, Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Social Psychology*, 135 (3): 339-351.
- ÖĞRETMEN. H., (2013). Mobbingin İş Doyumuna Etkisi: Mersin İli Tarsus İlçesinde Görev Yapan Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Mersin.
- ÖZCAN E.D., (2011) Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım.
- ÖZDEMİR, F. (2006). Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- ÖZGÜVEN, İ.E., (2003). Endüstri Psikolojisi Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- ÖZKALP, E., KIREL, Ç., (2001). Örgütsel Davranış. Anadolu Üniversitesi, Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, No: 111: 170-171
- PARASURAMAN A., V.A. ZEITHAML, L.L. BERRY, (1988), SERVQUAL: A Multiple-item Scale For Measuring Consumer Perceptions of Quality, *Journal of Retailing*, 64 (3):12-40
- POLAT N., (2008). Hemşirelerde İşe Bağlı Stres ve İş Doyumu: Bir Eğitim Hastanesinde Saha Çalışması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- RAMAZANOĞLU, F., RAMAZANOĞLU, N., (2000). Spor Tesislerinin Planlandırılması ve İşletmesi, Spor Araştırmaları Dergisi Erişim: [https://dosya.sakarya.edu.tr/Dokumanlar/2013/040/450666060_sp.tes..pdf] Erişim Tarihi: 08 Temmuz 2013
- SAARİ, L., JUDGE, T. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction, *Human Resource Management* 43 (4): 396.
- SABUNCUOĞLU, Z., TÜZ, M., (2003), Örgütsel Psikoloji, 3. Baskı, Alfa Basım Yayım Dağıtım: Bursa.
- SABUNCUOĞLU, Z., (1997). Personel Yönetimi, Bursa: Furkan Ofset.
- SCHWEIGERD.M., DENIS, A.S. (1991). Communication With Employees Following A Manager : A Longitudinal Field Experiment. *Academy Of Management Journal*, (34):110-135.
- SCOTT, B.A., JUDGE, T., A. (2006). Insomnia, Emotions and Job Satisfaction: A Multilevel Study, *Journal of Management*, 32 (5):638
- SAVUCU, Y., ZİREK, O., DEVECİOĞLU, S., (2008) Basketbol Hakemlerinin İş Doyumu. e- Journal of New World Sciences Academy [Electronic Journal], 02 Temmuz 2013 Erişim [http://perweb.firat.edu.tr/personel/yayinlar/fua_17/17_46961.pdf]

- SAYGILI, M., (2008). Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Algıları İle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ankara.
- SEÇME, T., (2008). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi (Afyonkarahisar Örneği) Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Afyon.
- SHALLEY, E.C., GILSON, L.L., BLUM, C.T. (2000). Matching Creativity Requirements and The Work Environment: Effect on Satisfaction and Intentions to Leave, Academy of Management Journal, 43 (2) : 215-223.
- SERARSLAN, ZAHİT, KEPOĞLU, ABDURRAHMAN (2005). Spor Örgütlerinde Toplam Kalite Yönetimi (Serkep Spor İşletmesi Modeli), Morpa Yayınları, İstanbul.
- SERİNKAN, C., BARDAKÇI, A., (2009). Pamukkale Üniversitesi'ndeki Akademik Personelin İş Tatminleri ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Dergisi 21:116-132
- SEKİZİNCİ BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI BEDEN EĞİTİMİ, SPOR ve İSTANBUL OLİMPİYATLARI ÖZEL İHTİSAS KOMİSYONU RAPORU. DPT Yayını No: 2513, Ankara, 2000.
- SOYER, F., CAN, Y., KALE, F., (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Faktörler Açısından İncelenmesi. Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi 3 (3)
- SUN, H.Ö., (2002). İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara.
- SUNAY. H., (2009). Spor Yönetimi Birinci .Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi
- SUNAY, H. (2005). The Job Satisfaction Of Sports Trainers in Turkey. International Journal of Applied Sports Sciences. 17 (1): 18-29
- ŞENGÜL, A., (2008). İş Doyumu ve Tüketici Tatmini İlişkisi Kamu ve Özel Kesim Sağlık Hizmetlerinde Hekimlerin İş Doyumunun Hasta Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma Yayınlanmamış Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Manisa.
- ŞERBETÇİ, D., (2003). 21.Yy. İşletmelerinde Gerçek Zenginlik Kaynağı. İnsan Sermayesi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 8:155-170
- ŞİRİN, E.F., (2009). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Araştırma Görevlilerinin İş Tatmini ve Öğretim Üyelğine İlişkin Tutum İlişkisinin İncelenmesi Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi. 5 (1) : 85-104
- ŞİMŞEK, M. Ş., ÇELİK, A., (2008). Genel İşletme. Konya: Eğitim Akademi Yayınları

- ŞİŞMAN, F.A., (2007). İşletmelerde Yeniden Yapılanma Süreci ve Bunun Çalışanların İş Tatminive ÖrgüteBağlılıkları Üzerine Bir Araştırma (Bir Kamu Kurulusunda Uygulama),Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, İstanbul.
- TAŞĞIN, Ö., (2004). Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Örgütü Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyum Düzeylerine Etkisi. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilimdalı Eğitim Yönetimi Teftiş Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Konya.
- TEZBAŞARAN, A. (1997). Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu. Ankara :Türk Psikologlar Derneği Yayını
- TOK, T.N., (2004). İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
- TURAN, M., (2007). Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personelin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi (Marmara Bölgesi Örneği) Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sakarya.
- TÜRK M.S., (2007). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini. Ankara: Özkan Maatbacılık.
- TÜRKÇAPAR,Ü.,(2012).BedenEğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenler Açısından İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi 32 (2.)
- ULUCAN, H., (2008). Türkiye'deki Profesyonel Futbol Kulüplerinin Altyapılarındaki Antrenörlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı.Ankara.
- USLU, N.Ç. (2012). Spor Ekonomisi. Anadolu Üniversitesi Yayını Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1928 Eskişehir.
- UYAR, Y., SUNAY, H., (2009). Üniversite Spor Yöneticiliği Eğitiminin Ankara İli Spor Kamuoyunca Algılanma Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi 4: 142
- YAMAN, A., AYAN, A., ARSLAN,S., (2004). Sporun Yaygınlaştırılması İçin Spor Tesisleri ve Uygulanan Politikaların İncelenmesi. Tsa Dergisi [Elektronik Dergi] 9 Temmuz 2013 Erişim: [dokuman.tsadergisi.org/dergiler_pdf/2004 /2004-nisan/13.pdf]
- YAMAN, Ç., (2009). Formatör Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi 6(1): 683-721.
- YELBOĞA A., (2012). Örgütsel Adalet ve İş Doyumu İlişkisi Ampirik Bir Çalışma, Ege Akademik Bakış Dergisi, 12(2):172
- YETİM, A., (1992). Başarılı Bir Spor Yöneticisinin Özellikleri, Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8(1): 14

- YETİM, A., (2000). Sporun Sosyal Görünümü, Gazi Üniversitesi Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 5(1): 63
- YELBOĞA, A., (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. Sosyal Bilimler Dergisi, 4(2): 1-18.
- YERLİSU, T., ÇELENK, B., (2008). Liglerde Görev Yapan Voleybol Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi 6(29): 87-93
- YILDIRIM, F., (2007). İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 62 (1): 255
- YILDIZ, S.M. (2009). Katılıma Dayalı Spor Hizmetlerinde Hizmet Kalitesi Modelleri. Ege Akademik Bakış, 9(4): 1213-1224
- YILDIZ, S.M., TÜFEKÇİ, Ö.,(2010). Fitness Merkezi Müşterilerinin Hizmet Kalitesine Yönelik Beklenti ve Algılarının Değerlendirilmesi Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 13(24): 1-11.
- YILDIZ, S.M., (2010). Spor ve Fiziksel Etkinlik Hizmetleri Pazarlaması. Birinci Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık
- ZAİM, H., (2007). Performansa Dayalı Ücret Uygulamasının Doktor Memnuniyeti Üzerindeki Etkileri. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 53 :360.
- ZAİM, S., (2007). Çalışma Ekonomisi, 10. baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi.
- ZAMAN, O., (2006). Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki Ankara İli Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversite Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği Bilim Dalı Ankara.
- ZEİTHAML V.A., L. BERRY, A. PARASURAMAN, (1988), Communication and Control Processes In The Delivery of Service Quality, Journal of Marketing, (4) 35-48
- Erişim: [http://www.renewaclub.com/zz/sss/7Spor_Egitmeni_RC_SPR_002.html].
Erişim Tarihi: 13. Haziran. 2013
- Erişim: [<http://www.capital.com.tr/hizmette-buyuk-hiz-haberler/22902.aspx>].
Erişim Tarihi: 07. Temmuz. 2013.
- Erişim: [http://mevzuat.meb.gov.tr/html/23847_0.html]. Erişim Tarihi: 19. Temmuz. 2013


EKLER**EK-1 Özel Spor Merkezlerinden Alınan İzin Yazıları**

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ankara flindeki özel spor merkezlerinde görev yapan personelin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmış olan anket formunun spor merkezimiz personeline uygulanmasında bir sakınca yoktur.

SPORTSA YAGSAK KOSMETİK SPOR GÜZELLİK
MERKEZİ İNS. ÜZÜM SAKI VE TİC LTD. ŞTİ.
Nispetiye Mah. 517/2 Kat: Bece Karadağ İş Merkezi
No: 57/7 Çayyolu-Çankaya/ANKARA
Tel : (0312) 217 23 96
Doğanbey Vergi Dairesi: 901 067 4948

Denya Dümeli



ANKARA ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ankara ilindeki özel spor merkezlerinde görev yapan personelin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmış olan anket formunun spor merkezimiz personeline uygulanmasında bir sakınca yoktur.

ANKARA Spor ve Yazaan Kulübü
Mehmet Denizel


ANKARA ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ankara ilindeki özel spor merkezlerinde görev yapan personelin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmış olan anket formunun spor merkezimiz personeline uygulanmasında bir sakınca yoktur.

İsmail ÇAĞLAR GÜMÜŞ

TIVOLI
HAZIR GIDA SAN. ve TİC. LTD. ŞTİ.
Tunalı Hilmi Cad. No: 88/B Kavaklıdere
Tel: (0 312) 486 43 36 ANKARA
Kavaklıdere Y.D. 045 003 3896

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ankara ilindeki özel spor merkezlerinde görev yapan personelin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmış olan anket formunun spor merkezimiz personeline uygulanmasında bir sakınca yoktur.

Şema Atlay



Ankara Sağlık Bilimleri Enstitüsü

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ankara ilindeki özel spor merkezlerinde görev yapan personelin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmış olan anket formunun spor merkezimiz personeline uygulanmasında bir sakınca yoktur.

DEPAR SPOR KULÜBÜ
Yetkilisi: Fikriye KARA



ANKARA ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ankara ilindeki özel spor merkezlerinde görev yapan personelin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmış olan anket formunun spor merkezimiz personeline uygulanmasında bir sakınca yoktur.

ORANYUM SPOR HİZMETLERİ
ITHİ İHRACAT LTD. STİ.
Kurt İbrahim Caddesi, Ç. Soka. No: 2/0
Oran - Ç. Soka. No: 2/0
Tel: 0312 491 78 95
Sipariş: 0312 491 78 95

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ankara ilindeki özel spor merkezlerinde görev yapan personelin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmış olan anket formunun spor merkezimiz personeline uygulanmasında bir sakınca yoktur.

Ankara Üniversitesi sağlık bilimleri enstitüsü dışında
kullanılmaz

Hüseyin İŞLEYEN
Cemal Gürsel Cad. Evren
Sok. 32/C Çeşeci/ANKARA
Tb: 312 00 00 00
Etkimevi 4 D.T.C. 01070100306

Diva Spor Center 2

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ankara ilindeki özel spor merkezlerinde görev yapan personelin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmış olan anket formunun spor merkezimiz personeline uygulanmasında bir sakınca yoktur.

Park Life Club
PARK GRI
TIC. TASARIM ve GÖRÜLÜ
CENSA SAN. ve TIC. LTD.
Zincirli 2014 SK. No: 100
Ankara/Beşiktaş 06100

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ankara ilindeki özel spor merkezlerinde görev yapan personelin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmış olan anket formunun spor merkezimiz personeline uygulanmasında bir sakınca yoktur.

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
dışında kullanılmaz.


Atlantis Sports Center

BATIKENT ATLANTİS
SPOR ÖZEL BAĞ. EĞ. İNŞ. İŞL. TURİZ. SAN. VE TİC. LTD. ŞTİ.
Gaz. Mah. Sıhhiye Çiğdem Sok. Çiğdem Hanım Anıtkara
Tel: 0312 219 06 56 Faks: 0312 223 44 21
MALTEPE YOLU 150-055 5231

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ankara ilindeki özel spor merkezlerinde görev yapan personelin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmış olan anket formunun spor merkezimiz personeline uygulanmasında bir sakınca yoktur.

Ser Daphin
Serap Acikbas
Serap Acikbas
FMT
M. SIDA OTD. TLKO. TRZ. Eİ.
ANK. İL. MED. SAN. TİC. LTD. Ş.
D. Nevizade Cad. 285 Sok. No: 4
Eryaman / ANKARA
Etimsagut V.D. 388 045 0341

(Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri
Enstitüsü tarafından başka yerde
kullanılmamıştır) 

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ankara ilindeki özel spor merkezlerinde görev yapan personelin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmış olan anket formunun spor merkezimiz personeline uygulanmasında bir sakınca yoktur.

Yönetici *Devranı Korkmaz*

DEVCAN SAĞLIK İŞLEMLERİ TURİZM SP.
MA TE GIDA İTH İM SAN VE TIC LTD ŞTİ.
Atacaahı Mh. 390 Sok. Yenimahalle İlçe Sit No: 2
Tel: 0312 374 0000 / 374 0001
Oran Mah. 0312 374 0000



ANKARA ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ankara ilindeki özel spor merkezlerinde görev yapan personelin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmış olan anket formunun spor merkezimiz personeline uygulanmasında bir sakınca yoktur.

Perran Özduman
United
Clips

02 FAKL TURİZM TİC.A.Ş.
Kongarın Söğütü | Sahaşıkın Kulu. İst.
Kongarın 2 | Çayyolu | ANKARA
T: 0312 240 11 81 - F: 0312 240 11 71
V.D. : Beyoğlu - YENİ SAĞIRCI 55P

02 FAKL TURİZM TİC.A.Ş.
Kongarın Söğütü | Sahaşıkın Kulu. İst.
Kongarın 2 | Çayyolu | ANKARA
T: 0312 240 11 81 - F: 0312 240 11 71
V.D. : Beyoğlu - YENİ SAĞIRCI 55P

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ankara ilindeki özel spor merkezlerinde görev yapan personelin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmış olan anket formunun spor merkezimiz personeline uygulanmasında bir sakınca yoktur.


SAĞLIKLI YAŞAM VE SPOR HİZMETLERİ
TUTANAK LTD. ŞTİ.
Beşiktaş Mah. Akmerkez Kat: 4. Kat
Mecidiyeköy V.D. 341 097 / 533
Sine Dorukoglu

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ankara ilindeki özel spor merkezlerinde görev yapan personelin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmış olan anket formunun spor merkezimiz personeline uygulanmasında bir sakınca yoktur.

Ankara Üniversitesi Dimpile Tuzma Havuzcu

Kutlu KÖSE
Havuz Sorumlusu

K. Köse

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ankara ilindeki özel spor merkezlerinde görev yapan personelin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmış olan anket formunun spor merkezimiz personeline uygulanmasında bir sakınca yoktur.

Emrah Erdoğan
Kütüphane Başkan Yardımcısı
KÜLTÜREL YATIRIMCI
KULÜBÜ DERNEĞİ
Tutankamen Cad. No: 10 / Çankaya
Tel: 417 3 444 - 418 4 111
Sarıyer / İstanbul / T.C.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ankara ilindeki özel spor merkezlerinde görev yapan personelin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla hazırlanmış olan anket formunun spor merkezimiz personeline uygulanmasında bir sakınca yoktur.

Vakan Ersoz
MOST LIFE CLUB



EK 2

İŞ DOYUM ÖLÇEĞİNİN KULLANIMI İÇİN İZİN YAZISI

>Sayın Uyar,

"Eğitim Yönetiminin İş Doyumu Anketi"ni kaynak göstermen kaydıyla kullanmanda bir sakınca bulunmamaktadır.

Kolay gelsin, iyi çalışmalar,

Prof. Dr. Ali Balcı

Balcı, A. (9 Mart 2013). [Ali.Balcı@education.ankara.edu.tr]. İzin. Alıcı: [yalcinuyar@gmail.com].

EK 3**ANKARA İLİNDEKİ ÖZEL SPOR MERKEZLERİNDE GÖREV YAPAN PERSONELİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ İÇİN KATILIMCILARI BİLGİLENDİRME VE OLUR****ALMA FORMU****Araştırmacının açıklaması:**

Değerli Katılımcılar,

Bu araştırmanın, özel spor merkezlerinde görev yapan personelin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılması planlanmıştır. Bu araştırma topluma spor bilincinin kazandırılması ve sporun topluma yaygınlaştırılması noktasında çok önemli yere sahip olan özel spor merkezlerinde çalışan personelin örgüte girişlerindeki beklentileri doğrultusunda, yaptıkları işten elde ettikleri memnuniyet ve hoşnutluk seviyelerinin belirlenmesi, işletmenin sunduğu mal ve hizmetlere yönelik tüketici tatmini ya da tatminsizliğin oluşma nedenlerinin bilinmesi (Katırcı ve Oyman, 2011) konusunda dayanak sağlaması ve dolayısıyla özel spor merkezlerinin nasıl daha kaliteli ve nitelikli hizmet sunabilecekleri konusunda fikir vermesi açısından önemlidir.

Size bu araştırmada yukarıda açıkladığımız konulara ilişkin sorular yönelteceğiz. Böylece sizin iş doyumunuza ilişkin durumlarınızı öğrenmiş olacağız. Bu formun tamamı sizin tarafınızdan doldurulacaktır. Sizin de bu araştırmaya katılmanızı öneriyoruz. Ancak araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayalıdır. Bu bilgileri okuyup anladıktan sonra araştırmaya katılmak isterseniz formu imzalayınız. Ayrıca çalışmanın herhangi bir aşamasında onayınızı çekmek hakkına da sahipsiniz.

Bu veriler, kimliğiniz belirtilmeden spor alanındaki öğrencilerin eğitiminde veya bilimsel nitelikte yayınlarda kullanılabilir. Bu amaçların dışında bu veriler, hiç bir şekilde kullanılmayacak ve başkalarına verilmeyecektir. Bu çalışmaya katılmanız için sizden herhangi bir ücret istenmeyecektir. Çalışmaya katıldığınız için size bir ödeme de yapılmayacaktır. İmzalı bu form kağıdının bir kopyası size verilecektir. Sorulara vereceğiniz yanıtlar araştırma sonuçlarını doğrudan etkileyeceği için kendi düşüncelerinizi ifade etmenizi ve soruları boş bırakmamanızı rica ederiz.

Yalçın UYAR

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Spor Yönetim Bilimleri Yüksek Lisans öğrencisi
Tel: 05552175749 Adres: Ankara Üniversitesi
Gölbaşı Yerleşkesi Beden Eğitimi ve Spor
Yüksekokulu 06830 Gölbaşı – Ankara / TÜRKİYE
Danışman: Yrd.Doç.Dr. Hakan SUNAY

Katılımcının beyanı:

Araştırmacı Yalçın UYAR tarafından, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda bir araştırma yapılacağı belirtilerek bu araştırma ile ilgili yukarıdaki bilgiler bana aktarıldı. Bu bilgilerden sonra böyle bir araştırmaya katılımcı olarak davet edildim. Eğer bu araştırmaya katılırsam araştırmacı ile aramızda kalması gereken bilgilerin gizliliğine bu araştırma sırasında da büyük bir özen ve saygı ile yaklaşılacağına inanıyorum. Araştırma sonuçlarının eğitim ve bilimsel amaçlarla kullanımı sırasında kişisel bilgilerimin ihtimamla korunacağı konusunda bana yeterli güven verildi. Araştırmanın yürütülmesi sırasında herhangi bir neden göstermeden araştırmadan çekilebilirim. Ancak araştırmacıyı zor durumda bırakmamak için araştırmadan çekileceğimi önceden bildirmemin uygun olacağını bilincindeyim. Araştırma için yapılacak harcamalarla ilgili herhangi bir parasal sorumluluk altına girmiyorum. Bana da ayrı bir ödeme yapılmayacaktır. Araştırma sırasında araştırma ile ilgili bir sorun ile karşılaştığımda herhangi bir saatte araştırmacı Yalçın Uyar'a hangi telefon ve adresten ulaşabileceğimi biliyorum.

Bu araştırmaya katılmak zorunda değilim ve katılmayabilirim. Araştırmaya katılmam konusunda zorlayıcı bir davranış ile karşılaşmış değilim. Bana yapılmış tüm açıklamaları anlamış bulunmaktayım. Kendi başıma belli bir düşünme süresi sonunda adı geçen bu araştırmada katılımcı olarak yer alma kararını aldım. Bu konuda yapılan daveti büyük bir memnuniyet ve gönüllülük içerisinde kabul ediyorum.

İmzalı bu form kağıdının bir kopyası bana verilecektir.

Katılımcı:

Adı, soyadı:

Adres:

Tel:

İmza:

Görüşme Tanığı:

Adı, soyadı:

Adres:

Tel:

İmza:

Katılımcı ile Görüşen Araştırmacı:

Adı, soyadı:

Adres:

Tel:

İmza:

EK 4

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sayın Katılımcı,

Aşağıdaki ölçekte, yaptığımız görevin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Soru cümlelerini dikkatle okuyarak, yanıtınızı (X) işareti ile belirtiniz. Sorulara vereceğiniz cevaplar, bu araştırmanın dışında hiç bir şekilde kullanılmayacaktır. Araştırmanın amaçlarına ulaşması, soruları içtenlikle ve eksiksiz cevaplamanıza bağlıdır.

Değerli zamanınızı ayırdığınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Yalçın UYAR

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Spor Yönetim Bilimleri Yüksek Lisans Öğrencisi
Danışman: Yrd. Doç. Dr. Hakan SUNAY

BÖLÜM 1

1- Yaşınız:

- a) 18-21 () b) 22-25 () c) 26-29 () d) 30-33 () e) 34 -37 ()
f) 38-41 () g) 42-45 () h) 46 ve üzeri ()

2- Cinsiyetiniz:

- Bay () Bayan ()

3- Göreviniz:

- a) Spor hizmetleri departmanı ()
b) Sağlık hizmetleri departmanı ()
c) Müşteri hizmetleri departmanı ()
d) Diğer..... () Belirtiniz :

4- Sektördeki Hizmet Yılıınız:

- a) 1-3 ()
b) 4-6 ()
c) 7-9 ()
d) 10-12 ()
e) 13-15 ()
f) 16 ve üzeri () Belirtiniz :

5- Şu Anda Çalıştığınız Spor Merkezindeki Hizmet Yılıınız:

- a) 1-3 ()
b) 4- 6 ()
c) 7-9 ()
d) 10-12 ()
e) 13-15 ()
f) 16 ve üzeri () Belirtiniz :

6- Eğitim Durumunuz:

- a) İlköğretim () b) Lise () c) Ön Lisans () d) Lisans () Belirtiniz.....
e) Yüksek Lisans () f) Doktora ()

EK 5 İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

SORULAR	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1- İşim bana yeni şeyler öğrenme imkanı sağlıyor.					
2- İş yerimde, dinlenme tesisleri yeterlidir.					
3- İşimde yetki ve sorumluluklarım dengelidir.					
4- Çalışma arkadaşlarım birbirleri ile iyi geçinirler.					
5- İşim bana işyerimde ve iş dışında prestij ve saygınlık kazandırmaktadır.					
6- Örgütümde beni ilgilendiren kararlarda görüşümü alırlar.					
7- Yaratıcılık ve dikkat gerektiren bir işim var.					
8- Örgütümde, yöneten ve yönetilenler arasında dostça ilişkiler egemendir.					
9-Tesislerimiz temiz ve kullanışlıdır.					
10- Gerçek mutluluğu işimde buluyorum.					
11- Tek düze ve sıkıcı olmayan bir işim var.					
12- Tesislerimiz ısı, ışık ve havalandırma bakımından uygundur.					
13- Personel olarak işten atılma korkusu duymuyorum.					
14- Üstlerimle (amirlerim), başarılı bir ekip oluşturuyoruz.					
15- Üstlerim kurumdaki önemimi anlıyor.					
16- İşimde özgürce çalışabiliyorum.					
17- Başarı duygusu veren bir işim var.					
18- İş yerim iyi bir çevrededir.					
19- Aldığım maaşı ve yan ödemelerimi yeterli buluyorum.					
20- Çalışma arkadaşlarımızla üzüntümüzü ve sevincimizi paylaşıyoruz.					
21- Eğitim düzeyime denk bir maaş alıyorum.					
22- Örgütümde, örgütün amaçları ile personelin ihtiyaçları arasında denge gözetilmektedir.					
23- Maaş artışı, fiyat artışlarıyla birlikte seyretmektedir.					
24- Çalıştığım örgütte, yetenek ve becerilerimizi geliştirmemiz için herşey seferber edilir.					
25- İş yerimde ulaşım sorunu yoktur.					
26- Çalıştığım örgütte hakettiğim saygıyı görüyorum.					
27- Üstlerim bana güvenir ve gerektiğinde bazı yetkilerini bana devrederler.					
28- Hastalık, doğum, ölüm, tedavi gibi sosyal yardımları yeterli buluyorum.					
29- Üstlerim, liderlik niteliklerine sahiptirler.					
30- Üstlerimle her zaman iyi ilişkiler kurabilirim.					
31- Örgütümde çok yönlü iletişim kanalları sürekli açıktır.					
32- Çalıştığım örgütte yükselebilmek için mesleki bakımdan yeterli olmak gerekir.					
33- Örgütte olası problemlere karşı çözüm aranmaktadır.					
34- Çalıştığım örgütte adil bir yükselme politikası vardır.					

EK 6 ÖZEL BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR TESİSİ ÇALIŞMA İZİN BELGESİ

GERÇEK KİŞİLERCE AÇILAN ÖZEL BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR TESİSİ ÇALIŞMA İZİN BELGESİ

Fotoğraf

TESİS İŞLETMECİSİNİN KİMLİĞİ

Adı :
Soyadı :
Baba Adı :
Doğum Yeri Ve Yılı :
İkametgah Adresi :
Tel :

TESİSLE İLGİLİ BİLGİLER

Adı :
Soyadı :
Tel :

TESİSTE YAPILACAK SPOR DALLARI

.....
.....
.....

Yukarıda adı ve adresi yazılı spor tesisine belirtilen spor dallarında faaliyette bulunmak üzere/...../..... tarihinden itibaren çalışma izni verilmiştir.

Tarih
Gençlik ve Spor İl Başkanı

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler :

Ad Soyad: Yalçın UYAR

Doğum Yeri: Ankara

E-mail Adresi: yalcinuyar@gmail.com

Eğitim Bilgileri :

Lisans: Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

Bölüm: Spor Yöneticiliği

Yabancı Dil: İngilizce

Sertifika ve Belgeler :

Serbest Stil Danslar (Hip-Hop, Breakdans, Popping, Locking) Antrenörlük Belgesi (GSGM -TDSF).

Spor Teşkilatında Alınan Görevler :

Türkiye Dans Sporları Federasyonu Serbest Stil Danslar Teknik Kurul Üyeliği : (2011-2013).

Türkiye Dans Sporları Federasyonu Serbest Stil Danslar Eğitim Kurulu Üyeliği : 2011-Devam Ediyor).

Türkiye Dans Sporları Federasyonu Serbest Stil Danslar Organizasyon Kurulu Üyeliği: (2013-Devam ediyor).

Yayın ve Bildiriler :

Uyar Y., Sunay H.,(2009) “Üniversite Spor Yöneticiliği Eğitiminin Ankara İli Spor Kamuoyu Tarafından Algılanma Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, Cilt;7, Sayı;4, Aralık, 2009, Ankara.

Uyar Y., Sunay H., (2010) “A Research into the Perception Levels of the Sports Public of the City of Ankara on University Sports Administration Education” “Üniversite Spor Yöneticiliği Eğitiminin Ankara İli Spor kamuoyu Tarafından Algılanma Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma” 10-12 Kasım 2010 tarihleri arasında Antalya’da gerçekleştirilen Uluslararası 11. Spor Bilimleri Kongresine Poster Bildiri ile katılım. Antalya, 2010.

Uyar Y., Sunay H., Koçak F., Uyar H., (2012) “The Reason of Choosing The Sports Administration Department by The Students of Sports Administration and Students That Are in The Preparation Period” “Spor Yöneticiliği Bölümünde Okuyan ve Girmek İçin Hazırlanan Öğrencilerin Spor Yöneticiliği Bölümünü Tercih Etme Nedenleri” 12-14 Aralık 2012 tarihleri arasında Pamukkale Üniversitesi BESYO ve Spor Bilimleri Derneği tarafından gerçekleştirilen 12. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresine Poster Bildiri ile katılım, Denizli, 2012.

Uyar Y., Sunay H., Koçak F., Uyar H., (2012) “Perspective of Senior Students in The Field of Sports Administration Department Curriculum” “Spor Yöneticiliği Bölümü Müfredat Programlarına İlişkin Son Sınıf Öğrenci Görüşleri”, 12-14 Aralık 2012 tarihleri arasında Pamukkale Üniversitesi BESYO ve Spor Bilimleri Derneği tarafından gerçekleşen 12. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresine Poster Bildiri ile katılım, Denizli, 2012.