

KKTC
YAKIN DO U ÜN VERS TES
SA LIK B L MLER ENST TÜSÜ
BEDEN E T M VE SPOR ANA B L M DALI

SPOR MERKEZLER NDE ÇALI AN GÖREVL LER N
DOYUMU SEV YELER N N NCELENMES

YÜKSEK L SANS TEZ

Mehmet ÖZER Ç

Lefko a

Ekim, 2020

KKTC
YAKIN DO U ÜN VERS TES

SA LIK B L MLER ENST TÜSÜ
BEDEN E T M VE SPOR ANA B L M DALI

SPOR MERKEZLER NDE ÇALI AN GÖREVL LER N
DOYUMU SEV YELER N N NCELENMES

YÜKSEK L SANS TEZ

Mehmet ÖZER Ç

Tez Danı manı

Yrd. Doç. Dr. Osman EM RO LU

Lefko a

Ekim 2020

JÜR ÜYELERİNİN İMZASAYFASI

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Mehmet Özeriç'in "Spor Merkezlerinde Çalışan Görevlilerin Doyumu Seviyelerinin İncelenmesi" isimli çalışması, Austos 2020 tarihinde jürimiz tarafından Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZ olarak kabul edilmiştir.

	Adı ve Soyadı	İmza
Başkan	: Prof. Dr. Cahin AHMEDOV
Üye	: Doç. Dr. Nazım Serkan BURGUL
Üye (Danışman)	: Yrd. Doç. Dr. Osman EMROĞLU

Yukardaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK KURALLARA UYGUNLUK BEYANI

Bu tezde sunduğum bulguları, bilgileri ve belgeleri düruluk, dürüstlük, objektiflik, dikkatlilik, açıklık, fikri mülkiyet hakları gözetilerek, ayrımcılık yapmadan, insani değerler korunarak, akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

.../.../2020

Mehmet ÖZER Ç

ÖNSÖZ

Bu çalı ma boyunca tüm ilgi ve deste i ile yanımda olan, bilgi ve deneyimlerini benden esirgemeyen saygı de er tez danı manım Sayın Yrd. Doç. Dr. Osman EM RO LU' na sonsuz te ekkür ederim.

Yüksek lisans hayatım boyunca katkılarını ve motivasyonlarını benden esirgemeyen aileme gönülden te ekkür ederim.

Mehmet ÖZER Ç

ÖZET

SPOR MERKEZLERİNDE ÇALIŞANLARIN DOYUMU SEVİYELERİNİN İNCELENMESİ

Mehmet ÖZER Ç

Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Osman EMROLU

Ekim 2020

Yapılan bu ara tırma ile Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki (KKTC) spor merkezlerinde çalışınların i doyum algılarının demografik de i kenlere göre farklılıkları ortaya koyulması amaçlanmı tır.

Ara tırma verileri KKTC'deki spor merkezlerinde çalışın, 105 katılımcıdan elde edilmi tır. Katılımcıların i doyum algılarını tespit etmek için ilgili literatür incelenmi ve Spector (1985) tarafından geli tirilen ve Yelbo a (2009) tarafından Türkçede geçerlilik ve güvenilirli i test edilen ölçek kullanılmı tır. Spector (1985) tarafından geli tirilen ve Yelbo a (2009) tarafından Türkçede geçerlilik ve güvenilirli i test edilen “ Doyumu” ölçe i kullanılmı tır. Ölçe in güvenilirli ini tespit etmeye yönelik yapılan analizler, ölçe in Cronbach Alpha de erinin 0,941 oldu unu göstermi tır. Elde edilen bu de er, ölçe in yüksek düzeyde güvenilir oldu unu ve ara tırma için kullanılabilece ini göstermektedir (Hair Jr., Black, Babin, Anderson, 2010).

Ara tırmada elde edilen veriler IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) - 25 paket programı yardımıyla analiz edilmi tır. Ara tırma kapsamına alınan katılımcıların i doyum ölçe inden aldıkları puanların da ılımını tespit etmeye yönelik olarak çarpıklık ve basıklık de erleri incelenmi tır (çarpıklık de eri: -0,099, basıklık de eri -0,844). Verilerin normal da ılım gösterdi inin tespit edilmesiyle birlikte ara tırmada parametrik testler uygulanmı tır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu kapsamda iki kategorik veriye sahip olan de i kenler arasındaki farklılıklar için ba ımsız örneklem t testi, üç ve daha fazla kategorik veriye sahip olan de i kenler için One-Way ANOVA testi yapılmı tır. Yapılan analizler neticesinde, KKTC'deki spor merkezlerinde çalışınların; cinsiyet, medeni durum,

ya , çalı tı ı yerdeki i tecrübesi ve ya adı ı ilçeye göre i doyum algılarında bir farklılı ın olmadı ı tespit edilirken, i yerindeki görevlerine göre i doyum algılarında farklılık oldu u tespit edilmi tir.Buna göre müdür olarak spor merkezlerinde çalı an görevlilerin i doyum seviyeleri yüksek, personel olarak çalı anların i doyum seviyelerini dü ük çıkmı tır. Elde edilen bu farklılı ın personel konumunda çalı an katılımcıların hiyerar inin alt kademesinde çalı malarından kaynaklandı ı dü ünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: spor merkezleri, i doyum, fitness.

ABSTRACT**EXAMINATION OF JOB SATISFACTION LEVELS OF STAFF WORKING
IN SPORTS CENTERS****Mehmet ÖZER Ç****Department of Physical Education and Sports****Thesis Advisor: Asst. Assoc. Dr. Osman EMIROGLU****October 2020**

With this research, it is aimed to reveal the differences in the job satisfaction perceptions of the employees in sports centers in the Turkish Republic of Northern Cyprus (TRNC) according to demographic variables.

Research data were obtained from 105 participants working in sports centers in TRNC. The relevant literature was examined to determine the job satisfaction perceptions of the participants, and the scale developed by Spector (1985) and tested for validity and reliability in Turkish by Yelbo a (2009) was used. The "Job Satisfaction" scale, developed by Spector (1985) and tested for validity and reliability in Turkish by Yelbo a (2009), was used. Analyzes to determine the reliability of the scale showed that the Cronbach Alpha value of the scale was 0.941. This value obtained shows that the scale is highly reliable and can be used for research (Hair Jr., Black, Babin, Anderson, 2010).

The data obtained in the study were analyzed with the help of IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) - 25 package program. The skewness and kurtosis values were examined in order to determine the distribution of the scores obtained from the job satisfaction scale of the participants included in the study (skewness value: -0.099, kurtosis value -0.844). After it was determined that the data showed a normal distribution, parametric tests were applied in the study (Tabachnick

& Fidell, 2013). In this context, independent sample t test was used for comparison between variables with two categorical data, and One-Way ANOVA test was used for variables with three or more categorical data.

As a result of the analysis made, for those working in sports centers in TRNC; It was determined that there was no difference in perceptions of job satisfaction according to gender, marital status, age, work experience in the place of work and the district in which they lived, while a difference was found in perceptions of job satisfaction according to their educational status and duties in the workplace. According to this, the job satisfaction levels of the employees working as managers were high, the job satisfaction levels of the employees as personnel were low. It is thought that this difference is due to the fact that the participants working in the position of staff work at the lower level of the hierarchy.

Key Words: sports centers, job satisfaction, fitness

Ç İNDEK İLER

JÜR ÜYELER İN İZMİR SAYFASI	1
ET İK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	2
ÖNSÖZ	3
ÖZET.....	4
ABSTRACT	6
Ç İNDEK İLER	8
TABLolar İLİŞTİRİMLERİ	10
BÖLÜM I.....	11
1. GİRİŞ	11
1.1. Problem Durumu.....	11
1.2. Araştırmanın Amacı.....	13
1.3. Problem Cümlesi.....	14
1.4. Araştırmanın Önemi.....	14
1.5 Hipotezler.....	15
1.6. Sayıtlar	15
1.7. Sınırlılıklar	15
1.8. Tanımlar	15
1.9. Kısaltmalar	16
BÖLÜM II.....	17
KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	17
2.1. Fitness ve Spor	17
2.2. Doyumu	17
2.3. Doyumunun Önemi	19
2.4. Doyumunu Etkileyen Faktörler	21
2.4.1. Bireysel Faktörler.....	21
2.5. Doyumu Sağlanmasının Ortamına Sağladığı Faydalar	25
2.5.1. Yüksek Moral Sağlanması	25
2.5.2. Çalışanların İlerine Geçmesi	26
2.5.3. İlerisinde Bütünleşme Sağlanması	27

2.6.	Doyumu Sa lanmadı ında Ortaya Çıkacak Olumsuzluklar	27
2.6.1.	Bireysel Açıdan	27
2.6.2.	letme Açısından	28
2.7.	Doyumunun Boyutları	28
2.7.1.	Ki isel Faktörler	29
2.7.2.	Çevresel / Örgütsel Etkenler	30
2.8.	Doyumu ile ilgili Ba lıca Teoriler	31
2.8.1.	çerik Teorileri	31
2.8.2.	Süreç Teorileri	36
2.9.	Doyumunun Sonuçları	38
BÖLÜM III		41
YÖNTEM		41
3.1.	Ara tırmanın Modeli	41
3.2.	Evren ve Örneklem	41
3.3.	Veri Toplama Araçları	41
3.3.1.	Demografik Özellikler	41
3.3.2.	Doyum Düzeylerini De erlendirme Ölçe i	41
3.4.	Verilerin Toplanması	42
BÖLÜM IV		44
BULGULAR		44
BÖLÜM V		54
TARTI MA, SONUÇ VE ÖNER LER		54
5.1.	Tartı ma	54
5.2.	Sonuç	56
5.3.	Öneriler	57
KAYNAKÇA		58
EKLER		68

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların demografik özelliklerine ait istatistikî bilgiler (n=105)	44
Tablo 2. Katılımcıların iş yerindeki görevi, halen çalıştığı yerdeki iş tecrübesi ve yaşadığı ilçeye ait istatistikî bilgiler (n=105).....	45
Tablo 3. Katılımcıların iş doyumu ölçeğinde yer alan ifadeler verdikleri yanıtlarında ılımlı (n=105)	46
Tablo 4. Katılımcıların cinsiyetine göre iş doyumu ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması (n=105)	49
Tablo 5. Katılımcıların medeni durumlarına göre iş doyumu ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması (n=105)	50
Tablo 6. Katılımcıların yaş gruplarına göre iş doyumu ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması (n=105)	50
Tablo 7. Katılımcıların iş yerindeki görevlerine göre iş doyumu ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması (n=105)	51
Tablo 8. Katılımcıların çalıştığı yerdeki iş tecrübesine göre iş doyumu ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması (n=105).....	52
Tablo 9. Katılımcıların yaşadığı ilçeye göre iş doyumu ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması (n=105)	53

BÖLÜM I

1. G R

Bu bölümde ara tırmanın problem durumuna, problem cümlesine, alt problemlere, ara tırmanın amacı ve önemine, tanımlara, sınırlılıklara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Spor, günümüzde insanlar tarafından en popüler tutulan ve etkili sayılan sosyal aktivitelerinden birisidir. Sporun temel hedefi; kişilerin mental, fiziksel ve sosyal yönden gelişimine katkıda bulunmaktadır (Yetim, 2000). Spor, modern toplumlarda pek çok zorlu ve geride bırakarak bütünüle tirci bir özellik niteliindedir. Ayrıca, bilimsel çalışmaların katkısıyla ile de en toplumsal koşullara ayak uydurmuş ve ekonomik açıdan da bir unsur haline gelmiştir. Kuruç ve Bayar (1990), yapılan araştırmalar neticesinde sporun kişisel hayat kalitesine olumlu ve anlamlı bir etken olduğunu, stres, sinir ve olumsuz psikolojik davranışları tedavi etmek açısından oldukça önemli olduğunu aktarmışlardır. Bu gelişmeler doğrultusunda spor, sadece sportif ve sosyal aktivite olmanın yanı sıra yeni bir alan haline gelmiştir. Uslu (2012), sporun globalleşmenin toplumlar bazında eğlendirici bir unsur niteliinde olduğunu ve sağlıklı bir hayat tarzı için temel oluşturduğunu ve bunun da ekonomik yapıya bürünerek kısa zamanda büyümesine yardımcı olduğunu aktarmıştır. Bunun yanı sıra; Argan (2012), spor pazarının hızlı bir şekilde genişlemesinin işletmeler tarafından ticari bir boyuta büründüğünü ve spor ürünlerinin insanların ihtiyaç ve isteklerini karşılamaya yönelik bir tutuma ilmine büründüğünü ifade etmiştir. Bu bağlamda gelişen ekonomik güç, spor sektörünün gelişiminde ve çeşitlenmesinde büyük rol oynamaktadır (Kocaekşi, 2012).

Sunay (2009), gelişen sportif alan sayesinde aktivitelerin çeşitliliği ve bunun getirdiği uygulama alanlarının nitelik değişimi nedenlerinden ötürü spor tesisi olarak incelenebileceğini belirtmiştir. Spor tesisi kavramı, spor hizmetleri üretebilen ve bu hedef için belirlenen donanımların tüm spor alanlarını tanımlama için kullanılmaktadır. Katırcı (2012), spor hizmetlerinin spor endüstrisini oluşturduğunu temel olarak kabul edilmekte ve sportif aktivitelerin de spor hizmetleri içerisinde temel nitelik oluşturduğunu ifade etmiştir. Güçlü (1998), bu bağlamda spor merkezlerinin,

aktivitelerin gerçekleştirilmesi, sporcular ve sporu seven kişilerle servis ve hizmet veren alanlar olarak tanımlanmıştır.

Mesleki açıdan adlandırılan ve hayatımızın bir parçası olan işler, kişilerin yaşamı boyunca önemli bir yer tutmaktadır. İşler, günlük yaşantılarının büyük ve anlamlı bir bölümünü oluşturmakta ve bunu da uzun yıllar sürdürmektedir. Bireylerin bu süreçte mutlu olabilmesi için gerçekleştirildiği işlerden doyum alması ile doğru bir orantıya sahiptir. Telman ve Ünsal (2004) araştırmalarına göre belirtilen iş doyumuna ulaşmak için kişilerin hem fiziksel hem de mental açıdan varlık göstermesinin önemli olduğunu tespit etmişlerdir.

Meslek olarak adlandırılan işlerin çeşidi ise bireylerin ilişkilerini yansıtmaları açısından önemli bir etken olarak varsayılmaktadır (Kuzgun, 2003). Meslek, bireylerin sosyal anlamda saygı elde etmesine ve bireysel tatmin elde edilerek topluma yararlı olduğu duygusuna ulaşabilmesini sağlayan bir etkinlik alanıdır. Bununla birlikte bireyler, kapasitelerini ön plana çıkararak gelişim ve üretime katkıda bulunmaktadır. Böylece, elde edilen tatminkarlık ve iş doyumunu, kişilerin genel yaşamında önemli bir yere sahip olmakta ve günlük/genel yaşantılarına anlamlı yönde yansıtmaktadır.

İş doyumunu, kişilerin mesleklerinde sahip oldukları işteki rollerine bağlı gelişen duygusal tepkilerin oluşumu ile meydana gelmektedir. Tütüncü ve Çiçek (2000), Kutani ve Bayraktarolu (2002) ve Chen (2007) araştırmalarına göre işe bağlı gösterilen olumlu (pozitif) tepkiler iş doyumunu; işe bağlı gösterilen olumsuz (negatif) tepkilerin ise iş doyumsuzluğu olarak ifade edildiğini belirtmişlerdir.

William (1982), işletme yönetiminin merkezinin insan unsuru olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda, işçilerin yönetimi noktasında yönetici konumunda olan kişilerin, onların nasıl üretken ve başarılı olmaları gerektiği üzerine yoğunlaşması gerekmektedir (Sabuncuoğlu 1994 ve Tutum (1976). Böylece, işçilerin yönetimi için art ve koulların normlar çerçevesinde belirlenmesi ve maksimum faydanın elde edilecek yöntemlerin uygulanması gerekmektedir (Can ve arkadaşları, 1995 ve Özişkender 1991). İşçilerin verimliliğinin en üst seviyelere ulaşması, örgütü uyumlu ve mutlu bir yapıya kavuşturmak için işçilerin yönetimi, bireysel motiveyi tespit edip yoğunlaşma ve karlılıkla iletişiminin sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

(Hatipo lu, 1976). Böylece, örgütsel ba lılık, bütünle me ve bireylerin mutlu bir ekilde i lerini gerçekle tirmesi sa lanabilmektedir (Önal, 1995).

Tüm sektörlerde oldu u üzere hizmet sektöründe de yönetici konumundaki ki iler, insan kaynakları vasıtasıyla verimlili i elde edebilmekte, üretim kalitesi ve performansını ise en üst noktaya çıkarabilmektedir. Bu durum, i ten ayrılma, devamsızlık ve i te aksaklık yaratacak unsurları ortadan kaldırabilmektedir (Karlı ve Koçak, 2004). Günümüzde ve gelecekteki spor yöneticisi olan ki ilerın en önemli görevlerinden biri de spora ve spor aktivitelerine olan ilginin artırılması ve korunmasıdır. Bunu gerçekle tirebilmek için spora e ilim gösteren ki ilerın ihtiyaç ve beklentilerinin kar ılanması olarak kabul görmektedir (Katırcı ve Oyman, 2011). Bu unsurların gerçekle ebilmesi için ayrıca örgütün amaç ve hedeflerine ula abilmesi, i çilerin moral ve motivasyonunu sa layarak mesleklerini en iyi ekilde gerçekle tirmesi ve bunun sonucu olarak meydana gelen i doyumunun yüksek seviyelere eri mesini sa lamaktır. Bu ba lamda, kaliteli bir hizmet verebilmek ve tüm unsurları uygulayabilmek için spor tesisleri ve programlarının kusursuz olması önemli bir rol oynamaktadır (Ekenci ve mamolu, 2002). Ayrıca, insanlara modern bir spor bilinci kazandırılması ve sürdürülebilir bir konuma gelmesi için spor merkezlerinde çalı an i çilerin moral, motivasyon ve memnuniyetini en üst seviyede tutarak bireylere daha özverili ve kaliteli hizmet verilmesi mümkün görölmektedir.

Bu do rultuda, çalı mada spor merkezlerinde çalı an bireylerin i doyum seviyelerinin incelenmesi hedeflenmektedir. Yapılan anket ve sonuçları dikkate alınarak, bu sektörde i leyen bireylerin karakteristiki ve di er önemli faktörleri (ya , ücret, görev ve tecrübe terfi sistemi, yönetim ve ileti im) unsurları i doyumuna etkisi olup olmadığı ve nasıl etkiler yarattı ı incelenecektir.

1.2. Ara tırmanın Amacı

Bu ara tırmada toplanan veriler Kuzey Kıbrıs 'ta spor merkezlerinde çalı an görevlilerin i doyum seviyelerini belirlemek ve demografik özelliklerine göre i doyum algılarındaki farklılıkları tespit etmektir.

1.3. Problem Cümlesi

Ara tırmanın amaçları doğrultusunda problem cümlesi;

1.3.1. Spor merkezlerinde çalışanların iş doyumu algılarında demografik özelliklere göre farklılık var mıdır?

Alt problemler

1.3.1.1. Spor merkezlerinde çalışanların iş doyumu algılarında cinsiyete göre farklılık var mıdır?

1.3.1.2. Spor merkezlerinde çalışanların iş doyumu algılarında medeni durumlarına göre farklılık var mıdır?

1.3.1.3. Spor merkezlerinde çalışanların iş doyumu algılarında yaşa göre farklılık var mıdır?

1.3.1.4. Spor merkezlerinde çalışanların iş doyumu algılarında iş yerindeki görevlerine göre farklılık var mıdır?

1.3.1.5. Spor merkezlerinde çalışanların iş doyumu algılarında iş tecrübesine göre farklılık var mıdır?

1.3.1.6. Spor merkezlerinde çalışanların iş doyumu algılarında yaşadıkları ilçeye göre farklılık var mıdır?

1.4. Ara tırmanın Önemi

Ara tırmanda elde edilen veriler; Spor merkezlerinde çalışanlara veya bu yönde meslek sahibi olmak isteyen bireyler açısından referans olarak kabul görebilecekleri ve ayrıca bu konuda yapılacak olan diğer ara tırmalara rehberlik yapması açısından önem taşımaktadır.

1.5 Hipotezler

1-Katılımcıların i doyumunu seviyelerini i tecrübesine göre farklıla maktadır.

2-Katılımcıların ya adıkları ilçeye göre i doyum algılarında anlamlı bir farklılık vardır.

3-Katılımcıların i doyumunu seviyelerini cinsiyete göre farklıla maktadır.

1.6.Sayıtlar

Ara tırma kapsamına alınan katılımcıların anket formunda yer alan ifadelere samimi yanıtlar verdi i varsayılmaktadır.

1.7.Sınırlılıklar

Ara tırmanın kesitsel tasarımı önemli bir sınırlılıktır.

Ara tırma KKTC'deki Spor merkezlerindeki çalı anlarına yapılmı tır.

Ara tırma verileri 2020 yılı Haziran ve Temmuz aylarında elde edilmi tir.

Katılımcılar kolayda örneklem yöntemiyle seçilmi tir.

Ara tırma verileri 105 katılımcı ile sınırlıdır.

1.8. Tanımlar

Fitness ve Spor: Fitness ve spor, günümüzde insanlar tarafından en popüler tutulan ve etkili sayılan sosyal aktivitelerinden birisidir. Sporun temel hedefi; ki ilerin mental, fiziksel ve sosyal yönden geli imine katkıda bulunmaktadır (Yetim, 2000).

Doymu: Eren (1998), sektör farkı dü ünmeksizin faaliyette bulunan i letme ve örgütlerde, i çilerin davranı larını etkileyen en önemli faktörlerden birisinin i doymu oldu unu ve i doyumunun, i çilerin gerçeikle tirdi i i lerinin çe itli yönlerine kar ı beslemi oldukları tutumların toplamı ile de erlendirildi ini ifade etmi tir.

1.9. Kısaltmalar

KKTC : Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

ERG : Environment - Relatedness – Growth (Çevre - li ki - Büyüme)

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LG L ARA TIRMALAR

2.1. Fitness ve Spor

Fitness ve spor mesle inin birincil amacı ki ilerin fiziksel ve bili sel yönden gelişimini desteklemek ve özellikle fiziksel aktivitelerini ya am boyu sürdürülebilirli ini sa lamaktadır. Gökta (2007), spor aktiviteleri ve faaliyetlerinin bireysel ve toplumsal ba lamda fiziki, zihri, sosyal ve moral gelişimlerine anlamlı ve olumlu yönde katkılarının oldu unu belirtmi tir.

Uslu (2012) ve Koçak (2014), sporun 1960'lı senelerden ba layarak i leyen ki ilerin i gücünü hafifletmek, bo zamanlarını aktif bir ekilde de erlendirmek, daha özgür bir hayat tarzı elde edebilmek ve teknolojinin geli mesi ile azalan sosyalli i canlandırmak için insanların ayrılmaz bir parçası haline geldi ini tespit etmi lerdir. Böylece, ki ilerin spor merkezlerine olan e ilimleri, i hayatı ve ev i lerinden arta kalan vakitlerini de erlendirmek adına artı göstermi tir (Yıldız ve Tüfekçi, 2010 ve Kocaek i, 2012).

Fitness ve spor, ki ileri bilgi ve beceri ile donatarak sa lıklı bir ya am tarzı olu turma ve ayrıca psiko-motor becerilerinin geli mesinde önemli ölçüde katkı yaratmaktadır.

2.2. Doyumu

Eren (1998), sektör farkı dü ünmeksizin faaliyette bulunan i letme ve örgütlerde, i çilerin davranı larını etkileyen en önemli faktörlerden birisinin i doyumunu oldu unu ve i doyumunun, i çilerin gerçekle tirdi i i lerinin çe itli yönlerine kar ı beslemi oldukları tutumların toplamı ile de erlendirildi ini ifade etmi tir.

Luthans (1992), i doyumunu hakkında yaptıkları ara tırmada i çilerin kendi i leri ya da i le ilgili ya antısını, memnuniyetlerini ya da pozitif bir duygu ile neticelendirme durumunun i doyumunu olu turdu unu aktarmı tir. Berry (1997), i tatminini genel anlamıyla ki ilerin i ortamına kar ı gösterdikleri reaksiyonları olarak

tanımlamı tır. Ayrıca, i tatmininin örgütsel davranı üzerinde anlamlı ve olumlu bir durum olu turdu u ifade edilmi tir (Çetinkanat, 2000 ve Luthans, 1999).

Olumlu bir i tutumu olarak ifade edilen i tatmini, i in art ve ko ullarının ya da i dolayısı ile kazanılan neticelerin (ücret, terfi, i güvenli i, sosyal ili kiler vb) ki ilerın bireysel anlamdaki de erlendirmeleri sonucu olu maktadır. Weiss (2002), bunun i durumuna göre olu an duygusal tepkiler ile meydana geldi ini ifade etmi tir.

tatmininin de erlendirilmesi ve belirlenmesi sürecinde genel anlamda çıktıların beklentileri ne kadar kar ılayıp a tı ı ile ba lantılıdır. Örneklendirme gerekirse; e er bir birey aynı örgütün içinde aynı i i yapıyor ve daha az ödüllendirildiklerini hissettiklerinde, bireylere, yöneticilere ve örgüt içi di er unsurlara kar ı negatif yönde bir i tutumu geli tirecektir.

Soyer (2008), i tatmininin ki ilerın fiziksel ve ruhsal sa lı ı ile do ru orantıda bir ili ki ile geli ti ini ve bunun istenilen seviyelerde olmamasının i tatminsizli i, isteksizlik ve psiko-sosyal problemlere neden olabilece ini ifade etmi tir.

Saari ve Judge (2004), mutlu i çilerin verimli olup olmadı ıyla ilgili yaptıkları ara tırmalar neticesinde i çilerin tutumlarının performansları ile do ru ve olumlu anlamda bir ili kisinin bulundu unu ve verimli i çilerin aynı zamanda mutlu i çiler olarak genel anlamda kabul gördü ünü aktarmı lardır. Ancak buna kar ın, literatür ve benzer ara tırmalar incelendi inde i tatmini ile performans arasında olumsuz ve tutarsız yönde saptamalar da bulunmaktadır.

Belirtilen veriler do rultusunda her i çinin i doyum seviyelerinin farklılık göstermesi ve beklentilerin i çiler arasında de i kenlik gösterebilece i sonucu ortaya çıkmı tır. ortamlarında, ki ilerın tutumlarını belirleyen pek çok etken ve farklılıklar mevcuttur. Bu farklılıkların belirlenebilmesi ve i tatmininin incelenmesinde güdülenme kavramlarından faydalanılmaktadır. Dubrin (1994), psikologların büyük ço unlu unun bütün davranı ların güdülenmi davranı oldu u fikrine sahip oldu unu ifade etmi tir. Ki ilerın güdülenmesi, içsel bir durum olarak kabul görmekte ve herhangi bir amaç do rultusunda ve i hayatına uyarlandı nda daha kendine özgü olabilmektedir. Bu ba lamda, örgütsel kültür, ki ilerın çok çalı masına öncü ise ki iler do ru orantılı bir seviyede güdülenebilece i ve öncü

de il ise dü ük ya da orta seviyede güdülenebilece i anla ılmı tır. Ki iler in i lerinde ba arılı olabilmeleri için ise güdülenmelerinin güçlü bir ekilde gerçekleşmesi ve destekleyici bir nitelikte olması gerekmektedir.

doyumunu, ücret, performans, çalış ma art ve ko ulları, i niteli i ve yönetim politikaları gibi de i kenleri içermektedir. Böylece, ki isel görü ve tutumlara göre pozitif ve negatif algılar bütünü olarak kabul gören i doyumunu, i çilerin hissettikleri pek çok de i kene ba lı olarak belirlenebilmektedir (Luthans, 1992). Konu hakkında yapılan pek çok ara tırma neticesinde i tatmini ile sa lık arasında anlamlı bir etkile im oldu u ortaya konmu tur. Locke (1976) ve Jenkins (1971), mental ve fiziksel sa lı ı yerinde olan ki iler ile i tatmini arasında anlamlı bir ili ki oldu unu ifade etmi lerdir.

2.3. Doyumunun Önemi

doyumunu, i ç i ve örgütler ba lamında önemli bir etken olarak kabul görmektedir. Bu etkenin olu umunda i çilerin i doyumunun çok kısa sürede ve direkt olarak üretimi etkilemesi nedeniyle meydana gelmektedir. doyumunun yetersiz seviyede seyretmesi, i çinin i doyumuna eri ememesi ve hayal kırıklı ına u ramaları sonucunu do urmaktadır. Bu sonuca göre i çiler, i e kar ı isteksizlik, örgüte olan ba lılı ını yitirme, devamsızlık ve i i eksik yapma gibi üretimi direkt etkileyen psikolojik tepkiler ortaya çıkarabilmektedir.

doyumunu, örgütsel davranı hakkında ara tırma yapan ara tırmacılar açısından ilgi merkezi olarak kabul görmektedir. Bu ilginin birinci ve temel sebebi, i e kar ı olu abilecek pozitif ve negatif e ilimlerin örgütsel davranı üzerinde yaratabilece i anlamlı etkileri ortaya koyabilmektir. Di er bir ifadeyle, ki iler in i hayatında kar ıla tı ı, tecrübe edindi i, sevinç ve hüzün gibi kazanımları ve duygu birikimleri neticesinde i lerine ya da örgütlerine olan i tutumlarını belirleyip geli tirebilmektedir. Erdo an (1996), i doyumunun elde edilmesinin, i çilerin devamlılı ını ve sürdürülebilirli ini sa lamaktan geçti ini ve bu nedenle i doyumunu ve tutumlarının olumlu ve olumsuz yönlerini belirlemenin bu hususta en büyük etken oldu unu ifade etmi tir.

Varı lı (2010), belirli bir örgütün ba arılı olabilmesi ve sürdürülebilirli ini devam ettirebilmesi için örgütte i leyen bireylerin verimlili i yanı sıra bu bireylerin ücret, terfi, yönetim ve sosyal birlikteli in önemi ve i e kar ı duydukları i doyumunun önemli bir etken oldu unu aktarmı tır. Ayrıca, Ba aran (1992), i çilerin i ten elde edilen doyumun çok önemli oldu unu ve i doyumunu yeterlili ine sahip bireylerin aynı zamanda ya amlarında da mutlu ve ho nut oldu unu, ruhsal açıdan sa lıklı ve bireyin örgüte katılımını ve çalı ma ortamındaki performansını da olumlu yönde etkiledi ini ifade etmi tir.

doyumunun bireyler ve ya antıları üzerindeki etkileri üç temel unsurda ifade edilebilmektedir. Birincisi, i doyumunu yetersiz olan bireylerin i ten ayrılma ve ba ka bir i aray ı içerisine girmesi olarak ifade edilir ve örgüte önemli ölçüde zarar verebilmektedir. kincisi, i doyumunu yeterli ve yüksek olan bireylerin mental ve fiziksel olarak sa lıklı olması ve bunu sürdürülebilir bir hale getirerek hayatlarına da aynı ölçüde yansıtmasıdır. Üçüncüsü ise yine i doyumunu yeterli ve yüksek seyirde seyreden bireylerin devamlılı nı koruması ile i doyumunu ve memnuniyetini hayatlarına uyarlayarak memnuniyeti sürdürülebilir bir ekilde ya amasıdır. Ayrıca, bu bireylerdeki i ten ayrılma iste i oldukça dü ük seviyede seyreder ve örgütlerine de aynı derecede yarar sa lamasına etken olur. Doyum ve i çi sa lı ı arasındaki ili kiyi incelemek için az sayıda ara tırma yapılsa da gerçekte tirilen ara tırmalar neticesinde bireylerin i doyumunu yetersiz olması halinde kronik bir ekilde hasta oldukları tespit edilmi tir. Bu hastalıklar genellikle ba a rısı ve kalp rahatsızlıkları olarak sıkça görülmektedir. Özkalp ve Kirel (2001), i doyumunu yeterli ve yüksek olan bireylerin daha az hasta oldu unu, doktora daha az gitti ini ve daha az rapor alındı nı ifade ederek bu durumun örgüt açısından daha az sa lık masrafı yarattı nı belirtmi lerdir.

Konu hakkında yapılan ara tırmaların genelinde, i çilerin mental ve fiziksel sa lıkları ile i doyumunu arasında anlamlı bir ili ki tespit edilmi tir. Ancak, neden sonuç ili kisi baz alındı nda bu ili kinin tam olarak belirlendi ini söylemek mümkün de ildir. doyumunun i çi ve örgütler açısından belirli ve önemli sonuçları olu turdu u tespit edilmi tir. doyumunu olumlu yönde sa layan örgütler, i çi bulma açısından herhangi bir zorlukla kar ıla madıkları, i çilerinde süreklili i sa ladıkları ve tam tersine sahip örgütlerin için belirtilen unsurlarda zorluk ya adıkları tespit edilmi tir. Erdo an (1996), i doyumunun yeterli ve yüksek olması

durumunda i çilerin mutlulu na katkı sa ladı nı, aksi takdirde ise i çilerin i ne kar ı uzakla ma, yabancıla ma ve bunlara ba lı olarak ilgi ve uyumsuzlu un meydana geldi ini ifade etmi tir.

2.4. Doyumunu Etkileyen Faktörler

Lam (1995), i doyumunun statistiki ya da stabil bir olgu olmadı nı ve bu nedenle ki ilerın ya da di er bir kısım faktörlerle i doyumunu ya da doyumumsuzlu unun meydana gelebilece ini aktarmı tır. Bu açıdan incelendi inde; i doyumunu, ki isel ve i ya da i ortamıyla ili kili faktörler olarak ele alınıp sınıflandırılabilir.

2.4.1. Bireysel Faktörler

2.4.1.1. Ki ilik, De er Yargıları, nançlar, Beklentiler ve Sosyo – Kültürel Faktörler

doyumunu ile ki ilik (karakteristik) özellikler arasında anlamlı yönde bir ili ki vardır. Örnek vermek gerekirse, stres, sinir ve uyum problemi olan bir ki inin daha sık i doyumumsuzlu u ya adı ı gözlenmektedir. Böylece, bu karaktere sahip ki iler, di er çalı anlar ile do ru bir ili ki kuramamakta ve bireylerin hayata olan bakı açılarını olumsuz olarak sürdürmesine neden olmaktadır. Iris ve Barrett (1972), yaptıkları ara tırmalar neticesinde ki ilerın i inden memnun olması durumunda i ini önemsemesi bu bili le önemli konuma gelmekte ve aksi yönde olması durumunda ise i i önemsemeyerek bu bili sel uyumu sa layamadı nı tespit etmi lerdir. Ayrıca, Orpen (1978), bu çalı mayı destekler nitelikte bulguları do rulayıp i teki doyum seviyesini, ki ilerın normal hayatındaki doyum derecesini daha çok etkiledi ini öne sürmü tür.

De erlerin bireylerin i ortamlarındaki davranı ları üzerinde anlamlı bir etki yarattı ı ve ki iler arasında payla ılan bu de erlerin, ki ilerarası ili kilere de yansıdı ı ön görülmektedir. Birbirleri ile yakın ya da aynı de erlere sahip bireyler, birbirleri arasında daha olumlu ve anlamlı bir ili ki meydana getirdi i ve böylece ortak ileti im, uyum ve belirsizli in ortadan kalktı ı bir düzen olu turmaktadır.

Erkmen ve encan (1994), i çilerin daha az rol belirsizli i ve daha az çatı ma ortamı içinde olduklarında koordinasyon, i doyumunu ve i e/örgüte olan ba lılıklarının arttı nı ara tırmalarında tespit etmi lerdir. Bunun yanında, ki ilerın yeti ti i ve ya amaya devam etti i sosyo-kültürel ortamın, ki ilere kazandırdı ı

tutum ve değerlerin işe yansıtılması tutumları etkileyip etkilemediği düşünüülerek bu alanda da araştırmalar kaydedilmiştir. Baysal (1981), kentsel bölgelerde yaşıyan kişilerin daha az çaba gerektiren ve kolay görülen işleri tercih ettikleri ve kırsal kesimde yaşıyan kişilere kıyasla zıt bir tutum gösterildiği neticesine varmıştır.

2.4.1.2. Tecrübe, Yaş ve Aynı İşte Kalma Süresi

Konu hakkında yapılan araştırmalara göre bireylerin iş tecrübesi ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Diğer bir deyişle, aynı iş görevi ve örgütte bulunan kişilerin çalıştığı süreleri daha fazla olan kişilerin iş tatmininde aynı oranda fazla ve yüksek görüldüğü belirtilmiştir. Özgen vd. (2002), iş tecrübesi fazla olan bireylerin iş doyumu da daha fazla olduğunu ve iş tecrübesinin etkili bir faktör olduğunu aktarmışlardır. Hayatına yeni girişi yapan ve iş tecrübesi olmayan bir bireyin gerçek dışı beklenti içerisine girmesi muhtemeldir ancak bu bireyler zamanın getirdiği tecrübe ile iş hayatının gerçeklerini öğrenmektedirler. Yükselme olanaklarının kısıtlı olması durumunda ise aynı işi gerçekleştirdikleri kişiler ile anlamazlık ve geçimsizlik gibi durumları kavrayabilmektedirler. Bu duruma neden olarak kişilerin gerçekte var olan iş hayatının art ve koşullarını anlayamamaktan ve bu gerçeklerden uzak olmasından dolayıdır. Ayrıca yaşın getirdiği gerçekçi olmayan beklentiler, eğitim kurumlarının öğrencileri fazla abartması ve işe alım sürecinde yöneticilerin yanlış ve yanıltıcı bilgi vermeleri de bu durumun oluşması sürecindeki kaynaklar arasında görülmektedir. Deneyimlerinin artması ve beklentilerin iş hayatına uyarlanması ile iş doyumunu elde edilmekte ancak zaman geçmesine rağmen beklentilerin de iş memnuniyeti ve karlanmaması durumunda iş doyumsuzluğu yaşanabilmektedir. Bu nedenle, iş hayatının gerçeklerini zamanla kavradıktan sonra iş doyumunu elde edebilen kişilerin bu doyumunu elde edebilmek için başlangıçta ve devam eden durumlardaki küçük doyumsuzlukları kabullenmeleri gerekmektedir.

Hickson ve Oshagbemi (1999), iş doyumunu ile yaş arasındaki ilişkinin anlamlı ve olumlu olduğunu yapılan araştırmalar sonucunda tespit etmişlerdir. Deneyimin ve uyumun zamanla artması yaşın da getirisi ile iş doyumunu seviyesini artırmaktadır. Davis (1988), çeşitli ülkelerde yapılan araştırmalar neticesinde yaşça büyük kişilerin genç kişilere kıyasla daha fazla iş doyumlarının olduğunu aktarmıştır. Ayrıca, Baysal (1981), kişilerin iş tecrübesi ve yaşın birleşmesi ile iş performanslarının da artması ve bunun da iş doyumunu üzerinde oldukça pozitif bir etki yarattığını ifade etmiştir.

2.4.1.3. Cinsiyet, E itim Düzeyi ve Zekâ

Fields ve Blum (1997), cinsiyet ele alındı ında dengeli gruplardaki i çilerin doyum derecelerinin, homojen (bir cinsiyetin baskın olma durumu) gruplardaki i çilere oranla daha yüksek oldu unu ara tırmalarında öne sürmü lerdir. E itim düzeyi de ayrıca önemli bir etken olarak kabul görmektedir. Yapılan ara tırmalar neticesinde e itim seviyesinin yüksek olması durumunda daha az e itim seviyesine sahip i çilere kıyasla daha fazla oldu unu ortaya koymu tur. Ancak bireysel anlamda zeka seviyesinin i doyumunu üzerinde önemli bir etkisi olmadı ı yine yapılan ara tırmalar neticesinde tespit edilmi tir. Gerçekle tirilen i üzerinden ise zeka seviyesinin i ile uygunlu u, i doyumunu üzerinde önemli bir etken oldu u ifade edilmi tir. Baysal (1981), genel anlamda pek çok i ve meslek dalının belirli seviyede bir zeka düzeyi gerektirdi ini ve bu seviyenin altında ya da üstünde olan i çilerin i doyumunu elde edemedi ini aktarmı tır.

2.4.1.4. ve i Ortamına Ba lı Nedenler

çilerin doyum seviyesine ula ması için i in genel görünümü, sa lanan sosyal ve ekonomik güvenceler ile i art ve ko ulları önemli ve etkili faktörler olarak görülmektedir. Bu faktör ve ko ullar, ki isellikten çok toplumsal, yargısalda çok analitik, ölçülebilir ve kıyaslanabilir durumları kapsamaktadır. Böylece, bu faktör ve ko ulların birle imi sonucu i doyumunu elde edilebilmektedir. Özgen vd. (2002), i doyumunun birbirleri ile ili kili pek çok faktör ve ko ulların yarattı ı durum ile olu tu unu ifade etmi tir.

2.4.1.5. in Toplum çindeki Genel Algılanması, in Yapısı ve Zorluk Derecesi

in içeri i ve niteli i hakkındaki toplumsal olgu, i doyumunu do rudan etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Kültürel bazda yaratılan ideallerin yanı sıra i çilerin gönüllü olarak istemedikleri ya da i çilerin yapmak istemedi i ya da yapmayı hiç dü ünmedi i i ler mevcuttur ve i in yapısal özelli i, i doyumunu etkileyen faktör olarak görülmektedir. in ilginç bir yapıda olması, ö renim fırsatı sunması ve sorumluluk eklenmesi hallerinde de ayrı bir doyum elde edilebilmektedir. Bu nedenle, Erdo an (1996), i in cezbedicili i ve çekicili inin i doyumunu olu turan de i kenler arasında yer aldı nı ve i doyumunun böylece sa lanabilece ini ifade etmi tir. Ayrıca, i in zor olması ile i doyumunu arasında da

anlamli ve pozitif yonde bir ili ki oldu u belirtilmi tir. ilerin ba arıya olan arzuları, bunları toplumun göz önünde tutmaları ve gösterme e ilimleri oldu u için zoru ba aran ki iler, toplumun da farkındalı ı sa lamasını ba arıp i doyumunu en yüksek seviyede ya ayabilmektedirler. Ancak bu farkındalı ın zihinsel de il de fiziksel zorluklarla a lması durumunda i doyumunu ile ili kilendirilmesinde herhangi bir faktör olarak kabul görmemektedir. Bunun nedeni, a ırı a ır, yorucu ve fiziksel anlamda yıpratıcı i lerin toplum tarafından takdir görmemesinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca, ki isel özellik ve nitelikler üzerinde bir i çi herhangi bir i i yapmak zorunda kalması durumunda meydana gelebilecek stres, moral çöküntü ve sıkıntının i doyumsuzlu una neden oldu u da ara tırmalar neticesinde ortaya konmu tur.

2.4.1.6. Ücret, Terfi mkânı ve Statüsü

Ücret, i doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biridir. iler i e kar ı olan bakı açısını, aldı ı ücretin yeterlili i, alması gerekti i oranı kıyaslayarak normal ve ihtiyaçlarını kar ılama seviyesine göre belirlemektedir. Bireyler, adaletin sa landı ına olan inancını korumak için i yerlerinin uyguladı ı ücret sistemi ve terfi politikalarına önem vermektedir. Bireylerin i lerine kar ı olumlu bir tutum içerisinde olmaları için ücretlerin istediklerine, yeteneklerine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil olması gerekmektedir. Ücretlerin yüksek olmasındansa dengeli ve adil olması, i doyumunu elde edebilmek için oldukça önem ta ımaktadır. Kolasa (1969), i doyumunun gelir seviyeleri ile do ru ve anlamlı bir ili kisinin oldu unu ortaya koymu tur. Ücretin yüksek ve adil olması ile i doyumunu da bir o kadar da yüksek olmaktadır. Saal ve Knight (1988), ki ilerinin maddi olarak adil ve yetersizli i hissetmesi durumlarında, i doyumunun da olumsuz yönde etkilendi ini ve bunun performans dü üklü üne, istifa ve devamsızlık gibi pek çok negatif etkenin olu umuna katkı sa ladı ı belirtilmi tir. Buna ek olarak, irketteki terfi kriterleri ve belirlenen ödüllerin adil olması da i doyumunu açısından önemli bir etken olarak sayılmaktadır. Terfi artlarının adil ve kriterlerinin belirli bir standartta olmasının yanında i çiler, gerçekte tirdi i i ten takdir görme beklentisi içerisindeyler. Davis (1988), i doyumunun toplumsal açıdan yüksek seviyede görülen i lerle do ru ve anlamlı yönte bir ili kisinin oldu unu ifade etmi tir. Hickson ve Oshagbemi (1999), statüsü yüksek olan i çilerin i doyumunu seviyelerinin, belirli bir ünvana ya da statü sahibi olmayan bir i çiye kıyasla daha yüksek oldu u tespit etmi lerdir.

2.4.1.7. Ödüllendirme, Sosyal mkanlar, Örgütsel Ortam ve Çalışma Koulları

Yapılan i e adil ödül sisteminin olması halinde i doyumunu anlamlı ve pozitif yönde etkiledi i belirtilmi tir. Gerçekçi ve do ru bir ba arı de erlendirme sistemi ile ödüller adil bir ekilde da ıtıldı ı takdirde, i doyumunun da arttı ı tespit edilmi ve aksi yönde bir ödül sisteminin olması takdirde, i doyumunu negatif yönde etki göstermektedir. doyumunu aynı zamanda i in niteli i ile i ten elde edilen maddi ve manevi çıkarların bir bütün haline gelmesi ile sürdürülebilir bir seviyeye gelip artı göstermektedir. Bu nedenle, Erkmen ve encan (1994), herhangi bir örgüt içerisinde çalış an i çilerin yüksek i doyumuna eri ebilmesi için uygun bir ödül sisteminin olması ve bu sistemin geli tirilmesi gerekti ini ifade etmi lerdir. Tutum ve davranı larının düzgün oldu u, yeni bilgiler elde edebilen, sevgi gören ve ilgilenilen i çiler, sosyal içerikli tüm gereksinimleri büyük oranda sa lamakta ve bu durumda ki ilerin kendine de er verildi i hissiyatını elde etmelerine ve organizasyonel çıkarların kendi çıkarlarıyla bir tutuldu u bilincine sahip olmalarını sa lamaktadır. Böylece, güven ve saygı görme ihtiyaçları da peki ece i için i doyumunu yüksek oranda elde edilecektir (Kaynak, 1990). Ayrıca, i yerlerindeki fiziksel artlar da (sıcak veya so uk olması, me rubatlara kolay ula abilme gibi de i kenler) i doyumuna do rudan etki etmektedir. Bunun yanı sıra; Erdo an (1996), i ko ullarının tehlikesiz ve rahat fiziksel ortamlar içinde olması durumunda da i doyumunun artaca nı ifade etmi tir. Bunun nedeni ise i ko ullarının hem ki isel rahatlık hem de i i iyi yapma açısından önemli bir faktör olarak kabul görmesinden kaynaklanır.

2.5. Doyumu Sa lanmasının Ortamına Sa ladı ı Faydalar

2.5.1. Yüksek Moral Sa lanması

Schoderbek ve Cosier (1991), iyi motive olan bireylerin i doyumunun daha yüksek seviyede seyretti ini ve örgütlerine de böylelikle daha yararlı oldu unu ifade

etmi lerdir. enatalar (1978), i çilerin moralinin yüksek olmasının i çiler ve çalı ma düzeni üzerindeki etkilerini a a ıdaki olumlu yönleri ile aktarmı tır:

- Moral açısından iyi olan bireylerin, i lerini yüksek enerji ve istekle gerçekle tirir.

- Bireyler, i lerine kar ı daha çok co ku ile yakla ırlar.

- Bireyler, örgütlerinin zora dü tü ü zamanlarda ola anüstü performans ve çaba içerisine girerler.

- Bireylerin i lerine kar ı olan arzu ve istekleri artı gösterir.

- Ki iler, artlar ve ko ullar do rultusunda, yapılması istenenleri gönüllülük çerçevesinde uyum sa layıp disiplinli bir hal ortamı olu tururlar.

- Bireyler örgütsel amaç ve hedefleri gerçekle tirmek adına birlik ve bütünlük içerisinde davranı sergilerler.

- çiler, örgütlerine ve yöneticilerine kar ı örgütsel ba lılık duygusu içerisinde hareket ederler.

- Moral ve motivasyonun yükselmesi, i gücü devri ve devamsızlık üzerinde de anlamlı ve pozitif etkiler yaratarak yüksek moral i gücü devir hızı ve devamsızlı ı azaltır. Böylelikle maliyetlerin dü mesi de muhtemel ve kuvvetli duruma gelir.

2.5.2. Çalı anların i lerine Ba lanması

Ki ilerın i lerini tamamıyla ve eksiksiz bir ekilde benimseyebilmeleri ve beklenen verimin elde edilebilmesi, arzu ve istekle i lerini yerine getirebilmesi için çe itli art ve ko ulların olu ması gerekmektedir. Bu art ve ko ullar, genellikle sosyal, ekonomik ve psikolojik unsurlardan olu maktadır ve yöneticilerin bu art ve ko ulları yerine getirmesi durumunda i doyumunun artı gösterebilece i belirtilmektedir. Böylelikle, i çilerin örgütlerine kar ı ba lılı ı ve bireysel motivasyonun sa lanması da mümkün olabilmektedir.

2.5.3. yerinde Bütünle me Sa lanması

Örgütlerde verimliliğin sa lanabilmesi adına çalışan ki ilerin uyum içinde olması anlamlı ve pozitif yönde bir katkı yaratmaktadır. Bunun nedeni, ki ilerin örgütün ortak amaç ve hedeflerini benimsemesi ve bu doğrultuda hareket edebilmesini sa lamaktadır. Ortak amaç ve hedefler ne kadar çok benimsenirse, bireysel ve örgütsel açıdan gelişim bir o kadar artacaktır. Böylelikle, iş performansı, zamanı iyi değerlendirme, işçiler arası dengenin korunması öngörülmektedir. Erdoğan (1983), belirtilen unsurların sa lanması halinde verimlilik ve etkinliğin artacağını ve hem yönetim hem de gruplar arasındaki iletişim ve bütünleşmenin artacağını, sürekliliğin ise sağlıklı bir ekip almasını sağlayacağını ifade etmiştir.

2.6. Doyumu Sa lanmadığında Ortaya Çıkacak Olumsuzluklar

2.6.1. Bireysel Açıdan

Bireyler, örgüt içerisindeki kararların alınmasında söz hakkına sahip ve haklarının amaç ve hedeflerini benimseyip kendi hedef ve amacı olarak gördükleri takdirde, bireysel ve toplumsal anlamda yararlı bir işçi konumuna sahip olabilmektedir. Bu nedenle, örgütler tarafından kendi içerisinde işçilerine karşı yaratıcı ve yapıcı bir ortam oluşturulmalıdır. Dicle (1989), yöneticilerin, işçilerin bedensel ve zihinsel güçlerinin yansıtılmasını sağlayabilmesi takdirde işçilerin, işe ve iş yerine karşı yabancılaşma duygusundan arınmalarını, yaptıkları işin anlam yüklemelerini ve iş yerinin amaç ve hedefleri ile bütünleşme ve benimsenmelerinin mümkün olacağını ifade etmiştir. Eğer işçilerin, iş yerinde herhangi bir anlamsız iş yaptığını hissetmesi, yönetimle olan ilişkilerin zayıf olması ve talimatların eksik ya da farklı anlatılması gibi durumlar söz konusu ise kendilerini işten ve iş yerinden uzak tutmaya ve tükenmişlik duygularının artması öngörülmektedir. Bu gibi durumların devam etmesi durumunda ise, beklentilerden uzaklaşma ile birlikte çalışanlar, motivasyonlarını yitirme, yönetime ve iş arkadaşlarına karşı iletişimlerini yitimlerine ve daha da ötesi saldırgan davranışların meydana gelmesine sebep olabilmektedir.

2.6.2. İletme Açısından

dı ındaki hayatta meydana gelebilen olumsuz unsurlar nasıl ki farklı duygulara neden olabiliyorsa (açlık duygusu - mide sancısı / halsizlik), i dünyasında da moral bozuklu u da i doyumunda dü ük seyir, i i yava latma, ileti im bozuklu u ve en uç boyut olan saldırganlık gibi ekillerle gün yüzüne gelebilir. Oshagbemi (2000) ve Greenberg ve Baron (2000), personel devir hızının yüksek olmasının büyük olasılıkla dü ük i doyumuna neden oldu una ve bunun da hali hazırdaki mevcut i gücünün kaybına neden oldu unu ifade etmi lerdir. Eren (1989), i yerine verilebilecek zararları i çinin dü ük moral nedeni ile i i yava latma, durdurma, devamsızlık, devir hızında yükselme, verim kaybı, ili kilerin kötüle mesi, gerginlik ve geçimsizlik, i art ve ko ullarına uyumsuzluk olarak belirtmi tir. Bunun yanı sıra, i inden memnun olmayan i çiler, yaptı ı i ten çok i dı ındaki olaylar ile ilgilenmeye ve bundan dolayı olu acak ilgi yetersizli i ise dikkat kaybı ve i teki hataların artmasına neden oldu u görülmektedir. Bunun nedeninin, i çilerin psikolojik ve fiziksel durumlarında yıpranma oldu u varsayılmaktadır.

2.7. Doyumunun Boyutları

Konu hakkında yapılan ara tırmalar neticesinde i doyumunun boyutları iki ana unsur altında incelenmi tir. Birincisi, ki ilerın karakteristiki özellikleri ile önceki ya antılar olarak belirlenmi , ikincisi ise i ortamı ve i le ba lantılı faktörlerdir. Sun (2002), i ortamındaki faktörleri davranı biçimi, görevlerin özellikleri, ki ilerle ili kiler ve ödülleri olarak özetlemi tir. Spector (1997), i doyumunun belirtilen unsurların birbirleriyle etkile imi sonucu meydana geldi ini ifade etmi tir. doyumunda, i e ait özelliklere (i , ücret, örgüt, ortam, terfi gibi) ili kin ki ilerın de erleri ile beklentilerin kar ılanmasının, i çı tarafından hangi seviyede hissedildi i önemlidir (Balcı, 1985). Belirtilen iki unsurun birbirleri arasındaki olumlu ve anlamlı ili kileri, i doyumunu da aynı derece olumlu ve anlamlı etkilemektedir. Aksi takdirde, i çilerin duygusal tepkileri devreye girerek i doyumunsuzlu una neden olaca ı öngörülmektedir. Ta dan ve Tiryaki (2008), i doyumunu iki ayrı grupta incelendi ini ve bunlarının ki isel farklılıklardan olu an ya , cinsiyet, kıdem, zeka, e itim seviyesi, sosyo-ekonomik durum, karakteristik ve meslek seviyesi ile i , ücret, terfi, yönetim ekli ve i ortamındaki ili kiler ve örgütsel di er etkenler oldu unu ifade etmi lerdir.

2.7.1. Ki isel Faktörler

1980'li senelerin ortalarına do ru yo unluk göstermeye ba layan i doyumunda etkili ki isel faktörler hakkında yapılan ara tırmalara göre ki ili in (karakteristiki özellikler) i doyumunu olu turan etkenler oldu u ortaya konmu tur. Boylamsal çalı malar neticesinde ise ki iler in i doyumunu seviyelerinin zaman içindeki farklılıkları tespit edilip sonuçları dikkate de er ekilde stabil bir durum seyretti i kanıtlanmı tır. Ta dan ve Tiryaki (2008), bu durumun i doyumunu seviyesi baz alındı ında sadece i ile alakalı olmadı ını ve ki iler in karakteristiki özellikleri ile de ili kili olarak önemli oldu unu aktarmı lar dır.

2.7.1.1. Ya

Hickson ve Oshagbemi (1999), yapılan ara tırmalar neticesinde ya ın i doyumunu üzerinde anlamlı ve olumlu bir ili ki oldu unu ifade etmi lerdir. doyumunun ya ın artması ile artı gösterdi i ve bunun nedeninin ise zaman içerisinde kazanılan deneyimlerle uyumun büyük oranda geli mesi olarak gösterilmi tir. Ya ın ilerlemesi ile kazanılan ödüllerin artması ve mesleki açıdan tecrübelerin ço alması i doyumunu da pozitif yönde etkilemektedir (Organ ve Ling, 1995:339-351).

2.7.1.2. Kıdem

Yapılan ara tırmalar neticesinde i çinin mesleki açıdan tecrübesi ile i e olan tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ili ki oldu u ortaya konmu tur. Oshagbemi (2000), Aynı i ve sektörde çalı an i çilerin, çalı ma süresi fazla olması durumunda i tatmininin de yüksek seviyede seyretti ini aktarmı tır.

2.7.1.3. E itim Seviyesi

E itim seviyesi ile i doyumunu arasındaki ili ki incelendi inde, i doyumunun yüksek e itim seviyesi olan ki iler üzerinde azaldı ı tespit edilmi tir. Athey ve Houtaluoma (1994), bu durumu yüksek e itim seviyesine sahip bireylerin a ırı doyum beklentisi içerisinde olmasından dolayı duygusal anlamda duygusal hayal kırıklı ı ve motive eksikli i hissine girmesinden ötürü i doyumunun azalmasına sebep oldu unu ifade etmi lerdir.

2.7.2. Çevresel / Örgütsel Etkenler

2.7.2.1. Yönetim ekli

Yönetim ekli ve liderlik tarzı, i çilerin motivasyonunu olumlu ve anlamlı yönden etkiledi i gibi i tatmini üzerinde de iki farklı boyutta etkinlik göstermektedir. Bu farklı boyutlar i çi merkezli ve i çilerin katılımı olarak belirlenmektedir. ki faktör de i boyutu açısından oldukça öneme sahiptir.

2.7.2.2. Çalı ma Olanakları

Çetinkaya (2000), fizyolojik gereksinim (i in gerçekleştirilmesi için gerekli araç-gereç, aksesuarlar, aletler, alanlar ve ula ım) olanaklarına sahip ki ilerin i doyumunu olumlu ve anlamlı yönde etkiledi ini ifade etmiştir.

2.7.2.3. Geli me ve Terfi Olanakları

Yerlisu ve Çelenk (2008), geli me ve terfi olanaklarının ücretten daha önemli oldu unu ve i doyumunu açısından çok daha etkili oldu unu aktarmışlardır. Ayrıca, i yerindeki yükselme olanaklarının ve verilen ödüllerin adil ve bir temele dayanmasının i çiler üzerinde çok önemli bir faktör oldu unu aktarmışlardır.

2.7.2.4. Arkada ları

Cryer (1996), ki ilerin birlikte çalışmaları arkadaşları ile olan iletişimlerinin i doyumunu anlamlı bir şekilde etkiledi ini ve birbirleri ile uyum içinde çalışıp anlayışlı olmaları halinde i doyumunun daha da arttığını tespit etmiştir.

2.7.2.5. Fiziksel Ortam

in fiziki art ve ko ulları, i doyumunu açısından oldukça önemli olarak kabul görmektedir. in tehlikeli bir durum teşkil etmesi, fiziki artların (so uk-sıcak ve me rubatlara kolay erişim gibi) de i kenlerin i doyumunu açısından etkileri mevcuttur. Erdoğan (1996), çalışma art ve ko ullarının hem bireysel hem de i in tam anlamıyla yerine getirilmesi için önemli oldu unu, tehlike arz etmedi i ve rahat fiziki ortamın yaratılması durumunda i doyumunun da artacağını ifade etmiştir.

2.7.2.6. Ücret

Bakan ve Büyükme e (2004), i tatminini etkileyen en önemli unsurlardan olan ücretin, ihtiyaçları kar ılama noktasında yeterli görüldü ü takdirde i çiler üzerinde tatmin seviyesini olumlu ve anlamlı yönde etkiledi ini aktarmı lardır.

2.8. Doyumu ile ilgili Ba lıca Teoriler

doyumu ile ilgili teoriler, iki grupta sınıflandırılmaktadır. Bunların birincisi, i doyumunun elde edilebilmesi için neyin gerekli oldu unu açıklayan içerik teorileri, ikincisi ise i doyumunun nasıl elde edildi ini açıklayan süreç teorileridir. A a ıdaki bölümde, çe itli bakı açılılarıyla ilgili teoriler açıklanmı tır.

2.8.1. çerik Teorileri

çerik teorileri; bireylerin gerçekle tirdi i hal ve tavırlara "neden" ve "nasıl" sorularını cevaplamak için üretilmi lerdir. Ba ka bir deyi le, içerik teorileri bireyleri davranı a yönelten güdüler ve ki ilerin tatmin olmaya çalı tı ı gereksinim ve ihtiyaçlar üzerine yo unla maktadır. Bu çalı mada içerik teorileri, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerar isi teorisi, Herzberg'in çift faktör teorisi, McGregor'un X ve Y teorisi, Alderfer'in ERG teorisi ve Glasser'in kontrol teorisi olarak birbirinden farklı be farklı teori ekinde aktarılmı tır.

2.8.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerar isi Teorisi

Ki ilerin gereksinimlerini ilk kez bir bilimsel ara tırmaya ta ıyan bilim insanı Maslow, bu gereksinimleri be temel ba lıkta en a a ıdan en yukarıya bir hiyerar i içinde ifadelendirmi tir. Yalçın (2014), Maslow'un bu teorinin gerçekle mesi için en a a ıdaki gereksinimden ba layarak en yukarıdaki gereksinimlere ula mayı hedeflendi ini belirtmi tir.

Ki ileri bir davranı a sevk eden en önemli unsurlar konusunda en yaygın görü Maslow'a aittir. Bunu da a amalarla kaydedilece i görü ü ile iki temel hipotez belirlenmi tir. Bu temel hipotezlerden birincisi, ki ilerin davranı ları altında yatan ihtiyaçların oldu u görü ü esas alınarak bir davranı ı kavrayabilmek için o davranı ın altında yatan ihtiyacın belirlenmesi gerekti idir. kincisi ise mevcut

ihtiyaçların öncesi ve önem sırası ile ilgili olup bazı belirli gereksinimlerin doyumuna di erlerinden daha çok de er vermek oldu udur (Koçel, 1982).

encan (2011), Maslow'un yaptı ı ara tırmalar sonucunda ki ilerin hayatlarında bazı belirli ihtiyaçlara sahip oldu unu kanıtlayarak bu ihtiyaçların biyolojik, sosyal ve psikolojik varlıklar temelinde tatmin edilmesinin zorunlu oldu unu aktarmı tır.

Çetinkanat (2000), Maslow'a göre belirtilen ihtiyaçları a a ıdaki gibi sınıflandırmı tır:

a. Fizyolojik ihtiyaçlar: Güdülenmenin ba lamasını sa layan ihtiyaçlar olarak kabul görülen unsurları kapsamaktadır. Temel olarak bu ihtiyaçlar, günlük ya amımızı sürdürmek için ihtiyaç duydu umuz ve zorunlu konumda olan yeme, içme, barınma ve günlük aktiviteler olarak belirtilmi tir. Belirtilen fizyolojik ihtiyaçlar, ki ilerin biyolojik hayatta ya ayabilmesi açısından elzem olarak kabul görmektedir. Örne in, açlık içerisinde olan bir ki inin sevgi, özgürlük, mutluluk gibi alanlara yönelmesi ve elde etmesi beklenmemektedir. Bu sonuca göre Ero lu (1996), fizyolojik ihtiyaçların giderilmemesi halinde bireylerin adalet, hürriyet gibi kavramların benimsenmesinin mümkün olmadığını ve toplumlar bazında da bu kavramların kabul görmeyece i ifade edilmi tir.

b. Güvenlik ihtiyacı: Fizyolojik ihtiyaçlar giderildikten sonra bireyler, güvenlik ihtiyacı kategorisine ilerlemektedir. Bireylerde olu ması mümkün güvenlik odaklı çekinceler ve sa lık sorunları gibi durumların çözüme kavu ması için yasa ve kanun ihtiyaçları içerisine girilmektedir. Belirtilen çekinceleri giderilmesi halinde bu ihtiyaçların doyumunun gerçekleşe i öngörülmektedir. Ayrıca, Eren (1989), ki ilerin fizyolojik ihtiyaçlarını giderdikten sonraki süreçte, imdi ve gelecekteki güvenli i dü ünmeye geçti i ve ya amını idame ettirebilece i, kendisini güvende hissedece i bir ortam içerisinde bulunma ihtiyacı içerisinde oldu unu belirtmi tir.

c. Ait Olma ve Sevgi ihtiyacı: Fizyolojik ihtiyaçların giderilmesinin ardından elde edilen güvenlik ihtiyaçlarıyla birlikte ki ilerde sosyal yönünü geli tirme ve doyurmaya yönelik bir ihtiyaç do maktadır. Bu ihtiyaç genellikle, ki ilerin hayatını payla tı ı e , dost, akraba ve meslekte gibi zamanın büyük bir kısmını birlikte geçirdi i ki iler tarafından kabul görme, sevme, sevilme ve önemsenme gibi

duygular olarak ortaya konmu tur. Bu ihtiyaçların elde edilememesi takdirde mutsuzluk hissinin oluşması kuvvetle muhtemel görünmektedir. Böylece, Eren (1989), Maslow'un bu gereksinim ile ilgili toplumsal olarak bir canlı olarak ele aldığı ifade etmiştir.

d. Değer, Barınma ve Saygınlık ihtiyacı: Önceki belirtilen ihtiyaçların karşılanması ve doyurulması ile ilgili olarak, içerisinde yer aldığı sosyal ve çevreleri tarafından takdir edilme, saygınlık görme, beğenilme, güven duyulma, barınmaz hareket inancı, yüksek statü gibi ihtiyaçlar söz konusu olmaktadır. Bu ihtiyaçların karşılanamaması durumunda bireyler güven eksikliği, cesaretsizlik, çaresizlik, barınmazlık gibi duyguları yaşamaya öngörülmektedir. Belirtilen olumsuzlukların gerçekleşmesi halinde, bireylerin kişisel gelişim ve barınmayı elde etmesi mümkün olmamaktadır. İhtiyaçların oluşumu ise iki temel alanda incelenmiştir. Bunlardan birincisi, kişilerin diğer bireyler tarafından takdir ve barınma görmesi, ikincisi ise bireyin kendi kendisini takdir ve barınma görmesidir. Ilgar ve Coşkun (2006), kişilerin olumlu benlik algısının bu vesile ile oluşumu ve özsaygılarının gelişmesi ile ilgili olarak da saygı duymayı özendirmeyi ifade etmişlerdir.

e. Kendini Gerçekleştirme ihtiyacı: Tüm gereksinimler sağlansa da insanolu, zaman zaman farklı mutsuzluklar ve olumsuzluk içine girebilmektedir. Maslow (1970), kişilerin mevcut tüm bilgi ve birikimlerini tam anlamıyla değerlendiremediğinden bu olumsuz ve mutsuz durumları yaşamını ve bu durumda farkındalıklarını kullanarak kendilerini geliştirme yönelimine girerek potansiyellerini en yüksek seviyeye taşıyabileceklerini ifade etmiştir.

2.8.1.2. Herzberg'in Çift Faktörler Teorisi

Maslow'un hiyerarşik teorisinden sonra kişilerin verimlilik içerisinde çalışmasını sağlayacak işyeri ortamı ve koşullarını belirlemek ve işyerinin ortamlarında hangi ortamda mutlu ya da mutsuz olduğunu tespit edebilmek için pek çok araştırmacı gerçekleştiren Frederick Herzberg, bu araştırmalar sonucunda bu teoriyi geliştirmiştir.

Herzberg, i ortamında doyuma ve doyumsuzlu a neden olan faktörleri iki temel alanda incelemi tir. Bunlardan birincisi, i doyumunu elde etmek için olu an faktörlerdir. Bu faktörler; ba arma iste i, bilinme iste i, i ortamının özelli i, sorumlu olabilme iste i, terfi ve statü iste i olarak belirtilmi tir. E riboyun (2015), Herzberg'in i doyumunu sa layan faktörleri aynı zamanda motivasyon faktörleri olarak adlandırdı ını ve bu faktörlerdeki anlamlı ve pozitif etkilerin i çileri motive etti ini ifade etmi tir. kincisi ise i çilerin i yerlerlerinde kalma nedenlerinin incelendi i içsel faktörlerdir. Bu faktörler; i yeri yönetim biçimi, denetleme düzeyi, ücret, çalı ma art ve ko ulları ileti im ve i güvenli i olarak belirtilmi tir.

2.8.1.3. McGregor'un X ve Y Teorisi

McGroger (1960), yönetim ve i çilerin doyumunu üzerine en çok okunan ve yorum yapılan X ve Y teorisini geli tirmi tir.

X teorisi, temel olarak ki ilerin gerçekte i lemek ya da geli mek istemedi ini ve bu karaktere sahip ki ilerin zorlanmaları görü ünü aktarmaktadır. Bu teorinin varsayımları arasında i , ço u ki inin mecbur olarak gördü ü ve zevksiz bir tanımıdır. Bu gibi ki iler, liderlikten uzak, hırslı olmayan, sorumluluk almaktan kaçıp isteksiz ve yönlendirilmeyi tercih eden bireyler oldu u öngörülmektedir. Bailey (2002), pek çok ki inin yaratıcılık ve çözüm kapasitelerinin dü ük oldu unu ve bu nedenle yakından kontrol edilmesi gerekti ini; böylece, örgütsel amaç ve hedefleri dü ünerek bu ki ilere baskı yapılması gerekti ini ifade etmi tir.

Y teorisi; temel olarak ki ilerin i leme, ba arma, yetenekli olma ve geli im sa lama açısından güçlü bir psikolojik ihtiyaca sahip olmaları gerekti ini aktarmaktadır. McGregor (1960), bunun daha eksiksiz, motivasyonel ve psikolojik bir modeli yansıttı ına inanmaktadır. Bahsedilen bu yüksek potansiyelinin meydana gelebilmesi için yönetimin u ra ması gerekti i belirtilmi tir. Bu teorinin varsayımları arasında artların uyumuyla i in kolayla ması, oto-kontrolün örgütsel amaç ve hedeflere ula mak için uygulanmaması, örgütsel problemlerin çözümü için yaratıcılık kapasitesinin yaygınla ması, motivasyon ile sosyal, saygı ve geli im seviyesinin yükselmesi yer almaktadır. Bailey (2002), ki ilerin gerekli motivasyonu sa laması halinde kendi kendilerini yönetecek boyuta gelebileceklerini ve hem ki isel hem de örgütsel geli imi yaratıcılıkları ile sa layabileceklerini ifade etmi tir.

2.8.1.4. Alderfer'in ERG Teorisi

Clayton Alderfer, Maslow ve Herzberg'in ara tırmalarından sonra onların teorilerini geli tirerek kendisinin olu turdu u Çevre - li kilik - Geli im (Environment - Relatedness - Growth) teorisini ortaya koymu tur. Alderfer, temel anlamda Maslow'un be ayrı düzeydeki hiyerar isini üç kısıma indirgemis tir. Gökçe (2001), Alderfer'in amacının ki ilerin takip ettikleri üç temel ihtiyaca sahip olmalarını sa lamak olarak ifade etmi tir.

Var olma ihtiyaçları, Maslow'un iki alt düzeydeki ihtiyaçların birle imi sonucu meydana gelmi tir. Fizyolojik ihtiyaçlar, maddi ve maddi olmayan ödüllendirme ile cezalandırma ve i art ve ko ullarını belirtmektedir.

li ki ihtiyaçları, Maslow'un sosyal ve kabul görme ihtiyaçlarının birle imi sonucu meydana gelmi tir. Maslow'un güven ve sosyal grup adı altında topladı ı konuları belirten ihtiyaçlar ortaya konmu tur.

Geli im ihtiyaçları, Maslow'un kendini gerçekte tirme ihtiyacını kapsamaktadır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerar isinde en üst düzeyde yer alan "kendini gerçekte tirme" kategorisinde ortaya konan ihtiyaçlar, bu ihtiyaç altında aktarılmaktadır.

Alderfer (1975), Maslow'un hiyerar i teorisinde belirleren ihtiyaçların ayrı ayrı giderilebilece i dü üncesinin tam tersine, üç tipteki ihtiyaçların tümünün bir seferde elde edilebilece i sonucuna varmı tır. Bunun yanı sıra, üç tipteki ihtiyaçların da i aracılı ı ile tatmin edilebilece i öne sürülmektedir. Ayrıca, bu teoride Maslow'un teorisine ters olarak üst düzeydeki ihtiyaçların tatmini için alt seviyedeki ihtiyaçların kar ılanması, ko ul olarak sayılmamaktadır (Gökçe 2001).

2.8.1.5. Glasser'in Kontrol Teorisi

Bailey (2002), William Glasser tarafından olu turulan bu teoride, i çilere zorla ve istemedi i herhangi bir i in yaptırılmasının mümkün olmadı ını belirtmi tir. Bu teoriye göre yönetici ve lider konumundaki bireyler, i çilerinden ba arılı sonuçlar alabilmesi için i in nasıl yapıldı na dair iyi bir yol göstermeleri ve motive etmeleri

gerekmektedir. Bunun yanında, verimli ve etkili yolu gösterdikten sonra i çilere yeni süreçleri uygulamaları için cesaret salılamalı ve yeni tekniklere uyum sa ladıklarından emin olmaları gerekmektedir.

Glasser (1974), i çilerin bu teoriye göre be temel ihtiyacı oldu unu belirtmi tir. Bu temel ihtiyaçlar sırası ile; Hayatta kalma, Sevgi ve ait olma, Güç ya da saygı görme, Özgürlük ve E lence olarak ifade etmi tir. Eren (1998), yönetici davranı ve tutumlarının, i çilerin adil ve do ru de erlendirilmesinin, ifade özgürlü ünün ve fikir üretiminin, ba arılı ve mutlu bir i ortamını beraberinde getirebilece ini ve daha kaliteli i ve daha fazla doyumun elde edilebilece ini belirtmi tir.

2.8.2. Süreç Teorileri

Motivasyon teorilerinin a ırlıklı oldu u süreç teorileri, bireylerin hangi amaçlarla ve nasıl motive edildi i varsayımlarından olu maktadır. Di er bir ifade ile belirli bir davranı ı gösteren bireyin, bu davranı ı tekrar etmesi ya da etmemesinin nasıl sa lanabilece ini yanıtlamak ve açıklamak için süreç teorileri kullanılmaktadır. Bu teorilere göre ihtiyaçlar, bireyi davranı a yönelmesini sa layan faktörlerden bir tanesidir. Bu faktörlere ek olarak, pek çok farklı faktörler de davranı ve motivasyon üzerinde etkili olmaktadır.

Süreç teorileri, davranı ın meydana gelmesinden bitmesine kadar tüm faaliyetlerin farklılıklarını ortaya koymaktadır. Bu teoriler, davranı lar üzerindeki etkileri ve i le iyi hakkında yeterli bir bilgi birikimi yaratmasa da bireyleri motive eden faktörlerin neler oldu unu çalı malarla açıklamaktadır. Eren (1998), süreç teorilerinin ayrıca bireysel de i kenliklerin motivasyon üzerindeki önemini ve etkilerini de ortaya koydu unu ve farklı karakteristik özellikler, görü ler ve de erler olmasına ra men bütünüyle davranı ları harekete geçiren motivasyon sürecini yansıtt ını tespit etmi tir. Bu çalı mada süreç teorileri, Vroom'un beklenti teorisi, Lawler ve Porter'in beklenti teorisi, Adams'ın e itlik teorisi ve Locke'un amaç teorisi olarak dört teori ekinde aktarılmı tır.

2.8.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi

Vroom'un Beklenti Teorisine göre i çiler, belirli seviyede bir çaba ve performans gösterip bu çaba ve performans ile birinci ve ikinci derecede neticeler elde edebilmektedirler. Birinci derecede neticeler, i i gerçekle tirmekle do rudan ili kili olmakla birlikte verimlilik, devamsızlık, i gücü devri ve verimlili in niteli i ile ili kilidir. kinci derece neticeler, birinci derecedeki neticelerin sonucu olarak meydana gelen ödül ve cezalar olarak tanımlanmaktadır. Bunun yanı sıra, bu teoriye göre yüksek seviyede beklenti içerisinde olan i çilerin amaçlarına ula abilmesi için daha fazla çaba göstermeleri gerekmektedir. Küçük (2014), ki ilerin istemedikleri konular hakkında çaba sarf etmedi ini ve belli bir çaba gösterilmesi için ki ilerin tercih kullandı mı, bu tercihin ise ödüllerin niteli ine ve kazanma gayesine ba lı oldu unu belirtmi tir.

2.8.2.2. Lawler ve Porter'ın Beklenti Teorisi

Lawler ve Porter, 1960'lı senelerin sonlarına do ru, beklenti teorilerinde doyum ve verimlilik kavramlarına yo unla arak i doyumuna farklı bir modelle bakmı lar ve di er beklenti teorilerine büyük katkılar sa lamı lardır. Bu modele göre yüksek verimlilik, içsel ve dı sal ödüllerle doyumunu elde etmeye katkıda bulunur. Aksayan (1990), olu an içsel ödüller, üst seviye gereksinimleri (ki inin tatmin olması halinde kendine verdi i ödüller gibi), dı sal ödüller ise alt düzey gereksinimleri (ücret, terfi, güvenlik gibi) gidermek için kullanıldı mı ifade etmi tir.

A an (2002), beklenti teorisine göre bireylerin zekalarını kullanarak amaçlarına ula abilmek için var olan imkanları en makul seviyede kullandıklarını aktarmı tır. Bu teoriye göre güdülenmenin iki ana bile ni vardır. Bu bile enler, bireyin hareketlerini belirleyerek amaç ve hedeflerine ula ma beklentisi içerisinde amaçladı ı gayeye ula ma ve önemini temsil etmektedir. Akdo an (2002), güdülenmenin bu iki bile nin çarpımına e it oldu unu belirtmi tir. Ki isel faktörlerin etkin ve önemli kılındı ı bu teoride, temel olarak üç kavram belirlemi tir (Tosuno lu, 1998). Bunlar sırası ile a a ıda ifade edilmi tir:

a. Ödülün Çekicili i: Ödülün çekicili i kavramı, bireysel de i kenlik simgesidir.

b. Bekleyi : Bireyin çaba ve performansının, ödüllendirilme olasılığına yönelik algılarıdır.

c. Araçsallık: Birey, benzer seviyedeki ba arısıyla benzer ödülü alır.

2.8.2.3. Adams'ın E itlik Teorisi

Adams'ın E itlik Teorisi, i doyumunu bireyin i ortamındaki ba arıları ile di er i arkada larının ba arıları ile yaptı ı kıyaslamalar yapılırken algıladı ı e itsizliklere göre ifade etmektedir. Bu hususta, i doyumunu bireyin ki isel çaba ve performansı, di er i çilerin çaba ve performansına oranla elde edilen neticelere göre belirlenmektedir. Buna göre e er i te ortak çalı an bireylerin çaba ve ödül oranı eitse herhangi bir problem unsuru yok demektir ancak tam tersi bir durum söz konusu ise bireyler e itsizli i gidermek için farklı davranı lara e ilim gösterebilmektedirler (Sı rı ve Basım, 2006). Örgüt içinde hissedilen e itsizlik, pek çok olumsuz davranı a sebep olmakla birlikte örgüte de büyük zarar verebilmektedir. E it hissetme iste i ve e ilimi, örgütte ki inin güdülenmesine olanak tanır. Adams'ın e itlik teorisi, idarecilerin i çilerine kar ı e it davranması neticesinde gerek bireysel gerekse örgütsel açıdan güdülenmeyi oldukça basitle tirdi i öngörülmektedir.

2.8.2.4. Locke'un Amaç Teorisi

Locke'un Amaç Teorisi, ki ilerinin i te bireysel anlamdaki amaç ve hedeflerini belirlemeleri ve bu amaç ve hedeflere ula mak için gösterdikleri çaba ve performansı içermektedir. Bireyler i yerinde amaç ve hedeflerine ula tı nda, kendilerini ba arılı ve mutlu hisseder ve bu teoride amaç ve hedefleri belirleyen nitelikler mevcuttur. Bu nitelikler, amaç ve hedefin olumu, yo unlu u ve güçlü ünü temsil etmektedir. Hedefin olumundan sonraki belirginlik sayısal anlamda ölçülebilirli ini, günlük hedefi elde etmedeki yeterlilik oranını, yo unluk ise hedefi ve ona nasıl ula ılaca ını anlatmaktadır (Can, Akgün ve Kavuncuba ı, 2001). Samadov (2006), bu teoride bireylerin kendi hedefledi i amaçların ula ılabilir olmasını teorideki en önemli ve etkili ayrıntı oldu unu ifade etmi tir.

2.9. Doyumunun Sonuçları

Ta dan ve Tiryaki (2008), bireylerin i ya antısında gönüllü olarak mevcut bilgi ve tecrübelerini kullandı ı, sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarını kar ıladı ı ve

doyum elde edebildiği bir meslek ve ortamında çok daha verimli olacağını aktarmışlardır. Ayrıca, elde edilecek doyumun bireylerin normal hayatı üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. Yönetici konumunda olan bireyler, kişinin doyum seviyesi üzerindeki etkilerini üç faktörde ele almaktadır. Bunlardan birincisi, doyumuna ulaşamayan kişilerin işten ayrılması ya da diğer olanaklarını kovalaması noktasına gelmeleridir. İkinci faktör, doyumunu yüksek olan kişilerin, mental ve fiziksel anlamda daha sağlıklı ve dinç olmalarıdır. Üçüncüsü ise yine doyumunu yüksek seviyede seyreden kişilerin, elde ettiği tatminini dışına dökerek mutlu bir yaşam sürdürmeleridir (Özkalp ve Kırel, 2001). Doyumu ile kişilerin güdülenmesi arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki söz konusudur. İmrek, Akgemci ve Çelik (2001), genel anlamda kişilerin gerçekleştiretilmesini beklediği arzular ve istekler ile ortamında elde ettikleri tecrübeleri doğru orantıda olduğunu ifade etmişlerdir. Yönetici konumundaki kişiler, kişilerin doyum seviyesinin yüksek olması dolayısıyla pozitif etkiler elde edebileceklerini düşünerek, bu tarz kişileri tercih etmektedirler. Doyumu seviyesi, kişilerin ihtiyacının niteliğine ve işten elde edecekleri beklentilerine göre farklılık göstermektedir. Bu durum, aynı zamanda doyumunun hayat felsefesi olarak dışındaki yaşamlarında da bu doyumunu elde etmelerine oldukça önemli bir etken olarak kabul görmektedir.

Locke (1976), bahsedilen etkileri dört temel unsurda özetlemiştir. Bu unsurlar sırasıyla dışındaki hayattan edinilen doyum etkisi, zihinsel ve fiziksel sağlığa etki, çaba ve performansa yönelik etki ve verimliliğe olan etki olarak sınıflandırılmaktadır.

Söz konusu doyumunun elde edilememesi ve aksi durumunda doyumunsuzluğu meydana gelmektedir. Kişinin beklentileri, arzular ve istekleri konusunda doyum sağlanamadığı durumlarda bireyler mental ve fiziksel olarak çöküntü içerisine girebilmektedir. Eren (1998), bu nedenlerden ötürü meydana gelebilecek olumsuz tutumları üç temel unsurda aktarmıştır. Bunlar sırasıyla:

1. İşin gerçekleştirilmesinde uygulanan araç ve gereçlerin yetersiz olması durumunda oluşabilecek doyumunsuzlukları, mental, fiziksel, moral ve yetenekleri kısıtlamaktadır.

2. Ücret konusunda hissedilebilecek adaletsiz ve beklentilerin kar ılanmaması durumunda olu abilecek i doyumsuzlukları, pek çok olumsuzlu a neden olabilmekte ve bireylerin bu durumdan arınmaları için adil ve e it i e e it ücret politikası uygulanması, e itim seviyeleri, vasfı ve kabiliyetlerinin do ru bir biçimde de erlendirip beklentilerin kar ılanması noktalarında çözüme kavu abilmektedir.

3. te gösterdikleri çaba ve performanstan ötürü yeteri kadar takdir edilmeme ve sosyal saygınlık elde edemeyen i çiler tarafından olu an i doyumsuzlukları, di er maddelerde de ifade edilen zihinsel ve fiziksel unsurlardan farklı olarak i çilerin psikolojik yönde yaratabilece i olumsuz durumları meydana getirebilmektedir. Geli me ve terfi sisteminin düzenlenmesi ile bu doyumsuzlu un giderilebilece i öngörülmektedir.

çilerin gereksinimlerinin i hayatında doyuma eri ememesi, i çinin farklı davranı lar geli tirmesine neden olabilmektedir (Balcı, 1985). Bu farklı davranı lar, psikolojik doyumsuzluklar nedeni ile olu an huzursuzluk, saldırganlık, uyumsuzluk, devamsızlık, umursamazlık, de i ikliklere direnme ve ayrılma iste i olarak tanımlanmaktadır (Ba aran,2000).

Ki ilerin örgütler içerisine girerken bazı ihtiyaç ve beklentilerin etkisi altında davrandı mı, bunların kar ılanmaması durumlarında ise hem bireysel hem de zaman içerisinde örgütün moral ve motivasyonun bozulmasına ve verimlili ini kaybetmesine neden olabilmektedir. Bu nedenlerden ötürü, yöneticilerin özellikle sosyal gereksinimlere kar ı duyarlı olması gerekti i ve gayret gösterecekleri çaba ve performans ile moral ve motivasyonun en üst seviyede tutulması gerekmektedir (Bursalı lu, 2002). Vural (2004), ki ilerin i doyumunu elde edebilmesi için i arkada ları ve örgütlerine kar ı tutumlarının da etkili ve önemli bir unsur oldu unu ifade etmi tir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Ara tırmanın Modeli

Spor merkezlerinde çalışan bireylerin iş doyumu seviyelerinin incelenmesi amacıyla yapılan bu ara tırmada tarama modeli kullanılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Ara tırmanın evrenini Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetindeki spor merkezlerinde çalışanlar oluşturmaktadır. Ara tırma evreninin tespit edilmesi amacıyla federasyonu başkanlığı ile görüşümü ve KKTC’de 84 spor merkezinin olduğu bilgisi alınmıştır. Spor merkezlerinde çalışan personel sayısı konusunda resmi bir kayıt bulunmamaktadır.

Tüm evrenden veri toplamak zaman ve maliyet açısından mümkün olmayacağından dolayı kolayda örneklem metodu uygulanarak, KKTC’nin 6 ilçesindeki spor merkezlerine gidilmiştir ve 105 çalışana yüz yüze anket uygulaması yapılmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Ara tırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu 2 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik olarak 6 ifade, ikinci bölümde ise çalışanların iş doyum düzeylerini tespit etmeye yönelik olarak 36 ifade bulunmaktadır. Anket formu toplam 42 ifadeden oluşmaktadır.

3.3.1. Demografik Özellikler

Katılımcıların demografik özelliklerin tespit edilmesine yönelik olarak hazırlanan ifadelerde; katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, öğrenim durumu, yaşadığı ilçe, iş yerindeki görevi ve halen çalıştığı yerdeki iş tecrübesinin tespit edilmesine yönelik ifadeler bulunmaktadır.

3.3.2. Doyum Düzeylerini Değerlendirme Ölçeği

İlgili literatür incelenerek, katılımcıların iş doyum düzeylerinin tespit etmeye yönelik olarak Spector (1985) tarafından geliştirilen ve Yelboğa (2009) tarafından

Türkçede geçerlilik ve güvenilirliği test edilen ölçek kullanılmıştır. Spector (1985) tarafından geliştirilen doyumu ölçeği yakın tarihli araştırmalarda sıklıkla kullanılan ve iyi yapılandırılmış bir ölçektir (Bknz: Rezaee, Khoshsima, Zare-Behtash, & Sarani, 2020; Fye, Bergen, & Baltrinic, 2020).

Doyumu ölçeği, çalışanların iş ve işin yönleri hakkındaki tutumlarını değerlendirmek için 36 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekteki ifadeler 1'den 6'ya kadar derecelendirilmiştir (1' hiç katılmıyorum, 2' katılmıyorum, 3' kısmen katılmıyorum, 4' kısmen katılıyorum, 5' katılıyorum, 6' tamamen katılıyorum). Ölçekteki yüksek puanlar yüksek iş doyumunu temsil eder ve 36 ifadenin toplamına göre iş doyumu puanları 36 ile 216 arasında değişebilir. İfadeler her iki yönde kodlanmıştır ve 19 ifade ters puanlanmıştır. Buna göre; 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34 ve 36. ifadeler ters kodludur.

Spector (1985), iş doyumu ölçeğinin Cronbach Alfa değerini 0,91 olarak ölçerken, ölçeğin Türkçede geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapan Yelboğa (2009), ölçeğinin Cronbach Alfa değerini 0,78 olarak ölçmüştür. Araştırmada iş doyumu ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0,941 olarak ölçülmüştür. Elde edilen bu değer, ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir (Hair Jr., Black, Babin, Anderson, 2010).

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma verileri, KKTC'nin 6 ilçesindeki spor merkezlerindeki çalışanlardan elde edilmiştir. Veri toplamak amacıyla 4 kişilik ekip tarafından spor merkezlerine gidilmiştir ve en yetkili personel ile görüşülmüştür. Öncelikle araştırmanın amacı ve kapsamı hakkında yetkili bilgilendirilmiştir ve araştırmanın yapılması için müsaade istenmiştir. Araştırmanın yapılmasına müsaade eden spor merkezlerinin çalışanlarına yüz yüze anket uygulanmıştır. Katılımcılarda endişeyi azaltmak ve yanlışlıkları önlemek amacıyla, katılımcılara anket verilerinin şahıslar ile paylaşılmayacağı ve ankete isim yazılmayacağı konusunda bilgilendirme yapılmıştır. Anketin doldurulması ortalama 10 dk süre almıştır. Veri toplama çalışması 7 gün sürdürülmüştür ve toplamda 105 katılımcıya anket uygulaması yapılmıştır.

Araştırma verileri SPSS 25 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerinin tespitine yönelik olarak frekans analizi, iş

doyumlarının düzeylerinin tespit edilmesine yönelik olarak ise tanımlayıcı analizler yapılmı tır.

Ara tırma kapsamına alınan katılımcıların i doyumunu ölçe inden aldıkları puanların da ılımını tespit etmeye yönelik olarak çarpıklık ve basıklık de erleri incelenmi tir (çarpıklık de eri: -0,099, basıklık de eri -0,844). Verilerin normal da ılım gösterdi inin tespit edilmesiyle birlikte ara tırmada parametrik testler uygulanmı tır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu kapsamda iki kategorik veriye sahip olan de i kenler arasındaki kar ıla tırma için ba ımsız örneklem t testi, üç ve daha fazla kategorik veriye sahip olan de i kenler için One-Way ANOVA testi yapılmı tır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Tablo 1.

Katılımcıların demografik özelliklerine ait istatistiki bilgiler (n=105)

	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	67	63,8
Kadın	38	36,2
Ya		
25 ve altı	36	34,3
26 – 29 arası	31	29,5
30 – 40 arası	28	26,7
41 ve üstü	10	9,5
Medeni Durum		
Evli	33	31,4
Bekâr	72	68,6
E itim Durumu		
Önlisans	14	13,3
Üniversite	79	75,2
Yüksek Lisans	9	8,6
Di er	3	2,9

Tablo 1.'de ara tırma kapsamına alınan katılımcıların demografik özelliklerine ait istatistiki bilgiler sunulmu tur.

Tablo 1. incelendi inde, katılımcıların 67' sinin erkek, 38' inin kadın oldu u, 36 katılımcının 25 ya ve altı, 31 katılımcının 26 – 29 ya aralı nda, 28 katılımcının 30 – 40 ya aralı nda, 10 katılımcının ise 41 ya ve üstünde oldu u tespit edilmi tir. Katılımcıların 33'ü evli ve 72'si bekârdır. E itim durumları inceledi inde; 14 katılımcı önlisans, 79 katılımcı üniversite, 9 katılımcı yüksek lisans e itimine sahip iken 3 katılımcı faklı e itim seviyesine sahip oldu u tespit edilmi tir.

Tablo 2.

Katılımcıların i yerindeki görevi, halen çalıştığı yerdeki i tecrübesi ve yaşadığı ilçeye ait istatistiki bilgiler (n=105)

	Sayı (n)	Yüzde (%)
Yerindeki Görevi		
Müdür	6	5,7
Antrenör	41	39,0
E itmen	50	47,6
Personel	8	7,6
Çalıştığı Yerdeki Tecrübesi		
1 yıl ve altı	25	23,8
2 – 3 yıl arası	36	34,3
4 – 6 yıl arası	28	26,7
7 yıl ve üstü	16	15,2
Ya yaşadığı İlçe		
Lefko a	38	36,2
Girne	26	24,8
Güzelyurt	9	8,6
Lefke	2	1,9
skele	5	4,8
Ma usa	25	23,8

Tablo 2.'de ara tırma kapsamına alınan katılımcıların i yerindeki görevi, halen çalıştığı yerdeki i tecrübesi ve yaşadığı ilçeye ait istatistiki bilgiler sunulmu tur.

Tablo 2. incelendi inde, katılımcıların 6' si müdür, 41' i antrenör, 50'si e itmen, 8'i personel olarak görev yaptı ı görülmektedir. 25 katılımcı 1 yıl ve altı, 36 katılımcı 2 – 3 yıl arası, 28 katılımcı 4 – 6 yıl arası, 16 katılımcı ise 7 yıl ve üstünde halen bulundu u i yerinde çalıştığı tespit edilmi tir. Son olarak katılımcıların 38'nin Lefko a'da, 26'sının Girne'de, 9'unun Güzelyurt'ta, 2'sinin Lefke'de, 5' inin skele'de, 25'inin ise Ma usa'da yaşadığı tespit edilmi tir.

Tablo 3.

Katılımcıların iş doyumu ölçeğinde yer alan ifadeler verdiklerin yanıtların dağılımı (n=105)

	\bar{x}	S	Hiç Katılmıyorum		Kısmen Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum			
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
1. Yaptığım iş karlılıkta adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	3,58	1,674	15	14,3	17	16,2	18	17,1	20	19,0	17	16,2	18	17,1
2. İşimde yükselme şansım çok düşüktür.	2,50	1,588	41	39,0	20	19,0	17	16,2	11	10,5	10	9,5	6	5,7
3. Yöneticim yaptığı işi te oldukça yeterlidir.	4,66	1,420	4	3,8	6	5,7	11	10,5	20	19,0	24	22,9	40	38,1
4. İşimin karlılıkta bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.	2,97	1,661	29	27,6	18	17,1	15	14,3	23	21,9	10	9,5	10	9,5
5. İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.	4,39	1,608	9	8,6	10	9,5	7	6,7	15	14,3	33	31,4	31	29,5
6. İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlatmaktadır.	2,14	1,348	43	41,0	33	31,4	13	12,4	6	5,7	7	6,7	3	2,9
7. Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	5,31	1,095	2	1,9	2	1,9	4	3,8	7	6,7	28	26,7	62	59
8. Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu düşünüyorum.	1,71	1,207	70	66,7	12	11,4	12	11,4	7	6,7	2	1,9	2	1,9

9. yerimdeki ileti imin iyi oldu unu dü ünüyorum.	5,11	1,296	2	1,9	6	5,7	6	5,7	8	7,6	25	23,8	58	55,2
10. yerimde ücret artı ları az oluyor.	3,39	1,768	19	18,1	22	21,0	16	15,2	13	12,4	17	16,2	18	17,1
11. ini iyi yapana adil bir ekilde yükselme ansı veriliyor.	4,01	1,740	13	12,4	13	12,4	11	10,5	20	19,0	19	18,1	29	27,6
12. Yöneticim bana kar ı adil de ildir.	2,60	1,757	42	40,0	20	19,0	13	12,4	10	9,5	8	7,6	12	11,4
13. yerimde verilen hak ve ödenekler di er pek çok i letme kadar iyidir.	4,04	1,550	10	9,5	7	6,7	19	18,1	25	23,8	21	20,0	23	21,9
14. Yaptı ım i ten ho nut olmadı ımı dü ünüyorum.	2,08	1,498	57	54,3	19	18,1	9	8,6	8	7,6	8	7,6	4	3,8
15. yi bir i yapmak için harcadı ım çabalar nadiren formalite i ler tarafından engellenir.	2,70	1,462	29	27,6	23	21,9	22	21,0	17	16,2	10	9,5	4	3,8
16. Birlikte çalı tı ım insanların yetersiz olmasından dolayı i imde daha çok çalı mak zorundayım.	2,45	1,506	36	34,3	29	27,6	17	16,2	9	8,6	8	7,6	6	5,7
17. yerimde yaptı ım i lerden ho lanıyorum.	4,90	1,458	3	2,9	10	9,5	5	4,8	11	10,5	23	21,9	53	50,5
18. Bu yerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.	2,32	1,369	36	34,3	36	34,3	7	6,7	17	16,2	7	6,7	2	1,9
19. Bana verdikleri ücreti dü ündü ümde takdir görmedi i hissediyorum.	2,93	1,613	28	26,7	22	21,0	10	9,5	26	24,8	12	11,4	7	6,7
20. Bu i yerindeki insanlar di er i yerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.	3,35	1,698	20	19,0	15	14,3	23	21,9	20	19,0	9	8,6	18	17,1
21. Yöneticim, çalı anların hislerine çok az ilgi gösterir.	2,58	1,580	36	34,3	25	23,8	15	14,3	9	8,6	16	15,2	4	3,8
22. yerinde aldı ımız hak ve ödenekler adildir.	4,03	1,667	12	11,4	8	7,6	20	19,0	17	16,2	21	20,0	27	25,7

23. Bu i yerinde çalı anlar çok az dllendiriliyorlar.	3,06	1,742	28	26,7	20	19,0	15	14,3	13	12,4	18	17,1	11	10,5
24. yerinde yapmam gereken çok i var.	4,31	1,325	2	1,9	12	11,4	10	9,5	30	28,6	29	27,6	22	21,0
25. arkada larımdan ho lanıyorum.	5,00	1,407	5	4,8	4	3,8	7	6,7	8	7,6	27	25,7	54	51,4
26. o u zaman bu i yerinde neler oldu unu bilmedi imi hissediyorum.	2,19	1,462	46	43,8	28	26,7	12	11,4	9	8,6	4	3,8	6	5,7
27. Yaptı ım i ten gurur duyuyorum.	5,17	1,397	4	3,8	5	4,8	6	5,7	6	5,7	17	16,2	67	63,8
28. cretimdeki artı lardan memnunum.	3,66	1,839	19	18,1	16	15,2	12	11,4	19	18,1	13	12,4	26	24,8
29. yerinde almamız gerekip de almadı ımız ek denekler ve haklar var.	2,85	1,818	37	35,2	18	17,1	12	11,4	14	13,3	10	9,5	14	13,3
30. Yöneticimi seviyorum.	4,80	1,430	5	4,8	6	5,7	4	3,8	21	20,0	23	21,9	46	43,8
31. Bu i yerinde çok fazla yazı ma ve benzeri i lerle u ra mak zorundayım.	2,53	1,373	29	27,6	29	27,6	24	22,9	11	10,5	9	8,6	3	2,9
32. abalarımın gerekti i kadar ödüllendirildi imi sanmıyorum.	3,05	1,625	27	25,7	17	16,2	18	17,1	14	13,3	25	23,8	4	3,8
33. Yükselmek için yeterli ansa sahip oldu umu dü ünüyorum.	3,98	1,808	17	16,2	10	9,5	11	10,5	15	14,3	24	22,9	28	26,7
34. yerimde çok fazla çeki me ve kavga var.	2,09	1,488	56	53,3	18	17,1	13	12,4	7	6,7	6	5,7	5	4,8
35. imden ho lanıyorum.	5,22	1,101	1	1,0	2	1,9	6	5,7	14	13,3	23	21,9	59	56,2
36. Yapmam gereken i ler yeterince açık ve net de ildir.	2,21	1,371	44	41,9	27	25,7	13	12,4	12	11,4	7	6,7	2	1,9

Ara tırma kapsamına alınan spor merkezlerinde çalı anlarının i doyumunu ölçe inde yer alan ifadeler verdiklerin yanıtların dağılımını Tablo 3’de verilmiştir.

Ara tırmaya katılan spor merkezlerinde çalı anları en yüksek 3 puanı “*Birlikte çalı tı m insanları seviyorum.*” (5,31), “*imden h lanıyorum.* ”(5,22), “*Yaptı m i in i ten gurur duyuyorum*”(5,17) ifadesine, en düşük 3 puanı ise “*Bazen yaptı m i in çok anlamsız oldu unu dü ünüyorum.*” (1,71), “*Yaptı m i ten ho nut olmadı mı dü ünüyorum*”(2,08), “*yerimde çok fazla çeki me ve kavga var*”(2,09) ifadesine vermiştir.

Ara tırma kapsamında kullanılan ölçekteki 36 ifadeni, 19’ü ters kodludur (2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34 ve 36). Genel olarak bu ifadelerle ait ortalamalar genel olarak düşük çıkmıştır. Ters kodlu ifadeler yeniden kodlanmıştır ve spor merkezlerinde çalı anlarının genel ortalamaları hesaplanmıştır. Buna göre spor merkezlerinde çalı anlarının i doyumunu ölçe inden aldıkları puan ortalaması $\bar{x}=4,360$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer, göre spor merkezlerinde çalı anlarının i doyumlarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.

Katılımcıların cinsiyetine göre i doyumunu ölçe inden aldıkları puanların karşılaştırılması (n=105)

	Cinsiyet	N	\bar{x}	S	F	t	p	Fark
Doyumu	Erkek	67	4,467	0,854	0,410	1,683	0,095	---
	Kadın	38	4,170	0,892				

** $p < 0,05$ (a: Erkek, b: Kadın)

Katılımcıların cinsiyetine göre i doyum algılarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t testi yapılmıştır ve Tablo 4.’de sunulmuştur.

doyumunun cinsiyete göre farklı olup olmadığının tespitine yönelik olarak yapılan t testi sonuçları; varyansların homojen olduğunu, erkek ve kadın katılımcıların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir (t=1,683, p>0,05).

Tablo 5.

Katılımcıların medeni durumlarına göre i doyumunu ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması (n=105)

	Medeni Durumu	N	\bar{x}	S	F	t	p	Fark
Doyumu	Evli	33	4,319	0,977	1,370	0,321	0,749	---
	Bekâr	72	4,378	0,832				

** $p < 0,05$ (a: Evli, b: Bekâr)

Katılımcıların medeni durumlarına göre i doyum algılarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t testi yapılmış ve Tablo 5.'de sunulmuştur.

doyumunun medeni duruma göre farklı olup olmadığının tespitine yönelik olarak yapılan t testi sonuçları; varyansların homojen olduğunu, evli ve bekâr katılımcıların ortalama değerleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir (t=0,321, $p > 0,05$).

Tablo 6.

Katılımcıların yaş gruplarına göre i doyumunu ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması (n=105)

	Ya	N	\bar{x}	S	F	p	Fark
Doyumu	25 ve altı	36	4,210	0,769	0,762	0,518	---
	26 – 29 arası	31	4,341	0,899			
	30 – 40 arası	28	4,518	0,990			
	41 ve üstü	10	4,517	0,857			

** $p < 0,05$ (a: 25 ve altı, b: 26 – 29 arası, c: 30 – 40 arası, d: 41 ve üstü)

Katılımcıların ya gruplarına göre, i doyum algılarında farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla One-Way Anova testi yapılmı ve sonuçlar Tablo 6.'de gösterilmiştir.

Ya gruplarına göre i doyum algılarında farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova test sonuçlarının anlamlı çıkmaması nedeniyle Post Hoc testi yapılmamıştır. Buna göre, katılımcıların ya gruplarına göre i doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 7.

Katılımcıların i yerindeki görevlerine göre i doyumunu ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması (n=105)

	Yerindeki Görevi	N	\bar{x}	S	F	p	Fark
Doyumu	Müdür	6	4,588	1,064	4,141	0,008**	a - d
	Antrenör	41	4,561	0,889			c - d
	E itmen	50	4,313	0,770			
	Personel	8	3,448	0,827			

** $p<0,05$ (a: Müdür, b: Antrenör, c: E itmen, d: Personel)

Katılımcıların i yerindeki görevlerine göre, i doyum algılarında farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla One-Way Anova testi yapılmı ve sonuçlar Tablo 7.'de gösterilmiştir.

Yapılan Tek Yönlü Anova analizinde varyansların homojen olması nedeniyle Post Hoc testlerinden "Tukey" uygulanmıştır. Analiz sonuçları, i yerinde müdür olarak çalışan katılımcıların i doyumlarının, i yerinde personel olarak çalışanlara göre daha fazla olduğunu tespit edilmiştir. Bu bulguya ilave olarak i yerinde e itmen olarak çalışan katılımcıların i doyum algıları, i yerinde personel olarak çalışan katılımcılardan daha fazladır.

Tablo 8.

Katılımcıların çalıştığı yerdeki iş tecrübesine göre iş doyumu ölçeğinden aldıkları puanların karşılaştırılması (n=105)

	Tecrübesi	N	\bar{x}	S	F	p	Fark
Doyumu	1 yıl ve altı	25	4,268	0,873	2,106	0,104	---
	2 – 3 yıl arası	36	4,136	0,847			
	4 – 6 yıl arası	28	4,650	0,889			
	7 yıl ve üstü	16	4,501	0,837			

** $p < 0,05$ (a: 1 yıl ve altı, b: 2 – 3 yıl arası, c: 4 – 6 yıl arası, d: 7 yıl ve üstü)

Katılımcıların çalıştığı yerdeki iş tecrübesine göre, iş doyumu algılarında farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla One-Way Anova testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 8.'de gösterilmiştir.

Çalıştığı yerdeki iş tecrübesine göre, iş doyumu algılarında farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova test sonuçlarının anlamlı çıkmaması nedeniyle Post Hoc testi yapılmamıştır. Buna göre, katılımcıların çalıştığı yerdeki iş tecrübesine göre iş doyumu algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Tablo 9.

Katılımcıların ya adı 1 ilçeye göre i doyumu ölçe inden aldıkları puanların karşılaştırılması (n=105)

	İlçe	N	\bar{x}	S	F	p	Fark
Doyumu	Lefko a	38	4,386	0,922	0,836	0,527	---
	Girne	26	4,511	0,872			
	Güzelyurt	9	3,883	0,889			
	Lefke	2	3,972	0,000			
	skele	5	4,156	0,859			
	Ma usa	25	4,406	0,838			

** $p < 0,05$ (a: Lefko a, b: Girne, c: Güzelyurt, d: Lefke, e: skele, f: Ma usa)

Katılımcıların ya adı 1 ilçeye göre, i doyum algılarında farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla One-Way Anova testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 9.'da gösterilmiştir.

Ya adı 1 ilçeye göre, i doyum algılarında farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan One-Way Anova test sonuçlarının anlamlı çıkmaması nedeniyle Post Hoc testi yapılmamıştır. Buna göre, katılımcıların ya adı 1 ilçeye göre i doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

BÖLÜM V

TARTI MA, SONUÇ VE ÖNER LER

5.1. Tartı ma

Ara tırmada, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki (KKTC) spor merkezlerinde çalı anların i doyum algılarının demografik de i kenlere göre ortaya koyulması amaçlanmı tır. Bu ba lamda KKTC'nin 6 ilçesindeki spor merkezinde görevli 105 çalı ana anket uygulaması yapılmı tır. Ara tırmanın bu bölümünde istatistiksel analiz yoluyla elde edilen bulgular, literatürdeki benzer çalı malarla kar ıla tırılmı ve açıklanmı tır.

Ara tırmaya katılan spor merkezlerinde çalı anları en yüksek puan alan üç ifadeler “Birlikte çalı tı ım insanları seviyorum.”(5.31), “ imden ho lanıyorum”(5.22), “Yaptı ım i ten gurur duyuyorum”(5.17) yönündedir. Katılımcıların cevapları do rultusunda en dü ük puan alan üç ifade ise “Bazen yaptı ım i in çok anlamsız oldu unu dü ünüyorum.”(1.71), “Yaptı ım i ten ho nut olmadı ımı dü ünüyorum.”(2.08) ve “ yerimde çok fazla çeki me ve kavga var.” (2.09) eklindedir. Ara tırma sonucunda elde edilen bulgular dahilinde dü ük puan alan ifadelerin ters kodlu ifadeler oldu u görülmektedir.Bu bulguları inceleyecek olursak aslında spor merkezlerinde çalı an görevlilerin i lerine çok önem verdikleri ,yaptıkları i ten mutlu oldukları ve birlikte çalı tı ı insanlarla iyi anla tıklarını söyleyebiliriz, bu bulgulara en yüksek çıkan de erler de paralellik göstermektedir.

Katılımcıların i doyum düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılı ın olmadı ı görülmektedir. Akpınar (2010) tarafından yapılan ara tırmada, i doyumunun kadın ve erkek katılımcıları farklı etkiledi i ve istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oldu u sonucuna varmı tır. Yapılan çalı mada elde edilen bulgular bu çalı ma sonuçlarıyla farklılık göstermektedir. Aynı ekilde Kılıç, Efeo lu, Mımaro lu ve Özgen (2008) ara tırmalarında erkeklerin kadınlara göre i tatmin düzeylerinin daha yüksek oldu unu belirtmi lerdir. Buna kar ın alanyazında yapılan bir çok ara tırmada i doyumunu ile cinsiyet de i keni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadı ı sonucuna varılmı tır (Ya ız, 2003; Kılınc, 2012; Bulut, 2019; Koç, 2019; Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Bu çalı ma sonuçları erkek ve kadınlar

arasında i doyumunu düzeyleri arasında farklılı ın olmaması açısından yapılan ara tırma benzerlik göstermektedir.

Ara tırmada i doyumunun medeni duruma göre farklılık gösterip göstermedi i irdelenmi ve elde edilen bulgular sonucunda katılımcıların evli veya bekar olmalarının i doyumunu etkilemedi i sonucuna varılmı tır. ahin (2019), e itim kurumlarındaki ö retmenlerin katılımcı oldu u çalı masında i doyumunuyla medeni durum de i keninin arasında anlamlı bir farklılık olmadı ını tespit etmi tir. Aynı ekilde Hassoy (2019) tarafından devlet hastahanesinde yapılan çalı mada katılımcıların medeni durumları ve i doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadı ı sonucuna varılmı tır. Elde edilen bu bulgular do rultusunda ara tırma sonuçları bu sonuçlarla paralellik göstermektedir.

Ara tırmada katılımcıların i doyumları ve ya de i keninin arasında istatistiksel yönden anlamlı bir fark bulunmadı ı sonucuna varılmı tır. Alanyazındaki bir çok ara tırma bu çalı manın bulgularını destekler niteliktedir ve ara tırma sonuçları benzerlik göstermektedir (Ulucan, 2008; Mumcu, 2014; Do an, 2016; Özçete; 2018). Dolayısıyla katılımcıların ya larının i doyumlarını anlamlı yönde etkileyen ve olarak farklıla tıran de i ken olmadı ı söylenebilir. Ancak bazı çalı malarda ise ya ın artmasıyla birlikte i doyumunu artı nda paralellik oldu unu ortaya koymu lardır (Aydın ve Kutlu, 2001; Yürümezo lu, 2007; Rençber, 2012). Ya ve i doyumunu ili kisi ele alındı ı bu ara tırmaların sonuçları bu çalı mada elde edilen bulgularla farklılık göstermektedir. Bu farklılı ın ara tırma katılımcıların farklı sektörlerde çalı masından kaynaklandı ı ön görülmektedir.

Ara tırma katılımcılarının i yerindeki görevlerine göre i doyumunu düzeyleri incelenmi tir. Ara tırma katılımcıları çalı ma dahilindeki spor merkezlerinde müdür, antrenör, e itmen ve personel konumlarında çalı maktadırlar. Ara tırma verileri sonucunda i yerindeki görev ve i doyumunu arasında istatistiksel yönden anlamlı fark bulunmu tur. Ara tırma bulguları do rultusunda, i yerinde müdür konumunda görev alan katılımcıların i doyumlarının, i yerinde personel olarak çalı anlara göre daha fazla oldu u tespit edilmi tir. Bu bulguya ilave olarak i yerinde e itmen olarak çalı an katılımcıların i doyum algıları, i yerinde personel olarak çalı an katılımcılardan daha fazla oldu u ortaya çıkmı tır. Elde edilen bu farklılı ın personel konumunda çalı an katılımcıların hiyerar inin alt kademesinde çalı malarından

kaynaklandı ı dü ünülmektedir. Çiçek (2018) ve Umay (2015) ara tırmalarında mesleki tükenmi li in i doyumunu eksikli inden dolayı dü tü ü sonucuna varmı lardır.

Katılımcıların sahip oldukları i tecrübesine göre, i doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ara tırma sonuçları Koç (2019) ve Tın (2010) tarafından yapılan çalı ma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Ara trımacılar çalı malarında elde ettikleri bulgular sonucunda katılımcıların hizmet yılının, i doyum düzeylerini de i timedi ini belirtmi lerdir. Aynı ekilde Güleç (2009), hastane çalı anlarının i doyum düzeylerini belirleme amacıyla yaptı ı çalı masında mesleki yılının i doyumunu etkilemedi ini ortaya koymu tur. Rençber (2012), Batman ilinde hastanelerde görev yapan yöneticiler üzerine yaptı ı ara tırmasında mesleki yılla i doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılı ın olmadığını saptamı tır. Ara tırma verilerinden elde edilen di er bir sonuç ise katılımcıların ya adıkları ilçeye göre, i doyum algıları arasında fark olmadı ı sonucudur. Dolayısıyla ya anılan bölgenin i doyumunu üzerinde etkili olmadı ı söylenebilir.

Hizmet sektörü olan spor, turizm ve sa lık gibi sektörlerde çalı anlar do rudan mü teriler ile ileti im içerisindedir. Dolayısıyla bu konuları nedeniyle çalı anlar, örgütün geli mesi, ilerlemesi ve amaçlarına ula ması noktasında önemli bir yere sahiptirler. Çalı anların i doyum düzeyleri, mesleki tükenmi liklerini, örgüt ba lılıklarını, motivasyon ve i performanslarını do rudan etkilemektedir. Örgüt hedef ve amaçlarına ula abilmesi için i doyum düzeyleri önem arz etmektedir.

5.2. Sonuçlar

1. Katılımcıların i doyum seviyelerinde cinsiyete göre anlamlı bir fark görülmemi tir.
2. Katılımcıların i doyum seviyelerinde medeni durumlarına göre anlamlı bir fark görülmemi tir.
3. Katılımcıların ya gruplarına göre i doyum algılarında anlamlı bir fark görülmemi tir.
4. Katılımcıların i yerinde ki görevlerine göre anlamlı bir fark oldu u görülümü tür.

5. Katılımcıların çalıştığı yerdeki tecrübesine göre iş doyumunu algılarında anlamlı bir fark görülmemiştir.

5.3. Öneriler

Ara tırmanın önerileri ara tırma sonuçlarına yönelik öneriler ve ileriki ara tırmalara yönelik öneriler olmak üzere iki kısımda irdelenmiştir.

Ara tırma sonuçlarına yönelik öneriler;

) İş doyumunu arttıran zaman motivasyon ve çalışmaya istekinin artacağı düşünülmektedir bunun için belirli aralıklarla çalışanların iş doyumlarına yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

) Spor merkezlerinde çalışanların özlük ve sosyal güvenlik haklarının iyileştirilmesi çalışanların iş doyum düzeylerinin artmasını sağlayabilir.

) Tüm çalışanların mesleki gelişmelerini sağlamak amacıyla hizmet içi eğitim ve seminerler düzenlemelidir.

) İş doyum düzeyinin düşük olmasının işletmeyi bir çok yönden etkileyeceği düşünülecek olursa işletmelerin yaşanan sıkıntılaraivedilikle çözüm getirmesi iş doyumunu açısından etkili olacaktır.

) Çalışanların belirli düzeylerde karar alma süreçlerine katılımlarının sağlanmalıdır.

) Örgüt hedefleri doğrultusunda çalışanlara görev ve sorumlulukları doğrultusunda açıkça belirtilmelidir.

ileriki ara tırmalara yönelik öneriler;

) Ara tırma nitel olarak katılımcıların iş doyumunu etkileyen faktörleri ortaya koyacakları biçimde yürütülebilir.

) İleride yapılacak çalışmaların evren ve örnekleme genişletilebilir. Katılımcı sayısı artırılabilir.

) Ara tırma iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik, örgüt bağlılığı veya performans arasındaki ilişkinin ortaya konulması yönünde yürütülebilir.

) Ara tırma farklı alanlarda çalışan beden eğitimi ve antrenörlerin iş doyumlarının artırılmasıyla yapılabilir.

KAYNAKÇA

- A an, F. (2002). Özel okullarda, devlet okullarında ve dershanelerde çalı an lise ö retmenlerinin i tatminlerinin kar ıla tırılması (Yayımlanmamı yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, stanbul.
- Akdo an, E. (2002). Ö retim elemanlarının algıladıkları liderlik stilleri ile i doyum düzeyleri arasındaki ili ki (Yayımlanmamı Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, stanbul.
- Akpınar S. (2010). Spor Federasyonlarında Çalı anların Sosyal Beceri, Doyumu ve Problem Çözme Yeterlilikleri Üzerinde Bir Ara tırma, (Doktora Tez), Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Aksayan, S. (1990). Koruyucu ve tedavi edici sa lık hizmetlerinde çalı an hem irelerin i doyumunu etkelerinin irdelenmesi (Yayımlanmamı Doktora Tezi). stanbul Üniversitesi, stanbul.
- Argan, M. (2012). *E lence Pazarlaması*. Ankara: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Athey , T., Houtaluoma, E. (1994). Effects of Applicant Over Education Job Status and Job Gender Stereotype on Employment Decisions. *Journal of Social Psychology*, 4, 14-39.
- Aydın R, Kutlu Y (2001). Hem irelerde i doyumunu ve ki ilerarası çatı ma e ilimi ile ilgili de i kenler ve i doyumunun çatı ma e ilimi ile olan ili kisini belirleme. *Cumhuriyet Üniversitesi Hem irelik Yüksekokulu Dergisi*, 5(2), S:37-45
- Bailey, N. (2002). The Relationship Between Organizational Climate And Job Satisfaction As Reported By Branch Campus Executive Officer Multi-Campus College Systems, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Florida, UMI Dissertation Service.

- Bakan, ., Büyükbe e. T. (2004). Örgütsel leti im ile Tatmini Unsurları Arasındaki li kiler: Akademik Örgütler için Bir Alan Ara tırması. *Akdeniz Üniversitesi .B.F Dergisi*, 7, 1-25.
- Balcı, A. (1993). *Etkili Okul; Kuram, Uygulama ve Ara tırma*. Ankara: Yavuz Da itım.
- Ba aran, .E. (1992). *Yönetimde nsan li kileri Yönetmel Davranı* . Ankara: Gül Yayınevi.
- Ba aran, .E. (2000). *Örgütsel Davranı* . Ankara:Feryal Matbaası.
- Baysal, A.C. (1981). *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*. stanbul: Yalçın Ofset Matbaası.
- Berry, L.M. (1997). *Psychology At Work*. San Francisco: McGraw Hill Inc.
- Bozkurt Ö., Bozkurt . (2008). tatminini etkileyen i letme içi faktörlerin e itim sektörü açısından de erlendirilmesine yönelik bir alan ara tırması. *Do u Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Bulut M.G. (2019). *Gençlik ve Spor l Müdürlüklerinde Çalış an Antrenörlerin Örgütsel Güven ve Doyumunun ncelenmesi*. (Yayımlanmı Yüksek Lisans Tezi), Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.
- Bursalı lu, Z. (2002). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranı* . Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Can, H., Akgün, A., & Kavucuba ı, . (1995). *Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi* (s. 9). Ankara: H.Ü. .B.F.
- Chen, Y. (2007). Relationships Among Service Orientation Job Satisfaction and Organizational Commitment in the International Tourist Hotel Industry. *Journal Of American Academy Of Business*, 11(2), 71-82.
- Cryer, AB. (1996). At Work Stories of Tomorrow's Workplace, *Reengineering in the Human System*, 5 (4), 15-18.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdüleme ve Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Çiçek G, 2018. Lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri üzerine bir çözümleme: Siirt örneği. (Yüksek Lisans Tezi), Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Davis, K.(1988). *İletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış*. Çeviri. Kemal Tosun. İstanbul: İstanbul İletme Fakültesi, ss.99-100
- Dicle, Ü.(1989). "Motivasyon", *Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi*, 7, 1.
- Doğan M, 2016. Taekwondo antrenörlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Dubrin, A. (1994). *Individual and Organizational Effectiveness*. London: Prentice-Hall Inc.
- Eriboşun, D. (2015). *Çok Faktörlü Liderlik Uygulamaları ve İş Doyumu*. İzmir: Etki.
- Ekenci, G., & Şamamlı, F. (2002). *Spor İletmeciliği*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Erdoğan İ. (1983): *İletmelerde Kişisel Değerlemede Psikoteknik*. İstanbul: Küre Ajans Matbaası.
- Erdoğan İ. (1996). *İletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayın.
- Eren, E. (1989). *Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Yön Ajans.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Erkmen T., Şencan H. (1994). *Örgüt Kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Otomotiv Sanayide Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İş İletmede Araştırılması*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi İletme Fakültesi Yayınları, ss. 144-145.

- Ero lu, E. (2008). Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletim Arasındaki İlişkinin Örgüte Bağlılık ve Tatminine Etkisi: Başarı Teknik Servis A. ' de Bir Uygulama, *İstanbul Üniversitesi İletim Fakültesi Dergisi*, 32, 53-66.
- Fields, D.L., Blum, T.C. (1997). Employee Satisfaction in Work Groups with Different Gender Composition. *Journal of Organizational Behavior*, 18,182.
- Fye, H. J., Bergen, S., & Baltrinic, E. R. (2020). Exploring the relationship between school counselors' perceived ASCA National model implementation, supervision satisfaction, and burnout. *Journal of Counseling & Development*, 98(1), 53-62.
- Gökçe O (2001). "Örgütlerde İnsan Davranışlarının Motivasyonu" Davranış Bilimleri.
- Gökta , Z. (2007). Balıkesir 'indeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Doyumunu ve Bazı Değişkenlerle Olan İlişkinin İncelenmesi. *Ni de Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1), 15.
- Greenberg, J., Baron, R.A. (2000). *Behavior in Organizations*. New Jersey: PrenticeHall.
- Güleç D. (2009). Rotasyon ile Çalışan Hemşirelerde Doyumunun Belirlenmesi, (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Hair Jr., J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*, 7th ed. Pearson Education, Upper Saddle River, New Jersey.
- Hassoy D. (2019). Bir Devlet Hastanesindeki Sağlık Çalışanlarının Doyumunu ve Etkileyen Faktörler. (Yüksek Lisans Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Hatipo lu, Z. (1976). *Organizasyon, Personel Davranışı ve Yönetimi* (s. 207). İstanbul: Aktif Büro Basım Organizasyon Yayınları.

- Hickson, C., Oshaqbemi, T. (1999). The Effect of Age on the Satisfaction of Academics with Teaching and Research. *International Journal of Social Economics*, 26(4), 537-544.
- Ilgar, M., Z. ve Co gun, S. (2006). *Psikolojik Danı ma ve Terapi Kuramları*. Erzurum: Ilgar Danı manlık ve Yayıncılık.
- Iris, B., Barret, S.V. (1972). Some Relations Between Job and Life Satisfaction and Job Importance. *Journal of Applied Psychology*, 56(4), 301-304.
- Jenkins, D.C. (1971). Psychology and Social Processes of Corner Disease. 2. *New England Journal Of Medicine*, 284, 207.
- Katırcı, H. (2012). *Spor Tesis İletmesi ve Saha Malzeme Bilgisi*. stanbul: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Kaynak, T.(1990). *Organizasyonel Davranı ve Yönlendirilmesi*. stanbul: Alfa Basım Yayın Da ıtım.
- Kılıç K.C, Efeo lu E, Mımaro lu H, Özgen H. (2008). Adana ilindeki özel sa lık merkezlerinde çalı an personelin i -aile ya am çatı masının örgütsel ba lılık, i doyumunu ve i stresine etkisi üzerine bir ara tırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 241-254.
- Kılınç P. (2012). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlü ünde Çalı an Antrenörlerin Doyumunun Belirlenmesi (Ç Anadolu Bölgesi Örne i). (Yüksek Lisans Tezi), Karamano lu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Kocaek i, S. (2012). *Bo Zaman ve Rekreasyon Yönetimi*. Eski ehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Koç E. (2019). Gençlik ve Spor İl Müdürlü ü Çalı anlarının Doyumu ile Paternalist Liderlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, stanbul.
- Koçak, F. (2014). Üniversite Ö rencilerinin Spora Yönelik Tutumları: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Spormetre*, 12(1).

- Koçel, T. (1982). *İletme Yöneticili i (Yönetici Geli tirme, Organizasyon ve Davranı)*. stanbul: Beta Yayınevi.
- Kolasa, B.J.(1969). *İletmeler için Davranı Bilimlerine Giri .* Çeviri; Kemal Tosun. stanbul: .Ü. İletme Fakültesi, s. 455.
- Koruç, Z., & Bayar, P. (1990). Kitle Sporu ve Spor Psikolojisi. *Spor Ahlakı Ve Spor Felsefesine Yeni Yakla ımlar Sempozyumu*.
- Kutani , R., & Bayraktaro lu, S. (2002). Karayolu Turizm Ta ımacılı ında Tatmini Unsurları. *Akdeniz University First Tourism Congress of Mediterranean Countries*, 604-618.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek Rehberli i ve Danı manlı ına Giri .* Ankara: Nobel Yayınları.
- Küçük, S. (2014). Sa lık çalı anlarında İ doyum ve İ doyumunu etkileyen stres faktörleri (Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Laboratuvar Teknikerleri Örne i) (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, stanbul
- Lam, S.S.K. (1995). Quality Management and Job Satisfaction: An Empirical Study. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 12(4), 73.
- Locke, E.A. (1976). Nature and Causes of Job Satisfaction, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: R. and McNally, 1297-1349.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw Hill Inc.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper Row.
- Mumcu L. (2014). Beden E itimi Ö retmenlerinin İ doyum ve Tükenmi lik Düzeylerinin Çe itli De i kenlere Göre İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi E itim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Organ, D.W., Lingl, A. (1995). Personality, Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *Journal Of Social Psychology*, 135 (3), 339-351.

- Orpen, C. (1978). Work and Non-work Satisfaction: Causal Correlational Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 530-532.
- Oshagbemi, T. (2000). Is Length of Service Related to the Level of Job Satisfaction?. *Journal of Social Economics*, 27 (3), 213-226.
- Özçete G. (2018). Beden e itimi ve spor ö retmenlerinin mesleklerine ili kin öz yeterlik düzeylerinin incelenmesi ve ö retmenlerin i doyum analizi (Ni de ili örne i). (Yüksek Lisans Tezi), Ni de Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ni de.
- Önal, G. (1995). *Temel İletmecilik Bilgisi* (s. 142). İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Özgen, H., Öztürk, A., Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Özkalp, E., Kirel, Ç. (2001). Örgütsel Davranış : Anadolu Üniversitesi. *ESB Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları*, 149, 138-139.
- Rençber S.Y. (2012). Batman İli Sağlık Sektöründe Kamu ve Özel Hastanelerde Görev Yapan Yöneticilerin Doyumu ve Doyumunu Etkileyen Faktörler. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Fırat Üniversitesi, Elâzığ .
- Rezaee, A., Khoshsima, H., Zare-Behtash, E., & Sarani, A. (2020). English teachers' job satisfaction: Assessing contributions of the Iranian school organizational climate in a mixed methods study. *Cogent Education*, 1613007.
- Saal, F.A., Knight, P.A. (1988). *Industrial and Organisational Psychology*. Science and PracticaBrooks/Cole Publisher.
- Saari, L., & Judge, T. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 396.
- Sabuncuo lu, Z. (1994). *Personel Yönetimi, Politika ve Yönetmelikler* (s. 13). Isparta: Ezgi Kitabevi.

- Samadov, S. (2006). Doyumu ve örgütsel bağlılık: özel sektörde bir uygulama (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Schoderbek, P.P., Cosler, R.A., Aplin, J.C. (1991). *Management*. USA: Harcourt Brace Jovanovich Publishers.
- Sı rı, Ü., Basım, N. (2006). Görenlerin Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu Ve Özel Sektörde Kar ılı tırmalı Bir Ara tırma. Selçuk Üniversitesi, *Sosyal ve Ekonomik Ara tırmalar Dergisi*, 6(12).
- Soyer, A. (2008). *Dünyada ve Türkiye’de Sağlık Personelinin Temel Sorunları*. Ankara: TTB yayınları.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American journal of community psychology*, 13(6), 693-713.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. London: Sage Publications.
- Spor Tesislerinin İletmesi: Ankara Özel Yükseli Koleji Spor Tesisleri. (1998).
- Sun, H.Ö. (2002). Doyumu Üzerine Bir Ara tırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlü ü, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlü ü, Ankara, s.31.
- Sunay, H. (2009). *Spor Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- ahin A.R. (2019). Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve Doyumu Arasındaki İlişki. (Yüksek Lisans Tezi), U ak Üniversitesi, U ak.
- enatalar F. (1978). *Personel Yönetimi ve Be eri li kiler*. İstanbul: .Ü. Kitabevi.

- encan, N.S. (2011). Türk laç Sanayiinde Çalı an Yöneticilerin Örgütsel Ba lılık ve Doyumlarına Yönelik Bir Ara tırma. *Gazi ktisat ve letme Dergisi*, 3(2): 117-148.
- im ek, E. (2011). Örgütsel ileti im ve ki ilik özelliklerinin ya am doyumuna etkileri (Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eski ehir.
- Tabachnick, B.G., & Fidell L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Pearson, Boston.
- Ta dan, M., Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet lkö retim Okulu Ö retmenlerinin Doyumu Düzeylerinin Kar ıla tırılması. *E itim ve Bilim*, 33(147), 57-59.
- Telman, N., & Ünsal, P. (2004). *Çalı an memnuniyeti* (ss. 11-91). stanbul: Epsilon.
- Tın U. (2010). Kamu Çalı anlarının Doyumu: Gençlik ve Spor Genel Müdürlü ü Örne i. (Yayımlanmı Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Tosuno lu, H. (1998). Fırat üniversitesi ö retim elemanlarında i doyumunu (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazı .
- Tutum, C. (1976). *Personel Yönetimi* (s. 2). Türkiye ve Ortado u Amme daresi Enstitüsü.
- Tütüncü, Ö., & Çiçek, O. (2000). Doyumunun Ölçülmesi: zmir l Sınırlarında Faaliyet Gösteren Seyahat Acenteleri Üzerine Bir nceleme. *Anatolia Turizm Ara tırmaları Dergisi*, 11(4), 124-128.
- Ulucan H. (2008). Türkiye'deki Profesyonel Futbol Kulüplerinin Alt Yapılarındaki Antrenörlerin Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. (Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi E itim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Umay G. (2015). Psikolojik Danı man Ve Rehberlik Ö retmenlerinin I Doyumu Ve Tükenmi lik Düzeylerinin İli kisi. (Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi E itim Bilimleri Enstitüsü, stanbul.
- Uslu, N. (2012). *Spor Ekonomisi*. Eski ehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.

- Varı lı, F. (2010). *n aat Firmalarında Çalı anların Doyumu*.Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Vural, B. (2004). *Yetkin – deal – Vizyoner Ö retmen*. stanbul: Hayat Yayınları.
- Weiss, H.M. (2002). Deconstructing Job Satisfaction Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 174.
- William, G. (1982). *Personnel* (s. 16). Business Publications.
- Ya ız K. (2003). Gençlik ve Spor Genel Müdürlü ü Ta ra Te kilatında Çalı an Spor Uzmanlarının Doyumunun Ara tırılması. (Yüksek Lisans Tezi), Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale
- Yalçın, E., (2014). Özel dershanede çalı an ö retmenlerin örgütsel güvenleri ile i doyum arasındaki ili ki (Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya
- Yelbo a, A. (2009). Validity and reliability of the Turkish version of the job satisfaction survey (JSS). *World Applied Sciences Journal*, 6(8), 1066-1072.
- Yerlisu, T., Çelenk B. (2008). Liglerde Görev Yapan Voleybol Antrenörlerinin Doyumu Düzeylerinin De erlendirilmesi, *Spormetre Beden E itimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 87-93.
- Yetim, A. (2000). Sporun Sosyal Görünümü. *Gazi Beden E itimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1).
- Yıldız, S., & Tüfekçi, Ö. (2020). Fitness Merkezi Mü terilerinin Hizmet Kalitesine Yönelik Beklenti ve Algılarının De erlendirilmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(24).
- Yürümezo lu H. (2007). Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalı an Hem irelerin Doyumları ve Hastaların Hem irelik Hizmetinden Memnuniyeti, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, zmir.

32	Çabalarımın gerekti i kadar ödüllendirildi imi sanmıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Yükselmek için yeterli ansa sahip oldu umu dü ünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	yerimde çok fazla çeki me ve kavga var.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	imden ho lanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	Yapmam gereken i ler yeterince açık ve net de ildir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1. Cinsiyetiniz:

- Erkek
- Kadın

2.Ya ınız:.....

3. Medeni Durumunuz:

- Evli
- Bekar

4. Ö renim Durumunuz:

- Ön Lisans
- Üniversite
- Yüksek Lisans
- Di er

5. Hangi ilçede ya ıyorsunuz:

- Lefko a
- Girne
- Güzelyurt
- Lefke
- skele
- Ma usa

6. Yerindeki Göreviniz:.....

7. Halen çalıştığınız yerde ne kadar zamandır görev alıyorsunuz:.....

From: **Atilla Yelboğa [Erdemir]** <ayelboga@erdemir.com.tr>
Date: Tue, Feb 11, 2020 at 3:41 PM
Subject: Ölçek Kullanım İzni hk.
To: osman_emiroglu@neu.edu.tr <osman_emiroglu@neu.edu.tr>

Merhaba,

Akademik alışmanızda leęi kullanabilirsiniz. Ölçek hakkındaki bilgilere aşağıdaki link'lerden ulaşılabilir.

Ölçeęe; <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/JssTurkish.pdf>

Ölçek hakkında bilgilere: <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/jsspag.html>

İyi günler dilerim.

Dr. Atilla Yelboğa



YAKIN DOĐU ÜNİVERSİTESİ

BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

15.06.2020

Sayın Mehmet Özeriç

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na yapmış olduğunuz YDÜ/SB/2020/578 proje numaralı ve "Fitness ve Spor Mekezinde Çalışan Görevlilerin İş Doymu Seviyelerinin İncelenmesi" başlıklı proje önerisi kurulumuzca değerlendirilmiş olup, etik olarak uygun bulunmuştur. Bu yazı ile birlikte, başvuru formunuzda belirttiğiniz bilgilerin dışına çıkmamak suretiyle araştırmaya başlayabilirsiniz.

Doçent Doktor Direnç Kanol

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Raportörü

Direnç Kanol

Document Viewer

Turnitin Originality Report

Processed on: 15-Oct-2020 10:05 EEST
 ID: 1415814897
 Word Count: 12189
 Submitted: 1

İş doyumunu By Mehmet Özeriç

Similarity Index 13%	Similarity by Source Internet Sources: 12% Publications: 5% Student Papers: N/A
---	---

[exclude quoted](#) [exclude bibliography](#) [exclude small matches](#) mode:

quickview (classic) report [change mode](#) [print](#) [refresh](#) [download](#)

2% match (Internet from 16-Apr-2018) http://docs.neu.edu.tr	❏
1% match (Internet from 06-Mar-2017) http://sarder.org	❏
1% match (Internet from 24-Dec-2019) http://docs.neu.edu.tr	❏
1% match (Internet from 22-Nov-2016) https://issuu.com/ejor/docs/merged_document_2	❏
<1% match (Internet from 24-Jan-2020) http://shvk2018.mu.edu.tr	❏
<1% match (Internet from 16-Jan-2015) http://193.255.184.8	❏
<1% match (Internet from 27-May-2016) http://acikerisim.deu.edu.tr	❏
<1% match (Internet from 26-Jun-2020) https://paperity.org/p/150411572/brans-derslik-sistemine-iliskin-ogretmen-ve-ogrenci-goruslerinin-belirlenmesi	❏
<1% match (Internet from 19-Feb-2020) http://openaccess.hku.edu.tr	❏
<1% match (Internet from 27-Nov-2018) https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?kev=veR1mHu9yoWjwcVUJCEoPNIITn5sTsgWC13Yot4MZK8YcctU_LouhIuigFfxvg16	❏
<1% match (Internet from 05-Oct-2020)	❏