

BİDGE Yayınları

Spor Bilimlerinde Yeni Yaklaşımlar

Editör: Prof.Dr. Ali Dursun AYDIN

ISBN: 978-625-372-338-5

1. Baskı

Sayfa Düzeni: Gözde YÜCEL

Yayınlama Tarihi: 14.12.2024

BİDGE Yayınları

Bu eserin bütün hakları saklıdır. Kaynak gösterilerek tanıtım için yapılacak kısa alıntılar dışında yayıncının ve editörün yazılı izni olmaksızın hiçbir yolla çoğaltılamaz.

Sertifika No: 71374

Yayın hakları © BİDGE Yayınları

www.bidgeyayinlari.com.tr - bidgeyayinlari@gmail.com

Krc Bilişim Ticaret ve Organizasyon Ltd. Şti.

Güzeltepe Mahallesi Abidin Daver Sokak Sefer Apartmanı No: 7/9 Çankaya /
Ankara



İçindekiler

Türk Sporunun Örgütlenme Süreci ve Hizmet Politikasının Değerlendirilmesi.....	4
Kadir PEPE.....	4
Esen GÜNGÖZ	4
Spor Hizmeti Veren Kamu Kuruluşlarında Çalışanların Tükenmişlik ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Manisa İli Örneği)	25
Ayfer ÇİFTÇİ.....	25
Kadir PEPE.....	25
1.Lig Erkek Voleybolcuların Grup Sargınlığı ile Yaşam Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi	70
Adem AYDIN	70
Kadir PEPE.....	70
Okul Öncesi Çocuklarının Çizgi Film İzleme Durumlarının Ebeveyn ve Çocuklar Açısından İncelenmesi.....	92
Demet PEPE	92
Esen GÜNGÖZ	92

BÖLÜM I

Türk Sporunun Örgütlenme Süreci ve Hizmet Politikasının Değerlendirilmesi

Kadir PEPE¹
Esen GÜNGÖZ²

Giriş

Türkiye’de sporun örgütlenme süreci, Cumhuriyet’in ilanıyla birlikte hızlanmış ve bu durum, sporun toplumsal ve kültürel bir olgu olarak gelişimine önemli katkılar sağlamıştır. Cumhuriyet öncesi dönemde spor kulüpleri ve gönüllü birlikler, sporun yaygınlaşmasında kritik bir rol üstlenmiştir. Yaşın’ın “*Cumhuriyetten Günümüze Türk Spor Yönetimi*” adlı çalışmasında, Cumhuriyet öncesinde kurulan spor kulüpleri ve teşkilatlarının,

¹ Prof. Dr. Kadir PEPE, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi k_pepe@yahoo.com
Orcid: 0000-0002-3207-6726

² Esen GÜNGÖZ, Kafkas Üniversitesi, Sarıkamış MYO, esenaydin23@gmail.com
Orcid: 0000-0002-1257-0938

Cumhuriyet döneminde de faaliyetlerini sürdürdükleri ifade edilmektedir (Yaşın ve Şama, 2023).

Bu gelişmeler, sporun toplumsal bir ihtiyaç olarak algılanmasını sağlamış ve devletin bu alanda daha aktif bir rol üstlenmesine zemin hazırlamıştır. Cumhuriyet döneminde, sporun örgütlenmesi ve yönetimi, devlet politikaları doğrultusunda şekillenmiştir. Spor Genel Müdürlüğü (SGM) gibi devlet kurumlarının kurulması, sporun sistematik bir şekilde yönetilmesine olanak tanımıştır. Mengütaý ve Alpulu' nun çalışmasında, Türkiye'deki spor federasyonlarının başkanlık seçimlerinin, ilgili yönetmelikler ve Spor Genel Müdürlüğü'nün bu süreçteki rolü açısından ele alındığı belirtilmektedir. Mengütaý ve Alpulu'nun çalışması, spor yönetiminde lobicilik faaliyetlerinin etkisini ortaya koyarak, sporun yönetim süreçlerinin karmaşık ve çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu gözler önüne sermektedir (Mengütaý ve Alpulu, 2023).

Dolayısıyla, sporun örgütlenme süreci yalnızca sporla sınırlı kalmayıp siyasi ve sosyal dinamiklerle de etkileşim halindedir. Türkiye'de spor politikaları, sağlık ve sosyal hizmetler politikalarıyla yakından ilişkilidir. Ersevinç'in çalışmasında, Cumhuriyet döneminde sağlık politikalarının gelişimi ve sosyal hizmetlerin örgütlenmesi incelenmiştir. Bu bağlamda, sporun bir sağlık hizmeti olarak değerlendirilmesi, devletin spor alanındaki yatırımlarını artırmasına zemin hazırlamıştır (Ersevinç, 2021).

Sporun bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerindeki olumlu etkileri, devletin bu alana yönelik politikalarını güçlendirmiştir. Bu durum, sporun yalnızca bir rekreasyon aracı olmanın ötesinde, bir

kamu hizmeti olarak algılanmasına katkıda bulunmuştur. Sporun örgütlenme sürecinde inovasyonun rolü ise göz ardı edilemez. Sporda İnovasyon Uygulamaları: Güncel Örnekler adlı çalışmada, spor alanında inovasyonun giderek artan önemi vurgulanmaktadır (Dertli ve Esmer, 2023). Bu bağlamda, spor yönetiminde dijitalleşme ve yenilikçi yaklaşımlar, sporun daha etkin bir şekilde yönetilmesini sağlamaktadır. Özellikle son yıllarda sporun dijitalleşmesi, spor hizmetlerinin sunumunu ve yönetimini köklü bir şekilde değiştirmiştir. Spor federasyonları ve kulüpleri, dijital platformlar aracılığıyla daha geniş kitlelere ulaşarak sporun yaygınlaşmasına önemli katkılar sunmaktadır. Türkiye’de sporun örgütlenme sürecinin bir diğer önemli boyutu, sporun sosyal entegrasyon ve sosyalleşme aracı olarak kullanılmasıdır. Aktaş’ın çalışmasında, sporun bireylerin farklı kültürlerle etkileşim kurmalarını sağladığı ve sosyal bütünleşmeyi teşvik ettiği vurgulanmaktadır (Aktaş, 2023).

Spor, bireylerin farklı kültürel geçmişlere sahip insanlarla bir araya gelerek ortak bir amaç etrafında buluşmalarına olanak tanır. Bu durum, toplumsal uyum ve dayanışmayı güçlendirirken sporun önemli bir sosyal işlev üstlenmesini sağlar. Ayrıca, sporun örgütlenmesi ve yönetimi, Türkiye’nin uluslararası alandaki imajını da şekillendirmektedir. Spor diplomasisi, Türkiye’nin yumuşak güç stratejilerinin önemli bir unsuru olarak öne çıkmaktadır. Spor & Bilim 2023-II adlı çalışmada, sporun uluslararası ilişkilerdeki rolü ve spor yoluyla yumuşak güç kullanımının önemi incelenmiştir (Ayverdi ve Sunay, 2023).

Türkiye, uluslararası spor organizasyonlarına ev sahipliği yapmanın yanı sıra sporcularını uluslararası platformlarda

destekleyerek, küresel düzeyde etkisini artırmayı amaçlamaktadır. Bu yaklaşım, sporun yalnızca bir rekreasyon aracı değil, aynı zamanda etkili bir diplomasi aracı olarak da kullanıldığını göstermektedir.

Türkiye'de sporun örgütlenme süreci, tarihsel, sosyal, ekonomik ve politik dinamiklerin etkisiyle şekillenmiştir. Cumhuriyet döneminde sporun daha sistematik bir yapıya kavuşması, devletin bu alandaki rolünü belirgin bir şekilde artırmıştır. Spor politikalarının sağlık ve sosyal hizmetlerle entegre bir biçimde gelişmesi, inovasyon ve dijitalleşme süreçleriyle birleşerek spor yönetiminde önemli dönüşümler yaratmıştır. Bunun yanı sıra, sporun sosyal entegrasyon ve diplomasi aracı olarak kullanılması, Türkiye'nin uluslararası alandaki imajını güçlendirmiştir. Tüm bu unsurlar, Türkiye'deki sporun örgütlenme sürecinin çok boyutlu ve kapsamlı bir yapı sergilediğini ortaya koymaktadır.

Bu çalışmada Türkiye de sporun, geçmişten günümüze örgütlenme süreci ve spor hizmetlerinin sunumu, kapsayıcılığı ve niteliğinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Yöntem

Bu çalışma, nitel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırmalar, dünyayı yorumlayıcı ve doğalcı bir bakış açısıyla ele alarak, olayları doğal ortamlarında inceleyen ve bu olgu ve olayları, bireylerin onlara atfettiği anlamlar doğrultusunda yorumlamayı amaçlayan bir yöntemdir (Denzin & Lincoln, 2018). Araştırmada veriler alan yazında konu ile ilgili yazılmış çeşitli literatür dokümanları incelenerek elde edilmiştir. Elde edilen veriler

belli başlıklar altında ele alınarak sunulmuştur. Bu çalışma sürecinde “bilimsel araştırma ve yayın etiği” ilkelerine uyulmuştur.

1.Türkiye’de Sporun Örgütlenmesi

Toplumların sürekli değişen ve gelişen ihtiyaçları doğrultusunda, farklı alanlardaki hizmetlerin organize edilmesi için yeni yapılar kurulmuştur. Spor örgütleri de bu yapılar arasında yer almaktadır. Türk toplumunda da diğer toplumlarda olduğu gibi, spor hizmetlerinin sunulabilmesi için bir örgütlenme süreci başlatılmıştır.

Türkiye’de modern spor anlayışı, 24 Temmuz 1908’de II. Meşrutiyet’in ilanıyla başlamış ve hızla gelişip yayılmaya başlamıştır (Atabeyoğlu, 2001). Bu dönemde, Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı (TİCİ)’nin kurulması için Altınordu, Anadolu İdman Yurdu, Süleymaniye, Fenerbahçe, Hilal, Vefa, Galatasaray, Üsküdar, Beşiktaş, Haliç, Beylerbeyi ve Union kulüpleri, Yusuf Ziya Önis önderliğinde 26 Haziran 1920’de İstanbul’da bir araya gelerek TİCİ’nin temellerini atmıştır. İki yıl süren bir süreçten sonra, 3 Ağustos 1909 tarihli Dernekler Yasası’na dayanarak, 22 Mayıs 1922’de TİCİ resmen kurulmuştur (Sümer, 1990). Bu kuruluş, çeşitli spor kulüpleri ve cemiyetlerini bir araya getirerek, Türkiye’de sporun düzenlenmesi ve yaygınlaştırılması açısından önemli bir adım atmıştır (Tekeli, 1998). TİCİ, 13-18 Şubat 1936 tarihlerinde gerçekleşen 8. Genel Kurulu’nda alınan bir karar ile sona ermiş ve yerine 18 Şubat 1936 tarihinde Türk Spor Kurumu (TSK) kurulmuştur (Gül, 2008).

Türk Spor Kurumu, 1936-1938 yılları arasında kurumsal olarak Türk sporuna hizmet etmiştir. Ancak, sporda partizanlık etkisinin yoğun olduğu bu dönemde yaşananlar, toplumda ve parti

içinde tartışmalara yol açmış, bunun sonucunda 29 Haziran 1938 tarihinde çıkarılan 3530 sayılı "Beden Terbiyesi Kanunu" ile Türk Spor Kurumu kaldırılmış ve yerine "Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü" kurulmuştur. Bu değişiklikle birlikte, Türkiye’de spor, partinin kontrolünden çıkarak devletin denetimine geçmiştir (Atabeyoğlu, 2001). Merkezîyetçi bir yönetim anlayışının egemen olduğu bu yapı, Türk sporunu 1986 yılına kadar yönlendirmiştir (Bayansaldüz, 2003).

Başbakanlığa bağlı olarak kurulan Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü, 1942’de Milli Eğitim Bakanlığı’na, 1960’da ise tekrar Başbakanlığa bağlanmıştır. 1969 Türkiye genel seçimlerinin ardından, ilk kez Spor Bakanlığı adıyla kurulan bakanlığın başkanlığına 3 Kasım 1969 tarihinde İsmet Sezgin getirilmiştir. 1972 yılında bakanlığın adı Gençlik ve Spor Bakanlığı olarak değiştirilmiştir. 1983 Türkiye genel seçimlerinin ardından, Milli Eğitim, Gençlik ve Spor Bakanlığı ismiyle faaliyet göstermeye başlamıştır. 1 Nisan 1989’dan itibaren ise Gençlik ve Spordan Sorumlu Devlet Bakanlığı ve Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü olarak çalışmalarını sürdürmüştür.

Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü’nün adı, 21 Mayıs 1986 tarihinde kabul edilen 3289 Sayılı Yasa ile 3530 Sayılı Yasa’nın kaldırılmasının ardından, sporumuza yön veren Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir. Ardından, Bakanlar Kurulu tarafından yayımlanan 24 Ocak 1989 tarihli 356 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 18 Mart 1989’den itibaren "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü" adı verilmiştir (Sümer, 1990).

Görüldüğü gibi, Türkiye'de spor örgütlenmesi sürecinde, bir yandan TİCİ gibi federatif yapılar ve TSK gibi yarı resmi kuruluşlar denenmiş, diğer yandan sporun devlet yönetimine geçtiği tarihten itibaren vesayet makamlarının sürekli değişmesi, "sporun nasıl yönetileceği" konusunda bir karara varılamadığını ortaya koymaktadır (İmamoğlu, 2011).

Türk spor teşkilatının ilk kurumsal yapısı olarak kabul edilen Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı (TİCİ)'nden bu yana, Türk sporunun örgütlenmesi için farklı kurumsal yapıların denendiği görülmektedir. Günümüzde ise, Türkiye Cumhuriyeti Devleti, Bakanlar Kurulu'nun 6/4/2011 tarihli ve 6223 sayılı kanunun verdiği yetkiye dayanarak, 3/6/2011 tarihinde Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın kurulmasına karar vermiştir. Bu tarihte "Gençlik ve Spor Bakanlığı" kurulmuş ve Kanun Hükmünde Kararname ile teşkilat yapısında bir değişiklik yapılarak, 3289 sayılı kanunda yer alan "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü" ifadesi, "Spor Genel Müdürlüğü" olarak değiştirilmiştir T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı (2024). Erişim. <https://gsb.gov.tr/tarihce.html>.

Tablo 1. Türkiye’de “Türk Sporunda Görev Alan” Bakanlar ve Bakanlıklar.

Gençlik ve Spor Bakanları (1969-1983)

1.İsmet Sezgin	3 Kasım 1969	26 Mart 1971
2.Sezai Ergun	26 Mart 1971	11 Aralık 1971
3.Ali Adnan Karaküçük	11 Aralık 1971	15 Nisan 1973
4.Ali Celalettin Coşkun	15 Nisan 1973	26 Ocak 1974
5.Muslihittin Yılmaz Mete	26 Ocak 1974	17 Kasım 1974
6.Zekai Baloğlu	17 Kasım 1974	31 Mart 1975
7.Ali Şevki Ereğ	31 Mart 1975	21 Haziran 1977
8.Yüksel Çakmur	21 Haziran 1977	21 Temmuz 1977
9.Önol Şakar	21 Temmuz 1977	14 Ekim 1977
10.Ali Şevki Ereğ	1 Kasım 1977	5 Ocak 1978
11.Yüksel Çakmur	5 Ocak 1978	12 Kasım 1979
12.Talat Asal	12 Kasım 1979	12 Eylül 1980
13.Vecdi Özgöl	21 Eylül 1980	13 Aralık 1983

Milli Eğitim, Gençlik ve Spor Bakanları (1983-1989)

1.Mehmet Vehbi Dinçerler	13 Aralık 1983	13 Eylül 1985
2.Metin Emiroğlu	13 Eylül 1985	21 Aralık 1987
3.Hasan Celal Güzel	21 Aralık 1987	18 Mart 1989

Tablo 1. Devamı

Gençlik ve Spordan Sorumlu Devlet Bakanları (1989 2011)

1.İsmet Özarslan	1 Nisan 1989	23 Haziran 1991
2.İlhan Aküzüm	23 Haziran 1991	20 Kasım 1991
3.Mehmet Ali Yılmaz	20 Kasım 1991	25 Haziran 1993
4.Şükrü Erdem	25 Haziran 1993	5 Ekim 1995
5.Ömer Barutçu	30 Ekim 1995	6 Mart 1996
6.Ersin Taranoğlu	6 Mart 1996	28 Haziran 1996
7.Bahattin Şeker	28 Haziran 1996	30 Haziran 1997
8.Yücel Seçkiner	30 Haziran 1997	11 Ocak 1999
9.Fikret Ünlü	11 Ocak 1999	24 Ağustos 2002
10.Erdoğan Toprak	24 Ağustos 2002	18 Kasım 2002
11.Mehmet Ali Şahin	18 Kasım 2002	29 Ağustos 2007
12.Murat Başesgioğlu	29 Ağustos 2007	1 Mayıs 2009
13.Faruk Nafiz Özak	1 Mayıs 2009	6 Temmuz 2011
Gençlik ve Spor Bakanları (2011-günümüz)		
1.Suat Kılıç	6 Temmuz 2011	25 Aralık 2013
2.Akif Çağatay Kılıç	25 Aralık 2013	19 Temmuz 2017
3.Osman Aşkın Bak	19 Temmuz 2017	10 Temmuz 2018
4.Mehmet Kasapoğlu	10 Temmuz 2018	4 Haziran 2023
5.Osman Aşkın Bak	4 Haziran 2023	<i>Görevde</i>

Tablo 1’de, Türkiye’de Türk sporunun bağlandığı bakanlıklar ve bu bakanlıklarda görev almış bakanlar yıllara göre sunulmaktadır. Verilere göre, 1969-1983 yılları arasında "Gençlik ve Spor Bakanlığı" 13 bakan, 1983-1989 yılları arasında ise Milli Eğitim, Gençlik ve Spor Bakanlığı 3 bakan, 1989-2001 yılları arasında, Gençlik ve Spordan Sorumlu Devlet Bakanlığı 13 bakan, 2011-2024 yılları arasında ise Gençlik ve Spor Bakanlığı 4+1 devam

2.Gençlik ve Spor Bakanlığı Teşkilat Şeması ve Hizmet Birimleri ile Görev ve Yetkileri.



--13--

Hizmet Birimleri.

- 1.Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- 2.Kredi Yurtlar Genel Müdürlüğü.
- 3.Spor Hizmetleri Dairesi Başkanlığı.
- 4.Eğitim, Kültür ve Araştırma Genel Müdürlüğü.
- 5.Yatırım ve İşletme Genel Müdürlüğü.
- 6.Uluslararası Organizasyonlar ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü.
- 7.Personel Genel Müdürlüğü.
- 8.Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- 9.Rehberlik ve Denetim Başkanlığı.
- 10.Strateji Geliştirme Başkanlığı.
- 11.Sosyal İlişkiler ve İletişim Dairesi Başkanlığı.
- 12.Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı.
- 13.Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı.
- 14.Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği.
- 15.Özel Kalem Müdürlüğü.
- 16.İç Denetim Birimi Başkanlığı.

Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri”. T.C. gençlik ve Spor Bakanlığı Birimler (2024). Erişim: <https://gsb.gov.tr/tarihce.html#>

Gençlik ve Spor Bakanlığının görev ve yetkileri.

1.Gençliğin kişisel ve sosyal gelişimini destekleyici politikaların tespiti amacıyla gerekli çalışmaları yapmak, farklı genç gruplarının ihtiyaçlarını da dikkate alarak gençlerin kendi potansiyellerini gerçekleştirebilmelerine imkân sağlamak, karar alma ve uygulama süreçleri ile sosyal hayatın her alanına etkin katılımını sağlayıcı öneriler geliştirmek ve bu doğrultuda faaliyetler yürütmek, ilgili kurumların gençliği ilgilendiren hizmetlerinde koordinasyon ve iş birliğini sağlamak.

2.Gençliğin ihtiyaçları ile gençliğe sunulan hizmet ve imkânlar konusunda inceleme ve araştırmalar yapmak ve öneriler geliştirmek, gençlik alanında bilgilendirme, rehberlik ve danışmanlık yapmak.

3.Gençlik çalışma ve projelerine ilişkin usul ve esasları belirlemek.

4.Gençlik çalışma ve projeleri yapmak, bu çalışma ve projeleri desteklemek, bunların uygulama ve sonuçlarını denetlemek.

5.Spor faaliyetlerinin plan ve program dâhilinde ve mevzuata uygun bir şekilde yürütülmesini gözetmek, gelişmesini ve yaygınlaşmasını teşvik edici tedbirler almak.

6.Spor alanında uygulanacak politikaların tespit edilmesi amacıyla gerekli çalışmaları yapmak, teşkilatlanma, federasyonların bağımsızlığı, spor tesisleri, eğitim, sponsorluk, sporcu sağlığının korunması, uluslararası organizasyonlarla ilgili çalışmaları koordine etmek, değerlendirmek ve denetlemek.

7.Spor kuruluşlarının kurulmasına ve diğer hususlara ilişkin usul ve esasları tespit etmek.

8.Gençlik ve spor kulüpleri ile başarılı sporcuları ve çalıştırıcıları desteklemek.

9.Yurt yapmak, yaptırmak, işletmek, işlettirmek, desteklemek ve yurt hizmetlerine ilişkin usul ve esasları belirlemek.

10.Öğrencilere verilecek öğrenim kredisi, burs ve diğer yardımlara ilişkin hizmetleri yürütmek ve bunlara dair usul ve esasları belirlemek.

11.Bakanlık hizmetlerini destekleyici arsa ve arazi temin etmek, bina ve tesis yapmak, yaptırmak, satın almak, kiralamak, devretmek, devralmak ve bu hizmetlerle ilgili her türlü mali ve ekonomik girişimde bulunmak.

12.Kanunlarla veya Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle verilen diğer görevleri yapmak”.

T.C. gençlik ve Spor Bakanlığı (2024). Erişim: <https://gsb.gov.tr/tarihce.html#>

3.Türkiye’de Spor Hizmetleri Niteliği ve Politikası

1923'ten 2024'e kadar olan dönemde, Türk spor politikası, ülkenin sosyal, ekonomik ve kültürel yapıları doğrultusunda şekillenmiştir. Cumhuriyetin ilanıyla birlikte spor, ulusal kimliğin oluşturulmasında önemli bir araç haline gelmiştir. Bu dönemde, sporun yaygınlaştırılması ve örgütlenmesi amacıyla çeşitli politikalar geliştirilmiş ve özellikle Cumhuriyetin ilk yıllarında devlet destekli kulüpler ile federasyonların kurulması teşvik edilmiştir (Yaşın, 2023; Doğar & Doğar, 2023).

Cumhuriyetin ilanından sonra, sporun eğitimle entegrasyonu önemli bir politika olarak ön plana çıkmıştır. Gençlik ve Spor Bakanlığı, spor eğitimi ve araştırmalarını destekleyerek, sporun eğitim sistemine dahil edilmesini sağlamıştır (Özsarı, 2023). Bu çerçevede, spor eğitimi üzerine yapılan çalışmalar, genç nesillerin fiziksel ve zihinsel gelişimlerine katkıda bulunmayı hedeflemiştir (Kan, 2023). Ayrıca, sporun toplumsal birleştirici rolü, ulusal bayramlar ve kutlamalar aracılığıyla güçlendirilmiştir (Soydan Erdemir, 2024).

Türkiye'de spor hizmetlerinin kalitesi ve bu hizmetlerin sunulmasına ilişkin politikalar hem devlet hem de özel sektör tarafından belirlenmektedir. Genç'in çalışmasında, yerel yönetimlerin sağladığı spor hizmetlerinin halkın beklentilerini karşılamakta yetersiz kaldığına dikkat çekilmiştir (Genç, 2023). Bu durum, spor hizmetlerinin kalitesinin iyileştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, spor hizmetlerine erişim, bireylerin spor faaliyetlerine katılımını doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Kuyulu'nun araştırmasında, spor hizmetlerinin kalitesinin müşteri memnuniyeti ve tekrar katılım niyetleri üzerindeki etkisi vurgulanmaktadır (Kuyulu, 2023). Bu çerçevede, spor hizmetlerinin niteliği, bireylerin spor faaliyetlerine katılımını artırmak için önemli bir rol oynamaktadır.

Türkiye'deki spor hizmet politikaları, devletin, yerel yönetimlerin ve özel sektörün ortak etkisiyle şekillenmektedir. Özellikle Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın yürüttüğü projeler, sporun yaygınlaşması ve gelişmesi adına büyük bir öneme sahiptir. Bu projeler, sporun yalnızca elit seviyede değil, aynı zamanda geniş halk kitleleri tarafından da benimsenmesini sağlamayı

amaçlamaktadır. Akçalı'nın araştırmasında, spor endüstrisinde inovasyonun kritik rolü vurgulanmakta ve Türkiye'deki spor kulüplerinin yenilikçi sistemlere geçişteki avantajları incelenmektedir (Akçalı, 2016). Bu bağlamda, spor hizmetlerinin kalitesinin, yenilikçi stratejilerle iyileştirilebileceği ifade edilmektedir.

Spor hizmetlerinin kalitesi, yalnızca devlet politikalarıyla değil, aynı zamanda özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının katkılarıyla da şekillenmektedir. Özavcı'nın çalışmasında, rekreasyonel faaliyetlerin yerel ekonomiler üzerindeki etkileri incelenmiş ve bu faaliyetlerin istihdam yaratma potansiyeline vurgu yapılmıştır (Özavcı, 2023). Spor organizasyonları, yerel ekonomiye katkı sağlamakla birlikte toplumsal fayda yaratmaktadır. Bu çerçevede, spor hizmetlerinin kalitesi, ekonomik sürdürülebilirlik açısından da kritik bir rol oynamaktadır.

Türkiye'de engelli bireyler için spor politikaları, önemli bir alan olarak dikkat çekmektedir. Mumcu'nun araştırmasında, Türkiye'nin engelli spor politikaları Avrupa Birliği ülkeleri ile kıyaslanmış ve bu alandaki gelişim potansiyeline dikkat çekilmiştir (Mumcu, 2018). Engelli bireylerin spor aktivitelerine katılımını artırmak, toplumsal entegrasyonu teşvik etmek ve yaşam kalitelerini iyileştirmek için çeşitli projeler ve organizasyonlar hayata geçirilmektedir. Bu politikaların etkisi, engelli bireylerin spor fırsatlarını genişletmek ve toplumsal farkındalığı artırmak yönünde önemli katkılar sağlamaktadır.

Spor hizmetlerinin kalitesinin artırılması, Türkiye'deki spor politikalarının başarılı olabilmesi için önemli bir gerekliliktir.

Ceyhun'un araştırmasında, spor bilimleri alanında yapılan yatırımlar ve tesisleşmenin, spor hizmetlerinin kalitesini yükseltme potansiyeli taşıdığı vurgulanmaktadır (Ceyhun, 2023). Bu yatırımlar, daha fazla bireyin sporla ilgilenmesini sağlayarak sporun yayılmasına katkıda bulunmaktadır. Ayrıca, spor hizmetlerinin kalitesi, bireylerin spor aktivitelerine katılımını teşvik etmekte ve bu da toplumun genel sağlığını olumlu yönde etkilemektedir.

Son yıllarda Türkiye'nin spor politikası, uluslararası rekabet gücünü artırmayı hedefleyen stratejilerle şekillenmiştir. Özellikle, spor organizasyonlarının kurumsal yönetimi ve cinsiyet eşitliği alanında atılan adımlar, sporun daha kapsayıcı bir hale gelmesine katkı sağlamıştır (Salvador et al., 2022). Ayrıca, spor alanında yapılan inovasyonlar ve teknolojinin kullanımı, performans izleme ve sporcuların gelişimi konusunda büyük bir önem taşımaktadır (Dertli ve Esmer, 2023; Kartal, 2023). Türkiye'deki spor organizasyonları, bu yenilikçi yöntemlerle hem ulusal hem de uluslararası alanda daha verimli bir şekilde faaliyet göstermektedir (Gündoğdu, 2023).

E-spor gibi yeni spor dallarının yükselmesi, Türk spor politikasının önemli bir parçası olarak kabul edilmektedir. Üniversitelerde e-spor kulüplerinin kurulması ve müfredatlara e-spor derslerinin dahil edilmesi, bu alana olan ilgiyi artırmıştır (Subak, 2023). Bu gelişmelerle birlikte Türkiye, geleneksel spor dallarının ötesinde dijital platformlarda da kendine bir yer edinmeye başlamıştır.

Türkiye'de spor hizmet sektörü ve politikaları, çok yönlü bir yapıya sahiptir. Devlet, yerel yönetimler ve özel sektörün iş

birliğiyle şekillenen bu politikalar, sporun yaygınlaştırılması ve gelişimine 3nemli katkılarda bulunmaktadır. Spor hizmetlerinin kalitesinin iyileştirilmesi, engelli bireylerin spor faaliyetlerine katılımının teşvik edilmesi ve ekonomik s3rd3r3lebilirliğin sağlanması, T3rkiye’deki spor politikalarının geleceği açısından hayati 3neme sahiptir. Bu çerçevede, spor hizmetlerinin niteliği, bireylerin yaşam standartlarını y3kseltmekte ve toplumsal dayanışmayı pekiştirmektedir.

T3rkiye’deki spor organizasyon s3releri ve politikaları, tarihsel, politik ve sosyal fakt3rlerin etkisiyle kademeli olarak evrimleşmiştir. 2011 yılında Gençlik ve Spor Bakanlığı’nın kurulması, spor y3netimini resmi bir yapıya kavuşturmuş ve takip eden bakanlar, spor politikasının şekillenmesinde belirleyici katkılar sağlamıştır. Bakanlığın altyapı geliştirme, erişim sağlama, g3venlik 3nlemleri alma ve spor katılımının psikososyal faydalarına odaklanarak geliştirdiği strateji, gençlik gelişimini destekleyen kapsamlı bir yaklaşımı ortaya koymaktadır. Bakanlığın bu rol3, dinamik bir spor k3lt3r3n3n oluşturulmasında ve bireylerin sağlık ve refahını artırmada b3y3k 3nem taşımaktadır.

Sonuç

Sonuç olarak, 1923’ten 2024’e kadar T3rk spor politikası, sosyal, k3lt3rel ve ekonomik etmenlerin etkisiyle s3rekli bir d3n3ř3m ve ilerleme g3stermiştir. Sporun yaygınlaştırılması, eğitimle entegrasyonu, uluslararası rekabet g3c3n3n artırılması ve yeni spor dallarının teşvik edilmesi, bu politikaların temel unsurlarını oluşturmuştur. Gelecekte, bu politikaların daha da g3lendirilmesi ve çeşitlendirilmesi, T3rkiye’nin spor alanındaki başarılarının devam etmesi açısından b3y3k bir 3neme sahiptir.

Kaynakça

Atabeyoglu, C. (2001). *Sporda devlet mi devlette spor mu*. İstanbul: Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi Yayınları.

Akçalı, K. (2016). Farklı spor branşlarında kullanılan akıllı tekstil ürünlerinin incelenmesi, *International Journal of Science Culture and Sport (IntJSCS)*, 2016; 4:(SI 3): 689-703.

Aktaş, F. (2023). *Spor sosyolojisi, sosyalleşme ve sosyal bütünleşme*. Spor Bilimleri Üzerine Araştırmalar, Özgür Yayınları. <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub62.c288>.

Ayverdi, B. & Sunay, H. (2023). *Spor diplomasisi ve spor yoluyla yumuşak güç*, Spor & Bilim 2023-II, Efeakademi Yayınları. <https://doi.org/10.59617/efepub202353>

Bayansaldüz, M. (2003). Türk spor yönetiminde finansal kaynak sağlama çabalarının değerlendirilmesi, *Milli Eğitim Dergisi*, (160), 51-59.

Ceyhun, S. (2023). *Spor işletmelerinde insan kaynakları yönetim süreçleri*. Spor Bilimlerinde Farklı Yaklaşımlar, Özgür Yayınları. <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub330>.

Dertli, Ş. & Esmer, Y. (2023). Sporda inovasyon uygulamaları: güncel örnekler. International Conference on Innovative Academic Studies. <https://doi.org/10.59287/icias.1464>

Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (2018). *The Sage handbook of qualitative research*. SAGE Publications.

Doğar, Y. & Doğar, M.O. (2023). Türk spor teşkilatı tarihi içinde Türk Spor Kurumu'nun yeri. (Spor bilimlerinde öncü ve çağdaş çalışmalar) İzmir: Duvar yayınları.

Ersevinç, M. (2021). Cumhuriyet dönemi'nde (1923-38 yılları arasında) sağlık politikasının geliştirilmesi ve sağlık hizmetlerinde sosyalleşme. 9. Uluslararası Atatürk Kongresinde sunulan Bildiri. <https://doi.org/10.51824/978-975-17-4794-5.48>.

Genç, Y. & Tel, M. (2023). *Sport and exercise fields, required in municipalities, and public's expectation from these fields (Elazığ Sample)*. Özgür Publications. DOI: <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub341>.

Gül, Ç. (2008). *Türk spor teşkilatının sorunları ve yeniden yapılanması*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gündoğdu, Y. (2023). *Spor organizasyonları ve yaygı etkisi*. Sporda Bilimsel Yaklaşımlar ve Lisans Üstü Öğrenci Araştırmaları, Özgür Yayınları.

İmamoğlu A.F. (2011). Türkiye'de sporun yönetsel yapısı içinde spor federasyonları, *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, XVI (2),3-10.

Kan, E., Han, M. T., & Tozoğlu, E. (2023). *Öğretmenlerin çocuk sevme düzeylerin sportif aktivite ve farklı değişkenler açısından incelenmesi*. Sporda Bilimsel Yaklaşımlar ve Lisans Üstü Öğrenci Araştırmaları, Özgür Yayınları. <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub406.c1800>

Kartal, A. (2023). *Futbolda giyilebilir teknoloji ve performans takibi*. Spor Bilimleri Üzerine Araştırmalar-V, Özgür Yayınları. <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub176.c825>

Kuyulu, B., Beltekin, E., Sarıkaya, M., & Yılmaz, G. (2023). Fitness merkezleri müşterilerinin hizmet kalitesine yönelik beklenti ve algıları ile tekrar satın alma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Özgür Yayınları. <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub331>

Mengütay, S. & Alpullu, A. (2023). Yönetim süreçleri açısından spor federasyonları başkanlık seçimlerinin ilgili yönetmelikler (2004-2012) ve çıkarılan spor yasaları çerçevesinde incelenmesi. Toplum ve Rekreasyon. Özgür Yayınları. <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub164.c660>.

Mumcu, H. E. (2018). *Engelli spor politikaları (Avrupa birliği ülkeleri ile Türkiye karşılaştırması)*. Akademisyen Kitabevi. <https://doi.org/10.37609/akya.308>.

Özsarı, A. (2023). *Kamu spor yönetiminde eğitim ve araştırma faaliyetleri: spor eğitimi ve araştırmaları daire başkanlığının faaliyet analizi*. Spor Bilimleri Üzerine Araştırmalar-II. Özgür Yayınları. <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub133.c530>

Özavcı, R. (2023). *Rekreasyon uygulamalarının yerel yönetimler açısından değerlendirilmesi*, Spor Bilimleri Alanında Güncel Yaklaşımlar. Özgür Yayınları. DOI: <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub306.c1262>

Salvador, M. L. E., Cimbrini, T. D., Fernandes, E., Göksu, G. G., & Smith, C. (2022). *Spor organizasyonlarında kurumsal*

yönetim: cinsiyete dayalı bir yaklaşım. Sonuç raporu.
<https://doi.org/10.26754/uz.978-84-18321-55-9>

Soydan Erdemir, A. (2024). *Cumhuriyet eğitimi ve modern kadın kimliğinin inşası*, Tarih ve eğitime dair Cumhuriyetin 100. Yıl konuşmaları. İstanbul: İÜC Yayınevi. <https://doi.org/10.5152/5400>

Subak, E. (2023). *Türk literatüründeki güncel e-spor araştırmalarına genel bakış*. Spor Bilimleri Üzerine Araştırmalar-II, Özgür Yayınları. <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub133.c655>

Sümer, R. (1990). Türkiye’de Spor Yönetiminin Tarihsel Gelişimi ve Sporda Demokrasi. Ankara: Güven Kitabevi.

Tekeli, İ. (1998). *Cumhuriyet Dönemi Sosyal Politikaları*. İstanbul: İletişim Yayınları.

T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı Kuruluş Tarihi. (2024) Erişim. <https://shgm.gsb.gov.tr/Sayfalar/112/105/Tarihce>

T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı Teşkilat Şeması (2024). Erişim. <https://gsb.gov.tr/teskilat-semasi.html>

T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı. (2024) Birimler, Erişim: <https://gsb.gov.tr/tarihce.html#>

T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı. (2024) Erişim. <https://gsb.gov.tr/tarihce.html>.

Yaşın, İ. & Şama, E. (2023). *Cumhuriyetten günümüze Türk spor yönetimi*. Spor Paradigmaları- I. Özgür Yayınları. <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub197.c927>.

BÖLÜM II

Spor Hizmeti Veren Kamu Kuruluşlarında Çalışanların Tükenmişlik ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Manisa İli Örneği)¹

Ayfer ÇİFTÇİ²
Kadir PEPE³

Giriş

Tükenmişlik, işyerinde bireylerin özellikle insanlarla doğrudan çalışmanın getirdiği talepler nedeniyle yaşadığı fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal enerji kaybı olarak özetlenebilir. Tükenmişlik kavramı ilk kez Freudenberg (2002) tarafından ortaya atılmış olup, kişinin iç kaynakları üzerinde karşılanamayan

¹ Bu çalışma yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² Ayfer Çiftçi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yönetimi ABD, Yüksek Lisans Öğrencisi, sacuayfer@gmail.com Orcid:0009-0007-0541-9272

³ Prof. Dr. Kadir PEPE, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, k_pepe@yahoo.com Orcid: 0000-0002-3207-6726

taleplerin sonucunda, başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı ile karakterize edilen bir tükenme durumu olarak tanımlanmıştır. Daha sonra, Maslach ve Jackson (1981) bu tanımı genişleterek tükenmişliği hem fiziksel hem de zihinsel boyutlara sahip bir sendrom olarak tanımlamışlardır. Bu sendromu fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları ile kişinin işine, yaşamına ve diğer insanlara karşı sergilediği olumsuz tutumlarla karakterize etmişlerdir (Kargün, 2011, s. 3).

Tükenmişlik, kişi ile çevresi arasındaki karşılıklı etkileşim sonucu ortaya çıkan olumsuz bir deneyimdir ve kronik iş stresine verilen bir tepkidir. İnsanlarla ilişkili işlerde çalışan bireylerde görülen tükenmişlik, düzeyi, şekli ve durumu açısından farklı kategorilere ayrılarak tanımlanmaktadır (Kargün, 2011, s. 3).

İş tatmini, yıllar içinde önemli bir konu haline gelmiş ve bireylerin işlerine olan ilişkisi araştırmacıların ilgisini çekmiştir. Bireyler, yaşamlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirirken, iş onlar için onaylanmış sosyal gerçeklikleri ve toplumsal beklentileri yansıtır. İş, sadece bir statü kazandırmakla kalmaz, aynı zamanda bireyi topluma bağlayıcı bir unsur olarak da işlev görür. İşlerinden memnun olan çalışanlar görevlerini başarıyla yerine getirecek ve işlerine, işyerlerine bağlı kalacaklardır. Bu nedenle, işverenlerin çalışanlarının iş tatmini düzeyini etkileyebilecek faktörleri anlamaları oldukça önemlidir; zira bu durum, kurumun genel performansını da doğrudan etkilemektedir (Türkoğlu, 2011, s. 22-24).

Fisher, iş tatminini “Bir çalışanın işini yapması ya da yaşamını yorumlaması sonucunda hissettiği haz veya ulaştığı olumlu

duygu” olarak tanımlamaktadır. Diğer kavramlarda olduğu gibi, insanlar işlerinde gerekli hazzı elde ettiklerinde iş ortamında verimli ve üretken olurlar (Fisher & Edwin, 1992, s. 165-194).

Meyer'e göre iş tatmini, kurumsal bağlılığın temelini oluşturur. Bağlılık ihtiyacı, bireyin sosyal çevresinde diğer insanlarla güvenli bir bağ ve aidiyet duygusu hissetme düzeyi olarak tanımlanır (Baumeister & Leary, 1995; Ryan, 1995; Akt.Turkay & ark,2019). Örgütsel bağlılık, bir çalışanın kuruluşuna karşı geliştirdiği duygusal tepkiler olarak tanımlanırken, iş tatmini ise çalışanın işine yönelik tepkilerini ifade eder. Bu iki faktörün arasında güçlü bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Diğer bir deyişle, bir çalışanın kurumuna, değerlerine ve hedeflerine yönelik olumlu duygular taşıması mümkündür, ancak aynı zamanda işinden tatmin olmayabilir (Meyer & Allen, 1991, s. 66-86).

İş tatmini, bireyin işini veya işle bağlantılı yaşam tarzını memnuniyet verici ya da olumlu bir şekilde algılamasıdır. İş tatmini, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıkları üzerinde etkili bir faktördür. Bu kavram, çalışanın işten elde ettiği maddi kazanımlarını, iş arkadaşlarıyla birlikte çalışmaktan duyduğu memnuniyeti ve üretim sürecinden aldığı mutluluğu çağırıştırır. İş tatmini, çeşitli iş özellikleri, çalışma koşulları ve verimlilikle ilişkilidir. Görev kaynaklı stres faktörleri, iş yerinde yaşanan olaylar, beklenti-karşılık ilişkisi ve çalışanların kurumdan beklentilerinin karşılama düzeyi iş tatmini ile ilişkilendirilebilecek başlıca örnekler arasındadır (Küçük, 2022, s. 5).

Cemaloğlu'na göre bir kurumun verimliliği, çalışanlarının yeterliliğiyle doğrudan bağlantılıdır. Çalışanların verimli olabilmesi

için mutlu ve sağlıklı olmaları gereklidir. Fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı olan, işinden tatmin duyan bireyler, kurumun hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayabilir. Bu nedenle, örgütler için çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığını korumak son derece önemlidir. Fisher ve Edwin'in çalışması, çalışanın mutluluğu ile işe geç kalma ve devamsızlık gibi çalışma davranışları arasında bir bağlantı bulunabileceğini göstermiştir (Fisher & Edwin, 1992, s. 165-194).

İş tatmini, bir çalışanın yaptığı işe yönelik davranışları ve performansının verimliliği üzerinde etkili olan önemli bir faktördür. Bir birey, örgüte katıldığında belirli beklentilerle gelir. Bu beklentiler, iş hayatı süresince karşıldıka, çalışan işinden ve örgütünden memnuniyet duyar; bu da verimlilik ve üretkenliği artırır. Bireysel verimlilik, kişinin yetenekleri, değerleri ve kişiliği gibi faktörlerden etkilenir. Bu unsurlar, çalışanların işlerini anlama biçimleri ve sonunda işteki başarıları üzerinde belirleyici bir rol oynar (Küçük, 2022, s. 5). İş tatmini ve verimliği etkileyen kavramlardan biride umuttur. Umut, gelecekle ilgili amaç ve hedeflere ulaşma yeteneği hakkında, olumlu zihinsel bir durum olarak düşünölmektedir. Bir başka açıdan umut, zorluklara karşı bireylerin inançlarını devam ettirebilmelerini sağlayan bir duygu olarak görölmektedir (Seçer ve Yazıcı, 2018; Akt. Aydın & ark,2019).

İş tatmini, kuruluşlar için oldukça önemli bir kavramdır. İşverenler veya yöneticiler, çalışanlarının veya astlarının işlerinden ne kadar memnun olduklarını genellikle bilmek isterler. İş tatmini, bireylerin işlerine yönelik tutumlarını ifade eder. Bu tutum, bireylerin işlerini nasıl algıladıkları ve bireylerle kuruluşlar

arasındaki uyum düzeyine bağlıdır (Örücü & Füsün, 2005, s. 141-166).

Bu araştırmada spor hizmeti veren kamu kuruluşlarında çalışanların Tükenmişlik ve İş Tatmini arasında bir ilişkinin olup olmadığının ortaya konması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmada şu alt problemlere cevap aranacaktır.

Araştırmanın alt problemleri

1.Tükenmişlik ve iş tatmini istatistik olarak anlamlı ilişkilidir.

2.Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışanların tükenmişlik ve iş tatmin düzeylerinin cinsiyet açısından bir farklılık var mıdır?

3.Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışanların tükenmişlik ve iş tatmin düzeylerinin yaşları açısından bir farklılık var mıdır?

4.Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışanların tükenmişlik ve iş tatmin düzeylerinin medeni durumları açısından bir farklılık var mıdır?

5. Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışanların tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerin de hizmet yılı/çalışma süreleri arasında bir farklılık var mıdır?

6. Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışanların tükenmişlik ve iş tatmin düzeylerinin görev tanımları açısından bir farklılık var mıdır?

7.Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışanların tükenmişlik ve iş tatmin düzeylerinin çalışılan birim açısından bir farklılık var mıdır?

Materyal ve Yöntem

Araştırmanın Modeli

Araştırma, deneysel olmayan bir nicel araştırma tasarımıyla gerçekleştirilmiştir. Tarama yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama yöntemi uygulanmış olup, bu yöntemde araştırılan durum, birey veya nesne mevcut koşulları değiştirilmeden olduğu gibi tanımlanır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkilerin birlikte nasıl değiştiğini ve/veya ne derece güçlü olduğunu belirlemek amacıyla kullanılır (Karasar, 2017, s. 55). Örneklem yöntemi olarak seçkili örneklem yöntemlerinden "basit tesadüfi (rastgele) örneklem" yöntemi tercih edilmiştir (Büyüköztürk, 2010, s. 25).

Evren ve Örneklem

Bu araştırma, Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarından oluşan genel popülasyona odaklanmaktadır. Örneklem, toplamda 219 kişiden (127 erkek ve 92 kadın) oluşan bir grup içerisinde seçilmiştir. Anket araştırmalarında yeni yaklaşımlarda, “uygulanacak analiz için en az kaç örneklem gereklidir?” sorusuna cevap için Güç Analizi (Power Analysis) yapılmasını önermektedir. Çalışmada ilişki ve grup farklılıkları analizi yapılacağı için bu iki yönetime yönelik Power Analiz (güç analizi) sonuçları verilerek, en az kaç örneklem gerekeceği belirlenmiştir. Power analiz G*POWER 3.1 sürümü ile yapılmıştır. İstatistik anlamlılık $\alpha=0.05$ alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışma sırasında veri toplamak için bir dizi araç kullanılmıştır. Bu araçlar şunlardır: kişisel bilgi formu, iş tatmini ölçeği ve tükenmişlik ölçeği.

Minnesota İş tatmini Ölçeği: Bu araştırmada Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır. Bu kısa form, Davis ve diğerleri (1967) tarafından Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin orijinal uzun formundan (100 madde) alınan içsel ve dışsal faktörlere ait iş tatmini durumlarını birleştirerek 20 madde içeren bir ölçek olarak geliştirilmiştir. Ölçek, Türkiye'deki kullanımına yönelik adaptasyon çalışmaları Deniz ve Güliz Gökçora tarafından gerçekleştirilmiş ve İngilizce formu Türkçe 'ye çevrilmiştir. Çeviri süreci, farklı dil uzmanları tarafından incelenmiş ve uygun bulunmuştur. Ölçek, 12 madde ile içsel faktörlere dayalı iş tatmini ölçümünü ve 8 madde ile dışsal faktörlere dayalı iş tatmini ölçümünü içermektedir.

Daha önceki çalışmalarda, Türkiye'de bu ölçeği kullanarak yapılan çalışmalarda Cronbach Alfa değerleri incelenmiştir. Örneğin, Türkçapar (2012) çalışmasında Cronbach Alpha değeri 0.77, Baycan (1985) çalışmasında Cronbach Alpha değeri 0.78, Ulucan ve diğerleri (2011) çalışmalarında ise Cronbach Alpha değeri 0,89 olarak bulunmuştur. İçsel tatmin, 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20 numaralı maddelerden oluşurken, dışsal tatmin 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19 numaralı maddelerden oluşmaktadır. Öleekten elde edilebilecek maksimum puan 100, minimum puan ise 20'dir. Puanın 20'ye düşmesi, tatmin seviyesinin azaldığını, 100'e yükselmesi ise tatminin arttığını gösterir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği: Araştırma sürecinde, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1993)

tarafından Türkçe 'ye uyarlanmış ve güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları gerçekleştirilmiş olan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, toplamda 22 maddeden oluşur ve tükenmişliği üç farklı boyut üzerinden değerlendirir. Duygusal tükenme boyutu, 9 maddeden oluşur ve bireylerin enerji kaynaklarının azaldığı, yorgunluk, bitkinlik gibi duygusal tepkiler sergilediği durumları ölçer (örnek maddeler: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20).

Duyarsızlaşma boyutu ise 5 maddeden oluşur ve çalışanların hizmet verdikleri insanlara karşı duygusal olarak uzaklaştığı, onları sadece nesneler olarak gördüğü durumları ölçer (örnek maddeler: 5, 10, 11, 15, 22). Son boyut olan kişisel başarıda azalma hissi 8 maddeden oluşur ve bireylerin kendi yeterlilik ve başarı düzeylerinde bir azalma hissettiği durumları değerlendirir (örnek maddeler: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21).

Bu ölçek, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının yüksek, kişisel başarı puanlarının ise düşük olduğu durumları tükenmişliğin varlığını göstermek için kullanır. Ölçek, yanıt seçenekleri olarak 5'li Likert tipi ölçek kullanır: (0) Hiçbir zaman, (1) Çok nadir, (2) Bazen, (3) Çoğu zaman, (4) Her zaman. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) toplamda .78 olarak bulunmuş olup, ölçeğin diğer boyutlarının güvenilirlik katsayıları da şu şekildedir: duygusal tükenme .85, duyarsızlaşma .78 ve kişisel başarı.63. Bu ölçek, tükenmişlik durumlarını ölçmek için etkili bir araç olarak kullanılmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizi için IBM SPSS 27.0 yazılımı kullanılmıştır. İlk aşamada, anketin ilk bölümünde yer alan demografik ve genel bilgilere yönelik yüzde ve sıklık dağılımları sunulmuştur. Ayrıca, ölçeklerle ilgili verilerin analizinde, yüzde ve sıklık dağılımları ile ortalama cevap ve standart sapma değerleri sunulmuştur.

Verilerin analizi için kullanılacak yöntemler, verilerin normal dağılıma uygunluğuna bağlı olarak belirlenmiştir. Bu nedenle, ölçek boyutlarının normal dağılıma uygunluğunu değerlendirmek amacıyla “Kolmogorov-Smirnov” ve “Shapiro-Wilk” normallik testleri uygulanmıştır. Verilerin normal dağılıma uygun olduğu görüldüğünden, “Pearson korelasyon analizi” yöntemi kullanılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterdiği durumlarda, üç veya daha fazla grup karşılaştırmalarında “ANOVA testi” ve iki grup karşılaştırmalarında “bağımsız örneklem t testi” istatistiksel yöntemi kullanılmıştır. Varyanslar homojen olduğu için, post-hoc analizlerde “Tukey testi” tercih edilmiştir. Anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

Bulgular

Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Yönelik Yüzde Dağılım

Cinsiyet	<i>f</i>	%
Kadın	92	42,0
Erkek	127	58,0
Toplam	219	100,0

Katılımcıların %42,0'ı kadın ve %58,0'ı ise erkektir.

Tablo 2. Katılımcıların Yaş Değişkenine Yönelik Yüzde Dağılım

Yaş	<i>f</i>	%
20-25	26	11,9
26-30	46	21,0
31-40	87	39,7
41 ve üzeri	60	27,4
Toplam	219	100,0

Katılımcıların %11,9'u 20-25 yaş arasında, %21,0'ı 26-30 yaş arasında, %39,7'si 31-40 yaş arasında ve %27,4'ü ise 41 ve üzeri yaş arasındadır. Katılımcıların %57,1'i evli ve %42,9'u ise bekar medeni durumuna sahiptir.

Tablo 3. Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Yönelik Yüzde Dağılım

Medeni Durum	<i>f</i>	%
Evli	125	57,1
Bekar	94	42,9
Toplam	219	100,0

Katılımcıların %57,1'i evli ve %42,9'u ise bekar medeni durumuna sahiptir.

Tablo 4. Katılımcıların Kurumdaki Hizmet Yılı Değişkenine Yönelik Yüzde Dağılım

Hizmet Yılı	<i>f</i>	%
1-5 yıl	84	38,4
6-10 yıl	58	26,5
11-15 yıl	38	17,4
16-20 yıl ve üzeri	39	17,8
Toplam	219	100,0

Kurumunuzdaki hizmet yılınız sorusuna katılımcıların %38,4'ü 1-5 yıl, %26,5'i 6-10 yıl, %17,4'ü 11-15 yıl ve %17,8'i ise 16-20 yıl ve üzeri cevabını vermiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Görev Tanımı Değişkenine Yönelik Yüzde Dağılım

Görev Tanımı	<i>f</i>	%
Memur	70	32,0
Sözleşmeli	16	7,3
İşçi	61	27,9
Antrenör	46	21,0
Spor Uzmanı	20	9,1
Diğer	6	2,7
Toplam	219	100,0

Katılımcıların %32,0'ı memur, %7,3'ü sözleşmeli, %27,9'u işçi, %21,0'ı antrenör, %9,1'i spor uzmanı ve %2,7'si diğer görev tanımına sahiptir.

Tablo 6. Katılımcıların Çalıştığı Birim Değişkenine Yönelik Yüzde Dağılım

Çalışılan Birim	<i>f</i>	%
İl Müdürlüğü	102	46,6
İlçe Müdürlüğü	117	53,4
Toplam	219	100,0

Katılımcıların %46,6'sı il müdürlüğü ve %53,4'ü ise ilçe müdürlüğü biriminde çalışmaktadır.

Tablo 7.Minnesota İş tatmini Ölçeğine Yönelik Yüzde Dağılım

Maddeler		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum	Ort. ± Ss.
	İşsel tatmin Alt Boyutu						
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	9,1	13,2	21,9	47,9	7,8	3,32 ± 1,09
2	Tek başına çalışma olanağının olmasından	7,3	11,9	12,8	50,7	17,4	3,59 ± 1,13
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	6,8	5,5	14,2	52,1	21,5	3,76 ± 1,07
4	Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından	4,1	5,0	14,2	51,1	25,6	3,89 ± 0,98
5	Vicdanıma aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmamam açısından	9,1	5,9	16,4	46,1	22,4	3,67 ± 1,16
6	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	6,8	7,3	10,5	51,6	23,7	3,78 ± 1,10
7	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olma açısından	4,1	4,6	8,2	51,1	32,0	4,02 ± 0,98
8	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	5,9	8,7	13,2	51,1	21,0	3,73 ± 1,07
9	Kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması açısından	4,6	6,4	15,5	44,3	29,2	3,87 ± 1,05
10	Kendi kararlarını uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	5,9	9,1	18,7	46,1	20,1	3,65 ± 1,08
11	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	5,5	8,2	16,0	45,2	25,1	3,76 ± 1,09
12	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	6,4	6,4	10,0	47,9	29,2	3,87 ± 1,10

Tablo 7. Devamı

	Dışsal Tatmin Alt Boyutu						
13	Amirin kişileri idare tarzı açısından	6,4	9,1	18,7	37,9	27,9	3,72 ± 1,15
14	Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	5,9	13,2	17,8	37,9	25,1	3,63 ± 1,17
15	Akademik kararların uygulanmaya konması bakımından	5,9	13,2	21,5	45,2	14,2	3,48 ± 1,08
16	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	19,6	18,3	16,9	34,2	11,0	2,99 ± 1,33
17	İş içinde terfi olanağının olması bakımından	21,9	13,7	17,8	36,5	10,0	2,99 ± 1,34
18	Çalışma şartları bakımından	6,4	13,2	13,7	48,9	17,8	3,58 ± 1,12
19	Çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşmaları açısından	5,9	8,7	11,4	52,1	21,9	3,75 ± 1,08
20	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	7,3	10,5	17,4	47,0	17,8	3,58 ± 1,12
	Minnesota İş Tatmini Ölçeği Genel Cevap Ortalaması	3,63					

İçsel tatmin alt boyutunda katılımcılar en yüksek ortalama “4,02” ile “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olma açısından” önermesine “Memnunum” yönünde, en düşük ortalama ise “3,32” ile “Beni her zaman meşgul etmesi bakımından” önermesine “Kararsızım” yönünde cevap verilmiştir.

Dışsal tatmin alt boyutunda katılımcılar en yüksek ortalama “3,75” ile “Çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşmaları açısından” önermesine “Memnunum” yönünde, en düşük ortalama

ise “2,99” ile “İş içinde terfi olanağının olması bakımından” önermesine “Kararsızım” yönünde cevap verilmiştir.

Minnesota iş tatmini ölçeğine katılımcıların geneli “3,63” genel ortalaması ile “Memnunum” yönünde cevap vermiştir.

Tablo 8. Maslach Tükenmişlik Ölçeğine Yönelik Yüzde Dağılım

Maddeler		Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her zaman	Ort. ± Ss.		
	Duygusal Tükenme Alt Boyutu								
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.	26,9	20,1	39,3	7,8	5,9	1,46	±	1,14
2	İş günü sonunda kendimi tükenmiş hissediyorum.	16,4	23,7	37,4	17,4	5,0	1,71	±	1,09
3	Sabah kalkıp, yeni bir iş gününe başlamak zorunda olduğum zaman, yorgunluk hissediyorum.	22,8	24,2	32,9	15,1	5,0	1,55	±	1,15
4	Gün boyu insanlarla birlikte çalışmak, beni gerçekten geriyor.	33,8	25,6	25,1	11,4	4,1	1,26	±	1,16
5	İşimden dolayı tükendiğimi hissediyorum.	28,3	24,7	31,5	11,9	3,7	1,38	±	1,12
6	İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.	31,1	18,3	31,1	11,0	8,7	1,48	±	1,27
7	İş yerinde çok yoğun çalıştığımı düşünüyorum.	12,3	13,2	37,4	22,8	14,2	2,13	±	1,19
8	İnsanlarla doğrudan birlikte çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	29,7	25,1	30,1	10,5	4,6	1,35	±	1,15
9	Sabırının tükendiğini hissediyorum.	21,9	23,7	35,6	12,3	6,4	1,58	±	1,15

Tablo 8. Devamı

	Duyarsızlaşma Alt Boyutu						
10	Hizmet verdiğim bazı kişilere karşı soğuk ve ilgisiz davrandığımı hissediyorum.	34,2	23,7	25,6	12,8	3,7	1,28 ± 1,17
11	Bu işe girdiğimden beri, insanlara karşı daha duyarsız oldum.	48,4	19,2	16,9	10,5	5,0	1,05 ± 1,24
12	Bu işin, beni duygusal olarak körelttiğinden endişe ediyorum.	46,1	15,1	22,8	11,0	5,0	1,14 ± 1,25
13	Hizmet verdiğim bazı kişilere ne olup ne olmadığı beni gerçekten ilgilendirmiyor.	37,4	20,5	19,2	14,2	8,7	1,36 ± 1,34
14	Hizmet verdiğim kişilerin, bazı sorunları yüzünden, beni suçladıklarını hissediyorum.	37,4	23,7	22,4	9,6	6,8	1,25 ± 1,24
	Kişisel Başarıda Azalma Hissi Alt Boyutu						
15	Hizmet verdiğim kişilerin, olaylarla ilgili neler hissettiğini çok kolay anlayabiliyorum.	20,5	43,4	22,4	7,3	6,4	1,36 ± 1,08

Tablo 8. Devamı

16	Hizmet verdiğim kişilerin sorunlarını çok etkili bir şekilde ele alıyorum.	19,2	43,4	24,7	8,7	4,1	1,35	±	1,02
17	Yaptığım iş ile başkalarının hayatını olumlu etkilediğimi düşünüyorum.	23,7	38,8	21,0	8,7	7,8	1,38	±	1,16
18	Kendimi çok enerjik hissediyorum.	22,4	35,6	23,7	12,3	5,9	1,44	±	1,14
19	Hizmet verdiğim kişilerle birlikte, kolaylıkla rahat bir ortam oluşturabiliyorum.	25,6	41,6	16,4	11,4	5,0	1,29	±	1,12
20	Hizmet verdiğim kişilerle yakından ilgilendikten sonra kendimi canlanmış hissedirim.	22,8	37,0	23,3	11,9	5,0	1,39	±	1,11
21	İşimde birçok önemli şey yaptım.	24,2	46,1	21,9	5,9	1,8	1,15	±	0,92
22	İşimde, duygusal sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşırım.	27,4	35,2	26,9	5,0	5,5	1,26	±	1,08
	Maslach Tükenmişlik Ölçeği Genel Cevap Ortalaması	1,39							

Duygusal tükenme alt boyutunda katılımcılar en yüksek ortalama “2,13” ile “İş yerinde çok yoğun çalıştığımı düşünüyorum” önermesine “Çok Nadir” yönünde, en düşük ortalama “1,26” ile

“Gün boyu insanlarla birlikte çalışmak, beni gerçekten geriyor” önermesine “Hiçbir Zaman” yönünde cevap verilmiştir.

Duyarsızlaşma alt boyutunda katılımcılar en yüksek ortalama “1,36” ile “Hizmet verdiğim bazı kişilere ne olup ne olmadığı beni gerçekten ilgilendirmiyor” önermesine “Hiçbir Zaman” yönünde, en düşük ortalama “1,05” ile “Bu işe girdiğimden beri, insanlara karşı daha duyarsız oldum” önermesine “Hiçbir Zaman” yönünde cevap vermiştir.

Kişisel başarıda azalma hissi alt boyutunda katılımcılar en yüksek ortalama “1,44” ile “Kendimi çok enerjik hissediyorum” önermesine “Hiçbir Zaman” yönünde, en düşük ortalama “1,15” ile “İşimde birçok önemli şey yaptım” önermesine “Hiçbir Zaman” yönünde cevap vermiştir. Maslach tükenmişlik ölçeğine katılımcıların geneli “1,39” genel ortalaması ile “Hiçbir Zaman” yönünde cevap vermiştir.

Tablo 9. Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği İlişki korelasyon Analizi

		<i>İçsel Tatmin Alt Boyutu</i>	<i>Dışsal Tatmin Alt Boyutu</i>	İş Tatmini Genel Boyutu
<i>Duygusal Tükenme Alt Boyutu</i>	<i>r</i>	-0,352*	-0,420*	-0,407*
	<i>p</i>	0,000	0,000	0,000
<i>Duyarsızlaşma Alt Boyutu</i>	<i>r</i>	-0,337*	-0,358*	-0,366*
	<i>p</i>	0,000	0,000	0,000
<i>Kişisel Başarıda Azalma Hissi Alt Boyutu</i>	<i>r</i>	-0,372*	-0,271*	-0,338*
	<i>p</i>	0,000	0,000	0,000
Tükenmişlik Genel Boyutu	<i>r</i>	-0,444*	-0,447*	-0,474*
	<i>p</i>	0,000	0,000	0,000

*p<0,05 için anlamlı ilişki

Duygusal Tükenme Alt Boyutu; içsel tatmin alt boyutu ile %35,2 ($r=-0,352$, $p=0,000$) oranında negatif yönde, dışsal tatmin alt boyutu ile %42,0 ($r=-0,420$, $p=0,000$) oranında negatif yönde ve iş tatmini genel boyutu ile %40,7 ($r=-0,407$, $p=0,000$) oranında negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

Duyarsızlaşma Alt Boyutu; içsel tatmin alt boyutu ile %33,7 ($r=-0,337$, $p=0,000$) oranında negatif yönde, dışsal tatmin alt boyutu ile %35,8 ($r=-0,358$, $p=0,000$) oranında negatif yönde ve iş tatmini genel boyutu ile %36,6 ($r=-0,366$, $p=0,000$) oranında negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

Kişisel Başarıda Azalma Hissi Alt Boyutu; içsel tatmin alt boyutu ile %37,2 ($r=-0,372$, $p=0,000$) oranında negatif yönde, dışsal tatmin alt boyutu ile %27,1 ($r=-0,271$, $p=0,000$) oranında negatif yönde ve iş tatmini genel boyutu ile %33,8 ($r=-0,338$, $p=0,000$) oranında negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

Tükenmişlik Genel Boyutu; içsel tatmin alt boyutu ile %44,4 ($r=-0,444$, $p=0,000$) oranında negatif yönde, dışsal tatmin alt boyutu ile %44,7 ($r=-0,447$, $p=0,000$) oranında negatif yönde ve iş tatmini genel boyutu ile %47,4 ($r=-0,474$, $p=0,000$) oranında negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

Grup Farklılığı Analizleri

Tablo 10. Katılımcıların Cinsiyet Değişkeni Açısından t-Testi Sınaması Sonuçları

	Grup	n	$\bar{X}$	Ss.	t	p
<i>İçsel tatmin Alt Boyutu</i>	Kadın	92	44,41	10,09	-0,666	0,506
	Erkek	127	45,28	8,97		
<i>Dışsal tatmin Alt Boyutu</i>	Kadın	92	27,49	6,87	-0,435	0,664
	Erkek	127	27,89	6,62		
İş tatmini Genel Boyutu	Kadın	92	71,90	16,22	-0,598	0,551
	Erkek	127	73,17	14,84		
<i>Duygusal Tükenme Alt Boyutu</i>	Kadın	92	13,45	6,90	-0,757	0,450
	Erkek	127	14,23	7,99		
<i>Duyarsızlaşma Alt Boyutu</i>	Kadın	92	5,85	4,72	-0,598	0,550
	Erkek	127	6,23	4,60		
<i>Kişisel Başarıda Azalma Hissi Alt Boyutu</i>	Kadın	92	10,01	5,54	-1,392	0,165
	Erkek	127	11,06	5,44		
Tükenmişlik Genel Boyutu	Kadın	92	29,30	13,33	-1,179	0,240
	Erkek	127	31,51	13,91		

Tablo 10' a göz attığımızda, cinsiyet açısından içsel tatmin alt boyutu, dışsal tatmin alt boyutu, iş tatmini genel boyutu, duygusal tükenme alt boyutu, duyarsızlaşma alt boyutu, kişisel başarıda azalma hissi alt boyutu ve tükenmişlik genel boyutu için anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0.05$).

Tablo 11. Katılımcıların Yaş Değişkeni Açısından ANOVA Sınaması Sonuçları

	Grup	n	$\bar{X}$	Ss.	F-ist	p
<i>İçsel tatmin Alt Boyutu</i>	20-25	26	46,69	10,37	0,806	0,492
	26-30	46	45,65	8,57		
	31-40	87	44,92	9,00		
	41 ve üzeri	60	43,57	10,31		
<i>Dışsal tatmin Alt Boyutu</i>	20-25	26	28,42	8,32	0,835	0,476
	26-30	46	27,65	5,65		
	31-40	87	28,30	6,54		
	41 ve üzeri	60	26,63	6,95		
İş tatmini Genel Boyutu	20-25	26	75,12	18,22	0,792	0,499
	26-30	46	73,30	13,48		
	31-40	87	73,22	14,77		
	41 ve üzeri	60	70,20	16,45		
<i>Duygusal Tükenme Alt Boyutu</i>	20-25	26	13,54	9,35	0,428	0,733
	26-30	46	14,67	6,53		
	31-40	87	13,30	7,23		
	41 ve üzeri	60	14,33	7,95		
<i>Duyarsızlaşma Alt Boyutu</i>	20-25	26	6,15	5,05	0,317	0,813
	26-30	46	6,63	4,83		
	31-40	87	5,93	4,41		
	41 ve üzeri	60	5,80	4,71		
<i>Kişisel Başarıda Azalma Hissi Alt Boyutu</i>	20-25	26	9,96	6,38	0,701	0,552
	26-30	46	9,93	4,60		
	31-40	87	10,68	5,08		
	41 ve üzeri	60	11,33	6,26		
Tükenmişlik Genel Boyutu	20-25	26	29,65	17,05	0,227	0,878
	26-30	46	31,24	12,63		
	31-40	87	29,91	12,81		

Tablo 11'de yapılan incelemeye göre yaş açısından; içsel tatmin alt boyutu, dışsal tatmin alt boyutu, iş tatmini genel boyutu, duygusal tükenme alt boyutu, duyarsızlaşma alt boyutu, kişisel başarıda azalma hissi alt boyutu ve tükenmişlik genel boyutu için anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 12. Katılımcıların Medeni Hal Değişkeni Açısından t-Testi Sınaması Sonuçları

	Grup	n	$\bar{X}$	Ss.	t	p
<i>İçsel tatmin Alt Boyutu</i>	Evli	125	45,81	8,62	1,623	0,106
	Bekar	94	43,72	10,37		
<i>Dışsal Tatmin Alt Boyutu</i>	Evli	125	28,63	5,82	2,254	0,025*
	Bekar	94	26,51	7,61		
İş tatmini Genel Boyutu	Evli	125	74,44	13,66	2,013	0,035*
	Bekar	94	70,23	17,25		
<i>Duygusal Tükenme Alt Boyutu</i>	Evli	125	13,08	7,61	-1,865	0,064
	Bekar	94	14,99	7,35		
<i>Duyarsızlaşma Alt Boyutu</i>	Evli	125	5,63	4,57	-1,611	0,109
	Bekar	94	6,65	4,69		
<i>Kişisel Başarıda Azalma Hissi Alt Boyutu</i>	Evli	125	10,54	5,62	-0,249	0,803
	Bekar	94	10,72	5,34		
Tükenmişlik Genel Boyutu	Evli	125	29,25	13,65	-1,674	0,096
	Bekar	94	32,36	13,60		

* $p<0,05$ için anlamlı farklılık

Tablo 12 incelendiğinde medeni hal açısından; dışsal tatmin alt boyutu ve iş tatmini genel boyutu için anlamlı farklılık elde edilmiştir ($p<0.05$). Dışsal tatmin alt boyut skoru evli katılımcılarda anlamlı şekilde yüksek ($28,63\pm 5,87$) ve iş tatmini genel boyut skor

değeri evli katılımcılarda anlamlı şekilde yüksek ($74,44 \pm 13,66$) olarak elde edilmiştir.

Tablo13.Katılımcıların Kurumdaki Hizmet Yılı Değişkeni Açısından ANOVA Sınaması Sonuçları

	Grup	n	$\bar{X}$	Ss.	F	p	Post-hoc (Tukey)
<i>İçsel tatmin Alt Boyutu</i>	(1) 1-5 yıl	84	47,56	8,11	3,703	0,013*	1-2
	(2) 6-10 yıl	58	43,36	10,06			
	(3) 11-15 yıl	38	43,26	10,13			
	(4) 16-20 yıl ve üzeri	39	43,13	9,55			
<i>Dışsal tatmin Alt Boyutu</i>	(1) 1-5 yıl	84	29,43	6,24	3,483	0,017*	1-4
	(2) 6-10 yıl	58	26,64	6,98			
	(3) 11-15 yıl	38	27,55	6,43			
	(4) 16-20 yıl ve üzeri	39	25,82	6,93			
İş tatmini Genel Boyutu	(1) 1-5 yıl	84	76,99	13,52	3,867	0,010*	1-2 1-4
	(2) 6-10 yıl	58	70,00	16,24			
	(3) 11-15 yıl	38	70,82	16,17			
	(4) 16-20 yıl ve üzeri	39	68,95	15,59			
<i>Duyusal Tükenme Alt Boyutu</i>	(1) 1-5 yıl	84	11,83	7,25	4,481	0,004*	1-2 1-4
	(2) 6-10 yıl	58	15,17	7,47			
	(3) 11-15 yıl	38	13,79	7,47			
	(4) 16-20 yıl ve üzeri	39	16,56	7,37			
<i>Duyarsızlaşma Alt Boyutu</i>	(1) 1-5 yıl	84	5,14	4,21	2,052	0,108	
	(2) 6-10 yıl	58	7,00	5,10			
	(3) 11-15 yıl	38	6,26	4,54			
	(4) 16-20 yıl ve üzeri	39	6,49	4,72			
<i>Kişisel Başarıda Azalma Hissi Alt Boyutu</i>	(1) 1-5 yıl	84	9,60	5,29	1,743	0,159	
	(2) 6-10 yıl	58	10,91	5,41			
	(3) 11-15 yıl	38	11,68	6,00			

	(4) 16-20 yıl ve üzeri	39	11,33	5,36			
	(1) 1-5 yıl	84	26,57	12,73			
Tükenmişlik Genel Boyutu	(2) 6-10 yıl	58	33,09	14,20	4,338	0,005*	1-2
	(3) 11-15 yıl	38	31,74	11,88			1-4
	(4) 16-20 yıl ve üzeri	39	34,38	14,78			

*p<0,05 için anlamlı farklılık

Tablo 13 incelendiğinde kurumdaki hizmet yılı açısından; içsel tatmin alt boyutu, dışsal tatmin alt boyutu, iş tatmini genel boyutu, duygusal tükenme alt boyutu, duygusal tükenme alt boyutu ve tükenmişlik genel boyutu için anlamlı farklılık elde edilmiştir ($p<0.05$). İçsel tatmin alt boyutu kurumunda “1-5 yıl” hizmet veren katılımcılarda anlamlı şekilde yüksek ($47,56\pm 8,11$), dışsal tatmin alt boyutu kurumunda “1-5 yıl” hizmet veren katılımcılarda anlamlı şekilde yüksek ($29,43\pm 6,24$), iş tatmini genel boyutu kurumunda “1-5 yıl” hizmet veren katılımcılarda anlamlı şekilde yüksek ($76,99\pm 13,52$), duygusal tükenme alt boyutu kurumunda “16-20 yıl ve üzeri” hizmet veren katılımcılarda anlamlı şekilde yüksek ($16,56\pm 7,37$) ve tükenmişlik genel boyutu kurumunda “16-20 yıl ve üzeri” hizmet veren katılımcılarda anlamlı şekilde yüksek ($34,38\pm 14,78$) olarak elde edilmiştir.

*Tablo 14. Katılımcıların Görev Tanımı Değişkeni Açısından
ANOVA Sınaması Sonuçları*

	Grup	n	$\bar{X}$	Ss.	F- ist	p	Post-hoc (Tukey)
<i>İçsel tatmin Alt Boyutu</i>	(1) Memur	70	45,07	8,18	1,841	0,106	
	(2) Sözleşmeli	16	45,75	11,35			
	(3) İşçi	61	46,52	7,84			
	(4) Antrenör	46	41,39	13,18			
	(5) Spor Uzmanı	20	46,65	5,06			
	(6) Diğer	6	45,67	4,27			
<i>Dışsal tatmin Alt Boyutu</i>	(1) Memur	70	27,43	6,28	1,598	0,162	
	(2) Sözleşmeli	16	28,69	7,98			
	(3) İşçi	61	28,77	6,36			
	(4) Antrenör	46	25,61	7,86			
	(5) Spor Uzmanı	20	28,95	5,23			
	(6) Diğer	6	30,00	3,41			
İş tatmini Genel Boyutu	(1) Memur	70	72,50	13,76	1,87	0,101	
	(2) Sözleşmeli	16	74,44	18,45			
	(3) İşçi	61	75,30	13,34			
	(4) Antrenör	46	67,00	20,38			
	(5) Spor Uzmanı	20	75,60	9,70			
	(6) Diğer	6	75,67	7,42			
<i>Duygusal Tükenme Alt Boyutu</i>	(1) Memur	70	14,80	7,95	2,484	0,033*	1-2 1-6 2-6
	(2) Sözleşmeli	16	9,69	5,33			
	(3) İşçi	61	12,36	7,58			
	(4) Antrenör	46	15,61	7,69			
	(5) Spor Uzmanı	20	13,90	5,19			
	(6) Diğer	6	17,17	7,91			
	(1) Memur	70	5,67	3,86	3,472	0,005*	2-4

<i>Duyarsızlaşma Alt Boyutu</i>	(2) Sözleşmeli	16	4,88	4,65			3-4
	(3) İşçi	61	5,13	4,24			1-6
	(4) Antrenör	46	8,20	5,73			1-2
	(5) Spor Uzmanı	20	5,50	3,95			1-6
	(6) Diğer	6	9,00	5,06			
<i>Kişisel Başarıda Azalma Hissi Alt Boyutu</i>	(1) Memur	70	11,20	4,89			
	(2) Sözleşmeli	16	10,38	5,90			
	(3) İşçi	61	9,57	5,10	0,664	0,651	
	(4) Antrenör	46	10,98	6,93			
	(5) Spor Uzmanı	20	11,00	5,31			
	(6) Diğer	6	11,00	2,83			
Tükenmişlik Genel Boyutu	(1) Memur	70	31,67	13,80			
	(2) Sözleşmeli	16	24,94	11,56			3-4
	(3) İşçi	61	27,07	13,37			1-4
	(4) Antrenör	46	34,78	14,22	2,685	0,022*	2-6
	(5) Spor Uzmanı	20	30,40	11,60			3-6
	(6) Diğer	6	37,17	13,08			5-6
							4-6

*p<0,05 için anlamlı farklılık

Tablo 14 incelendiğinde kurumdaki görev tanımı açısından; duygusal tükenme alt boyutu, duyarsızlaşma alt boyutu ve tükenmişlik genel boyutu için anlamlı farklılık elde edilmiştir (p<0.05). Duygusal tükenme alt boyutu görev tanımı “diğer” olan katılımcılarda anlamlı şekilde yüksek (17,17±7,91), duyarsızlaşma alt boyutu görev tanımı “diğer” olan katılımcılarda anlamlı şekilde yüksek (9,00±5,06) ve tükenmişlik genel boyutu görev tanımı “diğer” olan katılımcılarda anlamlı şekilde yüksek (37,17±13,08) olarak elde edilmiştir.

Tablo 15. Katılımcıların Çalıştığı Birim Değişkeni Açısından t-Testi Sınaması Sonuçları

	Grup	n	$\bar{X}$	Ss.	t-ist	p
<i>İçsel tatmin Alt Boyutu</i>	İl Müdürlüğü	102	45,27	7,62	0,540	0,590
	İlçe Müdürlüğü	117	44,60	10,81		
<i>Dışsal tatmin Alt Boyutu</i>	İl Müdürlüğü	102	27,58	5,95	-0,298	0,766
	İlçe Müdürlüğü	117	27,85	7,33		
İş tatmini Genel Boyutu	İl Müdürlüğü	102	72,85	12,65	0,200	0,842
	İlçe Müdürlüğü	117	72,44	17,52		
<i>Duygusal Tükenme Alt Boyutu</i>	İl Müdürlüğü	102	14,91	7,11	1,865	0,064
	İlçe Müdürlüğü	117	13,02	7,83		
<i>Duyarsızlaşma Alt Boyutu</i>	İl Müdürlüğü	102	6,48	4,65	1,228	0,221
	İlçe Müdürlüğü	117	5,71	4,62		
<i>Kişisel Başarıda Azalma Hissi Alt Boyutu</i>	İl Müdürlüğü	102	10,33	5,11	-0,712	0,478
	İlçe Müdürlüğü	117	10,86	5,81		
Tükenmişlik Genel Boyutu	İl Müdürlüğü	102	31,73	13,29	1,153	0,250
	İlçe Müdürlüğü	117	29,59	14,00		

Tablo 15'in incelenmesi sonucunda çalışılan birim açısından içsel tatmin alt boyutu, dışsal tatmin alt boyutu, iş tatmini genel boyutu, duygusal tükenme alt boyutu, duyarsızlaşma alt boyutu, kişisel başarıda azalma hissi alt boyutu ve tükenmişlik genel boyutu için anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$).

3. Tartışma ve Sonuç

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde çalışanların tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada elde edilen veriler farklı boyutlarıyla değerlendirilmiş olup sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Araştırmada yapılan korelasyon analizi sonucunda, tükenmişlik ve iş tatmini arasında %47,4 ($r=-0,474$, $p=0,000$) oranında negatif yönde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Regresyon analizi sonucunda, tükenmişlik algısı 1 br. arttığında iş tatmini 0.622 br. azalış gösterecektir ($\beta=-0.622$, $p<0.05$). Böylece, ana hipotez H_1 sağlanmıştır. Verilerin dağılımının belirlenmesi için Kolmogorov-Simirnov ve Shapiro-Wilk normallik testleri sonucunda normal dağılımın sağlandığı belirlenmiştir. Cinsiyet, yaş, medeni durum, kurumdaki hizmet yılı, kurumdaki görevi, çalışılan birim açısından tükenmişlik ve iş tatmini için bazı özellikler anlamlı farklılık göstermiştir. H_2 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

İş tatmini genel ölçek genel ortalamasının “3,63”; içsel tatmin alt boyutunun ortalamasının “4,36”; dışsal tatmin alt boyutunun ortalamasının ise “3,46” olduğu görülmüştür. Demirtaş (2022)’ın “spor işletmesi çalışanları” üzerinde yaptığı çalışmasında bu ortalamalar sırasıyla “3,62”, “3.79”, “3,37”dir. Bu sonuçlara göre genel ölçek genel ortalamasının bizim çalışmamızla çok yakın olduğu görülmüştür.

Araştırmada “cinsiyet” değişkeni baz alındığında, içsel tatmin alt boyutu, dışsal tatmin alt boyutu, iş tatmini genel boyutu düzeyleri çalışma katılımcılarında anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p>0,05$; Tablo 10). Daha önce yapılan çalışmalar da benzer sonuçlar vermiştir. Örneğin, Bozkurt’un (2008) eğitim sektöründe çalışanlar üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında cinsiyet ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Benzer şekilde, Belli vd. (2012) Ege bölgesindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmalarında da iş tatmini ile cinsiyet arasında bir farklılık tespit edememiştir.

Yine Bilgiç'in (1998) de bireysel özellikler ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelediği Türkiye'deki farklı kurumlardaki kadın ve erkek çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmanın sonuçlarına dayanarak cinsiyetin genel iş tatmini düzeyinde farklılığa yol açmadığını belirtmiştir. Sancar (2017) yaptığı çalışmada, kadın katılımcıların içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel doyum düzeylerinin erkek katılımcılardan daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Ancak araştırmacı, katılımcıların cinsiyetlerine göre içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulmamıştır. Ancak, Mason (1994) yaptığı bir çalışmada iş tatmininde erkekler ile kadınlar arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Ayrıca, Akpınar (2010) spor federasyonlarında çalışan personelin üzerine yaptığı çalışmada da erkekler ve kadınlar arasında bir farklılık olduğunu belirtmiştir. Bu bulgu çalışmamızın sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Genel olarak, yapılan çalışmaların büyük bir bölümü cinsiyet değişkeninin bireylerin iş tatmin düzeylerine etki etmediğini göstermektedir ki bu durum da bizim çalışmamızda elde ettiğimiz sonuçla aynı doğrultudadır.

Duygusal tükenme alt boyutu, duyarsızlaşma alt boyutu, kişisel başarıda azalma hissi alt boyutu ve tükenmişlik genel boyutu düzeyleri için çalışma katılımcılarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$ Tablo 10). Araştırmanın katılımcılarının çalışmakta olduğu alan ile ilişkili olabileceği düşünülerek, mesleklerin bireylerin hayatlarında önemli bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir. Tükenmişlik ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara göre, bazı araştırmalar kadınların erkeklere kıyasla daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını gösterirken (Akten, 2007; Yıldız 2012), diğer araştırmalar ise cinsiyet ile tükenmişlik arasında

anlamalı bir fark bulamamıştır (Seğmenli, 2001; Başören, 2005). Bu farklı sonuçlar, toplumun sosyokültürel yapısı ve kadınların toplum ve iş hayatındaki rolleri gibi faktörlere bağlı olabilir. Bu bağlamda, kadınların tükenmişlik düzeylerinin erkeklere kıyasla daha yüksek olabileceği düşünülebilir.

Kadınların iş hayatındaki rolü ve önemi artarken, toplumsal ve kültürel normlar nedeniyle işlerinden büyük beklenti içinde olmadıkları ve bu nedenle iş tatmini düzeylerinin etkilenmediği görülmektedir. Sonuç olarak, cinsiyet farklılığının iş tatmini ile ilişkilendirilmesi tek başına yetersiz olabilir. Ancak kadınların toplumda üstlendikleri eşlik ve annelik gibi sosyal rolleri, aynı eğitim düzeyine sahip ve aynı işi yapan erkek meslektaşlarına göre aldıkları ücret gibi faktörler, iş tatmin düzeylerini etkileyebilir.

Araştırmada “yaş” değişkeni baz alındığında; içsel tatmin alt boyutu, dışsal tatmin alt boyutu, iş tatmini genel boyutu düzeyleri çalışma katılımcılarında anlamalı bir farklılık göstermemiştir ($p>0,05$; Tablo 11). Sancar (2017)’nin araştırmasının bulguları da bu doğrultudadır. Can vd. (2010), hentbol hakemlerinin yaşlarına bağlı olarak iş tatmin düzeyleri arasında anlamalı bir fark olmadığını bulmuşlardır. Akçamete vd. (2001) ise yaşı iş tatminini etkilemediğini göstermiştir. Kargün vd. (2012) ise futbol hakemlerinin yaş faktörü ile iş tatmini arasında istatistikî olarak anlamalı bir fark bulamamışlardır. Benzer şekilde, Ulucan vd. (2011) ile Vural (2001)’ın futbol antrenörleri üzerinde gerçekleştirdiği araştırmalar da bu çalışmanın sonuçlarını desteklemektedir. Söylemez vd. (2005) ise yaşı artması ile iş tatmininin de arttığını belirtmiştir. Ancak literatür incelendiğinde, yaş faktörünün genel olarak iş tatminini etkilemediğini gösteren çalışmaların çoğunlukta

olduğu görülmektedir. Yaş değişkeninde duygusal tükenme alt boyutu, duyarsızlaşma alt boyutu, kişisel başarıda azalma hissi alt boyutu ve tükenmişlik genel boyutu düzeyleri için çalışma katılımcılarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$ Tablo 11). Başaran (2021); Ulucan vd. (2011) araştırmalarındaki çalışma gruplarının tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Doğan ve Akandere (2016) tarafından yapılan araştırmada, tekvando antrenörlerinin duygusal tükenmişlik alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ancak, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, antrenörlerin yaş düzeyleri arttıkça, duygusal tükenmişlik düzeylerinin de arttığı belirtilmiştir. Brush, Moch ve Pooyan (1987), iş tatmini ve bireysel demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi inceledikleri bir meta-analiz çalışması yapmışlardır. Bu çalışma kapsamında 21 farklı çalışmayı inceleyen araştırmacılar, iş tatmini ile demografik değişkenler arasındaki ilişkinin, özellikle örgüt yapısının (kamu/özel sektör ve hizmet/üretim sektörü) düzenleyici bir rol oynadığı sonucuna varmışlardır. Ayrıca, yaş değişkeninin iş tatmini ile ilişkili olduğunu gözlemlemişler ve yaşın iş tatmini ile özellikle hizmet sektöründe önemli bir ilişkisi olmadığını belirtmişlerdir.

Araştırmada “medeni hal” değişkeni baz alındığında; dışsal tatmin alt boyutu ve iş tatmini genel boyutu düzeyleri çalışma katılımcılarında anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<0.05$ Tablo 12). Hayran ve Aksayan (1991), Birinci (1999), Özeltin vd. (2002) gibi araştırmacıların çalışmaları, “medeni hal” değişkeni ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgular, kendi araştırmamızın sonuçları ile uyumludur. Çetin

(2001) spor uzmanları üzerinde yaptığı araştırmasında da medeni halin iş tatmin düzeyini etkilemediği sonucuna varmıştır. Öte yandan, Yıldız vd. (2003) ile Canbaz (2005) evliliğin düzenli bir yaşam ortamı sağladığını ve iş tatmin düzeyini artırdığını belirtmişlerdir. Medeni durum bireylerin yaşamlarında önemli bir etkiye sahip olabilir ve bu nedenle evli bireylerin ailesine ve çevresine karşı sorumluluklarının artması ile iş tatmin düzeylerinin yükseldiği düşünülmektedir.

Araştırmada “kurumdaki hizmet yılı” değişkeni baz alındığında; içsel tatmin alt boyutu, dışsal tatmin alt boyutu, iş tatmini genel boyutu düzeyleri çalışma katılımcılarında anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<0.05$ Tablo 13). Tespit edilen verilere göre katılımcıların hizmet yılı arttıkça dışsal tatmin düzeyleri azalmaktadır. Özgen vd. (2002) yaptığı çalışmada çalışma yılı arttıkça iş tatmininin yüksek olduğunu göstermiştir. Kılınç (2012) ise gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğünde çalışan antrenörlerin iş tatminini incelemiş ve içsel ve dışsal tatmin düzeyleri arasında farklılık olduğunu belirlemiştir. Yaman (2009) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatmin seviyelerinin hizmet yılı değişkenine göre herhangi bir anlamlı farklılık bulmamıştır. Gülay (2006) ise beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini boyutları bakımından hizmet yıllarına göre, iş tatmini puanları arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Bu çalışmanın bulgularına göre hizmet yılı 5-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri olan katılımcılar arasında farklılık gözlenmektedir. Yani hizmet yılı değişkeni ile kamu çalışanlarının iş tatmin düzeyleri ters orantılıdır. Bu durum, kamu çalışanlarının hizmete girdikleri ilk yıllarda istekli olduğunu fakat kurumdaki hizmet süresi arttıkça ortaya çıkan yorgunluk sebebi ile uzaklaşmaya başladıklarını

göstermektedir. Özgen vd. (2002) tarafından belirtildiğine göre, uzun yıllar aynı kurumda çalışan personelin, daha az deneyime sahip olanlara göre iş tatmininde daha olumlu bir eğilim gösterdiği görülmektedir. Personelin hizmet yılları arttıkça iş tatmininin artacağı yaygın bir inanıştır. Ancak, yıllar içinde iş deneyimi kazanmanın, iş tatminini artırabileceği gibi, aynı zamanda iş tatminsizliğini de artırabileceği bir gerçektir. İş deneyimi kazandıkça, iş görenlerin beklentileri ve gereksinimleri de değişebilir, bu nedenle olumlu düşünceler yerini olumsuz düşüncelere bırakabilir. Ancak, çalışanın zaman içinde işte deneyim ve beceri kazanması iş performansını artırabilir ve bu da iş tatmini üzerinde olumlu bir etki yaratabilir. Sonuç olarak, iş tatmini yaş ile ilişkili olabilir ve deneyim kazandıkça iş tatmini artabilir. Kurumdaki hizmet yılı” değişkeninde duygusal tükenme alt boyutu ve tükenmişlik genel boyutu düzeyleri çalışma katılımcılarında anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<0.05$ Tablo 13). Araştırmada, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme alt boyutlarında anlamlılık tespit edilememiştir ($p>0,05$ Tablo 13). Araştırmada ulaşılan bulgular doğrultusunda, çalışma katılımcılarının kamu çalışanı olarak hizmet yılı arttıkça duygusal tükenmişlik düzeylerinin de arttığını göstermektedir. Benzer şekilde, Erçevik (2010) tükenmişlik ölçeğinin tüm alt boyutları ile hizmet yılı arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Soysal (2010) ise “Kahramanmaraş Emniyet Müdürlüğü”nde yapılan bir araştırmada polislerin meslekte çalışma sürelerine göre tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulunmadığını ancak 11 yıl ve üzerinde görev yapmış olan emniyet mensuplarının kişisel başarıda düşme düzeyinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Sonuç olarak, araştırmanın duygusal

tükenmişlik alt boyutundaki bu farklılığın hizmet yılı doğrultusunda “fiziksel” ve “zihinsel” tükenmeden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada “kurumdaki görev tanımı” değişkeni baz alındığında; duygusal tükenme alt boyutu, duyarsızlaşma alt boyutu ve tükenmişlik genel boyutu çalışma katılımcılarında anlamlı farklılık elde edilmiştir ($p<0.05$ Tablo 14). Demirtaş (2022), yaptığı çalışmada araştırma katılımcılarının çalıştığı kurumunda bulundukları konuma göre kişisel başarı ve tükenmişlik toplam puanında anlamlı fark bulmuş; kişisel başarı ve tükenmişlik toplam puanında işçi ile memur gruplarını karşılaştırdığında “anlamlı farkın işçi olarak çalışan katılımcıların lehine olduğu” belirtmiştir. Literatürde kurumdaki görev tanımı değişkeni ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık olduğunu gösteren farklı çalışmalar bulunmaktadır (Yerlikaya, 2000; Taşğın, 2004; Budak ve Sürgevil, (2005). Bu bulgular, çalışmamızın sonuçları ile uyumludur.

Araştırmada “çalışılan birim” değişkeni baz alındığında; içsel tatmin alt boyutu, dışsal tatmin alt boyutu, iş tatmini genel boyutu düzeyleri için çalışma katılımcılarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$ Tablo 15). Sancar (2017) yaptığı çalışmada “ilçede yaşayan katılımcıların içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel doyum düzeylerinin il merkezinde yaşayan katılımcılardan daha yüksek olduğunu”, “ancak katılımcıların yaşadıkları yerleşim yeri türüne göre içsel tatmin, dışsal tatmin ve genel doyum düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığını tespit etmiştir. Bu bulgu çalışmamızın sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Araştırmada “çalışılan birim” değişkeni baz alındığında; duygusal tükenme alt boyutu, duyarsızlaşma alt boyutu,

kişisel başarıda azalma hissi alt boyutu ve tükenmişlik genel boyutu düzeyleri için çalışma katılımcılarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$ Tablo 15).

Genel olarak çalışma sonucunda; İçsel Tatmin Alt Boyutu, en yüksek ortalama ("4,02") "Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olma açısından" önermesine "Memnunum" yönünde cevap verilmiş. Bu, katılımcıların işlerinde başkalarına yardım etme veya etkileme olanağına sahip olmaktan memnuniyet duyduklarını, en düşük ortalama ("3,32") "Beni her zaman meşgul etmesi bakımından" önermesine "Kararsızım" yönünde cevap verilmiş. Bu, katılımcıların işlerinin sürekli olarak meşgul edici olup olmadığı konusunda belirsiz hissettiğini gösterebilir. Bu durumda personeller her ne kadar yaptığı işten dolayı "Memnun" oldukları görülse bile sürekli meşgul olmalı "Kararsızım" yönünde olduğunda ileride yaptığı işte memnun olmadıkları ve iş tatmin düzeylerin de artış meydana geleceği ön görülmektedir. Personellerin çalışma saat ve yaptığı iş yükü hafifletilmelidir.

Dışsal Tatmin Alt Boyutu:

En yüksek ortalama ("3,75") "Çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşmaları açısından" önermesine "Memnunum" yönünde cevap verilmiş. Bu, katılımcıların iş arkadaşları arasındaki uyumdan memnuniyet duyduklarını, en düşük ortalama ("2,99") "İş içinde terfi olanağının olması bakımından" önermesine "Kararsızım" yönünde cevap verilmiş. Bu, katılımcıların işlerinde terfi olasılıkları konusunda belirsizlik yaşadıklarını gösterebilir. Personellerin terfi olanağının kararsızlık içinde olması, personellerin rekabet, hırs, yaptığı işten keyif alamama vs. durumlar karşılaşması muhtemeldir. Prim, Terfi, lider gibi olanakların artırılması gerekmektedir.

Minnesota İş Tatmini Ölçeği, genel olarak katılımcılar, "3,63" genel ortalaması ile "Memnunum" yönünde cevap vermiş. Bu, katılımcıların iş tatmin düzeyinin orta seviyede olduğunu gösterebilir. Maslach tükenmişlik ölçeğinde genel olarak katılımcılar, "1,39" genel ortalaması ile "Hiçbir Zaman" yönünde cevap vermiş. Bu, katılımcıların genel olarak tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğunu gösterir.

Araştırma kapsamında elde edilen tüm verilere göre çalışanların tükenmişlik ve iş tatmin düzeylerinin orta/düşük seviyede olduğunu, tükenmişlik ve iş tatmin düzeylerinin aralarında doğrusal yönde birbirlerini desteklediğini söyleyebiliriz.

Öneriler;

- Sporun ve spor yönetiminin geliştirilmesi için en temel adım eğitimidir. Bu nedenle, kurumun gelişimini sağlamak için eğitilmiş ve uzmanlaşmış bireylere ihtiyaç vardır. Beden Eğitimi ve Spor alanlarında daha fazla istihdam sağlanmalı ve bu uzmanların uzmanlık alanlarında çalışmaları teşvik edilmelidir. Aynı zamanda, personelin kişisel gelişimlerini desteklemek amacıyla fırsatlar sunulmalı ve kurumun personeline olan güveni artırılmalıdır. Her uzmanlık alanı için düzenli olarak çalıştaylar ve saha çalışmaları yapılmalı ve personelin görüşleri değerlendirilmelidir.
- Dışsal tatmin etkenlerinde (yönetim tarzı, yönetim kararları, yönetim uygulamaları, ücret, kariyer, çalışma koşulları, çalışanların birbirine karşı

tutumları vb.) iyileştirme yapılarak çalışanların performansı artırılabilir.

- Bazı içsel tatmin etkenleri olan; yeteneklerini ortaya koyma, sorumluluk, yaratıcılık, statü, başarı hissi vb. etkenlere imkân sağlanarak çalışanların performansı artırılabilir.
- Çalışanları sosyal olarak kaynaştırma ve birlikteliği güçlendirme amaçlı sosyal aktiviteler düzenlenebilir.
- Çalışma mekânı fiziksel olarak iyileştirilebilir. Ferah, düzenli ve temiz bir ortam çalışanları motive edebilir.
- Çalışma mekânının tasarlanmasında çalışanların fikri ve istekleri dikkate alınarak, işletme veya kurumu daha fazla benimsemeleri sağlanabilir.
- Yeteri kadar motivesi ve iş tatmini sağlanmış çalışanın iş performansı artırabilir.
- İş yerindeki insan ilişkilerinin ve çalışan memnuniyetinin geliştirilmesi için çeşitli yöntemler kullanılabilir. Örneğin, iş arkadaşları arasındaki duygusal destek arttırılabilir, çalışanlara performanslarını iyileştirmek için teşvikler sunulabilir.
- Kuruma bağlılık duygusu gelişen ve işlerinden tatmin olan çalışanlar genellikle daha yüksek performans sergilerler. Bu nedenle, çalışanların performanslarına uygun olarak kariyer fırsatları sunulması motivasyonlarını artırabilir.

- İnsan ve sosyal ilişkilerin düzgün işlenmesi, iş memnuniyeti ve etkili iletişim için kritik bir faktördür. İşletmenle, bir işletme veya kurumda olumlu insan ilişkilerini ve sosyal etkileşimi desteklemek önemlidir.
- Bu çalışma ve benzer çalışmalar evren ve örneklem gurubu büyütülerek farklı boyutlarıyla ele alınarak değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

Akçamete, G., Kaner, S., & Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik*. 1. Baskı, Ankara: Nobel.

Akpınar, S. (2010). Spor federasyonlarında çalışanların, sosyal beceri, iş doyumu ve problem çözme yeterlilikleri üzerine bir araştırma [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

Akten, S. (2007). *PDR öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

Aydın, A. D., Turkay, H., Arı, Ç., & Güngöz, E., Aydın, H. (2019). Spor alanında öğrenim gören üniversite öğrencilerinin çeşitli değişkenler açısından umut düzeylerinin incelenmesi. *Ulusal Spor Bilimleri Dergisi*, 3(2), 51-58.

Başaran, İ. (2021). *Örgütsel Davranış (İnsanın Üretim Gücü)*, Umut Yayınları, Ankara.

Başören, M. (2005). *Çeşitli değişkenlere göre pdr öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Programları ve Öğretimi Anabilim Dalı.

Baycan, A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups* [Yayınlanmamış

Doktora Tezi]. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Belli, E. vd. (2012). Ege bölgesindeki gençlik ve spor il müdürlüklerinde çalışan personelin iş tatmin düzeylerinin araştırılması, *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi*, vol.7, pp.18-33.

Bilgiç, R. (1998). The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Caharacteristics of Turkish Workers, *Journal of Psychology*, s.549-558.

Birinci, A. (1999). Türk emniyet teşkilatında ilkler. *Polis Bilimleri Dergisi*, 1(3), 9- 16.

Bozkurt, İ. (2008). “İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt9, Sayı 1, s.1- 18.

Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama, *D.E.Ü.İİ.B.F. Dergisi* 2005;202: 95-108.

Brush, D.H., M.K, Moch., & A, Pooyan. (1987). Individual demographic differences and job satisfaction, *Journal of Occupational Behaviour*, s. 139-155.

Can, Y., Soyer, F., & Yılmaz, F. (2010). Hentbol hakemlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*; 12 (2): 113–119

Canbaz, S. (2005). *Manisa kent merkezinde çalışan ebelerin iş doyumu ve hizmete yansımaları* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Çetin, C.M. (2001). *Gençlik spor genel müdürlüğünde merkez ve taşra teşkilatında çalışan spor uzmanlarının iş doyum düzeyleri* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Konya.

Demirtaş, A. (2022). Spor işletmelerinde çalışan bireylerde iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi, Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çorum.

Doğan, M., & Akandere, M. (2019). Taekwondo antrenörlerinin iş doyumu ve tükenmişlik Düzeylerinin incelenmesi, *SPORMETRE*, 2019,17(2),154-162.

Erçevik, R. (2010). *Hemşirelerde işe bağlı gerginlik, tükenmişlik düzeyleri ve etkileyen faktörler* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. R. Bayraktar ve İ. Dağ (Ed.), VII. Ulusal Psikoloji Kongresi içinde (s. 143- 154). Ankara: VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını.

Ergin, C. (1993). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, *Türk Psikologlar Derneği Yayını*, s.143-154.

Fisher, CD., & Edwin, AL. (1992). The New Look İn Job Satisfaction Research And Theory. Smith PC, Cranny, CJ, Stone EF. (Eds). Job Satisfaction: How People Feel about their Jobs and How it Affects their Performance. New York: Lexington Books.: 165-194.

Freudenberger, N.D. (2002). Staff Burnout, 1. of Social Issue, 30.

Gülay, H.E. (2006). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması. (Kocaeli İl Örneği)* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sakarya.

Hayran, O., & Aksayan, S. (1991). Pratisyen hekimlerde iş doyum, Toplum ve Hekim Dergisi, Sayı: 3. s. 16-17.

Kargün, M. (2011). *Futbol hakemlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Kargün, M., Albay, F., Cenikli, A., & Güllü, M. (2012). Türk futbol hakemlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*. Cilt / 3 Sayı / 2 Yıl / 2012. s.36.

Karasar, N. (2024). Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler, Nobel Akademik Yayıncılık.

Kılınç, P. (2012). *Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğünde çalışan antrenörlerin iş doyumunun belirlenmesi (İç Anadolu bölgesi örneği)* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi].

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü,
Karaman.

Küçük, Y. (2022). *Gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanlarının iş tatmininin performansa etkisinin incelenmesi* (Manisa ili örneği) [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Fırat Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı.

Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Behaviour*. 2, 99-113.

Mason, S.E. (1994). Gender differences in job satisfaction. *The Journal of Social Psychology*, 2(1): 135-139.

Meyer, J. P., & Allen, N.J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, Volume 1, Issue 1, Spring 1991, Pages 61-89.

Örücü, E., & Füsün, E. (2005). Konaklama işletmelerinde iş gören tatminini etkileyen faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği). *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(14): 141-166.

Özaltın, H., Kaya, S., Demir, C., & Özer, M. (2002). Türk silahlı kuvvetlerinde görev yapan muazzaf tabiplerin iş doyumu düzeylerinin değerlendirilmesi, *Gülhane Tıp Dergisi*, S. 44(4), ss. 423-427.

Özgen, H., Azim, Ö., & Azmi, Y. (2002). İnsan kaynakları yönetimi, Adana: Nobel Yayıncılık.

Sancar, A. (2017). *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan bireylerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarının araştırılması* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi].

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,
Burdur.

Seğmenli, S. (2001). *PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Soysal, A. (2010). Polislerde tükenmişlik, bazı demografik değişkenler açısından Kahramanmaraş emniyet müdürlüğünde bir araştırma, *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*. (AKAD)55-80. <https://doi.org/10.20990/aacd.62190>

Söylemez, D., Sur, H., & Cebeci, D. (2005). Hemşirelerin iş doyumunu ile ilgili bir meta analizi çalışması: hastane yönetimi, *Hastane Yönetimi Dergisi*, 34.

Taşgın, Ö. (2004). Gençlik ve spor genel müdürlüğü merkez ve taşra örgütü yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin iş doyum düzeylerine etkisi, *Selçuk İletişim*, 3(3), 170-175. <https://doi.org/10.18094/si.86890>

Turkay, H., Mumcu, H.E., Çeviker, A., Güngöz, E., ve Özlü, K. (2019). Beden eğitiminde temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(2), 1135-1155.

Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi, *GEFAD / GUJGEF* 32 (2): 331-346.

Türkoğlu, H. (2011). *İş tatmini, örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir uygulama* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ulucan, H., Erol, A.E., Bektaş, F. ve Yılmaz, İ. (2011). “Türkiye’deki profesyonel futbol kulüplerinin alt yapılarındaki antrenörlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi”. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 2011;13(2):226-232.

Vural, H. (2001). *Ankara ilinde bulunan amatör futbol antrenörlerinin iş doyum düzeylerin saptanması*, Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu Bitirme Projesi, Ankara.

Yaman, R. (2009). *Örgüt kültürünün iş tatmini üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yerlikaya, A. (2000). *Köy ve şehirlerde çalışan sınıf öğretmenlerinde tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.

Yıldız, N., Yolsal, N., Ay, P., & Kıyan, A. (2003). İstanbul Tıp Fakültesi’nde çalışan hekimlerde iş doyumunu. *İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası*. 66/1.

Yıldız, E. (2012). Mesleki tükenmişlik ve PDR öğretmenler üzerine bir araştırma. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(33).

BÖLÜM III

1.Lig Erkek Voleybolcuların Grup Sargınlığı ile Yaşam Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi¹

Adem AYDIN²
Kadir PEPE³

Giriş

Geçmişten günümüze insanlar belli sebeplerle bir araya gelmiş ve topluluklar halinde yaşamışlardır. Fakat bir grup insanın bir grup olarak kabul edilebilmesi için birbirleriyle etkileşim içinde olması gerekir. Bu etkileşim, grup üyeleri arasında duygu, düşünce ve görevlerin paylaşılması ile mümkündür. Bu etkileşimleri açıklayan grup uyumu terimi, sosyal psikoloji, eğitim psikolojisi,

¹ Bu çalışma yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² Adem AYDIN, All Star Spor Akademi Spor Kulübü, Muğla ademaydn48@gmail.com, [Orcid: 0000-0007-2734-6473](https://orcid.org/0000-0007-2734-6473)

³ Prof. Dr. Kadir PEPE, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, k_pepe@yahoo.com, [Orcid: 0000-0002-3207-6726](https://orcid.org/0000-0002-3207-6726)

klirik ve danışmanlık psikolojisi, askeri psikoloji, spor psikolojisi gibi davranışla ilgilenen diğer tüm disiplinlerde aktif araştırma konusu olmuştur (Mullen & Copper, 1994:115).

Carron, bağılılığı "bir grubun araçsal hedeflerinin peşinde veya üyelerin duygusal ihtiyaçlarının tatmini için bir arada kalma ve bir arada kalma eğilimine yansıyan dinamik bir süreç" olarak tanımlamıştır (Carron & ark., 2002 :24). Antrenörler, sporcular, uygulamalı spor psikologları ve spor bilimcileri gruplarla veya gruplar içinde çalışır. Bu bireyler takım arkadaşları, arkadaşlar veya iş arkadaşları ile olan ilişkilerden olumlu veya olumsuz etkilenirler. Sporda kişilerarası süreçlerin bu etkisi takım sporları için de geçerlidir (Carron & Hausenblas, 1998). Toplum bireylerin statülerini belirlerken siyasi, ekonomik, bilimsel ve bazen de spor ve sanatsal işlevlere bakarak bu gruplaşmayı önem derecesine göre sıralar (Turkay & ark,2018). Bununla birlikte, bir arada ve bir arada olmak, çoğu grupta uyum için gerekli ancak yeterli olmayan bir koşuldur. Her grubun kendine özgü amaçları veya var olma sebepleri vardır ve bunlar grubun gelişimi ile yakından ilgilidir. Uyum genel olarak sosyal ve görev uyumu olarak ikiye ayrılır.

Görev bağılılığı, grup üyelerinin ortak amaç ve görevlerini gerçekleştirmek için birlikte çalışmasını ifade ederken, sosyal uyum, grup üyeleri arasındaki kişilerarası çekiciliği ifade eder (Weinberg & Gould, 2014). Görev uyumu, sporcuların takımın ortak hedeflerine ulaşmak için birlikte çalışmasıdır. Öte yandan, sosyal uyum, bir takımdaki her sporcunun birbirinden ne kadar hoşlandığını ve etkileşim kurduğunu belirler. Spor takımları doğaları gereği uyum yaratabilirler. Carron'un (Carron & ark., 2002:24) modelinde uyum dört boyutlu bir kavram olarak ele alınır: Grup-görevine bireysel

çekim, grup-sosyale bireysel çekim, grup-görev-grup entegrasyonu ve grup-sosyal entegrasyonu.

Bir ekibin uyum ölçüsü, grup etkisinin ne kadar iyi çalıştığının bir göstergesidir. Diğer bir deyişle, yüksek uyum, grubun maksimum etkisini temsil eder. Uyum ne kadar büyükse, grubun o kadar güçlü olduğu sonucuna varılmıştır. Grup uyumunun gruplarda performansı, üretkenliği ve başarıyı kolaylaştırdığı belirtilmektedir (Mudrak, 1991:21). Mullen ve Copper, uyum ve grup başarısı arasındaki en güçlü ilişkinin spor takımlarında bulunduğunu, ardından askeri grupların ve ardından askeri olmayan grupların geldiğini bildirmiştir (Carron & ark., 2002:24). Gruplar sosyal birimlerdir ve uyum, grubun sosyal bağ gücünü yansıtmak için kullanılan yapıdır.

Bir diğer anlamda, ekiplerdeki insanların sosyal bağlılığı da aynı derecede önemlidir. Bağlılık ihtiyacı, bireyin sosyal çevresindeki diğer insanlara güvenli bir şekilde ait olma ve bağ kurma duygusu hissetme düzeyi olarak ifade edilmektedir (Baumeister & Leary, 1995; Ryan, 1995; Akt, Turkay & ark, 2019). Sosyal bağlılık, sosyal dünya ve kişiler arası bütünlük ile ilgili bilişleri yansıtan benliğin bir özelliği olarak kabul edilmektedir. Bu yakınlık duygusu, kişinin aidiyet duygusunun kritik bir bileşenidir. Lee ve Robbins, psikanalitik kendilik psikolojisi kuramını kullanarak bu aidiyet biçimini ya da yoksunluktan kaynaklanan bir sosyal aidiyet duygusu olarak tanımlamışlardır (Lee & ark., 2001:48(3)).

Bu araştırmada, 1.lig erkek voleybolcuların grup sargınlığı ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin bazı değişkenler

açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma verilerin toplanmasında kullanılan “Grup Sargınlığı ölçeği ve Yaşam Memnuniyeti ölçeği” ile araştırmanın evrenini oluşturan Türkiye Voleybol Federasyonunun Alpaslan Endüstri Erkekler 1.Liginde oynayan erkek voleybolcularla sınırlıdır.

Araştırmada amaç doğrultusunda aşağıda belirtilen alt problemlere cevap aranacaktır.

- Araştırmaya katılan sporcuların “medeni hallerine” göre “Grup Sargınlığı ve Yaşam Memnuniyeti” düzeyleri nasıldır.
- Araştırmaya katılan sporcuların “yaşlarına” göre “Grup Sargınlığı ve Yaşam Memnuniyeti” düzeyleri nasıldır.
- Araştırmaya katılan sporcuların “eğitim durumlarına” göre “Grup Sargınlığı ve Yaşam Memnuniyeti” düzeyleri nasıldır.
- Araştırmaya katılan sporcuların “kulüplerinde oynama sürelerine” göre “Grup Sargınlığı ve Yaşam Memnuniyeti” düzeyleri nasıldır.
- Araştırmaya katılan sporcuların “maddi gelirlerine” göre “Grup Sargınlığı ve Yaşam Memnuniyeti” düzeyleri nasıldır.
- Katılımcıların “Grup Sargınlığı ile Yaşam Memnuniyeti” arasında nasıl bir ilişki vardır.

1.Yöntem

Araştırma Modeli

Mevcut araştırmada Sporcuların grup sargınlığı ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin incelenmiştir. Bu araştırma iki kavram arasındaki ilişkiyi olduğu gibi yansıttığından dolayı ilişkisel tarama deseninde tasarlanmıştır.

Çalışma Grubu

Mevcut araştırmanın çalışma grubunu “Türkiye Voleybol Federasyonu” erkekler takımı 1. Lig de oynayan 100 profesyonel Voleybol sporcusu oluşturmaktadır.

Verilerin Toplanması

Araştırmacı tarafından katılımcılara konu hakkında bilgi verildikten sonra, 1.Ligde oynayan erkek voleybolculara yüz yüze araştırmada kullanılan ölçekler vasıtası ile toplanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak, “Grup Sargınlığı Ölçeği” ve “Yaşam Memnuniyeti Ölçeği” kullanılmıştır.

Grup Sargınlığı Ölçeği

Ölçek, Carron, Widmeyer & Brawley (1985) tarafından geliştirilmiştir. Grup Sargınlığı Envanteri, öngörülen dört sargınlık alt boyutunu içeren toplam 18 maddeden oluşmuştur. Ölçeğin Türk sporcuları için uyarlanması Öcel (2002) tarafından yapılmıştır.

Yaşam Memnuniyeti Ölçeği

Ölçek, Lavalley, Hatch, Michalos, &McKinley, (2007) tarafından geliştirilmiştir. Akın ve Yalnız (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun geçerlik ve

güvenirlik analizleri yapılırken, Marmara ve Sakarya Üniversitelerinde okuyan 295 üniversite öğrencisi ile çalışılmıştır. Çalışmaya katılan öğrencilerin yaş ortalaması 21.03 olarak bulunmuştur. Doğrulamalı faktör analizinde tek boyutlu modelin iyi uyum verdiği görülmüştür ($\chi^2= 11.46$, $sd= 4$, $RMSEA= .080$, $CFI= .98$, $IFI= .98$, $GFI= .98$, $AGFI= .94$, $SRMR= .033$). Ölçeğin madde toplam korelasyon katsayıları .31 ile .61 arasında yer almaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık güvenirlik katsayısı .73 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizi için SPSS 21 yazılımı kullanılmıştır. Araştırmada veri analizine geçmeden önce verilere yönelik normallik analiz yapılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında değer alması verilerin normal dağılımı için referans alınmıştır. Normal dağılım gösteren verilere parametrik testler normal dağılım göstermeyen verilere ise parametrik olmayan testler uygulanmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri dağılımı “çubuk grafiği” ile verilmiştir. Parametrik özellik taşıyan verilere, İki bağımsız değişken için bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla bağımsız değişken için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Grup sargınlığı ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi için pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Parametrik olmayan ikiden fazla değişken için ise Kruskal Wallis analizi yapılmıştır.

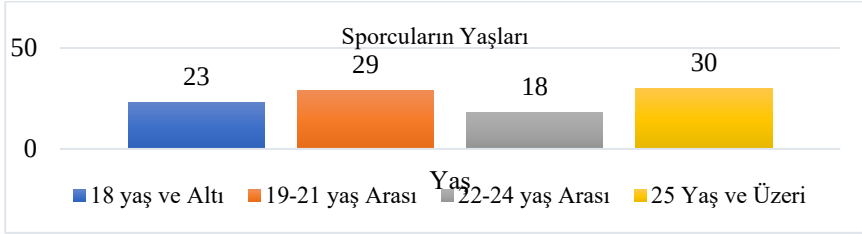
2.Bulgular

Grafik 1. Araştırmaya Katılan Sporcuların Medeni Hallerini Gösteren Çubuk Grafiği



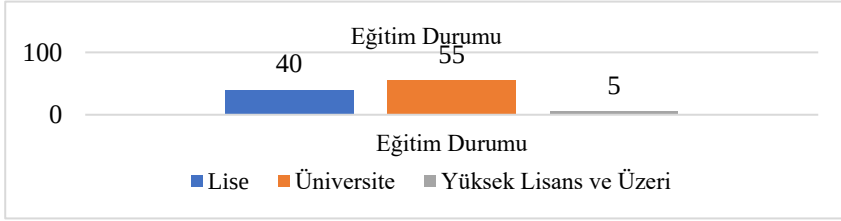
Grafik 1'e göre araştırmaya katılan sporcuların 81'i bekar ve 19'u ise evli olduğu görülmektedir.

Grafik 2.Araştırmaya Katılan Sporcuların Yaşlarını Gösteren Çubuk Grafiği



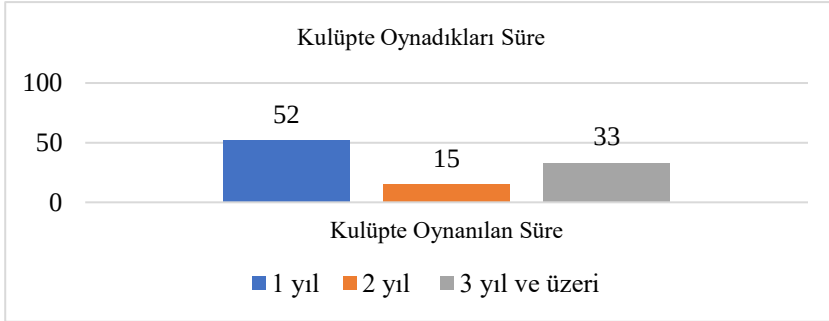
Grafik 2'ye göre araştırmaya katılan sporcuların 23'ü 18 yaş ve altı, 29'u 19-21 yaş arası, 18'i 22-24 yaş arası ve 30'u ise 25 yaş ve üzerindedir.

Grafik 3.Araştırmaya Katılan Sporcuların Eğitim Durumlarını Gösteren Çubuk Grafiği



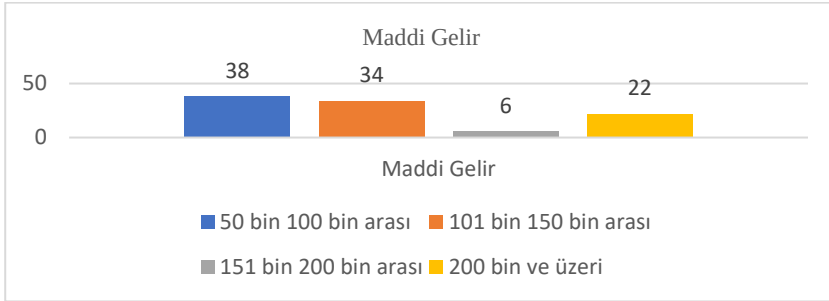
Grafik 3'e göre araştırmaya katılan sporcuların 40'ı lise, 55'i üniversite e 5'i ise yüksek lisans ve üzeri eğitim duruma sahiptir.

Grafik 4. Araştırmaya Katılan Sporcuların Kulüplerinde Oynadıkları Süreleri Gösteren Çubuk Grafiği



Grafik 4'e göre araştırmaya katılan sporcuların 52'si 1 yıl, 15'i 2 yıl ve 33'ü ise 3 yıl ve üzeri mevcut kulüplerinde oynadıkları söylenebilir.

Grafik 5.Araştırmaya Katılan Sporcuların Maddi Gelirlerini Gösteren Çubuk Grafiği



Grafik 5'e göre araştırmaya katılan sporcuların 38'i 50 ile 100 bin TL, 34'ü 101 bin ile 150 bin TL, 6 'sı 151 bin ile 200 bin TL ve 22'si ise 200 bin TL ve üzeri gelire sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4. Araştırmaya Yönelik tanımlayıcı İstatistik Verileri

	N	$\bar{X}$	ss	Skewness	Kurtosis
Yas	100	2,4900	1,20181	,042	,241
Medeni haliniz	100	1,1900	,39428	1,605	,241
Eğitim durumu	100	2,6500	,57516	,199	,241
Kulüpte Oynama Yılı	100	1,8100	,90671	,388	,241
Yıllık Maddi Gelir	100	2,1900	1,44036	2,577	,241

Tablo 1'e göre araştırmada kullanılan değişkenler araştırmaya katılan kişi sayısı, ortalama değerleri ve çarpıklık ve

basıklık değerleri açısından değerlendirilmiştir. Buna göre arpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında değişkenlik göstermesi normal dağılım açısından referans kabul edilmiştir. Yaş, Medeni hal, Eğitim durumu, Kulüpte oynama süresi normal dağılım gösterirken, yıllık maddi gelir ise normal dağılım göstermemektedir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Sporcuların “Medeni Hallerine” Göre Grup Sargınlığı ve Yaşam Memnuniyet Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Medeni hali	N	$\bar{X}$	ss	t	p
Gurup Sargınlığı	Bekar	81	2,7051	,38766	-1,815	0,073
	Evli	19	2,8743	,24557		
Yaşam Memnuniyeti	Bekar	81	4,9852	,72786	-,955	0,342
	Evli	19	5,1579	,62032		

Tablo 2’ye göre araştırmaya katılan sporcuların medeni hallerine göre grup sargınlığı ile yaşam memnuniyet düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 6.Araştırmaya Katılan Sporcuların “Yaşlarına Göre” Grup Sargınlığı ve Yaşam Memnuniyet Düzeylerinin Karşılaştırılması

		N	$\bar{X}$	ss	f	p	Scheffe
Gurup Sargınlığı	18 yaş ve-	29	2,6303	,28455			
	19-21 yaş	23	2,6063	,40615			
	22-24 yaş	18	2,8611	,48254	3,999	,010*	2-4
	25 yaş +	30	2,8667	,27473			
	Toplam	100	2,7372	,36994			
Yaşam Memnuniyeti	18 yaş ve-	29	5,0690	,64868			
	19-21 yaş	23	4,9478	,74643			
	22-24 yaş	18	4,9444	,74140	,231	,874	
	25 yaş +	30	5,0667	,74340			
	Toplam	100	5,0180	,70902			

P<0,05*

Tablo 3’e göre araştırmaya katılan sporcuların yaşlarına göre grup sargınlığı ile yaşam memnuniyet düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda, gurup sargınlığında 19-21 yaş gurubu ile 25 yaş ve üzeri bireyler arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p<0,05). Yaşam memnuniyeti analizinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p>0,05).

*Tablo 7. Araştırmaya Katılan Sporcuların “Eğitim Durumlarına”
Göre Grup Sargınlığı ve Yaşam Memnuniyet Düzeylerinin
Karşılaştırılması*

	Eğitim durumu	N	$\bar{X}$	ss	f	p
Gurup Sargınlığı	Lise	40	2,6458	,37293		
	Üniversite	55	2,7980	,36184		
	Yüksek lisans	5	2,8000	,35268	2,079	0,131
	Toplam	100	2,7372	,36994		
Yaşam Memnuniyeti	Lise	40	5,0800	,71583		
	Üniversite	55	4,9564	,73302	,520	0,596
	Yüksek lisans	5	5,2000	,24495		
	Toplam	100	5,0180	,70902		

P<0,05

Tablo 4’e göre araştırmaya katılan sporcuların eğitim durumlarına göre grup sargınlığı ile yaşam memnuniyet düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Sporcuların “Kulüplerinde Oynadıkları Sürelere” Göre Grup Sargınlığı ve Yaşam Memnuniyet Düzeylerinin Karşılaştırılması

Kulüpte oynama süreleri		N	$\bar{X}$	ss	f	p	Scheffe
Grup	1 yıl	52	2,7372	,34513			
	Sargınlığı	2 yıl	15	2,6815	,45205	,244	0,784
		3 yıl +	33	2,7626	,37687		
	Toplam	100	2,7372	,36994			2-3
Yaşam Memnuniyeti	1 yıl	52	4,9385	,71569			
	2 yıl	15	4,7467	,76145	3,639	0 ,030*	
	3 yıl +	33	5,2667	,61373			
	Toplam	100	5,0180	,70902			

P<0,05

Tablo 5’e göre araştırmaya katılan sporcuların kulüplerinde oynadıkları sürelere göre grup sargınlığı ve yaşam memnuniyet düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda, grup sargınlığı düzeylerinde anlamlı bir farklılık yoktur($p>0,05$). Sporcuların yaşam memnuniyetlerinde 1-2 yıl boyunca aynı kulüpte oynayanlar ile 3 yıl ve aynı kulüpte oynayan sporcular arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0,05$).

*Tablo 9. Araştırmaya Katılan Sporcuların “Maddi Durumlarına”
Göre Grup Sargınlığı ve Yaşam Memnuniyet Düzeylerinin
Karşılaştırılması*

	Maddi Gelir	N	$\bar{X}$	X^2	df	p
Gurup Sargınlığı	50.000 TL-	38	40,42	7,924	3	0,048
	100.000 TL arası					
	100.001 TL-	34	53,46			
	150.000 TL arası					
	150.001 TL-	6	52,17			
	200.000 TL arası					
	200.000 TL +	22	61,12			
	Toplam	100				
Yaşam Memnuniyeti	50.000 TL-	38	52,78	2,197	3	0,533
	100.000 TL arası					
	100.001 TL-	34	44,81			
	150.000 TL arası					
	150.001 TL-	6	45,42			
	200.000 TL arası					
	200.000 TL +	22	54,69			
	Toplam	100				

Araştırmaya Katılan Sporcuların Maddi Durumlarına Göre Grup Sargınlığı ve Yaşam Memnuniyet Düzeylerinin Karşılaştırılması sonucunda 50.000-100.000 TL arası gelire sahip olan sporcular ile 200.000TL üzeri gelire sahip sporcuların gurup sargınlık düzeyleri

arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yaşam memnuniyeti karşılaştırmalı analizinde ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır($p>0,05$).

Tablo 10. Grup Sargınlığı ile Yaşam Memnuniyeti Sonuçlarına İlişkin Korelasyon Analizi

		Gurup Sargınlığı	Yaşam Memnuniyeti
Grup	PearsonCorrelation	1	-,219*
Sargınlığı	Sig. (2-tailed)		0,029
	N	100	100
Yaşam	PearsonCorrelation	-,219*	1
Memnuniyeti	Sig. (2-tailed)	0,029	
	N	100	100

$P<0,05^*$

Tablo 7'ye göre sporcuların yaşam memnuniyeti ile grup sargınlığı arasında negatif yönlü düşük ve anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir ($p<0,05$).

3.Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada 1. Lig voleybolcuların grup sargınlığı ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya toplam 100 sporcu katılmıştır. Bunların medeni durum olarak 81'i bekar, 19'u evli, yaşlarının 23'ü 18 ve altı, 29'u 19-21 yaş, 18'i 22-24 yaş arası ve 30'u ise 25 yaş ve üzeri olduğu, eğitim durumlarının, 40'ı Lise, 55'i Üniversite, 5' ise Yüksek lisans ve üzeri, mevcut kulüplerinde oynama durumlarının, 52'si 1 yıl,15'i 2

yıl, 33'ü ise 3 yıl ve üzeri süredir oynadıkları, gelir durumlarının ise, 38'i 50 ile 100 bin TL, 34'ü 101 bin ile 150 bin TL, 6 'sı 151 bin ile 200 bin TL ve 22'si ise 200 bin TL ve üzeri olduğu görülmektedir(Grafik,1.2.3.4.5). Araştırmada amaç doğrultusunda oluşturulan değişkenler kapsamında karşılaştırmalı analizler yapıp değerlendirilmiştir.

Değişkenlere göre soru önermelerine verilen cevapların normallik dağılımına bakılmıştır. Yapılan normallik testinde çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında değişkenlik göstermesi normal dağılım açısından referans kabul edilmiştir. Yaş, Medeni hal, Eğitim durumu, Kulüpte oynama süresi normal dağılım gösterirken, yıllık maddi gelir ise normal dağılım göstermemektedir (Tablo 1).

Katılımcıların medeni durumları değişkenine göre grup sargınlığı ile yaşam memnuniyet düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$) (Tablo 2). Bu sonuca göre katılımcıların evli ya da bekar olmaları “grup sargınlığı ve yaşam memnuniyetleri” düzeylerinde farklılık göstermemektedir.

Katılımcıların yaşlarına göre grup sargınlığı arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Tablo ayrıntılı irdelendiğinde 22-25 yaş aralığında olan katılımcıların grup sargınlıklarının 18-21 yaşlarına göre daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz($p<0,05$). Yaşam memnuniyetleri düzeylerinde ise anlamlı bir farklılık görülmemiştir($p>0,05$) (Tablo 3). (Yalcın, 2021) yapmış olduğu benzer çalışmadaki “Oyuncuların grup sargınlığı ve motivasyonel iklim düzeylerinde yaş değişkenine göre anlamlı farkların olduğu ve

bu farkların 18-21 yaş arasındaki oyuncuların grup sargınlığı düzeylerinin 22-24 yaş arasındaki oyunculara ve 25 yaş ve üzeri oyunculardan daha yüksek olduğu bulgusu” araştırma bulgumuzla zıtlık göstermektedir. Bu zıtlık yapmış olduğumuz çalışmada yaş bakımından büyük olanların, küçük olanlara göre grup sargınlığının daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Diğer bir benzer çalışmada (Bosselut & ark., 2012: 344) grup sargınlığı ile sporcuların yaşları arasında teorik olarak anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Bu çalışma ile yapmış olduğumuz çalışma bulgusu tam zıtlık göstermektedir.

Araştırmaya katılan sporcuların eğitim durumlarına göre grup sargınlığı ile yaşam memnuniyet düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$) (Tablo 4). Yani katılımcıların eğitim durumu değişkeninde grup sargınlığı ve yaşam memnuniyetine yönelik vermiş oldukları cevaplarda istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde görüş ayrılıklarının olmadığını söyleyebiliriz.

Katılımcı sporcuların kulüplerinde “oynama süre” değişkenine göre grup sargınlığında anlamlı bir görüş ayrılığı ($p>0,05$) yoktur. Yaşam memnuniyet düzeylerinde ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir ($p<0,05$). Tablo ayrıntılı irdelendiğinde kulüplerinde 3 yıl oynayanların, 2 yıl oynayanlara göre yaşam memnuniyetlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 5). (Carron, 1982), oyuncular bir takımda uzun süre birlikte olursa takımın başarısı için daha fazla istekleri olacağını ayrıca takımdaki sargınlık düzeyinin de daha yüksek olacağı görüşü çalışma bulgusunu dolaylı olarak desteklemektedir.

Katılımcıların maddi durum değişkenine göre grup sargınlığı ve yaşam memnuniyeti düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda, grup sargınlığı düzeylerinde 50.000-100.000 TL arası gelire sahip olan sporcular ile 200.000 TL ve üzeri gelire sahip sporcuların arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Tablo ayrıntılı irdelendiğinde katılımcılardan 200.000 TL gelirse sahip olanların, 50.000 ve 100 000 TL gelire sahip olanlara göre gurup sargınlıklarının daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Katılımcıların yaşam memnuniyetlerinde ise maddi durum değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir (Tablo 6).

Katılımcıların yaşam memnuniyeti ile gurup sargınlığı soru önermelerine yönelik verdikleri cevaplarda, yaşam memnuniyeti ile gurup sargınlığı arasında istatistiksel olarak negatif yönlü düşük ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($p<0,05$) (Tablo 7). Sonuç olarak; sporcuların grup sargınlığı ile yaşam memnuniyetleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu araştırmadan elde edilen sonuç neticesinde söylenebilir. Grup sargınlığının takım içerisinde kendiliğinden oluşmasıyla oyunculardaki verimliliğin ve yarışmalardaki başarıların da artacağı öngörülmektedir. Bu görüşü destekleyen bazı araştırmalarda bulunmaktadır. (Gardner & ark., 1996), grup sargınlığının performansı ve dolayısıyla başarıyı olumlu yönde etkilediğini, (Carron & ark., 2002) aynı doğrultuda, gurup sargınlığı ve başarı arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu kanıtlamışlardır.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler ve sonuçlara göre şu önerilerde bulunabiliriz. Öneriler;

- Farklı liglerde oynayan sporcular üzerinde yapılacak karşılaştırmalı çalışmalar grup sargınlığının lig statüsüne göre bilinmesine katkı sağlayacaktır.
- Sporcuların yaşam memnuniyetleri ile grup sargınlığı açısından yapılacak çalışmalar amatör ve profesyonel lig düzeyine göre karşılaştırılabilir.
- Voleybol ve farklı takım sporları arasında yapılabilecek yeni çalışmalar grup sargınlığı ve yaşam doyumu ile ilgili yeni bilgiler sağlayabilir.
- Sporcuların antrenörleri ile sorun yaşayıp yaşamama durumlarına göre yaşam doyumu ve grup sargınlığı ile ilgili bilgiler elde edilebilir.
- Sporcuların başarısını arttırmak için grup sargınlığı ve yaşam memnuniyetini arttırıcı önlemler alınabilir.
- Bu çalışma ve benzer çalışmalar evren ve örneklemini genişletilerek yapılabilir.

Kaynakça

Akın, A. & Yalnız, A. (2015). Yaşam Memnuniyeti Ölçeği Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 14(54), 95-102.

Bosselut, G., McLaren, C. D., Eys, M. A., & Heuzé, J. P. (2012). Reciprocity of the relationship between role ambiguity and group cohesion in youth interdependent sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 13(3), 341-348. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2011.09.002>

Carron, A. V., Widmeyer, W. N., & Brawley, L. R. (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: The Group Environment Questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, 7, 244-266.

Carron, A. V., Colman, M. M., Wheeler, J., & Stevens, D. (2002). Cohesion and performance in sport: A meta-analysis. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, (24), 168-188.

Carron, AV. & Hausenblas, HA. (1998). Group dynamics in sport. Morgantown, WY: *Fitness Information Technology*, 1998.

Carron, AV., Bra, SR., & Eys, MA. (2002). Team cohesion and team success in sport. *Journal of Sport Sciences*, (20), 119-126.

Carron, A. V., Brawley, L. R., & Widmeyer, W. N. (2002). The group environment questionnaire: Test manual. Wv: Fitness Information Technology.

Carron, A. V., Widmeyer, W. N., & Brawley, L. R. (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams:

The Group Environment Questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, 7, 244-266.

Carron, A.V. (1982). Cohesiveness in Sport Groups. Interpretations and Considerations. *Journal of Sport Psychology*, 4, 123-138.

Gardner, D. E., Shields, D. L. L., Bredemeier, B. J. L., & Bostrom, A. (1996). The relationship between perceived coaching behaviors and team cohesion among baseball and softball players. *The Sport Psychologist*, 10(4), 367- 381. <https://doi.org/10.1123/tsp.10.4.367>.

Lavallee, LF., Maurine Hatch,P., Michalos, Alex C., &McKinley,T.(2007). Development of the Contentment with Life Assessment Scale (CLAS): Using Daily Life Experiences to Verify Levels of Self-Reported Life Satisfaction, *Soc Indic Res* 83 , 201-244. <https://doi.org/10.1007/s11205-006-9054-6>

Le, RM., Draper, M., & Le, S. (2001). Social connectedness, dysfunctional interpersonal Behaviours, and psychological distress: testing a mediator model. *Journal of CounsellingPsychology: 48*(3), 310-318.

Mudrack, PE. (1991). Defining group cohesiveness: A legacy of confusion? *Small Group Behaviour*, (21), 139-155.

Mullen, B. & Coppe, C. (1994).There lation ship between group cohesion and performance: An integration. *Psychological Bulletin*, (115), 210-227.

Öcel, H. & Aydın, O. (2006). Grup Sargınlığı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*.

Turkay, H., Mumcu, H. E., Kusan, O., Aydın, A. D. & Güngöz, E. (2018). Öznel Sosyal Statü Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 7(4), 2391-2403

Turkay, H., Mumcu, H.E., Çeviker, A., Güngöz, E., ve Özlü, K. (2019). Beden eğitiminde temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(2), 1135-1155.

Yalcın, Y. (2021). Halk oyuncularında grup sargınlığı ve algılanan motivasyonel iklim, *Balıkesir University The Journal of Social Sciences Institute*, Volume: 24- Issue: 45.

Weinberg, R.S. & Gould, D.S. (2014). Foundations of sport and exercise psychology. *Human Kinetics*, 2014.

BÖLÜM IV

Okul Öncesi Çocuklarının Çizgi Film İzleme Durumlarının Ebeveyn ve Çocuklar Açısından İncelenmesi

Demet PEPE¹
Esen GÜNGÖZ²

Giriş

İnsanlar dünyaya geldiklerinde kendilerini sosyal bir çevrenin içinde bulurlar. Sosyal ve duygusal gelişimin bu çevrede şekillendiğini öne süren psikologlar, bireylerin çevreleriyle olan etkileşiminin önemine vurgu yapmaktadır. Sağlıklı bir sosyal ortamda büyüyen çocuk, erken yaşta edindiği olumlu kişilerarası deneyimler ve bilişsel, sosyal, duygusal ve motor beceriler

¹ Demet PEPE, İstanbul Avcılar Fevzi Çakmak İlkokulu, Ana Sınıfı Öğretmeni.
demetseven95@gmail.com

² Esen GÜNGÖZ, Kafkas Üniversitesi, Sarıkamış MYO,
esenaydin23@gmail.com, Orcid: 0000-0002-1257-0938

arasındaki uyumlu etkileşim sayesinde daha güçlü sosyal ve duygusal ilişkiler kurma becerisi geliştirir (Cüceloğlu, 2013).

Albert Bandura (1989), Sosyal Öğrenme Kuramı'nı geliştirirken, Skinner'in davranışların sonradan öğrenildiğini ortaya koyan edimsel koşullanma kuramını kabul etmiş ve insanların davranışlarının çoğunu gözlem yoluyla ve model alarak edindiklerini ifade etmiştir. Bandura'ya göre, bireyin benliği ve öğrenmeleri büyük ölçüde gözlemlediği davranışlar temelinde şekillenir (akt. Oruç, Tecim & Özyürek, 2011).

Erken çocukluk dönemindeki çocukların aile içinde başlayan kişiler arası olumlu deneyimleri, okul ortamında arkadaş ilişkileriyle devam eder. Bu olumlu sosyal deneyimler, çocuğun sosyal ve duygusal gelişimi açısından büyük bir öneme sahiptir. Ayrıca arkadaşlıklar, sosyal becerilerin öğrenilmesi, kendini tanıma ve öz saygının gelişmesi için bir kaynak olmanın yanı sıra, ileride kurulacak ilişkiler için tecrübe, destek ve duygusal-bilişsel dayanıklılık sağlar (Hodges, Boivin, Vitaro & Bukowski, 1999).

Bandura, model alma sürecinde üç farklı model türünden söz eder. Bunlardan biri olan sembolik model, bireyin filmler, televizyon yayınları, kitaplar veya diğer platformlar aracılığıyla gözlemlediği kişi ya da karakterleri ifade eder (akt. Bayrakçı, 2007).

Sembolik model alma davranışı, okul öncesi dönemde çocukların çizgi filmlerle olan etkileşiminin önemine işaret etmektedir. Çizgi filmlerde sevimli ve dostane şekilde yansıtılan karakterler ve kahramanlar, çocukların model alma davranışını kolaylaştıran unsurlardır. Çizgi filmler aracılığıyla verilmek istenen mesajlar veya davranışlar, çocuklar tarafından sevilen karakterler

üzerinden sunulduğunda, çocukların mesajı alması ya da gösterilen davranışı içselleştirmesi daha kolay hale gelir. Özellikle model olarak öğrenmenin yoğun olduğu okul öncesi dönemde, bu karakterler ve özellikleri, çocukların dünyasında büyük bir önem taşır. Çizgi filmler yalnızca çocukları eğlendirmekle kalmaz, aynı zamanda onların kişisel ve sosyal gelişimine katkıda bulunarak hayal güçlerini zenginleştirir. Çocuklar, çizgi filmlerdeki olayların ve karakterlerin gerçek mi yoksa hayal ürünü mü olduğunu tam olarak ayırt edemeyebilir ve bu nedenle çizgi filmlerin etkisiyle çeşitli davranışlar sergileyebilirler. Bu süreçte, kendilerini çizgi film kahramanlarının yerine koyup hem olumlu hem de olumsuz davranış örnekleriyle karşılaşır. Çocukların çizgi film karakterlerini rol model olarak onları taklit edebileceği unutulmamalıdır (Yağlı, 2013).

Çizgi film kahramanlarının sahip olduğu özelliklerin çocuklar üzerindeki etkisi oldukça önemlidir. Çocuklar, izledikleri çizgi film karakterlerini rol model olarak benimsemektedir (Oruç, Tecim & Özyürek, 2011).

Özellikle okul öncesi dönemdeki çocukların, çizgi filmlerde gördükleri hareketleri, davranışları ve tutumları kendi yaşamlarına yansıttıkları gözlemlenmektedir. Bu dönemde çocuklar oldukça duyarlıdır ve çevrelerindeki her şeyden etkilenebilirler (Öztuğ & Çiner, 2018). Özellikle Türk kültürel özellikleri ve değerlerini yansıtan yerli çizgi filmler, çocuklar üzerinde daha güçlü bir etki bırakmaktadır.

Çizgi film izlemek, çocukların sosyal ve duygusal gelişiminde önemli bir rol oynar. Çizgi filmler, çocukların bireysel

yeteneklerini güçlendirmelerine, sosyal becerilerini geliştirmelerine ve eğlenceli bir öğrenme ortamına katılmalarına yardımcı olur. Ancak, bu içeriklerin seçiminde ailelerin rolü oldukça kritiktir. Ebeveynlerin, çocuklarının izledikleri çizgi filmler hakkında bilgi sahibi olmaları, onların gelişimine katkı sağlayacak doğru içerikleri seçmelerine rehberlik eder. Araştırmalar, ailelerin çizgi film tercihinin, çocukların büyüme süreci ve değerleri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, ebeveynlerin çocukları için çizgi film seçiminde özenli davranmaları gerektiğini göstermektedir (Yetim & Sarıçam, 2016).

Bu durum, ailelerin medya okuryazarlığı becerilerini geliştirmelerini gerektirmektedir. Ailelerin izledikleri içeriklerin niteliği hakkında bilgi sahibi olmaları, çocukların gelişimi için uygun seçimler yapmalarını sağlar. Özen (2023) de televizyon içeriklerinde yer alan şiddet unsurlarının çocuklar üzerindeki etkilerine değinmiştir. Çizgi filmlerde bulunan şiddet öğelerinin, bireylerin şiddet algısını olumsuz etkileyebileceği vurgulanmaktadır.

Bu nedenle, ailelerin çocuklarını şiddet içermeyen, eğitici ve öğretici içeriklere yönlendirmesi gerektiği önemle vurgulanmaktadır. Aileler, çocuklara uygun içerikler sunarak onların sağlıklı bir gelişim süreci geçirmelerine destek olabilirler. Kozan'ın araştırması, üç boyutlu diğital animasyon teknolojisinin çizgi film yayıncılığı üzerindeki etkilerini incelemektedir. Bu tür teknolojiler, çocukların dikkatini çekme ve öğrenme süreçlerini destekleme potansiyeline sahiptir. Ancak, bu içeriklerin aşırı tüketimi, bireylerin gerçek dünya ile olan bağlantılarını zayıflatır (Kozan, 2015). Bu nedenle, ailelerin bu tür içeriklerin varlığını anlamaları ve çocuklara

uygun bir medya tüketim alışkanlığı kazandırmaları önemlidir. Sonuç olarak, çocukların çizgi film seçimi konusunda ailelerin rolü, sadece içeriklerin seçimiyle sınırlı değildir. Ailelerin, çocuklarına medya okuryazarlığı kazandırmaları, uygun içeriklerin seçimi konusunda bilinçli olmaları ve çocuklarının gelişimlerini anlamaları, sağlıklı gelişimlerini desteklemek için kritik bir öneme sahiptir. Bu bağlamda, ailelerin birlikte hareket ederek, çocukların çizgi film seçimlerini olumlu bir şekilde yönlendiren bir yapı oluşturmaları gerekmektedir.

Özellikle günümüz şehir hayatı ve teknoloji çağında, çocukların bilişsel, zihinsel, sosyal ve psikolojik gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır. Çizgi filmler, çocuklar üzerinde izledikleri içeriklere bağlı olarak hem olumlu hem de olumsuz etkiler bırakabilir. Bu nedenle, çocuklar izleyecekleri çizgi filmler konusunda bilinçlendirilmeli ve ebeveynler, çocuklarını yakından takip ederek onlara faydalı olacak çizgi filmleri izletmelidir.

Bu çalışmamızda okul öncesi dönemi çocuklarının çizgi film seyretme durumlarının ebeveyn ve çocuklar açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışma dahilinde aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır:

- Çocuklar çizgi film seyretmekte midir?
- Çocuklar çizgi filmleri nereden seyretmektedir?
- Aileler çocuklarının çizgi filmi, hangi çizgi film kanalından izlediklerini bilmekte midir?
- Aileler çocukların bir gün içinde ne kadar süre çizgi film izlediğini bilmekte midir?

- Aileler çocukların çizgi filmleri kiminle izlediğini bilmekte midir?
- Aileler Çocukların en çok hangi çizgi filmleri izlediklerini bilmekte midir?
- Aileler çocukların izledikleri filmlerin içerikleri hakkında bilgileri var mıdır?
- Aileler çocuklarının izlediği çizgi filmlerin içerikleri hakkında bilgi sahibi midir?

Araştırmanın Önemi

Çocuklar tarafından büyük bir ilgiyle izlenen çizgi filmler, çocukların gelişimi ve eğitimi açısından sosyal becerilerin önemli bir rol oynamaktadır. Çocuklar, çizgi filmlerden sosyal beceri ve iletişim konusunda etkilenmektedir. Sağlıklı bir eğitim ortamı için, bireylerin sosyal becerileri ve iletişim becerileri temel bir ön koşul olarak düşünülebilir. Çizgi filmlerin çocuklar üzerindeki etkilerini sosyal beceriler bağlamında değerlendirdiğimizde, eğitim sürecinde uygun uyarıcıların çizgi filmler aracılığıyla verilmesi faydalı olacaktır (Arıkan, 2001). Okul öncesi çocuklarının yaş grubu özellikleri göz önünde bulundurulduğunda, çocuklar çizgi filmlerde verilen bilgileri ve yapılan davranışları sorgulamadan doğru kabul ederler. Okul öncesi dönem, öğrenmeye karşı daha duyarlı olunan ve gelişimsel açıdan kritik yıllardır. Bu kritik yıllar, yaşamın belirli bir döneminde bazı becerilerin ya da gelişimsel görevlerin daha kolay öğrenildiği, belirli kişilere ve uyaranlara karşı daha duyarlı olunan bir dönemi ifade eder (Temel, Ersoy, Avcı ve Turla, 1995; akt. Özaydın, 2006). Alan yazın incelendiğinde, çizgi filmler aracılığıyla sunulan değerlerin ve sosyal davranış modellerinin çocukların

davranışları üzerinde genellikle etkili olduğu görülmüştür. Çizgi filmleri en çok izleyen çocukların hayal dünyaları ve hayata karşı savunmasız tutumları, çizgi filmlerden etkilenmekte ve zamanla belirli bir şekil almaktadır. Bu bağlamda, özellikle ailelerin çocuklarını yararlı ve gelişimlerini destekleyen çizgi filmlere yönlendirmeleri ve bilinçlendirilmeleri, onları sürekli olarak izlemeleri açısından bu çalışmanın önemi büyüktür.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu çalışma nitel araştırma yöntemlerinden olan tarama modelinde bir araştırmadır. Kullanılan bu yöntemin en önemli yararı araştırılan konuyu katılımcıların gözünden onların bakış açlarına göre değerlendirebilme ve bu bakış açlarına göre bir sonuç ortaya koyabilmedir (Yıldırım, 1999). Nitel araştırmalarda kullanılan yöntemlerden en yaygını görüşmedir. Bu yöntem insanların tecrübelerini, duygularını, algılarını ve perspektiflerini ortaya çıkarmada kullanılan en güçlü yöntemdir (Bogdan & Biklen, 1992). Nitel yöntem insan durumlarının farklı bağlamlarda ve durumlarda anlaşılmasını sağlar (Bengtsson, 2016). (Glaser,1978)’e göre nitel çalışma; gözlem, görüşme ve literatür analizi gibi veri toplama yöntemleri kullanılarak, algı veya olayın gerçek ortamında en doğal haliyle irdelenmesini sağlayan çalışma biçimidir.” Durum çalışmalarında ise en önemli özellik bir ya da birden fazla durumun derinlemesine incelenerek analiz edilmesidir. Durum analizi görüşmeler, yazılı kaynaklar, anketler veya gözlemlerle yapılabilir (Yıldırım & Şimşek, 2016). Tarama modelleri, araştırma evreninde genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örneklem üzerinde yapılan tarama çalışmalarıdır

(Karasar, 1991). Bu nedenle araştırmada desen olarak temel bir nitel araştırma deseni kullanılmıştır. Veriler görüşme ve anket yöntemiyle elde edilmiştir.

Araştırma Grubu

Çalışmanın evreni Gaziantep İli şehitkamil ve şahinbey merkez ilçelerinde bulunan anasınıfları,örneklem gurubu ise evreni temsil edecek şekilde bu ilçelerde ulaşılabilirlik ve okulların sosyo-kültürel olarak toplumda tanınırlık duruma göre seçilmiş olan “ok iyi – İyi ve Orta” olarak bilinen okullardan (“şehirkamil ilçesi, Cennetszer anaokulu, şahinbey ortaokulu anasınıfı, Emine Mustafa Humanızlı İlkokulku anasınıfı”; “şahinbey ilçesi, şehit Musa zalkan anaokulu, Naime Durdu Doğmuş anaokulu, Emine Ulusoy İlkokulu anasınıfı”) okullarında eğitim ve ğretim gören ğrenci ve velilerinden, tesadüfi yöntemle belirlenmiş 141 ğrenci ve 141 veliden oluşmaktadır. Görüşme yapılacak ocuk sayısı ve ailesi belirlenen evrende bulunan toplam 480 öğrenciden, araştırmacılara göre en az %20’sinin alınması şartına göre 96 ğrenci ve velisi ile görüşülmesi gerekirken, araştırmada 141 ğrenci ve Velisi ile grşlmştir.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından, araştırmanın amacı doğrultusunda görüşme anketi ve içerik analizi form kullanılmıştır. Görüşme formunun uzman görüşleri alınarak anlaşılabilirliği ve kapsam gererliği ve güvenirliği sağlanmıştır. Geçerlik ve güvenirlik ve çalışmaları için uzman görüşlerinin önemli olduğu bilinmektedir (Creswell, 2013). Görüşme formunun Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı 0,783 olarak bulunmuştur. Bu

katsayıda araştırmacılara göre yüksek bir katsayıdır. Görüşme formunda çocuklar için 3 veliler için ise 8 açık uçlu olmak üzere toplam 11 soru önermesi bulunmaktadır.

Veri Toplanması

Araştırmada kuramsal çerçeve alan yazından veriler tesadüfi yöntemle belirlenen öğrenci ve velileri ile görüşülerek konu hakkında bilgi verildikten sonra görüşme formu doldurtulmuştur.

Veri Analizi

Araştırmada görüşme formu ve içerik analizinden elde edilen veriler tasniflenip kotlanarak istatistik işlem için uygun dijital ortamına aktarılmıştır İstatistik olarak tanımlayıcı istatistiklerden (f) frekans, (%) yüzde test işlemleri uygulanmıştır.

Bulgular ve Yorum

Tablo 1. Katılımcı Çocukların ve Ailelerin Çocuklarının Çizgi Film Seyretmelerine Yönelik Verdikleri Cevap Dağılımları

Değişkenler	N. Dağılım	% Dağılım
Çocuk evet izliyorum	141	100,0
Aile evet izliyorlar	141	100,0

Tablo 1’ de katılımcı çocukların ve ailelerin çocuklarının çizgi film seyretmelerine yönelik görüşleri sorgulanmıştır. Bu sorguya göre katılımcı çocukların (n.141), %100’ünün evet seyrediyoruz, ailelerin çocuklarının çizgi film seyretmelerine yönelik ise (n.141) %100’ünün evet izliyorlar cevabını verdikleri görülmektedir.

Tablo 2. Katılımcı Öğrencilerin ve Ailelerinin Çocuklarının Çizgi Filmi Nerden Seyrettiklerine Yönelik Verdikleri Cevap Dağılımı

Değişkenler		N. Dağılım	% Dağılım
Çocuk	Televizyondan	135	95,7
	Tabletten	4	2,8
	Cep Telefonundan	2	1,4
	Toplam	141	100,0
Aile	Televizyondan	126	89,4
	Tabletten	8	5,7
	Cep telefonundan	7	5,0
	Toplam	141	100,0

Tablo 2’de katılımcı çocukların ve ailelerin çocuklarının çizgi filmleri nereden seyrettiklerine ilişkin görüşleri sorgulanmaktadır. Bu sorguya göre çocuklardan (n.135), %95’ inin Televizyondan, (n.4), %2,8’inin Tabletten, (n.2), %1,4’ünün Cep telefonundan, ailelerin ise çocuklarının çizgi filmleri, (n.126), %89,4’ünün Televizyondan, (n.8), %5,7’si Tabletten, (n.7), %5’inin Cep telefonundan izledikleri cevaplarını verdikleri görülmektedir.

Tablo 3. Katılımcı Ailelerin Çocuklarının Hangi Çizgi Film Kanallarını İzlediklerine Yönelik Verdikleri Cevap Dağılımı

Değişkenler	N. Dağılım	% Dağılım
TRT Çocuk	119	84,4
Cartoon Network	14	9,9
Netflix ve Youtube	8	5,7
Toplam	141	100,0

Tablo 3’te görüldüğü gibi, katılımcı ailelerin çocuklarının hangi çizgi film kanallarını izlediklerine yönelik verdikleri cevaplar görülmektedir. Bu cevaplara göre (n.119), %84,4’ü TRT Çocuk, (n.14), %9,9’unun Cartoon Network, (n.8), %5,7’sinin Netflix ve Youtube kanallarından izledikleri cevaplarını vermişlerdir.

Tablo 4. Katılımcı Ailelerin Çocuklarının Bir Gün İçerisinde Kaç Saat Çizgi Film İzlediklerine Yönelik Verdikleri Cevap Dağılımı

Değişkenler	N. Dağılım	% Dağılım
1-2 saat	106	75,2
3 saat	20	14,2
4 saat ve üzeri	15	10,6
Toplam	141	100,0

Tablo 4’ da katılımcı ailelerin çocuklarının bir gün içerisinde kaç saat çizgi film izlediklerine yönelik soru önermesine verdikleri

cevap dağılımı görülmektedir. Bu dağılıma göre (n.106), %75,2'si 1-2 saat, (n.20), %14,2'si 3 saat ve (n.15), %10,6'sı 4 saat ve üzeri cevaplarını verdikleri görülmektedir.

Tablo 5. Katılımcı Ailelerin Çocuklarının Çizgi Filmleri Kiminle İzlediklerine Yönelik Verdikleri Cevap Dağılımı

Değişkenler	N. Dağılım	% Dağılım
Tek başına	35	24,8
Kardeşi ile	63	44,7
Baba ve Anne ile	43	30,5
Toplam	141	100,0

Tablo 5'te katılımcı ailelerin çocuklarının çizgi filmleri kiminle seyrettiklerine yönelik görüşleri sorgulanmaktadır. Bu sorguya göre (n.63), %44,7'si kardeşi ile, (n.43), %30,5'i Baba ve Anne ile, (n.35), %24,8'inin tek başına izledikleri cevaplarını verdikleri görülmektedir.

*Tablo 6. Katılımcı Çocukların Hangi Çizgi Filmi İzlediklerine
Yönelik Verdikleri Cevap Dağılımları*

Değişkenler	N. Dağılım	% Dağılım
Rafadan Tayfa	53	17,0*
Maşa ve Koca Ayı	37	11,9*
Heidi	26	8,4*
Kral Şakir	23	7,4*
İbi	23	7,4*
Niloya	19	6,1*
Nasrettin Hoca	2	,6
Eğitim programları ve Hayvan dünyası	2	,6
Canım kardeşim	3	1,0
Kukuli	2	,6
Mickey Mouse	2	,6
Ege ile Gaga	2	,6
Şirinler	2	,6
Tom ve Jerry	3	1,0
Greenlerin Büyük Şehir Macerası	2	,6
Vikingler	5	1,6
Nils ve Uçan Kazlar	6	1,9

Tablo 6. Devamı

SüngerBob	2	,6
Pijamaskeliler	4	1,3
Oscar Çöllerde	6	1,9
Gökkuşağı Ruby	5	1,6
Ege ile Gaga	2	,6
Pepee	4	1,3
Doru	12	3,9
Elif ve Arkadaşları	7	2,3
Kukuli	5	1,6
Neşeli Dünya	2	,6
Rapunzel	2	,6
Zeynep ve Arkadaşları	2	,6
Esrarengiz Kasaba	2	,6
Babamın Gölgesi	2	,6
BabyBus, Pamuk Prenses, Babyster, Elsa, Gürültü Ailesi, Bay Becerikli, Eymen ile Çimen, Harika Kanatlar, Teen Titans, Doruk, Spiderman, Emiray, Sürpriz Kutusu, Paw Patrol, Pingu, Mucize Uğur Böceği, Macera Adası, Cesur Köpek Pat, Patron Bebek, Mr. Bean, Muceze, Hamur ile Çamur, Pırıl, Peter Pan, Arı Maya, Keloğlan, Z takımı, Aslan, Uğur böceği, Kehribar ile Boncuk, Harika Kanatlar, Kaptan Pengu ve Arkadaşları, Blaze ve Yol Canavarları, Maceracı Yüzgeçler, Bremen Mızıkacıları, Koyun Shaun	1	,3

Tablo 6’da katılımcı öğrencilerin en çok hangi çizgi filmi izlediklerine yönelik verdikleri cevaplar sorgulanmıştır. Bu soğuya göre (n.53) %17’ si Rafadan Tayfa,(n.37) %11,9’u Maşa ve Koca Ayı, (n.26)% 8,4’ü Heidi,(n.23) %7,4’ü Kral Şakir

Tablo 7. Katılımcı Ailelerin Çocuklarının En Çok İzlediği Filme Yönelik Verdikleri Cevap Dağılımı

Değişkenler	N Dağılım	% Dağılım
Rafadan Tayfa	48	15,4*
İbi	23	7,4*
Maşa ve Koca Ayı	22	7,1*
Kral Şakir	18	5,8*
Niloya	15	4,8*
Heidi	14	4,5*
Hayvanlar dünyası	3	1,0
Şirinler	2	,6
Harika Kanatlar	2	,6
Grenlerin Büyük Şehir macerası	2	,6
Oscar Çöllerde	4	1,3
Ege ile Gaga	3	1,0
Tom ve Jerry	5	1,6
Doruk	4	1,3
Nils ve Uçan kazlar	5	1,6
Kukili	3	1,0
Elif ve Arkadaşları	8	2,6
Pepee	3	1,0
Vikingler	3	1,0
Patron Bebek	2	,6
Heidi	6	1,9
Koyun Shaun	3	1,0
Gökkuşuğu Ruby	2	,6
Nasrettin hoca	3	1,0
	2	,6
SüngerBop	2	,6
Pijamaskeliler	3	1,0
Elsa, Rapunzel, Aslan, Mucize:Uğur Böceği ile Kara Kedi, Bingo ve Roli'nin Maceraları, Babyster, Spiderman, Emiray, Batman, Blaze ve Yol Canavarları, Buz devri, Gürültü Ailesi, Bremen Mızıkacıları, Cesur Köpek Pat, Ege ile gaga, Peterpan, Dragon Baby, Arı Maya, Pırıl, Doru, Kehribar ile Boncuk, Canım Kardeşim	1	,3

Tablo 7’da katılımcı ailelerin çocuklarının en çok izlediği filmlere yönelik verdikleri cevaplar görülmektedir. Bu cevaplara göre (n.48), %15,4’ü Rafadan Tayfa, (n.23),%7,4’ü İbi (n.22), %7,1’i Maşa ve Kocayı,(n.18)%5,8’i Kral Şakir, (n.15),%4,8’i Niloya,(n.14),%4,5’i Heidi gibi çizgi filmlerinin olduğu ve bunların yanında diğer filmlerinde izlendiği görülmektedir.

Tablo 8. Katılımcı Ailelerin Çocuklarının İzlediği Çizgi Filmlerin İçerikleri Hakkında Bilgi Sahibi Olmalarına Yönelik Verdikleri Cevap Dağılımı

Değişkenler	N. Dağılım	% Dağılım
Evet biliyorum	135	95,7
Hayır bilmiyorum	6	4,3
Toplam	141	100,0

Tablo 8’de katılımcı ailelerin çocuklarının izledikleri çizgi filmlerin içerikleri hakkında bilgilerinin olup olmadığı sorgulanmıştır. Bu sorguya göre (n.135), %95,7’sinin evet biliyorum, (n.6), %4,3’ünün hayır bilmiyorum cevaplarını verdikleri görülmektedir.

Katılımcı Aile (N.135) Çocuklarının İzledikleri Filmlerin İçeriklerini Bilen Ailelerin Genel Olarak Film Hakkında Verdikleri Cevaplar.

- *Niloya araştırmacı bir çocuk, saklı kupada maceralar izliyor, onların doğrultusunda teşvik ediyor.*
- *Sayılar, okul hakkında bilgi ve toplama ve çıkarma işlemleri, anaokulunu sevdirmeye gibi konular hakkında bilgi veriyor.*

- *Eğitici ve öğretici olduğunu biliyorum.*
- *İbinin adaya ulaşmaması ailesini kurtarması, dorunun çiftlikten kaçması ve ailesi ile rahat hayat yaşaması.*
- *Aile ilişkisi, arkadaşlık ilişkisi, Yardımlaşma, bilim ve oyun*
- *Rafadan tayfada, 3 arkadaş birinin kardeşinin mahallede yaşadığı maceralar yer alıyor. Maşa ile koca ayı yaramaz bir kız ile arkadaşı ve ayının maceralarını anlatıyor.*
- *Rafadan tayfa, mahalle arasında kendi aralarında oyun oynayan çocuklar, büyüklere saygıyı öğretiyor.*
- *İzlediği filmde arkadaşlığın ve alenin önemini anlatıyor, kötü örnek olabilecek bir şey olduğunu düşünmüyorum.*
- *Eğitici, Eğlenceli ve maceralı*
- *Kral Şakir ve rafadan tayfa eğitici ama eğlenceli bölümleri var. Komik renkli olması çocuğun dikkatini çekiyor.*
- *Spiderman, kahraman adamı temsil ediyor.*
- *Kardeşlik bağlarını, yakınlığı, aileyi, arkadaşlık ortamlarını anlatıyor.*
- *Genellikle dünyayı korumak, kötülükle savaşmayı, doğaya ve insanlara yardım etmeyi*
- *Genellikle bilgi içerikli, zararsız eğitici filmler.*
- *Yardımlaşma, arkadaşlık, sevgi ve saygı*
- *Maşa, yaramaz ve eğlenceli, Mister bean, haylaz, Kukuli, yardım sever.*
- *Rafadan tayfa arkadaşlık, birlik ve beraberlik, Maşa ile koca ayı, maşanın tüm yaramazlıklarına rağmen koca ayının ona sevgi ve şefkatle davranması*
- *Yardımlaşma, empati kurmak ve arkadaşlık*
- *Hayvanların dünyası ve eğitim Programları*
- *Aile olmanın önemi, hayal gücü, olduğu gibi kabullenme*
- *Mucizevi uğur böceği kötülükten halkı koruyor.*
- *Doğayı korumaktan, sevgi ve saygıdan bahsediyor.*

- *Temizlik, görgü kuralları, sevgi saygı ve dostluk*
- *Renkleri öğretiyor, konuşma becerisini arttırıyor. Büyüklere karşı nasıl davranılması gerektiğini öğretiyor.*
- *Hayal gücünün sınırsızlığını, aile olma kavramını ve farklı bireylerin uyumunu.*
- *Okul ile ilgili bilgilendirici, doğa ve hayvanlar ile ilgili bilgilendirici.*

Arkadaşlık dostluk ve birlikte hareket etme gibi temel başlıklarda toplanmaktadır

Tartışma ve Sonuç

Okul öncesi döneme yönelik çizgi filmlerin arkadaşlık ilişkisi açısından incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmaya toplam 141 okul öncesi öğrencisi ve 141 öğrenci velisi katılmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda çocukların çizgi film seyretmeleri sorgulanmıştır. Bu sorguya göre katılımcı çocukların (n.141), %100'ü, ailelerin çocuklarının çizgi film seyretmelerine yönelik ise (n.141) %100'ü, izlediklerini belirtmişlerdir (Tablo 1) Elde edilen bu veri sonucuna göre çocukların tamamının çizgi film izlediğini söyleyebiliriz. Çocukların çizgi filmleri (n.135), %95' inin Televizyondan, (n.4), %2,8'inin Tabletten, (n.2), %1,4'ünün Cep telefonundan, ailelerin ise çocuklarının çizgi filmleri, (n.126), %89,4'ünün Televizyondan, (n.8), %5,7'si Tabletten, (n.7), %5' inin Cep telefonundan izledikleri görülmektedir (Tablo 2). Yazıcı ve diğerleri (2019) yapmış oldukları benzer çalışmalarındaki ebeveynlerin çocuklarının çizgi filmleri en çok izleme sırasına göre “televizyon, cep telefonu, tablet, laptop ve masaüstü bilgisayar” araçlarından izledikleri bulgusu ile örtüşmektedir.

Katılımcı ailelerin çocuklarının çizgi filmleri (n.119), %84,4'ü TRT Çocuk, (n.14), %9,9'unun Cartoon Network, (n.8), %5,7'sinin Netflix ve Youtube kanallarından (Tablo 3), bir gün içerisinde (n.106), %75,2'si 1-2 saat, (n.20), %14,2'si 3 saat ve (n.15), %10,6'sı 4 saat ve üzeri çizgi film izlediklerini (Tablo 4) belirtmişlerdir. Bu sonuca göre çocukların çizgi filmleri genel olarak TRT çocuk kanalından, 1-2 saat izlediklerini söyleyebiliriz. Yazıcı ve diğerleri (2019) yapmış oldukları benzer çalışmalarındaki ebeveynlerin çocuklarının çizgi filmleri çoğunlukla Televizyondan izledikleri, Yalçın ve Diğerleri (2002) okul öncesi çocuklarının %65,2'sinin günün en az 2 saatini televizyon izleyerek geçirdikleri bulgusu ve Avustralya'da yapılan bir çalışmada rapor edilen okul öncesi çocuklarının her gün ortalama bir saat televizyon izledikleri, (Skouteris & MacHardy, 2009), Cheng ve diğerleri (2004) yaptıkları benzer çalışmadaki annelerin çocuklarının günde 2 saatten fazla çizgi filme zaman ayırdıkları bilgisi, (Deniz-Vural,2021) yaptıkları çalışmalarındaki erkek ve kızların çizgi filmleri izleme süreleri çoğunlukla 2 saat ve üzerinde olduğu, Erdoğan ve Baran (2008) yaptıkları benzer çalışmalarındaki altı yaş çocuklarının günde ortalama 2-4 saat arası televizyon seyrettikleri, bulguları, araştırma bulgusunu destekler niteliktedir.

Katılımcı aileler çocuklarının çizgi filmleri (n.63), %44,7'si kardeşi ile, (n.43), %30,5'i Baba ve Anne ile, (n.35), %24,8'inin tek başına izlediklerini belirtmektedirler (Tablo 5). Bu sonuca göre çocukların çizgi filmleri genel olarak kardeşleri, baba ve anne ile izlediklerini söyleyebiliriz.

Katılımcı öğrencilerin çizgi filmlerden (n.53) %17' si Rafadan Tayfa, (n.37) %11,9'u Maşa ve Koca Ayı, (n.26) % 8,4'ü

Heidi, (n.23) %7,4'ü Kral Şakir filmlerini izledikleri görülmektedir (Tablo 6). Ailelerin çocuklarının en çok izlediği filmler için, (n.48), %15,4'ü Rafadan Tayfa, (n.23), %7,4'ü İbi (n.22), %7,1'i Maşa ve Kocayı, (n.18) %5,8'i Kral Şakir, (n.15), %4,8'i Niloya, (n.14), %4,5'i Heidi gibi çizgi filmlerinin olduğunu görüşünü belirtmişlerdir (Tablo 7). Bu verilere göre çocukların genel olarak en fazla izledikleri çizgi filmlerin Rafadan tayfa, Maşa ve Koca ayı, İbi ve Kral Şakir filmlerini izlediklerini söyleyebiliriz. Yazıcı ve diğerleri (2019); Darga ve diğerleri (2021) yapmış oldukları çalışmalarında Çocukların çizgi film izleme durumlarında en başta “Rafadan Tayfa” filminin olduğu bulgusu araştırma bulgusuyla örtüşmektedir.

Katılımcı ailelerin çocuklarının izledikleri çizgi filmlerin içerikleri hakkında bilgilerinin (n.135), %95,7'sinin evet biliyorum, (n.6), %4,3'ünün hayır bilmiyorum cevaplarını verdikleri görülmektedir (Tablo 8) Bu sonuca göre ailelerin çocuklarının izlediği çizgi filmlerin içerikleri hakkında genel olarak bilgi sahibi olduklarını söyleyebiliriz.

Ailelerin çizgi filmlerin içerikleri konusunda genel olarak *“Rafadan tayfada, 3 arkadaş birinin kardeşinin mahallede yaşadığı maceralar yer alıyor. Maşa ile koca ayı yaramaz bir kız ile arkadaşı ve ayının maceralarını anlatıyor, Kral Şakir ve rafadan tayfa eğitici ama eğlenceli bölümleri var. Komik renkli olması çocuğun dikkatini çekiyor, Kardeşlik bağlarını, yakınlığı, aileyi, arkadaşlık ortamlarını anlatıyor, Genellikle dünyayı korumak, kötülükle savaşmayı, doğaya ve insanlara yardım etmeyi, Maşa, yaramaz ve eğlenceli, Mister bean, haylaz, Kukuli, yardım sever, Temizlik, görgü kuralları, sevgi saygı ve dostluk, Okul ile ilgili bilgilendirici, doğa ve hayvanlar ile*

ilgili bilgilendirici, Arkadaşlık dostluk ve birlikte hareket etme gibi temel başlıklarda toplandığını belirtmektedirler.

Araştırma kapsamında elde edilen tüm verire göre sonuç olarak, çocukların tamamının çizgi film izlediklerini, filmleri genel olarak televizyonda, TRT ocuk kanalında günde 1-2 saat, kardeş, anne ve baba ile, en çok da Rafadan tayfa, İbi, Maşa ve Koca ayı filmlerini izlediklerini, ailelerin çocuklarının izledikleri çizgi filmlerin genel olarak içeriklerini bildiklerini söyleyebiliriz.

neriler

- Öğrenci velileri çocuklar için yararlı olan çizgi filmleri ve içerikleri hakkında bilinçlendirilmeli.
- Öğretmenler çocukları çizgi filmler hakkında bilgilendirmeli ve okulda çocuklardan izledikleri film hakkında bilgi almalı.
- Öğrenci ve aileleri olumsuz yayınlardan korunması için “Güvenli İnternet” gibi uygulamalarla interneti sorunsuzca kullanabilmeli.
- Öğrenciler medya başında geçirecekleri süreyi bilmeli ve denetimli filmler izlemeli.
- izgi film izleme süresi, izlenecek filmin niteliği ve çeşidi kişiye ve yaşa uygun ayarlanmasına yönelik ebeveynler ve eğitimcilere hizmet içi eğitim programları ve konu ile ilgili eğitim seminerleri düzenlenmeli.
- Çocuklar tarafından çizgi film izleme sresinin artması, çocukların gelişimini olumsuz yönde

etkilediğinden ebeveynler bu süreyi kontrol altına almak için çocuklarını daha farklı uğraşlara yönlendirmeli.

- Bu araştırma ve benzer araştırmalar farklı evren ve örneklemelerle yapılarak incelenmeli.

Kaynakça

Arıkan, A. (2001). Yedi oniki yaş grubu çocuklara çizgi film yöntemi ile müze eğitiminin verilmesi. *Selçuk İletişim*, 2 (3), 22-29,

<https://dergipark.org.tr/en/pub/josc/issue/19005/200985>,Erişim Tarihi.19.02.2022.

Bayrakcı, M. (2007). Sosyal öğrenme kuramı ve eğitimde uygulanması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 198–210. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/115558>

Bengtsson, M. (2016). How to plan andperform a qualitativestudyusingcontentanalysis. *Nursing Plus Open*, 2, 8-14, doi: <https://doi.org/10.1016/j.npls.2016.01.001>.

Bogdan, RC. & Biklen, SK. (1992). *Qualitative research for education: An Introduction to Theory and Methods*. Boston: Allynand Bacon.

Cüceloğlu, D. (2013). *İnsan ve davranışı. Psikolojinin temel kavramları*, Remzi Kitabevi, İstanbul.

Cheng, TL., Brenner, RA., Wright, JL., Sachs, HC., Moyer, P., & Rao, MR. (2004). Children’s violent television viewing: Are parents monitoring?”. *Pediatrics*, 114, p.94-99.

Creswell, J. (2013). *Nicel, nitel ve karma yöntem yaklaşımları, araştırma deseni*, (S.B. Demir, Çev.Ed.), Ankara: Eğiten Kitap Yayınları.

Darga, H., Zayimoğlu -Öztürk, F., & Öztürk, T. (2021). Çizgi filmlerin çocukların dil ve sosyal gelişim alanlarına etkisine yönelik

ebeveyn görüşlerinin incelenmesi, *International Primary Educational Research Journal*, 5(1): 59-77.

Deniz Vural, N. (2021). 5-6 yaş okul öncesi çocuklarının izledikleri çizgi filmlerin cinsiyet değişkenlere göre incelenmesi. *Spor, Eğitim ve Çocuk (SEÇ)*: 1 (1), 17-26. DOI: 10.5505/sec.2021.09797

Hodges, EVE, Boivin, M., Vitaro, F., & Bukowski, WM (1999). Arkadaşlığın gücü: Artan akran mağduriyeti döngüsüne karşı koruma. *Gelişim Psikolojisi*, 35 (1), 94–101. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.35.1.94>

Karasar N. (1991). *Bilimsel araştırma yöntemi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Kozan, E. (2015). *Üç boyutlu (3d) dijital animasyon teknolojisinin tv yayıncılığında kullanımı: "sizinkiler-çatlak yumurtalar" ve "can" çizgi film örnekleri*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Radyo Televizyon ve Sinema Anabilim Dalı, Radyo Televizyon Bilim Dalı.

Oruç, C., Tecim, E., & Özyürek, H. (2011). Okul öncesi dönem çocuğunun kişilik gelişiminde rol modellik ve çizgi filmler. *Ekev Akademi Dergisi*, 48, 303-319.

Öztuğ, E. K. & Çiner, M. (2018). Okulöncesi dönemi çocukları için yaratıcı drama yöntemi ile kurgulanan sosyal beceri eğitiminin değerlendirilmesi/evaluation of social skill education of 4-6 age children designed with creative drama metot. *Journal of History Culture and Art Research*, 7(1), 414-428.

Özaydın, L. (2006). *Arkadaşlık becerilerini geliştirme programının özel gereksinimi olan ve olmayan okul öncesi çocuklarının sosyal etkileşimlerine etkisi*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Özen, Ö. (2015). *Televizyondaki şiddetin çizgi filmler yolu ile okul öncesi çocuklara etkisi*. (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Özen, Ö. (2023). *Televizyonda şiddet, çizgi film, çocuk*. Akademisyen Yayinevi Kitabevi.
<https://doi.org/10.37609/akya.2569>

Skouteris, H. & Machardy, K. (2009). Television viewing habits and time use in australian preschool children: an exploratory study. *Journal of Children and Media*, 3(1), s.80-89.

Yağlı, A. (2013). Çocuğun eğitiminde ve sosyal gelişiminde çizgi filmlerin rolü: Caillou ve Pepee Örneği, *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Volume 8/10 Fall 2013, p. 707-719

Yalçın, SS., Tuğrul, B., Naçar, N., Tuncer, M., & Yurdakök, K. (2002). Factors that affect television viewing time in preschool and primary school children. *Pediatrics International*, 44, p.622-627.

Yazıcı, E. Yaman -Baydar, I., & Kandır, A. (2019). Çizgi Film ve Çocuk: Ebeveyn Görüşleri, *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı: Haziran, 2019, 10 (1), Sayfa: 10-19, <http://dergi.adu.edu.tr/egitimbilimleri/>

Yetim, G. & Sarıçam, H. (2016). Çizgi film programlarının çocuklara etkisi konusunda ailelerin bilgi ve farkındalık düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 6(11): 344-345.

Yıldırım, A. (1999). Nitel araştırma yöntemlerinin temel özellikleri ve eğitim araştırmalarındaki yeri ve önemi. *Eğitim ve Bilim*, 23(112).

Yıldırım, A., &Şimşek H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık, Ankara