T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ENGELLİLERDE SPOR ALANINDA ÇALIŞAN ANTRENÖRLERİN İŞ-SERBEST ZAMAN ÇATIŞMA DÜZEYLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Aslı BEKİROĞLU

DANIŞMAN
Doç. Dr. Hanife Banu ATAMAN YANCI

Spor Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı

Spor Yönetim Bilimleri Programı

Mayıs, 2022

TEZ KABUL VE ONAYI

Aslı BEKİROĞLU tarafından, **Doç. Dr. Hanife Banu ATAMAN YANCI** danışmanlığında hazırlanan **"Engellilerde Spor Alanında Çalışan Antrenörlerin İş- Serbest Zaman Çatışma Düzeylerinin Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi"** başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından **31/05/2022** tarihinde yapılan sınav sonucunda **oy birliği** ile başarılı bulunarak **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Tez Jürisi

		İmza	Sonuç
DANIŞMAN	Doç. Dr. Hanife Banu ATAMAN YANCI İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı		☒ Kabul ☐ Ret
ÜYE	Doç. Dr. Selçuk Bora ÇAVUŞOĞLU İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa Spor Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı		☒ Kabul ☐ Ret
ÜYE	Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Güven GÜNVER İstanbul Üniversitesi Biyoistatistik Anabilim Dalı		☒ Kabul ☐ Ret
ÜYE	Doç. Dr. Suzan DAL İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa Engellilerde Egzersiz ve Spor Bilimleri Anabilim Dalı		☒ Kabul ☐ Ret
ÜYE	Prof. Dr. Eray YURTSEVEN İstanbul Üniversitesi Biyoistatistik Anabilim Dalı		☒ Kabul ☐ Ret

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve bilimsel etik kuralları içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını ve her türlü hukuki sorumluluğu aldığımı kabul ederim.

Aslı BEKİROĞLU

Aileme ve eğitim hayatım boyunca yüreğime dokunan tüm hocalarıma ithaf ediyorum…

BÜTÇE DESTEKLERİ

ENGELLİLERDE SPOR ALANINDA ÇALIŞAN ANTRENÖRLERİN İŞ-SERBEST ZAMAN ÇATIŞMA DÜZEYLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Bu tez çalışması için herhangi bir kurumdan bütçe desteği alınmamıştır.

TEŞEKKÜR

Lisans döneminden bu yana benim yanımda olan, benden desteklerini, bilgisini ve tecrübesini esirgemeyen, hayatıma güzel dokunuşlarıyla ışık olan, tezin başlangıcından sonuna kadar beni motive eden, yaşamımın her alanında her daim yanımda olacağını bildiğim değerli danışmanım, yol göstericim, hocam Doç. Dr. Hanife Banu ATAMAN YANCI' ya,

Lisans ve Yüksek Lisans eğitimim boyunca bilgi ve desteklerini benden esirgemeyen değerli hocalarım Prof. Dr. Bilge DONUK' a, Doç. Dr. Selçuk Bora ÇAVUŞOĞLU' na,

Bilgi ve destekleriyle her daim yanımda olan, beni her zaman motive eden, tez sürecim boyunca benden yardımcılarını esirgemeyen değerli hocalarım Doç. Dr. Suzan DAL' a ve Dr. Öğr. Üyesi Cemile Nihal YURTSEVEN' e,

Tez boyunca ve tezin analizinde bilgi ve yardımlarıyla yanımda olan ve her zaman da yanımda olacağını bildiğim değerli hocam Doç. Dr. Aliye MENEVŞE' ye,

Eğitim hayatım boyunca beni destekleyen, maddi ve manevi her daim yanımda olan aileme çok teşekkür ederim.

Mayıs 2022 **Aslı BEKİROĞLU**

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

TEZ KABUL VE ONAYI ii
BEYAN iii
BÜTÇE DESTEKLERİ v
TEŞEKKÜR vi
İÇİNDEKİLER vii
TABLO LİSTESİ ix
SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ xi
ÖZET xii
ABSTRACT xiv
1. GİRİŞ VE AMAÇ 1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE 3
2.1. ZAMAN KAVRAMI 3
2.1.2. Zamanın Özellikleri 5
2.1.3. Zaman Kullanımı ve Bölümleri 5
2.1.4. Zaman Çeşitleri 8
2.2. SERBEST ZAMAN KAVRAMI 10
2.2.1. Serbest Zamanın Üç Temel Fonksiyonu 13
2.2.2. Serbest Zamanın Sınıflandırılması 13
2.2.3. Serbest Zaman Hakkı 14
2.2.4. Serbest Zamanın Önemi ve Engellilerde Serbest Zaman 15
2.2.5. İş Kavramı ile Serbest Zaman İlişkisi 17
2.3. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI 20
2.3.1. Tükenmişlik Belirtileri 20
2.3.2. Tükenmişliğin Belirtileri 21
2.3.3. Tükenmişliğin Evreleri 22
2.3.4. Tükenmişliğin Sonuçları 23
2.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI 24
2.4.4. Örgütsel Bağlılığın Önemi 25

2.4.2. Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları 27
2.4.3. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları 29
3. YÖNTEM 30
3.1. Araştırmanın Modeli 30
3.2. Araştırmanın Hipotezleri 30
3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi 31
3.4. Araştırmanın Varsayımları 31
3.5. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları 31
3.6. Veri Toplama Araçları 32
3.6.1. Kişisel Bilgi Formu 32
3.6.2. İş-Serbest Zaman Çatışması Ölçeği 32
3.6.3. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu 32
3.6.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği 32
3.7. Verilerin Değerlendirilmesi 33
4. BULGULAR 34
4.1. Katılım Demografik Bilgilerine İlişkin Analiz Sonuçları 34
4.2. Ölçek Puanlarına İlişkin Analiz Sonuçları 40
4.2.1. İş ve Serbest Zaman Ölçeğine İlişkin Analiz Sonuçları 40
4.2.2. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Analiz Sonuçları 43
4.2.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Analiz Sonuçları 46
5. TARTIŞMA 55
5.1. İş-Serbest Zaman Çatışma Ölçeğine İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi 56
5.2. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi 57
5.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi 58
5.4. İş ve Serbest Zaman Çatışması Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulguların Değerlendirilmesi 58
6. SONUÇ VE ÖNERİLER 60
6.1. Öneriler 62
KAYNAKLAR 63
EKLER 74
İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI 77
ETİK KURUL İZİN YAZISI 78
ÖZGEÇMİŞ 79

TABLO LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 1. Katılımcıların normallik testleri 34

Tablo 2. Katılımcıların demografik bilgilerinin ortalama ve standart sapma değerleri 34

Tablo 3. Katılımcıların yaş değişkenlerinin frekans ve yüzde değerleri 35

Tablo 4. Demografik bilgilerin "takım sporu ve bireysel spor antrenörleri'' değişkenine göre Mann Whitney U analizi 40

Tablo 5. Demografik bilgilerin "cinsiyet'' değişkenine göre Mann Whitney U analizi 40

Tablo 6. Katılımcıların İş-Serbest Zaman Çatışması ölçeği sorularının "takım sporu ve bireysel spor antrenörlerine'' göre Mann Whitney U analizi 40

Tablo 7. Katılımcıların İş-Serbest Zaman Çatışması ölçeği sorularının "cinsiyet'' değişkenine göre Mann Whitney U analizi 41

Tablo 8. Katılımcıların İş-Serbest Zaman Çatışması ölçeği sorularının "engel durumunuz var mı'' sorusuna göre Mann Whitney U analizi 42

Tablo 9. Katılımcıların Tükenmişlik ölçeği sorularının "takım sporu ve bireysel spor antrenörlerine'' göre Mann Whitney U analizi 43

Tablo 10. Katılımcıların Tükenmişlik ölçeği sorularının "cinsiyet'' değişkenine göre Mann Whitney U analizi 44

Tablo 11. Katılımcıların Tükenmişlik ölçeği sorularının "engel durumunuz var mı'' sorusuna göre Mann Whitney U analizi 45

Tablo 12. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ölçeği sorularının "takım sporu ve bireysel spor antrenörlerine'' göre Mann Whitney U analizi 46

Tablo 13. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ölçeği sorularının "cinsiyet" değişkenine göre Mann Whitney U analizi 48

Tablo 14. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ölçeği sorularının "engel durumunuz var mı" sorusuna göre Mann Whitney U analizi 50

Tablo 15. Katılımcıların İş ve Serbest Zaman Çatışması, Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık ölçeklerine ilişkin Korelasyon analizi 51

Tablo 16. İş-Serbest Zaman Çatışmasının Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi (Regresyon Analizi) 52

Tablo 17. İş-Serbest Zaman Çatışmasının Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisi (Regresyon Analizi) 53

Tablo 18. İş-Serbest Zaman Çatışmasının Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisi (Regresyon Analizi) 53

Tablo 19. İş-Serbest Zaman Çatışmasının Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisi (Regresyon Analizi) 54

SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ

Simgeler	Açıklama
%	: Yüzde
β	: Beta Değeri

Kısaltmalar	Açıklama
TDK	: Türk Dil Kurumu
SPSS	: Statistical Package For The Social Sciences

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Engellilerde Spor Alanında Çalışan Antrenörlerin İş-Serbest Zaman Çatışma Düzeylerinin Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Aslı BEKİROĞLU

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Spor Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı

Spor Yönetim Bilimleri Programı

Danışman: Doç. Dr. Hanife Banu ATAMAN YANCI

Bu çalışmanın amacı, engellilerde spor alanında farklı branşlarda antrenör olarak görev yapan antrenörlerin iş-serbest zaman çatışma düzeylerinin mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin bazı değişkenlere göre araştırılmasıdır. Çalışmaya İstanbul ili Anadolu Yakası'nda görev yapmış ve yapmakta olan 23'ü (%29,1) kadın, 56'sı (%70,9) erkek olan toplamda 79 antrenör gönüllü olarak katılmıştır. Katılımcılara kişisel bilgi formu ile Wong& Lin (2007) tarafından uyarlanan, Türkçe uyarlaması ise Sop (2014) tarafından yapılan "İş ve Serbest Zaman Çatışması Ölçeği", Meyer & Allen (1992) tarafından geliştirilen ve Türkçe 'ye uyarlaması Baysal ve Paksoy (1999) tarafından yapılan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve Maslach (1992) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması Çapri (2013) tarafından yapılan "Tükenmişlik Ölçeği" uygulatılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 25.0 programıyla analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin dağılımları tespit etmek için frekans ve yüzde yönteminden yararlanılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit edebilmek için basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiş, verilerin normal dağılım göstermediği anlaşılmıştır. Bu doğrultuda bağımsız iki grup arasındaki anlamlılığı

tespit etmek içim Mann Whitney U testi, çalışmadaki devamlı değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerini belirlemek için Pearson korelasyon analizi ve hipotezleri test etmek için de basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. İş-serbest zaman çatışmasının tükenmişlik ile arasında pozitif yönde, duygusal bağlılık ile arasında negatif yönde; tükenmişlik ile duygusal bağlılık arasında negatif yönde ve örgütsel bağlılığın üç alt boyutunda da anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Mayıs 2022 , 94 sayfa.

Anahtar kelimeler: Engellilerde Spor, Antrenör, Serbest Zaman, Tükenmişlik, Çatışma, Örgütsel Bağlılık

ABSTRACT

M.Sc. THESIS

The Relationship Between Work-Leisure Time Conflict Levels of Trainers Working in the Field of Sports for the Disabled, Professional Burnout and Organizational Commitment

Aslı BEKİROĞLU

İstanbul University-Cerrahpaşa

Institute of Graduate Studies

Department of Sport Management Sciences

Sports Management Sciences Program

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Hanife Banu ATAMAN YANCI

The aim of this study is to investigate the relationship between work-leisure conflict levels, professional burnout and organizational commitment of trainers who work as trainers in different branches in the field of sports for the disabled according to some variables. A total of 79 trainers, 23 (29.1%) women and 56 (70.9%) men, who have worked and are working in the Anatolian Side of Istanbul, participated in the study voluntarily. The "Work and Leisure Conflict Scale", adapted to the participants by Wong & Lin (2007) and adapted to Turkish by Sop (2014), was developed by Meyer & Allen (1991) and adapted into Turkish by Baysal and Paksoy (1999). "Organizational Commitment Scale" by Maslach (1992) and the "Burnout Scale" developed by Maslach (1992) and adapted in Turkish by Çapri (2013). The data obtained from the research were analyzed with the SPSS 25.0 program. Frequency and percentage methods were used to determine the distributions of the participants' demographic information. In order to determine whether the data showed a normal distribution, the kurtosis and skewness

values were examined, and it was understood that the data did not show a normal distribution. In this direction, Mann Whitney U test was used to determine the significance between two independent groups, Pearson correlation analysis was used to determine the relationships between the continuous variables in the study, and simple linear regression analysis was used to test the hypotheses. Work-leisure conflict has a positive relationship with burnout, and a negative relationship with emotional commitment; It has been concluded that there are negative relationships between burnout and emotional commitment and significant relationships in all three sub-dimensions of organizational commitment.

May 2022, 94 pages.

Keywords: Sports for the Disabled, Trainer, Leisure, Burnout, Organizational Behavior

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Serbest zaman; insanların yaşamlarını devam ettirebilmesi için yapması gereken eylemleri gerçekleştirdikten sonra geriye kalan zaman şeklinde açıklanmaktadır (Mull et al., 1997). İş, kişinin bir dizi eylemlilik gerektiren ve bu eylemlilik için geçirilen zaman dilimini kapsayan disiplinli olma, zaruriyet, bağlayıcılık, örgüte bağlı normlara uyulmasının gerekli olduğu formal yapılı süre ya da sürece denmektedir. Yani iş, kişinin serbest iradesini, bağlayıcılık ve zaruriyet gerektiren yapısıyla devre dışı tutmaktadır (Aytaç, 2002). Genel anlamda kullanma değeri olan, süreç esnasında hizmet ve mal üretiminin gerçekleştiği her çeşit etkinlikler çalışma olarak ifade edilmektedir. Bir başka şekliyle bireyin faydalı olma hedefiyle makinayı, aklını, aletleri ve ellerini kullanarak ürün üzerinde birtakım işlemler ve değişiklik yaptığı eylemler şeklinde de ifadesi mümkündür (Bozkurt, 2001).

Serbest zaman, işten arta kalan zaman dilimi olarak tanımlandığından dolayı serbest zaman ile çalışma arasında anlamlı ilişkiler olduğu, serbest zamanın tanımlanırken iş kavramıyla birlikte açıklandığı görülmektedir (Mullett, 1988: 241-242).

Örgütsel bağlılık, iş görenin emeğinin karşılığını alabilmesi, örgüt ile uyum şekilde çalışma yaşamını sürdürebilmesi, örgütün üyesi olarak kalmayı sorumluluk edinmesi ve örgütün hedefleri doğrultusunda uğraş vermesi şeklinde ifade edilmektedir (Güçlü,2006). Farklı bir tanım olarak örgütsel bağlılığı Meyer ve Allen (1997), iş görenlerin örgütle iletişimini analiz eden, örgüt üyeliğine devam edip etmemeye karar vermesi üzerinde tesiri bulunan psikolojik durum şeklinde tanımlamaktadırlar (Uzun ve Yiğit, 2011).

Tükenmişlik, bireyin bir olay karşısında ya da işte yaşadığı strese karşı tepki olarak negatif ruh haline bürünmesi sonucu gerçekleşen ruhsal bir reaksiyondur. Depresyon, umutsuzluk, yorgunluk, şevk kaybı gibi kavramlar ile ilişki içerisindedir. Tükenmişlik, iş yaşamındaki strese neden olan etmenlerin meydana getirdiği sonuç olarak da ifade edilmektedir. İş, kurum, çalışma arkadaşları ve bu gibi faktörlerle iş gören arasında olumsuz ilişkilere sebebiyet veren kalıcı gerginliktir (Keser, 2005). Farklı meslek gruplarında birtakım etmenlere bağlı olarak stres seviyeleri de farklı olacağından, mesleki tükenmişliği her meslek grubu için ayrı değerlendirmek oldukça önemlidir.

Ülkemizde Gençlik ve Spor Bakanlığı Sicil Lisans Programında son yılların verilerine göre cinsiyet ayrımı yapılmaksızın; bedensel engelliler 3641, işitme engelliler 10259, görme

engelliler 3156 ve özel sporcular 13432 olmak üzere toplam 30488 engelli lisanslı sporcu bulunmaktadır (Taşçı, 2014). Bu sebeple normal sporcuların yanı sıra engelli sporcuların gelişimine ve eğitimine de ayrı bir önem vermek gerektiği yadsınamaz bir gerçektir. Engelli çocukların ve sporcuların normal yaşıtlarına göre eğitim ve sportif çalışmalarının daha fazla sabır, özveri ve mesleki donanım gerektirdiği bir gerçektir. Ayrıca duygusal yönden de daha zorlayıcı olabilmektedir. Bundan dolayı engelli sporcularla çalışan antrenörlerin önemi oldukça fazladır.

Antrenör ise ilgili spor branşında eğitim aldığı kademedeki programları başarı ile geçerek, bulunduğu kademede Spor Genel Müdürlüğü'nden ilgili eğitimi gördüğüne dair belge alan, spor takımlarını ve sporcuları uluslararası ve ulusal kural ve teknikler doğrultusunda yetiştirerek, yarışlara hazırlanmalarını, branşındaki gelişmeleri ve yarışmaları takip eden kişidir (sgm.gov.tr). Antrenörler sadece sporcu yetiştirmez. Aynı zamanda sağlıklı bir neslin yetişmesi ülke sporuna katkı ile uluslararası platformda iyi bir yerde olabilmesi için önem teşkil etmektedir. Bu doğrultuda alanda çalışan antrenörleri negatif şekilde etkisi altına alabilecek tüm faktörlere çözüm yolu üretmek ve gelişimlerine katkı sağlamak önemli bir husustur.

Bütün bu bilgiler ışığında engelli sporcularla çalışan antrenörlerin, mesleğini icra ederken serbest zamanlarına vakit ayırıp ayıramaması, iş yaşamının serbest zamanlarıyla çakışması, mesleki açıdan tükenmişlik durumu, çalıştığı kuruma olan bağlılık derecesi, bu bağlılığa neden olan etmenler arasındaki ilişkilerin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı; engelli sporcularla çalışan antrenörlerin iş- serbest zaman çatışma düzeyleri ile mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesidir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. ZAMAN KAVRAMI

Zaman, madde olarak bir değer ile ölçümü mümkün olmayan bir kaynak olarak karşımıza çıkmaktadır. Sistematik bir döngü içerisinde akıp gitmektedir. Giden zamanı geriye getirmek söz konusu olmamaktadır. Zaman, eşit ve demokratik bir biçimde paylaşılmış olup, herkesin bir haftada yedi günü ve bir günde yirmi dört saati bulunmaktadır. Burada zamanın paylaşılmasında kişinin maddi durumunun hiçbir önemi olmayıp, zengin veya fakir herkese eşit şekildedir. Zaman devredilemeyen, biriktirilemeyen, değiştirilmesi ve satın alınması mümkün olmayan bir süreçtir. Burada önemli olan ve kişinin yapması gereken tek şey herkese eşit olan mevcut zamanı en iyi ve en verimli biçimde kullanabilmektir. Ancak kişinin sahip olduğu kaynaklar içerisinde zaman, en hor kullanılanı ve ev az idrak edilenidir (Scoot, 1997: 9).

Asırlardır bilim insanları ve filozoflar zamanı anlayıp, anlatmak için büyük çaba göstermişlerdir. Newton zaman mutlak bir varlık olarak tanımlamış, evren olsa da olmasa da zamanın oluştuğunu açıklamıştır. Newton'un aksine Leibnitz ise zamanın bir varlık şeklinde oluşum gösteremeyeceğini, olaylar sırasından ibaret olduğunu savunmuştur (Erdul, 2005: 3).

Zamanın farklı kültür ve topluluklarda anlamı değişiklik gösterebilmektedir. Toplumların yaşam tarzlarına göre onların zaman tanımına karşı nasıl bir tutum sergiledikleri görülmektedir. Geleneksel topluluklarda genel anlamda zaman, ağır ve durağan bir biçimde ilerlemektedir. Bu tarz kültürlerde zamanı öldürmek algısı çok yaygın seyretmektedir. Gelişmiş topluluklarda ise geleneksel toplumların aksine zamanın kullanımı ve sunumu oldukça önem arz etmektedir. Zaman detaylarıyla parçalara ayrılmıştır. Bu durumun sonucunda gelişmiş toplumlarda kişiler detaylandırıp, parçaya ayırdıkları zamanı gündelik hayatları doğrultusunda biçimlendirmektedirler. Zamanı bu şekilde verimli kullanan topluluklarda zaman algısı mekanik nitelik kazanarak, belirli zaman dilimlerinde, belirli olan işlerin yapılması ihtiyacını kişide doğurmuştur. Geleneksel toplumlar zamanı bitmeyen bir kaynak olarak görürlerken, gelişmiş toplumlar ise zamanı kıt kaynak olarak görmektedirler (Karslı, 2011:148).

Zaman kavramının, literatürde birçok araştırmacı tarafından farklı tanımlamaları bulunmaktadır.

- Zaman, art arda gelen olguların, olayların süreç ve dizgisini belirtmekte olan soyut kavramdır (Albay, 2000).

- Türk Dil Kurumu zamanı; bir olgu veya işin geçmekte olduğu, geçeceği ya da geçtiği vakit şeklinde ifade etmektedir (TDK, 2020).

- Olguların devamlılığını görerek bireylerin akıllarında meydana getirdiği ve olguların devamında ise içerisinde olup gideceğinin düşünüldüğü, başı ve sonu belirsiz olan soyut kavrama zaman denilmektedir (Özer, 2019: 633).

- Laken'e göre zaman temel bir kaynak ve hayattır, Drucker'e göre zaman esnekliği olmayan, kıt ve eşi benzeri bulunmayan bir kaynak olup, McKenze'e göre ise zaman son derecek naziktir (Genç, 2017:396).

- Voltaire zamanı; evrende yer alan her şeyin en büyüğü, en çok ihmal edileni, en küçüğü, en yavaşı, onsuz hiçbir şeyin gerçekleştirilemediği, en fazla pişmanlık duyulanı ve en kısası olan bir kavram şeklinde tanımlamıştır (Eroğlu ve Bayrak, 1994: 255).

- Zaman, duyular vasıtasıyla art arda gerçekleşen durumlar neticesinde hissedilen, tarif etmesi çok zor olan bir çeşit algıdır (Başak ve ark., 2008:429).

- Zaman, inanç, yaş, cinsiyet, ırk gibi faktörler gözetilmeden herkese eşit şekilde sunulan ve herkese farklı getirileri olan bir kaynaktır (Harmancı, 2006: 28).

Bireyler zamanı psikolojik yönden farklı biçimlerde algılamaktadırlar. Olayların birbirleri ile olan bağlantısı, geçişte yaşanılanların etkisi, geleceğe yönelik istek ve dilekler, saat tarafından ölçülebilen gerçek zamanı insanların daha uzun ya da daha kısa olarak algılamasına sebep olmaktadır. İnsanlar zaman doğrultusunda yaşar ama herkese eşit olan bu zamanı kişiler, yaşamları doğrultusunda süreyi farklı biçimlerde algılamaktadırlar (Karaküçük, 2008:2). Bir başka deyişle, zamanın bireyler için tanımı, içerisinde bulunduğu zaman diliminde hissettikleri ve yaşadıkları ile ilgili olaylardan ibarettir. Örnek verecek olursak; kafede arkadaşını bekleyen biri için 10 dakikanın anlamıyla dev dalgalar arasında sörf yapan biri için 10 dakikanın anlamı, sürenin geçme hızı ve hissettirdikleri birbirinden farklıdır. Sörf yapan biri için süre çabuk geçerken, arkadaşını bekleyen için süre o kadar da hızlı geçmeyecektir.

Örnekte de görüldüğü gibi zamanın bireylere göre farklılık göstermesinin sebebi, zamanın hangi sıklıkta ölçüldüğüne ve hangi aralıklarda kontrol edildiğine göre değişmektedir (Ardahan, 2004:3). Bu tanım doğrultusunda, zamanın algılanması kişiden kişiye değişiklik

gösteren bir kavram olduğu gibi genel ve net bir tanım yapmak da olanaksızdır. Çoğu araştırmacının da söylediği gibi zaman, subjektif olmayıp, duyu organlarımızca algılanıp, ölçülebilen bir kavramdır. Zaman, kâinatta bulunan bütün cisimler hareketi esnasında, konumlarında, birbirlerine göre değişiklik olması için geçen süre olarak da tanımlanmaktadır. Bireyler zamanı çoğunlukla, güneş sistemi içerisinde bulunan ve kendilerini etkilemekte olan gök cisimlerinin hareketleri doğrultusunda da algılayabilmektedirler (Gürbüz ve Aydın, 2012:3).

2.1.2. Zamanın Özellikleri

Zamanın özellikleri şu şekildedir (Demirel ve Ramazanoğlu, 2005: 31-32);

- Ödünç alınamaz. Para ile yapıldığı gibi ödünç alınıp, verilemez. Fakat bir eylemi belirli bir para karşılığında bir başkasına yaptırmak bir nevi bu özellikte değerlendirilebilir.s

- Depolanamaz. Gelecekte ihtiyaç olduğunda kullanılır düşüncesiyle depolanması olanaksızdır. Ancak içinde bulunulduğu süre zarfında tüketilebilir.

- Devredilemez. Bir başkası tarafından kullanılması için devredilmesi imkânsızdır. Bir bireyin zamanı başka biri tarafından adına kullanılamaz. Zaman yalnızca kişinin kendisine aittir.

- Yenilenemez. Zaman ne doğal yollardan ne de üretim yolu ile tekrar üretilemez. Bu sebeple de yenilenmesi söz konusu değildir.

- İkame edilemez. Başka bir ürünle ya da daha ucuz bir zamanla ikamesi yapılamaz.

2.1.3. Zaman Kullanımı ve Bölümleri

Modern yönetimde zaman, önem arz eden üretim kaynağı ve etmeni olarak görülmekte ve bu etmenin yatırımlar için hayati değerde olduğu bilinmektedir. Tüm üretim faktörleri içinde zaman, az anlaşılan ve kötü yönetilmekte olan bir kaynaktır. Zamanın verimli ve etkin biçimde kullanılması için en iyi şekilde yönetilmesi gereklidir. Gündelik yaşantılarında insanlar genel olarak zamanın farkında olmamaktadırlar. Oysa zamanı doğru yönetebilmenin koşulu, zamanın farkında olmaktır (Yılmaz, 2015:1).

Zaman, başka bir etmenle değiştirilemediği gibi geriye doğru gidememekte ve durdurulamamaktadır. Zamanını doğru yönetemeyen kişiler, stres faktörü ile karşı karşıya

kalmaktadırlar. Zamanı kontrol altına alamamak aslında yaşamı da kontrol edememektir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001:228).

Zamanı planlı ve verimli bir biçimde kullanmak isteyen kişilerin öncelikle plan ve programlarını iyi yapmaları gerekmektedir. Bireyler zamanı nicelik ve nitelik bakımından yaşantılarında etkin biçimde kullanabilmeleri için dinlenme, eğlenme, sosyal yaşam, iş yaşamı ve ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik ayıracakları zaman dengesini iyi kurmalıdırlar. Descartes, ülkelerin zenginliklerinin veya gelişmişlik düzeylerinin yüksek olmasını, zamanlarını plan ve program dâhilinde kullanarak dinlenmeye ve çalışmaya yeterli düzeyde vakit ayırabilmelerinden kaynaklandığını söylemektedir (Köktaş ve Köktaş. 2007: 657). Tüm bunların yanı sıra bireylerin entelektüel, eğitim ve kültür düzeyleri, zamanı kullanım biçimlerine göre değerlendirilebilir. Toplumların zamanı kullanım şekilleri ile ilgili uygulama alanları değerlendirildiğinde ise, gelişmişlik düzeylerini spor, eğitim, kültür, sanat ve benzeri alanlarda anlamak olasıdır (Karaküçük ve Akgül, 2016:6).

Toplumların zamana olan tutumları değişiklik göstermektedir. Bazı toplumlar zamana aldırmayan, rahat bir tutum sergilerken, bazı toplumlar ise her eylemi zamanında yapan, planlı, dakik bir tutum içerisindedirler. İngiltere, zamanın konusunda ihtiyatlı ülkelerin başında gelmektedir. İngiltere'nin başkenti olan Londra'daki otobüs duraklarında otobüslerin kaç dakika aralıklar ile durağa geldiğini, ilerideki duracaklara ne zaman ulaşacağı, istikameti, hangi durakta olduğu ve nerelerden geçtiği gösterilmektedir. Toplum psikoloğu olan Robert V. Levine ve arkadaşları 31 farklı ülkede zamanın hızı adlı bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada ortak kullanım yerlerinde bulunan saatlerin ne kadar doğru olduğu, postanede çalışan görevlilerin kendisinden pul isteyen birine pulu ne kadar sürede verdikleri, insanların kaldırımda yürüme hızları gibi kriterler belirlemişlerdir. Çalışmanın sonucunda Almanya, İsviçre, Japonya ve İrlanda'nın en hızlı ülkeler olduğunu; Endonezya, El Salvador, Brezilya'nın ise en yavaş ülkeler olduğunu saptamışlardır (Bayramlı, 2007:19).

Bir tam gün; 24 saat olup, bireylerin tamamı da bu 24 saate sahiptir. Ancak sahip olunan bu zaman o gün tüketilmelidir. Çünkü zaman devredilemeyen bir olgudur. Bu sebeple bireylerin zamanı yönetmesi ve kullanması hususunda hata yapma olanaklarının pek fazla olmadığı da görülmektedir (Demirel ve Ramazanoğlu, 2005:30).

Bilhassa iç içe girmiş, karmaşıklaşmış olan günlük yaşantımızdaki rutinimiz içerisinde insanlar, sahip oldukları zamanlarını iyi biçimde değerlendirmelidirler. Bu durumda bireylerin,

zamanını yaşantısına uygun bir biçimde bölümlendirme yapması ve yaptıkları her bir bölümlendirmeyi kendi içinde mümkün olan en verimli haliyle değerlendirip kullanması gereklidir (Çakır, 2017:6).

Zaman, kullanım bölümlerine göre üç farklı şekilde değerlendirilmektedir (Hacıoğlu ve ark., 2015: 15,16):

2.1.3.1. Var Olma Zamanı

İnsanların fizyolojik ve biyolojik ihtiyaç denilen birincil ihtiyaçlarının giderilmesi ile başlamaktadır. Yemek, içmek, uyumak, barınmak, sağlık gibi birincil ihtiyaçların giderilebilmesi için insanlar, günlük yaşamlarının belirli bir süresini ayırmalıdırlar. Temel ihtiyaçlarını gideren bir birey, yaşamını idame ettirebilmek için çalışmalı ve yaşantısı için gerek duyduğu maddi imkânlara sahip olabilmelidir. Maddi imkânlara sahip olmak için çalışmak, yani iş, insanların çalışma zamanı içerisinde yerine getirdiği, yaşamlarını idame edebilmek için başvurdukları eylemdir.

2.1.3.2. Çalışma Zamanı

Bireylerin hayatlarını devam ettirebilmek için gerekli olan maddiyata sahip olmak, yaşamlarını kazanmak maksadıyla gerçekleştirdikleri eylem, iş görme, çalışma zamanı olarak adlandırılmaktadır. İş arası meydana gelen zaman, aktif çalışma zamanı, işe gelme ve gitme eylemleri çalışma zamanı şeklinde değerlendirilmektedir.

2.1.3.3. Serbest Zaman

Bireylerin başka bireyler ve kendileri için tüm ilişki ve sorumluluklardan arındığı ve kendi arzusu doğrultusunda bir etkinlikte bulunduğu zaman dilimidir. Genel anlamda çalışma dışı zaman olarak da adlandırılmaktadır.

Bireylerin birincil ihtiyaç, iş ve sorumluluklarını yaptıktan sonra geriye kalan zamana serbest zaman denilmektedir.

Zaman bölümlerine göre bireyler; üç bölümde bulunan faaliyetlere belirli bir zaman ayırmak durumundadırlar. Zamanın bir bölümünde gerçekleştirilen eylemlerin fazla olması, diğer bölümlere ayrılan sürenin azalmasına sebep olmakta ve bu durumda insanların hayatlarında farklı birçok sorunu beraberinde getirebilmektedir. Serbest zaman ve iş yaşantısı

birbirlerine zıt anlamlarda gibi gözükse de zaman planlaması söz konusu olunca, birbirlerinin verimliliklerini etkiledikleri ve birbirleri ile yakın ilişki içinde oldukları görülmektedir. Zaman planlaması yapmayan ve zamanının çoğunu, zaman bölümlerinden herhangi birine harcayan kişiler, diğer bölümlerdeki sorumluluklarını tam anlamıyla yerine getirememektedirler. Özetle zamanın bölümleri eşit kollu terazinin denge içerisinde hareket ettiği kolları gibi dengeli bir şekilde çalışması gerekli olan mekanizma gibidir (Gökçe, 2020;2).

2.1.4. Zaman Çeşitleri

Zamanın türleri ve anlamlandırılması, farklı algı ve ortamlar doğrultusunda değişiklik göstermektedir. Zamanın literatürde 6 farklı çeşidi bulunmaktadır:

2.1.4.1. Biyolojik Zaman

Zamanın canlılar üzerinde birtakım biyolojik etkileri bulunmaktadır. Dünya üzerinde bulunan tüm canlıların yaşamlarını düzenleyen, organlarının hayati fonksiyonlarını tam zamanında gerçekleştirmelerini sağlayan "vücut saati" vardır. Hayvanların belirli sürelerde kış uykusu halinde olmaları, belli zamanlarda çiftleşmeleri vücut saatleri ile ilgili bir durumdur. İnsanlar ise uyuma, yeme, içme gibi hayati fonksiyonlarını vücut saatleri aracılığıyla gerçekleştirmektedirler. Bu duruma da biyolojik saat denilmektedir (Tutar, 2020:61,62). Biyolojik saat, bireylerin uyanma zamanlarının da bulunduğunun ifadesidir. Bireyler uyuma ve uyanma zamanlarında değişiklik yaptıklarında, biyolojik saatleri yeni düzene uyum sağlayacaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996;196).

2.1.4.2. Nesnel (Objektif) Zaman

Her mevsim, herkese aynı olan saat zamanıdır. Zamanın fiziki açıdan etkisini daha iyi anlayabilmek için insanlar zamanı; gün, hafta, dakika, ay, saniye, mevsim, yüzyıl, salise, yıl gibi birimlere ayırarak açıklamışlardır. Bu birimler, saatle ölçümü mümkün olan objektif, kişiden kişiye farklılık göstermeyen zamandır (Tengilimlioğlu ve ark.,2007: 30). Bir gün toplamda 24 saat olup, bir saat 60 dakika, bir dakika ise 60 saniyedir ve bu durum dünyanın her bir bölgesinde aynı, tüm evren için kabul edilen bir netliktedir (Gülova ve Köse, 2006:153).

2.1.4.3. Öznel (Subjektif) Zaman

Psikolojik zaman ya da hissedilen zaman olarak da adlandırılmaktadır. Süre fark etmeksizin bir eylem esnasında geçen zaman dilimi uzun ya da kısa olarak algılanır ve bu

ağılama biçimine göre geçen sürenin uzun veya kısa olduğuna karar verilmektedir. Nesnel zamanın birimler ile ölçümü olurken, öznel zamanın ölçümü mümkün olmamaktadır. Nesnel zamanda kişi geçen zamanın nasıl geçtiğinin ayırdına varmaz, zamanın düşündüğünden yavaş ya da hızlı geçmektedir (Özer, 2019: 639). İnsanlar neşeli ve mutlu hissettiklerinde öznel zaman algıları nesnel zamandan daha kısa; üzgün ve mutsuz hissettiklerinde ise öznel zaman algıları nesnel zamandan daha uzun olacaktır (Tengilimlioğlu ve ark., 2007:19).

2.1.4.4. Yönetsel Zaman

Kavram olarak yönetsel zaman; işletmelerin amaçlarına ulaşabilmeleri için harcadıkları zaman olarak ifade edilmektedir. Yönetme işini yapan kişiler zamanlarını, astları, üstleri, çevresel etmenler, diğer birimlerdeki yetkiler, kendi ihtiyaçları ve ziyaretler için kullanmaktadırlar (Güçlü, 2001:97). Yönetme işinin, işletmedeki diğer birimler üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Bu sebeple, yöneticilerin yönetme işini yaparken meydana getirdikleri yönetsel zaman, işletmede bulunan bütün kaynakların kulanım biçimini direkt belirleyen bir nitelikte olmaktadır. Özetle, yöneticilerin zamanı kullanım biçimleri, yöneticinin ve işletmedeki yönetim yapısının başarısını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir (Karakoç, 1999:97).

2.1.4.5. Örgütsel Zaman

Kurumların hizmet ve ürün üretiminde bulunabilmeleri amacıyla belli bir zaman diliminde yapmak durumunda oldukları eylemler, makineler ve kurumda çalışanlar tarafından tüketilen sürenin tamamıdır. Örgütteki nesnel zaman dâhilinde çalışmak olanlar, nesnel zamanlı makineler ve öznel zamanlı kişiler örgüt zamanını meydana getirmektedir (Akgemci ve Çelik, 2016:9). Sermaye, verimlilik, emek ve enerji kaybına neden olmamak için elde bulunan kaynaklar verimli ve etkin bir şekilde kullanılmalıdır. Örgütsel zamanın iyi yönetilmesi, kurumların sağlık işletmesi ve örgütsel yaşam döngüsünün süreklilik arz etmesi ile yakından ilişkilidir (Gürel ve Gürbüz, 2009:370).

2.1.4.6. Sosyolojik Zaman

Bireylerin kişisel takvimleri doğrultusunda yapmış oldukları eylemler için araç özelliğindedir. Doğum günü, tören, anma günü, bayram, yıl dönümü gibi özel günlerde bireyleri

bir araya getiren toplumsal boyutları eylemlerde görülmekte olan zamandır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996:193).

2.2. SERBEST ZAMAN KAVRAMI

İngilizce' de karşılığı "leisure" olan serbest zaman kavramı, bireyin çalışmadığı, bir işle ilgilenmediği zaman olarak ifade edilmektedir. Latince köknli "licerer" ve "liberer" kavramları sırası ile "izin verme" ve "serbest olma" anlamlarını taşımaktadır. Fransızca' da geçen "sociologie du loisir" kavramındaki "loisir" kelimesi ise, kişinin yapmak zorunda olduğu sorumluluklar ve işten kalan ve kişinin kendi isteğine göre şekillendirebildiği özgür zamana denmektedir (Güven, 2019: 1127).

Antik Yunan döneminde serbest zaman; bilgi, iyilik, gerçeklik gibi evrenin üstün olarak görülen değer yargılarıyla meşgul olmak, üzerine düşünmek ve anlamak şeklinde algılanmıştır. Bu algı doğrultusunda serbest zaman, hiçbir şey yapmamak değil, aksine düşünme, seçkin olma, beğeni, estetik haz ve tatmin zamanıdır. Çalışma zamanı alt tabaka sınıfa ait iken, serbest zaman ise iktidarlar ve seçkin sınıflar için üstünlük olarak görülmekte idi. Antik Yunan'ın tam tersine Roma döneminde serbest zaman sadece seçkin sınıfa özgü bir hak değil idi. Çalışmayı destekleyici, üretime katkı sağlayan etkinliklerden sonraki zaman şekline düşünülmekteydi. Bu sebeple işverenler, çalışanların serbest zamanlarını eğlence ve benzeri aktiviteler aracılığıyla yararlı biçimde geçirmeleri için teşvik etmekteydi (Juniu, 2000:69).

Serbest zamanın özgürce geçirilen yaşam alanı şeklinde algılanması eski bir tarihe dayanmamaktadır. Bağımsız serbest zaman düşüncesi modern dönemde öne çıkan bir kavramdır. Endüstrileşme ve sanayi devrimiyle beraber kültürel ve toplumsal hayat biçimlerinin değişime uğraması, toplumların kendi yapılarında özerk yaşam alanları meydana getirmelerine neden olmuştur. Bu dönemde çalışma eyleminin; disiplinli, örgütlü, zorunlu, tekrarlanan ve kuralcı yapıda olması, ister istemez çalışma dışında kalan zamanı da özellikli hayat alanına getirmiştir (Kraus, 1998:186-188).

Bilhassa 18. yüzyılda iş yaşamında gerçekleşen değişiklikler hızlanmıştır. Bu yüzyılda serbest zaman daha çok başıboşluk olarak düşünülmüştür. Başıboşluk, aylaklık, harcamalar bir günah statüsünde görülmüştür. Bunların aksine tasarruf etmek, hazdan vaz geçmek, çalışmak daha çok önem arz etmiştir. Yine bu dönemde iş saatleri oldukça artmakta ve çalışanların haklarından ziyade üretilen ürünün artması önemliydi. Çalışma dışındaki sosyal mezralarda da

birtakım değişiklikler meydana geldi. Bundan ziyade asıl gaye üretimin artışı ve devamlılığı olduğu için maddi ödüllerin yanında sosyal ödüller de yer aldı. Ekonomik ödüller ise, çalışana serbest zamanlarında bir eylemde bulunma ve haz satın alma imkânını meydana getirdi (Juniu, 2000:70).

Kelime olarak serbest zaman, seçim ve özgürlük anlamında, insanların düşünme, haz, aidiyet, kendini gerçekleştirme ve zenginleştirme, rahatlama, zevk ve bunu gibi ihtiyaçlarını karşılayabilmek için değişik biçimlerde geleneksel şekilde kullanılmaktadır. Kişinin kendi isteğiyle seçmiş olduğu etkinliğe katılmasının bir kısmını içermesine karşın, manevi deneyim ya da bütüncül var oluş şeklinde kabul görmektedir (Mclean ve Hurd, 2015: 17).

Serbest zaman bireylerin gündelik yaşamlarında karşılaştıkları problemleri, sıkıntılarını o anlığına unutma ve kendileri ile baş başa olma imkânı sunmaktadır. Bir başka ifadeyle, insanlara olan dünyadan başka daha özgür, eşit bir dünyanın mümkün olabileceğini hissettirerek, bireyleri tümüyle manipüle edilme derdinden de kurtarmaktadır. Bireysel anlamda insanların yalnızlık hissine verilen cevap niteliğindedir. Serbest zaman bu doğrultuda, kendi sınırları içerisinde insanlara mutlu olma imkânı sağlamaktadır (Aydoğan, 2019:7).

Serbest zamanın, bireylerin günlük yaşantılarında iş ve sorumlulukların neticesinde meydana gelen birtakım fiziksel ve psikolojik problemlerdi giderebilmek amacıyla dinlendirmek, rahatlatmak, eğlendirmek, hayattan keyif almalarını sağlamak gibi fonksiyonları vardır. Bunun yanında insanların, sosyal hayatta aktif biçimde yer almalarına imkân vererek değişik birçok deneyim kazanmalarına olanak sağlamakta, olumlu yöndeki ilerlemelerini desteklemekte, bütün bu yararlar da fiziksel ve psikolojik olarak iyileşmelerini sağlamaktadır (Köse ve Lapa, 2018:44).

Rekreasyon ve serbest zaman kavramlar genel olarak bireyler tarafından karıştırılabilmektedir. Serbest zaman insanların iş ve sorumluluklarından muaf durumda olduğu zaman olarak tanımlanırken, rekreasyon da yenilenmek, tazelenmek, yeniden yaratmak, eğlenmek anlamlarını içermektedir (Wang, 2008: 24). Serbest zaman, bireylerin birincil ihtiyaçlarını, yapmak zorunda olduğu iş ve sorumluluktan geriye kalan zaman dilimidir. Bireylerin sahip oldukları serbest zamanı, kendi istek ve zevkleri doğrultusunda şekillendirmesi veya değerlendirmesine rekreasyon denilmektedir.

Rekreasyon ve serbest zaman farkını bir örnekle açıklamak gerekirse; bir öğretmenin hafta sonları tenis oynaması rekreatif bir etkinlik iken, bir tenisçi için tenis oynamak ise yapmak zorunda olduğu bir iş, mesai, çalışma zamanıdır. Serbest zamanda gerçekleştirilen her faaliyet rekreasyon olarak tanımlanmamaktadır. Bir kişinin günlük çalışma zamanını tamamlayıp, eve geldiğinde uyuması serbest zamanında gerçekleşse de rekreatif bir etkinlik olmamaktadır (Sevil, 2012;6). Kişilerin seçenekler içinden özgür bir biçimde seçim yapabilmesi serbest zaman kavramı olarak ifade edilmektedir. Bu tercih üç ana bileşene dayanmaktadır. Bunlar; dinlenme, eğlenme ve gelişimdir. Yapılan araştırmalar doğrultusunda serbest zamanın, yapıcı ve onarıcı bir özelliğe sahip olduğu saptanmıştır (Leitner ve Leitner, 2012:8). Aynı zamanda bireylerin sahip oldukları bu zaman dilimleri özgür iradeleri ile katılımda bulunacakları bütün etkinlikleri de kapsamaktadır. Bu şartlar içerisinde kavram olarak serbest zamandan bahsedilmektedir. Burada önem arz eden nokta bireylerin serbest zamanlarında zihinsel ve fiziksel olarak hiçbir baskı ve zorunluluk altında olmadan hür bir biçimde istediği her türde etkinliğe katılım sağlayabilmesidir (Gül, 2014:8). Bunun yanında serbest zamanın duygusal, sosyal, zihinsel ve ruhsal açıdan yararları olan ve kişinin kendisini geliştirme aracı olarak da ifade edilmektedir (Chen ve ark., 2013:30).

Stebbins (2012:19) serbest zaman kavramını sekiz alt başlıkta incelemiştir. Serbest zaman;

- Bir sosyal kurumdur.
- Coğrafi farklılıkları bulunmaktadır.
- İş ve yaşam dengesi için dayanak konumundadır.
- Başka birinin baskısı olmadan gerçekleştirilen bir aktivitedir.
- Kişilerin serbest zaman dilimlerinde ne yaptıkları ile ilişkilidir.
- Hoş olmayan birtakım dayatmalara maruz kalmadan geçirilen zamandır.
- Temelinde, kişilerin yapmak istedikleri aktiviteler bulunmaktadır.
- Dünya üzerinde büyük ve geniş çağlı bir imaj meydana getirmektedir. Bilgi dönemine geçiş ile serbest zamanın önemi daha çok anlaşılmıştır (Aykan ve Özçelik, 2020:591).

Max Kaplan 1960 senesinde serbest zamanın yedi ana özelliğini belirlemiştir. Bu doğrultuda serbest zaman;

- Hür irade ve seçimle ilişkilidir.
- Ekonomik işlevi bulunmaktadır.

- Hatırlatma ve güzel bir beklenti söz konusudur.
- Önemsiz görülen bir etkinlikten önemli bir etkinliğe kadar uzanmakta olup, geniş kapsamlıdır.
- Genel anlamda bir oyun ögesi içermektedir.
- Kültürel değerlerle yakın ilişkilidir.
- İstemsiz olarak minimum seviyede sosyal rol hükmü bulunmaktadır (Rojek, 2010:30)

2.2.1. Serbest Zamanın Üç Temel Fonksiyonu

Serbest zamanın gelişim, dinlenme ve eğlenme şeklinde 3 ana fonksiyonu bulunmaktadır (Gökçe, 2020: 9-10):

2.2.1.1. Gelişim Fonksiyonu

Bireylerin, eksik hissettikleri ya da eksik oldukları alanlar ile ilgili kendilerini iyileştirmek veya geliştirmek istedikleri konulardaki etkinliklere yönelmelerini ifade etmektedir.

2.2.1.2. Dinlenme Fonksiyonu

Bireyler yapmak zorunda oldukları iş ve sorumluluklar dışında arta kalan zaman dilimlerinde serbest zaman aktivitelerine stresten uzaklaşmak, dinlenmek, sıkıntı ve fiziksel yorgunluklardan kaçınmak için katılım sağlamaktadırlar.

2.2.1.3. Eğlenme Fonksiyonu

Bireylerin eğlence ve oyun yöntemi ile günlük yaşantılarında karşılaşmış oldukları stres ve problemlerden uzaklaşmak amacıyla katılım sağlamalarıdır.

2.2.2. Serbest Zamanın Sınıflandırılması

Serbest zaman kavramı geniş ve birçok yönü olan bir kavram olduğundan dolayı, alanda çalışmakta olan birçok araştırmacı serbest zamanın sınıflandırılması gerektiğini ifade etmiştir. Jensen (1995:33)'in serbest zamanı günlük, haftalık, yıllık, emeklilik olarak 4 farklı biçimde sınıflandırması bu duruma örnek olarak verilebilir:

2.2.2.1. Günlük Serbest Zaman

Günlük ihtiyaçlar, iş ve sorumluluklar yapıldıktan sonra geriye kalan zamandır. Bir kişi çalışma içim 8 saat, yemek, uyku gibi temel ve zorunlu işler için 11 saat harcarsa, bu kişinin kendisine 5 saatlik bir serbest zamanı kalmaktadır. Geriye kalan bu 5 saatlik serbest zaman diliminde kişi istediği aktiviteleri yapabilmektedir.

2.2.2.2. Haftalık Serbest Zaman

Genellikle hafta sonları ile ilgili zamandır. Bu zaman çoğu toplum ve ülkeler için 2 günlük bir zaman olup, ufak çaplı seyahatler, önemli veya uzun süreli etkinlikler için yeter bir zaman olarak görülmektedir. Bireylerin birçoğu bu zamanı hafta içerisinde gerçekleştiremedikleri alışveriş, tatil vb. etkinlikler ile değerlendirmektedirler.

2.2.2.3. Yıllık Serbest Zaman

Bulunduğumuz devirde, yıllık serbest zaman için ayrılan veya kazanılan süre önemli ölçüde artış göstermiştir. Bireylerin sene boyunca sürekli çalışması neticesinde hak kazanmış oldukları zaman dilimi şeklinde açıklanmaktadır.

Önceden 2 haftadan ibaret olan bu zaman aralığı, günümüzde 3 veya 4 haftaya kadar uzatılmıştır. Bu zaman diliminde birçok kişi uzun soluklar seyahatlere çıkarak, kendileri için dinlenmek ve eğlenmek amacıyla cazip olan yerlere gitmektedirler.

2.2.2.4. Emeklilik Serbest Zamanı

Günümüzde Türkiye'de çoğu kişi 65 yaşlarında emekli olmaktadırlar. Bu emeklilik yaşı bazı ülkelerde daha da düşmektedir. Ortalama bir yaşam süresinin 75 sene olduğu göz önüne alındığında insanların emekli olduktan sonra daha çok serbest zamanı olacağını da meydana getirmektedir. 50 ila 100 sene öncesine oranla uzayan tatiller, erken emekli olma ve kısalan iş haftaları gibi durumlar neticesinde bireylerin serbest zamanı daha fazla bulunmaktadır (Karaküçük ve Gürbüz, 2007:23).

2.2.3. Serbest Zaman Hakkı

Sanayi devrimi sonrasında, bireylerin iş yaşantılarında önemli değişimler meydana gelmiştir. Çalışma zamanı günlük 8 saat, haftalık da 40 saat şeklinde düzenlenmiştir. İş yaşantısı olan bireylerin, serbest zamana sahip olması kolay olmamış, eğlenme ve dinlenme haklarını elde edebilmek için uzun yıllar önemli mücadele ve çaba göstermişlerdir. Uzun seneler boyunca verilen çabalar sonuç bulmuş, insan ve çocuk hakları sözleşmelerine benzer, resmi olarak evrensel birtakım haklar kazanmışlardır. Bu haklara birkaç örnek vermek gerekirse (Çelebi ve Özbey, 2017:268);

Ülkemizde 1982'de kabul edilmiş kanunun dinlenme hakkı ve iş koşullarına yönelik 50. maddesi: "Dinlenmek, çalışan bireylerin hakkıdır."

- “Ücretli yıllık izin, bayram ve ücretli hafta tatil hakları kanunla düzenlenir.”

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi’nin 24. maddesinde: Bütün bireylerin iş saatlerin makul zamanla sınırlandırılması, belirli zamanlarda ücretli tatil yapma, serbest zaman ve dinlenmeye hakları vardır.

UNİCEF Çocuk Hakları Sözleşmesi’nde 31. Maddenin 1. Ve 2. Fıkrasınca; Taraf ülkeler, çocukların oynama, serbest zamanlarını değerlendirme, sanat ve kültür aktivitelerine özgürce katılabilme, dinlenme ve yaşları doğrultusunda eğlenceli aktivitelerde bulunma haklarını tanımlamakta olup, bu hakları özendirerek, eşit ve uygun koşullarda fırsatların meydana getirilmesini teşvik etmektedirler.

2.2.4. Serbest Zamanın Önemi ve Engellilerde Serbest Zaman

Bireyler, farklı çevresel etmenlerden kaynaklı sağlıklı olmayan durumların meydana getirebileceği birtakım olumsuzlukları en aza indirgeyebilmek, okul ve çalışma yaşantılarından kaynaklı azalan zihinsel enerjiyi tekrar kazanabilmek, ola sağlık durumlarını koruyabilmek ve daha sağlıklı olabilmek gibi nedenlerle, serbest zamanlarını özgürce seçebildikleri birtakım olumlu etkinliklerle geçirebilmek için hep bir arayış halinde bulunmaktadırlar. Sanat, kültür ve spor etkinlikleri serbest zamanı en verimli biçimde değerlendirebilmenin yollarındandır. Demokrasi temelli ülkelerde serbest zaman, bireyler için ayrıcalıklı ve önemli bir konumdadır. Bireylerin istek, tutum ve davranışlarındaki meydana gelen olumlu değişiklikler serbest zamanın verimli ve doğru bir biçimde kullanımı ile mümkündür. Bu açıdan bakıldığında serbest zaman sadece bireyler için değil, bireylerin oluşturduğu toplumlar için de oldukça önemlidir. Serbest zamanın doğru ve verimli bir biçimde değerlendirilmesi başarılı eğitim- öğretim süreci, kaliteli bir kültürün oluşumu ve iyi toplumların yetiştirilmesi ile yakın ilişkilidir (Tekin ve ark., 2009:150).

Serbest zamanın iyi ya da kötü biçimde kullanımı neticesinde birtakım değerler meydana gelmektedir. Serbest zaman değerli, yerinde, etkin kullanılabildiğinde bireylere; kendilerini yetiştirmek, geliştirmek, yaratıcılık, olgunlaşmak, özgürlüğün tadını çıkarmak, düşünce alanını, bilgisini genişletmek, toplumsallaşmak, olgunlaşmak, kendini keşfetmek, zamanını kendi isteği doğrultusunda şekillendirmek, eğlenmek, dinlenmek gibi olanaklar sunmaktadır. Serbest zaman kötü bir biçimde değerlendirilmesi, genç ve yetişkinlerde tembellik, sinirlilik, dikkatsizlik, duygu, görüş, düşünce darlığı, can sıkıntısı, bıkkınlık,

bencillik, durgunluk, hoşnutsuzluk, başıbozukluk ve bunu gibi kötü davranışların, alışkanlıkların kazanılması noktasında imkân tanımaktadır (Karaküçük ve Akgül, 2016:22).

Serbest zaman insanların, devletlerin, toplumların iyilik hallerini etkileyebilecek ve değiştirebilecek bir güce sahiptir. Yine bu zaman dilimi bireylere, yaşamlarında birtakım anlamlı değişimler yapabilme olanağı da vermektedir. İnsanlar, sahip oldukları serbest zamanla beraber hayat tecrübeleri hakkında daha çok anlam, iç görü ve farkındalık kazanmaktadırlar. Bireyin yaratıcılığının dışavurumuna ve manevi boyutta kendini ifade etmesine de fırsat tanımaktadır. Ayrıca sosyalleşme boyutuyla da yeni dostlukların, ilişkilerin, yeni formların ve sosyal temasın oluşumuna da katkı sağlamaktadır (Edginton, 2006:108).

Diğer yandan insanların serbest zamanlarını verimli bir biçimde kullanıyor olması fiziki ve ruhsal yönden olumlu gelişimlere de neden olabilmektedir. Aynı zamanda insanların üretkenliğinin artmasına, sosyal ilişkilerin olumlu yönde gelişmesiyle birlikte sağlıklı bir biçimde toplumsal ilişkiler geliştirmesine de katkıda bulunmaktadır (Afyon ve Karapınar, 2014: 148). Çalışanlar için yaşamın vazgeçilmez bir gereksinimi haline gelen serbest zaman, iş yaşamının vermiş olduğu yoğunluktan, stresten, rutinden kaçmak, rahatlamak için son derece önemli olarak kabul görmektedir. Ruhsal yönden huzuru sağlayan bu zaman dilimi verimsiz kullanıldığı zaman kişilerde olumsuz duygulara sebep olmaktadır (Demir ve Demir, 2014: 75-76). Bu doğrultuda bireylerin sahip oldukları serbest zaman dilimlerini kullanma biçimleri oldukça büyük önem taşımaktadır. Kişiler bu zaman dilimlerinden zevk almak için kendisini mutlu edecek ve pozitif faaliyetleri tercih edip, olumsuz etki yaratan, mutsuz eden faaliyetleri yapmamaları önerilmektedir.

Zaman geçtikçe, insanlar sahip oldukları serbest zamanlarını verimli bir biçimde geçirmesi gerektiğinin farkında olup bu doğrultuda şekillendirmektedirler. Serbest zamanı etkin ve verimli bir şekilde kullanmak, bireylerin, sonrasında da toplumların olduğundan yaratıcı ve üretken olabilmesi, uluslarda olumlu yönde ilerlemelerin sağlanabilmesi için oldukça önemlidir (Özkan, 2018). Önem arz etmesinin sebebinin ise bu zaman dilimin kişinin yaşantısındaki hayati ve sosyolojik birtakım olayların sürekliliği için doyuma ulaşmayı sağlayan bir gereksinim olduğu şeklinde açıklanmaktadır (Öztan, 2019).

Bütün bu bilgiler doğrultusunda normal olarak gelişim gösteren kişiler serbest zamanlarını planlama işini yapabilirken, özel gereksinimi olan kişiler için ise, eğitim, teşvik etme veya yönlendirme gerekebilmektedir. Serbest zaman eğitimi belirli bir süreç

gerektirdiğinden, bu süre zarfında kişisel farklılıklar temel alınarak plan ve değerlendirmenin yapılması gerekmektedir (Mosston & Ashworth, 2000). Özel gereksinimi olan kişiler, serbest zaman eğitimi süresince eğlenceli ve zamanlarını verimli bir şekilde değerlendirebilecekleri becerileri, aktiviteleri öğrenecekleri için bu eğitim süreci bu bireyler için oldukça önemli görülmektedir (Schleien et al., 1995; Stumbo, 1992). Bu süre zarfında kişiye öğretilecek olan beceri ve aktivitelerin, özel gereksinimi olan bireylerin öğrenme seviyesine göre olması gerekmektedir. Özel gereksinimi olanların öğrenme düzeyi doğrultusunda seçilmekte olan beceri ve aktiviteler, kişinin farklı ve yeni beceriler kazanmasında, sosyalleşmesinde oldukça önemli olmasıyla beraber; farklı türdeki bu becerileri öğrenmiş olan kişilerin daha çok yaşam doyumuna eriştikleri söylenmektedir (Lustyk et al., 2004; Trainor et al., 2009).

Bu süre zarfında kişisel farklılıklar temel alınarak hazırlanan beceri ve aktiviteler kişilere psikolojik, sosyal, duygusal yönden yararlı olduğu kabul edilen davranışların gelişim göstermesine ve kişinin sosyal çevresi ile ilişki kurmasına katkıda bulunmaktadır. Aynı zamanda bu beceri ve aktivitelerin planlanıp uygulanması grup eğitimlerinde kişinin çevresi ile bütünleşmesine, özel gereksinimli bireylerin engelinden ziyade yapabildikleri ile ilgilendiği için önem teşkil etmektedir (Sucuoğlu, 2009). Bütün bu bilgilerin yanında serbest zamanda yapılan etkinlik ve becerilerin gelişimsel yetersizliği bulunan ya da bulunmayan bütün bireylerin hayata hazırlanması yönünden oldukça önemli görülmektedir (MEGEP, 2008)

2.2.5. İş Kavramı ile Serbest Zaman İlişkisi

"İş" ve "çalışma" kelimeleri çoğu defa birbirlerinin yerine kullanılmalarına ve aynı kökenden olmalarına rağmen aralarında belirgin bir farklılık bulunmamaktadır. Endüstrileşme süreci ile çalışmanın ücretli olması bu farkı meydana getirmiştir. İş kavramı, çalışma kavramından bağımsız olarak değerlendirilmemektedir. Buradaki farklılık işin, belirli bir ücret karşılığında gerçekleştirilen bir çalışma olduğudur. Çalışma, belirli üretimin amaçlandığı zihinsel ve fiziksel olarak yapılan insan aktivitelerinin tamamı olarak ifade edilirken, bu aktiviteden belirli bir kar ya da ücret amaçlanırsa bu durum da "iş" veya "ücretli çalışma" olarak tanımlanmaktadır. Hall bu farklılığı: Bireyin, iş kabiliyetlerini belirli bir ücret karşılığında ve belirli saatler aralığında işverene kiralamasına iş; daha geniş kapsamlı olan çalışmayı da dinlenme faaliyetinin tersi olarak ifade etmiştir. Öyle ki iş, ücretsiz iş veya işsizlik ile ters anlamda ifade edilebilir (Kapız, 2001).

Günümüzde çalışma algısı sanayileşme sürecinde belirginlik kazanmıştır. Çağımızda sanayileşme sürecinin meydana getirmiş olduğu çalışma şekli sonraki dönemlerde merkez unsur olarak baş göstermiştir. Yeni üretim temelli, kapitalist sanayi sisteminde, kuruluşların faaliyetlerini devam ettirebilmesi, çalışmaya ve yoğun iş gücüne bağlıdır. Bundan sonraki evrede artık bireyin hayatını idame ettirebileceği kadar değil, daha fazlasına erişebilmek için çalışması gerektiği fikri ileri sürülmüştür (Bozkurt, 2001: 19-21).

İnsanı çalışmaya sevk eden sebeplerden biri de toplumsal beklentilerdir. Kişinin sosyalleşme esnasında öğrenmiş olduğu sosyal rollerinden biri de topluma faydalı birey olmaktır. Bunların yanında çalışma, ekonomik ve toplumsal fonksiyonlarıyla birlikte, kişinin sosyo-psikolojik ihtiyaçlarını doyuma ulaştırma ve kişilik gelişimine katkıda bulunma gibi önemli görevleri de bulunmaktadır. Aynı fikirde olan Jahoda'ya göre ise iş, yalnızca önem arz eden ekonomik bir getiri olarak görülmemelidir çünkü aynı zamanda iş yeri sosyal bir kuruluştur. Günümüzde bu kuruluş, endüstri döneminden önceki toplumlarda paralı iş yerinin dışında sağlanan ve önemli olan psikolojik fonksiyonları da yerine getirmeye yardımcı olmaktadır (Kapız, 2001).

Kişinin gündelik yaşantısı genel anlamda üç evreden meydana gelmektedir. Birinci evre iş zamanı, ikinci evre iş dışındaki zaman ve üçüncü evre olan son evre de uyku zamanıdır. Bu evrelerin dağılımları bireyden bireye değişiklik gösterse de bu evrelerin yapısında bir değişim görülmemektedir. Bu üç evrede yer alan uyku zamanı, kişinin aktif olarak herhangi bir eylemde yer almadığı bir zaman dilimi olması sebebiyle, kişilerin yaşantısı genel anlamda iş zamanı ve iş dışı zaman olarak ayrım göstermedir. Dolayısıyla insanların yaşantısı iş ve iş dışı zaman olarak iki temele dayandırılmaktadır (Keser 2014b). Kişinin iş dışı yaşantısı; aile, sosyal çevre, dernekler, yakın akrabalar, kulüpler, arkadaş grupları gibi sosyal ilişki ağından meydana gelmektedir. Bu zaman dilimi içerisinde serbest zaman faaliyetleri de bulunmaktadır (Savcı, 1999).

Çağdaş toplumlarda iş, bireyler için oldukça önem arz eden temel eylemler arasında bulunmaktadır. Bu doğrultuda iş, önemli olup, bireyin yaşantısının merkezi konumundadır (Snir & Harpaz, 2002). Bu önemi sebebiyle kişinin iş yaşantısı bazı sosyo-psikolojik olumsuzluklara sebep olabilirken (Kelly, 1972), kalp damar rahatsızlıkları, stres faktörü ve bunun gibi olumsuz durumları bulunabilen iş yaşantısında bireylerin serbest zamana ve serbest zaman aktivitelerine de vermiş oldukları önemde ciddi artışlar olduğu görülmektedir (Snir &

Harpaz, 2002). Bu durumun sebebinin bireylerin serbest zamanlarında iş yaşantısı ve iş stresinden uzaklaşarak, kendi isteği doğrultusunda sevdiği ve mutlu olduğu serbest zaman aktivitelerini gerçekleştirmesi olarak bilinmektedir.

Mulgan & Wilkinson (1995) yapmış oldukları çalışmada, İngiltere'de haftada kırk saat ve üzerinde çalışanların, bu çalışma süresinden hoşlanmadıkları bu sebeple de az çalışmak istediklerini saptamışlardır (Snir & Harpaz, 2002). İngiltere'de tespit edilen bu durum, son 20 yılda, bilhassa Hollanda, Fransa, İrlanda, İtalya ülkelerinde de yaşanmaktadır. Jamal (2004) yaptığı çalışmasında Kanada'daki iş görenler üzerine yapılan çalışmada hafta sonlarında çalışmakta olan iş görenlerin çalışmayanlara nazaran psikolojik problemler ve stres yaşadıklarını tespit etmiştir. Literatürde benzer biçimde iş doyumu (Pearson, 2008), yaşam kalitesi (Ngai, 2005), ve yaşam doyumu (Agyar, 2013) ile serbest zaman arasında pozitif yönde anlamlı ilişkinin olduğunu tespit eden çalışmalar da oldukça fazladır (Gökçe & Orhan, 2011).

Yaşam koşullarındaki değişiklikler ve iyileştirmeler sebebiyle kişilerin gelir seviyeleri, eğitim düzeyleri ve serbest zamana sahip olma sürelerinde olumlu yönde iyileşmeler meydana gelmiştir. Ulaşımın teknoloji ile paralel ilerleyerek önemli gelişim ve değişimler kaydetmesi, turizmde de etkili olmuş, böylelikle turizm sektörünü de kapsayan dinlenme, gelişim ve eğlenme amacıyla rekreatif aktivitelere katılım göstermek bireylerin tümü için gereklilik haline gelmiştir (Serçek & Serçek, 2014). Sektöre turist yönünden bakıldığında; yeni yerler görme ve keşfetme, dinlenme, gezilere katılma, alışveriş yapma, eğlenme vb. rekreasyon etkinlikleri dikkat çekmektedir. Yalnız sektörün çaba gerektiren yoğun yapıda olması sebebiyle işçiler açısından değerlendirildiğinde; belirtildiği gibi iş yükünün fazla olması, mesailerin sosyalleşmeye engel olması ve uzun süren çalışma süreleri gibi birçok faktör söz konusu olmaktadır (Law et al., 1995). Otellerde tam gün konaklama hizmeti sağlandığından dolayı otellerde çalışanların çalışma saatleri 3 vardiya ve 8 saat olarak düzenlenmektedir. Yalnız 2010 senesinde yapılan bir araştırma doğrultusunda; ülkemizde turizm sektöründe çalışan bireylerin %85'i sekiz saatten daha fazla çalıştığı tespit edilmiştir. Çalışanların bu sebeple bir sonraki çalışma saati için gerekli olan enerjiyi toplayamadıkları ve kendi özel yaşamlarına vakit ayıramadıkları görülmektedir (Taner & Tetik, 2010).

İş yaşantısının kişinin yaşamında baskın durumda olması yani iş-yaşam dengesinin olmaması, iş-yaşam çatışmasını meydana getirmektedir (Guest, 2002). Bunun yanında, aile-iş çatışması ile iş stresi, iş doyumunun düşüklüğü gibi faktörler arasında ilişki olduğu da

belirtilmektedir (Anderson et al., 2002). Turizm sektörü üzerinde iş ve serbest zaman çatışmasını ifade etmek için Anderson et al. (2002) tarafından yapılan çalışmadan yola çıkan Wong & Lin (2007), bireyin iş yaşantısındaki sorumluluklarını yerine getirebilmek için serbest zaman etkinliklerine katılacak zamanı bulamaması, kendisine yeterince zaman ayıramaması ve enerji düzeyinin düşük olması durumlarında iş ve serbest zaman çatışmasının meydana geleceğini ifade etmektedir. Bu sebeple kişinin arkadaşları ya da aile bireyleriyle zaman geçirme fırsatı ortadan kalkarken, serbest zaman etkinliklerine katılma isteği de azalmaktadır (Wong & Lin, 2007).

2.3. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

Tükenmişlik kavramını, ilk kez Freudenberger 1970'li yılların başında, umulan ödülleri vermeyen ve profesyonel ilişkilerden meydana gelen hayal kırıklığı veya yorgunluk durumu şeklinde ifade etmiştir (Poghosyan et al., 2010). Genellikle bir çeşit insan işi yapan kişiler arasındaki ilişkiler sonucunda meydana gelen düşük düzeyde seyreden bireysel başarı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma sendromudur. Bu kavram; kişisel başarı, duygusal tükenme, duyarsızlaşma olmak üzere üç alt boyutta değerlendirilmektedir (Maslach, 2003, s.2-12).

Tükenmişlik, iş yaşamındaki moral bozukluğunda, devamsızlıkta ve işte organize olabilmede bir etmen olarak görünmenin yanı sıra; uyuşturucu ve alkol kullanımının artması, ailede ve evlilikte sorunların olması, fiziksel yorgunluk ve uykusuzluk gibi kişisel problemlerle de ilişkili olduğu görülmektedir. Duygusal açıdan tükenmiş olan iş görenler iş yerinin isteklerini karşılayamazlar, bireylerle iletişim kurmada zorluk yaşarlar ve kendilerini devamlı yorgun hissederler. Duyarsızlaşma, bireyin içinden bilişsel ve duygusal olarak kopuş yaşaması, ona karşı alaycı ve mesafeli bir tutum sergilemesi şeklinde ifade edilmektedir. Tükenmişliğin son alt boyutu olan bireysel başarının azalması da çalışmadaki etkinliğin azalması ve işe anlamlı bir katkıda bulunamama hissi veya durumudur (Maslach & Jackson, 1981). Tükenmişlik durumu genel anlamda çalışanın sunduğu hizmet kalitesini, işe olan bağlılığını, iş tatminini ve performansını azaltırken, moral düşüklüklerine ve işteki devamsızlıklarının artmasına sebep olmaktadır (Rocca & Kostanski, 2001; Acar, 2021).

2.3.1. Tükenmişlik Belirtileri

Tükenmişlik durumu veya hissi kişilerin sağlığına olumsuz yönde etki etmekte olup, psikolojik, davranışsal ve fiziksel olarak kendisini göstermektedir. Yorgunluk, baş ağrısı, cilt

problemleri, üst solunum yolu enfeksiyonları, genel ağrı, kalp ritim bozukluğu, kiloda azalma, bitkinlik, uyku sorunları gibi belirtiler, fiziksel belirtilerdir (Maslach, Leiter, 1997; Gürşimşek ve Girgin, 2000).

Düzensiz beslenme, unutkanlık, aniden öfkelenme, aile yaşamında gerginlik, içe kapanma, işten nefret etme, aşırı alınganlık gösterme, alaycı olma, işe gitmek istememe, uzaklaşma, işe zamanında gitmeme, küçümseme, takdir görmeme düşüncesi, sosyal yaşamdan uzaklaşma, işi başından savma, zararlı alışkanlıklarda görülen artış ve arkadaşlarını suçlama şeklindeki belirtilerin de davranışsal belirtiler olduğu bilinmektedir (Maslach ve Leiter, 1997; Gürşimşek ve Girgin, 2000).

Psikolojik belirtiler ise; kendini yalnız hissetme, ağlama, intihar, ruhsal problemlerin baş göstermesi, depresyon, artan korkular, eleştirilere karşı artan hassasiyet ve kendini değersiz hissetme şeklinde meydana gelmektedir (Dilsiz, 2006; Sürgevil, 2006). Tükenmişliğin tespit edilmesinde diğer belirtilere nazaran psikolojik belirtiler da fazla dikkat gerektirmektedir (Akten, 2007; İskendeBr, 2015).

2.3.2. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik durumu daha çok çalışan bireyler, iş yaşamında kendisine yüksek hedefler koyan ancak bu hedeflerini gerçekleştiremeyen, umutsuzluğa kapılan ve sonucunda da enerjisinin tükenip, bitkin düştüğü hissiyatına kapılmaktadırlar (Yeniçeri ve ark., 2009).

Jackson ve Maslach, geri bildirim, performans, mobbing, karakter, bürokrasi, çevre ile olan ilişkiler, beklentiler gibi faktörleri tükenmişliğin kaynağı şeklinde ifade etmektedirler. Fakat tükenmişliğin tek faktörü bulunmayıp, daha çok birçok faktör içerisinden bazı faktörlerin diğerlerine oranla daha baskın olması ile meydana gelmektedir (Akt. Babaoğlan, 2006: 22).

Bilhassa kişilerle yüz yüze iletişimde bulunan iş görenlerin tükenmişlik seviyesinin daha fazla olmasında üç etkili etmen bulunmaktadır. Bunlar; iş görenin çok fazla iş yükü olması, görev çatışmasının yaşanması ve rol belirsizliğidir. Bu etmenlerden farklı olarak bireyin iş yerinde bazı sorunlar yaşaması yaptığı işten soğumasına, mutsuz olmasına ve gerginliğe sebebiyet vereceği için tükenmişliği de artırmaktadır. Bu yönden yaşanan bazı problemler şu şekildedir (Naktiyok ve Karabey, 2005):

1. Yoğun ve problemli çalışma ortamı

2. Yönlendirme problemi ve uzman eğitimin eksikliği
3. İş görenler arasındaki iletişimsizlik
4. Denetimin ve yönetici kadronun yetersiz olması
5. Bireyin yaptığı işi etkin yapamaması ve işini denetleyememesi
6. İş yerindeki desteğin yetersiz olması
7. Müşterilerin bürokratik, yönetsel ve ekonomik nedenlerden dolayı beklentilerinin karşılanmaması
8. Dinlenme sürelerinin yetersiz olması ve iş sorumluluğunun çok fazla olması

2.3.3. Tükenmişliğin Evreleri

Tükenmişlik kavramı, araştırmacılarca farklı safhalara ayrılmıştır. Bu farklılığın nedeni kişilerin mevcut imkân ve konumları algılama seviyelerinin farklı olmasıdır. Brodsky & Edelwich (Akt: Girgin, 1995; Sever, 1997; Ergül, 2020) tükenmişliği, bireylerin bazı dönemlerde yaşamış olduğu bir durum biçiminde ifade ederek dört safhada açıklamışlardır.

1) Şevk ve Coşku Safhası: Bu safhanın başlarında kişinin mesleği ile ilgili ideal ve ümitleri bulunmaktadır. Fakat iş yaşantısındaki bazı yönetsel sorunlar, peşin hükümler, kişinin sosyal yaşamında kendisine vakit ayıramaması ve kendisine bulunulan tenkitler sebebiyle insanlar durgunlaşmaya başlamaktadır. Bu durum çalışmaya başladıktan yaklaşık bir yıl sonra görülmektedir.

2) Durgunluk Safhası: Bu safhada ümit ve ideallerde bir azalma durumu söz konusudur. İşe başlanılan dönemdeki performansta azalma olur. İş yaşantısından alınan tatmin, kişisel gereksinimler kadar zorunlu görülmemektedir.

3) Engellenme Safhası: Kişinin bu safhada işine devamlılık ile ilgili ciddi problemleri olmaktadır. Kişi kendisini kendi değerleri ile ilgili sorgulamaktadır. Fiziksel, ruhsal ve davranışsal problemler meydana gelmeye başlamaktadır.

4) Umursamazlık Safhası: Kişi bu safhada işi yaşamıyla ilgili inançlarını kaybetmiş durumdadır. Ümitsizlik, tatminsizlik ve vurdumduymazlık seviyesi oldukça yüksektir. Kişinin bireysel işleri için harcamış olduğu zaman gittikçe azalmaktadır. Duyarsız davranışlarda bulunma, işi ile alakalı sürekli söylenme ve işe geç gelme gibi belirtileri bulunmaktadır. Kişi mesleğini ekonomik gereksinimleri sebebiyle devam ettirmektedir.

Tükenmişliğin safhalarının birbirinden farklı belirtileri olması ve zamana yayılabilen bir olgu olması nedeniyle, tükenmişlik safhalara ayrılarak araştırılıp, incelenmektedir. Bu safhalar her durumda sıralı yaşanmayabilmektedir. Kişiler ar ara safhalar arasında geliş gidişte bulunabilirler.

2.3.4. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğe sebep olan durumlar tespit edilirken farklı bulgularla karşılaşılmıştır. Tükenmişliğin nedenleri, sonuçları olarak da karşımıza çıkabilmektedir. Tükenmiş durumda olan kişiler, çalışma yaşamında bulunan diğer bireylere karşı olumsuz davranışlar sergilemektedirler (Corcoran, 1986). Bunun yanında iş doyumundaki düşüklük, performansı düşürmeye yönelik davranışlar ve işi bırakma gibi sonuçlar meydana gelmekte ve bu sonuçlar da kişinin yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyerek mutsuz olmalarına sebebiyet vermektedir (Kahill, 1988).

Tükenmişlik kişilerde ruhsal, mesleki ve fiziksel yaşamına etki eden bazı neticeleri doğurmaktadır. Tükenmiş durumda olan bireylerin birden çok duygu eş zamanlı yaşaması nedeniyle çok fazla davranış bozukluğu sergiledikleri saptanmıştır (Dilsiz, 2006). Tükenmişlik, işe gitmeme, işini aksatma, ailesinden uzaklaşma, çok fazla işten ayrılma düşüncesi gibi neticelere sebebiyet vermektedir (Çam, 1995). Tükenmişlik durumunun belirli neticelerinden biri de yaşamış olduğu problemler sebebiyle enerji düzeylerindeki azalıştır (Freudenberger & Richelson, 1981).

Tükenmişlik durumu kişinin, diğer bireylere karşı olan davranış ve tutumlarının değişmesine sebep olup, bireyleri bir nesne gibi görmeye başlamasına neden olabilmektedir. Bundan dolayı çalışanlar hizmette bulunduğu kişilere karşı saygısız ve hoşgörüsüz tutumlar sergileyebilmektedir (Izgar, 2001). Bu da Zimbardo ve Maslach'ın da dedikleri gibi kişinin iş yaşamındaki verimin düşmesine neden olacaktır.

Tükenmişlik durumunun kişisel neticelerin yanında daha geniş çaplı bir etkisi de bulunmaktadır. Bu geniş çaptaki etki sosyo-ekonomik yönden oldukça önem arz etmektedir. Çoğu birey yaşamış oldukları tükenmişlik durumu sebebiyle erkenden emekli olup, iş yaşantısından uzaklaşmaktadır. Bu durum aynı zaman iş gününde eksikliklere, üretimin azalmasına, bireyler arası ilişkilerin negatif yönde etkilenmesine ve kişinin negatif tutum göstermesine sebep olmaktadır (Iacovides et al., 2003).

Tükenmişlik durumunun sebebiyet verdiği oldukça önem arz eden neticelerden biri de kişinin zararlı alışkanlıklarında artışa neden olmasıdır. Sorunlarını kontrol edemeyen kişi psikiyatrik ilaçlar, alkol, sigara gibi zararlı alışkanlıklar edinmekte ve zaman içerisinde de bu maddelere bağımlı hale gelmektedir (Izgar, 2001). Tükenmişliğin bedensel neticeleri içerisinde uyku sorunları, yorgunluk, baş ağrısı, cilt problemleri, halsizlik gibi belirtiler yer almaktadır. Tükenmişliğin duygusal sonuçları da alınganlık, kişinin kendi iç dünyasına çekilmesi ve ani öfke patlamaları şeklinde kendini göstermektedir. Tükenmişlik durumunun örgütsel boyuttaki zararları ise işten ayrılma isteği, kişinin sağladığı hizmet kalitesinde düşüş yaşanması, çalışma veriminin azalması ve iş kazalarının artması şeklindedir (Torun, 1995; Gümüş, 2006).

2.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Harold Guetzkov (1955), bağlılığı ilk defa inceleyen isimlerden olup bağlılığı, bireyi belirli bir gruba, düşünceye veya bireye karşı öncesinden hazır hale getiren bir davranış şeklinde ifade etmektedir. Bu davranış, hedefin gerçekleşmesine yardımcı olan eylemlerle ve bu hedefe devamlılık sağlayan duygular ile şekil kazanmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramı ise ilk defa Whyte tarafından 1956 senesinde araştırılmıştır. Whyte aşırı bağlılık halinin zararlarını ifade ettiği "örgüt insanı" adlı araştırmasında, örgütsel bireyi yalnızca örgüt içerisinde çalışan değil, bunun yanında örgüte ait olan bir birey olarak da açıklamaktadır. Örgütte bulunan birey, grubu, yaratıcılığın kaynağı olarak düşünürken eş zamanda, bir yere olan aidiyet duygusunun kendisinin zaruri ihtiyacı olduğunu düşünmektedir (Çöl, 2004; Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009). Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılık, bireyin bir gereksinimidir ve toplumsal yaşantısının her yerinde bu gereksinimi giderebilmek için çalışır ya da bulunur. Bu alanla ilgili birçok araştırma yapılmış olup, alanda en fazla kabul görmüş isimler ise, Kanter (1968), Allen ve Meyer (1990), Mowday, Steers ve Porter (1979), Etzioni (1961), O'Reilly ve Chatman (1986) ve Becker (1960) dir. Yakın zamanda yapılan çoğu araştırmada, bu araştırmacıların yapmış oldukları sınıflandırmalar referans alınmıştır (Koç, 2009; 202).

Bu nedenle alan yazında örgütsel bağlılıkla ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Bu tanımlardan birazı şu şekildedir:

Grusky 1966'da kişinin örgüte olan bağının gücü olarak ifade etmiştir (Tetik, 2012:277).

Schwenk (1986) tarafından örgütsel bağlılık, iş görenin brlirli olan bir hareket biçimine bağlı kalarak, ceza veya ödül olmasa da yapılanı beğenip, ona devam etme durumudur şeklinde tanımlanmıştır (Tetik, 2012:277).

Örgütsel bağlılık Meyer ve Allen (1997) tarafından "iş görenlerin örgüt ile olan etkileşimini karakterize eden ve örgüt üyeliğinde devamlı olma kararlarına etkin rol oynayan psikolojik bir durum" olarak tanımlanmıştır (Uzun ve Yiğit, 2011:183).

Dale ve Fox (2008) ise örgütsel bağlılığı, "örgütsel hedefler ile bütünleşmek, örgütsel görevlerde rol almak ve örgüte karşı sadakat hissini gerektiren bir kavram" olarak ifade etmişlerdir (Çolakoğlu ve ark., 2009:78).

Başka bir deyişle örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştığı örgüt ile uyum içerisinde olması, örgütün hedefleri doğrultusunda çaba göstermesi, örgütten verdiği emeğin karşılığını aldığını düşünmesi ve örgütün üyesi olarak kalması gerektiğini hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (Güçlü, 2006:12).

2.4.4. Örgütsel Bağlılığın Önemi

1950 senesinden günümüze değin birçok araştırmacı, örgütsel bağlılık kavramının birbirlerinden farklı birçok boyutunu inceleyen çalışmalarda bulunmuşlardır. Bu yönden bakıldığında gerçekleştirilen çalışmaların tarihçesi incelendiğinde günümüzde öneminin oldukça arttığı görülmektedir. Bu durumun sebepleri arasında örgüte olan bağlılığı ortalamanın üstünde seyreden çalışanların, ortalamanın altında kalan çalışanlara göre daha yüksek performans ile çalışması, iş görenden beklenen çalışma durumu ile performansının örtüşmesi ve çalışanların uyumlu olmaya açık, dürüstlük, özveri ile örgüt yurttaşlığı davranışında bulunmaları sayılabilmektedir (Özsoy ve ark., 2004). Örgütsel bağlılık, çalışanları ve örgütü çok yakından ilgilendiren oldukça önemli bir kavramdır. Bu kavram, birçok araştırmacı yönünden farklı yorumlansa da 1960'lı senelerde iş görenlerin yaşadığı maddi problemler yüzünden örgüte zorunlu olarak bağlı kalmaları olarak yorumlanırken; 1970'li senelerde kavramın insani tarafları üzerinde durulmaya ve öne çıkarılmaya başlanmıştır. Bahsedilen zamanlarda örgütsel bağlılık kavramı, farklı disiplinlerde olan bilim insanlarınca kendi görüşleri doğrultusunda yorumlanarak ifade edilmeye çalışılmıştır (Güçlü, 2006).

İş görenlerin çalıştığı kuruma sadık kalmaları, örgütün hedef ve amaçlarını kendi çıkarlarından önde tutması, örgütün gelişimi için çalışması ve örgütün içindeki kültürü

benimsemesi büyük önem arz etmektedir. Bağlılık, hayatın her yerinde kendisini hissettiren bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bağlılık, eski ifadeyle sadık olmak demektir (Şenturan, 2014). Bir başka ifade ile bağlılık; belli duygu ve düşünceler içerisinde bir kurum ya da bireye ait olma, sorumluluk duygusu olarak tanımlanmaktadır. Çalıştığı örgüte bağlılığı olan iş görenler, kurumun değer, amaç ve hedeflerini özümseyerek, çalıştığı kurumun normlarına severek katılım gösterirler. Bağlılığı yüksek olan çalışanlar, kendisinden istenenden daha fazla çalışmakta olup, örgütün organizasyonlarında da devamlılık sağlamaktadırlar. Bu çabalarından dolayı herhangi bir ödül gayeleri bulunmaz çünkü sorumluluklarını yapmış olmaktan dolayı zevk almakta ve bu zevki de ödül olarak görmektedirler (Kündeş, 2019).

Örgütlerin devamlılıklarının sağlanması, belirlemiş oldukları amaçlarını gerçekleştirmekle yakından ilişkilidir. Kişisel gereksinimlerin karşılanması ve etkililik, amaçların gerçekleşebilmesindeki ölçütlerdir. İş birliği, örgütte istekli iş görenlerin bulunması ile meydana getirilen topluluğun yeterli olduğunun göstergesidir (Bernard, 1982; akt. Çınar, 2019). Örgütte çalışanların başarısında iş şartları, yetki, sorumluluk ve görev dağılımı, örgütün politikaları, amaçları ve yapısı gibi etmenler aktif rol oynamaktadır. Örgütün amacının gerçekleşmesi için ortak bir çaba gerekli ise kişilerin eylem ve güçlerinin birleştirilmesi gerekmektedir. Belirledikleri amaçlarında başarılı olmak isteyen kişiler, birbirinden sınırlı ve farklı olan algılama, düşünme faaliyetlerini örgütler sayesinde birleştirebilirler. Bu durumda örgüt hem bireysel hem de örgütsel amaçların gerçekleştirilme aracı olur ve bu araçlar da birbirini destekler niteliktedir (Aydın, 1994). Örgütlerin temel amacında ve varlıklarını devam ettirme gereksinimlerinin esasında örgütsel bağlılık bulunmaktadır. Bunun nedeninin örgütsel bağlılığı olan iş görenlerin daha üretken, uyumlu, yüksek düzeyde sorumluluk ve sadakat duygusu ile çalışarak örgütte daha az maliyet oluşturmalarıdır (Balcı, 2003). İş görenin bulunduğu örgütte devamlı çalışmak istemesi, iş şartları değişiklik gösterse de örgütün amaçları için ilerlemeye devam etmesi ve örgütün hedeflerini özümsemesi örgütün süreğen rekabet gücü yönünden önem arz etmektedir (Koçel, 2014). Örgütün güçlenmesi, örgütte bulunan çalışanarın örgüte bağlılıkları ile ölçülebilmektedir. Bu sebeple örgütün hayatta kalabilmesi için çalışanların örgüt bağlı olmaları şarttır. Bunun için örgüt, çalışanların örgütte kalmaları için çaba göstermektedir (Ölçüm Çetin, 2004). Örgütler sürekli bir biçimde maliyetlerini düşürerek performanslarını yükseltmeli, çıktıların kalitesini de yükselterek verimliliği en iyi şekilde sağlamalıdırlar. Çünkü örgütler uluslararası ekonomi karşısında hayatta kalabilmek için birçok

problemle baş başa kalmaktadır. Bu açıdan örgütsel bağlılık bütün iş alanları yönünden çok daha fazla öneme sahip olmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

2.4.2. Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları

Örgütsel bağlılık, Allen ve Meyer'e göre iş görenle örgüt arasındaki durumu saptayan, örgüttü çalışmaya devam etme isteğini artıran psikolojik bir olgudur. Bu tanımdan yola çıkarak Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı üç alt boyutta incelemiştir.

2.4.2.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, örgütte çalışanların kendi tercihleriyle duygusal açıdan örgütte kalma isteği olarak ifade edilmektedir (Meyer ve Allen, 1997). Duygusal bağlılıkla çalışan bireyler, kendilerini örgütün bir parçası, bir bireyi olarak görmektedirler. Örgüt onlar için oldukça büyük önem ve anlam taşımaktadır (Balay, 2000:21). Duygusal bağlılık, bireyin kendi isteği ile örgütte devamlı olmak istemesiyle ilgili olup, farklı örgütler içinde de en fazla istenilen bağlılık biçimidir. İş görenler, örgütün hedef, amaç ve değerlerini kendi istek ve amaçlarından ön planda tuttukları bağlılık türüdür. İş gören, örgütün bütün pozitif ve negatif yönlerini bildiği halde örgütte kalmak istemektedir, bu durum da bireyin duygusal bağlılığının yüksek olduğunun ifadesidir. Çalıştığı örgüt ile duygusal bağ kuran iş görenler, her örgüttü olması istenen çalışanlar olup, örgüt içerisindeki davranış ve tutumları, örgütün hedef ve amaçları doğrultusunda olmaktadır (Bayram, 2005).

Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığın boyutlarında en çok sevilen ve temel kabul gören bağlılık boyutunun duygusal bağlılık olduğunu saptamışlardır. Duygusal bağlılığın, iş görenin örgüte katılım göstermesinin ve örgütle özdeşleşmesinin yüksek seviyede olmasına olanak sağladığı düşünülmektedir. İş görenlerin örgütte kalmak istemeleri, örgütün hedef ve amaçlarına ulaşmasında gönüllü olarak sorumluluk alma ve de örgütle bütünleşme isteklerinin bulunması duygusal bağlılığın bir ifadesidir (Ketchand & Strawser, 1998; akt. Öztürk, 2018).

2.4.2.2. Devam Bağlılığı

İş görenlerin, bulundukları örgüte yapmış oldukları hizmetlerin neticesinde meydana gelen bağlılık biçimidir. İş görenlerin, örgüte harcamış olduğu zamanın, yapmış olduğu yatırımların, verdiği emeklerin neticesinde örgütte kalmak istemesinin nedeninin zaruriyetten olduğu düşünülmektedir. Çalışan, örgütten ayrılması durumunda opsiyonlarının azaldığını düşünmektedir. Bu tarz örgütlerde çalışan iş görenler, başka opsiyonları bulunmadığı için

örgütte kalmaya devam etmektedirler. Kimi iş görenlerin ise örgütü sevmelerinin yanında emeklilik durumu, ailevi etmenler gibi zorunlu durumları bulunmaktadır. Bu şekilde zorunlu durumda olan iş görenler, örgütte problem teşkil eden davranışlarda bulunarak ortamın huzursuz olmasına ve bir süre sonra da kurumun idarecisi için problem olmaya başlamaktadırlar (Bayram, 2005).

Allen ve Meyer bu bağlılığa, devam bağlılığı ismini vermişlerdir. Özetle; bu bağlılık türü iş görenin, çalıştığı yerden ayrılma maliyetinin yüksek olma riski sebebiyle örgütte kalmaya devam etmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu sebeple iş gören, istese de ayrılamamaktadır. Örgütten ayrılma durumu, iş gören için bazı zorlukların ve maliyet faktörünün meydana gelmesine sebep olmaktadır (Allen& Meyer, 1990; akt. Öztürk, 2018).

2.4.2.3. Normatif Bağlılık

Bu bağlılık türü ise örgütün işverenine karşı sürekli olan bağlılık duygusu neticesi veya örgütün kişi için harcamış olduğu eğitim giderleri gibi iş görenin kurumdan gördüğü faydalar neticesinde kendisini örgüte karşı sorumlu hissetmesi bağlı olarak gelişmiştir (Aslan, 2008: 165).

Normatif bağlılığı olan çalışanlar, örgütün şu ana kadar geçen zaman içerisinde kendisine iyi davrandığını düşünmektedir. Çalışanlar, bu düşüncelerinden dolayı bir müddet daha örgütte kalmaya devam etmelerinin örgüte olan borçlarını ödeyecekleri düşüncesindedirler (Çetin, 2004).

Bu bağlılık türünde çalışanların örgütte kalmaya devam etmelerinin yükümlülük duygularından dolayı olması sebebiyle temel olan durum zaruriyettir. Bu düşünce ile çalışanlar, örgüte olan bağlılıklarının ahlaki ve doğru olduğuna olan inançları oldukça etkindir. Normatif bağlılık, çalışanın bulunduğu örgüte karşı kendisini yükümlü ve sorumlu hissetmesi ve bu sebeple kendini iş yerinde kalmaya mecbur görmesine dayanan bağlılık türüdür (Yalçın ve İplik, 2005: 398).

Özetle, normatif bağlılığı olan çalışanlarda çıkar ve araçsallık duygusu bulunmamaktadır. Çalışan örgütte kalmaya devam etme ya da örgütten ayrılma durumu ahlaki olarak görmektedir (Kılınç, 2013).

2.4.3. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılıkta örgüte, negatif ya da pozitif yönde etki eden sonuçlar vardır. Kurumun hedef ve amaçlarının erişilebilir olması çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırırken; bu hedef ve amaçların çalışanlar açısından erişilebilir olmaması örgüte olan bağlılıklarının düşmesine ve örgütün dağılmasına sebebiyet vermektedir. Çalışanların örgütsel bağlılığı düştükçe performans düşüklüğü ve işe geç gelme davranışları görülmekte olup, kurumdan ayrılma davranışları da artış göstermektedir. Bireyin örgütsel bağlılığının, bireysel davranışlar ile daha çok ilgili olduğu bilinmektedir. Örgütte kalmaya devam etme arzusu, iş tatmini, katılım, güdülenme gibi davranışların örgütsel bağlılıkla yakından ve pozitif doğrultuda ilişkisi varken; devamsızlık, işe geç kalma, iş değişikliği yapma gibi davranışlar ise örgütsel bağlılıkla negatif yönden ilişkili olduğu davranışlardır (Balay, 2014).

Randall (1987), çalışmasında örgütsel bağlılık seviyelerinin kuruma ve çalışana olan etkilerini farklı yönlerden ele almıştır. Bu doğrultuda örgütsel bağlılık sonuçları; düşük, ılımlı ve yüksek bağlılık şeklinde incelenmektedir. Örgütsel bağlılığın seviyeleri doğrultusunda olumsuz ve olumlu sonuçlarının bulunduğu belirtilmektedir (Akt. Büyük, 2021).

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma modeli, hipotezler, evren, örneklem, araştırmanın varsayımları, kapsamı, sınırlılıkları, veri toplama araçları ve verilerin değerlendirilmesine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

İlk iki bölümde sunulan literatür bilgileri üzerine yapılan araştırmanın model ve yönteminin oluşturulabilmesi için analizlerinin yapılıp, yorumlanması çalışma açısından önem arz etmektedir. Bu bağlamda araştırmanın önemi, amacı, yöntemi, sınırlılıkları ve ölçekler ile elde edilen bulguların istatistiksel analizleri ile sonuçlara erişilmiştir.

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Ölçülme ihtimali bulunan ya da ölçülebilen, en az iki değişken arasında tespit edilebilen ilişkiyi, güçlü ihtimaller dahilinde, önceden kestirebilen; yapılan gözlemlere yön verip, elde edilen verileri yorumlayabilmek adına, kabul görülen ilişkisel yargıya hipotez denilmektedir (Karasar, 2014).

Bu doğrultuda araştırmanın amacı doğrultusunda kurulan hipotezler aşağıdaki şekildedir:

H_1: İş-serbest zaman çatışması ile bireysel spor ve takım sporu antrenörleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

H_2: İş-serbest zaman çatışması ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık vardır.

H_3: İş-serbest zaman çatışması ile antrenörlerin engel durumu değişkeni arasında anlamlı fark bulunmaktadır.

H_4: Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ile bireysel spor ve takım sporu antrenörleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_5: Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı fark vardır.

H_6: Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ile engel durumu değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

H_7: Örgütsel bağlılık ile bireysel spor ve takım sporu antrenörleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

H_8: Örgütsel bağlılık ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı fark vardır.

H_9: Örgütsel bağlılık ile engel durumu değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

H_{10}: İş- Serbest Zaman Çatışması Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri arasında bir ilişki vardır.

3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde, engellilerde spor alanında çeşitli branşlarda antrenörlük yapmış ve yapmakta olan antrenörler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, engellilerde spor branşlarının ve tesislerinin özelliklerinden dolayı Anadolu Yakası'nda antrenörlük yapmış ve yapmakta olan 23'ü (%29,1) kadın, 56'sı (%70,9) erkek olan toplamda 79 antrenör oluşturmaktadır.

3.4. Araştırmanın Varsayımları

- Araştırma yönteminin, araştırmanın amacına uygun olduğu kabul edilmektedir.
- Araştırmada seçilen örneklem grubunun evreni temsil ettiği kabul edilmektedir.
- Katılımcıların, araştırmada kullanılan veri toplama araçlarını objektif olarak değerlendirdiği kabul edilmektedir.
- Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının güvenilir ve geçerli olduğu kabul edilmektedir.
- Katılımcıların veri toplama araçlarına verdikleri cevapların araştırmanın ciddiyetini göz önünde bulundurarak içtenlikle yanıtladıkları varsayılmıştır.

3.5. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

- Araştırmada, literatür taraması neticesinde erişilen bilgiler ile konuyla alakalı erişilebilen kaynaklarla sınırlıdır.
- Araştırmada bulunan katılımcılar İstanbul ilinin Anadolu Yakası'nda engellilerde spor alanında antrenörlük yapmış ve yapmakta olan antrenörlerden oluşmaktadır.

- Araştırmada katılımcıların "İş-Serbest Zaman Çatışması Ölçeği", "Tükenmişlik Ölçeği", "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve kişisel bilgi formunda bulunan maddelere verdikleri yanıtlarla sınırlı tutulmuştur.

3.6. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında veri toplama araçları dört bölümden meydana gelmektedir.

3.6.1. Kişisel Bilgi Formu

Bu bölümde araştırmacı tarafından hazırlanan ve katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, engel durumu, kurumda çalışma süresi, katıldığı serbest zaman aktiviteleri ve türlerine ilişkin verileri elde etmek amacıyla toplamda 21 sorudan oluşan kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

3.6.2. İş-Serbest Zaman Çatışması Ölçeği

Wong ve Lin (2007) tarafından uyarlanan, Sop (2014) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ölçek, 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, işle ilgili durumların çalışanların serbest zaman değerlendirme fırsatları üzerine olan etkisini ölçmektedir. 7 likertli olup, (1) Kesinlikle Katılmıyorum ve (7) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde ifade edilmektedir. Ölçek puanının yüksek çıkması iş ve serbest zaman çatışmasının yüksek olduğunu ve puanın düşük çıkması ise çatışma düzeyinin düşük olduğunu ifade etmektedir.

3.6.3. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (1992), Çapri (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmış olup toplamda 10 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek 7li likertten oluşmaktadır (1- Hiçbir Zaman, 7- Her Zaman). Katılımcılardan iş ortamı ve mesleği ile ilgili bahsedilen 10 ifadeyi ne sıklıkla yaşadıkları belirtmeleri istenmiştir. Puanları hesaplamak için 10 maddeye verilen puanları toplayıp 10 rakamına bölünmesi ile bulunur. Çıkan sonuç eş tükenmişlik puanını ifade etmektedir.

3.6.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Bu ölçek, Meyer & Allen (1991) tarafından üç alt boyutlu olarak (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) geliştirmiş olup, Türkçe uyarlaması Baysal ve Paksoy (1999) tarafından yapılmıştır. Likert skalasına göre 5'li likert şeklinde tasarlanmıştır. İfadelerin

puanlaması 5: kesinlikle katılıyorum, 4: katılıyorum, 3: kararsızım, 2: katılmıyorum, 1: kesinlikle katılmıyorum şeklinde ifade edilmektedir. Ölçekten alınan toplam puanın yüksek olması örgütsel bağlılığın yüksek olduğunu, düşük olması ise örgütsel bağlılığın düşük olduğunu ifade etmektedir.

3.7. Verilerin Değerlendirilmesi

Verilerin değerlendirilmesi için SPSS 25.0 paket programı kullanılmıştır. Katılımcıların demografik bilgilerinin dağılımlarını tespit edebilmek için frekans ve yüzde yönteminden yararlanılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini saptayabilmek için basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiş ve verilin normal dağılım göstermediği anlaşılmıştır. Bu doğrultuda bağımsız iki grup arasındaki anlamlılığı tespit etmek içim Mann Whitney U testi, çalışmadaki devamlı değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerini belirlemek için Pearson korelasyon analizi ve hipotezleri test etmek için de basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analizlerden elde edilen veriler Bulgular kısmında belirtilmiştir.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, katılımcıların demografik özellikleri ile "İş ve Serbest Zaman Çatışması Ölçeği", "Tükenmişlik Ölçeği" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" puanlarına ilişkin yapılan analiz sonuçlarına yönelik tablo ve açıklamalarına yer verilmiştir.

4.1. Katılım Demografik Bilgilerine İlişkin Analiz Sonuçları

Tablo 1. Katılımcıların normallik testleri

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Yaş	,417	63	,000	,603	63	,000

Veriler normal dağılım göstermemiştir.

Tablo 2. Katılımcıların demografik bilgilerinin ortalama ve standart sapma değerleri

	N	Ort.	SS
Yaş	79	1,4430	,49992
Cinsiyet	79	1,7089	,45719
Medeni Durum	79	1,8987	,52121
Eğitim Durumu	79	1,9620	,60855
Lisans mezunu iseniz bölümünüz	63	1,2698	,44744
Engel durumunuz var mı	79	1,7089	,45719
Cevabınız evet ise engel türünüz	79	1,7089	,45719
Antrenörlüğünü yaptığınız branş	79	6,3544	2,53204
Antrenörlüğünü yaptığınız branş takım sporu mu yoksa bireysel spor mu?	79	1,5570	,49992
Antrenörlük kademeniz	79	2,5063	1,17532
Engellilerde spor alanında toplamda kaç yıldır antrenörlük yapmaktasınız?	79	2,4051	1,13814
Şu anda bulunduğunuz kurumda, engellilerde spor alanında toplamda kaç yıldır antrenörlük yapmaktasınız?	79	1,9620	1,07945
Hangi engel grubu/ grupları ile çalışıyorsunuz?	79	2,0506	1,68629
Antrenörlük dışında yapmakta olduğunuz ikinci bir mesleğiniz var mı?	79	1,5190	,50283

Cevabınız evet ise ikinci mesleğiniz nedir?	38	1,3684	,48885
Sahip olduğunuz Serbest Zaman süresi haftalık (saat) olarak ne kadar?	79	2,4810	1,16422
Bir ay içinde serbest zaman aktivitelerine ortalama katılım sıklığınız?	79	2,8734	1,53896
Katıldığınız rekreatif aktiviteleri kimlerle yaparsınız?	79	2,6962	,88222
Hangi tür serbest zaman aktivitelerine katılırsınız?	79	2,4177	1,33597
Ailenizde engelli birey var mı	79	1,7848	,41358
Cevabınız evet ise yakınlık derecesi nedir	17	1,1765	,39295

Tablo 3. Katılımcıların yaş değişkenlerinin frekans ve yüzde değerleri

	f	**%**
YAŞ		
20-40	44	55,7
41-60	35	44,3
Total	79	100,0
CİNSİYET		
Kadın	23	29,1
Erkek	56	70,9
Total	79	100,0
MEDENİ DURUM		
Evli	15	19,0
Bekar	57	72,2
Boşanmış	7	8,9
Total	79	100,0
EĞİTİM DURUMU		
İlköğretim ve Lise	16	20,3
Ön lisans ve Lisans	50	63,3
YL ve Doktora	13	16,5
Total	79	100,0
LİSANS MEZUNUYSANIZ BÖLÜMÜNÜZ		
Spor Bilimleri Fakültesi	46	73,0
Diğer Bölümler	17	27,0
Total	63	100,0
ENGEL DURUMUNUZ VARMI		
Evet	23	29,1
Hayır	56	70,9
Total	79	100,0
CEVABINIZ EVETSE ENGEL TÜRÜ		
Bedensel ve Görme Engelli	23	29,1
Engeli Olmayan	56	70,9
Total	79	100,0

ANTRENÖRLÜĞÜNÜ YAPTIĞINIZ BRANŞ		
Bilek Güreşi	2	2,5
Satranç	3	3,8
Ampute Futbol	6	7,6
Badminton	5	6,3
Tekerlekli Sandalye Basketbol	23	29,1
Atıcılık	3	3,8
Görme Engelli Futbol ve Golbol	6	7,6
Okçuluk	7	8,9
Yüzme	16	20,3
Masa Tenisi	7	8,9
Atletizm	1	1,3
Total	79	100,0
ANTRENÖRLÜĞÜNÜ YAPTIĞINIZ BRANŞ TAKIM SPORU MU YOKSA BİREYSEL SPOR MU?		
Takım Sporu	35	44,3
Bireysel Spor	44	55,7
Total	79	100,0
ANTRENÖRLÜK KADEMENİZ		
1. Kademe	14	17,7
2. Kademe	32	40,5
3. Kademe	21	26,6
4. Kademe	3	3,8
5. Kademe	9	11,4
Total	79	100,0
ENGELLİLERDE SPOR ALANINDA TOPLAMDA KAÇ YILDIR ANTRENÖRLÜK YAPMAKTASINIZ?		
0-3 yıl	22	27,8
4-7 yıl	22	27,8
8-11 yıl	16	20,3
12 yıl ve üzeri	19	24,1
Total	79	100,0
ŞU ANDA BULUNDUĞUNUZ KURUMDA, ENGELLİLERDE SPOR ALANINDA TOPLAMDA KAÇ YILDIR ANTRENÖRLÜK YAPMAKTASINIZ?		
0-3 yıl	36	45,6
4-7 yıl	21	26,6
8-11 yıl	11	13,9
12 yıl ve üzeri	11	13,9
Total	79	100,0
HANGİ ENGEL GRUBU/ GRUPLARI İLE ÇALIŞIYORSUNUZ?		
Bedensel Engelliler	54	68,4
Zihinsel Engelliler	3	3,8
İşitme Engelliler	1	1,3
Görme Engelliler	10	12,7

Yaygın gelişimsel bozukluk (Otizm, Asperger Sendromu vb.)	7	8,9
Diğer (Tüm Engel Grupları)	4	5,1
Total	79	100,0
ANTRENÖRLÜK DIŞINDA YAPMAKTA OLDUĞUNUZ İKİNCİ BİR MESLEĞİNİZ VAR MI?		
Evet	38	48,1
Hayır	41	51,9
Total	79	100,0
CEVABINIZ EVET İSE İKİNCİ MESLEĞİNİZ NEDİR?		
Kamu Sektörü	24	63,2
Özel Sektör	14	36,8
Total	38	100,0
SAHİP OLDUĞUNUZ SERBEST ZAMAN SÜRESİ HAFTALIK (SAAT) OLARAK NE KADAR?		
1-5 saat	20	25,3
6-10 saat	24	30,4
11-15 saat	12	15,2
16 saat ve üzeri	23	29,1
Total	79	100,0

BİR AY İÇİNDE SERBEST ZAMAN AKTİVİTELERİNE ORTALAMA KATILIM SIKLIĞINIZ?		
1 defa	21	26,6
2 defa	16	20,3
3 defa	13	16,5
4 defa	10	12,7
5 defa ve üstü	19	24,1
Total	79	100,0
KATILDIĞINIZ REKREATİF AKTİVİTELERİ KİMLERLE YAPARSINIZ?		
Tek Başıma	4	5,1
Ailemle	33	41,8
Arkadaşlarla/ Çalışma arkadaşlarımla	26	32,9
Sporcularımla	15	19,0
Organize olmuş bir grupla (Öğrenci Toplulukları, Üniversite Kulüpleri vs.)	1	1,3
Total	79	100,0
HANGİ TÜR SERBEST ZAMAN AKTİVİTELERİNE KATILIRSINIZ?		
Kültürel ve sanatsal aktiviteler (Müzeye gitmek, gezilere katılmak, konsere gitmek vb.)	22	27,8
Sportif aktiviteler (fitness, crossfit, pilates vb.)	29	36,7
Macera aktiviteleri (yamaç paraşütü, dağ tırmanışı vb.)	12	15,2
Terapatik rekreasyon aktiviteleri (At terapisi, kaplıca, su terapisi, bahçe terapisi)	5	6,3
Eğitsel rekreasyon aktiviteleri (kişisel gelişim seminerleri, kitap okumak vb.)	11	13,9
Total	79	100,0
AİLENİZDE ENGELLİ BİREY VAR MI?		
Evet	17	21,5
Hayır	62	78,5

Total	79	100,0
CEVABINIZ EVETSE YAKINLIK DERECENİZ NEDİR		
1. Derece (anne, baba, kardeş, eş, çocuk)	14	82,4
2. Derece (Akrabalar)	3	17,6
Total	17	100,0

Katılımcıların yaş grubu değişkenine göre 44'ü (%55,7) 20-40 yaş grubu, 35'i (%44,3) 41-60 yaş grubu olarak, cinsiyet değişkenine göre 23'ü (%29,1) kadın, 56'sı (%70,9) erkek olarak, medeni durum değişkenine göre 15'i (% 19,0) evli, 57'sı (% 72,2) bekar, 7'si (% 8,9) boşanmış olarak dağılmaktadır.

Katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre 16'sı (%20,3) ilköğretim ve lise, 50'sı (%63,3) önlisans ve lisans, 13'ü (%16,5) YL ve doktora olarak dağılmaktadır

Katılımcıların bölüm değişkenine göre 46'sı (%73,0) spor bilimleri fakültesi, 17'sı (%27,0) diğer bölümler, olarak dağılmaktadır

Katılımcıların engel durumlarının değişkenine göre 23'ü (%29,1) engel durumları evet, 56'sı (%70,9) engel durumları hayır, olarak dağılmaktadır

Katılımcıların engel türü değişkenine göre 23'ü (%29,1) bedensel ve görme engelli, 56'sı (%70,9) engeli olmayan, olarak dağılmaktadır

Katılımcıların antrenörlük branşları değişkenine göre 2'si (%2,5) bilek güreşi, 3'ü (%3,8) satranç, 6'sı (%7,6) ampute futbol, 5'i (% 6,3) badminton, 23'ü (%29,1) tekerlekli sandalye basketbol, 3'ü (% 3,8) atıcılık, 6'sı (% 7,6) görme engelli futbol ve golbol, 7'si (% 8,9) okçuluk, 16'sı (% 20,3) yüzme, 7'si (% 8,9) masa tenisi, 1'i (%1,3) atletizm olarak dağılmaktadır

Katılımcıların takım ve bireysel spor değişkenine göre 35'i (%44,3) takım sporu, 44'ü (%55,7) bireysel spor, olarak dağılmaktadır

Katılımcıların antrenörlük kademleri değişkenine göre 14'ü (%17,7) 1. kademe, 32'sı (%40,5) 2. kademe, 21'i (%26,6) 3. Kademe, 3'ü (%3,8) 4. Kademe, 9'u (%11,4) 5. Kademe, olarak dağılmaktadır

Katılımcıların antrenörlük yılı değişkenine göre 22'si (%27,8) 0-3 yıl, 22'sı (%27,8)4-7 yıl, 16'sı (%20,3) 8-11 yıl, 19'u (%24,1) 12 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır

Katılımcıların kurumda antrenörlük yılı değişkenine göre 36'si (%45,6) 0-3 yıl, 21'ı (%26,6) 4-7 yıl, 11'ı (%13,9) 8-11 yıl, 11'i (%13,9) 12 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır

Katılımcıların çalıştıkları engel grupları değişkenine göre 54'ü (%68,4) bedensel engelliler, 3'ü (%3,8) zihinsel engelliler, 1'i (%1,3) işitme engelliler, 10'u (%12,7) görme engelliler, 7'si (%8,9) gelişimsel bozukluk, 4'ü (%5,1)

diğer engel grupları olarak dağılmaktadır

Katılımcıların antrenörlük dışı meslek değişkenine göre 38'i (%48,1) evet, 41'i (%51,9) hayır olarak dağılmaktadır

Katılımcıların antrenörlük dışı meslek grupları değişkenine göre 24'ü (%63,2) kamu sektörü, 14'ü (%36,8) özel sektör olarak dağılmaktadır

Katılımcıların haftalık serbest zaman değişkenine göre 20'si (%25,3) 1-5 saat, 24'ü (%30,4) 6-10 saat, 12'si (%15,2) 11-15 saat, 23'ü (%29,1) 16 saat ve üzeri olarak dağılmaktadır

Katılımcıların aylık serbest zaman aktivitelerine katılma değişkenine göre 21'i (%26,6) 1 defa,16'sı (%20,3) 2 defa, 13'ü (%16,5) 3 defa, 10'u (%12,7) 4 defa, 19'u (%24,1) 5 defa ve üstü olarak dağılmaktadır

Katılımcıların rekreatif aktivitelerine kimlerle katıldığı değişkenine göre 4'ü (%5,1) tek başına, 33'ü (%41,8) ailesiyle, 26'sı (%32,9) arkadaşlarla, 15'i (%19,0) sporcularıyla, 1'i (%1,3) grup olarak dağılmaktadır.

Katılımcıların hangi tür serbest zaman aktivitelerine katılma değişkenine göre 22'si (%27,8) kültürel ve sanat, 29'u (%36,7spor aktiviteleri, 12'si (% 15,2) macera aktiviteleri, 5'i (% 6,3) terapatik aktiviteler, 11'i (% 13,9) eğitsel aktiviteler olarak dağılmaktadır

Katılımcıların ailenizde engelli var mı değişkenine göre 17'si (%21,5) evet, 62'si (%78,5) hayır olarak dağılmaktadır

Katılımcıların engel yakınlık derecesi değişkenine göre 14'ü (%82,4) 1. derece, 3'ü (%17,6) 2. Derece olarak dağılmaktadır.

Tablo 4. Demografik bilgilerin "takım sporu ve bireysel spor antrenörleri'' değişkenine göre Mann Whitney U analizi

		N	MEAN RANK	U	P
Katıldığınız rekreatif aktiviteleri kimlerle yaparsınız?	Takım Sporu	35	44,39	616,500	,107
	Bireysel Spor	44	36,51		
Hangi tür serbest zaman aktivitelerine katılırsınız?	Takım Sporu	35	35,19	601,500	,083
	Bireysel Spor	44	43,83		

**p< .050*

Katıldığınız rekreatif aktiviteleri kimlerle yaparsınız sorusuna bireysel ve takım sporlarında U; 616,500; p= ,107; >0,05 anlamlı bulunmamıştır.

Hangi tür serbest zaman aktivitelerine katılırsınız sorusuna bireysel ve takım sporlarında U; 601,500; p= ,083; >0,05 anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 5. Demografik bilgilerin "cinsiyet'' değişkenine göre Mann Whitney U analizi

		N	MEAN RANK	U	P
Katıldığınız rekreatif aktiviteleri kimlerle yaparsınız?	Kadın	23	39,15	624,500	,823
	Erkek	56	40,35		
Hangi tür serbest zaman aktivitelerine katılırsınız?	Kadın	23	47,52	471,000	,052
	Erkek	56	36,91		

**p< .050*

Katıldığınız rekreatif aktiviteleri kimlerle yaparsınız sorusuna kadın ve erkek değişkenlerinde U; 624,500; p= ,823; >0,05 anlamlı bulunmamıştır.

Hangi tür serbest zaman aktivitelerine katılırsınız sorusuna kadın ve erkek değişkenlerinde U; 471,000; p= ,052; >0,05 anlamlı bulunmamıştır.

4.2. Ölçek Puanlarına İlişkin Analiz Sonuçları

4.2.1. İş ve Serbest Zaman Ölçeğine İlişkin Analiz Sonuçları

Tablo 6. Katılımcıların İş-Serbest Zaman Çatışması ölçeği sorularının "takım sporu ve bireysel spor antrenörlerine'' göre Mann Whitney U analizi

	N	MEAN RANK	Ort.	U	P

1.Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine yeterince zaman ayıramam.	Takım Sporu	35	35,04	3,2000	596,500	,078
	Bireysel Spor	44	43,94	4,0000		
2.Mesleğimden dolayı ailemle ve arkadaşlarımla birlikte serbest zaman aktivitelerine katılmak için yeterince zaman bulamam.	Takım Sporu	35	36,90	3,6000	661,500	**,032***
	Bireysel Spor	44	42,47	4,0455		
3.Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılabilecek yeterli enerjiyi bulamam.	Takım Sporu	35	35,29	3,0000	605,000	,096
	Bireysel Spor	44	43,75	3,6591		
4.Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılamam.	Takım Sporu	35	39,59	3,4571	755,500	,883
	Bireysel Spor	44	40,33	3,4091		
5.Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılabilecek uygun bir zihinsel yapıyı elde edemem	Takım Sporu	35	36,63	2,8286	652,000	**,023***
	Bireysel Spor	44	42,68	3,1591		

**p< .050*

Mesleğimden dolayı ailemle ve arkadaşlarımla birlikte serbest zaman aktivitelerine katılmak için yeterince zaman bulamam sorusuna en yüksek ortalama ile (X= 4,0455) bireysel sporlarda antrenörlük yapan katılımcıların serbest zaman bulamadıkları yönünde U; 661,500; p= ,032; <0,05 anlamlı bulunmuştur.

Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılabilecek uygun bir zihinsel yapıyı elde edemem sorusuna en düşük ortalama ile (X= 2,8286) takım sporlarında antrenörlük yapan katılımcıların serbest zaman aktivitelerine zihinsel olarak hazır olmadıkları yönünde U; 652,000; p= ,023; <0,05 anlamlı bulunmuştur.

Tablo 7. Katılımcıların İş-Serbest Zaman Çatışması ölçeği sorularının "cinsiyet'' değişkenine göre Mann Whitney U analizi

		N	**MEAN RANK**	**Ort.**	**U**	**P**
1.Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine yeterince zaman ayıramam.	Kadın	23	40,35	3,6957	636,000	,929
	Erkek	56	39,86	3,6250		
2.Mesleğimden dolayı ailemle ve arkadaşlarımla birlikte serbest zaman aktivitelerine katılmak için yeterince zaman bulamam.	Kadın	23	37,46	3,5652	585,500	**,042***
	Erkek	56	41,04	3,9643		
3.Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılabilecek yeterli enerjiyi bulamam.	Kadın	23	41,52	3,4783	609,000	,699
	Erkek	56	39,38	3,3214		
4.Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılamam.	Kadın	23	37,96	3,3043	597,000	,602
	Erkek	56	40,84	3,4821		
	Kadın	23	39,67	2,9130	636,500	**,014***

5.Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılabilecek uygun bir zihinsel yapıyı elde edemem	Erkek	56	40,13	3,0536

**p< .050*

Mesleğimden dolayı ailemle ve arkadaşlarımla birlikte serbest zaman aktivitelerine katılmak için yeterince zaman bulamam sorusuna en yüksek ortalama ile (X= 3,9643) erkek katılımcıların serbest zaman bulamadıkları yönünde U; 585,500; p= ,042; <0,05 anlamlı bulunmuştur.

Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılabilecek uygun bir zihinsel yapıyı elde edemem sorusuna en düşük ortalama ile (X= 2,9130) kadın katılımcıların serbest zaman aktivitelerine zihinsel olarak hazır olmadıkları yönünde U; 636,500; p= ,014; <0,05 anlamlı bulunmuştur.

Tablo 8. Katılımcıların İş-Serbest Zaman Çatışması ölçeği sorularının "engel durumunuz var mı'' sorusuna göre Mann Whitney U analizi

		N	MEAN RANK	Ort.	U	P
1.Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine yeterince zaman ayıramam.	Evet	23	33,15	3,0435	486,500	,080
	Hayır	56	42,81	3,8929		
2.Mesleğimden dolayı ailemle ve arkadaşlarımla birlikte serbest zaman aktivitelerine katılmak için yeterince zaman bulamam.	Evet	23	31,61	3,1304	451,000	**,034***
	Hayır	56	43,45	4,1429		
3.Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılabilecek yeterli enerjiyi bulamam.	Evet	23	30,02	2,5652	414,500	**,011***
	Hayır	56	44,10	3,6964		
4.Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılamam.	Evet	23	36,48	3,1304	563,000	,369
	Hayır	56	41,45	3,5536		
5.Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılabilecek uygun bir zihinsel yapıyı elde edemem	Evet	23	32,76	2,3913	477,500	.065
	Hayır	56	42,97	3,2679		

**p< .050*

Mesleğimden dolayı ailemle ve arkadaşlarımla birlikte serbest zaman aktivitelerine katılmak için yeterince zaman bulamam sorusuna en yüksek ortalama ile (X= 4,1429) engel durumu olmayan katılımcıların serbest zaman bulamadıkları yönünde U; 451,000; p= ,034; <0,05 anlamlı bulunmuştur.

Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılabilecek yeterli enerjiyi bulamam sorusuna en düşük ortalama ile (X= 2,5652) engel durumu olan katılımcıların serbest zaman aktivitelerine katılacak enerjileri olmadığı yönünde U; 414,500; p= ,011; <0,05 anlamlı bulunmuştur.

4.2.2. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Analiz Sonuçları

Tablo 9. Katılımcıların Tükenmişlik ölçeği sorularının "takım sporu ve bireysel spor antrenörlerine'' göre Mann Whitney U analizi

		N	MEAN RANK	Ort.	U	P
1.İş yerimde kendimi yorgun hissediyorum.	Takım Sporu	35	38,57	3,0857	720,000	,607
	Bireysel Spor	44	41,14	3,2045		
2.İş yerimde kendimi insanlar ile ilgili hayal kırıklığına uğramış hissediyorum.	Takım Sporu	35	38,14	2,2857	705,000	,493
	Bireysel Spor	44	41,48	2,4545		
3.İş yerimde kendimi umutsuz hissediyorum	Takım Sporu	35	36,97	1,6571	664,000	,223
	Bireysel Spor	44	42,41	2,0227		
4.İş yerimde kendimi kapana kısılmış hissediyorum	Takım Sporu	35	38,59	1,7143	720,500	,573
	Bireysel Spor	44	41,13	1,9091		
5.İş yerimde kendimi çaresiz hissediyorum.	Takım Sporu	35	38,03	1,4857	701,000	,379
	Bireysel Spor	44	41,57	1,7273		
6.İş yerimde kendimi çökmüş hissediyorum.	Takım Sporu	35	36,17	1,5429	636,000	,122
	Bireysel Spor	44	43,05	1,9773		
7.İş yerimde kendimi zayıf hissediyorum.	Takım Sporu	35	40,63	1,4571	748,000	,767
	Bireysel Spor	44	39,50	1,4773		

8.İş yerimde kendimi güvensiz hissediyorum.	Takım Sporu	35	40,17	1,4286	764,000	,931
	Bireysel Spor	44	39,86	1,4773		
9.İşimden dolayı uyuma güçlüğü çekiyorum.	Takım Sporu	35	37,23	2,0000	673,000	,295
	Bireysel Spor	44	42,20	2,3409		
10.Yeter artık dayanamıyorum.	Takım Sporu	35	41,09	1,3714	732,000	,561
	Bireysel Spor	44	39,14	1,4091		

**p< .050*

İş yerimde kendimi yorgun hissediyorum sorusuna en yüksek ortalama ile (X= 3,2045) bireysel sporlarda antrenörlük yapan katılımcıların yorgun hissettikleri yönünde ancak U; 720,000; p= ,607; >0,05 anlamlı bulunmamıştır.

Yeter artık dayanamıyorum sorusuna en düşük ortalama ile (X= 1,3714) takım sporlarında antrenörlük yapan katılımcıların dayanamadıkları yönünde ancak U; 732,000; p= ,561; >0,05 anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 10. Katılımcıların Tükenmişlik ölçeği sorularının "cinsiyet'' değişkenine göre Mann Whitney U analizi

		N	**MEAN RANK**	**Ort.**	**U**	**P**
1.İş yerimde kendimi yorgun hissediyorum.	Kadın	23	37,78	3,0000	593,000	,566
	Erkek	56	40,91	3,2143		
2.İş yerimde kendimi insanlar ile ilgili hayal kırıklığına uğramış hissediyorum.	Kadın	23	39,15	2,3043	624,500	,822
	Erkek	56	40,35	2,4107		
3.İş yerimde kendimi umutsuz hissediyorum	Kadın	23	43,50	2,0435	563,500	,312
	Erkek	56	38,56	1,7857		
4.İş yerimde kendimi kapana kısılmış hissediyorum	Kadın	23	41,76	1,9130	603,500	,614
	Erkek	56	39,28	1,7857		
5.İş yerimde kendimi çaresiz hissediyorum.	Kadın	23	43,39	1,8261	566,000	,276
	Erkek	56	38,61	1,5357		
6.İş yerimde kendimi çökmüş hissediyorum.	Kadın	23	45,09	2,0000	527,000	,140
	Erkek	56	37,91	1,6964		
7.İş yerimde kendimi zayıf hissediyorum.	Kadın	23	38,11	1,3913	600,500	,522

	Erkek	56	40,78	1,5000		
8.İş yerimde kendimi güvensiz hissediyorum.	Kadın	23	40,70	1,4348	628,000	,800
	Erkek	56	39,71	1,4643		
9.İşimden dolayı uyuma güçlüğü çekiyorum.	Kadın	23	40,57	2,1739	631,000	,878
	Erkek	56	39,77	2,1964		
10.Yeter artık dayanamıyorum.	Kadın	23	40,20	1,3478	639,500	,940
	Erkek	56	39,92	1,4107		

**p< .050*

İş yerimde kendimi yorgun hissediyorum sorusuna en yüksek ortalama ile (X= 3,2143) erkek katılımcıların yorgun hissettikleri yönünde ancak U; 593,000; p= ,566; >0,05 anlamlı bulunmamıştır.

Yeter artık dayanamıyorum sorusuna en düşük ortalama ile (X= 1,3478) kadın katılımcıların dayanamadıkları yönünde ancak U; 639,500; p= ,940; >0,05 anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 11. Katılımcıların Tükenmişlik ölçeği sorularının "engel durumunuz var mı'' sorusuna göre Mann Whitney U analizi

		N	MEAN RANK	Ort.	U	P
1.İş yerimde kendimi yorgun hissediyorum.	Evet	23	33,61	2,7826	497,000	**,038***
	Hayır	56	42,63	3,3036		
2.İş yerimde kendimi insanlar ile ilgili hayal kırıklığına uğramış hissediyorum.	Evet	23	31,04	1,8261	438,000	**,017***
	Hayır	56	43,68	2,6071		
3.İş yerimde kendimi umutsuz hissediyorum	Evet	23	39,30	1,8261	628,000	,841
	Hayır	56	40,29	1,8750		
4.İş yerimde kendimi kapana kısılmış hissediyorum	Evet	23	39,59	1,7826	634,500	,906
	Hayır	56	40,17	1,8393		
5.İş yerimde kendimi çaresiz hissediyorum.	Evet	23	40,46	1,6087	633,500	,884
	Hayır	56	39,81	1,6250		
6.İş yerimde kendimi çökmüş hissediyorum.	Evet	23	33,37	1,3913	491,500	,054
	Hayır	56	42,72	1,9464		
7.İş yerimde kendimi zayıf hissediyorum.	Evet	23	38,57	1,3043	611,000	,627
	Hayır	56	40,59	1,5357		
8.İş yerimde kendimi güvensiz hissediyorum.	Evet	23	35,76	1,1739	546,500	,124
	Hayır	56	41,74	1,5714		

9.İşimden dolayı uyuma güçlüğü çekiyorum.	Evet	23	33,85	1,6957	502,500	,095
	Hayır	56	42,53	2,3929		
10.Yeter artık dayanamıyorum.	Evet	23	36,65	1,1304	567,000	,198
	Hayır	56	41,38	1,5000		

**p< .050*

İş yerimde kendimi yorgun hissediyorum sorusuna en yüksek ortalama ile (X= 3,3036) engel durumu olmayan katılımcıların yorgun hissettikleri yönünde U; 497,000; p= ,038; <0,05 anlamlı bulunmuştur.

İş yerimde kendimi insanlar ile ilgili hayal kırıklığına uğramış hissediyorum sorusuna (X= 2,6071) engel durumu olmayan katılımcıların hayal kırıklığına uğradıkları yönünde U; 438,000; p= ,017; <0,05 anlamlı bulunmuştur.

4.2.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Analiz Sonuçları

Tablo 12. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ölçeği sorularının "takım sporu ve bireysel spor antrenörlerine'' göre Mann Whitney U analizi

		N	MEAN RANK	Ort.	U	P
DUYGUSAL BAĞLILIK						
1.Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	Takım Sporu	35	41,57	3,9143	715,000	,571
	Bireysel Spor	44	38,75	3,7500		
2.Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	Takım Sporu	35	40,59	3,8000	749,500	,878
	Bireysel Spor	44	39,53	3,8182		
3.Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum	Takım Sporu	35	43,61	4,0857	643,500	,177
	Bireysel Spor	44	37,13	3,9545		
4.Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum	Takım Sporu	35	41,69	4,1714	711,000	,523
	Bireysel Spor	44	38,66	4,1136		

5.Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	Takım Sporu	35	41,81	4,2571	706,500	,490
	Bireysel Spor	44	38,56	4,2045		
6.Bu kurum benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor.	Takım Sporu	35	41,59	4,0571	714,500	,551
	Bireysel Spor	44	38,74	4,0000		
DEVAM BAĞLILIĞI						
7.Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.	Takım Sporu	35	40,94	3,0571	737,000	,739
	Bireysel Spor	44	39,25	2,9545		
8.Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	Takım Sporu	35	40,36	2,5429	757,500	,898
	Bireysel Spor	44	39,72	2,5455		
9.Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	Takım Sporu	35	40,67	2,9143	746,500	,812
	Bireysel Spor	44	39,47	2,8636		
10.Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	Takım Sporu	35	37,91	2,6857	697,000	,459
	Bireysel Spor	44	41,66	2,9545		
11.Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.	Takım Sporu	35	38,04	2,8857	701,500	,474
	Bireysel Spor	44	41,56	3,0000		
NORMATİF BAĞLILIK						
12. Benim avantajıma bile olsa, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	Takım Sporu	35	42,70	3,6000	675,500	,323
	Bireysel Spor	44	37,85	3,2955		
13. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	Takım Sporu	35	40,73	3,9143	744,500	,776
	Bireysel Spor	44	39,42	3,8636		
14. Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	Takım Sporu	35	40,90	3,6571	738,500	742
	Bireysel Spor	44	39,28	3,5455		

15. Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	Takım Sporu	35	41,80	3,8000	707,000	,505
	Bireysel Spor	44	38,57	3,6591		
16. Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.	Takım Sporu	35	37,93	3,2857	697,500	,459
	Bireysel Spor	44	41,65	3,4545		

**p< .050*

Duygusal bağlılık alt boyutunda; Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum sorusuna en yüksek ortalama ile (X= 4,2571) takım sporlarında antrenörlük yapan katılımcıların gururla bahsettikleri yönünde ancak U; 706,500; p= ,490; >0,05 anlamlı bulunmamıştır.

Devam bağlılığı alt boyutunda; Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur sorusuna en yüksek ortalama ile (X= 3,0571) takım sporlarında antrenörlük yapan katılımcıların daha fazla maddi zarara uğrayacakları yönünde ancak U; 737,000; p= ,739; >0,05 anlamlı bulunmamıştır.

Normatif bağlılık alt boyutunda; Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor sorusuna en yüksek ortalama ile (X= 3,9143) takım sporlarında antrenörlük yapan katılımcıların kurum sadakatini hak ettikleri yönünde ancak U; 744,500; p= ,776; >0,05 anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 13. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ölçeği sorularının "cinsiyet" değişkenine göre Mann Whitney U analizi

		N	MEAN RANK	Ort.	U	P
DUYGUSAL BAĞLILIK						
1.Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	Kadın	23	42,52	4,0000	586,000	,513
	Erkek	56	38,96	3,7500		
2.Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	Kadın	23	40,76	3,9130	626,500	,839
	Erkek	56	39,69	3,7679		
3.Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum	Kadın	23	44,20	4,2174	547,500	,260
	Erkek	56	38,28	3,9286		
4.Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum	Kadın	23	42,48	4,2609	587,000	,499
	Erkek	56	38,98	4,0893		
	Kadın	23	38,93	4,2174	619,500	,771

5.Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	Erkek	56	40,44	4,2321		
6.Bu kurum benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor.	Kadın	23	39,37	4,0435	629,500	,865
	Erkek	56	40,26	4,0179		
DEVAM BAĞLILIĞI						
7.Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.	Kadın	23	31,02	2,4348	437,500	**,023***
	Erkek	56	43,69	3,2321		
8.Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	Kadın	23	27,57	1,9130	358,000	**,001***
	Erkek	56	45,11	2,8036		
9.Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	Kadın	23	28,13	2,2174	371,000	**,003***
	Erkek	56	44,88	3,1607		
10.Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	Kadın	23	30,87	2,3043	434,000	**,020***
	Erkek	56	43,75	3,0536		
11.Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.	Kadın	23	34,54	2,7391	518,500	,152
	Erkek	56	42,24	3,0357		
NORMATİF BAĞLILIK						
12. Benim avantajıma bile olsa, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	Kadın	23	36,28	3,1739	558,500	,328
	Erkek	56	41,53	3,5357		
13. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	Kadın	23	42,07	4,0000	596,500	,561
	Erkek	56	39,15	3,8393		
14. Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	Kadın	23	45,65	3,9130	514,000	,137
	Erkek	56	37,68	3,4643		
15. Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	Kadın	23	41,91	3,8261	600,000	,611
	Erkek	56	39,21	3,6786		
16. Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.	Kadın	23	42,22	3,4783	593,000	,569
	Erkek	56	39,09	3,3393		

**p< .050*

Devam bağlılığı alt boyutunda; şuan bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur sorusuna (X= 3,2321) erkek katılımcıların yönünde U; 437,500; p= ,023; <0,05 anlamlı bulunmuştur.

Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum sorusuna (X= 2,8036) erkek katılımcıların yönünde U; 358,000; p= ,001; <0,05 anlamlı bulunmuştur.

Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir sorusuna (X= 3,0536) erkek katılımcıların yönünde U; 434,000; p= ,020; <0,05 anlamlı bulunmuştur

Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum sorusuna (X= 3,1607) erkek katılımcıların yönünde U; 371,000; p= ,003; <0,05 anlamlı bulunmuştur.

Tablo 14. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ölçeği sorularının "engel durumunuz var mı" sorusuna göre Mann Whitney U analizi

		N	MEAN RANK	Ort.	U	P
DUYGUSAL BAĞLILIK						
1.Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	Evet	23	36,46	3,6087	562,500	,358
	Hayır	56	41,46	3,9107		
2.Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	Evet	23	45,04	4,0435	528,000	,179
	Hayır	56	37,93	3,7143		
3.Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum	Evet	23	40,59	3,9130	630,500	,875
	Hayır	56	39,76	4,0536		
4.Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum	Evet	23	41,70	4,1304	605,000	,644
	Hayır	56	39,30	4,1429		
5.Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	Evet	23	37,00	4,0870	575,000	,412
	Hayır	56	41,23	4,2857		
6.Bu kurum benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor.	Evet	23	44,02	4,1304	551,500	,277
	Hayır	56	38,35	3,9821		
DEVAM BAĞLILIĞI						
7.Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.	Evet	23	41,43	3,0870	611,000	,716
	Hayır	56	39,41	2,9643		
8.Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	Evet	23	38,04	2,4348	599,000	,613
	Hayır	56	40,80	2,5893		
9.Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	Evet	23	39,00	2,8261	621,000	,799
	Hayır	56	40,41	2,9107		
10.Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	Evet	23	40,26	2,8261	638,000	,947
	Hayır	56	39,89	2,8393		
11.Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.	Evet	23	39,78	2,9130	639,000	,954
	Hayır	56	40,09	2,9643		
NORMATİF BAĞLILIK						

12. Benim avantajıma bile olsa, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	Evet	23	43,43	3,6522	565,000	,367
	Hayır	56	38,59	3,3393		
13. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	Evet	23	41,35	3,9130	613,000	,705
	Hayır	56	39,45	3,8750		
14. Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	Evet	23	38,43	3,4783	608,000	,680
	Hayır	56	40,64	3,6429		
15. Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	Evet	23	43,59	3,8696	561,500	,340
	Hayır	56	38,53	3,6607		
16. Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.	Evet	23	35,39	3,1304	538,000	,236
	Hayır	56	41,89	3,4821		

**p< .050*

Duygusal bağlılık alt boyutunda; Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum sorusuna en yüksek ortalama ile (X= 4,2857) engel durumu olmayan katılımcıların yönünde ancak U; 575,000; p= ,412; <0,05 anlamlı bulunmamıştır.

Devam bağlılığı alt boyutunda; Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur sorusuna en yüksek ortalama ile (X= 3,0870) engel durumu olan katılımcıların yönünde ancak U; 611,000; p= ,716; <0,05 anlamlı bulunmamıştır

Normatif bağlılık alt boyutunda; Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor sorusuna en yüksek ortalama ile (X= 3,9130) engel durumu olan katılımcıların yönünde ancak U; 613,000; p= ,705; <0,05 anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 15. Katılımcıların İş ve Serbest Zaman Çatışması, Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık ölçeklerine ilişkin Korelasyon analizi

Correlations

		İş ve Serbest Zaman Çatışması	Tükenmişlik	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
İş ve Serbest Zaman Çatışması	Pearson Correlation	1	,451**	-,302**	,190	-,104
	Sig. (2-tailed)		**,000**	**,007**	,093	,362
	N	79	79	79	79	79
Tükenmişlik	Pearson Correlation	,451**	1	-,393**	,275*	,028
	Sig. (2-tailed)	**,000**		**,000**	,014	,810
	N	79	79	79	79	79

Duygusal Bağlılık	Pearson Correlation	-,302**	-,393**	1	-,138	,566**
	Sig. (2-tailed)	**,007**	**,000**		,226	,000
	N	79	79	79	79	79
Devam Bağlılığı	Pearson Correlation	,190	,275*	-,138	1	,164
	Sig. (2-tailed)	,093	**,014**	,226		,148
	N	79	79	79	79	79
Normatif Bağlılık	Pearson Correlation	-,104	,028	,566**	,164	1
	Sig. (2-tailed)	,362	,810	**,000**	,148	
	N	79	79	79	79	79

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Ölçekler arasındaki korelasyon analizine bakıldığında;

İş ve serbest zaman çatışmasının, tükenmişlik ile arasında pozitif yönde; duygusal bağlılık ile arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tükenmişlik ile duygusal bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel bağlılığın üç alt boyutunda da anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 16. İş-Serbest Zaman Çatışmasının Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi (Regresyon Analizi)

	Lineer Regresyon Değerleri			
Model (Katsayılar)	**β**	**t**	**Beta (β)**	**p**
İş ve Serbest Zaman Çatışması, Tükenmişlik	,391	3,306	,394	,001
R2	,229	-	-	-
Düzeltilmiş R2	,187	-	-	-
F	5,497	-	-	-

Model, engellilerde spor alanında çalışan antrenörlerin iş-serbest zaman çatışma düzeylerinin mesleki tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisinin %18,7' sini açıklamaktadır. Bağımsız değişkende bir standart sapmalık değişme, bağımlı değişkendeki 394'lük standart sapma oranında değişmeye neden olmaktadır. Analiz sonucuna göre çalışanların iş- serbest zaman çatışmasının mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür.

Tablo 17. İş-Serbest Zaman Çatışmasının Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisi (Regresyon Analizi)

	Lineer Regresyon Değerleri			
Model (Katsayılar)	**β**	**t**	**Beta (β)**	**p**
İş ve Serbest Zaman Çatışması, Duygusal Bağlılık	30,726	-2,780	-,302	,007
R2	,091	-	-	-
Düzeltilmiş R2	, 079	-	-	-
F	7,730	-	-	-

Model, engellilerde spor alanında çalışan antrenörlerin iş-serbest zaman çatışma düzeylerinin duygusal bağlılık düzeyi üzerindeki etkisinin %7,9'unu açıklamaktadır. Bağımsız değişkende bir standart sapmalık değişme, bağımlı değişkendeki -302'lük standart sapma oranında değişmeye neden olmaktadır. Analiz sonucuna göre çalışanların iş- serbest zaman çatışmasının mesleki duygusal bağlılık üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür.

Tablo 18. İş-Serbest Zaman Çatışmasının Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisi (Regresyon Analizi)

	Lineer Regresyon Değerleri			
Model (Katsayılar)	**β**	**t**	**Beta (β)**	**p**
İş ve Serbest Zaman Çatışması, Devam Bağlılığı	12,958	1,699	,190	,093
R2	,036	-	-	-
Düzeltilmiş R2	, 024	-	-	-
F	2,887	-	-	-

Analiz sonucuna göre çalışanların iş- serbest zaman çatışmasının devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Tablo 19. İş-Serbest Zaman Çatışmasının Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisi (Regresyon Analizi)

	Lineer Regresyon Değerleri			
Model (Katsayılar)	**β**	**t**	**Beta (β)**	**p**
İş ve Serbest Zaman Çatışması, normatif Bağlılığı	21,797	4,379	,104	,362
R2	,011	-	-	-
Düzeltilmiş R2	-,002	-	-	-
F	842	-	-	-

Analiz sonucuna göre çalışanların iş- serbest zaman çatışmasının normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür.

5. TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde, İstanbul ili Anadolu Yakası'nda görev yapmış veya yapmakta olan engellilerde spor alanında çalışan antrenörlerin iş-serbest zaman çatışma düzeyleri, mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık değerlerine ilişkin elde edilen veriler literatürde bulunan araştırmalar ile tartışılmıştır.

Katılımcıların yaş grubu değişkenine göre 44'ü (%55,7) 20-40 yaş grubu, 35'i (%44,3) 41-60 yaş grubu olarak, cinsiyet değişkenine göre 23'ü (%29,1) kadın, 56'sı (%70,9) erkek olarak, medeni durum değişkenine göre 15'i (%19,0) evli, 57'sı (%72,2) bekar, 7'si (%8,9) boşanmış olarak dağılmaktadır. Katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre 16'sı (%20,3) ilköğretim ve lise, 50'sı (%63,3) ön lisans ve lisans, 13'ü (%16,5) YL ve doktora olarak dağılmaktadır. Katılımcıların engel durumlarının değişkenine göre 23'ü (%29,1) engel durumları evet, 56'sı (%70,9) engel durumları hayır olarak dağılmaktadır. Katılımcıların engel türü değişkenine göre 23'ü (%29,1) bedensel ve görme engelli, 56'sı (%70,9) engeli olmayan, olarak dağılmaktadır. Katılımcıların antrenörlük branşları değişkenine göre 2'si (%2,5) bilek güreşi, 3'ü (%3,8) satranç, 6'sı (%7,6) ampute futbol, 5'i (%6,3) badminton, 23'ü (%29,1) tekerlekli sandalye basketbol, 3'ü (% 3,8) atıcılık, 6'sı (% 7,6) görme engelli futbol ve golbol, 7'si (% 8,9) okçuluk, 16'sı (% 20,3) yüzme, 7'si (% 8,9) masa tenisi, 1'i (%1,3) atletizm olarak dağılmaktadır. Katılımcıların takım ve bireysel spor değişkenine göre 35'i (%44,3) takım sporu, 44'ü (%55,7) bireysel spor olarak dağılmaktadır. Katılımcıların antrenörlük kademleri değişkenine göre 14'ü (%17,7) 1. kademe, 32'sı (%40,5) 2. kademe, 21'i (%26,6) 3. Kademe, 3'ü (%3,8) 4. Kademe, 9'u (%11,4) 5. Kademe olarak dağılmaktadır. Katılımcıların antrenörlük yılı değişkenine göre 22'si (%27,8) 0-3 yıl, 22'sı (%27,8)4-7 yıl, 16'sı (%20,3) 8-11 yıl, 19'u (%24,1) 12 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır. Katılımcıların kurumda antrenörlük yılı değişkenine göre 36'si (%45,6) 0-3 yıl, 21'ı (%26,6) 4-7 yıl, 11'ı (%13,9) 8-11 yıl, 11'i (%13,9) 12 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır. Katılımcıların çalıştıkları engel grupları değişkenine göre 54'ü (%68,4) bedensel engelliler, 3'ü (%3,8) zihinsel engelliler, 1'i (%1,3) işitme engelliler, 10'u (%12,7) görme engelliler, 7'si (%8,9) gelişimsel bozukluk, 4'ü (%5,1) diğer engel grupları olarak dağılmaktadır. Katılımcıların haftalık serbest zaman değişkenine göre 20'si (%25,3) 1-5 saat, 24'ü (%30,4) 6-10 saat, 12'si (%15,2) 11-15 saat, 23'ü (%29,1) 16 saat ve üzeri olarak

dağılmaktadır. Katılımcıların aylık serbest zaman aktivitelerine katılma değişkenine göre 21'i (%26,6) 1 defa,16'sı (%20,3) 2 defa, 13'ü (%16,5) 3 defa, 10'u (%12,7) 4 defa, 19'u (%24,1) 5 defa ve üstü olarak dağılmaktadır. Katılımcıların rekreatif aktivitelerine kimlerle katıldığı değişkenine göre 4'ü (%5,1) tek başına, 33'ü (%41,8) ailesiyle, 26'sı (%32,9) arkadaşlarla, 15'i (%19,0) sporcularıyla, 1'i (%1,3) grup olarak dağılmaktadır. Katılımcıların hangi tür serbest zaman aktivitelerine katılma değişkenine göre 22'si (%27,8) kültürel ve sanat, 29'u (%36,7spor aktiviteleri, 12'si (%15,2) macera aktiviteleri, 5'i (%6,3) terapatik aktiviteler, 11'i (%13,9) eğitsel aktiviteler olarak dağılmaktadır. Katılımcıların ailenizde engelli var mı değişkenine göre 17'si (%21,5) evet, 62'si (%78,5) hayır olarak dağılmaktadır. Katılımcıların engel yakınlık derecesi değişkenine göre 14'ü (%82,4) 1. derece, 3'ü (%17,6) 2. Derece olarak dağılmaktadır.

5.1. İş-Serbest Zaman Çatışma Ölçeğine İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

İş ve Serbest Zaman Çatışma Ölçeğinin maddelerinden;

"Mesleğimden dolayı ailemle ve arkadaşlarımla birlikte serbest zaman aktivitelerine katılmak için yeterince zaman bulamam" ifadesinde bireysel spor ve takım sporu antrenörleri değişkenine göre en yüksek ortalamanın (X= 4,0455) bireysel sporlarda antrenörlük yapan katılımcıların serbest zaman bulamadıkları yönünde U; 661,500; p= ,032; <0,05 anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sonucuna istinaden; bireysel sporda engelli sporculara antrenörlük yapan antrenörlerin arkadaşları ve ailesi ile serbest zaman aktivitelerine katılmak için zaman ayıramadığı görülmüştür. Çalışmamıza benzer olarak, Zhao (2010) ve Lin et al. (2015) yaptıkları çalışmada düşük çalışma yükünün iş- serbest zaman çatışmasını azalttığını tespit etmişlerdir. Ayrıca bu sonuç ile H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

"Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılabilecek uygun bir zihinsel yapıyı elde edemem" ifadesinde bireysel spor ve takım sporu antrenörleri değişkenine göre en düşük ortalama ile (X= 2,8286) takım sporlarında antrenörlük yapan katılımcıların serbest zaman aktivitelerine zihinsel olarak hazır olmadıkları yönünde U; 652,000; p= ,023; <0,05 anlamlı bulunmuştur. Çalışmamızın sonucuna istinaden; takım sporlarında engelli sporculara antrenörlük yapan antrenörlerin zihinsel açıdan hazır bulunmadıkları için serbest zaman aktivitelerine katılım sağlayamadıkları görülmüştür.

"Mesleğimden dolayı ailemle ve arkadaşlarımla birlikte serbest zaman aktivitelerine katılmak için yeterince zaman bulamam" ifadesinde cinsiyet değişkenine göre en yüksek

ortalama ile (X= 3,9643) erkek katılımcıların serbest zaman bulamadıkları yönünde U; 585,500; p= ,042; <0,05 anlamlı bulunmuştur. Çalışmamızın sonucuna istinaden; erkek antrenörlerin, kadın antrenörlere oranla arkadaşları ve ailesi ile serbest zaman aktivitelerine katılmak için daha az zaman ayırdığı saptanmıştır. Çalışmamıza paralel olarak; Ankara ilinde bir otel çalışanlarına yapılan bir çalışmada, mesai sürelerinde artış yaşandığında bu durumun otel çalışanlarının iş-serbest zaman çatışma düzeylerini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır (İskender ve Yayılı, 2017).

"Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılabilecek uygun bir zihinsel yapıyı elde edemem" ifadesinde cinsiyet değişkenine göre en düşük ortalama ile (X= 2,9130) kadın katılımcıların serbest zaman aktivitelerine zihinsel olarak hazır olmadıkları yönünde U; 636,500; p= ,014; <0,05 anlamlı bulunmuştur. Çalışmamızın sonucuna istinaden; kadın antrenörlerin erkek antrenörlere oranla zihinsel açıdan hazır bulunmadıkları için serbest zaman aktivitelerine katılım sağlayamadıkları görülmüştür. Bu sonuç ile H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

"Mesleğimden dolayı ailemle ve arkadaşlarımla birlikte serbest zaman aktivitelerine katılmak için yeterince zaman bulamam" ifadesinde engel durumu değişkenine göre en yüksek ortalama ile (X= 4,1429) engel durumu olmayan katılımcıların serbest zaman bulamadıkları yönünde U; 451,000; p= ,034; <0,05 anlamlı bulunmuştur. Çalışmamızın sonucuna istinaden;

"Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılabilecek yeterli enerjiyi bulamam" ifadesine engel durumu değişkenine göre en düşük ortalama ile (X= 2,5652) engel durumu olan katılımcıların serbest zaman aktivitelerine katılacak enerjileri olmadığı yönünde U; 414,500; p= ,011; <0,05 anlamlı bulunmuştur. Bu sonuç ile H_3 hipotezi kabul edilmiştir.

5.2. Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

Tükenmişlik Ölçeği maddelerinden;

İş yerimde kendimi yorgun hissediyorum ifadesine en yüksek ortalama ile (X= 3,3036) engel durumu olmayan katılımcıların yorgun hissettikleri yönünde U; 497,000; p= ,038; <0,05 anlamlı bulunmuştur.

İş yerimde kendimi insanlar ile ilgili hayal kırıklığına uğramış hissediyorum ifadesine (X= 2,6071) engel durumu olmayan katılımcıların hayal kırıklığına uğradıkları yönünde U; 438,000; p= ,017; <0,05 anlamlı bulunmuştur. Bu konu ile ilgili literatürde engelliler üzerine bir çalışma olmadığı görülmüştür.

5.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

Örgütsel Bağlılık Ölçeği maddelerinden;

Devam bağlılığı alt boyutunda; şuan bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur ifadesine cinsiyet değişkenine göre (X= 3,2321) erkek katılımcıların yönünde U; 437,500; p= ,023; <0,05 anlamlı bulunmuştur.

Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum ifadesine cinsiyet değişkenine göre (X= 2,8036) erkek katılımcıların yönünde U; 358,000; p= ,001; <0,05 anlamlı bulunmuştur. Benzer bir çalışma olan Demirkıran (2004) yaptığı çalışmada özel özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyet faktörlerine göre farklılaştığını tespit etmiştir.

Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir ifadesine cinsiyet değişkenine göre (X= 3,0536) erkek katılımcıların yönünde U; 434,000; p= ,020; <0,05 anlamlı bulunmuştur

Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum ifadesine cinsiyet değişkenine göre (X= 3,1607) erkek katılımcıların yönünde U; 371,000; p= ,003; <0,05 anlamlı bulunmuştur. Çalışmamıza paralel olarak; Kaya (2013), çalışmasında çalışan bedensel engelli bireylerin çalışma süresi, iş tecrübesi, cinsiyet, medeni durum ve gelir düzeyleri açısından anlamlı düzeyde farklılık tespit etmiştir.

5.4. İş ve Serbest Zaman Çatışması Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulguların Değerlendirilmesi

Ölçekler arasındaki korelasyon analizine bakıldığında;

İş ve serbest zaman çatışmasının, tükenmişlik ile arasında pozitif yönde; duygusal bağlılık ile arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışmamıza benzer olarak; Yıldız ve Eren (2021) yaptıkları çalışmada çalışanların iş- boş zaman çatışmasının mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür.

Tükenmişlik ile duygusal bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışmamıza benzer olarak; Girgin ve Baysal (2005) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri karşılaştırıldığında mesleklerinin hak ettiği yeri bulmadığını düşünenlerin duygusal tükenmişlik düzeyi diğerlerinden önemli düzeyde yüksek çıkmıştır. Ayrıca takdir görmediğini düşünen öğretmenlerin duygusal tükenmişlikleri takdir gördüğünü düşünenlerden daha yüksek bulunmuştur.

Örgütsel bağlılığın üç alt boyutunda da anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç ile H_{10} hipotezinin kabul edildiği görülmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı; engelli sporcularla çalışan antrenörlerin iş-serbest zaman çatışma düzeyleri ile mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesidir. Araştırma ile elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir;

İş-serbest zaman çatışma ölçek maddelerine ilişkin sonuçlarda katılımcıların iş-serbest zaman çatışma düzeylerinde "bireysel spor ve takım sporu antrenörleri", "cinsiyet" ve "engel durumlarına" göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre;

- Mesleğimden dolayı ailemle ve arkadaşlarımla birlikte serbest zaman aktivitelerine katılmak için yeterince zaman bulamam ifadesine en yüksek ortalama ile erkek katılımcıların serbest zaman bulamadıkları yönünde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. (<0,05)

- Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılabilecek uygun bir zihinsel yapıyı elde edemem ifadesine en düşük ortalama ile kadın katılımcıların serbest zaman aktivitelerine zihinsel olarak hazır olmadıkları yönünde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. (<0,05)

Bireysel spor ve takım sporu antrenörleri değişkenine göre;

- Mesleğimden dolayı ailemle ve arkadaşlarımla birlikte serbest zaman aktivitelerine katılmak için yeterince zaman bulamam ifadesine en yüksek ortalama ile bireysel sporlarda antrenörlük yapan katılımcıların serbest zaman bulamadıkları yönünde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. (<0,05)

- Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılabilecek uygun bir zihinsel yapıyı elde edemem ifadesine en düşük ortalama ile takım sporlarında antrenörlük yapan katılımcıların serbest zaman aktivitelerine zihinsel olarak hazır olmadıkları yönünde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. (<0,05)

Engel durumu değişkenine göre;

- Mesleğimden dolayı ailemle ve arkadaşlarımla birlikte serbest zaman aktivitelerine katılmak için yeterince zaman bulamam ifadesine en yüksek ortalama ile engel durumu olmayan katılımcıların serbest zaman bulamadıkları yönünde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. (<0,05)

- Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılabilecek yeterli enerjiyi bulamam ifadesine en düşük ortalama ile (X= 2,5652) engel durumu olan katılımcıların serbest zaman aktivitelerine katılacak enerjileri olmadığı yönünde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. (<0,05)

Tükenmişlik ölçeği maddelerine ilişkin sonuçlarda katılımcıların tükenmişlik düzeylerinde "engel durumlarına" göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

- İş yerimde kendimi yorgun hissediyorum ifadesine en yüksek ortalama ile engel durumu olmayan katılımcıların yorgun hissettikleri yönünde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. (<0,05)

- İş yerimde kendimi insanlar ile ilgili hayal kırıklığına uğramış hissediyorum ifadesine engel durumu olmayan katılımcıların hayal kırıklığına uğradıkları yönünde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. (<0,05)

Örgütsel bağlılık ölçeği maddelerine ilişkin sonuçlarda katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinde devam bağlılığı alt boyutunda "cinsiyete" göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

- Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur ifadesi erkek katılımcıların yönünde farklılık tespit edilmiştir. (<0,05)

-Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum ifadesinde cinsiyet değişkenine göre erkek katılımcıların yönünde farklılık tespit edilmiştir. (<0,05)

-Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir ifadesinde cinsiyet değişkenine göre erkek katılımcıların yönünde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. (<0,05)

-Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum ifadesinde erkek katılımcıların yönünde farklılık tespit edilmiştir. (<0,05)

İş-serbest zaman çatışması ölçeği, tükenmişlik ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlarda; iş-serbest zaman çatışmasının, tükenmişlik ile arasında pozitif yönde, duygusal bağlılık ile arasında negatif yönde anlamlı; tükenmişlik ile duygusal

bağlılık arasında negatif yönde anlamlı ve örgütsel bağlılığın üç alt boyutunda da anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Sonuç olarak; engelli sporcularla çalışan antrenörler, çalıştıkları alan itibariyle duygusal yoğunluk ve iş yoğunluğu fazla olduğu için kendilerine, ailelerine ve arkadaşlarına yeterince vakit ayıramadıkları ve serbest zaman aktivitelerine katılım sağlayamadıkları görülmüştür. Bu durum da tükenmişlik düzeylerinin artmasına ve örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılıklarının azalmasına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

6.1. Öneriler

- Çalışmamız yalnızca İstanbul ili Anadolu Yakası'nda görev yapmış ve yapmakta olan engellilerde spor alanında çalışan antrenörlere uygulanmıştır. Örneklem gurubunda farklı şehirlerde bulunan antrenörlere de yer verilebilir ve örneklem sayısı arttırılabilir.

- Çalışmamız tüm engellilerde spor branşlarını kapsayacak şekilde daha çok branşa ve antrenöre ulaşılabilir.

- Antrenörlerin, serbest zaman aktivitelerine katılım sağlayamadıkları bilindiği için (Tablo 3), iş yerinde gerek hafta içi gerekse hafta sonu, çalışanların aile ve arkadaşlarının da katılım sağlayabileceği serbest zaman değerlendirme aktivitelerinin kurumlar tarafından düzenlemesi gerektiği düşünülmektedir. Bu aktiviteler sayesinde engelli antrenörlerinin iş motivasyonu artacak ve tükenmişlik sendromu yaşamalarının önüne geçilebilecektir.

KAYNAKLAR

Abay, M. (2000). *Zamanı Değerlendirmek,* Bab-ı Ali Kültür Yayıncılığı, 26-38.

Acar, Ö. F. (2021). Özel eğitim öğretmenlerin iş tatmin, mesleki tükenmişlik ve iş stres düzeylerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. *Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.*

Afyon, Y. A., ve Karapınar, M. (2014). "*Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Serbest Zaman Faaliyetlerine Katılım Biçimlerinin Değerlendirilmesi"*, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (33), 147-163.

Agyar, E. (2013). Life satisfaction, perceived freedom in leisure and self-esteem: The case of physical education and sport students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 93*, 2186-2193.

Akgemci, T. ve Çelik, A. (2016). Zaman kavramı ve Kapsamı. A. Çelik, Şimşek, M.Ş. ve A. Sosyal içinde, *Zaman Yönetimi.* Değiştirilmiş ve Genişletilmiş 4. Baskı. Konya: Eğitim Yayınevi.

Akten, S. (2007). Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne*.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, *63*(1), 1-18.

Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of management*, *28*(6), 787-810.

Ardahan, F. (2004). Küçük ve Orta Boy İşletmeler İçin Zaman Yönetimi. *Akdeniz Üniversitesi Yayınları,* No:59, Antalya.

Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *15*(2), 163-178.

Aydın, M. (1991). *Eğitim Yönetimi*, Hatipoğlu Yayınları, Ankara.

Aydoğan, F. (2019). *Medya ve Serbest Zaman*. 2. Baskı. İstanbul: DER Yayınları.

Aykan, E. ve Özçelik, Z. (2020). Mesa İç ve Dışı Boş Zaman Davranışlarının Yönetimi: Teorik Çerçeve. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9*(1), 590-604.

Babaoğlan, E. (2006). İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik (Düzce örneği). Doktora Tezi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.*

Balay, R. (2000). Örgütsel bağlılık. *Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.*

Balcı, A. (2003). Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler. *Ankara: Pegem A Yayıncılık*.

Başak, T., Uzun, Ş. ve Arslan, F. (2008). Hemşirelik Yüksekokulu Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri. *TA FPreventive Medicine Bulletin,* 7(5), 429-434.

Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay dergisi*, (59), 125-139.

Bayramlı, Ü. Ü. (2017). *Zaman Yönetimi.* 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt:28, No:1: 7-15.

Bozkurt, V. (2000). *Püritanizmden hedonizme yeni çalışma etiği*. Alesta Basım Yayım Dağıtım.

Büyük, E. (2021). *Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki* (Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi).

Chen, C.C., Cheng, C.H. ve Lin, S.Y. (2013). The Relationship Among Leisure İnvolment, Leisure Benefits and Happiness of Elementary School Teachers in Tainan Country. 1(1), 29-51.

Corcoran, K. J. (1987). The association of burnout and social work practitioners' impressions of their clients: Empirical evidence. *Journal of Social Service Research, 10*(1), 57-66.

Çakır, N. (2017). Boş Zaman ve Boş Zaman Teorileri. M.A. Kozak içinde, *Rekreasyonel Liderlik ve Turist Rehberliği.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Çam, O. (1995). *Tükenmişlik*. İzmir: Saray Medikal.

Çapri, B. (2013). Tükenmişlik Ölçeği-Kısa Formu ile Eş Tükenmişlik Ölçeği-Kısa Forumu'nun Türkçe uyarlaması ve psikoanalitik-varoluşçu bakış açısından mesleki ve eş tükenmişlik ilişkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 13(3), 1393- 1418

Çelebi, M.A. ve Özbey, S. (2017). Rekreasyon. N. Mirzeoğlu İçinde *Spor Bilimlerine Giriş.* Ankara: Spor Yayınevi ve Kitabevi.

Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Çınar, B. (2019). *Vakıf üniversiteleri öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T., & Cengiz, S. (2009). Çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık boyutlarında algılama farklılıkları: Kuşadası'ndaki beş yıldızlı konaklama işletmeleri örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, *20*(1), 77-89.

Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 6*(2).

Demir, M. ve Demir, Ş. S. (2014). "İş görenlerin Serbest Zaman Gereksinimi ve Serbest Zaman Doyumunu Etkileyen Faktörler", *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi,* 2(3), 74-84.

Demirkıran, T. (2004). *Özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Doctoral dissertation, Marmara Universitesi (Turkey)).

Demirel, E. T. ve Ramazanoğlu, F. (2005). Yöneticiler Açısından Etkin Zaman Yönetim Tekniklerinin Değerlendirilmesi, *Fırat Üniversitesi Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi,* 3(1), 30-35.

Dilsiz, B. (2006). Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya*.

Edginton, R. (2006). World leisure: Enhancing Quality of Life. İnternational Journal of Applied Sports Sciences,18(2), 108.

Erdul, G. (2005). *Üniversite öğrencilerinin zaman yönetimi becerileri ile kaygı düzeyleri arasındaki ilişki,* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Ergül, P. T. (2020). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.*

Eroğlu, F. ve Bayrak, S. (1994). Örgüt Faaliyetleri Açısından Zaman Yönetimi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 10(3-4), 255-271.

Freudenberger, H. J., & Richelson, G. (1981). *Burn-out: The high cost of high achievement*. Bantam Books.

Genç, B. N. (2017). *Yönetim ve Organizasyon*. 5. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Girgin, G. (1995). İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi. *Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir*.

Girgin, G., & Baysal, A. (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek: Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, *4*(4), 172-187.

Gökçe, H. & Orhan, K. (2011). Serbest zaman doyum ölçeğinin türkçe geçerlilik güvenirlik çalışması. *Spor Bilimleri Dergisi*, 22 (4), 139-145.

Gökçe, H. (2020). *Rekreasyon ve Yerel Yönetimler.* Ankara: Pegem Akademi.

Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, *41*(2), 255-279.

Güçlü, H. (2006). Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi; *Anadolu Üniversitesi Yayınları,* No:1681, Eskişehir.

Güçlü, N. (2001). Zaman Yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 25, 87-106.

Gül, T. (2014). Rekreasyon Olgusuna Genel Bakış. A. Yaylı İçinde *Rekreasyona Giriş.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Gülova, A. ve Köse, S. (2006). Zaman yönetimi. M.Ş. Şimşek ve S. Kırgır içinde *Çağdaş Yönetim Araçlarından Seçmeler.* Ankara: Nobel Yayıncılık.

Gümüş, H. (2006). *Farklı mesleklerde çalışanların iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırılması*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Gürbüz, M. ve Aydın, A. H. (2012). Zaman Kavramı ve Yönetimi. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi,* 9(2), 1-20.

Gürel, E. ve Gürbüz, D. (2009). *Yönetim ve Organizasyon.* Ankara: Nobel Yayıncılık.

Gürşimşek, I., & Girgin, G. (2000). İzmir Örnekleminden Okulöncesi Milli Eğitim Bakanlığı'na Bağlı Okullarda Hizmet Veren Öğretmenlerde Görülen Tükenmişlik (Burnout) Düzeyi. *II. Ulusal Öğretmen Yetiştirme Sempozyumu (10-12 Mayıs), On Sekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi*.

Güven, U. Z. (2019). Toplumsal Dönüşüm Çerçevesinde Değişen Anlam ve Kullanımlarıyla 'Boş Zaman' Sosyolojisi. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*. 59(2),1125-1148.

Hacıoğlu, N., Gökdeniz, A. ve Dinç, Y. (2015). *Boş Zaman ve Rekreasyon Yönetimi.* 3. Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.

Harmancı, M. (2006). *İşte Zaman Yönetimi.* (Birinci Baskı). İstanbul: Nesil Yayınları, 28.

Iacovides, A., Fountoulakis, K. N., Kaprinis, S., & Kaprinis, G. (2003). The relationship between job stress, burnout and clinical depression. *Journal of affective disorders*, *75*(3), 209-221.

Izgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Nobel Yayın Dağıtım.

İnce, M., & Gül, H. (2005). Örgütsel Bağlılık: Yönetimde Yeni Bir Paradigma. *Ankara: Çizgi Kitapevi Yayınları*.

İskender, A. (2015). *İşgörenlerin iş ve serbest zaman çatışma düzeyleri ile mesleki tükenmişlik ve yaşam tatmini ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

İskender, A., Yaylı, A. (2017). İşgörenlerin iş ve serbest zaman çatışma düzeyleri ile mesleki tükenmişlik ve yaşam tatmini ilişkisi: Ankara'daki 4-5 yıldızlı otel çalışanları üzerine bir uygulama. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(1), 95-112.

Jamal, M. (2004). Burnout, stress and health of employees on non-standard work schedules: a study of Canadian workers. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, *20*(3), 113-119.

Jensen, C.R. (1995). *Outdoor Recreation İn America*. Fifth Edition, Human Kinetics, USA.

Juniu, S. (2000). Downshifting: regaining the essence of leisure. *Journal of Leisure*

Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout: A review of the empirical evidence. *Canadian Psychology*, *29*(3), 284-297.

Kapız, S. (2001). İşin değişen anlamı ve birey yaşamında önemi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 3(2).

Karakoç, N. (1999). Toplam Kalite Yönetim ve Yönetsel Zaman. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 4, 97-100.

Karaküçük, S. (2008). *Rekreasyon Boş Zamanları Değerlendirme.* 6. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.

Karaküçük, S. ve Akgül, B. M. (2016). *Ekorekreasyon (Rekreasyon ve Çevre).* Ankara: Gazi Kitabevi.

Karaküçük., S. ve Gürbüz, B. (2007). *Rekreasyon ve Kent(li)leşme.* Ankara: Gazi Kitabevi.

Karasar, N. (2014). Bilimsel Araştırma Yöntemi. 27 Basım. Nobel yayıncılık: Ankara.

Karslı, M. D. (2011). *Sınıfta Öğrenme Zamanın Yönetimi,* M. Şişman ve S. Duran (editörler). Sınıf Yönetimi. Sekizinci Baskı. Pegem Akademi Yayıncılık, 148-163.

Kaya, E. (2013). *Çalışan bedensel engelli bireylerin yaşam tatmini örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Master's thesis, Sakarya Üniversitesi).

Kelly, J. R. (1972). Work and leisure: A simplified paradigm. *Journal of Leisure Research*, *4*(1), 50-62.

Keser, A. (2014). *Çalışma Psikolojisi*. Bursa, Ekin Yayınevi.

Ketchand, A. A., & Strawser, J. R. (1998). The existence of multiple measures of organizational commitment and experience-related differences in a public accounting setting. *Behavioral Research in Accounting, 10,* 109.

Kılınç, T. D. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stilleri ve kendi örgütsel bağlılıklarını algılamaları ile okul müdürlerinin sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını algılamaları arasındaki ilişki: mersin ili tarsus ilçesi örneği* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Kır Öztürk, Y. (2018). *Örgütsel bağlılık ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri (Cerrahpaşa örneği)* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt.8, Sayı: 28, s.200-211.

Koçel, T. (2014). İşletme Yöneticiliği (15. b.). İstanbul: Beta Yayınları.

Köktaş, Ş. ve Köktaş, V. (2007). *Etkili Sınıf Yönetimi.* Adana: Çeskod Yayınları.

KÖSE, E. ve YERLİSU LAPA, T. (2018). Serbest Zaman Engelleri ile Serbest Zaman Kolaylaştırıcıları Arasındaki İlişki: Kanonik Korelasyon Analizi. *Researcher: Social Science Studies.* 6(3), 43-56.

Kraus, R. (1998). *Recreation and Leisure in Modern Society (Third edition)* . United States of America: Pearson Scott Foresman .

Kündeş, T. (2019). *Kurumsal itibar bağlamında çalışanların mobbing algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi-Türk ilaç sektöründe bir araştırma* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Law, J., Pearce, P. L., & Woods, B. A. (1995). Stress and coping in tourist attraction employees. *Tourism Management, 16*(4), 277-284.

Leitner, M.J. ve Leitner S.F. (2012). Leisure in Later Life. 4th Edition. Sagamore Publishing.

Lin, J.H., Wong, J.Y., Ho, C.H. (2015). The role of work-to-leisure conflict in promoting frontline employees' leisure satisfaction Examining the job demand-control-support model. International Journal of Contemporary Hospitality Management,27, 7, 1539-1555.

Lustyk KB, Widman L, Paschane AA, & Olson, KC (2004). Physical activity and quality of life: Assessing the influence of activity frequency, intensity, volume, and motives. *Behavioral Medicine,* 30, 124-131.

Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout. San Francisco: JosseyBass.

Maslach, C. (2003). Burnout: The Cost of Caring. Malor Books, Cambridge, MA.

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

Mclean, D.D., Hurd, A.R. ve Anderson, D.M. (2015). Kraus' *Recreation and Leisure in Modern Society.* Burlington: Jones and Bartlett Publishing.

MEGEP, *Serbest zaman etkinlikleri* (2008). Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications.

Mosston, M., & Ashworth, S., (2000). Çeviri: Eda Tüzemen. Düzenleme; Gıyasettin Demirhan, *Beden eğitimi öğretimi*, Ankara: Bağırgan Yayınevi.

Mulgan, G., & Wilkinson, H. (1995). Well-being and time. *Demos Quarterly*, *5*, 2-11.

Naktiyok, A., & Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19*(2), 179-198.

Ngai, V. T. (2005). Leisure satisfaction and quality of life in Macao, China. *Leisure studies*, *24*(2), 195-207.

Ölçüm Çetin, M. (2004). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Özer, M. A. (2019). *21. Yüzyılda Yönetim ve Yöneticiler.* Güncellenmiş 4. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.

Özkan, S. (2018). *Kamu Personelinin Serbest Zaman Etkinliklerine Katılımlarına Engel Teşkil Eden Faktörler ile Serbest Zaman Etkinliklerine Katılımı Kolaylaştıran Faktörlerin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). T.C Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Kütahya.

Özsoy, S.A., Ergül, Ş., & Bayık, A. (2004). Bir yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının İncelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. E-dergi, 6(2),13-19.

Öztan, P. (2019). *LGBTLİ Bireylerin Serbest Zaman Egzersiz Düzeyleri, Serbest Zaman Engelleri ve Motivasyonlarının İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). T.C Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Antalya.

Pearson, Q. M. (2008). Role overload, job satisfaction, leisure satisfaction, and psychological health among employed women. *Journal of Counseling & Development*, *86*(1), 57-63.

Poghosyan, L., Aiken, L. H. & Sloane, D. M. (2010). Factor Structure of the Maslach Burnout Inventory: An Analysis of Data from Large Scale Cross-Sectional Surveys of Nurses from Eight Countries. HHS Public Access, 46(7), 894-902.

Rocca, A. D., & Kostanski, M. (2001). Burnout and job satisfaction amongst victorian secondary school teachers: a comparative look at contract and permanent employment. In *Atea Conference* (pp. 24-26).

Rojek, C. (2010). *The Labour of Leisure.* SAGE Publications.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji.* Bursa: Ezgi Yayınları.

Savcı, İ. (1999). Çalışma yaşamı ile çalışma dışı yaşam alanlarının ilişkisi üzerine kuramsal yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, *54*(4).

Schleien, S., Meyer, L., Heyne, L.& Biel Brandt, B. (1995). *Lifelong leisure skills and lifestyles for persons with developmental disabilities.* Baltimore: Paul H. Brookes.

Scoot M. (1997). *Zaman Yönetimi.* (İkinci Basım) (Çev. A. Ç. Çevik). İstanbul: Rota Yayınları, 9.

Serçek, S., & Özaltaş Serçek, G. (2014). Turizm ve Rekreasyon Kaynaklarının Turistik Destinasyon Açısından Değerlendirilmesi. III. *Disiplinlerarası Turizm Araştırmaları Kongresi, ss,* 818-828.

Sever, A. D. (1997). Hemşirelerin İş stresi ile başa çıkma yolları ve bunun sonuçlarının araştırılması. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Sevil, T. (2012). Boş Zaman ve Rekreasyon: Kavram ve Özellikler. S. Kocaekşi içinde *Boş Zaman ve Rekreasyon Yönetimi.* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları. No:2497.

Snir, R., & Harpaz, I. (2002). Work-leisure relations: Leisure orientation and the meaning of work. *Journal of Leisure Research, 34*(2), 178-203.

Sop, S.A. (2014). İş Baskısı, İş-Serbest Zaman Çatışması, Meslek Memnuniyeti ve Yaşam Doyumu İlişkisi Üzerine Bir İnceleme, Turizm Akademik Dergisi, 1 (1), 1-14.

Stebbins, R. A. (2012). Homo Otiosus: Who is This Creature, Does it Exist, Should it matter. *Leisure Studies Association Newsletter,* 94, 19.

Stumbo, N. (1992). *Leisure education II: More activities and resources*. State College, PA: Venture.

Sucuoğlu, B. (2009). *Zihin engelliler ve eğitimleri*. Ankara: Kök Yayıncılık.

Sürgevil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu: Tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Nobel Yayın.

Şenturan, Ş. (2014). *Örnek olaylarla örgütsel davranış*. Beta Yayınevi.

Taner, B. & Tetik, D. (2010). Çalışanlar Açısından Iş Doyumu ve Turizm Işletmeleri için Önemi (Edt. Timurcanday Özmen Ö.N. & Topaloğlu C.), Çalışma Yaşamında Bireysel Gelişim

Tekin, G., Amman, M. T. VE Tekin, A. (2009). Serbest Zamanlarda Yapılan Fiziksel Egzersizin Üniversite Öğrencilerinin Depresyon ve Atılganlık Düzeylerine Etkisi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi. 6(2),* 148-159.

Tengilimlioğlu, D., Tutar, H., Altınöz, M., Başpınar, Ö.N., Erdönmez, C. (2007). Zaman Yönetimi. H. Tutar içinde *Sağlık İşletmeleri Yönetimi.* Ankara: Nobel Yayıncılık.

Tetik, S., (2012). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi, C.4, N.1, 275-286

Torun, A. (1995). Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Trainor, S., Delfabbro, P., Anderson, S. & Winefield, A. (2009). Leisure activities and adolescent psychological well being. *Journal of Adolescence,3*(03), 8-13.

Tutar, H. (2020). *Zaman Yönetimi.* Güncellenmiş 5. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Türk Dil Kurumu (2021). https://sozluk.gov.tr/ Erişim Tarihi: 05.05.2021.

Uzun, Ö., Yiğit, E. (2011). Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,6(1), 181-213

Wang, C.C. (2008). *Leisure Participation, Leisure Motivation And Life Satisfaction For Elders İn Public SeniorResident Homes İn Taiwan*, Doctoral Dssertaton, The Unversity of the Incarnate Word, School of Graduate Studies.

Wong, J.-Y. & Lin, J.-H. (2007). The Role of Job Control and Job Support in Adjusting Service Employee's Work-to-Leisure Conflict, Tourism Management, 28, 726-735.

Yalçın, A. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *14*(1), 395-412.

Yazıcıoğlu, İ., & Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlilik ilişkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 1*(1), 3-16.

Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: imalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. KMU İİBF Dergisi, 16, 83-99.

Yıldız, B. & Eren, D. (2021). Konaklama İşletmesi Çalışanlarının İş-Boş Zaman Çatışmasının Mesleki Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi. Journal of Tourism Research Institute , 2 (2) , 95-105 .

Yılmaz, A. (2015). *Örgütsel Yaşamda Etkin Zaman Yönetimi.* Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Zhao, L. (2010). The mediating role of work-leisure conflict on job stress and retention of it professionals. Academy of Information and Management Sciences Journal, 13(2),25-40.

EKLER

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli katılımcı,

Bu anket çalışması Doç. Dr. Hanife Banu ATAMAN YANCI danışmanlığında Aslı BEKİROĞLU tarafından "Engellilerde Spor Alanında Çalışan Antrenörlerin İş- Serbest Zaman Çatışma Düzeylerinin Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi" konulu araştırma amacıyla gerçekleştirilmektedir. Elde edilen veriler bilimsel amaç dışında kullanılmayacak ve başka bir kurum veya kişi ile paylaşılmayacaktır.

Anketimize değerli zamanınızı ayırdığınız için sonsuz teşekkürlerimizi sunarız.

Doç. Dr. Hanife Banu ATAMAN YANCI Aslı BEKİROĞLU

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Yaşınız? …….
2. Cinsiyetiniz? ( ) Kadın ( )Erkek
3. Medeni Durumunuz? ( )Bekâr ( )Evli ( )Boşanmış ( ) Eşi Ölmüş
4. Eğitim durumunuz? ( ) İlkokul ( )Lise ( ) Lisans ( ) Önlisans
   ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora
5. Lisans mezunu iseniz mezun olduğunuz fakülte ve bölüm nedir?.....
6. Herhangi bir engel durumunuz var mı? ( ) Evet ( ) Hayır
7. Cevabınız evet ise engel türünüz nedir ?.....
8. Antrenörlüğünü yapmakta olduğunuz branşınız? …….
9. Antrenörlüğünü yaptığınız branş takım sporu mu yoksa bireysel spor mu?
   ( ) Takım sporu ( )Bireysel spor
10. Antrenörlük kademeniz? ( ) 1. Kademe ( )2.Kademe ( )3. Kademe ( )4. Kademe ( )5. Kademe
11. Engellilerde spor alanında toplamda kaç yıldır antrenörlük yapmaktasınız?
    ( ) 0-3 yıl ( ) 4-7 yıl ( ) 8-11 yıl ( )12 yıl ve üzeri
12. Şuanda bulunduğunuz kurumda, engellilerde spor alanında kaç yıldır antrenörlük yapmaktasınız?
    ( ) 0-3 yıl ( ) 4-7 yıl ( ) 8-11 yıl ( )12 yıl ve üzeri
13. Hangi engel grubu/ grupları ile çalışıyorsunuz?
    ( ) Bedensel Engelliler ( )Zihinsel Engelliler ( ) İşitme Engelliler ( ) Görme Engelliler
    ( ) Yaygın gelişimsel bozukluk (Otizm, Asperger Sendromu vb. ( ) Diğer
14. Antrenörlük dışında yapmakta olduğunuz ikinci bir mesleğiniz var mı? ( )Evet ( ) Hayır
15. Cevabınız evet ise ikinci mesleğiniz nedir?.....
16. Sahip olduğunuz Serbest Zaman süresi haftalık (saat) olarak ne kadar?
    ( ) 1-5 saat ( ) 6-10 saat ( ) 11-15 saat ( ) 16 saat ve üzeri
17. Bir ay içinde serbest zaman aktivitelerine ortalama katılım sıklığınız?
    ( ) 1 kez ( ) 2 kez ( ) 3 kez ( ) 4 kez ( ) 5 kez ve üstü
18. Katıldığınız rekreatif aktiviteleri kimlerle yaparsınız?
    ( ) Tek başıma
    ( ) Ailemle
    ( ) Arkadaşlarla/ Çalışma arkadaşlarımla
    ( ) Sporcularımla
    ( ) Organize olmuş bir grupla (Öğrenci Toplulukları Üniversite Kulüpleri vs.)
19. Hangi tür sebest zaman aktvitelerine katılırsınız?
    ( ) Kültürel ve sanatsal aktiviteler (Müzeye gitmek, gezilere katılmak, konsere gitmek vb.)
    ( ) Sportif aktiviteler (fitness, crossfit, pilates vb.)
    ( ) Macera aktiviteleri (yamaç paraşütü, dağ tırmanışı vb.)
    ( ) Terapatik rekreasyon aktiviteleri (At terapisi, kaplıca, su terapisi, bahçe terapisi)
    ( ) Eğitsel rekreasyon aktiviteleri (kişisel gelişim seminerleri, kitap okumak vb.)
20. Ailenizde engelli birey var mı? ( )Evet ( )Hayır
21. Cevabınız evet ise yakınlık derecesi nedir? ( )1. Derece (anne, baba, kardeş, eş, çocuk)
    ( )2. Derece (akrabalar)

İŞ VE SERBEST ZAMAN ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ							
İFADELER Ankette bulunan ifadeleri aşağıda belirtilmiş olan size en uygun şekilde belirtiniz. (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Biraz Katılmıyorum (4) Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (5) Çok Az Katılıyorum (6) Katılıyorum (7) Kesinlikle Katılıyorum	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Biraz Katılmıyorum**	**Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum**	**Çok Az Katılıyorum**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1. Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine yeterince zaman ayıramam.	1	2	3	4	5	6	7
2. Mesleğimden dolayı ailemle ve arkadaşlarımla birlikte serbest zaman aktivitelerine katılmak için yeterince zaman bulamam.	1	2	3	4	5	6	7
3. Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılabilecek yeterli enerjiyi bulamam.	1	2	3	4	5	6	7
4. Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılamam.	1	2	3	4	5	6	7
5. Mesleğimden dolayı serbest zaman aktivitelerine katılabilecek uygun bir zihinsel yapıyı elde edemem.	1	2	3	4	5	6	7

TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ-KISA FORMU

Bu bir kendini değerlendirme ölçeğidir. **İş ortamınız ve mesleğinizle** ilgili aşağıdaki durumları ne sıklıkla yaşadığınızı belirtmeniz istenmektedir. Lütfen aşağıdaki her ifadeyi okuduktan sonra 7 dereceli ölçeği kullanarak her bir maddenin yanındaki boşluğa size en uygun olan rakamı yazın.

ÖRNEK: İş yerinizde kendinizi ne sıklıkla yorgun hissediyorsunuz?

Eğer **sık sık** yorgun hissediyorsanız aşağıdaki gibi kodlayınız.

[5] 1- Yorgun

1	2	3	4	5	6	7
Hiçbir Zaman	**Sadece Bir Defa**	**Nadiren**	**Bazen**	**Sıksık**	**Çoğunlukla**	**Her Zaman**

[ ] 1- İş yerimde kendimi **yorgun** hissediyorum.

[ ] 2- İş yerimde kendimi **insanlar ile ilgili hayal kırıklığına uğramış** hissediyorum.

[ ] 3- İş yerimde kendimi **umutsuz** hissediyorum.

[ ] 4- İş yerimde kendimi **kapana kısılmış** hissediyorum.

[ ] 5- İş yerimde kendimi **çaresiz** hissediyorum.

[ ] 6- İş yerimde kendimi **çökmüş** hissediyorum.

[ ] 7- İş yerimde kendimi **zayıf** hissediyorum.

[ ] 8- İş yerimde kendimi **güvensiz** hissediyorum.

[ ] 9- İşimden dolayı **uyuma güçlüğü** çekiyorum.

[ ] 10- Yeter Artık Dayanamıyorum

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ					
İFADELER Ankette bulunan ifadeleri aşağıda belirtilmiş olan size en uygun şekilde belirtiniz. (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Katılıyorum (5) Kesinlikle Katılıyorum	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
Duygusal Bağlılık					
1. Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	1	2	3	4	5
2. Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
3. Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
4. Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	1	2	3	4	5
5. Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	1	2	3	4	5
6. Bu kurum benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor.	1	2	3	4	5
Devam Bağlılığı					
7. Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.	1	2	3	4	5
8. Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	1	2	3	4	5
9. Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	1	2	3	4	5
10. Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	1	2	3	4	5
11. Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.	1	2	3	4	5
Normatif Bağlılık					
12. Benim avantajıma bile olsa, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	1	2	3	4	5
13. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	1	2	3	4	5
14. Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15. Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5
16. Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.	1	2	3	4	5