



Emre Belli¹, Dursun Katkat¹, M. Alparslan Kurudirek¹

¹ *Ataturk University, School of Physical Education and Sport, Erzurum-Turkey*

emre.belli@atauni.edu.tr

ORIGINAL ARTICLE

DETERMINING THE BURNOUT LEVEL OF THE PERSONNEL IN THE 25th WINTER UNIVERSIADE COORDINATION CENTER*

Abstract

The aim of this research is to assess the burnout levels of the personnel in 25th Winter Universiade, Erzurum 2011 Coordination Center and to comprehend whether there is any reaction to some demographic factors or not. In this research, Maslach Burnout Inventory (MTE) developed by Maslach and Jackson (1981) and translated into Turkish by Ergin (1922) was applied on 79 women and 144 men, 223 in total working for the coordination to acquire data about the burnout level. During the statistical evaluation of the acquired data, frequency analysis, descriptive statistics, independent Group t-test and single sided variance analysis (Anova) were applied. There has been no great difference among the burnout levels concerning gender, status, education and marital status.(p>0,05)

Key Words: Burnout, emotional exhaustion, Desensitization, Personal Achievement, Universiade

25. DÜNYA ÜNİVERSİTELER KIŞ OYUNLARI KOORDİNASYON MERKEZİ ÇALIŞANLARININ TÜKENİMLİK DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ

Özet

Bu araştırmanın amacı; 25. Dünya üniversiteler kış oyunları Erzurum 2011 koordinatörlük merkezi çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ve bazı demografik etmenlere karşı değişiklik gösterip göstermediğinin araştırılmasıdır. Araştırmada tükenmişlik düzeyi hakkında veriler elde etmek için 79'u bayan 144'ü erkek olmak üzere toplamda 223 koordinatörlük çalışanına Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Ergin(1992) tarafından uyarlanan Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) uygulanmıştır. Elde edilen verilerin istatistikî değerlendirilmesinde, frekans analizi, betimsel istatistik, bağımsız gruplarda t-testi ve tek yönlü varyans (Anova) analizi uygulanmıştır. Cinsiyet, statü, eğitim ve medeni durumlarına göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.(p>0,05)

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, Duygusal tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı, Universiade

*Bu çalışma 15.10.2011 tarihinde İzmir ilinde düzenlenen I. Uluslararası Spor Yönetimi ve Spor Ekonomisi kongresinde sunulmuştur.

Giriş (Introduction)

Günümüzde hızlı teknolojik gelişmeler ile birlikte çalışma yaşamında nitelikli insan faktörü ve verimlilik büyük önem kazanmıştır. Örgütler, amaçlarına ulaşmak için çalışanlarına daha fazla yatırım yapmaya, nitelikli ve verimli işgücünün oluşturulması ve örgütsel etkililiğin artırılması amacıyla insan kaynaklarına ve gelişimine önem vermeye başlamışlardır. Bu gelişmeler sonucunda çalışanlardan beklentiler de giderek artmaya başlamıştır. Bu nedenle, çalışanların bu gelişmelere her yönden ve tam olarak uyum sağlamaları, verimli olmaları ve beklentileri karşılamları için gittikçe daha çok çaba göstermeleri gerekmektedir (Ok,1995).

Kendini iyi hissetme hali sağlığın en önemli belirleyicilerinden biridir (Ünal ve diğ. 2001).Günümüzde bireyler, her alanında kendini hissettiren zorlamalarla dolu bir yaşamla karşı karşıyadır. Bu zorlamalar bireyin psikolojik dengesini bozarak, bir taraftan yaşamın devamı için gerekli olan enerjiyi açığa çıkarırken, diğer taraftan tüm enerjisini yok edebilecek bir paradoksla bireyi çaresiz, savunmasız ve zayıf bırakabilmektedir (Avşaroğlu ve diğ. 2005). İnsanların işlerinde yaşadıkları ilişkilerin zorlaşması ve buna bağlı olarak bir şeylerin ters gittiği yolundaki inancı artmasıyla gelişen süreç, bizi modern çağın en önemli bir fenomeniyle karşı karşıya bırakmaktadır. Tükenmişlik (Burnout) olarak nitelendirilen bu fenomen, 1970’li yıllarda Amerika’da özellikle insanlara hizmet verilen alanlarda çalışanlarda görülmeye başlanmıştır.(Gündüz,2005) Farklı alanlarda çalışan profesyoneller işlerinde yaşadıkları zorluklara karşı tepkiler verebilirler ve bu tepkilerin genellikle "işe ilişkin stres", "işe ilişkin bıkkınlık" ve "tükenme" olarak kendini göstermesi beklenir (Güdük ve diğ. 2005). Bazı kaynaklar tükenmişlik sendromunun kronik stres sonucu oluşan bir hastalık olduğu ve sıklıkla yorgunluk, uyku sorunları ve kişilik bozuklukları ile birlikte seyrettiği üzerinde durmaktadır (Sandström ve diğ.2005).

İnsanlarla birebir ilişki içinde çalışmayı gerektiren meslekleri yürütenlerde sık görülen bir tür stres olan “tükenmişlik” kavramı ilk kez Freudenburg (1974) tarafından ortaya konmuş ve günümüzde kabul gören tanımı Maslach tarafından 1981’de yapılmıştır. Maslach tükenmişliği, kişinin profesyonel iş yaşamında ve diğer insanlarla olan ilişkilerinde olumsuzluklara yol açan özsaygı yitimi, kronik yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının gelişimi ile birlikte seyreden fiziksel, duygusal ve entelektüel tükenmeyle

karakterize bir sendrom olarak tanımlamış ve üç ayrı alt kategoriye ayırmıştır. Bunlar: Duygusal tükenme (emotional exhaustion), Duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarı (personel accomplishment) eksikliği. (Taycan ve Ark. 2006)

Bireyde tükenmişlik, birinci boyut olan duygusal tükenme (yorulma, yıpranma) ile başlamaktadır (Sünter ve Ark. 2006). Maslach'a göre tükenmişliğin temel boyutu, başlangıcı ve en önemli bileşeni duygusal tükenmedir. (Ceyhan ve Siliğ, 2005) Duygusal Tükenme kişinin yaptığı iş nedeniyle aşırı yüklenilme ve tüketilmiş olma duyguları olarak tanınmaktadır. İkinci boyutu bireyin çalıştığı kişilere olumsuz, alaycı tutum ve duygular geliştirmesi oluşturmaktadır ve bu boyut duyarsızlaşma olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanıma göre ise Duyarsızlaşma işi gereği karşılaştığı diğer insanlara ve işine karşı geliştirilen soğuk, ilgisiz, katı hatta insani olmayan tutum ve davranışlardır (Cordes ve Dougherty, 1993). Üçüncü boyut olan kişisel başarıda düşüş ise bireyin kendisini çalıştığı işle ilgili olarak olumsuz değerlendirmesi, bir başka deyişle kendisini başarısız hissetmesidir. (Sünter ve Ark. 2006).

Budak ve Sürgevil'e göre; Duygusal tükenme; tükenmişliğin bireysel stres boyutunu belirtmekte ve "Bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı" ifade etmektedir. Duyarsızlaşma; tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil etmekte ve müşterilere yönelik negatif, katı tutumları ve işe karşı tepkisizleşmeyi belirtmektedir. Düşük kişisel başarı duygusu ise; "Kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olmasını" ifade etmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005).

Genellikle tükenmişlik kavramı, bir çeşit iş stresi olarak da kabul edilmekte, aynı nedenlerle ortaya çıktığı kabul edilen üç boyutu kapsayacak şekilde kullanılmaktadır. Bireyde tükenmişlik, duygusal tükenme ile duyarsızlaşmanın artması, kişisel başarının ve başarı duygusunun azalması ile ortaya çıkmaktadır. Bireyin düşük iş performansı göstermesi, sürekli olarak işte bulunmaması, işle ilgili işlevlerini yerine getirmemesi ile sonuçlanan tükenmişlik, sosyal bir sorun olarak kabul edilmektedir (Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996).

Son yıllarda iş koşulları ile birlikte; kişisel özellikleri, kişinin stres yaratan durumlara bakış tarzı ve onlarla baş etme yöntemlerine bağlı olarak tükenme düzeylerinin, benzer streslerle karşılaşılrsa bile, bireysel ayrılıklar gösterdiği öne sürülmektedir. (Sever, 1997) (Aslan, 1996).

Çalışanların kişisel tükenmişlik seviyeleri performanslarına önemle etki eden bir unsur olduğunda dolayı bu alanda birçok araştırma yapılmış ve hala da yapılmaya devam

etmektedir.

Yöntem (Method)

Katılımcılar: Araştırmanın evrenini 25. dünya üniversiteler kış oyunları Erzurum 2011 koordinatörlük merkezi çalışanları oluştururken; örneklem grubunu ise aralarından rastgele yöntemle seçilmiş 79'u bayan 144'ü erkek olmak üzere toplamda 223 kişi oluşturmuştur.

Veri Toplama Materyalleri: Araştırmada veri toplama aracı olarak Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş, Ergin,(1992) tarafından Türkçeye uyarlanmış "Maslach Tükenmişlik Envanteri" kullanılmıştır.

Data Toplama Prosedürü: Türkçeye uyarlanırken orijinal ölçekte olan 7 basamaklı yanıt seçeneklerinin Türk kültürüne uygun olmadığı anlaşıl原因 olarak, 5 basamaklı olarak değiştirilmiştir (0=Hiçbir zaman, 1=Çok nadir, 2=Bazen, 3=Çoğu zaman, 4=Her zaman). Alt ölçek puanları duygusal tükenme ve duyarsızlaşma için yukarıdaki gibi puanlanırken kişisel başarı için tersine puanlanmaktadır (hiçbir zaman=4, her zaman= 0).

Duygusal Tükenme (DT): (Emotional Exhaustion) alt ölçeği, kişinin mesleği ya da işi tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olma duygularını tanımlar ve 9 maddeden oluşmaktadır (1.2.3.6.8.13.14.16.20). Deneklerin duygusal tükenme alt boyutundan aldıkları puan 18 ve üzeri yüksek, 12-17 arası orta, 0-11 arası puan ise düşük tükenmişlik seviyesini göstermektedir.

Duyarsızlaşma (D): (Depersonalization) alt ölçeği, kişinin hizmet verdiklerine karşı, bireylerin kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun biçimde davranmalarını tanımlar ve 5 maddeden oluşmaktadır (5.10.11.15.22). Deneklerin duyarsızlaşma alt boyutundan aldıkları puan 10 ve üzeri yüksek, 6-9 arası orta, 0-5 arası puan ise düşük tükenmişlik seviyesini göstermektedir.

Kişisel Başarı (KB): (Personal Accomplishment) kişisel başarı alt ölçeği, insanlarla çalışan bir kimsede yeterlilik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar ve 8 maddeden oluşmaktadır (4.7.9.12.17.18.19.21). Deneklerin duygusal tükenme alt boyutundan aldıkları puan 0-21 arası yüksek, 22-25 arası orta, 26 ve üzeri puan ise düşük tükenmişlik seviyesini göstermektedir.

Data Analizi: Elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 16.0 İstatistik Paket

Programından yararlanılmış anlamlılık düzeyi ($P<0,05$) olarak alınmıştır.

Araştırmada demografik özelliklerin belirlenmesinde frekans analizi, katılımcıların genel ortalamalarını bulmak için betimsel istatistik, cinsiyet, statü ve medeni duruma göre tükenmişlik seviyesini belirlemek için bağımsız gruplarda t-testi ve eğitim ile tükenmişlik seviyesini belirlemek için tek yönlü varyans (Anova) analizi uygulanmıştır.

Sonuçlar (Results)

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Cinsiyet	N	%
Bayan	79	35.4
Erkek	144	64.6
Medeni Hal	N	%
Evli	44	19.7
Bekar	179	80.3
Statü	N	%
Yönetici	43	19.3
Personel	180	80.7
Eğitim Düzeyi	N	%
Lisans	107	48
Lisansüstü	58	26
Lisans Öğrencisi	40	17.9
İlköğretim Mezunu	18	8.1
Toplam	223	100

Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin dağılımlarına bakıldığında 79 kişi ile % 35,4'ünün **bayan**; 144 kişi ile %64,6'sının ise **erkek**; medeni durumlarına ilişkin dağılımlarına bakıldığında 44 kişi ile % 19.7'sinin **evli**; 179 kişi ile %80.3'ünün ise **bekar**; statü durumlarına ilişkin dağılımlarına bakıldığında 43 kişi ile % 19.3' ünün **yönetici**; 180 kişi ile %80.7'sinin ise **personel**; eğitim durumlarına ilişkin dağılımlarına bakıldığında 107 kişi ile % 48'inin **lisans mezunu**; 58 kişi ile %26'sının **lisansüstü**, 40 kişi ile %17.9'unun **lisans**

öğrencisi ve 18 kişi ile %8.1'inin *ilköğretim mezunu* olduğu görölmektedir.

Tablo 2- Katılımcıların Tükenme Düzeylerine İlişkin Alt Boyutlardan Aldıkları Puanların Dağılımları

Alt Boyutlar	N	\bar{x}	Maksimum	Minimum	s.s
Duyarsızlaşma	223	4,49	16	0	3,36
Duygusal Tükenme	223	9,47	28	0	5,75
Kişisel Başarı	223	23,16	32	3	3,90

Tablo 2'ye bakıldığında katılımcıların *Duyarsızlaşma* alt boyutunda *düşük* ($\bar{x}=4,49 \pm 3,36$), *Duygusal Tükenme* alt boyutunda *düşük* ($\bar{x}=9,47 \pm 5,75$), *Kişisel Başarı* alt boyutunda ise *orta* düzeyde ($\bar{x}=23,16 \pm 3,90$) tükenmişlik puanına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3- Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	\bar{x}	s.s	t	p
Duyarsızlaşma	Evli	44	3,26	2,629	-1,340	,088
	Bekar	179	4,61	3,017		
Duygusal Tükenme	Evli	44	9,73	5,058	,069	,922
	Bekar	179	9,61	5,091		
Kişisel Başarı	Evli	44	24,32	4,032	-,356	,745
	Bekar	179	24,82	3,850		

*($p < 0,05$)

Veriler incelendiğinde duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutunda her iki grubunda düşük, kişisel başarı boyutunda ise orta düzeyde tükenmişlik seviyesine sahip oldukları görülürken; medeni durum ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 4- Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{x}	s.s	t	p
Duyarsızlaşma	Bay	144	3,22	2,899	-,220	,819
	Bayan	79	3,06	2,713		
Duygusal Tükenme	Bay	144	9,36	5,912	,856	,303
	Bayan	79	10,71	6,923		
Kişisel Başarı	Bay	144	24,20	5,109	,512	,570
	Bayan	79	24,76	3,274		

*(p<0,05)

Veriler incelendiğinde duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutunda her iki gurubunda düşük, kişisel başarı boyutunda ise orta düzeyde tükenmişlik seviyesine sahip oldukları görülürken; cinsiyet ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (p>0,05).

Tablo 5- Katılımcıların Statülerine Göre Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Statü	N	\bar{x}	s.s	t	p
Duyarsızlaşma	Yönetici	43	3,45	2,467	-,216	,573
	Personel	180	3,22	2,534		
Duygusal Tükenme	Yönetici	43	9,55	5,876	,795	,298
	Personel	180	10,61	6,749		
Kişisel Başarı	Yönetici	43	24,18	5,064	,495	,513
	Personel	180	24,53	3,169		

*(p<0,05)

Veriler incelendiğinde duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutunda her iki gurubunda düşük, kişisel başarı boyutunda ise orta düzeyde tükenmişlik seviyesine sahip oldukları görülürken; statü ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (p>0,05).

Tablo 6- Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Eğitim Seviyesi	N	\bar{x}	s.s	f	p
Duyarsızlaşma	İlköğretim	18	5,61	4,849	,356	,779
	Lisans Öğr.	40	3,66	2,244		
	Lisans	107	3,55	2,779		
	Lisansüstü	58	3,50	3,687		
Duygusal Tükenme	İlköğretim	18	10,71	,676	2,123	,088
	Lisans Öğr.	40	6,87	4,365		
	Lisans	107	10,63	6,198		
	Lisansüstü	58	8,91	5,021		
Kişisel Başarı	İlköğretim	18	20,00	11,234	,354	,651
	Lisans Öğr.	40	24,18	4,254		
	Lisans	107	24,32	5,067		
	Lisansüstü	58	24,92	2,613		

*(p<0,05)

Veriler incelendiğinde gruplar duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutlarında **düşük** tükenmişlik düzeyine sahipken, kişisel başarı boyutunda ise ilköğretim mezunu çalışanlar **yüksek**; lisans öğrencisi, lisans ve lisansüstü mezunu çalışanlar **orta** düzeyde tükenmişlik seviyesine sahiptir. Eğitim ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (p>0,05).

Tartışma (Discussion)

25.dünya üniversiteler kış oyunları koordinasyon merkezi çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri araştırılmış ve şu sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmadan elde edilen verilere göre duygusal tükenme alt boyutu puanlarının ortalaması ($\bar{x}=9.47, \pm 5.75$), duyarsızlaşma alt boyutu puanlarının ortalaması ($\bar{x}=4.49, \pm 3.36$) ve kişisel başarı alt boyutu puanlarının ortalaması ($\bar{x}=23.16, \pm 3.90$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara bakıldığında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarındaki tükenmişlik

düzeyinin düşük, kişisel başarıda ise orta seviyede olduğu görülmektedir. Kişisel başarıda daha diğer alt boyutlara oranla daha yüksek tükenmişlik seviyesine rastlanması çalışanların işin kısa süreli olması ve organizasyon bitince görevlerine son verileceğini bilmesinden dolayı kaynaklanabilir.

Cinsiyet ile tükenmişlik arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Gençay, (2007) Beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada cinsiyet ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Kırılmaz ve Ark. (2003) İlköğretimde çalışan öğretmen gurubuna yönelik yaptığı araştırmada tükenmişlik ve cinsiyet arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını tespit etmiştir. Yine bir başka çalışmada Çokluk, (1999) Zihinsel ve işitme engelliler okulunda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini incelemiş ve cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını tespit etmiştir. Bu sonuçlar çalışmamızı destekler niteliktedir. Ergin, (1992) doktor ve hemşirelere üzerinde yaptığı çalışmada, Akçamete ve Ark. (2001) ise öğretmenlerde yaptıkları çalışmalarda tükenmişlik düzeyi ile cinsiyetler arasında anlamlı farklılıklara rastlamıştır. Bu sonuçlar bizim elde ettiğimiz bulgularla çelişmektedir.

Medeni durum ile tükenmişlik arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Kırılmaz ve ark. (2003) yılında yaptıkları çalışmada, Kırımoğlu ve Tatlıcı,(2008) yılında yaptıkları çalışmalarda tükenmişlik düzeyleri ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu elde edilen bulgular çalışmamızı destekler niteliktedir. Cemaloğlu ve Erdenoğlu (2007) yılında öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik yapmış oldukları araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin medeni durum ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmişlerdir. Bu bulgular ise bizim elde ettiğimiz sonuçlarla çelişmektedir.

Eğitim durumu ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamakla birlikte genel olarak en yüksek tükenmişlik seviyesine ilköğretim mezunu çalışanlarda rastlamaktayız. Bu durum eğitim seviyesi düştükçe çalışana verilen görevinin daha az sorumluluk getiren bir görev olmasından benlik saygısındaki azalma veya kaldırabileceğinden daha fazla iş yükü verilmesinden dolayı kaynaklanabilir. İş görene özelliklerine ve seviyelerine göre iş verilmesi, kaldırabileceği yükten daha fazla iş yükü verilmemesi veya tam tersi seviyesinin çok altında bir görev verip motivasyonunun düşürülmemesi gerekir.

Doğrudan insana hizmet eden, hizmetin kalitesinde insan etmeninin çok önemli bir

yere sahip olduğu alanlarda sıklıkla görülen tükenmişlik, ekonomik zararlara, elemanların işten ayrılmasına, hizmetin kalitesinin düşmesine neden olmaktadır. Sadece bireysel değil, kurumsal, toplumsal ve sağlık politikasıyla ilgili önemli boyutları da olan bu sorunu çözmek için atılacak adımların başında olgunun tanınır ve tartışılır kılınması gereklidir. Bu konuda yeterli veriler elde etmek amacıyla ülkemizde de özellikle önleme ve başa çıkmada etkili yöntemleri saptamaya yönelik çalışmalara ihtiyaç vardır (Kaçmaz,2005).

Araştırmada yer alanların duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma açısından tükenmişlik puanlarının düşük seviyede olması olumlu bir sonuç iken kişisel başarı puanlarının da orta seviyede olması katılımcıların tükenmişliği yönünden olumsuz bir durumdur. Bu sorunu ortadan kaldırmak ve bireyin tam olarak kendini işine vermesi ve performansını artırması için iş görene içinde bulunduğu ortamda değerli olduğu hissiyatı uyandırılmalı ve gelecekte bu görevinin kendisinin gelişimi ve kariyeri açısından yararlı olduğuna inandırılmalıdır.

Hem kurum hem de çalışan açısından oluşabilecek zararları önlemek için tükenmişliğe yol açabilecek unsurlar bulup ortadan kaldırılabilmelidir. Tükenmişliğe neden olan kavramlar ortadan kaldırılırsa kişi üstüne düşen görevi daha bir şevkle yerine getirmeye çalışacak ve bu da başarıyı ortaya çıkaracaktır.

Ehemmiyetle önereceğimiz bir diğer husus ise; gerek kış ve yaz olimpiyatlarına aday olan; gerekse pek çok şampiyona ve oyun gibi organizasyona ev sahipliği yapmış olan ülkemizde alınan her organizasyona ayrı ayrı koordinatörlük birimleri oluşturmak yerine daha önceki organizasyonlardan edinilmiş bilgi birikime sahip TMOK bünyesinde *Sportif Organizasyonlar Yönetim Kurulu* adı altında profesyonel bir birim oluşturulmalıdır.

Bu kurul ülkemizde gerçekleştirilen her uluslararası sportif organizasyonda yönetim ve danışmanlık hizmeti verebilir. Daha önce gerçekleştirilmiş organizasyonlardan elde ettikleri deneyimleri doğrudan mevcut organizasyona aktararak, her defasında bir öncekinden daha iyi bir etkinlik gerçekleştirmek suretiyle en büyük sportif organizasyonlar olan olimpiyatlara ev sahipliğine çok daha emin adımlarla yürünmesine önemli katkılar sağlayabilir. 2005'te İzmir'de ve 2011'de Erzurum'da düzenlenen universiade etkinlikleri ülkemiz için yaz ve kış olimpiyatlarının başarıyla tamamlanmış birer provası olarak değerlendirilebilir ve bu organizasyonlardan elde edilen en önemli kazanımlardan birinin 'organizasyon deneyimi' olduğu söylenebilir. Bahsi geçen kurulun bu organizasyonların mali, idari ve teknik

departmanlarında görev alan deneyimli kişilerden oluşturulması halinde daha düşük maliyetlerle, daha az aksaklıkla her anlamda daha kaliteli organizasyonlar düzenlenebilir.

Kaynaklar (References)

1. Akçamete, G., Kaner, S., Sucuoğlu, B. (2001). Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik. Nobel Yayınları, Ankara.
2. Aslan, H. (1996). “Tıpta Uzmanlık Öğrencisi Hekimlerde Tükenme Düzeyleri” Türk Psikiyatri Dergisi, 7(1).
3. Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi, S.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi, 14, ss.115–129.
4. Budak, G., Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 20(2), ss.95-108.
5. Cemaloğlu, N., Erdenoğlu Şahin. D. (2007) “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, Kastamonu Eğitim Dergisi, 15(2), 465-484, Kastamonu.
6. Ceyhan, A.A., Siliğ, A. (2005). Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Uyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiler, Sosyal Bilimler Dergisi (2).
7. Cordes, C. L., Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. Academy of Management Review, 18, 621-656.
8. Çokluk, Ö. (1999) “Zihinsel ve İşitme Engelliler Okulunda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
9. Ergin, C. (1992). “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uygulanması” VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
10. Freudenburg, N.D. (1974). Staff Burnout, First of Social Issue, 30.
11. Gençay, A. Ö. (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Kastamonu Eğitim

- Dergisi,Cilt:15, No:2, s.s.765-780.
12. Güdük,M., Erol, Ő., Yağcbulut, ., Uğur, Z., zvarıő, B.Ő., Aslan, D. (2005). Ankara'da Bir Tıp Fakültesi'nde Okuyan Son Sınıf ğrencilerde Tükenmişlik Sendromu, Cilt-14, Sayı-8,ss.169.
 13. Gündüz, B. (2005). İlkretim ğretmenlerinde Tükenmişlik, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(1), ss.152-166.
 14. Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik sendromu, İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi, Cilt:68, S.1,ss.29-32.İstanbul.
 15. Kırılmaz, A.Y., Çelen, ., Sarp, N. (2003). “İlkretimde Çalışan Bir ğretmen Grubunda “Tükenmişlik Durumu” Araőtırması”. İlkretim online 2 (1) 2-9.
 16. Kırımoğlu, H., Tatlıcı, M. (2008). Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi Cilt 2, Sayı.4.
 17. Maslach, J., Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout, Journal of Occupational Behaviour,2,ss.99-113.
 18. Ok, S. (1995). Banka İş Grenlerinin İş Doyumunun Bazı Değişkenler Açıısından İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi. Ankara.
 19. Sandström, A., Rhodin, N.R., Lundberg, M., Olsson, T., Nyberg, L. (2005). Impaired Cognitive Performance in Patients with Chronic Burnout Syndrome, Biological Psychology, ss.271-279.
 20. Sever, D. A. (1997). Hemőirelerin İş Stresi ile Başa Çıkma Yolları ve Bunun Sonuçlarının Araőtırılması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
 21. Sucuoğlu, B., Kuloğlu, N. (1996). zrl çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi, Türk Psikoloji Dergisi, 10(36), 44-60.
 22. Sünter, A.T., Canbaz, S., Dabak, Ő., ve diğerleri. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeyleri, Genel Tıp Dergisi, 16 (1) 9-14.
 23. Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S., Aydın, N. (2006). Hemşirelerde depresyon ve tükenmişlik düzeyinin sosyo demografik özelliklerle ilişkisi, Anatolian Journal of Psychiatry,(7),ss.100-108.

24. Ünal, S., Karlıdağ, R., Yoloğlu, S. (2001) “Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi”. Klinik Psikiyatri Dergisi. (4). ss.113-118.