

## SPOR İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLAR İŞKOLİK Mİ ?: İSTANBUL ÖRNEĞİ

**Prof.Dr. Rana ÖZEN KUTANİS<sup>1</sup>**  
**Mehmet ÇAKAL<sup>2</sup>**

### ÖZET

Spor işletmelerinde çalışanlar; genellikle sabah erken saatlerde, akşam mesaiden sonra ve hafta sonları çalışmaktadırlar. Yoğun ve düzensiz çalışma saatleri de işkoliklikle sonuçlanabilmektedir. Bu çalışmada İstanbul'daki spor işletmelerinde çalışan 235 kişinin işkoliklik durumları ve çalışma koşulları nicel yöntemlerle incelenmiştir. Araştırma sonucunda; spor işletmelerinde çalışanların işten zevk alma boyutunun yüksek seviyede olduğu ve işe güdülenme boyutunun orta seviyenin üstünde olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** İşkoliklik, Spor İşletmesi Çalışanları.

## ARE SPORTS INDUSTRY EMPLOYEES WORKAHOLIC?: THE ISTANBUL CASE

### ABSTRACT

Employees in sports industry work more than normal works hours and at the weekends. They begins work early in the morning and give up late in the evening. Intense and irregular working hours also may result in creating a workaholic lifestyle. In this study, 235 people who work in the sports industry in Istanbul were studied with quantitative methods to understand working and operating conditions. The results show that dimension of work enjoyment level is high and dimension of motivation to work is above average for employees in sports industry.

**Keywords:** Workaholism, Employees in Sports Business/ Establishments

---

<sup>1</sup>Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğretim Üyesi, [rkutanis@sakarya.edu.tr](mailto:rkutanis@sakarya.edu.tr)

<sup>2</sup>Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Öğrencisi, [cakal\\_mehmet@hotmail.com](mailto:cakal_mehmet@hotmail.com)

## 1. GİRİŞ

Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişle birlikte köylerden kentlere göçler artmış ve insanlar kentlerde köylerde yaptıkları fiziksel aktiviteleri (yürüyüş, odun toplama, bahçe işleri, hayvancılık vb.) yapmadığı/yapamadığı için hareketsiz bir yaşam sürmeye başlamışlardır. Bu durum insanlarda sağlık sıkıntılarına, aşırı kiloya, postür bozukluklarına vb. rahatsızlıklara neden olmuştur. Bu rahatsızlıkların önüne geçmek, günlük hayatın stresinden uzaklaşmak için ve diğer birçok nedenden dolayı spor işletmeleri, spor tesisleri ve spor alanları kurulmuştur ve kurulmaya devam etmektedir. Spor işletmelerinin kurulmasıyla yeni meslek grupları ortaya çıkmıştır. Daha önceleri beden eğitimi öğretmenlerinin çalışmalarıyla devam ettirilen spor faaliyetleri günümüzde; spor yöneticilerinin, antrenörlerin, rekreasyon uzmanlarının ve diğer yardımcı meslek gruplarının çalıştığı alanlar olmuştur. Spor işletmelerinde çalışanların çalışma koşulları, spor işletmelerinin müşterilerinin çalışma saatlerinin dışındaki vakitlerde spor yapmaya geldikleri değerlendirildiğinde; spor işletmelerinde çalışan insanların yoğun mesaiseri akşam 18.00'dan sonra başlamaktadır ya da hafta sonları olmaktadır. Yoğun ve düzensiz çalışma saatleri de işkoliklikle sonuçlanabilmektedir. İşkolikliğin literatürde olumlu ve olumsuz özellikleri belirtilmiş olmasına rağmen olumsuz özelliklerine daha çok vurgu yapılmaktadır. Bu çalışmada İstanbul'daki spor işletmelerinde çalışanların işkoliklik durumları ve çalışma koşulları incelenmiştir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İşkoliklik kavramının birçok farklı tanımı yapılmakla beraber, genel anlamda işkolikliğin iki durumdan kaynaklandığı söylenebilir: Birincisi uzun çalışma saatleri, ikincisi ise işe olan aşırı ilgi ve bağlılık. Bu durumda genel itibariyle iki farklı bakış açısından kaynaklanan iki farklı görüşü doğurmaktadır. Örgüt açısından bakıldığında işkolikliğin faydalı olduğu belirtilmekte, birey ve sosyal çevresi açısından bakıldığında işkoliklik zararlı olarak değerlendirilmektedir. Ancak son dönem yapılan çalışmalar örgüt açısından da işkolikliğin uzun dönemde zararlı olabileceğini ortaya koymuştur. Bazı yazarlara göre ise işkoliklik kişinin kendisinden ve sosyal çevresinden kaçışını sağlayan psikolojik bir rahatsızlıktır.

Farklı değerlendirmeler sonucunda farklı tanımlar ortaya çıkmıştır. Tüm tanımları ele almadan, genel anlamda kabul gören tanım: "İşkoliklik, işten zevk alma, işine çok düşkün olma ve kendi özel zamanını işe adanma eylemidir" (Ng vd., 2007, s. 114 aktaran Dewilde vd., 2007, s. 15).

İşkolik olarak tanımlanan kişilerin genellikle şu davranışlarda bulunduğu görülmektedir:

(<http://www.charminghealth.com/applicability/workaholism.htm>, Erişim

Tarihi: 20.09.14)

- İşçi hafta sonları ve tatillerde eve götürmek,
- Tek aktivite olarak iş hakkında konuşma,

## KUTANİS-ÇAKAL

- Haftada 40 saatten fazla çalışma,
- İş, işkoluğu hayatında ki tüm işlerden daha fazla mutlu eder,
- Uykuya ve eğlenceye ayrılan zamanın boşa harcandığını düşünmek,
- Boş zamanlarda işle ilgili problemleri çözmeye, işle bağlantılı hobilerle ilgilenmeye odaklanmak,
- Öğle yemeği saatlerinde ve hatta yemek yerken bile işle ilgili konularla ilgilenmek,
- Araba kullanırken, başkaları ile konuşurken, dinlenirken dahi işle ilgili durumları düşünmek,
- Geç saatlere kadar ve hafta sonlarında çalışmayı bir gereklilik olarak görmek,
- Zamanın çoğunu ofiste geçirmek ya da sık sık ofisle telefon görüşmelerinde bulunmak,
- İşyerindeki diğer kişilere yetki vermede güçlük çekmek,
- Evde bulunulan zamanlarda da evi iş yeri gibi kullanıp çalışmak,
- Uzun saatler çalışmanın, işe çok fazla zaman ayırmanın aile ilişkilerine zarar verdiğinin farkında olmamak.

İşkoluğu olumlu bir özellik olarak ele alan araştırmalar duruma örgütsel boyutta yaklaşmış ve çalışmaya isteklilik ve işini çok sevme hali olarak ele almışlardır (Snir ve Harpaz, 2004, s. 520-536; Temel, 2006, s. 104-127).

İşkoluğu olumlu olarak değerlendiren Cantarow (1979) işkoluğun, işini çok sevme ve işte bulunmaktan hoşlanma ve yaratıcılığın oluşturduğu işi sevme duygusundan kaynaklandığını ifade etmektedir (Snir ve Harpaz, 2004, s. 522-523).

İşkoluğu olumlu bir bağımlılık olarak ifade eden araştırmacılara göre, işi çok sevmek ve işe bağlı olmak, işte yaratıcılığı ve verimliliği sağlamakta, ayrıca iş doyumunu da arttırmaktadır (Sybold ve Salomone, 1994, s. 4-9).

Araştırmacıların önemli bir bölümü de işkoluğu olumsuz etkileri olan negatif bir etken olarak yaklaşmaktadırlar (Temel, 2006; Mcmillan vd., 2004; Robinson, 1996; Kart, 2005; Porter, 2001). Bu ekolün başında işkoluğu kavramının yaratıcısı Oates bulunmaktadır. Oates (1968, s. 16-20) işkoluğu alkolikliğe benzer biçimde aşırı çalışmaya düşkünlük olarak tanımlamaktadır.

Araştırmalar, işkoluğun kaynağında bireyin karşılaştığı sosyal, ailevi ve kişisel problemler, çalışma ortamındaki sosyal ve finansal koşullar ve iletişim teknolojisinde yaşanan gelişmeler olduğu ortaya çıkarmaktadır. Çeşitli kişisel, ailevi, finansal ve sosyal problemlerin ortaya çıkardığı psikolojik bir mekanizma bireyi aşırı, dengesiz ve düzensiz biçimde çalışmaya yöneltmektedir. Teknolojik araçlar ise iş ve özel hayata ayrılan zamanın sınırlarını ortadan kaldırdığı için bu süreci etkilemektedir (Bardakçı, 2007, s. 50).

## 2.2. Spor ve Spor İşletmeleri

Spor en eski medeniyetlerden beri yapılmasına rağmen spor işletmesi kavramı içinde bulunduğumuz yüzyıla ait bir kavramdır. Bu kavramlar aşağıda kısaca açıklanmaya çalışılmıştır.

### **Spor**

Sporu; anlam, amaç ve araçların çokluğundan, sınırlarının belirsizliğinden, çeşitliğinin dinamizminden, günlük dilde sık kullanılmasından dolayı tanımlamak oldukça zordur. Bununla birlikte genel anlamda kabul edebileceğimiz bir tanım Gezgin ve Amman (1994, s. 233-236) tarafından yapılmıştır: “Spor çok çeşitli amaç ve araçlarla yapılan, önceden belirlenmiş ve benimsenmiş kurallara farklı derecelerde olsa da uymayı gerektiren, performansı artırıcı bedensel aktivitelerdir”. Bunun gibi birçok tanım yapılmakta ve bu tanımlar diğer spor bilimciler tarafından eleştirilmektedir. Tanımı ne olursa olsun sporun günlük hayatımızda birçok işlevi yerine getirdiği aşikârdır.

Tarihin en eski dönemlerinden beri farklı ülkeler, farklı amaçlar için, farklı şekillerde spor yapmışlardır. Sümerler, Hititler, Persler (İranlılar); binicilik, okçuluk, avcılık gibi savaşa yönelik sporlar yapmışlardır. Mısırlılar sağlıklı olmak için jimnastik, dans, eskrim, güreş gibi sporlar yapmışlardır. Hintliler ise sporu dinsel açıdan işlemişler, yoga ve dans (dini törenlerde) yapmışlardır. Türklerde de spor savaş için yapılmıştır. Bunlar binicilik, cirit, okçuluk, güreş, çöğen (atlı hokey), kayak ve tomaktır. Bu milletler gibi diğer milletlerde buldukları bölgeye, ihtiyaçlarına, inanışlarına göre farklı spor dalları ile kendi çağlarına uygun araçlar ve kurallarla spor yapmışlardır (Yoruç Çotuk, 2005, s.1-24).

Tarihten günümüze gelindikçe, dünya çapında ortaya çıkan olaylar günlük hayatın tümünü etkilediği gibi sporu da etkilemiştir. Bu olaylardan biri olan sanayi devrimi de günlük yaşantı ile birlikte sporu ve sporun yapılış amaçlarını da etkilemiştir.

Sanayi devrimi ile beraber kentleşme başlamış, kentleşme neticesinde daha hareketsiz bir yaşam ortaya çıkmış ve insanlarda buna bağlı olarak fiziksel rahatsızlıklar, görünüş bozuklukları ortaya çıkmıştır. Bu dönemden sonra, teknoloji ile birlikte savaşlarda beden gücünden daha çok silah (makine) gücü ön plana çıkmış böylelikle spor insanların hayatında sağlık ve boş zaman faaliyeti olarak yerini almıştır. İnsanlar boş zamanlarında sporu hem yapmış hem de spor yapan sporcuları izleyerek vakitlerini geçirmişlerdir. Öyle ki seyir sporları politikacıların ve devlet adamlarının halkı yönetirken kullandıkları bir politika aracı haline bile gelmiştir.

Bunların en çarpıcı örnekleri: Francisco Franco'nun Bernabeu Statyumu hakkında ki “Bana 150 bin kişilik bir uyku tulumu yapın” (Fişek, 2003, s.30) sözü insanları devletin gidişatından haberdar etmemek, insanları stadyumlarda oynanan oyunlarla meşgul ederek onları rahatça yönetme politikası güdüldüğünün açık bir ifadesidir. Daha açık bir ifadeyle Antonio

Salazar'ın "Portekiz'i 40 yıl süreyle 3 F ile, fiesta (şölen), fadima (örgütlü din) ve futbol ile yönettim" (Fişek, 2003, s. 30) sözü de sporun bazen nasıl bir politika aracı olduğunun en güzel örneğidir.

Görüldüğü gibi spor tarihten günümüze; savaşmak için, estetik için, seyir için, sağlıklı yaşamak için, politik amaçlar için, dini törenler için yapılmıştır. Böyle farklı amaçlar için yapılan spor ve spor faaliyetleri günümüzde spor işletmelerinin kurulmasıyla kar amaçlı kuruluşlar olarak da karşımıza çıkmaktadır.

### **Spor İşletmeleri**

Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişle birlikte köylerden kentlere göçler artmış ve insanlar kentlerde köylerde yaptıkları fiziksel aktiviteleri (yürüyüş, odun toplama, bahçe işleri, hayvancılık vb.) yapmadığı/yapamadığı için hareketsiz bir yaşam sürmeye başlamışlardır. Bu durum insanlarda sağlık sıkıntılarına, aşırı kiloya, postür bozukluklarına vb. rahatsızlıklara neden olmuştur. Bu rahatsızlıkların önüne geçmek, günlük hayatın stresinden uzaklaşmak için ve diğer birçok nedenden dolayı spor işletmeleri, spor tesisleri ve spor alanları kurulmuştur ve kurulmaya devam etmektedir. Spor işletmelerinin kurulmasıyla yeni meslek grupları ortaya çıkmıştır. Daha önceleri beden eğitimi öğretmenlerinin çalışmalarıyla devam ettirilen spor faaliyetleri günümüzde; spor yöneticilerinin, antrenörlerin, rekreasyon uzmanlarının ve diğer yardımcı meslek gruplarının çalıştığı alanlar olmuştur.

Genel olarak işletme, kar sağlamak, satış gelirlerini artırmak, büyüme ve varlığını sürdürmek ve sosyal sorumluluklarını yerine getirmek amacıyla üretim faktörlerinin bir araya getirildiği ve tüketicilerin ihtiyaç duyduğu ürünlerin üretildiği ekonomik, teknik, sosyal ve hukuki birimlerdir. Buradan hareketle spor işletmeleri; müşterilerin sporla ilgili ihtiyaçlarını karşılamak ve işletme amaçlarına ulaşmak için emek, sermaye, doğal kaynaklar, girişimci, bilgi ve teknoloji gibi üretim faktörlerinin bir araya getirildiği ve sporla ilgili mal ve hizmetlere dönüştürüldüğü ekonomik, teknik, sosyal ve hukuki birimlerdir (Mucuk, 2003, s. 4; Sabuncuoğlu ve Tokol, 2001, s.10).

Spor işletmeciliği, dar anlamda yerleşim yerlerindeki ve yakınındaki açık ve kapalı spor tesislerinin en uygun bir şekilde kurulmasını ve işletilmesini, geniş anlamda ise hem bu tesislerdeki, hem de tesislerin dışındaki orman, dağ, akarsu, göl, deniz, plaj ve hatta gökyüzü gibi doğal çevreden yararlanmak suretiyle çok büyük ve pahalı tesislere gerek duyulmadan gerçekleştirilebilecek sportif hizmet ve programların etkin bir biçimde planlanmasını ve uygulamaya konulmasını sağlamaktadır (İmamoglu ve Ekenci, 1998, s. 80).

Spor işletmeleri sportif mallar satmakla birlikte genel anlamda tüketiciye sundukları ürünün hizmet olduğunu söyleyebiliriz. Spor işletmelerinin hizmet sunuş biçimi açısından diğer hizmet sunan işletmelerden ayrıldığı noktalar olduğundan hizmet ve spor hizmeti arasında ki ilişkiyi incelemek faydalı olacaktır.

### 2.3. Hizmet ve Spor Hizmeti Kavramları

İktisadi anlamda hizmet, gereksinimleri karşılama ve üretildiği anda tüketilme özelliklerine sahip her türlü etkinlik, olarak tanımlanabilir (TDK İktisat Terimleri Sözlüğü, 2004).

Amerikan Pazarlama Derneği tarafından yapılan tanıma göre ise; “hizmet, soyut nitelikte olan ve birbirinden ayrılamayan soyut unsurlardan oluşan, taşınamayan, depolanamayan, üretimi ve tüketimi aynı anda olan, üretim ve tüketim sürecine tüketicinin de dâhil olduğu ve mülkiyet değişikliğinin olmadığı ürünlerdir” (Mucuk, 2007, s. 301).

Bu tanımlardan hareketle spor hizmeti, “insanların spora ilişkin gereksinimlerini gidererek eğlenme, stresten uzaklaşma, sağlıklı olma, iyi görünme, sosyalleşme ve mücadele etme gibi faydalar sağlayan soyut ve birbirine benzemeyen faaliyetler bütünüdür” (Çimen ve Gürbüz, 2007, s. 123).

Spor hizmetleri genel anlamda ikiye ayrılmaktadır:

**Seyire Yönelik Spor Hizmetleri:** Seyir, genel olarak amatör ve profesyonel spor faaliyetlerinin düzenlendiği ortamlarda gerçekleşmektedir. Seyir hizmetleri, spor kuralları çerçevesinde planlı olarak stadyum, spor salonu vb. belirli alanlarda gerçekleştirilen spor organizasyonları aracılığıyla verilen spor hizmetleridir. Bu hizmetler, kitle iletişimi araçları ile birçok kişiye ulaştırılabilir. Seyir hizmetlerinin gerçekleştirilmesi için, fiziki ortamın olması, spor kuralları için de bir organizasyon olması, oyuncuların ve seyircilerin organizasyon içinde yer alması ve spor faaliyetinin gerçekleşmesi gerekmektedir (Yıldız, 2010, s. 32-33).

**Katılma Dayalı Spor Hizmetleri:** Katılım, bireyin spor faaliyetlerini yerine getirmesidir. Bu hizmet türünün temel özellikleri; insan gücüne dayanması, para kazanma, statü sağlama, sağlıklı olma ya da eğlenme gibi kişisel ihtiyaçları gidermeye dönük olması, kişinin hazır olması, özel ekipman gerektirmesi ve bir organizasyonun ya da programın olmasıdır. Bu hizmetler, elit spor ve kitle sporu olmak üzere iki grupta toplanabilir. Elit spor daha önceden belirlenmiş kurallar altında, özel ve yeterli yeteneğe sahip, yeterli fiziksel gücü olan kişiler tarafından yapılan spor hizmetleridir. Elit spor kendi içinde kabul edilebilir düzeyde beceri gerektiren amatör spor ve üst düzeyde beceri gerektiren profesyonel spor olmak üzere ikiye ayrılır. Kitle sporu hizmetleri ise, her yaş kesimine hitap eden, seçiciliği olmayan ve bireylerin serbest zamanlarında yaptıkları etkinliklere dayanan spor hizmetleridir. Bu hizmetler de müsabakaya dayalı spor hizmetleri ve fiziksel etkinlik hizmetleri olarak iki başlıkta toplanabilir. Müsabakaya dayalı spor hizmetleri, temelde, zevk almak, hoşça vakit geçirmek ve sosyalleşmek amacıyla yapılan ve esnek kurallara dayanan müsabakalardan oluşur. Fiziksel etkinlikler ise, bireylerin genelde sağlıklı olma, zinde kalma, kilo verme/kontrol etme, güzel ve narin görünme gibi amaçlarla bireysel olarak ya da profesyonel destek alarak yapılan etkinliklerdir (Yıldız, 2010, s. 32-33).

Kitle sporu (uygulamaya yönelik olan spor) hizmetlerini diğer hizmetlerden ayıran en büyük farklılığın sunulan hizmetin tüketiciyle beraber üretiliyor olmasıdır. Örneğin yüzme eğitimi ya da antrenmanı yaptırılan bir spor işletmesinde spor hizmeti antrenör ve sporcu (müşteri) ile birlikte üretilmektedir. Bu bağlamda tüketiciyle antrenör arasında kurulan iletişimin ve tüketicinin yeteneklerinin spor hizmetinin kalitesini belirleyen en önemli faktörler olduğunu söyleyebiliriz.

### **3. ARAŞTIRMA**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı**

Araştırmada; spor hizmeti sunan işletmelerde çalışanların işkoliklik davranışının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu işletmelerde çalışanların; çalışma saatlerinin sabah erken saatlerde, mesaiden sonra ve hafta sonları olmasının işkoliklikle sonuçlanabileceği değerlendirilmiştir. Kitle spor hizmeti sunan spor işletmelerinde yapılan bu araştırmanın spor yöneticilerine ve spor işletmelerinde çalışan İK yöneticilerine faydalı bilgiler sağlayacağı umulmaktadır.

#### **3.2. Araştırmanın Yöntemi**

Spor işletmelerinde nicel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilen bu araştırmada; İstanbul’ da yer alan orta ve büyük ölçekli spor işletmelerinde çalışan kişilere uygulanan standardize anketlerle işkoliklik tipleri ve çalışma koşulları değerlendirilmeye çalışılmıştır. Spence ve Robbins’in WorkBAT ölçeğinden yararlanılarak geliştirilen ve Türkçe’ye çevrilerek (Kart, 2005) standardize edilmiş olan bir ölçek kullanılmıştır. İşkoliklik ölçeğinde geçerliği ve güvenilirliği sağlanmış iki alt boyut yer almaktadır. Bunlar İşten Zevk Alma (Work Enjoyment -WE) ve İşe Güdülenme Hissi (Feeling Driven -FD) alt boyutlarıdır. İşten Zevk Alma boyutu 9, İşe Güdülenme Hissi boyutu 11 olmak üzere ölçek toplam 20 ifadeden oluşmaktadır. Çalışmaya Bağlılık (Work Involvement -WI) boyutunun güvenilirliğinin ve geçerliliğinin daha önce yapılan çalışmalarda yetersiz (McMillan vd, 2001, s. 69-91) olması nedeniyle çalışma kapsamına alınmamıştır. Ölçekteki sorular 5’li Likert tipiyle sorulmuştur. Sorular; “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” veya “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinden biri seçilerek cevaplandırılmıştır. Puanlamada sorulara verilen cevaplar “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadesinden “Kesinlikle Katılıyorum” ifadesine doğru 1-2-3-4-5 şeklinde puanlandırılmıştır.

Araştırma kapsamında ulaşılan veriler, SPSS analiz programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin frekans dağılımları frekans tabloları oluşturularak incelenmiştir. Yapılan normallik testlerinin (Shapiro-Wilk ve Kolmogorov-Smirnov) sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği (Sig.< 0,05) görülmüştür. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında bağ olup olmadığı verilerin normal dağılım göstermemesinden dolayı non-parametrik testlerden Ki-Kare testi ve çapraz tablolar kullanılarak test edilmiştir.

### 3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evrenini İstanbul'da kitle spor hizmeti sunan işletmelerde çalışan personel oluşturmaktadır. Örneklemi oluşturmak için; İstanbul'daki orta ve büyük ölçekli spor işletmelerinden 39 tanesi coğrafi dağılımlarına bakılarak seçilmiştir. Bu işletmelerden araştırmaya dahil olmak isteyen 17 işletmenin tüm personeline ulaşılmaya çalışılmıştır. Örneklemi oluşturan orta ve büyük ölçekli spor işletmelerine toplam 600 anket verilmiş ve bunlardan 309 tanesi geri dönmüş ve bunların 74 tanesi değerlendirmeye dâhil edilememiştir.

### 3.4. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma, kısıtlı bir sürede, sadece araştırmaya katılmak isteyen spor işletmelerine ve çalışanların gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilmiştir.

### 3.5. Araştırmanın Bulguları ve Yorumu

Araştırmaya katılan spor çalışanlarının demografik özelliklerine yönelik bilgiler Tablo 1' de gösterilmiştir. Tabloda görülebileceği gibi örneklemin %54,9'u erkek, %45,1'i ise kadınlardan oluşturmaktadır.

Katılımcıların büyük çoğunluğu 31 yaşın altında, yüksek öğrenim mezunu, bekar ve çocuk sahibi değildir. Spor işletmelerinde çalışanların büyük bir kısmı antrenör ve eğitmenlerden oluşmaktadır. Çalışanlar genelde 5 yıldan kıdemsizdir ve aynı anda birden fazla işte çalışmamaktadırlar.

Çalışanların yarıdan fazlası çalışma saatlerini düzenli bulmakta ancak tamamına yakını cumartesi günleri, yarıdan fazlası ise pazar günleri çalışmaktadır. Sosyal yaşantısına vakit ayıramadığını düşünenler çoğunluktadır.

Spor sektöründe çalışma saatleri düzenli olsa dahi diğer sektörlerde çalışanlar ile farklılık göstermesi yani insanların mesaiden sonra ve hafta sonları spora vakit ayırdığı zamanlarda spor işletmeleri aktif olarak çalışmaktadırlar. Bu durumun spor çalışanlarının aileleriyle, arkadaşlarıyla görüşmesini zorlaştırdığı söylenebilir.



KUTANIS-ÇAKAL

**Tablo 1: Demografik Bulgular**

		<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	129	54,9
	Kadın	106	45,1
<b>Yaş</b>	18-24	60	25,5
	25-30	101	43
	31-35	35	14,9
	36-40	23	9,8
	41 ve üstü	16	6,8
<b>Eğitim</b>	İlköğretim	13	5,5
	Lise	34	14,5
	Ön lisans	31	13,2
	Lisans	143	<b>60,9</b>
	Yüksek Lisans	14	6
<b>Medeni Hal</b>	Bekâr	152	<b>64,7</b>
	Evli	83	35,3
<b>Çocuk Sahibi Olma Durumu</b>	Var	56	23,8
	Yok	179	<b>76,2</b>
<b>Çalışma Süresi (Kıdem)</b>	5 yıl ve altı	156	<b>66,3</b>
	6-10	58	24,7
	11-15	11	4,7
	16 ve üstü	10	4,3
<b>Unvan</b>	Yönetici	32	13,6
	Antrenör	41	17,4
	Eğitmen	83	35,3
	Diğer Personel	79	33,6
<b>Haftalık Çalışma Saati</b>	-40	44	18,7
	41-45	36	15,3
	46-50	84	35,7
	51 ve üstü	71	30,2
<b>Birden çok iş yerinde çalışıyor musunuz?</b>	Evet	55	23,4
	Hayır	180	<b>76,6</b>
<b>İşiniz, çalışma zamanları açısından düzenli mi?</b>	Evet	130	<b>55,3</b>
	Hayır	105	44,7
<b>Cumartesi günleri çalışıyor musunuz?</b>	Evet	201	<b>85,5</b>
	Hayır	34	14,5
<b>Pazar günleri çalışıyor musunuz?</b>	Evet	154	<b>65,8</b>
	Hayır	80	34,2
<b>Geçmişe gitme imkânınız olsaydı yine bu mesleği yapmak ister miydiniz?</b>	Evet	142	<b>61,5</b>
	Hayır	89	38,5
<b>Spor akademisinde öğrenciliğiniz devam ediyor mu?</b>	Evet	35	16,4
	Hayır	178	<b>83,6</b>
<b>Sosyal yaşantınıza(ailenize, Arkadaşlarınıza vb.) yeterince vakit ayırabiliyor musunuz?</b>	Evet	84	35,7
	Hayır	151	<b>64,3</b>
<b>Hangi sektörde çalışmaktasınız?</b>	Özel	142	<b>60,4</b>
	Belediye	78	33,2
	Kamu	15	6,4
<b>Gelir düzeyiniz nedir?</b>	500-1000	43	18,3
	1001-2000	138	<b>58,7</b>
	2001-3000	43	18,3
	3001 ve üzeri	11	4,7

Spor işletmelerinde çalışanların büyük çoğunluğu özel işletmelerde çalışmakta ve büyük çoğunluğu 1000-2000 TL arasında maaş almaktadırlar. Antrenör ve eğitmenlerin; bu gelirin dışında düzensiz olsa bile aylık özel derslerden ve diğer çalıştığı işletmelerden de belli bir miktar kazandığı düşünüldüğünde gelirlerinin 2000 TL'nin üzerinde olduğu söylenebilir.

Katılımcıların tamamına yakını 40 saatten çok çalışmaktadır. Literatür incelendiğinde bazı kaynaklar 45, bazı kaynaklar ise 50 saatten çok çalışmanın işkolikliğe neden olabileceğini belirtmektedirler. Çalışanların yarıdan fazlası 45 saatten çok çalışmaktadır, bunlarında yaklaşık yarısı 50 saatten fazla çalışmaktadır. İlk aşamada çalışanların çoğunun işkolik olabileceği beklenebilir.

İşkoliklik ölçeği değerlendirilirken;

İşkoliklik ölçeğinin alt boyutları açısından değerlendirildiğinde Tablo 2'de görüldüğü gibi; işten zevk alma ( $\bar{X}=3,4487$ ) boyutunun yüksek seviyede olduğu ve işe güdülenme ( $\bar{X}=3,3860$ ) boyutlarının orta derecenin üst sınırlarında olduğu görülmüştür.

Örnekleme spor sektöründe karşılaşılabileceği düşünülen düzeyde işkoliklerin olduğu; özellikle işten zevk alma boyutunun yüksek seviyede olduğu, işe güdülenme hissini ise orta seviyenin üstünde olduğu anlaşılmıştır.

İşten zevk alma boyutu ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde; birden fazla işyerinde çalışma durumu, işin çalışma saatleri açısından düzeni, akşamları işten çıkış saati, cumartesi ve/veya pazarları çalışma durumu, sosyal yaşantıya vakit ayırabilme durumu, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, kurumda çalışma süresi (kıdem), çalışanın statüsü (unvan), gelir düzeyi, haftalık çalışma süresi, işyerine ulaşım süresi, çalışılan işyeri, bağımsız değişkenleri ile anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Tüm değişkenler için:  $p > 0,05$ ).

Katılımcıların işten zevk alma boyutu ile "geçmişe gitme imkânınız olsaydı yine bu mesleği yapar mıydınız?" sorusuna verdikleri cevap arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $X^2=20,995$ ; s.d.=2;  $p=0,00$ ). Geçmişe gitme imkanınız olsaydı yine bu mesleği yapar mıydınız? Sorusuna evet diyenlerin işten zevk alma boyutları daha yüksek seviyede olduğu değerlendirilmektedir.

Deneklerin işten zevk alma boyutu ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $X^2=23,168$ ; s.d.=8;  $p=0,003$ ). Yaşları 18-30 arasında olan çalışanların işten zevk alma boyutları daha yüksek iken 31 yaş ve üzerinde olan çalışanların ise daha düşük seviyededir. Daha genç olan çalışanların işten zevk alma dereceleri artmaktadır.

Örnek bireylerin işten zevk alma boyutu ile çalıştıkları sektör arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $X^2=10,033$ ; s.d.=4;  $p=0,04$ ). Özel sektörde ve belediye işletmelerinde çalışanların çoğunluğunun işten zevk alma boyutları yüksek iken kamuda çalışanların orta seviyede olduğu görülmüştür.

KUTANİS-ÇAKAL

Tablo 2: İşkoliklik Ölçeği

İFADELER	1	2	3	4	5	ORT
İŞTEN ZEVK ALMA	%	%	%	%	%	3,4487
1. Pekçok kişiye göre işimi daha çok severim.	2,6	2,1	8,5	46,4	40,4	4,2000
2. İşten kaydattığımda kendim suçlu hissedirim.	3,0	8,1	12,8	43,0	33,2	3,9532
3. Sanki işim çalışmaktan çok eğlence gibi.	4,7	12,3	23,8	38,3	20,9	3,5830
4. İşim o kadar ilginç ki çoğu zaman bana iş gibi görünmüyor.	7,7	24,7	19,1	34,0	14,5	3,2298
5. Gerçekten hafta sonlarımı ipe çekiyorum: sadece eğlence, iş yok!	12,8	33,2	20,9	19,6	13,6	2,8809
6. İşim gerçekten eğlenceli olduğu için benden beklenenden daha fazla çalışırım.	4,7	16,2	16,2	46,8	16,2	3,5362
7. İşte geçirdiğim zamanın çoğundan zevk alırım.	2,6	12,3	14,9	49,4	20,9	3,7362
8. İşimde hoşlanacak bir şey nadiren bulurum.	6	23,8	17,0	42,1	11,1	3,2851
9. Hiç hoşlanmasam bile sanki birileri beni çok çalışmak için zorluyor.	12,8	45,1	17,4	15,3	9,4	2,6340
<b>İŞE GÜDÜLENME HİSSİ</b>						<b>3,3860</b>
10. Çalışırken olduğu kadar çalışmadığım zamanlarda bile vaktimi faydalı bir şeylerle değerlendiririm.	3,8	8,5	19,1	35,7	32,3	3,8462
11. Bir projeye uğraştığımda, zaman kavramını yitiririm.	3,0	10,2	17,4	43,0	26,4	3,7957
12. Bazen uyanır uyanmaz işe gitmek için sabırsızlanırım.	11,9	30,2	26,4	20,9	10,6	2,8809
13. Yaptığım işten hoşlanmasam bile benim için çok çalışmak önemlidir.	5,5	19,1	18,7	37,4	19,1	3,4553
14. İlginç bir projeye uğraştığımda kendimi ne denli keyifli hissettiğimi anlatamam.	3,0	6,8	12,3	49,4	28,5	3,9362
15. Bir an uzaklaşmak istediğimde bile çoğu kez kendimi işimi düşünürken bulurum.	6,4	25,1	18,7	30,6	19,1	3,3106
16. İşim ve katıldığım diğer etkinlikler dışında hiç boş zamanım yok.	1,3	29,4	13,2	35,3	20,9	3,4511
17. Çoğu zaman içimde çok çalışmak için beni zorlayan bir şey olduğunu hissedirim.	4,3	18,3	21,3	38,7	17,4	3,4681
18. Bazen çalışmaktan o kadar çok hoşlanırım ki ara vermek bana zor gelir.	8,9	32,8	21,3	26,8	10,2	2,9660
19. Yapacak işe yarar bir şey bulamadığımda tatiller beni sıkar ve huzursuz eder.	20,0	28,5	13,2	25,1	13,2	2,8298
20. Diğer kişiler beni, aşırı çalışmaya meyilli biri gibi görür.	3,4	23,8	25,1	34,0	13,6	3,3064
1: Tamamen Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Kararsızım 4: Katılıyorum 5: Tamamen Katılıyorum ORT: Ortalama						

İşe güdülenme boyutu ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde; işin çalışma saatleri açısından düzeni, akşamları işten çıkış saati, cumartesi ve/veya pazarları çalışma durumu, sosyal yaşantıya vakit ayırabilme durumu, cinsiyet, eğitim düzeyi, kurumda çalışma süresi (kıdem), çalışanın statüsü (unvan), çalışılan sektör, gelir düzeyi, işyerine ulaşım süresi, çalışılan işletme, bağımsız değişkenleri ile anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Tüm değişkenler için:  $p > 0,05$ ).

Katılımcıların işe güdülenme boyutu ile birden çok işyerinde çalışma durumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $X^2=18,417$ ; s.d.=2;  $p=0,00$ ). Birden fazla işyerinde çalışanların büyük bir çoğunluğunun işe güdülenme boyutu yüksek iken, sadece bir işyerinde çalışanların çoğunluğunun işe güdülenme boyutlarının orta seviyede olduğu görülmüştür.

Araştırmaya dâhil edilen spor çalışanlarının işe güdülenme boyutu ile “Geçmişe gitme imkânınız olsaydı yine bu mesleği yapar mıydınız?” sorusuna verdikleri cevap arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $X^2=12,794$ ; s.d.=2;  $p=0,002$ ). Geçmişe gitme imkânınız olsaydı yine bu mesleği yapar mıydınız? Sorusuna evet diyenlerin büyük bir kısmının işe güdülenme boyutunun yüksek seviyede olduğu, hayır diyenlerin ise orta ve düşük düzeyde oldukları görülmektedir.

Deneklerin işe güdülenme boyutu ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $X^2=21,367$ ; s.d.=8;  $p=0,006$ ). Yaşları 18-24 ve 31 yaş üzeri çalışanların büyük çoğunluğunun işe güdülenme boyutu yüksek iken, 25-30 yaş aralığında olan çalışanların işe güdülenme boyutu orta seviyededir.

Araştırmaya dâhil edilen spor çalışanlarının işe güdülenme boyutu ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $X^2=7,841$ ; s.d.=2;  $p=0,02$ ). Evli çalışanların büyük çoğunluğunun işe güdülenme boyutu yüksek iken, bekâr çalışanların işe güdülenme boyutu orta seviyededir.

Katılımcıların işe güdülenme boyutu ile çocuk sahibi olma durumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $X^2=5,973$ ; s.d.=2;  $p=0,05$ ). Çocuk sahibi olan çalışanların büyük çoğunluğunun işe güdülenme boyutu yüksek iken, olmayan çalışanların işe güdülenme boyutu orta ve yüksek seviyededir.

Deneklerin işe güdülenme boyutu ile haftalık çalışma saatleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $X^2=13,679$ ; s.d.=6;  $p=0,033$ ). Haftalık 45 saatin altında ve 51 saatten fazla çalışanların büyük çoğunluğunun işe güdülenme boyutu yüksek iken, 46-50 saat aralığında çalışanların işe güdülenme boyutu orta seviyededir.

Katılımcıların unvanları ile “Geçmişe gitme imkânınız olsaydı yine bu mesleği yapar mıydınız?” sorusuna verdikleri cevap arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $X^2=33,726$ ; s.d.=3;  $p=0,00$ ). Spor yöneticilerinin, antrenörlerin ve eğitmenlerin çok büyük bir kısmı bu soruya evet cevabı verirken spor işletmelerinde çalışan diğer meslek grupları büyük oranda hayır cevabı vermişlerdir.

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada; İşkoliklik ölçeğinin alt boyutları değerlendirildiğinde spor işletmelerinde çalışanların işten zevk alma boyutunun yüksek seviyede olduğu ve işe güdülenme boyutlarının orta derecenin üst sınırlarında olduğu görülmüştür. Örnekleme spor işletmelerinde çok yüksek düzeyde işkoliklerin bulunmadığı ancak değerler incelendiğinde yüksek seviyelere yakın olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri ve İşkoliklik durumları incelendiğinde aşağıda belirtilen sonuçlara ulaşılmıştır.

Cinsiyet açısından dengeli bir dağılım olması, Spor sektörünün bayan çalışanlara yeterince iş imkânı sunduğunun bir göstergesidir. Kadın ve erkek çalışanların işkoliklik boyutları açısından anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların çok büyük bir kısmı 18-30 yaş aralığındadır. Bu durumun iki temel nedenden kaynaklandığı söylenebilir; birinci olarak spor sektöründe çalışmanın belli bir ölçüde hareketlilik gerektirmesinden; ikinci olarak ise gelişmekte olan bu sektörde yeni işletmelerin kurulması ve bu yeni işletmelerin genç çalışanları tercih ediyor olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Çalışanların yaşları ile işkoliklik boyutları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yaşları 18-30 arasında olan çalışanların işten zevk alma boyutları daha yüksek iken, 31 yaşın üzerinde olan çalışanların ise daha düşük seviyede olduğu görülmüştür. Bu sonucun;

- Çalışanlar arasında ilerleyen yaşlarda rekabetin azalmasından,
- Yapılan işin genç yaşlarda bir eğlence gibi hissedilirken ilerleyen yaşlarda monotonlaşarak iş gibi hissedilmesinden,
- İlerleyen yaşlarda spor işinin özünden uzaklaşarak yönetim işlerine geçilmesinden,
- Genç yaşlarda farklı sportif branşlar ve işyerleri denenerek heyecan aranırken, ilerleyen yaşlarda tek bir işe odaklanmaktan,

kaynaklandığı söylenebilir.

Yaş ile işe güdülenme boyutu arasındaki ilişki incelendiğinde ise 25-30 yaş aralığındaki çalışanların diğer yaş gruplarına göre daha düşük seviyede işlerine güdülendiği tespit edilmiştir. Bu sonucun, spor çalışanlarının bu yaş aralıklarında ilk kariyer basamağından yeni kariyer yollarına ve yeni işletmelere geçiş arayışı içerisinde olmalarından kaynaklandığı düşünülebilir. Çünkü bu yaş aralığı; spor sektöründe sporculuktan antrenörlüğe/öğretmenliğe/ eğitmenliğe ve buradan da yöneticiliğe geçiş için bir sıçrama noktası, başka işletmelerde/kulüplerde yeni pozisyonlar için arayış dönemidir.

Araştırmaya katılanların tamamına yakını yüksek öğrenim mezunudur. Eğitim düzeyi ile işkoliklik boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Çalışanların statüsü ile unvanları arasında beklenildiği gibi güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Eğitim seviyesi ilköğretim ve lise olanların tamamına yakını spor işletmelerinde çalışan diğer meslek gruplarından iken, yükseköğretim mezunlarının çok büyük bir kısmı ise yönetici, antrenör ve eğitmandir.

Spor işletmelerinde çalışan katılımcıların medeni durumları ve çocuk sahibi olma durumları ile işten zevk alma boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamışken, işe güdülenme boyutu arasında ilişki bulunmuş ve evli ve çocuklu çalışanların işe güdülenme boyutlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Evli ve çocuklu çalışanların yaşlarının 30 ve üzeri olduğu düşünüldüğünde yaş değişkeni ile bu değişkenlerin uyumlu sonuçlar verdiği söylenebilir. Evli ve çocuklu çalışanların ailevi sorumluluklarından ötürü işini kaybetmek istememesinden dolayı ve yaşları itibariyle sektörde belli bir pozisyona geldiklerinden işe güdülenme seviyelerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Katılımcıların yaklaşık yarısı 1-5 yıldır aynı kurumda çalışmaktadır. Sektördeki yeni işletmelerin olması, çalışanların genç olması ve sektörün işletme değiştirmeye uygun olmasından dolayı sonucun normal olduğu söylenebilir. İşkoliklik boyutları ile iş yerinde çalışma süresi (kıdem) arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Yaş ile işkoliklik boyutları arasında ilişki bulunmasına rağmen kıdem ile bulunamamasını spor sektöründe işkolikliğin işletmeden kaynaklı olmayıp, meslekten kaynaklandığını değerlendirebiliriz. Bununla birlikte çalışılan işletme ile işkoliklik boyutları arasında da anlamlı bir farklılık bulunamamıştır, bu bakımdan çalışılan işletmenin işkoliklik boyutlarını etkilemediğini söyleyebiliriz.

Unvan ile işkoliklik boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Buna rağmen, Unvan ile “Geçmişe gitme imkânınız olsaydı yine bu mesleği yapar mıydınız?” sorusuna verdikleri cevap arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Spor yöneticilerinin, antrenörlerin ve eğitmenlerin çok büyük bir kısmı bu soruya evet cevabı verirken spor işletmelerinde çalışan diğer meslek grupları büyük oranda hayır cevabı vermişlerdir. İstatistikî olarak unvan ile işkoliklik boyutları arasında farklılık bulunamamasına rağmen; temel çalışanlar ile diğer çalışanlar arasında farklılık olduğu söylenebilir. Çünkü spor yöneticileri, antrenörler ve eğitmenler spor işletmelerinde spor hizmeti üreten çalışanlar iken diğer çalışanlar spor hizmetinin üretilmesine destek sağlayacak meslek gruplarıdır. Ve bu meslek gruplarının yaptıkları işler spor işletmesinin dışında da yapılabilecek işlerdir. Örneğin bir doktor, masör, temizlikçi, elektrikçi vb. mesleklerini spor işletmelerinin dışında da yapabilirler. Dolayısıyla bu meslek gruplarının bu soruya vermiş oldukları cevabın spor yöneticileri, antrenörler ve eğitmenlerden farklı olması doğal kabul edilebilir.

Birden çok işyerinde çalışanların işten zevk alma boyutunda farklılık görülmezken, işe güdülenme boyutlarında farklılık görülmüş ve birden çok

işyerinde çalışanların işe güdülenme boyutlarının daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Haftalık çalışma saati ile işten zevk alma boyutu arasında bir ilişki bulunamamışken, işe güdülenme boyutu ile bulunmuştur. Ancak yazında belirtildiği gibi çalışma saatleri arttıkça işkolikliğın artacağına yönelik bir sonuca ulaşılammıştır. Çünkü 45 saatin altında olanlar ile 51 saatin üzerinde çalışanların işe güdülenme seviyeleri yüksek iken 46-50 saat aralığında çalışanların ise orta seviyelerde olduğu görülmüştür. Bu bakımdan haftalık çalışma saati arttıkça işkoliklik seviyesinin artacağı düşünölemediğinden, işkoliklik ile haftalık çalışma saatlerinin doğrusal bir ilişkisinin olduğunu da söyleyemeyiz.

İşin çalışma saatleri açısından düzeni, akşamları işten çıkış saati, cumartesi ve/veya pazarları çalışma durumu, sosyal yaşantıya vakit ayırabilme durumu ile işkoliklik boyutları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki tespit edilememiştir. Spor çalışanlarının sabah erken saatlerde, akşam mesaiden sonra ve hafta sonları çalışmayı benimsediklerinden dolayı bu çalışma saatlerinin onlara normal geldiğini söyleyebiliriz. Yani spor çalışanlarının bu saatlerde çalışmayı normal algıladıklarını değerlendirebiliriz. Ancak, normal algılasalar dahi spor çalışanları sosyal yaşantılarını diğer insanlara uygun hale getirmekte zorluklar yaşayabilmektedirler. Çünkü ailelerinin, yakınlarının ve arkadaşlarının sosyal yaşantısı esnasında spor çalışanları işyerinde olmaktadır. Bu durumda; araştırma sonuçlarında da ortaya konduğu gibi spor işletmelerinde çalışanların yeterince sosyal yaşantılarına vakit ayıramamaları ile sonuçlanabilmektedir.

Spor işletmeleri açısından işkolikliğın olumsuz etkilerini göz önünde bulundurularak, bu konulara spor yöneticilerin daha fazla önem vermelerinin faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Bu amaçla; spor çalışanlarının çalışma koşulları incelenerek işkolikliğe neden olabilecek koşullar değiştirilerek çalışanların işkolik olması engellenmeye çalışılabilir. Özellikle çalışanların her hafta sonu ve her akşam geç saatlerde çıkmasının önüne geçecek düzenlemeler yapılarak çalışanların iş ve yaşam koşulları iyileştirilebilir, nöbet sistemleri uygulanabilir. Bunların dışında seminerler düzenlenerek kişilerin işkoliklik konusunda bilgilendirilmesi sağlanmalıdır. Bu şekilde çalışanların işkolik davranışları sergilemeleri önlenilmeye çalışılabilir.

Araştırmacılar tarafından; spor işletmelerinde çalışanların çalışma koşulları, özellikle çalışma saatlerinin spor çalışanlarına etkileri, nitel araştırma yöntemleriyle incelenerek, spor çalışanlarının bu koşullardan nasıl etkilendiği ve ne gibi önlemler alınabileceğinin ortaya konulmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Alan yazın tarandığında, spor işletmelerinde çalışanların işkoliklik durumlarını inceleyen başka bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu kapsamda spor işletmelerinde çalışanların işkoliklik durumlarının bölgesel vb. değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin değerlendirilmesi maksadıyla farklı bölgelerde benzer araştırmaların yapılmasının alan yazına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

**KAYNAKLAR**

- BARDAKÇI, Salih (2007), Eğitim Yöneticilerinin İnternet Kullanımına İlişkin Tutumlarının İşkoliklik Eğilimleri Üzerine Etkilerinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BAYRAKTAROĞLU, Serkan ve Lale Mustafayeva (2008), “İşkoliklik ve Örgütsel Verimsizlik” , Editörler: ÖZDEVECİOĞLU, M. ve H. Karadal, Örgütsel Davranışta Seçme Konular, İlke Yayınevi, Ankara, s. 41-51.
- BAYRAKTAROĞLU, S., Özen Kutanis, R. ve Dosaliyeva, D. (2009) “İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık: Bankacılık Sektöründe Karşılaştırmalı bir Araştırma”, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs, 553-558, Eskişehir.
- ÇİMEN, Z. ve GÜRBÜZ, B. (2007). Spor Hizmetlerinde Toplam Kalite Yönetimi, 1. Baskı, Alp Yayın Evi, İstanbul, s.123.
- DEWİLDE, T., K. Dewettinck, ve A. De Vos (2007), “When work becomes an addiction: an exploration of individual and antecedents of workaholism and the impact on employee outcomes”, Working Paper: Vlerick Leuven Ghent Management School, Vol. 33, s. 15.
- DOSALİYEVA, D.(2009). İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- FİŞEK, K.(2003). Devlet Politikaları ve Toplumsal Yapıyla İlişkileri Açısından Spor Yönetimi, 1. Baskı, YGS Yayıncılık, İstanbul, s.30.
- GEZGİN, M.F.,AMMAN, T.(1994). “Temel Eğitimde Yararlılık Açısından Spor Olgusu ” , Eğitim Kurumlarında Beden Eğitimi ve Spor II.Ulusal Sempozyumu Kitabı , Milli Eğitim Basımevi, s. 233-236, Ankara.
- İMAMOĞLU F., EKENCİ G. (1998). Spor İşletmeciliği, 1. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, s.80-84-135
- KART, M.E. (2005), “Reability and Validity of The Workaholism Battery (Work-Batt): Turkish Form”, Social Behavior and Personality, Vol. 33, No. 6, s. 609-618.
- MCMİLLAN, L.H.W., O’driscoll, M.P., & Brady, E. C. (2004). “The Impact of Workaholism on Personal Relationships”, British Journal of Guidance & Counselling, Vol.32, No. 2, s.171- 186.
- McMILLAN, L.H.W., E.C. Brady, M.P. O’Driscoll ve N.V. Marsh. (2001), “Understanding Workaholism: Data Synthesis, Theoretical Critique, and Future Design Strategies”, *International Journal of Stress Management*, Vol. 8, No. 2, s. 69-91



- MUCUK, İ. (2003). Modern İşletmecilik, 14.Baskı, Türkmen Kitabevi, İstanbul, s.4.
- MUCUK, İ., (2007). Pazarlama İlkeleri ve Örnek Olaylar, 16. Baskı, Türkmen Kitap Basım, İstanbul, s.301.
- OATES, W.E. (1968). “On Being a Workaholic (a serious jest)”, Pastoral Psychology, Vol.19, s.16-20.
- PORTER, G. (2001). “Workaholic Tendencies and The High Potential for Stres Among Co-workers”, International Journal of Stres Management, Vol.8, No.2, s.147-164.
- ROBİNSON, B.E (1996). “Concurrent validity of the Work Addiction Risk Test a Measure of Workaholism”, Psychological Reports, Vol.79, s. 1313-1314.
- SABUNCUOĞLU, Z. ve Tokul, T. (2001). İşletme, 1.Baskı, Ezgi Yayınları, Bursa, s.10.
- SEYBOLD, K. C. and Salomone, P. R. (1994), “Understanding Workaholism: A Review of Causes and Counseling Approaches”, Journal of Counseling & Development, Vol.73, s. 4–9.
- SNIR, Raphael ve Itzhak Harpaz (2004), “Attitudinal and Demographic Antecedents of Workaholism”, Journal of Organizational Change Management, Vol. 17, No. 5, s. 520-536.
- TDK, İktisat Terimleri Sözlüğü, 2004.
- TEMEL, Ayşen (2006) “Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar”, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 2, s.104-127.
- YILDIZ, M. S. (2010). Spor ve Fiziksel Etkinliklerin Pazarlanması, 1.Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, s.32-33.
- YORUÇ ÇOTUK, Müfide (2005) “Spor Tarihi Ders Notları”, Marmara Üniversitesi BESYO, İstanbul, s.1-24.

<http://www.charminghealth.com/applicability/workaholism.htm>