



SPOR EĞİTMENLERİNİN İŞ TATMİNİ VE TÜKENMİŞİK DÜZEYLERİ İLİŞKİSİ: İSTANBUL'DA BİR ARAŞTIRMA

Arif ÇETİN^{ID}*1 ABCDE

¹İBB Spor İstanbul, İstanbul, TÜRKİYE

A Çalışma Deseni (Study Design)

B Verilerin Toplanması (Data Collection)

C Veri Analizi (Statistical Analysis)

D Makalenin Hazırlanması (Manuscript Preparation)

E Maddi İmkânların Sağlanması (Funds Collection)

ÖZET

Orijinal Makale

Amaç: Bu çalışmada İstanbul'daki kamu ve özel sektörde çalışan spor eğitmenlerinin tükenmişlik algıları ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamaktadır.

Yöntem: Araştırmanın örneklemini İstanbul'da kamu ve özel sektörde çalışan spor eğitmenleri arasından gönüllü olarak katılan %56,8'i erkek (n:166) ve %43,2'si kadın (n:126) katılımcı oluşturmuştur. Spor eğitmenlerinin tükenmişlik algılamaları ile onların iş tatminleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ile "Minnesota İş Tatmini Ölçeği" kısa formu araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Tükenmişlik alt boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkiler ile demografik özelliklerin analizinde bağımsız gruplarda t testi, tek yönlü varyans analizi, ölçeğin güvenilirlik analizi ve chronbach alfa iç tutarlık testi kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırma sonuçlarında iş tatmini ile tükenmişliğin 3 alt boyutu duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu çalışma aynı zamanda medeni durum, yaş, eğitim durumu, sektör, gelir düzeyi ve kıdemin tükenmişliği ve iş tatminin etkilediğini de göstermiştir. Son olarak, spor yöneticilerine çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Sonuç: Sonuç olarak, İstanbul'da kamu ve özel sektörde çalışan spor eğitmenlerinin iş tatmini ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca medeni durum, yaş, eğitim durumu, sektör, gelir, toplam çalışma süresi ve iş memnuniyeti ve iş tükenmişliği ile hizmet uzunluklarında farklılıklar olduğu sonucuna varılmıştır, ancak cinsiyette herhangi bir fark bulunmamıştır. Buna göre, araştırma sonuçları tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki diğer çalışmalarla tutarlı bir çalışma olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: duyarsızlaşma, duygusal tükenme, iş tatmini, kişisel başarı

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND BURNOUT OF SPORT TRAINERS: A RESEARCH IN ISTANBUL

ABSTRACT

Original Article

Aim: In this study, it aims to examine the relationship between burnout perceptions and job satisfaction of sports trainers working in the public and private sector in Istanbul. The sample of the study was 56.8% male (n: 166) and 43.2% female (n: 126) trainers who are participated voluntarily among the sports trainers working in public and private sectors in Istanbul.

Method: The short form of "Maslach Burnout Inventory" and "Minnesota Job Satisfaction Scale" were used as data collection tools to determine the relationship between perceptions of burnout of sports trainers and their job satisfaction. The relations between burnout sub-dimensions and job satisfaction and demographic features are tested with independent t-test, one-way variance analysis, reliability analysis and Cronbach alpha internal consistency test.

Findings: The results of the research found a significant relationship between job satisfaction and burnout, which consist of emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment. This study also showed that marital status, age, education, sector, income level and status effect on burnout and job satisfaction. Finally, various suggestions have been made to sports managers.

Conclusion: A significant relationship was found between job satisfaction and emotional exhaustion, depersonalization and personal success among sports trainers working in public and private sectors in Istanbul. It was also concluded that there were observed differences in marital status, age, education status, sector, income, total working time and lengths of service with job satisfaction and job burnout, but there was not found any difference in the gender. Accordingly, it can be said that the research results are consistent with other studies between burnout and job satisfaction.

Keywords: depersonalization, emotional exhaustion, job satisfaction, personal accomplishment

*Sorumlu Yazar, Corresponding Author: Arif ÇETİN, arifcetin1985@yahoo.com, Tel: +905079593872

Çıkar Çatışması, Yok - Conflict of Interest, No, Etik Kurul Raporu veya Kurum İzin Bilgisi- Ethical Board Report or Institutional Approval, Yok/No

1. GİRİŞ

Son yıllarda örgütsel davranış literatüründe iş tatmini ve tükenmişlik ile ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Ancak, spor alanında özellikle de müşterilerle birebir iletişim halinde olan spor eğitmenlerini ele alan çalışma literatürde son derece azdır.

Tükenmişlik, zorlu iş süreçleri ve çalışma ortamlarının bir parçası olarak çalışanlarda ortaya çıkan psikolojik bir konudur (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Genel olarak spor eğitmenleri sürekli çalışma gereği müşteriler ve müşterilerin aileleri ile kişiler arası temas halinde oldukları için bu iki faktörün spor eğitmenleriyle olan ilişkisinin tespiti, önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tükenmişlik; sürekli yüksek stres ve etkisiz baş etme yöntemlerine karşı fiziksel, zihinsel ve duygusal bir tepkidir (Patrick ve Lavery, 2007). Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması ile karakterize bir sendromdur (Matin, Kalali ve Reza, 2012). Duygusal tükenmede kişi, diğer insanlarla olan ilişkisinde kendini duygusal olarak bunalmış hisseder. Duyarsızlaşma, kişinin hizmet veya bakımını alanlara karşı duyarsız ve duygusuz olarak gösterdiği bir tepkidir. Kişisel başarının azalması ise yetkinlik ve başarılı iş duygusunun bir eksikliği olarak ortaya çıkar. (Gemlike, Sisman ve Sigri, 2010).

Tükenmişlik, "işteki sürekli duygusal ve kişiler arası stres faktörlerine kişilerin verdiği bir yanıt" olarak tanımlanabilir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2011). Çalışanlar arasında, meslekî stres faktörleri ve çalışma ortamında oluşan çeşitli konulardaki memnuniyetsizlik gibi faktörler genellikle tükenmişliğin ana unsurları olarak öne çıkar. Tükenmişliğin psikolojik, fizyolojik ve davranışsal bileşenleri vardır. İş yükü, üstten gelen tutarsız iş talepleri, rol belirsizliği, yönetim çatışmaları gibi kötü çalışma koşulları çalışanların tükenmişlik algılarını etkiler (Poncet, Toullic ve Papazian, 2007); Sveinsdottir, Biering ve Ramel, 2006).

İş tatmini, bireyin bir işten ne beklediği ile bir kişinin gerçekte buna ne kadar sahip olduğu arasındaki ilişkidir (Price, 2001). Bu beklentiler karşılanırsa tatmin olurlar; karşılanmazsa tatmin olmazlar (Lu, While ve Barriball, 2005). Çeşitli faktörler iş doyumunu düzeyini etkilemektedir. Bu faktörler arasında; ücret ve çeşitli haklar, çalışanların adalet, güven ve bağlılık algıları, liderlik sistemleri ve sosyal ilişkiler bulunmaktadır (Nizami, Rafique ve Aslma, 2012; William, 2003). Bu nedenle, çalışanlardaki düşük iş tatmini hizmet kalitesini doğrudan etkilemektedir (Shinde ve Durgawale, 2014). Dolayısıyla, memnun çalışanlar daha üretken, kararlı ve kaliteli hizmet sağlarken memnun olmayan çalışanların hizmet kalitesi düşecektir (Rosales, Labrague ve Rosales, 2013).

İş tatminine olumlu katkıda bulunan önemli bir faktör ise maaştır. Çalışanların iş tatmininde, gelir pozitif bir unsur olarak karşımıza çıkarken çalışma saatlerinin yüksekliği ya da düzensizliği de negatif bir unsur olarak karşımıza çıkar. Bununla birlikte, 146 basketbol ve tekvando antrenörü üzerinde yapılan bir araştırmada, antrenörlerin iş tatmininin, maaşın etkili olduğu ve ayrıca, çalışanların eğitim seviyesi yükseldikçe iş tatmin düzeyleri arttığı tespit edilmiştir. Çünkü eğitim seviyesi yükseldikçe bireyler kendilerine daha sağlıklı hedefler belirleyerek kişisel hedeflerini daha iyi bir şekilde tespit edebilirler (Vila, ve García-Mora, 2005).

Literatürde ise iş tatmini ile tükenmişlik konularını ele alan birçok çalışma yer almaktadır. Yapılan bir araştırmada özel sektörde çalışan antrenörlerin kamuda çalışanlara oranlar daha memnun olduğunu tespit edilmiştir (Nathial, 2012). İş

tatmini ile ilgili diğer bir çalışmada ise antrenörlerin yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları, iş doyumunun ise cinsiyet, yaş, medeni durum, yayınlar, asıl meslek, mali durum ve mesleki deneyim ile ilişkili olmadığı bulunmuştur (Ilhan, 2012). Araştırmalarda tükenmişlik ile hizmet yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığını; ancak yüksek düzeyde iş stresinin, iş tükenmişliği ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Çalışmalarda, iş tükenmişliği ile hemen hemen her zaman ilişkili görünen tek demografik özellik, yaştır. Örneğin, 32-43 yaş arası antrenörlerde yüksek düzeyde iş tükenmişliği bulunmuştur (Koustelios, 2010).

Bu çalışmanın amacı, spor eğitmenlerinin tükenmişlik algıları ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesini ve onların demografik özellikleriyle bu iki değişkenin arasında fark olup olmadığının araştırılmasıdır.

2. MATERYAL ve YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Araştırmada sekiz farklı sosyo-demografik karakteristik değişken kullanılmıştır.

Hipotezler;

H₁ İş tatmini ile duygusal tükenme arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

H₂ İş tatmini ile duyarsızlaşma arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

H₃ İş tatmini ile kişisel başarı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

H₄ Cinsiyete göre tükenmişlik alt boyutları ile iş tatmini arasında fark vardır.

H₅ Medeni duruma göre tükenmişlik alt boyutları ile iş tatmini arasında fark vardır.

H₆ Yaşa göre tükenmişlik alt boyutları ile iş tatmini arasında fark vardır.

H₇ Eğitim durumuna göre tükenmişlik alt boyutları ile iş tatmini arasında fark vardır.

H₈ Sektöre göre İş tatmini tükenmişlik alt boyutları ile iş tatmini arasında fark vardır.

H₉ Gelir durumuna göre tükenmişlik alt boyutları ile iş tatmini arasında fark vardır.

H₁₀ Toplam çalışma süresine göre tükenmişlik alt boyutları ile iş tatmini arasında fark vardır.

H₁₁ Kurum kıdemine göre tükenmişlik alt boyutları ile iş tatmini arasında fark vardır.

2.2. Araştırma Grubu

Araştırmanın örnekleme, İstanbul'da spor sektöründe çalışan spor eğitmenleri arasından uygun ve erişilebilir örneklem yöntemi ile oluşturulmuştur. Bu yöntemle araştırmaya 292 kişi katılmış olup katılımcıların %56,8'i (n=166 kişi) erkek; %62,3'ü (n=182 kişi) bekar. En büyük yaş grubu %55,8 (n=163 kişi) ile 25-34 yaş grubu olup; katılımcıların %63,0'ü (n=184 kişi) lisans mezunudur. Araştırmaya katılanlar arasında aylık gelir olarak en baskın grubun %32,5 (n=95 kişi) ile 4251-5000TL arasında gelire sahip eğitmenler olduğu görülmektedir. Bununla birlikte katılımcıların iş hayatındaki toplam çalışma sürelerine bakıldığında %23,6 (n=69 kişi) kişi ile 4-6 yıllık toplam deneyime sahip grup başı çekmektedir. Hâlihazırda bağlı bulunduğu kurumdaki çalışma süresi için ise %31,5 (n=92 kişi) ile 3-4 yıllık grubun en büyük çoğunluğu oluşturduğu anlaşılmaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Yapılan bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket uygulanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak ilk bölümü; katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, gelir, sektör, toplam çalışma süresi ve kurum kıdemi ile ilgili sorular oluşturmuştur. İkinci bölümde ise spor eğitmenlerinin tükenmişlik algılamaları ile onların iş tatminleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ile “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” kısa formu “5’li Likert” sisteminde bir arada kullanılmıştır.

22 maddeden oluşan “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”nin Türkçeye uyarlaması Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Toplam 3 alt boyutta oluşan ölçekte “duygusal tükenme” 9 maddeden, “duyarsızlaşma” için 5 maddeden ve “kişisel başarı” 8 maddeden oluşmaktadır. Ergin tarafından yapılan güvenilirlik çalışmalarında tükenmişliğin üç alt boyutu için iç tutarlılık katsayıları sırası ile 0.83, 0.65, 0.72 ve tekrar/ tekrar test katsayıları ise 0.83, 0.72, 0.67 olarak bulunmuştur” (Sanlı, 2019).

“Minnesota İş Tatmini Ölçeği”nin Türkçeye uyarlaması Baycan (1985) tarafından yapılmıştır. İçsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur. Ergin tarafından yapılan güvenilirlik çalışmalarında ölçeğin iç tutarlılık kat sayısı 0,77 olarak bulunmuştur (Yaşan, Eşsizoğlu, Yalçın ve Özkan, 2008).

2.4. Verilerin Toplanması

Kamu ve özel kurumların onayından sonra spor eğitmenlerine araştırmanın amaçları ve anket ile ilgili bilgiler verilmiş olup anket gönüllülük esasına göre katılan spor eğitmenleri tarafından doldurulmuştur.

Anket, İstanbul’da spor sektöründe çalışan spor eğitmenlerine yönelik 42 madde ve demografik değişkenlerden oluşmaktadır. Spor eğitmenlerinin tükenmişlik ve iş tatmini algılarını analiz etmek için betimsel tarama yöntemi tercih edilmiştir. Analiz için toplamda 292 yanıt ulaşılmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Çalışmanın verilerine yapılan normallik testinin sonuçlarına göre verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Verilerin analizinde ise bağımsız gruplarda t testi, tek yönlü varyans analizi, ölçeğin güvenilirlik düzeyinin belirlenmesi için güvenilirlik analizi yapılmış ve cronbach alfa iç tutarlık testi kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Aşağıdaki tablolarda verilerin analizinde kullanılan bağımsız gruplarda t testi, tek yönlü varyans analiz, ölçeğin güvenilirlik düzeyinin belirlenmesi için güvenilirlik analizi ve cronbach alfa iç tutarlık test verileri sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırma Örnekleminin Genel Karakteristikleri

Cinsiyet	Sıklık	%	Sektör	Sıklık	%
Erkek	166	56,8	Kamu	179	61,3
Kadın	126	43,2	Özel	113	38,7
<i>Toplam</i>	<i>292</i>	<i>100,0</i>	<i>Toplam</i>	<i>292</i>	<i>100,0</i>
Medeni Durum	Sıklık	%	Aylık Gelir TL	Sıklık	%
Evli	110	37,7	2000-2750	35	12,0
Bekâr	182	62,3	2751-3500	47	16,1
<i>Toplam</i>	<i>292</i>	<i>100,0</i>	3501-4250	45	15,4
Yaş	Sıklık	%	4251-5000	95	32,5
18-24	52	17,8	5000 ve üzeri	70	24,0
25-34	163	55,8	<i>Toplam</i>	<i>292</i>	<i>100,0</i>
35-44	57	19,5	Toplam çalışma süresi	Sıklık	%
45-54	16	5,5	1-3	58	19,9
55 ve üstü	4	1,4	4-6	69	23,6
<i>Toplam</i>	<i>292</i>	<i>100,0</i>	7-9	47	16,1
Eğitim	Sıklık	%	10-13	57	19,5
Lise	21	7,2	14 yıl ve üzeri	61	20,9
Ön lisans	28	9,6	<i>Toplam</i>	<i>292</i>	<i>100,0</i>
Lisans	184	63,0	Kurum Kıdem	Sıklık	%
Lisansüstü	59	20,2	1-2	88	30,1
<i>Toplam</i>	<i>292</i>	<i>100,0</i>	3-4	92	31,5
			5-6	21	7,2
			7-8	26	8,9
			9 yıl ve üzeri	65	22,3
			<i>Toplam</i>	<i>292</i>	<i>100,0</i>

Tablo 1`de de görüleceği üzere araştırma örneklemini oluşturan katılımcıların %56,8`i (n=166 kişi) erkek olup, %62,3`ü (n=182 kişi) bekindir. En büyük yaş grubu %55,8 (n=163 kişi) ile 25-34 yaş grubu olup; katılımcıların %63,0`ü (n=184 kişi) lisans mezunudur. Araştırmaya katılanlar arasında aylık gelir olarak en baskın grubun %32,5 (n=95 kişi) ile 4251-5000TL arasında gelire sahip eğitmenler olduğu görülmektedir. Bununla birlikte katılımcıların iş hayatındaki toplam çalışma sürelerine bakıldığında %23,6 (n=69 kişi) kişi ile 4-6 yıllık toplam deneyime sahip grup başı çekmektedir. Hâlihazırda bağlı bulunduğu kurumdaki çalışma süresi için ise %31,5 (n=92 kişi) ile 3-4 yıllık grubun en büyük çoğunluğu oluşturduğu anlaşılmaktadır.

Çalışmada kullanılan örneklemin analize uygun olup olmadığıyla ilgili KMO derecesine bakılır. KMO 0 ile 1 arasında bir değer alır ve bu değer 1`e ne kadar

yakın ise örneklem o kadar faktör analizine uygun kabul edilir (Büyüköztürk, 2002). Tükenmişlik ölçeğine uygulanan faktör analizi sonuçlarına göre ise örneklem KMO derecesi ,789 çıkmıştır. Bu değer faktör analizi için orta düzeyde bir değer olarak kabul edilir. Faktör analizi sonuçlarına göre ise tükenmişlik ölçeği 3 alt boyutta çıkmıştır. Tükenmişlik ölçeğinin toplam varyansı açıklama oranı %62,865 olarak hesaplanmıştır. Değişkenlere ait güvenilirlik istatistikleri ise Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Güvenirlilik Analizi

Değişken	Ortalama	Açıklanan Varyans	Standart Sapma	Cronbach's Alpha	İfade sayısı (N)
Duygusal Tükenme	25,72	41,287	6,425	,786	9
Duyarsızlaşma	8,53	9,075	3,012	,659	4
Kişisel Başarı	22,40	20,172	4,491	,605	8
İş Tatmini	69,61	292,815	17,112	,942	20
Genel				,857	41

Tablo 3. Korelasyon Tablosu

	Duygusal Tükenme	Kişisel Başarı	Duyarsızlaşma	İş Tatmini
Duygusal Tükenme	1			
Kişisel Başarı	,644**	1		
Duyarsızlaşma	,714**	-,285**	1	
İş Tatmini	-,299**	,291**	-,449**	1

*p<0.05; **p<0.01; ** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

Korelasyon sonuçlarına göre;

Kişisel başarı ile duygusal tükenme arasında anlamlı (** p <0.01) ve pozitif (r = 0,644) ilişki

Duyarsızlaşma ile duygusal tükenme arasında anlamlı (**p <0.01) ve pozitif (r = 0,714) ilişki

İş Tatmini ile duygusal tükenme arasında anlamlı (**p <0.01) ve negatif (r = -0,299) ilişki

Duyarsızlaşma ile kişisel başarı arasında anlamlı (**p <0.01) ve negatif (r = 0,285)

İş tatmini ve duyarsızlaşma arasında anlamlı (**p <0.01) ve negatif (r = -0,449) bir ilişki

İş tatmini ve kişisel başarı arasında anlamlı (**p <0.01) ve pozitif (r = 0,291) bulunmuştur.

Tablo 4. Independent Simple T Test Sonuçları-Cinsiyet

	Cinsiyet	N	Ortalama	S.S	t	df	p
Duygusal Tükenme	Erkek	166	2,8052	,69829	-1,455	290	,150
	Kadın	126	2,9277	,73102	-1,445	262,659	
Kişisel Başarı	Erkek	166	2,7568	,45085	-1,501	290	,156
	Kadın	126	2,8562	,67806	-1,423	205,444	
Duyarsızlaşma	Erkek	166	2,0693	,75710	-1,634	290	,103
	Kadın	126	2,2143	,74277	-1,639	271,823	
İş Tatmini	Erkek	166	3,4206	,95129	-1,344	290	,180
	Kadın	126	3,5650	,85060	-1,365	282,269	

Yukarıdaki tabloya göre, tükenmişlik alt boyutları, iş tatmini ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 5. Independent t Simple T Test Sonuçları-Medeni Durum

	Medeni Durum	N	Ortalama	S.S	t	df	p
Duygusal Tükenme	Evli	110	3,1303	,65204	5,296	290	,000*
	Bekar	182	2,6935	,70085	5,391	243,014	
Kişisel Başarı	Evli	110	2,9341	,41465	3,232	290	,001*
	Bekar	182	2,7184	,62094	3,555	287,097	
Duyarsızlaşma	Evli	110	2,4227	,94076	5,371	290	,000*
	Bekar	182	1,9560	,54443	4,745	153,798	
İş Tatmini	Evli	110	3,2824	,80194	-2,964	290	,003*
	Bekar	182	3,6041	,95205	-3,091	260,123	

*p<0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 5'e göre tükenmişlik alt boyutları (duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma) ve iş tatmini ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu çıktıya göre evliler bekârlara oranla daha çok duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma davranışı gösterirken yine bekârlara oranla daha yüksek iş tatminine sahiptir.

Tablo 6. ANOVA Analizi Sonuçları-Yaş

	Yaş	N	Ortalama	S.S	F	p
Duygusal Tükenme	18-24	52	2,5983	,40878	17,245	,001*
	25-34	163	3,0470	,74565		
	35-44	57	2,8402	,64687		
	45-54	20	2,0444	,71394		
	Total	292	2,8581	,71394		
Kişisel Başarı	18-24	52	2,8486	,43112	25,023	,001*
	25-34	163	2,9026	,46606		
	35-44	57	2,7851	,62086		
	45-54	16	1,8750	,58490		
	Total	292	2,7997	,56141		
Duyarsızlaşma	18-24	52	1,7356	,41247	14,786	,001*
	25-34	163	2,3681	,84360		
	35-44	57	1,9518	,57173		
	45-54	20	1,7500	,19868		
	Total	292	2,1318	,75311		
İş Tatmini	18-24	52	3,8353	,99855	3,657	,016*
	25-34	163	3,4110	,89149		
	35-44	57	3,4638	,74402		
	45-54	20	3,2063	1,07110		
	Total	292	3,4829	,91052		

*p<0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 6'da gösterildiği gibi, tüm boyutlar ile yaş arasında önemli farklılıklar gözlenmiştir. 45-54 yaş grubunda eğitmenler tüm boyutlarda diğer yaş kategorisindeki eğitmenlere göre farklılaşmıştır. İstatistiksel olarak, 45-54 yaş grubundaki eğitmenlerin duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma ve iş tatmini ile ilgili faktörler diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir.

Tablo 7. ANOVA Analizi Sonuçları-Eğitim Durumu

	Eğitim Durumu	N	Ortalama	S.S	F	p
Duygusal Tükenme	Lise	21	3,0212	1,13726	5,213	,002*
	Ön Lisans	28	2,6825	,50937		
	Lisans	184	2,9547	,64592		
	YL ve Doktora	59	2,5819	,73655		
	Total	292	2,8581	,71394		
Kişisel Başarı	Lise	21	3,0000	1,13537	4,166	,007*
	Ön Lisans	28	2,6429	,84691		
	Lisans	184	2,8553	,43679		
	YL ve Doktora	59	2,6292	,36772		
	Total	292	2,7997	,56141		
Duyarsızlaşma	Lise	21	2,4405	1,04853	3,544	,015*
	Ön Lisans	28	2,0357	,18898		
	Lisans	184	2,1848	,83582		
	YL ve Doktora	59	1,9025	,38004		
	Total	292	2,1318	,75311		
İş Tatmini	Lise	21	2,4196	,90293	11,634	,000*
	Ön Lisans	28	3,6607	,91910		
	Lisans	184	3,5710	,88069		
	YL ve Doktora	59	3,5021	,76704		
	Total	292	3,4829	,91052		

*p<0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 7'de gösterildiği gibi, tüm boyutlar ile eğitim durumu arasında önemli farklılıklar gözlenmiştir. Yüksek Lisans/Doktora mezunu olan eğitmenler iş tatmini hariç diğer alt boyutlarda farklılaşmıştır. İstatistiksel olarak, Yüksek Lisans/Doktora mezunu olan eğitmenlerde duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma ile ilgili faktörler diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir. Bunun yanında, lise mezunu olan eğitmenler ise iş tatmini noktasında diğer mezuniyet derecelerindeki eğitmenlere oranla daha yüksek iş tatmini algılarına sahiptirler.

Tablo 8. Independent Simple T Test Sonuçları-Sektör

	Sektör	N	Ortalama	S.S	t	df	p
Duygusal Tükenme	Kamu	179	2,9379	,75222	2,426	290	,016*
	Özel	113	2,7316	,63147	2,523	267,480	
Kişisel Başarı	Kamu	179	2,8422	,59305	1,634	290	,103
	Özel	113	2,7323	,50247	1,696	266,112	
Duyarsızlaşma	Kamu	179	2,1885	,73228	1,624	290	,111
	Özel	113	2,0420	,77984	1,601	227,111	
İş Tatmini	Kamu	179	3,4756	,90346	-,173	290	,864
	Özel	113	3,4945	,92550	-,172	234,001	

*p<0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 8'e göre tükenmişlik alt boyutlarından yalnızca duygusal tükenmede kamu sektöründe çalışan eğitmenler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu çıktıya göre kamuda çalışan eğitmenler özel sektörde çalışan eğitmenlere oranla daha yüksek duygusal tükenme algılarına sahiptir.

Tablo 9. ANOVA Analizi Sonuçları-Gelir

	Gelir	N	Ortalama	S.S	F	p
Duygusal Tükenme	2000-2750	35	2,5873	,82823	6,411	,000*
	2751-3500	47	2,5981	,45018		
	3501-4250	45	2,7605	,46358		
	4251-5000	95	3,1076	,82505		
	5000 ve üzeri	70	2,8921	,66019		
	Toplam	292	2,8581	,71394		
Kişisel Başarı	2000-2750	35	2,7500	,68061	,136	,969
	2751-3500	47	2,8351	,62451		
	3501-4250	45	2,8111	,48238		
	4251-5000	95	2,8066	,60658		
	5000 ve üzeri	70	2,7839	,43454		
	Toplam	292	2,7997	,56141		
Duyarsızlaşma	2000-2750	35	2,2000	,85492	10,314	,000*
	2751-3500	47	1,7606	,52894		
	3501-4250	45	1,8000	,44146		
	4251-5000	95	2,4421	,84225		
	5000 ve üzeri	70	2,1393	,67383		
	Toplam	292	2,1318	,75311		
İş Tatmini	2000-2750	35	3,1607	1,27703	6,050	,000*
	2751-3500	47	3,9801	,71785		
	3501-4250	45	3,2056	,90881		
	4251-5000	95	3,4704	,73916		
	5000 ve üzeri	70	3,5054	,89797		
	Toplam	292	3,4829	,91052		

*p<0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 9'da gösterildiği gibi, tüm boyutlar ile gelir arasında önemli farklılıklar gözlenmiştir. 4251-5000 TL gelire sahip eğitmenler diğer gelir grubundaki eğitmenlere oranla daha yüksek duygusal tükenme algılarına; 5000TL ve üzerinde kazanan eğitmenler diğer gelir grubundaki eğitmenlere oranla daha yüksek duyarsızlaşma algılarına; 2751 ve 3500 TL arasında kazanan eğitmenler ise diğer gelir grubundaki eğitmenlere oranla daha yüksek iş tatminine sahiptirler.

Tablo 10. ANOVA Analizi Sonuçları-Toplam çalışma süresi

	Çalışma Süresi	N	Ortalama	S.S	F	p
Duygusal Tükenme	1-3	58	2,7510	,63754	13,693	,000*
	4-6	69	3,2367	,72006		
	7-9	47	2,5556	,62124		
	10-13	57	3,0897	,50936		
	14 yıl ve üzeri	61	2,5483	,75109		
	Toplam	292	2,8581	,71394		
Kişisel Başarı	1-3	58	2,9181	,57809	11,479	,000*
	4-6	69	3,0072	,42922		
	7-9	47	2,7527	,44955		
	10-13	57	2,8662	,22886		
	14 yıl ve üzeri	61	2,4262	,76661		
	Toplam	292	2,7997	,56141		
Duyarsızlaşma	1-3	58	2,1164	,74665	7,133	,000*
	4-6	69	2,4819	1,00305		
	7-9	47	1,7979	,30680		
	10-13	57	2,1491	,76453		
	14 yıl ve üzeri	61	1,9918	,46316		
	Toplam	292	2,1318	,75311		
İş Tatmini	1-3	58	3,7155	1,20194	5,849	,000*
	4-6	69	3,5543	,62857		
	7-9	47	3,7168	,63348		
	10-13	57	3,0252	,90931		
	14 yıl ve üzeri	61	3,4283	,90455		
	Toplam	292	3,4829	,91052		

*p<0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 10'da gösterildiği gibi, tüm boyutlar ile yaş arasında önemli farklılıklar gözlenmiştir. 7-9 yıl çalışma süresine sahip eğitmenler, diğer çalışma süresindeki eğitmenlere oranla daha yüksek duygusal tükenme algılarına; 14 yıl ve üzerinde çalışma süresine sahip eğitmenler, diğer çalışma süresindeki eğitmenlere oranla daha yüksek kişisel başarı algılarına; 1-3 yıl çalışma süresine sahip eğitmenler, diğer çalışma süresindeki eğitmenlere oranla daha yüksek duyarsızlaşma algılarına; 1-3 yıl arasında çalışma süresi olan eğitmenler ise diğer çalışma grubundaki eğitmenlere oranla daha yüksek iş tatminine sahiptirler.

Tablo 11. ANOVA Analizi Sonuçları- Kurum Kıdem

	Kurum Kıdem	N	Ortalama	S.S	F	p
Duygusal Tükenme	1-2	88	2,7109	,61219	3,139	,015*
	3-4	92	3,0181	,88511		
	5-6	21	2,5714	,39171		
	7-8	26	2,8761	,26167		
	9+	65	2,9162	,72276		
	Toplam	292	2,8581	,71394		
Kişisel Başarı	1-2	88	2,8153	,43300	1,190	,315
	3-4	92	2,8764	,58937		
	5-6	21	2,8214	,39245		
	7-8	26	2,7404	,35694		
	9+	65	2,6865	,75037		
	Toplam	292	2,7997	,56141		
Duyarsızlaşma	1-2	88	2,0597	,76376	2,018	,092
	3-4	92	2,2962	,87857		
	5-6	21	2,2381	,63480		
	7-8	26	2,0000	,27386		
	9+	65	2,0154	,68018		
	Toplam	292	2,1318	,75311		
İş Tatmini	1-2	88	3,8189	,91709	8,740	,001*
	3-4	92	3,3933	,84939		
	5-6	21	3,7530	,65416		
	7-8	26	3,5913	,86046		
	9+	65	3,0240	,87644		
	Toplam	292	3,4829	,91052		

*p<0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 11'de gösterildiği gibi, tüm boyutlar ile yaş arasında önemli farklılıklar gözlenmiştir. 3-4 yıl kurum kıdem yılına sahip eğitmenler diğer kurum kıdem yılına sahip eğitmenlere oranla daha yüksek duygusal tükenme algılarına; 3-4 yıl arasında kurum kıdem yılına sahip olan eğitmenler ise diğer kurum kıdem yılı grubundaki eğitmenlere oranla daha yüksek iş tatminine sahiptirler.

4.TARTIŞMA

Hizmet işletmelerinin en önemli kaynağı durumunda olan nitelikli insan gücü örgütlerde tutmak ve onların yüksek performansta çalışmak giderek zorlaşmıştır. Yoğun çalışma saatleri, seanslar ve de müşteri yoğunluğunun getirdiği stres yükü iş tatmini ve tükenmişlik arasında negatif bir ilişkinin olduğu sonucuna varılabilir.

Spor eğitmenlerinin iş tatmini ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Araştırma sonuçlarından çıkan verilere göre bu çalışmanın, spor eğitmenlerinin tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişkisini inceleyen diğer çalışmalarla tutarlılık gösterdiği söylenebilir.

Literatürde tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran birçok çalışma yer almaktadır. Bu çalışmalarda çalışanların tükenmişlik algılamaları ile iş tatmini arasında negatif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Wang, Jin ve Wang,

2020; Scanlan ve Still, 2019; Çelebi ve Kayasandık, 2018; Tarcan, Tarcan ve Top, 2016).

Çalışmanın ilk hipotezi, olan “iş tatmini ile duygusal tükenme arasında anlamlı ve negatif bir ilişki”nin olacağı varsayılmıştır. Sonuçlar iş tatmini ile duygusal tükenmişlik arasında negatif bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, iş tatmini ile tükenmişlik arasındaki negatif ilişkinin bu alanda yapılan diğer çalışmaların sonuçlarıyla uyumlu olduğunu göstermektedir (Tarcan, Tarcan ve Top, 2016; Qing-Qing, Wen-Jun, Rui-Lian ve Yan-Hong, 2019).

Çalışmanın ikinci hipotezi olan “iş tatmini ile duyarsızlaşma arasında anlamlı ve negatif bir ilişki”nin olacağı varsayılmıştır. Sonuçlar iş tatmini ile duyarsızlaşma arasında negatif bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar ise iş tatmini ile duyarsızlaşma arasında negatif ilişkinin bu alanda yapılan diğer çalışmaların sonuçlarıyla uyumlu olduğunu göstermektedir (Güner, Çiçek ve Can, 2014; Scanlan ve Still, 2019).

Araştırmanın üçüncü hipotezi olan “iş tatmini ile kişisel başarı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki”nin olacağı varsayılmıştır. Sonuçlar iş tatmini ile kişisel başarı arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar ise iş tatmini ile kişisel başarı arasında pozitif ilişkinin bu alanda yapılan diğer çalışmaların sonuçlarıyla uyumlu olduğunu göstermektedir (Yorulmaz, Çolak ve Altinkurt, 2017); Aras, Guraksin, Koşan, Çalikoğlu ve Bilge, 2018).

Bunun dışında, katılımcıların demografik özelliklerini yansıtan değişkenler ile tükenmişlik alt boyutları ve iş tatmini karşılaştırılmıştır. Bu değişkenler arasında:

Tükenmişlik alt boyutları ve iş tatmini ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuç ise tükenmişlik ve iş tatmini ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki tespit edemeyen diğer çalışmaların sonuçlarıyla benzerlik gösterirken (Yenihan, Çakır ve Alabaşoğlu, 2018; Filiz, 2014); bazı çalışmaların sonuçlarıyla da örtüşmemektedir. (Çağatay ve Şanlı, 2019; Tansel, 2015). Bu çalışmalardan Çağatay ve Kula (2019 kızların duygusal tükenmesinin erkeklere oranla anlamlı derecede yüksek bulurken Tansel (2015) ise araştırmasında bunun tam tersi bir sonuç elde etmiştir.

Tükenmişlik alt boyutları ve iş tatmini ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuca göre evliler; bekârlara oranla daha yüksek duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma davranışı gösterirken yine bekârlara oranla daha yüksek iş tatminine sahiptir. Bu sonuç ise literatürdeki diğer çalışmaların sonuçlarıyla benzerlik gösterirken (Yorulmaz ve Altinkurt, 2018; Yanık ve Yanık, 2016); Öz ve Çeviren'in (2017) tükenmişliğin duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma davranışı alt boyutunda da anlamlı farklılığın göstermediği tespit edilmiştir.

Tükenmişlik alt boyutları ve iş tatmini ile yaş arasında önemli farklılıklar gözlenmiştir. 45-54 yaş grubunda eğitmenler tüm boyutlarda diğer yaş kategorisindeki eğitmenlere göre farklılaşmıştır. İstatistiksel olarak, 45-54 yaş grubundaki eğitmenlerin duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma ve iş tatmini ile ilgili faktörleri diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir. Bu sonuç ise literatürdeki diğer çalışmaların sonuçlarıyla benzerlik gösterirken (Taşliyan, Hırlak ve Çiftçi, 2014; Diri ve Kırıl, 2016); Çimen ve arkadaşlarının çalışmasında (2012) 31-40 yaş grubu çalışanların kişisel başarı eksikliği diğer gruplara göre daha yüksek bulunurken 41 yaş ve üzeri çalışanların tükenmişlik düzeylerinin ilgin bir şekilde düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tükenmişlik alt boyutları ve iş tatmini ile eğitim durumu arasında önemli farklılıklar gözlenmiştir. Yüksek Lisans/Doktora mezunu olan eğitmenler iş tatmini hariç diğer alt boyutlarda farklılaşmıştır. İstatistiksel olarak, Yüksek Lisans/Doktora mezunu olan eğitmenlerin duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma ile ilgili faktörleri diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir. Bunun yanında, lise mezunu olan eğitmenler ise iş tatmini noktasında diğer mezuniyet derecelerindeki eğitmenlere oranla daha yüksek iş tatmini algılarına sahiptirler. Bu sonuç, bazı çalışmaların sonuçlarıyla desteklenirken (Yorulmaz ve Altinkurt, 2018); bazı çalışmaların sonuçlarıyla da örtüşmemektedir (Çimen, Şahin, Akbolat ve Işık, 2012).

Tükenmişlik alt boyutlarından yalnızca duygusal tükenmede kamu sektöründe çalışan eğitmenler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu çıktıya göre kamuda çalışan eğitmenler özel sektörde çalışan eğitmenlere oranla daha yüksek duygusal tükenme algılarına sahiptir. Bu sonuç literatürde bazı çalışmalarla desteklenmiştir (Eğinli,2009; Khdour, Durrah ve Harris, 2015).

Tüm boyutlar ile gelir arasında önemli farklılıklar gözlenmiştir. 4251-5000 TL gelire sahip eğitmenler diğer gelir grubundaki eğitmenlere oranla daha yüksek duygusal tükenme algılarına; 5000TL ve üzerinde kazanan eğitmenler diğer gelir grubundaki eğitmenlere oranla daha yüksek duyarsızlaşma algılarına; 2751 ve 3500 TL arasında kazanan eğitmenler ise diğer gelir grubundaki eğitmenlere oranla daha yüksek iş tatminine sahiptirler. Bu sonuç literatürde Tarcan ve arkadaşlarının (2016) çalışmasıyla desteklenmiştir.

Tüm boyutlar ile çalışma süresi arasında önemli farklılıklar gözlenmiştir. 7-9 yıl çalışma süresine sahip eğitmenler, diğer çalışma süresindeki eğitmenlere oranla daha yüksek duygusal tükenme algılarına; 14 yıl ve üzerinde çalışma süresine sahip eğitmenler, diğer çalışma süresinde sahip eğitmenlere oranla daha yüksek kişisel başarı algılarına; 1-3 yıl çalışma süresine sahip eğitmenler, diğer çalışma süresindeki eğitmenlere oranla daha yüksek duyarsızlaşma algılarına; 1-3 yıl arasında meslekte çalışma süresi olan eğitmenler ise diğer çalışma grubundaki eğitmenlere oranla daha yüksek iş tatminine sahiptirler. Bu sonuç Zontek ve arkadaşlarının (2009) çalışmalarıyla desteklenirken, Kabir ve arkadaşlarının (2016) çalışmalarıyla örtüşmemektedir. Ayrıca tüm boyutlar ile yaş arasında önemli farklılıklar gözlenmiştir. 3-4 yıl kurum kıdem yılına sahip eğitmenler, diğer kurum kıdem yılına sahip eğitmenlere oranla daha yüksek duygusal tükenme algılarına; 3-4 yıl arasında kurum kıdem yılına sahip olan eğitmenler ise diğer kurum kıdem yılı grubundaki eğitmenlere oranla daha yüksek iş tatminine sahiptirler.

5. SONUÇ

Sonuç olarak, İstanbul'da kamu ve özel sektörde çalışan spor eğitmenlerinin iş tatmini ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Katılımcıların demografik özelliklerini yansıtan değişkenler ile tükenmişlik alt boyutları ve iş tatmini çıktıları incelendiğinde ise medeni durum, yaş, eğitim durumu, sektör, gelir, toplam çalışma süresi ve kurum kıdemi değişkenleri ile iş tatmini ve tükenmişlik alt boyutlarında farklılık tespit edilmişken, cinsiyet değişkeninde herhangi bir farklılık tespit edilememiştir. Buna göre ortaya konan araştırma sonuçları yapılan bu çalışmanın tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele alan diğer çalışmalarla tutarlı olduğunu göstermektedir. Bunun yanında, çalışmanın demografik değişkenler ile tükenmişlik alt boyutları ve iş tatmini arasındaki analizlerde ulaşılan sonuçlar ise literatürdeki bazı çalışmalarla uyumlu olduğu söylenebilir. Bu farklılığın nedenleri arasında hem araştırmaların

yapıldığı sektörlere özgü çalışma koşullarındaki hem de örgütsel kültürlerindeki farklılıklardan kaynaklandığı söylenebilir.

Bu araştırmanın sonuçlarına göre, spor işletmelerine ve spor yöneticilere aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

- Spor eğitmenlerinin işlerini etkileyen program, görevlendirme ve iş yükleri ile ilgili düzenleme süreçlerinde spor eğitmenlerine de söz hakkı verilerek süreçler üzerindeki kontrol eksikliği minimize edilmelidir.

- İş ve görev tanımlarının açık ve belirli sınırları olan bir format halinde oluşturulmalıdır. Spor eğitmenlerin iş tanımlarından ya da yöneticilerin spor eğitmenlerinden neler beklediğinden emin olamadıklarında çalışanların kaygı düzeyleri yükselebilir.

- Örgüt ikliminin işlevsel olmayan süreçleri minimize edilmelidir.

- İnfornel grupların oluşmasını önleyecek iletişim kanalları ve mekanizmaları oluşturmalıdır.

- İş-yaşam dengesi optimum olarak ayarlanmalıdır.

6. KAYNAKÇA

- Aras, A, Guraksin, A, Koşan, Z, Çalikoğlu, E, & Bilge, Y, E. (2018).** Burnout syndrome, job satisfaction and associated factors among primary health care doctors in Erzurum, Turkey. *Journal of Surgery and Medicine*, 2 (2), 105-110.
- Büyüköztürk, Ş. (2002).** Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Çağatay, İ, E, & Şanlı K, K. (2019).** Üniversite öğrencilerinin tükenmişlik ve yaşam doyumunun incelenmesi: Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 403-442.
- Çelebi, F, & Kayasandık, A, E. (2018).** Tükenmişlik ve iş tatmini ilişkisinde Ankara-Kızılay'daki banka çalışanları örneği. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(4), 84-92.
- Çimen, M, Şahin, B, Akbolat, M, & Işık, O. (2012).** Özel bakım merkezinde çalışan personelin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerine yönelik bir çalışma, *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(1), 31-41.
- Diri, M, & Kıral, E. (2016).** Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1. 125. 10.21764/efd.81587.
- Eğinli, T, A. (2009).** Çalışanlarda iş doymu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3),35-52.
- Filiz, Z. (2014).** Öğretmenlerin iş doymu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-171.
- Gemlike, N, Sisman, F, A, & Sigri, U. (2010).** The relationship between burnout and organizational commitment among health sector staff in Turkey. *Journal of Global Strategic Management*.
- Güner, F, Çiçek, H, & Can, A. (2014).** Banka çalışanlarının mesleki stres ve tükenmişlik düzeylerinin iş doymu ve yaşam doymu düzeyleri ile ilişkisi, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3), 59-76.
- Ilhan, E.L. (2012).** Levels of job satisfaction of coaches providing education to mentally retarded children in Turkey, *Educational Research and Reviews*, 7:23, 502-508.
- Kabir, M, J, Heidari, A, Etemad, K, Babazadeh, G, A, Jafari, N, Honarvar, M, R, & Lotfi, M. (2016).** Job burnout, job satisfaction, and related factors among health care workers in golestan province,Iran. *Electronic Physician*, 8(9), 2924–2930.
- Khdour, N, Durrah,O. & Harris, M.(2015).** The effect of job burnout on employees' satisfaction: a comparison study between public universities and private universities in jordan. *Journal of Management Research*, 7. 54-81. 10.5296/jmr.v7i4.7790.
- Koustelios, A. (2010).** Burnout among football coaches in Greece, *Biology of Exercise*, 6(1), 6-12.

- Lu H, While, A, & Barriball, K. (2005).** Job satisfaction among nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 42:211-27. PMID:15680619 <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2004.09.003>
- Maslach, C, Schaufeli, W, & Leiter, M. (2001).** Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. PMID:11148311 <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Matin, H, Z, Kalali, N,S, & Reza M. (2012).** Do demographic variables moderate the relationship between job burnout and its consequences? *Iranian Journal of Management Studies*, 5(1): 47-62.
- Nathial, M.S. (2012),** A study of job satisfaction among coaches in government and private jobs, *International Journal of Research in Engineering, IT and Social Sciences*, 2(1), 257-262.
- Nizami, A, Rafique, I, & Aslma, F. (2012).** Occupational stress and job satisfaction among nurses at tertiary care hospital. *JPSS*, 3(1).
- Öz, B, & Çeviren, S, M. (2017).** Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu: Mersin örneği, Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Temmuz.
- Patrick, K, & Lavery, J. (2007).** Burnout in nursing. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 24(3), 43-48.
- Poncet, M, C, Toullic, P, & Papazian L. (2007).** Burnout syndrome in critical care nursing staff. *American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine*, 175(7): 698-704. PMID:17110646 <https://doi.org/10.1164/rccm.200606-806OC>
- Price, J. (2001).** Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22(7): 600-24. <https://doi.org/10.1108/EUM00000000006233>
- Qing-Qing W, Wen-Jun L, Rui-Lian, Q. & Yan-Hong, Z. (2019).** Job burnout and quality of working life among Chinese nurses: A cross-sectional study, *Journal of Nursing Management*, 27, 8, (1835-1844).
- Rosales, R, A, Labrague, L, J, & Rosales, G, L. (2013).** Nurses job satisfaction and burnout: is there a connection. *Int J Adv Nsg stud.* 2(1):10. <https://doi.org/10.14419/ijans.v2i1.583>
- Scanlan, J, N, & Still, M. (2019).** Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC Health Services Research*, 19(1).
- Shinde, M, B, & Durgawale, P, M. (2014).** Nursing Audit of Health Workers Providing Health Services in Rural Area with Special Emphasis to Community Satisfaction in Satara District. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 3(2): 94-104.
- Sveinsdottir H, Biering P, & Ramel A. (2006).** Occupational stress, job satisfaction, and working environment among Icelandic nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43(7): 875-89. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2005.11.002>
- Tarcan, G, Y, Tarcan, M, & Top, M. (2016).** An analysis of relationship between burnout and job satisfaction among emergency health professionals. *Total Quality Management & Business Excellence*, 28(11-12), 1339-1356.
- Taşlıyan, M, Hırlak, B, & Çiftçi, G. (2014).** Akademisyenlerin duygusal zekâ, iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 6. 63-80. *Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 44(2), 241-268.
- Vila, L, E, & García-Mora, B. (2005).** Education and the determinants of job satisfaction, *Education Economics*, 13:4, 409-425.
- Wang, H., Jin, Y. & Wang, D. (2020).** Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: results from structural equation modeling. *BMC Fam Pract* 21, 12.
- William, A. (2003).** Job stress, job satisfaction and intent to leave employment among maternal and child health nurses. (Unpublished dissertation). West Virginia; Marshall University.
- Yanık, G.D. ve Yanık, A. (2016).** Muhasebe meslek mensupları ve tükenmişlik sendromu: Bir uygulama, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16.
- Yenihan, B, Çakır, N, & Alabaşoğlu, B. (2018).** Cinsiyet farklılığının tükenmişlik ve yaşam doyumuna etkisi: Kırklareli Üniversitesi'nde görev yapan araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 47-58.
- Yorulmaz, I, Çolak, I, & Altinkurt, Y. (2017).** A meta-analysis of the relationship between teachers' job satisfaction and burnout. *Eurasian Journal of Educational Research*. 17, 175-192.
- Yorulmaz, Y, Altinkurt, Y. (2018).** The examination of teacher burnout in Turkey: A meta-analysis. *Turkish Journal of Education*, 7(1), 34-54.

Zontek, T, L, DuVernois, C, C, & Ogle, B, R.(2009). Job satisfaction and issues related to the retention of environmental health professionals in North Carolina. *J Environ Health*, 72(3):10-5.

Extended Summary

Introduction

The researches on job satisfaction and burnout have been conducted in the organizational behaviour literature. However, the study dealing with sports trainers who are in direct contact with customers in the field of sports is very few in the literature. The determination of the relationship between these factors on sports trainers is an important issue. Because sports trainers are in contact with customers due to daily work routine.

Burnout is a physical, mental and emotional response to constant high stress (Patrick & Lavery, 2007). It is a syndrome characterized by emotional exhaustion, depersonalization and decreased personal success (Matin, Kalali & Reza, 2012). Emotional exhaustion feels emotionally overwhelmed by the relationship with other people. Depersonalization is an insensitive response to those who receive the service or care of the person. Decreased personal success is a lack of competence and feelings of success (Gemlike, Sisman & Sigri, 2010).

This study aims to examine the relationship between the burnout perception of sports trainers and job satisfaction and to investigate whether the sub-dimensions of burnout perception and job satisfaction are affected by demographic characteristics.

Method

The sample of the study was designed by volunteer sampling method among the sports professionals working in Istanbul Sports Sector. 292 people participated in the research with this method. 56.8% (n = 166 people) of the participants are men and 62.3% (n = 182 people) are married. The largest age group is 25-34 age group with 55.8% (n = 163 people); 63.0% of the participants (n = 184 people) are graduates. It is seen that the most dominant group among the participants in the research is the trainers with 32.5% (n = 95 people) and 4251-5000 TL. However, considering the total working hours of the participants in the business life, the group with a total experience of 4-6 years with 23.6% (n = 69 people) leads the group. It is conceded that for the working time in the institution to which it is currently affiliated, it constitutes the largest majority of the 3-4-year group with 31.5% (n = 92 people).

Survey technique was preferred as a data collection tool in the study. In the research, the first part of the questionnaire consisted of questions about the participants' age, gender, education level, income, sector, total working time and institution seniority. In the second part, the short form of "Maslach Burnout Inventory" and "Minnesota Job Satisfaction Scale" was used together in "5-point Likert" system in order to determine the relationship between the perception of burnout of sports trainers and their job satisfaction.

The survey consists of 42 items and demographic variables for sports trainers working in the Istanbul sports industry. The descriptive scanning method is favoured to analyse the perception of burnout and job satisfaction of sports professionals. A total of 292 answers were reached for the analysis.

Findings, Discussion and Results

It was determined that there was a negative relationship between employee burnout perceptions and job satisfaction in the studies (Wang, Jin & Wang, 2020; Scanlan & Still, 2019; Çelebi & Kayasandık, 2018; Tarcan, Tarcan & Top, 2016).

It is assumed that the first hypothesis of the study, “there will be a significant and negative relationship between job satisfaction and emotional exhaustion”. The results show that there is a negative relationship between job satisfaction and emotional burnout.

It is expected that there will be a meaningful and negative relationship between job satisfaction and desensitization, the second hypothesis of the study. The results show that there is a negative relationship between job satisfaction and depersonalization.

It is estimated that there will be a significant and positive relationship between job satisfaction and personal success, the third hypothesis of the study. The results show that there is a positive relationship between job satisfaction and personal success.

Besides, variables that reflect the demographic characteristics of the participants were compared with burnout sub-dimensions and job satisfaction. No significant difference was found between these variables and gender. While married people show higher emotional exhaustion, personal success and depersonalization behaviour than singles, they also have higher job satisfaction than singles. Factors related to emotional exhaustion, personal success, depersonalization and job satisfaction are higher in the 45-54 age group compared to other age groups. The factors related to emotional exhaustion, personal success and depersonalization of the master/PhD educators are higher than another educational level group. The trainers working in the public sector have higher emotional exhaustion perceptions than the trainers working in the private sector. Also, differences in the level of income and working in the organization in terms of statistically were determined.