

## **BİR SPOR ÖRGÜTÜNDE ÇALIŞAN SPOR UZMANLARININ TÜKENMİŞLİK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ İNCELENMESİ**

**Güçlü ÖZEN**

Abant İzzet Baysal Üniversitesi

**Nevzat MİRZEOĞLU**

Abant İzzet Baysal Üniversitesi

### **ÖZET**

Bu çalışmada özel bir spor hizmeti sunan örgüt içinde spor uzmanı olarak çalışan kişilerin çeşitli sosyo demografik özelliklerine göre tükenmişlik düzeyleri arasında farklılık olup olmadığına bakılması ve farklı tükenmişlik düzeylerindeki spor uzmanlarının örgütsel bağlılık durumlarının araştırılması amaçlanmıştır. Veri toplamak için Maslach Tükenmişlik Ölçeği(MTÖ) ve Örgütsel Bağlılık Anketi kullanılmıştır.

Çalışmanın sonuçlarına göre, medeni durumlarına göre Duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı yükseklik, iş değiştirme olanaklarına göre özdeşleşme-yerimseme-uyuşum-umursamazlık-yabancılaşma alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Tükenmişlik düzeyleri farklı olan uzmanların özdeşleşme-yerimseme-uyuşum-yabancılaşma alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. ( $p<0.05$ ).

**Anahtar Kelimeler:** Tükenmişlik, Bağlılık, Spor Uzmanı

### **AN INVESTIGATION OF SPORT SPECIALISTS' BURN-OUT AND COMMITMENT WHO WORK IN SPORT ORGANIZATION**

#### **Abstract**

The goal of this study was to determine burn-out level of sport specialists' according to their socio demographic states and determine their organizational commitment level according to their different burn-out level,

Data was collected Maslach Burn-out Scale developed by Maslach and Jackson in 1981 and Organizational Commitment Scale developed by Hoşgörür in 1997.

Results of this study revealed sport specialists have different emotional burn-out level according to their morital status and also there were differences in their subscoles whic are identification, colonialism, accomodation, indifrence and alienation, according the possibility of job change. Specialist who had differences identification, colonialism, accomodation and alienation.

Key Words: Burn-out, commitment, sport specialists

#### **Giriş**

İlk kez Freudenberger (1974 ve 1975) tarafından ortaya konan tükenmişlik kavramı; daha sonra Maslach ve Jackson (1981, 1982 ve 1986) tarafından tanımlanmıştır ( Ergin,1992). Maslach tükenmeyi kişinin işinin özgün anlamı ve amacından uzaklaşması ve hizmet götürdüğü insanlarla artık gerçekten ilgilenemiyor olması biçiminde tanımlamıştır (Maslach, 1976).Tükenmeyi örgütsel kökenli stres kaynaklarından doğan diğer tepkilerden ayıran özellik, çalışanların iş gereği karşılaştıkları kişilerle kurdukları sık ve yoğun etkileşimler sonucunda ortaya çıkmasıdır ( Torun, 1996)

Tükenmişlik iş yaşamında yoğun baskı sonucu gelişebilen fiziksel ve duygusal bir çöküntü halidir. Çeşitli araştırmacıların söylediği gibi tükenmişlik düzeyi arttıkça iş doyumu

düşer ve tükenmişlik yaşayan kişi depresyon, anksiyete sonucunda ruhsal veya bedensel sağlığını yitirebilir (Ersoy, 2001).

Duygusal tükenme enerji yoksunluğu ve bireyin duygusal kaynaklarının tükendiği duygusuna kapılmasıyla belirlidir. Duyarsızlaşma ise çalışanların hizmet verdikleri kişilere birer insan yerine nesne gibi davranmalarıyla kendini gösterir. Kişisel başarıda düşme işe ve iş gereği karşılaşılan kişilerle ilişkilere bağlı başarı ve yeterlilik duygularında azalma ile ortaya çıkar. Tükenme sonucunda yaratıcılık yok olur, daha iyisi için uğraş verilmez. Ne yaparsa yapsın, ne denli çabalarsa çabalasın durumda bir değişiklik yaratamadığı algısının kişide yarattığı bir yılgınlıktır. Kişi işinde ilerlemediğini, hatta gerilediğini düşünür, harcadığı çabanın bir işe yaramadığına inanır, gizilgücünün (potansiyel) yetersizliğini görüp yılgınlığa düşer (Düzyürek, Ünlüoğlu, 1992; Çam, 1993).

Tükenmede kimi sosyodemografik ve işle ilgili değişkenlerin önemli olduğu belirlenmiştir. Genç, bekar ve çocuksuz kişilerde, evli, yaşlı ve çocuklulara göre, meslekte daha yeni ve deneyimsiz olanlarda, daha uzun süredir çalışan ve daha deneyimlilere göre tükenmenin daha yüksek düzeylerde yaşandığı bildirilmektedir. İş yükünün ağır, günlük çalışma süresinin uzun olup çalışma koşullarının olumsuz olarak algılanması da tükenmeyi etkilemektedir (Aslan, Gürkan, Alparslan ve ark, 1996.) Öte yandan cinsiyet konusundaki araştırmalar tutarlı sonuçlar ortaya koymamıştır (Torun, 1996).

İşletmelerin en önemli amaçlarından birisi, iş görenlerin yetenek ve becerilerini geliştirerek onlardan en üst düzeyde verim almayı ve işletmeye olan bağlılıklarını artırmayı sağlamaktır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, bağlılığı olmayan çalışanlara göre, örgüte ve üretime katılımları da yüksek olmakta ve örgüt içerisinde daha iyi bir performans gösterdikleri görülmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, işletmenin diğer üyeleri ile iyi ilişkiler kurmakta ve işte tatmin düzeyleri daha yüksek olmaktadır. Bu nedenle, çalışanların örgütsel bağlılığını tespit edebilmek organizasyonlar için çok önemli bir husustur (Obeng ve Ugboro, 2003).

Literatürde bağlılık kavramı ile ilgili olarak çok çeşitli tanımlar yapıldığı görülmektedir. Buna göre; örgütsel bağlılık, bir bireyin, örgütünün amaç ve değerlerine taraflı ve etkili bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. Bağlılık duyan bir iş gören, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanmakta, emir ve beklentilere gönülden uymaktadır (Balay, 2000).

Bu çalışmada özel bir spor hizmeti sunan örgüt içinde spor uzmanı olarak çalışan kişilerin çeşitli sosyo demografik özelliklerine göre tükenmişlik düzeyleri arasında farklılık olup olmadığına bakılması ve farklı tükenmişlik düzeylerindeki spor uzmanlarının örgütsel bağlılık durumlarının araştırılması amaçlanmıştır.

### **Yöntem**

Genel tarama modellerinden kesit alma yöntemi kullanılan çalışmamızda, araştırma evreni çalışma evreni ile aynı olup, özel bir spor hizmeti veren kurumda çalışan 16 spor uzmanından oluşmaktadır. Anketler araştırmacı tarafından elden dağıtılarak uygulanmış ve aynı yolla geri toplanmıştır.

**Veri Toplama Aracı:** Araştırmada veri toplama aracı olarak tükenme düzeylerinin tespiti için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş ve Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ), örgütsel bağlılık düzeylerinin tespiti için Hoşgörür'ün 1997 yılında "İşgörenlerinin Örgütsel Tutumlarını" ölçmeye yönelik olarak geliştirmiş olduğu anket ve araştırmacı tarafından oluşturulmuş kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

MTÖ, Duygusal Tükenme (DT), Kişisel Başarı (KB) ve Duyarsızlaşma (DYS) olmak üzere üç boyutu vardır. Bu alt boyutlar için iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alfa değeri sırasıyla DT için .83, KB için .72 ve DYS için .65 olarak bulunmuştur (Izgar 2001). Bizim

çalışmamızda ise sırasıyla DT için .82, KB için .55 ve DYS için .62 ve anketin tümü için .66 olarak bulunmuştur. Hoşgörür'ün (1997) yılında "İşgörenlerinin Örgütsel Tutumlarını" ölçmeye yönelik olarak geliştirmiş olduğu ölçek 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar için iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alfa değeri sırasıyla; Özdeşleşme alt boyutu için .79, yerimseme altboyutu için .78, uyuşum alt boyutu için .76, umursamazlık alt boyutu 0.57, yabancılaşma alt boyutu için .14 olarak bulunmuştur. 5 alt boyuttan oluşan anketin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı  $\alpha=0.82$  olarak tespit edilmiştir ( Üzüm,2005). Bizim çalışmamızda ise özdeşleşme alt boyutu için .91, yerimseme alt boyutu için .86, uyuşum alt boyutu için .83, umursamazlık alt boyutu .89, yabancılaşma alt boyutu için .82 ve anketin tümü için .94 olarak bulunmuştur.

**Verilerin analizi:** Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini betimlemek için frekans analizi, çeşitli değişkenlere göre alt boyutlarda tükenmişlik farklarına bakmak için  $n<30$  ve gurup dağılımı homojen olmadığı için imkanları olsa iş değiştirmek ve yarı veya tam zamanlı çalışıyor olmak değişkenleri için Mann Whitney U, çalıştıkları işten en çok doyum sağladıkları alan değişkeni için ikiden fazla gurup olduğundan dolayı Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Tükenmişlik düzeylerine göre bağlılık alt boyutlarında ki farklılaşmayı bakmak için de Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

## Bulgular

Araştırmanın başlıca bulguları aşağıda sunulan başlıklar altında incelenmiştir.

### 1) Araştırma Gurubunun Bazı Sosyo-demografik Özellikleri

Araştırmaya 16 denek katılmış olup; %62,5 ' i erkek, % 37,5' i bayanlardan oluşmaktadır. Bunlardan %43,8 'i evli iken , %56,3 'ünün bekar oldukları görülmektedir. Katılımcıların % 68,8 ' i yarı zamanlı çalışırken, % 31,3 ' ü tam zamanlı çalışmaktadır. Bu çalışanlar işlerinden en çok %68,8 'i psikolojik, %18,8 'i ekonomik ve %12,5 'i sosyal statü ile doyum sağladıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca araştırma gurubunun % 50 'si imkanları olsa iş değiştireceklerini belirtmişlerdir.(Tablo 1)

**Tablo 1: Bazı Sosyo-Demografik Özellikler**

		n	%
cinsiyet	bay	10	62,5
	bayan	6	37,5
Medeni hal	evli	7	43,8
	bekar	9	56,2
Çalışma zamanı	Tam zamanlı	5	31,3
	Yarı zamanlı	11	68,7
doyum	psikolojik	11	68,8
	ekonomik	3	18,8
	Sosyal statü	2	12,4

### 2) Araştırma Gurubunun Malach Tükenmişlik Ölçeği Puanları

Araştırma gurubunun tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarındaki durumlarının tespiti için frekans analizi yapılmış ve durum tabloda belirtilmiştir.

**Tablo 2: Araştırma Gurubunun Alt Boyutlarda Tükenmişlik Durumu**

	Yüksek (n)	Normal (n)	Düşük (n)
Duygusal tükenme	18 ve üzeri (4)	12-17 Arası (2)	0-11 Arası (10)
Kişisel başarı	21'e kadar (10)	22-25 Arası (5)	26 ve üzeri (1)
Duyarsızlaşma	10 ve üzeri (1)	6-9 Arası (2)	0-5 Arası (13)

Tablo 2 incelendiğinde % 62,5 çalışanın Duygusal tükenme alt boyutunda düşük puan aralığında olduğu, % 81,2 çalışanın Duyarsızlaşma alt boyutunda düşük puan aralığında olduğu ve %62,5 çalışanın Kişisel Başarı alt boyutunda yüksek puan aralığında olduğu görülmektedir.

**Tablo 3: Bazı Değişkenlere Göre Tükenmişlik Puanlarının Karşılaştırılması**

		Duygusal T		Kişisel Başarı		Duyarsızlaşma	
		AO±SS	Z	AO±SS	Z	AO±SS	Z
İş Değiş.	Evet	13,77±7,19	- 1,26	20,37±3,88	-,26	3,25±4,30	-,79
	Hayır	9,00±4,65		19,87±3,75		3,25±1,83	
Çalışma Zamanı	Tam	12,45±6,29	-1,19	21,60±3,61	-1,14	2,40±1,81	-,51
	Yarım	8,40±6,13		19,45±3,69		3,63±3,66	
Medeni	bekar	14,44±6,36	-2,50*	19,22±4,38	-1,07	3,44±4,12	-,428
	evli	7,00±2,82		21,28±2,42		3,00±1,63	
Doyum	psikolojik	10,00±4,83	Ki-kare ,76	19,81±3,83	Chi-Square ,41	3,09±2,34	Chi-Square 2,93
	ekonomik	14,00±11,53		20,00±3,00		5,66±5,68	
	statü	13,50±6,36		22,00±5,65		,50±,70	

\* p<0,05

Tablo 3 incelendiğinde imkanları olsa iş değiştirecekler, yarı veya tam zamanlı çalışanlar ve çalıştıkları işten en çok doyum sağladıkları alanlar açısından gruplar arasında alt boyutlara göre anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Ancak bekar olan katılımcıların evli olan katılımcılara göre Duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı yükseklik bulunmuştur .

**Tablo 4: İş Değiştirme Değişkenine Göre Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması**

	İş Değiştirme		Z
	evet	hayır	
	AO±SS	AO±SS	
özdeşleşme	34,75±10,19	44,12±4,08	-1,95*
yerimseme	37,75±7,42	47,12±3,52	-2,68*
uyuşum	33,00±4,37	40,25±3,57	-2,75*
umursamazlık	33,00±2,20	36,25±2,18	-2,50*
yabancılaşıma	31,00±7,32	41,50±4,34	-2,80*

\* p<0,05

Tablo 4 incelendiğinde deneklerin imkanları olsa iş değiştirir diyenlerin demeyenlere göre tüm alt boyutlarda anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

**Tablo 5: Tükenmişlik ve Bağlılık Alt boyutları arasındaki korelasyon analizi**

	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
özdeşleşme	-,40	-,66**	,53*
yerimseme	-,77**	-,62*	,32
uyuşum	-,64**	-,38	,29
umursamazlık	-,20	-,25	-,04
yabancılaşıma	-,70**	-,34	,05

\*\* 0,01 < p

\* 0,05 < p

Tablo 5 incelendiğinde tükenmişlik alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında en anlamlı, negatif yüksek ilişki ( $r = -,77$ ) ile duygusal tükenme ve yerimseme, en düşük ilişki ( $r = -,04$ ) ile kişisel başarı ve yabancılaşma arasında olduğu görülmektedir.

**Tablo 6: Tükenmişlik Puan Guruplarına Göre Örgütsel Bağlılık Altboyutları Puanlarının Karşılaştırılması**

	Duygusal Tükenme			Ki-kare
	yüksek	normal	düşük	
	AO±SS	AO±SS	AO±SS	
özdeşleşme	38,00±12,51	30,50±10,60	41,80±6,57	2,72
yerimseme	36,50±8,42	34,50±6,36	46,50±4,03	8,26*
uyuşum	32,75±4,34	31,00±5,65	39,30±4,08	6,93*
umursamazlık	34,50±3,69	35,00±1,41	39,70±2,66	0,61
yabancılaşma	26,75±8,53	34,50±3,53	40,00±4,45	8,13*

	Duyarsızlaşma			Ki-kare
	yüksek	normal	düşük	
	AO±SS	AO±SS	AO±SS	
özdeşleşme	20,05±,0	31,00±11,31	42,23±6,09	4,99
yerimseme	24,00±,0	35,50±7,77	44,43±4,53	4,73
uyuşum	27,00±,0	32,00±7,07	38,07±4,29	3,95
umursamazlık	30,00±,0	36,50±3,53	39,76±2,35	2,80
yabancılaşma	20,00±,0	32,00±,0	38,15±7,08	5,04

	Kişisel Başarı			Ki-kare
	yüksek	normal	düşük	
	AO±SS	AO±SS	AO±SS	
özdeşleşme	37,00±6,75	36,80±12,35	47,00±1,41	6,13*
yerimseme	41,57±6,24	40,80±9,88	46,00±6,58	1,10
uyuşum	35,85±4,45	37,00±7,51	37,50±5,19	0,23
umursamazlık	34,71±2,98	33,40±2,40	39,68±2,06	2,24
yabancılaşma	36,42±4,50	36,00±9,60	36,25±12,98	0,50

\* $p < 0,05$

Tablo 6 incelendiğinde duygusal tükenmesi düşük olan işgörenlerin yüksek olan işgörelere göre yerimseme, uyuşum ve yabancılaşma alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

### **Sonuçlar ve Tartışma**

Tablo 2 incelendiğinde bu iş yerinde çalışanların tükenmişlik düzeylerinin oldukça düşük olduğu söylenebilir.

Tablo 3 incelendiğinde bekar olan katılımcıların evli olan katılımcılara göre Duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı yükseklik bulunmuştur. Evlilik ve aile hayatından alınan doyumun ve aile yapısının olumlu olarak algılanmasının tükenmişlikle negatif korelasyona sahip olduğu görülmüştür (Tevrüz, 1996). Tükenmişlikle sosyal destek arasındaki ilişki incelendiğinde, sosyal desteğin tükenmişliğe karşı bir tampon görevi gördüğüne işaret etmektedir. Sosyal destek kaynaklarından yararlanmak tükenmişliği azaltan, sosyal destek kaynaklarından yoksun olmak ise tükenmişliği arttıran bir faktör olarak bulunmuştur. Yakın, devamlı, ulaşılabilir bir aile ve dost çevresine sahip olmanın, bireye güven veren ve destekleyen nitelik taşıdığı için tükenmişlik riskini azalttığı görülmektedir (Tevrüz,1996). Evlilerin bekarlara göre daha doyumlu oldukları bildirilmiştir (Sünter ve ark,2006).

Tablo 4 incelendiğinde işgörenin bilinçli yada bilinçsiz olarak örgütüne duygusal olarak bağlanıp kendi “ben”i ile örgütü yüksek düzeyde birleştirmedeği söylenebilir. İş yerinde kendine özgü yer edinerek, işyeri kuralları ile tam bir uyum içinde olmadığı söylenebilir. Algılaması ve benimsemesi kendisi için çok zor olan duygu ve şartları kabul etmek istemediği zaman, bir bakıma geri çekilerek, çevresinde ve örgütünde olup bitenlere ilgisiz kalıp, görmezlikten gelerek kayıtsızlık gösterdiği görülür. Örgütün olumsuz koşulları nedeni örgütünden kopma noktasına gelebilir (Hoşgörür, 1997). Kaldı ki imkanı olsa iş değiştirecek işgörenlerin bu tutumu ve durumu beklenen bir durumdur.

Tablo 6 incelendiğinde Duygusal yönden daha az tükenen İşgörenlerin örgüt içinde belli yeri ve görevi kendi malı , kendi hakkı gibi gördüğü belirlendiği sınırlar içinde denetleme hakkını kendisinde gördüğü, örgüt içinde belirlenen kurallarla daha iyi uyduğu ve örgüte ve yaptığı işe daha az yabancılaştığı söylenebilir.

Ayrıca kişisel başarısı düşük olan İşgörenlerin yüksek olanlara göre özdeşleşme altboyutunda olarak anlamlı farklılık görülmüştür. Kişisel başarısı düşük olanların çalıştıkları örgütü daha iyi özümsemesi, kendini oraya ait hissetmesi, başarısızlığını gizlemede ve eğer işiz kalırsa başka iş bulma şansının az olduğu düşüncesinden kaynaklanıyor olabilir.

Sonuç olarak işgörenlerin tükenmişlik düzeyi ile bağlılık düzeyi arasında ilişki olduğu ve tükenmişlik düzeylerini azaltarak örgütsel bağlılıklarının arttırılabileceği görülmüştür. Bu sayede de işgücü devrini azaltarak uzmanlaşmış, nitelikli ve verimli işgücü kaybı önlenecektir.

### **Kaynaklar**

- Ahmet Tevfik Sünter ve ark.; Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumu düzeyleri , Genel Tıp Derg;16(1), 2006
- Aslan SH, Gürkan SB, Alparslan ZN ve ark: Tıpta uzmanlık öğrencisi hekimlerde tükenme düzeyleri. Türk Psikiyatri Dergisi; 7: 39-45, 1996
- Balay, R.), *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2000
- Çam O, Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenilirliğinin araştırılması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Bayraktar R, Dağ İ (eds): Ankara, Türk Psikologlar Derneği Yayını, s 155-160, 1993
- Düzyürek S, Ünlüoğlu G, Hekimde tükenmişlik sendromu. Psikiyatri Bülteni; 1:108-113, 1992
- Ersoy F.: Tükenmişlik Sendromu. Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi, 2: s. 11-17, 2001
- Ergin, C. “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması” VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmalar . Ed.: R. Bayraktar, İ. Dağ, Ankara,1992
- Hoşgörür, V. **Eğitim İşgörenlerinin Örgütsel Tutumları**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Planlaması Anabilim Dalı, 1997
- Izgar, H. Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2001
- Maslach C: Burned-out. Hum Behav; 5: 197-220, 1976
- Obeng, K., Ugboro, I, "Organizational Commitment Among Public TransitEmployees: An Assessment Study", *Journal of The Transportation ResearchForum*, 57 (2): 83-98, 2003
- Tevrüz,S; Örgüt Endüstri Psikolojisi, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları. 1996
- Torun A: Stres ve tükenmişlik , Tevrüz S (ed): Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Türk Psikologlar Derneği Yayını,s.43-53, 1996
- Üzüm, H.; “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünde Görevli Spor Uzmanlarının Örgütsel Bağlılığı”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, 2005