

Kayak Eğitmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

The Investigation of The Relationship Between Ski Instructors' Job Life Satisfaction and Professional Burnout Levels

Davut Budak¹

¹ Atatürk Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Erzurum, TÜRKİYE / dbudak@atauni.edu.tr / 0000-0003-2632-0232

Özet: Günümüzde, iş doyum ve mesleki tükenmişlik psiko-sosyal riskler arasında üzerinde önemle durulan faktörlerdendir. İş doyumsuzluğu olduğunda, çalışanlarda verimliliğin azalması, isteksizlik, işe gelmeme, çalışanlar arasındaki ilişkilerin zayıflaması ve tükenmişlik gibi istenmeyen durumlar meydana gelebilmektedir. Tükenmişlik ortaya çıktıktan sonra ilerleyen aşamalarda çatışma ve uyumsuzluk, iş kazalarında artış gibi sonuçlar da ortaya çıkmaktadır. Bu noktadan hareketle, çalışmanın amacı; kayak eğitmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmanın çalışma grubunu Türkiye'nin farklı coğrafi bölgelerinde yer alan kayak merkezlerinde "Öğretici-Antrenör" olarak görev yapan, 200'ü erkek 36'si ise kadın olmak üzere toplam 236 kayak eğitmeni oluşturmaktadır. Araştırmada "Minnesota İş Doyumu Ölçeği-MİDÖ" ve "Maslach Tükenmişlik Envanteri-MTE" kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde; frekans analizi, betimsel istatistik, bağımsız gruplar için t-testi, tek yönlü varyans analizi, Tukey testi, ölçekler arasındaki ilişkinin tespiti için Pearson korelasyon testi yapılmıştır. Analiz sonuçları, katılımcıların MİDÖ puanları arasında cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığı ancak MTE'nin duyarsızlaşma puanlarında anlamlı farklılık olduğunu göstermiştir. ANOVA analiz sonuçları, katılımcıların MİDÖ ve MTE puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığını göstermiştir. Hizmet süresi değişkenine göre yapılan ANOVA analiz sonuçlarına göre ise sadece MTE'nin kişisel başarı alt boyutunda grupların ortalama puanları arasında anlamlı farklılık vardır. Ayrıca, katılımcıların iş doyum düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif düzeyde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Sonuç olarak, kayak eğitmenlerinin iş doyum düzeyleri arttıkça tükenmişlik düzeylerinin de azalacağı ifade edilebilir

Anahtar Kelimeler: İş doyum, mesleki tükenmişlik, kayak eğitmeni

Abstract: Nowadays, job satisfaction and professional burnout are among the highly emphasized factors underlying the psycho-social risks. On the occurrence of job dissatisfaction, a decrease in productivity, reluctance, absenteeism, weakening of relations between employees and burnout can be observed. Furthermore, when burnout occurs, it can lead to consequences such as conflict and incompatibility and an increase in work accidents in the later stages. In this sense, the purpose of this study is to examine the relationship between professional burnout levels and job satisfaction of ski instructors. The participants of the research consist of 200 men and 36 women, a total of 236 trainers working as "Trainer-Coach" in different geographical regions of Turkey. "Minnesota Job Satisfaction Scale-MJSS" and "Maslach Burnout Inventory-MBI" were utilized for data collection. Frequency analysis, descriptive statistics, t-test for independent groups, one-way analysis of variance, Tukey test were conducted in data analysis process, and Pearson correlation test was used to determine the relationship between the scales. The results of the analysis indicated that there was no significant difference between the MJSS scores of the participants according to gender, but there was a significant difference in the cynicism sub-dimension scores of MBI. ANOVA analysis revealed that the MJSS and MBI scores of the participants were not significantly different according to the education level variable. According to the results of the ANOVA analysis made according to the length of service variable, there is a significant difference between the mean scores of the groups only in the personal achievement sub-dimension of MBI. In addition, it was found that there was a negative significant relationship between the job satisfaction levels of the participants and their burnout levels. As a result, it can be stated that as the job satisfaction levels of ski instructors increase, their burnout level will decrease.

Keywords: Job satisfaction, professional burnout, ski instructor

Received: 28.08.2023 / Accepted: 07.10.2023 / Published: 20.10.2023

<https://doi.org/10.22282/tojras.1351220>

Citation: Budak, D. (2023). Kayak Eğitmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, The Online Journal of Recreation and Sports (TOJRAS), 12 (4), 811-817.

GİRİŞ

1970'li yıllar itibariyle tükenmişlik kavramına ilgi hızla artmış ve ilgili araştırmalar artmaya başlamıştır (Vandenberghe & Huberman, 1999). İş yaşamında ciddi bir problem olarak ele alınan tükenmişlik kavramı, günümüzde de hala sorgulanan bir konu olarak göze çarpmaktadır (Ghasemi, 2023). Bu bağlamda, tükenmişliğin, bireyin yaşam kalitesini olumsuz bir biçimde düşürdüğü, aynı zamanda hem aile yaşamı hem de iş yaşamı üzerinde negatif bir etki yaparak bireye ızdırap verebildiği söylenebilmektedir (Hellesoy, Grønhaug & Kvitastein, 2000).

Günümüze kadar tükenmişlik kavramı pek çok yönden tanımlanmaya çalışılmıştır (Carvalho Manhães Leite, & Wooldridge 2022). Bazı araştırmacılara göre tükenmişlik, çalışan bireylerin duygusal tükenmişlik, kişiliğini kaybetme ve kişisel başarının azalması sendromudur (Maslach & Jackson, 1986). Bunun yanı sıra, aşamalı şekilde gelişen hayal kırıklığı süreci sonucunda oluşan yorgunluk ve duygusal tükenmişlik durumu olarak da tanımlanmaktadır (Pines, 1993). Benzer şekilde, diğer kişilerin kolaylıkla gözlemleyebildikleri, fiziksel ve duygusal enerjinin azalmasıyla meydana gelen yorgunluk ve bitkinlik hali olarak da tanımlandığı görülmektedir (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Araştırmacılar, tükenmişlik sonucunda personeller tarafından sağlanan hizmetin ve ilginin kalitesinde azalmalar olduğunu ve tükenmişliğin, işten ayrılma, işe devamsızlık ve

düşük moral gibi faktörlere yol açtığını belirlemişlerdir (Maslach & Jackson, 1986). Ayrıca, tükenmişliğin fiziksel yorgunluk, uykusuzluk, artan alkol ve ilaç kullanımının yanı sıra, evlilik ve aile problemleri gibi hayatın diğer alanlarına da nüksettiği birçok araştırmada tespit edilmiştir (Carvalho Manhães Leite, & Wooldridge 2022; Kwong & Nasuredin, 2023).

Bu noktadan hareketle tükenmişliğin farklı noktalardan ele alınması gereken bir konu olduğu araştırmacılar tarafından belirtilmiş olup, bu nedenle tükenmişlik üç ayrı boyutta (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi) ele alınmıştır (Maslach & Jackson, 1981). Duygusal tükenme; tükenmişliğin bireysel stres boyutuna işaret etmektedir (Budak & Sürgevil, 2005). Bu bağlamda, bitmiş duygusal kaynakların ve enerji eksikliğinin hissedilmesi şeklinde tanımlanabilmektedir (Eren & Durna, 2006). Ayrıca, tükenmenin ilk olarak duygusal tükenmeyle başladığı, daha sonra diğer boyutların hissedildiği ve duygusal tükenmenin tükenmişliğin en önemli belirleyicisi olduğu belirtilmektedir (Sucuoğlu & Kuloğlu, 1996; Weisberg, & Sagie, 1999). İkinci boyut olan duyarsızlaşma ise, kişinin hizmet verdiklerine karşı, onların kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun şekilde davranması olarak tanımlanmaktadır (Maslach & Jackson, 1981). Ayrıca, bireyin çalışma arkadaşlarına olumsuz, alaycı

tutum ve duygular geliştirmesi olarak ifade edilebilmektedir (Sünter, Canbaz, Dabak & Peşken, 2006). Duyarsızlaşma yaşayan bireyler, hizmet verdikleri kişilere, karşılarında insan değil de nesne varmış gibi davranabilmektedirler (Kurçer, 2005). Üçüncü boyut olan kişisel başarısızlık hissi de, kişinin kendini olumsuz değerlendirmesi ve kişisel başarı noksanlığı olarak tanımlanmaktadır (Maslach & Jackson, 1981). Kişisel başarısızlık hissi; depresyon, düşük moral, kişiler arası ilişkilerde geri çekilme, üretkenliğin azalması, baskılar ile baş edebilmede yetersizlik, başarısızlık duygusu, kişinin kendisine ve kişisel başarısına ilişkin olumsuz tutumları olarak ifade edilmektedir (Ertürk & Keçecioğlu, 2012). Kendini başarısız olarak hisseden bu kişiler, başarabileceği ya da gerçekleştirebileceği eylemleri yapamamaya ve kendini pasifize ederek mesleki davranımlardan kaçınmaya başlayabilmektedirler (Sargent. vd., 2011).

Bütün bu bilgiler ışığında, tükenmişliğin sıklıkla iş doyumunu gibi kavramlarla yanyana kullanılabildiği söylenebilir (Randall & Scott, 1988). Akademik bir kavram olarak iş doyumunu, özellikle geride bıraktığımız son 30 yılda yönetim, sosyal psikoloji ve uygulamalı alanlarında geniş ilgi uyandırmıştır (Zhu, 2013). Çeşitli tanımları olmakla birlikte genel anlamda iş doyumunu, çalışan bireyin yaptığı işi, iş çevresini ve iş yerindeki çalışma koşullarını değerlendirmesi sonucu oluşan duygusal bir tepki olarak açıklanabilmektedir (Locke, 1969). İş doyumunu, bireyin iş deneyimini değerlendirme sürecinde gelişen, hoş giden veya olumlu bir duygulanma durumudur (Zhu, 2013). Ayrıca, kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin önemli gereklerinden biri olarak iş doyumuna işaret edilmektedir (Aziri, 2011).

Son yıllarda özellikle vurgulanan bir konu olarak iş doyumunu, organizasyonlarının verimliliği ve etkinliği söz konusu olduğunda temel faktörlerden biri olarak gündeme geldiği söylenebilir. İş doyumunu yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi kişisel özelliklerin yanı sıra yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikası, çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel etkenlerin etkilediği belirtilmektedir (Locke, 1969; 22). Bu bağlamda, iş doyumunu yeterli olmayan çalışanlarda, iş doyumunu yeterli olan işçilere göre daha yüksek seviyede tükenmişlik durumu olduğu tespit edilmekle birlikte, iş doyumunun tükenmişlikle ilişkili olduğu söylenebilmektedir (Bacharach, Bamberger & Conley, 1991; Baruch-Feldman, Brondolo, Ben-Dayan & Schwartz, 2002).

Tükenmişlik ve iş tatmini genellikle bireyin işyerindeki deneyimi ve refahıyla ilişkili olan iki farklı kavram olarak karşımıza çıksa da, karmaşık ve birbirine bağlı bir ilişkileri olduğu söylenebilir. Bireysel farklılıklara, iş bağlamlarına ve diğer faktörlere bağlı olarak değişebildiği araştırmalarda da desteklenmektedir (Baruch-Feldman, Brondolo, Ben-Dayan & Schwartz, 2002; Grunfeld vd., 2000). Duygusal emek gerçekleştirilen, iş ve eğlencenin bulanıklığının fazlaca yaşanabildiği spor sektöründe bu iki kavramın son yıllarda fazlaca incelendiği de görülmektedir (Lee & Chelladurai, 2018; Kroupis, Kouli & Kourtessis, 2019; Mazerolle, Bruening, Casa & Burton, 2008). Yapılan araştırmalarda çoğu kişi için çalışma koşullarını kabul edilebilir kılan şey, iş ile oyunu birleştirebilme fırsatı olarak görülmektedir (Du, Leung, Fu & Ransdell, 2012; Terranova & Henning, 2011). Kış sporları endüstrisinde görev alan bireyler için de benzer durumların yaşandığı da ifade edilebilir. Ancak ilgili

alanyazında bu kavramlar çerçevesinde az sayıda kaynak olduğu ve mevcut kayak eğitmenlerinin bu sorunları üzerine çalışılmadığı değerlendirilmektedir. Kar sporlarını seven insanlar için kayak alanlarında veya yakınında yaşayabilmek ana avantaj olarak değerlendirilse de (Dickson & Huyton, 2008), tükenmişlik ya da iş doyumunu gibi kavramlara değinilmediği söylenebilmektedir. Bu nedenle, bu çalışmanın amacı; kayak eğitmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi olarak belirlenmiştir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli: Bu çalışmada, tükenmişlik ve iş doyumunu kavramları bağımlı ve bağımsız değişkenler kapsamında incelenmesi sebebi ile ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. İlişkisel tarama modelinde iki veya daha fazla sayıdaki değişkenler arasındaki değişimin derecesi incelenmektedir (Karasar, 2020).

Araştırma Grubu: Araştırmanın örneklemini, Bursa-Uludağ, Kars-Sarıkamış, Erzurum-Palandöken, Kayseri-Erciyes Türkiye'nin farklı coğrafi bölgelerinde yer alan diğer kayak merkezlerinde "Öğretici-Antrenör" olarak görev yapan, 200'ü erkek 36'sı ise kadın olmak üzere toplam 236 eğitmen oluşturmaktadır. Katılımcıların %14'ü (n=33) 30 yaş ve altı, %14,8'i 31-35 yaş (n=35) ve %71,2'si ise (n=168) 36 ve daha fazla yaş aralığında yer almaktadır. Araştırma grubunda yer alan katılımcılar sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılan kolayda örnekleme yöntemi ile çalışmaya dahil edilmiştir.

Verilerin Toplanması

Maslach Tükenmişlik Envanteri: Maslach ve Jackson (1981) tarafından insanlarla yüz yüze çalışan meslek çalışanları için geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır (Maslach & Jackson, 1981; Ergin, 1992). Yapılan Türkçe'ye uyarlama çalışmasında ölçeğin orijinalinde kullanılan 7'li derecelendirme biçiminin Türk kültürüne uygun olmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle, bu uyarlama çalışmasında 5'li Likert tipi derecelendirme (hiçbir zaman, bazen, genellikle, çoğu zaman, her zaman) biçimi benimsenmiştir (Ergin, 1992). Ölçek, toplam 22 maddeden oluşmakta ve Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu araştırma kapsamında ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlık katsayılarının 0.80 (duyarsızlaşma) ve 0.87 (duygusal tükenme) arasında değiştiği bulunmuştur.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği: Bu çalışmada kayak eğitmenlerinin iş doyumlarını ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeğinden (MİDÖ) yararlanılmıştır. Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır (Weiss, Dawis, England & Lofquist, 1967, Baycan, 1985). Ölçekte toplam 20 madde yer alırken ölçek maddeleri "Hiç Memnun Değilim (1)", "Memnun Değilim (2)", "Kararsızım (3)", "Memnunum (4)" ve "Çok Memnunum (5)" şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler doyuma yol açan içsel, dışsal ve genel faktörler boyutlarında gruplandırılmaktadır. Bu çalışma kapsamında ölçeğin toplam iç tutarlık katsayısının 0.92 olduğu tespit edilmiştir.

Verilerin Analizi: Verilerin analizinde ilk olarak verilerin normal dağılım durumunu tespit etmek için çarpıklık ve basıklık değerleri ve varyans eşitliği analizleri yapılmıştır. Daha sonra temel betimleyici istatistiklere ek olarak bağımsız örneklem için t-testi ve ANOVA analizi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin tespiti için Pearson korelasyon testi yapılmıştır. Ayrıca, ölçeklerin güvenilirlik düzeyini incelemek için Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır.

BULGULAR

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Cinsiyet	n	%
Kadın	36	15,3
Erkek	200	84,7
Eğitim Düzeyi	N	%
Lise	47	19,9
Üniversite	135	77,1
Lisansüstü	54	22,9
Hizmet Süresi	N	%
1-3 yıl	60	25,4
4-6 yıl	30	12,7
7 yıl ve daha fazla	146	61,9
Kayak Merkezi	N	%
Erzurum-Palandöken	77	32,6
Kayseri-Erciyes	33	14,0
Bursa-Uludağ	28	11,9
Kars-Sarıkamış	29	12,3
Diğer	69	29,2
Antrenörlük Belgesi Seviyesi	N	%
1 seviye	58	24,6
2. seviye	44	18,6
3. seviye ve daha yüksek	236	56,8
Toplam	236	100

Tablo 1 incelendiğinde kayak eğitmenlerinin %84,7'sinin "erkek", %22,9'unun lisansüstü eğitim düzeyinde olduğu, %32,6'sının "Erzurum-Palandöken Kayak Merkezinde" hizmet verdiği ve %56,8'nin 3. seviye veya daha yüksek seviyede bir antrenör belgesine sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların MTE ve MİDÖ Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Ölçekler	Cinsiyet	n	Ort	Std. Sap.	t	p
Duygusal Tükenme (MTE)	Kadın	36	19,61	8,15	1,62	0,10
	Erkek	200	17,43	7,32		
Duyarsızlaşma (MTE)	Kadın	36	9,80	4,62	2,30	0,02
	Erkek	200	8,12	3,90		
Kişisel Başarı (MTE)	Kadın	36	16,08	6,66	1,68	0,09
	Erkek	200	14,10	6,48		
İçsel Faktörler (MİDÖ)	Kadın	36	49,41	8,16	1,69	0,09
	Erkek	200	51,93	8,20		
Dışsal Faktörler (MİDÖ)	Kadın	36	29,00	6,80	1,78	0,07
	Erkek	200	31,14	6,59		
Toplam İş Doyumu (MİDÖ)	Kadın	36	78,41	13,15	1,87	0,06
	Erkek	200	83,08	13,88		

Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik Envanteri ortalama puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılaşmış olduğunu belirlemek için yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre sadece "duyarsızlaşma" alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($t_{234}=1,62$, $p<0,05$). Anlamlı farklılığın tespit edildiği bu alt boyutta kadınların ortalama puanları erkeklerden daha yüksektir (Tablo 2). Ayrıca, kayak eğitmenlerinin iş doyum düzeylerinin de cinsiyete göre anlamlı farklılaşmadığı da bulunmuştur ($p>0,05$).

Tablo 3. Katılımcıların MTE ve MİDÖ Puanlarının Eğitim Düzeyi Göre ANOVA Sonuçları

Alt Boyut	Eğitim Düzeyi	n	Ort	Std. Sap.	F	p
Duygusal Tükenme (MTE)	Lise	47	16,87	7,56	0,508	0,60
	Lisansüstü	54	17,90	7,89		
Duyarsızlaşma (MTE)	Lise	47	8,19	4,44	0,243	0,78
	Lisans	135	8,54	3,93		
	Lisansüstü	54	8,14	4,07		
Kişisel Başarı (MTE)	Lise	47	15,19	7,22	2,775	0,06
	Lisans	135	14,85	6,90		
İçsel Faktörler (MİDÖ)	Lise	47	52,57	7,29	1,143	0,32
	Lisans	135	50,85	8,97		
Dışsal Faktörler (MİDÖ)	Lise	47	32,46	6,66	1,818	0,16
	Lisans	135	30,42	6,43		
Toplam İş Doyumu (MİDÖ)	Lise	47	85,04	13,31	1,317	0,27
	Lisans	135	81,28	14,48		
	Lisansüstü	54	82,75	12,52		

Tablo 3 incelendiğinde, kayak eğitmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmadığı anlaşılmaktadır ($p>0,05$).

Tablo 4. Katılımcıların MTE ve MİDÖ Puanlarının Hizmet Süresine Göre ANOVA Sonuçları

Alt Boyut	Hizmet Süresi	n	Ort	Std. Sap.	F	p
Duygusal Tükenme (MTE)	1-3 yıl	60	16,50	7,55	1,159	0,31
	4-6 yıl	30	18,30	8,65		
	7 yıl ve daha fazla	146	18,17	7,18		
Duyarsızlaşma (MTE)	1-3 yıl	60	8,76	4,39	0,779	0,46
	4-6 yıl	30	8,86	4,79		
	7 yıl ve daha fazla	146	8,12	3,74		
Kişisel Başarı (MTE)	1-3 yıl	60	16,73	7,85	5,323	0,00
	4-6 yıl	30	13,80	6,47		
	7 yıl ve daha fazla	146	13,56	5,71		
İçsel Faktörler (MİDÖ)	1-3 yıl	60	49,96	9,41	1,524	0,22
	4-6 yıl	30	51,76	10,24		
	7 yıl ve daha fazla	146	52,15	7,16		
Dışsal Faktörler (MİDÖ)	1-3 yıl	60	30,56	6,85	0,201	0,81
	4-6 yıl	30	31,50	7,46		
	7 yıl ve daha fazla	146	30,78	6,43		
Toplam İş Doyumu (MİDÖ)	1-3 yıl	60	80,53	15,56	0,712	0,49
	4-6 yıl	30	83,26	16,53		
	7 yıl ve daha fazla	146	82,93	12,47		

Katılımcıların MTE ve MİDÖ ortalama puanlarının hizmet süresi değişkenine göre farklılaşma durumunu tespit etmek için ANOVA analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları katılımcıların ortalama puanlarının sadece MTE'nin sadece kişisel başarı alt boyutunda anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur ($F_{233}= 5,323$, $p<0,01$) Farkın hangi ortalamalar arasında olduğunu belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden "Tukey" testi uygulanmış ve hizmet süresi 1-3 yıl olanların kişisel başarı düzeylerinin, hizmet süresi 7 yıl ve daha fazla olanlara göre anlamlı farklılaştığı belirlenmiştir. Hizmet süresi 7 yıl ve daha fazla olanların bu alt boyuttaki ortalama puanları diğerlerinden daha düşüktür. Buna karşın, katılımcıların MİDÖ ortalama puanlarının hizmet süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği de tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 5. Katılımcıların MİDÖ ve MTE Puanları Arasındaki Pearson Korelasyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	MİDÖ-1	MİDÖ-2	MİDÖ-3	MTE-1	MTE-2	MTE-3
İçsel Faktörler (MİDÖ-1)	1					
Dışsal Faktörler (MİDÖ-2)	0,727**	1				
Toplam İş Doyumu (MİDÖ-3)	0,944**	0,913**	1			
Duygusal Tükenme (MTE-1)	-0,413**	-0,320**	-0,400**	1		
Duyarsızlaşma (MTE-2)	-0,405**	-0,210**	-0,342**	-0,710**	1	
Kişisel Başarı (MTE-3)	-0,503**	-0,287**	-0,437**	0,089	0,178**	1

$p < 0.01$ **

İş doyumunu ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda MİDÖ'nin iki alt boyutu ve toplam ölçek puanı ile MTE'nin tüm alt boyut puanları arasında negatif yönde ve orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur. Buna göre katılımcıların iş tatmin düzeyleri arttıkça tükenmişlik düzeylerinin de azalacağı ifade edilebilir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma, Türkiye'nin çeşitli kayak merkezlerinde faal olarak görev yapan kayak eğitmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin araştırılması amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda elde edilen bulgular sırasıyla yorumlanıp aşağıda tartışılmıştır.

Analizler sonucunda, eğitmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri “cinsiyet” değişkenine göre incelendiğinde; sadece “duyarsızlaşma” alt boyutunda kadın katılımcılar lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Birçok çalışmada, özellikle akademik alanda görev yapan kadınlarda daha yüksek tükenmişlik görülürken, erkek eğitimcilerin daha fazla duyarsızlaşma yaşadığı görülmektedir (Sak, 2018; Lackritz, 2004; Yılmaz, Yazıcı & Yazıcı, 2014). Örneklem grubundaki kadın eğitmenlerin erkek eğitmenlere göre, çevrelerinde olanlara ve karşıdaki insanların yaşadıkları duygulara karşı daha ilgisiz, soğuk, katı bir tavır içinde oldukları düşünülmektedir. Bu bağlamın da kış sporlarının zorlu koşulları ve doğası ile doğru orantılı olduğu söylenebilmektedir.

Kayak eğitmenlerinin “cinsiyet” değişkenine göre, iş doyumunu düzeylerinde anlamlı farklılık bulunamamıştır. Alanyazında kadınlar ve erkekler arasında “iş değerleri” konusunda farklılıklar olduğu ve bunun da iş doyumuna yansıdığı bilinmektedir (Westover, 2012). Bu noktadan hareketle de birçok çalışmada iş doyumunu konusunda farklılıklara rastlamak mümkündür (Spear, Gould & Lee, 2000; Abd-El-Fattah, 2010; Doğan, Elçi & Gürbüz, 2019). Diğer yandan, bulgularla paralellik gösteren araştırmalar da rapor edilmektedir (Öztürk & Şahbudak, 2015; Azimi & Akan, 2019; Taşdan & Tiryaki, 2008). “Eşit işe eşit ücret” mottosunun son yıllarda ses getirmesiyle birlikte, iş ortamlarında cinsiyetsiz yaklaşımların olumlu sonuçlar ortaya çıkardığı söylenebilir. Ayrıca, örneklem bazında bakıldığında, iş koşullarının zorluğu her iki cinsiyet için de (özellikle dağ, soğuk ve kış koşulları) aynı seyretmektedir. Bulgular bu nedenle olası olarak değerlendirilmektedir.

Yapılan analizler sonucunda, kayak eğitmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin “eğitim” değişkenine göre farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Spor alanında görev

yapan antrenör ve hakemler kapsamında yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir (Biber, Ersoy, Acet & Küçük, 2010; Tekin, Taşgın & Baydil, 2009; Can, Soyer & Yılmaz, 2010). Kış sporlarında görev alan kayak eğitmenlerin benzer sorunlar ya da benzer örgüt iklimlerinde görev yapmaları sebebi ile eğitim düzeyinin bir farklılık yaratmadığı bulgular ve alanyazın çerçevesinde söylenebilmektedir.

Benzer şekilde kayak eğitmenlerinin iş doyum düzeylerinin “eğitim” değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Günümüzde, nitelikli işgücünün doyumunun daha zor sağlandığına dair veriler elde edilse de (Keser, 2005) iş doyumunda eğitim durumu farklılığının rapor edilmediği araştırmalara hala (Azimi & Akan, 2019; Demirtaş, 2010) rastlanılmaktadır. Eğitim durumu yüksek olan kayak eğitmenlerinin mevcut koşulları kabullenmesi ya da eğitim durumu düşük olan eğitmenlerin kariyer beklentisi gibi konular sebebiyle bulguların ortaya çıktığı düşünülmektedir.

Araştırma grubunun “hizmet süresi” değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde sadece “kişisel başarı” alt boyutunda anlamlı farklılığa rastlanmış, hizmet süresi 7 yıl ve daha fazla olan katılımcıların ortalama puanları diğerlerinden daha düşük olarak tespit edilmiştir. Tükenmişlik araştırmalarında önemli bir yeri olan çalışma sürelerinin bulgularımızla benzer şekilde sonuçlar gösterdiği söylenebilmektedir (Gençay, 2007; Basım & Şeşen, 2006; Ay & Avşaroğlu, 2010). Mesleğinde uzun süre görev yapan kayak eğitmenlerinin de kendilerini geçen yıllar içinde daha pozitif olarak değerlendirdikleri ve işlerinin gerekliliklerine daha duyarlı oldukları bu bulgular sonucunda söylenebilmektedir.

Bununla birlikte, kayak eğitmenlerinin iş doyumlarının “hizmet süresi” değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. İş doyumunu araştırmalarında hizmet süresinin farklılık göstermediği bulgulara rastlamak mümkündür (Avşaroğlu, Engin Deniz & Kahraman, 2005; Dağdeviren, Musaoğlu, Ömürlü & Öztora, 2011). Örneklem grubunun çalışma ortamları ve koşulları dikkate alındığında, yaşadıkları ve yaşanması gereken hayatları arasındaki farklılıkları kompanse edebilen becerilerinin arttığı söylenebilmektedir.

İş doyumunu ve tükenmişlik puanları arasında yapılan korelasyon analizlerine göre, bu iki değişken arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu bağlamda, katılımcıların iş doyum düzeylerinin arttıkça tükenme düzeylerinin azalacağı söylenebilmektedir. Yönetim, işletme ve örgüt psikolojisi gibi birçok bilim dalı için araştırma konusu olan iş doyumunu ve tükenmişlik kavramları arasında benzer ilişkiler tespit eden birçok araştırmaya rastlanılmaktadır (Doğan & Akandere, 2019; Öztürk, Çetin, Yıldırım, Türk & Fedai, 2012; Ertürk & Keçecioglu, 2012). İşinde motive olmayan, işinde geçirdiği süre içinde mutlu olmayan bireylerin işin verimine karşı enerji hissetmemesi, sorumlu olduğu işleri aksatması gibi problem yaşaması olası olarak nitelendirilmektedir. Örneklem grubu kapsamında, kayak eğitmenlerinin yüz yüze olan ve zorlu kış ortamlarındaki çalışma koşullarının büyük önem arz ettiği söylenebilmektedir.

Araştırmanın sadece Türkiye’de konumlanmış kayak merkezleri üzerinde gerçekleşmiş olması genelleme sorununu ortaya çıkarması itibarıyla sınırlılık arz etmektedir. Nicel verilerin nitel verilerle desteklendiği araştırmalar planlanabilir. Türkiye Kayak Federasyonu tarafından alınan bir destekle örneklem grubu genişletilebilir ve Türkiye’deki tüm kayak eğitmenlerini kapsayacak şekilde çalışma yapılabilir. 1. Kademe antrenörlük belgesine sahip kadın antrenörlerin çalıştıkları kulüplerde iş yükünün azaltılıp ve kayak eğitim konusunda desteklenebilir.

Etik Metni: Bu makalede araştırma sürecinde, dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazara aittir. Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Etik Kurulu’nun 08.08.2023 tarih ve E-70400699-000-2300243223 sayılı kararı.

Çıkar Çatışması: Bu çalışmada yazarlar arasında herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Yazar Katkı Oranı: Bu çalışmada birinci yazarın katkı oranı %100’dür.

Kaynaklar

- Abd-El-Fattah, S. M. (2010). Longitudinal Effects of Pay Increase On Teachers’ Job Satisfaction: A Motivational Perspective. *The Journal of International Social Research*, 3(10), 11-21.
- Avşaroglu, S., Engin Deniz, M., & Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Ay, M., & Avşaroglu, S. (2010). Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi 1-Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1170-1189.
- Azimi, M. & Akan, D. (2019). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi (UEAD)*, 3(2), 126-138.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research & Practice*, 3(4), 77-86.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-Home Conflict Among Nurses and Engineers. Mediating The Impact Of Role Stress on Burnout and Satisfaction of Work. *Journal Of Organizational Behavior*, 12, 39-53.
- Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayan, D., & Schwartz, J. (2002). Sources Of Social Support and Burnout, Job Satisfaction, And Productivity. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 7(1), 84.
- Basım, H. N., & Şeşen, H. (2006). Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamu’da Bir Araştırma. *Ege Academic Review*, 6(2), 15-23.
- Baycan, F.A., (1985). Farklı Gruplarda Çalışan Gruplarda İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi. *Basılmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Boğaziçi Üniversitesi.*
- Biber, E., Ersoy, A., Acet, M., & Küçük, V. (2010). Türk Futbol Antrenörlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 12(2), 134-143.
- Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 20(2):95-108.
- Can, Y., Soyer, F., & Yılmaz, F. (2010). Hentbol Hakemlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 12(2), 113-119.
- Carvalho Manhães Leite, C., & Wooldridge, A. R. (2022). Prediction of Nursing Burnout-A Scoping Review of the Literature From 1970 to 2021. *IISE Transactions on Healthcare Systems Engineering*, 1-20.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K., & Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. *Balkan Medical Journal*, 2011(1), 69-74.
- Demirtaş, H. (2010). Dersane Öğretmenlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 177-206.
- Dickson, T. J., & Huyton, J. (2008). Customer Service, Employee Welfare and Snowsports Tourism In Australia. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(2), 199-214.
- Doğan, M., & Akandere, M. (2019). Taekwondo Antrenörlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(2), 154-162.
- Doğan, M., Elçi, G., & Gürbüz, B. (2019). Serbest Zaman Doyumu, Serbest Zamanda Sıkılma Algısı ve İş Tatmini İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(1), 154-164.
- Du, M., Leung, M. L., Fu, F. H., & Ransdell, L. (2012). Managerial Stress and Job Satisfaction in the Sport and Recreation Industry in Hong Kong. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 21(1), 15-23.
- Eren, V., & Durna, F. (2006). Üç Boyutlu Bir Yaklaşım Olarak Örgütsel Tükenme. *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(9):40-51.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara
- Ertürk, E., & Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Ertürk, E., & Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Gençay, Ö. A. (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765-780.
- Ghasemi, F. (2023). EFL Teachers’ Burnout and Individual Psychology: The Effect of An Empowering Program and Cognitive Restructuring Techniques. *Current Psychology*, 42(1), 295-306.
- Grunfeld, E., Whelan, T. J., Zitzelsberger, L., Willan, A. R., Montesanto, B., & Evans, W. K. (2000). Cancer Care Workers In Ontario: Prevalence of Burnout, Job Stress and Job Satisfaction. *Cmaj*, 163(2), 166-169.
- Hellesoy, O., Grønhaug, K. & Kvitastein, O. (2000). Burnout: Conceptual Issues and Empirical Findings from A New Research Setting. *Scandinavian Journal of Management*, 16, 233-47.
- Karasar, N. (2020). Bilimsel Araştırma Yöntemi. 23,65, Ankara; Atlas Akademik Yayınevi.

- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(7), 77-96.
- Kroupis, I., Kouli, O., & Kourtessis, T. (2019). Physical Education Teacher's Job Satisfaction and Burnout Levels in Relation to School's Sport Facilities. *International Journal of Instruction*, 12(4), 579-592.
- Kurçer, M.A. (2005). Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri. *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 2(3):10-15.
- Kwong, B. Y., & Nasuredin, J. (2023). The Relationship Between Work-Family Conflict, Job Demands, And Resilience Towards Job Burnout Among Nurses In Selangor. *Research In Management of Technology and Business*, 4(1), 313-329.
- Lackritz, J. R. (2004). Exploring Burnout Among University Faculty: Incidence, Performance, And Demographic Issues. *Teaching And Teacher Education*, 20(7), 713-729.
- Lee, Y. H., & Chelladurai, P. (2018). Emotional Intelligence, Emotional Labor, Coach Burnout, Job Satisfaction, And Turnover Intention In Sport Leadership. *European Sport Management Quarterly*, 18(4), 393-412.
- Locke, E. A. (1969). What Is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annu. Rev. Psychol*, 52, 397-422.
- Mazerolle, S. M., Bruening, J. E., Casa, D. J., & Burton, L. J. (2008). Work-Family Conflict, Part II: Job and Life Satisfaction In National Collegiate Athletic Association Division IA Certified Athletic Trainers. *Journal of Athletic Training*, 43(5), 513-522.
- Öztürk, G., Çetin, M., Yıldırım, N., Türk, Y. Z., & Fedai, T. (2012). Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri. *Anatolian Journal of Clinical Investigation*, 6(4).
- Öztürk, M., & Şahbudak, E. (2015). Akademisyenlikte İş Doyumu. *Journal of International Social Research*, 8(40).
- Pines, A. M. (1993). Burnout: An Existential Perspective. In W. Schaufeli, C. Maslach and T. Marek (Eds) *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, pp. 33-51. Philadelphia, PA: Taylor and Francis.
- Randall, M., & Scott, W. A. (1988). Burnout, Job Satisfaction, and Job Performance. *Australian Psychologist*, 23(3), 335-347.
- Sak, R. (2018). Gender Differences In Turkish Early Childhood Teachers' Job Satisfaction, Job Burnout and Organizational Cynicism. *Early Childhood Education Journal*, 46(6), 643-653.
- Sargent, M. C., Sotile, W., Sotile, M. O., Rubash, H., Vezeridis, P. S., Harmon, L., & Barrack, R. L. (2011). *Managing Stress In The Orthopedic Family: Avoiding Burnout, Achieving Resilience*. JBJS, 93(8), E40.
- Spear, M., Gould, K., & Lee, B. (2000). Who Would Be a Teacher? A Review of Factors Motivating and Demotivating Prospective and Practicing Teachers. *NFER*.
- Sucuoğlu B ve Kuloğlu N. (1996). Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10:44-60.
- Sünter, T. A., Canbaz, S., Dabak, Ş. Öz, H. Peşken, Y. (2006). Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16(1):9-14.
- Taşdan, M. & Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(147), 54-70.
- Tekin, M., Taşgın, Ö., & Baydıl, B. (2009). Çeşitli Değişkenlere Göre Taekwondo Hakemlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(3), 1001-1012.
- Tella, A., Ayeni, C. O., & Popoola, S. O. (2007). Work Motivation, Job Satisfaction, And Organizational Commitment of Library Personnel In Academic and Research Libraries In Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 9(2).
- Terranova, A. B., & Henning, J. M. (2011). National Collegiate Athletic Association Division and Primary Job Title of Athletic Trainers and Their Job Satisfaction Or Intention To Leave Athletic Training. *Journal of Athletic Training*, 46(3), 312-318.
- Vandenbergh, R., & Huberman, A. M. (Eds.). (1999). *Understanding and Preventing Teacher Burnout: A Sourcebook of International Research and Practice*. Cambridge University Press.
- Weisberg, J., & Sagie, A. (1999). Teachers' Physical, Mental, And Emotional Burnout: Impact on Intention to Quit. *The Journal of Psychology*, 133(3), 333-339.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V. England, G. W., Lofquist, L. H. (1967). *Manual For the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota Studies In Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Westover, J. H. (2012). The Job Satisfaction-Gender Paradox Revisited: A Cross-National Look at Gender Differences In Job Satisfaction, 1989-2005. *Journal Of Global Responsibility*, 3(2), 263-277.
- Yılmaz, S. E., Yazıcı, N. Ve Yazıcı, H. (2014). Öğretmen ve Yönetici Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(24), 135-157.
- Zhu, Y. (2013). A Review of Job Satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293.

EXTENDED ABSTRACT

The Aim: The aim of this study is to examine the relationship between professional burnout levels and job satisfaction of ski instructors.

Literature Review: Nowadays, job satisfaction and professional burnout are among the highly emphasized factors underlying the psycho-social risks. On the occurrence of job dissatisfaction, a decrease in productivity, reluctance, absenteeism, weakening of relations between employees and burnout can be observed. The concept of burnout has been defined in different ways. Some researchers define burnout as the working-class individuals' emotional burnout, losing personality or the syndrome caused by the decrease in the personal success. Moreover, it is also defined as the situation of being tired and having emotional burnout stemming from the disappointment having been developed throughout years. Similarly, it can be stated as the tiredness and frustration caused by the decrease in physical and emotional energy that can be observed by other people. Researchers stated that there is a decrease in the service quality provided by the personnel which can result in quitting work, absenteeism and/or low morale. Furthermore, when burnout occurs, it can lead to

consequences such as conflict and incompatibility and an increase in work accidents in the later stages.

Job satisfaction has been a subject which is research in management, social psychology, and application literature. There are various definitions for job satisfaction. In general sense job satisfaction is explained through the following definition: job satisfaction is an emotional reaction which is formed as a result of a working class individual's evaluation of what he/she does at work, his/her working environment and the conditions under which he/she works. Job satisfaction is positive affectivity developed in the course of work experience of an individual. Also, job satisfaction is a must in order to achieve a successful, happy and productive work life. When it is considered in terms of sports organizations, job satisfaction is a crucial part in the work life of sports organizations and individuals working as a part of these organizations. It is indicated that job satisfaction depends on demographics such as age, gender, level of education; as well as, organizational and environmental conditions such as wages, management policies and work conditions. Therefore, it can be said that individuals with inadequate level of job satisfaction have a higher level of burnout when compared to the individuals with adequate level of job satisfaction, and that job satisfaction can be correlated with burnout.

Method: In the current study, correlational survey model was used. The sample group was approached in the ski resorts in Uludağ-Bursa, Sarıkamış-Kars, Palandöken-Kayseri and other ski resorts in Turkey. The participants of the research consist of 200 men and 36 women, a total of 236 trainers working as "Trainer-Coach". "Minnesota Job Satisfaction Scale-MJSS" and "Maslach Burnout Inventory-MBI" were used for data collection. Frequency analysis, descriptive statistics, t-test for independent groups, one-way analysis of variance, Tukey test were conducted in data analysis process,

and Pearson correlation test was used to determine the relationship between the scales.

Results and Conclusions: The results of the analysis indicated that there was no significant difference between the MJSS scores of the participants according to gender, but there was a significant difference in the cynicism sub-dimension scores of MBI in terms of female participants. When the literature is considered there are studies indicating higher levels of burnout in females. ANOVA analysis revealed that the MJSS and MBI scores of the participants were not significantly different according to the education level variable. In the literature, there are studies showing similar results for trainers and referees of different sports branches. According to the results of the ANOVA analysis made according to the length of service variable, there is a significant difference between the mean scores of the groups only in the personal achievement sub-dimension of MBI. The participants with experience of more than seven years have lower mean scores when compared to the other participants. These results indicate similarities with literature. In addition, it was found that there was a negative significant relationship between the job satisfaction levels of the participants and their burnout levels. As a result, it can be stated that as the job satisfaction levels of ski instructors increase, their burnout level will decrease. There are many studies in the literature showing similar results in terms of correlation between burnout and work satisfaction in the literature. The research was conducted only in the ski resorts located in Turkey which constitute a limitation for the current study in order to make a general assumption. Future research can be carried out in mixed method in which quantitative data is supported by the qualitative data. Support from Turkish Ski Federation can be obtained in order to reach a wider sample.