

Spor Yapan Üniversite Personelinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi

Elif AYDIN

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

Özet: Bu araştırma; Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Spor Şenlikleri içerisinde yer alan sportif rekreasyon aktivitelerine katılan üniversite personelinin iş doyum düzeylerini belirlemek ve çeşitli değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Araştırma grubunu üniversite içi sportif rekreasyon aktivitelerine katılan 122 üniversite personeli oluşturmaktadır. Araştırma da “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin çözüm ve yorumlanmasında, parametrik testler kullanılmıştır. Araştırmanın sonucu olarak, katılımcıların boş zamanların yeterli olduğu, katılımcıların boş zamanlarını çoğunlukla sportif ve sosyal aktivitelere katılarak değerlendirdikleri, bunun yanı sıra, iş doyum düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Rekreasyon, Üniversite

The Determination of The Job Satisfaction Level of The University Staff Doing Sports

Elif AYDIN

Karamanoğlu Mehmetbey University Physical Education And Sports High School

Abstract: This study was to determine the level of job satisfaction of the staff participating in sportive recreative activities in Karamanoğlu Mehmetbey University according to the various variables. In this study, the research group consists of 122 university' staff. At the research, the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire and

demographic information questions was used. paramatric tests were used to analise and comment the datas. As a result of study, it was identified that leisure time of participants is sufficent, participants mostly evaluate their leisure times with sportive and social activities, and also, participant's job satisfaciton levels were low.

Keywords: Job Satisfaction, Recreation, University

1. Giriş

İş, bireylerin ekonomik, sosyal ve psikolojik boyutlardaki çeşitli ihtiyaçlarını karşılamasına olanak yaratarak yaşamlarında önemli bir rol oynamaktadır. Ekonomik anlamda iş, bireyin yaşamını sürdürmek ya da belirli bir düzeye yükseltmek amacıyla giriştiği bedensel ve düşünsel çabadır. Sosyal anlamda iş, çalışma yaşamında başkalarıyla ilişki kurarak onlarla birlikte yaşama çabasıdır. Psikolojik anlamda ise iş, iş görene saygınlık ve doyum sağlayan bir olgudur. Çalışma ile birey sadece maddi kazanımlar elde etmekle kalmamakta, aynı zamanda da işinden mutluluk duyması, başarı kazanması, tanınması, takdir görmesi, kendini ispatlaması ve doyum sağlaması gibi psikolojik kazanımlar da elde etmektedir (Köroğlu, 2011). Bu nedenle iş görenin fiziksel ve sosyal şartların yanında görevine olan duygusal bir tepkisidir (Schemerhorn vd., 1994) şeklinde de tanımlanmaktadır.

Bireyin yaşamındaki önemli sosyal ortamlardan birini işi oluşturur. İş hem bireysel hem de toplumsal bir etkinlik olarak, insan yaşamında belirleyici bir nitelik taşır. İş, bireyin yaşamını sürdürebilmesi için

gereksinim duyduğu geliri elde etmesini, kendisini bağımsız ve mutlu hissetmesini ve yaşamdan doyum almasını sağlayan bir olgu olarak görülmektedir (Gill, 1999; Şahin, 2013).

İş doyumunu, bir çalışanın, genel olarak işine bakışı ifade etmektedir (Robbins, 1991). İş doyumunu, iş görenlerin önemli olarak gördükleri şeyleri, işlerinden ne kadar elde ettiklerine ilişkin algılarının bir sonucudur (Luthans, 1995). İş doyumunu, basit bir ifadeyle bir iş görenin işi ile ne kadar mutlu olduğunun göstergesidir (Vieira, 2005). İş doyumunu, bir alt yaşam alanı olarak, bireylerin yaşam doyumlarını doğrudan etkileyen bir kavramdır. İnsanı geliştirme, doyumlu kılma, zenginleştirme çabası, tarih boyunca öncelikli olarak dikkate alınan bir etkinliktir. Bireyin iş ortamında yetenek, beceri, ilişki gibi özelliklerinin geliştirilmesi; onun yaşamını anlamlı ve değerli bulmasında önemli etkendir (Keser, 2005). Çalışanların işleriyle ilgili olumlu ve olumsuz duygu, düşünce içinde olmaları onların işleriyle ilgili doyum durumlarını açıklamaktadır (Dikmen, 1995; Yavuzer ve Çivilidağ, 2014).

Solmuş (2004) iş doyumunu ile ilgili olarak yapılan tanımların temel olarak üç ortak noktası bulunduğunu ifade etmiştir. Bunlar şu şekilde açıklanabilir (Eğimli, 2009):

- İş doyumunu, çalışanın işe ilişkin sübjektif ve içsel duygularını ifade eder, genel olarak gözlenemez ancak kişinin davranışlarından anlaşılabilir.

- İş doyumu, çalışanın elde etmek istediği ya da hak ettiğine inandığı ödüllere ulaştığı ya da beklentilerinin ötesinde kazanımlar elde ettiği durumda yaşanır.
- İş doyumu, birbirlerinden ayrı ama birbiri ile ilgili birkaç tutum objesini kapsamaktadır.

İş doyumunu açıklamak amacıyla çeşitli kuram ve modeller geliştirilmiştir. Abraham Maslow tarafından geliştirilen gereksinimler hiyerarşisi kuramına göre; insan gereksinimleri beş temel sınıfta toplanmıştır. Bu gereksinimler sırasıyla; fizyolojik gereksinimler, güvenlik, sevgi, saygı ve kendini gerçekleştirme gereksinimleridir. Önceliği olan gereksinimler doyurulmadan bir sonraki gereksinim ortaya çıkmamaktadır. Bu kurama göre, alt kademelerde çalışanlar ücret ve iş güvenliği gibi faktörlerle, daha üst kademelerde çalışanlar ise başarı faktörü ile daha fazla ilgilenmektedir. (Durmuş ve Günay, 2007). İş doyumunun önemli olmasının iki nedeni vardır: Birincisi, kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkileyen yaşam doyumudur. Diğer neden ise; üretkenlikle ilgilidir (Aşık, 2010).

İş hayatında, idealindeki işi yapan, temel insani ihtiyaçlarını karşılayacak ücreti alan, arzu ettiği imkânlarla sahip olan bireyler maddi ve manevi doyumu sağladığı için, huzurlu ve mutlu olmaktadır. Oysa idealindeki işi yapamayan, ihtiyaçları karşılanmayan ya da göz ardı edilen bireyler olumsuz bir tutum içerisinde girmektedirler. İş yaşamı ile ilgili olarak hissedilen bu tutum zaman içerisinde yaşam doyumunu da etkileyebilmektedir (Çevik ve

Korkmaz, 2014). İş görenin işinden tatmin olması hem kendisi hem de örgütü açısından büyük önem taşır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010). Çünkü iş doyumunu düzeyi yüksek olan bireyler, işleriyle ilgili olumlu duygu, tutum ve davranışlara sahip olurlar ve kaygı taşımazlar (Robbins ve Judge, 2012).

Bireyler, boş zamanlarını değerlendirmek, güçlenmek, kendini savunmak, sağlığını korumak vb. gibi sebepler etkisiyle sportif faaliyetlere yönelmektedir (Tel, Öcalan ve Yaman, 2000). Bireylerin yaşam kalitesi toplum içinde sağlanan boş zaman hizmetleriyle artar. Rekreasyon, daha dolu ve anlamlı bir yaşam için bir araçtır (Tekin, Ramazanoğlu ve Tekin, 2004) ve sportif rekreasyonun temelini fiziksel egzersizler oluşturmaktadır (Zorba ve Bakır, 2004). Boş zamanın fiziksel egzersizle değerlendirilmesi rahatlama ve dinlenmenin elde edilebilmesi için bu olumlu faydaların yapısının ve sebeplerinin iyi anlaşılması gerekmektedir (Tinsley ve Tinsley, 1986). Boş zamanların fiziksel egzersiz ve sportif aktivitelerle değerlendirilmesi, teknoloji ve şehirleşmenin birey ve toplum üzerinde meydana getireceği gerilimi önlemek veya oluşan stresi azaltmak için önemlidir (Tekin ve diğerleri, 2004).

Boş zamanın artmasıyla spora katılımında, kendi kendine yapılan spor faaliyetlerinde artış olmuştur. Boş zamanlarda sportif faaliyetlere aktif katılmayı tercih etme oranının yüksek olması, sporun kişisel ve toplumsal özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Yine sportif faaliyetlere katılım kolaylığı, çalışma rahatlığı, her yaşın, her cinsin ve herkesin

zevk ve isteklerine yanıt verebilecek tercih imkanı bulunmaktadır. Spor, çoğu rekreasyon formları arasında boş zamanın artmasıyla, yerini almıştır. Bununla beraber çalışma saatlerinin yoğunluğu ve diğer boş zaman faaliyetlerinin de etkisiyle rekreasyon sporu çok fazla da yaygınlaşmamıştır. Ve zamanla, “zamanı doldurmak” yerine “zamanı bulmak” sorun haline gelmiştir. Kendi kendine yapılan sporlarda malzeme, yer, ulaşım ve kullanım ücreti olmadığı için katılımın artmasına yardımcı olmuştur. Rekreatif bir etkinlik olarak spora ilginin artması çeşitli toplumsal kurumları bu konuda organizasyonlar yapmaya yöneltmektedir. Böylece sporun tanıtılması ve yaygınlaşması da sağlanmaktadır (Ramazanoğlu ve diğerleri, 2004).

İş doyumu ile üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte, iş doyumsuzluğunun yarattığı stres ve grup uyumu sorunları gibi dolaylı etkiler konunun önemini ortaya koymaktadır. İlgili literatürün kuramsal çalışmaları ele alındığında, iş doyumunun iş güdüsü ve iş davranışları ile ilgili çalışmaların temel inceleme birimi olduğu görülmektedir. (Yıldırım, 2007).

Karakuş (2011)'a göre çalışma hayatının lokomotif konumundaki kişinin tatmin derecesi arttıkça yapılan işin niteliği ve örgüte yansımaları da olumlu olmaktadır. İş hayatında, idealindeki işi yapan, temel insani ihtiyaçlarını karşılayacak ücreti alan, arzu ettiği imkânlarla sahip olan bireyler maddi ve manevi doyumu sağladığı için, huzurlu ve mutlu olmaktadır. Oysa idealindeki işi yapamayan,

ihtiyaçları karşılanmayan ya da göz ardı edilen bireyler olumsuz bir tutum içerisine girmektedirler.

İş doyumsuzluğuna verilen tepkileri incelemeye yönelik yapılan çalışmalar aracılığıyla araştırmacılar tarafından betimlenen dört temel tepki kategorisi aşağıda kısaca açıklanmıştır (Hirschman, 1970; Kolarska ve Aldrich, 1980; Farrell, 1983; Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous, 1988):

Çıkış: İşyerinden yaşanan sorunlar karşısında işten çıkış, işi bırakma ve yeni bir iş aramayı içeren tepkilerdir.

Konuşma: Bu boyut iş problemleri karşısında yapıcı çözümler üretmeyi içermektedir. Konuşma boyutunda yer alan bireyler işleriyle ilgili sorun yaşadıklarında, ilgili kişilerle bu sorunlar hakkında konuşmayı tercih ederler.

Bağlılık: Bu boyutta yer alan bireyler, işlerine ilişkin sorunlar yaşadıklarında sorunları görmezden gelmeyi tercih ederler. Ayrıca bu bireyler sorunları çözmeye yönelik bir girişimde bulunmadıkları gibi, işten ayrılmayı da düşünmezler.

Yokmuş gibi davranma: Bu boyutta yer alan bireyler işyerinde karşılaştıkları problemler karşısında yokmuş gibi davranmayı tercih etme eğilimindedirler. Sorunların çözümü için herhangi bir çaba göstermedikleri gibi, koşulları daha da olumsuz hale getirecek davranışlarda bulunurlar (Yaşın, 2013). Çalışan personelin söz konusu olduğu her kurum için iş doyumu, geliştirilecek kurumsal politikalar ve bunların dayandırılacağı unsurlar açısından

değerlendirilmesi ve göz önüne alınması gereken bir olgudur. Kurumların ve bu kurumların verdiği hizmetlerin nicelik, nitelik ve verimliliklerinde iş doyumunu belirleyici öneme sahip bir yönetim unsurudur. Kendi içinde birçok alt etkene sahip iş doyumunu kavramı, aynı zamanda, bir kurumdaki hizmet sürecinde yer alan birçok etkenin sonucu ya da yansıması olarak da görülebilir (Yılmaz, Korkut ve Köse, 2010).

Tütüncü'ye (2000) göre, Üngören ve ark. (2009) bir işyerinde şartların bozulduğunu gösteren en önemli kanıtlardan birinin iş doyumunun düşük olmasını gösterirken bu nedenden dolayı yöneticilerin, iş doyumunun ölçülmesi faaliyetlerine daha yoğun ilgi göstermekte olduklarına değinmektedirler ve iş görenlerin iş doyumlarını artırmak için çeşitli yönetsel yöntem ve teknik kullanmakta oldukları ifadesine yer verilmiştir (Schoderbek, Cosier ve Aplin, 1991; Sevimli ve İşcan, 2005). Korkut (1990) üniversitelerde akademik olmayan (idari görevlerde çalışan) 329 personelin iş doyumunu ve örgütle özdeşleşmelerini kişisel özellikler ve cinsiyet, hizmet süresi ve öğrenim durumu değişkenlerine göre incelediği çalışmasında erkeklerin iş doyum puanları kadınlara göre daha yüksek olduğu ve örgütleriyle daha çok özdeşleştikleri ve hizmet sürelerine göre 1-10, 23-40 yıl arası hizmeti bulunanlarda iş doyumunu düşük, 15-18 yılları arasında hizmeti bulunanlarda ise en yüksek doyuma ulaştıkları görülmüştür. Doktora düzeyinde eğitim görmüş akademik

olmayan personelin iş doyumları lise ve ortaokul düzeyinde eğitim görmüşlerden yüksek olduğu gözlenmiştir.

Bu çalışma ile, sportif rekreasyon etkinliklerine katılan üniversite personelinin bazı değişkenlere göre iş doyum düzeyleri tespit edilmesi amaçlanmıştır. Böylelikle araştırmadan elde edilecek verilere göre; olumlu veya olumsuz etkileri göz önüne alınarak, bu tarz organizasyonların üniversite personelinin iş doyum düzeylerine etkisinin olup olmadığı ve gerekliliğinin tartışılmasına imkân sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Yöntem

Bu bölümde; araştırmanın modeli, araştırma grubu, verilerin toplanması, veri toplama araçları ve verilerin analizi sürecinde yapılan işlemler hakkında bilgiler yer almaktadır.

2.1. Araştırma Modeli

Araştırma, betimsel bir çalışmadır. Betimsel istatistik, bir değişkene ilişkin sayısal değerlerin toplanması, betimlenmesi ve sunulmasına olanak sağlayan istatistiksel işlemlerdir (Büyüköztürk, 2010).

2.2. Araştırma Grubu

Araştırma grubunu; Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi (KMÜ) 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılında spor şenlikleri içerisinde yer alan sportif rekreasyon aktivitelerine katılan 122 (Atletizm 2 kişi, Badminton 20 kişi, Basketbol 18 kişi, Futbol 40 kişi, Voleybol 8 kişi,

Satranç 10 kişi ve Masa tenisi 24 kişi) erkek üniversite personeli oluşturmuştur.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin

Katılımcıların Kişisel Özellikleri	N	%	
Yaş	18-25	10	8,2
	26-33	60	49,2
	34 ve +	52	42,6
Mezuniyet	Lisans	58	47,5
	Önlisans	28	23,0
	Lisansüstü	36	29,5
Aylık gelir	2001-3000	48	39,3
	3001-4000	62	50,8
	4000 ve +	12	9,8
Baba öğrenim	İlkokul	37	30,3
	Ortaokul	48	39,3
	Lise	37	30,3
	Lisans ve +	-	-
Medeni durum	Evli	72	59,0
	Bekar	50	41,0
Anne öğrenim	İlkokul	15	12,3
	Ortaokul	43	35,2
	Lise	51	41,8
	Lisans ve +	13	10,7
Boş zamanınız yeterli mi?	Yeterli	47	38,5
	Kesinlikle yeterli	75	61,5
Boş zamanınızı nasıl değerlendirirsiniz?	Sportif etkinliklere katılarak	46	37,7
	Sosyal etkinliklere katılarak	43	35,2
	Dinlenerek	33	27,0
Dağılımı			

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların yaş değişkenine göre; 10 (%8,2)'u 18-25 yaş, 60 (%49,2)'ı 26-33 yaş, 52 (%42,6)'si, 34 ve üzeri yaş aralığında oldukları, mezuniyet değişkenine göre; 58

(%47,5)'i lisans, 28 (%23,0)'i önlisans, 36 (%29,5)'sı lisansüstü mezunudur. Katılımcıların aylık gelir değişkenine göre 48 (%39,3)'i 2001-2000 TL, 62 (%50,8)'si 3001-4000 TL, 12 (%9,8)'si ise 4001 ve üzeri gelir durumuna sahip oldukları; katılımcıların babalarının öğrenim durumlarının 37 (%30,3)'sinin ilkökul, 48 (%39,3)'inin ortaokul, 37 (%30,3)'sinin ise lise mezunu, lisans ve üzeri mezunu olmadıkları, katılımcıların medeni durum değişkenine bakıldığında 72 (%59,0)'sinin evli, 50 (%41,0)'inin bekar olduğu; katılımcıların annelerinin öğrenim durumlarının 15 (%12,3)'inin ilkökul, 43 (%35,2)'ünün ortaokul, 51 (%41,8)'inin ise lise, 13 (%10,7)'ünün lisans ve üzeri mezunu olduğu; katılımcıların boş zamanlarının yeterli mi değişkenine göre 47 (%38,5)'si yeterli, 75 (%61,5)'i kesinlikle yeterli cevabını verdikleri; katılımcıların boş zamanlarını nasıl değerlendirdikleri değişkenini ise 46 (37,7)'sı sportif etkinliklere katılarak, 43 (%35,2)'ü sosyal etkinliklere katılarak, 33 (%27,0)'ü ise dinlenerek şeklinde belirtmişlerdir.

2.3. Verilerin Toplanması

İlk olarak araştırmanın amacına ilişkin mevcut bilgiler, literatürün taranmasıyla sistematik bir şekilde verilmiştir. Böylece konu hakkında teorik bir çerçeve oluşturulmuştur. İkinci olarak, Weiss, Davis, England ve Lofguist (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır.

2.3.1. Veri Toplama Araçları

Araştırma ile ilgili belirlenen amaçlara ulaşabilmek için gerekli olan veri toplama araçları sıra ile aşağıda verilmiştir:

2.3.1.1. Kişisel Bilgi Formu

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi (KMÜ) 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılında spor şenlikleri içerisinde yer alan sportif rekreasyon aktivitelerine katılan 122 üniversite personelinin kişisel özellikleri hakkında bilgi toplamak ve araştırmada inceleme konusunun bağımsız değişkenlerini oluşturmak amacıyla araştırmacı tarafından 8 sorudan oluşan bilgi formu hazırlanmıştır.

2.3.1.2. Minnesota iş doyum ölçeği

Araştırma kapsamında çalışanların iş doyumlarını ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Weiss, Davis, England ve Lofguist (1967) tarafından geliştirilen ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. (Cronbach alfa = 0,77). Bu çalışmada Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ise, 0.71 bulunmuştur. Minnesota İş Doyum Ölçeğinin alt boyutları olan “içsel doyum” için Cronbach alfa katsayısı 0.68, “dışsal doyum” için Cronbach alfa katsayısı 0.65, “genel doyum” için Cronbach alfa katsayısı 0.66 olarak elde edilmiştir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan,

Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur.

Birinci alt boyut (İçsel doyum): 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 maddelerden oluşmuştur. Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının 12'ye bölünmesi ile İçsel Doyum puanı elde edilmektedir.

İkinci alt boyut (Dışsal doyum): 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 maddelerinden oluşmuştur. İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile dışsal doyum puanı bulunur.

Genel doyum ölçekte bulunan tüm maddeleri (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20) içermektedir. Ayrıca Minnesota İş Doyum Ölçeğinin başına katılımcılardan toplanmak üzere cinsiyet, yaş, unvan, iş deneyimi (kıdem) ve öğrenim durumu gibi demografik bilgiler kısmı eklenmiştir.

2.3.2. Veri Toplama Süreci

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi (KMÜ) 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılında spor şenlikleri içerisinde yer alan sportif rekreasyon aktivitelerine katılan 122 üniversite personeline aktivite öncesi ulaşılarak veri toplama aracı yaptırılmıştır.

2.3.3. Verilerin Analizi

Verilerin çözüm ve yorumlanmasında Tek Yönlü Anova testi ile t-testi kullanılarak anlamlılık $P>0,05$ alınmıştır. Aradaki farkı bulmak için Tukey testi yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde ve hesaplanmış değerlerin bulunmasında SPSS 21 (Statistical package for social sciences) paket programı kullanılmıştır.

3. Bulgular ve Yorumlar

3.1. İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulgular

Bu bölüm de araştırmaya katılan üniversite personelinin içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyumuna yönelik uygulanacak analizler için normal dağılım veya normal olmayan dağılımı gösteren One-Sample Kolmogorov-Smirnov testlerinin tablosuna yer verilmiştir.

Tablo 2. Sportif Rekreasyon Aktivitelerine Katılan Bireylerin İş Doyumunu Gösteren One-Sample Kolmogorov Smirnov Testi

	İş doyumunu	İçsel doyum	Dışsal doyum
N	122	122	122
Mean	56,3197	35,6639	20,6557
Std. Deviation	15,19094	10,21958	6,03128
Kolmogorov-Smirnov Z	1,299	1,027	,856
P	,069	,242	,457

Tablo 2 incelendiğinde, içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyumunu boyutlarının $P > 0.05$ olduğu görülmektedir. Buda bize verilerin normal dağılıma uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Genel Olarak İş Doyumu Puanına İlişkin Sonuçları

	n	Ort.	Ss	Min	Max	Ölçekten alınabilecek en düşük ve en yüksek puan
İş doyumunu	122	35,663	10,2195	12,0	58,0	0-100

Tablo 3 incelendiğinde, iş doyumuna ilişkin sonuçlar incelenmiştir. Katılımcıların iş doyumunu puanları $\bar{X} = 35,66$ olarak bulunmuştur. Buna göre; iş doyumunu puanı $\bar{X} = 35,66$ ile ölçekten alınabilecek değerler göz önüne alındığında (Ölçekten alınabilecek değer en düşük 0 en yüksek 100) ortalamasının altında olduğu anlaşılmaktadır. Buradan da katılımcıların iş doyumunu puanlarının düşük olduğu söylenebilir.

Tablo 4. Katılımcıların Baba Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Puanına Ait F Testi Sonuçları

		n	\bar{X}	Ss	Sd	F	P- değeri	Fark
İş doyumu	İlkokul	37	57,0541	16,84067	119	,062	,940	-
	Ortaokul	48	56,0417	13,26162				
	Lise ve +	37	55,9459	16,17430				
İçsel doyum	İlkokul	37	35,8919	11,23928	119	,021	,979	-
	Ortaokul	48	35,6875	8,95415				
	Lise ve +	37	35,4054	10,95054				
Dışsal doyum	İlkokul	37	21,1622	6,72274	119	,195	,823	-
	Ortaokul	48	20,3542	5,55625				
	Lise ve +	37	20,5405	6,03045				

Tablo 4 incelendiğinde, katılımcıların babalarının öğrenim durumu değişkenine göre; iş doyumu (F=,062, p=0,940), içsel doyum (F=,021, p=0,979) ve dışsal doyum (F=,195, p=0,823) boyutlarında ilkökul, ortaokul, lise ve üstü öğrenim düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 5. Katılımcıların Boş Zamanlarını Değerlendirme Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Puanına Ait Testi Sonuçları

	n	\bar{X}	Ss	Sd	F	P-Değeri	Fark	
İş doyum	Fiziksel etkinliklere katılarak	46	54,5217	11,69186	119	5,043	,008	2-3
	Sosyal etkinliklere katılarak	43	61,8372	16,01626				
	Dinlenerek	33	51,6364	16,59785				
İçsel doyum	Fiziksel etkinliklere katılarak	46	35,0435	8,62285	119	4,110	,019	2-3
	Sosyal etkinliklere katılarak	43	38,8605	10,86844				
	Dinlenerek	33	32,3636	10,47860				
Dışsal doyum	Fiziksel etkinliklere katılarak	46	19,4783	4,98771	119	5,277	,006	2-3
	Sosyal etkinliklere katılarak	43	22,9767	5,70083				
	Dinlenerek	33	19,2727	6,97886				

Tablo 5 incelendiğinde, katılımcıların boş zamanlarını değerlendirme değişkenine göre; iş doyum (F=5,043, p:0,008), içsel doyum (F=4,110, p:0,019) ve dışsal doyum (F=5,277, p:0,006)

boyutlarında; sosyal etkinliklere katılarak ve dinlenerek değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

4. Tartışma ve Sonuç

Sportif rekreasyon aktivitelerine katılan üniversite personelinin çoğunluğunun 26 ve üzeri yaşı grubuna sahip olmasında, bireylerin yaşları arttıkça hem boş zamanlarını kaliteli bir şekilde değerlendirmeyi, hem de sportif rekreatif faaliyetlere katılarak sağlıklarını korumayı istemelerinin etkili olduğu söylenebilir. Bu sonuç, Tütüncü ve ark. (2011)'nin çalışma bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Katılımcıların çoğunluğunun boş zamanlarını sportif ve sosyal aktivitelere katılarak değerlendirmelerinin nedenini, iş ortamında diğer çalışanlarla birlikte iletişim ve paylaşımda bulunabileceği ortamların temelini sportif ve sosyal aktiviteler oluşturduğu için bu tür aktiviteleri tercih ettikleri şeklinde ifade edebiliriz. Tezcan (2007)'ın çalışmasına göre; günümüzde, çalışanların ve ailelerinin yaşam standartlarının ve refah düzeylerinin yükseltilmesi amacıyla, iş yeri ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışma saatlerinin azaltılması ve boş zamanın artırılması pek çok ülkenin sosyal hedefi olmuştur. Diğer taraftan bilim ve teknoloji hızla geliştikçe, buna ilaveten toplu üretime geçildikçe, çalışanlar farklı işler yapmak yerine tek düze ve monotonlaşan görevleri gerçekleştirmeye başlamışlardır. Bu nedenle iş veriminde düşüşler görülmektedir. Çalışanları bu tür sıkıntı ve

monotonluktan uzaklaştırmak ve işyeri içindeki iletişimi güçlendirmek için, günümüzde endüstriyel kuruluşlarda çeşitli rekreasyon programları uygulamaktadırlar.

Katılımcıların iş doyumlarının düşük olmasını, idealindeki işi yapamaması, aldığı ücretin yaşam kalitesi yükseltmek adına yeterli olmaması ve bunlardan kaynaklı zaman içerisinde olumsuz bir tutum içerisinde bulunması şeklinde açıklayabiliriz. Şahin (2013)'in çalışmasındaki, ücret ve yönetim alt boyutlarındaki sıkıntılardan ötürü çalışanların genel iş doyumlarının kısmen düzeyde olmasından dolayı düşük bulunması çalışma bulgularımızı destekler niteliktedir. Üstün ve ark. (2016)'nın beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarıyla ilgili yapmış oldukları çalışma sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin işlerine karşı olumlu tutumları neticesinde, iş doyum düzeylerinin yüksek çıkması ile bulgularımız paralellik göstermemektedir.

İş göreninin işinden doyum duymasında işin genel görünümü, çalışana sağladığı sosyal ve ekonomik çıkarlar ile iş ortamı şartları etkili faktörlerdir. Bu faktörler, bireysel değil toplumsaldır, yargısal olmayıp analiz edilebilir, ölçülür, diğer işlerdeki ile karşılaştırılabilir türdendir. İş doyumunu, birbiriyle ilişkili çok sayıda tutumun birleşimi olarak görmek mümkündür. İş doyumunu, çalışanın iş ve iş ortamına ilişkin bir dizi faktörün oluşturduğu tutumların bileşkesidir (Özgen, Öztürk, Yalçın, 2002). Katılımcıların boş zamanlarını değerlendirme değişkenine göre, iş doyumunu, içsel ve dışsal doyum boyutunda, sosyal aktivitelere katılanların iş doyum düzeyleri, boş zamanlarını

dinlenerek değerlendirilene göre daha yüksek tespit edilmiştir. Bunun nedenini, sosyal aktivitelere katılan bireylerin iş yerini, yeni bireylerle tanışma fırsatı olarak değerlendirdiği şeklinde yorumlayabiliriz.

5. Kaynaklar

- Aşık, N.A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, (467).
- Baycan, A. (1985). An Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups, Boğaziçi Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Büyüköztürk, Ş.(2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Çevik, N.K ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(1).
- Dikmen, A.A. (1995). İş Yaşamı ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 3.
- Durmuş, S. ve Günay, O. (2007). Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29 (2).
- Eğinli, A.T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3).

- Farrell, D. (1983). Exit, Voice, Loyalty, and Neglect as Responses to Job Dissatisfaction: A Multidimensional Scaling Study. *Academy Of Management Journal*, 26(4).
- Gill, F. (1999). The Meaning of Work: Lessons From Sociology, Psychology and Political Theory. *Journal of Socio-Economics*, (28)6.
- Hirschman, A. (1970). *Exit, Voice, And Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations and States*. USA: The President and Fellows of Harvard College.
- Karakuş, H. (2011) Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2.
- Karçioğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3).
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4.
- Kolarska, L., and Aldrich, H. (1980). Exit, Voice, And Silence: Consumers' and Managers' Responses to Organizational Decline. *Organization Studies*, 1(1), 41-58.
- Korkut, H. (1990). Üniversitelerde Akademik Olmayan Personelin İş Doyumu ve Örgütle Özdeşleşmesi, Yükseköğretim Kurulu Basım Evi, Ankara.
- Köroğlu, Ö. (2011). İşgören Doyumu ve Turizm İşletmelerinde Yapılan Araştırmalara İlişkin Bir Değerlendirme. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14).
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. (7th. Ed.), İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Özgen, H., Öztürk, A., Yalçın, A. (2002). İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Kitabevi, 332, Adana.

- Ramazanoğlu, F., ve Altungül, O., Özer, A. (2004). Sportif Açıdan Rekreasyon Etkinliklerinin Değerlendirmesi. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 177-178.
- Robbins, S.R. (1991). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications*. New Jersey: Prentice-Hall, 130, 76.
- Robbins, S. P., and Judge, T.A. (2012). *Örgütsel Davranış*. (Çev. İ. Erdem). Ankara: (14. Baskı). Nobela.
- Rusbult, C., Farrell, D., Rogers, G. and Mainous, A. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses To Declining Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3).
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J.G, and Osborn, R.N. (1994). *Managing Organization Behavior*. (Fifth Edition). New York: John Willey&Sons.
- Schoderbek, P.P., Cosier, R.A. and Aplin, J.C. (1991). *Management*. USA: Harcourt Brace Jovanovich Publishers, 380.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Üniversitesi, İ.İ.B.F. Akademik Bakış Dergisi*, 5 (1-2), 55.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler, Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1).
- Tekin, A., Ramazanoğlu, F. ve Tekin, G. (2004). *Fiziksel Egzersiz İçeren Serbest Zaman Aktiviteleri ve Stres İlişkisi*. Sporda Sosyal Alanlar Seçme Konular 1 (Ed: Ramazanoğlu F.), Bıçaklar Kitapevi, Ankara, 86-87.

- Tel, M., Öcalan, M. ve Yaman, M. (2000). Taekwondocuların Bu Sporü Tercih Etme Nedenleri ve Sosyo-Ekonomik Durumları. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt:3, Sayı:3.
- Tezcan, N. (2007). Rekreasyon Etkinliklerinin Çalışanların Performansları Üzerine Etkilerinin İncelenmesi: (Kocaeli Trakya Birlik). Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 30-38.
- Tinsley, H.A. and Tinsley, D. J.(1986). *A theory of the attributes, benefits, and causes of leisure experience*. Leisure Sciences, 1-45.
- Tütüncü, Ö. (2000). Karayolu Ulaştırma İşletmelerinde İşten Ayrılma Eğiliminin Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(4).
- Tütüncü Ö., Aydın İ., Küçükusta D., Avcı N. ve Taş İ.(2011). Üniversite Öğrencilerinin Rekreasyon Faaliyetlerine Katılımını Etkileyen Unsurların Analizi, Spor Bilimleri Dergisi, 22(2), 80.
- Üngüren, E., Cengiz, F. ve Algür, S. (2009). İş Tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(27).
- Üstün, E., Bahadır, Z., Temel, V. ve Birol, S.Ş. (2016). Analyzing Job Satisfaction Levels of Physical Education Teachers Who Work in Different Cities in Terms of Demographic Features, Prime Journal of Business Administration and Management, May, 6(5).
- Vieira J.A.C. (2005). Skill Mismatches And Job Satisfaction. *Economic Letters*, 89, 39.
- Yaşın, F., (2013). İş Doyumsuzluğuna Verilen Tepkiler Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Nesne Dergisi*, 1(2).

- Yavuzer, Y. ve Çivilidağ, A. (2014.) Sağlık Çalışanlarında İş Yerinde Mobbing İle Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Depresyonun Aracı Rolü. *Düşünen Adam The Journal Of Psychiatry And Neurological Sciences*, 27.
- Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 62, 1.
- Yılmaz, B., Korkut, Ş. ve Köse, E. (2010). Ankara'daki Üniversite ve Halk Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin İş Doyumları Üzerine Bir Araştırma. *Bilgi Dünyası*, 11(1).
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., and Lofquist, L. H. (1967) *Manual of the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: MN: The University of Minnesota Press.
- Zorba, E. ve Bakır, M. (2004). *Serbest Zaman Kavramı*. Sporda Sosyal Alanlar Seçme Konular 1 (Ed: Ramazanoğlu F.), Bıçaklar Kitabevi, Ankara, 106-108.

Extended Abstract

The work plays an important role to create opportunities. This gives a person good needing for economic, social and psychological dimension. Also, it plays a good role for any persons social environment (Robbins, 1991). Job satisfaction is a simple indication. Because A worker at work how to feel happy gives a good performance (Vieira, 2005). This study was to determine the level of job satisfaction of the staff participating in sportive recreative activites in Karamanoğlu Mehmetbey University according to the various

variables. Research group; 120 Universty staff (Athletics 2 people, Badminton 20 people, Basketball 18 people, Soccer 40 people, Volleyball 8 people, Chess 10 people and Table tennis player) participated in sports recreation activities included in sports festivals in 2015-2016 academic year in Karamanoglu Mehmetbey University. First, the available information on the purpose of the research was given in a systematic way by searching the literature. Thus, a theoretical framework has been established. A questionnaire consisting of 8 questions was prepared by the researcher in order to gather information about personal characteristics and also fort his work. At the research, the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire and demographic information questions were used. And also Paramatric tests were used to analise and comment the datas. One-way ANOVA and t-test were used for interpretation of the data. For the difference, the Tukey test was done. SPSS 21 (Statistical package for social sciences) package program was used to evaluate the data and calculate the values. To conclude, it was identified that leisure time of participants is sufficent, participants mostly evaluate their leisure times with sportive and social activities, and also, participant's job satisfaciton levels were low.