



## SPA MERKEZLERİNE GİDEN BİREYLERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ\* JOB SATISFACTION LEVELS OF INDIVIDUALS TO SPA CENTERS

Selahattin AKPINAR\*\*  
Necmettin MANSUROĞLU\*\*\*

### Öz

Bu çalışma, SPA merkezlerine giden bireylerin iş doyum düzeylerini tespit ederek, iş doyum düzeylerinin kişisel özelliklere göre de farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Betimsel bir nitelikte olan bu araştırmanın örneklemini 2017 yılında İstanbul Beyoğlu'nda bulunan Angkawat SPA merkezine giden 240 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, bireylerin iş doyum düzeylerini belirlemek için Dawis ve arkadaşları tarafından geliştirilen Deniz ve Güliz tarafından Türkçeye çevrilen Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda SPA merkezlerine giden bireylerin iş doyum düzeyleri  $\bar{X} = 73,1833$  olarak tespit edilmiş ve ölçekten alınabilecek en düşük ve en yüksek değer göz önüne alınarak araştırmacıların orta seviyenin üzerinde iş doyumuna sahip oldukları söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** SPA, İş Doyumu, Spor.

### Abstract

This study has been conducted in order to determine the job satisfaction level of individuals visiting SPA centers and if the said levels vary according to personal characteristics or not. The sample of this study, which has a descriptive nature, comprises 240 people visiting the SPA center named Angkawat located in Beyoğlu district. Minnesota Job Satisfaction Scale, developed by Dawis et al and translated into Turkish through Deniz and Güliz has been utilized as the data collection means. It can be said that individuals participating in the study had job satisfaction over medium level in terms of their total scores. As regards the personal characteristics there were differences in some both job satisfaction while no significant relationship was detected in some levels.

**Keywords:** SPA, Job Satisfaction, Sport.

## 1. GİRİŞ

İnsanlar hayatlarını sürdürebilmeleri için çeşitli meslekleri icra ederler. Çalışmaları tüm mesleki yaşantıları boyunca ve hatta yaşamları boyunca da sürer. İş yaşantıları genelde insanları strese sokar. Bazı insanlar bu stresin altında fazlasıyla bazıları azda olsa etkilenir. Genelde insanlarla yüz yüze olarak icra edilen mesleklerde strese maruz kalma olayı daha fazla görülmektedir. Aşırı iş stresinin neticelerinden biri olarak kabul gören mesleki tükenmişlik insanlarla sık sık ilişki içinde olan meslek grupları olan öğretmenlik, hemşirelik, polislik, doktorluk ve sosyal yardım hizmetlerinde çalışan görevlilerde görülmektedir(Tunaboynu,2015). Bireylerin işlerine gösterdikleri tutum olumlu ya da olumsuz olabileceğinden, iş doyumunu bireylerin iş tecrübeleri sonucunda elde ettiği olumlu ruh hal i olarak tanımlamak, çalışanın işine göstermiş olduğu olumsuz tutumu da iş doyumumsuzluğu olarak tanımlamak doğru olacaktır (Erdoğan, 1996). Bir başka ifade ile iş doyumunu, çalışanların yaptıkları işe karşı hissettikleridir. Dolayısıyla iş doyumunu, işin kazandırdıkları ile çalışanın beklentileri birbirine uyduğu zaman oluşmaktadır (Bingöl, 1990). İş doyumunun yönetim alanında çok önemli bir konumunun olmasının temel sebebi, işle ilgili olumlu bir takım sonuçları elde etmenin büyük ölçüde iş doyumunu sağlamaya bağlı olmasıdır (Yousef, 1998)(Akt. Çorapçı 2015). Bireyin işinden elde ettiği doyum hem kendisi hem de örgütsel verim açısından önemli olduğu yadsınamaz bir gerçektir. İnsan ömrünün büyük bir kısmı iş hayatında geçmektedir. Bundan dolayı bireyin işinden zevk alması, iş arkadaşlarıyla ilişkileri, yönetim ile olan diyalogu ve işin fiziksel ortamı işini sevmesinde önemli etkenlerdir. Birey bu etkenlerden hoşnut olduğu zaman işinden zevk almakta, hoşnut olmadığı zaman ise doğal olarak işinden zevk almamaktadır(Akpınar,2010). İş doyumunu ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış, asıl önemi 1930 ve 40'lı yıllarda anlaşılmıştır. Konunun önemli olmasının pek çok nedeni vardır. Birincisi insani nedenlerdir. İş doyumunu yaşam doyumunu ile ilişkilidir ve bunlar bireylerin fizik ve ruh sağlıklarını doğrudan etkilemektedir. Bir başka neden konuya iş yerleri açısından bakıldığı zaman ortaya çıkmaktadır. İş doyumunu ile üretkenlik açısından doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte, iş doyumumsuzluğunun yarattığı stres ve grup uyumu sorunları gibi dolaylı etkiler konunun önemini, göstermektedir.(Ergin,1997). İş doyumunu işgörenin işine karşı gösterdiği

\* Bu çalışma Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalında Kabul Edilen Yüksek Lisans Tezinden Üretilmiştir.

\*\* Doç. Dr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, sakpinar@kmu.edu.tr

\*\*\* Öğr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü



genel tutumudur. Kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olacağına göre, iş doyumunu kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu duygulardır şeklinde tanımlamak, iş görenin işine karşı olumsuz duygularını ise iş doyumsuzluğu demek doğru olacaktır (Erdoğan, 1996). İş doyumunun belirleyicileri; en başta iş görenin fizyolojik, psikolojik, ekonomik ve sosyal nitelikteki ihtiyaçlarıdır. Bunlar arasında işin kendisi, ücreti, türü, fiziksel ve sosyal koşulları, işin gerektirdiği bilgi ve tecrübe düzeyi, işin amacı, iş görenler arasındaki insani ilişkilerin boyutu, işin güvenliği, yükselme imkânları vb. birçok etken bulunmaktadır. İş doyumunu kişinin işine etki eden tüm bu faktörlerin bir sonucu olmakla birlikte, bu etkenlerin belirleyiciliği kişiden kişiye değişebilmektedir.

Kişinin algılama durumları bunu belirlemektedir. Kimi iş görenler sosyal statüye ve ücrete önem verirken, başka iş görenlerden işin kendisine, türüne ve amacına önem verebilirler. Buna göre iş doyumunu kişilerin işlerinden beklentileri ile gerçekte iş yaşamlarının onlara kazandırdıkları arasındaki fark olarak özetlenebilmektedir (Karadal, 1999). Eğer beklentiler ile elde edilenler arasında bir fark yoksa veya pozitif bir fark varsa tatmin gerçekleşecek, arada bir fark beliriyorsa ve bu fark negatif ise iş tatminsizlik durumu ortaya çıkabilecektir (Mahmutoğlu, 2007). SPA sözcüğü kısaca "su ile gelen sağlık" anlamına gelmektedir. Genel anlamda SPA için; sağlığı, zindeliği, estetik ve güzelliği, iyileşmeyi su ve suyun iyileştirici gücüyle kazanma denilebilmektedir. SPA yukarıdaki anlamlarının yanı sıra, bireye bedensel ve ruhsal açıdan iyileştirme ya da terapi hizmeti sunmayı amaçlayan merkez anlamına da gelmektedir (Kaymaz, 2010). Ülkemizde son zamanlarda bilhassa büyük şehirlerde SPA'ya giden birey sayısı her geçen gün artmaktadır. İşte bu çalışmada SPA merkezlerine giden bireylerin işlerine olumlu veya olumsuz katkılarına ortaya çıkarmak için yapılmıştır.

## 2. MATERYAL YÖNTEM

Araştırmada mevcut durumu ortaya çıkarmayı amaçlayan betimsel tarama ve ilişkisel taramaya yönelik bir yöntem kullanılmıştır. Araştırma grubunu 2017 yılında İstanbul ilinde Beyoğlu semtinde Angkorwat SPA merkezine giden toplam 240 kişi oluşturmaktadır

Araştırmada Dawis, Weis, England ve Lofquist tarafından geliştirilen, özgün adı "Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire" olan, Deniz ve Gürüz Gökçora tarafından Türkçeye uyarlanan Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDO) kullanılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği, İçsel ve Dışsal doyum faktörlerini ortaya çıkartıcı özelliklere sahip 20 sorudan oluşan 5 likert tipi bir ölçektir. 20 sorudan 12'si içsel doyum ve 8'i ise dışsal doyum ölçmeye yönelik sorulardır. Her bir soru içerisinde, kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan 5 şık vardır. Bu şıklar; "hiç hoşnut değilim", "hoşnut değilim", "kararsızım", "hoşnudum", ve "çok hoşnudum" şeklindedir. Cevap anahtarında en düşük puan 1, en yüksek puan ise 5'tir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, 60 puan ise nötr duyguyu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaştığı doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise doyum düzeyinin yükseldiğini göstermektedir (Kale, 2007; Akpınar, 2010).

Araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikleri şu şekilde yorumlanmıştır. Araştırmacıların 121 (%50,4)'kadın ve 119 (%49,6)'u erkektir. Araştırmacıların 72 (%30,0)'si 29 yaşa kadar, 71 (%29,6)'i 30-35 yaş arası, 39 (%16,2)'u 36-40 yaş arası ve 58 (%25,2)'i ise 41 yaş ve üzeri şeklindedir. Araştırmacıların 131 (%54,6)'i evli ve 109 (%45,4)'u bekarıdır. Araştırmacıların 68 (%28,3)'i kamu kurumunda, 121 (%50,4)'i özel sektörde ve 51 (%21,3)'i ise kendi işinde çalışmaktadır. Araştırmacıların 146 (%60,8)'sı haftada bir, 59 (%24,6)'u haftada iki ve 35 (%14,6)'i ise haftada üç gün SPA merkezine gitmektedir. Araştırmacıların 75 (%31,3)'i bir yıldır, 50 (%20,8)'si iki yıldır, 75 (%31,3)'i üç yıldır ve 40(%16,6)'ı ise 4 yıl ve üzeri SPA merkezlerine gitmektedir. Araştırmacıların 157 (%65,4)'i aktif olarak spor yaparken 83(%34,6)'ü ise aktif olarak spor yapmamaktadır. Araştırmacıların eğitim durumlarına göre dağılımları ise; 22 (%9,2)'si ortaokul, 52 (%21,7)'si lise, 132 (%55,0)'si üniversite ve 34 (%14,1)'ü ise lisansüstü mezundur. Araştırmacıların yaşlarının büyük bir kısmının geçtiği yerlere göre dağılımları ise; 149 (%62,1)'u büyük şehir, 69 (%28,8)'u il ve 22 (%9,1)'i ise ilçededir. Araştırmacıların 73 (%30,4)'ü 1-4 yıl arası, 69 (%28,8)'u 5-8 yıl arası, 53 (%22,1)'ü 9-12 yıl arası ve 45 (%18,7)' i ise 13 yıl ve üzeri hizmet süresine sahiptir. Araştırmacıların 127(%52,9)'si işinden memnun, 25 (%10,4)'i işinden memnun değil ve 88(%36,7)'i ise işinden kısmen memnundur.

**Tablo 1:** Araştırmacıların İş Doyum Düzeylerini Gösteren One-Sample Kolmogorov-Smirnov Testi

	İş Doyum Düzeyi
n	240
Mean	73,1833
Std.Deviation	13,57082
Kolmogorov-smirnov Z	1,116
p	,166



One-Sample Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda araştırmacıların iş doyum düzeylerine yapılacak olan analizlerin normal dağılım yani parametrik olmaları münasebetiyle ( $P>0.05$ ) t ve one-way anova testi uygulanmıştır.

### 3. BULGULAR

**Tablo 2:** Araştırmacıların Genel Olarak İş Doyumunun Alt Boyutları ve Toplam Puanına Ait  $\bar{X}$  ve Ss Değerlerine İlişkin Sonuçları

İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları	n	$\bar{X}$	Ss	Min	Max	Ölçekten Alınabilecek En Düşük ve En Yüksek Puan
İçsel Doyum	240	44,5042	8,77902	17,00	60,00	12-60
Dışsal Doyum	240	28,6792	5,61837	11,00	39,00	08-40
Toplam Puan	240	73,1833	13,57082	28,00	96,00	20-100

Tablo 2’de araştırmacıların geneline ait, iş doyum alt boyutlarına ve toplam puan ortalaması incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda; araştırmaya katılanların iş doyum içsel doyum alt boyutunda  $\bar{X}=44,5042$ , iş doyum dışsal doyum alt boyutunda  $\bar{X}=28,6792$  ve iş doyum toplam puanında ise  $\bar{X}=73,1833$  puan ortalamalarına sahip oldukları görülmektedir.

Araştırmacıların iş doyum toplam puanından almış oldukları  $\bar{X}=73,1833$  puan ortalaması ölçeğin toplam puanından alınabilecek (Min.20 - Max 100) değerler göz önüne alındığında araştırmacıların orta seviyenin üzerinde iş doyumuna sahip oldukları söylenebilir. Araştırmacıların İş doyum alt boyutlarından içsel doyum puanlarından almış oldukları  $\bar{X}=44,5042$  puan ortalaması ölçekten alınabilecek (Min 12- Max.60) değer göz önüne alındığında ve araştırmacıların İş doyum alt boyutlarından dışsal doyum puanlarından almış oldukları  $\bar{X}=28,6792$  puan ortalaması ölçekten alınabilecek (Min 08- Max.40)değer göz önüne alındığında da gerek içsel doyum gerekse de dışsal doyum orta seviyenin üzerinde olduğu söylenebilir.

Araştırmacıların iş doyum düzeylerinde cinsiyet, yaş, medeni durum, çalıştığı yer, haftada kaç gün SPA gittiği, ne zamandır SPA merkezine gittiği, yaşamlarının büyük bir kısmının geçtiği yer değişkenlerinde anlamlı bir ilişki bulunamazken, aktif olarak spor yapma, eğitim, mesleki kıdem ve çalıştığı yerden memnuniyet durumu değişkenlerinde ise anlamlı bir fark tespit edilmiştir.

**Tablo 3:** Araştırmacıların Aktif Olarak Spor Yapıp Yapmama Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerinin Alt Boyutları ve Toplam Puanına İlişkin t-testi Sonuçları

İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları	Aktif Olarak Spor Yapma	Puanına İlişkin t-testi Sonuçları					
		n	X	Ss	Sd	t	p-değeri
İçsel Doyum	Evet	157	45,9490	8,41458	238	3,593	,000
	Hayır	83	41,7711	8,85290			
Dışsal Doyum	Evet	157	29,7452	5,77118	238	4,180	,000
	Hayır	83	26,6627	4,72739			
Toplam Puan	Evet	157	75,6943	13,43678	238	4,069	,000
	Hayır	83	68,4337	12,58551			

Tablo 3’te araştırmacıların iş doyum alt boyutları ve toplam puanına ait puan ortalamalarının aktif olarak spor yapma yapmama değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda aktif olarak spor yapanların iş doyum alt boyutlarından içsel doyum puan ortalamaları  $\bar{X}=45,9490$  aktif olarak spor yapmayanların ise  $\bar{X}=41,7711$  olarak elde edilmiş iş doyum alt boyutlarından içsel doyum puan ortalamaları açısından aktif olarak spor yapma yapmama değişkeninde anlamlı bir fark tespit edilmiştir( $p<0,05$ ). Buna göre; aktif olarak spor yapanların iş doyum alt boyutlarından içsel doyum ve dışsal doyum ile iş doyum toplam puan ortalamaları aktif olarak spor yapmayanlara oranla daha yüksektir. Yani kısaca spor yapanların iş doyum düzeyleri daha yüksektir.



**Tablo 4:** Araştırmacıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerinin Alt Boyutları ve Toplam Puanına İlişkin F- testi Sonuçları

İş Doymu Ölçeği Alt Boyutları	Eğitim Durumu	n	X	Ss	Sd	F	p-değeri
İçsel Doyum	Ortaokul	22	41,3182	10,27890	236	5,466	,001
	Lise	52	41,3077	7,91013			
	Üniversite	132	45,5227	8,64699			
	Lisansüstü	34	47,5000	7,82091			
Dışsal Doyum	Ortaokul	22	26,4545	5,10581	236	7,874	,000
	Lise	52	26,3077	4,12804			
	Üniversite	132	29,3106	5,91302			
	Lisansüstü	34	31,2941	5,10810			
Toplam Puan	Ortaokul	22	67,7727	14,37237	236	7,190	,000
	Lise	52	67,6154	10,96546			
	Üniversite	132	74,8333	13,81512			
	Lisansüstü	34	78,7941	12,13255			

Tablo 4'te araştırmacıların iş doymu alt boyutları ve toplam puanına ait puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı one way anova testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda araştırmacıların iş doymu alt boyutlarından içsel doyum puan ortalamaları ortaokul mezunlarının  $\bar{X} = 41,3182$ , lise mezunlarının  $\bar{X} = 41,3077$ , üniversite mezunlarının  $\bar{X} = 45,5227$  ve lisansüstü mezunlarının ise  $\bar{X} = 47,5000$  olarak tespit edilmiş ve araştırmacıların iş doymu alt boyutlarından içsel doyum puan ortalamaları eğitim durumu değişkeni açısından istatistiksel bir fark bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Buna göre eğitim seviyesi yükseldikçe iş doymu da yükselmektedir.

**Tablo 5:** Araştırmacıların Çalıştıkları İşlerinden Memnun Olup Olmama Değişkenine Göre İş Doyum Düzeylerinin Alt Boyutları ve Toplam Puanına İlişkin F- testi Sonuçları

İş Doymu Ölçeği Alt Boyutları	Çalıştığı Yerden Memnuniyet Durumu	n	X	Ss	Sd	F	p-değeri
İçsel Doyum	Evet	127	49,0472	6,74579	237	66,432	,000
	Hayır	25	33,6800	7,76595			
	Kısmen	88	41,0227	7,28875			
Dışsal Doyum	Evet	127	31,4567	4,76388	237	52,331	,000
	Hayır	25	22,8800	5,53263			
	Kısmen	88	26,3182	4,34052			
Toplam Puan	Evet	127	80,5039	10,61287	237	72,574	,000
	Hayır	25	56,5600	12,28509			
	Kısmen	88	67,3409	10,44073			

Tablo 5'te araştırmacıların iş doymu alt boyutları ve toplam puanına ait puan ortalamalarının çalıştıkları işten memnun olma değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı one way anova testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda araştırmacıların çalıştıkları işten memnun olma durumu değişkenine göre iş doymu alt boyutlarından içsel doyum puan ortalamaları, memnun olanların  $\bar{X} = 49,0472$ , memnun olmayanların  $\bar{X} = 33,6800$  ve kısmen memnun olanların ise  $\bar{X} = 41,0227$  olarak tespit edilmiştir ve araştırmacıların çalıştıkları işten memnun olma durumu değişkeninde iş doymu alt boyutlarından içsel doyum puan ortalamaları açısından istatistiksel bir fark bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Buna göre çalıştığı yerden memnun olanların iş doyum düzeyleri de yüksek olarak tespit edilmiştir.

#### 4. TARTIŞMA

Bu araştırma; SPA merkezlerine giden bireylerin iş doyum düzeylerini tespit ederek, iş doyum düzeylerinin kişisel özelliklere göre de farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, SPA merkezlerine giden bireylerin iş doymu toplam puanından almış oldukları  $\bar{X} = 73,1833$  puan ortalaması ölçeğin toplam puanından alınabilecek (Min.20 - Max 100) değerler göz önüne alındığında katılımcıların orta seviyenin üzerinde iş doyumuna sahip oldukları söylenebilir. Araştırmacıların İş doymu alt boyutlarından içsel doyum puanlarından almış oldukları  $\bar{X} = 44,5042$  puan ortalaması ölçekten alınabilecek (Min 12- Max.60) değer göz önüne alındığında ve araştırmacıların İş





doyumunu alt boyutlarından dışsal doyum puanlarından almış oldukları  $\bar{X} = 28,6792$  puan ortalaması ölçekten alınabilecek (Min 08- Max.40)değer göz önüne alındığında da gerek içsel doyum gerekse de dışsal doyum orta seviyenin üzerinde olduğu söylenebilir. Aydın ve ark. (2017) yapmış olduğu çalışmaya göre üniversite personelinin iş doyum düzeylerinin düşük olması yapılan çalışmayı destekler nitelikte olmadığı anlaşılmaktadır. Üstün ve ark.(2016) yapmış olduğu bir başka çalışmada ise beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yüksek olması yapılan bu çalışmayı destekler nitelikte olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmacıların iş doyum düzeylerinde cinsiyet, yaş, medeni durum, çalıştığı yer, haftada kaç gün SPA gittiği, ne zamandır SPA merkezine gittiği, yaşamlarının büyük bir kısmının geçtiği yer değişkenlerinde anlamlı bir ilişki bulunamazken, aktif olarak spor yapma (Aktif olarak spor yapanların iş doyum düzeyleri daha yüksek), eğitim (Eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyum düzeyi de yükselmekte), mesleki kıdem (kıdem arttıkça iş doyumunu da artmakta) ve çalıştığı yerden memnuniyet durumu (çalıştığı işten memnun olanların iş doyumları yüksek) değişkenlerinde ise anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Bıçak (2017) tarafından yapılan Sosyal hizmet alanında çalışan kamu personelinin sosyo demografik değişkenler bazında iş stresi, tükenmişlik ve iş doyumlarının incelenmesi çalışmada, yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışılan kadro, sosyal hizmet alanındaki görev süresi değişkenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyi ile ilişkisi saptanmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda, tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenmişlik ve diğer tükenmişlik alt boyutları arasında güçlü korelasyon olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte, duygusal tükenmişlik ve iş doyumunun arasında güçlü ve negatif ilişki ve iş stresi ile pozitif ve anlamlı ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte yaş ve görev süresinin tükenmişlik boyutları, iş stresi ve iş doyumunu arasında ilişki tespit edilmemiştir. İş stresi ve iş doyumunu arasında orta düzeyde negatif ilişki olduğu saptanmıştır. Bunun dışında, çalışılan kadro, verilen hizmet türü, tükenmişlikle baş etme, işini severek yapma değişkenleri bakımından tükenmişlik, iş stresi ve iş doyumunu arasında ilişki olduğu bulunmuştur. Erdoğan (2016) tarafından yapılan çalışma hayatında tükenmişlik ve iş doyumunu çalışmada, bireyin yaşı ilerledikçe tükenmişlik azalmakta iş doyumunu artmaktadır. Genç çalışanlar tecrübesizlikten dolayı ve iş hayatına fazla hayalperest girdikleri için hüsrana uğrayıp tükenmişlik yaşabilmektedirler. Ancak zamanla stresle baş etmede daha başarılı oldukları, tecrübelerindeki artışları ve artan yaşın vermiş olduğu olgunlukla tükenmişlik ortadan kalkmaktadır. Bireylerin yaşları ilerledikçe elde etmek istediklerine, hedeflerine ulaştıkları için iş doyumları artış göstermektedir. Tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerini etkileyen bireysel ve örgütsel faktörlerin çalışanlar ve örgütler açısından, değerlendirilen çalışmalardan yararlanarak şu sonuçlara varılmıştır; fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar, bulunduğu çevre ile ilişkilerde bozulmalar, motivasyon eksikliği, kişisel güvende azalma, değersizlik hissi, aşırı şüphecilik, çaresizlik, zihin karışıklığı ve düzensizlik, bilişsel becerilerde güçlükler yaşama. Tükenmişliğin belirtileri başlığı altında incelenen durumlar, aynı zamanda tükenmişliğin sonuçları şeklinde de ele alınabilmektedir. Tükenmişlik nedeniyle görülen; işe gelmeme, işten ayrılma, verimliliğin düşmesi, iş doyumunun, azalması, örgütsel bağlılığın zayıflaması, çalışma arkadaşlarıyla çatışmaya girmek gibi sonuçlar örgütün ve bireyin mali açıdan önemli kayıplar yaşamasına sebep olmaktadır. Türközü (2015) tarafından yapılan Adana Gençlik hizmetleri ve Spor İl müdürlüğünde çalışmakta olan antrenörlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin incelenmesi çalışmada, antrenörlerin, medeni durum ve çalışma yılı değişkenlerine istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediği, bununla beraber, yaş, cinsiyet, branş değişkeni ve gelir değişkenleri ile istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği saptanmıştır.

## 5. SONUÇ

Yapılan araştırma sonucunda, SPA merkezlerine giden bireylerin iş doyumunu toplam puanları orta seviyenin üzerinde olduğu sonucuna varılabilir. Katılımcıların İş doyum alt boyutlarından içsel ve dışsal boyutunda yine orta seviyenin üzerinde olduğu söylenebilir. Bağımsız değişkenler açısından incelendiğinde iş doyum ile cinsiyet, yaş, medeni durum, çalıştığı yer, haftada kaç gün SPA gittiği, ne zamandır SPA merkezine gittiği, yaşamlarının büyük bir kısmının geçtiği yer değişkenlerinde anlamlı bir ilişki olmadığı fakat, aktif olarak spor yapma durumuna göre Aktif olarak spor yapanların iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu, eğitim açısından eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyum düzeylerinin yükseldiği, mesleki kıdem açısından katılımcıların kıdem düzeyleri arttıkça iş doyum düzeylerinin de arttığı ve çalıştığı yerden memnuniyet durumu açısından ise katılımcıların çalıştığı işten memnun olanların iş doyumlarının yüksek seviyede olduğu sonucuna varılabilir.

## KAYNAKÇA

Akpınar, S. (2010). Spor Federasyonlarında Çalışanların, Sosyal Beceri, İş Doyumunu ve Problem Çözme Yeterlilikleri Üzerine Bir araştırma. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Ankara.



- Aydın, E., Birol, S.Ş. ve Temel, V. (2017). Sportif Rekreasyon Aktivitelerine Katılan Üniversite Personelinin İş Doyum ve Kaygı Düzeylerinin Belirlenmesi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19 (32): 78-83
- Bıçak, Z. (2017). *Sosyal Hizmet Alanında Çalışan Kamu Personelinin Sosyo Demografik Değişkenler Bazında İş Stresi, Tükenmişlik Ve İş Doyumlarının İncelenmesi*. Hliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bingöl, D. (1990). *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi.
- Çorapçı, A. (2015). *Sınıf Öğretmenlerinin Karar Verme Stilleri ve İş Doyum Düzeylerinin Tespiti*. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karaman
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım.
- Erdoğan, Ö. (2016). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik ve İş Doyumu*. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ergin, C. (1997). Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği Uygulama, Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. *Türk Psikoloji Derneği*, 12(39):25-26.
- Kale, F. (2007). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Karadal, H. (1999). *Yönetici Yaşam Biçimleri ile Yöneticinin Etkinliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki (Bazı Sektörlerde Bir Araştırma)*. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Kaymaz, M.K. (2010). *Günümüzde SPA kavramı Otellerde Yer Alan SPA Merkezlerinin İç Mekan Tasarımının Analizi*, Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Konya.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bolu.
- Tunaboynu, M. (2015). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri (İzmir İli Torbalı İlçesi Örneği)*. Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Türközü, T. (2015). *Adana Gençlik Hizmetleri Ve Spor İl Müdürlüğü'nde Çalışmakta Olan Antrenörlerin Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Kahramanmaraş.
- 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 (BAM)*, Vol. 6(5), pp. 2089-2095.
- Yousef, D.A. (1998). Satisfaction with Job Security As a Predictor of Organizational Multicultural Environment. *International Journal of Manpower*, 19(2): 184-194.