



Private sports centers in Ankara task levels of job satisfaction of staff engaged in evaluation

Ankara'daki özel spor merkezlerinde çalışan personelin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi¹

Yalçın Uyar²
Hakan Sunay³

Abstract

The aim of this study is to assess job satisfaction levels of the personnel that is working for private sports centers in Ankara. Approximately 700 personnel working for 45 private sports centers in Ankara having at least 400 members constitute universe of the research which is held according to descriptive research model. Also, 87 female (%50,6) and 85 male (%49,4) making total of 172 personnel composed work group of the research. As data collection tool, Balcı (1985) is used to define job satisfaction scale developed by the private sports center staff. Analysis of the data standard deviation, arithmetic means, that we look at the factor analysis and item-total correlations, analysis of variance to compare the differences between groups and t-test was used. In the safety study for overall Cronbach's Alpha coefficient was calculated to be .945. As a result of the work of private sports center staff it has been shown to provide great satisfaction rate.

Keywords: Job Satisfaction; Private Sports Center Staff; Private Sports Center.

[\(Extended English abstract is at the end of this document\)](#)

Özet

Bu araştırmanın amacı, Ankara'daki özel spor merkezlerinde çalışan personelin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesidir. Betimsel ilişkisel tarama modeline uygun olarak düzenlenen araştırmanın evrenini, Ankara'da, en az 400 üyesi bulunan yaklaşık 45 özel spor merkezinde görev yapan yaklaşık 700 çalışan oluşturmaktadır. Çalışma grubunu ise, anılan evren içerisinde tesadüfi yöntem ile seçilmiş Ankara ilindeki özel spor merkezlerinin değişik kademelerinde görev yapan 87 kadın (% 50,6), 85 erkek (%49,4) olmak üzere toplam 172 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Balcı(1985) tarafından geliştirilen iş doyum ölçeği özel spor merkezi çalışanlarına uyarlanarak kullanılmıştır. Verilerin analizinde standart sapma, aritmetik ortalamalar, faktör analizi ve madde-toplam test korelasyonuna bakılmış, grup ortalamaları arasındaki farklılıkları karşılaştırmak için varyans analizi ve t-testi kullanılmıştır. Ölçeğin geneli için yapılan güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alpha katsayısı .945 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak özel spor merkezi çalışanlarının işlerinden, büyük oranda doyum sağladıkları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu; Özel Spor Merkezi Çalışanları; Özel Spor Merkezleri.

¹ This study is summarized from a part of Master's Thesis prepared for the Ankara University, the Institute of Health Sciences, the department of Physical Education and Sports.

² Lecturer, Sports Science Faculty, Ankara University, Ankara/Turkey, yuyar@ankara.edu.tr

³ Assoc. Prof. Dr., Sports Science Faculty, Ankara University, Ankara/Turkey, hsunay@ankara.edu.tr

Giriş

Spor, çağımız modern toplumlarının en yaygın ve etkili sosyal kurumlarından birisidir. Temel amacı; insanın bedenini, ruhen ve sosyal yönden gelişmesine katkı sağlamak olan spor, modern toplumu oluşturmada çok etkin bir sosyal olgudur (Yetim, 2000). Spor bugünkü yapılış biçimine, ilk toplumlardan modern toplumlara doğru olan değişim içinde estetik ve fizik güzellikleri yakalama, elitlere eğlence kaynağı olma, savaşlara hazırlanma, soğuk savaşın aracı olma gibi bir kısım aşamaları geçerek gelmiştir. Bu değişim içinde spor alanında 20. yüzyıldan itibaren bilimsel çalışmalar yapılmaya başlanmış, değişen toplumsal koşullar nedeniyle ekonomik bir yön kazanmaya başlamıştır. Bunun yanı sıra bilim adamları sporun, insanın yaşam kalitesini yükseltebilme, stres ve depresyon ile başa çıkabilmesine yardımcı olma amacıyla da çalışmalar yapmaya başlamışlardır (Koruç ve Bayar, 1990). Sporun bu değişen ve dönüşen çehresi çok geçmeden sporun yeni bir iş kolu haline dönüşmesinin önünü açmıştır. Sporun kitleleşmesi, toplumu eğlendiren önemli unsurlardan biri olarak değerlendirilmesi ve sağlıklı yaşamın temel parçalarından biri olarak ele alınması sporun sektörünün ekonomik yapısının kısa sürede büyümesini sağlamıştır. (Uslu, 2012). Pazarın oldukça hızlı büyüyor olduğunu gören işletmeler, daha ticari şekilde düşünmeye başlamış ve spor ürünlerini tüketicilerin istek ve ihtiyaçlarına göre çıkarmaya veya uyarlamaya başlamışlardır (Argan, 2012). Hizmet olarak sunulan serbest zaman organizasyonları ve malzemeleri bireyler tarafından tüketilerek oldukça büyük bir ekonomik gücü ortaya çıkarmaktadır. Ortaya çıkan bu ekonomik güç spor sektörünün daha da büyümesine ve çeşitlenmesine sebep olmaktadır (Kocaekşi, 2012). Büyük bir hızla genişleyen spor endüstrisi çok yönlü talepleri de beraberinde getirmiş, rekreasyon ve fitness merkezlerinde sunulan hizmetler katılıma dayalı spor hizmetleri olarak, stadyumda gerçekleştirilen spor müsabakalarına yönelik (örneğin futbol) veya çok branşlı spor organizasyonları ise (örneğin olimpiyat) izleyiciye yönelik hizmetler olarak değerlendirilmeye başlanmıştır (Yıldız, 2009).

Günümüzde sportif aktiviteler bir çok yapı ve alanda yapılabilmektedir. Bu itibarla günümüzde bir çok yapı, sportif aktivitelerin çeşitliliği ve buna bağlı olarak sportif uygulama alanlarının nitelik değiştirmesi gibi nedenlerden dolayı spor tesisi olarak ele alınabilmektedir (Sunay, 2009) Spor tesisi kavramı spor hizmeti üreten, bu amaç için belirlenmiş ve gereğince donatılmış her türlü spor alanını tanımlamak için kullanılmaktadır. Spor hizmetleri, spor endüstrisini oluşturan önemli parçalardan biri olarak kabul edilir ve spor etkinliklerinin yapıldığı spor tesisleri de spor hizmetleri içerisinde önemli bir unsur olarak yer alır (Katırcı, 2012). Spor tesisi kavramını içerisinde sportif aktivitelerin yapıldığı her türlü yapı (stadyum, pist, saha, salon, veledrom vs.) olarak tanımlanabilmektedir. Bir başka ifadeyle, spor tesisleri, spor faaliyetlerinin yapıldığı, sporcuya ve spor severlere hizmet sunan mekanlardır (Güçlü, 1998).

Tüm dünyada 1960'lı yıllardan başlayarak çalışan bireylerin iş gücünü azaltıcı düzenlemeler yapılmıştır. Özellikle teknolojik, sosyal ve ekonomik değişimler bireylerin daha refah ve daha özgür bir yaşama doğru yönlendirmiştir. Bunun doğal sonucu olarak bireylerin serbest zamanlarında bir artış meydana gelmiş ve bu bireyler serbest zamanlarını değerlendirebilecekleri birçok farklı alana yönelmişlerdir (Uslu, 2012). Buna paralel olarak, gelişen teknolojinin de etkisiyle insanların inaktif yaşam tarzına, doğru yönelmeleri günümüz insanında sporu yaşamın ayrılmaz bir parçası haline getirmiştir (Koçak, 2014). Bu olguya önem veren bireylerin ise son zamanlarda spor merkezlerine yönelmeye başladıkları dikkat çekmektedir (Yıldız ve Tüfekçi, 2010). Ülkemizde gittikçe kabul gören özel spor merkezleri katılımın oldukça yüksek olduğu boş zaman ve rekreasyon hizmetlerinin

başında gelmektedir. İnsanların iş hayatından ve ev işlerinden arta kalan zamanlarında yoğun bir şekilde bu tesislerde zaman geçirdiği görülmektedir (Kocaekşi, 2012).

Yönetim bilimi, insanın örgütün en değerli varlığı olduğunu, her örgütün olumlu sonuçlara ancak çalışanları sayesinde ulaşabileceğini belirtmektedir. Yönetimin en önemli fonksiyonlarından biri; çalışanların duygularını, gereksinim ve beklentilerini anlayarak, onları etkin bir biçimde yönetebilmektir. Çalışanların duygularını, gereksinimlerini ve beklentilerini anlayabilmek için, onların niçin çalıştığını ve işin onlar için ne anlama geldiğini bilmek önemlidir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003). İnsan yaşamının önemli bir bölümü iş yerinde geçmektedir. Bu nedenle, iş görenin işinden hissettiği doyum oranı yaşamını büyük ölçüde etkilemekte, işinden aldığı haz ve bunun yaşamı üzerindeki olumlu etkisi aşamalı olarak, onun ruhsal sağlığı yanında, bedensel sağlığı üzerinde de olumlu etkisini göstermekte, aile yaşamında mutluluk ve örgütte de verimliliği sağlamaktadır (Örücü vd., 2006).

İş doyumunu konusunda literatürde birçok farklı tanım vardır. Mrayyan'a göre (2005) iş doyumunu temel olarak, iş görenin işiyle ne kadar mutlu ya da mutsuz olduğunun belirlenmesiyken, Yelboğa'ya (2012) göre iş doyumunu; çalışanların işlerinden hoşlanmasıdır. Saari ve Judge'a göre (2004) ise iş doyumunu, çalışanın işinden beklediği şeyler ile işinin kendisine sunduğunu düşündüğü şeyler arasındaki ilişkiden oluşan bir fonksiyondur. İş doyumunu kişiden kişiye değişen bir özellik gösterir(Örücü vd.,2006).

Bu nedenle iş doyumunu etkileyen faktörler genel olarak bireysel faktörler (yaş, cinsiyet, iş deneyimi, eğitim düzeyi) ve örgütsel faktörler (iş niteliği, ücret, yükselme olanakları, çalışma arkadaşları, çalışma şartları) olarak iki başlık altında toplanmaktadır.

Diğer sektörlerde olduğu gibi hizmet sektöründe de yöneticiler, insan kaynaklarının etkinliğini ve verimliliğini artırmak, üretim performansı ve kalitesini düşüren işten ayrılma, işe gelmeme ve iş aksatma gibi problemlerin üstesinden gelebilmek için çalışanların iş doyum düzeylerini etkileyen faktörleri anlamalı ve analiz etmelidirler (Karlı ve Koçak, 2004). Günümüzde ve gelecekte spor yöneticilerinin ve pazarlamacılarının en önemli görevlerinden biri, spora ve sportif etkinliklere yönelik toplumsal ilgiyi korumak olacaktır. Bu ilgiyi koruyabilmenin en temel yolu da spor tüketicisinin beklenti ve ihtiyaçlarını karşılayabilmekten geçmektedir (Katırcı ve Oyman, 2011). Toplam kalite yönetimi açısından bakıldığında örgütün hedefine ulaşması, örgütün bütün çalışanlarının görevini en iyi şekilde yerine getirmesine, örgütün bütün çalışanlarının görevini en iyi şekilde yerine getirebilmesi ise çalışanların iş doyumlarının yüksek olmasından geçmektedir. Spor tesisi ve programlarını sunuma hazırlayan insan kaynağının ortak noktası, kaliteli hizmet sağlamasında odaklanmaktadır. Personel ve tesis özellikleri spor işletmeciliğinde anahtar rol oynamaktadır. Çünkü bunlar spor programlarının şeklini ve niteliğini doğrudan etkilemektedir (Ekenci ve İmamoğlu, 2002). Topluma çağdaş spor bilincinin kazandırılması ve sporun topluma yaygınlaştırılması noktasında çok önemli bir yere sahip olan bu merkezlerde çalışan personelin işlerinden duydukları memnuniyet ve hoşnutluk, spor tüketicilerine daha özverili ve kaliteli hizmet verebilmeleri açısından önemlidir.

Bu itibarla bu çalışmada: Ankara ilindeki özel spor merkezlerinde çalışan personelin işlerinden duydukları doyum ya da doyumsuzluk düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda bu çalışmada şu sorulara cevap aranmıştır. Ankara ilindeki özel spor merkezlerinde çalışan personelin iş doyum düzeyleri nasıldır? Ankara ilindeki özel spor merkezlerinde çalışan personelin iş doyum düzeylerinin, çalışanların özelliklerine (yaş, cinsiyet, görev, tecrübe ve eğitim düzeylerine) göre değişmekte midir?

Materyal ve Yöntem

Evren ve Örneklem

Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, Ankara ilinde en az dört yüz üyesi bulunan yaklaşık 45 özel spor merkezinde görev yapan yaklaşık 700 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu ise anılan evren içerisinde tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiş 16 özel spor merkezinde çalışan 87 kadın (% 50,6), 85 erkek (%49,4) olmak üzere toplam toplam 172 kişi oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin kişisel bilgileri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Kişisel Bilgileri

Kişisel Bilgiler	Alt Gruplar	Frekans(f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	87	50,6
	Erkek	85	49,4
Yaş	18 - 21	16	9,3
	22 - 25	58	33,7
	26 - 29	52	30,2
	30 - 33	22	12,8
	34 - 37	10	5,8
	38 ve Üstü	14	8,1
Görev Yeri	Spor Hizmetleri Bölümü	87	50,6
	Sağlık Hizmetleri Bölümü	7	4,1
	Müşteri Hizmetleri Bölümü	53	30,8
	Diğer	25	14,5
Sektördeki Hizmet Yılı	1 - 3	92	53,5
	4 - 6	38	22,1
	7 ve Üstü	42	24,4
Çalıştığı Spor Merkezindeki Hizmet Yılı	1 - 3	138	80,2
	4 - 6	18	10,5
	7 ve Üstü	16	9,3
Eğitim Durumu	İlköğretim	22	12,8
	Lise	25	14,5
	Ön Lisans	15	8,7
	Lisans	101	58,7
	Yüksek Lisans	9	5,2

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak Balcı (1985) tarafından geliştirilen iş doyum ölçeği özel spor merkezi çalışanlarına uyarlanarak kullanılmıştır. Veri toplama aracı 34 madde 6 alt boyuttan oluşan beşli Likert Tipi bir derecelendirme ölçeğidir. Ölçekte, İş niteliği boyutunda 9, Ücret boyutunda 4, Çalışma şartları boyutunda 5, Çalışma (iş) arkadaşları boyutunda 3, Örgütsel ortam boyutunda 10 madde yer almaktadır. Ölçeğin seçenekleri ve bunların puan ve sınırları, hiç katılmıyorum (1 puan; 1.00-1.79), az katılıyorum (2 puan; 1.80-2.59), orta düzeyde katılıyorum (3 puan; 2.60-3.39), çok katılıyorum (4 puan; 3.40-4.19), ve tam katılıyorum (5 puan; 4.20-5.00) olarak belirlenmiştir.

Verilerin Toplanması

Çalışma gurubu kapsamına alınan özel spor merkezi çalışanlarına veri toplama aracının uygulanması öncesinde çalışma hakkındaki gerekli bilgileri öğrenmeleri için “bilgilendirme ve olur formu” verilmiş araştırmanın amacı açıklanarak, araştırmaya katılımın tamamen gönüllülük esasına dayandığı ve istediklerinde araştırmadan çekilebilecekleri belirtilerek kurum ve kişilerden gerekli izinler alınmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmaya katılan özel spor merkezi çalışanlarının kişisel bilgileri ve ölçekten aldıkları puanlar frekans, yüzde ve aritmetik ortalama ile çözümlenmiştir. Geçerliliğe kanıt sağlamak amacıyla madde-toplam test korelasyonuna, ölçeğin güvenilirliği için ise Cronbach Alpha katsayısına bakılmıştır. Faktör analizi yapılmadan önce, verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı için bakılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Sphericity testleri yapılmış çıkan sonuç neticesinde veriler faktör analizi için uygun bulunmuştur. Faktör analizi her boyut için ayrı ayrı yapılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığına, grup büyüklüğü 50'nin üzerinde olduğu için Kolmogorov Smirnov testi ile bakılmıştır (Büyüköztürk, 2011). Kolmogorov Smirnov testi sonucunda verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmada verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine Kolmogorov-Smirnov testi ile bakılmış ve verilerin normal dağılım gösterdiği saptanmıştır ($p>0.05$). Araştırmada cinsiyet değişkenine göre veriler ilişkisiz t testi, grup ortalamaları arasındaki farkları belirlemek için ise One Way ANOVA kullanılmıştır. One Way ANOVA ile farklılık gösterdiği bulunan gruplardan, farklılığı yaratan grubu bulmak için LSD testi uygulanmıştır. Araştırmada hata payı 0.05 olarak kabul edilmiştir. Madde Toplam Test korelasyonu sonunda başlangıçta 34 maddeden oluşan ölçek taslağı faktör yük değeri 0.30' un altında kalan 24. (-.224), 32. (-.238) ve 34. (-.697) maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Madde-toplam korelasyon katsayısının “0.30” değerinin altında olması, bu maddelerin ölçekten çıkarılmasının uygun olacağını göstermektedir (Büyüköztürk, 2011). Böylelikle “24., 32. ve 34. sorulardan oluşan “mesleğinde gelişme ve yükselme” boyutu ölçekten çıkarılmış ölçekte toplam 31 soru kalmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin iç tutarlılık katsayıları her alt boyut ve ölçeğin geneli için ayrı ayrı yapılmıştır. Buna göre alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları İş Niteliği altboyutunda .894, ücret altboyutunda .688, Çalışma Şartları alt boyutunda .733, Çalışma (iş) Arkadaşları alt boyutunda .700, Örgütsel Ortam alt boyutunda .915 bulunurken, ölçeğin geneli için .945 olarak bulunmuştur.

Bulgular

Aşağıda özel spor merkezi çalışanlarının bireysel değişkenlerine ilişkin farkların incelendiği çizelgeler verilmiştir.

Tablo 2' de özel spor merkezi çalışanlarının yaşlarına göre iş doyum düzeylerine ilişkin varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 2. Özel Spor Merkezi Çalışanlarının Yaşlarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Gruplar	\bar{X}	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P*	Fark (LSD)
İş Niteliği	18-21	36,3750	280,183 7710,858 7991,041	5	56,037 46,451	1,206	,308	-
	22-25	36,5862						
	26-29	37,4231						
	30-33	34,9091						
	34-37	34,8000						
	38 ve üstü	33,0714						
Ücret	18-21 (a)	15,8125	317,994 3883,000 4200,994	166	63,559 23,392	2,719	,022*	a>b,c,d ,e,f
	22-25 (b)	12,3448						
	26-29 (c)	13,0577						
	30-33 (d)	11,0909						
	34-37 (e)	11,2000						
	38 ve üstü(f)	10,3571						
Çalışma Şartları	18-21	20,4375	28,108 2120,886 2148,994	171	5,622 12,776	,440	,820	-
	22-25	20,0345						
	26-29	20,1731						
	30-33	19,9091						
	34-37	20,1000						
	38 ve üstü	18,7143						
Çalışma (iş) Arkadaşları	18-21 (a)	12,6875	63,208 913,553 976,762	5	12,642 5,503	2,297	,047*	a > e
	22-25 (b)	12,3276						
	26-29 (c)	12,9038						
	30-33 (d)	12,2727						
	34-37 (e)	10,7000						
	38 ve üstü(f)	11,2143						
Örgütsel Ortam	18-21	40,0000	397,543 9921,136 10318,678	5	79,509 60,128	1,322	,257	-
	22-25	38,9483						
	26-29	41,3846						
	30-33	38,9545						
	34-37	38,7000						
	38 ve üstü	35,9286						

Çalışmaya katılan özel spor merkezi çalışanlarının yaşlarına göre, ücret alt boyutunda ve çalışma (iş) arkadaşları alt boyutunda yer alan sorulara ilişkin puan ortalamaları üzerinde yapılan varyans analizi sonucunda ortalamalar arasında .05 düzeyinde anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonucuna göre 18-21 yaş aralığında yer alan bireylerin ücret alt boyutundaki iş doyumunu, yaş skalasında yer alan diğer tüm yaş gruplarına göre daha yüksektir. Ayrıca çalışma (iş) arkadaşları alt boyutunda 18-21 yaş aralığında yer alan bireylerin iş doyum düzeyi 34-37 yaş aralığında yer alan kişilere göre daha yüksektir.

Özel spor merkezi çalışanlarının yaptıkları işe göre iş doyum düzeylerine ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Özel Spor Merkezi Çalışanlarının Yaptıkları İşe Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Gruplar	\bar{X}	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P*	Fark (LSD)
İş Niteliği	Spor Hizmetleri (a)	37,5632	598,001 7393,040 7991,041	3 168 171	199,334 44,006	4,530	,004*	a,c > d
	Sağlık Hizmetleri (b)	37,4286						
	Müşteri Hizmetleri (c)	35,7736						
	Diğer (d)	32,1200						
Ücret	Spor Hizmetleri (a)	13,2989	242,204 3958,791 4200,994		80,735 23,564	3,426	,019*	a,c > d
	Sağlık Hizmetleri (b)	11,7143						
	Müşteri Hizmetleri (c)	12,5472						
	Diğer (d)	9,8000						
Çalışma Şartları	Spor Hizmetleri	20,3218	50,411 2098,584 2148,994		16,804 12,492	1,345	,261	-
	Sağlık Hizmetleri	19,4286						
	Müşteri Hizmetleri	20,1132						
	Diğer	18,7600						
Çalışma (iş) Arkadaşları	Spor Hizmetleri	12,3678	,623 976,139 976,762		208 5,810	,036	,991	-
	Sağlık Hizmetleri	12,5714						
	Müşteri Hizmetleri	12,2830						
	Diğer	12,3200						
Örgütsel Ortam	Spor Hizmetleri	40,9770	414,939 9903,739 10318,678	138,313 59,304	2,332	,076	-	
	Sağlık Hizmetleri	39,4286						
	Müşteri Hizmetleri	38,2692						
	Diğer	37,0800						

Çalışmaya katılan özel spor merkezi çalışanlarının yaptıkları işe göre, iş niteliği ve ücret alt boyutunda yer alan sorulara ilişkin puan ortalamaları üzerinde yapılan varyans analizi sonucunda ortalamalar arasında.05 düzeyinde anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonucuna göre spor hizmetleri ve müşteri hizmetleri bölümünde yer alan kişilerin iş niteliği alt boyutundaki iş doyumunu diğer hizmetler (temizlik hizmetleri, kafe-restorant hizmetleri, teknik hizmetler) bölümünde yer alan kişilere göre daha yüksektir.

Özel spor merkezi çalışanlarının çalıştıkları spor merkezinde hizmet verme yıllarına göre iş doyum düzeylerine ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Özel Spor Merkezi Çalışanlarının Çalıştıkları Spor Merkezinde Hizmet Verme Yıllarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Gruplar	\bar{X}	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P*	Fark (LSD)
İş Niteliği	İlköğretim (a)	32,1818	454,100 7536,941 7991,041	4 167 171	113,525 45,131	2,515	,043*	a<c,d
	Lise (b)	35,6400						
	Ön Lisans (c)	37,2667						
	Lisans (d)	37,0495						
	Yüksek Lisans(e)	36,5556						
Ücret	İlköğretim (a)	8,7273	365,259 3835,735 4200,994		91,315 22,968	3,976	,004*	a<c,d,e
	Lise (b)	13,3200						
	Ön Lisans (c)	13,1333						
	Lisans (d)	12,9109						
	Yüksek Lisans(e)	13,6667						
Çalışma Şartları	İlköğretim	19,2727	35,970 2113,024 2148,994		8,993 12,653	,711	,586	-
	Lise	20,9200						
	On Lisans	19,8000						
	Lisans	19,9109						
	Yüksek Lisans	20,4444						
Çalışma (iş) Arkadaşları	İlköğretim	11,7727	24,968 951,794 976,762		6,242 5,699	1,095	,361	-
	Lise	12,5200						
	On Lisans	11,6000						
	Lisans	12,5842						
	Yüksek Lisans	11,7778						
Örgütsel Ortam	İlköğretim	37,2273	164,059 10154,619 10318,678	41,015 61,172	,670	,613	-	
	Lise	39,7600						
	On Lisans	41,0667						
	Lisans	39,6400						
	Yüksek Lisans	40,5556						

Çalışmaya katılan özel spor merkezi çalışanlarının çalıştıkları spor merkezinde hizmet verme yıllarına göre çalışma (iş) arkadaşları alt boyutunda yer alan sorulara ilişkin puan ortalamaları üzerinde yapılan varyans analizi sonucunda ortalamalar arasında.05 düzeyinde anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonucuna göre, 1-3 yıl arasında görev yapan kişilerin çalışma (iş) arkadaşları alt boyutundaki iş doyum düzeyleri 4-6 yıl arasında görev yapan kişilere göre daha yüksektir.

Özel spor merkezi çalışanlarının eğitim durumlarına göre iş doyum düzeylerine ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Özel Spor Merkezi Çalışanlarının Eğitim Durumlarına Göre İş Doyum Düzeylerine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Gruplar	\bar{X}	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P*	Fark (LSD)
İş Niteliği	1-3 Yıl	36,7464	208,980 7782,061 7991,041	2 169 171	104,490 46,048	2,269	,107	-
	4-6 Yıl	33,5000						
	7 Yıl ve Üstü	34,6875						
Ücret	1-3 Yıl	12,5652	5,699 4195,295 4200,994		2,850 24,824	,115	,892	-
	4-6 Yıl	12,4444						
	7 Yıl ve Üstü	11,9375						
Çalışma Şartları	1-3 Yıl	20,2899	61,088 2087,906 2148,994		30,544 12,354	2,472	,087	-
	4-6 Yıl	18,8333						
	7 Yıl ve Üstü	18,7500						
Çalışma (iş) Arkadaşları	1-3 Yıl (a)	12,6087	50,948 925,814 976,762		25,474 5,478	4,650	,011*	a > b
	4-6 Yıl (b)	11,0556						
	7 Yıl ve Üstü (c)	11,5000						
Örgütsel Ortam	1-3 Yıl	39,8905	144,105 10174,573 10318,678	72,053 60,563	1,190	,307	-	
	4-6 Yıl	36,8889						
	7 Yıl ve Üstü	39,3125						

Çalışmaya katılan özel spor merkezi çalışanlarının eğitim durumlarına göre iş niteliği ve ücret alt boyutlarında yer alan sorulara ilişkin puan ortalamaları üzerinde yapılan varyans analizi sonucunda ortalamalar arasında.05 düzeyinde anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonucuna göre eğitim düzeyi ilköğretim olan bireylerin iş niteliği alt boyutundaki iş doyum düzeyleri eğitim düzeyi ön lisans ve lisans olan bireylere göre daha düşüktür. Ücret alt boyutunda ise, Eğitim durumu ilköğretim olan bireylerin ücret alt boyutundaki iş doyumunu eğitim durumu lise, ön lisans, lisans ve yüksek lisans olan bireylere göre daha düşüktür.

Tartışma ve Sonuç

Ankara ilindeki özel spor merkezi çalışanlarının iş doyum düzeyleri iş niteliği, ücret, çalışma şartları, çalışma(iş) arkadaşları ve örgütsel ortam alt boyutlarında ele alınıp analiz edilmiştir.

Araştırmada özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin yaşlarına göre “iş niteliği, çalışma şartları ve örgütsel ortam” boyutlarında anlamlı bir farka rastlanamazken, “ücret” ve çalışma (iş) arkadaşları” boyutlarında anlamlı farklar ortaya çıkmıştır.

Ücret politikaları, öteden beri, çalışanları, istenilen davranışları sergilemeleri yönünde teşvik eden ve onları daha iyi ve verimli çalışmaya sevk eden bir araç olarak kullanılmaktadır (Zaim, 1997).

Yapılan analiz sonucunda araştırmaya katılan özel spor merkezi çalışanlarının yaşlarına göre Ücret boyutunda 18-21 yaş aralığındaki kişilerin iş doyumunun, diğer yaş gruplarına (22-25, 26-29, 30-33, 34-37, 38 ve üzeri) göre yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum 18-21 yaş aralığında yer alan bireylerin buldukları yaşla doğru orantılı olarak diğer yaş gruplarına göre harcamalarının daha az olmasından kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca 18-21 yaş aralığında bulunan kişilerin çoğunluğunun halen öğrenci oluşu, yaptıkları bu işi öğrencilik hayatlarını sürdürmelerinin yanında ek bir iş olarak görmelerini ve mezun olduktan sonra daha yüksek ücretlerle daha iyi işler bulabilecekleri umidini taşımalarından kaynaklanıyor olabilir. Herzberg ve diğ. (1957) yaş ve iş doyum arasındaki ilişkiyi, iş görenlerin çalışmaya yeni başladıkları 20'li yaşların başında iş doyum düzeyinin önemli ölçüde yüksek olduğunu, 20'li yaşların sonları ve 30'lu yaşların başlarına doğru doyum düzeyinin düştüğünü ve 30'lu yaşların sonlarında tekrar yükselmeye başladığı şeklinde açıklamıştır (Clark ve diğ., 1996). Beyazsaçlı ve Bulut (2010), Kanbay (2010), Demir (2002)' in çalışmaları ile çalışmamız sonuçları benzerlik göstermektedir. Bunun yanında literatürde yaş ile iş doyum arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını gösteren çalışmalar da mevcuttur. Greenreese ve diğ. (1991), Akiner (2005), Turan (2007), Eryücel (2008), Yerlisu ve Çelenk (2008), Donuk (2009), Demirsoy (2009), Çelik'in (2010) bulguları ile çalışmamız bulguları farklılık göstermektedir. Ücret boyutunda dikkati çeken bir başka önemli ayrıntı da yaş arttıkça iş doyumunun düştüğüdür. Bu durumun nedeni, yaş artışıyla doğru orantılı olarak, alınan sorumlulukların artması, özel spor merkezlerinden alınan ücretle gelir-gider dengesinin sağlanamaması, icra edilen işte maaş artışı ya da mesleğinde yükselme ümitlerinin olmaması şeklinde yorumlanabilir. Ücretin kişinin ihtiyaçlarını gidermekte yeterli olup olmaması iş doyumunu etkiler. Çalışan, yaptığı iş ile aldığı ücreti orantılı buluyorsa, doyum duygusu yüksek olmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Organ ve Lingl (1995), Çoknaz (1998), Karlı ve Koçak (2004), Herrera ve Lim (2007), Ulucan (2008), Karataş (2009) tarafından yapılan çalışma bulguları ise yaş ilerledikçe iş doyumunun da arttığı yönündedir. Yukarıda belirtilen araştırma sonuçları ile çalışmamız sonuçları benzerlik göstermemektedir.

Araştırmaya katılan özel spor merkezi çalışanlarının yine yaşlarına göre çalışma (iş) arkadaşları boyutunda 18-21 yaş aralığında yer alan kişilerin iş doyumunun, 34-37 yaş aralığında yer alan kişilere göre yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum araştırmaya katılan özel spor merkezi çalışanlarının büyük çoğunluğunun 22-29 yaş aralığında olan genç bireyler olması nedeniyle 34-37 yaş aralığında olan kişilerin çalışma (iş) arkadaşlarının büyük çoğunluğunun kendi akranları olmamasından, birimler arası diyalogun yeterince sağlanamamasından ya da birimler arası işbirliğinin yetersiz olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Ayrıca özel spor merkezleri, hizmet verdikleri sektör ve yaptıkları işin bir gereği olarak genç ve dinamik bir kadro oluşturma yoluna giderler. Her geçen gün yenilenerek değişen spor sektörü ve ülkemizde sayısı gittikçe artan Spor Bilimleri Fakülteleri ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu mezunlarının istihdam sorunları, özellikle özel spor merkezleri piyasasındaki rekabet koşullarının çitasını bir hayli yükseltmiştir. Ayrıca mesleğinde tecrübe kazanmış kişilerin maaşları, mesleğe yeni başlayanlara göre daha fazla olacağından özel spor merkezleri personel tercihlerini gençlerden yana kullanarak, işe aldıkları gençleri eğitimden geçirip kendi kurum kültürlerine uygun hale getirerek çalıştırma yoluna gidebilir. Furnham ve diğ. (2002) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile çalışmamız sonuçları benzerlik göstermektedir.

Araştırmada özel spor merkezlerinde görev yapan bireylerin iş doyum düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Oshagbemi (1997), Koyuncu (2004), Akıner (2005), Bulut (2005), Gülay (2006), Eryücel (2008), Seçme (2008), Donuk (2009), Demirsoy (2009), Belli ve diğ. (2012), tarafından yapılan çalışma bulguları ile araştırmamız sonuçları birbirini destekler niteliktedir. Ancak literatürde farklı görüşlerde mevcuttur. Demir (2002), Karlı ve Koçak (2004), Alsancak (2010) tarafından yapılan çalışma bulguları erkek iş görenlerin iş doyum seviyelerinin kadın iş görenlere oranla daha yüksek olduğu yönündedir. İş doyumunun, cinsiyet ile ilişkisini inceleyen araştırmalar bu konuda birbirleriyle çelişkili sonuçlar ortaya koymuşlardır. Bu nedenle cinsiyetin iş doyumunda etkili olduğu konusu kesinlik kazanmamıştır (Şirin, 2009).

Araştırmaya katılan özel spor merkezi çalışanlarının yaptıkları işe göre çalışma (iş) arkadaşları, çalışma şartları ve örgütsel ortam alt boyutlarında anlamlı farka rastlanmazken, iş niteliği ve ücret alt boyutlarında anlamlı farklar bulunmuştur. Yaptıkları işe göre (görev yerleri), iş niteliği alt boyutunda spor hizmetleri bölümünde görev yapan kişilerin iş doyumlarının, diğer hizmetler (temizlik hizmetleri, kafe-restoran hizmetleri, teknik hizmetler) alanında görev yapan kişilere göre yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durum spor hizmetleri bölümü çalışanlarının büyük bir kısmının beden eğitimi ve spor yüksekokulu mezunu olması nedeniyle kendi mesleklerini icra etmelerine ve eğitimini aldıkları işi yapmaları sebebiyle mesleklerini kanıksamış olmalarına bağlanabilir. Ayrıca yaptıkları işe göre (görev yerleri), iş niteliği alt boyutunda müşteri hizmetleri bölümünde görev yapan kişilerin iş doyumlarının, diğer hizmetler (temizlik hizmetleri, kafe-restoran hizmetleri, teknik hizmetler) alanında görev yapan kişilere göre yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durum müşteri hizmetleri bölümü çalışanlarının yaptıkları iş nedeniyle diğer hizmetler bölümüne göre daha sosyal olmalarına, iş yerinde diğer hizmetler bölümü çalışanlarına oranla daha rahat hareket edebilmeleri ve bunlara bağlı olarak daha kolay zaman geçiriyor olmalarına bağlanabilir. Ancak literatürde kurumdaki görevlerin iş doyumuna etki etmediği yönünde çıkan sonuçlar daha baskındır. Yelboğa (2007), Saygılı (2008) Akpınar (2010), Belli ve diğ. (2012) tarafından yapılan çalışmalar bu fikri desteklemektedir.

Araştırmaya katılan özel spor merkezi çalışanlarının yaptıkları işe göre ücret alt boyutunda spor hizmetleri bölümü ve müşteri hizmetleri bölümünde görev yapan kişilerin iş doyumlarının, diğer hizmetler (temizlik hizmetleri, kafe-restoran hizmetleri, teknik hizmetler) alanında görev yapan kişilere göre yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Genelde çalışanlar nadiren aldıkları ücret nedeniyle yüksek tatmine sahip olurlar (Donuk, 2009). Özel spor merkezi çalışanlarının genel ücret doyumuna bakıldığında bütün çalışanların ücretten duydukları doyum düzeyinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmış olsa da, diğer hizmetler (temizlik hizmetleri, kafe-restoran hizmetleri, teknik hizmetler) personelinin, spor hizmetleri ve müşteri hizmetleri bölümü çalışanlarına göre daha düşük maaş aldıkları ve bu nedenle ücretten duydukları doyumun da aynı ölçüde düşük olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan özel spor merkezi çalışanlarının çalıştıkları spor merkezinde hizmet verme yıllarına göre elde ettikleri doyum seviyelerine bakıldığında, çalışma şartları, iş niteliği ücret ve örgütsel ortam alt boyutlarında anlamlı farka rastlanmazken, çalışma (iş) arkadaşları alt boyutunda anlamlı fark rastlanmıştır. 1-3 yıl arasında görev yapan kişilerin iş doyumunu, 4-6 yıl arasında görev yapan kişilere göre daha yüksektir. Bu durum 1-3 yıl arasında görev yapan kişilerin, ileriye dönük beklenti ve hedeflerinin olmasından, işi öğrenme süreci içerisinde olmaları ve görev yaptıkları kurumun işleyiş ve örgüt kültürünü yeni tanıyor olmalarından dolayı işe ve iş arkadaşlarına alışma aşamasında olmalarından kaynaklanıyor olabilir. İş doyumunun, hizmet süresi

ile ilişkisini inceleyen araştırmalar bu konuda net sonuçlar ortaya koyamamıştır. Bu nedenle hizmet süresinin iş doyumunda etkili olduğu konusu kesinlik kazanmamıştır. Koyuncu (2004), Bulut (2005), Gülay (2006), Turan (2007), Demirsoy (2009), Karataş (2009), Çelik (2010), tarafından yapılan çalışmalar bu fikri desteklemektedir.

Araştırmaya katılan özel spor merkezi çalışanlarının eğitim durumlarına göre çalışma şartları, çalışma (iş) arkadaşları ve örgütsel ortam alt boyutlarında anlamlı farka rastlanmazken, iş niteliği ve ücret alt boyutlarında anlamlı farklar bulunmuştur. Eğitim durumlarına göre, iş niteliği alt boyutunda eğitim düzeyi ön lisans ve lisans olan çalışanların iş doyum seviyelerinin, eğitim düzeyi ilköğretim olan çalışanlara göre yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durum eğitim düzeyi ön lisans ve lisans olan bireylerin çalıştığı bölümlerin iş yükünün, eğitim düzeyi ilköğretim olan bireylerin çalıştığı bölümlere nazaran göreceli olarak daha az olmasından ve / ya eğitim düzeyi ön lisans ve lisans olan bireylerin eğitimini aldıkları bölümlerde çalışmalarını sebebiyle işlerinden daha çok keyif almalarından kaynaklanabilir. Ayrıca eğitim durumlarına göre, ücret alt boyutunda eğitim düzeyi ön lisans, lisans ve yüksek lisans olan çalışanların iş doyum seviyelerinin, eğitim düzeyi ilköğretim olan çalışanlara göre yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Genel iş doyum seviyelerine bakıldığında çalışanlar arasında en düşük iş doyumun ücret kaynaklı olduğu bulgusuna rastlanmıştır. Bu bağlamda ücret alt boyutunda eğitim düzeyi ilköğretim olan çalışanların iş doyum düzeylerinin düşük olmasını, eğitim düzeyi ön lisans, lisans ve yüksek lisans olan çalışanlara göre daha az maaş almalarına bağlanabilir.

Ancak Çoknaz (1998), Demir (2002), Tok (2004), Karlı ve Koçak (2004), Bulut (2005), Sunay (2005), Turan (2007), Yelboğa (2007), Yerlisu ve Çelenk (2008), Eryücel (2008), Beyazsaçlı ve Serin (2010), Akpınar (2010), Akkuş (2012), Belli vd., (2012) tarafından farklı iş kollarından değişik meslek grupları üzerinde yapılan bu araştırmalar iş doyumunu ile eğitim düzeyi arasında istikrarlı bir ilişkinin varlığını ortaya koyamamıştır.

Özel spor merkezlerinde görev yapan kişilerin işlerinden elde ettikleri doyum düzeylerine genel olarak bakıldığında, katılımcıların “en düşük” düzeyde doyumunu “ücret” alt boyutundan sağladıkları, “çalışma şartları, iş niteliği, “örgütsel ortam ve “çalışma (iş) arkadaşları alt boyutlarından “yüksek” düzeyde doyum sağladıkları ortaya çıkmıştır. Bir başka deyişle özel spor merkezi çalışanlarının işlerinden, büyük oranda doyum sağladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte araştırmaya iştirak eden katılımcıların en yüksek doyum sağladıkları etkenin “çalışma (iş) arkadaşları” alt boyutunda gerçekleştiği, en düşük iş doyumunun ise “ücret” alt boyutunda olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

KAYNAKLAR

- Akınar, Barış (2005), “Özel Okullarda ve Resmi Okullarda Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması (Manisa Merkez Örneği)”,Yayımlanmamış *Yüksek Lisans Tezi Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Öğretmenliği Anabilim Dalı Manisa.*
- Akkuş, Baran (2012), “Ticaret Bankalarında Çalışanların İş Doyumu: Şanlıurfa Örneği” Yayımlanmamış *Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Şanlıurfa.*
- Akpınar, Selahattin (2010), “Spor Federasyonlarında Çalışanların, Sosyal Beceri, İş Doyumu ve Problem Çözme Yeterlilikleri Üzerine Bir Araştırma” Yayımlanmamış *Doktora Tezi, Gazî Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Ankara.*

- Argan, Mehpare Tokay (2012), "Eğlence Pazarlaması", *Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1738.Eskişehir*.
- Balcı, Ali (1985), "Eğitim Yöneticilerinin İş Doyumu" Yayınlanmamış *Doktora Tezi, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1985*.
- Belli, Emre, Ekici, Sümmani, Ünal, Hakan (2012), "Ege Bölgesindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Araştırılması" *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi* 7: 18-33
- Beyazsaçlı, Mehmet-Serin, Nergüz Bulut (2010), "Devlet Hastanelerinde Görev Yapan Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi (KKTC Örneği)", *International Conference On New Trends In Education and Their Implications 11-13 November 2010 Antalya- Turkey*.
- Bulut. Devrim (2005), "Gençlik Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) Merkez Örgütünde Görev Yapan İş Görenlerin Çatışma Yönetimi Algıları ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Yayınlanmamış *Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı Bolu*.
- Büyüköztürk, Şener (2011), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı-İstatistik Araştırma Deseni Uygulamaları ve Yorum* 17. Baskı Ankara: Pagem Akademisi s.124.
- Clark Andrew, Oswald Andrew, Warr Peter, (1996). "Is job satisfaction U-shaped in age?" *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 69: 57-81,
- Çelik, Bilal (2010), "Özel Okullarda ve Resmi Okullarda Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması", Yayınlanmamış *Yüksek Lisans Tezi, Gazî Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı Ankara*.
- Çetin, Mehmet Çağrı (2003), "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında Çalışan Spor Uzmanlarının İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi", *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Konya*.
- Çoknaz, Hakkı (1998), "Takım ve Bireysel Spor Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması" Yayınlanmamış *Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Yönetimi Bilimleri Anabilim Dalı, Bolu*.
- Demir, İlayda Gülseren (2002), "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında Çalışan Personelin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi" Yayınlanmamış *Yüksek Lisans Tezi, Kırkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Kırkkale*.
- Demirsoy, Erdem (2009), "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Yayınlanmamış *Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bolu*.
- Donuk, Bilge (2009), "Özel ve Kamu Sektöründe Görev Yapan Spor Yöneticilerin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 21:184
- Ekenci, Güner- İmamoğlu, Faik (2002), "*Spor İşletmeciliği*", 1. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Eryücel, Mehmet Emre (2008), "Türkiye'deki Özel Spor Merkezlerinde Çalışan Personelin İş Tatmin Seviyeleri" Yayınlanmamış *Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Konya*.
- Furnham Adrian, Pedrides Konstantinos, Jackson Chris, Cotter Tim. (2002). "Do Personality Factors Predict Job Satisfaction?", *Personality and Individual Differences*, 33: 1325-1342.
- Güçlü., Mehmet (1998), "Spor Tesislerinin İşletmesi: Ankara Özel Yükseliş Koleji Spor Tesisleri", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4: 33-39
- Gülay, Hüseyin Ersin (2006), "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması (Kocaeli İli Örneği)" Yayınlanmamış *Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli*.
- Greenreese, Shirly, Johnson, Dewayne J., Campbell, Wilburn. (1991). "Teacher Job Satisfaction And Teacher Job Stress School Size, Age And Teaching Experience", *Education*, 112 (2):247-252

- Herrera Roberto, Jon Lim Yean Sub. (2003). "Job Satisfaction among Athletic Trainers in NCAA Division I-AA Institutions", *The Sport Journal*, 6: 1
- Karataş, Özgür (2009), "Hentbol, Basketbol, Voleybol Klasman Hakemlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi"Yayımlanmamış *Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Elazığ.*
- Karlı, Ünal - Koçak, Settar (2004), "Türkiye'deki Özel Sağlık ve Spor Merkezlerinde Çalışan Personelin İş Tatmin Seviyeleri", *Hacettepe Spor Bilimleri Dergisi*, 15(3):133
- Katırcı, Hakan, Oyman, Mine (2011), Spor Merkezlerinde Tüketici Tatmini ve Sadakat, *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(2): 90-100.
- Kanbay, Aysegül (2010), "Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı", Yayımlanmamış *Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İstanbul.*
- Katırcı, Hakan (2012), "Spor Tesis İşletmesi ve Saha Malzeme Bilgisi Anadolu Üniversitesi" *Açıköğretim Fakültesi Yayınları No:2474, Eskişehir.*
- Kocaekşi, Serdar (2012), "Boş Zaman ve Rekreasyon Yönetimi", *Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, No: 1468Eskişehir.*
- Koçak, Funda (2014). Üniversite Öğrencilerinin Spora Yönelik Tutumları: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması, *Spormetre*, 12(1): 59-69
- Koruç, Ziya- Bayar, Perican (1990), "Kitle Sporu ve Spor Psikolojisi", *Spor Ahlakı ve Spor Felsefesine Yeni Yaklaşımlar Sempozyumu*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 115-118
- Koyuncu, Nefise (2004), "Ankara Merkezdeki Devlet ve Özel Liselerde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşDoyum Durumları", Yayımlanmamış *Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Öğretmenliği Anabilim Dalı Ankara.*
- Mrayyan, Majd (2005), "Nurse Job Satisfaction and Retention: Comparing Public to Private Hospitals in Jordan," *Journal of Nursing Management*, 13:40-50
- Organ, Dennis. W, Lingl, Andreas (1995), "Personality, Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior", *Journal Of Social Psychology*, 135 (3): 339-351.
- Oshagbemi, Titus (2000), "Satisfaction With Co-Workers" *Behavior, Employee Relations*, 2 (22):1-16
- Örücü, Edip, Yumuşak, Sedat, Bozkır, Yasin. (2006). "Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi* 13(1):39-51
- Saari, Lise, Judge, Timothy (2004). "Employee Attitudes and Job Satisfaction", *Human Resource Management* 43(4): 395-407.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat, Tüz, Melek (2003), *Örgütsel Psikoloji*, Alfa Basın Yayım Dağıtım: Bursa
- Saygılı, Meltem (2008), "Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Algıları İle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi", Yayımlanmamış *Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ankara.*
- Seçme, Tuğba (2008), "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi (Afyonkarahisar Örneği)", Yayımlanmamış *Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Afyon.*
- Sunay, Hakan. (2005). "The Job Satisfaction Of Sports Trainers in Turkey", *International Journal of Applied Sports Sciences*. 17 (1): 18-29
- Sunay. Hakan (2009), *Spor Yönetimi*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şirin, Erkan Faruk (2009), "Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Araştırma Görevlilerinin İş Tatmini ve Öğretim Üyelğine İlişkin Tutum İlişkisinin İncelenmesi ", *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*.5 (1):85-104
- Turan, Mürvet (2007), "Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personelin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi (Marmara Bölgesi Örneği)", Yayımlanmamış *Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.*
- Tok, Türkay Nuri (2004), "İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları" Yayımlanmamış *Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.*

- Ulucan, Hakkı (2008), "Türkiye'deki Profesyonel Futbol Kulüplerinin Altyapılarındaki Antrenörlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi", *Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazî Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Ankara.*
- Uslu, Nilgün Çağlarımak (2012), *Spor Ekonomisi*, Anadolu Üniversitesi Yayını Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1928, Eskişehir.
- Yelboğa, Atilla (2012), "Örgütsel Adalet ve İş Doyumu İlişkisi Ampirik Bir Çalışma", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 12(2):171-182.
- Yerlisu, Tennur, Çelenk, Barbaros (2008), "Liglerde Görev Yapan Voleybol Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi", *Sportre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(29): 87-93
- Yetim, Azmi (2002), "Sporun Sosyal Görünümü", *Gazî Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1): 61-70.
- Yıldız, Süleyman Murat (2009), "Katılıma Dayalı Spor Hizmetlerinde Hizmet Kalitesi Modelleri" *Ege Akademik Bakış*, 9(4): 1214
- Yıldız, Süleyman Murat - Tüfekçi, Özlem (2010), "Fitness Merkezi Müşterilerinin Hizmet Kalitesine Yönelik Beklenti ve Algılarının Değerlendirilmesi" *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 13(24): 1-11.
- Zaim, Sabahattin (2007), *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul, Filiz Kitabevi.

Extended English Abstract

An important part of the life of people spend the workplace. Therefore, it affects business who's felt the satisfaction rate of life of the business largely pleasure received from business and the gradual positive effect on its life, In addition to his mental health, also on physical health shows the positive impact family life, happiness, and the organization also provides productivity (Örücü et.al., 2006).

There are many different definitions in the literature on job satisfaction. According to Mrayyan (2005) as the main job satisfaction, the employee's job is to determine just how happy or unhappy. According to Yelboğa (2012) as the main job satisfaction, employees are to enjoy their jobs. Person-to-person job satisfaction shows a changing feature (Örücü et.al., 2006). Therefore, factors overall individual factors influencing job satisfaction (age, gender, work experience, education level) and organizational factors (job quality, wages, promotion opportunities, work colleagues, working conditions) as being under two headings.

The other services sector as in the sector managers in the organization, to improve the effectiveness of human resources and productivity, employment reduces the production performance and quality, absenteeism and job disrupting factors affecting job satisfaction levels in order to overcome such problems should understand and should be analyzed (Karlı ve Koçak, 2004).

In this regard the aim of this research: working in a private sports center in Ankara staff job satisfaction levels investigate is to based on age, gender, the task experience and education level.

Screening model used in this study. It is a descriptive study. Relevant information was obtained from the screening of sources and survey applications. As data collection tool, Balcı (1985) by the school administrators who improved their job satisfaction and are used to determine the scale consisting of 34 items. The survey has been adapted to expert opinions on the study. In the safety study for the overall Cronbach's alpha coefficient was calculated to be .945. Universe of the study in Ankara, about 700 constitute about 45 employees working in the private sports center with at least four hundred members. In the study group, working in various levels of private sports center in Ankara. In this reaserch consist of women are a total of 87 172 people, including 85 men. In the

analysis of the collected data was utilized SPSS. The percentage distribution of the data obtained, the arithmetic mean and standard deviation were determined, in order to provide valid proof of item-total correlations, for the reliability of the scale was examined Cronbach's Alpha. Before the factor analysis, whether it is appropriate to look for the data analysis of the factors Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Barlett Sphericity test result data in the result made it was suitable for factor analysis. Factor analysis was conducted separately for each size. Held on Kolmogorov-Smirnov test for normally distributed data to determine if it was found that normal distribution of data. Analysis of variance to compare the mean difference between the groups (One Way ANOVA) was performed. As a result of analysis of variance to identify groups with different post-hoc tests of LSD test. The t-test was used to determine the differences in job satisfaction between the genders.

Participated in the survey results showed that according to the age of the private sports center employee wages and working (business) has reached a significant size difference between friends. According to the special sports center employee working on what they do (business) friends, working conditions and organizational environment, significant differences were not detected in the lower size, there were significant differences in the nature of business size and lower costs. When the private sports center based on the years to serve the sports center they work their employees viewed their satisfaction level gained, working conditions, the nature of business costs and encountered no significant difference in the organizational environment dimensions, work (business) between the friends subscales were found. According to the working conditions of the special education sports center employees who participated in the research study (business) friends and organizational environments are encountered significant difference in subscales, there were significant differences in the nature of business size and lower costs. When people who work in the private fitness center is viewed as generally the satisfaction levels they have obtained from their work, the participants of the "lowest" level of satisfaction "fee" they provide the dimensions, "working conditions, job quality," the organizational environment and "work (business) friends subscale of" high "level has proved to provide satisfaction. In other words, the work of a private sports center staff, it was concluded that they provide great satisfaction rate.