



T.C.

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**KAHRAMANMARAŞ BÜYÜKŞEHİR
BELEDİYESİNDE ÇALIŞAN SPOR YAPAN VE
YAPMAYAN PERSONELİN YAŞAM DOYUMU VE
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

BÜŞRA YILMAZ

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
BEDEN EĞİTİMİ SPOR VE ANA BİLİM DALI**

KAHRAMANMARAŞ 2019

T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTCÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI

KAHRAMANMARAŞ BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİNDE ÇALIŞAN
SPOR YAPAN VE YAPMAYAN PERSONELİN YAŞAM DOYUMU VE
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

BÜŞRA YILMAZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Haydar İŞLER

Jüri üyesi

Prof. Dr. Mürsel BİÇER

Jüri üyesi

Doç. Dr. Ünal TÜRKÇAPAR

KAHRAMANMARAŞ-2019

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü öğrencisi Büşra YILMAZ tarafından hazırlanan “KAHRAMANMARAŞ BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİNDE ÇALIŞAN SPOR YAPAN VE YAPMAYAN PERSONELİN YAŞAM DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ” adlı bu tez, jürimiz tarafından 09/08/2019 tarihinde oy birliği / oy çokluğu ile Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalında Yüksek L

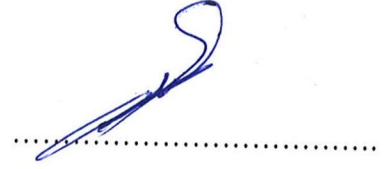
Dr. Öğr. Üy. Haydar İŞLER (DANIŞMAN)
Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, KSÜ



Prof.Dr Mürsel BİÇER
Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, GAÜN



Doç. Dr.Ünal TÜRKÇAPAR(ÜYE)
Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, KSÜ



Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Mehmet BOŞNAK
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü



TEZ BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca Tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada, alıntı yapılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

Büşra YILMAZ



Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

ÖNSÖZ

Geçmişten günümüze, tarihin her döneminde toplumlar belirli bir düzen dâhilinde yönetilmekteydi. Dönemsel olarak yaşanan eksiklikler giderilerek yeni bir teşkilatlanma yapısına gidildiği, toplumun istek ve ihtiyaçları dâhilinde gelişen ve büyüyen bir Türk toplumu gözlemlemekteyiz. Günümüzde bu teşkilat yapısının adı Belediye'' kavramıdır. Bu çalışmamda Osmanlı ve günümüz belediye teşkilatlanmasının yapısı hakkında bilgiler vermekle beraber, sporun belediye çalışanları arasındaki psikolojik, sosyolojik ve fiziksel etkileri üzerinde durulmuştur.

Tez çalışmam kapsamında özellikle teşekkür etmek istediğim;

Öncelikle kıymetli okul müdürümüz Doç. Dr. Ünal Türkçapar'a; çalışmamın başından itibaren bana her şekilde destek olması, izleyeceğim yolu bana en iyi şekilde göstermesi ve bana güvenmesi sebebiyle,

Danışmanım Dr. Öğr. Üye. Haydar İşler'e, çalışmamın başından itibaren beni yalnız bırakmaması ve motivasyonumu üst düzeyde tutmama yardımcı olması sebebiyle

Dostum Öğr. Gör. Yavuz Yasul'a, her adımında tecrübe ve bilgilerini benimle paylaşması sebebi ile teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca, Yüksek Lisans öğrenimim süreci boyunca yoğun iş tempomuz içerisinde fedakârlık gösteren ve beni her konuda olduğu gibi tezimi tamamlamamda destekleyen eşime ve kızlarıma, Yüksek Lisansa başladığım dönemden itibaren bitirene kadar beni motive eden ve cesaretlendiren anne ve babama teşekkür ediyorum.

Bu araştırmanın sonraki araştırmalara yol gösterici olmasını temenni ederim.

Saygı ve şükranlarımla

Büşra YILMAZ

Ağustos-2019

KAHRAMANMARAŞ BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİNDE ÇALIŞAN SPOR YAPAN VE YAPMAYAN PERSONELİN YAŞAM DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Büşra YILMAZ

ÖZET

Spor yapmanın bedensel sağlığa faydası olduğu bilinmekle birlikte, insanın psikolojik ve ruhsal sağlığına da faydalarının olduğu bilinmekte ve göz ardı edilmemesi gereken bir durum olduğu düşünülmektedir. Bununla beraber spor yapan bireylerin çalışma performansının arttığı gözlemlenmesi ve tükenmişliğini önleme konusunda da faydalarının olduğunu göstermek bizi bu çalışmaya sevk eden neden olmuştur.

Çalışmanın amacı spor yapan ve spor yapmayan belediye personelinin yaşam doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin araştırılmasıdır. Araştırmanın verileri, Diener ve diğ. (1985), tarafından geliştirilen Türkçe'ye çevrilmesi ve uyarlanması Köker (1991), tarafından yapılan Yaşam Doyumu Ölçeği (The Satisfaction With Life Scale) ve Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) kullanılarak elde edilmiştir.

Araştırmanın evreni, Kahramanmaraş ili ile sınırlıdır. Örneklem grubu ise Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesinde görev yapan personelden tesadüfi olmayan rastgele seçilmiş ve değişik birimlerde görev yapan toplam 506 personelden oluşmaktadır.

Çalışma sonucunda, spor yapan belediye personelinin yaşam doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin spor yapmayan belediye personeline göre anlamlı düzeyde farklılaştığı gözlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Belediye, tükenmişlik, yaşam doyumu, spor

Sayfa Adedi: 77

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Haydar İŞLER

**KAHRAMANMARAŞ BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİNDE ÇALIŞAN
SPOR YAPAN VE YAPMAYAN PERSONELİN YAŞAM DOYUMU VE
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

(Master's Thesis)

Büşra YILMAZ

ABSTRACT

Not only benefits in physical health but also benefits in psychological and spiritual health of human are known and is not ignored. However; to be observed to increase the working performance of a person who does sports and to show benefits about preventing burnouts are reasons that impact us to work.

The aim of study is to be investigated about municipal staffs' life satisfaction of life and burnout level. The data of research is got by using "The Satisfaction with Life Scale" which translated in Turkish and adapted by Koker and by using "Maslach Burnout Inventory" which improved by Diener and (diğ).

Universe of research is limited with Kahramanmaraş. Sample group is formed 506 Kahramanmaraş Metropolitan Municipal staffs who work different departments and they were selected randomly but not accidentally.

As a result of study, it is observed that life satisfaction and burnout levels of municipal staff who do sport get significantly different from municipal staff who do not do sports.

Keywords: municipal, burnout, life satisfaction, sports

Page Number: 77

Supervisor: Dr. Öğr. Üyesi Haydar İŞLER

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	I
ÖZET.....	II
ABSTRACT.....	III
İÇİNDEKİLER.....	IV
TABLolar DİZİNİ.....	VI
EKLER DİZİNİ.....	IX
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	X
1. GİRİŞ.....	1
2. ESKİ TÜRKLERDE VE GÜNÜMÜZDE BELEDİYE.....	3
2.1. Belediye Kavramı ve Tarihçesi.....	3
2.2. Eski Türklerde Belediyecilik.....	4
2.3. Osmanlı Devletinde Belediye (Hisbe) Teşkilatı.....	5
2.3.1. Hisbe Müessesesi ve Hukuki İzahat.....	6
2.3.2. Osmanlı Devletinde Hisbe Teşkilatı ve İşleyişi.....	7
2.3.2.1. Tanzimat Öncesi Hisbe ve İşleyişi.....	7
2.3.2.2. Muhtesib ve Vazifeleri.....	8
2.4. Türklük Geçmişinde Teşkilatlanma ve Teşkilatçılık.....	9
2.5. Günümüz Türkiye’inde Belediye Kavramı.....	10
2.6. Belediyenin Teşkilatlanması, Görev ve Sorumlulukları.....	12
2.6.1. Belediye Teşkilatı Görev ve Sorumlulukları.....	12
3. SPOR, YAŞAM DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK KAVRAMI.....	16
3.1. Sporun Tanımı, Alanı ve Önemi.....	16
3.2. Sporun Temel Amaç ve Fonksiyonları.....	17
3.3. Sosyal Hayat ve Spor.....	18
3.4. Boş Zaman ve Spor (Rekreasyon).....	18
3.5. Yaşam Doyum Kavramı.....	20
3.5.1. Yaşam Doyumunu Etkileyen Bazı Değişiklikler.....	23
3.5.2. Yaşam Doyumu ve Spor.....	24
3.6. Tükenmişlik (Burnout) Kavramı.....	27
3.6.1. Tükenmişlik Modelleri.....	28
3.6.1.1. Edelwich Tükenmişlik Modeli.....	28
3.6.1.2. Pines Modeli.....	29

3.6.1.3. Maslach Tükenmişlik Modeli	30
3.6.1.4.Cherniss Tükenmişlik Modeli	31
3.6.1.5. Meier Tükenmişlik Modeli	32
3.6.2. Tükenmişlik Sonuçları.....	33
3.6.2.1. Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion).....	35
3.6.2.2. Duyarsızlaşma (Depersonalization).....	35
3.6.2.3.Kişisel Başarıda Düşme Hissi (Diminished Personal Accomplishment)	36
4. YÖNTEM	38
4.1. Araştırmanın Modeli.....	38
4.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	38
4.3. Veri Toplama Aracı.....	38
4.4. Verilerin Toplanması	39
4.5. Verilerin Analizi Toplanan Verilerin Çözümlemesinde.....	39
4.6. Araştırmanın Hipotezleri.....	39
5. BULGULAR	41
6. TARTIŞMA SONUÇ ve ÖNERİLER	61
7. KAYNAKÇA	64
8. EKLER.....	71
9. ÖZGEÇMİŞ	77

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Medeni Hal Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	41
Tablo 2. Yaş Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	41
Tablo 3. Çalışma Yılı Değişkenine Göre Frekans Dağılımı	42
Tablo 4. Lisanslı Spor Yapma Durumu Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	42
Tablo 5. Düzenli Spor Yapma Durumu Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	42
Tablo 6. Spor Yapmak İçin Ayrılan Zaman Değişkenine Göre Frekans Dağılımı	42
Tablo 7. Yapılan Spor Faaliyeti Değişkenine Göre Frekans Dağılımı.....	43
Tablo 8. Yapılan Spor Faaliyetinin Aile Hayatına Olumlu Etkisi Var Mı Sorusuna Göre Frekans Dağılımı	43
Tablo 9. Spor Sonrası İş Yerinde Daha Verimli misiniz Sorusuna Göre Frekans Dağılımı.....	43
Tablo 10. Çalışan Personel Yeterli Değişkenine Göre Frekans Dağılımı	43
Tablo 11. Belediye çalışanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi	44
Tablo 12. Belediye çalışanlarının Cinsiyet Değişkenine Maslak Tükenmişlik Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi	44
Tablo 13. Belediye çalışanlarının Yaş Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Kruscal Wallis Testi.....	45
Tablo 14. Belediye çalışanlarının Yaş Değişkenine Göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Kruscal Wallis Testi	45
Tablo 15. Belediye çalışanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi.....	46
Tablo 16. Belediye çalışanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi.....	47
Tablo 17. Belediye çalışanlarının Çalışma Yılı Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Kruscal Wallis Testi.....	47
Tablo 18. Belediye çalışanlarının Çalışma Yılı Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Kruscal Wallis Testi.....	48
Tablo 19. Belediye çalışanlarının Düzenli Spor Yapma Değişkenine Yaşam Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi.....	49
Tablo 20. Belediye çalışanlarının Düzenli Spor Yapma Değişkenine Maslak Tükenmişlik Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi.....	49

Tablo 21. Belediye çalışanlarının Lisanslı Spor Yapma Değişkenine Yaşam Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi.....	50
Tablo 22. Belediye çalışanlarının Lisanslı Spor Yapma Değişkenine Maslak Tükenmişlik Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi.....	50
Tablo 23. Belediye çalışanlarının Spor Yapmak İçin Ayrılan Zaman Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Kruscal Wallis Testi.....	51
Tablo 24. Belediye çalışanlarının Spor Yapmak İçin Ayrılan Zaman Değişkenine Göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Kruscal Wallis Testi.....	51
Tablo 25. Belediye çalışanlarının Yapılan Spor Faaliyeti Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Kruscal Wallis Testi.....	52
Tablo 26. Belediye çalışanlarının Yapılan Spor Faaliyeti Değişkenine Göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Kruscal Wallis Testi.....	53
Tablo 27. Belediye çalışanlarının Yapılan Spor Faaliyetinin Aile Hayatına Olumlu Etkisi Var Mı Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi.....	54
Tablo 28. Belediye çalışanlarının Yapılan Spor Faaliyetinin Aile Hayatına Olumlu Etkisi Var Mı Değişkenine Göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-U.....	55
Tablo 29. Belediye çalışanlarının Spor Sonrası İşyerinde Daha Verimli Misiniz Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi	56
Tablo 30. Belediye çalışanlarının Spor Sonrası İşyerinde Daha Verimli Misiniz Değişkenine Göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi	56
Tablo 31. Belediye çalışanlarının Çalışan personelin yeterli anlamda sportif etkinliklere katıldığını düşünüyor musunuz Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi	57
Tablo 32. Belediye çalışanlarının Çalışan personelin yeterli anlamda sportif etkinliklere katıldığını düşünüyor musunuz Değişkenine Göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi	57

Tablo 33. Belediye çalışanlarının Spor Yapan Personel Teşkilat İçin Olumlu Sonuçlar Yaratır Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi.....	58
Tablo 34. Belediye çalışanlarının Spor Yapan Personel Teşkilat İçin Olumlu Sonuçlar Yaratır Değişkenine Göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi.....	59
Tablo 35. Belediye çalışanlarının Yaşam Doyumu ile Maslak Tükenmişlik Ölçeklerinin Alt Boyutlarında Almış Oldukları Puanların Korelasyon.....	60



EKLER DİZİNİ

Ek: 1 ETİK KURUL RAPORU	71
Ek: 2 ANKET	73



SİMGELER VE KISALTMALAR

SPSS	: The Statical For The Social Scinces
m	: Ortalama
ss	: Standart Sapma
n	: Kişi Sayısı
df	: Serbestlik Derecesi
p	: Puan
r	: Korelasyon



1. GİRİŞ

Kanunda belirtilen şekli ile belediye kavramının anlamını şu şekilde görmekteyiz: "Belediye, beldenin ve belde yaşayanlarının mahalli anlamda beraber olduğu ve medeni ihtiyaçlarının karşılanması veya ödenmesi ile sorumlu olan hükmi bir kişiliktir" (4).

İslam Devletleri teşkilat yapısı ve Osmanlı Devleti'nin belediye teşkilat yapısı incelendiğinde aralarında büyük oranda yönetsel benzerlikleri olduğu görmekteyiz. Sonuç olarak bakıldığında tüm yönetim amirlerinin adlarının (vali-kadı-muhtesib) önceden İslam Devletlerinin de benzer sözcükleri kullanmış olduğu gibi yönetim kanunları ve şeklinin de şeriata ve ondan sebebiyet olan İslam yönetim anlayışına dayanmakta idi. Bu şekilde ve benzeri durumlar incelendiğinde belediye yönetim anlayışının sahip olduğu kanun ve yönetim şeklinde yine temelleri şeriata dayanan ve hisbe veya ihtisab yönetim anlayışını, fıkıh kitaplarında yer alan bilgilerde okumak mevcuttur (15).

Devletin birimlerini ve devlet kavramını oluşturan Türk boyları, kendi isteği ile birleşme kararı alırdı. Amaçları beraber olmayı sağlayarak güven içinde güçlü bir biçimde hayatlarını idame ettirmektir. Boyları bir araya getirip birleştiren boy beyi başa geçerek tahta çıkar ve kağan olur, ardından devletin yeni yönetsel boyutuna geçilirdi. Kağanın çevresindekiler ile ona destek veren boy beylerine devletin en önemli sorumlulukları verilirdi. Sorumluluk verilen bu kişiler idari teşkilatın en çekirdek yapısını oluştururken kendi alt birimlerine ait olan kadrolarını da kurmuş olurlardı. Yeni başın çevre ülkelerle diplomatik ve siyasi ilişkilerin başlangıcını yapması, yeni oluşan devletin resmi olarak tanınmış olması demektir (21).

Belediyecilik kavramını ve geçmişini bu şekilde kısa bir özet geçerseniz, bu çalışma ile bağlantılı olan spor tanımını daha rahat kavrayabilmek adına spor, yaşam doyumu ve tükenmişlik kavramlarını da incelememiz gerekmektedir.

Spor her şeyden önce birey, kişi unsuruna hitap ettiği için, bireylerin amacı ister ruhsal ve bedenen sağlıklı, iş verimi ve gücü yüksek bir toplum oluşturmak olsun, ister gelecekteki günlere güvenle, huzurla bakabilecek olumlu yaklaşıma sahip, sağlıklı ve üretken gençler yetiştirmek olsun, ister sosyal çözümlenmeye ve kültür kaybına karşı kullanılabilir bir araç olması ve benzeri özellikleri ile sporun günümüzde çok aktif ve vazgeçilmez bir sosyal olay pozisyonuna geldiği açık ve net bir durumdur (24).

Yaşam doyumu kavramına bakacak olursak, insanların yaşamlarının bir bölümünü değil, bütün yaşamından aldığı doyumun göstergesidir (34).

Tükenmişlik kavramında karşımıza çıkan ve genel itibarıyla karşılaşılan durum ise bireylerin veya herhangi bir iş yerinde çalışan personelin stres yaşadığı durumları yönetme kısmında başarısız olmasıdır. Tükenmişlik kavramının sözlükteki karşılığı; ‘enerji, güç ya da kaynakların aşırı talepler yoluyla tükenmesi, yorulma, başarısız olma’’ şeklindedir (45).

Yapılan incelemeler doğrultusunda bu konu üzerinde henüz bir tanım birliğine varılamamasına rağmen, en geçerli tanımın Christina Maslach’a ait olan tanım olduğu görülmektedir. Maslach’ın aktarımına göre tükenmişlik; iş ortamlarında yoğun duygusal taleplere maruz kalan insanlarda görülen, ruhsal, fiziksel bitkinlik, yorgunluk halini yanında, çaresizlik ve umutsuzluk duygularına kapılan insanların bu durum davranışlarının günlük hayatını etkilemesi olarak tanımlanabilir (47).

Genel anlamda bu bilgiler göz önünde bulundurulduğunda, aktif yaşam tarzına sahip bireylerde, psikolojik olarak yaşadığı sıkıntıların altında iş yerinde mutsuz olma, tatmin olmama, beğenilmeme, takdir edilmeme gibi duyguların yattığını anlayabiliriz. Çalışan bireyler spora yatkınlık gösteren bir hayat tarzına sahipler ise, psikolojik ve sosyolojik açıdan daha güçlü bir hayata sahip olabilirler. Bugüne kadar yapılan çalışmalar incelendiğinde bu sonuca varılmaktadır. Vücudun sağlıklı olma hali, psikolojinin sağlıklı olma hali ile doğru orantılıdır.

2. ESKİ TÜRKLERDE VE GÜNÜMÜZDE BELEDİYE

2.1. Belediye Kavramı ve Tarihçesi

Türk Dil Kurumu Sözlüğü belediye kavramını ‘‘il, ilçe, belde, kasaba gibi yerleşim merkezlerinde toplu taşıma, temizlik, aydınlatma, su ve esnafın denetimi gibi devlet ve halk hizmetleriyle ilgilenen, başkanı ve üyeleri halk tarafından seçilen, tüzel kişiliği olan örgüt, şehremaneti’ ’olarak tanımlanmaktadır (1).

Belediye kelimesi kökeni anlamından Arapça olan ve topumdaki bireylerin yerleşmiş hayata geçme arzusu ile ikamet ettiği yer anlamını taşıyan belde sözcüğünden gelmektedir. Beldeye kavramı ile ilgili olan tanım ise kuruluş veya yönetim anlamına gelir. Belediye; bir belde de yaşayan bireylerin ortak yerel eksiklerini tamamlayan ve ihtiyaçlarını gören kamu tüzelliği olan bir karakter yapısına sahip, mahalli idari bölümü, şehremaneti anlamlarından doğan bir anlamdır (2).

Şehir, memleket anlamlarından olan Arapça "beled" veya belde kelime kökenlerinden doğan belediye kelimesi, şimdiki zamanlarda kullanılan ifadesini Osmanlı İmparatorluğunda Tanzimat Dönemine kadar dayanan bir tanımdan almaktadır. Yaşanılan şehrin yönetsel anlamda karşılığını belirlemek amacıyla XIX. YY'dan itibaren herkes tarafından kullanılan bir tanım olarak karşımıza çıkmaktadır (3).

Bu kelime, konuyla ilişkili genel anlamda temel eserlerden biri olarak kabul edilen Osman Nuri Ergin'in Mecelle-i Umur-u Belediyeye kitabında "menafi'i müştereke ve ihtiyacatı mütekebile cildiyle (genel olarak herkesin menfaatine hitap eden ve karşılıklı olarak ihtiyaçların karşılanması), beldelerde ikamet eden ve yaşayan bireylerin, yaşadıkları beldelere ve bundan dolayı kendilerine ait hükümetin kanunlarına atama ve irade etmiş olduğu sınır birimlerinde ve yetki birimlerinde bulunan sorumlu kişiler aracılığı ile görülebilen ve ya ulaşılabilen birim olarak ifade etmelerine "belediyeye" olarak tanımlanır ‘‘olarak ifade etmeye çalışmıştır (3).

Kanunlarda ise belediyenin tanımı şu kelimeler ile ifade edilmiş halini görmekteyiz: ‘‘Belediye, beldenin ve belde sakinlerinin yerel anlamda aynı yönde olan ihtiyaçlarının ve medeni ihtiyaçlarını karşılanması ve bunun sürekli olması ile sorumlu olan hükmi özelliklere sahip bir kişilik" (4).

Belediyelere yerel teşkilat birimleri içerisinde en önemli alt yapıya sahip olan birimlerdir. Ülke nüfusumuzun % 70 i civarında bir nüfus bu birimin çizdiği sınırlar içinde hayatlarını idame ettirmektedir. Türkiye'de farklı farklı kanunlarla düzenlenen iki çeşit belediye olmasına rağmen gerçek anlamda Büyükşehir belediyeleri, il belediyeleri, ilçe

belediyeleri ve belde belediyeleri vardır. Bunlardan Büyükşehir belediyeleri farklı bir kanunla (3030) il belediyeleri, ilçe belediyeleri ve belde belediyeleri de bilinen 1580 sayılı belediye kanunu yasasıyla en son düzenlemiş halinde mevcuttur. Belediye kavramının farklı ülke dillerindeki anlamları ise şu şekildedir (2):

-Belediye sözcüğü İngilizce anlamı: municipality, cityhall

-Belediye sözcüğü Fransızca anlamı: Municipalité [la]

-Belediye sözcüğü Almanca anlamı: Kommune, Munizipalität, Rathaus, Stadtverwaltung adj. Munizipal (2).

2.2. Eski Türklerde Belediyecilik

Rus kazı bilimciler aracılığı ile yapılan bazı incelemelere göre Andronovo Kültürü'nün bir ayağı olarak kabul edilen bu ırk; ak ve kafatası ölçümlerinde alt ekseninin daha kısa olduğu saptanmıştır. Türkler bugünümüzden yaklaşık dört bin yıl öncesinde Orta Asya'da var olduğu saptanan en eski topluluktur (5). Bu toplum için Proto-Türk tanımını kullanmak daha doğru olacaktır. Her yöne dağılma belirtisi gösteren bu Proto-Türkler Doğu Türkistan'ın kuzey kesimlerini vatani kabul etmişleridir (6). Bu toplumun ana vatani bugünkü Orta Asya bölgesinde olduğu genel olarak kabul edilmektedir (7).

Türkler konu olduğunda, yerleşik olmayan adı bilim ortamında istisnasız kabul edilip, birçoğu Türk olan bilginlerde bunu destek vermiş, yerleşik yaşamı, şehirciliği, bir yerde oturmayı yalnız ekonomik faaliyetler doğrultusunda değerlendirmişlerdir. Göçebe Türk kavramı günümüzde herkes tarafından bilinen ve kabul edilen bir kavram olup, şehircilik kavramının ise neredeyse Selçuklular döneminden itibaren başladığı bilinmektedir, bu açıklamalar da bilim dünyasında yapılan açıklamalarına ters düşmektedir. Belirli bir kültür alanı, medeniyet çizgisi, hatta inanç sistemi de dahi bir ölçüde yoksun sayılan bu göçerler hore şeklinde anlamlandırılmışlardır (7). Bu durum ile alakalı yapıldığı düşünülen en büyük hata ise; yerleşik olmayan düzen tanımının gerçek anlamı kavranmadan, bu konu üstünde çalışmalar yapılmış olmasıdır. Yunanlıların Yunanca anlamayan, bilmeyen anlamına gelen Barbar sözcüğü de zaman geçtikçe bu anlamla birlikte; vahşi, saldırgan, modern olmayan gibi çeşitli tanımlarla özleşmiştir. Türklerin göçebeliğinin batılı bilim adamlarınca abartırcasına vurgulanmasının nedeni de asıl vurgulanması gereken nokta olan Türklerin göçebeliğinin değil, kendilerinde isimlendirilen barbarlığının bir şekilde duyurma çabasıdır (8).

Ne yazık ki birçok ortak alanda aynı düşünce ve fikre olduğumuz bireyler Orientalistlerin fikir babası olan bu düşüncelere destek vermişlerdir. Türklerde belediyecilik faaliyetlerinin doğruluğu ile ilgili Doğu Bilim çalışanlarının ve Türk görüşlerin dedikleri

dikkat çeker. Nitekim Oğuzlar ile ilgili faaliyetleri ile isminde sık söz ettiren saygıdeğer tarihçimiz Faruk Sümer, eski Türklerde Şehircilik adlı eserinde Türklerin en eski yurdu olan Moğolistan'da şehir kurma şerefini Uygurlara bahşetmiştir. Uygur Devleti ile başlatıp, Hsiung-nuları veya Köktürk Kağanlığının bile adını andırmadığı şehircilik kavramını ancak onların halefi olan yani yerine geçen Türğişler ile devam ettirmiştir. Bunu da Türk tarihinin başlangıç zamanlarından itibaren yaklaşık bin yıl sonra şehir kurmaya, şehirleşme temellerini atmaya ve yerleşik düzene geçmeye başladıklarını yazarak ifade etmeye başlamıştır. Yine aynı yerde kendileri için müellif, eskimiş, eskiden beri yaşadıkları şehirlerde oturmak ve şehir kurmak fikrinin Türk toplumunun yüksek yönetici zümresinin fikir başlangıcını yaptığını ve yine onlar tarafından uygulamaya konulduğunu ifade ederken, Türklerin aslını kaybettirecek kadar kalabalık bir Çin milletine, Çin Seddi'ni yaptıracak kadar büyük korku ve endişe duymalarını sağlayan, Onluk Sistemi var eden Metehan'ın askeri ve siyasi zekâ kapasitesini göz ardı etmekle kalmamış, Bilge Kağan'ı da yüksek idareci vasfında olan tüm bireyler dışında tutmuştur (9).

“Çinliler son derece muhafazakâr ve koruma içgüdüsü yüksek olan bir toplum olmalarına rağmen, Hun akınlarını durdurabilmek ve Hun saldırılarının ötesine atabilmek için geçmişlerinde ilk kez askeri birliklerinin ve ordularının giyim ve silahlarında köklü bir yenilik ve değişiklik yoluna gitmişlerdir” (10).

2.3. Osmanlı Devletinde Belediye (Hisbe) Teşkilatı

Tüm dünyada benimsenen şehircilik görevlerini, eski veya yeni zaman dilimlerinde ya hükümet kendisi yapar ya da belediye yönetimine bırakırdı. Osmanlı Devleti ise bir İslam birimi olan hisbe (belediye) yönetim şeklini kullanmıştır (9). Bu kadar farklı kültür yapısına sahip milletin bir arada huzur içinde yıllarca yaşamasını sağlayan Osmanlı teşkilat yapısı bu başarısını, sağlam temeller üzerine kurulan ve onları asrının en iyisi yapan kendi içlerindeki birim ve birliklerine borçludur. İşte biz burada o herkesin dilinde olan teşkilat yapısının, ihtişamlı birimlerinden olan ve İslam devletlerinde örneklerini gördüğümüz hisbe teşkilatını incelemeye çalışacağız (9).

Bu tarz konuları tarihin bilinmeyen taraflarından çekip çıkartarak gün yüzüne çıkarabilmek, geçmişimiz ve tarihimizde yaşanan her türlü olayla ilgili objektif bir bilgiye ulaşabilmek önemli olduğu kadar, günümüz Türkiye'sinin teşkilatlanma yapısını bilerek birçoğunu anlamak ve değerlendirmek, bu farklı teşkilat yapısında içerisinde olan birimlerin daha iyi nasıl çalışabilecekleri konusundaki gereksinimlerine ışık tutmak ve konu ile ilgili verim elde etmelerini sağlamak için zorunlu olması gereken bu durumların iyi

değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu bölüm içerisinde değerlendirmeye aldığımız Hisbe teşkilatı, İslam'ın doğuşundan, yirminci asrın başlangıcına kadar olan süreçte, hemen hemen bütün İslam devletlerince uygulanmış ve verim elde edilmiştir. Günümüz Türkiye'sinde ki belediye teşkilatları yapısal anlamda hisbe teşkilatının görev ve sorumluluklarının sadece bir bölümüne hâkim olup yapabilmektedirler. Hz. Muhammed'in varlığından bu yana kurulan ve yönetilen bütün müslüman devletlerde bulunan bu teşkilatın temeli, Kur'an-ı Kerim'deki gibi iyiliği emreden ve kötülükten vazgeçiren kural ve unsurlara dayanmaktadır (9).

Osmanlı Belediye teşkilatının, tazminat öncesi ve tazminat sonrası diye bir ayrıma tabi tutabilirsek, Osmanlı Devleti belediyeçilik kavramını ve bu birime ait olan tarihi geçmişini iyi anlayabilir ve günümüzdeki gereksinimlere ışık tutmuş olabiliriz (9).

2.3.1. Hisbe Müessesesi ve Hukuki İzahat

Hisbe kavramı, gerçek ve zorunlu bir tarzda konu ne olursa olsun, kötülükten vazgeçirecek davranışları destekleyerek, iyiliği emreden anlamına gelmektedir. Bu her müslümanın yapması gereken, kişisel vazifesidir (11).

Bu müessese çekirdek yapısını gerçek anlamda hadislerden, İslami kaynaklardan ve Kuran'ı Kerim den almaktadır. Hatta bu anlamda yönlendirilmiştir. Çekirdek yapısını oluşturan kaynaklardan da anlaşıldığı üzere, bu kavramın İslam kuralları öncelikleriyle doğduğu ve bu yönde geliştiğine dair herhangi bir şüphe olamaz. Hisbe kavramının amacı, dini ve dünyevi, bütünsel ve ferdi bütün şer'i ve ameli konularda kötülükten kaçındırmak ve iyiliği emretmektir (12).

Araştırdığımızda birçok kaynak Hisbe'yi kişilere iyiliği bir emir, yapılan kötülüğü hassaslık derecesinde uzak durulması gereken bir nokta olarak değinmiş ve insanlar arasını İslah olarak göstermişlerdir (13).

Hisbe, Şeriat esaslarını, adalet ve fazilet kavramları ile birleştirerek, her koşulda ve her zaman alışılan gelenek ve göreneklere uygun bir şekilde uygulamak amacıyla bireylerin ahlaki, dini ve iktisadi yönden diğer bir anlamıyla ihtiyaç dahilinde sorumlu olan sahalarda yaşayan bireylerin refah ve huzur içerisinde olmaları için yönetimin tayin ettiği vazifeliler yoluyla idare edilen bir kontrol sistemidir (12).

Birbirinden farklı hadis kitaplarında elliden fazla bu konuyla ilgili hadis bulunmasının yanında, çok güçlü bir şekilde günahın ve ya suçun işlendiğini bildiği halde bu konu üzerinde sessiz kalan, müdahale de bulunmayan bireylerin, hem bu dünya da hem ahirette cezasız kalmayacakları konusunda birçok bilgiyle karşılaşmaktayız (12).

Genel anlamda hisbe kavramının hassas olduğu ve temelinde var olan konular şu şekildedir; Allah korkusu vermek ve yaymak, adalet olgusunu işlemek, halkın mal, şahsiyet ve haysiyetini korumak, ticarete dürüst olarak, gelenek ve göreneklere sahip çıkmak, şeriatı kavramını nefsinde tam olarak yaşamak gibi (11).

Yukarıda bahsettiğimiz tanımlamalardan da anlaşıldığı üzere, hisbe teşkilatı kavramı eski hukuk düzenimizde belediye teşkilat yapısı olarak, belediyeye ait olan görev ve düzenlemeleri yerine getirmek ile mükellef olan bir müesseseydi. Kelime kökeni anlamı başka bir ifade ile herhangi bir işi, kalben sadece Allah (cc)'in rızası için yapmaktır. Hisbe görevi halifeliğin yargı birimlerine ait görevinin bir tamamlayıcısı gibi düşünmekte mümkündür. Çünkü bu görevleri yerine getiren sorumlu kişilerin bazı zamanlarda sınırlı da olsa yargı sorumlukları bulunmaktaydı. Bu şu anlama gelmekteydi, hisbe kavramı aynı zamanda hem adli hem yargı birimlerinin bazı zamanlarda iş birliği içerisinde olan bir düzen demektir (13).

2.3.2. Osmanlı Devletinde Hisbe Teşkilatı ve İşleyişi

2.3.2.1. Tanzimat Öncesi Hisbe ve İşleyişi

Osmanlı Devleti kurulduğu andan itibaren bir İslam devletidir ve idari ve şeriat yönetimi kapsamında İslam Devletlerinin yönetim tarzına yakinen benzerlik gösterdiği için hisbe teşkilatlanması yapısında da var olan düzene uyum sağlamıştır. Osmanlı Devleti yapısında bu sorumluluğu yerine getirenlere muhtesib, ihtisab ağası veya ihtisab emini kelimeleri kullanılmaktaydı (13,14).

Osmanlı şehir hayatında hisbe, çok önemli bir alanı kapsamaktaydı. Zaten Osmanlı cemiyet kavramında halkın yaşam standardını sağlam temellerde olmasını sağlamak, en ehemmiyet verilen konulardan biriydi (15). Bundan dolayı kontrol noktasında eksiklik yaşanmaması adına her kadı bulunan yere bir de muhtesib atanmıştır (13).

Osmanlı Devleti'nde belediyelerde de eş zamanlı olarak kullanılan mülki ve adli görevlerini kadılar ile İhtisab ağaları alır ve bu sorumluluğu yerine getirmek ile vazifelendirilirdi (16). Gerçek anlamda Osmanlı şehir devlet teşkilat yönetimi ve yargı görevi ilmiye sınıfından olan kadılara verilmiştir. Belirli bir süre için tayin olan kadı, merkez bürokrasinin üyesiydi. Kadıların yoğun iş yükü altında olmasının sebeplerinden bir diğeri de idari ve adli görev ve sorumluklarının yanında belediye vazifelerinin de bulunmasıydı (17).

2.3.2.2. Muhtesib ve Vazifeleri

Osmanlı Devletinin yönetiminin çok geniş bir kapsama sahip olmasına rağmen, mükemmel denecek kadar üst düzey yönetim sağlayan ve bu anlamda sistemin aksamamasına neden olan bağlantılı yapıları vardır. Biz burada Beledi görevleri olan birimleri, özellikle muhtesibi, yönetim teşkilatı adına biraz daha bilmek ve anlamak için kendi içlerinde merkezle olan bağlantılarını anlatmaya çalışacağız (18).

İdari Teşkilat Yapısı İçerisinde Muhtesibin Yeri: Osmanlı Devletinin teşkilat yapısı içerisinde belediyenin ilgilendiği tüm işlerde öncelikle kadı sorumluydu (18). Kadının verilen bu sorumlulukları gerçek anlamda yerine getirebilmesi için kendisine yardımcı olması gereken bazı gruplar, vazifeliler ve kurumlar vardı. Bunların önemli olan bazıları Muhtesib, Ayak Naibi, Subaşı, Çöplük Subaşısı, Böcekbaşı, Mimarbaşı gibi görevlilerdir. Yeniçeri ocağı da yardım eden birimler arasındaydı (13). Gerçek anlamda kadının tüm beledi sorumluluklarını muhtesib yapıyordu (15,17).

Osmanlı Devleti yönetimi taksimat olarak sırasıyla, aşağıdaki şekilde sıralanmaktaydı. Eyalet-Liva-Kaza-Nahiye-Köy Nahiye ve köyler dışındaki yerleşim merkezleri aynı zamanda birer yargı merkeziydi. Bu bölgelerde ise birer kadı ve muntisib bulunmaktaydı (13).

Kadı ve muntisibin var olduğu yerlerde belediye teşkilatı var, diğerlerinde yolcu hükmü çıkartılmamalıdır. Çünkü kadının beledi görevlerinde öncelikli yardımcısı olan muhtesibin vazifeleri buraları da kapsıyordu. Bunu aşağıda açıklamaya çalışalım:

“Sadrazam - Kazasker - Kadı Muhtesib - Naib - İmam Kaza Nahiye Mahalle-Köy Yukarıda da görüldüğü gibi, kadınların buldukları kazalar ayrıca nahiyelere; nahiyeler mahallelere, taksim olunmuştu. Tayin edilen birimlerle ilgili olarak; nahiyelerin başına naibler, mahallelerin başına da imamlar İmamlar naibe, naibeler de kadıya karşı sorumluydu. Kadılar ve kazaskerler de Sadrazam'a muhatap sorumlu kişilerdi” (19).

a. Muhtesib ve Sadrazam:

Devlet teşkilat yapısının en üstünde bulunan sadrazam ile direk bağlantı içerisinde olan muhtesib, by teşkilat yapısı içerisinde önemli bir greve sahipti (14).Sadrazam herhangi bir yola gittiği zaman onun değneğini muhtesib taşımakla görevliydi. Bu büyük devletin teşkilat yapısında tüm birimlerin görevlendirilmesi ve yeri çok küçük ayrıntılar da dahil olmak üzere belirlenmişti. Bununla ilgili en belirgin örneği denetlenen birim bir fırın bile olsa, sadrazam o ekmeği muhtesibe uzatır ve bilgi verilmesini isterdi (14).

b. Muhtesib ve Kadı kavramları:

Osmangazi zamanında ilk defa kadı kelimesi ile karşılaştığımızı görüyoruz. Bilecik şehrinin fethedilmesinden hemen sonra Selçuklu Sultanından istiklal alametleri olarak kılıç, tabi ve âlem gelmiş ve bunun üzerine Tursun Fakih, Karacahisar'a kadı ve hatib olarak atanarak edilerek, hutbe Osman Gazi ismiyle okutulmuştur. Bundan dolayı teşkilatın ilk kadısı Tursun Fakih olarak görülmektedir. Çandarlı Halil'in Bilecik kadılığına atandığı, Osmanlı tarihçileri bildirmektedir (20). Kadı kavramı günümüz belediye yapısında belediyelerin vazifeleri olan işlere bakan görevliydi (13; 15; 17).

Şehir yönetiminde tek başına hüküm vererek zabıtaya amirlik eden kadı, aynı zamanda adaletin tecellisini tatbik eden bir memurdu (14). Bu tarz tüm görevlendirmelerde muhtesib, kadının gözü, kulağı ve eli idi. Kadı daima emrinde olan muhtesib vasıtasıyla bu görevleri gözetirdi (14). Muhtesibin birinci derecede yardımcısı ve vekil olmasına rağmen bazı konularda kadıdan daha sorumlu ve yetki düzeyinin daha üstün olduğunu görmekteyiz. Göreviyle ilgili olan konularda şahid, delil ve isbat aramaksızın hüküm verebildiğinden bu konuda kadıdan üstün ve daha geniş yetkiye sahip olduğu anlamını çıkarmak mümkündür (12;14).

2.4 Türklük Geçmişinde Teşkilatlanma ve Teşkilatçılık

Büyük, küçük bütün savaş olayları sağlam ve gerçek bir doğrulukla gelecekteki toplumlara devredilmiştir. Bunun sebebi geçmişte yaşanan tarihi olay ve olgularla ilgili gerçek bilgi sahibi olabilmek ve gereksinim görüldüğü konularda düzeltme yaparak yenilikçi bir tutum izlenmesini kolaylaştırmaktı. Bunun dışında Hun âdetleri, hayatı yaşama biçimleri üzerine faydalı ve aktarıma değer bulduğu ne varsa onları da toplamıştır. İmparatorluğun neredeyse tamamı sağ ve sol taraf olarak bölünmüş; daha küçük birlikler bu ikisi içinde gruplara ayrılmıştır (21).

Daha Büyük kapasiteli geniş ve güçlü ülkelere hüküm verebilmek, ancak güçlü bir yönetim yapısı ile gerçekleştirilebilir. Toplumumuz geçmişten günümüze aktarılan süreçte iyi bir idari ve askeri teşkilat yapısına sahip olarak, şimdilerde hayal bile etmesi güç olan büyüklükteki topraklara hükmetmişlerdir. Türklerin devlet yapısında ve askeri sevk ve idaresi konularında gösterdikleri üstün başarılar, tarih kavramında ön plana çıkmalarını sağlamıştır. Devletin millî varlığı koruyan, yaşatan ve geliştiren vazgeçilmez bir kurum olduğunu çok küçükken öğretilen Türkler Orta Asya'nın neredeyse hepsine hâkim büyük devletlere örnek bir yönetim biçimine sahip olarak teşkilatlar kurmuşlardır. Farklı zamanlarda yapılan savaşlar

ve işgaller, kendilerine ait olan bölge dışına da çıkarak yeni devletler meydana getirdiğini de gözlemlemekteyiz (21).

Türk milleti yaşanmış tarihin hiçbir döneminde devletsiz kalmamış ve birçok topluma millet ve devlet teşkilatlanması konusunda öncü olmuşlardır. Boylar hâlinde yaşama tarzına sahip olan Türkler, atlı göçebe kültürünün getirdiği özellikler ve her an karşı atakta bulunmaları gereken bir bilince sahip olduklarından dolayı disiplinli ve teşkilatlı ve atak halinde olmak zorundaydılar. Her boy kendi beyinin başkanlığında idari, iktisadi, sosyal bir teşkilata sahiptir. Boy beyi, boya ait bölgeleri idare ederek göçlerde boyun düzen ve disiplinini, diğer boylarla birlik beraberliğini, düzenini ve güvenliğini sağlamaktadır (21).

Kuman, Peçenek ve Avar Türkleri o zamana kadar devlet kuramamış olan Romenleri ve Balkan Ulahlarını teşkilatlandırarak tarih sahnesine isimlerinin geçmesine öncülük etmişlerdir (21).

Bulgaristan, Afganistan, Belucistan, Hindistan, Rusya, Macaristan, Türkler ve Çin gibi ülkelere yönetsel ve teşkilat yapılanması konusunda örnek olmuştur (21).

Devleti oluşturan Türk boyları, genellikle kendi isteği ile birleşirdi. Amaç birlik ve beraberliği sağlayarak güven içinde güçlü bir şekilde yaşamaktı. Boyları bir araya getirip birleştiren boy beyi tahta çıkararak kağan olur, daha sonra yeni devletin teşkilatlandırılmasına geçilirdi. Kağanın yakınları ile ona destek veren boy beylerine devletin en önemli görevleri verilirdi. Bu görevlileri idari teşkilatın çekirdeğini oluştururken kendi alt kadrolarını da kurardı. Yeni hükümdarın komşu ülkelerle diplomatik ilişkileri başlatması (elçi göndermek ve kabul etmek, devletlerle ittifaka girmek, anlaşmalar imzalamak vb.) kurulan devletin hukuken tanınmış olması anlamına gelmekteydi (21).

2.5. Günümüz Türkiye'sinde Belediye Kavramı

Günümüzde, küreselleşme ve yerelleşme gibi, ilk bakıldığı anda birbirileriyle zıt kavramlar olarak algılanan bu iki sözcük, zaman içerisinde ve günümüz yapısı incelendiğinde yoğun olarak eş zamanlı yol aldıklarını görmekteyiz. Günümüz teşkilat yapılanması incelendiğinde, küresel yarışmanın güçlü yerel süreçlerle ve stratejilerle kazanılabileceği fikri yaygınlaşmaktadır. Bu bakımdan yerel aktörlerin elindeki en büyük silahları; ülkelerin teknolojik anlamdaki düzeyleri ve eğitim ve öğrene bilirlilik potansiyelleri; işbirliği arzu düzeyleri ve işbirliği ile yaratıcılıklarını konuşturdukları görevdeşlik küresel başarı için önemli maddeler olarak nitelendirilmektedir. Farklı ülkelerin rekabetinin genel anlamda devam etmekte olduğu, fakat bölge, yöre ve şehirlerin taşıdıkları ayrı nitelikler ve potansiyeller sebebiyle esas yarışın buralara kaydığı düşüncesi artık yaygın kabul

görmektedir. Bu nedenle, bölge, yöre ve şehirlerin sadece ülke devlet çerçevesinde tanımlanması dönemi zamanla önemini kaybediyor. Ayrıca bölge kavramı artık yalnızca fiziki sınırlarla şekillenmiyor, aynı şekilde, bir kentin fiziki sınırları olmakla birlikte, yerleşimler artık çevresindekiler ile birlikte değerlendirilmeye alınıyor ve üretilen her ne ise bir bütünsel beraberlik içinde düşünülüyor. Bu konu bizlere tek başına artık hiçbir şeyin bir anlam ifade etmediğini, ancak birlik ve beraberlik içerisinde geliştirilen ve bu olgunun toplum bilincine tamamiyle yerleşmiş olması gereken bir olgu olması gerektiğini öğretiyor. Fiziki anlamdaki sınırların sabit kalmadığı günümüzde, bir bölge veya kentteki yönetimler, firmalar, kurum ve kuruluşlar çeşitli örgütlenme ve ağlar içinde, hem aynı kent ve yöredeki, hem de dünyanın herhangi bir yerindeki kuruluşlarla işbirliği, ortaklık, rekabet ilişkisine girebiliyorlar. Bu bir anlamda gerçekleşen ticaret anlayışı artık tüm dünya ülkeleri arasında mevcut olan bir durum olarak ilerlemektedir. Bütün bu teşkilatlanma, farklı düzeylerde ve yönlerde hareket edebilme yeteneğine sahip olmak zorundalar. Bir yandan yerel koşulları ve durumları sindirme ve o durumla ilgili gereklilikleri yerine getirme durumundalar, diğer yandan, bölge ve ulusal düzeyde gerçekleşen dinamiklerini izlemek; küresel eğilimleri hesaba katmak; kendi ilgi alanları ve sektörlerdeki özel koşulları planlamalarında gözetmek zorundalar. Bu küresel, ulusal, bölgesel ve yerel ilişkiler işbirliği içerisinde belediyeler önemli roller üstlenmekte. Bu kuruluşların klasik bazı kentsel hizmetleri (çöp toplamak, temiz su getirip pis su götürmek gibi) sunmakla yetinmeyip kentin ve kentlinin bütün gereksinimlerinin karşılanmasında rol alma istekleri bir yandan belediyelerin ve yerel yöneticilerin seçim sürecinde ve uygulama alanındaki önemini artırmakta, öte yandan, bu kuruluşların mevcut maddi anlamdaki kaynaklarını zora sokan bir durumdur. Belediyelerin özel de, yerel yönetimlerin genelde, sorumluluk bilincini üstlenmeye başladıkları yeni alanlardan birisi yerel kalkınma konusu. Kentteki olumlu ve ya olumsuz çoğu gelişmelerden şehir belediyelerini sorumlu tutma alışkanlığı Türkiye’de kentliler arasında yaygındır. Bu nedenle çoğu Türk şehrinde en belirgin sorunlar arasında gösterilen kent yoksulluğunun giderilmesi ve işsizlik konusunda halkın belediyeden de bazı beklentiler içerisinde olması normal karşılanan bir süreç olarak değerlendirilir. Bu beklentiler yakın zamana kadar, belediyelerin iktisadi birimlerinde ve belediyelerde genellikle iş arama şeklinde ilerlemekteydi. Bu anlamda olanakların daraltılması sonucunda, beklentilerden daha ziyade, kentte yeni ekonomik faaliyetlerin başlatılmasıyla yeni iş istihdamlarının yaratılması şeklinde bir yenilenme sürecine gidilmiştir. Bu anlamda merkezi ve yerel yönetimlerde karşı olan beklenti, hem ülke içinde, hem ülkeler arası ekonomik yatırım ve üretim alanlarının günden güne küçülmesi sebebiyle doğrudan kamu yatırımı yapıp bu anlamda yapılanma yerine, belirli bir bölgede veya kentte yatırıma

karşı olan özendiriciliğinin arttırılarak o bölgede bulunan üretmeyi sağlayan güçler ile aracı pozisyonunda olarak görevdeşlik yaratacak iş birliği sürecinin doğru yönetilmesi beklenmekte, yapılan istatistiksel değerler doğrultusunda ise bu durumun ülke ekonomisine fayda sağlayacağı yönünde bilgiler barındırmaktadır (21).

2.6 Belediyenin Teşkilatlanması, Görev ve Sorumlulukları

Belediye teşkilatı anlamı, kısaca tanımı:

Belediye: “Kasaba, il, ilçe, belde ve benzeri. Yerleşim merkezlerinde temizlik, aydınlatma, su, toplu taşıma ve esnafın denetimi gibi kamu hizmetlerine bakan, başkanı ve üyeleri halk tarafından seçilen, tüzel kişiliği olan örgüt, şehremaneti”(22).

Beledi: “Pamuklu, kalın bir tür kumaş. Yerleşik. Şehirle ilgili”(22).

Teşkilat: “Örgüt yapısı ile ilgili”(22).

Teşkil: “Oluşturma, ortaya çıkarma, meydana getirme. Oluşum. Örgütlenme”(22).

Nüfus: “Ortak özelliklerin tümünü gösteren bireylerin tamamına verilen kavramdır. Herhangi bir bölgede, ülke de dört tarafı kapalı bir hanede belirli bir zaman diliminde ikamet edenlerin oluşturduğu gerçek sayı, nüfus. Kişi”.

Yerleşim: “Yerleşme, iskân”(22).

Karar: “Değişmeyen, düzenli durum, düzenlilik, yöntemlilik. Türk müziğinde, taksim yaparken ana makama dönüş. Değişmez olma durumu, yargıyı bildiren belge. Tam kıvamında, ne çok, ne az. Olası herhangi bir olay karşısında sözlü münakaşa sonucu verilen sonuç, hüküm. Herhangi bir sorun ya da düşünce karşısında düşünülerek yargı”(22).

Kurul: ”Herhangi bir işi yapabilme, yönetebilme veya bir kurum ve kuruluşu temsilen görev sorumluluğu verilmiş bireylerden oluşan toplu kimseler, heyet, konsey”(22).

2.6.1. Belediye Teşkilatı Görev ve Sorumlulukları

Genel Başkanın Görevleri şu şekilde sıralanmaktadır:

- Federasyonu en üst düzeyde temsil eder.
- Genel Sekreterlik yazısını üst yazı ile teşkilatta yayımlar.
- Özel günlerin anlam ve önemine binaen mesajlar yayımlar.
- Teşkilatın motivasyonu için gerekli toplantıları yapar, kendisi veya görevlendirdiği kişilerle heyecanlandırıcı, toplumsal hassasiyeti yüksek tutucu metanet sağlayıcı konuşmalar yaparak birlik ve beraberliği kuvvetlendirici çalışmalar yapar.
- Alt kadrosunu haftalık denetleyerek, çalışmalar hakkında bilgi alır. Acil durumlarda tüm teşkilatı bilgilendirir.

- Teşkilat içinde yürütülecek faaliyetlerle ilgili üst düzey görüşmeler yapar.
- Teşkilattan gelen halkın dertlerini, kendi üst yazısıyla beraber, genel sekreterlik kanalıyla devletin çözüm katlarına iletir.
- Alt kadrosunu oluşturur. Genel Sekreter, Mali İşler Başkanı, Teşkilat Başkanı ve Eğitim Koordinatörü olmazsa olmazdır.

Genel Sekreterin Görevleri ise şu şekilde sıralanmaktadır.

- Teşkilat içindeki tüm yazışmaları yapar. Dosyalama sistemini teftiş eder, gelen-giden evrak sistemini kurar.
- Teşkilatta alım-satım işlerini yönetir. Mali işlerden sorumlu genel başkan yardımcısıyla eşgüdüm içinde ve ona direktif vererek, olması gerekeni anlatarak mali dengeyi sağlamak için finans kaynakları bulur. Mali işlerden sorumlu genel başkan yardımcısıyla eşgüdüm içinde ve ona direktif vererek, olması gerekeni anlatarak kurum bütçesini denkleştirmek için gerekli planlamayı yapar.
- Çalıştırılan personelin sigortasının yapılıp yapılmadığını, mali işlerden sorumlu genel başkan yardımcısı nezdinde denetler.
- Teşkilatla ilgili tüm organizasyon planlamalarını yapar. Teşkilat birimleriyle görüşerek çalışma planlaması yapar ve genel başkana bilgi verir.
- Birimlerin faaliyetleri ve bu faaliyetlerin başarı oranları hakkında bilgi ister. Bilgi toplar ve bu bilgiyi genel başkan ile paylaşır.
- Teşkilatın yaptığı organizasyon birimlerine yerel, mülki devlet kademesine gerekli davetleri yapar. Yerel mülki ve devlet kademelerini toplantılara katılımlarını sağlar.
- Teşkilat içindeki dillendirilmiş halk sorunlarını, toplum dertlerini federasyon genel sekreteri sıfatıyla devlet kadrolarıyla, ilgili birimlerle ve milletvekilleri ile paylaşır.
- Yerel sorunların çözülmesi için belediye başkanıyla, idari sorunların çözülmesi ile ilgili idari birimlerle, valilik, kaymakamlık, gibi yapılarla yazışır.
- Resmi ve özel günlerde teşkilat birimlerinin Atatürk büstünün bulunduğu tören alanlarına kutlama ve anma etkinliklerine katılmasını sağlar. Direktif verir, idare eder.
- Yıllık toplantı ve faaliyet raporu, genel kurul takvimi yapar. Genel başkan onayına sunar. Bu konu ile ilgili resmi birimlerle yapılması gereken yazışmaları yapar. Gerekli izinleri alır.
- Yıllık bütçeyi mali işler sorumlusu ile birlikte yaparak genel başkan onayına sunar.

- Teşkilatta bağış makbuzlarını kontrol eder, resmi denetime hazır halde tutulmasını sağlar, arşivlenmesi için talimat verir. Bu konuda mali işlerden sorumlu genel başkan yardımcısını denetler.
- Özel kalemin düzenlenmesine, donatılmasına, bilişim ve iletişim araçlarının kontrolünü yapar.
- Yukarıda belirtilmeyen durumlarda emsal örgütlerin genel sekreterlik görevleri ayrıca ifa eder.
- İl, ilçe ve belde teşkilatlarında, başkan tarafından başkan yardımcısı veya birden çok olması durumunda başkan yardımcılarını bölüştürülecek.

Teşkilat Başkanının Görevleri şu şekildedir:

- Örgütlenmeyi sağlar.
- Teşkilatın denetimini yapar.
- Teşkilatlarının donatımının uygun olup olmadığını denetler
- Bölge Koordinatörünün Görevleri şu şekildedir:
- Genel merkezin teşkilat başkanıyla beraber eşgüdüm içinde, bölgesinde ki il, ilçe ve beldelelerdeki teşkilat başkanlarının arasında ki koordinasyonu sağlar. Haftalık olarak genel sekretere bilgi verir.
- Bölgesindeki örgütlenme tekniklerini genel sekreterlik aracılığı ile veya direkt genel başkana bildirir.
- Bölgesinde ki başkanların faaliyetlerinin yeterlilik koşullarını araştırır. Etkinlik organizasyonlarının denetimini yapar. Eksik görülen konularda katkı verir.
- Genel merkezin istediği anlarda toplantılara katılır, bölgenin raporunu verir.
- İl, İlçe ve Belde Teşkilatlarında Başkanın Görevleri şu şekildedir:
- Başkan bulunduğu yerdeki en üst düzey mülki amir, yerel amir, sivil toplum örgütlerinin başkanlarının mevkidaşdır. Bu özelliğini resmi ve özel toplantılarda hissettirecek etkinliği göstermelidir. Protokolde buna göre kendine yer bulmalıdır.
- Federasyonu bulunduğu yerel (il, ilçe ve belde) düzeyde temsil eder.
- Özel günlerin anlam ve önemine binaen mesajlar yayımlar.
- Teşkilatın motivasyonu için gerekli toplantıları yapar, kendisi veya görevlendirdiği kişilerle heyecanlandırıcı, toplumsal hassasiyeti yüksek tutucu, metanet sağlayıcı konuşmalar yapıp bunu bölgesindeki yerel medyayla paylaşır. Böylelikle de milli birlik ve bütünlüğü dinamik tutar.

- Alt kadrosunu haftalık denetleyerek, çalışmalar hakkında bilgi alır. Acil durumlarda tüm teşkilatı bilgilendirir.
- Teşkilat içinde yürütülecek faaliyetlerle ilgili bulunduğu mahalde üst düzey görüşmeler yapar.
- Teşkilattan gelen halkın dertlerini, kendi üst yazısıyla beraber, genel sekreterliğe bildirir.
- Alt kadrosunu oluşturur. En az bir başkan yardımcısı, basın ve iletişim sorumlusu, eğitim koordinatörü ve teşkilat başkanı olmazsa olmazlardır.
- Bölgesinde genel merkezden izin alarak etkinlik programı yapar. Yerel ve ulusal medyayla paylaşır (23).



3. SPOR, YAŞAM DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

3.1. Sporun Tanımı, Alanı ve Önemi

Spor her şeyden önce insan unsuruna hitap ettiği için, amaç ister sağlıklı ve iş verimi yüksek bir toplum oluşturmak olsun ister geleceğe güvenle bakabilecek yapıcı, sağlıklı ve üretken gençlik yetiştirmek olsun, ister sosyal çözülmeye ve yabancılaşmaya karşı kullanılacak bir araç olması özelliği olsun sporun günümüzde çok etkin ve vazgeçilmeyecek bir sosyal olgu durumuna geldiği açık bir gerçektir (24).

Spor yapmanın kişiler üzerindeki amacı; bireylerin spor yaparak mutlu, ahlaki değerleri yüksek, bedensel olarak sağlıklı, çalışkan, dinamik ve uygar bir toplum bilinci olan ve topluma ve çevresindeki kişilere karşı sorumluluk ve görevlerini yerine getirme mantığında olan, üretebilen yenilenen gelecek nesiller yetiştirmektir. İnsanları spor yapmaya yönlendiren bazı belirli başlı bazı nedenler mevcuttur. Bu sebepler ve nedenleri maddeler halinde aşağıdaki gibi sıralanabilir (25).

- Kendini gerçekleştirme isteği
- Yeni tecrübeler ve deneyimler kazanma isteği
- Spor aracılığıyla sosyal ilişkiler kurma
- Kendini toplum içerisinde gösterme
- Zayıflamak
- Mutlu olma
- Belirli sosyal ihtiyaçları karşılamak
- Sağlık iyileştirme ve fiziksel uygunluk sağlama
- Gerilim ve kontrollü rizikoyu yaşama isteği
- Estetik ihtiyaçları
- Duygusal gerilimden kurtulma isteği
- Spor aracılığıyla deneyimler kazanma
- Sevinç, eğlence, neşe gibi duyguları tatmin etme
- Güçlü, hızlı, dayanıklı bir vücuda sahip olma isteği
- Benlik duygusunu geliştirme
- Vücut güzelliği elde etme
- Boş zamanlarını değerlendirme isteği
- Aktif ve verimli zaman geçirme (25).

3.2. Sporun Temel Amaç ve Fonksiyonları

Toplumda yaşayan bireylerin bedenlen, ruhen ve düşünce yapısı olarak da sağlam bir zeminde olmalarıyla beraber ekonomik, kültürel ve sosyal açıdan da çağın, zamanın gereksinimlerinin gerektirdiği hayat seviyesine yükseltilmesi, ayrıca sağlam ve sağlıklı nesillerin yetişmesi, millet bütünlüğü ve devamının sağlanması yönünden gerçekleştirilmesi zor olan amaçlara kolayca ulaşılabilir bir olgudur. Bireylerin ve toplumların sağlık ve mutluluğunun bir amacı değil aracı olan spor faaliyetleriyle insanlar birçok kazanımlar elde ederler. Bu kazanımlar kısaca şöyle özetlenebilir: Ruhi yönden, yarışma ruhu, çalışma disiplini, yardımlaşma duygusu, kendine güven, mücadele azmi, cesaret, yenme ve yenilmeyi kabullenme gibi faydalar elde eder. Fiziki açıdan çeviklik, denge, kuvvet, mukavemet, sürat, kondisyon, estetik görünüm sağlar. Zihin sisteminde oyunu ve pozisyonu okuma, reaksiyon çabukluğu kazanma, karar verme gibi yetiler kazandırır. Yani bu anlamda spor; sosyal toplum bilincinde olan bireylerin yetiştirilmesinde ve bireylerin kendi aralarında sosyalleşmesinde eğitimin vazgeçilmez bir parçasıdır. Spor yoluyla sosyalleşmek, insanlar arasında çıkar olmadan yaşanan bir yakınlığın doğması ile insancıl iletişim gerçekleştirebilir (26).

Sporun yapmanın genel amaçları arasında; tüm insanları yaş ve konum gözetmeksizin sporun içine alarak daha mutlu, sağlıklı, moral ve motivasyonları yüksek, dinamik ve hareketli bir toplum yapısı meydana getirmek, bunun yanında topluma, devlete ve çevresindeki tüm bireylere karşı sorumluluklarını bilen ruh ve beden sağlığı yerinde gelecek bir nesil yetiştirmektir. Sporun fonksiyon ve amaçlarını düşünürken, bireyleri spor yapmaya teşvik eden sebepleri de göz ardı etmeden incelemekte fayda vardır. İnsanları spor yapmaya sevk eden sebepler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Bazı sosyal ihtiyaçları karşılanmasını sağlaması
- Sağlık iyileştirme ve fiziksel uygunluk sağlama
- Gerilim ve kontrollü rizikoyu yaşama
- Estetik ihtiyaçları doyurma
- Spor yoluyla bilgece deneyimler kazanma
- Sevinç, eğlence, haz, neşe gibi duyguları kazanma
- Duygusal gerilimden kaçma
- Kendini gerçekleştirme
- Yeni tecrübeler kazanma
- Spor yoluyla sosyal ilişkiler kurma

- Kendini gösterme, zayıflama, mutlu olma, Güç, hız, dayanıklılık, çeviklik ve koordinasyon yeteneğini geliştirme, gençlik, güzellik elde etme, benlik duygusunu geliştirme, Boş zamanı ortaklaşa, aktif ve verimli bir şekilde değerlendirme (25).

3.3. Sosyal Hayat ve Spor

İnsanlar doğdukları andan itibaren var olan sosyalleşme ve iletişim kurma gereksinimi gibi sebeplerden dolayı toplumda bazen çok düzenli bazen de düzensiz olarak bir arada yaşar. Toplum dağınık ve yan yana yaşayan bireylerden kurulu bir bireylerin oluşumu olarak düşünülmediğinden dolayı, bireyler arasında zamanla gelişen sosyal ikili ilişkiler kültürel, dini, manevi, coğrafi veya iş yakınlıkların getirdiği birbirine bağlanmış bağları olan kişileri birbirine yakın tutar. Sosyal teşekkül olarak adlandırılan ve kişilerin isteyerek aşağı–yukarı resmen birleştirmiş olan bu kurum ve kuruluşları oluşturan veya bunlara katılma isteği olan kimselerin önceden birbirlerini tanımaları veya bilmeleri de zorunlu değildir. Birbirlerini önceden tanıyan, bilen bireylerin oluşturabileceği gibi birbirlerini tanımayan, bilmeyen bireylerde bu kuruluşlarda görev ve sorumluluk. Gerçek olan, ilgili olan kısmın benzerliğini farklı yollarla anlayan benzer düşüncede ve benzer veya farklı sosyal statüye sahip bireylerin bir arada olması durumudur. Bu saydığımız sebepler dışında (dini, mesleki, coğrafi, manevi vb.) boş zamanların uygun koşullarda değerlendirilmesi, eğitim, öğretim, yardımlaşma, siyaset ve güzelleştirme, sağlık alanlarında spor dallarında faaliyet göstermek gayesiyle de kuruluşların kurulması amacına varıldığı da bir gerçektir (27).

Spor her şeyden önce birey, kişi unsuruna hitap ettiği için, bireylerin spor yapma isteklerindeki amacı ister ruhsal ve bedenen sağlıklı ve iş verimi ve gücü yüksek bir toplum oluşturmak olsun ister gelecekteki günlere güvenle, huzurla bakabilecek olumlu yaklaşıma sahip, sağlıklı ve üretken gençler yetiştirmek olsun, ister sosyal çözümlenmeye ve kültür kaybına karşı kullanılacak bir araç olması ve benzeri özellikleri ile sporun günümüzde çok aktif ve vazgeçilmez bir sosyal olay pozisyonuna geldiği açık ve net bir durumdur (24).

3.4. Boş Zaman ve Spor (Rekreasyon)

Boş zaman, hayatın gerekliliklerinin yerine getirilmesinden sonra arta kalan zaman dilimi olarak tanımlanmaktadır. Boş zaman kişinin işe, işle ilgili sorumluluklarına, kendisinin ve ailesinin bakım ve ihtiyaçlarına ayırdığı zamanın dışında olan, bu durumdan dolayı zorunlulukların ve sorumlulukların olmadığı bireyin dilediğince hareket edebileceği bir zaman dilimini kapsamaktadır (28). Başka bir anlatım ile boş zaman kişinin yapmak zorunda bulunduğu toplumsal, kişisel, ailevi, mesleki yükümlülüklerini ve sorumluluklarını yerine

getirmesiyle birlikte, geriye kalan zaman dilimi ve bu zaman dilimi içerisinde yapmış olduğu bütün iş ve uğraşları içermektedir. Tanımlanan zaman diliminde kişinin dilediğince yaptığı tüm uğraşlara boş zamanı değerlendirme faaliyetleri (Rekreasyon) diyoruz (29).

İnsanlar, farklı anlarda ortaya çıkan boş zamanlarında; heyecan duyma, hava değişimi, dinlenme, gezme, görme, uzaklaşmak, farklı yaşantılar elde etme gibi pek çok farklı nedenle açık veya kapalı alanlarda, ev dışında veya ev içinde, aktif veya pasif şekillerde, kent içinde veya kırsal alanlarda sporsal faaliyetlere katılabilmektedirler. İşte rekreasyon, insanların boş zamanlarda yaptıkları bu etkinlikleri ifade eden kavramdır (24).

Bireylerin yoğun ve çoğu kez onları bunaltan çalışma şekilleri, standart ve rutin olan hayat tarzları veya olumsuz çevre etkilerinden dolayı riske giren veya olumsuz etkilenen bedensel ve ruhsal sağlığını korumak ve aynı standartta devam ettirebilmek, aynı zamanda bu durumdan zevk ve haz duyabilmek sebepleri ile kişisel doyum sağlayacak, tamamen çalışma ve zorunlu gereksinimleri için ayırdığı zaman dilimin çok dışında olan bağımsız ve herhangi bir durumla bağlantısız olan boş an i içerisinde, isteğe bağlı ve bireyin kendisine tamamen onay vererek bireysel ya da grup içinde kendi iradesiyle seçerek yaptığı etkinlik ve faaliyetlere ‘‘Rekreasyon’’ denir. Bu zaman diliminde olan kişilerin kendilerini gerçekleştirebilme süreci içinde, olumlu ben kavramı duygusunu olumlu anlamda geliştirmesinde, bilerek ve isteyerek dâhil olduğu boş zaman değerlendirme etkinliklerinin ve faaliyetlerinin çeşidinde, çeşitli etkinlik ve faaliyetlere katılım şekli ve kendisine ayırdığı zaman, bu durumların değerlendirilmesinde önemli bir maddedir. Çeşitli etkinliklere katılım çabasında birey kendini özgür bir biçimde ifade edebilme, gizli ve o ana kadar kendinde bile fark edemediği gizli kalmış güçlü özelliklerinin ortaya çıkarma ve geliştirme, ayrıca daha sağlıklı bir hayata kavuşma imkânı bulabildiği bir süreçtir. Kişilerin bu anlamda kendilerine ayırdıkları zaman dilimini aktif ve iyi kullanabilmesi, bu anlamda kendilerine ruh ve beden sağlığı anlamında olumlu katkı ve fayda sağlayabileceği gibi, kişilerin daha üretici, yaratıcı ve başarılı olmasını da sağlar. Zamanın insan hayatındaki çeşitli etkinliklere göre şekillendirdiğimizde bu durumu aşağıdaki gibi gruplandırılabilir: Temel ihtiyaçların giderilmesi için ayırdığımız zaman dilimi (uyku, giyinme, yemek, temizlik, vb. etkinlik için kullanılan zamandır). İş ve çalışma yaşamına bağlı etkinlik, faaliyet ve görevlendirmeler için ayırdığımız zaman dilimi (iş, ödev, yolculuk, öğrenim, için ayrılan zaman vb. etkinliklere ve faaliyetlere ayırdığımız zamandır) Boş zamanları değerlendirme etkinliklerine ve faaliyetlerine ayırdığımız zaman dilimi (spor, dinlenme, eğlence ve kişilerin kendi gelişimleri için katıldığı faaliyetlere ayrılan zaman dilimidir). Diğer etkinliklere ayrılan zamandır (30).

Bu kavramı değerlendirme kurumu, insanın zorunlu olarak gerçekleştirdiği faaliyet ve eylemlerinin dışında kalan ya da bu durumlara eklenmiş olarak zaman ve imkân durumlarını, sanat, bilgi, duyuş, inanış olgu durumlarına göre ayırım yapmak durumundadır. Bilindiği gibi boş zaman değerlendirilmesi, herhangi bir maddi kazanç, para geliri elde etme anlamında, beklentiyi karşılamamakla birlikte, çalışan bireylerdeki yaşam stresini ve gerilimi en aza indirmesi, aynı şekilde bireylerin rahatlamasına yardımcı olması, isterse yetişkin, isterse genç, ergen veya çok küçük yaş gruplarındaki çocuklar olsun, iş, güç, sorumluluk ve benzeri durumlarını bitirip boşa kalan zamanlarında arkadaşlarıyla ve çevreleriyle oluşturdukları hoş ortamlar ve ya resim yapma, kitap okuma, müze gezme, sergiye gitme vb. faaliyet ve etkinliklerle arkadaşlarıyla oluşturdukları bu sosyal hayat ortamının, günlük yaşamdaki sorumlulukların yükünden bir nebze kaçmak, kişileri yenilikçi bir tutumla bilgi ve beceri edinmeye yönlendirmek ve dindikleri yeni bilgi ve becerileri uygulamaya ve paylaşmaya hazır hale getirmek gibi sebepler bile, bireylerin kendilerini yeniden doğmuş gibi hissetmesini sağlamaya yeterli olur ve ruhsal bakımından ciddi bir kazanç anlamına gelir (29).

3.5. Yaşam Doyum Kavramı

Yaşam doyumunu tanımını kavramak ve tanımlamak için önce "doyum" kavramının açıklanması uygun olacaktır. Doyum, beklentilerin, gereksinimlerin, istek ve dileklerin kişilerin ihtiyaçları bazında karşılanmasıdır. Moral, mutluluk gibi kişilere kendilerini iyi hissettiren değişik yönlerden kişilerin iyi olma hali, durumu anlamlarında kullanılır. Neugarten, tarafından çıkartılan "yaşam doyumunu" kişilerin hayattan ve ya herhangi bir durumdan beklentileriyle (istediğinin ne olduğu), kendisinde var olan (sahip olduğu şeyin ne olduğu) endekslemesiyle ele geçen değerlendirmedir. Yaşam doyumunu kavramından bahsedildiğinde, herhangi bir duruma dayalı durum olarak değerlendirilmemesi gerekmektedir. Genel anlamda bakıldığında tüm yaşamdan kaynaklanan tüm duygu durum değişikliklerinden kaynaklı durum anlaşılır. Bu kavramdan gelen olarak, belirlenen ve saptanan bir durumla ilişkili doyum değil, genel olarak tüm yaşanmışlardaki doyum anlaşılmaktadır. Bireylerin olaylar karşısında hissettikleri mutluluk, moral vb. gibi değişik açılardan iyi olma halini ifade eder (31). Yaşam doyumunu kavramı, kişinin boş zaman, iş, aile yaşantısı ve bu yaşamlara karşı gösterilen zorunluluk ve sorumluluk için ayrılan zaman dilimi dışında kalan zaman diliminde bireylerin diğer olay ve olgulara karşı gösterdiği duygusal anlamdaki tepkisi ve ya bu olaya karşı gösterdiği davranışsal tutumudur (32).

Başlığımız bir bütün olarak ele alınarak değerlendirildiği zaman, yaşamadaki tüm değerleri göz önünde bulundurarak gruplara ayırırken, belirleyiciler olarak da yaşamdaki

duygu durum değişimine sebep olan değişkenler olarak belirtmiştir. Bu değişkenler yaşamsal olayların gidişatı, toplumun kalitesi ve bakış açısındaki farklılıklar, sevme veya sevmeme dürtüsü, gibi durumlar olarak ifade edilebilir. Yaşamın hazla ve olumlu duygularla renklenmesi, zenginleşmesi hemen her bireyin hayat içerisinde her yaşta ve dönemde kendisi için istediği bir durumdur. Bireyin kişisel ve genel konularda yaşadığı olumsuz koşullar birçok olumsuz düşünceye sahip olmasına sebep olmaktadır. İnsan bilimcileri, durumsal ve bireysel özellikleri çeşitli modellerde aynı anda değerlendirmeye alarak; iyi olmanın yapısal değerlerini daha fazla anlamaya çalışmışlardır. Bireylerin iyi olma, iyi hissetme duygusuna karşılık gelen çok sayıda sözcüğün ve kavramın olduğunu bilmekteyiz. Mutluluk, haz, doyum, refah, toplumsal iyi olma, yaşam kalitesi, öznel iyi olma bunlar içerisinde öne çıkanlardır. Öznel iyi olma, bireyin bakış açısından yaşamını değerlendirmesi anlamını içermektedir. Yaşamını değerlendiren bireyin, tepkileri, yargıları bireyin öznel iyi olma durumunu oluşturmaktadır. Bireyin kendi yaşamına ilişkin değerlendirmelerinin üç ayrı ancak birbiriyle ilişkili genel boyut içerisinde sınıflanabileceği öne sürülmüştür. Bunlar, olumlu duygu, olumsuz duygu ve yaşam doyumudur. Olumlu duygu boyutunda yaşanan hazların, sevinçlerin, hoş duygulanımların çokluğunun; olumsuz duygu boyutunda hoş olmayan, kötü, acı verici duyguların azlığının iyi olma açısından önemli olduğu belirlenmiştir. Yaşam doyumunu ise yaşamın geneline ilişkin bilişsel yargılamaları, değerlendirmeleri kapsamaktadır (33).

Yaşam, kişinin işte ve iş dışında geçirdiği zamanı tanımlar ve kapsar. Yaşam doyumunu ise bir insanın kendisiyle ilgili ne istediği ve bunu sahip oldukları ile karşılaştırmasıyla elde edilir. Yaşama karşı olan doyum kavramı, kişilerin hayatlarına dair beklentileri ve bu beklentilerin ne kadarlık kısmının karşılandığı ile ilgili yapılan kıyaslama sonucu ortaya çıkan bir durumdur. Bu durum, bireylerin kaliteli ve iyi bir yaşamın standardının ne olduğu ile ilgili kendi içinde kendisi için oluşturduğu maddelerle, yaşamının aile, okul, arkadaş, iş çevresi gibi alanlarındaki kendini gördüğü konumun tam anlamıyla değerlendirilmeye alınması sonucu ortaya çıkar. Bahsettiğimiz bu kavram, kişi mutluluğu, morali ve iyi olma hali ile iç içe geçen bir düzenden oluşur (31).

Yaşama karşı olan doyum kavramı insanların, çevrelerinin yaşamlarının sadece bir bölümünde hissettiklerini değil, bütün yaşamlarının bütün anlarından hissettiği yaşam doyumunun göstericisidir (34). Yaşama karşı bireylerin hissettiği doyum ve aynı şekilde iş hayatına karşı hissedilen doyum birbiriyle işbirliği içerisinde olan, birbirinin olumlu veya olumsuz yönleri ile bağlantıda bulunan, birbirlerini anlamlandıran iki farklı kavram olarak algılansa da, bağlantılı iki kavram olarak düşünülmesinde fayda vardır. İnsan yaşamının çok

büyük bir kısmında işinde bulunmakta; bu iş yaşamında karşılaşılan olumlu ya da olumsuz her durum aile bireyleriyle geçirilen zamanda aileye aktarılmaktadır. Karşılaşılan bu duruma benzer bir durumda tam tersi için düşünülebilir, aile içerisinde ve ya arkadaş çevresiyle yaşanabilecek iyi ve ya kötü yaşanan herhangi bir durum da iş çevresindeki arkadaşlar ile paylaşılabilir (35).

Yaşam doyumu kavramına bir bütün olarak ele aldığımız zaman, hayatın tüm anlarında yaşanan kaliteyi, pozitif anlamda kişi gelişmesinin değerlendirilmesi olarak anlamlandırırken, yaşam doyumu kavramının belirleyici alt boyutları birey yaşamında ki değişimler (toplumun kalitesi, kişisel yetenekleri, zevk olarak yaptığı hobiler, toplumdaki yeri gibi), hayat olaylarının ilerleme süreci, yaşadıklarından elde edilen tecrübe (duyguların içselleştirmesi ve gelişim süreci, hoşlanma dürtüsü, hazzal tecrübenin işlevi, nefret duygusu ve nasıl durumlarda geliştiği, sevmek ya da sevmemek, hoşlanma kapasitesi), birey gelişiminin içsel olarak ilerleme durumu ve hesap etme ya da durumlardan sonuç çıkarma, yaşanan duyguların ve hislerin temelindeki anlamlar ve bütününe gelişimindeki farklar, yaşam alanı, yaşam doyumu kavramı ve bu kavramın doyum alanı arasındaki birlik ve beraberliği anlatmaktadır. Yaşam doyumu kavramının kişiden kişiye değişen çok farklı olan algılanma düzeyine bağlantılı olarak yaşam doyumunu kapsayan maddelerin sınırlarının netleştirilmesini engellemektedir, bu durumda net bir şekilde faktörler sıralaması yapmak çok kolay olmamaktadır. Bu bağlamda literatürde çok farklı yaklaşımlara rastlanılmaktadır. Bireylerin yaşam doyumunu etkileyen unsurlar şu şekilde sıralanmaktadır (36).

- Günlük yaşamdan mutluluk duymak
- Hedeflere ulaşma konusunda dengeli düşünmek
- Yaşamı anlamlandırmak ve anlamlar çıkarmak
- Pozitif kişisel kimlik taşımak
- Fiziksel yönden kişinin kendisini iyi ve sağlıklı hissetmesi
- Maddi yönden güvenli olduğunu hissetme
- Sosyal ilişkiler (36).

Yaşam doyumu kişinin hayata karşı olan beklentilerinden dolayı yaşam kalitesi unsurlarından elde ettiği hislerle ve duygularla ilgili bir karşılaştırma olup mutlu olmaktan daha somut temelleri olan bir kavram olarak bilinir (37). Bu kavram, belirlenen hayatın bazı alanlarındaki doyum gibi alt faktörlere sahipken, duygularını olumlu ve olumsuz, soyut ve somut olarak sınıflandırılabilir. Duyguların her an değişebilmesi gerçeğine karşın yaşam doyumu ve öznel olarak iyi halde olma uzun süreli sabit bir tutarlılık göstermektedir. Yaşamın

genel anlarına ilişkin bilişsel algılamalar ve değerlendirmeler olarak ifade edilen yaşam doyumu üç bölümden oluşmaktadır. İlki, kişi yaşamını dış yaşantılardaki ölçütlerle değerlendirerek iyi olma durumu olarak tanımlanır. İkincisi, kişinin kendi hayatını değerlendirmesiyle oluşturduğu duygu halidir. Sonuncusu ise gün içerisinde yaşanan ikili ilişkilerden oluşan memnun olma halidir (38).

3.5.1. Yaşam Doyumunu Etkileyen Bazı Değişiklikler

Yaş: Bu anlamda yapılan ilk çalışmalar, gençlerin kendilerine göre yaşı daha büyük olan bireylerden daha mutlu olduğunu ispat etmesine karşın, günümüz örneklerinde ise yapılan bu konu benzeri çalışmalar mutluluk kavramı ile yaş kavramı arasında herhangi bir birliğin olmadığını göstermiştir. Braun (1977), gençlerin olumlu ya da olumsuz yaşadığı hisleri daha çabuk aktardıklarını, yaşı büyük olan bireylerin ise hayata karşı olumlu hayat cümlelerini daha çok yansıttıklarını hem olumlu hem de olumsuz hisleri daha çok bildirdiklerini ortaya koyduklarını bulmuştur. Bu bizlere anlamsız gelebilecek olan değerlendirme sonuçlarına anlam verebilmek sebebiyle yapılan başka bir metaanaliz çalışmasında, yaşam doyumu ile yaş arasındaki korelasyonun sıfıra yakın olduğu ve bu belirlenen sonuç ile ilişkiye giren diğer değişkenler kontrol edilse de edilmese de aynı olduğu ispat edilmiştir (39).

Cinsiyet: Kadınlar erkeklere oranla hayata dair daha fazla olumsuz duygu anlatımlarına rağmen, kadınların erkeklere oranla daha fazla hayattan zevk aldıklarını görmekteyiz. Fakat yapılan birçok araştırma da bu iki cins arasında çok az bir farklılık saptanmıştır. Yaşam doyumu kavramı açısından cinsiyetler değişkenindeki farklılaşma oranı çok küçüktür (39).

Eğitim: ABD’de 1957–1978 yılları arasında Campbell, ilk defa yaşam doyumu ve eğitim konusunu ele alarak aralarındaki bağlantıları incelemiştir. Bu bağlantının çok yüksek oranlarda bir bağlantı olmadığı düşünülmesiyle beraber, alt boyuttaki gelir maddi değerler gibi birçok değişkende etkileşim halinde olduğu görülmüştür. Çok güçlü bir etki olmamakla birlikte, gelir gibi diğer değişkenlerle etkileşim içinde görülmektedir. Yapılan diğer incelemeler, bazı değişkenlerin kontrol altına alınma durumunda, eğitimin yaşam doyumu üzerinde anlamlı etkisinin bulunduğunu ortaya koyarken, bazı diğer inceleme sonuçlarında kadınlarda eğitimin çok daha olumlu etkilerinin olabileceğini bulmuştur. Eğitimli bireylerde hayata dair istekler değişkenlik gösterirken, farklı yaşam biçimleri üzerinde de bu konu üzerinde düşünen bireylerin düşünce yapılarında farklılıklar meydana getirmiştir (39).

İş Hayatı: Campbell ve arkadaşları, yaptıkları bir araştırma da çalışan kişilerin gelir düzeyleri kontrol altında olsa bile, çalışmayan grubun çalışan gruba göre daha mutsuz oldukları sonucuna varmıştır. Bölgelere göre farklılık gösteren çalışan sayısı azlığının duygu

durumlarında değişikliğe sebebiyet vermekte olduğunu bulmuşlardır. Fakat bu sonuçların dışında bahsedilen üretici grubun memurlardan daha mutsuz olduklarına dair herhangi bir kanıt yoktur (39).

3.5.2. Yaşam Doyumunu ve Spor

Dünya Sağlık Örgütünün yapmış olduğu tanımlamaya göre; hayat kalitesini beklentileri, standartları, hedefleri ile ilgili bağlantılı olarak, bireylerin yaşadıkları sosyal ve kültürel çevredeki duygu-durum yaklaşımıdır. Yapılan bu tanımlamaya göre kişiye bağlı olarak değişen hayat standardı, bireylerin bilerek ya da bilmeyerek dâhil oldukları ve içinde buldukları sosyal ve kültürel ortamlarda bireysel sağlıklarını, başka bir benzetmede bulunmadan kendi anlayış ve algılayışlarıdır. Bu tarz sebeplerden dolayı yaşam kalitesi, laboratuvar işlemleri ve tıp teknikleri ile ölçülebilen bir sıfat değildir ve bireyin duygu ve düşüncelerine dayanan ve bu dayanmaya bağlı olarak devam eden bir yapı olarak karşımıza çıkan bir durumdur (37).

Spor faaliyetleri bireylerin yaşam standardı arasına farklı yollardan girerek, birey ve toplum yaşantılarına direk ya da dolaylı bir şekilde bu olguyu alışkanlık haline getirmiştir. Ayrıca toplum ilgi ve alakasını kendi üzerinde toplamayı başararak, hareketli bir düzen alışkanlığı yaratarak başarıya ortak bir etken olmuştur. Sosyal anlamda farklı boyutlara sahip olan ve her boyutu sahiplenme yeteneği olan bir kültür mirası olmakla beraber, içerisinde barındırdığı sportif faaliyetlerin fazlalığı, bireyleri sıkmadan, kendi kişilik özellikleri ve yeteneklerine göre tercih yapma hakkı da sunmaktadır. Spor kavramı, kişiler arasındaki bağlantılarla beraber, alışılmış grup yaşamlarını aktaran bir durum olarak hem sosyalleşmeye fayda sağlamakta hem de sosyalleşmenin bir ihtiyaç olduğu farkındalığını bireyler üzerinde oluşturmaktadır. Farklı toplum kültürlerinde spor kavramı değişik biçimlerde algılanabileceği gibi, bazı spor dallarında milli olma vasfı çok fazla göz önünde olması ve sosyal medya aracılığıyla görsel ve yazılı basın aracılığı ile günlük hayatımızın her alanında olması yine kültür kavramı ile açıklanabilecek bir olgudur. Bu konuya en vakıf örnek, bilindiği üzere, Japonların Judo, Türklerin Güreş, İngilizlerin Futbol branşı ile herkes tarafından bilinmesi böyle bir gerçeğin varlığının en belirgin göstergesidir (38).

Spor alışkanlığı, farklı toplum kültürlerinin yıllarca gelişen ve değişen örf ve adetlerinin birikimiyle sonuçlanan sosyal toplum ve birey alışkanlıklardan sadece biridir. Bireylere sağlıklı ve düzenli olmayı önerir ve bu öneriye yaklaştıran disiplini kazandırır. Toplumlara ve kişilere hareketli bir yapı sağlar. Fizyolojik ve ruhsal anlamda güçlü bireyler olunmasını sağlar ve destekler. Hayata karşı olan yaşama sevincini ve dinamiği

geliştirmesiyle arkadaşlık ilişkilerini güçlü bir hale getirir. Hayata karşı hep güçlü olması gerektiğini savunarak, her olay ve olgu karşısında dik durmayı ve bu tarz davranış disiplinini kazandırmayı hedefler. Bu durum da sporun kültür boyutunu ilgilendiren bölümüdür. Spor kavramının temelinde bireylerin ilişkileri vardır. Kişilerde aktif olarak spor katılımı, kültür mirası yapısının var olabileceği çizgiler dâhilinde geliştirilip yaygınlaşabilir. Bireylerin içerisinde buldukları toplumlara verdiği değerden kaynaklı kurallara, davranış ve inanış kültür kavramına uyum sağlamayan spor faaliyetleri ve bunların uygulama alanlarını topluma alıştırmak kolay değildir. Bu sebeplerden ötürü, sporsal faaliyetleri çok fazla insanda alışkanlık kazandırmasını sağlamak, onlara benimsetmek maksadıyla yapılabilecek tüm çalışmalar, toplumun kültür yapısı ile özdeşleştiği sürece başarı sağlayabilir (40).

Spor kavramı genel itibarı ile toplumların nesillerden nesillere aktardığı bir kültür mirasıdır. Kültür kavramı genel anlamı ile toplumlarda yaşayan bireylerin yaşama karşı olana bakış açıları, karakter ve davranış şekilleri, bilgi birikimleri, inançları, örf ve adetleri, gelenek ve görenekleri, teknik bilgi birikimleri ve benzeri maddi ya da manevi olarak toplum yapısının içinde bulunan her aracın bütünleşmiş halidir. Herhangi bir bireye, sosyal bireyler topluluğuna ya da topluma ait olduğunu hisseden, nesilden nesile aktarılan ve bireyler aracılığı ile oluşumu sağlanan maddi olan ve olmayan bütün ürünlerdir. Bilindiği üzere yeryüzünde yaşayan bütün canlı mekanizmalar içerisinde sadece insanoğlu, kendinden önce var olmuş olanların bilgi birikimi ve tecrübelerinden faydalanabilme ve bu sebepten dolayı kendine ait olan doğal çevreyi yeniden düzenleme, oluşturma, kurallar koyarak yeni bir yaşam standardı kurabilme yetisine sahiptir. Bireylerin ve toplumların sosyalleşme aşamasında yaşadığı kademelerde insanlara aktarılan spor içeriğinin büyük bir bölümü kültür aktarımları sayesinde olmaktadır. Nesillerde ki her yeni kuşağın sosyal ve fiziki koşullarını en baştan ya da temelden başlayarak değil, yaşanmış olanların bilgi birikimlerinden faydalanarak ve koşulları uyumlaştırarak yenileştirir. Bu sayede toplumların sosyal anlamdaki hayatı daha da kolaylaşmakta, zaman ve çaba konusunda kara geçilmektedir. Her yeni nesil, kendinden önceki nesilden aktarılan bilgilerini, kendi kültür bütünü ile harmanlayarak bir sonraki nesile aktarım sağlamaktadır. İşte bu aktarımlar sayesinde kültür bir mirastır, hatta daha kapsamlı açıklamasıyla kültür bir toplum mirasıdır ve kişiler bu mirası daha önceki nesillerin bilgi birikimlerinin bir meyvesi olarak kendi düzenlerine taşımaktadırlar (41).

Spor kavramı bir yaşam biçimini ifade eder. Bu hayat standardının oluşmasında etkili olan, tamamlanmasını sağlayan ve etki eden, içinde barındırdığı güç şeklini kişiler üzerinde özel bir karakterde yeniden canlandıran ve bunu bir bütün halinde ele alan spor kavramının, bireylerin hayatına olumlu şekilde yön vermesi ve kültür mirası olarak bir aktarım sağlaması

göz ardı edilmemesi gereken bir durumdur. Spor bireyler için bir yaşama biçimidir, fakat yaşamın tümü spor kavramından ibaret değildir. Sporun etkin yaşama daha çok anlam kazandırdığını hepimiz bilmekteyiz. Bireylerin ilk olarak spor faaliyetlerine boş zamanlarını eğlenceli aktivite yapmak için başladıkları bir gerçektir. Spor kavramı genel olarak boş zamanı değerlendirme etkinliği olarak başlangıç vermekte, sonraları yapılış amacı değişiklik göstermektedir. Toplumdaki kişilerin yoğun olarak spor yönelim göstermesi ve sporun geniş kitlelere yaygınlaşmasında, boş zaman faaliyetleri tanımını önemli bir yer tutmaktadır. Spor yapabilme yetisi, her yaş grubu ve koşuldaki bireylerin boş zamanlarını aktif bir şekilde değerlendirebilmenin en etkili, en çeşitli ve aktif hali olmasından kaynaklanmaktadır. Bir birey eğer spor yapmak isterse, ferdi veya grup olarak, açık veya kapalı alanlarda, hafif veya sert, araçlı ve araçsız, zaman tutarak ya da zaman sınırlandırmasını kaldırarak, ülkesi içerisinde veya ülkesini temsilen yapabileceği ve bunun yanında birçok çeşitli alternatifi olan bir sosyal olgudur (42).

Bir başka kavram olan yaşam doyumu, bireylerin kendini hayatında değerlendirdiğinde, hayatının neresinde olduğunu, beklentilerinin ne kadarlık bir kısmını karşıladığını, kendi içinde kendini ne kadar gerçekleştirebildiği gibi kavramlar arasındaki farkın pozitif bir sonuca bağlanmasıdır. Bireylerin iş hayatı dışında gelişen duygusal anlamdaki tepkileri, hayata karşı gösterdikleri genel direnç durumlarıdır. Herhangi bir işte başarılı olma durumlarından, kendi içlerinde çevresindekilere yetiyor ve yetişebiliyor olmasından, yapılacak tüm iş ve planlamaları karşılayabilme yetisinden ve benzeri psikolojik durumlardan başlayarak yaşam doyumu kavramını etkileyen birçok parametre mevcuttur. Bazı araştırma bilimcilerinin yaptıkları istatistik değerlendirmeleri sonucuna göre, doğa ile iç içe yapılan spor branşlarından herhangi biri ile ilgilenmek, bireylerin yaşama karşı duyduğu hazzı belirgin şekilde arttırmaktadır (43).

Bireylerin iş, aile, çevre sorumluluğu ve zorunlulukları dışında kalan boş zamanları değerlendirebilmenin en temel amacı buna ihtiyacı olduğu öngörülen bireylerin, dinlenme, mutlu olma, eğlenme, kişilikte olumlu özellikler kazandırma, sağlık, gibi maddelerle değerlendirilmeye alınabilir. Bu durum toplumların gerçek anlamda gelişmesine de faydalı olacaktır. Boş zaman faaliyetlerinin bilerek ve olumlu etkileri olacak şekilde değerlendirilmeye alınması için, sosyal medya öncelikli olmak üzere tüm medya araçlarının bu konuyu bireyler etkili bir biçimde anlatması, uygulamaya konulması için toplumun ciddi anlamda bilinçlendirilerek farkındalık oluşturulması sağlanmalıdır (44).

3.6. Tükenmişlik (Burnout) Kavramı

Tükenmişlik kavramı ilk olarak 1974 senesinde Herbert Freudenberger adlı kişi tarafından ele alınmış ve tanımlanmıştır. Bu kavram yine aynı yıllarda Amerika’da müşteri hizmetleri biriminde çalışan bir grup bireyin iş yerinde yaşadığı meslek anlamındaki sıkıntılarını anlamlandırmak amacıyla gündeme gelmiştir. Bu kavramı ilk kez tanımlayan Freudenberger; çok uzun yıllar boyunca örgütsel ve yönetsel stres boyutu kavramlarını göz önünde bulundurmuş, cezaevinde bir süre kalıp çıkan mahkûmların bir süre ikamet ettikleri serbest klinik ve yurtlar gibi alternatif kurumlarda ve bu birimlerde çalışan bireylerin yaşadığı strese bağlı tepkilerine yönelik çalışmalar yapmıştır. Psikolog Freudenberger tükenmişlik kavramını; “yıpranma, başarısız olma, karşılanamayan istekler sonucu bireyin kendi iç dünyasında yaşadığı olumsuz duygu durumu, enerji ve güç anlamında karşılaşılan kayıp” şeklinde ifade etmiştir (45). Başka bir ifadesinde ise Freudenberger (1974) bu kavramı; “Enerji ve güç kaybı veya bireyin karşılanamayan istekleri sonucunda iç kaynaklarında yaşadığı tükenme durumu” şeklinde ifade etmiştir (46). Tükenmişlik denildiği zaman, bireylerin stres yaratan bir durumla karşı karşıya kaldıklarında bu durumu yönetme aşamasında başarısız olması ve ya olduğunu düşünmesidir. Bu kavramın sözlük karşılığında ise; güç, enerji, ya da aşırı talep sebebiyle kaynakların hızlı bir şekilde tükenmesi, başarısız olma, yorulma şeklindedir (45).

Literatür taramasında henüz tam anlamıyla bir tanıma ulaşılamamasına rağmen, en geçerli ve kullanılan tükenmişlik tanımı Christina Maslach’a aittir. Bu kişinin yaptığı kavram tanımına göre; özellikle iş çevresinde yoğun olarak duygusal isteklerle karşılaşan bireylerde oluşan, fiziksel ve ruhsal bitkinlik yorgunluk halini yanında, umutsuzluk, çaresizlik ve karar verememe gibi olumsuz duygulara sahip olan bireylerin bu davranış şekillerinin günlük yaşadığı olay ve çevreyi olumsuz anlamda etkilemesi şeklinde ifade edilebilir (47).

Yine Maslach’a göre tükenmiş olma duygusu “işinden dolayı fazla yoğunlaşmış ve bu tarz yoğun taleplerle karşılaşmış olan, sürekli karşılıklı çalışmak zorunda kalan bireylerde sık rastlanan fiziksel olarak halsiz, uzun süre kendini hep yorgun hisseden ve umutsuzluk gibi olumsuz duyguları yaşayarak yaptığı işe ve çevresindeki diğer bireylere karşı olumsuz tutum ve davranışların yansımaları ile meydana gelen bir hastalık çeşidi olarak tanımlanmıştır (48). Tükenmişlik kavramının günümüzde en çok kabul gören tanımı yine Maslach ve arkadaşları (48;49;50) tarafından yaratılan ve tükenmişlik kavramını üç boyuta sahip bir kavram olarak algılanmasına yardımcı olan tanımdır. Yapılan bu tanımda tükenmişlik kavramı; yaptığı işten dolayı sürekli insanlarla karşılıklı çalışmak zorunda kalan kişilerde çok daha sık ortaya çıkan

bir hastalık tablosu olarak kabul görür. Bahsedilen bu üç boyut duygusal tükenme boyutu (Emotional Exhaustion), duyarsızlaşma boyutu (Depersonalization) ve kişisel başarıda düşme hissi boyutu (Diminished Personal Accomplishment) olarak maddeleştirilmiştir (51).

3.6.1. Tükenmişlik Modelleri

Kişilerin yaşadıkları gerginlik ve stresin sebep olduğu durumlara göre ve bu durumla savaşıma metotlarına göre, tükenmişlik kavramının öncü belirtilerini daha iyi anlamak ve belirlemek yönünden daha önce bahsettiğimiz boyutlara göre gruplandırılmıştır. Bazı boyutları aşağıdaki başlıklar altında şu şekilde açıklayabiliriz.

3.6.1.1. Edelwich Tükenmişlik Modeli

Edelwich ve Brodsky adlı modeli geniş kapsamlı olarak incelemeye aldığımızda birbirini takip eden aşamalar göze çarpar. İdeal olma isteği, coşkulu durum, durgunlaşma ve apati olarak aşamalardan geçilir ve bu aşamaların neticesinde tükenmişliğin oluştuğunu bize aktarır.

İdealistik Coşku Dönemi: Tükenmişliğin bu aşamasında bireyin mesleğine karşı duyduğu bağlılık, heyecanlı olma, saygı gibi duygular baş gösterir. Bu aşama da bireyin kendinden beklentisi çok büyüktür ve hayalleri için kendinden ödün vererek diğer çalışan bireylere hizmeti ideali haline getirmiş olur. Özellikle iş hayatına yeni başlangıç yapan bireylerde karşılaşılan motivasyonu yüksek olma üst sınırlarda mutluluk yaşama gibi duyguları bu aşamayı kapsar. Bu kişiler doğru olduğuna inandıkları idealleri yönünde yüksek başarı kazanabilmek için, yapması gerekenin çok üstünde çalışarak ve çaba sarf ederek bu çalışma ve çabanın ödüllendirilmesini sabırla bekler. Bu dönemde bireyin talebine karşılık verilmemesi ve karşılığında hissettiği hayal kırıklığı ile beraber birey yavaş yavaş durgunlaşma ve duraklama haline bürünür (52).

Yaşanan bu durgunluk dönemi, ikinci seviye olarak İdealistik coşku döneminin hemen arkasından gelir. Bu dönem, bireylerin takdir edilme duygusunda tatmin olmamasıyla birlikte yavaşça kendi kendine kaldığı ve kendini her şeyden çekmeye başladığı durgunluk davranışı olarak düşünülebilir. Bu durum genelde bu bireylerin motivasyon ve enerji düzeylerindeki düşme ile başlangıç yapar. Yaşanan motivasyon eksikliği ve sarsılmadan dolayı bıkmışlık ve hayata karşı isteksizlik hali bireyi sarar. Birey çalışma koşullarına, en başta hayal ettiği ideallerine ve yaşama karşı olan gücüne karşı kendi çıkarları yönünde geliştirdiği fikirlere yönelir ve iş amaçları düşünce merkezinden çıkarak kendi amacı doğrultusunda yaşamaya devam eder, bu durum da işine karşı yaşadığı sahiplenme duygusunu yok eder (53).

Engellenme Duygusu ise üçüncü aşamada yer verilen bir duygu durumu değişimidir. Bu durumda giderek en başta hissedilen heyecan, motivasyon, hayallere karşı olan inançsızlık, bireyin kendini gerçekleştirme hissiyatı için kendi amaçlarının kısıtlandığı, engellendiği hissiyatını düşündükçe çıkış yolu bulamaz. Genellikle iş ortamları gibi eşit olmayan şartlara sahip ortamlarda içten içe yaşanan öfkelenme gibi hücum hissiyatı yaşatan duygular kendi hayatında da baş göstermeye başlar. Birey, kısıtlanıyor gibi hissetmekten kaçmak için, kendi içinde yaşadığı duygulardan iyice koparak, iş hayatı şeye ilgili hissizlik yaşamaya sorgulama aşamasına geçiş yapar. Genel olarak işten ayrılma, mesleği bırakma ile sonlandığı görülür. Tükenmişlik kavramının son aşaması olan çöküş döneminden önce yaşanan hareket ve duygular bütünü olarak düşünülmelidir (53).

Apati aşaması, dördüncü ve son dönemdir. Bu aşamada bireyler çalışma hayatını, sosyal hayatı ile birlikte aile hayatını bile etkileyecek son evredir. Çok derinden yaşanan bir inancı kaybetme ve mutsuzluk evresidir. Birey en başta yaşadığı hiçbir duyguyu artık içimde tanımlayamaz, aklına gelen diğer durumlarla ilgili bile kendini suçlamaya başlar ve inancını, umudunu kaybeder. Bu son evre de genellikle arkadaşlık kavramı anlamını yitirmekte ve bozulmakta, hizmet edilen bireylere ve amirlere karşı yaşanan davranış değişikliği ofansif bir hale gelmekte, bireyin yaşadığı mutsuzluğun kendisi dışındakiler tarafından da yoğun olarak hissettiği bir döneme girmektedir (54).

3.6.1.2. *Pines Modeli*

Pines 'in anlatmaya çalıştığı tükenmişlik kavramı ile ilgili durumunu incelediğimizde, bireyin çalışma ortamında yaşadığı stres ve baskılardan dolayı üzerinde oluşan duygusal, fiziksel, biyolojik yorgunluk hali olarak tanımlandığını görmekteyiz (55).

Pines modelindeki tükenmişlik kavramını araştırdığımızda çalışan kişilerin yüksek motivasyonunu, konsantrasyonunu ve inanmışlığını gözlemleyebiliriz. Bireyler çalışma ortamlarında beklenti ile doğru orantılı çalışma temposunda artış gösterir. Fakat hayalindeki beklentisinin ve gereksinimlerinin karşılanamadığı, yaptığı işlerden dolayı takdir edilmediği, yaptığının fark edilmediğini anladığı ve düşündüğü noktada bu sendromla karşı karşıya kalır. Bu tükenmişlik duygusu bireyi zamanla içine çeker ve giderek artan bir hisle çalışanı hayattan koparmayı amaçlar. Pines 'in gelişmesine katkı sağladığı bu ölçek türü Maslach ölçeğinden sonra literatürde en çok kullanılmış ve araştırılmış tükenmişlik ölçeğidir (23).

Bu modelinde, tükenmiş tanımı, fiziksel, duygusal ve zihinsel anlamda kabul edilmek üzere üç aşamada incelenmektedir.

Duygusal Tükenmişlik, tükenmişlik kavramının ilk aşaması olmakla beraber en temel ve önemli durumdur ve genelde iş yerlerinde ve iş çevrelerinde yaşanabilecek stres durumları bu duyguyu çok daha fazla güçlendirir. Psikolojik ve duygusal anlamda fazla yorulduğunu hisseden kişi, çevresinde bulunan kişilerin kendisinden belediklerini yapmakta zorlanmaya başlamakta ve bu durum karşısında kendini hep yetersiz görmekte ve bu duyguyu içselleştirmektedir. Oldukça yıprandığını ve yorulduğunu hisseden birey, çevresinde bulunan kişilerin beklentilerini karşılama konusunda ciddi bir isteksizlik hali yaşamakta ve kendini bu anlamda yetersiz hissetmektedir. Olumsuz hareket ve davranışları istemsiz olarak sergilemeye başlar. Sürekli kavga eder bir halde olma ve normal sohbetlerinde bile çatışma durumları belirginleşir. Bu durumda bireyler gündelik yaşamını bile yüksek derecede etkileyebilecek kadar isteksiz olma ve halsizlik hisseder. Bireyler eğer kendini her durum ve koşulda suçlamaya başlamışsa ve haksız negatif eleştiriler ile kendini kendi içinde daha fazla küçük görmeye başlamışsa, bu durum zaten bireyin zihinsel anlamda tükenmişliği yaşadığını bizlere gösterir. Bu durumdaki birey kendine karşı daima haksız olarak olumsuz ve eleştirel bakış açısı ile yaklaşır ve bu duygu değişimi çalışma verimini çok olumsuz etkiler (56).

Bu model özellikle motivasyonu çok yüksek kişilerde ve beklentisi bu durumla eş değer kişilerde daha çok rastlanmaktadır (57).

3.6.1.3. *Maslach Tükenmişlik Modeli*

Maslach'ın tanımlamasını incelersek, uzun süre yaşanan stres ve baskı ardından özellikle kalabalık ortamlarda yoğun paylaşımda bulunan bireyler, bir süre sonra bu baskı ve stres sebebi ile psikolojik ve duygusal olarak yıprandıklarını ve düşündüklerini hissederler. Bu tükenmişlik modeli aynı zamanda toplumsal değerleri, itici davranışlar sergileme, küçük görme gibi davranışsal değerleri de kapsamaktadır (58).

Maslach tanımladığı bu Tükenmişlik Modelinde, iş ortamından kaynaklanan ve özellikle yoğun kişi sayısına sahip iş ortamlarında birçok karaktere bürünmek zorunda kalan çalışanlarda görüldüğü, 3 farklı boyutta incelenen bu kavramın kişilerde farklı hareketler sonucu gözlemlendiği konusu üzerinde durmuştur. Bu 3 aşama, duyarsızlaşma, yetersiz başarı hissetme ve duygusal tükenme, olarak tanımlanır (59).

Birey, çalışma alanı içerisinde kendini çevresi ve koşulları tarafından baskılanmış ve stres altında kalmış hissettiği ilk an olarak duygusal anlamda enerjisini ve motivasyonunu kaybetmeye ve hissizleşmeye başlayarak ilk evreye girmiş olur. Birey bu anlamda psikolojik ve duygusal kaynaklarını tüketir ve duygusal yönde kendini çaresiz ve yorgun hisseder. Bununla beraber sosyal çevresine ve arkadaşları ile iletişimine ara verir, mesafeli

davranışlar sergiler, samimi davranmaz ve kendini geri çeker. İkinci aşamada ise duyarsızlaşma devreye girer. Ardından, kişinin iş hayatında hissettiği ilk duygular ve davranış şeklinin değişikliğini ve şu an da yaşadığı duygu durum farklılığını kendisi gözlemlemeye başlar. Farklılaşmayı ayırt etmesi ile birlikte kişi de ruhsal bunalım yaşama süreci başlar (60).

Maslach Tükenmişlik Sendromu, üç bileşeni olan bir hastalık tablosu olarak üç düzeyde ifade edilmeye çalışılan bir kavram halini almıştır.

a) Fiziksel bitkinlik ve yetersiz hissetme ve yorgunluk hali

b) Hizmet verilen ortamdan, o ortamda çalışanlardan ve kişilerden soğuma, uzaklaşma, mesafe koyma isteği

c) Kendine karşı acımasızlaşma ve şüphelenmeye varan ruhsal yorgunluk olarak hissedilen haller kavramsallaşmıştır (61).

Maslach'ın bu konu ile ilgili gerçekçe ortaya koyduğu tanımlamalar, kaynak değerlendirilmesi ile fazla değer gören tanımlamalardır. Bu sebepten dolayı çalışmamda da bu ölçek üzerinden bir araştırma yapmayı tercih ettim. Tükenmişliğin tanımı ile ilgili değerlere ulaşan diğer araştırmacıların en kolay yoluyla bile anlayabildikleri yapı, ruhsal anlamda çöküntü yaşayan bir bireyin fiziksel bitkinlik, yaşadığı yorgunluk ve tükenmişlik halidir (62).

3.6.1.4. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik kavramının gerçek sebebi strestir ve ani olarak ortaya çıkan bir duygu durum değişimidir. Bireylerin çalışma hayatlarında duygu değişikliklerinden dolayı farklılıklar gözlemlenir ve kişi karakterlerinin de farklılık gösterdiği göz önünde bulundurulursa yaşadıkları stres boyutu ve bu stresle baş etme boyutunda da farklılıklar söz konusu olmaktadır. Bireyler temelinde stres yatan bu gibi durumlarla değişik duygu halleriyle mücadele etmek durumunda kalır. Bu ve benzeri durumlarla karşı karşıya kalınca savaş veren birey, öncelikle stres yaratan bu durumun temelinde yatan sebebi bularak onu çözmeyi ve ortadan kaldırmayı hedeflemelidir. Bu süreçte kendisine iyi geleceğini düşündüğü herhangi bir faaliyette, rahatlamak için nefes egzersizleri, yoga, meditasyon ve maneviyat gibi kendine iyi gelebilecek ve telkin edebilecek yöntemlere başvurmalıdır (63). Yaşadığı böyle bir olay karşısında içinde bulunduğu stresli durumun başlangıç noktasını ve temelini ortadan kaldırma konusunda başarı gösteremeyen bireyler, etrafında bulunan sosyal çevre ve ailesi ile arasına duvar örür, mesafeli davranışlar sergiler. İş yaşamında, hayal ettiği ideallerini, mesleki konsantrasyonunu ve işe karşı olan beklentilerini kaybeder, aile, sosyal ve özel yaşantılarında ise yalnızlaşmayı tercih edecek, iş performansında yaşadığı kayıp ve isteksizlik iş yaşamını bozacaktır (64).

Bu tükenmişlik modelinde, kendini negatif ve baskı altında ve negatif şartları olan çalışma koşullarında çalışıyor gibi gören birey, örgütsel anlamda yaşanan çatışmaların da içinde savaş vermek durumunda kalacaktır. İş yerleri ve içerisinde bulunan farklı birimler gibi yönetsel bir düzene sahip olan yapılarda, iş ve rol tanımının belirsiz koşullarda seyretmesi, o iş yerinde çalışan personelin tükenmişlik duygusunu yaşayabilmesi için etkin bir maddedir (65).

Cherniss'in araştırmaları sonucunda hizmet sektörü gibi benzer çalışma koşullarına sahip sektörlerde çalışan bireylerin tükenmişlik hissetmeleri ve sürekli yaşanan yorgunluk halleri, iş yerinde karşılaştıkları ve mücadele ettikleri tutarsız davranışlardan kaynaklanmaktadır (65).

Bahsettiğimiz modelde birey, değişik ve farklı yönlerdeki ilerleme kaydeden şiddetli stres ve onun beraberinde getirdiği psikolojik ve ruhsal boyutlarla mücadele eder. Bu gibi durumlarla birey kendi yöntemleri ile mücadele etmeye çalışırsa, çoğu zaman başarısız olur. Bu da çalışan bireylerde verimsizlik, işten soğuma, kaçma duygusu gibi duygular yaşamasına ve çoğu kez bu duyguları gerçek olarak hissetmesine sebep olur (66).

3.6.1.5. Meier Tükenmişlik Modeli

Bu tükenmişlik çeşidine göre, durumla eş değer duygular besleyen bireylerin ceza beklentilerinin yüksek olmasına rağmen, verilen karşılığın düşük tutulması veya böyle hayal etmesi ve çalışma şeklinde ve yerinde bireyi pekiştirici dürtülerin yeterli olmaması ve bu gibi sebeplerden dolayı, kendini yetersiz hissetmesine sebep olan, kendini yineleyen iş durumudur. 4 aşama olarak tanımlanmıştır. Bunlar: "Pekiştirme beklentileri, sonuç beklentileri, yeterli olma beklentileri ve bağlamsal bilgi işleme" olarak tanımlanma ve aşamalandırılmaktadır (67).

Meier Modelini, Öz Yeterlilik kavramından bahsedilir. Öz yeterlilik kavramı ise, bireylerin kendileri ve gelecekleri ile ilgili amaçları ve hedefleri doğrultusunda, kendine olan güveni ya da inanma derecesidir (68).

Birey, öz yeterliğinin yetersiz olduğu düşüncelerini kendi kendine söylemeye başladığı andan itibaren mesleki alanda elde ettiği verimi an be an düşmeye başlar. Bunun sebebi motivasyonu arttırmayan yetersiz pekiştirici etmenlerin olmamasıdır. İşi ile ilgili olarak, çalışma şartları ve mekânından aldığı keyifte ilk günlere göre yüksek derecede düşüş gözlemlenirken, hedefleri ise küçülür. Bu durumda öz yeterlilik duygusuna zarar verir ve mesleki verimi ve doyumunu düşme gözlenir. Bu durum bireyin çalıştığı işinde ve mesleki

anlamda tükenmişliğe ve öz yeterlilik kavramı ile değerlendirildiğinde yetersizliğe doğru sürüklenir (69).

3.6.2. Tükenmişlik Sonuçları

Tükenmişlik yaşayan her bireyde, bireylerin karakterleri arasındaki farklılıkta göz önünde bulundurulursa, tükenmişlik sonucu hareket ve tavırlarında çok çeşitli sonuçlar gözlemlenmektedir. Bunun en önemi sebepleri arasında, tükenmişliğin başlangıcının çok çeşitli sebeplere dayanmasıdır. Fakat yaşanan bu gibi olumsuz bazı durumlarda sonuç olarak tükenmişliği görmek ve çevresi tarafından yoğun olarak hissetmek daha yüksek oranlarda oluşmaktadır. Bu süreçte, öncelik duygu durum değişimi olarak yaşanan mesleki başarısızlık hissi, kişiyi ve iş ortamını olumsuz etkilemektedir. Kişinin işe karşı giderek azalan ilgi ve alakası, iş sorumluluklarını aksatmakla, unutmakla ve önemsememekle birlikte devam etmektedir. Bu durum işe devam isteğini olumsuz yönde etkiler ve son dönemi olarak da isteği sıfıra indirerek çalışmanın son bulmasıyla sonuçlanır (70).

Motivasyon kavramında bireyin durumunu ve hareket dengesini etkileyen birçok olumsuz dış etmenlerin yanında fiziksel sağlığının da olumsuz etkilendiği bilinmektedir (71). Kişi yoğun stres ve baskı altında psikolojik olarak çöküşler yaşar. Aynı zamanda fizyolojik ve fiziksel olumsuzluklarda gözlemlenmektedir. Yoğun baskı altında kalan bireylerin bozulan beslenme alışkanlığı ve yemek yeme düzenleri ile birlikte, kişi kilosunda düşme yaşayabileceği gibi, fazla yemek yeme isteği uyanabilir ve birden aşırı kilo alımı durumu da gözlemlenebilmektedir. Bu da kişinin sağlığı açısından yüksek derecede tehdit unsuru oluşturur ve diyabet gibi hastalıklara kişiyi sürükler (72).

Bireyler psikolojik anlamda, tükenmişlik durumu ile karşı karşıya kalınca, giderek bir yalnızlaşma haline bürünür. Ayrıca tükenmişlikle birlikte stres de kendini gösteren ve göz ardı edilmemesi gereken bir problemdir. Tükenmiş durumunda birey çalıştığı yer ve işe karşı olan görev ve sorumlulukları ile ilgili vazgeçiş ve umursamama halindedir ve çoğu zaman özellikle de maddi kaygılardan dolayı işine devam etmek zorunda hisseder. Bu gibi durumlarda kendini kişilerin grup halinde bulunduğu ortamlardan geri çeker ve bilişsel, sosyal becerilerinin olması gerektiği ya da mevcut durumunun gerilemesi olarak düşünülebilir (73).

Aynı zamanda psikolojik olarak tükenmiş çalışan bireylerde, bu durumla savaşıma ve pes etme halinde, kendini rahatlatma ve uzaklaştığını hissedebilmek için farklı kaçış yollarına yönelebilir. Kendisi için zararlı ve geçici olarak haz veren bazı sağlığa zararlı maddeleri kullanabilir. Bu durumda kişi sigara, alkol ve uyuşturucu maddeleri kullanmak isteyebilir. Kullandığı bu zararlı maddelerin verdiği anlık rahatlatma hissiyatı ise giderek bir bağımlılık

halini alabilmektedir. Bu bağımlılık hem kendisi hem de içinde bulunduğu toplum için bir tehdit taşır ve tedavi edilmesi gerekir (74).

Tükenmişlik sendromuna girmiş kişilerde iş yerine karşı olarak, çalışma isteği ve motivasyonda düşme gözlemlenir. Bu durumda kişi, iş yeri ile olan ruhsal bağlarını yavaş yavaş koparmaya başlar. Bu durumda iş yerine gelmemek için değişik mazeretler üretmeye başlayabilir (75).

Öğretmenler gibi yoğun fedakârlık gerektiren mesleklerde ki çalışanların ise tükenmişlik yaşamaları oldukça muhtemeldir. Öğretmenler gibi önemli görevlerde bulunan insanların tükenmiş sonucu iş verimi düşmeleri ya da iş yerleri ile kopukluk yaşamaları, sadece kendilerine değil aynı zamanda, eğitim verdiği bütün öğrencileri de etkileyecektir ve bu konu ele alınması gereken ayrıca konulardan birisidir (76).

Yapılan araştırmalardan bir kısmında, günümüzde bazı hastalıkların, mikrobik ve ya bakteriyel etkilerinin aynı zamanda, stresin de bu durumu tetikleyerek bağışıklık sistemi zayıflığından faydalandığını göstermektedir. Yoğun stres ve tükenmişlik halinde bireylerin bağışıklık isteminin zayıfladığını göstermektedir. Personellerin hastalanması iş verimini düşürmesinin yanında tedavi süreci de maddi ve manevi kayıptır (77).

Tükenmiş dönemde, bireylerin hareketleri ve davranışların da isteksizlik, halsizlik ve yorgunluk görülmektedir. Daha farklı bir açıdan bakılırsa, kişinin içinde bulunduğu durum itibari ile dikkat eksikliği yaşamaları olasıdır. Bu durumda, iş kazalarının olabileceği ortamda çalışan birey, potansiyel tehlikelerinde içinde bulunur. Yoğun dikkat gerektiren çalışma ortamlarda, bireyin tükenmişliğe bağlı olarak azalan, algı ve dikkati yaralanmalara ve iş kazalarına yol açabilir (78).

Bu dönemde en yoğun yaşanan duygusal durumlardan birisi de işten ayrılma isteğidir. Yoğun baskı ve tükenmişlik duygusuyla karşı karşıya kalan birey baş edemediği ve savaş verecek gücünün kalmadığını hissettiği durumlarda, kaçma isteği duyar. Aynı zamanda kişi iş ortamında beklediği tatmin olma ve takdir edilme duygusunu beklentileri doğrultusunda yaşayamazsa da iş bırakma duygusuna kapılabilir. Tükenmişlik kavramının sonuçları da başlangıçta yaşanan belirtileri kadar karmaşık ve çeşitlidir (79).

Tükenmişliğin bir sonucu da kişinin günlük hayatına yansıyan karmaşık ve kronik duygu durumlarıdır. Kişi çalışma yerinde yaşadığı sosyal kopukluktan ve yalnızlaşmaktan çıkamaz, bunu günlük yaşamına yansıtır. Kişi günlük hayatında da kendini çevresinden soyutlar, iletişimden uzak durur. Bu da kişinin sosyal hayatını ve aile hayatını da olumsuz etkilen faktörlerden birisidir (80).

3.6.2.1. Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion)

Bu modelde anlatılmak istenen duygusal tükenme kavramı (Emotional Exhaustion) tükenmişlik duygusunun bireyler üzerindeki özelleşmiş stres yönüyle ele almakta ve bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarının azalmışlığını ifade etmektedir (46). Çalışan kişilerin fiziksel anlamda yorulmuş ve duygusal anlamda kendilerini aşırı yıpranmış hissetmelerini, farklı bir ifadeyle bireylerin çalıştıkları ortamda kendilerini aşırı düşmüş gibi hissetme duygularını tanımlar (81). Duygusal anlamda tükenme kavramı, tükenmişlik kavramının tam olarak merkezindedir ve birey tükenmişliğinin stres duygusu ile ilgili kısmı anlatır ve çalışan bireylerin stresle başa çıkma konusundaki temele inerek sebebi bulması ve bu durumla baş etmiş bir birey olma ihtimaliyle bağlantılı olarak ortaya çıkmaktadır. İnsanlar tükenmişlik hissettiklerinde, hem duygusal hem fiziksel olarak yorgun ve isteksiz hissederler. Kendi değerlerini kaybettiklerini, kullanıldıklarını, düzeliş toparlanamayacaklarını düşünürler (82).

Duygusal tükenme kavramı bireylerin çalıştıkları iş ortamı ile ilgili sorumlulukları ya da haksız olduğunu düşündüğü yenilik ve değişiklikler karşısında yaşadığı stresten dolayı verdiği ilk tepki olarak değerlendirilebilir. Gerginlik ve kaygı durumu duygusunu aşamayan bireyler için ertesi gün ve sonraki günlerde işe gitmek veya gidebilmek için kendi ile savaş vermektedir. Bundan dolayı işe gitmeme isteği, işyerine saatinde gelmeme durumu, işe devamsızlık, işten ayrılma gibi hem çalışan birey açısından hem de çalıştığı kurum açısından verimsiz bir durum ortaya çıkmaktadır (82). Duygusal tükenmişlik genellikle fazla iş sorumluluğundan, rollerin ve iş bölümünün çatışmasından ve de örgütsel ve bireysel beklentilerin çok yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Kişisel istekleri, beklentileri yüksek olan genç yaştaki çalışanlardansa, işlerini yaşam merkezi olarak gören bireylerin tükenmişlik düzeylerini üst düzeyde yaşamaları daha yüksek bir ihtimaldir. Duygusal tükenme durumu bireyin, duygusal kaynaklarının harcanıp bittiği hissine kapılması, kendisini enerjiden yoksun, yorgun ve isteksiz hissetmesi gibi durumlar yaşandığı anda ortaya çıkmaktadır (83).

3.6.2.2. Duyarsızlaşma (Depersonalization)

İş gereği işinde ve çevresinde karşılaştığı diğer insanlara karşı ve işine karşı hissedilip gün geçtikçe geliştirilen katı, soğuk, ilgisiz hatta duygu olmayan tutum ve durum kavramı tükenmişlik sendromunun bir üst basamağı olan duyarsızlaşmayı oluşturur. Dozu gittikçe artan ve negatif tepkiler çeşitli şekillerde ortaya çıkar. Kişi karşısındakine aşağılayıcı ve kaba davranır. Onların rica ve taleplerini göz ardı eder. Duyarsızlaşma ile diğerlerinden bilişsel

uzaklaşmaya ve yalnızlaşmaya yönelen kişi kendini diğerlerinden uzaklaştırması, aslında duygusal tükenmişliğe yönelik bir tepki, bir anlamda kişinin kendisini çevreden ve diğer kişilerden koruma stratejisidir (51).

Duyarsızlaşma yaşayan bireyler, diğer insanlarla arasında bir tür duygusal tampon oluşturmaya çalışmaktadır. Bu gibi sebeplerden dolayı başka bireylere ve çevresine soğuk ve tepkisiz bir şekilde yaklaşır. Dozu gittikçe artan bu olumsuz hareketler silsilesi, kendisini değişik formatlarda gösterir. Birey, işi gereği karşılaştığı diğer bireylere, bir bireyden çok iş gereği ilişki kurulan bir nesne gibi davranabilir (84).

3.6.2.3. Kişisel Başarıda Düşme Hissi (Diminished Personal Accomplishment)

Bu boyut bireylerin kendi iç dünyasında yaşadığı yeterlilik ve yetersizlik durumlarını kavramlaştırarak tanımlar. Kişisel başarı, kişinin içinde kendini değerlendirdiğinde yeterli olup olmadığı ve başarı değerlendirmesi, bireylerin hissettiği kişisel başarısızlık ise, kişinin kendisini işinde yetersiz ve başarısız olarak kendi kendini değerlendirmesini anlatır. Bu aşamada genelde bireyler kendilerini değerlendirdiğinde kişisel olarak başarılı olmama hisleri ile doludur ve kendini hep olumsuz olarak eleştirdiği bir dönemdedir. Başkaları hakkında geliştirdiği olumsuz düşünce tarzı, kişinin kendisi hakkında olumsuz düşünmesine ve kendini sürekli kötü hissetmesine yol açar. Kişi bu düşünce ve davranışları ile kendisini suçlu hisseder. Kendisini kimsenin sevmediğine dair içinde bir duygu geliştirir. Kendi kendine başarısızlık hükmü verir. Bu da hayatının her alanında olumsuz etkilenmesine sebep olur (85).

Maslach'ın üç alt boyutlu olan tükenmişlik ölçeği, herkesin bildiği iş sıkıntısı düşüncelerinden kavramsal olarak farklı olmasıyla beraber; duygusal anlamda tükenme boyutu güçlü bir iş sıkıntısına eş değer bir durum olarak düşünülmelidir. Duyarsızlaşma, kişilere hizmet eden meslek gruplarında görev yapan bireylerde yaşanan bir iş sıkıntısı tepkisi, duygusuzluğu olduğu düşünülerek kavram haline gelen bir alt durumdur. Jackson ve Maslach'a varsayımları doğrultusunda, yalnızlaşma, kişileri birbirlerinde uzaklaştıracak davranışlarda bulunma, reddetme, başka bireylere karşı olan ilgisizlik, düşmanca davranma, görmek istememe ve olumsuz davranışlar sergileme gibi maddelerle kendini belli eden duyarsızlaşma kavramı tükenmişliğin en güçlü olan kısmını yansıtmaktadır. Kişiler kendi değerlendirmelerini kendi kendilerine gerçekleştirdikleri an, olumsuz bir düşünce içerisinde olmalarının sonucuna bakılırsa, çalıştığı birimlerde ve çalışma arkadaşları ile işi gereği iletişim kurmak zorunda olduğu kişiler arasında ciddi boyutlarda başarısızlık görülür ve bu durum başkaları tarafından böyle algılanmasa bile kişi kendini böyle bir hissiyat içerisinde

bulur. Çalışma hayatlarında başarılı olamadıklarını düşünen bu kişiler kendilerini sürekli, her koşulda suçlu hissederler (86).

Tükenmişlik kavramının bireyleri üzerindeki kişisel alt boyutları arasında duygusal anlamda yaşanan yorgunluk hissi bulunmaktadır. Duygusal anlamda yaşanan bitkinlik hissi, fiziksel yorgunlukla beraber ve vücut sağlığı yorgunluğu da yanında sürüklemektedir. Bu hissiyatı yaşayan kişiler güne başlamakta zorlanır ve sabahları mutsuz olarak uyanırlar. Aynı zamanda gece uyku sorunu yaşadıkları, uyku haline çok uzun zaman sonra geçtikleri saptanmıştır. Kronik olarak yaşanan gerginlik ve yorgunluk, bireyleri biyolojik ve ruhsal anlamda sağlıksız yapmakta, dikkati toplayamama, depresyon, yoğunlaşma sorunu bıkkınlık, karar verme aşamasında zorlanma, , unutkanlık gibi olumsuz etkilerinin oluştuğunu görmekteyiz (87).

Konuyla ilgili yapılan incelemeler sonucunda tükenmişlik kavramının bireyleri, beraberinde bireylerin çevresini, genel itibarı ile kurumları olumsuz olarak etkilediği belirlenmiş ve uzmanlar bu konu ile ilgili gerekli tedbirleri alma yoluna başvurmuşlardır. Öncelikle kurumlarda çalışan bireylerin yeteneklerine göre görev dağılımı yapmak ve sık sık psikolojik durumlarını gözlemek gibi tedbirler ile duruma dur deme ihtimali söz konusudur. Kurumlarda çalışan bireylerin daha huzurlu, umutlu ve mutlu olmaları, yaşama heveslerini gün geçtikçe yükselterek korumaları kurum amirleri sık sık gözlemlenerek sağlanmalıdır. Bu durum dikkate alınırsa uzun vadede çalışan kişilerin kurum aidiyeti sağlanmış olacak ve iş veriminde artma gözlemlenecektir. Bu konuya ek olarak üzerinde durulması gereken diğer bir nokta takım çalışmasına verilen önemdir. Takım çalışmasıyla beraber kurum içerisinde çalışma gayreti gösteren kişiler arasındaki hassasiyeti ve duygusal bağı arttırarak kuruma karşı olan ait olma hissinde artış sağlanır. Sonuç olarak kurum çalışanları kendilerini kuruma ve o gruba ait görececek tükenmişlik seviyeleri minimal düzeyde olacaktır (88).

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Modeli

"Belediye mensuplarının yaşam doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin araştırılması" araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Araştırmanın konusuna bağlı olarak ulaşılmak istenen örneklem Kahramanmaraş ilinde görev yapan Büyükşehir Belediye Teşkilatı mensuplarını kapsamaktadır.

4.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş Büyükşehir belediyesinde görev yapan kadrolu veya kadrosuz personeller oluştururken örnekleme ise rastgele olmayan tesadüfî yöntem ile seçilen 506 belediye personeli oluşturmaktadır.

4.3. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmadaki veriler temel olarak Anket sorularına verilen cevaplara dayanmaktadır. Bu çalışmada 13 soruluk yaşam doyumu araştırma kişisel bilgi formu, 22 soruluk "Maslach Tükenmişlik Ölçeği Anketi" ve 5 soruluk yaşam doyum anketi (life satisfaction) araştırmaya katılanlara uygulanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Çalışanların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu gibi sorulardan oluşan toplam 13 soruluk bir formdur.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Christina Maslach ve Suzan Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği, insanlara doğrudan hizmet vermeyi amaçlayan mesleklerdeki kişilerde, tükenmişliği ölçmek için düzenlenmiş, yaşanan tükenmişliği üç boyutlu değerlendiren bir ölçme aracıdır. Ölçekte yer alan alt ölçeklerin biri olan Duygusal Tükenme (emotional exhaustion) alt ölçeği, 9 maddeden oluşmuş olup (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), duygusal enerjinin boşalması olarak gelişen yorgunluk, bitkinlik ve aşırı yüklenilmiş olma duygularını tanımlamaktadır. İkinci alt ölçek olan Duyarsızlaşma (depersonalization) alt ölçeği, 5 maddeden oluşmuş olup (5, 10, 11, 15, 22) kişinin hizmet verdiği kişilere yönelik olarak, onların kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın, duygudan yoksun şekilde davranımını tanımlamaktadır. Üçüncü alt ölçek olan Kişisel Başarı (personal accomplishment) alt ölçeği, 8 maddeden oluşmuş olup (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21), insanlarla çalışan bir kimsede yeterlilik ve başarı ile sorunların üstesinden gelme duygularını tanımlamaktadır. Tam tersi durum ise kişisel başarısızlıktır. Her üç alt ölçeğin de düşük, orta,

yüksek düzeylerde değerlendirmeleri yapılabilmektedir. Yüksek derecede tükenmişlik, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden yüksek puan alırken, bireysel başarı alt ölçeğinden düşük puan alma ile belirlenmektedir (89).

Yaşam Doyumu Ölçeği

Yaşam Doyumu Ölçeği Diener vd. (1985) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Yetim (1996) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Katılımcılardan Ölçeği oluşturan 5 maddeye katılım düzeylerini 7'li likert tarzda (1=Kesinlikle katılmıyorum; 7=Kesinlikle katılıyorum) değerlendirmeleri istenmiştir.

4.4. Verilerin Toplanması

Kahramanmaraş ilinde Büyükşehir belediyesinde görev yapan belediye çalışanlarının yaşam doyumu ve tükenmişlik düzeylerini araştırmaya yönelik yapılan bir çalışmadır. Kahramanmaraş Büyükşehir belediyesinde çeşitli birimlerinde görev yapan personele 600 adet anket formu uygulanmıştır. Anketler gönüllülük esasına göre katılım sağlanmıştır. Uygulanan anketlerden eksik doldurulan veya gerekli hassasiyeti göstermediği tespit edilen anketler çıkartılarak sadece 506 katılımcının veri analizi yapılmıştır

4.5. Verilerin Analizi Toplanan Verilerin Çözümlemesinde

SPSS 18,0 For Windows (The Statical Package For The Social Sciences) istatistiksel paket programı kullanılmış ve elde edilen verilerin aritmetik ortalamaları (m) ve standart sapma (ss) değerleri alınmış, frekans ve yüzdeler hesaplanmıştır. Böylece ikili grup karşılaştırmalarında parametrik testlerden 't' testi uygulanmıştır. Değişkenler arası ilişkiyi bulmak için ise "pearson corelation" testi yapılmıştır.

4.6. Araştırmanın Hipotezleri

1. Spor yapan belediye çalışanlarının spor yapmayan belediye çalışanlarına göre yaşam doyumunda anlamsal farklılıklar vardır.

2. Spor yapan belediye çalışanlarının spor yapmayan belediye çalışanlarına göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamsal farklılıklar yoktur.

3. Belediye çalışanlarının yaş değişkenine göre tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puan ortalamalarında anlamlı farklılık vardır.

4. Belediye çalışanlarının meslekte çalıştığı yıl değişkenine göre yaşam doyum puan ortalamalarında olarak anlamlı farklılık vardır.

5. Belediye çalışanlarının meslekte çalıştığı yıl değişkenine göre tükenmişlik puan ortalamalarında anlamlı farklılık vardır.

6.Belediye çalışanlarının cinsiyet değişkenine göre kişisel başarı ve yaşam doyumu puan ortalamalarında anlamlı farklılık vardır.



5. BULGULAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan personelin anket yoluyla toplanan verilerinin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

Elde edilen bulgulara yönelik açıklamalar tabloların altında yapılmıştır.

Tablo 1. Medeni Hal Değişkenine Göre Frekans Dağılımı

Medeni Hal	N	%
Bekâr	74	14,0
Evli	419	79,2
Dul	36	6,8
Total	529	100,0

Tabloya göre; Medeni Hal değişkenine göre 74bekar, 419 evli, 36 dul belediye çalışanı vardır.

Tablo 2. Yaş Değişkenine Göre Frekans Dağılımı

Yaş	N	%
19-25	49	9,3
26-31	135	25,5
32-36	156	29,5
37-42	144	27,2
43+	45	8,5
Total	529	100,0

Tabloya göre; Yaş değişkenine göre 19-25 yaş aralığında 49, 26-31 yaş aralığında 135, 32-36 yaş aralığında 156, 37-42 yaş aralığında 144, 43 ve üzeri yaş aralığında 45 tane belediye çalışanı vardır.

Tablo 3.Çalışma Yılı Değişkenine Göre Frekans Dağılımı

Çalışma Yılı	N	%
0-5 yıl	114	21,6
6-10 yıl	172	32,5
11-15 yıl	125	23,6
16-20 yıl	83	15,7
21+ yıl	35	6,6
Total	529	100,0

Tabloya göre; Çalışma yılı değişkenine göre 0-5 yıl arasında 114, 6-10 yıl arasında 172, 11-15 yıl arasında 125, 16-20 yıl arasında 83, 21 ve üzerinden ise 35 belediye çalışanı mevcuttur.

Tablo 4.Lisanslı Spor Yapma Durumu Değişkenine Göre Frekans Dağılımı

Lisanslı Spor Yapma Durumu	N	%
Evet	133	25,1
Hayır	396	74,9
Total	529	100,0

Tabloya göre; Lisanslı spor yapma durumuna bakıldığında belediye çalışanlarının 133 ü lisanslı sporcu, 396 ise herhangi bir lisansa sahip değildir.

Tablo 5. Düzenli Spor Yapma Durumu Değişkenine Göre Frekans Dağılımı

Düzenli Spor Yapma Durumu	N	%
Evet	127	24,0
Hayır	402	76,0
Total	529	100,0

Tabloya göre; Belediye personelinin düzenli spor yapan sayısı 127 kişiden oluşmakta iken, yapılan bu çalışmada 402 personelin ise düzenli spor yapmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 6.Spor Yapmak İçin Ayrılan Zaman Değişkenine Göre Frekans Dağılımı

Spor Yapmak İçin Ayrılan Zaman	N	%
0-4 saat	364	68,8
5-8 saat	130	24,6
9-10+saat	35	6,6
Total	529	100,0

Tabloya göre; Belediye çalışanlarının 0-4 saat arasında 364, 5-8 arasında 130, 9 ve üzerinde ise 35 birey spor yapmak için zaman ayırdığını ifade etmiştir.

Tablo 7.Yapılan Spor Faaliyeti Değişkenine Göre Frekans Dağılımı

Yapılan Spor Faaliyeti	N	%
Fitness-Karate-Yüzme	26	4,9
Halı saha futbol	176	33,3
Yürüyüş-Koşu	161	30,4
Diğeri	166	31,4
Total	529	100,0

Tabloya göre; Belediye çalışanlarının Fitness-Karate-Yüzme 26, halı saha-futbol 176, yürüyüş-koşu 161, diğer 166 spor faaliyeti yapmaktadır.

Tablo 8.Yapılan Spor Faaliyetinin Aile Hayatına Olumlu Etkisi Var Mı Sorusuna Göre Frekans Dağılımı

Yapılan Spor Faaliyetinin Aile Hayatına Olumlu Etkisi Var mı?	N	%
Evet	371	70,1
Hayır	158	29,9
Total	529	100,0

Tabloya göre; yapılan spor faaliyetinin aile hayatına olumlu etkisi var mı sorusuna 371 evet, 158 belediye çalışanı hayır demiştir.

Tablo 9.Spor Sonrası İş Yerinde Daha Verimli misiniz Sorusuna Göre Frekans Dağılımı

Spor Sonrası İş Yerinde Daha Verimli misiniz?	N	%
Evet	394	74,5
Hayır	135	25,5
Total	529	100,0

Tabloya göre; spor sonrası iş yerinde daha verimli misiniz sorusuna 394 belediye çalışanı evet, 135 i ise hayır demiştir.

Tablo 10.Çalışan Personel Yeterli Değişkenine Göre Frekans Dağılımı

Çalışan Personel Yeterli	N	%
Evet	113	21,4
Hayır	416	78,6
Total	529	100,0

Tabloya göre; Çalışan personel yeterli sorusuna 113 belediye çalışanı evet, 416 belediye çalışanı ise hayır demiştir.

Tablo 11. Belediye çalışanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi

Cinsiyet	N	Sıra Ortalamaları	Sıra Toplamları	Z	P
Kadın	105	219,30	23027,00		
Erkek	424	276,32	117158,00	-3,439	,001
Total	529				

Belediye çalışanlarının cinsiyet değişkenine göre yaşam doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların karşılaştırılmasında anlamlı bir fark vardır. Bu fark erkek çalışanların lehinedir. Yani, belediyede çalışan erkek personelin kadın personele göre yaşam doyumları daha fazla gerçekleşmiştir.

Tablo 12. Belediye çalışanlarının Cinsiyet Değişkenine Maslak Tükenmişlik Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalamaları	Sıra Toplamları	Z	P
Duygusal Tükenme	Kadın	105	263,89	27708,00		
	Erkek	423	264,65	111948,00	-,046	,963
	Total	528				
Duyarsızlaşma	Kadın	105	264,20	27741,00		
	Erkek	424	265,20	112444,00	-,061	,951
	Total	529				
Kişisel Başarı	Kadın	105	231,99	24358,50		
	Erkek	424	273,18	115826,50	-2,490	,013
	Total	529				

Belediye çalışanlarının cinsiyet değişkenine göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinin ‘‘duygusal tükenme, duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı bir farklılık yoktur. Ancak, ‘‘kişisel başarı’’ alt boyutunda anlamlı bir farklılık söz konusudur. Bu farklılık erkek belediye çalışanlarının lehinedir. Yani, erkek belediye çalışanları kadın çalışanlara göre kişisel başarı konusunda daha fazla yetkinliğe sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 13. Belediye çalışanlarının Yaş Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Kruscal Wallis Testi

	Yaş	N	Sıra Ortalamaları	χ^2	df	P
	19-25	49	252,42			
	26-31	135	263,07			
	32-36	156	279,87	3,261	4	,515
	37-42	144	251,38			
	43+	45	276,53			
	Total	529				

Belediye çalışanlarının yaş değişkenine göre yaşam doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların karşılaştırılmasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 14. Belediye çalışanlarının Yaş Değişkenine Göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Kruscal Wallis Testi

	Yaş	N	Sıra Ortalamaları	χ^2	df	P
Duygusal Tükenme	19-25	49	329,15			
	26-31	135	282,61			
	32-36	155	239,14	15,791	4	,003
	37-42	144	257,71			
	43+	45	248,83			
	Total	528				
Duyarsızlaşma	19-25	49	281,28			
	26-31	135	312,44			
	32-36	156	251,51	22,963	4	,000
	37-42	144	245,79			
	43+	45	213,19			
	Total	529				
Kişisel Başarı	19-25	49	262,41			
	26-31	135	222,75			
	32-36	156	291,94	22,052	4	,000
	37-42	144	258,45			
	43+	45	322,16			
	Total	529				

Belediye çalışanlarının yaş değişkenine göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinin “duygusal tükenme”, alt boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılığı belirlemek için yapılan ikili grup karşılaştırmalarında farklılığın 19-25 yaş grubu ile diğer tüm yaş gruplarında 19-25 yaş grubu lehine olduğu görülmüştür. Yani, 19-25 yaş grubunda ki belediye çalışanları daha fazla duygusal anlamda bir tükenmişlik yaşadıkları gözlemlenmiştir. Ayrıca, 26-31 yaş grubu ile 32-36 yaş grubu arasında da anlamlı bir farka rastlanmıştır. Bu fark ise

26-31 yaş grubunda ki belediye çalışanlarının lehine olduğu sonucuna varılmıştır. Yani, 26-31 yaş grubunda ki belediye çalışanları daha fazla duygusal anlamda tükendikleri bulunmuştur.

Belediye çalışanlarının yaş değişkenine göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinin “duyarsızlaşma”, alt boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılığı belirlemek yapılan için ikili grup karşılaştırmalarında farklılığın 19-25 yaş grubu 43 ve üzeri yaş grubu arasında olduğu ve bu farklılığın 19-25 yaş grubu lehine olduğu görülmüştür. Yani, 19-25 yaş grubunda ki belediye çalışanları daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları gözlemlenmiştir. Ayrıca, 26-31 yaş grubu ile 32-36, 37-42 ve 43 yaş grubu arasında da anlamlı bir farka rastlanmıştır. Bu fark ise 26-31 yaş grubunda ki belediye çalışanlarının lehine olduğu sonucuna varılmıştır. Yani, 26-31 yaş grubunda ki belediye çalışanları daha fazla duyarsızlaştıkları görülmüştür.

Belediye çalışanlarının yaş değişkenine göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinin “kişisel başarı”, alt boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılığı belirlemek yapılan için ikili grup karşılaştırmalarında farklılığın 26-31 yaş grubu 32-36, 37-42 ve 43 ve üzeri yaş grubu arasında olduğu ve bu farklılığın 32-36, 37-42 ve 43 yaş grupları lehine olduğu görülmüştür. Yani, 32-36, 37-42 ve 43 yaş gruplarında ki belediye çalışanları daha fazla kişisel anlamda başarılı oldukları gözlemlenmiştir. Ayrıca, 32-36 yaş grubu ile 37-42 yaş grubu arasında da anlamlı bir farka rastlanmıştır. Bu fark ise 37-42 yaş grubunda ki belediye çalışanlarının lehine olduğu sonucuna varılmıştır. Yani, 37-42 yaş grubunda ki belediye çalışanları kişisel anlamda daha fazla başarılı oldukları görülmüştür. Son olarak, 37-42 yaş grubu ile 43 yaş grubu arasında da anlamlı bir fark görülmüş ve bu farkın 43 ve üzeri yaş grubunun lehine olduğu bulunmuştur. Yani, 43 ve üzeri yaş grubunda kişisel başarı daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 15. Belediye çalışanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi

Medeni Durum	N	Sıra Ortalamaları	Sıra Toplamları	Z	P
Bekâr	110	241,80	26598,50		
Evli	419	271,09	113586,50	-1,797	0,72
Total	529				

Belediye çalışanlarının medeni durum değişkenine göre yaşam doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların karşılaştırılmasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 16. Belediye çalışanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalamaları	Sıra Toplamları	Z	P
Duygusal Tükenme	Bekâr	110	306,22	33684,00	-3,228	,001
	Evli	418	253,52	105972,00		
	Total	528				
Duyarsızlaşma	Bekâr	110	299,66	32962,50	-2,717	,007
	Evli	419	255,90	107222,50		
	Total	529				
Kişisel Başarı	Bekâr	110	236,65	26031,50	-2,202	,028
	Evli	419	272,44	114153,50		
	Total	529				

Belediye çalışanlarının medeni durum değişkenine göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinin “duygusal tükenme”, alt boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılık bekâr belediye çalışanlarının lehinedir. Yani, bekâr belediye çalışanları evli çalışanlara göre duygusal olarak daha fazla tükendikleri görülmüştür.

Belediye çalışanlarının medeni durum değişkenine göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinin “duyarsızlaşma”, alt boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılık bekâr belediye çalışanlarının lehinedir. Yani, bekâr belediye çalışanları evli çalışanlara göre daha fazla duyarsız oldukları görülmüştür.

Belediye çalışanlarının medeni durum değişkenine göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinin “kişisel başarı”, alt boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılık evli belediye çalışanlarının lehinedir. Yani, evli belediye çalışanları bekâr çalışanlara göre daha fazla başarılı oldukları görülmüştür.

Tablo 17. Belediye çalışanlarının Çalışma Yılı Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Kruskal Wallis Testi

Çalışma Yılı	N	Sıra Ortalamaları	χ^2	df	P
0-5 yıl	114	231,75	27,884	4	,000
6-10 yıl	172	240,50			
11-15 yıl	125	273,94			
16-20 yıl	83	327,09			
21+ yıl	35	314,53			
Total	529				

Belediye çalışanlarının çalışma yılı değişkenine göre Yaşam Doyumu ölçeğinden almış oldukları puanlara göre anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılığı belirlemek için yapılan

ikili grup karşılaştırmalarında farklılığın 0-5 yıl çalışanlar 11-15, 16-20, 21 ve üzeri çalışanlara göre daha az, 6-10 yıl çalışanlar 16-20 ve 21 yıl üzeri çalışanlara göre daha az, 11-15 yıl çalışanlar ise 16-20 yıl çalışanlara göre daha az yaşam doyumuna sahip oldukları daha az bulunmuştur. Yani, Çalışma yılı süresi arttıkça yaşam doyumunda da artış meydana geldiği tespit edilmiştir.

Tablo 18. Belediye çalışanlarının Çalışma Yılı Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Kruscal Wallis Testi

	Çalışma Yılı	N	Sıra Ortalamaları	x^2	df	P
Duygusal Tükenme	0-5 yıl	114	284,86	13,190	4	,010
	6-10 yıl	172	253,25			
	11-15 yıl	125	236,33			
	16-20 yıl	83	277,55			
	21+ yıl	34	324,84			
	Total	528				
Duyarsızlaşma	0-5 yıl	114	280,71	12,289	4	,015
	6-10 yıl	172	253,48			
	11-15 yıl	125	240,78			
	16-20 yıl	83	276,95			
	21+ yıl	35	328,63			
	Total	529				
Kişisel Başarı	0-5 yıl	114	245,27	7,760	4	,101
	6-10 yıl	172	262,73			
	11-15 yıl	125	258,92			
	16-20 yıl	83	283,33			
	21+ yıl	35	318,69			
	Total	529				

Belediye çalışanlarının çalışma yılı değişkenine göre Maslak Tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutundan almış oldukları puanlara göre anlamlı bir farklılık vardır. Bu farkın belirlenmesi için yapılan ikili grup karşılaştırmalarında 0-5 yıl çalışanlar ile 11-15 yıl çalışanlar arasında anlamlı bir fark vardır. Bu fark 0-5 yıl çalışanların lehinedir. Yani 0-5 yıl çalışanlar duygusal tükenme noktasında daha fazla puan almışlardır. Yine, 11-15, 16-20 yıl çalışanlar ile 21 yıl ve üzeri çalışanlar arasında anlamlı bir fark vardır. Bu fark 21 yıl ve üzeri çalışanların lehinedir. Yani 21 yıl ve üzeri çalışanlar daha fazla duygusal anlamda tükendiklerini ifade etmişlerdir.

Belediye çalışanlarının çalışma yılı değişkenine göre Maslak Tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutundan almış oldukları puanlara göre anlamlı bir farklılık vardır. Bu farkın belirlenmesi için yapılan ikili grup karşılaştırmalarında 0-5 yıl çalışanlar ile 11-15 yıl çalışanlar arasında anlamlı bir fark vardır. Bu fark 0-5 yıl çalışanların lehinedir. Yani 0-5 yıl

çalışanlar duyarsızlaşma konusunda daha fazla puan almışlardır. Yine, 6-10 yıl çalışanlar ile 21 ve üzeri çalışanlar arasında anlamlı bir fark vardır. Bu fark 21 yıl çalışan belediye personeli lehinedir. Yani, 21 yıl ve üzeri çalışan belediye personeli daha fazla duyarsızlaşmıştır. Son olarak 11-15 yıl çalışanlar ile 21 yıl ve üzeri çalışanlar arasında anlamlı bir fark vardır. Bu fark 21 yıl ve üzeri çalışanların lehinedir. Yani 21 yıl ve üzeri çalışanlar daha fazla duyarsızlaşma anlamında daha fazla puan aldıkları saptanmıştır

Belediye çalışanlarının çalışma yılı değişkenine göre Maslak Tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarı alt boyutundan almış oldukları puanlara göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 19. Belediye çalışanlarının Düzenli Spor Yapma Değişkenine Yaşam Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi

Düzenli Spor Yapma Durumu	N	Sıra Ortalamaları	Sıra Toplamları	Z	P
Evet	127	295,68	37551,00		
Hayır	402	255,31	102634,00	-2,607	,009
Total	529				

Belediye çalışanlarının düzenli spor yapma değişkenine göre yaşam doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların karşılaştırılmasında anlamlı bir fark vardır. Bu fark düzenli spor yapanların lehinedir. Yani, düzenli spor yapan belediye çalışanları yaşamdan daha fazla doyuma ulaşmıştır.

Tablo 20. Belediye çalışanlarının Düzenli Spor Yapma Değişkenine Maslak Tükenmişlik Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi

	Düzenli Spor Yapma Durumu	N	Sıra Ortalamaları	Sıra Toplamları	Z	P
Duygusal Tükenme	Evet	127	282,10	35826,50		
	Hayır	401	258,93	103829,50	-1,494	,135
	Total	528				
Duyarsızlaşma	Evet	127	293,55	37280,50		
	Hayır	402	255,98	102904,50	-2,454	,014
	Total	529				
Kişisel Başarı	Evet	127	275,50	34989,00		
	Hayır	402	261,68	105196,00	-,895	,371
	Total	529				

Belediye çalışanlarının düzenli spor yapma değişkenine göre maslak tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutunda almış oldukları puanlar bakımından anlamlı bir fark yoktur.

Belediye çalışanlarının düzenli spor yapma değişkenine göre maslak tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutunda almış oldukları puanlar bakımından anlamlı bir fark

vardır. Bu fark düzenli spor yapanların lehinedir. Yani, düzenli spor yapan belediye çalışanları daha fazla duyarsızlaştıkları bulunmuştur.

Belediye çalışanlarının düzenli spor yapma değişkenine göre maslak tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarı alt boyutunda almış oldukları puanlar bakımından anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 21. Belediye çalışanlarının Lisanslı Spor Yapma Değişkenine Yaşam Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi

Lisanslı Spor Yapma Durumu	N	Sıra Ortalamaları	Sıra Toplamları	Z	P
Evet	132	275,85	36412,50		
Hayır	395	260,04	102715,50	-1,038	,299
Total	527				

Belediye çalışanlarının lisanslı spor yapma değişkenine göre yaşam doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların karşılaştırılmasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 22. Belediye çalışanlarının Lisanslı Spor Yapma Değişkenine Maslak Tükenmişlik Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi

	Lisanslı Spor Yapma Durumu	N	Sıra Ortalamaları	Sıra Toplamları	Z	P
Duygusal Tükenme	Evet	132	245,15	32359,50		
	Hayır	394	269,65	106241,50	-1,605	,108
	Total	526				
Duyarsızlaşma	Evet	132	223,92	29558,00		
	Hayır	395	277,39	109570,00	-3,550	,000
	Total	527				
Kişisel Başarı	Evet	132	301,11	39746,00		
	Hayır	395	251,60	99382,00	-3,258	,001
	Total	527				

Belediye çalışanlarının lisanslı spor yapma değişkenine göre maslak tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme alt boyutunda almış oldukları puanlar bakımından anlamlı bir fark yoktur.

Belediye çalışanlarının lisanslı spor yapma değişkenine göre maslak tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma alt boyutunda almış oldukları puanlar bakımından anlamlı bir fark vardır. Bu fark spor yapmayanların lehinedir. Yani, spor yapmayan belediye çalışanları daha duyarsızlaşmışlardır.

Belediye çalışanlarının lisanslı spor yapma değişkenine göre maslak tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarı alt boyutunda almış oldukları puanlar bakımından anlamlı bir fark

vardır. Bu fark spor yapanların lehinedir. Yani, spor yapan belediye çalışanları daha fazla kişisel başarı kazanımına sahip oldukları bulunmuştur.

Tablo 23. Belediye çalışanlarının Spor Yapmak İçin Ayrılan Zaman Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Kruscal Wallis Testi

Spor Yapmak İçin Ayrılan Zaman	N	Sıra Ortalamaları	χ^2	df	P
0-4 saat	361	231,00			
5-8 saat	130	323,83			
9-10+saat	35	402,44	70,671	3	,000
4,00	2	40,75			
Total	528				

Belediye çalışanlarının Spor Yapmak İçin Ayrılan Zaman değişkenine göre yaşam doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların karşılaştırılmasında anlamlı bir fark vardır. Bu farkın belirlenmesi için yapılan ikili grup karşılaştırmalarında 0-4 saat yapanlar ile 5-8, ve yine 0-4 saat yapanlar ile 9-10 saat yapanlar arasında anlamlı bir farka rastlanmıştır. Bu fark sırasıyla 5-8 saat yapanlar ile 9-10 saat yapan belediye çalışanlarının lehinedir. Yani, daha fazla spor yapan belediye çalışanlarının yaşamlarından almış oldukları doyum daha fazladır.

Tablo 24. Belediye çalışanlarının Spor Yapmak İçin Ayrılan Zaman Değişkenine Göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Kruscal Wallis Testi

	Spor Yapmak İçin Ayrılan Zaman	N	Sıra Ortalamaları	χ^2	df	P
Duygusal Tükenme	0-4 saat	361	240,24			
	5-8 saat	129	327,03	31,431	2	,000
	9-10+saat	38	282,72			
	Total	528				
Duyarsızlaşma	0-4 saat	361	229,64			
	5-8 saat	130	350,62	65,219	2	,000
	9-10+saat	38	307,97			
	Total	529				
Kişisel Başarı	0-4 saat	361	272,05			
	5-8 saat	130	244,70	3,117	2	,210
	9-10+saat	38	267,53			
	Total	529				

Belediye çalışanlarının spor yapmak için ayrılan zaman değişkenine göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinin "duygusal tükenme", alt boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılığı belirlemek için yapılan ikili grup karşılaştırmalarında farklılığın 0-4 saat yapan

belediye çalışanları ile 5-8 saat yapan belediye çalışanları arasındadır. Bu fark 5-8 saat çalışan belediye çalışanlarının lehinedir. Yani, 5-8 saat çalışan belediye çalışanları duygusal anlamda daha fazla tükendikleri bulunmuştur.

Belediye çalışanlarının spor yapmak için ayrılan zaman değişkenine göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinin “duyarsızlaşma”, alt boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılığı belirlemek için yapılan ikili grup karşılaştırmalarında farklılığın 0-4 saat yapan belediye çalışanları ile 5-8 saat yapan belediye çalışanları arasındadır. Bu fark 5-8 saat çalışan belediye çalışanlarının lehinedir. Yani, 5-8 saat çalışan belediye çalışanları daha fazla duyarsızlaştıkları bulunmuştur. Yine, 0-4 saat yapan belediye çalışanları ile 9-10 saat yapan belediye çalışanları arasındadır. Bu fark 9-10 saat çalışan belediye çalışanlarının lehinedir. Yani, 9-10 saat çalışan belediye çalışanları daha fazla duyarsızlaştıkları bulunmuştur.

Belediye çalışanlarının spor yapmak için ayrılan zaman değişkenine göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinin “kişisel başarı”, alt boyutunda anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 25. Belediye çalışanlarının Yapılan Spor Faaliyeti Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Kruscal Wallis Testi

	N	Sıra Ortalamaları	X ²	df	P	
Yapılan Spor Faaliyeti	Fitness-Karate-Yüzme	26	329,17	17,576	3	,001
	Halı saha futbol	175	293,98			
	Yürüyüş-Koşu	161	241,66			
	Diğeri	166	245,44			
	Total	528				

Belediye çalışanlarının yapılan spor faaliyeti değişkenine göre yaşam doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların karşılaştırılmasında anlamlı bir fark vardır. Bu farkın belirlenmesi için yapılan ikili grup karşılaştırmalarında Fitness-Karate-Yüzme yapan belediye çalışanları ile Yürüyüş-Koşu yapan belediye çalışanları arasında anlamlı bir fark vardır. Bu fark, yürüme ve koşu yapan belediye çalışanlarının lehinedir. Yani, yüzme ve koşu yapan belediye çalışanları yaşam doyumu konusunda daha fazla puan almışlardır Yine halı saha futbol oynayan belediye çalışanları ile yürüme ve koşu yapan belediye çalışanları arasında anlamlı bir fark vardır. Bu fark, yürüme ve koşu yapan belediye çalışanlarının lehinedir. Yani, yürüyüş yapan ve koşan belediye çalışanlarının yaşam doyumları daha fazla gerçekleşmiştir.

Tablo 26. Belediye çalışanlarının Yapılan Spor Faaliyeti Değişkenine Göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Kruscal Wallis Testi

	Yapılan Spor Faaliyeti	N	Sıra Ortalamaları	χ^2	df	P
Kişisel Başarı	Fitness-Karate-Yüzme	26	283,52	25,334	3	,000
	Halı saha futbol	175	257,02			
	Yürüyüş-Koşu	161	224,98			
	Diğeri	166	307,73			
	Total	528				
Duyarsızlaşma	Fitness-Karate-Yüzme	26	243,50	82,222	3	,000
	Halı saha futbol	175	327,51			
	Yürüyüş-Koşu	161	282,96			
	Diğeri	166	183,46			
	Total	528				
Duygusal Tükenme	Fitness-Karate-Yüzme	26	215,42	43,037	3	,000
	Halı saha futbol	174	307,92			
	Yürüyüş-Koşu	161	283,14			
	Diğeri	166	207,01			
	Total	527				

Belediye çalışanlarının yapılan spor faaliyeti değişkenine göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinin “duygusal tükenme”, alt boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılığı belirlemek için yapılan ikili grup karşılaştırmalarında farklılığın Fitness-Karate-Yüzme ile Halı saha futbol arasındadır. Bu fark halı saha futbol yapanların lehinedir. Yani, hali saha ve futbol oynayan belediye çalışanları duygusal tükenme konusunda daha fazla puan almışlardır. Yine, Halı saha futbol oynayan belediye çalışanları ile Yürüyüş-Koşu yapan belediye çalışanları arasında anlamlı bir fark vardır. Bu fark, yürüyüş ve koşu yapan belediye çalışanlarının lehinedir. Yani, yürüyüş ve koşu yapan belediye çalışanları daha fazla duygusal anlamda tükenmişlerdir.

Belediye çalışanlarının yapılan spor faaliyeti değişkenine göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinin “duyarsızlaşma”, alt boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılığı belirlemek için yapılan ikili grup karşılaştırmalarında farklılığın Fitness-Karate-Yüzme ile

Halı saha futbol arasındadır. Bu fark halı saha futbol yapanların lehinedir. Yani, hali saha ve futbol oynayan belediye çalışanları duyarsızlaşma konusunda daha fazla puan almışlardır. Yine, Halı saha futbol oynayan belediye çalışanları ile Yürüyüş-Koşu yapan belediye çalışanları arasında anlamlı bir fark vardır. Bu fark, yürüyüş ve koşu yapan belediye çalışanlarının lehinedir. Yani, yürüyüş ve koşu yapan belediye çalışanları daha fazla duyarsızlaşmışlardır.

Belediye çalışanlarının yapılan spor faaliyeti değişkenine göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinin “kişisel başarı”, alt boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılığı belirlemek için yapılan ikili grup karşılaştırmalarında farklılığın Fitness-Karate-Yüzme ile Halı saha futbol arasındadır. Bu fark halı saha futbol yapanların lehinedir. Yani, hali saha ve futbol oynayan belediye çalışanları kişisel başarı konusunda daha fazla puan almışlardır. Yine, Fitness-Karate-Yüzme yapan belediye çalışanları ile Yürüyüş-Koşu yapan belediye çalışanları arasında anlamlı bir fark vardır. Bu fark, yürüyüş ve koşu yapan belediye çalışanlarının lehinedir. Yani, yürüyüş ve koşu yapan belediye çalışanları daha fazla kişisel başarıya sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 27. Belediye çalışanlarının Yapılan Spor Faaliyetinin Aile Hayatına Olumlu Etkisi Var Mı Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi

		N	Sıra Ortalamaları	Sıra Toplamları	Z	P
Yapılan Spor	Evet	369	252,92	93327,50		
Faaliyetinin Aile Hayatına Olumlu Etkisi Var Mı?	Hayır	157	288,37	45273,50	-2,460	,014
	Total	526				

Belediye çalışanlarının yapılan spor faaliyetinin aile hayatına olumlu etkisi var mı değişkenine göre yaşam doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların karşılaştırılmasında anlamlı bir fark vardır. Bu fark hayır cevabını veren çalışanların lehinedir. Yani, hayır diyen belediyede çalışanları yapılan spor faaliyetinin aile hayatına olumlu etkisi olmadığını düşünmektedir.

Tablo 28. Belediye çalışanlarının Yapılan Spor Faaliyetinin Aile Hayatına Olumlu Etkisi Var Mı Değişkenine Göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-U

	Yapılan Spor Faaliyetinin Aile Hayatına Olumlu Etkisi Var Mı?	N	Sıra Ortalamaları	Sıra Toplamları	X ²	P
Duygusal Tükenme	Evet	369	231,54	85438,00	-7,319	,000
	Hayır	156	337,42	52637,00		
	Total	525				
Duyarsızlaşma	Evet	369	218,66	80685,50	-10,539	,000
	Hayır	157	368,89	57915,50		
	Total	526				
Kişisel Başarı	Evet	369	286,48	105709,50	-5,354	,000
	Hayır	157	209,50	32891,50		
	Total	526				

Belediye çalışanlarının yapılan spor faaliyetinin aile hayatına olumlu etkisi var mı değişkenine göre maslak tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından duygusal tükenmişlik puanlarının karşılaştırılmasında anlamlı bir fark vardır. Bu fark hayır cevabını veren çalışanların lehinedir. Yani, belediye çalışanları duygusal tükenme konusunda, yapılan spor faaliyetinin aile hayatında herhangi bir olumlu etkisinin olmadığı ifade etmişlerdir.

Belediye çalışanlarının yapılan spor faaliyetinin aile hayatına olumlu etkisi var mı değişkenine göre maslak tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından duyarsızlaşma puanlarının karşılaştırılmasında anlamlı bir fark vardır. Bu fark hayır cevabını veren çalışanların lehinedir. Yani, belediye çalışanları duyarsızlaşma konusunda, yapılan spor faaliyetinin aile hayatında herhangi bir olumlu etkisinin olmadığı ifade etmişlerdir.

Belediye çalışanlarının yapılan spor faaliyetinin aile hayatına olumlu etkisi var mı değişkenine göre maslak tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından kişisel başarı puanlarının karşılaştırılmasında anlamlı bir fark vardır. Bu fark evet cevabını veren çalışanların lehinedir. Yani, belediye çalışanları kişisel başarı konusunda, yapılan spor faaliyetinin aile hayatında olumlu bir etkisinin olduğunu ifade etmişlerdir.

Tablo 29. Belediye çalışanlarının Spor Sonrası İşyerinde Daha Verimli Misiniz Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi

Spor Sonrası İşyerinde Daha Verimli Misiniz?	N	Sıra Ortalamaları	Sıra Toplamları	Z	P
Evet	394	262,03	103239,50		
Hayır	135	273,67	36945,50	-,767	,443
Total	529				

Belediye çalışanlarının spor sonrası işyerinde daha verimli misiniz değişkenine göre yaşam doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların karşılaştırılmasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 30. Belediye çalışanlarının Spor Sonrası İşyerinde Daha Verimli Misiniz Değişkenine Göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi

	Spor Sonrası İşyerinde Daha Verimli Misiniz?	N	Sıra Ortalamaları	Sıra Toplamları	Z	P
Duygusal Tükenme	Evet	393	237,92	93502,00		
	Hayır	135	341,88	46154,00	-6,841	,000
	Total	528				
Duyarsızlaşma	Evet	394	228,97	90214,00		
	Hayır	135	370,16	49971,00	-9,416	,000
	Total	529				
Kişisel Başarı	Evet	394	288,17	113540,50		
	Hayır	135	197,37	26644,50	-6,001	,000
	Total	529				

Belediye çalışanlarının spor sonrası işyerinde daha verimli misiniz değişkenine göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinin “duygusal tükenme”, alt boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılık hayır diyen belediye çalışanlarının lehinedir. Yani, belediye çalışanları duygusal tükenmişlik durumlarını spor sonrası iş yerlerinde daha fazla verimli olmak ile bağdaştırmamışlardır.

Belediye çalışanlarının spor sonrası işyerinde daha verimli misiniz değişkenine göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinin “duyarsızlaşma”, alt boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılık hayır diyen belediye çalışanlarının lehinedir. Yani, belediye çalışanları duyarsızlaşma durumlarını spor sonrası iş yerlerinde daha fazla verimli olmak ile bağdaştırmamışlardır.

Belediye çalışanlarının spor sonrası işyerinde daha verimli misiniz değişkenine göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinin “duyarsızlaşma”, alt boyutunda anlamlı bir farklılık vardır.

Bu farklılık evet diyen belediye çalışanlarının lehinedir. Yani, belediye çalışanları kişisel başarı durumlarını spor sonrası iş yerlerinde daha fazla verimli olmak ile bağdaştırmamışlardır.

Tablo 31. Belediye çalışanlarının Çalışan personelin yeterli anlamda sportif etkinliklere katıldığını düşünüyor musunuz Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi

		N	Sıra Ortalamaları	Sıra Toplamları	Z	P
Çalışan personelin yeterli anlamda sportif etkinliklere katıldığını düşünüyor musunuz?	Evet	113	247,30	27944,50	-1,359	,174
	Hayır	415	269,18	111711,50		
	Total	528				

Belediye çalışanlarının çalışan personelin yeterli anlamda sportif etkinliklere katıldığını düşünüyor musunuz değişkenine göre yaşam doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların karşılaştırılmasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 32. Belediye çalışanlarının Çalışan personelin yeterli anlamda sportif etkinliklere katıldığını düşünüyor musunuz Değişkenine Göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi

	Çalışan personelin yeterli anlamda sportif etkinliklere katıldığını düşünüyor musunuz?	N	Sıra Ortalamaları	Sıra Toplamları	Z	P
Duygusal Tükenme	Evet	113	318,06	35940,50	-4,264	,000
	Hayır	414	249,25	103187,50		
	Total	527				
Duyarsızlaşma	Evet	113	330,35	37330,00	-5,262	,000
	Hayır	415	246,57	102326,00		
	Total	528				
Kişisel Başarı	Evet	113	219,25	24775,50	-3,583	,000
	Hayır	415	276,82	114880,50		
	Total	528				

Belediye çalışanlarının çalışan personelin yeterli anlamda sportif etkinliklere katıldığını düşünüyor musunuz değişkenine göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinin “duygusal tükenme”, alt boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılık evet diyen belediye çalışanlarının lehinedir. Yani, çalışan personelin yeterli anlamda sportif etkinliklere

katıldığını düşünüyor musunuz sorusuna evet diyen belediye çalışanları duygusal tükenmişlik durumlarının ortaya çıkabileceğini ifade etmişlerdir.

Belediye çalışanlarının çalışan personelin yeterli anlamda sportif etkinliklere katıldığını düşünüyor musunuz değişkenine göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinin ‘‘duyarsızlaşma, alt boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılık evet diyen belediye çalışanlarının lehinedir. Yani, çalışan personelin yeterli anlamda sportif etkinliklere katıldığını düşünüyor musunuz sorusuna evet diyen belediye çalışanları duyarsızlaşma durumlarının ortaya çıkabileceğini ifade etmişlerdir.

Belediye çalışanlarının çalışan personelin yeterli anlamda sportif etkinliklere katıldığını düşünüyor musunuz değişkenine göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinin ‘‘kişisel başarı’’, alt boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılık hayır diyen belediye çalışanlarının lehinedir. Yani, çalışan personelin yeterli anlamda sportif etkinliklere katıldığını düşünüyor musunuz sorusuna hayır diyen belediye çalışanları kişisel başarı durumlarının ortaya çıkabileceğini ifade etmişlerdir.

Tablo 33. Belediye çalışanlarının Spor Yapan Personel Teşkilat İçin Olumlu Sonuçlar Yaratır Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi

		N	Sıra Ortalamaları	Sıra Toplamları	Z	P
Spor Yapan	Evet	417	268,04	111771,00		
Personel Teşkilat	Hayır	110	248,70	27357,00	-1,191	,234
İçin Olumlu	Total	527				
Sonuçlar Yaratır						

Belediye çalışanlarının spor yapan personel teşkilat için olumlu sonuçlar yaratır değişkenine göre yaşam doyumu ölçeğinden almış oldukları puanların karşılaştırılmasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 34. Belediye çalışanlarının Spor Yapan Personel Teşkilat İçin Olumlu Sonuçlar Yaratır Değişkenine Göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinden Almış Oldukları Puanların Karşılaştırılması Mann-Whitney U Testi

	Spor Yapan Personel Teşkilat İçin Olumlu Sonuçlar Yaratır	N	Sıra Ortalamaları	Sıra Toplamları	Z	P
Duygusal Tükenme	Evet	416	243,85	101443,50	-5,773	,000
	Hayır	110	337,80	37157,50		
	Total	526				
Duyarsızlaşma	Evet	417	238,19	99323,50	-7,704	,000
	Hayır	110	361,86	39804,50		
	Total	527				
Kişisel Başarı	Evet	417	288,55	120326,50	-7,261	,000
	Hayır	110	170,92	18801,50		
	Total	527				

Belediye çalışanlarının spor yapan personel teşkilat için olumlu sonuçlar yaratır değişkenine göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinin ‘‘duygusal tükenme’’, alt boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılık hayır diyen belediye çalışanlarının lehinedir. Yani, spor yapan belediye personelinin teşkilat için olumlu sonuçlar yaratır sorusuna hayır diyen belediye çalışanları duygusal tükenmişlik durumlarının ortaya çıkmayacağını ifade etmişlerdir.

Belediye çalışanlarının spor yapan personel teşkilat için olumlu sonuçlar yaratır değişkenine göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinin ‘‘duyarsızlaşma, alt boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılık hayır diyen belediye çalışanlarının lehinedir. Yani, spor yapan belediye personelinin teşkilat için olumlu sonuçlar yaratır sorusuna hayır diyen belediye çalışanları duyarsızlaşma durumlarının ortaya çıkmayacağını ifade etmişlerdir.

Belediye çalışanlarının spor yapan personel teşkilat için olumlu sonuçlar yaratır değişkenine göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinin ‘‘kişisel başarı’’, alt boyutunda anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılık evet diyen belediye çalışanlarının lehinedir. Yani, spor yapan belediye personelinin teşkilat için olumlu sonuçlar yaratır sorusuna hayır diyen belediye çalışanları kişisel başarı üzerinde etkisinin olacağını ifade etmişlerdir.

Tablo 35. Belediye çalışanlarının Yaşam Doyumu ile Maslak Tükenmişlik Ölçeklerinin Alt Boyutlarında Almış Oldukları Puanların Korelasyon

	1	2	3	4
1 Yaşam Doyumu	1			
2 Duygusal Tükenme	-,053	1		
3 Duyarsızlaşma	-,034	,692**	1	
4 Kişisel Başarı	,265**	-,081	-,309**	1
	529			

1.Yaşam doyumunun karşılanması ile duygusal tükenme arasında ($r = -,053$) düzeyde negatif bir korelasyon vardır. Yani, belediye çalışanlarının yaşam doyumları gerçekleşmiş olsa da duygusal anlamda tükenmiş bir duruma sahip olabilirler.

2.Duyarsızlaşma ile yaşam doyumunun karşılanması arasında ($r = -,034$) düzeyde negatif bir korelasyon vardır. Yani, belediye çalışanları yaşam doyumunu gerçekleştirmiş olsalar bile olay ve durumlar karşısında duyarsız olabilir veya duyarsız bir şekilde davranabilirler. Duyarsızlaşma ile duygusal tükenme arasında ise ($r = ,692$) pozitif düzeyde önemli korelasyon vardır. Yani, duyarsız olan belediye çalışanları duygusal anlamda da tükenmiş olabilirler.

3.Kişisel başarı ile yaşam doyumunun karşılanması arasında ($r = ,265$) pozitif düzeyde zayıf bir korelasyon vardır. Yani, kişisel olarak başarılı olan belediye çalışanları aynı zamanda yaşam doyumlarını da gerçekleştirmiş olurlar. Kişisel başarı ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında sırasıyla ($r = -,081$ $r = -,309$) düzeyde negatif bir ilişki vardır. Yani kişisel anlamda başarılı olan belediye çalışanları çevrelerine veya olaylara karşı duyarsız davranabilir ve duygusal anlamda da kendilerini tükenmiş hissedebilirler.

6. TARIŞMA SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde, belediye çalışanlarının cinsiyet değişkenine göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinin “kişisel başarı” alt boyutunda anlamlı bir farklılık söz konusudur. Bu farklılıkta erkek belediye çalışanlarının kadın çalışanlara göre kişisel başarı konusunda daha fazla yetkinliğe sahip oldukları görülmüştür.

Gezer, H.(2014) yaptığı çalışmada spor yapmayan erkeklerin daha fazla duygusal tükenme yaşadıklarını ispatlarken sporun duygusal tükenmeyi engellediğini söylemektedir (44). Bu çalışma sonuçları ile bizim çalışmamızın alt boyutlarındaki değişkenlere göre benzerlik ve ya farklılık gösterdiğini anlamaktayız.

Sporu meslek olarak edinmemiş, sadece boş zaman değerlendirmesi olarak gören bireyler, hem bir takım psikolojik bunalımlardan korunmakta, hem de boş zamanlarını spor ile değerlendirerek esas mesleğinde daha verimli olabilmektedir (96).

Belediye çalışanlarının yaş değişkenine göre Maslak Tükenmişlik Ölçeğinin duygusal tükenme, alt boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Saptanan sonuca göre yaş ilerledikçe duygusal tükenmenin arttığını gözlemlemekteyiz.

Taşğın,(2004), yaptığı çalışmasında yaş düzeyleri değişkeninde anlamlı bir fark saptamamıştır. Örmən,(1993). Girgin,(1995) ve Baysal,(1995) ‘ın yaptığı benzer çalışmalar ise bu durumu desteklemez.

Azizoğlu, Özyer,(2010) yaptığı benzer bir çalışma da bireylerin yaşı büyüdükçe, genç bireylere oranla tükenmişliğin arttığını gözlemlemiştir (94). Bu sonuçta bizim çalışmamızı destekleyen bir sonuçtur.

Belediye çalışanları ile yapılan medeni durum değişkenine göre yaşam doyumu ölçeği karşılaştırılmasında, anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Aynı çalışanların Maslach Tükenmişlik ölçeği alt boyutlarında ki değerlendirmeleri ise; bekâr çalışanların evli çalışanlara göre daha fazla tükendikleri, bekâr çalışanların evli çalışanlara göre daha fazla duyarsız oldukları ve evli çalışanların bekâr çalışanlara göre kişisel olarak daha başarılı oldukları sonucuna varılmıştır.

Bu konuya benzer yapılan farklı bir araştırmada, Akı,(2014) medeni hal alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulamamıştır (92).

Belediye çalışanlarının çalışma yılı değişkenine göre “Yaşam Doyumu” ölçeğinden elde edilen değerlerde, çalışma yılı arttıkça yaşam doyumunda artış olduğunu görmekteyiz. Aynı çalışanlara uygulanan çalışma yılı değişkeninin Maslak Tükenmişlik ölçeğinin alt

boyutlarında ise, çalışma yılı arttıkça duygusal tükenmenin ve duyarsızlaşmanın arttığını söyleyebiliriz.

Çalışmamızda spor yapma değişkenine göre bir değerlendirme yapıldığında spor yapmayan personelin daha fazla duyarsızlaştığı, spor yapan personelin ise kişisel başarısının spor yapmayan personele göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Spor yapmak için ayrılan zaman değerlendirildiğinde, daha fazla saat spor yapan belediye çalışanlarının yaşamlarından aldıkları doyum, diğerlerine göre daha fazladır. Çalışma saatleri göz önünde bulundurularak elde edilen sonuç ise, çalışma saatleri arttıkça duyarsızlaşma ve tükenmenin arttığı yönündedir.

Lundkvist ve ark.2016 yılında tükenmişlik düzeyleri ve işkolik olma arasındaki bağı incelemiştir. Çalışmaya İsveç'te görev yapan 261 çalıştırıcı katılmıştır. Çalışma sonucuna göre çalışma saatleri ve yorgunluk hissetme arasında yüksek bir ilişki bulunmaktadır (95).

Avşaroğlu ve diğ.(2005).tarafından yapılan farklı bir araştırmada öğretmenlerin yaşam doyumu ve duygusal tükenme ve kişisel başarıda düşme hissi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğunu görmekteyiz. Bu da sonuçları destekler yöndedir (93).

Belediye çalışanlarının yaptıkları spor faaliyetleri değişkenine göre elde edilen sonuçlarda yürüyüş yapan ve koşan grubun yaşam doyumlarının daha fazla gerçekleştiğini görmekteyiz, bununla birlikte duygusal tükenmelerinin de fazla olduğu saptanmıştır.

Elde edilen verilere göre, belediye çalışanları duyarsızlaşma, tükenme, kişisel başarı alt boyutlarında spor yapmanın aile hayatına herhangi bir olumlu etkisi olmadığını ifade etmektedirler.

Sonuç olarak belediye personelinin yaşam doyumu gerçekleşmiş olsa da duygusal anlamda tükenmiş hissedebilirler, duyarsız olabilir, davranabilirler ve bu durum beraberinde tükenmişliği getirebilir. Aynı zamanda kişisel anlamda başarılı olan belediye çalışanları çevrelerine veya olaylara karşı duyarsız davranabilir ve duygusal anlamda da kendilerini tükenmiş hissedebilirler.

Yapılan araştırmaların birçoğu spor yapmanın yaşam doyumunu arttırdığını, tükenmişlik için tedbir olarak sporsal faaliyetlerin desteklenmesi gerektiğini, spor yapanların tükenmişliği minimal düzeyde yaşadığını savunmaktadır. Baykoçak,(2002).

Elde edilen bulgular doğrultusunda şu öneriler geliştirilebilir:

Belediye Teşkilatı içerisinde çalışan personelin koşulları ve sosyal ortamı iyileştirilmeli, mesai saatleri içerisinde esnek düzenlemeler yapılmalı veya çalışma saatleri personel için daha uyumlu bir şekilde düzenlenerek yaşam doyumunu arttırmada ve tükenmişliği önleme de tedbirler alınmalıdır.

Sporun bireyler arasında birleştirici ve iletişimi güçlendirici etkisinden destek olarak sezon içerisinde belirli dönemlerde, kurum içi-kurum, içi birimler arası –kurumlar arasında sportif etkinlikler, turnuvalar (halı saha, futbol, voleybol, dağ yürüyüşleri gibi)düzenlemek hem çalışan bireyler ve birimler arasında kaynaştırma sağlama, hem de yaşam doyumunu düzeyleri açısından olumlu değişimler olmasına katkı sağlayabilir. Bunun yanında sportif etkinliklerde derece yapan takımlar ile diğer illerde aynı Şekilde düzenlenerek derece alan diğer takımlarla yeni bir turnuva ile karşı karşıya gelebilir.

İl ve ilçe belediyelerine bağlı spor salonları, yüzme havuzları gibi alanlar personelin daha düzenli kullanımına açılabilir ve uzman kişiler tarafından desteklenerek personelin aileleleri ile birlikte spor etkinliklerine katılımı sağlanabilir. Bu konularda hazır olarak bulunan beden eğitimi ve spor alanlarından mezun personelden destek alınarak veya gençlik spor il müdürlükleri ile anlaşma yapılarak bu sürece hız kazandırılabilir.

7. KAYNAKÇA

1. Türkçe Sözlük, (2011). Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara E.T: 09.06.2019).
2. <https://www.turkcebilgi.com/belediye>, 2019: E.T: 09.06.2019.
3. <https://www.diyadinnet.com/bilgi-1237-belediye> E.T:09.06.2019.
4. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 1580 sayılı kanunun 1. Maddesi.
5. Ögel, Bahaeddin, Makaleler ve İncelemeler 2, Türk Tarih Kurumu Yayıncılık, Ankara, 1991.
6. Öztuna, Y Türk Tarihinden Yapraklar Ötüken, İstanbul1969:37.
7. Kafesoğlu, İ. Türk Tarih Kurumu, Ankara,2010: 34.
8. Ergin, Osman Nuri, Türk Şehirciliğinin Tarihi İnkişafı, İstanbul 1931.
9. Sümer, Faruk. Eski Türklerde Şehircilik. Türk Tarih Kurumu, Ankara 1993.önsöz
10. Koca, Salim, “Anadolu Türk Beylikleri”, Türkler, 6. (Editörler: H. Celal Güzel, Kemal Çiçek, Salim Koca), Ankara,2002,536.
11. Gazali. İhya II, 229; Akgündüz, Ahmet, Osmanlı Kanunnameleri, İstanbul 1990 1/234.
12. Kayakçı, Yusuf Ziya, Hisbe Teşkilatı, Ankara 1975.
13. Akgündüz, Ahmet, Türk Hukuk Tarihi, Konya 1989, C.I., Kavakçı, 13.
14. Kazıcı, Ziya, Osmanlılar’ da İhtisab Müessesesi, İstanbul 1987.
15. Ergin, Osman Nuri, Mecelle-i Umur-i Belediye, İstanbul 1922, C.I.
16. Ana Britannica, İstanbul 1987, C.III.
17. İslam Ansiklopedisi, İstanbul 1993, C.V.
18. Yayla, Yıldızhan, Belediye Nedir?, İstanbul 1946.
19. Tümerkan, Sıddık, Türkiye’de Belediyeler, İstanbul' 1946.
20. Büyük İslam Ansiklopedisi, İstanbul XII/429.
21. <http://research.sabanciuniv.edu/1427/1/KorelGoymen.pdf> E:T:30.05.2019)
22. (<https://nedir.ileilgili.org/belediye+te%C5%9Fkilat%C4%B1> E.T :10.06.2019)
23. Adıgüzel İ. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerileri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki [Dergi]. - Rize: Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016.
24. Yetim, A. A. (2005). Sosyoloji Ve Spor, Morpa Yayınları, İstanbul.
25. İnal, A.N. (2003). Beden Eğitimi Ve Spor Bilimi, Nobel Yayınları, Ankara.
26. Atalay, A. (1998). Spor Sosyolojisi, İstanbul.

27. Erkal, M. (1992). Sosyolojik Açıdan Spor, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, Ankara.
28. Karaküçük, S. (1999).Okul Yöneticilerinin Ders Dışı Etkinliklere Yaklaşımı, Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi,
29. Bilhan, S. (1996). Küreselleşme ve Ulusal Değerler. Türkiye 2. Eğitim Felsefesi Kongresi (23-26 Ekim). Van: Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 177-185.
30. Kızılcılık, S.,Erjem, Y. (1992). Açıklamalı Sosyoloji Terimler Sözlüğü, Konya.
31. Vara, Ş.,Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu Ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü,1999.
32. Köker, S. (1991). Normal Ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
33. Yetim, Ü. (2001). Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri. Bağlam Yayınları, İstanbul.
34. Özdevecioğlu, M, 2003 Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 21, Temmuz-Aralık 2003, ss. 77-96.
35. DİKMEN, A.A., (1995), “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 50(3-4); 115-140.
36. Şeker, B. D. Ve Zırhlioğlu, G. (2009). Van Emniyet Müdürlüğü Kadrosunda Çalışan Polislerin Tükenmişlik, İş Doyumu Ve Yasam Doyumları Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi, Polis Bilimleri Dergisi, C.11, S.4.
37. Şeker, M. (2010). İstanbul’da Yaşam Kalitesi Araştırması, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No:2010-13, İstanbul Tezcan.
38. Serin, N. G.,Özbulak, B. (2006). Okul İdarecilerinin Duygusal Zekâ Beceri Düzeyleri İle Yaşam Doyumunu Yöneticilik Deneyimleri Ve Cinsiyet Açısından İncelenmesi. Uluslararası Duygusal Zekâ Ve İletişim Sempozyum Bildiri Kitabı, İzmir: Ege Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Ss.23-30.
39. Yetim, Ü. (1991)., Kişisel Projelerin Organizasyonu Açısından Yaşam Doyumu, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, Ege Üniversitesi
40. Taşmektepligil M, Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi, 2010, 12 (1), 1–5.
41. Kızılcılık, S.,Erjem, Y. (1992). Açıklamalı Sosyoloji Terimler Sözlüğü, Konya

42. Karaküçük, S . (1999).Okul Yöneticilerinin Ders Dışı Etkinliklere Yaklaşımı, Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi.
43. <http://akademik.ege.edu.tr/?q=tr/bilgiler&id=1241> E.T:30.05.2019
44. Gezer, H. Spor Yapan ve Yapmayan Emniyet Teşkilatı Mensuplarının Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Malatya Örneği) . Yüksek Lisans Tezi, Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla(2014).
45. Sürgevil, O. (2006). Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
46. Budak, G.,Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik Ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama, D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:20, Sayı:2, 95-108.
47. Dinçerol C Tükenmişlik sendromunun mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişliği açısından incelenmesi: öğretmenler üzerinde bir uygulama [Dergi]. - Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Yüksek Lisans Tezi, 2013.
48. Maslach, Christina, Susan E. Jackson. (1981);
“The Measurement Of Experienced Burnout”, Journal Of Occupational Behaviour, Vol: 2, 99-113
49. C Maslach – Jobstress and burnout, 1982.
50. A Pines, C Maslach - Child carequarterly, 1980 - Springer
51. Izgar, H. (2003). Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
52. Erdoğan Ö. Çalışma Hayatında Tükenmişlik Ve İş Doyumu [Dergi]. - İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016
53. Edelwich J.,&Brodsky, A. Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions [Kitap]. - New York: Human Sciences Press, 1980.
54. Kaçmaz N. Tükenmişlik (burnout) sendromu [Dergi]. - İstanbul: İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, 2005. - Cilt 68(1).
55. Pines A. M. Burnout: An existential perspective [Dergi]. - [s.l.] : Series in applied psychology, Taylor & Francis. 1993.
56. Altay H.,& Akgül, V Seyahat Acentaları Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyi: Hatay Örneği/Burnout Level Of Travel Agencies' Employees: Hatay Sample. [Dergi]. - [s.l.] : Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2010. - Cilt 7(14).
57. Storlie F. J. Burnout: the elaboration of a concept [Dergi]. - [s.l.] : Burnout: the elaboration of a concept, 1979. - Cilt 79(12), 2108-2111.
58. Maslach C, &Leiter, M. P The truthabout burn out [Dergi]. - 1997.

59. Çil F. Bilgisayar Öğretmenliğinin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi [Dergi]. - İstanbul: Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, (2016).
60. Maslach C.,Schaufeli, W. B., &Leiter, M. P ob burnout [Dergi]. - [s.l.] : Annual review of psychology, 2001. - Cilt 52(1), 397-422.
61. Şanlı, S. Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi [Dergi]. - Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
62. Avcı A. Şirketlerde Nepotizm Uygulamasının Çalışanların İş Tatmini Ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi [Dergi]. - İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tez, 2017.
63. Ayvaz U. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi [Dergi]. - İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. 2015.
64. İğneler K. Ö. Müzik Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi (Gaziantep İli Örneği) [Dergi]. - Gaziantep: Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2015.
65. Güllüoğlu Ö Lise Sonda Okumakta Olan Öğrencilerde Bir İşte Çalışıp Çalışmamamın Tükenmişlik Sendromuna Ve Okul Başarısına Etkisi [Dergi]. - İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, (2015).
66. Cherniss C Staffburnout: Jobstress in thehuman services (p. 21) [Kitap]. - Beverly Hills: Sage Publications, 1980.
67. Meier S. T. (1984). The Construct Validity Of Burn out [Dergi]. - [s.l.] : The Construct Validity Of Burn out. Journal Of Occupational And Organizational Psychology, 57(3), 211-219, 1984. - Cilt 57(3), 211-219.
68. Özcoşan, V. (2018). Farklı Spor Dallarındaki Sporcuların Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre Araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
69. Yıldırım U. Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyi İle Sınıf Yönetimi Arasındaki İlişki [Dergi]. - [s.l.] : İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016.
70. Maslach C.,&Leiter, M. P The truthabout burn out [Dergi]. - 1997.

71. Thoits P. A. Stress and health: Major findings sand policy implications [Dergi]. - [s.l.] : Journal of healt hand social behavior, 2010. - Cilt S41-S53.
72. Sinha R.,&Jastreboff, A. M Stress as a common risk factor forobesity and addiction [Dergi]. - [s.l.] : Biological psychiatry, 2013. - Cilt 73(9), 827835
73. Iacovides A.,Fountoulakis, K. N., Kaprinis, S., & Kaprinis, G The relations hipbet weenjobstress, burn out and clinical depression [Dergi]. - [s.l.] : Journal of affectivedisorders, 2003. - Cilt 75(3), 209-221.
74. Franke J Stress bur nout and addiction [Dergi]. - [s.l.] : Texas medicine, 1999. - Cilt 95(3), 42.
75. Dikmetaş E., Top, M., & Ergin, G Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi [Dergi]. - [s.l.] : Türk Psikiyatri Dergisi, 2011. - Cilt 22(3), 137-149
76. Avcı Ü.,& Seferoğlu, S. S. Bilgi Toplumunda Öğretmenin Tükenmişliği: Teknoloji Kullanımı ve Tükenmişliği Önlemeye Yönelik Alınabilecek Önlemler [Dergi]. - [s.l.] : Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi, 2011. - Cilt 9, 13-26.
77. Polatçı S. Tükenmişlik Sendromu Ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz) [Dergi]. – Tokat, Gaziosman Paşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2007
78. Bayram, V., Eğitim Çalışanlarının Tükenmişlik ve Depresyon Düzeylerinin İncelenmesi [Dergi]. –İstanbul, Beykent Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2016.
79. Onay M.,& Kılıcı, S. İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Garsonlar ve aşçıbaşılar [Dergi]. - [s.l.] : Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2011. - Cilt 3(2).
80. Karahan Ş. & Balat, G. U Özel Eğitim Okullarında Çalışan Eğitimcilerin Özyeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi [Dergi]. - [s.l.] : Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2011. - Cilt 29(29), 1-14.
81. Özer, R. (1998). Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi Ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
82. Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde Güdülenme Ve İş Doyumu, Anı Yayıncılık, İstanbul.

83. Sarıkaya, P. (2007). Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özelliklerinden Denetim Odağı İle İlişkisi Ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
84. Yıldırım, S. (2007). Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik Düzeyi Ve Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
85. Örmen, U. (1993). Tükenmişlik Duygusu Ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul).
86. Dilsiz, B. (2006). Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenlik İstatistiksel Analizi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
87. A. Sılığ – Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin. Çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi 2003.
88. Pelit, E., Türkmen, F. (2008). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Yerli Ve Yabancı Zincir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 10.Sayı.
89. Öztürk, A., Tolga, Y., Şenol, V., Günay, O. (2008). Kayseri İlinde Görev Yapan Sağlık İdarecilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi, Erciyes Tıp Dergisi, 30(2):92-99.
90. Akgündüz, Ahmet, Osmanlı Kanunnameleri, İstanbul 1990, C.1.
91. Fejgin, N., Ephraty, N. & Ben-Sira D., 1995. Work environment and burn out of physical education teachers. Journal of Teaching in Physical Education. 15 (1), pp. 64-78.
92. Akı, C., Ticari Spor İşletmelerinde ve Belediyeye Ait Spor Tesislerinde Çalışan Antrenörlerin Tükenmişlik durumunun Karşılaştırılması (İstanbul'da ki Fitness İşletmeleri ve Spor A.Ş. Örneği) Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2014.
93. Avşaroğlu, S., Deniz, E. Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14: 115 – 130.
94. Azizoğlu, Ö., Özyer, K. (2010). Polislerde Tükenmişlik Sendromu Üzerinde Ampirik Bir Çalışma, Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt 21, Sayı, 1.

95. Lundkvist E.,Gustafsson, H., Davis, P., &Hassmén, P. Workaholism, Home–Work/Work–Home Inter ference, and Exhaustion Among Sports Coaches [Dergi]. - [s.l.] : Journal of Clinical Sport Psychology, 2016. - Cilt 10(3), 222-236.
96. Erkal, M. (1992). Sosyolojik Açıdan Spor, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, Ankara.



8. EKLER

Ek: 1 ETİK KURUL RAPORU

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili					
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU	06.03.2019	02	Türkçe <input checked="" type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>			
DEĞERLENDİRİLEN DİĞER BELGELER	Belge Adı	Açıklama							
	ARAŞTIRMA BÜTÇESİ	<input type="checkbox"/>	yok						
	BİYOLOJİK MATERYEL TRANSFER FORMU	<input type="checkbox"/>	yok						
KARAR BİLGİLERİ	DİĞER:	<input checked="" type="checkbox"/>	Başvuru Dilekçesi, Başvuru Formu, Özgeçmişler, BİGÖF, Anketler						
	Karar No: 11	Tarih: 03.04.2019	Oturum: 2019/06						
<p>Yukarıda bilgileri verilen başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın/çalışmanın gerekece, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve uygun bulunmuş olup araştırmanın/çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen merkezlerde gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına toplantıya katılan etik kurul üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verilmiştir. Kök Hücre, doku nakli, organ nakli ve yeni bir cerrahi yöntem ile ilgili çalışmalar ve geleneksel tıp uygulamaları ve tıbbi ürünler ile ilgili çalışmalar için ayrıca Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğünden izin alınması gerekmektedir. İlaç ve Biyolojik Ürünlerin Klinik Araştırmaları Hakkında Yönetmelik kapsamında yer alan araştırmalar/çalışmalar için Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu'ndan izin alınması gerekmektedir.</p>									
KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU									
ETİK KURULUN ÇALIŞMA ESASI		İlaç ve Biyolojik Ürünlerin Klinik Araştırmaları Hakkında Yönetmelik, İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu							
BAŞKAN UNVANI / ADI / SOYADI:									
Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile ilişki		Katılım *	İmza	
BASKAN Prof.Dr. Mehmet BEKERECİOĞLU	Plastik, Estetik ve Rekonstrüktif Cerrahisi	KSU Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof.Dr. Hafize ÖKSÜZ Üye	Anestezi ve Reanimasyon AD	KSU Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	İZİMLİ
Prof.Dr. Mustafa GÖKÇE Üye	Noroloji	KSU Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Doç.Dr. Ahmet Çağrı AYKAN Başkan Yardımcısı	Kardiyoloji	KSU Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Can ACIPAYAM Üye	Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları	KSU Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	İZİMLİ
Doç. Dr. Dilek TÜZÜN Üye	İç Hastalıkları	KSU Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Nursel YURTTUTAN Üye	Radyoloji	KSU Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Nagihan BİLAL Bilgilendirilmeden Sorumlu Üye	Kulak, Burun, Boğaz Hastalıkları	KSU Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	İZİMLİ
Dr. Öğr. Üyesi Selma YAMAN Üye	Biyofizik	KSU Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Dr. Öğr. Üyesi Duygun ALTINTAŞ AYKAN Üye	Farmakoloji	KSU Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Dr. Öğr. Üyesi Adem DOĞANER Üye	Biyostatistik	KSU Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Uzm.Fez. Dilara Algül DOKUMACI Üye	Eczacı	Dilara Eczanesi	E <input type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Öğr. Gör. Ahmet KARATUT Üye	Hukukçu	KSU Pazarcık MYO	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Sultan Mehmet YAMAN Üye	Mühendis	Serbest	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Hacı Ömer DOKUMACI Üye	Mühendis	Serbest	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
SERH(VARSA)									

*: Toplantıda Bulunma

Etik Kurul Başkanı
Unvanı/Adı/Soyadı: Prof. Dr. Mehmet BEKERECİOĞLU
İmza:

Not: Etik kurul başkanı, imzasının yer almadığı her sayfaya imza atmalıdır.

**KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ
KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU**

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesinde Çalışan, Spor Yapan Ve Yapmayan Personelin Yaşam Doymu Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
VARSA ARAŞTIRMANIN PROTOKOL KODU	98

ETİK KURUL BİLGİLERİ	ETİK KURULUN ADI	KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
	AÇIK ADRESİ:	KSÜ Tıp Fakültesi Dekanlığı Adres: Kayseri/Kahramanmaraş Yolu Üzeri Avşar Yerleşkesi 46000/ K.MARAŞ
	TELEFON	(0344)3003424
	FAKS	(0344)3003409
	E-POSTA	tipkaek@ksu.edu.tr

BAŞVURU BİLGİLERİ	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Dr. Öğr. Üyesi Haydar İŞLER		
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Antrenörlük Eğitimi Bölümü		
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULU		
	VARSA İDARİ SORUMLU UNVANI/ADI/SOYADI			
	DESTEKLEYİCİ	Yok		
	PROJE YÜRÜTÜCÜSÜ UNVANI/ADI/SOYADI (TÜBİTAK vb. gibi kaynaklardan destek alanlar için)			
	DESTEKLEYİCİNİN YASAL TEMSİLCİSİ			
	ARAŞTIRMANIN FAZİ VE TÜRÜ	FAZ 1	<input type="checkbox"/>	
		FAZ 2	<input type="checkbox"/>	
		FAZ 3	<input type="checkbox"/>	
		FAZ 4	<input type="checkbox"/>	
		Gözlemsel ilaç çalışması	<input type="checkbox"/>	
		Tıbbi cihaz klinik araştırması	<input type="checkbox"/>	
		İn vitro tıbbi tanı cihazları ile yapılan performans değerlendirme çalışmaları	<input type="checkbox"/>	
		İlaç dışı klinik araştırma	<input checked="" type="checkbox"/>	
ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	- Anket çalışması			
	- Yaşam alışkanlıklarının değerlendirilmesi ile ilgili araştırma			
	TEK MERKEZ <input checked="" type="checkbox"/>	ÇOK MERKEZLİ <input type="checkbox"/>	ULUSAL <input type="checkbox"/>	ULUSLARARASI <input type="checkbox"/>

Etik Kurul Başkanı
Unvanı/Adı/Soyadı: Prof. Dr. Mehmet BEKERECİOĞLU
İmza:

Not: Etik kurul başkanı, imzasının yer almadığı her sayfaya imza atmalıdır.

Ek: 2 ANKET

Değerli Arkadaşlar,

Yapmış olduğumuz bu araştırmada Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesinde spor yapan ve yapmayan çalışan personelin yaşam doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarının güvenilir olabilmesi, vereceğiniz cevapların yansız ve samimi olmasına bağlıdır. Lütfen her ifadeyi dikkatlice okuyunuz ve bu ifadelerden kendi durumunuza en uygun olanın yanındaki kutucuğa (x) işareti koyunuz. Bu çalışma yalnızca bilimsel bir amaçla kullanılacağından dolayı anket üzerine isim yazmanıza gerek yoktur. Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesinde Çalışan Personelin Yaşam Doymu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması" Üzere Hazırlanmış Anket Soruları

1. Cinsiyetiniz?
 Kadın Erkek
2. Medeni Haliniz?
 Bekar Evli Dul
3. Yaşınız?
 19-25 yaş 26-31 yaş 32-36 yaş 37-42 yaş 43 ve üzeri
4. Belediyede kaç yıldır çalışmaktasınız?
 0-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 21 ve üzeri
5. Lisanslı spor yaptınız mı?
 Evet Hayır
6. Şu anda düzenli olarak spor yapıyor musunuz?
 Evet Hayır
7. Spor yapmak için kendinize haftalık kaç saat zaman ayırabiliyorsunuz?
 0-4 saat 5-8 saat 9-10 saat ve üzeri
8. Spor faaliyetleriniz nelerdir? Boş kutucuğa yaptığınız sporu yazınız
(Fitnes, Karete, yüzme vb) Halı saha futbol Yürüyüş, Koşu
9. Belediye çalışanlarının spor yapmalarının aile hayatına olumlu etkisi olduğunu düşünüyor musunuz?
 Evet Hayır
10. Yapmış olduğunuz spor sonrası kendinizi iş yerinde daha verimli buluyor musunuz?
 Evet Hayır

11. Belediye birimlerinde çalışan personelinin yeteri kadar sportif etkinliklere katıldığını düşünüyor musunuz?

() Evet () Hayır

12. Belediye birimlerinde çalışan tüm personelin sportif faaliyetler yapmasının teşkilat için olumlu olacağını düşünüyor musunuz?

() Evet () Hayır

YAŞAM DOYUMU ÖLÇEĞİ (YDÖ)

Aşağıdaki ifadelerle katılıp katılmadığınızı görüşünüzü yansıtan rakamı maddenin başındaki boşluğa yazarak belirtiniz. Doğru ya da yanlış cevap yoktur. Sizin durumunuzu yansıttığını düşündüğünüz rakam bizim için en doğru yanıttır. Lütfen, açık ve dürüst şekilde yanıtlayınız.

7= Kesinlikle katılıyorum

6= Katılıyorum

5= Çok az katılıyorum

4= Ne katılıyorum, ne de katılmıyorum

3= Biraz katılmıyorum

2= Katılmıyorum

1= Kesinlikle katılmıyorum

N	O							
1	Yaşamımdan memnunum	1	2	3	4	5	6	7
2	Yaşamımda sahip olmak istediğim önemli şeyleri elde ettim	1	2	3	4	5	6	7
3	Yaşamım pek çok yönüyle idealimi karşılamaktadır	1	2	3	4	5	6	7
4	Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hiçbir şeyi değiştirmezdim.	1	2	3	4	5	6	7
5	Yaşam koşullarım mükemmeldir	1	2	3	4	5	6	7

MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

	HİÇ BİR ZAMAN	ÇOK NADİR	BAZEN	ÇOĞU ZAMAN	HER ZAMAN
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum					
2. İş dönüşü ruhen kendimi tükenmiş hissediyorum					
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum					
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım					
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum					
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı					
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum					
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum					
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum					
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim					
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum					
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim					
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum					
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara					

ne olduğu umurumda değil					
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor					
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir ortam yaratırım					
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim					
19. Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim					
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum					
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılık ile yaklaşırım					
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum					

9. ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı Soyadı :Büşra YILMAZ
Uyruğu : T.C
Doğum tarihi ve yeri: 12.11.1987
Medeni hali :Evli
e-posta :busra.yuce.87@windowslive.com

Eğitim:

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Lisans	Dumlupınar Üniversitesi/ Spor Yöneticiliği	2012
Lise	Gemlik Celal Bayar Anadolu Lisesi	2007

Yabancı Diller:

İngilizce

Hobiler

Voleybol, yüzme, hentbol