



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Murat Can OKTAY

TÜPLÜ DALIŞ EĞİTMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı
Doktora Tezi

Antalya, 2024



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Murat Can OKTAY

TÜPLÜ DALIŞ EĞİTMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Danışman

Prof. Dr. Hasan ŞAHAN

Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı

Doktora Tezi

Antalya, 2024

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Murat Can OKTAY'ın bu çalışması jürimiz tarafından Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı Doktora Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Evren TERCAN KAAS (İmza)

Üye (Danışmanı) : Prof. Dr. Hasan ŞAHAN (İmza)

Üye : Prof. Dr. Mustafa YILDIZ (İmza)

Üye : Prof. Dr. Mehmet KUMARTAŞLI (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ŞAHİN (İmza)

Tez Başlığı: Tüplü Dalış Eğitmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 15/02/2024

Mezuniyet Tarihi : 29/02/2024

(İmza)
Prof. Dr. Seda BAYRAKTAR
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Doktora Tezi olarak sunduğum “Tüplü Dalış Eğitmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımda yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

Murat Can OKTAY





**T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER
ENSTİTÜSÜ**



TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU BEYAN BELGESİ

Öğrenci Bilgileri	
Adı-Soyadı	Murat Can OKTAY
Öğrenci Numarası	202052081001
Anabilim Dalı	Spor Yöneticiliği
Programı	Doktora
Danışman Öğretim Üyesi Bilgileri	
Unvanı, Adı-Soyadı	Prof. Dr. Hasan ŞAHAN
Doktora Tez Başlığı	Tüplü Dalış Eğitmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
Turnitin Bilgileri	
Ödev Numarası	2300665394
Rapor Tarihi	21/02/2024
Benzerlik Oranı	Alıntılar hariç: %15 Alıntılar dahil: %29
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE, Yukarıda bilgileri bulunan öğrenciye ait tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 84 sayfalık kısmına ilişkin olarak Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarında belirlenen filtrelemeler uygulanarak yukarıdaki detayları verilen ve ekte sunulan rapor alınmıştır. Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir: (X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylarım. () Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esaslarında öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.	
Gerekçe:	
Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlere uygun olarak tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.	
Danışman Öğretim Üyesi Unvanı, Adı-Soyadı Prof. Dr. Hasan ŞAHAN İmza	

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ	iv
RESİMLER LİSTESİ	v
KISALTMALAR LİSTESİ	vi
ÖZET	vii
SUMMARY	viii
TEŞEKKÜR.....	ix
ÖNSÖZ	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SUALTINA DALIŞ

1.1. Dalış İle İlgili Temel Kavramlar	6
1.1.1. Dalış.....	6
1.1.2. Dalış Profesyoneli/Dalıcı.....	9
1.2. Ülkemizdeki Donanımlı Dalış Mevzuatı	9
1.2.1. Dalış Türleri.....	10
1.2.2. Rekreasyonel / Sportif Dalış.....	11
1.2.3. Ticari/Sanayi Dalışı	12
1.2.4. Teknik/Bilimsel Araştırma Dalışı.....	13
1.3. Dalışın Tarihçesi	14
1.4. Dalış Hastalıkları	17
1.5. Dalış ve Covid 19 Pandemisi	18

İKİNCİ BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

2.1. Tükenmişlik	20
2.1.1. Tükenmişlik Modelleri	21
2.1.1.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli	22
2.1.1.2. Edewich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli.....	22
2.1.1.3. Pines Tükenmişlik Modeli	22
2.1.1.4. Pearlman ve Heartman Tükenmişlik Modeli	23
2.1.1.5. Meier Tükenmişlik Modeli.....	23
2.1.1.6. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli.....	23
2.1.1.7. Gaines ve Sermier Tükenmişlik Modeli.....	24

2.1.1.8. Maslach Tükenmişlik Modeli.....	24
2.1.2. Tükenmişliğin Aşamaları	25
2.1.3. Tükenmişliğe Etki Eden Bireysel ve Örgütsel Faktörler.....	25
2.2. Tükenmişliğin Sonuçları	26
2.3. Tükenmişliğin İş Yaşantısına Olan Sonuçları.....	27

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ KAVRAMI

3.1. İş Tatmini	28
3.2. Yaşam Tatmini.....	28
3.3. İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki Bağlantı	29
3.4. İş Tatmini ve İçsel-Dışsal Etkenler.....	30
3.5. Örgütsel Bağlılık.....	31
3.5.1. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık	31
3.5.2. Örgütsel Bağlılığın Tarihçesi.....	32

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMAYA DAHİL OLAN BİREYLERE TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ KISA FORMU (TÖ-KF) VE İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ (İTÖ) ÖLÇEĞİNİN UYGULANMASI

4.1. Araştırmanın Modeli	36
4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	36
4.3. Problem Cümlesi.....	36
4.4. Alt Problemleri.....	37
4.5. Hipotezleri.....	37
4.6. Evren ve Örneklemi	38
4.6.1. Varsayımlar	39
4.6.2. Sınırlılıklar.....	39
4.7. Veri Toplama Araçları	40
4.7.1. Kişisel Bilgi Formu	40
4.7.2. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu (TÖ-KF).....	40
4.7.3. İş Tatmini Ölçeği (İTÖ).....	40
4.8. Veri Toplama Yöntemi	41
4.9. Verilerin Analizi	41
4.10. Bulgular	42

SONUÇ	47
KAYNAKÇA.....	54
EK 1- KİŞİSEL BİLGİ FORMU	62
EK 2- TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ KISA FORMU (TÖ-KF).....	64
EK 3- İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ (İTÖ)	66
ÖZGEÇMİŞ	67



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1 Tükenmişliğe Dair Bir Model	26
Tablo 3.1 Örgütsel Bağlılık Akımlarına Dair Bir Tablo	33
Tablo 4.1 Uygulama Grubunun Demografik Özellikleri.....	38
Tablo 4.2 Normallik Dağılımı Testi Sonucu	41
Tablo 4.3 Statü Değişkeni Açısından Bağımsız Gruplar T Testi	42
Tablo 4.4 Dalış Eğitimcilerinin Tükenmişlik ve İş Tatmini Durumlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları	42
Tablo 4.5 Cinsiyet Değişkeni Açısından Bağımsız Gruplar T Testi	42
Tablo 4.6 Dalış Eğitimcilerinin Tükenmişlik ve İş Tatmini Durumlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları	43
Tablo 4.7 Dalış Eğitimcilerinin Tükenmişlik ve İş Tatmini Durumlarının Çalışma Bölgesi Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları	44
Tablo 4.8 Çalışma Biçimi Değişkeni Açısından Bağımsız Gruplar T Testi	44
Tablo 4.9 Dalış Eğitimcilerinin Tükenmişlik ve İş Tatmini Durumlarının Akademik Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	45
Tablo 4.10 Dalış Eğitimcilerinin Tükenmişlik ve İş Tatmini Durumlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları	45
Tablo 4.11 Medeni Durum Değişkeni Açısından Bağımsız Gruplar T Testi.....	46
Tablo 4.12 TÖ-KF ve İŞ TATMİNİ Puanları Arasındaki İlişkinin Pearson Korelasyon Katsayısı Sonuçları	46

RESİMLER LİSTESİ

Resim 1.1 Rekreatyoneel Dalış İçin Bir Örnek Çanta	7
Resim 1.2 Tipik bir ekipmanlı dalıcı	8
Resim 1.3 Örnek Bir Dalış Çanı Görseli	15
Resim 1.4 The French Fenzy BCD.....	16
Resim 1.5 İstem Valfli Regülatör ve BCD Dalış Donanımı	17



KISALTMALAR LİSTESİ

02	: Oksijen
ATM	: Atmosferik Basınç
BCD	: Buoyancy Control Device
CMAS	: World Confederation of Underwater Activities
DH	: Dekompresyon hastalığı(Vurgun)
İTÖ	: İş Tatmini Ölçeği
MT	: Metre
N	: Azot
PADI	: Professional Association of Diving Instructors
SCUBA	: Self Contained Underwater Breathing Aparatus
SSI	: Scuba School International
TÖ-KF	: Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu
TSSF	: Türkiye Sualtı Sporları Federasyonu
VB	: Ve Benzeri
VD	: Ve Diğerleri

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, tüplü dalış eğitmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi ve arasındaki ilişki düzeyinin belirlenmesidir. Araştırmanın evrenini, ülkemizin başat 3 ayrı bölgesinde yer alan dalış merkezleri bünyesinde eğitmenlik yapan dalış profesyonelleri oluşturmaktadır. Bu 3 bölge (Marmara- İstanbul, Akdeniz- Antalya, Ege- Muğla) Türkiye'nin en çok dalış eğitimi verilen ve en çok dalış noktasına sahip bölgelerdir. Araştırmanın örneklemini ise; bu bölgelerde dalış okulu sahibi olan veya eğitmenlik yapan, çalışmaya gönüllü olarak katılım sağlayan 162 (nkadin=48, nerkek=114) birey oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Pnes (2005) tarafından geliştirilen Capri (2013) tarafından uyarlanan “Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu (Tö-Kf)” ve Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen keser ve Bilir tarafından uyarlanan “İş Tatmini Ölçeği (İtö)” kullanılmıştır. Toplanan veriler SPSS programında analiz edilmiştir. İkili karşılaştırmalar için bağımsız değişken t testi, üç veya daha fazla değişkenli karşılaştırmalar için çoklu varyans analizi uygulanmıştır.

Sonuç olarak çalışmada sorgulanan değişkenlerden cinsiyet, eğitim ve medeni duruma göre istatistiki olarak anlamlılık bulunmazken, statü, yaş, tecrübe, çalışılan bölge, çalışma biçimi ve gelir değişkenlerine göre iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinde istatistiki farklılıklar tespit edilmiştir. İş tatmini ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Çalışmanın sonuçları ele alınarak araştırmaların nitel veriler ile güçlendirilmesi, ülkemiz spor turizmindeki yerinin otoritelerce duyurulması ve gelişimi için halkla ilişkiler çalışmalarının yapılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Tüplü Dalış, Dalış Eğitmeni, Sualtı Sporları, Rekreatyone Dalış, Tükenmişlik, İş Tatmini

SUMMARY

EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND BURNOUT LEVELS OF SCUBA DIVING INSTRUCTORS

The aim of this study is to examine the job satisfaction and burnout levels of scuba diving instructors according to various variables and to determine the level of relationship between them. The universe of the research consists of diving professionals who are instructors in the diving centers located in 3 different regions of our country. These 3 regions (Marmara-Istanbul, Mediterranean-Antalya, Aegean-Fethiye) are the regions with the most diving training and the most diving spots in Turkey. The sample of the research consists of 162 (nwomen=48, nmen=114) individuals who own or teach at diving schools in these regions and participate voluntarily in the study. As data collection tools in the research, "Burnout Scale Short Form (Tö-Kf)" developed by Pnes (2005) and adapted by Capri (2013) and "Job Satisfaction Scale (ITÖ)" developed by Brayfield and Rothe (1951) and adapted by Keser and Bilir" have been used. The collected data were analyzed in the SPSS. Independent variable t-test was used for pairwise comparisons, and multiple variance analysis was used for comparisons with three or more variables. As a result, while there was no statistical significance according to gender, education and marital status among the variables were questioned in the study, statistical differences were found in job satisfaction and burnout levels according to status, age, experience, region of work, working style and income variables. No significant relationship was found between job satisfaction and burnout. By considering the results of the study, it is recommended to strengthen the researches with qualitative data, to announce the place of our country in sports tourism by the authorities and to carry out public relations studies for its development.

Keywords: Scuba Diving, Scuba Instructor, Underwater Sports, Recreational Diving, Burnout Level, Job Satisfaction

TEŞEKKÜR

Doktora tez sürecimde bana koşulsuz destek veren değerli hocam ve tez danışmanım sayın Prof. Dr. Hasan ŞAHAN'a, tezin istatistik ve alansal kısımlarında fikirlerinden faydalandığım dostum Bahadır ERDOĞAN'a, veri toplama sürecinde yardımlarını esirgemeyen Can YAMAN hocama, 12. yılına giren dalış ve sualtı hayatım boyunca bana rehberlik eden tüm eğitmenlerime, Dalış profesyoneli olma yolunda tüm sürecimi bir deniz feneri gibi aydınlatan Antalya Kaş ilçesinin değerli insanlarına minnettarım. Bunun yanında öğretirken öğrendiğim tüm öğrencilerime ve tüm akademik hayatım boyunca moral ve motivasyon kaynağım aileme en içten teşekkürlerimi sunarım.

Murat Can OKTAY
Antalya, 2024

ÖNSÖZ

Öncelikle yıllarımı vermiş olduğum sualtına duyduğum büyük saygı ve hayranlıkla sözlerime başlamak isterim. Her insan doğar büyür yaşar ve ölür fakat yaşıyorken yaptıklarımız bu hayattaki tüm farklarımız oluşturur. İnsanoğlu için kara ortamı bin yıllardır ait olduğu ortam olarak süregelmiştir, su ortamı ise bizim ait olmadığımız aslında öyle varsaydığımız bir ortam. Halbuki anne karnında bile bir yarı su ortamında yaşantımıza başlıyoruz hepimiz. Ortalama bir insan sadece yaşamını sürdürdüğü kara ortamının farklı köşelerini görerek yaşamını devam ettirirken öğrencilerime de hep dediğim gibi suyun altına dalanlar kendilerine bambaşka bir ikinci dünyanın kapılarını açmaktadır. Bu gizem aslında insanlığın çok eski çağlardan beri merak ettiği varlık, varoluş ve sonsuzluk gibi kavramlarıyla bağlantılı bir durumdur. Bilinmeyi keşfetme amacıyla suyun altına inmeyi seçen insanlar dünyaya ve tüm olan bitenlere farklı bakabilme becerisini de edinirler kanımca.

Ülkemiz dalış turizminde önemli dalış noktaları ve yetişmiş yüzlerce dalış profesyoneli ile dünya dalış rotaları içerisinde önemli bir yer tutmaktadır fakat uzun yaz mevsimi ve turizm açısından çok önemli noktalardaki dalış altyapı imkanlarına rağmen büyük pastadan hak ettiğini alamamaktadır. Sualtı dünyasına yapılan dalışlar için görüş mesafesi çok önemlidir bunun yanında iklim özellikleri ve çevredeki konaklama imkanları da dalış turizmi için önemli öğelerdir. Gerek onlarca hikayeye sahip doğal gemi, zırhlı, uçak batıkları gerekse sonradan oluşturulmuş diye adlandırılan yapay batıkları, mavi bayrak ödüllü koyları, kaliteli hizmet veren dalış okullarının varlığı, Akdeniz ve Egedeki uzun görüş mesafesi, dalış noktalarına yakın havayolu ulaşım imkanları, sualtı topoğrafyasının çeşitliliği, olası bir vurgun hastalığı ve dalış yaralanmalarının tedavisi için yetişmiş sağlık personeli, ambulans helikopterler ve basınç odalarının varlığı, canlılık açısından gece ve gündüz dalışlarda görülebilecek türlerin çeşitliliği bakımından ülkemiz aslında sualtı sporları için doğal bir cennettir.

Bir insanın kendi profesyonel iş hayatının başkaları için bir tutkuya açılan kapı olması, sualtına insanların bakış açısını dalış sayesinde değiştirmesi tarifsiz bir yolculuktur benim için. Dalışlarda suyun altında gördüğü her bir yapay atığı bana sormaya bile gerek görmeden alıp dalış boyunca dalış yeleğinin cebinde taşıyan öğrenciler yetiştirmiş olmaktan hep gurur duydum. Doktora tezimin de Yüksek lisans tezimin devamı niteliğinde yine dalış alanında olması hep ulaşmak istediğim bir hedefti. Özünde spor yöneticileri olan dalış profesyonellerinin yaptıkları işin ciddiyeti ve hak ettiklerine bakınca olması gereken yerden uzakta olduğunu biliyorum. Bu kapsamda dalış için ülkemizde akademi camiası olarak

yapılması gerekenleri irdelediğimde bu alanda daha nice çalışmalar yapılması gerektiğini düşünmekteyim. Ülkemizde çeşitli spor branşlarında var olan lisanslı sporcu sayısının lisanslı dalıcı sayısında da görülmesi ülkemiz açısından yeni sportif başarılar ve akademi dünyası için de yeni bir örneklem sahası yaratacaktır. 3 tarafı denizlerle çevrili olan ülkemizde sualtı ve su üstünde yapılan tüm sporlarda çok daha ileriye gidebilecek potansiyelimiz olduğuna yıllardır yaptığım gözlemlerle şahitlik ettim. Umarım bu doktora çalışmam ile okyanusta bir damla olabilme şerefine nail olabilirim.

“Tüplü Dalış Eğitmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” doktora tez çalışması giriş kısmında literatürdeki benzer çalışmalardan alıntılar yapılarak anlatılmaktadır. Devam eden kısımlarda konu ile alansal bilgilere, tanımlara yer verilmiştir. Yöntem bölümünde ise araştırmanın evreni ve örneklemi, veri toplama araçları ve araştırmada uygulanan istatistiksel yöntemler bulunmaktadır. Bulgular bölümünde ise araştırmada elde edilen istatistiksel sonuçlar bulunmaktadır. Devamında ise araştırma, tartışma sonuç, öneriler, ekler ve kaynaklar bölümlerini içermektedir.

Murat Can OKTAY

Antalya, 2024

GİRİŞ

İnsanoğlu suyun üzerinde, kara ortamında yaşamak için dizayn edilmiş bir canlıdır. Ait olmadığı ve teknolojik gereçler olmadan nefes alıp veremediği, kendine yabancı bir ortamda olmak, çok eski yıllardan beri farklı amaçlar doğrultusunda insanların uğraşı olmuştur. Suyun altını keşif, bilim insanları için tarihin her döneminde bir merak konusuydu.

Geçmişte de kimi zaman insanlar teknolojik gereçler olmadan nefes tutarak suyun altına inmişler ve avlanmak amacıyla orada bir süre kalabilmenin yollarını aramışlardı. Sualtı kimi zamansa insanlara ‘‘sünger dalgıçlığı’’ gibi mesleki bir kapı açmıştı insanoğluna. Banyoda temizlik için kurutulup kullanılan bu organizma, suyun altında ise canlı formda filtre görevi görüp bulunduğu çevrenin suyunu temizlemekteydi. Bu etkiler zamanla keşfedildikçe insanlığında sualtıyla ilgisi artmaya başladı.

Günümüzde turizm kapsamında olduğu kadar çevre bilimiyle de ilgili çalışmalara ev sahipliği yapan sualtı, gelişen dalış ekipmanları ve sektörün sürekli büyümesi sayesinde dünyamızda türlerin devamı ve daha sağlıklı bir gelecek için de araştırmalara imkan sağlayabilmektedir (Davis ve Tisdell, 1996: 479)

Gerek sportif gerek mesleki, gerekse bilimsel (ekolojik, topoğrafik, vital) anlamda sualtı gelişen teknolojiyle beraber insanlar için daha ulaşılabilir hale geldi. Uluslararası standartlarda verilen dalış eğitimleri sayesinde scuba artık dünya turizmi içinde kendisine sürekli gelişmeye açık bir alan yaratmış oldu (Johansen, 2013: 16).

Ülkemizde de suyun altını keşfetmek isteyen insanlar, dünyanın diğer ülkelerinde de olduğu gibi bu meraklarını dalış sporuna başlayarak gerçeğe dönüştürebiliyor.

Her ne gerekçeyle olursa olsun suyun altında uzun süreler kalmak isteyen insanlar bu işin eğitimini almak, ekipman bilgisini bilmek gibi vazifelerle yükümlüdürler. Dalış eğitmenleri bu noktada bu işin profesyonelleri olarak suyun altında bir lider, pusula, öğretmen misyonunu üstlenirler. Meslekleri gereğince sualtıyla insanların güvenli buluşabilmeleri için yoğun fiziksel ve mental süreçlerden geçerler. Bu insanların işlerini yaparken mental olarak iyi durumda olmaları, suyun altıyla yeni tanışacak insanların ilk izlenimleri ve dalış kaliteleri için de önemli hale gelir (Morgan vd., 2004: 313).

Suyun altına güvenli bir şekilde inmek, orada zaman geçirmek ve güvenle su üstüne çıkmak bir dalış aktivitesinin temel yapı taşıdır. Bu noktada eğitmenlerin uluslararası standartlara sahip eğitimlerden geçmesi, dalış dışında da bazı mental, psikolojik iletişim becerilerine sahip olması önemlidir (Johansen, 2013: 8).

Dalış, geçtiğimiz asırdan bu yana hızla kendini büyüten, gittikçe çeşitlendiren, bir ekonomiye dönüşmüştür buna bağlı olarak bu işi profesyonel olarak yapan insanlar da bu denklemde önem arz etmektedirler. Eğitimcilerinin yaptıkları işlerin kalitesini belirleyen faktörler arasında iş doyumları ve tükenmişlik hissedip hissetmedikleri, maddi ve manevi olarak işleriyle alakalı tatmin olmaları sayılabilir. Kafasında işiyle ilgili veya geleceğiyle ilgili soru işaretleri taşıyan bir dalış eğitmenin işini uygularken ki performansının da düşeceği varsayımlardan bir tanesi olabilir (Davis ve Tisdell, 1996: 229).

Her profesyonel iş ortamında işin verimli yapılabilmesinin önünde yaygın rastlanabilen sorunlar olabilir. 2019 yılında global bir pandemi ile yüzleşen dünyamız, iş hayatı için de yeni problemler ve çözümleri de bu döneme özgü şekillerde hayata geçirmeye başladı. Uzun süren karantinalar ve çeşitli yasaklar sosyal hayatı ve iş hayatını olumsuz etkiledi. Tükenmişlik kavramı da bu noktada olumsuz bir durum olarak karşımıza pandemi öncesinde olduğundan daha fazlaca çıktı.

Farklı meslek gruplarında da maslach'ın tükenmişlik ölçeği Türkçeye uyarlanma çalışmaları yapılmış ve pandemi öncesinde de birbirinden farklı meslek grupları ele alınmıştır. Sadece yüz yüze çalışan meslek grupları değil farklı koşullarda çalışan insanlar için de esasen bu çalışmaların yapılmasının gerekliliği ortaya konmuştur (Çapri, 2006: 65).

Uluslararası literatürde tükenmişlik kavramının tanımlamasında 2 fikir babası karşımıza çıkar, ilki Maslach tarafından; tükenmişlik, işe bağlı tutum, davranış değişiklikleriyle kendini gösteren duygusal bir aşınma yıpranma halidir. Duyarsızlaştırma ve azalan bir başarı duygusu olmak üzere bazı ayrımları içerir. Ek olarak, fiziksel bir tükenme, devamlı yorgunluk, azalan ümit ve çaresiz hissetme gibi, negatif bir benlik kavramının gelişmesidir. Aile, iş ve sosyal yaşamda diğer insanlara kötü davranışlarla kendini belli eden bir fiziksel, mental bitmişlik hissi sendromudur (Maslach, 1978: 120)

Bir diğer genel kabul görmüş olan literatür de Pines ve Aronson'un tanımlamasıdır. Tükenmişlik, bir istek, enerji, idealistik bakış açısı, hayal ve amaç kaybıdır. Kronik bir strese, umut yoksunluğuna, çaresizliğe ve kısıtlı bir alana kapanmış, kısılmışlık duygularına neden olan fiziksel, duygusal ve mental bir tükenme vakasıdır (Pines ve Aronson, 1988).

1995 de Queensland Avustralya'da yapılan bir çalışma kapsamında scuba eğitimcilerinin iş doyumları ve tükenmişlikleri incelenmiş ve farklı yaş, cinsiyet grupları dahil edilerek bazı önerilere varılmıştır. Çalışma incelendiğinde bu alanda çalışan dalış profesyonelleri hakkında geçmişte de yetersiz veri olduğu vurgulanmıştır, gelecekte de veri havuzu için bu meslek grubu için daha çok çalışmaya ihtiyaç olduğu sonucuna varılmıştır (Wilks, 1995)

Çalışanların tükenmiş hissetmesine sebep olan çevresel faktörlerden sık rastlanılanı olarak kişiler ücretlerden tatmin olmayabilirler bunun yanında yapılan işin zorluk derecesi, iş yapış şekli tükenmişlikle ilgili çalışmalar tarandığına karşımıza çıkar (Omur, 2019: 10-15).

Dalış eğitmenlerinin işlerini yaparken ki verimlerini ve genele vurulduğunda sektörün daha ileriye giderek pozitif büyümesinde bir diğer araştırma konu olabilecek soru işareti iş doyumları konusu olabilir. Bu konuyla ilgili, iş doyumuna dair dünyada kullanılan yaygın tanımlar vardır. 1930’larda ilk yapılan çalışmalarla iş doyum ve tatmini tanımlandırılmaya çalışılmıştır. Clayton Alderfer, Abraham Maslow gibi bilim insanları bu alanda öncü çalışmaları veren araştırmacılardandır (Keser’den akt. Keser ve Bilir, 2019: 230)

İş tatmini (doyumu) kişinin işine dair kişisel algısı ve ruhsal değerlendirmesidir (Landy, 1989).

İş tatmini, bir iş organizasyonunun ve koordinasyonunun sorunsuz yapılabilmesi için doğru ölçüm araçlarıyla ölçülmesi gereken bir konudur. Turizm gibi insana hizmet eden sektörler gibi diğer hizmet sektörleri için de işten alınan doyum işin kalitesini belirleyen faktörlerden birisidir (Díaz-Carrión vd., 2020: 2).

İş tatmini için çevresel faktörlerin önemlidir ve bu faktörler belirlendikten sonra yapılması gerekenlere dair öneriler değerlendirilmeli, çalışanların iş çevresinden kaynaklı sorunlar ortadan kaldırılıp daha verimli, istekli çalışmaları sağlanmalıdır (Raziq ve Maulabakhsh, 2015: 723).

İş tatmini, insanların işlerindeki olaylara karşı bazı duygusal dışa vurumları içerir. Çalışanın işine olan pozitif yaklaşımıyla ve dışa vurumuyla iş tatmini, negatif yaklaşımıyla ve dışa vurumuyla iş tatminsizliği kavramları açıklanabilir (Vroom, 1967: 98-99).

İş doyum- tatmini ve motivasyonel faktörler de dünyada geçmiş literatürlere bakıldığında karşımıza çıkar. Gallup’un dünyanın 155 ülkesinde uyguladığı araştırmaya göre, çalışanların %15’inin işiyle bir mental bütünlük içinde olduğu sonucuna varmıştır (Gallup’tan akt. Çetinkaya ve Tağ, 2019: 859).

Bu çalışmanın temel amacı spor yöneticileri olarak dalış eğitmenliğini profesyonel, mesleki kariyer olarak seçmiş kişilerin iş doyumlarını, tükenmişlik durumlarını çeşitli bazı değişkenleri irdeleyerek, inceleyerek bir sonuca varmaktır. Verileri nicel ve nitel karma yöntemleri kullanarak veriler yorumlanarak alana katkı sağlayacak yeni bir literatür tabanı oluşturmak, problemlerden bazılarını tespit etmek ve çıkacak sonuçlara göre öneriler ve çözüm alternatifleri vermek ise nihai amaçtır.

Bu çalışmanın alt amaçlarını ise, dalış profesyonellerinin cinsiyet, yaş, eğitmen olma- dalış merkezi sahibi olma, sezonluk-sürekli çalışma gibi ve vb. değişkenlerine ait veri

toplamak ve uygulanacak nicel nitel araçlara verdikleri ‘‘cevapları yorumlamak ve bazı sonuçlara varmak’’ oluşturmaktadır.

Bir turizm rekreasyonu aktivitesi, amatör-bilimsel- profesyonel bir spor branşı olarak tüplü (scuba) dalışın katılımcılardan ziyade öğreticilerine odaklanan bu çalışma ile dalış profesyonellerinin işlerinde yaşadıkları olumsuz etkilerin sebeplerini ve çözümlerini irdeleyerek bu güzide branşın ülkemizde ve dünyada daha verimli bir alana oturması birçok noktadan önem arz etmektedir.

Son yüz yılda insanoğlu ile doğa arasındaki çetin mücadele ve küresel ısınma ile doğrudan ilgisi bulunan sualtı hayatı ve canlılığı göz önüne alındığında, suyun üstü kadar altına dair de yapılacak çalışmalara ihtiyaç vardır. Asla unutmamamız gereken bir bilgi olarak, dünyamızda canlı hayatının devamlılığı için gereken hayati gaz-element Oksijenin yüzde 70’ ine yakınına Fitoplanktonlar, Denizel Bitkiler ve Sualtı Çayıruları sağlamaktadır. Küresel ısınma, gıda fiyatlarındaki olağanüstü artış, yağış miktarlarında büyük azalma, fosil yakıtların artışı gibi doğa ve insan ilişkisinin bozulduğu durumlar tarih boyunca insanlığın çok zor sınavlar vermesiyle sonuçlanmıştır. Eldeki veriler insan ve doğa arasında zayıflayan bu bağlantının çeşitli şekillerle geri kazanılması gerektiğini bize göstermektedir.

Bir outdoor spor olarak ve aynı zamanda ekstrem spor olarak karşımıza çıkan dalış doğa ve insanın unutulmuş bağına tekrar kurabilmek için çok değerli bir role sahip olacaktır. İnsanlığın en temel gerekliliği olan hayatta kalma ve türünü devam ettirmenin bu kadar önemli olduğu noktada, insanoğlu ve suyun altı arasındaki bilinmezliğin kaldırılmasında ilk izlenimi sağlayabilenler dalış profesyonelleri olacaktır.

Rekrasyonel dalış ve dekompresyon hastalığı arasında tüm dünyada kayda değer sayıda vakalar bulunmaktadır. Dalış hastalıklarından kısmi zararlarla kurtulan insanlar bile nörolojik olumsuz etkilerle hayatlarına devam etmek zorunda kalmaktadır. Yüksek basınç ve solunan gazların vücudumuza etkileri bu sporun kurallarını, diğer birçok spordan daha önemli hale getirmektedir. Bu durum ise bize bu sporun kesinlikle bilinçli, profesyonel ve işini gerçekten seven insanlar tarafından yapılması gerektiğini göstermektedir(Morgan, Raglin, ve Connor, 2004: 314-322).

Dalışın güvenle yapılması bu spora karşı oluşan ön yargıların yıkılması için önem arz etmektedir. Dalış profesyonellerinin sorunlarına dair çalışmalar ve çözüm önerileriyle, sualtı ve insanoğlu arasındaki doğal bağ çeşitli şekillerle güçlenecektir. Bu durum dalış eğitmenlerinin işlerini yaparken aldıkları iş tatmini de haliyle artacaktır. Her işte olduğu gibi işini severek yapan ve geleceğini güvence altında gören bir çalışan yaptığı işi de yukarılara taşıyacaktır. Tüm bu boyutlar açısından, bu alanda yapılan çalışmalara ek olarak, bu mevcut

Çalışmanın da alana önerileriyle ve sonuçlarıyla mesleki, beşeri, fiziksel, psikolojik katkıları sunması amaçlanmaktadır. Durum tespiti ve paydaşlardan alınan geri dönüşler ileri de bilimsel araştırmalar için de bir literatür oluşumuna katkı sağlayacaktır.



BİRİNCİ BÖLÜM

SUALTINA DALIŞ

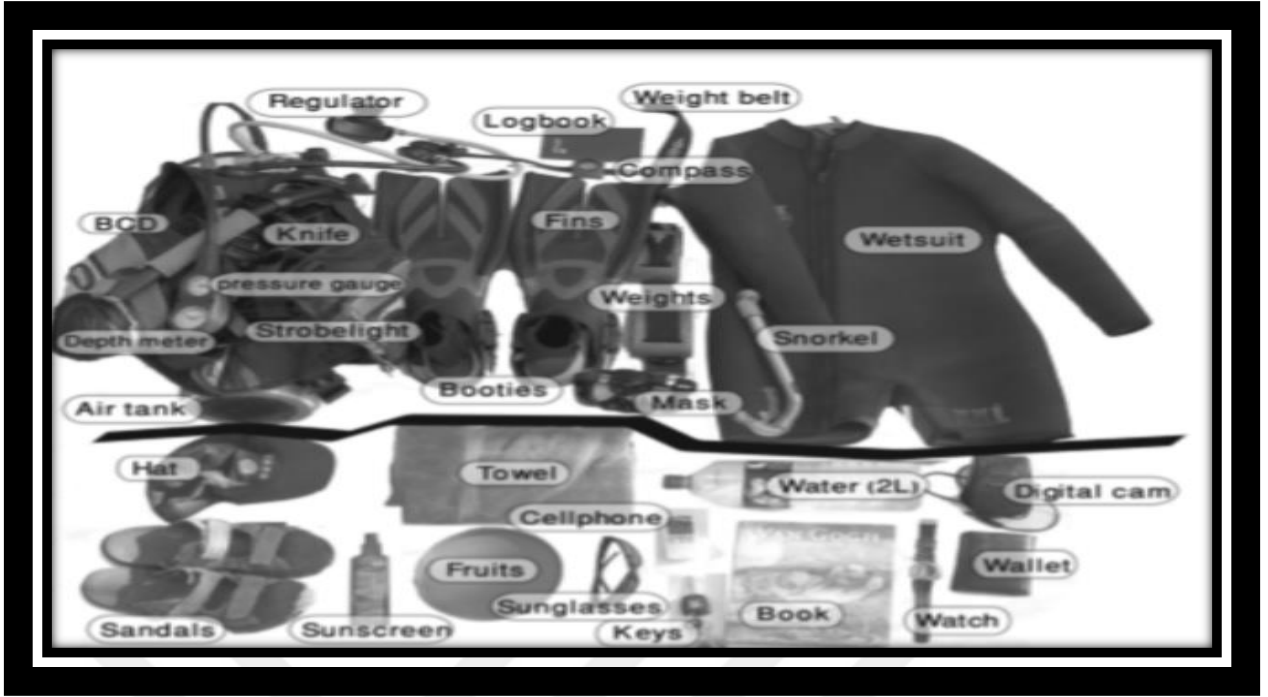
1.1. Dalış İle İlgili Temel Kavramlar

1.1.1. Dalış

“Yüzyıllardır insanlar nefes tutarak dalmayı dünyanın çeşitli yerlerinde uygulamışlardır. İlk defa en az 5000 sene önce insan okyanus dipleri ile tanışmış ve akıllı ve keşfetme arzusu ile bugünkü duruma gelmiştir. Suyun altını keşfetmek belki de her insanın düşlerini süslemiştir. Avlanmak, keşfetmek, tekneleri tamir etmek veya ele geçirmek istekleri, hazineler bulma hayalleri su altında uzun süre kalabilme isteğini arttırmıştır”. Bachrach (1982) dalış tarihi için 5 metot tanımlamaktadır; 1-Nefes tutarak-Serbest dalış (skin dalış), 2- çan dalışı, 3- satıhtan destekli dalış, 4- scuba dalışı ve 5- saturasyon dalışı. Bugün bu yöntemlerin hepsi farklı amaçlarla uygulanmaktadır (<https://tssf.gov.tr/donanimli-dalis/>, erişim tarihi: 22.02.2022).

Dalış insanların suyun altına farklı biçimlerde inmesi eylemidir. Bu dalışlar tüple olabilir, tüpsüz ve nefes tutarak olabilir veya gelişmiş teknolojik aletlerin içerisinde farklı bilimsel amaçlarla olabilir. Dalış kendi içinde yapılaş biçimine göre temel disipline dayanır. Bunlardan ilki “Serbest Dalış”tır. Suyun altına herhangi bir soluma aygıtı getirmeden gerçekleştirilir. Kişi nefesini tutarak suyun altına iner ve çıkar. Diğer temel disiplini ise sualtında solumamızı sağlayan yardımcı ekipmanlarla uygulanan ve literatürde “Tüplü Dalış” veya “Donanımlı Dalış” olarak geçen dalıştır. Uluslararası literatür tarandığında ise “Scuba” yani “Self Contained Underwater Breathing Apparatus” olarak adlandırılır (Türkiye Sualtı Sporları Federasyonu Başkanlığı, 2008: 1-3).

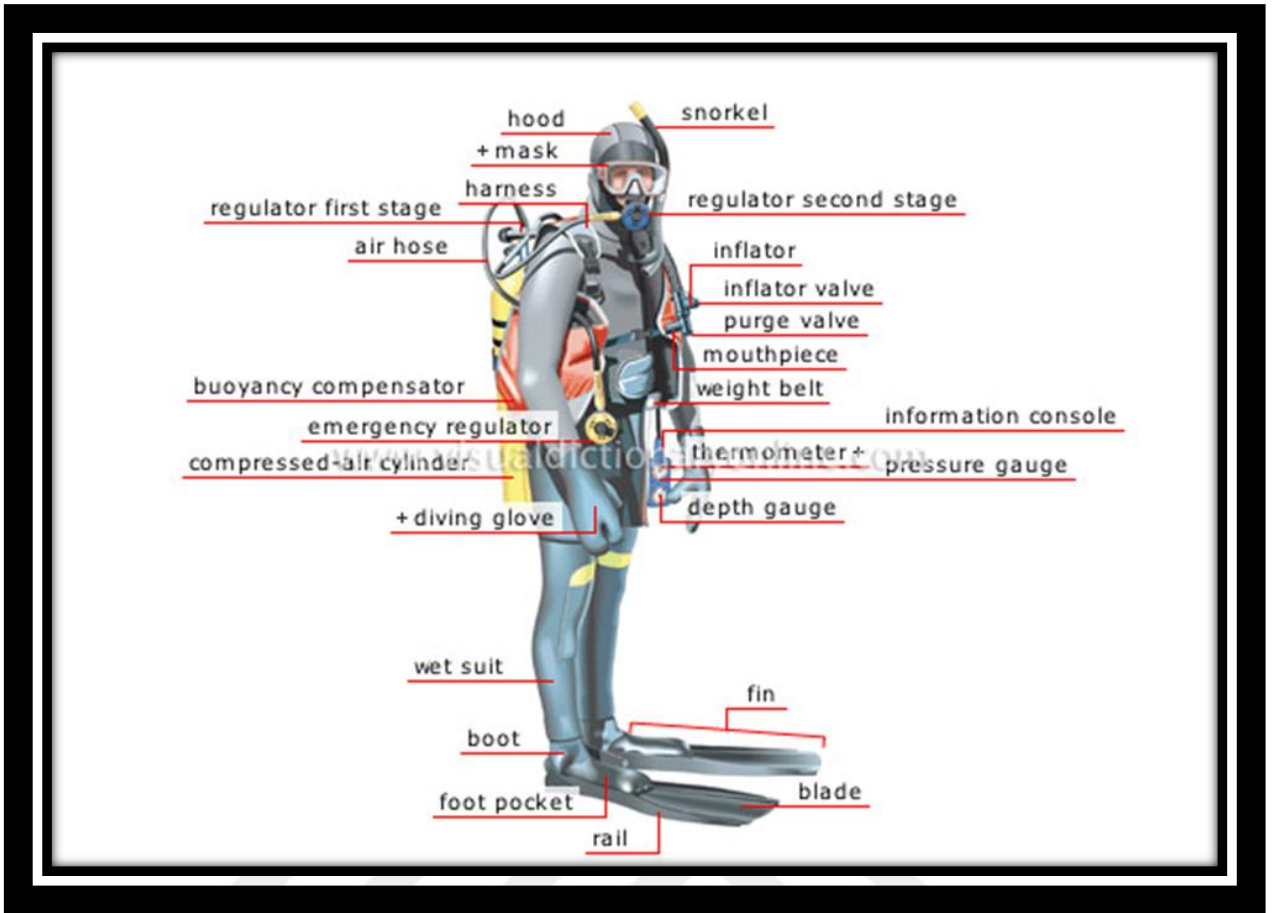
Dalış endüstrisi temelde askeri amaçlarla başlayarak yoluna çeşitli amaçlarla devam etmektedir, dalış ekipmanlarının daha da geliştirilmesi ve derinliklerin dalıcılar üzerindeki etkilerinin belirlenmesi gerekliliği oluşan her dalış kazasından sonra kendisini göstermiştir (Bachrach ve Egstrom, 1974: 202-208).



Resim 1.1 Rekreatyonel Dalış İçin Bir Örnek Çanta

Tüplü dalışta temelde ihtiyaç duyduğumuz ekipmanları; içi hava bir tüp, o tüpü taşıdığımız bir Yelek (BCD), tüpten gele yüksek basınçlı havayı solunabilir basınca indiren istem valfli bir regülatör (1. Ve 2. Kademe), yine regülatör sisteminde tüp basınç miktarını gösteren bir göstere (geyç), dalış elbisesi olarak bilinen (wet süit), ilerlemek için kullanılan paletler, dalış bilgisayarları, sualtında görüşü sağlayan maske olarak kısaca özetleyebiliriz (Richardson, 2003: 40-57).

Scuba yani ekipman yardımıyla suyun altına inilen versiyon bariz bir şekilde son tüketiciler için turizm dalışlarıyla iniltidir. Sualtına merak duyan son tüketiciler tüplü dalış aracılığıyla kendilerine bir bilinmez dünyanın kapılarını açarlar. Suyun altında ilerlerken yer çekimsiz ortamı en ulaşılabilir şekilde tecrübe edebilirler. Scuba dalışı bir çok endüstriyel dalış şekilleri içermekle beraber dünyada turizm ve sportif amaçlarla yapılması bakımından ülkeler için de önemli bir ilgi odağı haline gelmiştir (Musa ve Dimmock, 2013: 3-13).



Resim 1.2 Tipik bir ekipmanlı dalgı

Kaynak: <https://www.oceansdivers.com/history-of-scuba/>, Erişim Tarihi:25.04.2022

Dalış hayatı kişiler için bir gelişim süreci, iyi olma hali sağlayan bir aktivite ve terapatik bir ortam anlamına gelmektedir (Straughan, 2012: 19-26).

Dalış serbest veya ekipmanlı olsun, kendi içerisinde uyulması gereken kuralları içerir ve barotravmalar, felçler ve ölüme kadar gidebilen ağır riskleri içeren ekstrem bir spor branşıdır. Dalışta sağlık problemleri fizyolojik olduğu kadar psikolojik de olabilir. Derinliğe ve solunan gazın derinlerde etkileri bakımından oluşabilecek zihin bulanıklıkları ve zehirlenmeler görülebilmektedir. Gerekli güvenlik önlemleri alındığında ise riski minimize etmek mümkündür (Bove, 1996: 591-595).

Dalış sporunu yaparken bunu serbest yani breath-hold (nefes tutarak) yapan kişilerde Foster ve Sheel, 2005:3-12) tarafından yapılan bir araştırmada, fizyolojik ve psikolojik etkiler araştırılmış ve kardiyavasküler etkilerden solunum sistemine ve sinir sistemine kadar etkilere kadar geniş bir etki barındırdığı belirtilmiştir. Bu da suyun altında yapılan bu sporun kurallarına uyulmasının ne kadar önem arz ettiği belirtilmiştir.

Dalış ve çevre bilinci birbiri ile uyumlu olması gereken bir denklem. Dalış eğitmenleri, dalış yaptıracığı profesyonellere veya öğrencilerine verecekleri eğitimde

sualtındaki doğal yaşam ve ekoloji hakkında briefing (bilgilendirici toplantı) verirler. Dalış eğitmenlerine bu bakımdan da önemli görevler düşmektedir. Bu işin profesyonellerinin iş motivasyonu ve doyumları, süreçlerin olumlu gelişmesi açısından önem arz etmektedir (Krieger ve Chadwick, 2013: 179-190).

Dalıcı profillerini 4 başlık altında toplayabiliriz. Bunlar; asker dalıcılar, sanayi dalıcıları, rekreasyonel (sportif), profesyonel (sporcu) dalıcılardır (Bitterman vd., 2009: 321-328).

1.1.2. Dalış Profesyoneli/Dalıcı

Dalış profesyonelleri sualtında problem çözebilme, yön bulabilme ve dalış planı yapabilme gibi becerilere sahip olması beklenen kişilerdir (Lee ve Tzeng, 2014: 85-100).

Dalıcı kişiler tatil planlamalarını yaparken enerji ve zamanlarını, sualtı için harcarlar. Farklı tecrübeleri dalış hayatlarına dahil etmek dalıcılar için heyecan verici tecrübelerdir. Her dalıcıya göre favori dalış noktaları dünya üzerinde farklılıklar gösterir bu açıdan da dalış dalıcılar için ekoloji, bilim, turizm ve keşif kavramlarını birleştiren bir köprüdür (Kler ve Moskwa, 2013: 152-160).

Scuba dalışı son yıllarda artan bir popüleriteye sahip, dalıcılar için dalış sportif olduğu kadar bir turizm aktivitesi olduğundan fiyat, kalite gibi değerler önem çıkmakta. Dalıcılar dalışı belgeli olarak yapabilen ama henüz öğretici vasfına sahip olmayan kişiler olarak dalış profesyonellerinden ayrılmaktadır (Jonas, 2013: 115-122).

Dünya çapında pek çok dalış organizasyonu uluslararası eğitim standartlarında dalıcılar yetiştirmek için materyallerle destekledikleri kursları eğitmenleri aracılığıyla kayıt altına alırlar. Dalış eğitimlerinde aktif öğrenme ve uygulamalar önemli bir anahtardır. Dalıcılar eğitimlerine devam ettirerek ve üst seviyelere çıkarak yeni yeterlikler elde etmeyi amaçlayabilirler (Johansen, 2013: 99-114).

Türkiye’de rekreasyonel amaçlı turistik dalış eğitimi veren profesyonel kurum ve kişilerin sayısı gün geçtikçe daha da artmakta olup sertifikalı dalgıç sayısı son 4 yılda 2 kat artarak 300.000. i aştığı tahmin edilmektedir. Dalış Sektörünün ülkemizde 10 yıl içerisinde bir milyon dalgıç, 1000 üzerinde dalış okulu ve 5000 dolaylarında eğitmen ve rehberden oluşan bir sektöre evrileceği düşünülmektedir (Akbayır, 2012: 50).

1.2. Ülkemizdeki Donanımlı Dalış Mevzuatı

TSSF’nin resmi gazetede yayınlanan Donanımlı Dalış Yönetmeliği 10.09.2008 tarihine işaret etmektedir, yayınlanan yönetmelikle birçok nokta daha net açıklığa kavuşmuştur.

TSSF'nin hazırladığı Donanımlı Dalış Talimatnamesi ise (TSSF, 20.03.2017) son değişikliğine uğramış haliyle 06.05.2019 tarihinde güncel Donanımlı Dalış Talimatları olarak yayımlanmıştır. Talimatlar kapsamında Türkiye karasularını kapsayan denizler, iç sular ve havuzlarda yapılacak tüm rekreasyonel tüplü dalışlarda ve dalışta uzmanlık eğitimlerinde uyulacak kurallar bir araya toplanmıştır. Dalış etkinlikleri, bu eğitimleri düzenleyen dalış merkezleri ve sualtı spor kulüplerinin uyacakları standartlar ile ilgili tüm usul ve esaslar belirlenmiştir. Geçerliliğini koruyan 2019 talimatnamesinde "Bu Talimat, sualtı etkinlikleri ile ilgili olarak dalış merkezlerinin, sualtı sporları kulüplerinin ve dalıcıların güvenli donanımlı dalış yapabilmeleri için uyacakları kural ve standartlarla bu birimler ile dalıcıların denetlenme ve yetkilendirilme esas ve usullerini kapsar" denilmektedir.

2019 TSSF Donanımlı Dalış talimatının içerisindeki konu başlıkları;

- Yetki Belgesi Alınması, Dalıcı ve Dalış Kuruluşlarının Sorumlulukları ve Denetlemeler
- Sağlık Koşulları
- Formlar, Belgeler
- Dalıcı, Uzman Dalıcı, Rehber Dalıcı ile Dalış Eğitmeni Eğitimi, Uzman Dalıcı tanımları,
- Dalıcı- Rehber Dalıcı- Uzmanlıklara Sahip Dalıcı-Dalış Eğitmenin Görev, Yetki ve Sorumlulukları,
- Eğitmen Eğitimlerine Katılma Koşulları
- Yaptırımlar, ceza ve son hükümler
- Federasyonca Düzenlenen Eğitim ve Sınavlar,

Farklı Dalış Eğitim Sistemlerinden Alınmış Dalıcı/eğitmen Belgelerinin TSSF/CMAS Belgesi ile Denkliği olarak kısaca sıralanabilir (Arslan, 2011:50-55).

1.2.1. Dalış Türleri

Açık ve kapalı devre olarak 2 temel scuba (solunum kaynağı dalıcı ile beraber olan) dalış prensibi vardır.

Açık devre sistem denilen ve sportif dalışlarda kullanılan sistem ağızlıktan çıkan bütün havayı suya kabarcıklarla bırakır. Tüpün içerisindeki hava tekrar kullanılmadan alınır ve dışarıya atılır.

Kapalı devre(Closed mechanism) sistemlerde solunum ile dışarı atılan hava karbondioksitten arındırılır ve oksijen eklenerek dalıcıya verilir. Açık devre(Open mechanism) sistemleri günümüzdeki kadar gelişmeden önce, daha ziyade askeri amaçlı kapalı

devre sistemleri sık kullanılmaktaydı. Bu sistemler dışarıya baloncuk çıkartmadığı için askeri alanda kamuflaj ve gizlilik kapsamında kullanılmaktadır. Bütün bu sistemlerde nefes alınan hava ile çevreleyen suyun basıncı aynı olmakta ve hızlı (plansız) çıkış halinde dekomprasyon (vurgun) problemlerini ortaya çıkartmaktadır. Açık sistemle yapılan sportif dalışlarda solunum havası olarak karada da 1 atm de (yüzeyde) kullanılan azot (nitrojen)-oksijen kullanılır. Farklı kapalı sistemlerle derinliklere yapılan dalışlarda nitrojen-oksijenin yanı sıra helyum-oksijen, helyum-nitrojen-oksijen gibi karışımlarla sualtı süresi ve dalış derinlikleri artabilmektedir (<https://tssf.gov.tr/donanimli-dalis/>, erişim tarihi: 22.02.2022).

1.2.2. Rekreatif / Sportif Dalış

Aletli dalış dünya genelinde pek çok insanın hobi/ serbest zaman aktivitesi olarak yaptığı sporlarından birisidir. Geçmiş çok eski dönemlere kadar uzansa da sportif amaçlı yapılan dalışlar son yüzyılda yükselen bir güç kazanmıştır. Dünya muhtelif dalış organizasyonları eğitim ve sertifika vermektedirler. Tüm organizasyonlar değerlendirildiğinde dünyada 6 milyon civarı sertifikalı dalıcı olduğu düşünülmektedir (Bozkurt, 2021: 8281-8284).

“Dünya genelinde en fazla dalış eğitmeni ve sportif dalgıç yetiştiren PADI, 1967 yılında kurulduğundan beri toplamda 27 milyondan fazla çeşitli seviyelerde dalış sertifikası düzenlemiş ve 137.000’den fazla üyesi bulunan, 186 ülkede 6.600’den fazla dalış merkezi olan, bölgesel ofisleri kanalıyla faaliyetlerini sürdüren büyük bir kuruluştur”. PADI bu amaçla Scuba Diver, Open Water Scuba Diver, Advanced Diver ve Rescue Diver gibi dalıcı kursları vermektedir. PADI Bunların yanı sıra farklı birçok alandaki uzmanlıklar kurslarıyla sportif dalışta belgeli ve yetkin olmak isteyen kişilere imkan sağlayan uluslararası geçerli eğitim kuruluşlarından birisidir

(<https://www.padi.com/sites/default/files/documents/201902/2019%20PADI%20Worldwide%20Statistics.pdf>, erişim tarihi: 26.02.2022)

Bilinmeyen ve ait olunmayan bir ortamın çekiciliği, doğayı keşfetme, karşı koyma, macera yaşama isteği, eğlenme, kaliteli zaman geçirme gibi nedenler bireylerin sualtına inerek dalışa yönelmesine yol açmaktadır. Kişiler boş zamanlarında dalış aktivitelerini yaptıklarında hayattan daha çok keyif alırlar. Dalış bireylerin hayat kalitelerini arttırmaktadır. Sportif dalışın, gün geçtikçe daha fazla ilgi odağı haline geldiği, dalış ile ön plana çıkan rotaların sayısının arttığı gözlenmektedir. Dalış turizmi uygulandığı alanlara ekonomik, sosyal ve çevresel faydalar sağlamaktadır. Dalış için güvenli ve uluslararası geçerli standartları, kuralları ve dalış noktalarını belirlemek artan talebe bağlı olarak daha da önemli hale

gelmiştir. Bu bağlamda ülkemizde TSSF-CMAS (Türkiye Sualtı Sporları Federasyonu ve CMAS), uzun yıllardır uluslararası standartlarla akredite eğitimler vererek eğitmenleri aracılığıyla sportif dalışın ülkemizdeki geleceğine yön vermektedir. Uluslararası arenada ise en yaygın bilinen akredite kuruluşlar PADI (Profesyonel Dalış Eğitmenleri Birliği-Professional Association of Diving Instructors), CMAS (Dünya Sualtı Aktiviteleri Konfederasyonu-Confédération Mondiale des Activités Subaquatiques), NAUI (National Association of Underwater Instructors) ve SSI (Uluslararası Tüplü Dalış Okulları-Scuba Scholl International)dır. Dünyanın birçok ülkesinde bu kuruluşlar başta olmak üzere diğer tüm akredite kuruluşların da varlıklarıyla eğitimler, seminerler ve geliştirme kursları düzenlenerek sportif dalışın standartlaşmasına büyük hizmetler verilmektedir (Sevinç ve Özel, 2018:397-415).

1.2.3. Ticari/Sanayi Dalışı

Denizin metrelerce altında, görüşün yetersiz olabileceği soğuk ve akıntılı sularda iş yapılmaya çalışılması sebebi ile oldukça riskli, ağır bir iş kolu olan sanayi dalışı veya uluslararası çevrelerce bilinen ismiyle ticari dalgıçlık, Türkiye karasularında genellikle sportif ve rekreatif olarak yapılan dalışın daha profesyonel bir iş kolu olarak benimsenmektedir. Kullanılan malzemelerin farklılığı ve suyun altına inme amacının farklılığı sebebiyle sanayi dalışına daha ciddi ve profesyonel bir bakış açısı vardır. Sanayi/Ticari dalışlar, zorluğunun yanından eğitim almadan kesinlikle yapılmaması gereken bir branştır. Bu meslek birçok meslek hastalığının (vurgun, hipotermi vb.) kazaların ve bu kazalara bağlı ölümlerin görülmesi muhtemel riskli bir meslektir. Bu işlerde uzun süreler çalışan kişiler ciddi yıpranmalara maruz kalır. İş hayatlarından sonra dahi bu mesleğe bağlı bazı rahatsızlıkları devam edebilir. Ülkemizde yeni gelişen, zamanla önemi artan bir mesleki kariyer haline gelmektedir. Her meslekte yapılan işle ilgili yeterlik sahibi olmanın farklı yöntemleri olduğu gibi, sanayi dalışının da kendine has bir gelişim süreci ve uzmanlaşma skalası bulunmaktadır. Dalış sayısı ve farklı sanayi işleri konusunda sahip olunan tecrübe bu işte kişileri birbirlerinden ayırmaktadır (Şevik, 2014).

Sanayi dalışlarında Satıhtan ikmali Dalış Sistemleri (SİDS) kullanılabilir. Alışlagelen klasik açık devre scuba sistemi gibi basit bir sistem olmayan bu sistemde kompresör denilen hava basma kaynakları yüzeyden suyun altındaki dalıcıya hava sağlar. Kompresör çalıştığı sürece neredeyse sınırsız hava kaynağı üretebilir ve satih personeliyle daimi iletişim sağlanabilir. Avantajlarının yanında eğitimi kompleks ve uzun süreli bir sistemi içerir. Operasyon esnasında dalıcı haricinde satıhta birçok dalış personeline ihtiyaç duyulabilir

ve dalıcı ekipmanı yüzeydekilerin yardımı olmadan kuşanılmakta zorlanabilir. Uzun bir hazırlık ve ekipman kuşanma süresi gerektirebilir (Urcan vd., 2017: 220-225).

1.2.4. Teknik/Bilimsel Araştırma Dalışı

Klasik rekreasyonel dalış limitlerinin ötesine gitmek isteyip dip zamanınızı belirgin bir şekilde arttırmak isteyen dalıcılar farklı gaz karışımları ile (yüzdeleri farklılaştırılmış karışımlar) bu dalış türüne yönelmektedirler. Nitrox (arttırılmış O₂) dalışta Oksijen (O₂) oranı arttırılarak dip süresi uzatılır, amaç daha derinde daha uzun süreler geçirebilmek olunca ise Trimix (Helyum, nitrojen, oksijen) dalış gerçekleştirilir. Ekipmanlar, hesaplar ve kurallar kendi içlerinde değişikliklere uğrar.

Extended Range (genişletilmiş aralıklı dalış) programları dalıcıları bir sonraki dalış seviyesine taşımak için tasarlanmıştır (<https://happybubbles.com/tr/extended-range-technical-diving/>, erişim tarihi: 25.04.2022).

Teknik dalışta dalıcı, dalışın istediği zamanında yüzeye çıkmasına izin vermeyen bir tavana maruz kalmaktır. Bu durum bir mağara veya bir kovuktan kaynaklı olabilir. Bu tür dalışlar dekompresyon beklemesini gerektirdiği için kapalı bir ortam olmasa bile bir çıkış kısıtı da oluşturabilmektedir. Teknik dalışlarda çoğu durumda, özel ekipman kullanımını gerektirir (<https://www.derinshop.com/kategori/nitrox-teknik-dalis-scuba>, erişim tarihi: 13.02.2022)

Rekreasyonel- Sportif dalışlarda kullanılan ve günlük hayatta standart 1 Atm basınçta soluduğumuzla aynı olan hava solunarak gerçekleştirilen tüplü dalışlarda 40 metreden daha derinlere inmek son derece tehlikelidir, yönetmelik ve yasalara aykırıdır. Bunun nedeni, solunan havada bulunan % 79 oranındaki nitrojen (azot) ve % 21 oranındaki oksijen (o₂) belli derinliklerden sonrasına iniş devam ederse narkoz etkisi (koordinasyon bozuklukları, algı da güçlük) uyandırabilir ve hatta zehirleyici olabilir. Sportif dalış donanımları 40 metreden daha derine yapılacak dalışlar için uygun değildir. Daha derinlere güvenli dalmak için farklı ekipmanlar gereklidir. Türkiye’de 42 metre eğitim dalışı için limit olarak verilmiştir. Bu sınırın aşılması potansiyel azot narkozu riskini oluşturur. Daha ciddi derinliklerde meydana gelebilecek algılama ve koordinasyon kayıpları dalıcıyı tehlikeye atar. Bazı durumlarda ise 40 metreden daha derinlerde de gerçekleştirilmesi icap eden dalışlar için ona özgü ekipman, eğitim ve özel karışım havası gerekir. Bu nedenle özel donanımlar ve özel gazlar kullanılarak yapılan Teknik Derin Dalış, Trimix Dalış veya teknik rekreasyon dalışları (Tech-Rec) tüm Dünya 'da yaygın bir biçimde uygulanmaktadır. Bu dalışlarda kullanılan hava karışımları helyum, oksijen, azot gibi gazların yüzdeleri değiştirilerek kullanılabilir. Bazı durumlarda

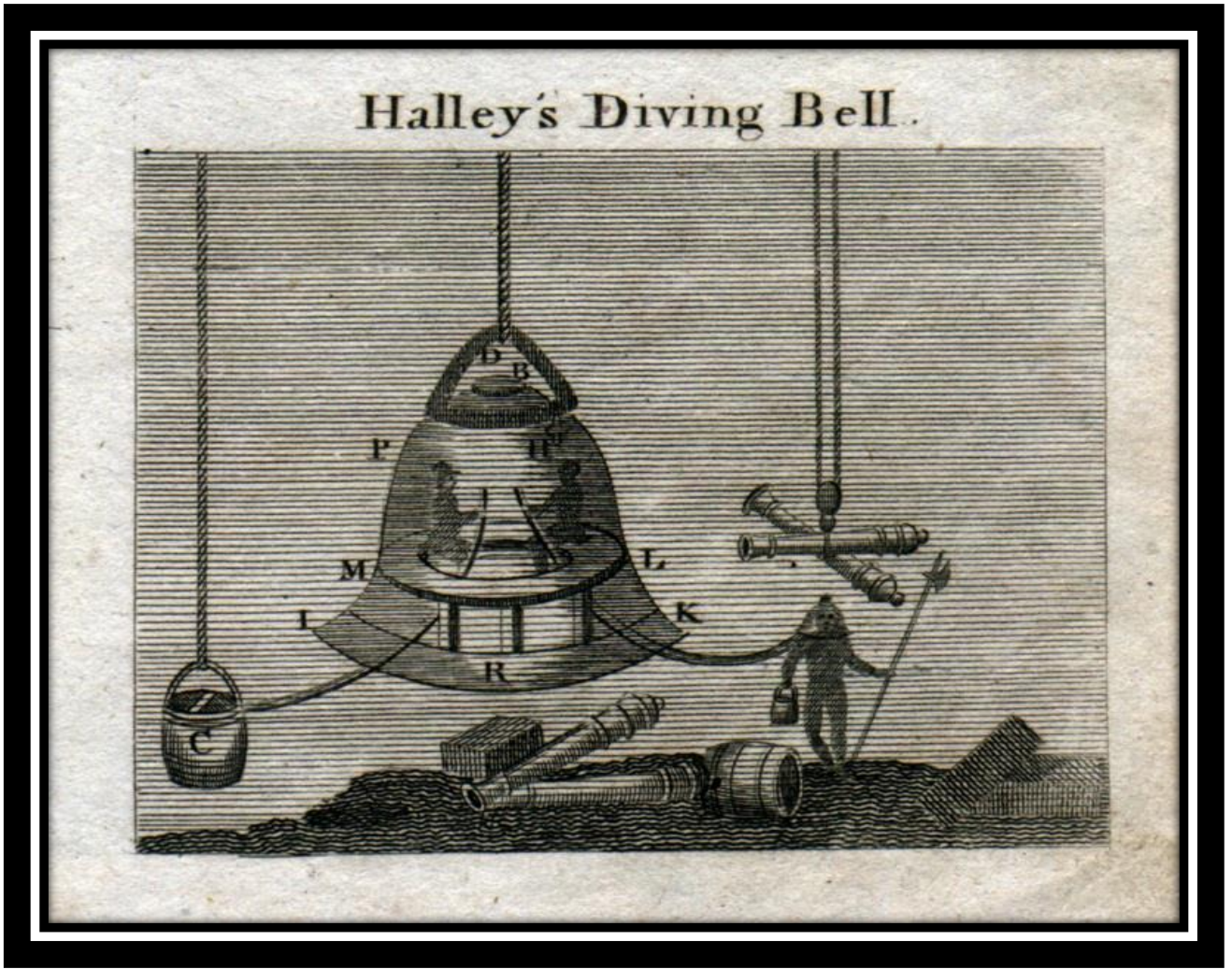
farklı derinliklerde farklı sistemlerden hava solunarak da dalışlar gerçekleştirilir. (<http://www.teknikdalis.com/>, erişim tarihi: 22.02.2022).

1.3. Dalışın Tarihçesi

Tarihte ilk dalışın yapıldığı tarih bilinmemektedir. M.Ö. 4500-3200 yıllarında sünger, balık ve gıda elde etmek maksadıyla insanların serbest dalış yaptığına dair arkeolojik kalıntılar bulunur. M.Ö. 1194-1184 yıllarında serbest dalıcılardan Truva savaşlarında faydalandığı bilinmektedir (Akçin'den akt. Oktay ve Yıldız, 2018: 161-168).

Çok önceki çağlardan itibaren insanlık yaşadığı dünyanın kara ortamını anlamlandırmaya, keşfetmeye açıktı. Benzer merak suyun altı için de geçerliydi fakat kara ortamı gibi ait olmadığı yabancı bir ortam olduğundan bu keşifler çok zor ve uzun zamanlarda gerçekleşebildi. Asurlulardan kalma M.Ö 900 lü yıllardan kalma bir kabartma aslında bilinenin de çok ötesinde insanlığın suyun altına avlanma, keşif vb gerekçelerle aletsiz ve nefes tutarak inme uğraşları olduğunu bize göstermektedir. M.Ö. 384-322 yıllarında Aristo derinliğe dalmayla bağlantılı olarak kulak zarı hasarlarından ve benzer hasarların sebeplerinden bahsetmiştir. M. S 77 yılında Romalı tarihçi Plinius, "Historia Naturalis" adlı eserinde askeri amaçlı bir dalış esnasında soluma borusunun (şnorkelle) kullanıldığı nefes tutmalı dalışlar yapıldığını tarif etmiştir (Acott, 1999: 95-110).

Ortaçağ Avrupası günümüz dalış sistemlerinin gelişmesinde önemlidir. Çan dalışı sistemini ilk ortaya atanlardan Leonardo Da Vinci'nin çizimleri dalıcılar için uzun yıllar sualtında nefes alınabilme imkanı basit bir fizik uygulamasıyla sağlıyordu. İlk yapılan dalış çanları için fonksiyonel olması amaçlanmıştır. Çanlar, içinde dalgıcın birkaç saat soluyabileceği hava barındıran alanlar olarak imal edilmişlerdir. İlk dalış çanı 1531 yılında yapılmıştı (U.S Navy, 2008: 20-30).



Resim 1.3 Örnek Bir Dalış Çanı Görseli

Kaynak: <https://www.spearfishingturkey.com/dunyanin-en-eski-dalis-elbisesi-the-oldest-diving-suit-in-the-world/>, (erişim tarihi: 25.04.2022)

Dalış çanları basit teknolojilerine rağmen çok işlevsel olmuşlardı fakat zamanla dalgıçlar için daha esnek daha hareket özgürlüğü sağlayan teknolojilere ihtiyaç duyuldu (Aydın, 1988: 38-41).

1774'te Freminet bronzdan yapılmış bir dalış başlığı ve hava destek sistemi(satın destekli) ile 15 metre derinliğe altmış dakika süren bir dalış gerçekleştirmiştir. Bu dalışta yüzeyden besleme kompresörler kullanılır ve "nargile dalışı" diye geçmektedir. Dalgıca su geçirmeyen bir başlık takılmış ve elbisesiyle bağlantısı sağlanmıştır (Aydın'dan akt. Oktay ve Yıldız, 2018: 7).

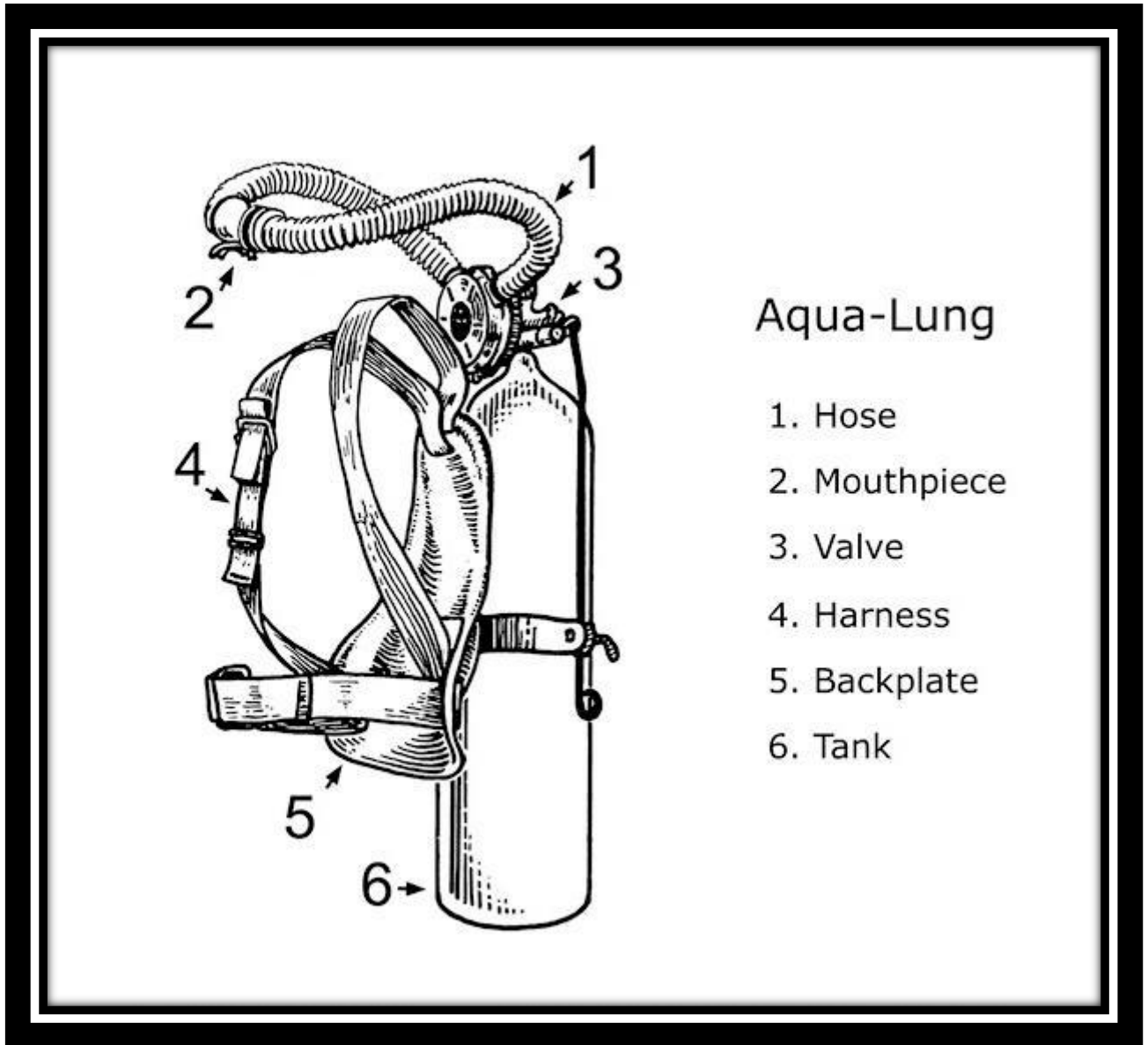
1800'lerin sonlarında 50 metreyi aşan dalışlar yapılmıyordu ama Vurgun hastalığı (DH) dalgıçlarda endişe veren zararlı etkilere ve uzun vadede geçmeyen hastalıklara sebep olmaya başladı(Acott, 1999: 98).



Resim 1.4 The French Fenzy BCD

Kaynak: <https://www.scubadiving-phuket.com/history-scuba-diving/>, (erişim tarihi: 25.04.2022)

1825 yılında İngiliz mucit William James suyun altında 7 dk kalmaya izin veren, bele bağlanan bir demir tüpten gelen havanın dalgıcın başlığına aktarıldığı bir sistem geliştirmişti. Bu dalgıcın kendi havasını yanında getirdiği bir sistemdi. 1876'da İngiliz Henry Fleuss kapalı sistem ile havanın tekrar kullanılmasına imkan veren "rebreather" sistemini geliştirdi. Aslında icadı ilk olarak basınç odalarında tedavi gören kişilere uygulanan prosedürü sualtında dalgıçların da faydasına sunarak daha derine daha uzun süreler dalış yapılabilmesi amacını güdüyordu. Mucidin ölümü de sualtında soluduğu saf oksijenin kendisini zehirlemesi sebebiyle olmuştu. Günümüzde sportif amaçlı scubanın gelişmesinde en büyük rolü ise Jacques Cousteau ve Emile Gagnan ikilisi oynadı. Tarihte ilk kez 1942 de istem valfli regülatör sistemini geliştirdiler (<https://www.thoughtco.com>, erişim tarihi: 16.01.2022).



Resim 1.5 İstem Valfli Regülatör ve BCD Dalış Donanımı

Kaynak: <http://35410006.weebly.com/the-aqualung.html>, erişim tarihi:25.04.2022

Cousteau ve Gagna İkilişi Aqua- Lung markası adı altında günümüz dalış endüstrisine ve sualtı sektörüne üzerinde yenilikler yapılabilir bir zemin sağlamış oldular.

1.4. Dalış Hastalıkları

Kurallara riayet edildiği müddetçe sportif dalışın bir tehlikesi bulunmaz. Bu sporda kural ihlalleri veya diğer beklenmedik gelişmelerde ciddi rahatsızlıklar oluşabilmektedir. Dalışta oluşan basınç değişimlerine ve dalış sporuna bağlı bazı rahatsızlıklara ‘‘dalış hastalıkları’’ denir. Dalış hastalıklarının birçok nedeni vardır bunlar: hali hazırda var olan sağlık sorunları, fazla alkol alımı, yorgun olma, kurallara uymama gibi sebeplerle görülebilir.

Bunların yanında dip süresi, hızlı çıkış (yükselme), kilo gibi faktörler de etkilidir. En sık karşılaşılan dalış hastalıkları:

- 1- Akciğer Barotravması
- 2- Dekompresyon (Vurgun)
- 3- Derinlik Sarhoşluğu (Azot Narkozu) dur.

Bu ve diğer hastalıklardan korunmanın yolları olarak iyi ve doğru eğitim almak ve kurallara istisnasız uymaktır (https://tr.wikipedia.org/wiki/Aletli_dal%C4%B1%C5%9F, Erişim Tarihi: 22.02.2022).

1.5. Dalış ve Covid 19 Pandemisi

Dalış sporu solunumu fonksiyonu hep ön planda olan bir branştır. Bu sporun temelinde solunan hava-gaz, derinlikte solunduğu için oluşabilecek etkiler gözlenir. Covid 19 global pandemisi de nefes yolunu direkt etkileyen, kolayca nefes yoluyla bulaşabilen ve akciğerde kalıcı hasarları gözlemlenen bir salgın olduğu için dalış sektörüne geniş çaplı etkileri olmuştur.

Dünyanın dört bir yanında sualtının güzelliklerini, saklı kalmış batıkları veya farklı amaçlarla yapılan dalışlarla uygulanan scuba aslında rekreatif amaçlarla da yapılırsa profesyonellik isteyen ve eğitimleri yüz yüze uygulamalı olmak durumunda olan bir spor branşıdır. Fakat 2019 yılında Çin Halk Cumhuriyetinde ilk kez rastlanıp tüm dünyaya yayılıp bir global pandemi halini alan Covid-19 virüsü, bu sporun öğrenilme ve uygulanma biçimlerinde de farklılıklara gidilmesine sebebiyet verdi. Scuba eğitimlerinin en azından teorik kısımları uzaktan (remote) şekillerde verilmeye başlandı (Rahayu vd., 2021: 525-535).

Dünya genelinde insanlar artan koronavirüs bulaşını azaltmak için kendilerini izole etmek durumunda kaldılar. Bu durum artan bir işsizlik ve psikolojik bir buhrana yol açtı. Dalış sporu temelde içi hava doldurulan bir tüpten solunan havayı derinlerde regülatörlerle solumayı temel almaktadır. Bu durum ortak kullanılan dalış malzemeleri bakımından insanları tedirgin etmiştir ve bu çoğu diğer sporda olduğu gibi dalış sektöründe bir daralmaya neden olmuştur (Marconi vd., 2022: 1-3)

Tüplü dalış yapan bireyler için akciğer kapasitesinin derinliğe bağlı olarak hacminin değişmediği bilinir fakat tüpsüz (apnea) dalış yapan bireyler nefes tutarak daldıklarında akciğer hacmi artan derinliğe ve derinliğin ona uyguladığı basınca göre değişim gösterir. İnşlerde küçülür ve çıkışta genişerek eski hacmine geri döner. Koronavirüs geçiren kişiler de en fazla enfekte olan ve yıkıma uğrayan kısım vücudun solunum sistemi ve solunum

kapasitesi olduğu için özellikle coronavirüs geçiren serbest (apnea) dalıcılar coronavirüs pandemisinden fiziken kötü biçimde etkilenmişlerdir (Elia, Gennser, 2020: 410-415).

Covid 19 un uzun vade etkileri için elde yeterince bilgi bulunmamakla beraber gelecek zamanda akciğer hasarı ve dalış sektörüne etkisi için bilgi elde edilecektir. Pandeminin ne kadar süreceğı ve varyantların nasıl etkilere sahip olacağı da dünyada dalış sektörü üzerinde etkili olacaktır (Sadler vd., 2020: 278-287).

Covid 19 pandemisi zamanla ortaya çıkan yeni varyantlarla ve farklı belirtiler, dışa vurumlarla hayatımızı etkilemektedir. SARS-CoV-2 varyantı ilk gözlemlenen solunum etkisine ek olarak kalp damar sağlığında da kötü etkiler meydana getirdi. Dalıcılar için hayati olan basınç değişimi ve dolaşım sistemi ikilisi, Covid-19 un bu varyantını geçiren kişilerde gerginliğe ve bilinmezliğe sebep oldu. Yapılan çalışmalarla farklı gruplar oluşturularak bir gözlem süreci yaratılmaya çalışıldı (Krzyżak, Korzeniewski, 2021: 223-227).

İKİNCİ BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

2.1. Tükenmişlik

Tükenmişlik insan ilişkilerini daha fazla gerektiren işlerde çalışan kişilerin maruz kalabildiği uluslararası literatürde “burnout” olarak karşımıza çıkan bir durumdur. Dünyanın her yerinde insanlar çalışma hayatlarında çeşitli zorluklara maruz kalmaktadırlar. Ortaya çıkan zorlukları aşmak kişilerin iş yapma becerilerine, mental dirençlerine ve diğer pek çok faktöre bağlıdır. Günümüz 21.yy iş ve sosyal hayatı geçtiğimiz 100 yıla kıyasla büyük değişimlere uğramıştır. İnternetin hayatlarımıza daha fazla girmesi, sosyal medyada geçirilen zaman, internet üzerinden yapılan işler, ticaretler veya uzaktan telefonla bireysel destek gibi işlerin yaygınlığı arttıkça insanlar da genişleyen iş yapma yelpazesinde farklı zorluklar içinde kendilerini bulur hale gelmişlerdir. Sürekli yenilenen ve güncellenen bir dünyada insanlık bazen akan hıza ayak uyduramayıp kendisini tükenmiş, bitkin ve hatta yetersiz hissedebilmektedir.

Tükenme kavramının literatürde ilk sayılabilecek tanımları ve çalışmaları Freudenberger tarafından, gönüllü sağlık çalışanları içinde rastlanılan yorgunluk, umutsuzluk ve işi bırakma ile paralel seyreden bir durumu açıklamak için kullanılmıştır (Freudenberger, 1974: 159-165).

Tükenmişlik (Burnout), İngilizcede (to burn out=tamamen yanmak) anlamını taşımaktadır. 1970’lerde New York’lu psikoterapist Herbert Freudenberger sayesinde tartışılmıştır. Freudenberger burnout sendromunu, kısa aralıklarla kendini yorgun hissetme, iş yaparken ve odaklanırken aşırı zorlanma, isteksiz hissetme ve bazı bedensel şikayetlerle seyreden bir tükenmişlik hali olarak tanımlar. Kişisel risk faktörleri ise yatkınlığı arttıran etkenlerdendir. Bunlar, mental olarak daha az dayanıklı olan bir genetik yatkınlık, Kendini gerçekleştirememeye tedirginliği, sürekli hissedilen bir performans beklentisi gibi durumları kapsar. Yapılan işe orantısız odaklanma veya tersi durumlar görülebilir, kişi kendine ve çevresine boş zaman ayıramayacak hale gelebilir. İşkoliklik kavramıyla da yer yer ilişkilendirilen tükenmişlik sendromunda, özellikle işkolik çalışanlarda ortaya çıkan ve iş ortamının tükenmişliğe etkisi olabilecek maddelerde; İş yükünün fazla ve dengesiz dağıtılması, yapılan işin karşılığında takdir görmeme, eşitsizlik, çok fazla sorumluluk, sorunlu müşteriler-yöneticiler, çok fazla gözetim, az şeffaflık gibi durumlar karşımıza çıkabilmektedir (<https://www.psychenet.de/tr/ruhsal-saglik/bilgiler/burnout.html>, erişim tarihi: 25.04.2022)

Tükenmişlik çalışanlar için uzun zamanlar boyunca belirli belirsiz bir olumsuz yorgunluk, isteksizlikle kendini gösteren ve akut olmaktan ziyade kronik hale gelen bir psikolojik, fizyolojik durumdur, yaptığı işe uzun süreler odaklanamama sık görülen dış çıktılarından biridir (Erkal, 2021: 4-8).

Tükenmişlik (burnout), kişilerin iş ortamındaki kronik, duygusal ve diğer stres faktörlerine uzun süre maruz kalmaktan kaynaklanan duygusal tükenme ve motivasyon kaybını ifade eder (Leiter, Maslach, Frame, 2014:1-7).

Maslach ve Jackson tarafından da incelenip üzerine çalışmalar yapılan tükenmişlik kavramı için, uzun dönemli süren stresin ve kronik stres halinin tükenmişliğe yol açtığını belirtmiştir. Yaptığı bir diğer tanımda ise “Profesyonel bir meslek sahibinin, işinin sahip olması gereken anlam ve amacından kopması ve hizmet etmesi gereken kurum, kişilerle artık ilgi bağı bulunmuyor olması” olarak tükenmişlik kavramını açıklamıştır (Maslach ve Jackson, 1986)

Tükenmişlik, iş ihtiyacı ile bu işi gören kişilerin ihtiyaçları arasındaki uyumsuzluktan ileri gelen ve aşamalı devam eden bir kavramdır (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Özellikle insanla muhatap olan ve direkt yönden insana hizmet veren sektörlerde tükenmişliği önlemek ya da azaltmak için tükenmişlik fenomeninin bilinmesi gerekir (Kaçmaz, 2005: 29-32)

Her iş kendi içinde bir stres içerebilir. Bazı eğitimcilerin iş kaliteleri ve doyumlarını yukarıya taşımak için tükenmişliğe ve uzun süreli strese karşı yapılması gerekenleri bilmeleri gerekir. Ülkemizde öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri alanında yapılan çalışmaların yetersiz ve sayıda olduğu görülmektedir. Eğitimciler için tükenmişlikte bir diğer önemli konu, kendi stres kaynaklarımızın kaynağını bulmak tükenmişliğe neden olan bu kaynaklarla başa çıkmayı bilmemizdir. Eğitimin niteliği açısından öğretmenlik yapan kişilerde tükenmişlikle ilişkili olan değişkenlerin belirlenmesi son derece önemlidir (Tuğrul ve Çelik, 2002: 1-11).

Literatürden tükenmişlikle ilgili bazı ulusal araştırmalar incelendiğinde genellikle tükenmişlik, işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkiler vardır. Tükenmişlik düzeyleri artış gösterdikçe işten ayrılma niyetinin de arttığı görülmektedir (Yıldırım vd., 2014: 5-8).

2.1.1. Tükenmişlik Modelleri

1. Cherniss Tükenmişlik Modeli
2. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli
3. Pines Tükenmişlik Modeli
4. Pearlman ve Heartman Tükenmişlik Modeli

5. Meier Tükenmişlik Modeli
6. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli
7. Gaines ve Sermier Tükenmişlik Modeli
8. Maslach Tükenmişlik Modeli

2.1.1.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli

İşin ortaya çıkarmış olduğu strese bir tepki olarak ortaya çıkar. İşten kaynaklanan stresi meydana getiren temel etmenler arasında, kalabalık ve yoğun müşteri ilişkileri, örgütte oluşan belirsizlik, yönetsel sıkıntılar ve beklentilerin karşılanamaması yer almaktadır. Bu durumların oluşması çalışan bireyde stres düzeyini arttıracaktır. Birey stresten kurtulmak için kendini motive etmeli ve kişisel rahatlama metodlarından faydalanmalıdır (Kılıç, 2020: 118-124).

2.1.1.2. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Edelwich (1980)' in tükenmişlik modeli 4 aşamada gerçekleşir. İlk evre, şok ve coşku evresidir. bu evresinde, kişiler mutludur. Mesleki beklentileri yüksektir. Sonraki evre ikinci evredir, durağanlaşma evresidir. Kişi daha durağan bir aşamaya evrilir. Bu evre, enerjinin azalması ile birlikte işe olan ilgi ve motivasyonun da azalması ile belirir. Kişilerin bu evrede en çok yakındıkları konu motivasyon kayıplarıdır. Üçüncü aşama ise, engel aşamasıdır. kişi, karşısına çıkan olumsuz durumları durduramadığı için kendisini engele takılmış hisseder. Savunma mekanizmalarının ön planda olduğu bir evredir. Tükenmişliğin dördüncü ve son evresi umursamazlık olarak kendisini gösterir. Kişiler bu aşamada bireysel konumunu koruma eğilimindedir. Kişiler işin gerektirdiği en az düzeyde iş yapar ve kendilerini daha iyi bir çıktı için zorlamazlar (Üler ve Erdoğan, 2021: 35-38)

2.1.1.3. Pines Tükenmişlik Modeli

Pines (1993)'e göre mesleki tükenmişlik daha ziyade yüksek idealleri olan ve ideallerine fazla bağlı olan kişilerde görülür. Yüksek düzeyde güdülenmeye sahip kişiler mesleki tükenmişlik yaşarlar. Bu kişilerin, meslek yaşamları ile ilgili beklenti düzeyleri yüksek, duygusal hissedilen baskı ise yoğun ve uzun süreli olur. Stres, yabancılaşma, kaygı ve depresyon gibi duyguları da bu kişiler yüksek seviyelerde yaşarlar (Çapri, 2006: 3-5)

Pines tükenmişlik modelinde tükenmişliğin belirtilerini fiziksel, duygusal ve davranışsal çıktılar şeklinde ortaya koymuştur. Bunlardan fiziksel belirtiler, uzun süreler yorgun-bitkin hissetme uyku problemleri, nefes alıp vermede sorunlar, kalp ritm bozukluklarıdır. Duygusal ve davranışsal belirtiler ise hızlı bir şekilde sinirlenme, yapılan işe

karşı isteksizlik-soğukluktur. Davranışsal belirtiler ise artan endişe, yersiz şüphe, sosyal çevreye karşı adil olmayan tutumlardır (Başol, Altay, 2009: 190-195).

2.1.1.4. Pearlman ve Heartman Tükenmişlik Modeli

Bu modelde tükenmişlik, kronik strese verilen üç etkenli bir çıktıdır. Modelde tükenmişliğin üç boyutu (fizyolojik, duygusal ve bilişsel ve davranışsal stres belirtileri) vardır. Model Tükenmişliğin, strese verilen bir tepki ile ortaya çıktığını savunur. Tükenmişlikle ilgili bireysel ve örgütsel değişkenlerin anlamlandırılmaya çalışıldığı bu modelde kişilerin kişi özellikleri, iş ve sosyal çevresi, tükenmişlikle mücadele etme konusunda belirleyicilerdendir (Altay ve Akgül, 2010: 87-112)

2.1.1.5. Meier Tükenmişlik Modeli

Scott Meier'in tükenmişlik modeli Bandura'nın geliştirmiş olduğu öz yeterlilik (self efficacy) tablosu temel alınarak geliştirilmiştir. Meier'in tükenmişlik modeli 4 ögeyle literatüre girmiştir. Meier 'in tablosunda; çağrıştırma ile alakalı düşünceler, sonuca dair düşünceler, faydalı olma beklentileri ve kavramsal bilgi bağlantıları gibi öğeler bulunmaktadır. İş içeriğinin kişinin amaçlarını ve hedeflerini karşılayıp karşılayamayacağı konusu, ilk madde olan pekiştirme beklentileri (Reinforcement Expectancies) çatısı altında açıklanmaya çalışılır. Sonuca ait Beklentilerde (Outcome Expectancies) beklentileri istenen sonuca ulaşmak için yapılması gereken davranışlarla ilgili tanımlar geliştirilmiştir. Sonuca dair istenen çıktılar elde edilemediğinde tatminsizlik ve tükenmişlik meydana gelir. Yeterli Olma Beklentileri (Self-Efficacy Expectancies) ögesinde ise sonuçları ortaya çıkaracak bilgi ile işi yapmadaki kişisel yeterliliğin korelasyonunu açıklamaktadır. İş yapabilecek yeterliliğe sahip olunmadığı durumda bireyler, tükenmişlik yaşayabilmektedirler. Bağlamsal Bilgi İşleme (Contextual Processing) kişilerin iş ortamına dair fikirleri, düşünceleri ve davranış biçimleri ile bireylerin tükenmişlik hissetmesine sebebiyet veren konuları inceler. Kişilerin öğrenme stili, kişisel inanış gibi bilişsel etkenlerin rolünü tükenmişlik bağlamında değerlendiren bir öğedir (Akten, 2007)

2.1.1.6. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli

Suran ve Sheridan modeli 4 faktörden oluşmaktadır. Her bir basamakta tükenmişlik ile mücadele yollarını içerir. Fikirler ve deneyimler esas alınır. İlk aşama: Kimlik Arayışı ve Rol Karmaşasıdır. Mesleki gelişim ve bireyin etkin olduğu dönemlerin lisenin son ve üniversitenin ilk yıllarında başladığı savunulur. İkinci aşama: Yeterlilik-Yetersizliktir. Bu aşama çiraklık diye adlandırılır. Kişilerin edinmeye çalıştığı kimlik, mesleğinde yeterlilik

duygusu kazanmasıyla neticelenir. Kişiler kendilerini işyerlerindeki kişilerle fazlaca kıyaslarlar ve eğer kıyaslamada düşük puan alırlarsa tükenmişliğe giden yol belirir. Üçüncü aşama: Verimlilik-Durgunluktur. Bu aşamada kişiler artık çırak sayılmaz. Profesyonel sisteme dahil olma zamanlaması belirtilir. Kişiler kişisel verimini arttırarak üretken bir yaşam tarzını seçebilmektedir. Eğer yaratıcılıklarını aktif gösterebilecekleri ortamı bulamazlarsa veya sağlamakta zorlanırlarsa tükenmişliğe giden yol daha da kendisini gösterir. Son aşama: Yeniden Oluşturma Hayal Kırıklığıdır. Bu dönem kişilerin geçmişte yaptığı seçimleri sorguladığı aşamadır. Kişi yaptığı sorgulamada mesleki açıdan tatminsizlik yaşayabilir. Kişiler yaşantılarının aynılaştığını, farklılıkların kalmadığını düşünmeye başlar. Bunun yanında yaşın ilerlemesiyle bireyler ölüm korkusu(death Fear) yaşarlar ve yapılan işte istenileni vermediğini düşünebilirler. Bu süreç tükenmişliğin artan dozuyla sonuçlanır (Tarhan, 2016)

2.1.1.7. Gaines ve Sermier Tükenmişlik Modeli

Tükenmişliğin ilk basamağını meydana getiren duygusal olarak tükenmişlik hali bu modelde en çok dikkat çekilen kısımdır. Duygusal tükenmişlik uzun süreli yorgunluğa benzetilebilir. Kişiler bu psikolojiyi bir süre sonra normalleştirebilir. Çalışan kişiler kendilerini işlerinin gereklerinin yerine getirilmesinde bireysel olarak yetersiz hissederler. Duygusal olarak tükenme, fiziksel olarak yorgun hissetme, kaygılı hissetme, fazla veya yanlış alkol ve ilaç kullanımı, uyku problemleri kişiler arası ilişkilerden kendini çekme, asosyal bir yaşam tarzı ve benzeri sosyal uyumsuzluklar bu modelde diğer etmenler olarak bahsedilir (Dinç, 2008)

2.1.1.8. Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach'ın belirttiği gibi tükenmişliğin üç ana boyutu olduğu görüşünde bir ortak düşünce olsa da, tükenmişliğin ortaya çıkışı hususunda muhtelif modeller ortaya atılmıştır. İdealist bireylerin gösterdikleri efor, amaçlarını elde etmek için yetersiz kaldığında, idealist kişiler gösterdiği eforu bırakır. Bu durum da bitkinlik, yorgunluk olarak kendini gösteren tükenmenin ortaya çıkmasına, sonrasında da iyi olduğuna inanmama hissi, olumsuz ruh hali, benlik karmaşası gibi durumların belirginleşmesine sebebiyet vermektedir (Kelgökmen vd., 2016: 1500-1505).

Maslach Tükenmişlik Envanteri-İnsan Hizmetleri Anketi (MBI-HSS) üç alt ölçekten oluşmaktadır: duygusal tükenme (dokuz madde), kişisel başarı (8 madde) ve duyarsızlaşma (beş madde). Maslach Tükenmişlik Envanteri kendi bütünlüğü içinde tükenmişliği anlamlandırma, ölçmeyi amaç edinmiştir. Alt ölçekler (duygusal tükenme, kişisel başarı ve

duyarsızlaşma) Maslach Tükenmişlik Envanteri El Kitabında (1996 yılında yayınlanan üçüncü baskı) maslach'ın yönlendirdiği şekilde puanlanmıştır (Rohland vd., 2004: 75-79).

2.1.2. Tükenmişliğin Aşamaları

Maslach tükenmişliği, bireylerin profesyonel iş hayatlarında ve sosyal hayatlarındaki bireylerle yürüttüğü ilişkilerde bazı olumsuzluklara sebebiyet veren kronik fiziksel yorgunluk, öz saygıda azalma, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının ortaya çıkması olarak tanımlar. Bunların yanında fiziksel, duygusal ve sosyal bir tükenme sendromu olarak açıklamaya çalışır. Maslach tükenmişliği üç ayrı alt kategoriye ayırır. Literatür tarandığında bugün dünyada en fazla kabul görmekte olan tükenmiş tanımı ve modeli maslach'a aittir. Bunlar:

Hissel Tükenme davranışı (Emotional Exhaustion),

Deprese (Depersonalization)

Kişisel Başarı (Loss of Personal Accomplishment) yoksunluğu (Maslach ve Jackson, 1981: 3-15).

Tükenme yapılan çalışmalara bakıldığında dört evre ile bağlamlandırılır. Tükenme kendi içinde keskin geçişlerin olmak zorunda olmadığı bir "sürekli" hali ifade eder. İlk aşamada işe karşı şevk ve coşku vardır. Bu evrede kişi mutlu, enerjik ve ortalama üzeri beklentilerle dolu bir haldedir. İkinci aşamada bir durağanlaşma ve rutine oturma evresi karşımıza çıkar ve mesleğe karşı sorgulamalar kendini gösterir. Üçüncü aşamada ise engellenme evresi hissedilir, kişi yapmak isteği biçimde ve tarzda işini yapamadığını farklı engelleyicilerin olduğunu fark eder ve onlarla çatışmaya başlar. Son aşama ise umursamazlıktır, bu evrede kişi işini sadece sosyal güvence, para veya sosyal kaygılarla devam ettirmeyi seçer. Sonuç olarak tükenmiş bir çalışan karşımıza çıkar (Ergin, 1992: 143-154).

Maslach'a göre tükenmişliğin en mühim etkeni duygusal tükenme halidir. Çalışan kişilerden kurumsal ve bireysel tarafta oluşan beklentilerin fazlalığı duygusal tükenmişlikle doğrudan ilişkilidir. Araştırmalar yoğun ilişkilerin uzun süre devam ettirilmesini gerektiren işlerde çalışanların duygusal tükenmişliğinin rutin işlerde çalışanlara göre duygusal tükenmişliklerinin daha fazla olduğunu göstermektedir (Tuğrul ve Çelik, 2002:1-11).

2.1.3. Tükenmişliğe Etki Eden Bireysel ve Örgütsel Faktörler

Tükenmişlik durumu içinde olan bir kişinin bireysel faktörleri olarak karşımıza kişinin demografik yapısı, kişilik yapısı, benlik yapısı, öz yeterlilik, bireysel beklentiler, empati yeteneği gibi maddeler çıkabilmektedir. Tükenmişlik durumunun örgütsel kodlarına bakıldığında ise iş yükü, ücret, aidiyet hissi, ödüller-cezalar gibi etkenlerle karşılaşırız.

Günümüz hızlı değişen iş ve sosyal hayatında yaşanan büyük değişim ve dönüşümler, hem çalışanları hem de örgütleri değişime zorlamaktadır. Bu değişim bir zorlanmayı da beraberinde getirmektedir. Her büyük değişim bir zorlanmayla kendini gösterir. Modern yönetim anlayışı içerisinde akılcılık, örgütlerin daha başarılı olması için anahtarlardan biri olarak görülmekteydi. Halbuki dünyada hızlı gerçekleşen değişimler, insanların tek başına akılcılık yaklaşımıyla yeterli olamayacakları bir örgüt çevresi ortaya çıkarmıştır. Böylesi bir durumda duygusal zeka, kişilerin ve organizasyonların başarı düzeyine etki eden bir faktör bağlamında kendini göstermektedir. Rekabetin en üst seviyelere ulaştığı evrede, işletmelerde duyguların yönetimi önem kazanmaya başlanmıştır. İşletmelerin sert piyasa koşullarında ayakta kalabilmesi ve pazarlarına sahip çıkabilmeleri daha da önemli hale gelmiştir. (Güllüce, İşcan, 2010: 7-29).

Tablo 2.1 Tükenmişliğe Dair Bir Model

Çevresel Stresörler		Kişisel Stresörler	Stresin Sonuçları
İş	İşin Rolü		
	- Niceliksel iş yükü	- Gereksinimler	Subjektif
	- Niteliksel iş yükü	- İstekler	- Karamsarlık
	- Açıklanmamış Değişiklikler	- Arzu Derecesi/Başarı	- Yorgunluk
Yapı ve iklim (Hava/Atmosfer)	- İş Şemalan	- Etnosyonel Denge	- Anksiyete
	- Yetersiz Araç	- Deneyim	- Suçluluk
		- Esneklik	Davranışsal
		- Bulanıklık (Karmaşa)	- Arınış Kazalar (Sakarlıklar)
Yapı ve iklim (Hava/Atmosfer)	Meslek Hayatında ilerleme	- Tolerans	- Uygun olmayan şekilde konuşma
	- ilerlemede engellenme	- Öz Saygı	
	- Hızlı ilerleme	- A Tipi Davranış	Bilişsel
	- Haksızlıkla karşılaşma	- örüntüsü	- Karar Verme Güçlüğü
Örgüt Dışı Faktörler	- Donanımın ve hazırlanmışlığın Yetersizliği		- Konsantrasyon Güçlüğü
	- Meslek Hayatında Fırsatların Yetersizliği		- Unutkanlık
	İlişkiler		Fizyolojik
	- Cistlerle		- Artmış Kan Basıncı
Örgüt Dışı Faktörler	- Personelle		- Yüksek Kolesterol
	- Yardımcı Çalışanlarla		- Komiler Hastalık
	- Hastalarla		Organizasyonel
	- Yöneticilerle		- işe Gelme
Örgüt Dışı Faktörler			- işi Bırakma
			- Düşük firetkenlik
			- işe Bağlılıkta Azalma
			- iş Doyunusuzluğu

Kaynak: Rowland, Rowland. 1985: 410-411.

2.2. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin fiziksel ve psikolojik belirtileri vardır. Fiziksel olarak; düşük moral, cilt problemleri, kalp çarpıntısı gibi somatik etkiler, uzun süren migren ağrıları sayılabilirken psikolojik etkilerde; bağımlılığa yatkınlık, güvensizlik hissiyatı, suçlu hissetme, azalan

empati, saldırgan davranışlar gibi belirtiler gözlemlenir. Bunların sonuçları kişilerin sosyal ve formal hayatlarını olumsuz etkiler (<https://myburnout.co/en/symptoms-effects-burnout/>, erişim tarihi: 13.05.2022). Tükenmiş hisseden bir çalışanın iş verimi düşeceğinden hizmet alan kişinin de ortaya çıkan işten ötürü tatmini düşebilir. Tükenmişlik aslında bir isteksizliği de yanında getirebilir.

2.3. Tükenmişliğin İş Yaşantısına Olan Sonuçları

Çalıştığı işte tükenmiş hisseden çalışanların işten ayrılma eğilimleri yüksek bulunmuştur. Çalışanların iş ortamında yakındıkları olumsuz etkenler neler ise düzeltilmeli ve değiştirilmelidir. Bu etkenler bazen işverenden kaynaklandığı gibi mevcut iş sunulan kesim (müşteriler, alıcılar) da olabilir. İşten ayrılma gösterilen etki tepki boyutu olarak incelendiğinde çok sık rastlanan bir çıktıdır (Aslan, Z., Etyemez, S., 2015: 482-507). Tükenmiş hisseden çalışanlar yaptıkları işi daha yukarılara taşıma, ürettikleri işin kalitesini artırma gibi konuları ama etmeyecekleri için kolektif bir mutsuzluk hali tüm paydaşlara yansıyacaktır. İşte tatminsiz bir çalışanın sosyal hayatının da bundan etkilenmemesi düşünülemez.

Tükenmişlik durumu çalışan için farklı sebeplere bağlı olabilir bunlar; gelir düzeyi, çalışma koşulları, çalışmanın takdir görmesi gibi şeyler ve bazı diğer sebeplerdir. Iraklı muhasebeciler üzerinde yapılan araştırmada uzun süren tükenmişten sonra çalışanlarda pasif istifa ve duyarsızlaşma gibi çıktılar gözlenmiştir.(Hamamcı, R., Ay, M., 2020: 220- 241).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ KAVRAMI

3.1. İş Tatmini

İnsanlar para kazanmak, hayatlarını idame etmek, bir alanda ilerleyip kariyer yapmak ve benzeri birçok amaçla iş hayatına atılırlar. Bazı durumlarda iş alanlarını, yerlerini, iş yaptıkları kişileri ve kitleleri değiştirebilirler. Bir işten alınan tatmin birçok faktöre bağlı olabilir. Bir işten alınan tatmin düştükçe geri dönüşte beklenen performans düşer. Bu biraz da işin sahiplenilmesi veya aksi duruma sebep olan etkenlerle iniltidir.

İş, yaşamın devam ettirilebilmesi için sağladığı ekonomik amacın dışında bireyin toplum içinde bir yer ve rol sahibi olabilmesi, toplumsal saygınlık gibi amaçlar için gerekli olabilen bir kavramdır. İşten alınan tatminde en önemli etkenlerden birisi de çalışılan yer-ortamdır. Sağlık çalışanları bu duruma örnek olarak ilk akla gelen gruplardan biridir (Aytekin, Yılmaz Kurt, 2014: 51-58)

İnsanlar özellikle belirli bir yaştan sonra günlük yaşantılarının büyük kısmını bir işte çalışarak geçirmektedir. Zamanla kişiler için iş, yaşamın adeta bir odak noktası haline gelebilmektedir. kişilerin işi, zaman içerisinde hayata anlam kazandırarak yaşam tatminine yardımcı olabildiği gibi bu durumun aksi de olabilmektedir. Ekonomik durumun yanı sıra, kişinin psikolojik durumunu da kişinin işinden beklentileri şekillendirebilir, insan hayatındaki en önemli faaliyetlerden birisi iş hayatını belirli bir standardın üzerine taşıyarak tatmin sağlamaktır (Aşan ve Erenler, 2008:204-206).

Birey işinden gerekli tatmini elde ediyorsa işine ve iş ortamına pozitif tutumu olacaktır. Eğer işinden gereken tatmini alamaz ise olumsuz bir tutumu olacaktır. İş tatmini çalışan işine dair kişisel bir değerlendirmedir (Kitapci vd., 2013: 50-55).

İş tatmini ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütsel davranış bakımından ve verimliliğe katkı sağlayan önemli bir etken olarak ele alınmıştır. İş tatminine etki eden önemli konuların başlıcaları; işin türü, işin ücreti, işte yükselme/terfi fırsatları, işte çalışma şartları ve işte insani ilişkiler üzerinde durulması ve irdelenmesi gerekmektedir (Karcıoğlu vd., 2009: 60-62).

3.2. Yaşam Tatmini

İş tatminine benzer bir şekilde yaşam tatmini de duygusal, mental bir kavramdır. Kişilerin hayatlarından aldıkları zevki veya olumsuz hissiyatın az ya da çokluğunu ifade etmekte kullanılır. Net bir tanım yapabilmek zor olsa da yaşam tatmini, kişinin kendi

hayatının genel kalitesini, pozitif olarak değerlendirmesi için bir ölçü aracıdır (Kavanagh ve Halpern, 1977: 60-75).

Kişilerin iş dışında kalan serbest zaman aktivite seçimleri ve bu aktivitelerin sürekliliğinin yapılan çalışmalarda daha belirgin bir şekilde öne çıkması, aktiviteye olan devamlılık& bağlılık ile yaşam kalitesi ve yaşam tatmini arasında kuvvetli bir ilişkinin olabileceği varsayımını karşımıza çıkarmaktadır (Çetiner, Yayla, 2021: 210-213).

Yaşam doyumu kavramının bir parçası olan doyum; beklentilerin, gereksinimlerin, istek ve dileklerin karşılanmasıdır. Yaşam doyumu, büyük fotoğrafa uzaktan baktığımızda, duygusal iniş çıkışların ötesinde kişinin tüm hayatını ve bu hayatın tüm boyutlarını kapsar. Yaşam doyumu kavramı, yaşam kalitesi, mutluluk ve öznel olarak iyi hissetme (subjective well-being) gibi tanımlarla da kendisine farklı kaynaklarda yer bulmuştur. Literatür araştırıldığında yaşam doyumu kavramını açıklarken, iyi hissetme, enerjik olma, kronik stres, endişe gibi kavramlarla da beraber kullanıldığı görülmektedir (Yılmaz vd., 2010:93).

Yaşam tatmini ve sosyal dışlanma kavramları birbirleri ile bağlantısı güçlü iki kavramdır. Kişilerin yaşam tatminleri düştükçe kendilerini toplumdan dışlamaları da sık görülen bir yanıttır (Bayram vd., 2010:75-95).

3.3. İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki Bağlantı

Günümüzün zorlu ekonomik koşulları ve tüm dünyada artan alım gücü kısıtlanmaları dikkate alındığında kişilerin minimum ve hayati düzeyde hayatlarını devam ettirebilmeleri için zamanlarının büyük bölümünü yaptıkları işlerinde geçirmeleri gerekir. İş hayatlarının ve işlerinin zorluk derecesi, aldıkları ücret, terfi olanakları, arkadaşlarıyla kurdukları sosyal ilişkiler ve iş güvenliği vb etkenlere de bağımlı olarak, çalışma hayatlarından memnun olabileceklerdir veya tersi durumlarda memnuniyetsiz de olabilirler. Bu gibi durumlar yalnızca çalışma hayatlarıyla sınırlı kalmayıp işlerinden ayrıldıklarında dahi bir taraflarının iş ortamında kalmasından dolayı iş haricinde kalan vakitlerini dahi etkiler durumla sonuçlanır. Dolayısıyla kişilerin iş hayatlarında sahip oldukları tutumun iş dışı hayatlarında da hissettikleri mental durumla bağlantısını iyi anlamak gerekir (Bağcı ve Kolbaşı, 2019: 119-123).

Yaşamlarımızdaki büyük soyut fotoğrafa baktığımızda, bireysel “mutluluk” anlamına gelen yaşam doyumu sosyolojik, psikolojik, ekonomik ve kültürel boyutlara sahip bir kavramdır. İşten alınan doyum, yaşam tatmini kapsamında da önemli yer tutmaktadır. Konuyla ilgili yapılan çalışmada elde edilen bulgulara bakıldığında işten alınan doyumun yaşam doyumunu da etkilediği görülmektedir. Evli olup-evli olmama durumu, devlet

bünyesinde veya özel sektörde çalışıyor olma, kazancından memnuniyet, sağlık durumundan ve hane halkı gelirinden memnuniyet, iş ve yaşam tatminini arttıran değişkenler olarak ortaya konulmuştur. Bu bulguların yanı sıra yaş verisi sayısal olarak arttığında yaşam tatmininde düşüş olduğu ve iş doyumunda artış olduğu belirlenmektedir(Çevik ve Korkmaz, 2014: 125-145).

3.4. İş Tatmini ve İçsel-Dışsal Etkenler

Bir işten alınan tatmin incelenmeye başlandığı, kişilerin içsel dünyalarında gerçekleşen psikolojik tepkiler izlenir. Buna dışsal etkenlerin de etkisi büyüktür. Kişi içsel olarak motivasyonu yüksek bir birey olsa da mesele iş karşılığında alınan ücretin kişinin iş tatminine etkisi büyük olacaktır.

İşin başlıca kendisi işten alınan tatmine etki etmektedir. Eğer iş toplum tarafından kabul görmeyen bir iş ise bu işin yapılıyor olması kişide tatmini azaltan bir etken olabilir. Yapılan işe ilgi ve yetenekler farklı şekillerde iş ortamını etkileyebilir. İş doyumunu artırmak için bireylerin ve bireyler üzerinde söz sahibi olan yönetimin, kişilerin ilgileri, yetenekleri ve kapasiteleri gibi konuları göz ardı etmemeleri gerekir. İş içerisinde katılım ortamı sağlarsa ve işçilerin görüş önerileri dikkate alınırsa işten alınan doyum da yükselecektir. Aksi durumda ise çalışanlar fikirlerinin değer görmediğini düşündükleri ortamlarda mutlu ve üretken olamazlar. İş yerinde etkili iletişim işten alınan tatmini belirleyen bir diğer başka faktördür. Çalışma koşulları bireyin hayatının büyük bir kısmını kapsamaması nedeniyle önemlidir. Bireyin kendine uygun olmayan koşullarda çalışması üzerlerinde psikolojik sorunlara yol açacaktır. Çalışma ortamındaki iş arkadaşları ile olumlu veya olumsuz ilişkiler de işten alınan doyumunu etkiler. Gruptaki bireylerin olumlu-olumsuz, saygılı- saygısız, takdir edici- iş beğenmez- Yol gösteren- iş buyuran, gibi özellikleri iş doyumunun yönünü tayin edebilir. Sağlıklı, eşit ve kapsayıcı grup çalışmalarının yapılabildiği iş ortamlarında çalışanlar sorunlarını özgürce paylaşp çözüm üretebilirler. Sıkıntıları ve sevinçleri paylaşarak psikolojik olarak rahatlar ve streslerini bu yolla atabilirler. Çalışanların iş doyumlarıyla ilgili yapılan çalışmalar incelendikçe karşımıza medeni durum, cinsiyet, yaş, kişilik yapısı, dünya görüşü gibi faktörlerinde işin içinde olduğu söylenebilir (Akkuş, 2010: 36-46).

Günümüz iş dünyasında ücret, iş görenlerin yaşam standartlarını belirlerken, işverenler bakımından da önemli bir maliyet kalemidir. Öte yandan ücret iş görenleri güdüleme ve olumlu iş davranışlarına yönlendirip daha verimli çalışmalarına ön ayak olması beklenen bir olgudur. Ücret tatmininin iş tatmini üzerine farklı etkileri bulunmaktadır. İşçilerin verimliliğine etki eden faktörlerden biri olan ücret, performansın tek kistası değildir fakat

günümüz iş dünyasında bir işten alınan tatmin ve etkenler incelendiğinde en fazla etkisi bulunan yüzdelerden birine sahiptir (Aydemir, 2013: 15-17).

İşçilerin çalışma koşullarına ve iş yerinde yenilenecek düzenlemeler ile çalışanların iş tatminlerini artırmaya emek gösterilirse müşteri tatmini de bu değişimin ardından artış düzlemine girer. Kaliteli hizmet beklentisi olan alıcılar için hayata geçirilecek yeni yöntemler çalışanların da iş tatminlerinin artmasında pay sahibi olabilir. Müşteriye sunulan hizmetin biçimi hizmet sektöründe görev yapan işçinin de iş doyumuna etkide bulunabilir (Taşlıyan, 2007: 194).

3.5. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bireyin çalışanı olduğu kurumun amacını, kuruluş felsefesini ve değerlerini kabul etmesi ve kurumun amaçlarına, hedeflerine ulaşması doğrultusunda emek sarf etmesi ve kuruma aidiyetini ve üyeliğini sürdürme isteği olarak tanımlanabilir (Durna ve Eren, 2005: 210-211).

Örgütsel bağlılığın kavramsal hale gelmesinde çok boyutlu yaklaşımların ön plana çıktığı görülür. Allen ve Meyer örgütsel bağlılık kavramını üç farklı boyutta değerlendirmiştir ve “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ni geliştirmiştir. Bunlar: Duygusal, Devam ve Normatif Bağlılıklar olarak literatürde yer alır. Allen ve Meyer’in sınıflandırmasına göre bağlılığın üç boyutu bulunmakta ve her boyut kişilerin organizasyonlarda kalma arzularını değişik biçimlerde etkileyebilmektedir.

Duygusal Bağlılık: Çalışanları çalıştıkları örgüte duygusal olarak bağlar. Örgütün üyesi olmaktan dolayı çalışanların kendilerini mutlu olarak değerlendirir. Bunun sonunda çalışanların örgüte dair beklentileri yerine getirilmiş olur.

Devam Bağlılığı: Devam bağlılığı, çalışanın örgütte kalmasının sonucunda “kazanacaklarının yanında eğer örgütten ayrılırsa kendisine neler kaybettireceğini” düşündürür. Kişilerin buna göre aksiyon almasıyla kendisini gösteren bir bağlılık biçimidir.

Normatif Bağlılık: Kuralcı bir bağlılık biçimidir. Normatif bağlılık, çalışılan kurumda bağlılığın

Sosyal tarafını kapsar. Çalışanın örgütte kalma sorumluluğuna dair bir bağlılık olarak tanımlanır (Esmer ve Yüksel, 2017: 258-272).

3.5.1. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık

Bağlılık Türk Dil Kurumuna göre bağlılık, sadakat ile eş anlamlıdır (<https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 19.04.2022). Örgütsel bağlılık, kişilerin kurumsal amaçları ve çalıştıkları yapının değerlerini kabul etmesi, bu yönde hedeflere ulaşmak için

çaba göstermesidir. Kurum üyeliğini, kurum aidiyetini devam ettirme arzusu ve motivasyonudur. Hem özel sektörde hem kamu sektöründe çalışan bir şeyler kurumların ürettikleri mal ve hizmetlerin kalitesinde, verimliliğinde ve sahada oluşacak etkinliğin geri dönüşlerinde yadsınamaz öneme sahiptir. 1930'lardan beri örgüt ve yönetim açısından önemi kavranan çalışma hayatında insan ögesine işe bağlılığının arttırılması günümüzde önemini artırarak devam ettirmektedir (Durna ve Eren, 2005: 210-213).

İnsanlar İyi yönetilen bir marka kimliğine daha fazla aidiyet duyarlar. Marka kişiliği artan tüketici tercihi ve sadakati ve tüketicinin markaya yönelik duygusal bağlı güçlendirmesi ile başarıya ulaşabilir. Bu durumu kurum içinde de aktif iletişim stratejileri ile sağlamak mümkün olmaktadır (Sündal, 2011: 40-43).

Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık, literatürde üç çeşit başlıkla ekseriyetle bulunmaktadır bunlar; Duygusal (Affective), Sürekli (Continuance) ve Normatif (Normative) bağlılıktır (Allen ve Meyer'den akt Durna ve Eren, 2005: 210-213).

Bağlılık temelde davranış biçimidir. Toplum kavramı, insan grubunun olduğu her yerde ortaya çıkabilir. Toplumsal davranışın bir anlatım şeklidir, ‘‘Kölenin efendisine, memurun görevine, askerin yurduna sadakati anlamındaki bağlılık, eş anlamlı söylemle sadakat, sadık olma durumunu ifade eder’’. Herhangi bir işe bağlılık, çalışan için yüksek bir hissiyattır. Bağlılık bir kişiye, düşünceye veya kuruma ya da birey olarak dahil olmak istediğimiz bir sisteme karşı sergilediğimiz yükümlülük davranışını bize ifade eder(Mercan, 2006: 10-23)

3.5.2. Örgütsel Bağlılığın Tarihçesi

Çalışanların iş hayatlarında olumlu-olumsuz olarak kendini gösteren bireysel etkileri bir domino taşı etkisi gibi işin genel verimini etkiler. 2000 li yıllarda artan rekabet koşulları ve kalifiye elamanın daha önemli hale gelmesinden ötürü kurumlar artık ellerindeki iyi performanslı çalışanları kaptırmamak ve onlardan daha iyi verim alabilme için bir örgütsel bağlılık, tatmin yaratmak için çaba sarfeder hale gelmişlerdir. Hem çalışanlarının alım gücü artışı-sosyal haklar, hem sosyal-rekreatif grup çalışmaları bu dönemde artışa geçmiştir. Yaratıcı ve verimli kurumlar rakiplerine göre daha başarılı hale gelmektedirler.

İnsanoğlunun Maslow'un ihtiyaç piramiti çalışmasında da var olan, psikolojik bir bağlanma, ait olma ihtiyacı kendisini iş hayatında bazı durumlarda sekonder olarak gösterir. Kişiler bir nesneye veya bir organizasyona aidiyet duygusu besler (Maslow ve Lewis, 1987: 987-990).

Örgütlerde yer alan kişilerin işlerine bir adanmışlık ve sadakatle bağlı olması ve sonucunda ortaya çıkan verimi tanımlayan günümüz örgütsel bağlılığın yakın tarih literatürde en önemli temsilcisi Kahn (1990)'dır. Bireylerin iş ve adanmış olmaları kavramının ilk kullanımı; bireyin fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendini işinde ifadesi biçiminde önerilmiştir (Yavan, 2016: 278-282).

Bir organizasyona aidiyet duygusu, bireyin ve organizasyonun yararına durumlarla sonuçlanmaktadır. Dolayısıyla, aidiyet duygusuna sahip bireylerin varlığı, organizasyonun verimliliğe katkı sunar. Aidiyet duygusu iki farklı başlıktan oluşmaktadır. Bunlar örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakattir (Hakan, 2009:205).

Dünyanın giderek Küreselleşmesi, uluslararası rekabet ve müşteri beklentilerindeki değişim gibi durumlar; örgütler, kurumlar için insan kaynaklarının (İK) önemini anlaşılmaması noktasında bir farkındalık oluşturmuştur. Örgütsel bağlılık kavramı, modern yönetim, iş yönetim modelleri kavramları arasında en fazla merak edilen, ilgi gören alanlardan bir tanesi olarak literatürde geçmiş 10 yıla göre daha sık rastlanılmaya, araştırılmaya başlamıştır (Çöl, 2004: 4).

Tablo 3.1 Örgütsel Bağlılık Akımlarına Dair Bir Tablo

Yıl	Araştırmacı	Bulgular
1956	Whyte	Fazla örgüt bağımlısı kişinin tanımını yaptı ve örgüt için olabilecek zararları üzerine çalıştı.
1958	March Simon	Örgüte bağlılığın değişimsel modelini adapte ettiler.
1958	Morris Sherman	Yine örgüte bağlılığın değişimsel modeli üzerinde araştırma yaptılar.
1960	Gouldner	Örgüte bağlılığı güçlendirmek için karşılıklığın önemi buldu.
1961	Etzioni	Bağlılığın kategorizasyonlarını yapan ilk kişi oldu.
1964	Lodahl	Sosyal ilişkilerin örgüte bağlılığı olumlu yönde etkilediğini buldu.
1967	Downs	Örgüte fazla bağlı kişileri "fanatik" olarak nitelendirdi.
1970	Patchen	Örgüte karşı grup tutumlarının örgüt bağlılığı ile ilgili olduğunu buldu. Aynı sonucu örgüte bağımlılık ve güven değişkenleri için de buldu.
1970	Schein	Örgüte bağlılığının, örgütsel verimliliğin önemli göstergelerinden birisi olduğunu buldu.
1970	Steers	Aynı şekilde örgüte bağlılığının, örgütsel verimliliğin önemli göstergelerinden birisi olduğunu buldu.

1970	Campbell, Dunette	Örgüt ikliminin, örgüt bağlılığı üzerinde bağımsız bir etkisi olduğunu buldular.
1971	Lee	Olumlu üst-ast ilişkisinin örgüte bağlılığı artırdığını buldu.
1971	Sheldon	Hedef ve değer bütünlüğünün örgüte bağlılık üzerindeki etkisini belirtti.
1972	Herbiniak ,Alutto	Değişimsel bağlılık modelini adapte ettiler.
1972	Herbiniak Alutto	Cinsiyet ve bağlılık ilişkisini üzerinde çalıştılar.
1972	Hall , Shnider	Göreve bağlı olan değişim ve sorumluluğun örgüte bağlılığı artırdığını buldular.
1974	Buchanan	Örgüte bağlılığın tutumsal modelini adapte etti.
1974	Buchanan	Kişinin örgüt içinde çalıştığı yıllar boyunca, sahip olduğu iş deneyimlerinin doğası ve kalitesi örgüte bağlılığı belirlemede önemli bir etken olduğunu buldu.
1974	Porter	Örgüt bağlılığına tutumsal yaklaşım modelini öne sürdü.
1974	Modway, Porter	Performans ve bağlılık ilişkisi üzerine çalıştılar.
1974	Herbiniac	Yaş, kıdem ve örgüt bağlılığı ilişkileri üzerine çalıştı.
1975	Dubin	Kişisel ilgilerin örgüte bağlılıkla ilişki içinde olduğunu buldu.
1975	Etzioni	Faydacı örgütlerin kötü etkilerini belirtti.
1977	Salancik	Örgütün değerleri hakkında çalışana bilgi veren iletişim sürecinin çalışanın örgüte bağlılığını artırdığını buldu.
1977	Salancik, Staw	Davranışsal bağlılık modelini ileri sürdüler.
1978	Kidron	Güçlü kişisel iş ahlakının örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu buldu.
1978	Koch , Steers	Görevin içeriği, geri bildirim, sorumluluk ve otonominin örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu buldular.
1979	Mowday , McDade	Çalışma başlamadan önceki bilginin örgüt bağlılığını belirlemedeki önemini belirttiler.
1979	Bartol	Rol çatışması rol belirsizliği ve ağır rol yükünün örgüt bağlılığı ile ilişki içinde olduğunu buldu.
1979	Gould	Örgütsel bütünleşme kelimesini örgüt bağlılığı anlamında kullandı.
1979	Morris , Koch	Rol çatışması rol belirsizliği ve ağır rol yükünün örgüte bağlılık üzerindeki etkisi konusunda çalıştı.
1980	Morris , Steers	Eğitimin örgüt bağlılığı üzerindeki etkisi alanında çalıştılar.

1980	Morris , Steers	Örgüt büyüklüklerinin ve kontrol alanlarının örgüte bağlılıkla ilişki içinde bulunmadıklarını buldular.
1980	O'Reilly , Caldwell	Çalışmak için o örgütü seçmenin örgüte bağlılığı belirlemede önemli olduğunu buldular.
1980	Pfeffer , Lawler	Kariyerin başlangıcındaki iş alternatiflerinin varlığının önemini belirttiler.
1981	Korman	Bağlılık ve özel hayat ilişkilerini inceledi.
1981	Rowan	Örgüte fazla sadakatın zararları üzerinde durdu.
1981	Rhodes , Steers	Algılanan ödeme eşitliği ve bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediler.
1981	Morris ,Sherman	Başarma ihtiyacı başarma duygusu ve yüksek derecedeki ihtiyaçların örgüte bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1981	Morris , Sherman	Yaş ve kıdemin örgüte bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1981	Angle , Perry	Yaş-kıdem ilişkisinin örgüte bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1981	Morris , Sherman	Yaş ve kıdemin bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1982	Mowday	Örgüt bağlılığının süreç modelini geliştirdi.
1982	Morris , Sherman	Örgüte bağlılığın psikolojik modelini adapte ettiler.
1983	Morrow	Bağlılığa ilişkin teorileri ve araştırmaları gözden geçirdi.
1983	Rusbult , Farrell	Örgüt bağlılığının yetki modelini geliştirdiler.

Kaynak: Yağcı, 2003: 48-52

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMAYA DAHİL OLAN BİREYLERE TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ KISA FORMU (TÖ-KF) VE İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ (İTÖ) ÖLÇEĞİNİN UYGULANMASI

4.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma iki ve daha fazla değişken arasında değişikliğın boyutunu ya da varlığını belirlemeyi amaçlayan ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. İş tatmini ve tükenmişlik ilişkisini ortaya koymayı hedefleyen çalışma niceliksel bir araştırma niteliğindedir. Ana kütle olan yönetici ve çalışanlardan tesadüfi örneklem yoluyla kişiler seçilmiş ve bu kişilerden anket ve ölçekler dahilinde bilgiler toplanmıştır. Bu bağlamda çalışma, tanımlayıcı araştırma olarak değerlendirilebilir. Araştırmanın verileri, belirli bir süreyi kapsamaktadır. Bu araştırma belirli bir kesimi esas aldığı için kesitsel araştırma niteliği taşımaktadır.

4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, Türkiye için çok geniş bir uygulama alanı Scuba dalışı sektörünün birincil uygulayıcı ve öğreticileri olan dalış eğitmenlerinin içinde bulundukları psikolojik faktörleri ortaya koyabilmek, spor yöneticileri olarak dalış eğitmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenlere göre incelemektir.

Bu Araştırma, dalış eğitmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik gibi psikolojik durumları uygulanacak ölçeklerle anlamlandırmak ve kendi içlerinde anlamlılık arayarak literatüre dalış eğitmenlerinin çalışma koşullarına dair bir kaynak oluşturma noktasında önemlidir. Bu ortaya çıkacak veriler ışığında akademik çalışmaların sahaya yansımaları boyutunda yeni çalışmalar için az olan kaynaklara ek bir kaynak daha ortaya çıkacaktır. Türkiye’de ciddi potansiyeli bulunan scuba dalışlarını insanlara öğreten, uygulatan bu meslek grubundakilerin varsa sorunları ortaya koymak, yapılan işin daha sağlıklı ve mutlu ortaya konulmasına zemin hazırlayacaktır. Dalış sporunun ülke turizmine katkısı ve uygulanış biçiminin dünya standartların olması önemlidir. Dalışın uygulayıcıları ve öğreticileri olan eğitmenlerin psikolojik durumlarının işlerine olan etkisinin belirlenmesi tüm bu etkenler düşünüldüğünde bir diğer önemi bizlere arz etmektedir.

4.3. Problem Cümlesi

Dalış eğitmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri çeşitli değişkenler dikkate alındığında ne durumdadır? Çıkan sonuçlara göre varılacak sonuç kısmında nasıl önerilerde bulunulabilir?

4.4. Alt Problemleri

1. Dalış eğitmenlerinin iş doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında eğitmen veya dalış merkezi sahibi olma durumuna göre anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Dalış eğitmenlerinin iş doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında yaşa göre anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Dalış eğitmenlerinin iş doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında cinsiyete göre anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Dalış eğitmenlerinin iş doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında profesyonel meslek hayatı süresine göre anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Dalış eğitmenlerinin iş doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında coğrafi bölgeye göre anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Dalış eğitmenlerinin iş doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında sürekli veya sezonluk çalışma durumuna göre anlamlı bir ilişki var mıdır?
7. Dalış eğitmenlerinin iş doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında akademik eğitim düzeyine göre anlamlı bir ilişki var mıdır?
8. Dalış eğitmenlerinin iş doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında gelir düzeylerine göre anlamlı bir ilişki var mıdır?
9. Dalış eğitmenlerinin iş doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında medeni durumlarına göre anlamlı bir ilişki var mıdır?

4.5. Hipotezleri

1. Dalış eğitmenlerinin iş doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında eğitmen veya dalış merkezi sahibi olma durumuna göre anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Dalış eğitmenlerinin iş doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında yaşa göre anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Dalış eğitmenlerinin iş doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında cinsiyete göre anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Dalış eğitmenlerinin iş doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında profesyonel meslek hayatı süresine göre anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Dalış eğitmenlerinin iş doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında coğrafi bölgeye göre anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Dalış eğitmenlerinin iş doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında sürekli veya sezonluk çalışma durumuna göre anlamlı bir ilişki var mıdır?
7. Dalış eğitmenlerinin iş doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında akademik eğitim düzeyine göre anlamlı bir ilişki var mıdır?
8. Dalış eğitmenlerinin iş doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında gelir düzeylerine göre anlamlı bir ilişki var mıdır?

9. Dalış eğitmenlerinin iş doyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında medeni durumlarına göre anlamlı bir ilişki var mıdır?

4.6. Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini ülkemizin, dalış noktası ve eğitmen sayısı en yüksek sayıda olan Marmara, Ege, Akdeniz bölgelerinde çalışan tüm scuba dalış eğitmenleri ve dalış merkezi sahipleri oluşturmaktadır. Bu araştırmanın uygulandığı örneklem grup ise ulaşılabilir rakamlar göz önüne alındığında, Marmara bölgesinden İstanbul ili Kadıköy ilçesinde çalışan eğitmenler ve dalış okulu sahipleri, Ege bölgesinden Muğla ili Fethiye ilçesinde çalışan eğitmenler ve dalış okulu sahipleri, Akdeniz bölgesinden Antalya ili Kaş bölgesinde çalışan eğitmenler ve dalış merkezi sahipleridir. Uygulama grubu 114 erkek 48 kadın olmak üzere 3 bölgeden toplamda 162 kişidir. Uygulama grubunun demografik özelliklerine dağılımı aşağıda tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 4.1 Uygulama Grubunun Demografik Özellikleri

Kategori	Değişkenler	N	%
Statü	Dalış Eğitmeni	144	88,9
	D.M Sahibi	18	11,1
Cinsiyet	Kadın	48	29,6
	Erkek	114	70,4
Yaş	18-25	23	14,2
	26-33	57	35,2
	34-41	43	26,5
	42-49	29	17,9
	49 üstü	10	6,2
Çalışma Süresi	1-3 Yıl	8	4,9
	3-5 Yıl	21	13,0
	5-7 Yıl	53	32,7
	7-10 Yıl	54	33,3
	10 Yıl Üzeri	26	16,0
Çalıştığı Bölge	Antalya	21	13,0
	Muğla	95	58,6
	İstanbul	46	28,4
Çalışma Biçimi	Sürekli	18	11,1
	Sezonluk	144	88,9
Eğitim Durumu	Lise	22	13,6
	Ön Lisans	26	16,0
	Lisan	100	61,7
	Yüksek Lisans	12	7,4
	Doktora	2	1,2
Gelir Düzeyi	4,250-6,000	2	1,2
	6,001-9,000	15	9,3
	9,001-13,000	36	22,2
	13,000 Üzeri	109	67,3
Medeni Durum	Evli	46	28,4
	Bekar	116	71,6

Tablo 3'e bakıldığında 162 tüplü dalış eğitmenlerinin statü, cinsiyet, yaş, çalışma süresi, çalıştığı bölge, çalışma biçimi, eğitim durumu, gelir düzeyi ve medeni durum değişkenleri bakımından ele alınmıştır. Statü değişkenine göz atıldığında %88.9 (N=144) ile dalış eğitmeni iken % 11.1 (N=18) ile dalış merkezi sahibi olduğu görülmektedir. Cinsiyet değişkenine göz atıldığında %29.6 (N=48) ile kadın iken %70.4 (N=114) ile erkek olduğu görülmektedir. Yaş değişkenine göz atıldığında %14.2 (N=23) ile 18-25 yaş aralığının da, %35.2 (N=57) ile 26-33 yaş aralığının da, %26.5 (N=43) ile 34-41 yaş aralığının da, %17.9 (N=29) ile 42-49 yaş aralığının da, %6.2 (N=10) ile 49 yaşın üstünde olduğu görülmektedir. Çalışma süresi değişkenine göz atıldığında %6.9 (N=8) ile 1-3 yıl aralığının da, %13 (N=21) ile 3-5 yıl aralığının da, %32.7 (N=53) ile 5-7 yıl aralığının da, %33.3 (N=54) ile 7-10 yıl aralığının da, %16 (N=26) ile 10 yıldan uzun süredir çalışıyor olduğu görülmektedir. Çalıştığı bölge değişkenine göz atıldığında %13 (N=21) ile Antalya, %58.6 (N=95) ile Muğla, %28.4 (N=46) ile İstanbul da çalışıyor olduğu görülmektedir. Çalışma biçimi değişkenine göz atıldığında %11.1 (N=18) ile Sürekli, %88.9 (N=144) ile Sezonluk çalıştığı görülmektedir. Eğitim durumu değişkenine göz atıldığında %13.6 (N=22) ile Lise, %16 (N=26) ile Ön lisans, %61.7 (N=100) ile Lisans, %7.4 (N=12) ile Yüksek lisans, %1.2 (N=2) ile Doktora mezunu olduğu görülmektedir. Gelir düzeyi değişkenine göz atıldığında %1.2 (N=2) ile 4.250-6.000 TL aralığının da, %9.3 (N=15) ile 6.001-9.000 TL aralığının da, %22.2 (N=36) ile 9.001-13.000 TL aralığının da, %67.3 (N=109) ile 13.000 TL üzerinde gelirlerinin olduğu görülmektedir. Medeni durum değişkenine göz atıldığında %28.4 (N=46) ile Evli iken %71.6 (N=116) ile bekar olduğu görülmektedir.

4.6.1. Varsayımlar

1. Araştırmaya dahil olan kişilerin gönüllü, samimi ve doğru cevaplar verdiği ve tamamladıkları ölçekleri bilinçle işaretledikleri varsayılmıştır.
2. Araştırmaya dahil olan kişilerin geçerli (2022 için aktif statüde) dalış eğitmenliği sertifikalarına sahip olduğu ve legal olarak (evrakları tam) çalıştığı varsayılmıştır.
3. Araştırmaya katılan dalış merkezi sahiplerinin hali hazırda kendi yeterlik belgeleriyle bu iş faaliyetini yaptıkları varsayılmıştır.

4.6.2. Sınırlılıklar

1. Araştırmanın örneklem grubu oluşturan dalış profesyonellerinin daha ulaşılabilir olması ve elde edilen çıktıların doğru bir biçimde tespiti amacıyla 2022 yılı haziran-eylül ayları içerisinde Antalya ili Kaş ilçesi ve Muğla ili Fethiye ilçesinde yer alan akredite dalış okullarında gerçekleştirilmiştir.

2. Araştırmaya dahil edilen kişiler, düzenli ilaç kullanmayı gerektiren herhangi bir mental sağlık problemine sahip olmama şartı ile sınırlandırılmıştır.
3. Araştırmaya dahil edilen dalış okulları TSSF CMAS- PADI- SSI standardında eğitimler veren dalış okullarıyla sınırlandırılmıştır.

4.7. Veri Toplama Araçları

4.7.1. Kişisel Bilgi Formu

Genel demografik bilgiler (yaş, cinsiyet) dışında, gelir durumu, dalış merkezi sahibi olma veya çalışan olma durumu, dalışta çalışılan bölge, dalışta sezonluk veya sürekli çalışma durumu, dalışta mesleki kariyer süresi, akademik eğitim düzeyi, medeni durum, covid-19 pandemisinin etkileri olup olmadığı, covid-19 pandemisinin etkilerinin türü gibi sorular kişisel bilgi formunda yer almaktadır. Toplamda 11 sorudan oluşmaktadır. İstisnasız araştırmaya katılan her katılımcıya uygulanmıştır.

4.7.2. Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu (TÖ-KF)

Pines ve Aranson (1988) tarafından geliştirilen ölçek 21 maddeden oluşmaktadır. Pines (2005) araştırmacıların ve uygulayıcıların talep ettikleri pratikliğe daha verimli ulaşabilmeleri adına 10 maddeli olarak tekrar revize etmiştir. 10 maddeden oluşan kısa form kişilerin fiziksel, duygusal, zihinsel yorgunluk düzeylerini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. TÖ-KF, kişilerin mesleki tükenmişlik düzeyini ölçmek için yedi dereceli (1 Hiçbir zaman ve 7 Her zaman) bir ölçek olarak görüşmecilerin sözel dönüşlerini dikkate alır (self-report). Farklı meslek gruplarından elde edilen verilerle hesaplanan ölçeğin iç tutarlık katsayılarının .85 ile .92 arasında değişmektedir.

Tükenmişlik ölçeği kısa formunun Türkçeye uyarlanma çalışması Çapri (2013) tarafından yapılmıştır. TÖ-KF'ye ait Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı 0.91'dir. Madde toplam test korelasyonlarının 0.44 ile 0.77 aralığında değerler almıştır, test tekrar test yöntemiyle dört hafta aradan sonra elde edilen korelasyon katsayısının ise $r=0.88$ ($p<0.01$) şeklinde olduğu gözlenmiştir.

4.7.3. İş Tatmini Ölçeği (İTÖ)

İş tatmini orijinal formu Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilmiştir. Orijinal uzun form 18 sorudan oluşmaktadır ve güvenirlik katsayısı 0,87 olarak hesaplanmıştır. Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından 5 maddelik kısa formu oluşturulmuştur. Kısa formun güvenirlik katsayısı ise .88 olarak hesaplanmıştır. Kısa formunda İki tane ters madde içeren ölçek, 10'lu likert tipi derecelendirme (0-Kesinlikle katılmıyorum ve 10- Kesinlikle

katılıyorum) ölçeği üzerinden değerlendirilmektedir. Maddelerin 5’li likert tipi derecelendirme (1-Kesinlikle katılmıyorum ve 5- Kesinlikle katılıyorum) ölçeği üzerinden değerlendirildiği çalışmalar bulunmaktadır.

İş Tatmini Ölçeğinin kısa formunun Türkçeye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin belirlenmesi Keser ve Bilir (2019) tarafından gerçekleştirilmiştir. 5li likert tipi bir derecelendirmeyi uygulamıştır. Ölçeğin iç tutarlık güvenirliği cronbach alfa: 0.85 olarak belirlenmiştir.

4.8. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmaya katılan bireylere öncelikle kişisel bilgi formu elden dağıtılıp uygulanmıştır ve bazı demografik ve diğer özelliklerin belirlenmesi sağlanmıştır. Ardından tükenmişlik ölçeği kısa form (tö-kf) ve İş Tatmini ölçeği (İtö) uygulanmıştır.

4.9. Verilerin Analizi

İstatistik verilerinin analizi, Windows SPSS 18.0 programı ile yapılmıştır. Sonuçlar, tablo ve metin içerisinde, frekans dağılımı, ortalama değerler ve standart sapma olarak belirtilmiştir. Normallik testi yapılarak gruplardaki mevcuda göre uygun normallik testlerine (Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilks), skewness, kurtosis değerlerine bakılmıştır. Veri dağılımlarının iş tatmini ölçeği ve tükenmişlik ölçeği kısa formu puanlarında normalliği sağladığı tespit edilmiştir. Verilerin analizi sürecinde parametrik testlerden bağımsız örneklem t-testi ve ANOVA testleri uygulanmıştır.

Tablo 4.2 Normallik Dağılımı Testi Sonucu

	KOLMOGOROV-SMIRNOV			SHAPIRO-WILK			SKEWNESS-	KURTOSİS
	F	N	Sig.	F	N	Sig.	F	F
TÖ-KF ÖLÇEĞİ	,083	162	,009	,976	162	,006	-0,037	-0,892
İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ	,150	162	,000	,933	162	,000	-0,039	-1,305

TÖ-KF ölçeğinin normallik testinde normal dağıldığı görülmektedir. ($P>0,05$),İTÖ için bakıldığında ise normal dağılmadığı görülmektedir, ($P<0,05$) fakat Skewness ve Kurtosis +1,5 ile -1,5 değerleri arasında ise “Tabashnik”e göre normal kabul edilir, sosyal bilimlerde normal olmayan analizler çok geçerli değildir.

4.10. Bulgular

Tablo 4.3 Statü Değişkeni Açısından Bağımsız Gruplar T Testi

Bağımlı Değişken	Değişkenler	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	P
TÖ-KF	Dalış	144	3,6472	,97040	160	-,0877	0,382
	Eğitmeni						
	D.M Sahibi	18	3,4333	1,02211			
İş Tatmini	Dalış	144	15,9514	4,29560	160	-2,130	,035
	Eğitmeni						
	D.M Sahibi	18	18,2222	3,99346			

Dalış eğitmenlerinin tükenmişlik durumlarının statü durumuna göre incelendiğinde anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). İş tatmini durumları incelendiğinde statüye göre anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Dalış merkezi sahibi olanların ($\bar{X} = 15,95$), sadece eğitmenlik yapanlara ($\bar{X} = 18,22$), göre daha tatmin olduğu görülmektedir

Tablo 4.4 Dalış Eğitmenlerinin Tükenmişlik ve İş Tatmini Durumlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yaş	N	$\bar{X}$	Ss	F	P
TÖ-KF	18-25	23	2,9087	,65081	5,126	,001
	26-33	57	3,6316	,96031		
	34-41	43	3,8395	1,05721		
	42-49	29	3,9517	,71345		
	49 +	10	3,3400	1,21582		
İş Tatmini	18-25	23	20,3043	2,18330	8,729	,000
	26-33	57	16,5088	3,83649		
	34-41	43	14,8837	4,18734		
	42-49	29	14,7931	4,56993		
	49 +	10	14,8000	4,68568		

ANOVA sonuçları, yaş değişkeninin tükenmişlik düzeyleri üzerindeki temel etkisinin anlamlı farklılık oluşturduğunu göstermektedir ($F=5,126$, $p=,001$). Bu farklılık yaş büyüdükçe tükenmişlik düzeylerinde artış olduğunu göstermektedir, ayrıca 49 yaş üstü dalış eğitmenlerinin tükenmişlik seviyelerinin diğer yaşlardan ayrıştığı görülmektedir. Yaş değişkeninin iş tatmini üzerinde anlamlı farklılık oluşturduğu görülmektedir ($F=8,729$, $p=,000$). Bu farklılıkta yaş büyüdükçe iş tatmininin azaldığı görülmektedir.

Tablo 4.5 Cinsiyet Değişkeni Açısından Bağımsız Gruplar T Testi

Bağımlı Değişken	Değişkenler	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	P
------------------	-------------	---	-----------	----	----	---	---

TÖ-KF	Kadın	48	3,7812	,83683	160	1,339	,182
	Erkek	114	3,5570	1,02422			
İş Tatmini	Kadın	48	16,6875	4,75867	160	,926	,356
	Erkek	114	16,0000	4,11344			

Dalış eğitmenlerinin tükenmişlik ve iş tatmini durumlarının cinsiyetlerine göre incelendiğin de anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Kadınların da erkeklerin de tatmin düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri yakın değerlere sahiptir.

Tablo 4.6 Dalış Eğitmenlerinin Tükenmişlik ve İş Tatmini Durumlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P
TÖ-KF	1-3 Yıl	8	2,8000	,65465	2,087	,085
	3-5 Yıl	21	3,4952	,95104		
	5-7 Yıl	53	3,5774	,95568		
	7-10 Yıl	54	3,7981	,91929		
	10 Yıl Üzeri	26	3,7115	1,13219		
İş Tatmini	1-3 Yıl	8	20,2500	3,24037	2,695	,033
	3-5 Yıl	21	17,4762	3,73656		
	5-7 Yıl	53	15,7358	4,22060		
	7-10 Yıl	54	15,8519	4,46118		
	10 Yıl Üzeri	26	15,6154	4,31812		

Elde edilen ANOVA sonuçları, çalışma yılı değişkenin tükenmişlik düzeyleri üzerindeki temel etkisinin anlamlı farklılık oluşturmadığını göstermektedir ($F=2,087$, $p=,085$). Çalışma yılı değişkeninin iş tatmini üzerindeki temel etkisinde anlamlı farklılık oluşturmadığını göstermektedir ($F=2,695$, $p=,033$). Bu farklılık, çalışma yılı arttıkça iş tatmininin azaldığını göstermektedir.

Tablo 4.7 Dalış Eğitmenlerinin Tükenmişlik ve İş Tatmini Durumlarının Çalışma Bölgesi Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Çalışma Bölgesi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P
TÖ-KF	Antalya	21	3,5762	,91482	1,776	,173
	Muğla	95	3,7368	1,01751		
	İstanbul	46	3,4109	,89125		
İş Tatmini	Antalya	21	15,6667	4,40833	9,404	,000
	Muğla	95	15,2526	4,16410		
	İstanbul	46	18,4130	3,82144		

ANOVA sonuçları, çalışma bölgesi değişkenin tükenmişlik düzeyleri üzerindeki temel etkisinde anlamlı farklılık oluşturmadığını göstermektedir ($F=1,776$, $p=,173$). Çalışma bölgesi değişkeninin iş tatmini üzerinde anlamlı farklılık oluşturduğu görülmektedir ($F=9,404$, $p=,000$). İstanbul da çalışan dalış eğitmenlerinin iş tatmini olarak daha memnun oldukları görülmektedir

Tablo 4.8 Çalışma Biçimi Değişkeni Açısından Bağımsız Gruplar T Testi

Bağımlı Değişken	Değişkenler	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	P
TÖ-KF	Sürekli	18	3,5278	1,14162	160	-,440	,660
	Sezonluk	144	3,6354	,95643			
İş Tatmini	Sürekli	18	19,0000	3,42997	160	2,990	,003
	Sezonluk	144	15,8542	4,29175			

Dalış eğitmenlerinin tükenmişlik durumları çalışma biçimlerine göre incelendiğinde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0,05$). Dalış eğitmenlerinin iş tatmini durumları, çalışma biçimlerine göre incelendiğinde anlamlı farklılığa rastlanmıştır ($p<0,05$). Sürekli zamanlı olarak çalışan eğitmenlerin sezonluk çalışanlara göre daha tatminkar oldukları saptanmıştır.

Tablo 4.9 Dahş Eğitmenlerinin Tükenmişlik ve İş Tatmini Durumlarının Akademik Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P
TÖ-KF	Lise	22	3,5500	,95556	,938	,443
	Ön Lisans	26	3,3692	,98296		
	Lisan	100	3,6770	,97534		
	Yüksek Lisans	12	3,7250	1,02967		
	Doktora	2	4,4500	,63640		
İş Tatmini	Lise	22	16,4545	4,61599	1,644	,166
	Ön Lisans	26	17,5385	3,45521		
	Lisan	100	15,6900	4,38707		
	Yüksek Lisans	12	17,6667	4,39697		
	Doktora	2	13,0000	2,82843		

ANOVA sonuçları, eğitim düzeyi değişkeninin tükenmişlik düzeyleri ve iş tatmini üzerindeki temel etkisinin anlamlı farklılık içermediği belirlenmiştir ($F=,938$, $p=,443$), ($F=1,644$, $p=,166$).

Tablo 4.10 Dahş Eğitmenlerinin Tükenmişlik ve İş Tatmini Durumlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Gelir Düzeyi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P
TÖ-KF	4250-6000	2	2,8500	,21213	2,442	,066
	6000-9000	15	3,2933	,81894		
	9000-13000	36	3,3917	,95390		
	13000 Üzeri	109	3,7596	,98640		
İş Tatmini	4250-6000	2	12,0000	,0000	18,249	,001
	6000-9000	15	16,2001	2,30527		
	9000-13000	36	17,1944	3,30212		
	13000 Üzeri	109	19,2936	1,88219		

ANOVA sonuçları, gelir düzeyi değişkeninin tükenmişlik düzeyleri üzerinde anlamlı farklılığa sebep olmadığını görölmektedir ($F=2,442$, $p=,066$). Gelir düzeyi değişkeninin iş tatmini üzerindeki temel etkisinin anlamlı farklılık içerdiği görölmektedir ($F=18,249$, $p=,001$). Gelir düzeyinin yükselmesinin iş tatminini arttırdığı belirlenmiştir.

Tablo 4.11 Medeni Durum Değişkeni Açısından Bağımsız Gruplar T Testi

Bağımlı Değişken	Değişkenler	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	P
TÖ-KF	Evli	46	3,7413	,91544	160	,968	,334
	Bekar	116	3,5767	,99803			
İş Tatmini	Evli	46	16,1739	4,40860	160	-,055	,956
	Bekar	116	16,2155	4,29116			

Dalış eğitimcilerinin tükenmişlik durumları ve iş tatmin düzeyleri medeni durumlarına göre incelendiğinde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0,05$). Evli ve bekar eğitimciler çok yakın puanlar almışlardır.

Tablo 4.12 TÖ-KF ve İŞ TATMINİ Puanları Arasındaki İlişkinin Pearson Korelasyon Katsayısı Sonuçları

		TÖ-KF	İş Tatmini
TÖ-KF	R	1	-,144
	P		,068
İş Tatmini	R	-,144	1
	P		,068

Dalış eğitimcilerinin tükenmişlik durumlarının ve iş tatmin düzeylerinin arasında ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

SONUÇ

Bu çalışmada tüplü dalış eğitmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin değişkenlere göre (statü durumu, yaş, cinsiyet, çalışma yılı, çalıştığı bölge, çalışma durumu, eğitim seviyesi, gelir düzeyi, medeni durum) anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiş olup elde edilen bulgular doğrultusunda yorumlamalar yapılmıştır.

Dalış sporunun yaygınlaşması ile beraber diğer tüm alanlarda olduğu gibi bu alanda da bir değişim ve dolayısıyla gelişim süreci gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu durum sportif ve rekreasyonel amaçlı dalışların aktif olarak yapıldığı ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de söz konusudur. Daha farklı sosyo kültürel ve gelir durumundan gelen insanlar, gelişen ve farklılaşan bir yaş skalasında bu sporu deneyimlemektedir.

Günümüzde iletişim ve teknoloji araçlarının artmasıyla insanoğlu daha hareketsiz bir yaşam sürmektedir, buna karşın bu durumu ters yüz edebilmek ve fit kalabilmek, metabolizmayı hızlandırmak gibi amaçlarla insanlar yeni ve gelişimsel bir spor yaklaşımı arayışına girmiştir. Cross fit furyası buna örnek verilebilir. Scuba dalışı insanların fit olma arayışında bir seçenek olarak karşımıza çıkmaktadır. Pollock, N. W. (2007:115-125).

Eğitmen olarak da artık sektörde daha genç insanlar bu branşın büyümesine taze kan olmaktadır. Eğitim sadece öğrenciler için değil bu işin profesyonellerinin de güncel kalması açısından önemlidir. Sektördeki kalitenin daha yukarılara taşınması için tüm paydaşları kapsayan sorun belirlemeler ve çözüm önerileri için akademi dünyasındaki bizlere de farklı görevler düşmektedir. Sahadaki durumu iyi gözlemlemeli, olabildiğince sektör paydaşlarının nabzını tutmalıyız. Scuba dalışı, beden eğitimi ve kinezyolojinin akademik dünyası için de ilgi çekmeye başlamış bir konu başlığı haline gelmektedir. Dalışın kinezyolojisi, psikolojisi ve fizyolojik boyutları Kovacs ve Walter(2015: 10-20)'ın yaptıkları araştırmaya da konu olmuştur ve olumlu etkilerden bahsedilmiştir.

İnsanların su alanlarına sportif amaçlarla misafir olmaları ve gittikçe yaygınlaşan dalış turları, internet ve sosyal medyanın da önderliğinde sualtı güzelliklerinin daha geniş kesimlere ulaşmasıyla sonuçlanmaktadır. Dalış insanlar üzerinde yaşam doyumlarına, odaklanabilme becerilerine, grup çalışma becerilerini geliştirmelerine olumlu etkileri olan bir aktivite olarak ön plana çıkmaktadır. Bu sebeple artan talebe bağlı olarak dalış yapılabilecek alanların korunması, daha kaliteli eğitimler verilebilmesi gibi yenilikçi projeler geliştirilmelidir. Aynı zaman da çevresel bir farkındalık da sağlayan dalışın gelişen ve globalleşen dünyada daha da geniş kesimlerce uygulanması bu branşın profesyonellerine de yeni görevler ve yeterlilik ihtiyaçları doğurmaktadır(Sevinç ve Özel, 2018: 409-411).

Dalış sporu nihayetinde farklı derinliklerde solunan gazın etkilerine bağlı olarak belli riskleri içeren ve kesinlikle profesyonellerince sürekli kontrol altında tutulması gereken bir spor branşıdır. Dalışın profesyonellerinin iş disiplinleri ve bunların önündeki engeller de akademik olarak incelenmesi gereken konulardır(Mirasoğlu vd. 2018:105-113).

İnsanlık çok eski zamanlardan beridir sualtı dünyası ile iç içedir. Sanayi amaçları, askeri amaçlar gibi farklı gerekçelerle su altı bizim medeniyetimizin gelişmesinde önemli roller oynamıştır. İnsanların kara parçalarında yaşayabilmesi için denizlerin altında da bitmeyen bir işçilik söz konusudur. Dalış profesyonelliği, sanayinin ve teknolojinin aracılığıyla uzun yıllardır insanların hayatını kolaylaştırmaktadır. Dalış tüm bunların yanında kimi bilimsel gelişmelere de katkı sağlayarak insanların mevcut ve gelecek refah düzeyini-yaşam kalitesini artırıcı imkânları insanlara sunmuştur. Dalgıçlık ise birçok farklı amaçla, sualtı evreni ve habitatlarıyla insanları buluşturmayı amaçlamıştır. (Şevik, 2014:2-6). Dünyanın dalış merkezlerinden biri olan Tayland Similan Adalarında dalışın ekonomik olarak da ülkeye sağladığı gelişim Tapsuwan ve Asafu(2008:420-440)'nin yaptığı araştırmada anlatılmıştır. Benzer maddi faydalar farklı akademik çalışmalarda da karşımıza çıkmaktadır.

Araştırmanın bulgularına göre tükenmişlik düzeyleri boyutunda; Statü durumuna, cinsiyete, çalışma yılı, çalıştığı bölge, çalışma durumu, eğitim seviyesi, medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Serhat (2004: 22-24)'nın tekstil çalışanları özelinde, çalışma ortamı ve iş tatmini üzerine yapmış oldukları araştırmada iş gücü uygulama süresinde zorlukların yaşandığı ortamda tatmin azalmaktadır, işte geçirilen süre artsa da işteki statüsü değişmeyen çalışanlarda tükenmişliğin arttığı tespit edilmiştir. Yaş değişkenine göre tükenmişlik düzeyi incelendiğinde yaş yükseldikçe tükenmişlik düzeyinin arttığı görülmektedir.

Naktiyok ve Karabey (2005: 192-194)'in Atatürk Üniversitesi Akademik Personelleri arasında yaptıkları araştırmaya göre de çalışanların yaşları ilerledikçe iş motivasyonlarının ve işten aldıkları tatminde düşüş olduğu bulgularına rastlanmıştır. İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19 (2), 179-198. İş tatmin düzeyleri boyutunda; Statü durumuna, yaş, çalışma yılı, çalıştığı bölge, çalışma durumu, gelir düzeyi, değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Statü durumu incelendiğin de dalış merkezi sahiplerinin, sadece dalış eğitmeni olanlara göre tatmin seviyelerinin daha iyi olduğu söylenebilir.

Yaş değişkeni incelendiğinde, yaş ilerledikçe tatmin seviyesinin düştüğü görülmektedir,18-33 yaş aralığında tatmin seviyesinin en yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Çalışma yılı değişkenine göre inceleme yapıldığında, çalışma yılı arttıkça

tatmin düzeyi düştüğü, 5 yıldan fazla süredir çalışan dalış eğitmenlerinin tatmin düzeylerinde 1-5 yıl arası çalışanlara göre düşük olduğu görülmüştür. Gerçek, Atay, Dünder(2015,80-83)'ın çalışanların iş – yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisine incelediği çalışmada ise çalışma süresi uzadıkça iş pozisyonlarında yükselen kişilerin iş tatmininde artış görülmüştür. Dalış sektöründeki eğitmenlerin sezonluk çalışmaları iş yerlerinde derinlemesine yükselmesi önündeki engel olarak görüldüğünde ofis işleri yapan düzenli çalışanlarla ters sonuçlar çıkması sahada da gözlenen bir durumdur. Araştırmamızla paralel olarak özel sektörde kısmi çalışanların, kamu sektöründe sürekli çalışanlara göre işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek iş tatminlerinin daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışılan işte sürekliliğe duyulan güven kaybının bu tatminsizliği oluşturması da beklenen bir sonuçtur.

Çalışan bölge düzeyinde tatmin düzeyleri karşılaştırıldığında, İstanbul bölgesinde çalışan eğitmenlerin işlerinden daha tatmin oldukları, diğer bölgelerde çalışanlara göre daha mutlu oldukları söylenebilir. Aykan ve Kaçık(2021, 48-57)'in Esnek Çalışmanın İş-Yaşam Dengesi, İş Tatmini ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Çalışmasında, çalışma hayatının biçimi ve yoğunluğunun iş tatmini üzerinde anlamlı etkileri ortaya konulmuştur.

Katılımcıların yaş ve çalışma yılı ilerledikçe iş üzerindeki motivasyon ve işten alınan doyum gibi konulardaki verilen anlamlı bir fark ortaya koymaktadır. Efeoğlu ve Özcan(2013: 567-573)'ın Aile Hekimlerinin İş Doyumu üzerine Adana İl Merkezindeki 458 hekimi örneklem olarak yaptıkları akademik çalışmada, çalışanlardan aile hekimi olanların iş doyumları daha yüksek çıkarken hastanelerde çalışanların iş doyumları düşük çıkmıştır. Bilindiği üzere aile hekimleri çalıştıkları bölgelerde daha uzun süreler çalışmakta olup hastanelerde çalışan hekimlerde sık sık yer değiştirmeler görülmektedir. Çalışmaya göre yaptıkları işin konumunun kişilerin iş doyumlarına ve psikolojik nicel ölçümlerinde anlamlı etkilerde bulunduğu belirtilmiştir.

Çalışma durumlarına göre tatmin düzeyleri incelendiğinde, sürekli zamanlı olarak çalışanlar, sezonluk çalışanlara göre iş tatminlerinin çok daha yüksek olduğu, bunun sebebinin sürekli çalışan personelin 1 yılda belirli gelir elde edebilir ve planlarını yapabilirken, sezonluk çalışanların sezon dışında başka işlerde çalışmalarının gerektiğinden dolayı tatmin düzeylerinin düştüğü düşünülmektedir. Çalışkan ve Ünüsan(2011: 154-166)'ın otel çalışanları üzerinden yaptıkları sosyal sorumluluk ve iş tatmin düzeyleri çalışmasında da sürekli çalışanların sorumluluk algıları ve iş aidiyetlerinin kısmı zamanlı ve normal üzeri saatler kişilerden yüksek olduğunu belirlenmiştir.

Gelir düzeylerine göre iş tatminleri karşılaştırıldığında, gelir düzeyi yükseldikçe iş tatminin düştüğü belirlenmiştir, Tağ ve Çetinkaya (2019:873-877)'nın öznel iyi oluş ve beklenti teorisi kapsamında yaptıkları çalışmaya göre bir çalışanın devlet güvencesi altında olması veya özel sektörün riskli ortamında çalışması arasında iş tatmini ve motivasyonu açısından anlamlı farklar bulunmuştur. Bu çalışmada da benzer bağlantılar ortaya çıkarılmıştır bunun sebebinin de kazanılan ücret arttıkça, işin stresi ve sorumlulukların artmasının kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Çalışılan işteki sezonluk veya sürekli olmanın motivasyona etkileri Türker ve Gökaya (2018:12-28)'nın "İş Motivasyonu ile İş Tatmini Üzerine Otel İşletmelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma" isimli ve turizm alanında yapılan bir çalışma olarak çıkarılan bazı sonuçlara göre önemli destekleyici bulgular vermektedir. Bu bulgu ve sonuçlara göre çalışanların işlerine olan aidiyetini ve dolayısıyla motivasyonlarını arttıran faktörlerden biri de iş ortamının kişiye kısa süreli olmayan bir yaşam rolü verebilmesiyle alakalıdır. Karakaş ve Gökmen (2018:99-127) 'e göre gelir düzeyi arttıkça iş tatminin arttığı tespit edilmiştir, bulgularımızla ters orantılı sonuçlar elde edilmiştir, yaş, medeni durum değişkenlerine göre bu çalışma ile benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

İş tatmin düzeyinin yaş, akademik eğitim düzeyi ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Beyaz yakalılar arasında işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılmış bir çalışmada; Gülova, İspirli, Eryılmaz (2014:25-39) çalışanlar arasında evli bekar olarak ayırdıkları gruplar içerisinde bekar beyaz yaka çalışanların daha memnuniyetsiz oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Budak(2006:111-130)'nın devlete bağlı çalışanlardan milli savunma bakanlığı çalışanlarının İş Tatmin seviyeleri üzerinde yaptığı akademik çalışmada 127 örneklem için İş tatmini ile ücret, yükselme olanakları, işin biçimi, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, yönetim modelleri, denetim şekli iletişim biçim ve olanakları, işin coğrafi konumu faktörleri gibi konuların iş tatmini ile arasında anlamlı bağlantılar olduğu yapılan hipotez testleri neticesinde ortaya konulmuştur.

Sonuç olarak; Dalış eğitimcilerinin tükenmişlik durumlarının statü durumuna göre incelendiğinde anlamlı farklılık olmadığı görülürken, İş tatmini durumları incelendiğinde statüye göre anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Dalış merkezi sahibi olanların sadece eğitimlik yapanlara oranla daha tatmin olduğu görülmektedir.

Yaş değişkeninin tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisinde anlamlı farklılık bulunmuşken, sonuçlar yaş değişkeninin de iş tatmini üzerinde anlamlı farklılık yarattığını göstermektedir.

Dalış eğitmenlerinin tükenmişlik ve iş tatmini durumları cinsiyetlerine göre incelendiğinde anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür.

Çalışma yılı değişkeni ve tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde anlamlı farklılık olmadığını görülürken, çalışma yılı değişkeninin iş tatmini üzerindeki etkisinin anlamlı farklılık yarattığı görülmektedir.

Çalışma bölgesi değişkeninin tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisinin anlamlı farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Çalışma bölgesi değişkeninin iş tatmini üzerindeki etkisinin ise anlamlı farklılık oluşturduğu görülmüştür.

Dalış eğitmenlerinin iş tatmini durumlarının çalışma biçimlerine göre fark olup olmadığı incelendiğinde anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Sürekli çalışan eğitmenlerin sezonluk çalışanlara oranla daha tatminkar oldukları görülmüştür.

Eğitim düzeyi değişkeninin tükenmişlik düzeyleri ve iş tatmini üzerindeki temel etkisinin anlamlı farklılık içermediği belirlenmiştir.

Gelir düzeyi değişkeninin tükenmişlik düzeyleri üzerinde anlamlı farklılığa sebep olmadığı görülürken, gelir düzeyi değişkeninin iş tatmini üzerinde anlamlı farklılık içerdiğini görülmüştür.

Dalış eğitmenlerinin tükenmişlik durumları ve iş tatmin düzeylerinin medeni durumlarına göre incelendiğinde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Öneriler

Araştırmada elde edilen bulgular ve araştırmanın çeşitli süreçlerinde faydalanılan kaynaklar doğrultusunda aşağıdaki bazı önerilerde bulunulmuştur.

1. Ülkemizdeki dalış merkezleri sahiplerinin koronavirüs süreci sonrasında sektöre dair görüş, talep ve önerileri bu meslek grubunun tüm paydaşları tarafından irdelenmeli ve yıllık eylem planları oluşturulmalıdır.
2. Türkiye de dalış eğitmenliği yapan çalışanların işlerinin sezonluk olmasından dolayı mesleki olarak devamlılığa sahip olamıyor, bu durumun önüne kapalı yüzme tesislerinde dalış merkezleri oluşturulması teşvik edilerek kısmen geçilebilir, böylece halkın daha geniş kesimleri bu sporla tanıştırılmış olacağından sertifika sahibi düzenli dalış yapan insanların sayısı artacaktır.
3. Dalışla alakalı yetenek taramaları tıpkı diğer bazı branşlarda yapıldığı gibi Gençlik ve Spor Bakanlığı destekleriyle yapılabilir. Uluslararası arenada dalış sporcuları çıkarmamız geçmişte olduğu gibi ileride de bu sporun bilinirliğine önemli katkılar sağlayacaktır.

4. Ülkemizde çalışmakta olan dalış eğitmenlerinin iş tatminlerini daha yukarılara çekebilmek için yapılması gerekenleri farklı çalışmalar yaparak tespit etmek ve akademik olarak bu branşla ilgili yayın azlığına karşın akademik çalışmaları teşvik etmek faydalı olacaktır.
5. Dünyanın en çok dalış sertifikası veren kuruluşlarla federasyon ve bakanlık bünyesinde ortaklıklar kurulup eğitim sistemlerindeki başarılı dökümantasyonlar, dijital eğitimler ülkemiz mevcut dalış sistemi olan TSSF-CMAS bünyesindeki eğitimleri daha güncel hale getirebilir. Bu sayede dünyaya entegre bir eğitimden geçen dalış profesyonellerimiz için de farklı kariyer fırsatları yaratılmış olunabilir.
6. Türkiye’de dalış sporuna olan ilgi azlığına karşın yetişkinler için tanıtım faaliyetleri artırılabilir.
7. Ülkemizin 3 tarafı denizlerle çevrili olmasına rağmen çocuk yaştan itibaren temel yüzme becerilerinin eğitim sistemimiz tarafından yeterince sağlanamıyor olması gerçeğine karşın Yüzme Federasyonu ve Milli Eğitim Bakanlığının ortaklığında faaliyetler yapılabilir, ileriki süreçlerde ise orta öğretim düzeyindeki çocuklarımıza dalış branşı için çeşitli kurslar organize edilebilir.
8. Türkiye Sualtı Sporları Federasyonu (TSSF)nin ülkemizdeki mevcut eğitmenler için gelişim toplantıları, dünyadaki yeni mesleki gelişmeler konusunda online çalıştaylar gibi organizasyonlar yapması sektör çalışanlarına olumlu katkılar sağlayabilecektir
9. Global Pandemi olan Covid 19 sürecinin en çok etkilediği çalışma gruplarından biri olan dalış profesyonellerine yönelik daha fazla akademik araştırma, mülakat ve ölçme yapılması bu çalışan grubunun problemlerin çözümüne katkı sağlayabilir.
10. Ülkemizde çalışan tüm dalış profesyonellerinin özlük haklarının geliştirilmesi, işverenlerin çalışanlarının sigorta, kıdem tazminatı gibi haklarını sağladıklarına dair kontrollerin daha sıkı bir şekilde yapılması gerekmektedir. Bu sektörde emek veren emekçilerin işlerinden aldıkları tatminin artması ve daha kaliteli hizmet vermesi için TSSF tarafından düzenli anketler yapılabilir.
11. Ülkemizdeki zengin kıyı şeridi, çeşitli özelliklere sahip dalış noktalarının zenginliğine rağmen istenen seviyede gerçekleşmeyen dalış sayısının artması için tanıtım faaliyetlerine sosyal medya üzerinden Turizm Bakanlığı kapsamında hız verilebilir.
12. Dalış sektörünün en büyük problemlerinden bir olan sezonluk çalışma koşullarının tüm yıla/tüm yıla yakına genişletebilmek için farklı teşvikler Türkiye sualtı sporları federasyonu ve farklı kurumlar yardımıyla gerçekleştirilebilir.

13. Kadın bireylerin dalış sektöründe daha etkin yer alması sağlanıp bunun yanında tüm diğer dünya ile entegre çocuk dalış eğitimleri türlerini ülkemizde de uygulamanın önündeki mevzuat eksiklikleri tamamlanabilir.
14. Denizlerimizdeki kirliliğin dalış sektörünü olumsuz etkilediği gerçeğinden yola çıkarak küçük yaş gruplardan başlayan bir sistematiğe Milli Eğitim Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Çevre Şehir ve Ulaştırma Bakanlıklarıyla ve Türkiye Sualtı Sporları Federasyonu Bünyelerinde oluşturulacak bir eylem planı ile beraber eğitimler organize edilip çıktılar yıl yıl kontrol edilip eylem planları oluşturulabilir.
15. Ülkemizdeki dalış okulları ve tüm diğer paydaşlarla yıllık veya 6 aylık programlarla toplantılar organize edilebilir ve tüm paydaşların sorunlarına çözüm önerileri gündeme gelebilir. Bu kararlar federasyon ve spor bakanlığı bünyesinde ele alınarak tüm kesimlere çıktılar sağlanarak duyurulabilir.
16. Ülkemizdeki dalış eğitmenlerine ve dalış okulu sahiplerine dair özellikle meslek tatmini, gelecek beklentileri ve ekonomik beklenti gibi yaptıkları işin kalitesine direkt etki yapabilecek alanlarda daha fazla akademik çalışmalar yapılması sektörün olumlu tarafta gelişmesini sağlayabilir.
17. Diğer birçok sportif branşta yapılan psikotektik çalışmalarda kullanılan ölçeklerin Türkçeye çevrilmesi scuba alanında da daha kaliteli akademik çalışmalar yapılabilmesine ön ayak olabilir.
18. 2023 yılı itibariye Akademik çalışmaların paydaşları spor profesyonelleri olunca, yapılan ölçümlerde kullanılmak üzere daha fazla sözel mülakatlara dayanan ve niceliksel ölçümlere ek olarak sözel geri dönüşlü ölçümlerin geliştirilmesi gereklidir. Bu bakış açısı sorunların ve çözüm önerilerinin daha farklı boyutlarıyla da ölçülebilir olmasına katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Acott, C. A. (1999). Brief History Of Diving And Decompression Gİllness, *Spums*, 29(2): 95-110.
- Akbayır, A., (2012) “Sualtı Gezegeni”, *Sahil Güvenlik Dergisi*, Sayı 16, Issn:1307-4253, 50
- Akçın, M. (2015). *Profesyonel Dalış Eğitimi Alan Bireylerin Kişilik Özelliklerinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sualtı Hekimliği Ve Hiperbarik Tıp Anabilim Dalı, İstanbul.
- Akkuş, O. (2010). *Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akten, S. (2007). *Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Altay, H., Akgül, V. (2010). Seyahat Acentaları Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyi: Hatay Örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(14), 87-112.
- Andy, L., Lee, R. Y., Tzeng, G. H. (2014). Characteristics of Professional Scuba Dive Guides. *Tourism In Marine Environments*, 10(1-2), 85-100.
- Ardıç, K., Polatçı, S. (2009). *Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme*. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (32), 21-46.
- Arslan, A. (2011). “Sualtı Hukuku”. *IV. Ulusal Sualtı Hekimliği ve Hiperbarik Tıp Kurultayı*, 29-30 Nisan 2011, İstanbul, 50-55.
- Aslan, Z., Etyemez, S. (2015). İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hatay’daki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 482-507.
- Aşan, Ö., Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 204-206.
- Aydemir, P. (2013). *İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı: Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak
- Aydın, S. (1988). *Türk Scuba Dalgıçlarında Dalışın Eğitme Eşiği Üzerine Etkisi*. Uzmanlık Tezi. İstanbul Üniversitesi Tıbbi Ekoloji Ve Hidro - Klimaoloji Anabilim Dalı Sualtı Hekimliği Dalı, İstanbul.

- Aytekin, A., Yılmaz Kurt, F. (2014). Yenidoğan Yoğun Bakım Kliniği'nde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. *Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı*, 4(1), 51-58.
- Bachrach, A. J. Egstrom, G. H. (1974). *Human Engineering Considerations In The Evaluation of Diving G Equipment*. Naval Medical Research Institute, Maryland.
- Bağcı, Z., Kolbaşı, E. (2019). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Bir Kamu Kurumu Üzerinde Analitik Bir Araştırma. *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 119-123.
- Başol, G., Altay, M. (2009). Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 58(58), 190-195.
- Bayram, N., Neslihan, S. A. M., Aytaç, S., Aytaç, M. (2010). Yaşam Tatmini ve Sosyal Dışlanma. *Isguc The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 12(4), 75-95.
- Bick, A., Blandin, A., Mertens, K. (2020). *Work From Home After The Covid-19 Outbreak*.
- Bitterman, N., Ofir, E., Ratner, N. (2009). Recreational Diving: Re-Evaluation Of Task, Environment, And Equipment Definitions, *European Journal Of Sport Science*, 9(5), 321-328.
- Bove, A. A. (1996). Medical Aspects of Sport Diving. *Medicine And Science In Sports And Exercise*, 28(5), 591-595.
- Brayfield, A. H ve Rothe, H. F. (1951). "An Index of Job Satisfaction." *Journal of Applied Psychology*, 35.5, 307.
- Bozkurt, A. (2021). Türkiye’de Aletli Dalış Konusunda Son 20 Yılda Yazılan Makalelerin Alanyazın Taraması. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* 18(44), 8281-8284.
- Budak, A. (2007). *Kamu Sektöründe Çalışanların İş Tatmin Düzeyi: Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal Ve Nato Pol Tesisleri'nde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir
- Çalışkan, O., Ünüsan, Ç. (2011). Otel Çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetine Etkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 22(2):154-166.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1).3-5.

- Çapri, B. (2013). Tükenmişlik Ölçeği-Kısa Formu İle Eş Tükenmişlik Ölçeği-Kısa Formu'nun Türkçe Uyarlaması Ve Psikoanalitik-Varoluşçu Bakış Açısından Mesleki Ve Eş Tükenmişlik İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13 (3), 1393-1418.
- Çetiner, H., Yayla, Ö. (2021). Aktivite Bağlılığının Yaşam Tatmini ve Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: Bisiklet Kullanıcılarına Yönelik Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (42), 210-213.
- Çetinkaya, B Ve Tağ, M. Öznel İyi Oluş Hali, Başkasına Güven ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişki: Beklenti Teorisi Çerçevesinde Çok Düzeyli Analiz. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(3): 859
- Çevik, N. K., Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126-145.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *Isguc The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 6(2), 4.
- Davis, D. ve Tisdell, C. (1996). Economic Management of Recreational Scuba Diving and The Environment. *Journal Of Environmental Management*, 48(3), 229-248.
- Davis, D. ve Tisdell, C. (1996, January). Managing Growth And Environmental Impacts İn Recreational Scuba Diving. In *Cauthe 1996: Tourism And Hospitality Research: Australian And International Perspectives; Proceedings From The Australian Tourism And Hospitality Research Conference* (pp. 479-494). Canberra, Act: Bureau of Tourism Research.
- Díaz-Carrión, R., Navajas-Romero, V., ve Casas-Rosal, J. C. (2020). Comparing Working Conditions And Job Satisfaction In Hospitality Workers Across Europe. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102631.
- Dinç, K. (2008). *Yardım Mesleklerinde Tükenmişlik Sendromu*. Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Durna, U., Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2): 210-213.
- Efeoğlu, İ. E., Özcan, E. (2013). Aile hekimlerinin iş doyumu: Adana il merkezinden bir çalışma. *Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 38(4), 567-573.
- Elia, A., Gennser, M. (2020). Considerations For Scuba And Breath-Hold Divers During The Covid-19 Pandemic: A Call For Awareness. *Diving And Hyperbaric Medicine*, 50(4), 410-415.

- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., Serhat, E. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 22-24.
- Ergin, C. (1992). Doktor Ve Hemşirelerde Tükenmişlik Ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi*, 143-154.
- Erkal, E. A. Pandemi Sürecinde Akademisyenlerin Tükenmişlik Algısının Belirlenmesi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği. *Uluslararası Ekonomi Siyaset İnsan Ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 4(4), 207-220.
- Foster, G. E., Ve Sheel, A. W. (2005). The Human Diving Response, Its Function, And Its Control. *Scandinavian Journal of Medicine- Science In Sports*, 15(1), 3-12.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burnout. *J Soc Issues*, 30, 159-165.
- Gerçek, M., Atay, S. E., Dünder, G. (2015). Çalışanların İş-Yaşam Dengesi İle Kariyer Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11),80-83 .
- Gökkaya, S., Türker, N. (2018). İş Motivasyonu İle İş Tatmini Üzerine Otel İşletmelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 3(5), 12-28.
- Güllüce, A. Ç., İşcan, Ö. F. (2010). Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 7-29.
- Gülova, A., İspirli, D., Eryılmaz, İ. (2014). İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 25-39.
- Hakan, K. O. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Hamamcı, R. A. M., Mustafa, A. Y. (2020). Irak Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi: Kerkük Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (43), 220-241.
- Johansen, K. (2013). Scuba Diving Education And Training. In *Scuba Diving Tourism* (pp. 99-114). Routledge.
- Jonas, P. (2013). Review 3: International Standards On Recreational Diving Services. In *Scuba Diving Tourism* (pp. 115-122). Routledge.
- Kaçık, S., Aykan, E. Esnek Çalışmanın İş-Yaşam Dengesi, İş Tatmini ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması. *Ahi Evran Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 48-57.

- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *Journal of Istanbul Faculty of Medicine*, 68(1), 29-32.
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, K., Çınar, O. (2009). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi Bir Uygulama. *Yönetim Dergisi*, 20(63), 59-76.
- Kavanagh, M. J., Halpern, M. (1977). The Impact Of Job Level And Sex Differences on The Relationship Between Life and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 20(1), 60-75.
- Kelgökmen, A. H., Uzunöz, F. S., Demirhan, G. (2016). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Saptanması ve Karşılaştırılması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(3), 1500-1505.
- Keser, A. ve Bilir, K. B. Ö. İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3): 229-239.
- Kılıç, İ. (2020). Turizm Alan Yazınında Tükenmişliğin Öncülleri Ardılları ve Model Önerileri. *Tourism And Recreation*, 2(2), 118-124.
- Kitapci, H., Kaynak, R., Ökten, S. (2013). Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine. *International Review of Economics and Management*, 1(1), 50-55.
- Kler, B., Moskwa, E. (2013). Experience, Interpretation And Meanings. In *Scuba Diving Tourism* (pp. 152-169). Routledge.
- Kovacs, C. R., Walter, D. (2015). Scuba diving and kinesiology: Development of an academic program. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, 86(3), 10-20.
- Krieger Jr, Chadwick Ne (2013) Recreational Diving Impacts And The Use Of Pre-Dive Briefings As A Management Strategy On Florida Coral Reefs. *J Coast Conserv*, 17: 179–189
- Krzyżak, J., Korzeniewski, K. (2021). Medical Assessment Of Fitness To Dive After Covid-19. *International Maritime Health*, 72(3), 223-227.
- Leiter, M. P., Maslach, C., Frame, K. (2014). Burnout. *The Encyclopedia of Clinical Psychology*, 1-7.
- Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S., Ellingrud, K., Meaney, M., Robinson, O. (2021). *The Future of Work After Covid-19*. Mckinsey Global Institute, 18.
- Marconi, M., Giglio, V. J., Pereira-Filho, G. H., Motta, F. S. (2022). Effects Of The Covid-19 Pandemic on Scuba Diving Experience in Marine Protected Areas. *Journal of Outdoor Recreation And Tourism*, 10(05), 01-03.
- Maslach, C. (1978). The Client Role In Staff Burn-Out. *Journal Of Social Issues*. 34(4), 120-124.

- Maslach, C., Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. 2nd Ed. Consulting Psychologist Press, Palo Alto.
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 3-15.
- Maslow, A., Lewis, K. J. (1987). Maslow's Hierarchy Of Needs. *Salenger Incorporated*, 14(17), 987-990.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Morgan, W. P., Raglin, J. S. ve O'Connor, P. J. (2004). Trait anxiety predicts panic behavior in Beginning Scuba Students. *International Journal of Sports Medicine*, 25(04), 314-322.
- Mirasoğlu, B., Şahin, Ö., Aktaş, Ş. (2018). The Effects of Short Term Scuba Diving On Respiratory Functions. *International Journal of Sport Exercise And Training Sciences-Ijsets*, 4(3), 105-113.
- Musa, G., Ve Dimmock, K. (Eds.). (2013). *Scuba Diving Tourism*. Routledge.
- Naktiyok, A., Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 172-194.
- Oktay, M. C., Yıldız, M. (2018). İlk Defa Deneme Dalışı Yapan Bireylerin Sürekli ve Durumluk Kaygı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi 1. Kafkas Üniversitesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü*, (21), 161-168.
- Omur, M. (2019). *Tekirdağ İlinde çalışan eczacılarda iş doyumu ve etki eden faktörlerin belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Namık Kemal Üniversitesi.
- Pines, A., Ve Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes And Cures*. Free Press.
- Pollock, N. W. (2007). Aerobic fitness and underwater diving. *Diving and Hyperbaric Medicine-South Pacific Underwater Medicine Society*, 37(3), 115-125.
- Rahayu, A., Nuryadin, A., Afrizal, R., Khoiri, A. M. 2021:525-535). Scuba Learning Video For Diving Courses. *Kinestetik: Jurnal Ilmiah Pendidikan Jasmani*, 5(3), 525-535.
- Raziq, A., Ve Maulabakhsh, R. (2015). Impact Of Working Environment On Job Satisfaction. *Procedia Economics And Finance*, 23: 717-725.
- Richardson, D. (2003). Recreational Diving. In A. O. Brubakk, T. S. Neuman, *Physiology And Medicine of Diving*, 5: 40-55.
- Rohland, B. M., Kruse, G. R., Rohrer, J. E. (2004). Validation Of A Single-İtem Measure Of Burnout Against The Maslach Burnout Inventory Among Physicians. *Stress And*

- Health: Journal of The International Society For The Investigation of Stress*, 20(2), 75-79.
- Rowland, H. S., Rowland, B. L. (1985) *Nursing Administration Handbook*. Second Edition. 406-411.
- Sadler, C., Villela, M. A., Van Hoesen, K., Grover, I., Lang, M., Neuman, T., Lindholm, P. (2020). Diving After Sars-Cov-2 (Covid-19) İnfection: Fitness To Dive Assessment And Medical Guidance. *Diving And Hyperbaric Medicine*, 50(3), 278-287.
- Sevinç, F., Özel, Ç. H. (2018). Boş Zaman Aktivitesi Olarak Dalış ve Yaşam Doyumu İle İlişkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 397-415.
- Straughan, E. R. (2012). Touched By Water: The Body In Scuba Diving. *Emotion, Space And Society*, 5(1), 19-26.
- Sündal, B. (2011). *Marka Değeri Oluşturmada Marka Kimliği ve Kişiliğinin Yaratılması Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sevinç, F., Özel, Ç. H. (2018). Boş Zaman Aktivitesi Olarak Dalış ve Yaşam Doyumu İle İlişkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 397-415.
- Şevik, A. (2014). *Profesyonel Sualtı adamı (Sanayi Dalgıcı) Olma Yöntemlerinden "Aday Dalgıcılık" Uygulamasının Eksikleri, Neden Olduğu Sektörel, Bireysel Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. Denizcilik Uzmanlık Tezi. T.C. Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, Ankara.
- Tag, M. N., Çetinkaya, B. (2019). Öznel iyi Oluş Hali, Başkasına Güven Ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişki: Beklenti Teorisi Çerçevesinde Çok Düzeyli Analiz. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(3), 873-877.
- Tapsuwan, S., Asafu-Adjaye, J. (2008). Estimating The Economic Benefit of Scuba Diving İn The Similan Islands, Thailand. *Coastal Management*, 36(5), 420-440.
- Tarhan, Z. (2016). *Yaşlılar İle Çalışan Sağlık Personelinin İş Tatmini Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taşlıyan, M. (2007). Turizm Ve Seyahat Sektöründe Çalışanların İş Tatmini İle Müşterilerin Memnuniyeti Arasındaki İlişki: Kahramanmaraş'ta Bir Alan Çalışması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007(1), 185-195.
- Tuğrul, B., Çelik, U. P. E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(12), 1-11.
- Türkiye Sualtı Sporları Federasyonu Başkanlığı. (2008). *Türkiye Sualtı Sporları Federasyonu Donanımlı Dalış Yönetmeliği* (Birinci Bölüm, İkinci Bölüm, Üçüncü Bölüm). Türkiye Sualtı Sporları Federasyonu Başkanlığı, Ankara.

- U.S. Navy. (2008). *Diving Manual, Volume 1 (Diving Principles And Policies)*. The Direction Of Commander, Naval Sea System Command, Amerika Birleşik Devletleri.
- Urcan, K., Karahan, T., Özbek, S. (2017). Dalış Sistemlerine Farklı Ve Yenilikçi Bir Yaklaşım. *Beykent Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 10(2), 220-225.
- Üler, Ö. G. E., Erdoğan, Ö. G. B. (2021). *Sağlık Kurumlarında Olumsuz Örgütsel Davranış Boyutları*.
- Vroom, V. H. (1967). *Work And Motivation*, John Wiley And Sons Inc.
- Wilks, J. (1995). Job Satisfaction İn Queensland Scuba İnstructors. *Spums Journal*, 25(1).
- Yağcı, K. (2003). *Toplam Kalite Yönetimi Kapsamında Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Ve Otel İşletmeleri Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir
- Yavan, Ö. (2016). Örgütsel Davranış Düzleminde Adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 278-282.
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E., Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.
- Yılmaz, G., Keser, A., Yorgun, S. (2010). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş Ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6(1), 93.

İnternet Kaynakları

- <http://www.thoughtco.com/history-of-scuba-diving-1991497>, (erişim tarihi, 16.01.2022)
- <https://happybubbles.com/tr/extended-range-technical-diving/> (erişim tarihi: 25.04.2022).
- <https://myburnout.co/en/symptoms-effects-burnout/>, (Erişim tarihi: 13.05.2022)
- <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 19.04.2022)
- https://tr.wikipedia.org/wiki/Aletli_dal%C4%B1%C5%9F, (Erişim tarihi: 22.02.2022).
- <https://tssf.gov.tr/donanimli-dalis/>, (erişim tarihi: 22.02.2022).
- <https://www.derinshop.com/kategori/nitrox-teknik-dalis-scuba>, (erişim tarihi: 13.02.2022).
- <https://www.oceansdivers.com/history-of-scuba/>, (erişim tarihi:25.04.2022).
- <https://www.padi.com/sites/default/files/documents/201902/2019%20PADI%20Worldwide%20Statistics.pdf>, (Erişim tarihi: 26.02.2022)
- <https://www.scubadiving-phuket.com/history-scuba-diving/>, (erişim tarihi:25.04.2022)

EK 1- KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Kişisel Bilgi Formu

Bu Formda Yer Alan Bilgiler Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Etik Kurulu Oluruyla "Tüplü Dalış Eğitmenlerinin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" Başlıklı Doktora Tez Çalışmasında Kullanılacaktır.

Dalış Eğitmeni Olarak Ücretli Çalışanım	Dalış Merkezi Sahibiyim
---	-------------------------

Cinsiyet

Kadın	Erkek
-------	-------

Yaş

Dalışta Mesleki Kariyer Süresi

1-3 yıl	3-5 yıl	5-7 yıl	7-10 yıl	+10 yıl
---------	---------	---------	----------	---------

Dalışta Çalışılan Bölge

İstanbul- Kadıköy	Antalya- Kaş	Muğla- Fethiye
-------------------	--------------	----------------

Sportif Dalış Sektöründe Çalışma Biçimi

Sürekli	Sezonluk
---------	----------

Akademik Eğitim Durumu

Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
------	-----------	--------	---------------	---------

Gelir Düzeyi

4250 TL- 6000 TL	6000 TL- 9000 TL	9000 TL-13.000 TL	+13.000 TL
------------------	------------------	-------------------	------------

Medeni Durum

Evli	Bekar
------	-------

Covid-19 Pandemisi İş Hayatınız İçin Nasıl Etkilerde Bulundu?

İyi yönde	Kötü yönde	Herhangi bir etkisi olmadı
-----------	------------	----------------------------

Covid-19 Pandemisi Göz Önüne Alındığında Son 2 Yılda Hangi Yönlerden Daha Fazla Etkilendiniz?

Fizyolojik	Psikolojik	Sosyal	Ekonomik
------------	------------	--------	----------

EK 2- TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ KISA FORMU (TÖ-KF)

TÖ-KF

Bu bir kendini değerlendirme ölçeğidir. İş ortamınız ve mesleğinizle ilgili aşağıdaki durumları ne sıklıkla yaşadığınızı belirtmeniz istenmektedir. Lütfen aşağıdaki her ifadeyi okuduktan sonra 7 dereceli ölçeği kullanarak her bir maddenin yanındaki boşluğa size en uygun olan rakamı yazın.

ÖRNEK: 5 1- Yorgun

1	2	3	4	5	6	7
Hiçbir Zaman	Sadece Bir Defa	Nadiren	Bazen	Sık sık	Çoğunlukla	Her Zaman

- ___ 1- Yorgun
- ___ 2- İnsanlar İle İlgili Hayal Kırıklığına Uğramış
- ___ 3- Umutsuz
- ___ 4- Kapana Kısılmış
- ___ 5- Çaresiz
- ___ 6- Çökmüş
- ___ 7- Zayıf
- ___ 8- Güvensiz
- ___ 9- Uyuma Güçlüğü
- ___ 10- Yeter Artık Dayanamıyorum

Puan Hesaplama

Puanınızı hesaplamak için 10 maddeye verdiğiniz puanları toplayıp 10 rakamına bölünüz. Çıkan sonuç sizin tükenmişlik puanınızdır.

Yorumlama

Ölçek maddelerinin “1 Hiçbir zaman” ve “7 Her zaman” biçiminde puanlanması sonucu TÖ-KF’den tek bir toplam puan elde edilmekte ve her bir kişinin tükenmişlik düzeyi aşağıdaki biçimde yorumlanmaktadır.

1) Ölçekten alınan “2.4 ve altındaki” puanlar tükenmişlik derecesinin çok düşük olduğu biçiminde yorumlanmaktadır.

- 2) Ölçekten alınan “2.5 ile 3.4” arasındaki puanlar tükenmişlik için tehlike sinyallerinin olduğu biçiminde yorumlanmaktadır.
- 3) Ölçekten alınan “3.5 ile 4.4” arasındaki puanlar tükenmişlik durumu içinde bulunduğu biçiminde yorumlanmaktadır.
- 4) Ölçekten alınan “4.5 ile 5.4” arasındaki puanlar çok ciddi bir tükenmişlik problemi yaşandığı biçiminde yorumlanmaktadır.
- 5) Ölçekten alınan “5.5 ve üzerindeki” puanlar en kısa zamanda profesyonel yardım alınması gerektiği biçiminde yorumlanmaktadır.



EK 3- İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ (İTÖ)

İş Tatmini Ölçeğinin Maddeleri

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Şu anki işimden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5
2. Çoğu günler işime hevesle giderim.	1	2	3	4	5
3. İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir. (Ters Madde)	1	2	3	4	5
4. İşimi eğlenceli bulurum.	1	2	3	4	5
5. İşimin tatsız olduğunu düşünürüm. (Ters Madde)	1	2	3	4	5

Puan Hesaplama

Puanınızı hesaplamak için 5 maddeye verdiğiniz puanları toplayıp 5 rakamına bölünüz. Çıkan sonuç sizin iş tatmini puanınızdır.

Yorumlama

1 den 5 e kadar likert biçiminde dönüt alan ölçekte, kesinlikle katılıyorum(5) 1,2 ve 4. Sorularda yüksek olumlu dönüt olarak dizayn edilmişken 3. Ve 5.sorular ters madde olarak konumlandırılmıştır. Olumlu ifadelere verilen kesinlikle katılıyorum(5) dönütü iş tatmininde yüksek puanı ifade ederken, olumsuz ifadelere verilen kesinlikle katılıyorum(5) dönütü iş tatmininde yüksek tatminsizliği işaret etmektedir.

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Murat Can OKTAY
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Rize Anadolu Ticaret Meslek Lisesi, Rize, 2008
Lisans Diploması	Pamukkale Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Rekreasyon Bölümü, Denizli, 2013
Yüksek Lisans Diploması	Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Rekreasyon Ana Bilim Dalı, Antalya, 2017
Tez Konusu	İlk Defa Deneme Dalışı Yapan Bireylerin Sürekli ve Durumluk Kaygı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi
Yabancı Dil / Diller	İngilizce
BİLİMSEL FAALİYETLER	
1. Tübitak-Ulakbim, Editör ve Yazar Eğitim Seminerleri, Nisan 2015/ Antalya 2. 1. Uluslararası Spor Bilimleri Turizm ve Rekreasyon Öğrenci Kongresi, Makale Yazma ve Yayınlama Eğitimi- Mayıs 2014/ Antalya 3. 12. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi- Aralık 2012/ Denizli 4. Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, Boğaziçi Gençlik Konferansı- Kasım 2012/ İstanbul 5. Avrupa Gençlik Derneği, Proje Döngüsü Yönetimi Eğitimi- Mayıs 2011/ Denizli 6. Akdeniz Belediyeler Birliği, “Yerel Yönetiminizin Kapsama Alanında mısınız?” Eylem 5.1 AB Gençlik Programı Eğitimi- Mart 2011/ Antalya 7. Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi, 6.Uluslararası Afrodisyas Laodikya Spor Kültür ve Sanat Festivali- Temmuz 2010/ Denizli, Aydın 8. Pamukkale Üniversitesi SBTYO ve Recreation/ Motivateam şirketi, Sanayi Rekreasyonu Uygulamaları- Aralık 2009/ Denizli Değişim Programları Erasmus Programı- Department of Athletic Training/ University of Maribor (2012 Bahar Dönemi/ Slovenya) Uzmanlıkları PADI OWSI Açık Deniz Dalış Eğitmenliği PADI AFDI İleri Düzey Serbest Dalıcı Eğitmeni TSSF 3 Yıldız Dalıcı TSSF Gümüş Cankurtaran TTF 2.Kademe Tenis Antrenörü Türkiye Kickboks Federasyonu Koyu Kahverengi Kuşak	

İŞ DENEYİMİ	
Çalıştığı Kurumlar	1. T.C Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Fethiye Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu (Öğretim Görevlisi) Nisan 2019- Halen 2. Maxx Royal Kemer Resort (Su Sporları Departmanı- Dalış Şubesi Sorumlu Eğitmeni) Nisan 2018- Aralık 2018/ Antalya 3. Merit Royal Premium Hotel Girne (Dalış Şubesi Sorumlu Eğitmeni) Nisan 2017- Kasım 2017/ Girne, K.K.T.C 4. Expo 2016 Antalya (Ülke Bahçeleri Süpervizörü) Nisan 2016- Ekim 2016/ Antalya 5. Subaqua Dalış Merkezi (Cmas 3 Yıldız Balıkadam- Tanıtım Dalışı Uzmanı) Haziran 2015- Ekim 2015 / Antalya 6. United Organization MICE (Kongre- Fuar Turizm Organizasyonu Görevlisi) Kasım 2014- Mayıs 2015 / Antalya 7. Ege Dalış Merkezi (Cmas 3 Yıldız Balıkadam) Mayıs- Kasım 2014 / Muğla 8. Kleopatra Eğlence Parkı (Gümüş Cankurtaran) Mayıs- Ekim 2013 / Denizli 9. Club Asteria Hotel Belek (Animatör) Haziran-Ekim 2012 / Antalya 10. Pamukkale Tenis Kulübü (2. Kademe Antrenör) Kasım 2009- Nisan 2011 / Denizli 11. Lake of the Woods and Green Woods Yaz Dönemi Çocuk Spor ve Rekreasyon Kampı (Cankurtaran) Haziran 2011 - Ağustos 2011 / Michigan, ABD