

**T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**RİZE, TRABZON VE ARTVİN GENÇLİK VE SPOR İL
MÜDÜRLÜKLERİNDE GÖREV YAPAN ANTRENÖRLERİN
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

Emre KAVASOĞLU

**TEZ DANIŞMANI
DR. ÖĞR. ÜYESİ CENGİZ BAYRAKTAR**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

RİZE - 2021

ONAY

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Emre KAVASOĞLU'nun hazırladığı “Rize, Trabzon Ve Artvin Gençlik Ve Spor İl Müdürlüklerinde Görev Yapan Antrenörlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” başlıklı çalışma Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi : .../.../2021

Dr. Öğr. Üyesi Cengiz BAYRAKTAR
(Danışman)

Prof. Dr. Arslan KALKAVAN

Doç. Dr. Mustafa BAŞ

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'ne/...../2021 tarihinde teslim edilen bu tez Enstitü Yönetim Kurulunun/...../2021 tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Doç. Dr. Ahmet YANIK

Enstitü Müdürü

BEYAN

Bu tez çalışmasının Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Hazırlama ve Yazım Kılavuzu standartlarına uygun olarak hazırlanarak yazıldığını, tezin akademik ve etik kurallara bağlı kalınarak gerçekleştirilmiş özgün bir bilimsel araştırma eserim olduğunu, tezde yer alan ve bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen tüm bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve kullanılan kaynakların kaynaklar listesinde yer aldığını, tezin çalışılması ve yazımı aşamasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

25 / 05 / 2021

Emre KAVASOĞLU

TEŞEKKÜR

Tez hazırlığım boyunca konumun saptanmasında, çalışmanın planlanmasında ve diğer bütün aşamalarda yoluma ışık tutan, bilgi ve tecrübelerini şahsıma sunan, tezin biçimlenmesinde büyük destekleriyle her an yanımda olan kıymetli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Cengiz BAYRAKTAR'a sonsuz şükranlarımı iletiyorum.

Lisansüstü eğitim hayatım boyunca ilminden faydalandığım, yönlendirmeleriyle aydınlandığım saygıdeğer hocam Prof. Dr. Arslan KALKAVANA'a çok teşekkür ediyorum.

Sıkı çalışma temposuna rağmen ayırdığı vakitler ile çalışmama çok ciddi katkılar sunan, desteklerinden güç aldığım Sayın Arş. Gör. Gökhan ÇAKIR hocama müteşekkirim.

Son olarak, bugünlere gelebilmem için hiçbir fedakârlıktan kaçınmayan, her türlü zorlukta maddi ve manevi olarak hep yanımda olan, lisansüstü eğitimim için teşvik eden canım babam merhum Mustafa KAVASOĞLU'na, canım annem Zehra KAVASOĞLU'na ve canım ablam Tuba ÇAKIR'a minnettar olduğumu belirtmek isterim.

Emre KAVASOĞLU

İÇİNDEKİLER

İÇ KAPAK SAYFASI	i
ONAY	iv
BEYAN	iv
TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
ÖZET	xii
ABSTRACT	xiii
1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
2. GENEL BİLGİLER	7
2.1. T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı Teşkilatı ve Görev Yapan Birimler İle Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü Teşkilatı	7
2.1.1. Merkez Teşkilatı	8
2.1.2. Taşra Teşkilatı	8
2.1.3. Antrenör	9
2.1.4. Antrenörün Görevleri	9
2.2. Tükenmişlik Kavramı	11
2.3. Tükenmişlik Kavramına Kuramsal Yaklaşımlar	12
2.3.1. Freudenberger'in Görüşleri	12
2.3.2. Chernis'in Tükenmişlik Modeli	13
2.3.3. Maslach'ın Tükenmişlik Yaklaşımı	14
2.4. Tükenmişliğin Nedenleri	16
2.4.1. Kişisel Nedenler	16
2.4.2. Örgütsel Nedenler	16
2.5. Tükenmişliğin Belirtileri	17
2.5.1. Ruhsal Belirtiler	18
2.5.2. Fiziksel Belirtiler	18
2.5.3. Davranışsal Belirtiler	19
2.6. Tükenmişliğin Sonuçları	19
2.6.1. Bireysel Sonuçlar	20
2.6.2. Örgütsel Sonuçlar	20
2.7. Tükenmişlik İle Başa Çıkma Yolları	21
2.7.1. Kişisel Yöntemler	22

2.7.2. Örgütsel Yöntemler.....	22
2.8. Antrenör ve Tükenmişlik	23
2.9. Alanla İlgili Yapılan Çalışmalar.....	24
2.9.1. Yurtiçi ve Yurtdışı Yapılmış Çalışmalar.....	24
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	26
3.1. Araştırmanın Modeli.....	26
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	26
3.3. Araştırma Tekniği ve Protokol.....	26
3.4. Veri Toplama Araçları.....	27
3.4.1. Araştırma Tekniği ve Protokol.....	27
3.4.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI).....	27
3.5. İstatistik Yöntem.....	29
4. BULGULAR	30
4.1. Antrenörlerin Demografik Özellikleri	30
4.1.1. Antrenörlerin Cinsiyete Göre Dağılımları	30
4.1.2. Antrenörlerin Yaşa Göre Dağılımları.....	30
4.1.3. Antrenörlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları.....	31
4.1.4. Antrenörlerin Hizmet Yılına Göre Dağılımları.....	31
4.1.5. Antrenörlerin Antrenörlük Kademesine Göre Dağılımları	32
4.1.6. Antrenörlerin Millilik Durumlarına Göre Dağılımları.....	32
4.1.7. Antrenörlerin Aylık Gelirine Göre Dağılımları.....	33
4.1.8. Antrenörlerin Spor Dalına Göre Dağılımları	33
4.1.9. Antrenörlerin Haftalık Çalışma Süresine Göre Dağılımları	34
4.1.10. Antrenörlerin Sporcu Sayısına Göre Dağılımları	34
4.2. Hipotez Testleri.....	35
4.2.1. Antrenörlerin Cinsiyetlerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri	35
4.2.2. Antrenörlerin Yaşlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri	36
4.2.3. Antrenörlerin Eğitim Durumuna Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri.....	37
4.2.4. Antrenörlerin Hizmet Yılına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri	38
4.2.5. Antrenörlerin Antrenörlük Kademesine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri.....	39
4.2.6. Antrenörlerin Millilik Durumlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri	40
4.2.7. Antrenörlerin Aylık Gelirine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri	41

4.2.8. Antrenörlerin Çalıştırdıkları Spor Dalı Türüne Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri	42
4.2.9. Antrenörlerin Haftalık Çalışma Sürelerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ...	43
4.2.10. Antrenörlerin Sporcu Sayılarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri	44
5. TARTIŞMA	46
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	53
7. KAYNAKLAR	55
EKLER	63
EK 1. Anket Formu.....	63
Ek 2. Etik Kurul İzin Yazısı.....	64
Ek 3. İzin Belgesi	65
Ek 4. Artvin Valiliği Tez Çalışma İzin Yazısı	66
Ek 5. Rize Valiliği Tez Çalışma İzin Yazısı	67
Ek 6. Trabzon Valiliği Tez Çalışma İzin Yazısı	68

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Antrenörlerin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre Mann Whitney U-testi sonuçları.....	35
Tablo 2. Antrenörlerin kişisel başarı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları.....	36
Tablo 3. Antrenörlerin yaşlarına göre mesleki tükenmişlik düzeyleri alt boyutları Kruskal Wallis-H testi sonuçları.....	36
Tablo 4. Antrenörlerin yaşlarına göre kişisel başarı alt boyutu One-Way Anova test sonuçları.....	37
Tablo 5. Antrenörlerin kişisel başarı ve duygusal tükenme düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre One-Way Anova testi sonuçları.....	37
Tablo 6. Antrenörlerin eğitim durumuna göre duyarsızlaşma düzeylerinin Kruskal Wallis-H testi sonuçları.....	38
Tablo 7. Antrenörlerin kişisel başarı ve duygusal tükenme düzeylerinin hizmet yılı değişkenine göre One-Way Anova testi sonuçları.....	38
Tablo 8. Antrenörlerin hizmet yıllarına göre duyarsızlaşma düzeylerinin Kruskal Wallis-H test sonuçları.....	39
Tablo 9. Antrenörlerin antrenörlük kademelerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri alt boyutlarının Kruskal Wallis-H test sonuçları.....	40
Tablo 10. Antrenörlerin millilik durumlarına göre mesleki tükenmişlik düzeyleri alt boyutlarının Mann Whitney U-testi sonuçları.....	41
Tablo 11. Antrenörlerin duygusal tükenme düzeylerinin aylık gelir değişkenine göre One-Way Anova testi sonuçları.....	41
Tablo 12. Antrenörlerin aylık gelirlerine göre kişisel başarı ve duyarsızlaşma düzeylerinin Kruskal Wallis-H test sonuçları.....	42
Tablo 13. Antrenörlerin çalıştırdıkları spor dalı türü değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri alt boyutlarının Mann Whitney U-testi sonuçları.....	42
Tablo 14. Antrenörlerin haftalık çalışma sürelerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri alt boyutlarının Kruskal Wallis-H test sonuçları.....	43
Tablo 15. Antrenörlerin haftalık çalışma sürelerine göre kişisel başarı alt boyutu One-Way Anova test sonuçları.....	44
Tablo 16. Antrenörlerin duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeylerinin sporcu sayısı değişkenine göre One-Way Anova testi sonuçları.....	44

Tablo 17. Antrenörlerin çalıştırdıkları sporcu sayılarına göre duyarsızlaşma düzeyinin Kruskal Wallis-H test sonuçları	45
--	----



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Antrenörlerin cinsiyete göre dağılımları.....	30
Şekil 2. Antrenörlerin yaş gruplarına göre dağılımı.....	31
Şekil 3. Antrenörlerin eğitim durumlarına göre dağılımı.....	31
Şekil 4. Antrenörlerin hizmet yılına göre dağılımı.....	32
Şekil 5. Antrenörlerin antrenörlük kademesine göre dağılımı.....	32
Şekil 6. Antrenörlerin millilik durumlarına göre dağılımı.....	33
Şekil 7. Antrenörlerin aylık gelirlerine göre dağılımı.....	33
Şekil 8. Antrenörlerin spor dalına göre dağılımı.....	34
Şekil 9. Katılımcıların haftalık çalışma sürelerine göre dağılımı.....	34
Şekil 10. Antrenörlerin sahip olduğu sporcu sayısına göre dağılımı.....	35

ÖZET

Rize, Trabzon ve Artvin Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Görev Yapan

Antrenörlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi

Bu tez çalışmasının amacı; Rize, Trabzon ve Artvin illerindeki Gençlik Ve Spor İl Müdürlüğü çatısı altında görev yapan antrenörlerin, çeşitli değişkenlere göre mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemektir. Araştırmanın evrenini Rize, Trabzon ve Artvin Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında çalışan 175 antrenör oluştururken, araştırmanın örneklemini ise 134 antrenör oluşturmuştur. Bu çalışmada geçmişte veya şu anda mevcut bir olay var olduğu şekliyle betimleneceği için nicel araştırma yaklaşımları kapsamında tarama modelinden faydalanılmıştır. Veriler, yüz yüze olacak şekilde toplandı. Anket; kişisel bilgi formu ve mesleki tükenmişlik ölçeği olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri SPSS 26.0 paket programı aracılığı ile analiz edildi. Verilerin analizine geçmeden önce verilere normallik testi uygulandı. Araştırmacı, normallik testi kapsamında katılımcı sayısını göz önünde bulundurarak Shapiro-Wilk testini tercih etmiştir. Sonuçlara göre veriler birçok alt boyutta normal dağılım göstermemiştir. Normallik test sonuçları göz önünde bulundurularak ikili karşılaştırmalarda parametrik dağılıma sahip veriler için bağımsız iki grup T-Testi uygulandı. Non-parametrik veriler için ise Mann-Whitney-U testi uygulandı. Bu duruma karşın 3 ve üzeri grup karşılaştırmalarında parametrik verilere tek yönlü Anova, non-parametrik verilere ise Kruskal Wallis-H testi uygulandı. Ayrıca varyansların homojenliği göz önünde bulundurularak anlamlı bulunan gruplar arasındaki farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Post Hoc testler olarak Tukey's HSD/Tamhane testleri uygulandı. Veriler $\alpha = 0.05$ anlamlılık düzeyinde sınandı. Araştırma bulgularına göre daha yüksek yaşa sahip olan antrenörlerin duygusal tükenme düzeyleri, daha düşük yaşa sahip olan antrenörlere göre yüksek bulundu. Eğitim düzeyi orta öğretim ve lise olan antrenörlerin, eğitim durumu lisans olan antrenörlere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları görüldü. Hizmet yılı nispeten daha yüksek olan antrenörlerin duygusal tükenme düzeyleri daha yüksek bulundu. Benzer şekilde, 11 yıl ve üzeri çalışan antrenörlerin, 1-5 ve 6-10 yıl çalışan antrenörlere göre daha fazla duyarsızlaştıkları görüldü. Milli olan antrenörlerin milli olmayan antrenörlere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları saptandı. Çalışma süreleri daha yüksek olan antrenörlerin kişisel başarı hissi daha yüksek bulundu. Araştırma sonuçları göz önüne alınarak antrenörlere bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sporcu, Antrenör, Tükenmişlik.

ABSTRACT

Examination Of The Burnout Levels Of The Trainers Working In The Provincial Directorate Of Youth And Sports In Rize, Trabzon And Artvin

The aim of this thesis study is to determine the professional burnout levels of the trainers working under the roof of the Provincial Directorate of Youth and Sports in Rize, Trabzon and Artvin provinces according to various variables. The population of the research consisted of 175 trainers working in the central and provincial organizations of the General Directorate of Sports Services in Rize, Trabzon and Artvin while the sample group of the research consisted of 134 trainers. In this research it was made use of the survey model within the scope of quantitative research approaches because a past or present event will be described as it exists. Data were collected face-to-face. The questionnaire consists of two parts, a personal information form and a professional burnout scale. The data of the research were analyzed with the SPSS 26.0 package program. Before the analysis of the data normality test was applied to the data. The researcher preferred the Shapiro-Wilk test in considering the number of participants in the normality test. According to the results, the data did not show normal distribution in many sub-dimensions. The two independent T-Test groups were applied for the data having parametric distribution in pairwise comparisons taking into consideration of the normality test results. On the other hand the Mann-Whitney-U Test was applied for the non-parametric data. Despite this situation one-way Anova was applied to the parametric data in group comparisons of 3 or more and the Kruskal Wallis-H Test was applied to the non-parametric data. In addition, considering the homogeneity of variances the Turkey's HSD/Tamhane tests were applied as Post Hoc tests in order to determine which group caused the differences between the groups that were found to be significant. The data were tested at $\alpha= 0.05$ significance level. According to the research findings, the emotional burnout levels of the trainers with a higher age were found to be higher than the trainers with a lower age. It was observed that the trainers with secondary education and high school education experienced more depersonalization than the trainers with undergraduate education. Emotional burnout levels were found to be higher in trainers with relatively longer years of service. Similarly, it was seen that the trainers who worked for 11 years or more became more desensitized than the trainers who worked for 1-5 and 6-10 years. It was determined that national trainers experienced more depersonalization than non-national trainers. The trainers with longer working hours were found to have a higher

sense of personal accomplishment. Some suggestions were made to the trainers in considering the results of the research.

Keywords: Athlete, Trainer, Burnout.



1. GİRİŞ VE AMAÇ

Spor, insanoğlunun varoluşu kadar köklü bir geçmişe dayanır ve sosyal yaşamın vazgeçilmez etmenlerinden biri olarak bilinir. Gelişen ekonomik şartlar, aşırı kentleşme ve sanayileşmenin hızla çoğalması sonucunda insanların daha fazla boş zamana ihtiyaç duyması ve hareketsizliğin doğurduğu sağlık problemleri nedeniyle her geçen gün önem kazanan sportif etkinlikler; ekseriyetle profesyonel bir hedef uğruna yapılsa da sağlık ve yaşam kalitesini arttırmayı amaçlayan rekreatif egzersizleri de kapsamaktadır (Koruç ve Bayar, 2004). Modern çağda spor, tüm ülkelerde ortak bir değer kazanmış, ulusların toplumsal hayatına nüfuz etmiş ve toplumsal yapıya uygun olarak şekillenmiş bir olgudur (Bayraktar, 2003).

Tükenmişlik, Green tarafından “ileri derecede yorgunluk, kişinin öfke kalıbından çıkamayıp hedeflerini ve hayallerini yitirmesi” olarak tanımlanmıştır. Ayrıca tükenmişlik, kişiyi meslekten soğuma, bunalıma girme, yoğun stres altında hissetme gibi durumlarla karşı karşıya bırakır (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).

Antrenörlük, sporcunun sportif başarısında, iyi alışkanlıklar edinmesinde, küçük yaştaki sporcuların kişilik özelliklerinin şekillenmesinde mühim pay sahibi mesleklerdendir. Antrenörlerin bir diğer mühim özelliği de sporcularıyla antrenmanlarda uzun vakitler geçirmeleri, sportif yarışmalara katılmak için uzun süren yolculuklar yapmaları yani bir mesai kavramı olmadan çalışmalarınıdır. Bu denli bir aktiflik, antrenörlerin sporcularını pek çok yönden tanımasına olanak sağlar. Sporcusunun artılarını ve eksilerini iyi analiz eden bir antrenör, zamanında ve doğru bir strateji ile onların pek çok yönden gelişmesine destek olacaktır. Tüm bu süreçler, antrenörün duygusal bir emek harcamasıyla meydana gelir. Sürece bağlı ortaya çıkan sorunlardan birisi de antrenörlerin tükenmişlik yaşama olasılığıdır (Güllü ve Şahin, 2019).

Bu çalışmada; Türkiye’de Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü taşra teşkilatları çatısı altında görev yapan antrenörlerin ulusal ve uluslararası arenada daha başarılı şekilde performans sergileyebilmelerine ışık tutacak farkındalığı yaratmak adına çeşitli değişkenlere göre mesleki tükenmişlik düzeyleri araştırılması amaçlanmıştır.

Araştırmanın Önemi

Günümüzde spor eğitiminin temel taşı olarak nitelendirilen antrenörlerin, daha iyi hizmet vermesi, Türk sporunun daha ileri bir noktaya taşınmasına olanak sağlayabilir.

Antrenörlerin, çalışma verimini düşüren tükenmişlik sendromunu azaltan veya tamamen ortadan kaldıran faaliyetlerde bulunması gerekebilir.

Bu araştırmayla edinilen bilgi ve verilerle, tespit edilen bulgu ve yorumlamalarla Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan antrenörlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin sebeplerini belirlenecek, tükenmişliği önleyici tedbirlerin alınmasına yönelik bilgiler verilecektir. Bu bilgiler ışığında, antrenörlerin ruhsal sağlığını ve motivasyonunu koruyabileceği, bunun sonucunda da daha verimli bir spor eğitimi verebileceği düşünülmektedir.

Ayrıca bu çalışmanın literatüre katkı sağlayabileceği ve antrenörlere tükenmişlik sendromu konusunda teorik bir temelde yol gösterici olabileceği umulmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Rize, Trabzon ve Artvin illerindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çatısı altında görev yapan antrenörlerin, çeşitli değişkenlere göre mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemektir.

Problem Cümlesi

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü bünyesinde çalışan antrenörler performans ve katılım sporcuları olmak üzere çeşitli amaçlar doğrultusunda sporcular yetiştirmektedirler. Bu doğrultuda antrenörlerin zaman geçtikçe birtakım mental zorluklar yaşayabileceği düşünülmektedir. Yaşanabilecek bu zorlukların antrenör-sporcu ilişkisinde performansa dayalı farklı sonuçlar yaratabileceği literatürdeki birçok çalışma bulguları ile gözlemlenmiştir. Antrenörlerin performanslarını etkileyebilecek değişkenlerden biri de tükenmişlik olgusudur. Bu doğrultuda bu çalışmada farklı değişkenlerin antrenörlerin mesleki tükenmişlikleri üzerinde farklılık yaratıp yaratmadığı sorunsalı incelenmiştir.

Bu çalışmanın temel problem cümlesi; antrenörlerin çeşitli değişkenlere göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? şeklindedir.

Alt Problemler

1. Antrenörlerin cinsiyet değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Antrenörlerin yaş değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

3. Antrenörlerin eğitim durumu değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Antrenörlerin hizmet yılı değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Antrenörlerin antrenörlük kademesi değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
6. Antrenörlerin millilik durumu değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
7. Antrenörlerin aylık gelir değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
8. Antrenörlerin spor dalı değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
9. Antrenörlerin haftalık çalışma süresi değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
10. Antrenörlerin sporcu sayısı değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Hipotezler

1. Hipotez;

H₀: Antrenörlerin cinsiyet değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0a}: Antrenörlerin cinsiyet değişkenine göre duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0b}: Antrenörlerin cinsiyet değişkenine göre duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0c}: Antrenörlerin cinsiyet değişkenine göre kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

2. Hipotez;

H₀: Antrenörlerin yaş değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0a}: Antrenörlerin yaş değişkenine göre duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0b}: Antrenörlerin yaş değişkenine göre duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0c}: Antrenörlerin yaş değişkenine göre kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

3. Hipotez;

H₀: Antrenörlerin eğitim durumu değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0a}: Antrenörlerin eğitim durumu değişkenine göre duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0b}: Antrenörlerin eğitim durumu değişkenine göre duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0c}: Antrenörlerin eğitim durumu değişkenine göre kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

4. Hipotez;

H₀: Antrenörlerin hizmet yılı değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0a}: Antrenörlerin hizmet yılı değişkenine göre duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0b}: Antrenörlerin hizmet yılı değişkenine göre duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0c}: Antrenörlerin hizmet yılı değişkenine göre kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

5. Hipotez;

H₀: Antrenörlerin antrenörlük kademesi değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0a}: Antrenörlerin antrenörlük kademesi değişkenine göre duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0b}: Antrenörlerin antrenörlük kademesi değişkenine göre duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0c}: Antrenörlerin antrenörlük kademesi değişkenine göre kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

6. Hipotez;

H₀: Antrenörlerin millilik durumu değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0a}: Antrenörlerin millilik durumu değişkenine göre duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0b}: Antrenörlerin millilik durumu değişkenine göre duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0c}: Antrenörlerin millilik durumu kademesi değişkenine göre kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

7. Hipotez;

H₀: Antrenörlerin aylık gelir değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0a}: Antrenörlerin aylık gelir değişkenine göre duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0b}: Antrenörlerin aylık gelir değişkenine göre duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0c}: Antrenörlerin aylık gelir kademesi değişkenine göre kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

8. Hipotez;

H₀: Antrenörlerin spor dalı değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0a}: Antrenörlerin spor dalı değişkenine göre duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0b}: Antrenörlerin spor dalı değişkenine göre duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0c}: Antrenörlerin spor dalı kademesi değişkenine göre kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

9. Hipotez;

H₀: Antrenörlerin haftalık çalışma süresi değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0a}: Antrenörlerin haftalık çalışma süresi değişkenine göre duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0b}: Antrenörlerin haftalık çalışma süresi değişkenine göre duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0c}: Antrenörlerin haftalık çalışma süresi kademesi değişkenine göre kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

10. Hipotez;

H₀: Antrenörlerin sporcu sayısı değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0a}: Antrenörlerin sporcu sayısı değişkenine göre duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0b}: Antrenörlerin sporcu sayısı değişkenine göre duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_{0c}: Antrenörlerin sporcu sayısı kademesi değişkenine göre kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmanın Varsayımları

1. Bu araştırmada, antrenörlerin anket formu ve ölçek sorularına doğru ve içten cevap verdikleri varsayılmıştır.
2. Çalışmaya katılan antrenörlerin evreni temsil edici nitelikte olduğu varsayılmıştır.
3. Çalışmada kullanılan ölçme araç ve yöntemlerinin antrenörlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini belirleme gücüne sahip olduğu varsayılmıştır.

Araştırmanın Sınırlıkları

1. Araştırma örneklem için belirlenen Rize, Trabzon ve Artvin ilinde görev yapan antrenörler ile sınırlıdır.
2. Araştırma, 20-65 yaş grubundaki kadın ve erkek kadrolu, sözleşmeli ve daimi işçi statüsü ile görev yapan antrenörler ile sınırlıdır.
3. Araştırma, mevcut çalışmada kullanılan mesleki tükenmişlik envanterinden elde edilen sonuçlar ile sınırlıdır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı Teşkilatı ve Görev Yapan Birimler İle Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü Teşkilatı

Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü, 29.06.1938 tarihinde onaylanan 3530 sayılı kanun ile kurulmuştur. Spor Bakanlığı ismiyle ilk defa 1969 yılında genel seçimlerin akabinde kurulmuş olan bakanlığın başına 03.11.1969 tarihinde İsmet Sezgin atandı. Spor Bakanlığı ismi, 1972 yılında Gençlik ve Spor Bakanlığı ismiyle değiştirildi. 1983 yılında da genel seçimlerden sonra Milli Eğitim, Gençlik ve Spor Bakanlığı adını aldı. 01.04.1989 tarihinden bu yana Gençlik ve Spordan Sorumlu Devlet Bakanlığı ile Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü adı altında çalışmalar sürdürüldü. Son olarak, Bakanlar Kurulu'nca 06.04.2011 tarihli ve 6223 sayılı kanuna dayanılarak 03.06.2011 tarihinde Türkiye Cumhuriyeti Gençlik ve Spor Bakanlığı adıyla yeniden kuruldu ve 10.07.2018 tarihli 1 Nolu Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde "Spor Genel Müdürlüğü" adı "Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü" olarak değiştirildi.

Gençlik ve Spor Bakanlığının görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır:

1. Gençlerin bireysel ve sosyal gelişimlerini desteklemek amacıyla politikalar geliştirmek ve uygulamak, çeşitli genç topluluklarının gereksinimlerini göz önüne alarak gençlerin öz potansiyellerini ortaya koymalarına olanak sağlamak, gençlerin sosyal yaşamın tüm alanlarına etkili bir biçimde katılımını sağlamak amacıyla çalışmalar yapmak ve bu anlamda organizasyonlar düzenlemek, diğer kurum ve kuruluşların gençlik ile ilgili hizmetleri hususunda eşgüdüm kurmak ve işbirliği yapmak.

2. Gençlerin gereksinimleri ve gençlik için yapılan hizmetler ile onlara sunulan imkanların incelemesini yapmak, bu doğrultuda öneriler sunmak, gençlik hakkında brifingler vermek ve danışmanlık yapmak.

3. Gençlik hizmet ve tasarılarına yönelik yöntem ve esasları saptamak, bu alanda proje ve faaliyetler yapmak, yapılanları desteklemek ve her aşamada denetlemek.

4. Spor organizasyonlarının belirli bir plan ve program çerçevesinde, kanunlara uygun bir biçimde yapılmasını denetlemek, gelişmesini ve yaygınlaşmasını özendirici yöntemler belirlemek.

5. Spor alanında yapılacak politikaların belirlenmesi hedefiyle gerekli çalışmaları yapmak, örgütlenme, federasyonların özerkliği, spor salonları, spor eğitimi, sponsorluk,

sporcu sıhhatinin korunması, uluslararası faaliyetlerle alakalı çalışmaları düzenlemek, incelemek ve denetlemek.

6. Spor kuruluşlarının açılmasına ve diğerkonulara ilişkin usl ve esasları belirlemek.

7. Yurt yapmak ve yaptırmak, işletmek ve işlettirmek, yurt hizmetlerine yönelik usl ve esasları belirlemek.

8. Gençlik ve spor kulüpleri ile başarılı sporcuları ve antrenörleri desteklemek.

9. Öğrencilere yönelik öğrenim kredisi, burs ve diğeryardımlara dair çalışmalar yapmak ve bunlar üzerine usl ve esasları belirlemek.

10. Bakanlık çalışmalarının sürdürülebilmesi adına arsa ve arazi satın almak, kiralamak ve buna yönelik tüm finansal girişimleri yapmak.

11. Yasalarla veya Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle bildirilen tüm görevleri yerine getirmek (<https://gsb.gov.tr>).

2.1.1. Merkez Teşkilatı

Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı merkez teşkilatı çatısı altında 7 Genel Müdürlük, 5 Başkanlık, 2 Müşavirlik ve son olarak 1 zel Kalem Müdürlüğü bulunmaktadır. Bunlar sırasıyla; Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Kredi ve Yurtlar Genel Müdürlüğü, Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Eğitim Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü, Uluslararası Organizasyonlar ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü ve Personel Genel Müdürlüğü, Rehberlik ve Denetim Başkanlığı, Strateji Geliştirme Başkanlığı, Sosyal İlişkiler ve İletişim Dairesi Başkanlığı, Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği, Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği'dir.

2.1.2. Taşra Teşkilatı

Vilayetlerde Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, kazalarda Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğü kurulur. Gençlik ve Spor Başkanı vilayetlerde vali iken kazalarda kaymakamdır. Bu örgütün faaliyetleri vilayetlerde il müdürü, kazalarda ile müdürü sorumluluğunda organiza edilir. Hizmetlerin sürdürülmesi kapsamında il müdürlerinin valiye, ile müdürlerinin kaymakama karşı yükümlülükleri vardır. İl teşkilatı kendine has btye sahiptir. İl müdürünün önermesi ve valinin onay vermesiyle ilçelere denek sağlanır (Resmi Gazete: 3289, 1997).

2.1.3. Antrenör

Antrenör sözcüğünün aslı, 14. Yüzyıldaki Macaristan asıllı Sturdy'ye dayanmaktadır. Bu sözcük, o yıllarda kişileri arazilere, harp meydanlarına taşıyan araçlar için kullanılırdı. Sturdy'nin günümüzdeki İngilizce manası “güç, kuvvet, dayanıklılık ve azimli olmak” gibi kavramlarla nitelendirilerek Türkçe'ye dönüştürülebilir. İngilizce'den Türkçe'ye antrenör olarak çevrilen “coach” sözcüğü, “taşıt, yolcu vagonu” anlamlarına da gelmektedir. (Konter, 1996) Bu sözcük ise ilk kez Macaristan'da 15. Yüzyılda “kosci” biçiminde kullanılmış olup, diğer Avrupa dillerine benzer şekillerde aktarılmıştır. 1830 yıllarında Oxford Üniversitesi'ndeki öğrencilerin, kendilerini sınava hazırlayan eğitmenlere karşı argo söylemiyle “coach” hitabı bu sözcüğün ilk kez 1861 yılında spor alanında kullanılmasına zemin hazırlamıştır (Dilek, 2017).

Modern tanıma göreyse antrenör; “Sporcunun üstün performansa ulaşabilmesi adına, edindiği bilgi ve tecrübeleri bilim yolunda kullanıp bu bilgi ve tecrübeleri çeşitli stratejilerle harmanlayarak değişik karakterlerdeki kişilere uygulayabilen kimsedir” (Sevim, 2007). Sportif branşlarda eğitici kadronun başı antrenördür. Antrenörler öncelikle kişinin özgün niteliklerini keşfedip geliştirmeyi, doğal hareketliliğini güçlendirmeyi ve dış ortama karşı pozitif reaksiyon göstermesinin sağlanmasını hedefleyen devamlı ve topluca faaliyetleri içeren eğitim şeklinin bir uygulayıcısıdır. (Göral, Yapıcı, Koç, 1999)

Doğuşunun ilk yıllarında yalnızca spor hünerleri öğreten ve performans arttıran kişiler olarak bilinen antrenörlük mesleğinde, zaman içinde spor çevresinin çeşitlenmesi ve gelişmesiyle birlikte vazife ve yükümlülüklerin değişikliğe uğradığı görülmüştür. Antrenörler, çalıştıkları çeşitli spor çevrelerindeki sporcuların, sporcu ebeveynlerinin, yöneticilerin ve seyircilerin çoğalan ve değişen gereksinimlerini karşılamak durumuna gelmiştir. Antrenörlerin, sporcuların fiziksel performanslarının gelişimine ek olarak topluma uyumlu kişiler olarak yetişmesine varıncaya kadar bireysel anlamda tüm gelişimlerine katkısı olduğu bilinmektedir. Bunun yanı sıra günümüzde antrenörlük mesleğinin toplum üzerinde birleştirici, spor malzemesi satın alımı ve spor salonlarının kullanımı, spor etkinliklerine katılımın çoğalması gibi sayısız kapsamda etkili bir eleman olduğu bilinmektedir. (Mirzeoğlu ve ark, 2020)

2.1.4. Antrenörün Görevleri

Sporda başarıya ulaşmak, uzun süre uygulanan planlı ve programlı antrenmanlar ile mümkündür. Sporcunun uzun süreli idmanlarla kazandığı beceriler, bir müsabakada üst

seviyede sergileniyorsa bir mana kazanmaktadır (Kalkavan ve akır, 2016). Antrenörler ise spor ortamındaki bireylerin gereksinim ve gelişim hususlarına yönelik hedefleri ortaya koymaktan mesuldür (Mirzeoğlu ve ark, 2020).

Günümüz sporunun geldiğı konum, antrenörleri teknik ve taktik becerileri geliştirmeye yönelik program hazırlayıp detaylandıran ve sadece bu tür konularda hazırlıklar yapan bireyler olmanın ilerisine taşımaktadır (Erdem, 2005). Antrenörlerin, bilgi ve becerileri ışığında, sporcularının teknik yeteneklerini geliştirmesi ile birlikte onların bütüne yönelik (yetkinlik, özgüven, bağ kurma, karakter, umursama-umursanma) gelişimine de katkı sağlaması beklenmektedir (Mirzeoğlu ve ark, 2020). Bu anlamda, Antrenörlük mefhumu sporcuya antrenmanda ve yarışmada yol gösteren kişileri ifade etse de mevcut şartlar gereğince antrenörlerin lider, danışman veya koordinatör görevlerini de üstlenmesi (Sevim, Tuncel, Erol ve Sunay, 2001), iyi bir idareci, motive edici, sporcuya özgürlüğünü kazandıran ve sporcusunun yeteneklerini keşfetmesini sağlayan eğitimci rollerini üstlenmesi gerektiğı de belirtilmiştir (Charman ve ark.'dan aktaran Bensiz, 2016).

Bütün bu etkenlerin sonucunda antrenörlük mesleğı, daha önce olmadığı kadar coşkulu ve zor bir meslek haline gelmiştir (Mirzeoğlu ve ark, 2020) ve antrenörün sahip olduğu tüm bu mesuliyet ve yükümlölükler, onu toplum içinde değerli bir konumuna taşımaktadır (Canbaz, 2016).

Spor Genel Müdürlüğüne bağılı merkez ve taşra teşkilatlarında, spor örgütlerinde ve federasyonlarda görev alan kadrolu, sözleşmeli, sürekli işçi, fahri, yerli ve yabancı antrenörlerin çalışma usul ve esasları; 3289 Sayılı Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 2, 30 ve 31 inci maddeleri ile 16/8/2002 tarihli ve 24848 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Antrenör Eğitim Yönetmeliğine dayanılarak hazırlanan yönerge ile belirlenmiştir.

Buna göre antrenörler kendi spor dallarıyla alakalı olarak aşağıdaki görevlerden sorumludurlar.

1. Sporcuları teknik ve taktik açıdan eğitmek ve gelişimlerini arttırmak.
2. Sporcuları spor müsabakalarına katılım amacıyla çalıştırmak.
3. Sporcu sayısını artırmak adına okullarda, kulüplerde, mahallelerde ve çevrede araştırma yapmak, sporcuların spora katılımını ve devamlılığını sağlamak.
4. Günlük, haftalık, aylık ve yıllık antrenman planları yapmak, çalıştığı kuruma onaylatarak uygulamak.

5. Sporculara tahsis edilen spor ekipmanlarının takibini yapmak ve kontrol etmek,
6. Spor branşıyla alakalı yurt içi ve yurt dışı araştırmaları incelemek.
7. Spor branşına yönelik organize edilen seminer, kurs ve diğer tüm eğitim programlarına birim amirinin onayını alarak katılım sağlamak.
8. Yetenekli sporcuların üst düzey performansa erişmeleri adına bireysel antrenman planları hazırlamak.
9. Sporcuların bedensel ve ruhsal sağlıklarının kontrolünün düzenli olarak yapılabilmesi adına il müdürlükleri onayıyla girişimlerde bulunmak.
10. Diyetisyenler ile iş birliği yapıp sporculara doğru ve sağlıklı beslenme alışkanlığı edindirmek.
11. Spor kulüplerine, federasyonlara, il müdürlüklerine, diğer kurum ve kuruluşlara bağlı olarak görev yapan antrenörlerle eşgüdüm kurmak ve iş birliği yapmak.
12. Başarılı sporcularını ilgili federasyonlara ve il müdürlüklerine tanıtmak.
13. Çalıştırdığı sporcuların moral, motivasyon ve fiziksel kondisyonlarını takip etmek.
14. Spor salonlarını ve spor malzemelerini amacına yönelik kullanmak. (<http://sporegitim.gsb.gov.tr>).

2.2. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik kavramı 1970'li yıllarda sosyolojik bir sorun olarak doğmuştur (Maslach, 1978). Tükenmişlik; genellikle insanlarla birebir çalışan meslek sahiplerinde görülen, bireylere karşı hissizleşme, duygusal anlamda tükenme hali ve öz başarı duygularında yetersizlik veya eksilme durumu şeklinde görülen bir sendromdur. (Başaran, 2004).

Meslek sahibi bireylerin %80'i iş hayatlarının bir döneminde tükenmişlik sendromu yaşayabilmektedir. Fakat bu olay aniden gün yüzüne çıkmayıp yavaşça ilerlemekte, bazı olaylardan güç alarak bireyin psikolojik dengesini yıkmakta ve tüm hayatında önemli mahrumiyetlerle karşı karşıya kalmasına neden olabilmektedir. (Güdük ve ark, 2005) Tükenmişlik, bir tür rahatsızlık gibi görünse de esasen iş yaşamındaki sıkıntıların sürekliliği ardından kişide meydana gelen zihinsel ve bedensel gayret eksilmesidir (Öztürk, 2016).

Çalışan bireylerin tükenmişlik sendromu yaşaması, kişilerle birebir temas kuran birimler açısından ciddi bir sorun olarak gün yüzüne çıkmaktadır. Tükenme haline girip birtakım önemli psikolojik ve fizyolojik sorunlar yaşayan çalışanlardan, normalin altında

hizmet vermesi ve bireylere karşı olumsuz tutumlar sergilemesi bekleneceğinden dolayı gerek kendisine, gerek iletişim kurduğu insanlara gerekse de dahil olduğu kuruma zarar vereceğini düşünmek doğru olacaktır. Tüm bu durumlar, gerek örgütler gerekse de çalışanın hizmetinden faydalananlar tarafından hoşnutsuz bir topluluk yaratacaktır (Helvacı ve Turhan, 2013).

Literatürdeki çoğu kavramda olduğu üzere, ortak görüşlerle genel kabul görmüş bir tanımın olmaması tükenmişliğin kavranmasını zorlaştırır da çoğu tanımda birtakım benzerlikler görülmektedir. Tükenmişliğin, insanlara yönelik hizmet faaliyeti ortaya koyan veya duygusal taleplerin aşırıya kaçtığı örgütlerde uzun zaman görev alan, kişilere hizmet sunma anlamında hevesli, idealist çalışanlarda görülmesi bu benzerliklerden en mühim olanları arasındadır (Bakker ve ark., 2000).

Kronik stresin bir sonucu olan tükenmişliğin (Jarvis, 2006), kişinin iş dünyasıyla etkileşim kurmasının sonucunda doğan bir sorun olduğu hipotezi ile yapılan araştırmalar, vakanın gerek kişiye gerekse de örgütlere bağlı olumsuzlukları gün yüzüne çıkartması ve tükenmişliğin neden olduğu sorunları en aza indirecek şartların saptanması açısından bir hayli önemlidir (Budak ve Sürgevil, 2005).

2.3. Tükenmişlik Kavramına Kuramsal Yaklaşımlar

Tükenmişlik kavramıyla alakalı Edelwich, Suran ve Sheridan, Pearlman ve Hartman, Meier, Ganies ve Jermier, Pines gibi araştırmacılar birçok model ve yaklaşım ortaya koymuşlardır. Bu tezde Freudenberg, Chernis ve Maslach'ın tükenmişlik modelleri üzerinde durulacaktır.

2.3.1. Freudenberg'in Görüşleri

Freudenberg, tükenmişliği kısaca “bireylerin kaldırabileceğinden fazla talebe maruz kalması sonucu yaşadığı enerji azalması” (Barutçu ve Serinkan, 2008) ve “kişinin aşırı çalışma neticesinde, kendisini mesleğinin gerekliliklerini karşılayamayacak durumun içinde bulması sonucunda duygusal çöküş yaşaması” (Kırılmaz, Çelen, Sarp, 2003) şeklinde tanımlamıştır.

Freudenberg'in 1974 yılında bizzat tükenmişlik sendromu yaşamasının ardından tıbbi muayenelerde yaptığı gözlemlerde tükenmişliğin nedenini aramış; hangi durumlarda tükenmişlik yaşandığı, tükenmişlik hissinin oluşma kademeleri ve emareleri, tükenmişliğin tesirlerini minimize etmek adına nelerin yapılabileceği üzerine düşünmüş ve

bu sorulara cevap bulmaya çalışmıştır. Ayrıca Freudenberg, bu araştırmasında tükenmişlik hissine kapılan kişilerin enerji eksikliklerini, yorgunluklarını veya öfkelerini tanımlamak adına “tükenmişlik” tanımını kullandıklarını söylemiştir (Doğan, 2020)

Görevini şevkle sürdüren çalışanın idealist davranışlar sergilemesi ve iş ile alakalı arzuların aşırıya kaçması önce idealist bir heyecan oluştursa da sonrasında fazla beklentilerin yerine getirilememesi kişinin neşesini kaybetmesine, hissizleşmesine, baskı hissetmesine yani tükenmişlik sendromu yaşamasına sebep olmaktadır (Freudenberg, 1974).

Freudenberg’in düşüncesine göre tükenmişlik tecrübesi yaşayan kişilerde; kolay sinirlenme, aniden huzursuzluk hallerine girme, hızlı bir şekilde duygu durum değişikliği ve ağlama, kendisine göre anlamsız olan yükümlülüklerin sorumluluğunda hissetme, kuşku, alınganlık, diğer insanlar tarafından kandırılmış olabileceği şüphesi içinde olma hali gözlemlenmektedir (Server, 1997). Ayrıca, tükenmişliğin bitkinlik hissi, baş ağrısı, uyku bozuklukları, iç organlarda meydana gelen problemler, nefes alımında zorlanma gibi fizyolojik belirtileri de vardır (Demir, 2010). Tükenmişliği konu edinen deneysel incelemelerde bu fizyolojik bulgular kanıtlanmıştır (Kim ve ark, 2011).

2.3.2. Chernis'in Tükenmişlik Modeli

Cherniss modeli, tükenmişliği yavaşça ilerleyen bir süreç özünde inceler. Gerek örgütsel gerekse bireysel etmenler neticesinde meslek sahipleri stres yaşamakta, bu stres süreç içerisinde artarak kişinin tükenmişlik yaşamasına sebep olmaktadır (Amasralı, 2016)

Cherniss, tükenmişlik kavramını bireyin gerektiğinden fazla iş yüküne maruz kalarak örgüt ortamındaki kişilerin tatminsizliklerine karşı kendisini “psikolojik yönden görevden uzaklaştırması” şeklinde tanımlayarak savunma mekanizması geliştirmesi ile açıklar ve tükenmişliği görev mahalindeki stresin kökenlerine inerek bu faktörlerle savaşıma yolu olarak ele alır (Cherniss, 1982). Yani Cherniss’in tükenmişlik modelinin özünde stresin olduğu üzerinde durularak; beklentilerin çaba sınırının ötesine geçmesi sonucunda meydana geldiği ifade edilmiştir (Murat, 2003).

Cherniss, iş stresinin sonucunda kişide oluşan tutumsal, davranışsal, güdüsel ve hissel farklılıkları meydana getiren tüm etkenlerin aynı baskıyı yarattığını ve bu baskıların kısa ömürlü dayatmalar ve bitkinlikle ifade edilemeyeceğini belirtirken (Cherniss, 1980), tükenmişliği “bireyin profesyonel çalışma hayatına ve diğer kişilerle gerçekleştirdiği etkileşiminde olumsuz tutumlara sebep olan; ümitsizlik, kronik halsizlik, benlik saygısı

yitimi ve çaresizlik hislerinin artmasıyla beraber görülen ruhsal, bedensel ve entelektüel yorgunlukla harmanlanmış bir sendrom” olarak tanımlar (Akt.: Taycan ve ark, 2006).

Bu model, tükenmişlik sendromunun çıkış noktası olarak stres yaratan etmenleri incelerken, tükenmişlik kavramını; mücadele tutumu gereğince görevle duygusal anlamda bağlantıyı kopartmayla sonlanan bir zaman dilimi olarak tanımlar (Yıldırım, 1996). Bu modelde, olumsuz koşullar altında zorbalıkla görev aldığını düşünen kişi, iş hayatında yaşanan sorunlarla mücadele etmek zorunda hissedecektir (Güllüoğlu, 2015). Kişi, isteklerin kapasiteyi aşması neticesinde yoğun stres altında kalır ve birincil çare olarak stresin özünü yok etmeye çalışır. Bu deneme olumlu sonuçlanmazsa meditasyon ve değersiz kılma teknikleriyle stresi ortadan kaldırmayı hedefler. Tüm bu yöntemlerle amacına ulaşamayan birey, görev ve sorumluluklarından psikolojik anlamda bağını kopartarak yaşadığı duygusal yükümlülükten sıyrılmaya çalışır. Meydana gelen bu emareler bireyin düşük seviyede güdülenmesine neden olarak idareci ve çalışma arkadaşlarına karşı negatif tutumlar sergilemesiyle, kariyer hedeflerinin küçülmesiyle (Yıldırım, 1996), aile yaşantısında, sosyal çevresinde, özel hayatında ise içine kapanarak yalnızlaşmasıyla sonuçlanacaktır (İğneler, 2015).

Özet bir ifadeyle, Cherniss (1982) tükenmişliği; örgütte meydana gelen stres faktörlerine adapte olma ve stresle mücadele etme yöntemi olarak değerlendirilmiştir.

2.3.3. Maslach'ın Tükenmişlik Yaklaşımı

Maslach, tükenmişlik kavramını toplumsal ve ruhsal açıdan değerlendirmiştir. İnsanlarla birebir ilişki kurulan mesleklerde görevliler, hizmet sunduğu bireylerden psikolojik olarak korunmak adına objektif ve samimi olmayan tutumlar sergileyebilmektedir (Maslach ve Jackson, 1986).

Maslach, tükenmişliği; çalışanın yaptığı işe yönelik veya insan ilişkilerine dair yaşadığı stres kaynaklarına karşı verdiği daimi ve duygusal bir tepki olarak ifade eder (Maslach ve Jackson, 1981). Örgütsel çevre sebeplidir ve bilhassa insanların yoğunlukta olduğu örgütlerde çeşitli karakteristik rolleri üstlenmek mecburiyetinde kalan meslek sahiplerinde gözlemlenerek; duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı hissi olmak üzere üç boyutlu olarak incelenmiştir (Çil, 2016).

Duygusal tükenme: Bireye, görevinden ötürü fazlaca yüklenmek, enerjisiz ve bitkin olma, duygusal anlamda yıpranmışlık hisleri şeklinde açıklanır. Tükenmişlik sendromunun

bu boyutuna, ekseriyetle insanlarla birebir ilişki kurulan mesleklerde rastlanır (Maslach ve Jackson, 1981). Huzursuz ve baskı altında hisseden çalışan için, bir sonraki iş gününe katılım sağlama mecburiyeti kendisinde ciddi sorunlara yol açabilmektedir (Kaçmaz, 2005). Bireyler, ruhsal anlamda tükendikleri zaman hiçbir eylem gerçekleştirmek istemez, gerek psikolojik gerekse bedensel açıdan bitkin hisseder ve örgütteki başka işlerle uğraşmak istemezler. Yeni bir görev üstlenmekten de kaçınırlar (Maslach ve Leiter'in, 1997). Tükenmişliğin bu ilk alt boyutu; psikolojik bitkinliğin sebebi, tükenmişlik hissinin çıkış noktası, çekirdeği ve en mühim parçası olarak kabul edilir (Maslach ve Jackson, 1981).

Duyarsızlaşma: Çalışanın, örgüt ortamındaki insanların da kendisi gibi bir birey olduğu gerçeğini önemsemeden onlarla hislerden yoksun bir biçimde ilişki kurmasıyla açığa çıkan bu davranış (Maslach ve Jackson, 1981); sert, kayıtsız ve umursamaz biçimlerde kendini gösterir. Duygusal tükenme hissine kapılan birey, başka kişilerin problemleriyle uğraşacak gücü kendinde bulamaz ve duyarsızlaşmayı kendini bu durumdan kurtaracak bir çıkış yolu olarak görüp işin yapılabilmesi adına kurması gereken insan ilişkilerini minimum düzeye indirir (Şanlı, 2006). Bireyin örgütsel ve sosyal çevresiyle ilişkilerinin gerilediği, soğuk bir davranış sergilediği tükenmişliğin ikinci boyutunun göze çarpan belirtileri arasında (Günay, 2016); aşağılayıcı bir üslup edinme, bireyleri kategorize etme, agresif tavırlar, katı kurallarla çalışma, diğer bireylerin sürekli zarar vereceği düşüncesi ve umursamaz duruma gelme gibi tutumlar vardır (Torun, 1995).

Tüm bunlar davranışlar, kişinin tükenmişlik sendromuna karşı bir tepkisi ve savunma psikolojisi olsa da bu kadar negatif tavır sergilemek, bireyin iyilik haline darbe vurarak, potansiyelinin altında çalışmasına neden olabilmektedir (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).

Düşük kişisel başarı hissi: Kişinin kendini yetersiz ve başarısız görmeye başlamasıyla beraber göreve yönelik motivasyonun düşüşü olarak tanımlanır. Birey verimli çalışma tanımından uzaklaşarak iş ortaklarıyla kurduğu bağları kopartmaya, hizmet sunduğu bireylere karşı hissizleşmeye, zaman içerisinde de öz saygısını ve kendine olan güvenini kaybetmeye başlar (Günay, 2016). Birey, bu olumsuz düşünceleri ve yanlış tutumlarından dolayı kendini kabahatli hisseder ve “başarısız” olarak nitelendirir. Tüm bu durumların nihayetinde tükenmişlik kavramının 3. aşaması olan düşük kişisel başarı hissi gün yüzüne çıkar (Maslach ve Jackson, 1984) ve bireyi depresyona sürükleyebilir (Şanlı, 2006).

Maslach'ın Tükenmişlik Modeli'ne bakıldığında, duygusal tükenmişlik aşaması duyarsızlaşmanın, duyarsızlaşma aşaması da düşük kişisel başarı hissinin bir sonucu olarak görülmektedir (Lewin ve Sager, 2007).

2.4. Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğe neden olan birçok etken vardır. Bunların en mühimleri arasında stres vardır (Tümkaya, 1996). Eğitim sektörü, sağlık hizmeti gibi insanlarla sosyal ilişkilerin kurulduğu ve hizmet gereği olarak insanlara yardımın sunulduğu mesleklerde tükenmişlik sendromuna yakalanma riski diğer mesleklere göre daha fazla olsa da bazen kişisel etmenler de tükenmişliğe sebep olabilir. Bu bilgi ışığında tükenmişlik sendromuna neden olan faktörler, örgütsel ve kişisel olarak iki gruba ayrılabilir (Göktepe, 2016).

2.4.1. Kişisel Nedenler

Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, görev yılı, karakter özellikleri, hedefler, beklentiler, motivasyonel durum, yaptığı işi sevmeye ve tecrübe gibi kişinin kendisinden kaynaklanan nitelikler bazı durumlarda tükenmişlik sendromunu azaltıcı etkenler olarak kabul edilse de kimi zaman tükenmişliğin önemli nedenleri arasında görülmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993).

Kişisel nedenler arasında; kişinin optimist veya pesimist olması, çevresini sürekli kontrol etme eğiliminde olması ya da hiç kontrol etmemesi, idealistlik çizgisinde ilerleyerek başardığı işlerden ötürü mükafatlandırılma beklentisine girmesi gibi tutumlar gözlemlenebilir. Kişisel çıkarlarını hemen her şeyin üstünde tutan, kaybetmeye tahammülü olmayan, yükümlülüklerinin farkında olup verdiği sözleri yerine getiren, sinirli, aceleci, çekışmeci, sonuca odaklanan, mükemmelliyetçi, konsantre olmada güçlük çeken ve hızlı hareket etmeye çalışan kişilerin, bu özellik ve tutumlarından ötürü tükenmişlik sendromuna yakalanma riski yüksektir.

Aynı zamanda, çalışanın hedefleri ile işverenin hedefleri arasındaki uyumsuzluk da kişinin tükenmişlik sendromuna yakalanmasına neden olabilmektedir (Göktepe, 2016).

2.4.2. Örgütsel Nedenler

Tükenmişliğin, örgüt ortamlarında hizmet veren kişiler arasında yaygınlaştığı görülmektedir. Görevlilerinin hem enerjilerini hem de dayanma gücünü düşüren örgütler incelendiğinde, maddi ve manevi açıdan gereğinden fazla “istekli” bir izlenim verdikleri görülür. Çalışanlarını yorgunluk ile duygudan yoksun robotlar gibi düşünen örgütler,

emeklerin karşılığının hakkıyla verildiği güvenilir bir örgüt olma imajına zarar verirken çalışanların psikolojik ve iktisadi açıdan tatmin olmalarına da engel olur. Bu durum da çalışanların gayretli ve istekli olma seviyelerini düşürmektedir. Sonuç olarak, çalışanların işine karşı aidiyet hissetmesi sürekli olmamakta ve bu nedenden dolayı işten aldığı haz ve başarıma duygusunda azalma meydana gelmektedir. Bu çalışanlar bir süre sonra insanlardan uzaklaşmaya ve inzivaya çekilmeye başlamaktadır. Görev ve görevli arasında uyumsuzluğa rastlanırsa, görevlinin tükenmişlik sendromuna yakalanması daha muhtemel bir olgu haline gelir (Sürgevil, 2006).

Görevlilerin, hizmetlerini sunduğu bireylerle olan ilişkilerin zamanı ve sıklığı, yerine getirmekle yükümlü olduğu işlerin kendisine uygunluğu, iş tanımlarının açıkça belirtilmesi, işi bitirmesi için gerekli olan hünerleri ile zamanlarının yeterli olması ve çevre şartları tükenmişlik seviyesiyle alakalı önemli değişkenler olarak kabul edilirken (Cordes ve Dougherty, 1993) iş yükü, ücret, denetim, mükafat, aidiyet, eşitlik ve adalet gibi kavramların da altı çizilmiştir (Polat, 2006). Ayrıca amirlerin, vakitlerinin çoğunu çalışanlarıyla geçirmesi ve çalışanlarını sürekli gerek örgütsel gerekse kişisel sorunlarının üstesinden gelme mecburiyetinde bırakması, çalışanın tükenmişliğe yakalanma oranını arttırmaktadır (Jackson ve Schuler, 1983).

Tükenmişlik sendromu ile etkileşim içinde olan diğer etmenler incelendiğinde, en mühim saptayıcıların aile kurumu ve bireyin çalışma ile özel hayatına ilişkin çevresinden aldığı duygusal yardımın (sosyal destek) olduğuna rastlanmaktadır. Tatmin edici bir aile hayatı yaşamak, örgütsel ortama yönelik veya çalışma arkadaşlarıyla yaşanan sorunların olumlu iletişim yöntemiyle çözüme kavuşturulması tükenmişlik sendromunu azaltmada tesirli olmaktadır (Turan, 1989).

2.5. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenme hali, aniden meydana gelse de dinamik ve etkili bir sürecin sonucu olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle tükeniş, gizli ve ağır bir başlangıca sahiptir. Birey, hedeflerini gerçekleştirmek adına uzun bir süre boyunca durmadan çalışırken, öncesinde fark etmediği belirtiler bir anda gün yüzüne çıkarak kişiyi tükenmişlik sendromuna sokabilir. Kişi, tükenmişlik yaşamadan az bir süre önce aile bireylerinden veya yakın akrabalarından birinin hastalığı, yöneticilerin baskıları, peşi sıra girilen sınavlar, iş stresi, sosyal faktörler gibi bazı durumlarla karşı karşıya kalabilir. Tükenmişlik sendromuna yakalanan kişiler noksan yönlerini saklama hususunda kabiliyetli olduklarından dolayı tükenmişliğin

başlangıç evrelerinde kendi içlerinde yaşadıklarının üstünü örtebilmekte, yokmuşcasına davranabilmektedirler. Tükeniş belirtisi, üstün başarı amacıyla yoğun bir çalışma programına sahip, limitlerini zorlayan kişilerde görülür (Tümkiye, 1996). Tükenmişlik, sunulan hizmetin kalitesini düşürdüğü gibi hizmet sunan bireyin yaşam kalitesini de bozmaktadır (Çam, 1995).

Çeşitli psikomatik hastalıklara sebep olan tükenmişliğin (İnce ve Gül, 2005) belirtileri arasında, kişiden kişiye ve tükenmişliğe neden olan eylemlere göre değişiklikler gözlemlenmiştir. Yaygın olarak birbiri ile benzerlikler gösteren belirtiler meydana gelse de tükenmişlik her bireyde farklı düzeylerde olduğu için tükenmişlik belirtilerine de her bireyde farklı biçimlerde rastlanabilmektedir. Tükenmişlik sinsice ilerleyen bir süreç olsa da birdenbire idrak edilen bir olgudur (Şahin, 2007).

Birçok belirtisi olan tükenmişlik; “ruhsal, fiziksel, davranışsal” olarak üç ana grupta toplanıp incelenebilir (Çam, 1995).

2.5.1. Ruhsal Belirtiler

Tükenmişliğin ruhsal belirtileri arasında; başka insanları tenkit etme ve onlara karşı yabancılaşılarak içine kapanma, hayal kırıklığı, öfkeli olma, dikkat dağınıklığı, çaresizlik gibi duygusal durumlar gözlemlenir. Kişi, hayatında “boşanma, taşınma, istifa ederek yeni bir iş bulma gibi radikal değişikliklere ihtiyaç duyduğuna inanır (Deckard ve ark, 1994). Ayrıca; depresyon, desteksiz ve emniyetsiz hissetme, kavgacı tutumlar sergileme, evde sinirlilik halinin ve tartışma ortamının artışı, umutsuzluk, kaygı, hassaslaşma, sabredememe, kronik endişe, gibi olumsuz duygularda artma; naziklik, saygı ve dostluk gibi olumlu duygularda eksilme meydana gelir (Alanyalı, 2006).

2.5.2. Fiziksel Belirtiler

Tükenmişlik belirtileri her kişide farklı şekillerde gözlemlense de kişiler tükenmişlik boyunca bazı benzer fiziksel belirtiler gösterebilir. Stresin organizma üzerindeki psikosomatik yansıması olarak tarif edilen bu belirtiler (Marketon ve Glaser, 2008); halsizlik, sürekli baş ağrısı, nefes almada zorlanma, miskinlik, uykusuzluk, kilo kaybı, kas ve eklemlerde ağrılar, yüksek kolesterol, kalp rahatsızlıkları, bağışıklık sisteminin zayıflamasıyla sık sık yaşanan nezle ve grip, mide problemleri, yüksek tansiyon, sersemlik gibi şekillerde kendini gösterir (Çam, 1991).

2.5.3. Davranışsal Belirtiler

Tükenmişliğin birçok davranışsal belirtisi vardır. Bu davranışlar; ani sinirlenme, çalışmak istememe hatta işe karşı nefret duyma, konulara şüpheci yaklaşarak kaygılı davranma, huysuzlaşma, beğenilmediğini düşünme, işe zamanında gelmeme, sigara ve alkol gibi kötü alışkanlıklar edinme veya var olan kötü alışkanlıklarda artış, sosyal çevre ve aile bireyleriyle çatışarak onlardan uzaklaşma şeklinde kendini gösterir. Ayrıca, tükenmişlik; benlik saygısı ile özgüvende düşüş, içe kapanma isteği, suçluluk hissi, odaklanma güçlüğü, hevesin kırılması, çaresizlik, unutkanlık, hareketsizlik gibi davranışsal sorunlara da yol açar (Çam, 1991).

2.6. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin sonuçları incelendiğinde birçok bilgiye rastlanmaktadır ve kişinin bedensel, ruhsal sağlığı ile çalışma hayatını olumsuz yönde etkileyen birtakım neticeleri vardır. Tükenmişliğin belirtileri olarak açıklanan bazı etmenler, aynı zamanda tükenmişliğin sonuçları olarak da ele alınmaktadır. Tükenmişliğin içinde olan bireylerin karışık hisler yaşadığı ve bu yüzden çeşitli davranış bozuklukları sergilediği görülmüştür (Dilsiz, 2006).

Tükenmişlik gerek toplumsal gerekse bireysel sorunlara yol açar. Tükenmişliğin neticesinde görevlilerin kimisi az çalışma eğilimi gösterirken kimisi de çalışmayı sonlandırır. Dolayısıyla, kişinin ruhsal ve bedensel sağlığında düşüşler meydana gelir ve yerine getirilen işin niteliği azalır. Tükenmişliğin yoğun yaşanması ise bazı psikolojik kökenli fiziksel rahatsızlıklara yol açarak kişiyi; uyuma güçlüğü çekme, iş tatminsizliği, ilaç ve alkol kullanımı, istifa etme ve ailevi sorunlar ile karşı karşıya getirir. Tüm bunlar, tükenmişlik sendromunun ne derece ciddi neticeleri olduğunu anlamamıza ışık tutar.

Tükenmişliğin sonuçları ele alındığı zaman çeşitli faktörler ön plana çıkmaktadır. Tükenmişlik, özellikle bireysel ve kurumsal olarak ciddi boyutta problemlere sebep olmaktadır. Bu durumu en aza indirmek ve önlemek için sendromun daha önceden fark edilmesi ve problemlerin kaynağının belirlenmesi gerekmektedir. Bu sendrom çalışan bireyler açısından iş verimliliğini ve kalitesini olumsuz anlamda etkilemektedir (Izgar, 2001).

Çalışan bireyin tükenmişlik sendromuna yakalanması neticesinde gerek çalışanlar gerekse de örgütler bazında çeşitli ve önemli durumlar meydana gelmektedir. Bu neticeler kişisel açıdan sıhhat bozukluğu, işe yönelik enerji azalması gibi sorunlar meydana getirirken

örgütsel açıdansa verimliliğin düşmesi, üretimin yavaşlaması gibi sorunlara yol açar ve bu durumlar iki tarafı da olumsuz etkiler (Maslach ve Leiter, 1997).

Tükenmişliğe kapılan kişi, çalışma yaşamında karşısına çıkan bir olayla ilgili iş arkadaşları ya da alanında yetkin insanlardan yardım isteme konusunda müstenkif tutumlar sergilemektedir. Kişi, yaptığı çalışmaların başarıya ulaşmasına odaklandığından ötürü ortaya çıkabilecek başarısız neticeleri benimsemeyecek, her daim en çetin işlerin üstesinden kolaylıkla gelebileceğini düşünecek ve tükenmişlik sendromuna yakalandığını anladığı an kendisini hem bedenen hem de ruhen yeterli görmeyi bırakıp, ilerleyen zamanlarda kalıcı hale gelebilecek kötü alışkanlıklara sürükleyecektir. Tüm bunların neticesinde kişide mesleksen anlamda kalite ve başarı eksikliği, görevi savsaklama, iş arkadaşlarıyla münakaşa etme gibi sorunlar görülür (Aslan, 2009).

2.6.1. Bireysel Sonuçlar

Tükenmişliğin en mühim bireysel sonuçları arasında bitkinlik ve bezmişlik vardır. Kişinin fiziksel enerji harcama süresi, fiziksel toparlanma süresinden daha hızlı bir süreç olduğundan dolayı kişinin bedeni bu tempoya dayanamayarak bitkinlik yaşayacaktır. Eğer fiziksel bitkinlik hissedilmezse kişi; asabılık, kaygı, çalışmaya karşı ilginin azalması gibi psikolojik durumlarla karşı karşıya kalacaktır (Izgar, 2001).

Tükenmişliğin bireysel sonuçlarını literatürdeki tükenmişlikle alakalı araştırmalar ışığında incelediğimizde fiziksel sıhhat problemleri kapsamında; fiziki bitkinlik, terleme, kalp çarpıntısı, bazı sistemsel sorunlar göze çarparken psikolojik sıhhat problemleri kapsamında ise; duygusal bitkinlik, uykusuzluk, depresyon gibi sorunlarla karşılaşmaktadır. Tükenmişlik sendromuna yakalanan kişiler, problemlerinin üstesinden gelmek adına alkol ve uyuşturucu kullanımı gibi zarar verici adetler ile tanışabilmektedir. Tükenmişlik yaşayan çalışanlar, toplumsal çevreyle ve iş arkadaşlarıyla bağ kurmayı azaltır ve münasebet kurmakta zorlanır. Dolayısıyla kişi, hem evde hem de örgüt ortamında sağlıksız bir hayat tarzı sergiler. İş ve aile arasındaki çatışma, tükenmişlik adına gerek neden gerekse sonuç olma niteliğini üstlenmektedir ve bu kişilerde tükenmişliğe daha sık rastlanmaktadır (Doğan, 2020).

2.6.2. Örgütsel Sonuçlar

Goppelt ve Maslach'a göre, tükenmişlik kavramının en aşikar örgütsel sonucu iş yaşamındaki performans düşüşüdür. Bu düşüş, sunulan hizmetin kalitesini de düşürür.

Çalışanlar, soğuk davranışlar sergileyerek iletişim halinde olduğu insanlarla geçirdiği zamanı azaltırlar. Çalışanların öfkeleri artarken konsantrasyonları azalır, karar verme zamanı geldiğinde dikkatleri dağınıktır ve neticeleri fazla önemsemezler. Bu zihniyetteki çalışanlar güncel bilgilere kapalı olup kendini geliştirmezler ve var olan durumun değişmesini istemezler (Örmen, 1993). Ayrıca, çalışanların yaşadıkları bu dikkat dağınıklığı çeşitli iş kazaları ve yaralanmalarına da sebebiyet verebilmektedir (Sürgevil, 2006).

Çalışanların, hizmet sunduğu bireylerin gereksinimlerini yeterli derecede karşılayamamaları, insanlara karşı nezaketsiz ve kırıncı tutumlar sergilemeleri nedeniyle müşteri hoşnutsuzluğunun ve şikayetlerinin ortaya çıkması tükenmişliğin örgütsel sonuçları kapsamında değerlendirilir. Ayrıca çalışanların iş saatlerine riayet etmemesi hatta işe gelmemesi, işten ayrılanların ortalama işgören sayısına oranının artması, işi önemsememe ve en nihayetinde ortaya çıkan verimsizlik, örgütler için son derece büyük ekonomik kayıplara yol açacaktır (Vahey, Aiken, Sloane, Clarke, ve Vargas , 2004).

Ek olarak, tükenmişliğe kapılan kişilerin devamlı bitkinlik halinde olması çalışma başarımını aşağı doğru çekmekte, bunun neticesinde örgüteki dinamizm ve verimlilik düşmektedir. Kimi zaman bu bitkinlik durumu çıkırından çıkarak kişinin devamlı sınırlı olmasına, çalışma arkadaşlarına karşı uyumsuz, saldırgan ve tartışmacı tutumlar sergilemesine neden olabilmektedir. (Basım ve Çelik, 2007).

Bütün bu neticeler incelendiğinde, örgüt ortamında meydana gelen tükenmişliğin, iş yaşamına yönelik oldukça zararlı sonuçlar doğurduğu söylenebilir. Bu zararların önüne geçebilmek adına yöneticilerin, örgüt ortamındaki bireylerin tükenmişlikle başa çıkmasına yönelik çeşitli yöntemler bulması ve hayata geçirmesi gerekmektedir. Aksi halde görevliler stres, motivasyon kaybı ve başarısızlık gibi durumlarla karşı karşıya kalacak ve örgüt arzuladığı amaçlardan uzaklaşacaktır (Yıldırım ve Taşmektepligil, 2011).

2.7. Tükenmişlik İle Başa Çıkma Yolları

Tükenmişliğin yok edilebilmesi için ilk olarak tükenmeye sebep olan etmenler aydınlatılmalıdır. Tükenmişlikle başa çıkmada iki faktör ehemmiyet taşır. İlki, bireyin yaşadığı stresi ve tükenme halinde olduğunu idrak etmesi, ikincisiyse bu sorunların üstesinden gelmeye yardımcı olacak etkili stres yönetimi programlarıdır. Bu programlar, örgüt ortamında ve sosyal çevrede uygulanabilecek faaliyetleri içerir. Tükenişin önüne geçmek adına birinci plan, tükenme halinin olası bir problem olarak kabul edilmesidir. Eğer kişi tükenmişlik sendromuna yakalanma riskinin yoğun yaşandığı bir ortamda görev aldığını

fark ederse, çeşitli yöntemlerle kendini korumaya alabilir. Çoğunlukla kişisel, örgütsel ve hatta sistemsal etmenlerin harmanlanmasıyla doğan tükenmişlik bir sendrom ve sistem problemi olarak değerlendirilmelidir. Tesirli bir müdahale gerek kişisel gerekse örgütsel tabanda planlanmalıdır. En mühimi, tükenmişliği meydana getiren ilk faktörleri sürecin başında tanımlayarak ortadan kaldırmaktır (Kaçmaz, 2005).

Sonuç olarak; her şey kişinin iyileşme arzusuna bağlıdır. Kişi; toplumsal çevresinin, dostlarının, iş arkadaşlarının, ailesinin ve yöneticilerinin destekleriyle tükenmişliğin artmasını sonlandırabilir veya tükenmişlik hissinden kurtulabilir. Tükenmişliğin sonlandırılmasında kişi, kendi yükümlülüklerini bilmeli ve hudutlarını belirlemelidir (Demirel, Kalkavan, Yüzük, 2006). Çünkü kişi, hizmet verdiği insanların ve örgütün problemleri ne olursa olsun, yalnızca kendi yaptıklarından mesuldür (Tatlıcı, 2006).

2.7.1. Kişisel Yöntemler

Tükenmişlik yaşayan kişinin en mühim gereksinimi güç ve inançtır. Tükenme halinden kurtulabilmek adına bakış açılarının, düşünce yapısının, değer önceliklerinin değiştirilmesi ve geliştirilmesi lazımdır. Her şeyi kontrol etme çabası içinde olarak mükemmeliyetçi bir tutum sergilemek, herkesi memnun etmeye ve herkese kendini sevdirmeye çalışmak gibi yanlış eylemlerin fark edilmesi ve değiştirilmesi gerekmektedir (Kaçmaz, 2005).

Tükenmişlikle başa çıkmada alınabilecek kişisel önlemler ise; işe başlamadan önce görevin zorluğu ve tehlikeleri hakkında bilgi sahibi olmak, atılganlık eğitimi, bireysel gelişim ve danışmanlık gruplarına katılım sağlama, zaman yönetimi, boş zamanlarda yapılacak rahatlatıcı aktiviteler bulma, tatile gitme, meditasyon ve nefes egzersizleri, biyogeribildirim, egzersiz, evde kendini huzurlu hissedebilecek bir alan yaratmak, tekdüzeliği azaltmak ve yapılan işin değiştirilmesi tavsiye edilmektedir (Glogov, 1986).

2.7.2. Örgütsel Yöntemler

Rogers (1984), müdürlerin, tükenmişlik emarelerini azaltmak adına birçok yönetsel önlemler alabileceklerini söylemiştir. Örgütün misyon, vizyon ve görev tanımlarını açık bir şekilde belirtmek ve bunların dışına çıkmamak, çalışma temposunun arttığı periyotlarda yardımcı elaman ve ilave ekipman desteği sağlamak, özgür karar verme ve verilen kararı destekleme olanaklarını çoğaltmak, iyi performans sergileyenleri ödüllendirmek, dinlenme ve toparlanma için gereken zamanı arttırmak, üst yöneticilerin

desteğini kazanmak, bireyler arası iletişim şeklini olumlu yöne çevirmek, görev sorumluk düzeyini gözden geçirip makul seviyelere getirmek, yapılan ekip toplantılarıyla görüş, öneri ve eleştirileri tarafsız bir şekilde kabul etmek, gerekirse çalışanları yeni pozisyonlarda değerlendirmek, çalışanların tükenmişlik ile alakalı eğitimlere katılmasını sağlamak ve tükenmişlik yaşayan kişilere profesyonel destek imkanı sunmak tüm bu tedbirler arasında sayılabilir (Izgar, 2003).

2.8. Antrenör ve Tükenmişlik

Her mesleğin görev şartlarının farklı olduğu kabul edildiğinde, her meslek sahibinin farklı endişeler, stres ve tükenmişlik durumları içinde olması da normaldir. Bundan dolayı, tükenmişliğin olası tesirlerinin her meslek için farklı yorumlanmasının daha yararlı olacağının altı çizilmiştir (Hock, 1988).

Antrenörler, sporcuların psikolojik, sosyal gelişimlerine ve tutumlarına katkıda bulunan oldukça mühim kimselerdir. Antrenör, bir sporcunun örnek aldığı kişiler arasında en üst sıralarda yer alır. Sporcuların kişilik gelişiminde ve karakterinin şekillenmesinde çok mühim bir rol üstlenen antrenörlerin, güçlü ve dengeli bir karaktere sahip olması oldukça önemlidir (Güneş, 2016). Ayrıca bir antrenör, sporcuyu arzu edilen düzeyde geliştirebilmesi için her seviyeye uygun programlama yapabilecek bilgi, donanım ve yeteneklerle sahip olmalıdır. Zira ancak bilimin temel ilkeleri ve bilimsel yöntemlerden yararlanarak yetişmiş bir antrenör, yetiştirdiği sporcuları da en üst performansa çıkartabilir (Kalkavan ve ark, 2007).

Antrenörlük, insanlarla yüz yüze çalışılan, onlarla doğrudan iletişim ve etkileşim kurulan yani hem bedensel hem de ruhsal anlamda çaba sarf edilen bir meslek olduğundan dolayı, antrenörlerin mesleklerinin en az bir döneminde tükenmişlik yaşamaları olası bir durumdur (Akı, 2014).

Antrenörlerin tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet, medeni durum, uluslararası başarı, kadro pozisyonları (Şahin ve ark, 2013), stresli eğitim şartları, sporcuların disiplinsiz tutumları, yönetimin desteğinin azlığı, başarısız kariyer girişimleri, gelir düşüklüğü, branşa özgü öğretim yöntemlerinin sınırlılığı, mesleğin sosyal çevredeki yeri (Tatlıcı, 2006), antrenörlük yapma süreleri (Biber, 2010) gibi değişkenler ile arasında anlamlı farklılıklar bulmuşlardır.

2.9. Alanla İlgili Yapılan Çalışmalar

2.9.1. Yurtiçi ve Yurtdışı Yapılmış Çalışmalar

Akı (2014), Spor A.Ş. ile çeşitli ticari fitness salonlarında çalışan antrenörler üzerinde yaptığı bir araştırmada; antrenörlerin duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında antrenörlerin cinsiyetleri arasında anlamlı farka ulaşamamıştır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini araştıran bir çalışmada kadın öğretmenlerin duygusal tükenme alt boyutunun erkek öğretmenlere göre daha fazla olduğunu tespit edilmiştir. (Tuna ve Çimen; 2013; Karakaya 2019).

Oglesby ve ark., (2020) araştırmasında antrenörlerin tükenmişlik düzeyi ile sigara ve alkol kullanımı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda duygusal tükenme ve kişisel başarı hissinin azalmasının belirtilen davranışlar ile önemli ölçüde ilişkili olduğu sonucuna varmıştır.

Bayköse ve ark. (2019), yaptıkları araştırmada muay thai antrenörlerinin, cinsiyet değişkeni ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa ulaşamamıştır. Kaya (2019) araştırmasında; 35-44 ve 45 yaş üzeri antrenörlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin 20-34 yaş aralığında olan antrenörlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Akbulut (2018) yaptığı çalışmada; yaş değişkeni ile kişisel başarı alt boyutu arasında istatistiksel manada anlamlı bir sonuca ulaşmış, 38-42 yaş aralığındaki boks antrenörlerinin, 43 yaş ve üzerindeki boks antrenörlerine göre daha fazla kişisel başarı hissi duyduğunu ortaya koymuştur.

Canbaz (2016), doktora tezinde antrenörlerin tükenmişlik düzeyi ile eğitim durumu değişkeni arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu neticesine ulaşmış ve ilkökul mezunu antrenörlerin duygusal tükenme ile kişisel başarı alt boyutu puan ortalamalarının, ortaokul mezunu antrenörlerin ise duyarsızlaşma alt boyutu puan ortalamalarının diğer değişkenlere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Türkmen (2017), antrenörlerin duyarsızlaşma alt boyutu ile eğitim durumu değişkeni arasında istatistiksel manada anlamlı bir farklılık bulmuş; lise mezunu antrenörlerin en yüksek, lisans mezunu antrenörlerin ise en düşük puan ortalamasına sahip olduğunu tespit etmiştir.

Biber (2010), yaptığı çalışmada hizmet yılı 5-8 yıl olan antrenörlerin duyarsızlaşma düzeylerini 1-4 yıl ile 17 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha yüksek buldu. Öztürk (2018), yüksek lisans tezinde; güreş antrenörlerinin hizmet yılı değişkeni ile mesleki tükenmişlik

kavramı arasındaki ilişkiyi incelemiş ve duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Buna göre, 1-5 yıldır hizmette olan antrenörlerin puan ortalamaları 6-10, 11-15, 16 ve üstü yıldır hizmette olan antrenörlerden daha fazla bulunmuştur.

Uğur (2014), antrenörlerin aylık gelir değişkenine göre tükenmişlik düzeylerini incelediğinde; duygusal tükenme alt boyutunda aylık 1000 TL geliri olan antrenörlerle aylık 2000-3000 TL geliri olan antrenörler arasında anlamlı bir farklılık bulurken diğer gelir gruplarında anlamlı bir sonuca ulaşamamıştır.

Kaygusuz (2018), katılımcılarını fitness antrenörlerinin oluşturduğu bir çalışmada, antrenörlerin aylık gelir düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Gögercin (2017), Beden eğitimi öğretmenlerine yönelik yaptığı bir çalışmada tükenmişliğin tüm alt boyutlarında, haftalık çalışma süresi 21-30 ile 30 ve üzeri olan öğretmenlerin puan ortalamalarının 1-10 saat çalışan öğretmenlere göre istatistiksel manada daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuç, araştırmamızın sonucu ile örtüşmemektedir.

Güneş (2016), yüksek lisans tezinde özel sporcu antrenörlerinin sporcu sayısı değişkine göre tükenmişliğin hiçbir alt boyutunda istatistiksel anlamda farklılığa rastlamamıştır.

Doğan (2016), antrenörlerin sporcu sayısı değişkeni ile duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir fark bulmuştur. Bu manada sporcu sayısı 10-25 olan antrenörlerin 26-40 olanlara göre; 26-40 olanların ise 41-55 olanlara göre puan ortalaması yüksektir. Kişisel başarı alt boyutunda ise 10-25 sporcusu olanların 26-40 ile 56 ve üzeri olanlara göre puan ortalamaları daha fazladır.

Oglesby, Gallucci, ve Wynveen (2020) araştırmalarında antrenörlerin tükenmişlik durumlarını sistematik literatür taraması yöntemi ile inceledi. Araştırma bulguları, nüfusun incelenen tüm alt kümelerinde (yani öğrenciler, lisansüstü asistanlar, personel, öğretim üyeleri) tükenmişlik yaşandığını gözlemledi ve tükenmişliğin birçok nedeni rapor edildi. Önerilen tükenmişlik nedenleri arasında iş-yaşam çatışması ve düşük maaşlar, uzun saatler ve atletizmin “politika ve bürokrasisi” ile uğraşma zorlukları gibi örgütsel faktörler yer aldı.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Literatürde araştırma modellerinin sınıflandırılmaları ile ilgili birçok yaklaşım kullanılmaktadır. Bu yaklaşımları “Tarama Modelleri” ve “Deneme Modelleri” şeklinde genel itibariyle iki ana başlıkta toplamak mümkündür. Tarama modeli; evren hakkında tahmini bir hükme varmak amacıyla, evrenin tamamı veya bir örneklem grubu üzerinde inceleme yapılması durumunda kullanılır. Bu çalışmada geçmişte veya şu anda mevcut bir olay var olduğu şekliyle betimleneceği için nicel araştırma yaklaşımları kapsamında tarama modelinden faydalanılmıştır (İslamoğlu ve Alınışık, 2019).

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini Rize, Trabzon ve Artvin Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü bünyelerinde görev yapan toplam 175 antrenör oluşturmaktadır. Bu çalışmada tam sayım yöntemi kullanılmıştır, bu kapsamda çalışmaya gönüllü olarak katılan 134 (%76) antrenör araştırmanın örneklemi oluşturmuştur.

3.3. Araştırma Tekniği ve Protokol

Araştırmanın uygulanması aşamasında öncelikli olarak etik kurallar çerçevesinde kişi ve kurumlardan gerekli izinler alınmıştır. Bu kapsamda Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı’ndan etik kurul raporu alınmıştır. Kişisel bilgi formu ve Maslach Tükenmişlik Envanteri’nin uygulanabilmesi için Rize, Trabzon ve Artvin Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü kurumlarından gerekli izinler alınmıştır. Tam sayım yöntemi çerçevesinde belirlenen illerdeki antrenörlere araştırmanın amacı ve önemi anlatılarak yüz yüze uygulama yapılmıştır. Anketlerin uygulama aşamasından önce pilot uygulama ile 15 antrenöre anket doldurtulmuş ve yaklaşık 7-8 dakikada anketlerin doldurulabileceği saptanmış ve antrenörler bu hususta bilgilendirilmiştir. Ayrıca, antrenörlere çalışmanın anonim bir şekilde yürütüleceği ve iş ile alakalı tutumların inceleneceği, bu nedenle anketlerin doldurulması sürecinde hassas davranılması gerektiği, ölçümlerin geçerlilik ve güvenilirliği açısından önemli olduğu aktarılmıştır. Sonrasında ise antrenörlere formlar uygulanmış ve teslim alınmıştır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplamak için araştırmacı tarafından hazırlanan sosyo-demografik bilgileri içeren kişisel bilgi formu ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI) kullanılmıştır.

3.4.1. Araştırma Tekniği ve Protokol

Araştırmacının uzman görüşünden faydalanarak hazırladığı “Kişisel Bilgi Formu”, antrenörlerin demografik bilgilerini belirlemek amacıyla kullanılmıştır. Bu formda; Rize, Trabzon ve Artvin Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü bünyesinde çalışan antrenörlerin cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, meslekteki yılı, antrenörlük kademesi, millilik durumu, aylık geliri, spor dalı türü, haftalık çalışma süresi ve sporcu sayısı ile ilgili bilgi edinici sorular bulunmaktadır.

3.4.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI)

Bu araştırmada, Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1986) tarafından geliştirilen ve (2 nd. Ed.) Palo Alto, Ca: Consulting Psychologists Press’de yayınlanan Maslach Burnout Inventory (MBI) kullanılmıştır.

Ölçeğin Türkçe uyarlaması: Ergin, C. (1993). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. R. Bayraktar ve İ. Dağ (Ed.) VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. Ankara VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını.

Uygulama: Ölçek, gönüllülere birer birer ya da toplu şekilde uygulanabilir ancak kimi maddelerin hassas niteliklerinden ötürü anonim olarak uygulanması elzemdir. Ek olarak, katılımcılara ölçeğin tükenmişlik hakkında olduğu söylenmemeli, bunun yerine iş ile ilgili davranışların ölçüldüğü bir araştırma olduğu ifade edilmelidir. Uygulama esnasında, gönüllülerin amiri konumunda olan herhangi bir kimsenin yanıtlara ulaşamayacağı hususunda güven inşa edilmelidir.

Puanlama: Puanlama, ölçeğin her alt boyutu için ayrı ayrı uygulanmalıdır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları olumsuz, kişisel başarı boyutu olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Bundan dolayı puanlama esnasında, kişisel başarı boyutundaki sorular ters olarak puanlanabilir. Fakat her alt boyutun puanı tek tek kullanıldığı ve bu ölçekten karma bir puana ulaşılmadığı için bu yöntem gereksizdir.

Eğer istenirse, bu boyutlardan edinilen puanlar için bazı ayraçlar konularak “düşük, orta, yüksek” şeklinde bir gruplama yöntemi kullanılabilir (Ergin, 1996).

Bu ölçeğin alt boyutlarından elde edilen puanlar, demografik bilgiler, iş nitelikleri, iş performansı, kişilik özellikleri vb. verilerle olan korelasyonları açısından araştırılabilir. MBI ölçeğinden alınan puanları en iyi öngören faktörler çoklu regresyon yöntemi ile tespit edilebilir.

Ölçeğin Türkçe’ye uyarlanması esnasında, orijinal formunda olan 7 basamaklı yanıtların Türk kültürü ile uyumsuz olduğu saptanmış ve basamak sayısı 5’e indirilmiştir.

Güvenirlilik: Ölçeğin güvenirliği iki metotla hesaplanmıştır. Birincisi, her alt boyut için iç tutarlığın hesaplanmasıdır (n=552). İkincisi ise, test/tekrar – test güvenirliğidir (n=99). Aşağıda parantez içinde gösterilen değerler, ölçeğin özgün formuna ilişkin güvenirlik katsayılarıdır.

	İç Tutarlık	Test/ Tekrar-test
Duygusal Tükenme:	.83 (.90)	.83 (.82)
Duyarsızlaşma:	.65 (.79)	.72 (.60)
Kişisel Başarı:	.72 (.71)	.67 (.80)

Geçerlik: Ölçeğin yapı geçerliği, faktör yapısının araştırılması yöntemiyle işlenmiştir. Ölçeğin orijinal formuna da uygulanan “varimax rotation” ile 3 temel faktöre ulaşılmıştır. Aşağıdaki tabloda (Tablo x) ölçeğin madde faktör ağırlıkları verilmektedir. Ek olarak, bu tablodan, ölçeğin alt boyutlarını kapsayan madde numaraları gözlemlenebilir.

Geçerlik ile alakalı ikinci bir analizde, cevapların sosyal beğenirlik kavramından etkilenip etkilenmediği araştırılmıştır. Sosyal beğenirlik ölçeği (Kozan, 1983) ile tükenmişlik ölçeği kıyaslandığında, cevapların sosyal beğenirlik kavramından bir miktar etkilendiği gözlemlenmiştir. Tükenmişlik ölçeğinin, sosyal beğenirlik ölçeği ile gösterdiği korelasyon katsayıları “Duygusal Tükenme: -.32 Duyarsızlaşma: -.48 Kişisel Başarı: .36” şeklindedir.

Ölçeğin orijinal formunda “Receipient” şeklinde kullanılan ifadenin, “sporcularım” ya da “müşterilerim” olarak farklılaştırıldığı bazı araştırmalar mevcuttur. Araştırmacıların faydalı bulması durumunda, bu tarz bir değişiklik yapmasında bir sakınca bulunmamaktadır. (Ergin, 1993)

3.5. İstatistik Yöntem

Bu tez çalışmasında toplanan verilerin düzenlenilmesi ve grafiklerin yapılmasında MS Office Word (2016) ve MS Office Excel (2016) yazılımları kullanılmış, istatistik testler ise SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 26 yazılımı aracılığıyla analiz edilmiştir.

Verilerin analizinde antrenörlerin sosyo-demografik özellikleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin tespiti için tanımlayıcı istatistikler (frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma) kullanıldı. Verilerin analizine geçmeden önce verilere normallik testi uygulandı. Araştırmacı, normallik testi kapsamında katılımcı sayısı göz önünde bulundurarak Shapiro-Wilk testini tercih etti. Normallik test sonuçları göz önünde bulundurularak ikili karşılaştırmalarda parametrik dağılıma sahip veriler için bağımsız iki grup t-testi uygulandı. Non-parametrik veriler için ise Mann-Whitney-U testi uygulandı. Bu duruma karşın 3 ve üzeri grup karşılaştırmalarında parametrik verilere tek yönlü Anova, non-parametrik verilere ise Kruskal Wallis-H testi uygulandı. Ayrıca varyansların homojenliği göz önünde bulundurularak anlamlı bulunan gruplar arasındaki farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla Post Hoc testler olarak Tukey's HSD/Tamhane testleri uygulandı. Veriler $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde sınandı.

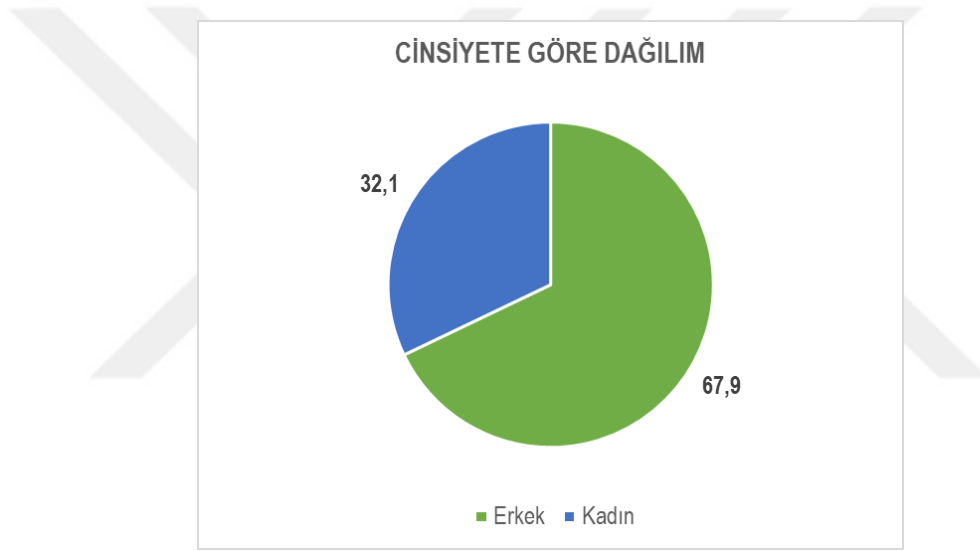
4. BULGULAR

4.1. Antrenörlerin Demografik Özellikleri

4.1.1. Antrenörlerin Cinsiyete Göre Dağılımları

Araştırmaya Rize, Trabzon ve Artvin Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü bünyesinde görev yapan 134 antrenör katılmıştır. Antrenörlerin farklı demografik değişkenlere göre dağılımı aşağıda verilmiştir.

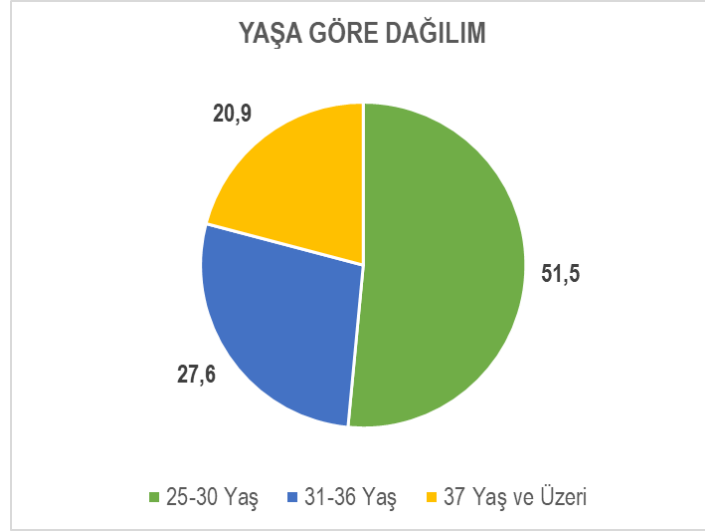
Antrenörlerin Cinsiyete göre dağılımları gösterilmektedir. Buna göre Antrenörlerin %67,9'u erkek (n=91), %32,1'i (n=43) kadın antrenörlerden oluşmaktadır (**Bak. Şekil 1**).



Şekil 1. Antrenörlerin cinsiyete göre dağılımları.

4.1.2. Antrenörlerin Yaşa Göre Dağılımları

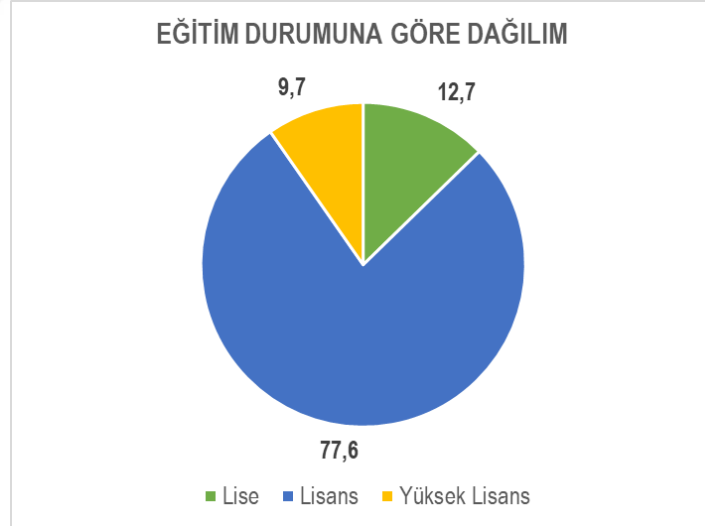
Antrenörlerin yaş gruplarına göre dağılımı; 25-30 yaş %51,5 (n=69), 31-36 yaş arası %27,6 (n=37), 37 yaş ve üzeri ise %20,9 (n=28) olarak tespit edilmiştir (**Bak. Şekil 2**).



Şekil 2. Antrenörlerin yaş gruplarına göre dağılımı.

4.1.3. Antrenörlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

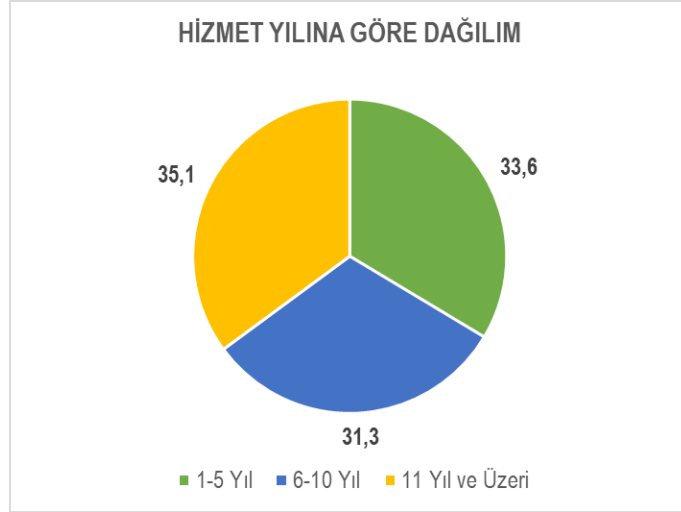
Antrenörlerin eğitim durumlarına göre dağılımı; lise %12,7 (n=17), lisans %77,6 (n=104), yüksek lisans %9,7 (n=13) olarak tespit edilmiştir (**Bak. Şekil 3**).



Şekil 3. Antrenörlerin eğitim durumlarına göre dağılımı.

4.1.4. Antrenörlerin Hizmet Yılına Göre Dağılımları

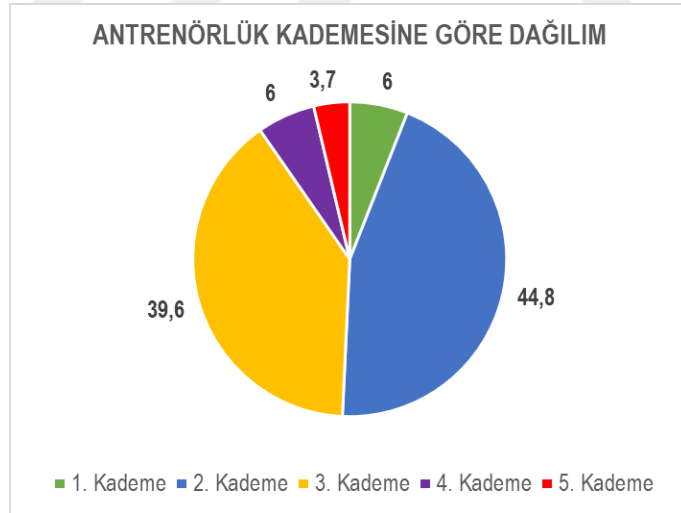
Antrenörlerin hizmet yılına göre dağılımı; 1-5 yıl %33,6 (n=45), 6-10 yıl %31,3 (n=42), 11 yıl ve üzeri 35,1 (n=47) olarak tespit edilmiştir (**Bak. Şekil 4**).



Şekil 4. Antrenörlerin hizmet yılına göre dağılımı.

4.1.5. Antrenörlerin Antrenörlük Kademesine Göre Dağılımları

Antrenörlerin antrenörlük kademesine göre dağılımı; 1. Kademe %6 (n=8), 2. Kademe %44,8 (n=60), 3. Kademe %39,6 (n=53), 4. Kademe %6 (n=8), 5. Kademe %3,7 (n=5) olarak tespit edilmiştir (**Bak. Şekil 5**).



Şekil 5. Antrenörlerin antrenörlük kademesine göre dağılımı.

4.1.6. Antrenörlerin Millilik Durumlarına Göre Dağılımları

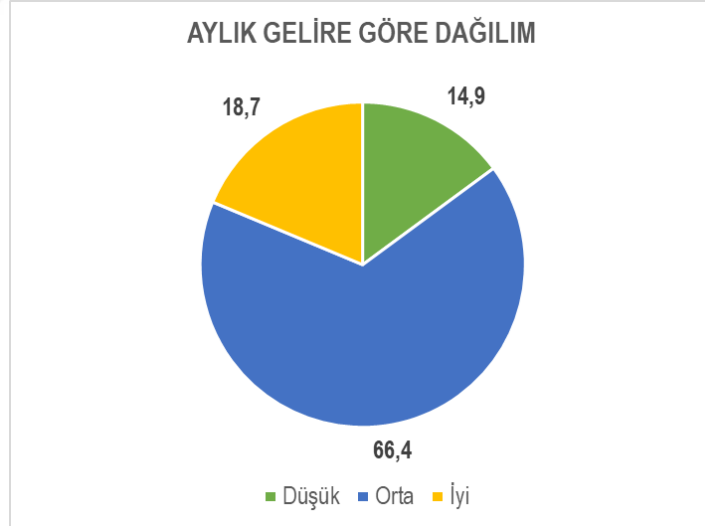
Antrenörlerin millilik durumlarına göre dağılımı; evet %44 (n=59), hayır %56 (n=75) olarak tespit edilmiştir (**Bak. Grafik 6**).



Şekil 6. Antrenörlerin millilik durumlarına göre dağılımı.

4.1.7. Antrenörlerin Aylık Gelirine Göre Dağılımları

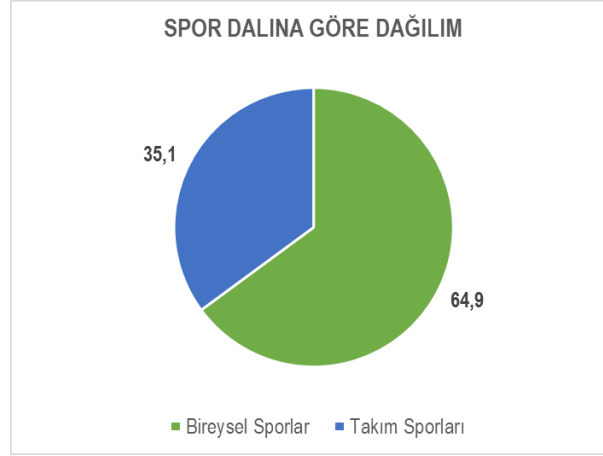
Antrenörlerin aylık gelirlerine göre dağılımı; düşük %14,9 (n=20), orta %66,4 (n=89), iyi 18,7 (n=25) olarak tespit edilmiştir (**Bak. Grafik 7**).



Şekil 7. Antrenörlerin aylık gelirlerine göre dağılımı.

4.1.8. Antrenörlerin Spor Dalına Göre Dağılımları

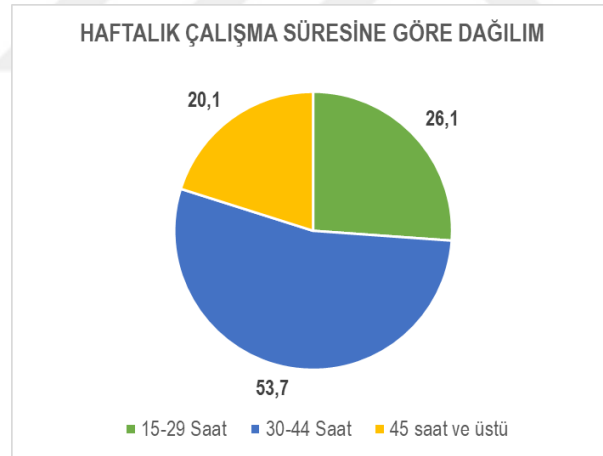
Antrenörlerin spor dalına göre dağılımı; bireysel sporlar %64,9 (n=87), takım sporları %35,1 (n=47) olarak tespit edilmiştir (**Bak. Grafik 8**).



Şekil 8. Antrenörlerin spor dalına göre dağılımı.

4.1.9. Antrenörlerin Haftalık Çalışma Süresine Göre Dağılımları

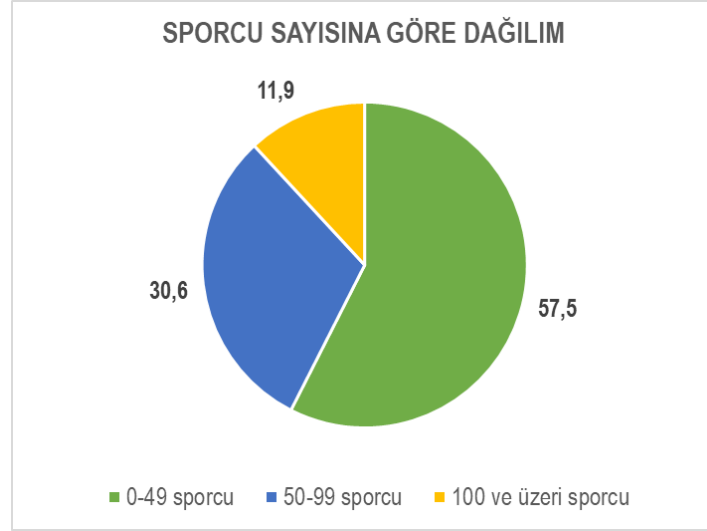
Katılımcıların haftalık çalışma sürelerine göre dağılımı; 15-29 saat %26,1 (n=35), 30-44 saat %53,7 (n=72), 45 saat ve üstü %20,1 (n=27) olarak tespit edilmiştir (**Bak. Grafik 9**).



Şekil 9. Katılımcıların haftalık çalışma sürelerine göre dağılımı.

4.1.10. Antrenörlerin Sporcu Sayısına Göre Dağılımları

Antrenörlerin sahip olduğu sporcu sayısına göre dağılımı; 0-49 sporcu %57,5 (n=77), 50-99 sporcu %30,6 (n=41), 100 ve üzeri sporcu %11,9 (n=16) olarak tespit edilmiştir (**Bak. Şekil 10**).



Şekil 10. Antrenörlerin sahip olduğu sporcu sayısına göre dağılımı.

4.2. Hipotez Testleri

4.2.1. Antrenörlerin Cinsiyetlerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri

Antrenörlerin cinsiyetlerine göre duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutları puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Mann Whitney U testi uygulandı. Buna bağlı olarak antrenörlerin cinsiyetlerine göre duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutları puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görüldü ($Z_{0.05}$; 1,758; $p>0.05$; $Z_{0.05}$; 1,740; $p>0.05$).

Tablo 1. Antrenörlerin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre Mann Whitney U-testi sonuçları.

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	P
Duyarsızlaşma	Kadın	43	62,88	2704	1758	0,337
	Erkek	91	69,68	6341		
Duygusal Tükenme	Kadın	43	72,52	3118,50	1740	0,302
	Erkek	91	65,13	5926,50		

* $P<0.05$

Her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı fark görülme de duyarsızlaşma alt boyutunda erkeklerin, duygusal tükenme alt boyutlarında ise kadın antrenörlerin sıra ortalamaları daha yüksek bulundu.

Antrenörlerin cinsiyetlerine bağlı olarak kişisel başarı alt boyutları puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde bağımsız örneklem T testi uygulandı.

Tablo 2. Antrenörlerin kişisel başarı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları.

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Ort.	SS	T	P
Kişisel Başarı	Erkek	91	23,82	5,30	-1,680	0,096
	Kadın	43	25,06	3,21		

*P<0.05

Test sonuçları, antrenörlerin cinsiyetlerine göre kişisel başarı alt boyut puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını gösterdi ($t_{.05}(132)$; -1.680; $p>0.05$).

Bu anlamda 1. Hipotez; “**H₀**: Antrenörlerin cinsiyet değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.” hipotezi kabul edilmiştir.

4.2.2. Antrenörlerin Yaşlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri

Antrenörlerin yaşlarına göre mesleki tükenmişlik düzeyleri alt boyutları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Kruskal Wallis testi uygulandı. Buna bağlı olarak antrenörlerin yaşlarına göre duygusal tükenme alt boyutu puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görüldü ($X_2(2)=7.980$; $p<0.05$).

Tablo 3. Antrenörlerin yaşlarına göre mesleki tükenmişlik düzeyleri alt boyutları Kruskal Wallis-H testi sonuçları.

Alt Boyutlar	Yaş	N	Sıra Ort.	X ₂	Df	P	Fark
Duyarsızlaşma	25-30 Yaş	69	61,99	3,275	2	0,194	
	31-36 Yaş	37	70,99				
	37 Yaş ve Üzeri	28	76,46				
Duygusal Tükenme	25-30 Yaş	69	58,88	7,980	2	0,018	3>1
	31-36 Yaş	37	72,59				
	37 Yaş ve Üzeri	28	82,02				

*P<0.05

Duygusal tükenme alt boyutunda gruplar arası farklılaşmanın kaynağının tespiti için yapılan 2. Seviye Bonferroni test sonuçlarına göre, 37 yaş ve üzeri antrenörlerin sıra ortalamalarının 25-30 yaş antrenörlere göre daha yüksek olduğu görüldü (Bkz. Tablo 3).

Her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı fark görülme de duyarsızlaşma alt boyutunda 37 yaş ve üzeri antrenörlerin sıra ortalamaları daha yüksek bulundu.

Antrenörlerin yaşlarına göre kişisel başarı alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Tek Yönlü Anova testi uygulandı.

Tablo 4. Antrenörlerin yaşlarına göre kişisel başarı alt boyutu One-Way Anova test sonuçları.

Alt Boyutlar	Yaş	N	Ort.	SS	F	P
Kişisel Başarı	25-30 Yaş	69	23,73	5,48	1,527	0,221
	31-36 Yaş	37	25,37	3,68		
	37 Yaş ve Üzeri	28	23,89	3,87		

*P<0.05

Test sonuçları antrenörlerin yaşlarına göre kişisel başarı alt boyut puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını gösterdi ($F_{2,131}$; 1.527; $p>0.05$).

Sonuç olarak; 2. Hipotezin alt hipotezleri; “ H_{0a} : Antrenörlerin yaş değişkenine göre duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.” ve “ H_{0c} : Antrenörlerin yaş değişkenine göre kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.” hipotezleri kabul edilirken, H_{0b} : Antrenörlerin yaş değişkenine göre duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.” hipotezi reddedilmiştir.

4.2.3. Antrenörlerin Eğitim Durumuna Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri

Antrenörlerin eğitim durumuna göre duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Tek Yönlü (One-Way) Anova testi uygulandı.

Tablo 5. Antrenörlerin kişisel başarı ve duygusal tükenme düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre One-Way Anova testi sonuçları.

Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	N	Ort.	SS	F	P
Duygusal Tükenme	Ortaöğretim-Lise	17	14,47	6,05	2,776	0,066
	Lisans	104	11,47	6,02		
	Yüksek Lisans	13	14,30	5,67		
Kişisel Başarı	Ortaöğretim-Lise	17	25,64	4,31	0,875	0,419
	Lisans	104	24,00	4,93		
	Yüksek Lisans	13	24,15	3,69		

*P<0.05

Test sonuçları antrenörlerin eğitim durumuna göre duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutları puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını gösterdi ($F_{2,131}; 2.776; p>0.05$; $F_{2,131}; 0.875; p>0.05$). (Bkz. Tablo 1).

Antrenörlerin eğitim durumuna göre duyarsızlaşma puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Kruskal Wallis testi uygulandı. Buna bağlı olarak antrenörlerin eğitim durumlarına göre duyarsızlaşma alt boyutu puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görüldü ($X_2(2)=6.148; p<0.05$).

Tablo 6. Antrenörlerin eğitim durumuna göre duyarsızlaşma düzeylerinin Kruskal Wallis-H testi sonuçları.

Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	X_2	Df	P	Fark
Duyarsızlaşma	Ortaöğretim-Lise	17	84,00	6,148	2	0,046	1>2
	Lisans	104	63,12				
	Yüksek Lisans	13	81,00				

* $P<0.05$

Farklılaşmanın kaynağının tespiti için yapılan 2. Seviye Bonferroni test sonuçlarına göre eğitim durumu, ortaöğretim-lise olan antrenörlerin sıra ortalamalarının eğitim durumu lisans olan antrenörlere göre daha yüksek olduğu görüldü (Bkz. Tablo 2).

Dolayısıyla 3. Hipotezin alt hipotezleri; **H_{0b} :** *Antrenörlerin eğitim durumu değişkenine göre duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.* ve **H_{0c} :** *Antrenörlerin eğitim durumu değişkenine göre kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.* hipotezleri kabul, **H_{0a} :** *Antrenörlerin eğitim durumu değişkenine göre duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.* hipotezi reddedilmiştir.

4.2.4. Antrenörlerin Hizmet Yılına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri

Tablo 7. Antrenörlerin kişisel başarı ve duygusal tükenme düzeylerinin hizmet yılı değişkenine göre One-Way Anova testi sonuçları.

Alt Boyutlar	Hizmet Yılı	N	Ort.	SS	F	P	Fark
Duygusal Tükenme	1-5 Yıl	45	9,91	5,24	7,643	0,001	3>1
	6-10 Yıl	42	11,73	6,23			
	11 Yıl ve Üzeri	47	14,59	5,89			
Kişisel Başarı	1-5 Yıl	45	23,44	6,13	1,648	0,196	
	6-10 Yıl	42	23,97	3,84			
	11 Yıl ve Üzeri	47	25,19	3,83			

* $P<0.05$

Test sonuçları, antrenörlerin hizmet yılına göre duygusal tükenme alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğunu gösterdi ($F_{2,131}$; 7.643; $p<0.05$). Gruplar arası farklılaşmanın kaynağının tespiti için yapılan 2. Seviye Tukey test sonuçlarına göre, hizmet yılı 11 yıl ve üzerinde olan antrenörlerin puan ortalamalarının, 1-5 yıl çalışan antrenörlere göre daha yüksek olduğu görüldü (Bkz. Tablo 7).

Bu duruma karşın kişisel başarı alt boyutu puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görüldü ($F_{2,131}$; 1.648; $p>0.05$).

Antrenörlerin hizmet yıllarına bağlı olarak duyarsızlaşma alt boyutu puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Kruskal Wallis testi uygulandı. Buna bağlı olarak antrenörlerin hizmet yıllarına göre duyarsızlaşma alt boyutu puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görüldü ($X_2(2)=12.056$; $p<0.05$).

Tablo 8. Antrenörlerin hizmet yıllarına göre duyarsızlaşma düzeylerinin Kruskal Wallis-H test sonuçları.

Alt Boyutlar	Hizmet Yılı	N	Sıra Ort.	X_2	Df	P	Fark
Duyarsızlaşma	1-5 Yıl	45	57,49	12,056	2	0,002	3>1-2
	6-10 Yıl	42	60,88				
	11 Yıl ve Üzeri	47	83,00				

* $P<0.05$

Duyarsızlaşma alt boyutunda gruplar arası farklılaşmanın kaynağının tespiti için yapılan 2. Seviye Bonferroni test sonuçlarına göre, 11 yıl ve üzeri çalışan antrenörlerin sıra ortalamalarının 1-5 yıl ve 6-10 yıl çalışan antrenörlere göre daha yüksek olduğu görüldü (Bkz. Tablo 8).

Dolayısıyla 4. Hipotezin alt hipotezleri; “ H_{0c} : Antrenörlerin hizmet yılı değişkenine göre kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.” hipotezi kabul görmüştür. Buna karşın “ H_{0b} : Antrenörlerin hizmet yılı değişkenine göre duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.” ve “ H_{0a} : Antrenörlerin hizmet yılı değişkenine göre duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.” hipotezleri reddedilmiştir.

4.2.5. Antrenörlerin Antrenörlük Kademesine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri

Antrenörlerin antrenörlük kademelerine bağlı olarak mesleki tükenmişlik düzeyleri alt boyutları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Kruskal Wallis testi uygulandı.

Tablo 9. Antrenörlerin antrenörlük kademelerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri alt boyutlarının Kruskal Wallis-H test sonuçları.

Alt Boyutlar	Antrenörlük Kademesi	N	Sıra Ort.	X ₂	Df	P
Kişisel Başarı	1.Kademe	8	57,31	3,171	4	0,530
	2.Kademe	60	65,61			
	3.Kademe	53	69,75			
	4.Kademe	8	61,31			
	5.Kademe	5	92,50			
Duyarsızlaşma	1.Kademe	8	50,38	2,617	4	0,624
	2.Kademe	60	69,53			
	3.Kademe	53	65,99			
	4.Kademe	8	70,31			
	5.Kademe	5	82,00			
Duygusal Tükenme	1.Kademe	8	53,38	2,941	4	0,568
	2.Kademe	60	67,79			
	3.Kademe	53	65,91			
	4.Kademe	8	84,38			
	5.Kademe	5	76,50			

*P<0.05

Test sonuçlarına göre antrenörlerin antrenörlük kademelerine göre tüm alt boyut puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görüldü ($X_2(4)=3.171$; $p>0.05$; $X_2(4)=2.617$; $p>0.05$; $X_2(4)=2.941$; $p>0.05$). Her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı fark görülme de kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutlarında 5. kademe, duygusal tükenme alt boyutunda 4. kademe antrenörlerin sıra ortalamaları daha yüksek bulundu.

Bu anlamda 5. Hipotez; “ H_0 : Antrenörlerin antrenörlük kademeleri değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.” hipotezi kabul edilmiştir.

4.2.6. Antrenörlerin Millilik Durumlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri

Antrenörlerin millilik durumlarına bağlı olarak mesleki tükenmişlik düzeyleri alt boyutları puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Mann Whitney U testi uygulandı.

Tablo 10. Antrenörlerin millilik durumlarına göre mesleki tükenmişlik düzeyleri alt boyutlarının Mann Whitney U-testi sonuçları.

Alt Boyutlar	Millilik Durumu	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	P
Kişisel Başarı	Evet	59	67,75	3997,50	2197,50	0,946
	Hayır	75	67,30	5047,50		
Duyarsızlaşma	Evet	59	74,82	4414,50	1780,50	0,049
	Hayır	75	61,74	4630,50		
Duygusal Tükenme	Evet	59	74,90	4419	1776	0,050
	Hayır	75	61,68	4626		

*P<0.05

Test sonuçlarına bağlı olarak antrenörlerin millilik durumlarına göre duyarsızlaşma alt boyutları puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görüldü ($Z_{0.05}$; 1780,50; $p<0.05$). Buna göre, milli olan antrenörlerin sıra ortalamalarının milli olmayan antrenörlere göre daha yüksek olduğu tespit edildi. Bu duruma karşın duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmedi ($Z_{0.05}$; 1776; $p>0.05$; $Z_{0.05}$; 2197,50; $p>0.05$)

Dolayısıyla 6. Hipotezin alt hipotezleri; “**H_{0a}**: Antrenörlerin millilik durumu değişkenine göre duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur” hipotezi reddelirken, “**H_{0b}**: Antrenörlerin millilik durumu değişkenine göre duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.” ve “**H_{0c}**: Antrenörlerin millilik durumu değişkenine göre kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.” hipotezleri kabul edilmiştir.

4.2.7. Antrenörlerin Aylık Gelirine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri

Antrenörlerin aylık gelir durumuna bağlı olarak duygusal tükenme boyutu puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Tek Yönlü Anova testi uygulandı.

Tablo 11. Antrenörlerin duygusal tükenme düzeylerinin aylık gelir değişkenine göre One-Way Anova testi sonuçları.

Alt Boyutlar	Aylık Gelir	N	Ort.	SS	F
Duygusal Tükenme	Düşük	20	13,95	6,11	1,063
	Orta	89	11,77	5,80	
	İyi	25	11,92	6,96	

*P<0.05

Test sonuçları antrenörlerin aylık gelir durumuna göre duygusal tükenme alt boyutu puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını gösterdi ($F_{2,131}$; 1.063;

$p>0.05$). Her ne kadar istatistiki farklılık görülme de aylık geliri düşük antrenörlerin puan ortalamalarının aylık geliri iyi ve orta olan olanlara göre daha yüksek olduğu görüldü.

Antrenörlerin aylık gelir durumuna göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Kruskal Wallis testi uygulandı.

Tablo 12. Antrenörlerin aylık gelirlerine göre kişisel başarı ve duyarsızlaşma düzeylerinin Kruskal Wallis-H test sonuçları.

Alt Boyutlar	Aylık Gelir	N	Sıra Ort.	X_2	Df	P
Kişisel Başarı	Düşük	20	83,90	4,235	2	0,120
	Orta	89	64,44			
	İyi	25	65,28			
Duyarsızlaşma	Düşük	20	80,58	3,410	2	0,182
	Orta	89	66,75			
	İyi	25	59,70			

* $P<0.05$

Sonuçlar, antrenörlerin aylık gelir durumlarına göre duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutu puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını gösterdi ($X_2(2)=4.235$; $p>0.05$; $X_2(2)=3.410$; $p>0.05$).

Bu anlamda 7. Hipotez “ H_0 : Antrenörlerin aylık gelir değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.” hipotezi kabul edilmiştir.

4.2.8. Antrenörlerin Çalıştırdıkları Spor Dalı Türüne Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri

Antrenörlerin çalıştıkları spor dalı türüne bağlı olarak mesleki tükenmişlik düzeyleri alt boyutları puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Mann Whitney U testi uygulandı.

Tablo 13. Antrenörlerin çalıştırdıkları spor dalı türü değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri alt boyutlarının Mann Whitney U-testi sonuçları.

Alt Boyut	Spor Dalı Türü	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	P
Kişisel Başarı	Bireysel Sporlar	87	72,24	6284,50	1632,50	0,054
	Takım Sporları	47	58,73	2760,50		
Duyarsızlaşma	Bireysel Sporlar	87	68,70	5977	1940	0,621
	Takım Sporları	47	65,28	3068		
Duygusal Tükenme	Bireysel Sporlar	87	69,25	6024,50	1892,50	0,478
	Takım Sporları	47	64,27	3020,50		

* $P<0.05$

Test sonuçları, antrenörlerin çalıştıkları spor dalı türüne göre tüm alt boyut puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını gösterdi ($Z_{0.05}$; 1632,50; $p>0.05$; $Z_{0.05}$; 1940; $p>0.05$; $Z_{0.05}$; 1892,50; $p>0.05$). Her ne kadar istatistiki farklılık görülmesine de tüm alt boyutlarda bireysel sporları çalıştıran antrenörlerin sıra ortalamalarının daha yüksek olduğu görüldü.

Bu anlamda 8. Hipotez; “**H₀**: Antrenörlerin spor dalı türü değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.” hipotezi kabul görmüştür.

4.2.9. Antrenörlerin Haftalık Çalışma Sürelerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri

Antrenörlerin haftalık çalışma sürelerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri alt boyutları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Kruskal Wallis testi uygulandı. Buna bağlı olarak antrenörlerin haftalık çalışma sürelerine göre duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyut puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görüldü ($X_2(2)=1.405$; $p>0.05$; $X_2(2)=0.756$; $p>0.05$).

Tablo 14. Antrenörlerin haftalık çalışma sürelerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri alt boyutlarının Kruskal Wallis-H test sonuçları.

Alt Boyutlar	Haftalık Çalışma Süresi	N	Sıra Ort.	X_2	Df	P
Duyarsızlaşma	15-29 Saat	35	74,09	1,405	2	0,495
	30-44 Saat	72	65,13			
	45 Saat ve Üstü	27	65,30			
Duygusal Tükenme	15-29 Saat	35	67,69	0,756	2	0,685
	30-44 Saat	72	69,51			
	45 Saat ve Üstü	27	61,91			

* $P<0.05$

İstatistiki farklılık görülmemesine karşın duygusal tükenme alt boyutunda 30-44 saat çalışan antrenörlerin, duyarsızlaşma alt boyutunda 15-29 saat çalışan antrenörlerin sıra ortalaması daha yüksek bulundu.

Antrenörlerin haftalık çalışma sürelerine göre kişisel başarı alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Tek Yönlü Anova testi uygulandı.

Tablo 15. Antrenörlerin haftalık çalışma sürelerine göre kişisel başarı alt boyutu One-Way Anova test sonuçları.

Alt Boyutlar	Haftalık Çalışma Süresi	N	Ort.	SS	F	P	Fark
Kişisel Başarı	15-29 Saat	35	22,17	6,94	5,080	0,008	3>1
	30-44 Saat	72	24,69	3,33			
	45 Saat ve Üstü	27	25,62	3,75			

*P<0.05

Test sonuçları antrenörlerin haftalık çalışma saatlerine göre kişisel başarı alt boyut puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğunu gösterdi ($F_{2,131}$; 5.080; $p<0.05$). Gruplar arasındaki farklılaşmanın kaynağının tespiti için yapılan Tamhane testi sonuçlarına göre, 15-29 saat çalışanların puan ortalaması, 45 saat ve üzerinde çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha düşük bulundu.

Bu sonuçlar ışığında 9. Hipotezin alt hipotezleri; “ H_{0a} : Antrenörlerin haftalık çalışma süresi değişkenine göre duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.” ve “ H_{0b} : Antrenörlerin haftalık çalışma süresi değişkenine göre duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.” hipotezleri kabul edilirken “ H_{0c} : Antrenörlerin haftalık çalışma süresi değişkenine göre kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.” hipotezi reddedilmiştir.

4.2.10. Antrenörlerin Sporcu Sayılarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri

Antrenörlerin sporcu sayılarına bağlı olarak duygusal tükenme ve kişisel başarı boyutu puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Tek Yönlü Anova testi uygulandı.

Tablo 16. Antrenörlerin duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeylerinin sporcu sayısı değişkenine göre One-Way Anova testi sonuçları.

Alt Boyutlar	Sporcu Sayısı	N	Ort.	SS	F	P	Fark
Duygusal Tükenme	0-49	77	11,88	6,03	2,188	0,116	
	50-99	41	13,46	6,09			
	100 ve Üzeri	16	9,87	5,76			
Kişisel Başarı	0-49	77	23,15	5,19	4,838	0,009	2>1
	50-99	41	25,73	3,78			
	100 ve Üzeri	16	25,50	3,44			

*P<0.05

Test sonuçları antrenörlerin sporcu sayılarına göre duygusal tükenme alt boyutu puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını gösterdi ($F_{2,131}$; 2.188;

$p>0.05$). Bu duruma karşın test sonuçları, antrenörlerin sporcu sayılarına göre kişisel başarı alt boyutu puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğunu gösterdi ($F_{2,131}$; 4.838; $p<0.05$).

İkinci seviye Tukey testi sonucuna göre kişisel başarı alt boyutunda 0-49 sporcusu olan antrenörlerin puan ortalamaları 50-99 sporcusu olan antrenörlerden anlamlı bir şekilde daha düşük bulundu.

Antrenörlerin sporcu sayılarına bağlı olarak duyarsızlaşma alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde Kruskal Wallis testi uygulandı.

Tablo 17. Antrenörlerin çalıştırdıkları sporcu sayılarına göre duyarsızlaşma düzeyinin Kruskal Wallis-H test sonuçları.

Alt Boyutlar	Sporcu Sayısı	N	Sıra Ort.	X_2	Df	P
Duyarsızlaşma	0-49	77	68,36	1,321	2	0,517
	50-99	41	69,84			
	100 ve Üzeri	16	57,34			

* $P<0.05$

Test sonuçları antrenörlerin sporcu sayılarına göre duyarsızlaşma alt boyut puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını gösterdi ($X_2(2)=1.321$; $p>0.05$). İstatistiki farklılık görülmemesine karşın 50-99 arasında sporcusu olan antrenörlerin sıra ortalamalarının daha yüksek olduğu görüldü.

Netice itibariyle 10. Hipotezin alt hipotezleri; “ H_{0c} : Antrenörlerin sporcu sayısı değişkenine göre kişisel başarı alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.” hipotezi reddedilirken, “ H_{0a} : Antrenörlerin sporcu sayısı değişkenine göre duyarsızlaşma alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.” ile “ H_{0b} : Antrenörlerin sporcu sayısı değişkenine göre duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık yoktur.” hipotezleri kabul edilmiştir.

5. TARTIŞMA

Çalışmamızın bu bölümünde, araştırmamıza katılan Rize, Trabzon ve Artvin Gençlik Ve Spor İl Müdürlüğü bünyesinde görev yapan antrenörlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, hizmet yılı, antrenörlük kademesi, millilik durumu, aylık gelir, spor dalı türü, haftalık çalışma süresi ve sporcu sayısı değişkenlerine göre incelenmiştir. Hipotezlere delil olan bulguların tartışılması ve çözümlemesi aşağıda sunulmuştur.

Antrenörlerin, cinsiyet değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde; duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülme de duyarsızlaşma alt boyutunda erkeklerin, duygusal tükenme boyutunda kadınların puan ortalamaları daha yüksek görülmüştür (Bkz. Tablo 1 ve 2). Bu neticelere bakıldığında antrenörlerin yetiştiği kültür ve coğrafyada erkeklerin sert mizaçta yetiştirme ve hislerinin kadınlara göre daha çok körelmesi ihtimaliyle açıklanabilir. Kadın antrenörlerin mesleki yüklerine ek olarak aile yaşantısındaki rolü, çocukların veya aile bireylerinin bakımlarıyla ilgilenmeleri sebebiyle gerek bedensel gerekse zihinsel bitkinlik hissetmeleri bu sonucun kaynağı olarak gösterilebilir.

Literatürde bu sonuçlar ile paralellik gösteren araştırmalar mevcuttur. Bu çalışmalardan bazıları şunlardır;

Akı (2014), Spor A.Ş. ile çeşitli ticari fitness salonlarında çalışan antrenörler üzerinde yaptığı bir araştırmada; antrenörlerin duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında antrenörlerin cinsiyetleri arasında anlamlı farka ulaşamamıştır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini araştıran bir çalışmada kadın öğretmenlerin duygusal tükenme alt boyutunun erkek öğretmenlere göre daha fazla olduğunu tespit edilmiştir. Tuna ve Çimen (2013); Karakaya (2019).

Bayköse ve ark. (2019), yaptıkları araştırmada muay thai antrenörlerinin, cinsiyet değişkeni ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa ulaşamamıştır.

Antrenörlerin yaş değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde; duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları arasında istatistiksel manada bir farklılığa rastlanmazken, duygusal tükenme alt boyutu arasında 37 yaş ve üzeri antrenörlerin sıra ortalamalarının 25-30 yaş aralığındaki antrenörlere göre istatistiksel manada daha yüksek

olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 3 ve 4). Bu durumun nedeninin; ödül sisteminin sporcuyu desteklediği kadar antrenörü desteklememesi olarak yorumlanabilir (mevzuat.gov.tr). Şampiyon sporcu yetiştirmenin manevi hazzına herhangi bir paha biçilemese de ülkemizde bu durumun maddi karşılığının yeterli olmadığı düşünülmektedir. Şampiyon sporcu, yıllar sonra şampiyon olarak anılmaya devam etse de sporcuyu yetiştiren antrenör kısa zamanda unutulabilir. Dolayısıyla başarının manevi hazzının etkisinin de bir süre sonra azalacağı ön görülmekte, yeterli maddi karşılık alamadığı düşünülen antrenör de yıllar içinde duygusal tükenmeye sürüklenmektedir. Antrenörden her daim yapması beklenen yeni şampiyon sporcular yetiştirme, tüm kurum projelerinde aktif olma, temel eğitime katılan sporcu sayılarını arttırma gibi birçok görev antrenörün iş yükünün bölünmesine, dolayısıyla verimin düşmesine neden olabilmektedir. Bu durumun antrenörün yaptığı işten aldığı haz seviyesini azaltacağı düşünülmektedir. Mesleğin henüz başında sayılabilecek 20'li yaşlardaki antrenörlerin bu durumlara karşı daha dirençli olması beklense de bu olumsuzluklara daha fazla maruz kalmış antrenörlerin duygusal tükenme yaşamasının olası bir durum olacağı sonucuna ulaşılabilir.

Literatürde bu sonuçlar ile paralellik gösteren veya göstermeyen araştırmalar mevcuttur. Bu çalışmalardan bazıları şunlardır;

Kaya (2019) araştırmasında; 35-44 ve 45 yaş üzeri antrenörlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin 20-34 yaş aralığında olan antrenörlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Akbulut (2018) yaptığı çalışmada; yaş değişkeni ile kişisel başarı alt boyutu arasında istatistiksel manada anlamlı bir sonuca ulaşmış, 38-42 yaş aralığındaki boks antrenörlerinin, 43 yaş ve üzerindeki boks antrenörlerine göre daha fazla kişisel başarı hissi duyduğunu ortaya koymuştur.

Antrenörlerin eğitim durumu değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde; duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutları arasında istatistiksel manada bir farklılığa rastlanmazken, duyarsızlaşma alt boyutu arasında eğitim durumu ortaöğretim-lise olan antrenörlerin sıra ortalamalarının eğitim durumu lisans olan antrenörlere göre istatistiksel manada daha yüksek olduğuna rastlanmıştır (Bkz. Tablo 5 ve 6). Bu durumun kaynağı olarak, lisans düzeyinde alınan pedagojik eğitimlerin antrenörün mesleki yaşantısına ışık tutması olarak değerlendirilebilir.

Antrenörlerin ortaöğretim ve lise düzeyinde aldığı eğitimlerin içeriğinde; çocuk ve gençlerin değişken ve hassas ruh halleri karşısında onlara nasıl davranılması gerektiği yer almadığı için, antrenörün bir süre sonra duyarsızlaşma içine girerek işin yapılabilmesi adına gerekli insan ilişkilerini kurmakta zorlanması olası bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Geçmiş yıllarda uygulanan ilkökul sıralarında sopa ile el dövme örneğinde olduğu gibi, spor alanında da sert, bilim dışı hatta şiddet içeren eğitim örneklerine rastlamamız mümkündür. Alyanak 2019'a göre; Şiddete maruz kalan çocukların ilerleyen zamanlarda şiddet uygulayıcısı haline dönüşme ihtimali daha fazladır. Bu anlamda, henüz çocuk yaşlarda eğitim-öğretimi bırakan ortaöğretim ve lise mezunu antrenörlerin bu davranışların yanlışlığı hakkında bilgi edinmesi, lisans düzeyinde verilen pedagojik eğitimlerden mahrum kalması, duyarsızlaşma içinde olarak bahsi geçen olumsuz tutumları sporcularına sergilemesine yol açabilmektedir.

Literatürde bu sonuçlar ile paralellik gösteren veya göstermeyen araştırmalar mevcuttur. Bu çalışmalardan bazıları şunlardır;

Canbaz (2016), doktora tezinde antrenörlerin tükenmişlik düzeyi ile eğitim durumu değişkeni arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamı olduğu neticesine ulaşmış ve ilkökul mezunu antrenörlerin duygusal tükenme ile kişisel başarı alt boyutu puan ortalamalarının, ortaokul mezunu antrenörlerin ise duyarsızlaşma alt boyutu puan ortalamalarının diğer değişkenlere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Türkmen (2017), antrenörlerin duyarsızlaşma alt boyutu ile eğitim durumu değişkeni arasında istatistiksel manada anlamlı bir farklılık bulmuş; lise mezunu antrenörlerin en yüksek, lisans mezunu antrenörlerin ise en düşük puan ortalamasına sahip olduğunu tespit etmiştir.

Antrenörlerin hizmet yılı değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde; duygusal tükenme alt boyutu arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ve görev süresi 11 yıl ve üzeri olan antrenörlerin puan ortalamalarının, 1-5 yıl çalışan antrenörlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda duyarsızlaşma alt boyutunda da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmış ve farklılaşmanın kaynağının görev süresi 11 yıl ve üzeri olan antrenörlerin sıra ortalamalarının 1-5 yıl ve 6-10 yıl çalışan antrenörlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın, kişisel başarı alt boyutu arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Bkz. Tablo 7 ve 8). İstatistiksel olarak anlamlı çıkan bu sonuçlar,

çalışmamızda geçen “arasında 37 yaş ve üzeri antrenörlerin sıra ortalamalarının 25-30 yaş aralığındaki antrenörlere göre istatistiksel manada daha yüksek olması” sonucunu destekler niteliktedir ve nedenleri birbirlerine paraleldir.

Meslek hayatın yeni atılmış antrenörlerin içinde bulunduğu dinamiklik, idealistlik, azimli olma hisleri ve buna benzer güdöleri, onların mesleklerine karşı sürekli bir heyecan ve istek duymalarına neden olabilir. Buna binaen hizmete yeni başlamış antrenörün tükenmişlik yaşaması, uzun yıllar görevde olan antrenöre göre daha düşük bir ihtimal olarak değerlendirilebilir.

Literatürde bu sonuçlar ile paralellik gösteren veya göstermeyen araştırmalar mevcuttur. Bu çalışmalardan bazıları şunlardır;

Biber (2010), yaptığı çalışmada hizmet yılı 5-8 yıl olan antrenörlerin duyarsızlaşma düzeylerini 1-4 yıl ile 17 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha yüksek buldu.

Öztürk (2018), yüksek lisans tezinde; güreş antrenörlerinin hizmet yılı değişkeni ile mesleki tükenmişlik kavramı arasındaki ilişkiyi incelemiş ve duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Buna göre, 1-5 yıldır hizmette olan antrenörlerin puan ortalamaları 6-10, 11-15, 16 ve üstü yıldır hizmette olan antrenörlerden daha fazla bulunmuştur.

Antrenörlerin, antrenörlük kademesi değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde; duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görölmüştür (Bkz. Tablo 9).

Türkmen (2017), yüksek lisans tezinde, antrenörlerin antrenörlük kademesi değişkenine göre tükenmişliğin tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa rastlamış; 2. ve 3. Kademe antrenörlerin 4. ve 5. kademe antrenörlere göre toplam mesleki tükenmişlik puan ortalamasını daha yüksek bulmuştur. Bu sonuç, araştırmamızın sonuçları ile örtüşmemektedir.

Antrenörlerin millilik durumu değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde; duyarsızlaşma alt boyutu arasında istatistiksel manada bir farklılığa rastlanmıştır ve milli olan antrenörlerin sıra ortalamalarının milli olmayan antrenörlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında istatistiksel açıdan bir farklılık görölmemiştir (Bkz. Tablo 10). Milli sporcu veya milli antrenör olmak, bireyin sportif kariyerinde edineceği en önemli hususlardan

birisidir ve çok çalışmayı gerektirebilir. Milli antrenörlerin hedeflerine ulaşmak için sıkı bir çalışma temposunda oldukları ve sosyalleşmeye vakit bulamadıkları düşünülmektedir. Bu durum zamanla iş-ev döngüsü içinde monotonlaştığı varsayılan milli antrenörlerin sosyal ilişkilerini zayıflatabilmekte ve çevresine karşı umursamaz tavırlar sergilemesine neden olabilmektedir.

Ayrıca, duyarsızlaşma içinde bulunan milli antrenörlerin, bu alt boyutun bir göstergesi olan kişileri kategorize ederek aşağılayıcı bir üslup edinme davranışının nedeni de milli antrenörün kendini milli olmayan antrenörlerden üstün görmesi olabilir. Buna kanıt olarak bu istatistikte geçen kişisel başarı alt boyutunun istatistiksel anlamsızlığı gösterilebilir. Ek olarak, milli antrenör seçme ve seçilme kriterlerinin doğurduğu “sporcusunun arkasında müsabakaya çıkamama” gibi bazı problemler, milli antrenörün duyarsızlaşmasının kaynağı olarak gösterilebilir.

Literatürde antrenörlerin geçmişte milli sporcu olmalarıyla ilgili çalışmalar mevcut olsa da milli antrenör olmalarıyla ilişkin bir veriye rastlanmamıştır.

Antrenörlerin aylık gelir değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde; duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutları arasındaki farkların istatistiksel manada farklı olmadığına rastlanmıştır (Bkz. Tablo 11 ve 12).

Literatürde bu sonuçlar ile paralellik gösteren veya göstermeyen araştırmalar mevcuttur. Bu çalışmalardan bazıları şunlardır;

Uğur (2014), antrenörlerin aylık gelir değişkenine göre tükenmişlik düzeylerini incelediğinde; duygusal tükenme alt boyutunda aylık 1000 TL geliri olan antrenörlerle aylık 2000-3000 TL geliri olan antrenörler arasında anlamlı bir farklılık bulurken, diğer gelir gruplarında anlamlı bir sonuca ulaşamamıştır.

Kaygusuz (2018), katılımcılarını fitness antrenörlerinin oluşturduğu bir çalışmada, antrenörlerin aylık gelir düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır.

Antrenörlerin spor dalı türü değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde; duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutları arasındaki farkların istatistiksel olarak farklı olmadığı bilgisine ulaşılmıştır (Bkz. Tablo 13). Literatürde bu netice ile örtüşen veya örtüşmeyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Antrenörlerin, haftalık çalışma süresi değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde; duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutları arasındaki farkın istatistiksel olarak bir anlam ifade etmediği sonucuna ulaşılmıştır. Kişisel başarı alt boyutunda ise 15-29 saat çalışan antrenörlerin puan ortalaması, 45 saat ve üzerinde çalışan antrenörlere göre anlamlı bir şekilde daha düşük bulunmuştur (Bkz. Tablo 14 ve 15). Mesaiye daha çok vakit ayıran antrenörlerin, ayırmayanlara göre daha çok iş yükü üstleneceği, bunun sonucunda da daha başarılı hissedeceği düşünülebilir. Sportif başarıya ulaşmada çok çeşitli değişkenlerden söz edilse de bu değişkenlerden birinin uzun saatler çalışma prensibi olduğu söylenebilir. Bu anlamda sporcuları ile daha çok vakit geçiren antrenörler, sporcularına daha çok katkı sunduğunu düşünerek kendisini başarılı hissedebilir.

Görcin (2017), Beden eğitimi öğretmenlerine yönelik yaptığı bir çalışmada tükenmişliğin tüm alt boyutlarında, haftalık çalışma süresi 21-30 ile 30 ve üzeri olan öğretmenlerin puan ortalamalarının 1-10 saat çalışan öğretmenlere göre istatistiksel manada daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuç, araştırmamızın sonucu ile örtüşmemektedir.

Antrenörlerin, sporcu sayısı değişkenine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde; kişisel başarı alt boyutları arasındaki farkın istatistiksel manada anlamlı olduğu tespit edilmiştir ve kişisel başarı alt boyutunda 0-49 sporcusu olan antrenörlerin puan ortalamaları 50-99 sporcusu olan antrenörlerden anlamlı bir şekilde daha düşük bulunmuştur. Buna karşın duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutlarındaki farkın istatistiksel olarak anlam ifade etmediğine rastlanmıştır (Bkz. Tablo 16 ve 17). Bir antrenörün kişisel başarı hazzına ulaşması; şampiyon sporcular yetiştirmesi, sporcularını doğru yöntemlerle çalıştırdığını bilmesi hatta çocuklara sporu sevdirmesi gibi birçok değişkene bağlı olabilir. Elbette sporcu sayısı da bu değişkenler arasında sayılabilir. Ancak analiz sonucu dikkate alındığında; bazı Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü yönetim ekiplerinin antrenörün başarısını değerlendirirken rakamsal verilere ağırlık verip, bunun dışındaki olguları göz ardı ediyor olabileceği düşünülmektedir. Bu durumun, sporcu sayısı baskısı altında kalmış olabilecek antrenörün kişisel başarı hissini düşüreceği varsayılmaktadır.

Literatürde bu sonuçlar ile paralellik gösteren veya göstermeyen araştırmalar mevcuttur. Bu çalışmalardan bazıları şunlardır;

Güneş (2016), yüksek lisans tezinde özel sporcu antrenörlerinin sporcu sayısı değişkenine göre tükenmişliğin hiçbir alt boyutunda istatistiksel anlamda farklılığa rastlamamıştır.

Doğan (2016), antrenörlerin sporcu sayısı değişkeni ile duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir fark bulmuştur. Bu manada sporcu sayısı 10-25 olan antrenörlerin 26-40 olanlara göre; 26-40 olanların ise 41-55 olanlara göre puan ortalaması yüksektir. Kişisel başarı alt boyutunda ise 10-25 sporcusu olanların 26-40 ile 56 ve üzeri olanlara göre puan ortalamaları daha fazladır.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bulguları çerçevesinde şu sonuçlara ulaşılmıştır.

1. Antrenörlerin cinsiyet, antrenörlük kademeleri, aylık gelir düzeyleri, çalıştıkları spor dalı türü değişkenlerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

2. Daha yüksek yaşa sahip olan antrenörlerin duygusal tükenme düzeyleri, daha düşük yaşa sahip olan antrenörlere göre yüksek bulunmuştur. Bir başka ifadeyle 37 yaş ve üzeri antrenörlerin duygusal tükenme düzeyleri, 25-30 yaş aralığındaki antrenörlerden daha yüksek bulunmuştur.

3. Eğitim düzeyi orta öğretim ve lise olan antrenörlerin, eğitim durumu lisans olan antrenörlere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları görülmüştür.

4. Hizmet yılı nispeten daha yüksek olan antrenörlerin duygusal tükenme düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Bir başka ifadeyle 11 yıl ve üzeri çalışan antrenörlerin duygusal tükenme düzeyleri 1-5 yıl çalışan antrenörlerden daha yüksek bulunmuştur. Benzer şekilde, 11 yıl ve üzeri çalışan antrenörlerin, 1-5 yıl ve 6-10 yıl çalışan antrenörlere göre daha fazla duyarsızlaştıkları görülmüştür.

5. Milli olan antrenörlerin milli olmayan antrenörlere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları saptanmıştır.

6. Çalışma süreleri daha yüksek olan antrenörlerin kişisel başarı hissi daha yüksek bulunmuştur.

7. Benzer şekilde sporcu sayısı daha fazla olan antrenörlerin kişisel başarı hissi daha yüksek bulunmuştur. Bir başka ifadeyle 50-99 sporcuya sahip antrenörlerin 0-49 sporcusu bulunan antrenörlerden kişisel başarı hissi daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmanın sonucu özelinde şu öneriler sunulmaktadır.

1. Belli bir yaş aralığına sahip antrenörlerin duygusal tükenme düzeylerinin gittikçe artmasına bağlı olarak bu yaş kategorisindeki (37 yaş ve üzeri) antrenörlere yönelik tükenmişlik ile ilgili hizmet içi eğitimler düzenlenmesi önerilmektedir.

2. Benzer şekilde hizmet yılı fazla olan antrenörlerin düşük olan antrenörlere göre daha fazla duygusal tükenme yaşamaları bu gruptaki antrenörlere de hizmet içi eğitim verilmesini kanıtlar niteliktedir. Ayrıca sonuçlar, antrenörlerin belirli aralıklarla moral,

motivasyon düzeylerini ve yaşam kalitesini arttırıcı faaliyetlerde bulunmasının önemini ortaya koymaktadır.

3. Eğitim düzeyi nispeten daha düşük olan antrenörlerin daha fazla duyarsızlaşma yaşamasına paralel olarak, bu gruptaki antrenörlerin kendilerini geliştirmelerine fırsat sunacak çalışmalar, hizmet içi eğitim, seminer ve kurslar düzenlenebilir.

4. Antrenörlerin duygu ve düşüncelerini daha iyi ifade edebilecekleri, tükenmişlik düzeylerini ortaya koyabilecek nitel çalışmalar yapılabilir.

5. Antrenörlerin tükenmişlik düzeyleri ile yönetim şekli farklılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek adına özel sektörde çalışan antrenörler ile Spor Genel Müdürlüğü bünyesinde çalışan antrenörlerin tükenmişlik düzeyleri karşılaştırılabilir.

7. KAYNAKLAR

- Akı, C. B. (2014). *Ticari spor işletmelerinde ve belediyeye ait spor tesislerinde çalışan antrenörlerin tükenmişlik durumunun karşılaştırılması (İstanbul'daki fitness işletmeleri ve Spor AŞ örneği)* (Doctoral dissertation, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Alanyalı, L. K. (2006). *Örgütsel stres kaynaklarının iş tatminine olan etkilerinin tükenmişlik ve dinçlik (Cosku- Vigor) bağlamında incelenmesi*, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bursa, s.52-70
- Alyanak, B. (2019). "Şiddet ve çocuk." *Klinik Tıp Pediatri Dergisi*. 11.1 (2019): 37-43.
- Amasralı, A. (2016). *Ortaokul ve lise matematik öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (Amasya ili örneği)*, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2016, s. 28 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Aslan, N. (2009). *Kars ili ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi*. Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B.; Demerouti, E.; Janssen, P. M. P.; Van Der Hulst, R. ve Brouwer, J., (2000). "Using Equity Theory to Examine the Difference Between Burnout and Depression", *Anxiety, Stress and Coping*, 13, , s.247-268.
- Baltaş, A., & Baltaş, Z. (1993). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barutçu, E., Serinkan, C. (2008). "Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olan Tükenmişlik Sendromu Denizli'de Yapılan Bir Araştırma", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2, İzmir, s. 541- 561.
- Basım, N.H., Çelik, A. (2007). "İş Yaşamında Mesleki Tükenmişlik" içinde *Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Uygulamaları*, 2.b., ed. M. Şerif Şimsek ve Adnan Çelik ve Ayten Akatay, Gazi Kitabevi, Ankara, s.259-276.
- Başaran, İ.E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri*, S.71, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Bayköse, N., Turan, E. B., Turan, E., & Şahan, H. Muay Thai Antrenörlerinin Tutkunluk ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 58-66.
- Bayraktar, C. (2003). *Sosyal Yapı Özelliklerinin Spora Etkisi*.

- Bensiz, A. (2015). *Amatör futbolcuların algılarına göre antrenörlerin liderlik özelliklerinin incelenmesi*. Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bartın, Yüksek Lisans Tezi.
- Biber, E., Ersoy, A., Acet, M., & Küçük, V. (2010). Türk futbol antrenörlerinin tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 12(2), 134-143.
- Biber, E., Ersoy, A., Acet, M., & Küçük, V. (2010). Türk futbol antrenörlerinin tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 12(2), 134-143.
- Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Canbaz, M. (2016). Türkiye'deki taekwondo antrenörleri'nin liderlik, yaratıcılık ve tükenmişlik düzeylerinin araştırılması.
- Cherniss C. Staff Burnout (1982). Too Much Stress or Little Commitment (Paper) Lake Wilderness Conference on the Impact of Residential Environments on Retarded Persons and their Care Providers. August, 28-31.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. NY: Praeger.
- Cherniss, C. (1982). *Preventing burnout: From theory to practice*. In J. W. Jones (Ed.), The burnout syndrome: Current research, theory, interventions (pp. 172-176). Park Ridge, IL: London House Press.
- Cordes, C. L. ve Dougherty, T. W. (1993) "A Review and in Integration of Research on Job Burnout", *Academy of Management Review*, Vol.18, No.4, 621-656.
- Çam, O. (1991). *Hemşirelerde tükenmişlik ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Çam, O. 1995. *Tükenmişlik*, Saray Medikal Yayıncılık, 1. Baskı, İzmir, 143.
- Çil, F. (2016). *Bilgisayar öğretmenliğinin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi [Dergi]*. - İstanbul: Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.

- Deckard, G., Meterko, M., & Field, D. (1994). Physician burnout: an examination of personal, professional, and organizational relationships. *Medical care*, 745-754.
- Demir, S. (2010). *Hastane çalışanlarının tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi Ankara.
- Demirel M. Kalkavan A. Yüzük E. Şinoforoğlu T. (2006) *Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin tespiti (Kütahya ili örneği)*. 9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi. Muğla.
- Dilek, A. N. (2017). *Antrenör davranışları ile ilgili sporcu algısının araştırılması: Türkiye-Bosna-Hersek örneklerinin karşılaştırılması*. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi, Samsun.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilinde ki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.Konya:Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Doğan, A. (2020) *Mesleki özdeşleşme ile tükenmişlik ilişkisinde iş yükü algısı ve psikolojik dayanıklılığın aracı rolü*. Doktora Tezi. Başkent Üniversitesi. Ankara.
- Doğan, M., & Akandere, M. (2019). Taekwondo antrenörlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(2), 154-162.
- Erdem, K. (2005). *Futbolda kenar yönetimi*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.
- Ergin, C. (1996). Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Türkiye Sağlık Personeli Normları. *3P Dergisi*, 4(1), 28-33.
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30: 159-165
- Glogow, E. (1986). Research note: Burnout and locus of control. *Public Personnel Management*, 15(1), 79-83.
- Gögercin, T. (2017). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (İstanbul Başakşehir ilçesi örneği)*. Master's thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Göktepe, A. K. (2016). *Tükenmişlik sendromu*. İstanbul: Nesil Yayınları. Ss. 30-31

- Göral, M., Yapıcı, A. K., & Koç, H. (1999). Antrenör Eğitimi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (2).
- Güçük, M., Erol, Ş., Yağcıbulut, Ö., Uğur, Z., Özvarış, Ş. B., Aslan, D. (2005). “Ankara’da Bir Tıp Fakültesinde Okuyan Son Sınıf Öğrencilerde Tükenmişlik Sendromu”, *Sürekli Tıp Eğitim Dergisi*, S. 14(8), 169–173.
- Güllü, S., & Şahin, S. (2019). Antrenörlerde Duygusal Emek ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 332-354.
- Güllüoğlu, Ö. (2015). *Lise sonda okumakta olan öğrencilerde bir işte çalışıp çalışmamanın tükenmişlik sendromuna ve okul başarısına etkisi [Dergi]*. - İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Günay, A. (2016). *Kabin ekiplerinde iş doyumu ve tükenmişlik sendromu*, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Güneş, C. (2016). *Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin mesleki yeterliliklerinin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerine etkisinin incelenmesi*. Unpublished master’s thesis. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Helvacı, I., & Turhan, M. (2013). Tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Silifke’de görev yapan sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 1(4), 58-68.
- Hock, R. (1988). Professional burnout among public school teachers. *Public Personnel Management*, 17 : (2), 12- 16.
- Izgar, H. (2001). Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 7(3), 335-346.
- Izgar, H. (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik: nedenleri, sonuçları ve başa çıkma yolları*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- İğneler K. Ö. (2015). *Müzik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi (Gaziantep ili örneği) [Dergi]*. - Gaziantep: Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.

- İslamoğlu, A.H. ve Alnaçık, Ü. (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Jackson, S. E., and Schuler, R. S. (1983). Preventing Employee Burnout. *Personnel*, 60 (2), 58-68.
- Jarvis, M. (2006). *Sport Psychology a Student's Handbook*. Routledge, New York. s.1-129-150.
- Kaçmaz, N. (2005). “Tükenmişlik (Burnout) Sendromu”, *İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), ss.29 32,
- Kalkavan, A., & Çakır, G., (2016). The investigation of the anxiety level of the students prior to exams and competitions participating to the contests for secondary and high schools in Rize province. *Uluslararası Spor Egzersiz ve Antrenman Bilimi Dergisi*, 2(4), 159-166.
- Kalkavan, A., Karakus, S., Özdilek, Ç., Akkoyunlu, Y., Ünveren, A. (2007), “*Amatör Futbol Antrenörlerinin Spor Eğitimi Hakkındaki Görüşlerinin İncelenmesi*”, VI. Uluslararası Akdeniz Spor Bilimleri Kongresi, 9-11 Kasım, Antalya.
- Kaya, H. & Görücü, A. (2019), *Beden eğitimi öğretmenleri ile antrenörlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya
- Kaygusuz, Ş. (2018). *İstanbul ili Avrupa yakası fitness antrenörlerinin tükenmişlik duygu durumu, stresle başa çıkma tarzları ile yardım arama tutumlarının incelenmesi*. Master's thesis, Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Kim, H., Ji, J., ve Kao, D. (2011). Burnout and physical health among social workers: A three-year longitudinal study. *Social Work*, 6: 258–268.
- Konter E. (1996), “*Bir Lider Olarak Antrenör*”, Alfa Yayınları, Eylül, İstanbul.
- Koruç, Z., Bayar, P. (2004). Egzersizin depresyon tedavisindeki yeri ve etkileri. *Hacettepe Spor Bilimleri Dergisi*, 15(1), 49-64.
- Lewin, J. E. ve J. K. Sager (2007), “A Process Model of Burnout Among Salespeople: Some New Thoughts”, *Journal of Business Research*, 60, 1216-1224.
- Marketon, J., ve Glaser R. 2008. Stress hormones and immune function. *Cellular Immunology*, 252(1-2), 16-26.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52: 397-422.
- Maslach, C. (1978). *The client role in staff burn-out*. 34(4): 111-124.
- Maslach, C. ve Jackson, S. (1981). "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113. s.102.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1984). "Patterns of Burnout Among a National Sample of Public Contact Workers", *Journal of Health and Human Resource Administration*, 7, s.189-212.
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory manual*. (2.Ed.). Palo Alto. CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Maslach, C., Schaufeli, B., Wilmar, L., P. Michael (2001). "Job Burnout", *Annual Review Of Psychology*, 52, s. 397-422
- Mirzeoğlu, A. D., Yapar, A., Kirazcı, S., Altay, F., Hazar, M., Suveren Erdoğan, C., Solmaz, D. Y., (2020). *Sporda Öğrenme ve Öğretme 1*, T.C. Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını No: 2845, Eskişehir.
- Murat, M. (2003). Üniversite öğretim elemanlarında tükenmişlik. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(19), 25-34.
- Oglesby, L. W., Gallucci, A. R., & Wynveen, C. J. (2020). Athletic Trainer Burnout: A Systematic Review of the Literature. *Journal of athletic training*, 55(4), 416-430.
- Oglesby, L. W., Gallucci, A. R., Wynveen, C. J., Ylitalo, K. R., & Benson, N. F. (2020). Burnout and Substance Use in Collegiate Athletic Trainers. *Journal of athletic training*, 55(7), 744-751.
- Örmen, U., 1993. *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, D. (2016). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personelin tükenmişlik düzeyleri ve iş doyum düzeylerinin duygusal bağlılığa etkisi (Akdeniz Bölgesi örneği).

Polat S., Ramazanoglu F. (2006), “*Spor İşletmeleri Personelinin Tükenmişlik Durumlarının Belirlenmesi*”, 9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Muğla Üniversitesi, s. 748-750, Muğla.

Resmi Gazete (1997). 3289 Sayılı *Gençlik Ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun*. Ankara.

Server, D. A. (1997). *Hemşirelerin iş stresi ile başa çıkma yolları ve bunun sonuçlarının araştırılması*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi. İstanbul.

Sevim, Y. (2007). *Antrenör eğitimi ilkeleri*. Nobel Yayınları.

Sevim, Y., Tuncel, F., Erol, E., ve Sunay, H. (2001). *Antrenör eğitimi ve ilkeleri*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Sürgevil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu: tükenmişlikle mücadele teknikleri* (1. Basım). Ankara: Nobel.

Şahin, E. D. (2007). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri (Ankara ili ilköğretim ve ortaöğretim okulları örneği)*. Yüksek Lisans. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Şahin, M. (2019). *Tükenmişlik duygusu ve iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: bankacılık sektöründe bir araştırma*. Konya: Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı.

Şahin, S. ve ark., (2013). Antrenörlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Parametrelere Bağlı Olarak İncelenmesi. *SSTB Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi*, 9:0-0).

Şahin, S., Bastık, C., Gümüşdağ, H. (2013). Antrenörlerin Farklı Değişkenlere Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi*. Ekim-Kasım-Aralık, Sayı: 09 Cilt: 3.

Şanlı, S. (2006). *Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tatlıcı, M. (2006). *Atletizm antrenörlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).

Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S. & Aydın, N. (2006). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde depresyon düzeyinin sosyo-demografik özelliklerle ilişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7, 100-108.

Torun, A., (1995). *Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme*. Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.

Turan, M. (1989). Krech L. J, Crutcnfield D., Ballachey, A. L., *Cemiyet İçinde Fert*, (Çev: Mehmet Turan), S.282, Meb Yayını, İstanbul.

Tümekaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki tükenmişlik, görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Türkmen, M. A. (2017). *Büyükler Türkiye güreş şampiyonasına katılan güreş antrenörlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin sosyo demografik özelliklerine göre değerlendirilmesi*. (Master's thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).

URL – 1, <https://gsb.gov.tr/Sayfalar/3164/10/tarihce.aspx> (14.04.2021)

URL – 2, <https://sporegitim.gsb.gov.tr/Sayfalar/2878/2859/antrenorlerin-calisma-usul-ve-esaslari-yonergesi.aspx> (14.04.2021)

URL – 3, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.2010956.pdf> (29.04.2021)

Vahey, D. C., Aiken, L., Sloane, D. M., Clarke, S. P., Vargas, D. (2004). Nurse Burnout and Patient Satisfaction, *Medical Care*, 42(2), II57-II66.

Yıldırım, F. (1996). *Banka çalışanlarında iş doyum ve algılanan rol çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yıldırım, Y., & Taşmektepligil, M. Y. (2011). Beden eğitimi ve spor yüksekokullarındaki görevli akademisyen personelinin örgütsel stres ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi.

EKLER

EK 1. Anket Formu

ANKET FORMU

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana bilim kapsamında yürütülen bu çalışmada anket "Rize, Trabzon ve Artvin Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Görev Yapan Antrenörlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında hiçbir kişisel bilgi kullanılmayacaktır. Elde edilen veriler ~~Yüksek Lisans~~ tezi olarak kullanılacaktır. Bu çalışmanın amacına ulaşabilmesi için cevaplarınızın içtenlikle geldiği gibi ve dürüst olması önem taşımaktadır.

Değerli katkılarınızdan dolayı çok teşekkür ederiz.

Emre KAVASOĞLU
Yüksek Lisans Öğrencisi

Dr. Öğr. Üyesi. CENGİZ BAYRAKTAR

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Cinsiyetiniz ☐ Erkek ☐ Kadın
Yaşınız ☐ 18-25 ☐ 25-35 ☐ 35-45 ☐ 45 ve üzeri
Eğitim durumunuz ☐ Lise ☐ Lisans ☐ ~~Yüksek Lisans~~ ☐ Doktora
Hizmet yılınız ☐ 1-5 yıl ☐ 5-10 yıl ☐ 10-15 yıl ☐ 15 yıl ve üzeri
Antrenör kademeniz ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Millîlik durumunuz ☐ Evet ☐ Hayır
Aylık Geliriniz ☐ Düşük ☐ Orta ☐ İyi ☐ Çok iyi
Spor dalınız ☐ Lütfen belirtiniz:
Haftalık çalışma süreniz ☐ 0-15 Saat ☐ 15-30 Saat ☐ 30-45 saat ☐ 45 saat üstü
Sporcu sayınız ☐ 0-50 ☐ 50-100 ☐ 100-150 ☐ 150 üstü

MA SLACH TUKENMIŞLIK ÖLÇEĞİ (Maslach burnout Inventory manual) Aşağıda, kişilerin ruh durumlarını ifade ederken kullandıkları bazı cümleler verilmiştir. Lütfen her bir cümleyi dikkatle okuyarak hangi sıklıkta hissettiğinizi size uyan seçeneğe işaret koyarak belirtiniz.						Her Zaman	Sıklıkla	Ara Sıra	Nadiren	Hiçbir Zaman
1.	Kendimi işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum.	1	2	3	4	5				
2.	İşgününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum.	1	2	3	4	5				
3.	Sabah kalkıp yeni bir işgünü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum.	1	2	3	4	5				
4.	Sporcularımın pek çok şey hakkında neler hissettiklerini anlayabilirim.	1	2	3	4	5				
5.	Bazı sporcularıma onlar sanki kişilikten yoksun bir objeymiş gibi davrandığını hissediyorum.	1	2	3	4	5				
6.	Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir.	1	2	3	4	5				
7.	Sporcularımın sorunlarını etkili bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5				
8.	İşimin beni tükettiğini hissediyorum.	1	2	3	4	5				
9.	İşimle diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5				
10.	Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı katılaşmış hissediyorum.	1	2	3	4	5				
11.	Bu iş beni duygusal olarak katılaşmış için sıkıntı duyuyorum.	1	2	3	4	5				
12.	Kendimi çok enerjik hissediyorum.	1	2	3	4	5				
13.	İşimin beni hayal konusuna uğrattığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5				
14.	İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5				
15.	Bazı sporcularımın başına gelenler gerçekten umurumda değil.	1	2	3	4	5				
16.	Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla strese neden oluyor.	1	2	3	4	5				
17.	Sporcularıma rahat bir atmosferi kolayca sağlayabilirim.	1	2	3	4	5				
18.	Sporcularımla yakın ilişki içinde çalıştıktan sonra kendimi ferahlamış hissediyorum.	1	2	3	4	5				
19.	Bu meslekte pek çok değerli işler başardım.	1	2	3	4	5				
20.	Kendimi çok çaresiz hissediyorum.	1	2	3	4	5				
21.	İşimde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla hallederim.	1	2	3	4	5				
22.	Sporcularım bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum.	1	2	3	4	5				

Ek 2. Etik Kurul İzin Yazısı



T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
Tıp Fakültesi
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul Başkanlığı

Sayı : 40465587-050.01.04-189
Konu : Etik Kurul

31.07.2019

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Cengiz BAYRAKTAR

Üniversitemiz Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kuruluna yapmış olduğunuz **“Rize, Trabzon Ve Artvin Gençlik Ve Spor İl Müdürlüklerinde Görev Yapan Antrenörlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”** isimli başvurunuz etik kurulumuz yönergesine göre **03.07.2019** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, **2019/110** karar numarası ile bilimsel ve etik yönden **uygun** bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

 e-imzalıdır
Dr. Öğr. Üyesi Atilla TOPÇU
Başkan

Tel : Fax :

Bilgi : BURAK HANKAYA

Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Kodu : 79069A10-8D55-462D-8B2E-0D66619C6400 - <http://ebys.erdogan.edu.tr/EBYS/eimzadogrulama>



Ek 3. İzin Belgesi

İZİN BELGESİ

26.05.2021

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Cengiz BAYRAKTAR
RTEÜ, Spor Bilimleri Fakültesi

Yürüteceğiniz "Rize, Trabzon ve Artvin Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Görev Yapan
Antrenörlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi " konulu çalışmanızda, Maslach Tükenmişlik
Ölçeğini (MBI) kullanmanızda bir sakınca bulunmamaktadır.

Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Prof. Dr. Canan Ergin
Özyeğin Üniversitesi
Psikoloji Bölümü

Ek 4. Artvin Valiliği Tez Çalışma İzin Yazısı



T.C.
ARTVİN VALİLİĞİ
Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü



Sayı : 75758602-806.01.03-E.1083862
Konu : Tez Çalışması İzni

30.09.2019

RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 05.07.2019 tarihli ve 87374136-1085 sayılı yazınız.

İlgi yazınız gereği öğrenciniz Emre KAVASOĞLU' nun tez çalışması kapsamında İl Müdürlüğümüzde görev yapan antrenörlere yönelik test uygulama çalışması yapması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

 e-imzalıdır
Bahattin YETİM
İl Müdürü V.

Not: Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres: Çarşı Mahallesi, Şehit Dursun Acar Caddesi, Merkez/Artvin
Telefon: (0466) 212 11 44 - Belgeyağur: (0466) 212 13 09
Elektronik Ağ: <http://artvin.gsb.gov.tr> e-posta: artvin@gsb.gov.tr

Bilgi için: Nacihan TOPRAKCI
Spor Eğitim Uzmanı

Ek 5. Rize Valiliği Tez Çalışma İzin Yazısı



T.C.
RİZE VALİLİĞİ
Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü



Sayı : 12808973-903.05.01-E.771221
Konu : Tez Çalışması Onayı

09/07/2019

MÜDÜRLÜK MAKAMINA

İlgi : Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Rektörlüğü'nün 05.07.2019 tarihli ve 55568171-1085 sayılı yazısı.

İlgi yazı ile Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Emre KAVASOĞLU, "Rize, Trabzon ve Artvin Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan antrenörlerin tükenmişlik düzeylerinin İncelenmesi" konulu tez çalışması kapsamında İl Müdürlüğünüz antrenörlere "Maslach Tükenmişlik Ölçeği-Eğitici Formu" (MTE-EF) anket uygulanması yapmak istediğini bildirmiştir.

Makamınızca uygun görüldüğü takdirde Emre KAVASOĞLU' nun İl Müdürlüğünüz antrenörlere anket uygulanması hususunu;

Olurlarınıza arz ederim.

 e-imza
Cemil ÇELİK
Şube Müdürü

OLUR
09/07/2019

 e-imza
Mustafa ÇELİK
İl Müdürü V.

Dağıtım:

Bilgi:

İDARİ İŞLER ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜNE

Not: Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır.

Adres: Mithat Mahallesi Şafoynu Sokak No:35 RİZE
Telefon: (464) 213 04 51 - Belgelere: (464) 213 04 50
Elektronik Ağı: <http://izir.gov.tr> - e-posta: izir@gov.tr

Bilgi için/Enine HÜRSUTAOĞLU
Şef V.
Telefon No: (464) 213 04 51-167

Ek 6. Trabzon Valiliği Tez Çalışma İzin Yazısı



T.C.
TRABZON VALİLİĞİ
Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü



Sayı : 33113947-806.01.03-E.785844
Konu : Emre KAVASOĞLU

12.07.2019

RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 05.07.2019 tarihli ve 87374136-1085 sayılı yazınız.

İlgi yazınız gereği öğrenciniz Emre KAVASOĞLU'nun tez çalışması kapsamında İl Müdürlüğümüzde görev yapan antrenörlere yönelik test uygulama çalışması yapması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Birdal ÖZTÜRK
İl Müdürü V.

Not: Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres: Akçayan Mahallesi Akçayahtut (Korak) Caddesi Şenol Çiğney Spor Kompleksi No:6
61040 Ordu/Trabzon
Telefon: (0462) 230 22 56 Bilgiyeçer: (0462) 230 22 66
Elektronik Ağı: <http://trabzon.gsb.gov.tr> e-posta: trabzon@gsb.gov.tr

Bilgi için: Emre ERAYDIN
Müdür