



**YÜZME ANTRENÖRLERİNİN ATILGANLIK
DÜZEYLERİ, ÖZ YETERLİLİKLERİ VE İŞ
DOYUMLARININ İNCELENMESİ
(MARMARA BÖLGESİ ÖRNEĞİ)**

Buse AKPINAR

Yüksek Lisans Tezi

Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı

Dr. Öğr. Üyesi Zekai ÇAKIR

2024

(Her Hakkı Saklıdır)

T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜZME ANTRENÖRLERİNİN ATILGANLIK DÜZEYLERİ, ÖZ
YETERLİLİKLERİ VE İŞ DOYUMLARININ İNCELENMESİ
(MARMARA BÖLGESİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Buse AKPINAR

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Zekai ÇAKIR

BAYBURT - 2024

KABUL VE ONAY

Dr. Öğr. Üyesi Zekai ÇAKIR danışmanlığında, Buse AKPINAR tarafından hazırlanan “Yüzme Antrenörlerinin Atılganlık Düzeyleri, Öz Yeterlilikleri ve İş Doyumlarının İncelenmesi (Marmara Bölgesi Örneği)” başlıklı bu çalışma, 05.09.2024 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Selim ASAN

Üye : Doç Dr. Yunus Emre ÇİNGÖZ

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Zekai ÇAKIR

Bu tezin kabulü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun/...../20... tarih ve 20...../.....-..... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Murat KUL
Enstitü Müdürü

BEYANNAME

Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre Dr. Öğr. Üyesi Zekai ÇAKIR danışmanlığında hazırlamış olduğum “Yüzme Antrenörlerinin Atılganlık Düzeyleri, Öz Yeterlilikleri Ve İş Doyumlarının İncelenmesi (Marmara Bölgesi Örneği) Investigation of Assertiveness Levels, Self-Efficacy and Job Satisfaction of Swimming Coaches (Marmara Region Case)” başlıklı program seçin tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

05.09.2024

Buse AKPINAR

ÖN SÖZ

Yüksek Lisans eğitimim süresince değerli bilgi, birikimini, deneyimlerini ve kıymetli zamanını benimle paylaşan, tezimin her aşamasında yanımda olan danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Zekai ÇAKIR'a, eğitim hayatım boyunca beni destekleyen, emek ve haklarını ödeyemeyeceğim annem, babam, ablam ve aynı zamanda hayat arkadaşım Ceyhun AKPINAR'a, ve oğlum Dağhan AKPINAR'a sonsuz teşekkür ederim.

Buse AKPINAR



ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YÜZME ANTRENÖRLERİNİN ATILGANLIK DÜZEYLERİ, ÖZ YETERLİLİKLERİ VE İŞ DOYUMLARININ İNCELENMESİ (MARMARA BÖLGESİ ÖRNEĞİ)

Buse AKPINAR

Bayburt Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Zekai ÇAKIR

Bayburt-2024, Sayfa: 125

Antrenörlerin atılğanlık düzeyleri, öz yeterlik ve iş doyum düzeylerinin etkisi Türkiye’de sporun gelişimi ve antrenör davranışları üzerinde etkisi göz ardı edilemez. Bu araştırma ile Marmara Bölgesinde çalışan yüzme antrenörlerinin antrenörlerin atılğanlık düzeyleri, öz yeterlik seviyeleri ve iş doyum düzeylerinin tespit edilmesi ve aralarındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır Marmara bölgesinde çalışan yüzme antrenörlerin Atılğanlık düzeyleri, öz yeterlilikleri ve iş doyumlarının belirlenmesi amacıyla betimsel nitelikte ve tarama modelinde dizayn edilmiştir. Araştırmaya katılan antrenörlerin iş doyum seviyelerini ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği, Antrenörlerin atılğanlığın ölçülmesi için Rathus Atılğanlık Envanteri (RAE), özyeterlilik düzeylerini ölçmek için Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği (AÖYÖ) kullanılmıştır. “Yüzme Antrenörlerinin Atılğanlık Düzeyleri, Öz Yeterlilikleri Ve İş Doyum” düzeylerini belirlemek için betimsel istatistiklerden aritmetik ortalama ve standart sapmadan yararlanılmış, normallik ve varyansların homojenliği kontrol edilmiştir. Parametrik testlerin uygulanabilmesi için varyansların homojen olması gerekmektedir. Analizlerden önce ölçekten alınan puanların normal dağılıp dağılmadığı Kolmogorov Simirnov (K-S) testi ve Skewness ve Kurtosis değerleri incelenmiştir. Veriler SPSS 27 versiyon paket program kullanılmıştır. Veriler normal dağıldığı saptanmış ve parametrik testlerden, ikili gruplar için t testi, ikiden fazla gruplar için tek yönlü varyans analizi ANOVA kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Antrenör, yüzme antrenörlüğü, atılğanlık düzeyi, öz yeterlilik, iş doyum.

ABSTRACT

M. SC. THESIS

INVESTIGATION OF ASSERTIVENESS LEVELS, SELF-EFFICACY AND JOB SATISFACTION OF SWIMMING COACHES (MARMARA REGION CASE)

Buse AKPINAR

Bayburt University

Institute of Graduate Studies

Department of Physical Education and Sports Teaching

Thesis Advisor: Assist Prof. Dr. Zekai ÇAKIR

Bayburt-2024, Pages: 125

The levels of assertiveness, self-efficacy, and job satisfaction of coaches have a significant impact on the development of sports and coach behaviors in Turkey. This study aims to identify the levels of assertiveness, self-efficacy, and job satisfaction of swimming coaches working in the Marmara region and to determine the relationships between these variables. The research is designed in a descriptive and survey model to determine the assertiveness levels, self-efficacy, and job satisfaction of swimming coaches in the Marmara region. The Minnesota Job Satisfaction Scale was used to measure job satisfaction levels of the coaches, the Rathus Assertiveness Schedule (RAS) was used to measure assertiveness, and the Coach Self-Efficacy Scale (CSES) was used to measure self-efficacy levels. Descriptive statistics, including arithmetic mean and standard deviation, were utilized to determine the levels of assertiveness, self-efficacy, and job satisfaction. Normality and homogeneity of variances were checked. For parametric tests, the homogeneity of variances is required. Before conducting the analyses, the normal distribution of scores was assessed using the Kolmogorov-Smirnov (K-S) test, along with the Skewness and Kurtosis values. Data analysis was performed using the SPSS 27 software. The data were found to be normally distributed, and parametric tests were applied, including t-tests for binary groups and one-way ANOVA for groups with more than two categories.

Keyword: Coach, swimming coach, level of assertiveness, self sufficiency, job satisfaction.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	II
BEYANNAME.....	III
ÖN SÖZ.....	IV
ÖZET.....	V
ABSTRACT.....	VI
İÇİNDEKİLER.....	VII
TABLOLAR.....	X
KISALTMALAR.....	XII
SİMGELER.....	XII
GİRİŞ.....	1
Araştırmanın Amacı	4
Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi	4
Araştırmanın Sınırlılıkları	4
Varsayımlar	4
BİRİNCİ BÖLÜM.....	5
1. KURAMSAL ÇERÇEVE	5
1.1. YÜZMENİN TARİHÇESİ.....	5
1.2. YÜZME TEKNİKLERİ	7
1.2.1. Serbest Teknik	7
1.2.2. Kurbağalama Teknik	7
1.2.3. Sırt Üstü Teknik	8
1.2.4. Kelebek Teknik.....	8
1.3. ANTRENÖR KAVRAMI VE TANIMI	9
1.3.1. Antrenörün Görevleri	10
1.3.2. Antrenörde Aranılan Nitelikler.....	11
1.3.3. Antrenör Tipleri.....	11
1.3.3.1. Otoriter antrenör (otokratik yaklaşımlı) tipi	12
1.3.3.2. Uysal ve iyi huylu antrenör tipi	12
1.3.3.3. Gergin hareketli antrenör tipi	13
1.3.3.4. İş yapar görünümlü ve gayretli antrenör tipi	13
1.3.3.5. Uzlaşmacı antrenör (işbirlikçi antrenör) tipi	13
1.3.3.6. Liberal antrenör tipi.....	14
1.4. ANTRENÖR SPORCU İLİŞKİLERİ	14
1.4.1. Antrenörün Sorumlulukları	16
1.5. ANTRENÖRÜN SPORCU BAŞARISINDAKİ YERİ.....	17
1.6. YÜZME ANTRENÖRLÜĞÜ	18
1.6.1. Hesap Verebilir Olmak.....	20
1.6.2. Dinleme Becerilerini Kullanma.....	20
1.6.3. Profesyonel Olmak	21
1.7. ATILGANLIK KAVRAMI	21
1.7.1. Atılğanlık Biçimleri.....	22
1.7.1.1. Empatik atılğanlık	23

1.7.1.2. Daha Önceki Atılgan Davranışları Basamak Olarak Kullanma	23
1.7.1.3. Ben dilini kullanarak atılgan davranma	24
1.7.2. Atılganlığı Etkileyen Faktörler	24
1.7.3. Atılgan Bireyin Hakları	25
1.7.4. Atılganlık Becerisinin Kazanılmasında İzlenmesi Gereken Aşamalar.....	25
1.7.5. Atılganlık ve Kültür.....	26
1.7.6. Atılganlık ve Eğitim	27
1.7.7. Atılganlık ve Spor.....	27
1.8. ÖZ YETERLİLİK KAVRAMI	28
1.8.1. Öz Yeterlilik Davranışının Süreçleri	29
1.8.1.1. Bilişsel süreç	29
1.8.1.2. Duyuşsal süreç	30
1.8.1.3. Motivasyonel süreç	30
1.8.1.4. Seçimsel süreç	31
1.8.2. Öz Yeterliliğin Önemi	31
1.8.3. Öz Yeterlilik Kavramına Etki Eden Faktörler	32
1.8.3.1. Kişilik algısı.....	32
1.8.3.2. Aile etkisi.....	32
1.8.3.3. Arkadaş çevresi etkisi	33
1.8.3.4. Okul etkisi	33
1.8.4. Sporcuların Öz Yeterlilik Gelişimlerinde Antrenörlerin Rolü	33
1.9. İŞ DOYUMU KAVRAMI	36
1.9.1. İş Doyumunun Ortaya Çıkışı.....	38
1.9.2. İş Doyumu ile İlgili Bazı Kavramlar	39
1.9.2.1. İş doyumunu ve güdülüme	39
1.9.2.2. İş doyumunu ve moral	40
1.9.2.3. İş doyumunu ve verimlilik.....	40
1.9.2.4. İş doyumunu ve başarı	41
1.9.2.5. İş doyumunu ve özdeşleşme	42
1.9.2.6. İş doyumunu ve yabancılaşma.....	42
1.9.3. İş Doyumunun Boyutları	43
1.9.4. İş Doyumunun Önemi	44
1.9.5. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	46
1.9.5.1. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler	46
1.9.6.1. İçerik (kapsam) kuramları	54
1.9.6.2. Maslowun ihtiyaçlar merdiveni kuramı.....	55
1.9.6.3. Herzbergin iki etmenli kuramı.....	56
1.9.6.4. Alderferin(vıg) erg ihtiyaçlar kuramı	57
1.9.6.5. Mc Clellandın ihtiyaçların yönlendirilmesi kuramı	58
1.9.6.6. Süreç kuramları.....	59
1.9.6.7. Pekiştirme (şartlandırma) kuramları.....	59
1.9.6.8. Wroomun beklenti kuramı.....	59
1.9.6.9. Porter ve Lawlerin başarı/doyum beklenti kuramı	60
1.9.6.10. Çağdaş kuramlar	61

1.9.6.11. Amaç kuramı	61
1.9.6.12. Eşitlik Kuramı	62
1.9.7. İş Doyumunun Sonuçları	63
İKİNCİ BÖLÜM	65
2. YÖNTEM	65
2.1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	65
2.2. EVREN VE ÖRNEKLEM	65
2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	65
2.3.1. Rathus Atılganlık Envanteri (RAE).....	66
2.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)	67
2.3.3. Antrenör Öz Yeterlilik Ölçeği (AÖYÖ).....	68
2.3.4. Kişisel Bilgi Formu	68
2.4. VERİ ANALİZİ.....	69
2.5. Geçerlik ve Güvenirlik	69
2.5.1. Verilerin Normallliği	70
2.5.2. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	71
2.5.3. Etik Kurul Onay	71
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	72
3. BULGULAR	72
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	88
Sonuç ve Tartışma	88
Öneriler	101
KAYNAKÇA.....	103
EKLER	119
Ek 1: Araştırmacı Etik Başvuru Onay Formu	119
Ek 2: Araştırmacı Etik Taahhütnamesi.....	120
Ek 3: Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu	121
Ek 4: Rathus Atılganlık Envanteri.....	122
Ek 5: Antrenör Öz Yeterlilik Ölçeği.....	123
Ek 6: Minnesota İş Doyum Ölçeği	124
ÖZ GEÇMİŞ	125

TABLÖLER

Tablo 1: Olumlu İfadeler	66
Tablo 2: Olumsuz İfadeler.....	67
Tablo 3: RAE Puan Düzeyleri.....	67
Tablo 4: RAE Puan Düzey Aralıkları.....	67
Tablo 5: AÖYÖ Puan Düzeyleri	68
Tablo 6: Beşli likert tipi derecelendirme ölçek seçenekleri ve derece aralıkları.....	70
Tablo 7: Katılımcılara Uygulanan Ölçek Puanlarının Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) Değerleri	70
Tablo 8: Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	72
Tablo 9: Katılımcılara Uygulanan Ölçek Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Analiz Sonuçları.....	73
Tablo 10: Katılımcılara Uygulanan Ölçek Puanlarının Görev Yapılan Yer Değişkenlere Göre Bağımsız Grup T Testi Analiz Sonuçları.....	74
Tablo 11: Katılımcılara Uygulanan Ölçek Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Analiz Sonuçları.....	75
Tablo 12: Katılımcılara Uygulanan RAE Genel Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları.....	76
Tablo 13: Katılımcılara Uygulanan MİDÖ Genel Puan Ortalamaları ile Alt Boyut Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları	76
Tablo 14: Katılımcılara Uygulanan AÖYÖ Genel Puan Ortalamaları ile AÖYÖ Alt Boyut Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları	77
Tablo 15: Katılımcılara Uygulanan RAE Genel Puan Ortalamalarının Eğitim Durum Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları.....	78
Tablo 16: Katılımcılara Uygulanan MİDÖ Genel Puan Ortalamaları ile Alt Boyut Puan Ortalamalarının Eğitim Durum Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları	78
Tablo 17: Katılımcılara Uygulanan AÖYÖ Genel Puan Ortalamaları ile AÖYÖ Alt Boyut Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları	79
Tablo 18: Katılımcılara Uygulanan RAE Ölçek Puanlarının Antrenörlük Kademe Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları.....	80
Tablo 19: Katılımcılara Uygulanan MİDÖ Genel Puan Ortalamaları ile Alt Boyut Puan Ortalamalarının Antrenörlük Kademe Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları	80
Tablo 20: Katılımcılara Uygulanan AÖYÖ Genel Puan Ortalamaları ile AÖYÖ Alt Boyut Puan Ortalamalarının Antrenörlük Kademe Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları	81
Tablo 21: Katılımcılara Uygulanan RAE Ölçek Puanlarının Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları.....	82

Tablo 22: Katılımcılara Uygulanan MİDÖ Genel Puan Ortalamaları ile Alt Boyut Puan Ortalamalarının Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları	82
Tablo 23: Katılımcılara Uygulanan AÖYÖ Genel Puan Ortalamaları ile AÖYÖ Alt Boyut Puan Ortalamalarının Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları	83
Tablo 24: KatılımcılaraUygulanan RAE Ölçek Puanlarının Haftalık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları.....	84
Tablo 25: Katılımcılara Uygulanan MİDÖ Genel Puan Ortalamaları ile Alt Boyut Puan Ortalamalarının Haftalık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları	84
Tablo 26: Katılımcılara Uygulanan AÖYÖ Genel Puan Ortalamaları İle AÖYÖ Alt Boyut Puan Ortalamalarının Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları	85
Tablo 27: Yüzme Antrenörlerinin Atılganlık Düzeyleri, Öz Yeterlilikleri ve iş Doyum Düzeyleri Arasındaki Pearson Correlation Testi Sonuçları.	86

KISALTMALAR

ANOVA	: Analysis of Variance
RAE	: Rathus Atılganlık Envanteri
MİDÖ	: Minnesota İş Doyum Ölçeği
İD	: İçsel Doyum
DD	: Dışsal Doyum
AÖYÖ	: Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği
PY	: Performans Yeterliği
PSY	: Psikolojik Yeterlik
ÖY	: Öğretim Yeterlik
KEY	: Kişilik Edindirme Yeterliği
YY	: Yönetim Yeterliği

SİMGELER

p	: Anlamlılık düzeyi
r	: Korelasyon katsayısı
X	: Ortalama

GİRİŞ

Sporun bireylerin zihinsel ve fiziksel gelişimlerine katkıda bulunduğu, daha sağlıklı, düzenli ve mutlu bir yaşam sürmelerini desteklediği yapılan araştırmalarla kanıtlanmıştır. Spor, insanoğlunun tarih boyunca yaşamının bir parçası olmuş ve belirli kurallar çerçevesinde bireyleri harekete geçiren bir ortam sunmuştur (World Health Organization WHO, 2020). Sporun kişilere ve uluslara sağladığı katkılar düşünüldüğünde, sporun sürekli bir sosyal ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır. Gün geçtikçe artan performans seviyeleri, bireylerin antrenman ihtiyaçlarını da artırmakta, toplumların spor yoluyla varlıklarını sürdürebilmeleri, sporcu ve antrenörlere çeşitli anlamlar yüklemektedir. Bu bağlamda, sporcular ve antrenörlerin popülerliği her geçen gün artmakta (Jones, 2006). Hedeflenen noktalara ulaşmada sporculara rehberlik eden antrenörlere olan ihtiyaç da gün geçtikçe artmaktadır. Bu durum, antrenörlerin daha üst düzey pozisyonlarda yer alabilme amacıyla daha fazla strese maruz kalmasına neden olmaktadır (Côté & Gilbert, 2009).

Sporun ve sporcuların üzerinde önemli etkileri olan antrenörlerin mesleklerini ahlak ve etik kurallara uygun bir şekilde sürdürmeleri beklenmektedir. Pek çok antrenör bu sorumluluğu ciddiyle üstlenmekte ve oyuncularına saygı ve adil oyun anlayışını aşılamaktadır. Ancak bazı antrenörler, kişisel tercihleri nedeniyle oyuncuları hile, şiddet veya performans artırıcı maddeler kullanmaya teşvik edebilmektedir. Bu durum, bireylerin gelecekte fiziksel ve zihinsel zararlar görmesine neden olabilir. Bu nedenle, antrenörlerin sorumlulukları oldukça büyüktür ve üzerlerinde zaman zaman büyük baskılar hissetmeleri ve iş hayatı boyunca stresle karşılaşmaları kaçınılmaz bir durumdur. Bu stresle başa çıkabilme gücü ise esasen öz yeterlilik kavramıyla ilişkilidir.

Antrenörlerin spor ve sporcu üzerindeki etkileri, mesleklerini en sağlıklı şekilde icra edebilmeleri için atılganlık düzeyleri, öz yeterlilikleri ve iş doyumlarının önemini ortaya koymaktadır. İş doyum, çalışma alanında karşılaşılan durumlara ilişkin geliştirilen algısal ve duygusal bir durumdur. Bu kavram, en yalın haliyle bireylerin işlerinden aldıkları tatmin derecesi olarak tanımlanabilir ve hayatlarından zevk almayı, işle özdeşleşmeyi, moral bulmayı ve iş huzurunu içermektedir (Dönmez, 2013).

Performanslarından tatmin olamayan bireylerde işlerine karşı olumsuz duygular gelişebilir. Bu tür olumsuz duygular, işe gitmeme, iş veriminde düşüş, işten kaçınma ve bazı zihinsel sağlık sorunlarına yol açabilir (Bozkurt, 2008). Öte yandan, performanslarından tatmin olduklarında ise bireyler mutluluk, işlerine olan bağlılık ve yenilikçilik gibi olumlu duygular yaşar, iş veriminde artış gözlemlenir (Keser, 2006).

Bu bağlamda, atılganlık düzeyi, öz yeterlilik ve iş doyumu kavramlarının analiz edilmesi, özellikle bireylerle doğrudan etkileşim içinde olan antrenörlük mesleğinde bu kavramların ne kadar kritik olduğunu ortaya koymaktadır. Bu kavramların, yüzme antrenörlerini de benzer şekilde olumsuz etkileyebileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın Konusu ve Problemi

Bu çalışmanın ana amacı, antrenörlerin atılganlık düzeyleri, öz yeterlilikleri ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemektir. Elde edilen bulgular, antrenörlerin iş doyumu, atılganlık ve öz yeterlilik konularında araştırma yapan diğer akademisyenler için değerli bir kaynak oluşturacaktır. Çalışma sonunda elde edilen veriler, bu alanda araştırma yürütecek olanlara hem ilham verecek hem de referans sağlayacaktır.

Araştırma kapsamında, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile birlikte Kişisel Bilgi Formu kullanılarak yüzme antrenörlerinin atılganlık, öz yeterlilik ve iş doyumu hakkında bilgi toplanması hedeflenmektedir. Ayrıca, bu çalışmanın literatüre katkı sağlaması ve benzer çalışmalara örnek teşkil etmesi amaçlanmaktadır. Bu çalışma çerçevesinde aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: Yüzme Antrenörlerinin cinsiyet değişkenine göre atılganlık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H₂: Yüzme Antrenörlerinin cinsiyet değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H₃: Yüzme Antrenörlerinin cinsiyet değişkenine göre öz yeterlilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H₄: Yüzme Antrenörlerinin yaş değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H₅: Yüzme Antrenörlerinin yaş değişkenine göre atılganlık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H₆: Yüzme Antrenörlerinin yaş değişkenine göre öz yeterlilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H₇: Yüzme Antrenörlerinin medeni durum değişkenine göre atılganlık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H₈: Yüzme Antrenörlerinin medeni durum değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H₉: Yüzme Antrenörlerinin medeni durum değişkenine göre öz yeterlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H₁₀: Yüzme Antrenörlerinin eğitim durumu değişkenine göre atılganlık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H₁₁: Yüzme Antrenörlerinin eğitim durumu değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H₁₂: Yüzme Antrenörlerinin eğitim durumu değişkenine göre öz yeterlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H₁₃: Yüzme Antrenörlerinin görev yaptığı yer değişkenine göre atılganlık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H₁₄: Yüzme Antrenörlerinin görev yaptığı yer değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H₁₅: Yüzme Antrenörlerinin görev yaptığı yer değişkenine göre öz yeterlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H₁₆: Yüzme Antrenörlerinin antrenörlük kademesi değişkenine göre atılganlık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H₁₇: Yüzme Antrenörlerinin antrenörlük kademesi değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H₁₈: Yüzme Antrenörlerinin antrenörlük kademesideğişkenine göre öz yeterlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H₁₉: Yüzme Antrenörlerinin mesleki deneyim değişkenine göre atılganlık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H₂₀: Yüzme Antrenörlerinin mesleki deneyim değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H₂₁: Yüzme Antrenörlerinin mesleki deneyim değişkenine göre öz yeterlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H₂₂: Yüzme Antrenörlerinin haftalık çalışma süresi değişkenine göre atılganlık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H₂₃: Yüzme Antrenörlerinin haftalık çalışma süresi değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H₂₄: Yüzme Antrenörlerinin haftalık çalışma süresi değişkenine göre öz yeterlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Araştırmanın Amacı

Antrenörlerin atılganlık düzeyleri, öz yeterlilikleri ve iş doyumu, Türkiye’de sporun gelişimi ve antrenör davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu araştırmanın amacı, Marmara Bölgesinde çalışan yüzme antrenörlerinin atılganlık düzeylerini, öz yeterlilik seviyelerini ve iş doyum düzeylerini belirlemek ve bu faktörler arasındaki ilişkileri incelemektir.

Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

Bir diğer amaç ise başarılı sporcuların genellikle küçük yaşlarda spor hayatına başlayan bireyler olduğunu düşünürsek bu küçük işlenmemiş cevherleri istendik seviyeye getirecek antrenörlerin İş doyumsuzluğu ve öz yeterlilik algısının düşük olduğu ve atılganlık düzeyi zayıf olan antrenörler, sporcu potansiyelini keşfetme ve geliştirme konusunda etkili olamayacak ve bireyleri başarılı sporcular haline getirme konusunda yetersiz kalacaklardır. İş doyumunun düşük olduğu ve öz yeterlilik algısının zayıf olduğu antrenörler, sporcu yeteneklerini tanımlama ve geliştirme süreçlerinde etkin olamayacak ve dolayısıyla sporcuları yüksek başarıya ulaşma noktasında yeterli düzeyde yönlendiremeyeceklerdir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

- Bu araştırma, ulaşılması hedeflenen örneklem çerçevesinde Marmara Bölgesi illerinde görev yapan antrenörlerle sınırlıdır.
- Araştırma, 2023-2024 yıllarında aktif çalışan yüzme antrenörleri ile sınırlıdır.
- Araştırma ilgili branşa ait federasyon üzerinden antrenör belgesi almış olan antrenörler ile sınırlıdır.
- Verilerin belirli bir süre aralığında toplanmış olması ile sınırlıdır.
- Araştırma ölçme araçlarındaki sorularla sınırlıdır.
- Araştırma, ölçme araçlarına antrenörlerin verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

Varsayımlar

- Katılımcıların ankette yer alan ifadeleri doğru anladığı varsayılmıştır.
- Ölçeğin, tüm antrenörlere aynı prosedürlerle ve standart şartlar altında uygulandığı varsayılmıştır.
- Katılımcıların, ölçek üzerindeki soruları doğru ve bilinçli bir şekilde yanıtladığı varsayılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

Yüzme, kuvvet, esneklik, ritim ve koordinasyon gibi motorik özelliklerin yanı sıra doğru teknik uygulamalarını da içeren bir spor dalıdır. İnsan hayatında önemli bir yere sahip olan yüzme, neredeyse tüm kas gruplarını çalıştırarak işlevsel bir egzersiz sağlar ve bireylerin güven duygusunun gelişmesine katkıda bulunur. Ayrıca, yüzme rekabetçi müsabakaların yanı sıra rehabilitasyon amaçlı da uygulanabilen bir aktivitedir (Alpar, 1994).

Yüzme, tüm vücut kaslarını aktif hale getiren ve organizmanın genel kuvvetini, kas dayanıklılığını ve kardiyovasküler dayanıklılığını artıran bir egzersiz olarak tanımlanır. Bu özellikleri sayesinde yüzme, bireylerin yaşam boyu sağlık yararları sağlayan ve değerli bir spor olarak kabul edilmektedir (Yfanti vd., 2014).

Yüzme öğrenme sürecinde, kaldırma kuvveti ve suyun yoğunluğunu anlamak oldukça önemlidir. Bu temel anlayış, su korkusunun aşılmasında kritik bir rol oynar. Yüzmek, insan vücudunun doğal bir hareketidir; bazı insanlar iyi bir kaldırma gücüne sahipken, bazıları bu gücü yeterince geliştiremeyebilir. Yüzücüler, suda ilerleyebilmek için etkin hareket yeteneklerine sahip olmalıdır. En sık kullanılan hareketler arasında ayakları su içinde hareket ettirmek, kürek çekmek ve tekme atmak yer alır (Young, 2010).

1.1. YÜZMENİN TARİHÇESİ

Yüzme sporu, kökenleri antik dönemlere dayanan ve tarih boyunca çeşitli kültürler tarafından benimsenmiş bir aktivitedir. Antik Yunan ve Roma dönemlerinde yüzme, hem eğlence hem de askeri eğitim amacıyla yaygın olarak yapılmıştır. Arkeolojik buluntular, yüzmenin tarihini milattan önce 9000 yıllarına kadar götürmektedir. En eski kalıntılar, Libya Çölü'ndeki Sori Vadisi'nde bulunan mağara duvarlarına ait kazılarda elde edilmiştir. Bu resimler incelendiğinde, günümüz kurbağalama stiline benzeyen bir yüzme tekniği görülebilmektedir. Ayrıca, Pers, Atina ve Sparta uygarlıklarında küçük yaş gruplarındaki çocuklara yüzme öğretildiği, yapılan araştırma ve kazılarla ortaya konmuştur (Schaefer, 2007; MacDonald, 2002).

Eski Yunan ve Roma uygarlıklarında yüzme, temel eğitimde önemli bir yer tutuyordu. Romalılar, hamamlarının yanı sıra yüzme havuzları da inşa etmişlerdir. Platon, yüzmenin Yunan kültüründe önemli bir yer tuttuğunu belirterek, "Yüzmeyi ve okumayı bilmeyenler, kamu görevlerinde bulunamazlar" şeklinde ifade etmiştir. Mezopotamya'da ise, Sümer'den

Asur'a kadar olan dönemde yüzmenin çeşitli kültürlerde yer aldığı, bu durumun resimli ve yazılı belgelerle desteklendiği belirtilmektedir (Plato, 2002; Davis, 2010).

Avrupa'da yüzme ile ilgili ilk kayıtlara 16. yüzyılda rastlanmaktadır. Modern yüzmenin başlangıcı, 1837 yılında İngiltere'nin Londra şehrinde açılan havuzlarla başlamış ve 1844 yılında burada düzenlenen bir yarışta Kuzey Amerika'dan gelen Kızılderililerin tüm müsabakaları kazandıkları belirtilmiştir (Urartu, 1994; Bozdoğan, 2001).

Bu gelişmelerin ardından, 19 Temmuz 1908'de Londra'daki Manchester Hotel'de Uluslararası Yüzme Federasyonu (FINA) kurulmuştur (Bíró, Révész & Hidvégi, 2015). Modern yüzme, 19. yüzyılın sonlarına doğru özellikle Avrupa ve Amerika'da sistematik bir şekilde gelişmeye başlamıştır.

Türk yüzme tarihinin kökenleri ise oldukça eskilere dayanmaktadır. Osmanlı döneminde, denizlerle güçlü bir bağlantı ve önemli bir donanma bulunuyordu ve yüzmeye de büyük önem veriliyordu. Türk yüzme tarihinin temelini askeri eğitimde yapılan yüzme çalışmaları oluşturmuştur. 1800'lerin sonlarına doğru, Türk gençleri yüzme ile tanışmış ve Galatasaray Sultanisi öğrencileri, beden eğitimi öğretmenleri Moiroux'un gözetiminde yüzme çalışmalarına başlamışlardır. Moiroux, üstün bir yüzücü olarak Tophane Askeri Sanayi Mektebi'ne atanmış ve burada modern yüzme öğretimini sürdürmüştür. Böylece, 1873 yılında Galatasaray Lisesi'nde yapılan ilk yüzme eğitimi, Türkiye'de çağdaş yüzme sporunun başlangıcını işaret eder. 20. yüzyılın başlarında, 1912 yılında Ekrem Rüştü Akoğlu'nın liderliğinde Türkiye'de açılan ilk yüzme havuzu, yüzme sporunun kurumsallaşması ve yaygınlaşması açısından büyük bir adım olmuştur. 1957 yılında Denizcilik Federasyonu'ndan ayrılarak bağımsız bir Yüzme Federasyonu'nun kurulmasıyla, yüzme sporu Türkiye'de daha da gelişmiş ve ulusal bir organizasyon altında düzenlenmeye başlamıştır.

Türkiye'de modern yüzme sporunun ilk adımı, 1873 yılında Galatasaray Lisesi'nde atılmıştır. Bu dönemde Heybeliada'daki Mekteb-i Fünun-ı Bahriye, yani Deniz Harb Okulu'nda yüzme öğrenme zorunluluğu bulunmaktaydı (Bozdoğan, 2006). 1929-1930 yıllarında yüzme ile ilgili çalışmalar başlamış ve 17 Temmuz 1939'da Türkiye İdman Cemiyetleri'nin İttifakı Denizcilik Heyeti Yüzme Komisyonu Başkanı Ekrem Rüştü Akoğlu'nın öncülüğünde Büyükdere'de ilk yüzme havuzu açılmıştır. 50 metre uzunluğundaki bu havuzun açılmasıyla, 'kulaç yüzme' tarzı yerini 'crowl' yüzme stiline bırakmıştır. 1934 yılında Rusya ile ilk yüzme yarışları düzenlenmiş ve 1937 sonrası yüzme sporu Türkiye'de tam anlamıyla yerleşmiştir (Tahıllıoğlu, 1999). 1957 yılında Denizcilik Federasyonu'ndan ayrılarak bağımsız bir Yüzme Federasyonu kurulmuş ve 10 Ağustos 1954 tarihinde Murat Güler, Manş Denizi'ni

geçen ilk Türk yüzücü olarak tarihe geçmiştir. Aynı yıl Rıza Salih Saray, Türkiye’de ilk Yüzme Federasyonu’nu kurmuştur (Gölleröglü, 2010).

1.2. YÜZME TEKNİKLERİ

Yüzme sporunda dört temel teknik vardır. Bunlar serbest, sırt, kurbağalama ve kelebek olarak adlandırılır.

1.2.1. Serbest Teknik

Serbest stil, yüzme müsabakalarındaki en hızlı tekniktir. Bu teknik, bir sağ kol çekişi, bir sol kol çekişi ve değışken sayıda ayak vuruşundan oluşur. Ayak vuruşları 6, 4 veya 2 kez olabilir. Serbest stilde genellikle teknik hatalar kol hareketlerinde meydana gelir. Sporcuların etkili bir şekilde suyu yakalayabilmesi ve itebilmesi için doğru kol tekniğine sahip olmaları gerekir. Bu, sürtünmenin minimumda tutulmasıyla sağlanabilir (Bozdoğan, 1986).

Serbest stil, yüzme disiplninde en hızlı ve en yaygın kullanılan teknik olarak kabul edilir. Bu teknikte yüzücü, vücudunu su yüzeyine paralel tutarak kollarını dönüşümlü olarak dairesel hareketlerle suyun içinde ve dışında öne doğru iter. Aynı anda bacaklar, düzenli ve ritmik bir şekilde yukarı ve aşağı hareket ederek yüzücünün suyun üzerinde kalmasını ve ileriye doğru itilmesini sağlar. Serbest stil, yüksek hızları minimum enerji tüketimiyle elde etmeye yönelik akıcı ve sürekli bir hareket dizisi sunar (Maglischo, 2003).

Serbest stil yarışmaları, hem erkekler hem de kadınlar için 50 metre, 100 metre, 200 metre, 400 metre, 800 metre ve 1500 metre mesafelerinde düzenlenir. Bu mesafeler, yaş gruplarına göre değışiklik gösterebilir.

1.2.2. Kurbağalama Teknik

Kurbağalama tekniğı, yüzme sporunun en eski ve karakteristik stillerinden biridir. Bu teknikte yüzücü, su altında ve su üstünde simetrik hareketlerle ilerler. Yüzücü, kollarını suyun önünde birleştirip öne doğru uzatır, ardından dışa doğru geniş bir yay çizerek suyu geriye doğru iter. Aynı anda, bacaklar dizlerden bükölüp yana açılarak, bir kurbağanın su içinde sıçramasını andıran güçlü bir dışa doğru tekme hareketi gerçekleştirir. Kurbağalama sırasında yüzücünün başı, düzenli aralıklarla nefes almak için suyun dışına çıkarılır ve vücut, su yüzeyine paralel bir şekilde tutulur. Bu teknik, hızdan çok dayanıklılığa ve kontrollü nefes alıp vermeye odaklanır. Yüzücüler, kurbağalama stiline yarı dairesel kol çekişleri ve "şarlon" adı verilen ayak vuruşlarını kullanırlar. Kurbağalama, yüzme teknikleri arasında en yavaş olanıdır; yüzücüler ayak vuruşu sırasında büyük bir itici kuvvet oluştururlar, ancak bacakların toparlanış aşamasında bu kuvvetin büyük bir kısmını kaybederler. Ayak vuruşu sırasında başlarını

kollarının arasına doğru indirmek suretiyle sürtünmeyi azaltarak hız kazanmayı hedeflerler (Underechts, 1983).

Kurbağalama teknik yarışmaları, hem erkekler hem de kadınlar için 50 metre, 100 metre ve 200 metre mesafelerinde düzenlenmektedir.

1.2.3. Sırt Üstü Teknik

Sırtüstü yüzme stili, sırt üstü pozisyonda yapılan ve serbest stille büyük ölçüde benzerlik gösteren bir tekniktir. Serbest stilin tam tersi bir pozisyon olan sırtüstü yüzme, yatay bir şekilde uygulanır.

Bu teknikte, yüzücü sırtını suya paralel tutarak ilerler. Kollar dönüşümlü olarak geriye doğru dairesel hareketlerle suyu iterken, bacaklar ise ritmik ve sürekli bir yukarı-aşağı hareketle vücudu ileriye doğru itiş gücü sağlar. Yüzücü, başını suyun dışında tutarak nefes alabilir ve yüzü suya dönük olduğu için görüş açısını yukarıda tutar. Sırtüstü yüzme, nefes almayı kolaylaştıran ve omurgayı doğal şekilde destekleyen bir pozisyon sunduğu için, omurga üzerinde minimum baskı oluşturan bir teknik olarak bilinir. Bu stil, doğru vücut hizalaması ve koordinasyon gerektirir, çünkü yüzücü sırt üstü ilerlerken vücut rotasyonunu ve hızını korumalıdır.

Sırtüstü yüzme tekniğinde kollar dönüşümlü olarak suyun içerisinden çekilir. Ayak vuruşu, bacakların kapalı ve dizlerin hafifçe bükük olduğu bir pozisyonda uygulanır. Ayaklar suyun içine doğru dönük olarak, sırasıyla yukarı ve aşağı hareket eder. Kol tekniğinde ise, kollar dışa doğru rotasyon yaparak düz bir şekilde suya girer ve 20-30 cm suyun içinde hareket eder. Her iki koldan birinin suya girmesiyle, diğer kolun sudan çıkmış olması gerekir. Baş sürekli olarak suyun üzerinde kaldığı için nefes almakta zorlanılmaz. Uzmanlara göre, en iyi nefes alma aralığı, bir kolun sudan çıkışı ile diğer kolun suya girişi arasındaki zamandır (Bozdoğan, 2003; Demirci, 1995; Olaru, 1998).

Sırtüstü yüzme yarışmaları, hem erkekler hem de kadınlar için 50 metre, 100 metre ve 200 metre mesafelerinde düzenlenir.

1.2.4. Kelebek Teknik

Kelebek yüzme stili, yüzme teknikleri arasında en yenisi olarak kabul edilir ve kalça ekleminden başlayan bir hareketle başlar. Bu teknikte, vücudun tamamı, bir yunus balığının kuyruk yüzgeci hareketini taklit ederek dalgalı bir şekilde hareket eder. Kelebek stili, yüzme sporunun en dinamik ve enerji tüketimi yüksek stillerinden biridir. Bu teknikte, her iki kol senkronize bir şekilde suyun dışına çıkar, öne doğru geniş bir yay yaparak uzatılır ve ardından

güçlü bir itişle geri çekilir. Kolların bu hareketine, "dolphin kick" olarak adlandırılan dalgalı bacak hareketi eşlik eder; yüzücü bacaklarını bir arada tutarak su içinde yukarı ve aşağıya doğru hareket ettirir. Kelebek tekniği, su üzerinde dalgalı bir ilerleme sağlar ve bu stil, koordinasyon, kuvvet ve ritmin uyumunu gerektirir.

Nefes alma, genellikle her iki kol suyun dışında olduğu anda başın yukarı kaldırılmasıyla senkronize edilir, bu da tekniğin zorluk seviyesini artırır. Dizler büküldüğünde, üst bacak suya inerken ayak parmakları gergin bir şekilde içe doğru rotasyon yapar. Alt bacak, kırbaça benzer bir hareketle suyun içinde yukarı ve aşağıya doğru hareket eder. Bu hareketin güçlü bir şekilde yapılması, vücudun yukarı kalkabilmesi için gereklidir. Pasif olarak bacaklar düzeltildikten sonra gevşetilir ve yukarı kaldırılır. Kol hareketlerinde ise, her iki kol birlikte öne doğru atılır, suya değdikten sonra geriye doğru çekilir. Kolun suya girişi ve suyun tutulması sırasında eller dışa doğru rotasyon yapar. Çekme hareketinin sonunda kollar omuzlar altında ve eller birbirine yakın bir konumda olur. Bu teknikte, tam bir kol hareketi iki yunus kulacıyla birleştirilir (Demirci, 1995; Olaru, 1998).

Kelebek tekniğinde yarışma mesafeleri, hem erkekler hem de kadınlar için 50 m, 100 m ve 200 m olarak belirlenmiştir.

1.3. ANTRENÖR KAVRAMI VE TANIMI

Antrenör, farklı kaynaklarda çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır. Türk Dil Kurumu'na (2021) göre, antrenör, sporcuları yetiştiren kişidir. Başka bir tanıma göre ise, antrenör, sporcuların başarısı için gerekli taktik ve teknikleri belirleyip, müsabakalara hazırlayan kişidir (Kuter, 1997). Bir başka görüşe göre ise, antrenör, sporcunun çeşitli fiziksel hareketleri sistemli bir şekilde, düzenli ve ölçülü olarak uygulamasını sağlayan ve sporcuyu belirli bir hedefe ulaştırmak için hazırlayan amatör veya profesyonel bir kişidir (Şahin, 2005). Bu tanımlar ışığında, antrenörün sporun temel taşlarından biri olduğu ve sporculara yeterlilik ve bağımsızlık kazandıran bir eğitmen, yönetici ve öğretici olduğu söylenebilir.

Modern yaşamda görevlerin ve durumların çeşitliliği ile karmaşıklığı önemli bir özellik olarak öne çıkmaktadır. Sporcuların ve antrenörlerin en yüksek başarıya ulaşma hedefi için çeşitli olumsuz durumlarla başa çıkabilme yeteneğine sahip olmaları gerekmektedir (Fazyiev, 2020). Teknolojinin ve bilginin hızla geliştiği günümüzde, sporcuların bilimsel veriler ışığında kendilerini sürekli olarak yenilemeleri ve yaratıcı düşünme becerilerini geliştirmeleri kaçınılmaz hale gelmiştir (Tuncel, 2011). Bu bağlamda, antrenörlerin yeniliklere açık olmaları, gelişmeleri takip etmeleri ve bu yenilikleri sporcularının başarısı için kullanmaları önemlidir.

Sporcuların fiziksel yeteneklerinin (güç, çabukluk, esneklik, teknik ve taktik beceriler) yanı sıra psikolojik durumları da karmaşık bir süreçtir. Bu nedenle, antrenörlerin sporcularının sosyal ilişkilerini, aile yaşamlarını ve sosyal koşullarını dikkatle analiz etmeleri gerekmektedir (Khamidov, 2020). Antrenörün sporcuyu teknik ve taktik açıdan yetiştirmesi, sporcunun başarısında büyük bir rol oynamaktadır (Yerlisu, 2003). Sporcunun yetenek ve becerileri tek başına yeterli değildir; antrenör desteği başarı için gereklidir (Ongan & Demiröz, 2010).

Antrenör, kendi branşının taktik ve tekniklerini farklı yaş gruplarındaki sporculara öğretmenin yanı sıra, sporcuların sosyal yaşamlarını ve toplum içindeki davranışlarını da yönlendirmektedir (Kızılet, 1991). Türkiye'de, futbol ve bazı özel branşlar dışında, spor branşlarındaki antrenör kademeleri 1. kademe yardımcı antrenörlükten başlamaktadır. Antrenörler, ilgili federasyonlar ve spor genel müdürlüğü tarafından belirlenen kriterlere uygunluk göstererek ve gerekli yeterlilik düzeyine ulaşarak kademe ilerlemesi yapabilirler. Amatör branşlarda, en yüksek seviye 5. kademe teknik direktörlüktür (Çeviker, 2017).

Antrenörlerin kişisel özellikleri, spor bilgisi, güvenilirlikleri, zekaları, dürüstlükleri ve samimiyetleri sporcular üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır (Tatlıcı & Kırımloğlu, 2008). Bu özellikler, sporcuların kendine güvenini ve motivasyonunu artırarak başarıya ulaşmalarını destekler.

1.3.1. Antrenörün Görevleri

Antrenörler, sporcularını, kulüplerini ya da takımlarını branşlarına özgü yöntemlerle hedeflerine ulaştırmaya çalışır. Antrenörlerin temel görevleri şunlardır: Sporcuları teknik ve taktik açıdan hazırlamak, yeteneklerini ve becerilerini geliştirmek, sahip oldukları bilgi ve tecrübeyi sporculara aktarmak, yetenekli sporcular için özel eğitim programları oluşturmak, beslenme alışkanlıklarını düzenlemelerine yardımcı olmak, moral ve motivasyonlarını, fiziksel ve psikolojik durumlarını izlemek, başarılı sporcuları ilgili federasyonlara bildirmek, grup ve takım çalışmalarını güçlendirmek, spor branşıyla ilgili sürekli araştırmalar yapmak ve yeniliklere açık olmak, ayrıca sporcularla etkili iletişim ve etkileşim kurmaktır (Başer, 1996).

Ayrıca, antrenörlerin sporcular arasında seçim yapabilmeleri, yüksek performans sergileyenleri ayırt edebilmeleri, eğitimi bilimsel temellere dayandırarak öğretmeleri, mevcut koşullara uygun güvenlik önlemlerini alarak sakatlanmaları önlemeleri ve sporcuların düzenli ve sürekli olarak aktivitelere katılımını sağlamaları gerekmektedir (Konter, 1996).

1.3.2. Antrenörde Aranılan Nitelikler

İyi bir antrenörün belirli özelliklere sahip olması gerekir. Antrenörler; güçlü bir kişiliğe sahip olmalı, yaşamları ve davranışlarıyla örnek teşkil etmeli, güvenilir bir dil kullanmalı, dinamik ve yüksek motivasyona sahip olmalıdır. Ayrıca, mesleklerine olan sevgilerini göstermeli, yeniliklere açık olmalı, sempatik olmalı ve empati yeteneği ile donanmış olmalıdır (Konter, 1996).

Antrenörlerde aranılan bu nitelikler, sporcuların başarılı bir şekilde yetiştirilmesi ve takım performansının artırılması açısından büyük önem taşır. Öncelikli olarak, antrenörlerin kapsamlı bir spor ve teknik bilgiye sahip olmaları gerekir; bu bilgi, sporculara doğru teknik ve taktikleri öğretmek için temel bir gerekliliktir. Güvenilirlik, dürüstlük ve samimiyet gibi kişisel özellikler, antrenörlerin sporcularla etkili bir ilişki kurmasına ve onların moral ve motivasyonlarını artırmasına yardımcı olur. İyi bir antrenör, sporcuların fiziksel ve psikolojik durumlarını yakından izlemeli ve bireysel ihtiyaçlarına uygun destek sağlamalıdır. Ayrıca, sporculara sağlıklı beslenme alışkanlıkları kazandırmalı ve yeniliklere açık olmalıdır. Güncel araştırmaları takip ederek spor bilimindeki gelişmeleri sporcularının performansına yansıtmalıdır. Son olarak, etkili iletişim becerileri, antrenörlerin sporcular ve diğer paydaşlarla başarılı bir şekilde etkileşimde bulunmasını ve takım içindeki uyumu sağlamasını destekler.

Konter (2006), tarafından belirtilen ideal bir antrenörün özellikleri ise şunlardır: disiplinli olmak ancak kırılcı ve katı davranışlardan kaçınmak, sporun sadece kazanmakla sınırlı olmadığını anlamak ve asıl hedefin sporcunun fiziksel ve ruhsal gelişimine katkıda bulunmak olduğunu bilmek. Antrenörler çalışkan ve azimli olmalı, antrenörlük sorumluluklarını yerine getirmeli, ancak sporculara baskı yapmamalıdır. Ayrıca, alanındaki yenilikleri takip ederek bilgisi ve deneyimi ile sporcularının güvenini kazanmalıdır.

1.3.3. Antrenör Tipleri

Antrenörlük, tüm spor dallarında kritik bir rol üstlenir. Antrenörlerin başarılı olabilmesi için sadece spor bilgisi, tecrübe ve deneyim değil, aynı zamanda kişilik özellikleri de önemlidir ve bu özellikler, antrenörün türüne göre değişiklik gösterebilir. Her antrenörün kendine has özellikleri vardır; bu özellikler, antrenörün müsabakalardan önce ve sonra nasıl bir hazırlık yapacağını, hangi teknik ve taktikleri kullanacağını, sporcularına hangi noktalara dikkat etmeleri gerektiğini ve nasıl bir disiplin ile öğretim stratejisi benimseyeceğini belirler. Ayrıca, antrenörün hangi tür antrenör olduğunu tanıması, üstleneceği rolü ve bu rolü en etkili şekilde nasıl yerine getireceğini anlamasına yardımcı olur (Kasap, 2009).

1.3.3.1. Otoriter antrenör (otokratik yaklaşımlı) tipi

Otoriter antrenörler genellikle deneyimsiz ve tecrübesiz genç bireylerden oluşur. Bu antrenörler, sporculara ve insanlara güven duymayabilir, sürekli olarak itaat talep eder, sık sık direktifler verir ve genellikle sert bir mizah anlayışına sahiptir. Ayrıca, cezalandırıcı, hoşgörüsüz ve ne pahasına olursa olsun kazanma hırsıyla dolu bir yaklaşım sergilerler. Otoriter antrenörler, başarılarının her şeyin bir sonucu olduğunu varsayar ve genellikle sert bir üslup benimserler. Günümüzde, aşırı disiplinli otoriter antrenörlere sıkça rastlanmaktadır; bu kişiler, spor bilgisi eksikliklerini ve güvensizliklerini otorite kullanarak gizlemeye çalışırlar (Sevim, 2006).

Sevim (1999), tarafından yapılan değerlendirmelere göre, bu tür antrenörlerin yöntemleri sporcular ve takımlar üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkiler yaratabilir. Olumlu etkiler, sporcuların antrenöre itaat etmeleri sonucu oluşan yüksek disiplin sayesinde sporcuların hedeflerine ulaşmada daha fazla çaba göstermelerini sağlayabilir. Ancak, olumsuz etkiler de bulunmaktadır; başarısızlıklar artarsa sporcuların ve takımın hızla demoralize olması, sporcuların veya takımın toparlanmasını zorlaştırabilir ve bu durum takımın kolayca dağılmasına yol açabilir.

1.3.3.2. Uysal ve iyi huylu antrenör tipi

Uysal ve iyi huylu antrenörler, sporcularıyla olumlu ve destekleyici bir ilişki kurmayı hedefler. Bu antrenörler, empati, anlayış ve hoşgörü ile tanınırlar ve sporcuların kişisel ihtiyaçlarını ve duygusal durumlarını göz önünde bulundurarak onlara destek olurlar. Yumuşak bir yönetim tarzına sahip olup, motivasyonu artırmak ve sporcuların özgüvenini geliştirmek amacıyla teşvik edici ve olumlu geri bildirimler sunarlar. Disiplin ve kurallar konusunda daha esnek olabilirler; ancak sporcuların gelişim süreçlerine uygun ve yapıcı bir yaklaşım sergilerler. Uysal ve iyi huylu antrenörlerin, sporcular üzerinde uzun vadeli olumlu etkiler yarattığı, performanslarını ve genel memnuniyetlerini artırdığı belirtilmektedir. Bu antrenörlerin yönetim tarzı, takım içindeki uyumu ve sporcuların moralini artırmada etkili olmaktadır.

Bu antrenörler, cana yakın, içten, doğal, hoşgörülü ve sempatik kişilikleriyle bilinirler. Müsabaka öncesi ve sonrası sporcularıyla sürekli ilgilenir, onlara yardımcı olmaya çalışır ve sorunlarını çözmek için etkili bir etkileşim ve iletişim kurarlar. Girişimci bir yaklaşım sergileyen bu antrenörler, karşılıklı sevgi ve saygıyı teşvik ederek takımın moral ve motivasyonunu artırır, yarışmalarda başarıya ulaşılmasına ve güven ortamının sağlanmasına katkıda bulunurlar (Sevim, 1999). Ancak, antrenörün aşırı hoşgörülü olması bazen otorite boşluğuna yol açabilir ve bu durum takımın disiplinini olumsuz etkileyebilir (Başer, 1996).

1.3.3.3. Gergin hareketli antrenör tipi

Gergin hareketli antrenörler, enerjik ve sürekli hareket halinde olan bireylerdir; ancak bu hareketlilikleri yüksek düzeyde stres ve gerilimle birlikte gelir. Bu antrenörler, sporcularla olan eğitim ve yönetim süreçlerinde hızlı ve dinamik bir yaklaşım benimserken, sıklıkla duygusal dalgalanmalar ve baskı altında kalma eğilimleri gösterirler. Genellikle yüksek performans beklentileri ve mükemmeliyetçilik doğrultusunda sporcuları yoğun bir şekilde yönlendirirler. Bu durum, sporcular üzerinde motive edici bir etki yaratabilirken, aynı zamanda stres ve kaygıyı da artırabilir. Araştırmalar, bu tür antrenörlerin sporcuların performansını etkileyebileceğini ve aşırı stres ve baskı altında kalan sporcuların mental sağlıklarında olumsuz değişiklikler gözlemlenebileceğini göstermektedir. Bu yüzden, gergin hareketli antrenörlerin stres yönetimi ve duygusal denge sağlama stratejileri geliştirmeleri önemlidir.

Bu antrenörler, genellikle kendinden emin olmayan, düşüncelerini tarafsız bir şekilde ifade edemeyen, ciddiyetleriyle güven vermeyen ve sıkıntılı bir tutum sergileyen bireylerdir (Sevim, 1999). Gergin hareketli antrenörler, anlaşmazlık durumlarında sporcularına karşı tarafsız kalamayabilir ve bu durum, sporcular tarafından ilgisizlik olarak algılanabilir. Otoriter antrenörlerle bazı benzerlikler taşısalar da, gergin hareketli antrenörlerin yönetim tarzı, daha çok kişisel gerilim ve kaygılardan kaynaklanan bir yaklaşımı yansıtır (Çalışkan, 2001).

1.3.3.4. İş yapar görünümlü ve gayretli antrenör tipi

Bu tür antrenörler, sporcularına davranışlarıyla güven verip, açıklık ve inandırıcılıklarıyla etkileyici olabilirler. Yeniliklere açık ve araştırmacı bir yaklaşım sergilerler (Sevim, 1999). Ancak, iş yapar görünümdeki ve gayretli antrenörler genellikle yüksek bir enerji ve çalışma temposuyla tanınırlar; buna rağmen, bu çabalar sıklıkla yüzeysel ve etkisiz olabilir. Bu antrenörler, aktif ve yoğun bir şekilde çalıştıklarını gösterirken, aslında sporcuların gelişimi ve takımın başarısı için gerekli derinlemesine strateji ve planlamayı eksik bırakabilirler. Görünüşte yoğun bir hareketlilik sergilemelerine rağmen, uyguladıkları yöntemler genellikle etkisiz kalabilir ve sporcuların gerçek ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz olabilirler (Sevim, 1999). İş yapar görünümdeki antrenörler, gerçek ilerleme ve sonuç odaklılıktan çok, yalnızca görünüşte yoğun bir çaba sarf etmeye odaklanırlar; bu durum, hem sporcuların hem de takımın potansiyelini kısıtlayabilir (Çalışkan, 2001).

1.3.3.5. Uzlaşmacı antrenör (işbirlikçi antrenör) tipi

Bu tür antrenörler, sporcuların müsabaka sonuçlarından ziyade, onların yetenek ve becerilerini geliştirmeye odaklanırlar. Antrenör, sporcuların düşüncelerini ve yeteneklerini birlikte değerlendirerek onlarla güçlü bir iletişim ve etkileşim kurar, ve belirlenen hedeflere

ulaşmak için ortak bir hareket planı oluşturur. Uzlaşmacı antrenörler, sporcularla etkili bir iletişim kurarak ve onların yetenek gelişimini destekleyerek, onlara güven verir ve moral ile motivasyonlarını artırır (Kasap, 2009). Bu yaklaşım, sporcuların performansını olumlu yönde etkileyerek hem bireysel hem de takım başarısını artırır.

Uzlaşmacı antrenörler, işbirlikçi bir yaklaşımla sporcularının gelişimini destekler. Bu antrenörler, açık ve etkili bir iletişim kurarak sporcuların düşüncelerini ve yeteneklerini dikkate alır ve ortak hedefler doğrultusunda hareket ederler. Sporcuların kişisel ihtiyaçlarını ve yeteneklerini değerlendirirken, onlara güven aşılar ve moral ile motivasyonlarını artırmak için destekleyici bir ortam sağlarlar. Bu yaklaşım, sporcuların hem teknik hem de psikolojik açıdan gelişimini teşvik ederken, takım içindeki uyumu da güçlendirir (Kasap, 2009). Uzlaşmacı antrenörler, sporcuların bireysel ihtiyaçlarına duyarlı olmanın yanı sıra, takım dinamiklerini de göz önünde bulundurarak etkili bir yönetim ve liderlik sergilerler.

1.3.3.6. Liberal antrenör tipi

Liberal antrenörler, yönetim ve eğitim süreçlerinde gevşek ve serbest bir yaklaşım benimserler. Bu antrenörler, genellikle belirli kurallar ve yapılandırılmış planlardan kaçınır, sporculara geniş bir özgürlük tanır ve kendi sorumluluklarını genellikle önemsemezler. Bu yaklaşım, sporcular arasında başıboşluk ve disiplinsizlik yaratabilir çünkü net hedefler ve yönlendirme eksikliği, sporcuların bireysel yeteneklerini etkili bir şekilde geliştirmelerini engelleyebilir. Liberal antrenörler, sporcuların kendi hızlarında ilerlemelerine izin verirken, performans ve disiplin açısından sınırlı bir yönlendirme sunarlar, bu da sporcuların genel gelişimini olumsuz etkileyebilir.

Bu tür antrenörler, sorumluluklarını genellikle umursamaz bir şekilde yerine getirir ve işleri çoğu zaman olduğu gibi bırakma eğilimindedirler. Sorumluluklarını tam olarak yerine getirmemekle ve belirli hedeflere yönelmemekle karakterize edilirler, bu da sporcular arasında bir başıboşluk ve disiplinsizlik ortamının oluşmasına yol açar. Bu durum, sporcuların yeteneklerinin gelişimini olumsuz yönde etkiler (Sevim, 2006). Antrenörün yetersiz yönlendirmesi ve denetimsiz yaklaşımı, sporcuların motivasyonunu ve performansını düşürebilir, dolayısıyla takımın genel başarısını da olumsuz etkiler.

1.4. ANTRENÖR SPORCU İLİŞKİLERİ

Sporcu, belirli kurallar ve düzenler çerçevesinde sporla ilgilenen ve zamanla bu alanı meslek olarak benimseyen, rekabetçi ve sosyal bir bağlamda yer alan bir bireydir. Fiziksel gelişimini sürekli olarak sürdüren ve bu süreçte maddi ve manevi kazanç elde eden, sporun aktif bir parçası olarak kabul edilir (Erkal, 1981). Antrenör-sporcu ilişkisi, spor ortamlarında,

özellikle antrenmanlar ve turnuvalar sırasında kritik bir rol oynar. Bu ilişkiler, sosyal ve dinamik bir yapıya sahip olup, etkili bir spor deneyiminin temel taşlarından biridir (Lyle, 2007). Sporcuların psikososyal ve fiziksel gelişimleri, antrenör-sporcu ilişkisinin kalitesine bağlı olarak büyük ölçüde etkilenir. Bu ilişkinin pozitif bir şekilde sürdürülmesi, sporcuların moralini ve motivasyonunu artırarak, onların yeteneklerini geliştirmelerine ve genel sporcu doyumunu sağlamalarına yardımcı olur (Altıntaş, 2012).

Elit sporcular yetiştirip uluslararası yarışmalarda başarılı olmak ve ülke adını duyurmak, antrenörlerin önemli görevlerinden biridir (Pekgöz, 2020). Üst düzey performans ve başarı için antrenörlerin geleceğe yönelik hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaşmak için özgün yöntemler kullanması gerekmektedir. Antrenörler, sporcularıyla sürekli etkileşimde bulunarak onların ihtiyaçlarını doğru bir şekilde karşılamalıdır. Sporcular, sadece antrenman sürecinin değil, aynı zamanda antrenörlerinin kişilik özelliklerinin de olumlu olmasını beklerler. Bu nedenle, antrenörlerin sporcuların hem performanslarını geliştirmesi hem de kişisel problemlerinde destek sağlaması önemlidir (Yücel, 2010).

Antrenörler, bilgi ve deneyimlerini sporcularına aktarırken, etkili bir iletişim kurarak ve takım içindeki uyumu sağlamak için titizlikle çalışırlar (Güllü & Şahin, 2018). Sporcular üzerinde etkili olabilmek için, antrenörlerin verdikleri sözler, davranışlar ve ilettikleri mesajlar büyük önem taşır. Antrenörlerin davranışları, sporcular üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkiler yaratabilir ve motivasyonlarını tetikleyebilir (Arıpınar & Donuk, 2011). Antrenör-sporcu ilişkisi, karşılıklı duygular, düşünceler ve davranışların etkileşime girmesiyle şekillenir (Avcı, 2018). Ayrıca, sporculara sportmenlik bilincinin kazandırılması konusunda antrenörlerin rolü kritik bir öneme sahiptir (Sulistiyono vd., 2020).

Takım içindeki bazı sporcuların daha kolay sorunlarla karşılaşırken, bazılarının daha ciddi problemler yaşaması mümkündür. Bu sorunlar, müsabaka stresi, sporcular arasındaki gerginlikler veya bilinmeyen kişilik problemlerinden kaynaklanabilir. Antrenörlerin bu tür durumlarda, sporcuların tepkilerini dikkatle analiz ederek etkili çözümler geliştirmeleri gerekmektedir (Yücel, 2010).

Antrenör-sporcu ilişkisi bağlamında antrenörlerin uygulamaları şu şekilde özetlenebilir (Freischlag, 1985):

- Sporcuların aktif katılımını teşvik ederek, her birine değerli olduklarını hissettirmek.
- Sporculara olumlu geri bildirimler vererek motivasyonlarını artırmak.
- Başarının her sporcunun çabasına bağlı olduğunu vurgulamak ve bu çabayı desteklemek.

- Sporcuları sürekli eleştirmektense, gerektiğinde yapıcı bir şekilde eleştirerek, antrenör-sporcu etkileşimini geliştirmek.
- Sporcularla sporun rutin ve sıkıcı yönleri hakkında iletişim kurarak, sabırlı olmalarını teşvik etmek ve motivasyonlarını artırmak.

1.4.1. Antrenörün Sorumlulukları

Antrenör ve sporcu arasındaki ilişki, rekabetçi sporda performans üzerinde belirleyici bir rol oynar. Bu ilişkinin temelinde karşılıklı bir bağlılık yatar; sporcular, antrenörlerinin bilgi ve deneyimlerinden yararlanırken, antrenörler de sporcuların performanslarını artırmak için yetkinliklerini kullanma gerekliliğini taşır. Sporcu ve antrenör, başarıyı elde etmek için ortak bir çalışma süreci geliştirir ve bu süreçte birlikte yoğun zaman geçirirler. Bu ilişkinin kalitesi, sporcuların antrenman süreçleri ve performans sonuçları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir ve genellikle sporcuların kişisel alanlarını da kapsar (Coakley, 1990). Çeşitli metodolojiler ve teorik yaklaşımlar içeren araştırmalar, antrenör-sporcu arasındaki profesyonel ve kişisel ilişkinin sporcuların gelişim ve başarısı üzerinde önemli bir etki yarattığını göstermiştir (Poczwadowski vd., 1998; Jowett, 2003; Jowett & Cockerill, 2003; Jowett, & Meek, 2000). Bu bağlamda, antrenör-sporcu ilişkisi sadece performans iyileştirmeleri (örneğin, kişisel rekorlar ve madalya kazanımları) açısından değil, aynı zamanda sporcuların kişisel ve sosyal gelişimleri açısından da kritik bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, etkili bir antrenör-sporcu ilişkisi oluşturulmasını sağlayan unsurları anlamak büyük önem taşır.

Spordaki antrenör-sporcu etkileşimleri, 1970'lerin sonlarına kadar bilimsel açıdan yeterince ilgi görmemiştir. Ancak bu süreçten sonra, antrenör davranışları gibi konularda kavramsal ve ampirik araştırmalar önemli bir gelişim göstermiştir (Chelladurai & Saleh, 1978). Wylleman (2000), ampirik kanıt eksikliğinin birkaç nedenine işaret etmiştir. Bunlar arasında, kişilerarası ilişkilerin tek bir bilimsel disiplinle sınırlı olmaması ve farklı bilimsel alanların kesişiminde yer alması, ilişkilerin kavramsallaştırılmasındaki zorluklar ve performans odaklı yaklaşımlar gibi metodolojik eksiklikler bulunmaktadır.

Nitsch ve Hackfort'un (1984), sosyal ilişkiler modeli, antrenör-sporcu ilişkisini incelemek için faydalı bir çerçeve sunar. Bu model, sosyal ilişkilerin üç ana boyutunu belirler:

- **Güç Boyutu:** Otorite ve hesap verebilirlik ilkeleri üzerinden tanımlanır.
- **İş Birliği Boyutu:** Görevlerin paylaşımı ve organizasyonu ile ilgilidir.
- **Bağlar Boyutu:** Sempati ve antipati düzeylerini kapsar.

Bu boyutlardaki farklılıkların, etkileşimdeki çatışmalara yol açabileceği öne sürülmüştür. Nitsch ve Hackfort'un modeline göre, ilişkiler, kasıtlı ve araçsal bir anlayışla

destekleyici bir anlaşmaya dayanmaktadır.. Kasıtlı yön, etkileşimin amacını ve temalarını içerirken; araçsal yön, etkileşim için geçerli kuralları ve düzenlemeleri kapsar. Seiler, Kevesligeti ve Valley (1999) bu kavramsallaştırmayı antrenör ve sporcular arasındaki sosyal ilişkileri incelemek için kullanmış ve 15 kadın sporcu ve antrenörle yapılan görüşmeler, sosyal ilişkilerin hem kasıtlı hem de araçsal yönleri içerdiğini ortaya koymuştur. Karşılıklı anlaşma, hedeflerin ve koşulların kabulü, antrenör-sporcu ilişkisinin önemli bileşenleri arasında yer almıştır.

1.5. ANTRENÖRÜN SPORCU BAŞARISINDAKİ YERİ

Sporcuların başarısında pek çok faktör rol oynasa da, kaliteli bir antrenörün etkisi her zaman büyük önem taşır. Bir sporcu ne kadar yetenekli olursa olsun, iyi bir antrenör tarafından yönlendirilmedikçe başarı potansiyelinin sınırlarına ulaşabilir. Antrenörler, sporcuların yaşamında önemli bir rehberlik rolü üstlenir (Terlemez, 2019). Onlar, sporcuların beslenme alışkanlıklarından dinlenme düzenlerine, fiziksel sağlıklarından ruhsal iyilik hallerine kadar birçok konuda destek sağlar. Bu destek, sporcuların gelişimini ve başarılı bireyler haline gelmelerini teşvik eder.

Antrenörlerin tutum ve davranışları, sporcular üzerinde çeşitli etkiler yaratabilir; bu etkilerden en önemlisi, sporcuların başarıları veya başarısızlıklarıdır. Antrenörlük, spor fiziyojisi, spor psikolojisi, biyomekanik ve spor yönetimi gibi çok sayıda unsuru kapsayan çok boyutlu bir meslektir. Bu mesleğin belirgin özelliklerinden biri de zihinsel yönünün baskın olmasıdır. Doğru kararlar almak ve uygun seçimler yapmak, antrenörlüğün temelini oluşturur. Araştırmalar, sporcuların antrenörleriyle pozitif bir ilişki kurduklarında daha motive olduklarını ve daha iyi performans sergilediklerini ortaya koymuştur. Diğer yandan, antrenörüyle negatif ve agresif bir ilişki geliştiren sporcular, olumsuz sonuçlar yaşama eğilimindedir. Sorunlu bir antrenör-sporcu ilişkisi, sporcuların duygusal durumlarını olumsuz etkileyebilir (Konter, 1996).

Antrenörlerin liderlik becerilerini yeterince sergileyemedikleri durumlarda çeşitli problemler ortaya çıkabilir. Konter'in (1996), bulguları, antrenörlerin sporculara yönelik tutumlarının, sporcuların başarıları üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bu ilişkinin sadece başarı üzerinde değil, aynı zamanda sporcuların psikolojik sağlığı ve öz güvenleri üzerinde de etkili olduğu tespit edilmiştir. Antrenör ve sporcu arasında uyum sağlanmadığı sürece başarıya ulaşmak zor olabilir. Sporcular ve antrenörler, zafer kazanmak, belirlenen hedeflere ulaşmak ve spordan zevk almak için uyumlu bir şekilde çalışmalıdır (Nacar & Yunus, 2019).

Sporcuların performanslarını artırmaları ve hedefledikleri başarıya ulaşmaları için antrenörleriyle duygusal ve zihinsel uyum sağlamaları gerekmektedir. Antrenörlüğün çok boyutlu bir meslek olması ve sporcu başarısı üzerindeki etkisi nedeniyle, bu konu uzun yıllardır araştırmaların odağı olmuştur. Bu araştırmalar, antrenör davranışları ve sporcu başarısı arasındaki ilişkiyi çeşitli kuramlarla değerlendirilerek ortaya koymuştur (Kalkan & İhsan, 2021). Bu bağlamda, etkili ve güçlü bir antrenörün sporcuların ruhsal sağlığı, mesleki başarısı ve morali üzerinde önemli bir etkisi olduğu görülmüştür. Sporcular doğuştan yetenekli olabilirler, ancak bu yetenekleri geliştiren ve başarılarını sağlayan kişiler genellikle antrenörlerdir. Antrenörlerin iletişim becerileri, sporcuların başarıları üzerinde belirleyici bir rol oynar. Sporcuların takımlarına ve kendilerine karşı olumlu bir tutum geliştirmeleri ve takım içindeki bağlılık duygusunun güçlenmesi önemlidir. Bir sporcunun takımına olan bağlılığı, kendi başarısını da doğrudan etkiler. Antrenörlerin mesleki yeterlilikleri ve sporculara karşı sergiledikleri tutumlar, bireysel ve takım içi başarılar üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Adaletli olmak, antrenörlükte kritik bir niteliktir; sporcular arasında eşitsizlik ve adaletsizlik yaşanması, tüm takımı olumsuz etkileyebilir. Sporcuların antrenörleriyle yaşadığı problemler, takımın başarıya ulaşmasını zorlaştırabilir (Jowett & Cockerill, 2003).

1.6. YÜZME ANTRENÖRLÜĞÜ

Bir yüzme takımını teknik açıdan eğiten ve rehberlik eden uzmanlar, yüzme antrenörleri olarak tanımlanır. Yüzme antrenörleri, sporcuları hem fiziksel hem de psikolojik açıdan müsabakalara hazırlayan uzmanlardır. Yüzme antrenörlerinin görev tanımları incelendiğinde, sporcuları müsabakalara hazırlamak ve onlara çeşitli antrenman programları sunmak gibi sorumlulukların ön planda olduğu görülür. Bu bağlamda, antrenörler sporculara yüzmenin dört temel stilini kelebek, sırtüstü, kurbağalama ve serbest yüzme öğretir ve bu tekniklerde sporcuların kısa, orta ve uzun mesafelerdeki gelişimini destekler (Jowett, 2017).

"Antrenörlük" terimi, ilk kez 14. yüzyılda Macaristan'da ortaya çıkmış ve tarım araçları ile savaş aletlerini tanımlamak için kullanılmıştır. Bu terim, "güçlü" ve "azimli" anlamına gelen bir kelimeden türetilmiştir. Bu bağlamda, antrenörler sporculara büyük bir azim ve enerjiyle rehberlik ettikleri için bu terim uygun bulunmuştur. Antrenörlerin sporcuların başarısı ve öz güveni üzerindeki etkisi büyüktür; bu nedenle antrenörlerin belirli özelliklere sahip olmaları kritik öneme sahiptir. Antrenörlerin kişisel özellikleri, sporcuların başarısı ve takımın hedeflere ulaşma yeteneği üzerinde önemli rol oynar. Başarılı antrenörlerin entelektüel yeterliliği, psikolojik sağlamlığı, sosyal etkinliği ve güven verici bir karaktere sahip olmaları beklenir. Geçmişteki başarılı antrenörler genellikle yüksek analiz ve akıl yürütme yeteneklerine sahip olmuştur (Sunay, 1998).

Antrenörlerin hayal gücü, sporcular üzerinde önemli bir etki yaratabilir. Yüksek hayal gücüne sahip antrenörler, sporcuları büyük hedefler ve vizyonlar doğrultusunda motive edebilir ve antrenmanlarına pozitif bir enerji katabilirler. Ayrıca, adil ve dengeli davranışlar sergileyen antrenörler, sporcuların başarılarına olumlu katkılarda bulunur.

1970'lerde antrenörlük alanındaki ilgi ve talep arttığında, "Psikolojik Numerus Clausus" adı verilen bir karakter ve meslek uygunluğu testi geliştirilmiştir. Psikolog Shilling, bu testte başarılı antrenörlerde bulunması gereken özellikler arasında güçlü kişilik, dışa dönüklük, kendini ve tepkilerini kontrol edebilme ve gerçekçilik gibi nitelikleri vurgulamıştır. Shilling'in 1970'deki araştırmaları, başarılı antrenörlerin genellikle otorite ve disiplin sahibi olduklarını ortaya koymuştur (Gill vd., 2017).

Bir sporcu, yeteneklerini en üst düzeye çıkarmak için nitelikli bir antrenörün rehberliğine ihtiyaç duyar. Antrenörsüz bir sporcu, potansiyelini ancak belirli bir noktaya kadar geliştirebilir; daha ileriye gidebilmek için uzman desteği gerekir. Geçmişte başarılı yüzme sporcularının analizleri, bu sporcuların genellikle disiplinli ve etkili bir antrenörle çalıştığını, antrenörlerinin sağladığı güç ve motivasyonla müsabakalara hazırlandıklarını ortaya koymuştur. Antrenörler, teknik bilgilerin yanı sıra teoriyi pratiğe dökme, fiziksel ve psikolojik destek sağlama gibi çok yönlü sorumluluklar taşır (Lafrenière vd., 2011).

Bir antrenörün, sporcuyu etkili bir şekilde destekleyebilmesi için güçlü bir öz yeterlilik inancına ve yenilikçi bir vizyona sahip olması önemlidir. Öz yeterliliği düşük olan bir antrenörün, sporcu ile sağlıklı bir ilişki kurup başarıya ulaşması zor olabilir (Lafrenière vd., 2011). Sporcular, yarışma hazırlıklarının ötesinde, beslenme ve dinlenme gibi yaşamın her alanında antrenörlerinin rehberliğine ihtiyaç duyarlar. Doğuştan gelen yeteneklerini geliştirmek ve başarıya ulaşmak için sporcular, antrenörlerinin gerekli mesleki niteliklere sahip olmasına ihtiyaç duyar. Bu bağlamda, antrenörün sakin, sabırlı, adil ve gerçekçi bir yaklaşım sergilemesi başarıda kritik bir rol oynar (Hodge & Lonsdale, 2011).

Antrenörler, yalnızca bilgi ve deneyimleriyle değil, aynı zamanda güvenilirlik, saygı ve güven gibi kişisel niteliklerle de donanmış olmalıdır. Bu nitelikler kendiliğinden ortaya çıkmaz; antrenörün koçluk tarzı, iletişim biçimi, öğretim yöntemleri ve motivasyon stratejileri gibi unsurlar, sporcular, meslektaşlar, işverenler ve ebeveynler tarafından dikkatle değerlendirilir. Başka bir deyişle, antrenörün sergilediği davranışlar, ona itibar, saygı ve güven kazandırır. Bu özellikler, hem antrenörün bireysel başarısının hem de organizasyonel başarıların temelini oluşturur. Güvenilirlik, saygı ve güven, zamanla doğru eylemler ve başarılarla inşa edilir ve bu nitelikler, özenli bir yaklaşımı hak eder (Foundations of Coaching, 2007).

1.6.1. Hesap Verebilir Olmak

Hesap verebilirlik, antrenörlükte birçok önemli boyutu içerir. İlk olarak, bu, ekibin hedeflere ulaşma sürecini nesnel ölçütlerle değerlendirip, bu ilerlemeyi yazılı bir rapor halinde işverene sunma anlamına gelir. Örneğin, bir antrenör, takımın cinsiyet ve yaş grubuna göre ayrılmış üyeleri hakkında performans raporları hazırlayabilir. Bu raporlar, sporcuların müsabakalardaki performans gelişimini takip etmek ve eleştirel bir şekilde değerlendirmek için kritik öneme sahiptir. Teknik detaylar, mesafeler ve süreler gibi performans verilerinin raporlanması ve bu bilgilerin baş antrenöre ve kulüp yönetimine gerektiğinde iletilmesi önemlidir.

İkinci olarak, hesap verebilirlik dürüstlük anlamına gelir. Örneğin, hedeflere ulaşma süreci beklenenden yavaş ilerliyorsa, antrenörün durumu gizlemeye çalışmak yerine dürüst bir şekilde rapor etmesi gerekir. Bu dürüstlük, güven inşa eder ve kısa vadeli destek oluşturur; ancak hedeflerde sürekli başarısızlık söz konusuysa, büyük bir yeniden değerlendirme yapılması gerekebilir.

Üçüncü olarak, hesap verebilirlik, verilen sözleri yerine getirmek anlamına gelir. Antrenörlerin güvenilir olmaları ve sözlerini tutmaları, sporcuların onlara olan güvenini pekiştirir. Hesap verebilir bir antrenör olmak, sporcuların güvenini kazanmak ve etkili bir liderlik sağlamak için esastır. Bu, antrenörün yalnızca karar ve eylemlerinin sonuçlarından sorumlu olmasını değil, aynı zamanda sporculara karşı açık, dürüst ve adil bir iletişim kurmasını da ifade eder. Antrenörün stratejik kararları, antrenman süreçleri ve performans değerlendirmeleri şeffaf bir şekilde sunulmalı ve geri bildirim alınmalıdır. Bu şeffaflık, sporcuların antrenörlerinin rehberliğine olan güvenini artırır, böylece motivasyonlarını ve performanslarını olumlu yönde etkiler. Ayrıca, antrenörün hesap verebilirliği, takım içindeki güven ortamını güçlendirir ve uzun vadeli başarının anahtarıdır, çünkü sporcular, liderlerinin tutarlılığını ve adil yaklaşımını gözlemleyerek kendi hedeflerine ulaşmada daha etkili olabilirler.

1.6.2. Dinleme Becerilerini Kullanma

Etkin dinleme, başkalarını anlamak ve empati kurmak anlamına gelir, ancak bu, her zaman aynı fikirde olmak gerektiği anlamına gelmez. Antrenörlerin iyi dinleme becerileri geliştirmesi, sporcuların sorunlarını ve çözümlerini antrenöre iletme olasılığını artırır. Dinleme becerileri, sporcuların performansını ve takım içindeki etkileşimleri olumlu yönde etkileyen önemli bir yetenektir. Bu beceri, sporcuların geri bildirimlerini ve endişelerini dikkatlice ele almanın yanı sıra, onların duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarını anlamayı da içerir.

Etkili bir dinleyici olmak, antrenörlere sporcuların motivasyon kaynaklarını keşfetme, bireysel ve takım hedeflerini belirleme ve stratejik kararlarını bu bilgilere dayanarak alma fırsatı sunar. Ayrıca, antrenörlerin dinleme becerileri, sporcular arasında açık iletişimi teşvik eder ve güven ortamını güçlendirir. Bu, performansın artırılmasına ve takım uyumunun geliştirilmesine katkıda bulunur. Günümüz spor bilimlerinde, dinlemenin bu çok boyutlu rolü, sporcuların yüksek seviyelerde motivasyon ve bağlılık göstermelerini destekleyen bir unsur olarak kabul edilmektedir.

İyi dinleme becerileri aşağıdaki unsurları içerir:

- Göz teması kurarak, konuşmacının dikkatini çekmek ve kendini değerli hissettirmek.
- Açık bir vücut diliyle, kişiye yönelik açık ve destekleyici bir tutum sergilemek.
- Konuşulanları doğru anlamak için gerektiğinde tekrar ifade etmek.
- Konuşmanın akışını kesmeden ve ses tonunu dengede tutarak, duygusal dengeyi sağlamak.
- "Eğer" soruları sormak ve "sen" yerine "ben" ifadeleri kullanarak, kişisel bir yaklaşım sergilemek.

1.6.3. Profesyonel Olmak

Antrenörlerin, sporculara ve mesleklerine ilişkin görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmeleri, hedeflere ulaşma ve başarı sağlama süreçlerini büyük ölçüde kolaylaştırır. Ancak, sporcuların da kendi görev ve sorumluluklarını titizlikle yerine getirmeleri beklenir. Antrenörlerin sporcu başarısındaki katkısı büyük olsa da, bir sporcunun başarısızlığı her zaman antrenöre mal edilmemelidir. Sorumluluğun tamamen antrenöre yüklenmesi yerine, her bireyin kendi rolüne odaklanarak ortak bir gelişim göstermesi daha sağlıklı bir yaklaşım olacaktır. Geçmişteki başarılı sporcuların antrenörleriyle olan ilişkileri incelendiğinde, sporcu-antrenör uyumunun başarıyla doğrudan ilişkili olduğu görülmüştür. Bu uyum, hem bireysel hem de takım başarısını destekleyen önemli bir faktördür.

1.7. ATILGANLIK KAVRAMI

İnsan, doğası gereği sosyal bir varlıktır ve bu nedenle çevresiyle sürekli bir iletişim içindedir. İletişim, insanı diğer canlılardan ayıran temel özelliklerden biridir. İnsanlar, fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçlarını karşılamak için çeşitli davranışlarda bulunarak başkalarıyla etkileşim kurar. Sosyalleşme sürecinde bireyler, toplumu ve grubu etkilerken, toplum ve grup da bireyleri etkiler. Bu etkileşim, temel eğitimle başlar ve mahalle, okul, iş

hayatı gibi alanlarda devam eder. Eğitim, bireylerin sosyalleşmesinde önemli bir rol oynar ve eğitim süreci ilerledikçe iletişim etkinliği de artar (Dilekmen, Başçı & Bektaş, 2010).

İletişim sürecinde bireyler genellikle dört temel davranış sergiler: saldırganlık, yönlendiricilik, çekingenlik ve atılganlık (Arslantaş, Adana & Şahbaz, 2013). Bunlardan saldırganlık ve çekingenlik, iletişimi olumsuz etkileyen önemli faktörlerdir. Saldırgan bireyler, istediklerini elde etmek için başkalarının haklarını ihlal edebilir, onları küçümseyebilir ve kırabilir. Öte yandan, çekingen bireyler kendilerini ifade etmekte ve ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanır, bu da kaygı ve öfkeye yol açar. Sosyal yaşamın kolaylaşması ve mutluluğun temeli, atılganlık ve kişilerarası problem çözme becerileriyle sağlanır. Atılgan bireyler, haklarını korurken düşünce ve duygularını açıkça ifade edebilir, aynı zamanda başkalarının haklarına saygı gösterir ve onları küçümsemez (Arslantaş vd., 2013). Atılganlık, sağlıklı ve etkili bir iletişim için temel bir yaklaşımdır. Bu özellik, bireyler arasında güven, sevgi ve içtenlik oluşturarak, kendilerini rahatça ifade etmelerine olanak tanır (Erdoğan & Oto, 2004).

Atılgan bireyler genellikle iyimser, içsel dürtüleriyle hareket eden ve başkalarına bağımlı olmadan kendi başlarına iş yapabilme yeteneğine sahip kişiler olarak tanımlanır. Bu kişiler, iletişimde açık ve esnek davranır, hayatın tadını çıkarabilme becerisine sahiptir. Mücadeleden vazgeçmez ve başkalarına cesaret vermeyi sürdürürler. Çevrelerine karşı hoşgörülü, fiziksel olarak sağlıklı ve özgüveni yüksek bireylerdir. Kendilerine değer verir ve bu güvenleriyle dikkat çekerler (Kul & Demirel, 2015).

Atılgan davranış biçimine sahip kişilerin özellikleri;

Atılgan bireyler, etkili ve rahat bir iletişim kurabilme yetenekleriyle öne çıkar ve kendilerini açıkça ifade edebilirler. Bu kişiler, gerektiğinde “hayır” diyebilme becerisine sahiptir ve duygularını – olumlu ya da olumsuz – rahatça ifade ederler. Sosyal ortamlarda güvenle hareket eder, hem kendilerine hem de çevrelerine güven duyarlar. İş birliği yapmada yetkin olan atılgan bireyler, grup içinde ve dışında başarılı performans sergileyebilirler. Empati yetenekleri gelişmiştir ve tartışmaları başlatma, sürdürme ve sonlandırmada ustadırlar. Ayrıca, bilgi paylaşımında etkili olup, rahat ve sürdürülebilir arkadaşlıklar kurabilirler (Yapıcı, 2018).

1.7.1. Atılganlık Biçimleri

Temel atılganlık, bireyin duygularını, düşüncelerini, isteklerini ve inançlarını açık bir şekilde ifade etmesidir. Örneğin, “Ben istiyorum” veya “Ben sevmiyorum” gibi ifadeler kullanabilmektir (Şimşek & Tel, 2017).

1.7.1.1. Empatik atılganlık

Empatinin kelime anlamı, bir insanın kendisini karşısındaki insanın yerine koyarak onun duygularını ve düşüncelerini doğru olarak anlaması olarak açıklanmaktadır. Empatik atılganlık, bireylerin iletişim süreçlerinde kendilerini ve başkalarını etkin bir şekilde ifade edebilme kapasitesini geliştiren bir davranış biçimidir. Bu kavram, hem kişisel hem de sosyal etkileşimlerde empati kurma yeteneği ile atılgan davranışları birleştirir. Empatik atılgan bireyler, başkalarının duygusal durumlarını anlama ve bu anlayışı kendi iletişim tarzlarına entegre etme becerisine sahiptirler. Bu özellik, onların başkalarıyla açık ve dürüst bir şekilde iletişim kurmalarını sağlar; ayrıca, duygularını yapıcı bir şekilde ifade edebilirler. Aynı zamanda, bu kişiler çatışma durumlarında başkalarının perspektifini dikkate alarak etkili çözüm stratejileri geliştirme yeteneğine sahiptirler. Empatik atılganlık, bireylerin sosyal ilişkilerde hem duygusal hem de sosyal zekalarını kullanarak başarılı ve tatmin edici etkileşimler gerçekleştirmelerine olanak tanır

Empatik atılganlık, insanlar arasındaki ilişkilerde karşı tarafın hislerine duyarlı olabilmektir. Genellikle iki aşamada gerçekleşir: ilk olarak, karşınızdaki kişinin içinde bulunduğu durumu ve duyguları anlamak; ikinci olarak ise, kendi haklarınızı bilip koruyarak bu anlayışı ifade etmektir. Örneğin, “Gerçekten çok meşgul olduğunun farkındayım, ancak birlikte biraz zaman geçirmenin ilişkimiz için iyi olacağını düşünüyorum. Bu nedenle, ikimize zaman ayırmanı rica ediyorum” şeklinde ifade edilebilir (Şimşek & Tel, 2017).

1.7.1.2. Daha önceki atılgan davranışları basamak olarak kullanma

İnsanlar arası ilişkilerde karşıdaki kişinin, temel atılganlık davranışına tepki vermediği ve haklarını çiğnemeye devam ettiği anlarda kullanılır. Daha önceki atılgan davranışları basamak olarak kullanma, bireylerin geçmiş deneyimlerini ve önceki iletişim stratejilerini, yeni durumlarda daha etkili ve stratejik bir şekilde uygulama yeteneğini ifade eder. Bu kavram, bireylerin geçmişte edindikleri atılganlık becerilerini değerlendirmeleri ve bu becerileri mevcut sosyal etkileşimlerde geliştirilmiş bir temel olarak kullanmaları sürecini kapsar. Geçmişteki atılgan davranışlar, bireylere hangi stratejilerin ve yaklaşımların işe yaradığını gösterir ve bu deneyimler, yeni sosyal veya profesyonel durumlarda daha bilinçli ve hedef odaklı davranışlar sergilemelerine yardımcı olabilir. Bu süreç, kişisel gelişimi desteklerken aynı zamanda iletişim becerilerini ve problem çözme yeteneklerini artırır, böylece bireyler karşılaştıkları zorlukları daha etkili bir şekilde aşabilirler. Dolayısıyla, önceki atılgan davranışların sistematik bir şekilde gözden geçirilmesi ve bu deneyimlerin yeni stratejiler geliştirme amacıyla kullanılması, bireylerin sosyal becerilerini güçlendirir ve daha başarılı etkileşimler sağlayabilir. Atılganlık

davranışını artıran kişiler, duygularını ve düşüncelerini birkaç kez, açık ve net bir şekilde ifade ederler. Örneğin, bir kişi “Elbisemi yarın saat 14:00’e kadar dikmezseniz, kendime daha iyi bir terzi bulacağım” şeklinde belirterek isteklerini ve sınırlarını açıkça ifade edebilir (Göktürk, 2009).

1.7.1.3. Ben dilini kullanarak atılğan davranma

Kişinin sözlerine "ben" ile başlaması, duygu, düşünce ve isteklerinin kişisel olduğunu vurgulayan bir iletişim stratejisidir. Bu yaklaşım, bireylerin kendi deneyim ve hislerini ifade ederken öznel bir dil kullanmasını sağlar. Genellikle, bu tür ifadeler aşağıdaki yapıların çevresinde şekillenir: Öncelikle, karşı tarafın belirli bir davranışına işaret edilir; ardından bu davranışın kişi üzerindeki etkisi ve duygusal yankıları dile getirilir. Daha sonra, bu davranışın nasıl yorumlandığı açıklanır ve son olarak, tercih edilen davranış şekli belirtilir. Örneğin, "Konuşurken yüzüme bakmadığın ve sürekli telefonunla ilgilendiğin zaman kendimi çok kötü hissediyorum. Çünkü bana yeterince önem vermiyormuşsun ve sıkılıyormuşsun gibi geliyor. Oysa beni dinlerken yüzüme bakman ve ilgilenmen daha hoşuma gidecek" şeklindeki bir ifade, kişinin duygu ve ihtiyaçlarını net bir biçimde ortaya koyar ve daha etkili bir iletişim sağlanmasına katkıda bulunur (Gökkurt, 2009).

1.7.2. Atılğanlığı Etkileyen Faktörler

Küçük ve muhafazakâr toplumlarda, sıkı kurallar ve kontrol, bireylerin özgürlüğünü ve kendini ifade etme yeteneklerini kısıtlayabilir. Bu durum, genellikle itaate ve boyun eğmeye yatkın toplumsal yapılar oluşturur. Toplumsal etkenlerin, bireylerin atılğanlık düzeyleri üzerinde önemli bir etkisi olduğu söylenebilir. Özellikle erkek egemen toplumlarda, kadınların daha pasif ve itaatkâr olmaları ve başkalarına adanmış bir yaşam sürmeleri beklentisi, atılğanlığı engelleyici bir faktör olarak öne çıkar (Çil, 2014).

Bireylerin hayatlarında yaşadıkları yerel değişiklikler, örneğin iş veya okul değişiklikleri, atılğanlıklarını etkileyebilir. Sosyo-kültürel özellikler, bireylerin alışık oldukları çevre ile yeni karşılaştıkları ortam arasında farklılık gösterebilir. Bu durum, güvensizlik ve iletişim zorluklarına yol açarak atılğanlık seviyelerini olumsuz etkileyebilir (Özdağ, 1999). Voltan ve Deniz'in çalışmaları, şehir alt kültüründen gelen bireylerin, köy ve kasaba alt kültüründen gelenlere kıyasla daha atılğan olduğunu ortaya koymuştur. Bu da kültürel farklılıkların atılğanlık üzerinde etkili olduğunu göstermektedir (Çil, 2015).

Atılğanlığı etkileyen önemli faktörlerden biri de aile yapısıdır. Aile, eğitimin temelini oluşturur ve sevgi eksikliği, sert cezalar, ölüm ya da boşanma gibi olumsuz durumlarla karşılaştığında çocuklar duygusal olarak zarar görebilir ve saldırgan davranışlar sergileyebilir

(Erdoğdu & Oto, 2004). Bireylerin duygu ve düşüncelerini ifade etme biçimleri üç temel davranış şeklinde değerlendirilebilir: çekingenlik (-), atılganlık (+) ve saldırganlık (-) (Voltan, 1980). Bireyler, bu iki uçtan uzaklaştıkça, daha olumlu bir atılganlık davranışına yaklaşır. Atılganlık; bireyin aile yapısı, toplumdaki rolü, kişisel deneyimleri, yaşadığı kültür ve çevre gibi faktörlerle şekillenir (Çil, 2014).

1.7.3. Atılgan Bireyin Hakları

Atılgan davranış, bireylerin kendilerine izin verme sınırları ve hak, doğruluk ve adalet konusundaki fikirleriyle şekillenir. Haklar hakkında gerçekçi olmayan bir anlayış, bireyleri başkalarının etkisi altında kalmaya yatkın hale getirebilir (Baugh, 1980). Atılganlık, bireyler arasında güven, sıcaklık, şefkat ve sevgi gibi olumlu ilişkilerin kurulmasını destekleyen bir yapıdır. Bu yapı olmadan, bireylerin kendilerini ifade etme ve güven duyguları zarar görebilir; şefkat ve anlayış eksikliği ise bireylerde kaybolma hissine yol açabilir. Smith (1975), atılgan bireylerin sahip olduğu on temel hakkı şöyle tanımlamıştır:

- Kendi “son kararını” verme hakkı,
- Verilen kararlar için açıklama yapmak zorunda olmama hakkı,
- Başkalarının sorunlarından sorumlu olup olmamaya karar verme hakkı,
- Fikir değiştirme hakkı,
- Hata yapma ve bu hatalardan sorumlu olma hakkı,
- “Bilmiyorum” deme hakkı,
- Mantıksız kararlar verme hakkı,
- Başkalarının iyi niyetlerinden bağımsız hareket edebilme hakkı,
- “Anlamadım” deme hakkı,
- “Umurumda değil” deme hakkı (Uğur, 1996).

1.7.4. Atılganlık Becerisinin Kazanılmasında İzlenmesi Gereken Aşamalar

Atılganlık becerisinin geliştirilmesi, bireylerin sosyal etkileşimde daha etkili olmaları için belirli aşamaları takip etmelerini gerektirir. İlk adım, bireylerin kendilerini ve haklarını tanımaları, yani öz-farkındalık ve öz-değerlendirme süreçlerinden geçmeleridir. İkinci aşamada, bireylerin duygularını ve düşüncelerini açık ve etkili bir şekilde ifade edebilme becerisi kazanması gerekir; bu, iletişim becerileri ve kendini ifade etme stratejilerinin öğrenilmesini içerir. Üçüncü adım, eleştiri ve geri bildirimlere karşı yapıcı bir tutum

geliştirmektir; bu, hem kişisel gelişim hem de sosyal uyum için önemlidir. Son olarak, bireyler, atılganlığı sürdürülebilir kılmak için farklı sosyal durumlarda pratik yapmalı ve olumlu geri dönüşler alarak bu beceriyi pekiştirmelidir. Bu aşamalar, bireylerin hem kişisel hem de profesyonel yaşamlarında daha etkili ve tatmin edici ilişkiler kurmalarını sağlar.

Tindal (1994), atılganlık becerisinin kazanılması için izlenmesi gereken aşamaları şu şekilde sıralamıştır:

- Atılgan olmayan ve saldırgan davranışlar arasındaki farkların öğrenilmesi,
- Bireyin atılganlık profili oluşturması,
- Atılgan olmak istediği durumların belirlenmesi,
- Problemin tanımlanması,
- Temel atılganlık haklarının farkında olunması,
- Atılganlık becerisinin sergilenmesi (Kamaraj, 2004).

1.7.5. Atılganlık ve Kültür

Atılganlık, kültürel farklılıklar çerçevesinde farklı anlamlar ve uygulama biçimleri kazanmaktadır. Batı ülkelerinde, atılganlık, eğitimle geliştirilebilen, öğrenilmiş ve kültürel bağlamda olumlu bir sosyal beceri olarak değerlendirilmektedir. Bu yaklaşım, atılganlığı kişisel hakların ifade edilmesinde gerekli bir beceri olarak görmekte ve bu davranış biçiminin öğrenilebilir ve adaptif olduğunu savunmaktadır (Tan, 2006). Ancak, Asya toplumlarında, kültürel normlar ve gelenekler nedeniyle atılganlık, genellikle teşvik edilmediği gibi, olumsuz bir tutumla karşılanabilir. Şehir ve kırsal alanlarda yaşayan bireylerin beklentileri ve sosyal rollerinin farklılığı, atılgan davranışın kültürel bağlamda nasıl algılandığını etkiler. Pentz (1985), şehir ve kırsal bölgelerde atılganlık anlayışlarının farklılık gösterdiğini belirtmiştir; şehirde kabul gören bir davranış biçimi, kırsal alanlarda aynı şekilde algılanmayabilir (Kaya, 2001). Kültürel bağlamda atılganlık konusundaki farklılıkları destekleyen bir diğer bulgu ise Kimble, Mersh ve Kıska (1984), tarafından yapılan çalışmada ortaya konmuştur; bu çalışmada Meksika asıllı Amerikalı kadınların, erkeklerden daha az atılgan oldukları belirlenmiştir. Diaz ve Guerrero (1967), bu farklılığın kültürel normlardan kaynaklandığını, Meksika kültüründe erkeklerin aile lideri olarak kabul edildiğini ve kadınların daha pasif rolü üstlendiğini vurgulamıştır. Ayrıca, Fukuyama ve Greenfield (1983), ile Lafromboise (1983), tarafından Asyalılar, Afrikalılar ve Amerikan Kızılderilileri üzerinde yapılan çalışmalarda, atılganlık anlayışındaki kültürel değişimlere rastlanmıştır (Tataker, 2003). Alberti ve Emmons (2002), ise, Asya toplumlarında grup üyeliği ve saygınlığın ön planda olduğunu, bireyin kendini nasıl gördüğünden ziyade başkalarının onu nasıl gördüğünün önemli olduğunu belirtmiştir. Bu

bağlamda, dolaylı iletişim ve kibarlık, bu kültürlerde daha değerli kabul edilirken, Batı kültürlerinde yaygın olarak görülen doğrudan kendini ifade etme tarzı, geleneksel kültürel normlara uygun bulunmayabilir (Alberti & Emmons, 2002).

1.7.6. Atılganlık ve Eğitim

Bireyin eğitimindeki en kritik süreçlerden biri sosyalleşmedir. Eğitim, bireyleri toplumsal yaşamın ortak benzerlikleri hakkında bilgilendirerek bir bütünlük kazandırmayı amaçlar. Spor, fiziksel ve zihinsel gelişim açısından eğitimle özdeştir ve bu bağlamda spor eğitiminin rolü büyüktür. Spor, bireylerin hem fiziksel hem de psikolojik gelişimini destekleyerek sosyal yaşama hazırlanmalarını sağlar (Göktaş, 1994).

Spor, okul ortamında öğrencilerin toplumsallaşma, görev bilinci ve olgunlaşma süreçlerini destekleyen bir faaliyettir. Okulda sunulan spor etkinlikleri, pedagojik açıdan önemli olup, performans ve serbest zaman sporlarıyla doğrudan ilişkilidir. Beden eğitimi dersinin psikolojik boyutları, eğitimle ilgili pek çok alanı kapsar ve sporun eğitimsel değerine ilişkin kuşkuyla yer bırakmayan bir durum söz konusudur. Spor, okul içi ve dışındaki etkinliklerde öğrencilerin kişilik gelişimine, şekillenmesine ve bireyselliklerinin oluşmasına katkıda bulunmaktadır (Amman, İkizler & Karagözoglu, 2000).

Doğan (2005), çocuklar ve gençlerin eğitiminde sporun önemini şu şekilde vurgulamıştır:

Spor, çocukların ve gençlerin bedensel gelişimini destekler, dayanıklılık ve güç kazandırır, acı ve ağrıya tolerans sağlar, ani değişimlere uygun tepkiler geliştirmelerine yardımcı olur ve uyumlu, esnek davranışlar sergilemelerini teşvik eder.

Spor, çocukların ve gençlerin öz güvenlerini artırır, disiplinli bireyler olmalarını sağlar, saldırganlık dürtülerini sosyal normlara uygun şekilde yönetmelerine yardımcı olur ve eğlenceli bir şekilde rahatlamalarını sağlar.

Spor, toplumsal ilişkileri güçlendirir, paylaşma ve dayanışma becerilerini kazandırır, rekabeti sağlıklı bir şekilde öğretir, karşı cinsle ilişkileri iyileştirir, grup içinde sorumluluk alma anlayışını teşvik eder. Ayrıca, kazanmanın ve kaybetmenin doğal bir süreç olduğunu, bireylerin kendi haklarını korumayı ve başkalarının haklarına saygı göstermeyi öğretir.

1.7.7. Atılganlık ve Spor

Sportif faaliyetlere katılım, bireylere başkaları tarafından ihtiyaç duyulma, istenme ve kabul edilme fırsatları sunar. Ayrıca, spor ortamı, kişinin kendini iyi hissetmesini destekler ve kişisel özelliklerini geliştirebileceği çeşitli becerilerin öğrenilmesine olanak tanır. Arkadaşlar

ve antrenörle kurulan olumlu ilişkiler, bireylerin sosyal becerilerini geliştirmelerine yardımcı olur. Spor, bireylerin benlik kavramı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir; bu bulgu pek çok araştırmacının çalışmalarında ortaya konmuştur (Deci & Ryan, 1985; Öztürk & İnce, 1993; Weiss & Ferrer, 2002).

Spor, gençlere büyüme süreçlerinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma becerisi kazandırır ve yetişkinliğe geçişlerinde önemli bir destek sağlar. Sportif başarı, gençlerin kendilerini değerlendirmelerine ve benlik saygılarını artırmalarına yardımcı olabilir (Suveren, 1995). Araştırmalar, sporun beden, ruh ve kişilik gelişimini desteklediğini, iradeyi güçlendirdiğini, grup çalışmasını kolaylaştırdığını, dayanışmayı teşvik ettiğini, öz güveni artırdığını, kendini kontrol etme becerisini geliştirdiğini ve başkalarına saygı göstermeyi öğrettiğini ortaya koymuştur (Demirbolat, 1991; Suveren, 1991; Kapıkıran, 1993). Bu nedenle, sportif etkinliklerin bireylerin atılganlık düzeyleri üzerinde etkili olduğu söylenebilir (Büyükyazı vd., 2003).

Spor yapan bireyler, spor yapmayanlara kıyasla daha enerjik, dışa dönük, çalışkan, sabırlı, toplumsal ilişkilere açık, yeni durumlara uyum sağlamada daha yetkin ve duygusal olarak daha dengelidir (Tiryaki vd., 1991). Ayrıca, takım sporları ve bireysel sporlar arasında kişilik özellikleri açısından belirgin farklılıklar gözlenmiştir. Bireysel sporlarla ilgilenenler, takım sporları yapanlara göre daha bağımsız, güvenli, kendine yeterli, dışa dönük ve daha öfkeli olup, becerilerini yalnız başına geliştirmeye eğilimlidir.

Takım sporları yapanlar arasında da kişilik farklılıkları bulunur. Örneğin, tenisçiler ve yüzücüler genellikle dışa dönük olurken, en başarılı olanlar içe dönük özellikler taşıyabilir. Güreşçiler daha sert bir mizaca ve güvene sahipken, atletler daha sinirli ancak olumlu toplumsal özellikler gösterir. Korunç ve Bayar (1992), Türkiye’de bayan atletlerin ve voleybolcuların daha içe dönük, hoşgörülü ve maceracı olduğunu; erkek atletlerin ise hentbolculara göre daha asi, bencil ve idealist olduğunu bulmuşlardır (Doğan, 2005).

Ogilvie (1979) ve Williams (1978), büyük başarılarla imza atan kadın sporcuların kişilik özelliklerinin erkek sporcularinkine benzer olduğunu belirtmişlerdir (İkizler, & Kargözoğlu, 1997).

1.8. ÖZ YETERLİLİK KAVRAMI

Öz yeterlilik kavramı, ilk kez Albert Bandura tarafından tanımlanmış ve bireylerin hedeflerine ulaşmak için kendi yeteneklerine olan güvenleri olarak açıklanmıştır. Bandura (1977), öz yeterliliği, “bireyin belirli bir performansı sergilemek için gerekli etkinlikleri düzenleme ve başarıyla gerçekleştirme kapasitesi hakkındaki kendi değerlendirmesi” olarak

tanımlar. Öz yeterlilik, öz değer ve öz saygı gibi kavramlardan farklıdır; belirli bir göreve yönelik yetenek algısını ifade eder. Gibbs ve Colin (2002), öz saygının doğuştan gelen özellikleri yansıttığını, öz yeterliliğin ise kazanılan bir değer olduğunu belirtmişlerdir.

Öz yeterlilik inançları, bireylerin yaşamlarındaki olayları kontrol etmelerine, geçici engelleri aşmalarına, zorluklara rağmen devam etmelerine ve hedeflerine ulaşmak için çaba göstermelerine yardımcı olan duygu ve düşünce modellerini şekillendirir (Hoy, 1998). İlk araştırmalar, öz yeterlilik kavramının psikoloji ve spor gibi alanlarda yoğun olarak ele alındığını göstermektedir. Eğitim alanında da öğretmen ve öğrencilerin öz yeterlilik inançlarının davranış üzerindeki etkileri ve diğer değişkenlerle ilişkileri üzerine önemli bir bilgi birikimi bulunmaktadır (Bıkmaz, 2006).

Özetle, öz yeterlilik; bireyin bir eylemi planlaması, kendi yetenek ve becerilerinin farkında olması, bu doğrultuda gruplar oluşturup örgütlenmesi ve motivasyon seviyesini koruyarak elde edilebilecek faydaları göz önünde bulundurmasını içeren bir anlayıştır (İlhan, 2016).

1.8.1. Öz Yeterlilik Davranışının Süreçleri

Öz yeterliliği harekete geçiren ve bireylerin motivasyonlarını, davranışlarını ve duygularını etkileyen çeşitli süreçler bulunmaktadır. Bu süreçler bilişsel, duygusal, motivasyonel ve seçimsel olarak sınıflandırılabilir.

1.8.1.1. Bilişsel süreç

Öz yeterlilik inançları, çeşitli biçimlerde ortaya çıkabilir. İnsan davranışlarının çoğu, belirli bir amaca hizmet ederek değer kazanır. Bu nedenle, bireyler kendi kapasite ve yeteneklerini değerlendirerek amaç ve hedeflerini belirlerler. Başka bir deyişle, bireyler, öz yeterlilik inançlarına dayanarak kendi kapasitelerini onaylarlar. Eğer bir kişinin öz yeterlilik algısı kendi yeterliliğini değerlendirebilecek düzeyde ise, bu kişi, hedeflerini net ve kesin bir şekilde belirleyebilir ve karşılaştığı durumlarda güçlü bir irade sergileyebilir. Yüksek öz yeterlilik inancına sahip bireyler, hedeflerini genellikle yüksek tutar; düşüncelerine ve yapabileceklerine olan inançları güçlüdür. Yüksek öz yeterlilik inancına sahip kişiler, zihinlerinde olumlu ve başarı ile sonuçlanan senaryolar canlandırırken, düşük öz yeterlilik inancına sahip olanlar, genellikle başarısızlık senaryolarını hayal eder ve bu durumdan olumsuz etkilenirler (Şenol, 2012).

Bireyler için önemli olan, güdülerin kontrol altına alınması ve güçlendirilmesidir. Bu sürecin temel amacı, bireylere olayları kontrol etme yeteneği kazandırmak ve gelecekte karşılaşılabilecekleri olayları tahmin edebilme becerisini geliştirmektir (Akbulut, 2016).

1.8.1.2. Duyuşsal süreç

İnsan için en önemli kavramlardan biri düşünceler ve bu düşünceler doğrultusunda gelişen davranışlardır. İnsanlar düşünceleri aracılığıyla motive olurlar ve kendi olanaklarıyla gerçekleştirebileceklerini hedef alarak konsantre olmaya başlarlar. Kişiler, yetenek ve başarı düzeylerine uygun olarak hareketlerini belirli bir sistem içinde organize ederler. Öz yeterliliğin güçlü olması, motivasyona olumlu yansır ve bu durum, kişinin yapacağı işe yüksek derecede konsantre olmasını sağlayarak hata payını azaltır. Ayrıca, bu süreçte zorluklarla başa çıkma ve sorunları çözme becerileri de gelişir. Kendine güveni yüksek olan bireyler, başarısızlık durumlarından daha güçlü çıkarlar. Buna karşın, düşük öz yeterlilik inancına sahip bireyler çevresindeki olayları tehdit olarak algılarlar, her durumu gereksiz yere büyütürler ve kendilerini strese sokarlar. Bu olumsuz duygular, kişinin düşüncelerini kontrol etme yeteneğini de olumsuz etkiler (Akbulut, 2016).

Öz yeterliliğin sağlık üzerindeki olumlu etkileri de vurgulanmaktadır. Öz yeterlilik seviyesini etkin bir şekilde düzenleyebilen bireyler, sağlığa zarar veren durumları (kaygı, depresyon, stres) azaltmada ve sağlığını olumlu yönde etkileyecek aktiviteleri yaşamlarına dahil etmede daha başarılı olurlar (Bandura, 1994).

1.8.1.3. Motivasyonel süreç

Öz yeterlilik inançları, bireylerin motivasyon düzeylerini belirleyip düzenlemelerinde önemli bir rol oynar (Çubukçu, 2007). İnsanlar, neyi başarabileceklerine dair inançlarına göre kararlar alır ve bu doğrultuda kendilerini motive ederler (Pekmezci, 2010). Bu süreçte, kendilerine ulaşmak istedikleri hedefler belirler ve bu hedeflere ulaşmak için çeşitli planlar geliştirirler (Şenol, 2012).

Öz yeterlilik inançları, bireyin zorlayıcı durumlarla karşılaştığında ne kadar çaba göstereceğine dair ipuçları verir. Güçlü öz yeterlilik inancına sahip bireyler, başarıya ulaşmak için daha kararlı ve azimliken, düşük öz yeterlilik inancına sahip olanlar zorluklarla karşılaştıklarında daha kolay pes edebilir veya çabalarını azaltabilirler (Pekmezci, 2010). Özetle, insanlar kendilerine koydukları hedeflere öz yeterlilik inançları sayesinde yönelir ve bu hedeflere ulaşana kadar kararlılıkla çaba göstermeye devam ederler (Baltacı, 2008).

1.8.1.4. Seçimsel süreç

İnsan, varoluşundan itibaren çevresinin bir parçası olmayı sürdürmüştür. Bu bağlamda, kişisel öz yeterlilik yalnızca bireyi değil, aynı zamanda toplumu da etkiler ve toplumsal yönelimlere şekil verir. İnsanlar, çevrelerinin değer yargılarına göre zaman zaman faaliyetlerini şekillendirirken, diğer zamanlarda ise farklı ilgi alanlarının toplumsal varlığını sürdürmelerini sağlayacak seçimler yaparlar. Kişiler, başa çıkamayacaklarına inandıkları durumlar ve aktivitelerden kaçınırken, idare edebileceklerine inandıkları durumları ve aktiviteleri üstlenirler. Bu seçimler, bireylerin çeşitli yetenekler, ilgi alanları ve sosyal ilişkiler geliştirmelerine ve yaşamlarında deneyim kazanmalarına olanak tanır (Pekmezci, 2010).

Hayat boyunca yapılan en önemli seçimlerden biri kariyer seçimleridir. Kariyer seçimleri ve bu seçimlerdeki mutluluk ve başarı düzeyi, kişinin öz yeterlilik inancının ne denli yüksek olduğunu gösterir (Şenol, 2012).

1.8.2. Öz Yeterliliğin Önemi

Öz yeterlilik, bireylerin davranışlarını harekete geçiren, onları motive eden ve performanslarını sürdürülebilir hale getirerek gelişimlerine katkı sağlayan önemli bir unsurdur (Bouffard-Bouchard, 1990). Öz yeterliliği yüksek bireyler, zorlu görevlerden kaçınmak yerine, bu görevleri birer meydan okuma olarak görüp üstlenirler. Bu kişiler, karşılarına çıkan zorlukları aşmak için azimle çalışır ve sorumluluk duygusuyla hareket ederler. Olumsuz durumlar karşısında pes etmez, aksine çabalarını artırarak stratejik düşünme yeteneklerini kullanır ve görevlerine odaklanırlar (Ritter vd., 2001).

Öte yandan, öz yeterliliği düşük bireyler zorlu görevler karşısında çekimser davranır ve bu görevleri tehdit olarak algılayabilirler. Genellikle daha az sorumluluk almayı tercih eder ve zorluklarla karşılaştıklarında kendi yetersizliklerine odaklanarak olumsuz düşünceleri büyütürler, bu da onları stres altına sokar. Bu tür olumsuz duygular, bireylerin düşüncelerini kontrol etme yeteneklerini de zayıflatabilir. Sonuç olarak, öz yeterliliği düşük bireyler, performanslarını yetersiz görseler bile bunu mutlaka bir başarısızlık olarak değerlendirmezler (Ritter vd., 2001).

Yüksek öz yeterliliğe sahip bireyler ise başarısızlıkları, yeterince çaba göstermemek veya bilgi ve becerilerini yeterince iyi kullanamamak gibi telafi edilebilir nedenlere bağlarlar. Bu sayede, kısa süreli aksilikler veya başarısızlıklar karşısında pes etmek yerine, görevlerine daha kararlı bir şekilde devam ederler (Bandura, 1993).

Öz yeterliliği düşük olan kişiler ise, yapabileceklerinden endişe duyarlar ve bu durumu farklı bir perspektiften değerlendirirler. Bu kişiler, belirledikleri hedeflere bağlı kalmazlar ve

zorluklar karşısında erken pes ederler. Başarısızlıklarını genellikle işin başarılmayacak bir doğası veya bireysel eksikliklere dayandırır. Bu nedenle, problemleri çözmek için yeterli çaba göstermezler (Bandura, 1989).

Öz yeterlilik inancı, bireylerin duygusal tepkilerini ve düşünme süreçlerini derinden etkiler. Öz yeterliliği yüksek bireyler, zorlayıcı görevlerle karşılaştıklarında daha rahat bir tavır sergiler ve bu görevleri daha verimli bir şekilde yerine getirebilirler. Buna karşın, öz yeterliliği düşük bireyler, görevlerin olduğundan daha zor olduğunu düşünerek stres ve kaygı seviyelerini artırabilir, bu da problem çözme yeteneklerini sınırlandırabilir. Bu nedenle, öz yeterlilik inancı, bireylerin başarılarını büyük ölçüde etkileyen bir faktördür (Pajares, 2002).

Bandura'ya (1989) göre, sahip olunan bir yeteneği farklı koşullarda etkin ve tutarlı bir şekilde kullanabilmek ile o yeteneğin varlığı arasında fark vardır. Bir birey, belirli bir görevi yerine getirmek için gerekli bilgi ve becerilere sahip olsa da, bu yeteneklerinin farkında olmayabilir veya bu becerilerle ilgili endişeler taşıyabilir. Bu tür kaygılar, bireyin görevi denemekten bile vazgeçmesine neden olabilir. Bu yüzden, bireyin bir görevi başarıyla yerine getirebilmesi için, o görevi yerine getirebileceğine dair inancının yüksek olması gerekir. Eğer kişi, bu konuda yeterli bir öz yeterlilik seviyesine ulaşamamışsa, sahip olduğu becerileri kullanmaktan çekinebilir (Bandura, 1989).

Bandura (1989) ayrıca, öz yeterlilik inancının bireyin bir göreve karşı motivasyonunu belirlediğini vurgular. Motivasyon seviyesi, bireyin bir görev için ne kadar çaba harcayacağını ve bu çabanın ne kadar sürdürülebilir olacağını etkiler.

1.8.3. Öz Yeterlilik Kavramına Etki Eden Faktörler

1.8.3.1. Kişilik algısı

Yeni doğanlar, dünyaya gelirken öz benlikleriyle değil, çevresel etkilere yanıt verebilme yetenekleriyle gelirler. Örneğin, bir bebek süt istediğinde, bunu ağlayarak annesine iletir ve bu ağlama sonrasında annesi tarafından sütü alır. Eğer bebek ani bir şekilde istediği şeyi alamazsa, farklı yollar deneyerek ihtiyacını karşılamaya çalışır. Bebekler, çevrelerini kontrol etme becerileri sayesinde kişilik algılarının oluşumunda önemli bir rol oynar. Bu durum, hayatın ilerleyen dönemlerinde öz kavramlarının gelişiminde daha başarılı olmalarına katkı sağlar (Cihan, 2014).

1.8.3.2. Aile etkisi

Ailelerin bireyler üzerindeki etkisi, öz yeterliliğin gelişiminde kritik bir rol oynar. Bireyler, kendi beceri ve yeteneklerinin farkına varabilmek için bu yetenekleri deneyimleyerek

ve öğrenerek anlamlandırmalıdır. İlerleyen yaşlarda, fiziksel ve sosyal becerilerinin yanı sıra akıl yürütme yeteneklerini ve konuşma becerilerini geliştirmeleri gerektiğinin bilincinde olurlar. Bu süreçte, oyun aktiviteleri, düzenli uyku ve rekreasyon yöntemleri önemli bir yer tutar ve öz yeterlilik kavramı açısından büyük bir anlam taşır.

Öz yeterliliğin geliştirilmesinde, ailenin bireylere bu olanakları sağlaması veya onları destekleyici bir modelle yönlendirmesi büyük önem taşır. Tüm bu faktörler dikkate alındığında, ailelerin bireylerin öz yeterlilik algısının şekillenmesinde ve gelişiminde çok önemli bir role sahip olduğu tartışmasız bir gerçektir (Cihan, 2014).

1.8.3.3. Arkadaş çevresi etkisi

Bireylerin potansiyellerini hayata geçirebilmeleri, çevrelerinin genişliği ve çeşitliliği ile doğrudan ilişkilidir. Öz yeterlilik açısından bakıldığında, sosyal öğrenme ve deneyim kazanmanın en etkili yollarından biri bireyin arkadaş çevresidir. Bu nedenle, bireyler bulundukları ortamlarda aktif bir rol alarak kendilerini göstermek ve prestij kazanmak amacıyla hareket ederler. Arkadaş seçimleri ise genellikle bireylerin ilgi alanlarına göre belirlenir ve bu seçimler, bireylerin öz yeterlilik algılarının sağlıklı ve kontrollü bir şekilde gelişmesini destekler (Cihan, 2014).

1.8.3.4. Okul etkisi

Bireylerin en etkili gelişim dönemlerinde, okulların kültürlenme ve sosyalleşme süreçlerinde önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir. Okullar, bireylerin bilişsel yeteneklerini doğrudan veya dolaylı olarak geliştirdikleri, bilgi akışının sağlandığı ve toplumda daha etkin bir yaşam sürdürebilmeleri için gerekli kişilik donanımının kazanıldığı yerlerdir. Bunun yanı sıra, bireylerin bu özellikleri kontrol edip gözlemleyebildikleri alanlardır.

Öğretmenlerin öğrenci değerlendirmeleri, bireylerin becerilerinin algılanması, sınav ve sınıf içindeki durumları, diğer öğrencilerle olan etkileşimleri ve okul derslerindeki başarıları, bireylerin öz yeterlilik algısını doğrudan etkiler. Bu durum, akademik başarıya ulaşmada okulların ne denli önemli bir mekanizma olduğunu göstermektedir. Akademik başarıya yönelik inanç seviyeleri, kişinin öz yeterlilik inançları üzerinde de etkili olmaktadır (Cihan, 2014).

1.8.4. Sporcuların Öz Yeterlilik Gelişimlerinde Antrenörlerin Rolü

Kişilerde Öz yeterlilik, davranışları harekete geçiren, motive eden ve sürdürülebilirliği artırarak performansın ortaya konması ve geliştirilmesine katkı sağlayan bir faktördür (Bouffard, 1990). Öz yeterliliği yüksek olan bireyler, zorlu görevlerden kaçınmaz ve bu tür görevlerle karşılaştıklarında cesaretle yaklaşarak başarıya ulaşmak için çaba gösterirler.

Hedeflerine ulaşmak için gerekli sorumluluk duygusuna sahip olup, mücadeleci bir tutum sergilerler. Olumsuz durumlarla karşılaştıklarında, çabalarını en üst düzeye çıkararak stratejik düşünür ve verilen görevlere tam olarak odaklanırlar (Ritter vd., 2001).

Öz yeterliliği düşük bireyler, zorlu görevlerle karşılaştıklarında genellikle çekingen davranır ve bu görevleri tehdit olarak görme eğilimindedirler. Bu kişiler, daha basit ve düşük seviyedeki görevleri üstlenmeyi tercih eder ve karşılaştıkları zorluklarda kendi eksikliklerine odaklanarak olumsuzlukları abartırlar. Bu durum, stres ve kaygının artmasına neden olur ve bireylerin problem çözme yeteneklerini sınırlar (Ritter vd., 2001). Buna karşın, öz yeterliliği yüksek bireyler, başarısızlıkları yetersiz çaba gösterme veya bilgi ve becerilerini doğru kullanmama gibi telafi edilebilir nedenlere bağlar. Bu nedenle, kısa süreli aksilikler karşısında görevi bırakmaz, aksine çabalarını sürdürürler (Bandura, 1993).

Öz yeterliliği düşük bireyler, potansiyellerini sorgular ve yapabilecekleri konusunda endişe duyarlar. Bu bireyler, hedeflerine bağlı kalmakta zorlanır ve zorluklarla karşılaştıklarında erken pes etme eğilimi gösterirler. Başarısızlıklarını genellikle işin doğasının zorluğuna veya kendi bireysel eksikliklerine atfederler ve bu nedenle problemleri çözmek için yeterli çabayı göstermeyebilirler (Bandura, 1989).

Öz yeterlilik inancı, bireylerin duygusal tepkilerini ve düşünme süreçlerini etkiler. Öz yeterliliği yüksek olan bireyler, zorlayıcı görevlerle karşılaştıklarında daha rahat ve etkili bir şekilde hareket ederken, öz yeterliliği düşük olan bireyler görevlerin daha zor olduğuna inanır ve bu düşünce stres ve kaygıyı artırarak problem çözme yetilerini daraltır (Pajares, 2002).

Bandura'ya (1989) göre, bir yeteneğe sahip olmak ile o yeteneği farklı koşullarda etkin ve tutarlı bir şekilde kullanmak arasında önemli bir fark vardır. Bir kişi, bir görev için gerekli bilgi ve becerilere sahip olsa da bu yeteneklerinin farkında olmayabilir ya da endişeler yaşayabilir. Bu tür kaygılar, bireyin görevi yerine getirmeyi bile düşünmemesine yol açabilir. Bir görevi başarıyla tamamlayabilmek için bireyin, sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklere inanması gerekir. Eğer bu inanç yeterince güçlü değilse, kişi sahip olduğu becerileri kullanmaktan çekinebilir (Bandura, 1989).

Bandura (1989), öz yeterlilik inancının bireyin bir göreve karşı motivasyonunu belirlediğini ifade etmektedir. Bu motivasyon seviyesi, bireyin bir görev için ne kadar çaba harcayacağını ve bu çabanın ne kadar sürdürülebilir olacağını etkiler.

Antrenörlerin, sporcuların öz yeterliliklerini geliştirmelerinde dikkat etmeleri gereken temel ilkeler arasında kişisel deneyim, bilgi, farklı başarılar, yaşam tarzı ve eğitim teknikleri bulunmaktadır (Zimmerman, 2000). Antrenörlerin, hedef belirleme, strateji eğitimi, modelleme

ve geri bildirim gibi çeşitli öğrenme stratejilerini kullanarak sporcuların öz yeterlilik algısını olumlu yönde geliştirmeleri büyük önem taşır (Schunk, 1995).

Sporcuların antrenmanlar ve müsabakalarda ulaşmaları gereken hedefleri fark etmelerini sağlamak, “hedef belirleme” stratejisinin bir parçasıdır. Sporcuların bu hedeflere ulaşma sürecinde antrenörlerinden geri bildirim almaları ve kısa vadeli hedefler belirlemelerine rehberlik edilmesi gerekir.

“Strateji belirleme” adımı ise, sporcuların performanslarını artırmak için belirli stratejiler öğrenmeleri ve antrenörlerin bu doğrultuda öğretim programları geliştirmeleri yer alır. Bu sayede, sporcuların problem çözme süreçlerini sözlü olarak ifade etmeleri ve sorunun ana unsurlarını anlamaları teşvik edilir, bu da daha sistematik bir yaklaşım geliştirmelerine yardımcı olur.

“Modelleme” aşamasında, antrenörlerin kendi bilişsel stratejilerini ve temel teknikleri örnek olarak göstermeleri, sporcuların öğrenme sürecinde motivasyon eksikliğinden kaynaklanan sorunlara çözümler üretmelerini sağlar (Zimmerman, 2000). Son adım olan “geri bildirim”de ise, antrenörlerin sporculara başarılarının hemen ardından zamanında geri bildirim vermeleri önemlidir (Arseven, 2016).

Sporcuların öz yeterlilik algılarının geliştirilmesinde antrenörlerin kullandığı ikna yöntemleri de önemli bir yer tutar. Bu yöntemler arasında sözlü ikna, değerlendirmeli geri bildirimler, beklentilerin belirlenmesi, öz konuşma ve pozitif imgeleme gibi bilişsel stratejiler bulunmaktadır. Ancak, literatüre göre, bu ikna yöntemlerinin öz yeterlilik algısı üzerindeki etkisi, başarıya dayalı öz yeterlilik algılarına göre daha zayıf kalmaktadır (Feltz & Lirgg, 2001). Bandura (1997), ikna edici yöntemlerin etkisinin zayıflatıcı olabileceğini ve bireylerin, yetersiz olduklarına ikna edildiklerinde zorlu aktivitelerden kaçınma veya bunları bırakma eğiliminde olduklarını belirtir. Bu noktada, ikna eden kişinin uzmanlığı ve güvenilirliği, etkiyi artıran önemli bir faktördür. Güvenilir antrenörlerin, ilham verici mesajlarla sporcuların tekrarlanan hatalardan kaçınmalarını sağladıkları ve başarılarını değerlendirdikleri ifade edilmektedir (Bandura, 1977).

Sonuç olarak, yüksek öz yeterlilik düzeyine sahip antrenörlerin sporcu odaklı yaklaşımlardan daha fazla yararlandığı, sosyal bilgi vermeye daha fazla zaman ayırdığı ve öğretimlerini araştırmaya dayalı olarak gerçekleştirme eğilimi gösterdiği gözlemlenmiştir. Bu nedenle, sporculardan ziyade antrenörlerin öz yeterlilik inançlarının geliştirilmesinin öncelikli olduğu ifade edilmektedir (Arseven, 2016).

1.9. İŞ DOYUMU KAVRAMI

İş doyumunu kavramını açıklarken ilk olarak iş ve doyum kavramlarını bilmek gerekmektedir. İş doyumunu, bireylerin çalışma hayatındaki genel memnuniyetlerini ve işlerinden aldıkları tatmini ifade eden bir kavramdır. İş doyumunu, çalışanın işine olan bağlılığını, iş ortamını, iş yükünü, iş arkadaşlarıyla ilişkilerini ve görevlerinin anlamlılığını kapsayan çok boyutlu bir deneyim olarak değerlendirilir. Bireylerin iş doyumunu, genellikle işin içeriği, çalışma koşulları, ödüllendirme sistemleri ve kariyer gelişim fırsatları gibi faktörlerden etkilenir. Yüksek iş doyumunu, çalışanların motivasyonunu artırabilir, iş performansını iyileştirebilir ve örgütsel bağlılıklarını güçlendirebilirken; düşük iş doyumunu, tükenmişlik, düşük performans ve yüksek işten ayrılma oranları gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir. Bu nedenle, iş doyumunu araştırmaları ve uygulamaları, organizasyonel yönetimin çalışan memnuniyetini ve verimliliği artırma stratejilerinin merkezinde yer alır.

Demir'e (2002), göre, iş, bireyin bir hedefe ulaşmak amacıyla emeğini kullanarak gerçekleştirdiği faaliyettir. İş, bir amaca hizmet ettiği için zorunlu bir araç olarak kabul edilir ve bu bağlamda keyfi bir niteliği bulunmamaktadır. İş, bireylerin sosyal, ekonomik, kültürel ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla belirli bir ücret karşılığında üstlendikleri görevler olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda, iş sahibi olmanın getirdiği gurur, işe başlama heyecanı, elde edilen başarının yarattığı duygu, işini sevme ve anlamlı bir eylemde bulunma gibi çeşitli psikolojik fonksiyonlara sahiptir (Turan, 2007).

Doyum ise, bireyin bir faaliyetten veya durumdan aldığı duygusal tepkiyi ifade eder ve bireysel bir süreç olarak ortaya çıkar. Bu nedenle, doyumun anlaşılabilmesi için içe dönük bakış açıları gereklidir. Bireylerin işlerinden ne kadar doyum sağladığını gösteren ifadeleri ve bu ifadeler üzerinden yapılan gözlemler, doyumunu bir davranış olarak nitelendirmeyi mümkün kılar (Demir, 2002).

İş doyumunu ile ilgili tanımlardan bazıları şöyledir:

İş doyumunu, çalışanın kendi işine yönelik değerleri ile işten elde ettiği kazançların etkileşimi sonucunda ortaya çıkan duygusal bir tepkidir (Örücü vd., 2006). Bu kavram, bireylerin bedensel ve zihinsel sağlıklarının yanı sıra, fizyolojik ve ruhsal durumlarının bir göstergesi olarak değerlendirilir (Bingöl, 1997). Ramazanoğlu'na göre, iş doyumunu, çalışanların işlerinden sağladıkları kazanımların, ihtiyaçlarını karşılama açısından denge, eşitlik ve iyilik kavramları ile tutarlı bir şekilde algılanmasıdır (Ramazanoğlu, 2006).

İş tatmini ise, “işten elde edilen maddi kazanımlar, iş arkadaşlarıyla birlikte çalışmaktan duyulan memnuniyet ve ortaya konan işten kaynaklanan mutluluk” olarak tanımlanır (Eren, 1998). Erdoğan’a göre, iş tatmini, bireyin iş deneyimleri sonucunda geliştirdiği olumlu bir ruh halidir (Karaman & Altunoğlu, 2007).

İş doyum araştırmaları, oldukça uzun bir geçmişe sahiptir. Bilgin bu uzun sürecin üç büyük döneme ayırt edilebileceğini söylüyor.

Bu dönemler:

- Fiziksel-ergonomik yaklaşım (1912-1930)
- Psiko-sosyal yaklaşım (1933'ten günümüze)
- Kişisel gelişim yaklaşımı (1959'ten günümüze)

Bilgin bu yaklaşımların, meslektaşlarla ve üstlerle ilişki, işte ilerleme imkanları vb. gibi boyutları belirlediğini bildirmektedir (Demir, 2002).

İş doyumunu, “bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiği kazançların, ihtiyaçları ve kişisel değer yargılarıyla uyumlu olduğunu ya da bu uyumu sağlayabilme imkanına sahip olduğunu fark etmesiyle deneyimlediği bir duygu” olarak tanımlanır. Bu tanım, iş doyumunun tanımlanmasında önemli unsurları içerir.

Değerler, iş doyumunun belirlenmesinde kritik bir role sahiptir. Çalışanın bilinçli ya da bilinçsiz olarak önem verdiği unsurları elde etme isteği ve bu isteğin ne ölçüde gerçekleştirildiği, iş doyumunu etkileyen faktörler arasında yer alır.

Çalışanlar farklı önceliklere ve önem derecelerine sahip olduğundan, iş doyumunu düzeyleri de bireyden bireye farklılık gösterir. İş doyumunu, bireylerin algılama biçimleriyle yakından ilişkilidir. Bir çalışanın istekleri, değerleri ve elde ettiği kazanımlara yönelik algısı, bu algının farkındalığı ve doğruluğu açısından değişkenlik gösterebilir.

İş doyumunu, duygusal ve kişisel bir tepki olduğu için ölçülmesi, gözlemlenmesi ve genelleştirilmesi her zaman kolay olmayabilir (Turan, 2007).

Genel olarak, “iş doyumunu, çalışanın yaptığı iş ve iş ortamına ilişkin beklentileri ile bu beklentilerin karşılanma düzeyine göre şekillenen olumlu ya da olumsuz tutumların tümüdür.” Tüm bu tanımlar göz önünde bulundurulduğunda, iş doyumunun günlük yaşamın ne kadar içinde olduğu açıkça anlaşılmaktadır (Demir, 2002).

1.9.1. İş Doyumunun Ortaya Çıkışı

Sanayi Devrimi öncesinde, bireylerin işlerinde bilgi ve yeteneklerini rahatlıkla kullanabildikleri ve bu süreçten doyum sağladıkları söylenebilir. Çünkü bu dönemde iş gören kişi, işin büyük bir kısmından ya da tamamından sorumlu olup, işin her aşamasını yönetme fırsatına sahipti. Telman ve Ünsal (2004), bir kişinin işin ne kadar büyük bir kısmından sorumluysa, o işten alacağı doyumun da o denli yüksek olacağını belirtmektedir. Ancak, Sanayi Devrimi ile birlikte iş bölümü artmış ve bireyler işlerinin yalnızca küçük bir bölümünden sorumlu hale gelmiştir. Bu durum, iş tatmini ve iş memnuniyeti açısından olumsuz sonuçlar doğurmuş ve bireylerin işlerinden mutsuz olmalarına neden olmuştur. Ayrıca, bu dönemde yöneticilerin iş görenler hakkındaki olumsuz görüşlerinin de bu olumsuzlukta etkili olduğu görülmektedir.

Sanayi Devrimi sonrasında toplum yaşamındaki değişiklikler, çalışma yaşamında da köklü değişimlere yol açmıştır. Özellikle gelişmiş ülkelerde teknolojik ilerlemeler, toplum yaşamında yeni kolaylıklar sağlarken, aynı zamanda bireylerin yaratıcılığını ve girişimciliğini engelleyerek, onları sistemin bir parçası haline getirmiştir. Bu yabancılaşıma, bireylerde kendine güven eksikliği ve artan kaygı seviyelerine yol açmıştır.

Birinci Dünya Savaşı sonrasında Amerika ve Avrupa'daki psikologlar, iş yerlerinde yaşanan sorunları fark etmiş ve savaş sonrası düşen verimliliği artırmak amacıyla çeşitli araştırmalar yapmışlardır. Çalışan verimliliğini artırmak ve işveren-çalışan uyumunu sağlamak için birçok çalışma gerçekleştirilmiştir. Örneğin, ABD'deki Western Electric şirketinin Hawthorne tesislerinde 1928 yılında başlatılan deneylerde, çalışma koşullarını (ısı, ışık, rutubet, renk vb.) iyileştirerek işçi verimliliğini artırmaya yönelik çalışmalar yapılmıştır.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, iş tatmini kavramı net bir şekilde ortaya çıkmıştır. O yıllarda fabrikalarda fiziksel koşullara ek olarak, tatmin edici çalışma ortamları oluşturma çabalarına da önem verilmiştir. Ancak, birçok iş rutin ve yükselme imkanı sunmadığından, verimlilik oldukça düşük seviyelerde kalmıştır. Bu sorunlara çözüm bulmak amacıyla yöneticiler, iş tatmini konusuna daha fazla odaklanmışlardır. İkinci Dünya Savaşı sonrası, çalışanların işlerinden kısa süre içinde ayrılmalarının getirdiği mali yük ve olumsuz endüstri ilişkileri nedeniyle, birçok ülke iş tatmini kavramını dikkate almaya başlamıştır.

Günümüzde, insan hayatının kalitesini artırma çabalarının bir parçası olarak iş tatmini üzerine olan ilgi artmıştır. İnsan odaklı yaklaşımların iş hayatına entegrasyonu ile, etkin bir örgüt kültürü yaratmak, çalışanların tatminini sağlamak ve bu sayede örgütsel hedeflere

ulaşmak, etkinliği ve verimliliği artırmak, modern örgütlerin önemli hedeflerinden biri haline gelmiştir (Saygılı, 2000).

1.9.2. İş Doyumu ile İlgili Bazı Kavramlar

İş doyumu, bazı kavramlarla güçlü bir ilişki içindedir. Bu kavramlar arasında örgütsel bağlılık, işe bağlılık, işin çekiciliği, motivasyon, verimlilik, performans, moral, sağlık, personel devri, işten ayrılma ve devamsızlık gibi unsurlar bulunmaktadır (Tıkıcı & Deniz, 1993).

1.9.2.1. İş doyumu ve güdölüme

Motivasyon, İngilizce'deki "motivation" teriminin kökeni olan Latince'de "hareket etme" anlamına gelen "mōt" kökünden türetilmiştir. Psikolojide, motivasyon, içsel itici kuvvetlerle belirli bir hedefe doğru yönelme ve maksatlı davranışlar sergileme sürecini ifade eder. Örneğin, acıktığımızda yiyecek arama, susadığımızda su arama ve dumandan kaçmak için temiz hava arama gibi davranışlar, motivasyon konusunun inceleme alanına girer.

Motivasyon, “örgütün ve bireyin ihtiyaçlarını doyumla sonuçlanacak bir iş ortamı yaratarak bireyin harekete geçmesi için etkilenmesi ve iteklenmesi süreci” olarak tanımlanabilir. Bu süreç, çalışanların amaçları ile organizasyonun amaçlarını uyumlu hale getirmek için uygulanan tüm yöntemleri içerir. Motivasyon, işletme verimliliğini artırmayı ve çalışanların işten bekledikleri doyumu yükseltmeyi hedefler.

Yönetici açısından, iş görenin motivasyonu, kişinin işini istek ve arzu ile yapmasını sağlamaktır. Yöneticinin görevi, çalışanların davranışlarını hedeflerin gerçekleştirilmesi doğrultusunda yönlendirmek ve çalışanların ihtiyaçlarını tanımak için çaba göstermektir.

Motivasyon, bir amacı gerçekleştirmek, bir sorunu çözmek, bir ürün ortaya koymak veya gereksinimleri karşılamak için bireylerin özendirildiği bir süreçtir. Kişisel amaçlar için motivasyon doğaldır, ancak örgütsel amaçlara yönelik motivasyon yapay olabilir. Bu nedenle, yöneticiler çalışanları örgütsel amaçlara motive edebilmek için uygun ortamı ve bilinci yaratmak zorundadır. Örgütsel amaçlara motivasyon sağlanamadığında, örgütsel performans istenilen düzeye ulaşamayabilir.

Örgütsel açıdan motivasyon, örgüt üyelerinin çalışmaya başlamalarını, çalışmalarını sürdürmelerini ve görevlerini istekle yerine getirmelerini sağlayan güçler ve mekanizmaların tümü olarak tanımlanır. Bir örgütün temel amacı ürün üretmekken, iş görenin temel amacı aldığı doyumdur. İş görenin yüksek düzeyde iş başarısına motivasyonu, mutlaka yüksek bir performansla ulaşacağı anlamına gelmez. Motivasyon, belirli bir sürede, belirli bir ölçüde ve belirli bir çaba göstermeyi içerir ve bu süreç performansı artırabilir. İş görenin performansı,

doyumdan bağımsız olarak değerlendirilebilir, ancak doyum performansa dayanır (Başaran, 1982).

1.9.2.2. İş doyumunu ve moral

Moral, sosyal ve psikolojik açıdan tanımlanması ve ölçülmesi güç bir kavram olup, hem bireyler hem de gruplar için geçerlidir. Bir bireye veya gruba hâkim olan atmosfer veya iklim moral olarak adlandırılır.

Moral, bireyin veya grubun birlikte çalışma isteğini belirleyen bir düşünsel durum ve davranış olarak tanımlanır. Yönetim açısından moralin önemi, işletme faaliyetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin gelişmişliği ile doğrudan ilişkilidir. Moral, bireyin işine karşı duyduğu duygusal tutum ve iş doyumunu kapsar. Bu bağlamda, moral bireyin organizasyon içindeki ihtiyaçlarının ne olduğunu ve bu ihtiyaçların nasıl karşılandığını gösterir. Yüksek moralli personel, iş verimliliğini artırarak işletmenin ekonomik koşullar altında daha etkin çalışmasını sağlar. Aksi takdirde, düşük moral, iş ilişkilerinin uyumsuzlaşmasına, iş veriminin düşmesine ve iş kurallarına uyumsuzluğa yol açarak işletmenin ekonomik verimliliğini azaltır (Şenatalar, 1978).

Locke, iş doyumunu, kişinin işine veya deneyimlerine dayalı olarak hissettiği zevk verici veya olumlu duygusal durum olarak tanımlamaktadır. İş doyumunu tanımlarken, moral ve işe bağlılık kavramlarını ayırt eder. Hem moral hem de doyum, çalışanların yaşadığı olumlu duygusal durumlar olmasına rağmen; moral genellikle grubun genel tepkisini, doyum ise bireysel duygusal durumları ifade eder. Ayrıca, moral daha çok geleceğe yönelik bir kavramken, doyum mevcut ve geçmişteki duygusal durumlarla ilgilidir (Locke, 1976).

1.9.2.3. İş doyumunu ve verimlilik

Verimlilik, üretim sürecinde girdilerin çıktılar üzerindeki katkısını ölçen bir kavramdır. Bu, üretim sürecine giren kaynaklarla (girdi) ortaya çıkan sonuçlar (çıkıtı) arasındaki oranın değerlendirilmesidir. Verimlilik, üretim sürecindeki emek, sermaye, hammadde, malzeme, enerji ve diğer faktörlerin etkinliğini belirler.

Verimliliğin temelinde, girdilerin en verimli şekilde kullanılması yatar; yani, optimum düzeyde yararlanma esastır. Bu noktada insan kaynaklarının rolü büyüktür ve örgütsel verimlilik insan verimliliği ile doğrudan ilişkilidir.

Geçmişte yüksek iş doyumunun yüksek verimlilikle doğrudan bağlantılı olduğu düşünülse de, bu konuda yapılan araştırmalarda bu ilişkinin her zaman geçerli olmadığı görülmüştür. Bazı araştırmalar bu iki faktör arasında olumsuz bir ilişki bulmuş, iş

doyumsuzluğunun çalışanları daha yüksek verimlilik için motive edebileceği görüşünü ortaya koymuştur. İş doyumsuzluğu, çalışanları daha iyi iş performansı göstermeye yönlendirebilirken, iş doyumu ise gevşeme etkisi yaratabilir.

Çalışanın iş tatmini, sadece iş ortamı değil, aynı zamanda iş dışındaki sosyal çevreyle de ilişkilidir. İş tatmininin sağlanması, çalışanların verimliliklerini artırma motivasyonunu güçlendirir ve böylece iş tatmini ile yüksek verimlilik arasında olumlu bir ilişki oluşabilir. İş tatmini, iş tatminsizliğinden kaynaklanabilecek örgütsel düşmanlık, pasif ve saldırgan davranışları önleyebilir. Dolayısıyla, iş tatmini yüksek verimlilik sağlamak zorunda olmasa da, tatminsizliğin olumsuz etkilerinden kaçınılmasını sağlar (Tıkıcı & Deniz, 1993).

1.9.2.4. İş doyumu ve başarı

İnsanlar İnsanlar genellikle iş doyumunun yüksek performans ile paralel olduğunu varsayarlar ve yüksek moralli firmaların karlı olduğu düşünülür. Yüksek karın iyi bir performansın göstergesi olduğu düşünülmüştür. Ancak, yakın zamanda yapılan araştırmalar iş doyumunun yüksek performans ile doğrudan ilişkili olmadığını, aksine iş doyumunun başarının bir sebebi olabileceğini ortaya koymuştur. Geleneksel yönetim anlayışında yüksek performansın kolaylıkla tanımlanabilmesi ve tatminin yüksek üretkenlik ile ilişkilendirilmesi bu görüşü cazip kılmaktadır. Ancak, bu görüşün her zaman geçerli olmadığı anlaşılmaktadır ve iş doyumu ile performans arasındaki ilişki daha karmaşık bir yapıdadır (Girmer & Haller, 1977).

İş doyumunun başarı üzerindeki etkisini karşılıklı bir ilişki olarak görmek daha doğru olacaktır. Yani, iş tatmini başarıyı artırır yerine tatmin başarının bir sonucu olarak değerlendirilmelidir. Başarı, tatmini artırarak uzun vadede daha fazla başarıya yol açabilir (Erdoğan, 1999).

Geçmişte iş doyumu ile başarının olumlu bir ilişkiye sahip olduğu varsayılmış ve işverenler çalışanlar için iyileştirmeler yapmaları yönünde teşvik edilmiştir. Ancak, iş doyumu ile iş başarısı arasındaki ilişki kesin olarak belirlenememiştir. Çoğu kişi "mutlu işçinin en verimli işçi" olduğu görüşünü benimserken, gerçek durum daha karmaşık olabilir. Çalışanlar başarılarında herhangi bir artış göstermeksizin tatmin veya tatminsizlik hissi yaşayabilirler. Örneğin, otokratik bir yönetim altında iş tatmini düşük olabilirken, iş başarımı yüksek olabilir. Tersine, yüksek iş tatmini olmasına rağmen grup normlarına uyum sağlama zorunluluğu nedeniyle performans artışı yaşanmayabilir (Bingöl, 1996).

1.9.2.5. İş doyumu ve özdeşleşme

Özdeşleşme Özdeşleşme, bireyin örgütün amacı ve değerlerine, bu amaç ve değerlerin gerçekleştirilmesi bağlamında kendi rolüne ve örgüte yönelik duygusal bir bağlılık hissetmesi olarak tanımlanır. Temel olarak, özdeşleşme, bireyin örgütün amaçlarına ve değerlerine güçlü bir şekilde inanmasını ve onları kabul etmesini içerir. Bu bağlamda özdeşleşme, örgütsel ve bireysel amaçların birleşmesi süreci olarak görülebilir (Demir, 2002).

Bir çalışanın iş ile özdeşleşmesi, onun işine derin bir bağlılık hissettiğini ifade eder. Çalışan, işinden yeterli derecede doyum sağlasa da sağlamasa da, işine bağlılığını sürdürebilir. Özdeşleşme, genellikle olumlu ya da olumsuz bir duygusal bağlılık olarak tanımlanırken, işten doyum ise haz ve olumlu duygusal durumları ifade eder.

Örgütler, çalışanlarının bağlılıklarını örgütle özdeşleşmeye dönüştürmeye çalışır. Örgütle özdeşleşen bir çalışan, örgütün yararlarını kendi yararlarından ayırt etmeden, mümkün olan en yüksek özveriye gösterir. Bu nedenle, yöneticiler için örgütle özdeşleşmiş bir çalışan değerli bir insan kaynağıdır.

Örgütle özdeşleşme, bir anlamda örgüte karşı bir tutku ve bağlılık geliştirmeyi ifade eder. Çalışan, örgütle özdeşleştiğinde, örgütün başarısını kendi başarısı, örgütün işlerini kendi işleri ve örgütün sağlığını kendi sağlığı olarak görür. Örgütten kaynaklanan olumsuzluklar, çalışanı etkileyebilir ve dolayısıyla bu durumu olumsuz olarak algılayabilir.

Örgütle özdeşleşmenin tek nedeni işten doyum değildir; ancak işten doyum, özdeşleşme eğilimini destekleyen bir faktördür. Bir çalışan, örgütle özdeşleşmenin yanı sıra kendi göreviyle veya örgüt içindeki grup üyeliğiyle de özdeşleşebilir (Başaran, 1991).

1.9.2.6. İş doyumu ve yabancılaşma

Yabancılaşma, özdeşleşmenin tersine, bireyin işten ve örgütten uzaklaşmasını ifade eder. Yabancılaşan birey, kendini örgütün dışında ve örgütten ayrı olarak görür. Bu durum, genellikle başarısızlık, devamsızlık ve işten ayrılma davranışları ile kendini gösterir ve bireyin doyumu, örgüt dışında başka yerlerde sağlanır (Aldemir, 1983).

Yabancılaşma, kişisel değerlerden, kurumlardan, örgütlerden veya toplumsal oluşumlardan uzaklaşmayı içerebilen geniş bir kavramdır. İşletmelerde, çalışanlar genellikle işin ve kullanılan üretim araçlarının etkisi altına girer ve örgütün yapısı, amaçları ve gelişiminden yabancılaşabilirler (Şimşek, Akgemici, & Çelik, 1998).

Toplum bilimcileri, yabancılaşmanın önemli bir yönü olarak anlamsızlık üzerinde yoğunlaşmaktadır. Büyük işletmelerde aşırı iş bölümü, çalışanların yaptıkları işin amacını

görememelerine ve çalışmalarında bir anlam kaybına yol açabilir. Bu durum, çalışanların işlerinin anlamını yitirmesine ve örgüte ya da topluma katkılarının ne olduğunu görememelerine neden olabilir. Örgütsel bağlamda, kendini etkileyen kararların alınmasında söz hakkı bulunmayan birey, örgüte ve topluma yabancılaşmış olarak kabul edilir (Sabuncuoğlu, & Tüz, 1998).

Yabancılaşma ile işten doyumсуuzluk arasında yüksek bir ilişki bulunmakla birlikte, işten doyumсуuzluk yabancılaşmanın tek nedeni değildir. Yabancılaşmaya yol açan diğer faktörler arasında yetkisizlik, anlamsızlık, ölçüsüzlük, yalnızlık ve öz yabancılaşma gibi kavramlar yer alır. Öz yabancılaşma eğilimi gösteren bir çalışan, örgüte yabancılaşma eğiliminde de yüksek olabilir (Başaran, 1991).

1.9.3. İş Doyumunun Boyutları

İş doyumunun üç önemli boyutu bulunmaktadır.

- Birincisi işe karşı duyulan duygusal bir tepki veya yanıt niteliğindedir.
- İkincisi işten beklenen sonuçların varlığı veya umulanın üzerinde olumlu sonuçlarla karşılaşmaktır.
- Üçüncüsü, iş doyumunun çeşitli boyutlarla olan ilişkisini göstermeyi, anlatmayı ve ifade etmeyi içerir. İş doyumunu ile ilgili beş temel boyut önem taşımaktadır. Bunlar; ücret, denetim, terfi olanakları, meslektaşlar ve işin kendisi ya da niteliğidir. Ayrıca, çalışma grupları, iş durumu veya iş performansı da bu boyutlara eklenebilir. Tüm bu etkenler, iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Luthans, 1992).

Locke (1976), iş doyumunu etkileyen değişkenleri çevresel ve örgütsel açıdan ele aldığı çalışmasında şu unsurları sıralamıştır: işin türü ve içeriği, çalışma ortamı, çalışma koşulları, işin zorluk derecesi, işin miktarı, başarıya ulaşma olasılığı, ödemeler, ücrette eşitlik ve adalet, terfi olanakları, sosyal, kültürel ve toplumsal durum, denetim ve kontrol, iş arkadaşları, yönetim tutum ve davranışları, psikolojik yaklaşımlar ve benzeri faktörler (Locke, 1976).

İş doyumunu, çalışanların işlerine dair hissettikleri duygularla doğrudan ilişkilidir ve bu nedenle çalışanlar, benzer işleri veya yeni alternatifleri kıyaslama eğiliminde olabilirler. Örneğin, bir çalışan, aynı işi yapan bir başka kişinin daha yüksek maaş aldığını öğrendiğinde, bu durum işinden aldığı tatmini azaltabilir. İş doyumunu; işin niteliği, ücretler, terfi olanakları, iş arkadaşları ve yöneticilerden alınan tatmin gibi çeşitli boyutları kapsamaktadır (Temir, 1997).

1.9.4. İş Doyumunun Önemi

İş tatmininin çalışanlar ve organizasyonlar için önemini açıklamadan önce, araştırmacıların bu konu üzerinde çalışma yapma nedenlerini incelemek gerekmektedir.

Birincisi, ahlaki bir sebeptir. İnsanlar, kazandıkları gelirle geçimlerini sağlamak zorundadır ve bu nedenle yaşamlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirmek durumundadırlar. Bu süreçte, beklentilerini karşılayabilecekleri ve tatmin olabilecekleri bir işte çalışmaları önemlidir. İkinci neden ise, iş tatmininin fiziksel ve ruhsal sağlıkla olan ilişkisidir. Özellikle ciddi iş tatminsizliği, ülser veya damar problemleri gibi çeşitli fiziksel rahatsızlıklara yol açabilmektedir.

Üçüncü neden, organizasyonun başarısıyla ilgilidir. Birçok araştırma, işten ayrılma ve işe gelmeme gibi organizasyon içindeki sorunlu davranışların düşük iş tatmini ile bağlantılı olduğunu göstermiştir.

Dördüncü ve son neden ise, organizasyonun nitelikli elemanları çekme ve koruma yeteneğiyle alakalıdır. Örneğin, bir şirket çalışanlarının beklentilerini karşılayamazsa veya olumsuz bir tutum sergilerse, hem mevcut çalışanlar hem de yeni katılmak isteyenler bu şirkette çalışmayı tercih etmeyeceklerdir (Bozkurt & Turgut, 1999).

İş doyumu, bir çalışanın işine yönelik hissettiği tatmin ve memnuniyeti ifade eden önemli bir kavramdır. İş doyumu, çalışma ortamının ve iş ilişkilerinin kalitesini de etkiler. Yüksek iş doyumu, çalışanlar arasında daha olumlu ilişkiler ve işbirlikçi bir atmosfer yaratır. Bu durum, takım çalışmasını güçlendirir ve örgütsel uyumu artırır. Örgütsel çatışmaların ve anlaşmazlıkların azalması, işyerinde daha huzurlu bir ortamın oluşmasına katkıda bulunur. İş doyumu, bireylerin işyerinde geçirdiği zamanın kalitesini doğrudan etkiler ve hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önemli sonuçlar doğurur. İş doyumu, bireylerin genel yaşam kalitesini artırabilir. Yüksek iş doyumu, çalışanların psikolojik sağlığını olumlu yönde etkiler ve stres düzeylerini azaltabilir. Çalışanlar, işlerinden tatmin olduklarında, iş performansları ve motivasyonları genellikle artar. Ayrıca, iş doyumu, işten ayrılma oranlarını düşürür ve çalışanların örgüte olan bağlılıklarını güçlendirir. İş doyumsuzluğu, çalışanların işten ayrılma eğilimlerini artırabilir ve örgütsel yetersizliklere neden olabilir. Düşük iş doyumu, çalışanların motivasyonunu azaltır ve iş performansını olumsuz yönde etkiler. Bu durum, yüksek devamsızlık oranlarına, düşük verimliliğe ve yüksek çalışan devir hızına yol açabilir. Dolayısıyla, iş doyumunu artırmak, örgütlerin iş gücü istikrarını sağlamada ve iş gücü verimliliğini artırmada önemli bir strateji olarak kabul edilir.

Bir örgütte yöneticinin teknik donanımı, fiziksel koşulları sağlaması ve uzman kişileri işe alması yeterli midir? Tüm bu şartlar yerine getirildiği halde hâlâ bir sorun varsa, personelin

işine geç gelmesi, yaptığı işten keyif almaması veya işten ayrılması gibi durumların nedenleri ne olabilir? Bir örgütte koşulların kötüleştiğini gösteren en önemli belirti, düşük iş tatmini olarak kabul edilir. İş tatmini veya tatminsizliğine yol açan unsurları değerlendirirken, bunları ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, işin bireye uygunluğu ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler şeklinde sıralamak mümkündür. İş doyumu, örgütsel verimliliği artırmada kritik bir rol oynar. İş yerinde yüksek iş doyumuna sahip çalışanlar, genellikle daha yüksek performans sergiler ve işlerini daha etkili bir şekilde yerine getirirler. Yüksek iş doyumu, çalışanların işe olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını artırarak, örgütün genel başarısını destekler. Bunun sonucunda, örgütler daha düşük devamsızlık oranları, daha yüksek iş kalitesi ve daha iyi müşteri hizmetleri ile karşılaşabilirler.

Örgüt içinde tüm bu unsurları sağlamak ve bu çerçevede tam bir doyum elde etmek oldukça zordur. Bu ihtiyaçların yoğunluğu ve tatmin düzeyi, bireyin yapısına, eğitimine, sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel düzeyine bağlı olarak değişkenlik gösterir. Ancak, değişmeyen tek unsur, bireyin yaşamında duyduğu tatminin iş tatmininden büyük ölçüde etkilendiğidir (Davis, 1988).

İnsanlar ortak bir amaç etrafında bir araya gelseler de, bireysel farklılıkları vardır. Bireyler, yetenek ve becerilerinde, işe duydukları ilgide, tercih ettikleri yönetim tarzında, diğerleriyle iletişim kurma yeteneklerinde ve firmaya katkılarında birbirlerinden ayrılırlar. Bu açıdan bakıldığında, iş tatmini, bireyin kendi ihtiyaçlarının ne ölçüde karşılandığı ile doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle, örgütün yapısının ve verimliliğinin artırılması ile optimal bir uyumun sağlanması önemlidir (Gencay, 1997).

Bireyler, hoşlandıkları ve tatmin olabileceklerine inandıkları işleri üstlendiklerinde, kişisel beklentilerini karşılama mutluluğuna ulaşabilirler (Kaynak, 1990). Bu durum, yöneticileri çalışanların iş tatminleriyle ilgilenmeye zorlayan temel etkenlerden biridir (Çetin, 2003).

Kurumların başarısı, bireylerin kişisel hedefleri ile örgütsel hedeflerin uyumlu hale getirilmesine bağlıdır. Bu da yöneticileri, çalışanların hedef ve beklentilerini anlamaya ve bu beklentileri işletme hedefleriyle örtüştürerek verimliliği artırmaya zorunlu kılar (Çetin, 2003).

Farklı bakış açılarıyla yapılan yorumlar dikkate alındığında, iş doyumu hakkında şu noktalar belirtilebilir:

Günümüzde modern teknolojinin ve gelişmenin insan zihnini zorlayıcı bir boyuta ulaştığı bir ortamda, mevcut eğitim araçları teknolojik açıdan verimli bir şekilde kullanılabilir olsa da, üretimin artırılması insan odaklı bir yaklaşımı gerektirmektedir. Yeni

teknolojileri geliştirenler, etkili bir yönetim süreci içinde yer alan çalışanlardır. Üretim, yalnızca çalışanların iş doyum düzeylerinin artırılmasıyla mümkündür. Sonuç olarak, yaptıkları işten tatmin duyan bireylerin daha fazla veya daha verimli çalışacakları söylenebilir. Ancak, her bir çalışan için tam anlamıyla bir iş doyumunun sağlanmasının zor olduğu da bir gerçektir. Bununla birlikte, yönetimin, çalışanların büyük çoğunluğunun doyuma ulaşması için çaba sarf etmesi vazgeçilmez bir sorumluluktur (Demir, 2002).

İş doyumunu, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önemli bir rol oynar. Çalışanların iş doyumunu artırmak, onların performansını ve motivasyonunu destekleyerek, örgütlerin başarısını artırır. Bu nedenle, iş doyumunu ile ilgili stratejilerin geliştirilmesi ve uygulanması, modern iş dünyasında başarı için kritik bir öneme sahiptir.

1.9.5. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

1.9.5.1. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler

Yaş

Bireylerin yaşları, işlerine yönelik tutumlarını, algılarını, isteklerini ve beklentilerini etkileyebilir. Çalışanları genç, orta yaşlı ve yaşlı olarak gruplandırdığımızda;

Genç bireyler, çalışma hayatlarının başında ilk kez iş aramanın ve işe başlamanın zorluklarını deneyimler. Bu dönemde, eğitimlerine ve yeteneklerine uygun bir iş bulma arzuları oldukça yüksektir. Bu nedenle, uygun bir iş ve çalışma ortamına sahip olmak büyük önem taşır. Genç çalışanların işe bağlılıklarını artırmak için, işlerini ve çalışma ortamlarını tanımaları, bu ortamlara alışmaları ve olumlu bir atmosferin varlığını hissetmeleri gereklidir; ancak bu, zamanla gerçekleşir. Gençlerin başlangıçtaki çalışma alışkanlıkları ve işlerine bağlılıkları güçlü olmayabilir, çünkü bu dönemde yaşamda daha ilgi çekici faaliyetler ön planda olabilir (Çetin, 2003).

Grainger ve arkadaşlarının İngiltere'deki kamu sektöründe çalışan hekimler üzerine yaptığı bir araştırmaya göre, mesleklerinin ilk yıllarında olan hekimlerin %18-25'i sektörü terk etmektedir (Grainger, Harries, Temple & Griffiths, 1995).

Orta yaşlı bireyler, işlerini ve iş ortamlarını daha iyi tanıdıkları için işlerinden aldıkları tatmini anlamak daha kolaydır. Orta yaşlı çalışanların geçmişte iş değiştirmiş olmaları, mevcut pozisyonlarını önceki işleriyle kıyaslama fırsatı sunar ve bu, işlerine yönelik tutumlarını etkileyen bir faktör haline gelir. Bazı orta yaşlı bireyler, yerleşik çalışma alışkanlıkları nedeniyle işlerine daha fazla bağlılık gösterebilirler. Ayrıca, orta yaşlarda iş değiştirme

olasılığının azalması, bu bireylerin bulundukları iş ortamının psikolojik iklimini daha olumlu bir şekilde algılamalarına katkıda bulunur (Eren, 1993).

Cinsiyet

Toplumun kadın ve erkeğe yüklediği roller, çalışma hayatında her iki cinsin davranışlarını etkileyerek iş yaşamına ve işe bakış açılarına önemli bir ayırım getirmektedir. Geleneksel olarak, kadınların ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları üstlenmesi, erkeklerin ise dışarıda çalışarak ailenin geçimini sağlaması gerektiği inancı, kadın ve erkek arasında yüzyıllardır süregelen bir toplumsal rol paylaşımına neden olmuştur. Her iki eş de profesyonel mesleklere sahip olsa bile, kadınların genellikle ev ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları üstlenmesi, iş tatminlerini olumsuz etkileyebilir (O'Driscoll, 1996).

Ancak, bu durum bazı meslek gruplarında farklılık gösterebilir. Örneğin, Oshagbemi'nin üniversite öğretmenleri üzerine yaptığı araştırmada, cinsiyet farklılığının üniversite öğretmenlerinin iş tatmini üzerinde belirgin bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır (Oshagbemi, 2000).

Eğitim düzeyi

Eğitim düzeyi, bireylerin çalışma yaşamına bakış açılarını ve bu alandaki beklentilerini etkileyen önemli bir faktördür. Eğitim seviyesi arttıkça, çalışma hayatına yönelik anlamlar ve beklentiler de çeşitlenir. Bireyler, aile yapısı ve çevresel sosyo-ekonomik koşulların etkisiyle eğitimlerini genellikle belirli bir meslek doğrultusunda sürdürürler. Bu nedenle, sosyal ve ekonomik koşulların elverdiği ölçüde daha yüksek eğitim almış bireylerin, daha az eğitim almış olanlara göre iş yaşamına dair bakış açıları oldukça farklılık gösterir.

Genç yaşta çalışma hayatına atılmak yerine, daha uzun bir eğitim sürecine katlanarak gelir elde etmeyi erteleyen kişiler, sonunda nitelikli iş gücü olarak iş hayatına adım atarlar. Eğitime yapılan yatırım ve harcanan zamanın bir sonucu olarak, bu bireylerin ücret ve diğer çalışma koşullarına yönelik talepleri de artar. Ayrıca, bu bireyler için çalışma yaşamı yalnızca bir gelir kaynağı değil; toplumsal statü kazanma, prestijli bir iş edinme ve sosyal ilişkileri geliştirme fırsatları sunan bir alan olarak da değerlendirilir (Çakır, 2001).

Kıdem

Kıdem, bireyin bir işte ne kadar süreyle çalıştığını gösterir. Genellikle, aynı işte uzun süre kalan bir kişinin iş tatmininin daha yüksek olması beklenir. İşe uyum sağlayamayan ya da işinden tatmin olmayan bir bireyin işten ayrılma eğilimi göstereceği düşünüldüğünde, kıdem ile iş tatmini arasındaki ilişki net bir şekilde ortaya konabilir. Ancak, diğer iş alternatifleri ve

bireyin işten ayrılmasını zorlaştıran ekonomik faktörler göz önüne alındığında, kıdem ile iş tatmini arasında güçlü bir bağlantı olmadığı anlaşılr. Yapılan araştırmalarda, Kanungo'nun kıdem ile iş tatmini arasında güçlü bir ilişki bulamadığı tespit edilmiştir (Kanungo, 1995).

Mwamwenda, sekiz yıldan az ve sekiz yıldan fazla süreyle çalışan erkek ve kadın ortaokul öğretmenlerinin çalışma yılları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmanın sonuçları, uzun öğretmenlik deneyimi olan bireylerin, az deneyimli öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu göstermiştir (Mwamwenda, 1998).

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler

İş tatmini konusunda farklı görüşler bulunmaktadır; bu görüşlerden biri iş tatmininin çok boyutlu olup olmadığıdır. Porter ve Lawler gibi bazı araştırmacılar iş tatminini tek boyutlu olarak ele alarak, bireylerin işlerinde ya tatmin olduklarını ya da olmadıklarını ifade ederler. Öte yandan, Smith, Kendall ve Hulin gibi araştırmacılar, iş tatmininin çok boyutlu bir kavram olduğunu savunurlar. Bu perspektife göre, iş tatmini, yöneticilerle, iş arkadaşlarıyla ve sunulan terfi fırsatları gibi unsurlarla ilişkilendirilir; yani, bireyler bu faktörler üzerinden daha fazla veya daha az tatmin duyabilirler (Bavendam, 2001).

İşin niteliği

İş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olan faktörlerden biri işin kendisidir. Bu bağlamda, ilgi çekici çalışma koşulları, öğrenme olanakları ve sorumluluk alma fırsatları gibi unsurlar, bireylere sunulan işin niteliğini ifade eder (Eren, 1998).

Bir işgörenin işinden tatmin duymasında etkili olan faktörler arasında, işin genel yapısı, işgörene sağladığı sosyal ve ekonomik faydalar ile çalışma koşulları önemli bir yer tutar. Bu unsurlar, yöneticilerin iş tatminini artırmak için müdahale edebileceği değişkenlerdir (Erdoğan, 1999).

İşgörenin çalıştığı işin niteliğini beğenmesi, işten alınan doyum açısından en temel etkenlerden biridir. İşgörenin işini beğenmesi ise aşağıdaki koşullara bağlıdır:

İşgörenin yeteneklerini kullanmaya elverişli olması

- Yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı olması
- İşgöreni yaratıcılığına, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesi
- İşin sorun çözmeye dayanması (Başaran, 1991).

İnsanlar çoğu zaman, değişik, farklı ve yeni bir şeyler aradıkları için kolayca sıkılırlar. Bu yüzden birçok çalışan bazı çabalara geçecek mücadelecı bir iş ister (Günbayı, 2000).

Horozoğlu Kişide iş doyumunu arttıran işlerin niteliklerini şöyle sıralamıştır;

- Yeteneklerini ve yüksek becerilerini kullanmaya el verişlilik,
- Öz benlik duygularına ve kişiliklerine katkı düzeyi,
- Demokratik denetime fırsat vermesi,
- Yaşamına bir anlam ve düzey vermesi,
- Yaratıcılığını sergilemeye elverişlilik,
- Bilişsel buluşlar ve yenilikler göstermesine yatkınlık,
- Net görev tanımı (Pişkin, 2001).

Ücret

Çalışanların yaşam standartlarını doğrudan etkileyen ücret politikası, personel yönetiminin en kritik işlevlerinden biridir. İş doyumunu araştırmalarında ücret ve maaşların genellikle beşinci veya altıncı sırada yer aldığı görülse de, çoğu işgören için bunların son derece önemli olduğu savunulmaktadır. Eğer ücret ve maaşlar yeterli düzeydeyse, diğer ihtiyaçlar daha fazla öne çıkabilir. Ücret meselesi, dünya genelinde personel yönetimi açısından en tartışmalı konulardan biri olarak kabul edilmektedir (Tortop, İspir & Aytaç, 1993).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı perspektifinden bakıldığında, ücretin fizyolojik, güvenlik ve tanınma gibi birçok ihtiyaca yanıt verdiği anlaşılmaktadır. Ancak, sosyal ihtiyaçlar ve kişisel gelişim ihtiyacı açısından ücretin karşılayabileceği ihtiyaçlar daha sınırlıdır (Bingöl, 1998).

Araştırmalar, çalışanların ücretlerinden tatmin olmalarının yalnızca aldıkları ücretle değil, aynı zamanda bu ücretleri diğerleriyle karşılaştırmalarıyla doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanları tatminsiz eden durum, sadece kendi ücretlerinin yetersizliği değil, aynı zamanda diğer çalışanlarla (özellikle benzer nitelikteki işlerde çalışanlarla) yaptıkları karşılaştırmalar sonucunda oluşan olumsuz algılardır. Bu durum, özellikle grup veya ekip içinde çalışan bireylerde daha belirgin bir şekilde görülmektedir (Güney, Varoğlu & Aktaş, 1996).

Klein'e göre ücret konusunda üç teoriden söz edilebilmektedir. Bunlar;

- 1- Eşitlik (equity) teorisi,
- 2- Beklenti (expentency) teorisi
- 3- Ödül (reinforcement) teorisi

Eşitlik teorisinde işin karşılığını almak söz konusudur. İşin karşılığında verilen ücret, işle eşit olmalıdır. Eşitsizlik doyumsuzluğa yol açabilir.

Beklenti teorisine göre, ücret, bireylerin gereksinimlerini karşılamaya yönelik bir araç olarak işlev görmektedir. Düşük ücret, bu gereksinimlerin yeterince karşılanmamasına neden olabileceği için, doyumsuzluk yaratabilir.

Ödül teorisi açısından bakıldığında ise, ücret, işin karşılığında sunulan bir ödül olarak değerlendirilmektedir. Birey, aldığı ücretle daha fazla ihtiyacını karşıladıkça, işe yönelik motivasyonu artmaktadır (Suyüç, 1998).

Para, bir işletmenin yetenekli çalışanları çekmesi ve onları daha zorlu görevlerde etkin bir şekilde kullanabilmesi için önemli bir araçtır. Çalışanların fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını tatmin etmede kritik bir rol oynar. Ancak, paranın güdülemedeki önemi sınırlıdır, bu durum dikkate alınmalıdır (Can, 1994).

İşgörenin aldığı ücret ile kariyerinde ilerleme fırsatları arasında bir ilişki bulunsa da, iş tatmini açısından maaşın etkisi, bu ilerleme olanaklarından daha az önemlidir. Yapılan araştırmalar, farklı seviyelerdeki işgörenlerin ücret beklentilerinin uyumsuzluğu nedeniyle, ücretin tatmin edici bir faktör olmaktan ziyade tatminsizlik yaratma potansiyeline sahip olduğunu ortaya koymuştur. Çok az sayıda kişi, aldığı ücreti yeterli bulmakta ve çoğu işgören, ücretlerinin tatmin düzeyini artırmakta nadiren başarılı olmaktadır. Ülkemizde, erkeklerin ücret düzeyi kadınlardan, mavi yakalı çalışanların beyaz yakalılardan, evlilerin bekarlardan daha fazla önemsedikleri görülmektedir.

Özetle, ücret adil bir şekilde, işin gereksinimlerine, bireyin yeteneklerine ve toplumun ekonomik koşullarına göre belirlenmişse, işgörenin işe karşı tutumu olumlu olacaktır. Ancak her zaman istenen ücretin elde edilmesi mümkün olmayabilir. Bu nedenle, iş doyumu açısından önemli olan, alınan ücretin diğer bireylerle dengeli olmasıdır; bu durum, yüksek bir maaştan daha kritik bir faktördür (Erdoğan, 1999).

Yükselme ve terfi imkanları

Çalışanları motive etmenin en etkili yollarından biri, bireylerin pozisyonlarını değiştirmektir. Başarı değerlendirmeleri sonucunda uygun görülen bireylerin, terfi alarak daha yüksek bir pozisyona geçmesi güçlü bir teşvik unsuru oluşturur. Bir kurumda çalışanların çoğunun motivasyon kaynağının terfi beklentileri olduğu açıktır. Bu beklenti, çalışanların işe olan bağlılıklarını artırmada önemli bir rol oynamaktadır. Aynı zamanda, neredeyse her çalışan, kendi alanında gelişmeyi, ilerlemeyi ve yükselmeyi arzulamaktadır (Fındıkçı, 1999).

Yükselme imkanının sıklığı, adil olması ve yüksekliği, işgörenin bu isteği hissetmesi ile birleştiğinde, iş tatminini artıran unsurlar arasında yer alır. Ancak yükselmenin anlamı her işgören için farklılık gösterir. Bir kişi için terfi, psikolojik bir gelişim simgesi iken, diğerleri için daha fazla kazanç, prestij elde etme veya rekabetin üstesinden gelme anlamına gelebilir. Dolayısıyla, her bireyin yükselmeye dair algısı değişkenlik gösterdiğinden, terfinin sağladığı tatmin veya tatminsizlik de farklılık gösterecektir (Başaran, 1982).

öneticiler arasında terfi isteği genellikle daha yoğundur. Bunun temelinde yüksek maaş artışları, sosyal statü elde etme, artan sorumluluklarla gelen psikolojik gelişim ve hakkıyla kazanılan terfinin getirdiği adalet duygusu yatmaktadır. Yükselmek, daha az tekrara ihtiyaç duyan işler yapma fırsatı sunduğu için iş tatminini artırır. Ancak alt seviyelerde çalışanlar için iş, genellikle özgürlüğü kısıtlayıcı, tekrarı zorunlu kılan ve daha fazla fiziksel çaba gerektiren bir yapıda olduğundan, bu durum tatmini olumsuz etkiler (Davis, 1988).

Övünmek

Çoğu işgören, yaptıkları işten ötürü takdir edilmeyi, övülmeyi ve onaylanmayı bekler. Aynı zamanda, olumsuz eleştirilerden de hoşlanmadıkları görülmektedir. İşgörenin yaptığı işten dolayı övülmesi, birçok kişi için tatmin artırıcı bir unsur olarak kabul edilir. Ayrıca, yapılan işin değerlendirilmesi, işgörene nitelikleri hakkında geri bildirim sunarak, bir sonraki aşamada işini daha iyi yapma fırsatı yaratır (Başaran, 1982).

Statü, bireylere toplum tarafından atfedilen değerlerden oluşan bir kavramdır. Hangi pozisyonda olursa olsun, yapılan işin takdir edildiğini gören kalifiye bir işçi, derin bir tatmin duygusu hisseder. Birçok toplumda, daha yüksek bir ücret elde etme arzusu, bireyin kazandığı ve harcadığı paranın başkaları tarafından başarı ve değer göstergesi olarak değerlendirilmesinden kaynaklanır. Ayrıca, prestijli bir kuruluştaki çalışmak ya da önemli bir unvana sahip olmak, bireylerin statü algısını olumlu yönde etkiler. Bu manevi tatmin unsurları, bazı kişilerin daha düşük bir ücretle bile bu işleri sürdürmelerine olanak tanıyabilir (Eren, 1998).

Denetim

Denetim ilişkisi, işgörenin katılımdan yoksun kalmasına ve alınan kararlar hakkında görüş bildirememeye durumuna yol açıyorsa, genellikle iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. Denetim ilişkisi, çalışanların katılımını kısıtladığında ve kararlar hakkında görüş bildirme fırsatı sunmadığında, genellikle iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. Çalışanların iş doyumu, yöneticilerin nitelikleri ve yönetim tarzıyla doğrudan ilişkilidir. Örgüt içindeki faaliyetlerin aksamadan yürütülmesi ve yöneticinin işlevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmesi için,

Çalışanların yeterince motive edilmesi ve rgt amaçları doğrultusunda yönlendirilmesi gerekmektedir (Eren, 1998).

Genel olarak, çalışanlar denetimden hoşlanmamaktadır. Denetim çoğu zaman düzeltici, yardım edici veya yapıcı bir yaklaşım yerine, kusur arayıcı, üstünlük gösterici ve küçümseyici bir tutum sergilediğinde iş doyumunu olumsuz etkiler. Bu nedenle, çalışanlar demokratik denetim ve özellikle öz denetimi teşvik eden örgütlerde çalışmayı tercih etmektedirler (Başaran, 1991).

Denetim, işletme amaçlarının gerçekleştirilmesinde görevli olan çalışanların iş performanslarının, başarılarının llmesi ve gerektiğinde kontrol edilmesi işlemlerini kapsamaktadır. Bu işlemler sırasında denetimin, çalışan ve yaptığı iş hakkında yapıcı ve geliştirici bir yaklaşım sergilemesi önemlidir (Varoğlu, 1993).

Birlikte alışan iş görenler

Birlikte alışanların teknik yeterlilikleri ve sosyal destek sağlama düzeyleri, çalışanların iş tatminini önemli ölçüde etkiler (etin, 2003). İşin sağladığı sosyal ilişkilerden memnuniyet, iş doyumunu artırmaya katkıda bulunur. Dolayısıyla, sürekli çatışmaların yaşandığı iş ortamlarında, çalışanlar genellikle iş doyumları ve iş performansları üzerinde olumsuz etkiler hissederler (Orhan, 1997).

Birçok kişi, sevgi ve saygı duyabileceği insanlarla çalışmayı tercih eder. Çalışma arkadaşlarıyla kurulan samimi ilişkiler, bireyin kendini iş takımının bir parçası gibi hissetmesini sağlar ve bu da iş tatminini artırır (Günbayı, 2000). Başarı odaklı bir grupta yer almak ve kendi yaşam görüşüne uygun insanlarla çalışmak, çalışanların iş tatminini olumlu yönde etkiler. İnsanlar, işlerinden yalnızca maddi kazanç ya da somut başarı beklemezler; günlük yaşamlarının büyük bir kısmını iş yerinde geçiren bireyler için uyumlu iş arkadaşlarıyla olmak ve sosyalleşmek son derece önemlidir. Bu nedenle, dostça ilişkiler ve destekleyici çalışma arkadaşları olan bireylerin iş tatmini artar (Erdoğan, 1999).

Güvenlik

Güvenlik, özellikle ekonomik güvenlik, kişisel çabalar açısından önemli bir hedef haline gelmiştir. Emeklilik, işsizlik, yaşam, kaza ve hastalık sigortaları gibi ekonomik koruma yöntemleri son yıllarda hızla gelişmiş ve genişlemiştir. Bu nlemler, personelin işinden memnuniyetini artırarak doyum duygusunu güçlendirir (Demir, 2002).

Ancak güvenlik duygusu, ekonomik garantilerin ötesinde çok daha geniş bir kapsamı ifade eder. Güvenlik duygusu, belirli bir çevreye uyum sağlama yeteneğinden kaynaklanan

kendine güveni de içerir. Görev açısından kendine güven, birçok faktöre bağlıdır. Ne yapılacağı, nasıl yapılacağı ve ne derece başarılı olunacağı gibi unsurlar bu faktörler arasında önemli bir yer tutar. Bu güven, tüm yöneticilerin astlarına sağlaması gereken bir faktördür (Newman, 1985).

Çalışanlar için önemli bir motivasyon unsuru olan güvenlik, kişinin geleceği ile ilgili düşünceleri, planları ve hedeflere ulaşma yeteneği ile bağlantılıdır. Kurumların bireylere sağladığı uzun ve kısa vadeli güvenlik koşulları, çalışanların motivasyonunu etkiler. Örneğin, bir çalışan, hastalık, kaza, emeklilik gibi durumlarla karşılaşabileceği zorluklar ve çocuklarına sağlayacağı imkanlar gibi konularda düşüncelerini dikkate alır. Bu tür güvenlik endişeleri, bireylerin iş tatmini ve genel motivasyonunu önemli ölçüde etkileyebilir (Fındıkçı, 1999).

Örgüt ve yönetim

Çalışanın bağlı olduğu örgütün yapısı ve yönetimin kalitesi, iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Demir, 2002).

Tanınmış, itibarlı ve geniş bir hizmet alanına sahip olan örgütler, ayrıca çalışanların yaratıcılıklarını destekleyen ve takım çalışmasına uygun yönetim biçimleri, çalışanlara daha yüksek bir tatmin düzeyi sunmaktadır (Başaran, 1991).

Gelişmiş sanayi ülkelerinde birçok işletme bulunmaktadır ve her birinin dış görünüşü, çalışanlarına sunduğu haklar ve dış dünyaya yansıyan imajı, çevreyi etkileme gücünü farklılaştırmaktadır. İnsanlar, toplumda kabul gören ve öne çıkan özelliklere sahip işletmelerde çalışmayı tercih ederler. Bu tür işletmelerde çalışanlar, yaptıkları işten daha fazla tatmin duyarlar (Erdoğan, 1999).

İş zenginleştirme

İlk kez Herzberg ve arkadaşları tarafından ortaya atılan iş zenginleştirme kavramı, işin çalışanlar açısından daha anlamlı hale getirilmesi amacıyla yapılan çabaların bir toplamıdır. Bu kavram, sadece işin niteliğini değiştirmekle kalmayıp, aynı zamanda yönetim kademelerindeki planlama ve karar verme yetkisinin alt kademelerle paylaşılmasını da içerir (Demir, 2002).

Çalışanlara sadece işi yerine getirmekle kalmayıp, aynı zamanda işin planlanması, yönlendirilmesi ve kontrolü konularında da sorumluluklar verildiğinde, işgörenler inisiyatif alarak ileriye görebilme ve düşünme becerilerini geliştirme fırsatı bulurlar. Bu sayede, yalnızca başkalarının verdiği kararları uygulamakla kalmayıp, kendi düşünsel çabalarıyla ürettikleri kararları hayata geçirme imkanı elde ederler. Böylece, iş onlara daha anlamlı hale gelir (Varoğlu, 1993).

İş doyumu kuramları

Örgüt içindeki bireylerin davranışlarını ve iş doyumunu anlamak için çeşitli güdülenme teorilerinden yararlanılmıştır. Her bir teori, insan davranışlarının nedenlerini farklı varsayımlara dayanarak açıklamaktadır. İnsan davranışları, bu teorilerin çerçevesine tam olarak oturacak kadar basit değildir; ancak yöneticilere, çalışanları motive etme konusunda değerli bilgiler sunmaktadır (Can, Akgün & Kavunbaşı, 1998). Günümüzde, insan davranışlarını etkileyen en yaygın güdüleyicinin para olduğu düşüncesi hala geçerlidir. Para gerçekten bir güdüleyici unsurdur; fakat insan ihtiyaçları son derece karmaşık olduğundan, güdülenmeyi yalnızca para ile açıklamak yetersizdir. İnsan ilişkileri yaklaşımı, paranın tek başına yeterli bir motivasyon kaynağı olmadığını vurgulayarak, insanlara değer vermenin önemini ön plana çıkarmaktadır (Akat & Budak, 1994).

1.9.6.1. İçerik (kapsam) kuramları

İnsanı sürekli olarak fizyolojik ve psikolojik açıdan gelişen bir varlık olarak ele alan teoriler, bireyin içsel yetenekleri ve potansiyeli üzerinde durur. Bu teoriler, bireyin tutumlarını, algılarını, hislerini, arzularını ve düşüncelerini şekillendiren rasyonel (kognitif) ve duygusal yönleri incelemektedir. Dolayısıyla, bu yaklaşımlar, bireyi anlamaya ve içsel faktörlere hitap ederek motivasyon sağlamaya büyük önem atfetmektedir (Koçel, 1998).

Bireylerin enerjisini artırarak harekete geçiren ya da davranışlarını yavaşlatıp durduran bireysel faktörleri inceleyen teoriler, motivasyon alanında önemli bir yere sahiptir (Can, Akgün & Kavunbaşı, 1998).

İçerik teorileri ise insanların iş yaşamındaki motivasyon kaynaklarını belirlemeye odaklanır. Bu teorilere göre, bireylerin sahip oldukları ihtiyaçlar ve dürtüler motivasyonlarını oluşturur. Bu bağlamda, araştırmacılar bu ihtiyaç ve dürtülerin öncelik sıralamalarını nasıl belirlediğini incelerken, aynı zamanda işgörenlerin tatmin olmak ve işte başarı göstermek için ulaşmayı hedefledikleri amaçların veya motivasyon kaynaklarının türlerini de tespit etmeye çalışmaktadırlar (Demir, 2002).

İçerik teorileri, insanların tatmin etmeyi amaçladıkları fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlara sahip olduğunu öne sürer. Güdüleme, bireyin bu ihtiyaçları karşılama isteğinden kaynaklanan bir güçtür. Dolayısıyla, bir ihtiyaç tatmin edildiğinde, bu artık bir güdüleyici işlevi görmez (Yousef, 1998).

1.9.6.2. Maslowun ihtiyaçlar merdiveni kuramı

İnsan ihtiyaçlarını bilimsel bir perspektiften ele alan ve güdülenme konusunda önemli katkılar sağlayan ilk düşünür, Amerikalı Abraham Maslow'dur (Bulut, 2005).

Davranış bilimlerinin öncülerinden biri olarak, Maslow “İhtiyaçlar Hiyerarşisi” adlı teorisini 1943 yılında ortaya koymuştur. Bu kurama göre, bireyler karşılamak istedikleri ihtiyaçlar tarafından güdülenirler. Maslow, ihtiyaçları beş ana grupta toplar: Fizyolojik, Güvenlik, Sosyal, Saygı ve Kendini Gerçekleştirme ihtiyaçları. Bu ihtiyaçlar arasında bir hiyerarşi bulunur; yani ihtiyaçlar, karşılanma sırasına göre düzenlenmiştir. Maslow, bu teorisini aşağıdaki prensiplere dayandırmıştır (Thompson, 1998).

- Karşılanmamış ihtiyaçlar, bireylerin davranışlarını şekillendirir ve onları bu davranışı gerçekleştirmeye yönlendirir.
- İhtiyaçlar karşılanmadığı sürece, bireyin bilincini tamamen ele geçirir ve davranışını güdüleme konusunda neredeyse sınırsız bir etki sağlar.
- Karşılanmamış ihtiyaçlar, kişinin güdülenme gücünü yitirmesine neden olur.
- İhtiyaçlar önem sırasına göre karşılanır.

Bir sonraki ihtiyaç basamağı, kişinin güdülenmesini sağlayacak güce ancak bir önceki basamaktaki ihtiyaçlar karşılandıktan sonra ulaşır (Demir, 2001).

Buna göre ihtiyaçlar şu şekilde sıralanmıştır (Koparal, 1997).

Fizyolojik İhtiyaçlar: Bu ihtiyaçlar, en temel ihtiyaçlar olup, doğar doğmaz diğer ihtiyaçların önünde yer alır. Bu grupta yeme, içme, giyinme ve cinsellik gibi ihtiyaçlar bulunur. Fizyolojik ihtiyaçlar, hiyerarşinin en alt seviyesinde yer almaktadır.

Güvenlik İhtiyacı: Bu ihtiyaçlar, tehlike ve korku karşısında korunma gereksinimlerini içerir. Endüstriyel ilişkilerdeki gelişmelerle birlikte bu tür ihtiyaçların önemi azalmış olsa da, günümüzde birçok örgütte ve farklı düzeylerde hâlâ güven ihtiyacı hissedilmektedir. Örneğin, znel yargıların etkili olduğu yönetimlerde, sürekli çalışma güvencesinin eksikliği, belirsizlikten kaynaklanan davranışlar ile birlikte, en st düzey yöneticiden en alt düzey işgrne kadar güçlü bir güvenlik ihtiyacı doğurabilir.

Sosyal İhtiyaçlar: Ait olma, birlikte olma, kabul görme ve sevgi gibi sosyal nitelikteki ihtiyaçlar, insan ilişkilerinin sosyal boyutunu yansıtır. Günümüzde bu tür ihtiyaçların önemi örgüt yöneticileri tarafından daha iyi anlaşılmaktadır. Yapılan birçok araştırma, bu ihtiyaçların yeterince karşılanmasının, daha etkili bir işbirliği sağladığını ve örgütün hedeflerine daha etkin bir şekilde ulaşmasına yardımcı olduğunu göstermektedir.

Saygı Görme İhtiyacı: Güç, başarı elde etme ve statü sahibi olma gibi ihtiyaçlar bu kategoriye girer. Maslow'un da belirttiği gibi, bu ihtiyaçlar bireyin kendine duyduğu saygıyı ve başkalarından aldığı saygıyı içerir. Endüstriyel çalışma düzenlerinde, örgütlerin alt kademelerinde çalışanların bu ihtiyaçlarının karşılanmasına çok az imkan sağlanmaktadır. Özellikle geleneksel yönetim anlayışına sahip örgütlerde, bu tür ihtiyaçların önemsenmesi zayıf bir ortam yaratmaktadır.

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: İhtiyaçlar hiyerarşisinin zirvesinde kendini gerçekleştirme ihtiyacı bulunur. Bu ihtiyaçlar, bireyin özündeki temel yapıya dair gereksinimlerdir. Bireyin potansiyelini tam anlamıyla gerçekleştirmesi; tüm yetenek ve becerilerini kullanarak, en yüksek düzeydeki ihtiyaçları karşılama çabası olarak değerlendirilir.

Kurama göre, üst düzey gereksinimlerin ortaya çıkması, daha öncelikli olan gereksinimlerin hiçbir zaman tam anlamıyla doyurulmaması nedeniyle sınırlıdır. Daha düşük düzeydeki ihtiyaçlar belirli bir süre engellendiğinde, yeniden güçlü güdüleyiciler haline gelir ve bireyin davranışını kontrol eder. Bu ihtiyaçların belirli aralıklarla kontrol altında tutulması, bireyin daha yüksek düzeydeki gereksinimlerin karşılanmasına yönelmesini engeller. Dolayısıyla, üst düzey gereksinimlerin tam doyumuna asla gerçekleşmez. Bu gereksinimlerin doyumuna, güdüselleme değeri ve arzuyu artırır; ancak tam doyumun imkansızlığı, yöneticilere işgörenleri sürekli olarak güdüleme fırsatı sunar. Ayrıca, gereksinim hiyerarşisinin her düzeyindeki gereksinimler genellikle kısmen doyurulmuş veya kısmen doyurulmamış durumda bulunur. Bu hiyerarşi bireysel ve esnek olduğu için, işgörenden işgörene değişiklik gösterir.

1.9.6.3. Herzberg'in iki etmenli kuramı

Güdüleme kuramları arasında önemli bir yere sahip olan ikinci kuram, 1959 yılında Herzberg ve arkadaşları tarafından geliştirilen Çift Etmen Kuramıdır. Herzberg, bu kuramında ihtiyaçları iki ana gruba ayırarak bir kısmına hijyen etmenleri, diğer kısmına ise güdüleyici etmenler adını vermektedir.

Hijyen Etmenleri, bir örgütte bulunması gereken temel unsurlardır. Bu faktörlerin güçlü bir güdüleyici etkisi yoktur, ancak yoklukları durumunda işgörenlerin güdülenmesi mümkün olmayabilir. Çünkü hijyen etmenleri, güdülenmenin gerçekleşmesi için gerekli ortamı sağlar. Sadece güdüleyici faktörleri sunmak, hijyen faktörleri olmadan işgörenleri etkili bir şekilde güdülemek için yeterli olmayacaktır (Koparal, 1997).

Herzberg'e göre hijyen etmenleri şunlardır (Oral & Kuşluvan, 1997).

- Örgüt politikası ve yönetimi,
- Teknik gözetim,

- Gözetmenle kişiler arası ilişkiler,
- Eşitler grubuyla kişilerarası ilişkiler,
- Astlarla kişiler arası ilişkiler,
- Aylık,
- İş güvencesi,
- Kişisel yaşam,
- İş koşulları,
- Saygınlık.

Güdüleyici Etmenler: Yöneticilerin, işgörenlerin en iyi performansı göstermeleri için onları motive edecek koşullara ve gelişim faktörlerine önem vermesi gerekmektedir. Bu faktörler, işin içeriğiyle yakından ilişkilidir ve başarı hissi, tanınma, sorumluluk, işin doğası, kişisel gelişim ve ilerleme gibi unsurları içerir. Bu unsurların varlığı, işgörelere başarı duygusu vererek güdüleyici bir rol oynar. Ancak bu faktörlerin eksikliği, doyumsuzluk hissine yol açarak işgörelerin motivasyonunu olumsuz etkileyebilir (Şener, 1997).

Herzberg'e göre, iş tatmini ve tatminsizlik, bir skalanın zıt uçları olarak değerlendirilemez. Bu iki kavram, tamamen farklı boyutlar olup ayrı şekilde incelenmelidir. Tatmin seviyesi, güdüleyiciler yani işin kendisiyle ilgili unsurlar tarafından belirlenir. Olumsuz hijyen unsurlarının ortadan kaldırılması, otomatik olarak motivasyonu artırmaz; ancak olumlu etkiler yaratabilecek bir veya daha fazla unsurun önünü açabilir (Demir, 2001).

1.9.6.4. Alderferin(vıg) erg ihtiyaçlar kuramı

Clayton Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi modelini güncel durumlara uyarlayarak, ihtiyaçları varlığını sürdürme (Existence), ilişkiler kurma (Relatedness) ve gelişme (Growth) olarak üç temel kategoriye ayırmıştır (Şimşek, 1998).

Maslow'un modelinde olduğu gibi, ihtiyaçların sıralanması önemli bir ilkedir. Bu ilke gereği, önce daha alt düzeydeki ihtiyaçların karşılanması, ardından ise üst düzey ihtiyaçların tatmin edilmesi gerekir (Koçel, 1998).

Bireylerin ihtiyaçları, gelişim düzeylerine göre farklılık gösterir. Örneğin, üniversiteden yeni mezun bir genç, başlangıçta var olma ihtiyacıyla güdülenirken, iş bulup çalışmaya başladığında başkalarıyla ilişkiler kurma ihtiyacı ön plana çıkacaktır. Ancak ilerleyen dönemlerde bir aile kurup çocuk sahibi olduğunda, yeni finansal sorumluluklar nedeniyle tekrar var olma ihtiyacına yönelmek zorunda kalabilir (Yüksek, 1997).

VİG kuramına göre tatmin edilmemiş ihtiyaçlar, bireyler için güçlü bir güdüleyici işlevi görmektedir. Temel ihtiyaçlar karşılandıkça önemi azalır ve birey, bir üst düzey ihtiyacın

tatminine yönelir. Ancak üst düzey ihtiyaçlar tatmin edildikçe daha da önem kazanır. Örneğin, gelişme ihtiyacını karşılayan bağımsızlık fırsatları arttıkça bu ihtiyaca duyulan ihtiyaç da artar. Eğer birey gelişme ihtiyacını tatmin edemezse, sosyal ilişkileri geliştirmek amacıyla daha alt düzey ihtiyaçların tatminine yönelir. Örneğin, başarılı bir çalışan, yeterli kazanca sahip olsa bile, daha fazla sorumluluk alma ve gelişim fırsatlarını tatmin edemediğinden, daha geniş sosyal ilişkilere yönelmek isteyebilir. Bu nedenle yöneticilerin, işgörenlerin hangi ihtiyaç düzeyinde bulunduklarını ve hangi ihtiyaçların tatmin edildiğini anlaması önemlidir. Böylece bireylerin bir alt ihtiyaca geri dönmek yerine, daha üst düzey ihtiyaçlara yönelerek mevcut başarılarını aşmaları sağlanabilir (Yüksek, 1997).

1.9.6.5. Mc Clellandın ihtiyaçların yönlendirilmesi kuramı

Sosyal bilimci David McClelland, bireylerin davranışlarını şekillendiren ihtiyaçların, Maslow'un evrensel ihtiyaçlarını destekleyen ikincil ihtiyaçlar olduğunu savunur. McClelland'ın teorisine göre, kişisel ihtiyaçlar ve çevresel faktörlerin birleşimi, üç temel güdüyü, yani başarı ihtiyacı, güç ihtiyacı ve kabul görme ihtiyacını oluşturur. Bu teori, her bir güdünün farklı bir doyum duygusu yarattığını öne sürer. Her birey bu güdülerini farklı seviyelerde taşır ve genellikle bu güdülerden biri diğerlerine göre daha baskındır. Bireyin davranışları büyük ölçüde bu baskın güdü tarafından belirlenir (Demir, 2001).

McClelland'ın en çok odaklandığı güdü, başarı güdüsüdür. Bu konuda çalışan araştırmacılar da genellikle başarı güdüsüne yoğunlaşmıştır. Başarı güdüsü, genel olarak şöyle tanımlanabilir (Eroğlu, 2000): Bu güdü, birçok insanda potansiyel olarak mevcuttur, ancak herkesin bu ihtiyacı geliştirecek ortam ve fırsatlara sahip olduğu söylenemez. Bu ihtiyaçların yoğunluğu, toplumdan topluma ve aynı toplum içinde bireyden bireye farklılık gösterir. Bireylerin kendi ilgi alanlarında en iyi olma isteği ve mükemmelliğe ulaşma arzusu, başarı güdüsü ile açıklanabilir

Bağlılık Güdüsü: Bağlılık güdüsü, bireyin dışındaki insanlar ve gruplarla ilişki kurma isteği üzerine temellidir. Dostluklar geliştirmek ve belirli bir sosyal çevre edinmek, genellikle insanların hoşlandığı bir durumdur. Ancak bazı bireylerde başkalarının arkadaşlığını arama eğilimi oldukça güçlüken, bazılarında bu durum daha zayıf olabilir.

Güç Güdüsü: Güç güdüsü, bireyin hem öznel hem de nesnel çevresiyle olan ilişkilerde, etkileme yeteneklerini elinde bulundurma ve bu araçlar aracılığıyla çevre üzerinde hâkimiyet kurma arzusunu ifade eder (Eves, 2008).

İçerik kuramları, bireylerin farklı gereksinimlere sahip olduğunu vurgulamaktadır. Her birey aynı anda aynı ihtiyaç düzeyinde güdülenmeyeceğinden, bu kuramlar bireysel farklılıklara da önem verilmesi gerektiğini göstermektedir (Baysal & Tekarslan, 1996).

1.9.6.6. Süreç kuramları

Süreç kuramları, davranışların nasıl harekete geçirileceğini veya yavaşlatılacağını açıklamaya odaklanır. Başka bir deyişle, güdülenmenin bilişsel süreçleri ve güdüleyiciler arasındaki ilişkilerle ilgilenirler. Bu kuramların en bilinenleri arasında beklenti kuramı ve pekiştirme kuramı yer almaktadır (Yüksek, 1997).

1.9.6.7. Pekiştirme (şartlandırma) kuramları

Şartlandırma kavramları genel olarak iki ana türde incelenmektedir: klasik şartlandırma ve sonuçsal şartlandırma (Demir, 2002).

Klasik şartlandırma modelinin öncüsü Ivan Pavlov'dur. Pavlov, köpeğine yiyecek verirken sürekli olarak bir zil çalarak bir deney yapmış ve köpeğin, yiyeceği gördüğünde salya salgılamaya başladığını gözlemlemiştir. Daha sonra, yalnızca zil çaldığında bile köpeğin yine salya salgıladığını fark etmiştir. Pavlov, içgüdüsel reflekslere dayanan bu durumu “şartlı refleks” ya da “öğrenme” olarak adlandırmıştır (Yüksek, 1997).

Sonuçsal (işlevsel) şartlandırma ise motivasyon teorisi kapsamında ele alınan bir şartlandırma türüdür. B.F. Skinner tarafından geliştirilen bu kavram, organizasyonlara uygulandığında “Örgütsel Davranış Değiştirme” (OBM - Organizational Behavior Modification) adı altında yeni bir alanın ortaya çıkmasına neden olmuştur (Demir, 2002)

Sonuçsal şartlandırmanın temel prensibi şudur: Birey, çeşitli nedenlerle (ihtiyaçlar, hedefler, önceki deneyimler vb.) bir davranış sergiler. Bu davranışın sonuçları kritik bir öneme sahiptir (Koçel, 1998). Eğer davranış çevre tarafından olumlu bir şekilde karşılanıyor ve ödüllendiriliyorsa, bu davranış tekrar edilir; aksine, benimsenmeyen veya cezalandırılan davranışlar ise tekrarlanmaktan kaçınılır (Akat & Budak, 1994).

1.9.6.8. Wroomun beklenti kuramı

Victor Vroom'un beklenti kuramı 1960'larda yayımlanmıştır. Bu kurama göre, bireyin bir sonuca ulaşma isteği ile gösterdiği çaba arasındaki bağlantı, o bireyin yüksek performans sergilemesini teşvik eder. Sonuç olarak, bu çaba doyum sağlar. Yüksek düzeyde sağlanan doyum, bireyin yeni bir döngüde daha istekli çalışmasına zemin hazırlar (Eren, 1998).

Wroom'un beklenti kuramına göre, birey, gerçekleştireceği davranışın sonucunda neyi seçeceğini ve bu sonuca ulaşmak için hangi performans düzeylerini dikkate alması gerektiğini bilmektedir. Örneğin, bir çalışan terfi etmek istiyorsa, yüksek performans sergilemenin bu terfiyi sağladığını bilir ve başarılı olmak için yeterli motivasyonla çalışır. Bu nedenle, beklenti kuramı, bir bireyin işinde ve örgüt içinde yüksek performans gösterme çabasını etkileyen unsurları incelemektedir (Altuğ, 1997).

Wroom'un beklenti kuramı üç öge üzerinde durur;

- Bireyin sarf ettiği çaba,
- Bireyin çabasının muhtemel sonuçlarına ilişkin inançları,
- Bireyin bu sonuçlara yüklediği değer.
- Beklenti kuramına göre, çabalar, değerler ve sonuçlar birbirlerini
- ve performansı etkilemektedir (Çetin, 2003).

Wroom'un odaklandığı kavramlardan biri, birinci ve ikinci derecedeki sonuçlardır. Bir davranıştan elde edilen birinci derecedeki sonuçlar, o davranışın doğrudan etkilerini içerir ve verimlilik, devamsızlık, işgücü devri gibi unsurları kapsar. İkinci derecedeki sonuçlar ise, birinci derecedeki sonuçların getirdiği ödül ve cezaları ifade eder; bu ödüller arasında maaş artışı, terfi ve grup tarafından kabul edilme ya da reddedilme gibi unsurlar yer alır (Çetin, 2003).

Wroom'un ele aldığı bir diğer kavram, araçsallıktır. Araçsallık, bireyin birinci derecedeki sonuçların ikinci derecedeki sonuçlarla nasıl ilişkili olduğunu algılamasını ifade eder. Beklenti kuramının bir diğer önemli unsuru ise değerliktir. Değerlik, bireyin bir sonucun “değer mi, değmez mi” şeklinde bir değerlendirmesini yansıtır (Solmuş, 2000).

Son olarak, beklenti kavramı, belirli bir hareketin veya çabanın belirli bir sonuca ulaşma olasılığını ifade eder (Maidoni, 1991).

1.9.6.9. Porter ve Lawlerin başarı/doyum beklenti kuramı

Porter ve Lawler'in (1968) kuramı, özel sektörde çalışan yöneticilerin işe yönelik tutumlarının, işle ilgili davranışları ve işteki başarılarıyla nasıl ilişkili olduğunu inceleyen bir araştırmadan kaynaklanmıştır. Bu kuramın en önemli özelliği, daha önce ayrı ayrı ele alınan birçok değişkeni bir araya getirerek aralarındaki ilişkileri ortaya koymasıdır (Onaran, 1981).

Wroom'un beklenti modelinin daha ileri bir versiyonudur. Performansın tatminle sonuçlanacağına dair bir anlayışın tipik bir örneğini sunar. Yazarlar, performans-tatmin ilişkisine üçüncü bir değişken olarak ödülü eklemiş ve ödüllerin bireyde tatmin oluşturacağını

öne sürmüşlerdir. Bu bağlamda, performansın ödülle sonuçlanmasının, kişinin iş tatminini artıracığına dikkat çekmişlerdir (Dağ, 1993).

Pekişme (şartlandırma) kuramı ile beklenti kuramı genel olarak benzer özellikler taşır. Her ikisi de bir "süreç" modeli olup, davranışların sonuçlarına odaklanır. Ancak beklenti modeli geleceğe yönelik bir bakış açısı sunar. Bireyin mevcut davranışları, gelecekteki beklentileri doğrultusunda şekillenir; bu da bir "karar verme" sürecidir. Örneğin, bir birey gelecek yıl beklediği terfi için çok çalışmaya karar verebilir. Ancak bu çaba, kısa süre içinde uygun pekiştirmeler (örneğin, övgü) ile desteklenmezse, birey kararına rağmen çalışmayı azaltabilir. Öte yandan, pekiştirme modelinde birey geçmiş deneyimlerine dayanarak, daha önce ödüllendirildiği bir davranışı sürdürerek mevcut davranışlarını düzenler. Yani, herhangi bir şekilde ve kısa sürede pekiştirilmediği takdirde, bu davranışın zamanla ortadan kalkacağı öngörülmektedir (Yüksek, 1997).

1.9.6.10. Çağdaş kuramlar

Genellikle süreç kuramları arasında yer alsalar da, nispeten yeni olmaları nedeniyle eşitlik ve amaç kuramları çağdaş kuramlar kategorisinde değerlendirilir. Eşitlik kuramı aslında beklenti kuramıyla paralel bir şekilde ortaya çıkmıştır; ancak uygulama alanlarında dikkat çekmesi son yıllarda olmuştur (Demir, 2002).

1.9.6.11. Amaç kuramı

Yazara göre, bir birey bir işe ya da herhangi bir faaliyete başladığında, amacına ulaşana kadar çalışmaya devam eder. Amaç modelinde niyetlerin önemi büyüktür ve davranışın arkasındaki motivasyonun bilinçli hedefler olduğu vurgulanmaktadır (Can, Akgün & Kavunbaşı, 1998).

Locke tarafından 1968 yılında geliştirilen modelde, amaç belirleme sürecinin beş temel aşamada gerçekleştiği ifade edilmektedir; 1. Aşama: amaç belirlemeye hazırlık aşaması bu aşamada bireyin ördütün veya teknolojinin amaç belirleme açısından uygun olup olmadığını değerlendirme süreci yürütülür. 2. Aşama: Amaç belirlemeyi hazır hale getirme: Eğer örgüt, birey ya da teknoloji amaç belirlemeye uygun ise, çalışanlar arasındaki etkileşim, iletişim, eğitim ve eylem planları aracılığıyla amaç belirlemeye hazır hale getirilir. 3. Aşama: Yönetici ve astların, hedeflerin özelliklerini kavramalarına önem verir. 4. Aşama: Belirlenen hedefler için gerekli düzenlemeleri yapmak amacıyla ara değerlendirmeler gerçekleştirilir. 5. Aşama: Belirlenen hedeflerin değişip değişmediğini veya başarıya ulaşip ulaşmadığını kontrol etmek için son bir değerlendirme yapılır.

Modele göre, belirli hedefler iş başarısını artırır; amaçlar netleştikçe daha yüksek verim elde edilir. Bu verimin artırılmasının bir diğer şartı ise ilgililere geri bildirim sağlamaktır. Yazara göre, çalışanlara kendi hedeflerini belirleme sürecine dahil edilme fırsatı tanındığında, daha fazla çaba göstereceklerdir. (Can, Akgün & Kavunbaşı, 1998)

Teorinin temel noktası, bireylerin kendileri için belirledikleri hedeflerin ulaşılabilirlik düzeyidir. Başka bir deyişle, kişilerin koyduğu hedefler, onların motivasyon seviyelerini de etkileyecektir. Zorlu ve yüksek hedefler belirleyen bir kişi, daha kolay hedefler koyan birine kıyasla daha yüksek performans sergileyecek ve daha fazla motive olacaktır. (Tıkıcı, & Deniz, 1993)

1.9.6.12. Eşitlik Kuramı

Homas ve Adams tarafından geliştirilen bu teori, insan davranışlarını bir alışveriş süreci olarak nitelendirmektedir (İncir, 1990).

Kuram dört temel kavrama dayanır. Bunlar;

- Birey: Eşitliği ya da eşitsizliği algılayan kişi.
- Diğerleri ile karşılaştırma: Yapılan işe karşılık alınan ödüller açısından, kişinin kendisini karşılaştırdığı diğer bireyler veya gruplar.
- Girdiler: Kişinin işinde sahip olduğu bireysel özellikler. Örneğin, beceri, deneyim, sorumluluk, yaş, cinsiyet gibi faktörler.
- Çıktılar veya sonuçlar: Kişinin işinden elde ettiği ödüller. Tanınma, statü, iyi çalışma koşulları, maaş ve yan gelirler gibi unsurlar (Can, Akgün & Kavunbaşı, 1998).

Adams'ın eşitlik kuramı, bireyin performansını, aynı iş ortamındaki diğer çalışanların aldığı ödüllerle kıyaslayarak değerlendirdiğini savunmaktadır. Bu kuruma göre motivasyon, bireyin algılarına dayalı bir süreçtir. Eşitlik veya eşitsizlik, gerçek bir durumdan ziyade, çalışanın zihninde oluşan bir algılama biçimini temsil etmektedir (Solmuş, 2000).

Adams'a göre her çalışan, kendisine sunulan ödüllerin ne kadar dengeli olduğunu belirlemek için bir karşılaştırma temeli seçer. Bu sayede iki oran arasında kıyaslama yaparlar. İlk oran, bireyin elde ettiği ödüller (ücret, statü, sosyal yardımlar, çalışma koşulları, iş güvencesi vb.) ile örgüte yaptığı katkılar (emeği, yetenekleri, eğitim ve deneyimi) arasındaki orandır. İkinci oran ise, bireyin seçtiği karşılaştırma temeline dayanan bir diğer kişinin elde ettiği ödüller ile katkıları arasındaki orandır (Eroğlu, 1998).

1.9.7. İş Doyumunun Sonuçları

İş doyumunun temel sonuçlarına bakıldığında, verimlilik, iş devri ve işten ayrılmalar üzerinde olumlu etkiler yarattığı gözlemlenmektedir. Yapılan araştırmalar, yüksek iş doyumunun birçok olumlu sonucu olduğunu ortaya koymuştur. Bunlar arasında daha iyi fizyolojik ve psikolojik sağlık, işte hızlı öğrenme süreçleri, iş kazalarının azalması, şikayetlerin azalması, işbirliği yapma, meslektaşlara ve müşterilere yardımcı olma gibi yardımlaşma davranışları yer almaktadır (Luthans, 1992).

İş doyumunun, işe devamsızlık ve işten ayrılmaları azalttığı da belirtilmektedir. Diğer bir deyişle, iş doyumunu ile devamsızlık ve işten ayrılma arasında ters bir ilişki söz konusudur. Ayrıca, iş doyumunu ile işten ayrılma arasındaki bağlantının, devamsızlık ile iş doyumunu arasındaki ilişkiden daha güçlü olduğu ifade edilmektedir. Bununla birlikte, işten ayrılmaların nedenleri arasında alternatif iş fırsatları ve çalışanların başarı düzeyinin de etkili olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır (Karadal, 1999).

İş doyumunun çeşitli araştırmalarda incelenmiş olması, bu kavramın hem çalışanlar hem de örgütler için birçok fayda sağladığını göstermektedir. İş doyumunun yüksek olduğu durumlarda, hem çalışanlar hem de örgütler ölçülmesi ve tanımlanması zor olan çeşitli yararlar elde edebilir (Balcı, 1985).

Bir örgütte koşulların kötüleştiğini gösteren en önemli belirtilerden biri, düşük iş doyumudur. İş doyumsuzluğu, grevler, iş yavaşlatma, düşük verimlilik, çeşitli disiplin sorunları ve diğer örgütsel sıkıntıların temelinde yer almaktadır.

Yüksek iş doyumunu, ekip çalışması açısından örgütlerde kritik bir unsurdur. Bu nedenle, hemen hemen tüm yöneticiler, çalışanların iş doyumunu artırmaya yönelik çaba sarf etmektedir (Davis, 1977).

İş doyumunun önemi, yöneticilerin bu konuya etki edebilecek kararlar alırken iş doyumunu hakkında bilgi sahibi olmalarını zorunlu kılmaktadır. İş doyumunun incelenmesi, çalışanların işlerine dair hissettiklerini, bu duyguların hangi boyutlarla ilişkili olduğunu ve kimlerin hangi tür duyguları yaşadığını anlamaya yardımcı olmaktadır.

Bu nedenle, araştırmalar işgören sorunlarına yönelik önemli bir teşhis aracı olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, iş doyumunu incelemeleri, örgüt içinde her yönüyle iletişim sağlamaktadır. Beklenmeyen bir fayda olarak, çalışanların tutumlarının gelişimine katkıda bulunabilmektedir. Bu, işgörenler için yönetimin onlara gösterdiği ilginin somut bir kanıtı olabileceği gibi, yönetime karşı daha olumlu duygular beslemelerini de tetikleyebilir. Ek olarak,

iş doyumunu çalışmaları, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesine de yardımcı olmaktadır (Davis, 1977).

İş doyumsuzluğunun bireysel düzeydeki sonuçları iki ana boyutta kendini gösterir: psikolojik ve davranışsal. Psikolojik boyutta, işgörenin hedeflerine ulaşamaması veya amaçlarıyla uyumsuzluk yaşaması, çatışmalara ve çalışma ortamının bozulmasına yol açabilir. Davranışsal boyut ise, iş doyumsuzluğunun saldırganlık, geriye çekilme veya tekrarlayan davranışsal sorunlar şeklinde ortaya çıkmasıyla ilgilidir.

Örgütsel düzeyde ise iş doyumsuzluğu, işe devamsızlık, işe gelmeme, işten ayrılma, disiplin kurallarına uymama, iş kazaları, davranış bozuklukları ve yabancılaşıma gibi olumsuz sonuçlara neden olabilir (Akınaltuğ, 2003).

İşgörenlerin iş doyum düzeyleri ile ruhsal ve fiziksel sağlıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, iş doyumunu yüksek olan bireylerin sağlık durumlarının daha iyi olduğunu ve daha az stres yaşadıklarını göstermektedir. Buna karşın, işgörenler iş doyumsuzluğu yaşadıklarında baş ağrısı, nefes darlığı, iştah kaybı, hazımsızlık, bunaltı ve yorgunluk gibi fiziksel rahatsızlıklar yaşayabilirler. İş doyumsuzluğunun artması, bu belirtilerin şiddetini artırarak ülser, yüksek tansiyon ve kalp krizi gibi ciddi sağlık sorunlarına neden olabilir. Ayrıca, iş doyumsuzluğu sigara, alkol ve uyuşturucu gibi zararlı maddelerin kullanımının artmasına da yol açabilmektedir (Efeoğlu, 2006).

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM

2.1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan araştırma modelinde, değişkenler arasındaki ilişki ve ilişkilerin düzeyi incelenmektedir. Betimsel araştırma modelinde, bir konu hakkındaki herhangi bir durumu belirlemeyi amaçlayan araştırmadır (Erdoğan, 1998).

Marmara Bölgesi'nde çalışan yüzme antrenörlerinin atılganlık düzeylerini, öz yeterliliklerini ve iş doyumlarını belirlemek amacıyla betimsel nitelikte ve tarama modeline dayalı bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Tarama (survey) modeli, mevcut bir durumu tanımlamak ve belirli bir evrene yönelik genel bir değerlendirme yapmak amacıyla kullanılan bir araştırma yöntemidir (Karasar, 2013). Tarama araştırmalarında, katılımcıların konuya veya olaya ilişkin görüşleri, ilgi, beceri ve tutum gibi özellikleri belirlenirken, araştırma konusu kendi koşulları içinde tanımlanmaya çalışılır (Büyüköztürk vd., 2018).

2.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Tek aşamalı örnekleme prosedürünün kullanıldığı bu çalışmada, 2024 yılında Türkiye'nin Marmara Bölgesi'nde çalışan yüzme antrenörleri araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Ural ve Kılıç'a (2006) göre, %0.05 toleransla kabul edilebilir hata için 425 kişilik bir evrenden alınması gereken minimum örneklem sayısı 201, 260 kişilik bir evrenden alınması gereken minimum örneklem sayısı ise 155 olarak belirlenmiştir. Bu araştırmanın örnekleme, evrenden tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiş ve güvenilirliği artırmak amacıyla veri toplama aracı 299 kişiye uygulanmıştır.

Katılımcılara gönderilen davet mektubu, Google Formlar kullanılarak hazırlanmış ve beş dakikalık kısa bir web bağlantısı ile iletilmiştir. Davet mektubu, çalışmanın amacını ve önemini açıklamakta, katılım talebini içermekte ve katılımcıların bilgilerinin gizliliğini garanti etmektedir (Ek 1). Katılımcılar, web bağlantısına tıklayarak araştırmaya katılmayı kabul etmiş sayılmaktadır. Bu araştırmada, katılımcılar gönüllülük esasına dayalı olarak yer almaktadır.

2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmaya katılan antrenörlerin iş doyum seviyelerini ölçmek amacıyla, Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye

uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca, antrenörlerin atılganlık düzeylerini belirlemek için Rathus (1972) tarafından geliştirilen ve Voltan (1980) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği test edilen Rathus Atılganlık Envanteri ile Koçak (2020) tarafından hazırlanan Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği de ölçme aracı olarak kullanılmıştır (Ek 2).

Genel olarak, ölçek 1 ile 5 arasında değerlendirilmiştir. Ölçeğin alt boyutlarından alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar şu şekildedir: davranışsal amaç boyutunda 3 ile 15 puan, öznel normlar boyutunda 5 ile 25 puan, davranışa yönelik tutum boyutunda 4 ile 20 puan ve algılanan davranışsal kontrol boyutunda 10 ile 50 puan arasında değişmektedir. Ölçeğin genel puanları ise 22 ile 110 arasında değişim göstermektedir. Puanların yüksekliği, engelli öğrencilere öğretmeye yönelik tutumun olumlu olduğunu ifade eder. Beşli Likert tipi derecelendirmeye göre, 2.60 ve üzeri puan ortalaması olumlu tutumu, 2.59 ve altı puan ortalaması ise olumsuz tutumu göstermektedir.

2.3.1. Rathus Atılganlık Envanteri (RAE)

Kişiler arası ilişkilerde atılganlığı ölçmek için Rathus Atılganlık Envanteri (Rathus, 1973) kullanılmıştır. Bu envanter, 30 maddeden oluşmakta ve hem olumlu hem de olumsuz ifadeler içermektedir. İfadelerin puanlama sistemleri farklılık göstermektedir. Olumlu ifadelerin toplam puanı ile olumsuz ifadelerin toplam puanı, çekingenlikten atılganlığa doğru uzanan bir aralıkta, 30 puandan 180 puana kadar değişmektedir.

Rathus Atılganlık Envanteri, katılımcılar tarafından “Bana çok iyi uyuyor”, “Bana oldukça uyuyor”, “Bana biraz uyuyor”, “Bana pek uymuyor”, “Bana oldukça uymuyor” ve “Bana hiç uymuyor” şeklinde işaretlenebilecek şekilde düzenlenmiştir (Voltan, 1980).

Güvenirliliği: Test tekrar yöntemi ile güvenilirlik 78, testin iki yarıya bölünmesi yöntemiyle ise 77 olarak belirlenmiştir. Voltan, Türkçe'ye çevirisinde test tekrar yöntemi ile güvenilirliği 92, yarıya bölünmesi yöntemiyle ise 63 ve 77 olarak saptamıştır.

Olumlu ifadeler: 3, 6, 7, 8, 10, 18, 20, 21, 22, 25, 27, 28, 29 (13 madde) bulunmaktadır. Bu sorularda verilen yanıtların değerlendirme puanları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Olumlu İfadeler

Çok iyi uyuyor :	6 puan	Pek uymuyor :	3 Puan
Oldukça uyuyor :	5 puan	Fazla uymuyor :	2 Puan
Biraz uyuyor :	4 Puan	Hiç uymuyor :	1 Puan

Olumsuz ifadeler: 1, 2, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 14,15, 16, 17, 19, 23, 24, 26, 30 (17 madde) bulunmaktadır. Bu sorularda verilen yanıtların değerlendirme puanları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Olumsuz İfadeler

Çok iyi uyuyor :	1 puan	Pek uymuyor :	4 Puan
Oldukça uyuyor :	2 puan	Fazla uymuyor :	5 Puan
Biraz uyuyor :	3 Puan	Hiç uymuyor :	6 Puan

Tablo 2’de RAE ölçek maddelerinin olumsuz ifadelerin puanlamasına yer verilmiştir.

Tablo 3: RAE Puan Düzeyleri

Düşük Yani Çekingenlik	Ortalama	Atılganlık Yüksek
30	105	180

Tablo 3’de RAE maddelerinden elde edilen puanların düzey puanlarına yer verilmiştir.

Tablo 4: RAE Puan Düzey Aralıkları

Çekingenlik	30-80
Orta	80-130
Atılganlık	130-180

Tablo 4’de RAE maddelerinin puan aralıklarına göre düzeylerine ait açıklamalara yer verilmiştir.

2.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)

Araştırma kapsamında, antrenörlerin iş doyumlarını ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen bu ölçek, Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve geçerlilik ile güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach alfa = 0,77).

Minnesota İş Doyum Ölçeği, 1 ile 5 arasında puanlanan beşli Likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, “Hiç memnun değilim” 1 puan, “Memnun değilim” 2 puan, “Kararsızım” 3 puan, “Memnunum” 4 puan ve “Çok memnunum” 5 puan olarak değerlendirilir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçek, içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirlemeye yönelik 20 maddeden oluşmaktadır.

İçsel doyum alt boyutu, 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20 numaralı maddeleri içerir. Bu boyut, başarı, tanınma, işin kendisi, iş sorumluluğu, yükselme ve terfi gibi işin içsel niteliğine dair tatmin unsurlarını kapsamaktadır. İçsel Doyum puanı, bu maddelerden elde edilen puanların toplamının 12’ye bölünmesiyle hesaplanır.

Dışsal doyum alt boyutu, 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19 numaralı maddeleri içerir. Bu boyut, işletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yöneticiler ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, çalışma koşulları ve ücret gibi işin dışsal unsurlarını kapsamaktadır. Dışsal Doyum puanı, bu maddelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesiyle hesaplanır.

Genel doyum, ölçek üzerindeki tüm maddeleri, yani 1'den 20'ye kadar olan tüm maddeleri kapsar.

2.3.3. Antrenör Öz Yeterlilik Ölçeği (AÖYÖ)

Koçak (2020) tarafından geliştirilen “Antrenör Öz Yeterlilik Ölçeği”, 21 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; Performans Yeterliği, Psikolojik Yeterlilik, Öğretim Yeterliği, Kişilik Edindirme Yeterliği ve Yönetim Yeterliği'dir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 21, en yüksek puan ise 105'tir. Ölçekten elde edilen puan ortalamalarına göre öz yeterlilik düzeyleri üç kategoride değerlendirilir: yüksek düzey (3.34-5.00 puan arası), orta düzey (1.67-3.33 puan arası) ve düşük düzey (0.00-1.66 puan arası).

Ölçeğin orijinalinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri kapsamında madde-toplam test korelasyonu, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Sphericity Testi uygulanmış, ardından Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) gerçekleştirilmiştir. AFA sonrasında elde edilen faktör yapısını doğrulamak amacıyla birinci düzey Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılmış ve ölçeğin güvenilirliğini değerlendirmek için Cronbach's Alpha katsayısı 0.86 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 5: AÖYÖ Puan Düzeyleri

Düşük Düzey	0,00-1,66
Orta Düzey	1,67-3,33
Yüksek Düzey	3,34-5,00

Tablo 5'te AÖYÖ puan düzeylerine ait aralıklar tanımlanmıştır.

2.3.4. Kişisel Bilgi Formu

Bu araştırmada araştırmacı tarafından 8 sorudan oluşturulmuş olan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. “Kişisel Bilgi Formu” araştırmanın alt amaçları ile uyumlu olarak hazırlanmış olup bu formda “Yaş”, “Cinsiyet”, “Medeni Durum”, “Görev Yapılan Yer”, “Meslek Deneyimi”, “Eğitim Durumu”, “Antrenörlük Kademe Türü”, “Haftalık Çalışma Süresi” değişkenlerinin yer aldığı katılımcılara ait demografik bilgileri elde etmek amacıyla

düzenlenmiş öz bilgiler yer almaktadır. Veri toplama araçları araştırmacılar tarafından 2024 Yılı içerisinde uygulanmıştır.

2.4. VERİ ANALİZİ

Ölçeğin etik uygunluğu için Bayburt Üniversitesi Etik Kurulu'ndan izin alınmıştır (Ek: 4). Daha sonra, çevrimiçi ortamda hazırlanan ölçek antrenörlere bildirilmiş ve verilere ulaşılmıştır. Tutum ölçeklerinin uygulanabilmesi için öncelikle ölçek sahiplerinden yazılı izin alınmıştır. Katılımcılara yönelik davet mektubu, Google Formlar kullanılarak hazırlanan ölçek aracılığıyla beş dakikalık bir web bağlantısı üzerinden gönderilmiştir. Davet mektubu, çalışmanın amacını ve önemini açıklamakta, katılım talebini belirtmekte ve katılımcıların bilgilerini gizli tutmayı garanti etmektedir (Ek 1). Katılımcılar, web bağlantısını tıklayarak araştırmaya katılmayı kabul etmiş sayılırlar. Araştırmaya katılım, tamamen gönüllülük esasına dayalıdır.

“Yüzme Antrenörlerinin Atılgaılık Düzeyleri, Öz Yeterlilikleri ve İş Doyum Düzeylerini” belirlemek amacıyla betimsel istatistikler arasında aritmetik ortalama ve standart sapma kullanılmış; ayrıca normallik ve varyansların homojenliği kontrol edilmiştir. Parametrik testlerin uygulanabilmesi için varyansların homojen olması gerekmektedir. Analiz öncesinde, ölçekten elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Kolmogorov-Smirnov (K-S) testi ve Skewness ile Kurtosis değerleri incelenmiştir. Veriler, SPSS 27 yazılım paketi kullanılarak analiz edilmiştir. Normal dağılımın sağlandığı saptanmış ve parametrik testler kapsamında ikili gruplar için t-testi, üç veya daha fazla grup için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Gruplar arasındaki farklılıkları incelemek amacıyla Scheffe testi uygulanmıştır.

2.5. GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK

Ölçme araçları, gönüllü katılımcılara uygulanmıştır. RAE (Rathus Atılgaılık Envanteri) ölçme aracı 6'lı Likert tipi derecelendirme ile, MİDÖ (Minnesota İş Doyum Ölçeği) ve AÖYÖ (Antrenör Öz Yeterlilik Ölçeği) ise 5'li Likert tipi derecelendirme ile değerlendirilmiştir. Derecelendirme aralıkları belirlenirken $(n-1/n)=(5-1/5)=0,80$ formülü kullanılmıştır. RAE'nin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı .925, MİDÖ'nün Cronbach's Alpha değeri .776 ve AÖYÖ'nün Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı .907 olarak belirlenmiştir. Güvenirlik analizi sonucunda, ölçme araçlarının güvenilir olduğu görülmüştür. 5'li Likert tipi MİDÖ ve AÖYÖ ölçeklerine ait seçenekler ve derece aralıklarının sınırları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6: Beşli likert tipi derecelendirme ölçek seçenekleri ve derece aralıkları

Katılma Düzeyi Seçenekleri	Sınırı
Hiç Katılmıyorum	1.00 - 1.79
Az Katılıyorum	1.80 – 2,59
Orta Düzeyde Katılıyorum	2,60 – 3.39
Çok Katılıyorum	3.40 – 4.19
Tam Katılıyorum	4.20 – 5.00

2.5.1. Verilerin Normalliği

Araştırmanın veri kaynağı olan örneklem büyüklükleri veri analizlerinde istatistik seçimlerini etkilemektedir. Bu çalışmada verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi, Shapiro-Wilk testi ve verilerin normal dağılım histogram grafikleri incelenmiş, çarpıklık (**Skewness**) ve Basıklık (**Kurtosis**) değerlerinden faydalanılmıştır.

Tablo 7: Katılımcılara Uygulanan Ölçek Puanlarının Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) Değerleri

	N	Mean	sd	Min.	Max.	Skewness	Std. Error	Kurtosis	Std. Error
Rathus Atılganlık Envanteri (RAE)	299	110,00	,883	64,00	150,00	,046	,141	-,233	,281
Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)	299	3,59	,027	2,00	4,70	-,295	,141	-,075	,281
İçsel doyum	299	3,59	,030	2,08	4,83	-,439	,141	-,324	,281
Dışsal doyum	299	3,60	,032	1,38	5,00	-,101	,141	,429	,281
Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği (AÖYÖ)	299	3,24	,037	1,71	5,00	,273	,141	,040	,281
Performans Yeterliği	299	3,38	,046	1,50	5,00	,001	,141	-,425	,281
Psikolojik Yeterlik	299	3,08	,053	1,00	5,00	,181	,141	-,315	,281
Öğretim Yeterliği	299	3,15	,049	1,00	5,00	,048	,141	-,093	,281
Kişilik Edindirme Yeterliği	299	3,01	,050	1,00	5,00	,263	,141	,064	,281
Yönetim Yeterliği	299	3,59	,028	2,00	5,00	-,236	,141	,973	,281

Tablo 7’de yer alan verilere göre katılımcıların **RAE** ($X=110,00$), **MİDÖ** ($X=3,59$), **MİDÖ “İçsel Doyum”** alt boyutu ($X=3,59$), **“Dışsal Doyum”** alt boyutu ($X=3,60$), **AÖYÖ** ($X=3,24$), **AÖYÖ**(Performans Yeterliği) ($X=3,38$), **AÖYÖ**(Psikolojik Yeterlik) ($X=3,08$), **AÖYÖ**(Öğretim Yeterliği) ($X=3,15$), **AÖYÖ**(Kişilik Edindirme Yeterliği) ($X=3,01$), **AÖYÖ**(Yönetim Yeterliği) ($X=3,59$) saptanmıştır. Tablo 7 incelendiğinde katılımcılardan elde edilen verilerin Çarpıklık ve Basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında değer alması verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir

(Tabachnick & Fidell, 2013). Bu araştırma kapsamında elde edilen veriler için normallik varsayımını sağladığı kabul edilmiş ve parametrik testler gerçekleştirilmiştir.

2.5.2.Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, Marmara Bölgesi'nde görev yapan antrenörler ile sınırlıdır. Araştırma, 2023-2024 yılları arasında çalışan antrenörleri kapsamaktadır. Ayrıca, araştırma, ilgili branşa ait federasyon üzerinden antrenör belgesi almış olan antrenörlerle sınırlıdır. Çalışma, kullanılan ölçme araçlarındaki sorular ile sınırlı olup, antrenörlerin bu araçlara verdikleri cevaplarla da sınırlandırılmıştır.

2.5.3. Etik Kurul Onay

Bu çalışmada Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurul Başkanlığı'ndan 30.05.2024 tarihinde 2024/138, sayılı karar ile gerekli izin ve onamlar alınmış olup, gönüllü katılım sağlayan antrenörlere araştırmanın içeriği hakkında detaylı bilgilendirme yapılarak çalışma gerçekleştirilmiştir (Ek 1).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR

Bu bölümde, Marmara Bölgesi'ndeki yüzme antrenörlerinden elde edilen araştırma bulguları çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Tablo 8'de, araştırmaya katılan antrenörlerin demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde oranları sunulmaktadır.

Tablo 8: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler		<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	108	36,10
	Erkek	191	63,90
	Toplam	299	100
Yaş	18-24 Yaş	114	38,13
	25-30 Yaş	85	28,43
	31-36 Yaş	70	23,41
	37+	30	10,03
	Toplam	299	100
Medeni Durum	Bekar	155	51,80
	Evli	144	48,20
	Toplam	299	100
Eğitim Durumu	Lise	70	23,41
	Lisans	179	59,87
	Yüksek Lisans	25	8,36
	Doktora	25	8,36
	Toplam	299	100
Görev Yapılan Yer	Merkez	196	65,6
	İlçe	103	34,4
	Toplam	299	100
Antrenörlük Kademe	1.Kademe	177	59,20
	2.Kademe	75	25,08
	3.Kademe	26	8,70
	4.Kademe	21	7,02
	Toplam	299	100
Mesleki Deneyim	0-2 Yıl	114	38,13
	3-7 Yıl	85	28,43
	8-10 yıl	70	23,41
	11+	30	10,03
	Toplam	299	100
Haftalık Çalışma Süresi (Saat)	0-5 Saat	83	27,76
	6-10 Saat	20	6,69
	11-15 Saat	12	4,01
	16-20 Saat	184	61,54
	Toplam	299	100

Tablo 8’de katılımcılara ait demografik bilgilere yer verilmiştir. Araştırmaya erkek (n=191, %63,90), kadın (n=108, %36,10) olmak üzere toplam 299 gönüllü yüzme antrenörü katılmıştır. “Yaş” değişkenine göre katılımcıların 114’ü (%38,13) 18-24 Yaş, 85’i (%28,43) 25-30 Yaş, 70’i (%23,41) 34-36 Yaş, 30’u (%10,03) 37 ve üzeri yaşta antrenörlerden oluşmaktadır. “Medeni Durum” değişkenine göre 155(%51,8) bekar olduğu, 144 (%48,2) evli olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların “Eğitim Durum” değişkenine göre, Lise 70 (%23,41), Lisans 179 (%59,87), Yüksek Lisans 25 (%8,36) ve Doktora 25 (%8,36) düzeyinde bir öğrenim düzeyine sahip olduğu görülmektedir. İl merkezinde görev yapan yüzme antrenörlerin oranının % 65,60, (n=196), ilçe merkezinde görev yapan antrenörlerin oranının % 34,40(n=103) olduğu, yüzme antrenörlerinin %59,20’sinin 1. Kademe(n=177), %25,08’inin 2. Kademe (n=75), %8,70’inin 3. Kademe(n=26), %7,02’sinin 4. Kademe(n=21), bir antrenörlük belgesine sahip olduğu saptanmıştır. Antrenörlerin “Mesleki Deneyim” değişkenine göre %38,13’ünün 0-2 yıl arası(n=114), % 28,43’ünün 3-7 yıl arası(n=85), % 23,41’inin 8-10 yıl arası(n=70), % 10,03’ünün 11 yıl ve daha fazla süredir görev yaptığı(n=30), “Haftalık Çalışma Süresi” değişkenine göre % 27,76’sının haftada 0-5 saat arası(n=83), %6,69’unun haftada 6-10 saat arası(n=20), %4,01’inin haftada 11-15 saat arası(n=12) ve %61,54’ünün 16 saat ve üzeri(n=184) çalıştığı belirlenmiştir.

Tablo 9: Katılımcılara Uygulanan Ölçek Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Analiz Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	N	X	Ss	t testi		
					t	sd	P
(RAE) Ölçek Toplamı	Kadın	108	109,926	14,311	-0,065	241,285	0,948
	Erkek	191	110,042	15,833			
(MİDÖ) Ölçek Toplamı	Kadın	108	3,587	0,450	-0,189	237,358	0,85
	Erkek	191	3,597	0,488			
ALT BOYUTLAR (MİDÖ) İçsel Doyum	Kadın	108	3,578	0,502	-0,269	236,14	0,788
	Erkek	191	3,595	0,541			
	Kadın	108	3,600	0,517	-0,019	238,212	0,985
	Erkek	191	3,601	0,562			
(AÖYÖ) Ölçek Toplamı	Kadın	108	3,260	0,643	0,472	217,747	0,637
	Erkek	191	3,224	0,628			
ALT BOYUTLAR (AÖYÖ) Performans Yeterliği (PY)	Kadın	108	3,375	0,805	-0,034	219,373	0,973
	Erkek	191	3,378	0,793			
	Kadın	108	3,104	0,970	0,329	208,886	0,743
	Erkek	191	3,067	0,901			
	Kadın	108	3,161	0,847	0,153	222,749	0,879
	Erkek	191	3,146	0,849			
	Kadın	108	3,100	0,877	1,358	219,993	0,176
	Erkek	191	2,957	0,866			
	Kadın	108	3,586	0,448	-0,106	242,533	0,916
	Erkek	191	3,592	0,499			

* p<0,05

Tablo 9’da görüldüğü gibi incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre katılımcıların “RAE” genel puan ortalamalarında ($t[-,065]=.948$; $p>.0,05$), “MİDÖ” genel puan ortalamalarında ($t [-,189] =.850$; $p>.0,05$), İD (MİDÖ) ($t [-,269] =.788$; $p>.0,05$), DD (MİDÖ) ($t[-,019] =.985$; $p>.0,05$) alt boyutlarında, “AÖYÖ” genel puan ortalamalarında ($t [-,472]=.637$; $p>.0,05$), PY (AÖYÖ) ($t[-,034] =.973$; $p>.0,05$); PSY (AÖYÖ) ($t[,329] =.743$; $p>.0,05$); ÖY (AÖYÖ) ($t[,153] =.879$; $p>.0,05$); KEY (AÖYÖ) ($t [1,358] =.176$; $p>.0,05$); YY (AÖYÖ) ($t [-,106] =.916$; $p>.0,05$) alt boyut puan ortalamalarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Tablo 10: Katılımcılara Uygulanan Ölçek Puanlarının Görev Yapılan Yer Değişkenlere Göre Bağımsız Grup T Testi Analiz Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	N	X	Ss	t testi		
					t	sd	P
(RAE)	Merkez	196	109,148	15,211	-1,329	205,844	0,185
	İlçe	103	111,621	15,344			
(MİDÖ) Ölçek Toplamı	Merkez	196	3,560	0,469	-1,66	203,405	0,098
	İlçe	103	3,656	0,479			
ALT BOYUTLAR	(MİDÖ) İD	Merkez	196	3,550	-1,753	208,881	0,081
		İlçe	103	3,662			
	(MİDÖ) DD	Merkez	196	3,575	-1,084	200,755	0,279
		İlçe	103	3,648			
(AÖYÖ) Ölçek Toplamı	Merkez	196	3,199	0,624	-1,402	201,597	0,162
	İlçe	103	3,308	0,645			
ALT BOYUTLAR	(AÖYÖ) (PY)	Merkez	196	3,346	-0,927	198,468	0,355
		İlçe	103	3,437			
	(AÖYÖ) (PSY)	Merkez	196	3,061	-0,493	210,825	0,622
		İlçe	103	3,117			
	(AÖYÖ) (ÖY)	Merkez	196	3,085	-1,888	209,738	0,06
		İlçe	103	3,278			
	(AÖYÖ) (KEY)	Merkez	196	2,986	-0,611	205,958	0,542
		İlçe	103	3,051			
	(AÖYÖ) (YY)	Merkez	196	3,548	-2,061	212,186	0,041*
		İlçe	103	3,667			

* $p<0,05$; İD: İçsel Doyum; DD: Dışsal Doyum; PY: Performans Yeterliği; PSY: Psikolojik Yeterlik; ÖY: Öğretim Yeterliği; KEY: Kişilik Edindirme Yeterliği; YY: Yönetim Yeterliği

Tablo 10’da verilen bilgilerde belirtildiği gibi, yüzme antrenörlerinin “Görev Yapılan Yer” değişkenine göre katılımcıların “RAE” genel puan ortalamalarında ($t[-1,329]=.185$; $p>.0,05$), “MİDÖ” genel puan ortalamalarında ($t [-1,66] =.098$; $p>.0,05$), İD (MİDÖ) ($t [-1,753] =.081$; $p>.0,05$), DD (MİDÖ) ($t[-1,084] =.279$; $p>.0,05$) alt boyutlarında, “AÖYÖ” genel puan ortalamalarında ($t [-1,422]=.162$; $p>.0,05$), PY (AÖYÖ) ($t[-,927] =.355$; $p>.0,05$); PSY (AÖYÖ)

($t[-,493] = .622$; $p > .05$); $\ddot{O}Y_{(A\ddot{O}Y\ddot{O})}$ ($t[-1,888] = .06$; $p > .05$); $KEY_{(A\ddot{O}Y\ddot{O})}$ ($t[-,611] = .542$; $p > .05$); alt boyut ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ancak $YY_{(A\ddot{O}Y\ddot{O})}$ ($t[-2,061] = .041$; $p < .05$) alt boyut puan ortalamalarında ilçede görev yapan yüzme antrenörleri lehine ($X=3,667$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 11: Katılımcılara Uygulanan Ölçek Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Grup T Testi Analiz Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	N	X	Ss	t testi		
					t	sd	P
(RAE)	Bekar	155	109,529	15,253	-0,552	295,135	0,581
	Evli	144	110,507	15,339			
(MİDÖ) Ölçek Toplamı	Bekar	155	3,611	0,471	0,680	294,619	0,497
	Evli	144	3,574	0,478			
ALT BOYUTLAR	(MİDÖ) İD	Bekar	155	3,622	1,138	293,624	0,256
		Evli	144	3,553			
	(MİDÖ) DD	Bekar	155	3,595	-0,170	294,159	0,865
		Evli	144	3,606			
(AÖYÖ) Ölçek Toplamı	Bekar	155	3,302	0,638	1,853	296,282	0,650
	Evli	144	3,167	0,622			
ALT BOYUTLAR	(AÖYÖ) PY	Bekar	155	3,456	1,790	288,677	0,075
		Evli	144	3,292			
	(AÖYÖ) PSY	Bekar	155	3,156	1,480	294,699	0,140
		Evli	144	2,998			
	(AÖYÖ) ÖY	Bekar	155	3,236	1,804	293,034	0,072
		Evli	144	3,060			
	(AÖYÖ) KEY	Bekar	155	3,065	1,157	295,465	0,248
		Evli	144	2,948			
	(AÖYÖ) YY	Bekar	155	3,613	0,874	295,964	0,383
		Evli	144	3,564			

* $p < .05$

Tablo 11 incelendiğinde, “Medeni Durum” değişkenine göre katılımcıların “RAE” genel puan ortalamalarında ($t[-,552] = .581$; $p > .05$), “MİDÖ” genel puan ortalamalarında ($t[-,680] = .497$; $p > .05$), İD (MİDÖ) ($t[1,138] = .256$; $p > .05$), DD (MİDÖ) ($t[-,170] = .865$; $p > .05$) alt boyutlarında, “AÖYÖ” genel puan ortalamalarında ($t[1,853] = .065$; $p > .05$), PY (AÖYÖ) ($t[-1,790] = .075$; $p > .05$); PSY (AÖYÖ) ($t[1,480] = .140$; $p > .05$); ÖY (AÖYÖ) ($t[1,804] = .072$; $p > .05$); KEY (AÖYÖ) ($t[1,157] = .248$; $p > .05$); YY (AÖYÖ) ($t[,874] = .383$; $p > .05$) alt boyut puan ortalamalarında “Medeni Durum” değişkenine göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Tablo 12: Katılımcılara Uygulanan RAE Genel Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları

	YAŞ	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Anlamlı Fark
(RAE)	18-24 Yaş ^(a)	114	110,96	15,080	Betwen G.	245,120	3	81,707	,348	,791	-
	25-30 Yaş ^(b)	85	109,91	15,801	Within G.	69300,880	295	234,918			
	31-36 Yaş ^(c)	70	108,59	13,965	Toplam	69546,000	298				
	37+ ^(d)	30	109,93	17,786							
	Toplam	299	110,00	15,277							

* p<0,05

Tablo 12’te Yapılan analize göre, araştırmaya katılan antrenörlerin RAE puan ortalamalarına “Yaş” değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir (F=,348; >p 0,05).

Tablo 13: Katılımcılara Uygulanan MİDÖ Genel Puan Ortalamaları İle Alt Boyut Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları

*	YAŞ	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Anlamlı Fark
(MİDÖ) Ölçek Toplamı	18-24 Yaş ^(a)	114	3,61	0,502	Betwen G.	0,325	3	0,108	,480	,696	-
	25-30 Yaş ^(b)	85	3,59	0,481	Within G.	66,572	295	0,226			
	31-36 Yaş ^(c)	70	3,61	0,432	Toplam	66,897	298				
	37+ ^(d)	30	3,50	0,447							
	Toplam	299	3,59	0,474							
(MİDÖ) İD	18-24 Yaş ^(a)	114	3,61	0,563	Betwen G.	0,238	3	0,079	,284	,837	-
	25-30 Yaş ^(b)	85	3,58	0,512	Within G.	82,386	295	0,279			
	31-36 Yaş ^(c)	70	3,60	0,497	Toplam	82,624	298				
	37+ ^(d)	30	3,51	0,510							
	Toplam	299	3,59	0,527							
(MİDÖ) DD	18-24 Yaş ^(a)	114	3,63	0,540	Betwen G.	0,483	3	0,161	,539	,656	-
	25-30 Yaş ^(b)	85	3,59	0,583	Within G.	88,163	295	0,299			
	31-36 Yaş ^(c)	70	3,61	0,537	Toplam	88,646	298				
	37+ ^(d)	30	3,49	0,482							
	Toplam	299	3,60	0,545							

* p<0,05

Tablo 13 incelendiğinde analize göre, araştırmaya katılan antrenörlerin MİDÖ puan ortalamalarında (F=,480; p> .696), İD_(MİDÖ) (F=,284; p> .837) ve DD_(MİDÖ) (F=,539; p> .656) alt boyut puan düzeylerinde “Yaş” değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık gözükmemektedir.

Tablo 14: Katılımcılara Uygulanan AÖYÖ Genel Puan Ortalamaları İle AÖYÖ Alt Boyut Puan Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları

*	YAŞ	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Anlamlı Fark
(AÖYÖ) Ölçek Toplamı	18-24 Yaş ^(a)	114	3,24	0,655	Between G.	0,581	3	0,194			
	25-30 Yaş ^(b)	85	3,25	0,639	Within G.	118,732	295	0,402			
	31-36 Yaş ^(c)	70	3,27	0,581	Toplam	119,313	298		,481	,696	-
	37+ ^(d)	30	3,11	0,661							
	Toplam	299	3,24	0,633							
(AÖYÖ) PY	18-24 Yaş ^(a)	114	3,37	0,803	Between G.	0,278	3	0,093			
	25-30 Yaş ^(b)	85	3,41	0,791	Within G.	188,393	295	0,639			
	31-36 Yaş ^(c)	70	3,39	0,796	Toplam	188,671	298		,145	,933	-
	37+ ^(d)	30	3,30	0,813							
	Toplam	299	3,38	0,796							
(AÖYÖ) PSY	18-24 Yaş ^(a)	114	3,04	0,903	Between G.	1,936	3	0,645			
	25-30 Yaş ^(b)	85	3,13	0,924	Within G.	253,012	295	0,858			
	31-36 Yaş ^(c)	70	3,16	0,943	Toplam	254,949	298		,753	,522	-
	37+ ^(d)	30	2,89	0,978							
	Toplam	299	3,08	0,925							
(AÖYÖ) ÖY	18-24 Yaş ^(a)	114	3,19	0,824	Between G.	1,186	3	0,395			
	25-30 Yaş ^(b)	85	3,12	0,876	Within G.	212,461	295	0,720			
	31-36 Yaş ^(c)	70	3,19	0,796	Toplam	213,647	298		,549	,649	-
	37+ ^(d)	30	2,99	0,975							
	Toplam	299	3,15	0,847							
(AÖYÖ) KEY	18-24 Yaş ^(a)	114	3,05	0,803	Between G.	2,260	3	0,753			
	25-30 Yaş ^(b)	85	2,99	0,949	Within G.	223,969	295	0,759			
	31-36 Yaş ^(c)	70	3,08	0,847	Toplam	226,229	298		,992	,397	-
	37+ ^(d)	30	2,77	0,944							
	Toplam	299	3,01	0,871							
(AÖYÖ) YY	18-24 Yaş ^(a)	114	3,56	0,509	Between G.	0,614	3	0,205			
	25-30 Yaş ^(b)	85	3,65	0,493	Within G.	68,305	295	0,232			
	31-36 Yaş ^(c)	70	3,55	0,386	Toplam	68,919	298		0,884	,449	-
	37+ ^(d)	30	3,63	0,536							
	Toplam	299	3,59	0,481							

* p<0,05

Tablo 14 incelendiğinde, araştırmaya katılan antrenörlerin AÖYÖ puan ortalamalarında ($F=,481$; $p> .696$), $PY_{(AÖYÖ)}$ ($F=,145$; $p> .933$), $PSY_{(AÖYÖ)}$ ($F=,753$; $p> .522$), $ÖY_{(AÖYÖ)}$ ($F=,549$; $p> .649$), $KEY_{(AÖYÖ)}$ ($F=,992$; $p> .397$), $YY_{(AÖYÖ)}$ ($F=,884$; $p> .449$) alt boyut puan düzeylerinde “Yaş” değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 15: Katılımcılara Uygulanan RAE Genel Puan Ortalamalarının Eğitim Durum Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları

*	Eğitim Durum	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Anlamlı Fark
(RAE)	Doktora ^(a)	25	111,32	16,926	Betwen G.	343,807	3	114,602			
	Yüksek Lisans ^(b)	25	108,60	11,310	Within G.	69202,193	295	234,584			
	Lisans ^(c)	179	109,38	15,169	Toplam	69546,000	298		,489	,690	-
	Lise ^(d)	70	111,61	16,286							
	Toplam	299	110,00	15,277							

Tablo 15 incelendiğinde araştırmaya katılan antrenörlerin “puan ortalamalarına “*Eğitim Durum*” değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($F=,489$; $p>.690$),

Tablo 16: Katılımcılara Uygulanan MİDÖ Genel Puan Ortalamaları İle Alt Boyut Puan Ortalamalarının Eğitim Durum Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları

*	Eğitim Durum	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Anlamlı Fark
(MİDÖ) Ölçek Toplamı	Doktora ^(a)	25	3,70	0,401	Betwen G.	0,865	3	0,288			
	Yüksek Lisans ^(b)	25	3,72	0,482	Within G.	66,031	295	0,224			
	Lisans ^(c)	179	3,57	0,479	Toplam	66,897	298		1,289	0,278	-
	Lise ^(d)	70	3,58	0,478							
	Toplam	299	3,59	0,474							
(MİDÖ) İD	c	25	3,68	0,407	Betwen G.	1,240	3	0,413			
	Yüksek Lisans ^(b)	25	3,77	0,568	Within G.	81,384	295	0,276			
	Lisans ^(c)	179	3,56	0,523	Toplam	82,624	298		1,498	0,215	-
	Lise ^(d)	70	3,58	0,551							
	Toplam	299	3,59	0,527							
(MİDÖ) DD	Doktora ^(a)	25	3,73	0,569	Betwen G.	0,583	3	0,194			
	Yüksek Lisans ^(b)	25	3,66	0,475	Within G.	88,063	295	0,299			
	Lisans ^(c)	179	3,58	0,555	Toplam	88,646	298		0,652	0,583	-
	Lise ^(d)	70	3,59	0,538							
	Toplam	299	3,60	0,545							

* $p<0,05$

Tablo 16 incelendiğinde araştırma verilerine göre, yüzme antrenörlerinin MİDÖ puan ortalamalarında ($F=1,289$; $p>.278$), İD_(MİDÖ) ($F=1,498$; $p>.215$) ve DD_(MİDÖ) ($F=,652$; $p>.583$) alt boyut puan düzeylerinde “Eğitim Durumu” değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Tablo 17: Katılımcılara Uygulanan AÖYÖ Genel Puan Ortalamaları İle AÖYÖ Alt Boyut Puan Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları

*	Eğitim Durum	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Anlamlı Fark
(AÖYÖ) Ölçek Toplamı	Doktora ^(a)	25	3,27	0,545	Between G.	1,230	3	0,410	1,025	0,382	-
	Yüksek Lisans ^(b)	25	3,42	0,692	Within G.	118,082	295	0,400			
	Lisans ^(c)	179	3,20	0,643	Toplam	119,313	298				
	Lise ^(d)	70	3,27	0,612							
	Toplam	299	3,24	0,633							
(AÖYÖ) PY	Doktora ^(a)	25	3,42	0,640	Between G.	1,135	3	0,378	0,595	0,618	-
	Yüksek Lisans ^(b)	25	3,57	0,894	Within G.	187,535	295	0,636			
	Lisans ^(c)	179	3,36	0,789	Toplam	188,671	298				
	Lise ^(d)	70	3,34	0,831							
	Toplam	299	3,38	0,796							
(AÖYÖ) PSY	Doktora ^(a)	25	3,10	0,924	Between G.	1,474	3	0,491	0,572	0,634	-
	Yüksek Lisans ^(b)	25	3,28	1,052	Within G.	253,474	295	0,859			
	Lisans ^(c)	179	3,03	0,943	Toplam	254,949	298				
	Lise ^(d)	70	3,12	0,836							
	Toplam	299	3,08	0,925							
(AÖYÖ) ÖY	Doktora ^(a)	25	3,14	0,801	Between G.	3,484	3	1,161	1,630	0,182	-
	Yüksek Lisans ^(b)	25	3,49	0,783	Within G.	210,163	295	0,712			
	Lisans ^(c)	179	3,09	0,855	Toplam	213,647	298				
	Lise ^(d)	70	3,18	0,849							
	Toplam	299	3,15	0,847							
(AÖYÖ) KEY	Doktora ^(a)	25	3,00	0,608	Between G.	1,665	3	0,555	0,729	0,535	-
	Yüksek Lisans ^(b)	25	3,21	0,906	Within G.	224,565	295	0,761			
	Lisans ^(c)	179	2,96	0,887	Toplam	226,229	298				
	Lise ^(d)	70	3,06	0,900							
	Toplam	299	3,01	0,871							
(AÖYÖ) YY	Doktora ^(a)	25	3,73	0,314	Between G.	1,058	3	0,353	1,533	0,206	-
	Yüksek Lisans ^(b)	25	3,53	0,527	Within G.	67,861	295	0,230			
	Lisans ^(c)	179	3,55	0,499	Toplam	68,919	298				
	Lise ^(d)	70	3,65	0,459							
	Toplam	299	3,59	0,481							

* p<0,05

Tablo 17 incelendiğinde, araştırmaya katılan antrenörlerin AÖYÖ puan ortalamalarında ($F=1,025$; $p>.382$), $PY_{(AÖYÖ)}$ ($F=,595$; $p>.618$), $PSY_{(AÖYÖ)}$ ($F=,572$; $p>.634$), $ÖY_{(AÖYÖ)}$ ($F=1,630$; $p>.182$), $KEY_{(AÖYÖ)}$ ($F=,729$; $p>.535$), $YY_{(AÖYÖ)}$ ($F=1,533$; $p>.206$) alt boyut puan düzeylerinde “Eğitim Durum” değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 18: Katılımcılara Uygulanan RAE Ölçek Puanlarının Antrenörlük Kademe Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları

	Antrenörlük Kademe	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Anlamlı Fark
(RAE)	1.Kademe ^(a)	21	107,95	14,596	Betwen G.	244,204	3	81,401			
	2.Kademe ^(b)	26	109,81	15,957	Within G.	69301,796	295	234,921			
	3.Kademe ^(c)	75	111,36	17,727	Toplam	69546,000	298		0,347	0,792	
	4.Kademe ^(d)	177	109,69	14,186							
	Toplam	299	110,00	15,277							

* p<0,05

Tablo 18’te bu çalışmada elde edilen araştırma verileri analizine göre, araştırmaya katılan antrenörlerin RAE puan ortalamalarında “Antrenörlük Kademe” değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir (F=,347; >p .792).

Tablo 19: Katılımcılara Uygulanan MİDÖ Genel Puan Ortalamaları İle Alt Boyut Puan Ortalamalarının Antrenörlük Kademe Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları

*	Antrenörlük Kademe	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Anlamlı Fark
(MİDÖ) Ölçek Toplamı	1.Kademe ^(a)	21	3,65	0,438	Betwen G.	1,336	3	0,445			
	2.Kademe ^(b)	26	3,63	0,390	Within G.	65,561	295	0,222			
	3.Kademe ^(c)	75	3,69	0,499	Toplam	66,897	298		2,004	0,113	-
	4.Kademe ^(d)	177	3,54	0,474							
	Toplam	299	3,59	0,474							
(MİDÖ) İD	c	21	3,72	0,523	Betwen G.	1,920	3	0,640			
	2.Kademe ^(b)	26	3,64	0,462	Within G.	80,704	295	0,274			
	3.Kademe ^(c)	75	3,69	0,539	Toplam	82,624	298		2,339	0,074	-
	4.Kademe ^(d)	177	3,52	0,524							
	Toplam	299	3,59	0,527							
(MİDÖ) DD	1.Kademe ^(a)	21	3,55	0,495	Betwen G.	0,973	3	0,324			
	2.Kademe ^(b)	26	3,61	0,470	Within G.	87,673	295	0,297			
	3.Kademe ^(c)	75	3,70	0,595	Toplam	88,646	298		1,091	0,353	-
	4.Kademe ^(d)	177	3,56	0,539							
	Toplam	299	3,60	0,545							

* p<0,05

Tablo 19 incelendiğinde analize göre, araştırmaya katılan antrenörlerin MİDÖ puan ortalamalarında (F=2,004; p> .113), İD_(MİDÖ) (F=2,339; p> .074) ve DD_(MİDÖ) (F=1,091; p> .353) alt boyut puan düzeylerinde “Antrenörlük Kademe” değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 20: Katılımcılara Uygulanan AÖYÖ Genel Puan Ortalamaları İle AÖYÖ Alt Boyut Puan Ortalamalarının Antrenörlük Kademe Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları

*	Antrenörlük Kademesi	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Anlamlı Fark
(AÖYÖ) Ölçek Toplamı	1.Kademe ^(a)	21	3,45	0,687	Between G.	1,171	3	0,390			
	2.Kademe ^(b)	26	3,16	0,448	Within G.	118,141	295	0,400			
	3.Kademe ^(c)	75	3,20	0,687	Toplam	119,313	298		0,975	0,405	-
	4.Kademe ^(d)	177	3,24	0,625							
	Toplam	299	3,24	0,633							
(AÖYÖ) PY	1.Kademe ^(a)	21	3,68	0,738	Between G.	2,393	3	0,798			
	2.Kademe ^(b)	26	3,46	0,710	Within G.	186,277	295	0,631			
	3.Kademe ^(c)	75	3,33	0,873	Toplam	188,671	298		1,263	0,287	-
	4.Kademe ^(d)	177	3,35	0,777							
	Toplam	299	3,38	0,796							
(AÖYÖ) PSY	1.Kademe ^(a)	21	3,39	0,977	Between G.	3,412	3	1,137			
	2.Kademe ^(b)	26	2,88	0,775	Within G.	251,537	295	0,853			
	3.Kademe ^(c)	75	3,02	0,936	Toplam	254,949	298		1,334	0,263	-
	4.Kademe ^(d)	177	3,10	0,931							
	Toplam	299	3,08	0,925							
(AÖYÖ) ÖY	1.Kademe ^(a)	21	3,39	0,922	Between G.	1,535	3	0,512			
	2.Kademe ^(b)	26	3,05	0,689	Within G.	212,112	295	0,719			
	3.Kademe ^(c)	75	3,12	0,899	Toplam	213,647	298		0,712	0,546	-
	4.Kademe ^(d)	177	3,15	0,838							
	Toplam	299	3,15	0,847							
(AÖYÖ) KEY	1.Kademe ^(a)	21	3,19	0,948	Between G.	1,429	3	0,476			
	2.Kademe ^(b)	26	2,88	0,621	Within G.	224,800	295	0,762			
	3.Kademe ^(c)	75	2,96	0,942	Toplam	226,229	298		0,625	0,599	-
	4.Kademe ^(d)	177	3,03	0,864							
	Toplam	299	3,01	0,871							
(AÖYÖ) YY	1.Kademe ^(a)	21	3,61	0,478	Between G.	0,043	3	0,014			
	2.Kademe ^(b)	26	3,58	0,473	Within G.	68,876	295	0,233			
	3.Kademe ^(c)	75	3,61	0,443	Toplam	68,919	298		0,061	0,980	-
	4.Kademe ^(d)	177	3,58	0,501							
	Toplam	299	3,59	0,481							

Tablo 20 incelendiğinde, araştırmaya katılan antrenörlerin AÖYÖ puan ortalamalarında ($F=,975$; $p> .405$), $PY_{(AÖYÖ)}$ ($F=1,263$; $p>.287$), $PSY_{(AÖYÖ)}$ ($F=1,334$; $p>.263$), $ÖY_{(AÖYÖ)}$ ($F=,712$; $p> .546$), $KEY_{(AÖYÖ)}$ ($F=,625$; $p>.599$), $YY_{(AÖYÖ)}$ ($F=,061$; $p> .980$) alt boyut puan düzeylerinde “Antrenörlük Kademe” değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 21: Katılımcılara Uygulanan RAE Ölçek Puanlarının Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları

*	Mesleki Deneyim Süresi	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Anlamlı Fark
(RAE)	0-2 Yıl ^(a)	114	110,96	15,080	Betwen G.	245,120	3	81,707			
	3-7 Yıl ^(b)	85	109,91	15,801	Within G.	69300,880	295	234,918			
	8-10 yıl ^(c)	70	108,59	13,965	Toplam	69546,000	298		0,348	0,791	-
	11+ ^(d)	30	109,93	17,786							
	Toplam	299	110,00	15,277							

* $p < 0,05$

Tablo 21 incelendiğinde yapılan analize göre, araştırmaya katılan antrenörlerin RAE puan ortalamalarına “Mesleki Deneyim” değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($F=,348$; $p > .791$).

Tablo 22: Katılımcılara Uygulanan MİDÖ Genel Puan Ortalamaları İle Alt Boyut Puan Ortalamalarının Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları

*	Mesleki Deneyim Süresi	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Anlamlı Fark
(MİDÖ) Ölçek Toplamı	0-2 Yıl ^(a)	114	3,61	0,502	Betwen G.	0,325	3	0,108			
	3-7 Yıl ^(b)	85	3,59	0,481	Within G.	66,572	295	0,226			
	8-10 yıl ^(c)	70	3,61	0,432	Toplam	66,897	298		0,480	0,696	-
	11+ ^(d)	30	3,50	0,447							
	Toplam	299	3,59	0,474							
(MİDÖ) İD	0-2 Yıl ^(a)	114	3,61	0,563	Betwen G.	0,238	3	0,079			
	3-7 Yıl ^(b)	85	3,58	0,512	Within G.	82,386	295	0,279			
	8-10 yıl ^(c)	70	3,60	0,497	Toplam	82,624	298		0,284	0,837	-
	11+ ^(d)	30	3,51	0,510							
	Toplam	299	3,59	0,527							
(MİDÖ) DD	0-2 Yıl ^(a)	114	3,63	0,540	Betwen G.	0,483	3	0,161			
	3-7 Yıl ^(b)	85	3,59	0,583	Within G.	88,163	295	0,299			
	8-10 yıl ^(c)	70	3,61	0,537	Toplam	88,646	298		0,539	0,656	-
	11+ ^(d)	30	3,49	0,482							
	Toplam	299	3,60	0,545							

* $p < 0,05$

Tablo 22 incelendiğinde analize göre, araştırmaya katılan antrenörlerin MİDÖ puan ortalamalarında ($F=,480$; $p > .696$), İD_(MİDÖ) ($F=,284$; $p > .837$) ve DD_(MİDÖ) ($F=,539$; $p > .656$) alt boyut puan düzeylerinde “Mesleki Deneyim” değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık gözükmemektedir.

Tablo 23: Katılımcılara Uygulanan AÖYÖ Genel Puan Ortalamaları İle AÖYÖ Alt Boyut Puan Ortalamalarının Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları

*	Mesleki	N	X	Ss	Varyansın	KT	sd	KO	F	P	Anlamlı
(AÖYÖ) Ölçek Toplamı	0-2 Yıl ^(a)	114	3,24	0,655	Betwen G.	0,581	3	0,194			
	3-7 Yıl ^(b)	85	3,25	0,639	Within G.	118,732	295	0,402			
	8-10 yıl ^(c)	70	3,27	0,581	Toplam	119,313	298		0,481	0,696	-
	11+ ^(d)	30	3,11	0,661							
	Toplam	299	3,24	0,633							
(AÖYÖ) PY	0-2 Yıl ^(a)	114	3,37	0,803	Betwen G.	0,278	3	0,093			
	3-7 Yıl ^(b)	85	3,41	0,791	Within G.	188,393	295	0,639			
	8-10 yıl ^(c)	70	3,39	0,796	Toplam	188,671	298		0,145	0,933	-
	11+ ^(d)	30	3,30	0,813							
	Toplam	299	3,38	0,796							
(AÖYÖ) PSY	0-2 Yıl ^(a)	114	3,04	0,903	Betwen G.	1,936	3	0,645			
	3-7 Yıl ^(b)	85	3,13	0,924	Within G.	253,012	295	0,858			
	8-10 yıl ^(c)	70	3,16	0,943	Toplam	254,949	298		0,753	0,522	-
	11+ ^(d)	30	2,89	0,978							
	Toplam	299	3,08	0,925							
(AÖYÖ) ÖY	0-2 Yıl ^(a)	114	3,19	0,824	Betwen G.	1,186	3	0,395			
	3-7 Yıl ^(b)	85	3,12	0,876	Within G.	212,461	295	0,720			
	8-10 yıl ^(c)	70	3,19	0,796	Toplam	213,647	298		0,549	0,649	-
	11+ ^(d)	30	2,99	0,975							
	Toplam	299	3,15	0,847							
(AÖYÖ) KEY	0-2 Yıl ^(a)	114	3,05	0,803	Betwen G.	2,260	3	0,753			
	3-7 Yıl ^(b)	85	2,99	0,949	Within G.	223,969	295	0,759			
	8-10 yıl ^(c)	70	3,08	0,847	Toplam	226,229	298		0,992	0,397	-
	11+ ^(d)	30	2,77	0,944							
	Toplam	299	3,01	0,871							
(AÖYÖ) YY	0-2 Yıl ^(a)	114	3,56	0,509	Betwen G.	0,614	3	0,205			
	3-7 Yıl ^(b)	85	3,65	0,493	Within G.	68,305	295	0,232			
	8-10 yıl ^(c)	70	3,55	0,386	Toplam	68,919	298		0,884	0,449	-
	11+ ^(d)	30	3,63	0,536							
	Toplam	299	3,59	0,481							

* p<0,05

Tablo 23 incelendiğinde, araştırmaya katılan antrenörlerin AÖYÖ puan ortalamalarında ($F=,481$; $p> .696$), $PY_{(AÖYÖ)}$ ($F=,145$; $p>.933$), $PSY_{(AÖYÖ)}$ ($F=,753$; $p>.522$), $ÖY_{(AÖYÖ)}$ ($F=,549$; $p> .649$), $KEY_{(AÖYÖ)}$ ($F=,992$; $p>.397$), $YY_{(AÖYÖ)}$ ($F=,884$; $p> .449$) alt boyut puan düzeylerinde “Mesleki Deneyim” değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 24: Katılımcılara Uygulanan RAE Ölçek Puanlarının Haftalık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları

*	Haftalık Çalışma	N	X	Ss	Varyansın	KT	sd	KO	F	P	Anlamlı
(RAE)	0-5 Saat ^(a)	83	110,98	17,431	Betwen G.	256,978	3	85,659			
	6-10 Saat ^(b)	20	107,90	13,841	Within G.	69289,022	295	234,878			
	11-15 Saat ^(c)	12	112,33	16,827	Toplam	69546,000	298		0,365	0,779	-
	16+ Saat ^(d)	184	109,64	14,338							
	Toplam	299	110,00	15,277							

* p<0,05

Tablo 24 incelendiğinde yapılan analize göre, araştırmaya katılan antrenörlerin RAE puan ortalamalarına “Haftalık Çalışma Süresi” değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($F=,365$; $p > .779$).

Tablo 25: Katılımcılara Uygulanan MİDÖ Genel Puan Ortalamaları İle Alt Boyut Puan Ortalamalarının Haftalık Çalışma Süresi Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları

*	Haftalık Çalışma	N	X	Ss	Varyansın	KT	sd	KO	F	P	Anlamlı
(MİDÖ) Ölçek Toplamı	0-5 Saat ^(a)	83	3,66	0,501	Betwen G.	1,417	3				
	6-10 Saat ^(b)	20	3,76	0,339	Within G.	65,479	295				
	11-15 Saat ^(c)	12	3,61	0,358	Toplam	66,897	298		2,129	0,097	-
	16+ Saat ^(d)	184	3,54	0,475							
	Toplam	299	3,59	0,474							
(MİDÖ) İD	0-5 Saat ^(a)	83	3,65	0,563	Betwen G.	2,474	3	0,825			
	6-10 Saat ^(b)	20	3,86	0,373	Within G.	80,149	295	0,272			
	11-15 Saat ^(c)	12	3,53	0,399	Toplam	82,624	298		3,035	0,030	-
	16+ Saat ^(d)	184	3,53	0,521							
	Toplam	299	3,59	0,527							
(MİDÖ) DD	0-5 Saat ^(a)	83	3,67	0,580	Betwen G.	0,964	3	0,321			
	6-10 Saat ^(b)	20	3,61	0,407	Within G.	87,682	295	0,297			
	11-15 Saat ^(c)	12	3,74	0,441	Toplam	88,646	298		1,081	0,357	-
	16+ Saat ^(d)	184	3,56	0,547							
	Toplam	299	3,60	0,545							

* p<0,05

Tablo 25 incelendiğinde analize göre, araştırmaya katılan antrenörlerin MİDÖ puan ortalamalarında ($F=,480$; $p > .696$), İD_(MİDÖ) ($F=,284$; $p > .837$) ve DD_(MİDÖ) ($F=,539$; $p > .656$) alt boyut puan düzeylerinde “Haftalık Çalışma Süresi” değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık gözükmemektedir.

Tablo 26: Katılımcılara Uygulanan AÖYÖ Genel Puan Ortalamaları İle AÖYÖ Alt Boyut Puan Ortalamalarının Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Anova Testi Analizi Sonuçları

*	Haftalık Çalışma Süresi	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Anlamlı Fark
(AÖYÖ) Ölçek Toplamı	0-5 Saat ^(a)	83	3,19	0,674	Between G.	2,460	3	0,820			
	6-10 Saat ^(b)	20	3,55	0,611	Within G.	116,853	295	0,396			
	11-15 Saat ^(c)	12	3,08	0,481	Toplam	119,313	298		2,070	0,104	-
	16+ Saat ^(d)	184	3,24	0,618							
	Toplam	299	3,24	0,633							
(AÖYÖ) PY	0-5 Saat ^(a)	83	3,34	0,881	Between G.	3,416	3	1,139			
	6-10 Saat ^(b)	20	3,78	0,707	Within G.	185,255	295	0,628			
	11-15 Saat ^(c)	12	3,31	0,667	Toplam	188,671	298		1,813	0,145	-
	16+ Saat ^(d)	184	3,35	0,766							
	Toplam	299	3,38	0,796							
(AÖYÖ) PSY	0-5 Saat ^(a)	83	3,00	0,909	Between G.	3,900	3	1,300			
	6-10 Saat ^(b)	20	3,44	0,986	Within G.	251,048	295	0,851			
	11-15 Saat ^(c)	12	2,83	0,985	Toplam	254,949	298		1,528	0,207	-
	16+ Saat ^(d)	184	3,10	0,918							
	Toplam	299	3,08	0,925							
(AÖYÖ) ÖY	0-5 Saat ^(a)	83	3,11	0,872	Between G.	3,902	3	1,301			
	6-10 Saat ^(b)	20	3,53	0,816	Within G.	209,745	295	0,711			
	11-15 Saat ^(c)	12	2,88	0,594	Toplam	213,647	298		1,829	0,142	-
	16+ Saat ^(d)	184	3,15	0,846							
	Toplam	299	3,15	0,847							
(AÖYÖ) KEY	0-5 Saat ^(a)	83	2,92	0,926	Between G.	4,718	3	1,573			
	6-10 Saat ^(b)	20	3,41	0,863	Within G.	221,511	295	0,751			
	11-15 Saat ^(c)	12	2,75	0,511	Toplam	226,229	298		2,094	0,101	-
	16+ Saat ^(d)	184	3,02	0,856							
	Toplam	299	3,01	0,871							
(AÖYÖ) YY	0-5 Saat ^(a)	83	3,58	0,478	Between G.	0,044	3	0,015			
	6-10 Saat ^(b)	20	3,59	0,475	Within G.	68,876	295	0,233			
	11-15 Saat ^(c)	12	3,65	0,328	Toplam	68,919	298		0,062	0,980	-
	16+ Saat ^(d)	184	3,59	0,494							
	Toplam	299	3,59	0,481							

Tablo 26 incelendiğinde, araştırmaya katılan antrenörlerin AÖYÖ puan ortalamalarında ($F=2,070$; $p>.104$), $PY_{(AÖYÖ)}$ ($F=1,813$; $p>.145$), $PSY_{(AÖYÖ)}$ ($F=1,528$; $p>.207$), $ÖY_{(AÖYÖ)}$ ($F=1,829$; $p>.142$), $KEY_{(AÖYÖ)}$ ($F=2,094$; $p>.101$), $YY_{(AÖYÖ)}$ ($F=,062$; $p>.980$) alt boyut puan düzeylerinde “Haftalık Çalışma Süresi” değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 27: Yüzme Antrenörlerinin Atılganlık düzeyleri, öz yeterlilikleri ve iş doyum düzeyleri arasındaki Pearson Correlation testi sonuçları.

	N	X	Std.	RAE	MİDÖ	İD	DD	AÖYÖ	PY	PSY	ÖY	KEY	YY
RAE	r 299	110,000	15,277	1									
MİDÖ	r 299	3,593	,474	,380**	1								
İD	r 299	3,589	,527	,169**	,924**	1							
DD	r 299	3,600	,545	,579**	,833**	,559**	1						
AÖYÖ	r 299	3,237	,633	,012	,520**	,641**	,202**	1					
PY	r 299	3,377	,796	-,083	,412**	,507**	,159**	,720**	1				
PSY	r 299	3,080	,925	-,013	,353**	,444**	,122*	,848**	,527**	1			
ÖY	r 299	3,151	,847	,024	,455**	,575**	,154**	,918**	,524**	,736**	1		
KEY	r 299	3,008	,871	-,018	,380**	,503**	0,098	,843**	,459**	,590**	,808**	1	
YY	r 299	3,589	,481	,225**	,545**	,556**	,379**	,539**	,325**	,369**	,391**	,340**	1

RAE: Rathus Atılganlık Envanteri ; MİDÖ: Minnesota İş Doyum Ölçeği; İD: MİDÖ Alt Boyut: İçsel Doyum; DD: Dışsal Doyum; AÖYÖ: Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği; AÖYÖ Alt Boyutları: PY: Performans Yeterliği; PSY: Psikolojik Yeterlik; ÖY: Öğretim Yeterliği; KEY: Kişilik Edindirme Yeterliği; YY: Yönetim Yeterliği

** p<0.01, * p<0.05;

Tablo 27’de ölçek punları ve alt boyutları arasında korelasyon analizleri gösterilmiştir. Araştırma bulgularından elde edilen pearson korelasyon analizine göre araştırmaya katılan yüzme antrenörlerinin RAE düzeylerinin MİDÖ davranış düzeyleri ($r=.380$, $p<0.01$), ve İD ($r=.169$, $p<0.01$), DD ($r=.579$, $p<0.01$), alt boyutları, AÖYÖ alt boyutu YY ($r=.225$, $p<0.01$), düzeyi arasında sırasıyla pozitif yönde orta, zayıf, güçlü ve orta düzeyde korelasyon saptanmıştır. MİDÖ düzeylerinin AÖYÖ davranış düzeyleri ($r=.520$, $p<0.01$), ve PY ($r=.412$, $p<0.01$), PSY ($r=.353$, $p<0.01$), ÖY ($r=.455$, $p<0.01$), KEY ($r=.380$, $p<0.01$), YY ($r=.545$, $p<0.01$) alt boyutları arasında sırasıyla pozitif yönde orta, zayıf, güçlü ve orta düzeyde anlamlı bir güçlü, orta, orta, orta, orta ve güçlü düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

İD düzeylerinin DD davranış düzeyleri ile pozitif yönde güçlü düzeyde ($r=.559$, $p<0.01$); AÖYÖ ile pozitif yönde, güçlü düzeyde ($r=.641$, $p<0.01$); AÖYÖ ile pozitif yönde, güçlü düzeyde ($r=.641$, $p<0.01$); PY alt boyut ile pozitif yönde, güçlü düzeyde ($r=.507$, $p<0.01$); PSY alt boyut ile pozitif yönde, orta düzeyde ($r=.444$, $p<0.01$); ÖY alt boyut ile pozitif yönde, güçlü düzeyde ($r=.575$, $p<0.01$); KEY alt boyut ile pozitif yönde, güçlü düzeyde ($r=.503$, $p<0.01$); YY alt boyut ile pozitif yönde, güçlü düzeyde ($r=.556$, $p<0.01$) bir ilişki tespit edilmiştir.

DD düzeylerinin AÖYÖ ile pozitif yönde, zayıf düzeyde ($r=.202$, $p<0.01$); PY alt boyut ile pozitif yönde, zayıf düzeyde ($r=.159$, $p<0.01$); PSY alt boyut ile pozitif yönde, zayıf düzeyde ($r=.122$, $p<0.01$); ÖY alt boyut ile pozitif yönde, orta düzeyde ($r=.154$, $p<0.01$); YY alt boyut ile pozitif yönde, orta düzeyde ($r=.379$, $p<0.01$) bir ilişki tespit edilmiştir.

AÖYÖ düzeylerinin PY alt boyut ile pozitif yönde, çok güçlü düzeyde ($r=.720$, $p<0.01$); PSY alt boyut ile pozitif yönde, çok güçlü düzeyde ($r=.848$, $p<0.01$); ÖY alt boyut ile pozitif yönde, çok güçlü düzeyde ($r=.918$, $p<0.01$); KEY alt boyut ile pozitif yönde, çok yüksek düzeyde ($r=.843$, $p<0.01$); YY alt boyut ile pozitif yönde, güçlü düzeyde ($r=.539$, $p<0.01$) bir ilişki olduğu bulunmuştur.

PY alt boyut düzeylerinin PSY ile pozitif yönde, güçlü düzeyde ($r=.527$, $p<0.01$); ÖY alt boyut ile pozitif yönde, güçlü düzeyde ($r=.524$, $p<0.01$); KEY alt boyut ile pozitif yönde, orta düzeyde ($r=.459$, $p<0.01$); YY alt boyut ile pozitif yönde, güçlü düzeyde ($r=.325$, $p<0.01$) bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

PSY alt boyut düzeylerinin ÖY alt boyut ile pozitif yönde, çok güçlü düzeyde ($r=.736$, $p<0.01$); KEY alt boyut ile pozitif yönde, orta düzeyde ($r=.590$, $p<0.01$); YY alt boyut ile pozitif yönde, güçlü düzeyde ($r=.369$, $p<0.01$) bir ilişki olduğu yorumlanmaktadır.

ÖY alt boyut düzeylerinin KEY alt boyut ile pozitif yönde, çok güçlü düzeyde ($r=.808$, $p<0.01$); YY alt boyut ile pozitif yönde, orta düzeyde ($r=.391$, $p<0.01$) bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

KEY alt boyut düzeylerinin ise YY alt boyut ile pozitif yönde, orta düzeyde ($r=.340$, $p<0.01$) bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Literatürde farklı sınıflamalar olmakla birlikte, genelde (.00 -.30) zayıf, (.31 -.49) orta, (.50 -.69) güçlü, (.70 -.100) çok güçlü ilişki olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Tavşancıl, 2006).

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada Marmara Bölgesinde görev yapan yüzme antrenörlerinin atılganlık düzeyleri, öz yeterlilikleri ve iş doyum düzey puanlarının bazı değişkenlere göre nasıl olduğu ve yüzme antrenörlerinin atılganlık düzeyleri, öz yeterlik puanları ve iş doyum düzeyleri genel puan ortalamaları ve alt boyut düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Bu çalışmada çalışmada Marmara Bölgesinde görev yapan yüzme antrenörlerinin atılganlık düzeyleri, öz yeterlilikleri ve iş doyum düzey puanlarının bazı değişkenlere göre nasıl olduğu ve yüzme antrenörlerinin atılganlık düzeyleri , öz yeterlik puanları ve iş doyum düzeyleri genel puan ortalamaları ve alt boyut düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Çalışmaya katılan erkek yüzme antrenörlerinin sayısının kadın yüzme antrenörlerinden fazla olduğu tespit edilmiştir (Tablo 8). Bu durum Türkiye'de yüzme antrenörlüğünün erkekler tarafından daha fazla tercih edildiği ve sahiplenildiği şeklinde yorumlanabilir. Bu tür bir değerlendirme, toplumsal cinsiyet rolleri, kültürel normlar ve spor dünyasındaki cinsiyet dengesizlikleri gibi faktörlerle de ilişkilendirilebilir. Kadınların antrenörlük mesleğine katılımının sınırlı olması, geleneksel cinsiyet rolleri, spor alanındaki fırsat eşitsizlikleri ve meslekteki kadın modellerinin azlığı gibi çeşitli nedenlere bağlanabilir. Bu tür tespitler, spor sektöründe ve spor ekonomisinin şekillenmesinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması için atılması gereken adımları anlamak açısından önemli olduğu söylenebilir.

Çalışmada gönüllü yer alan antrenörlerin RAE, MIDÖ, ID_(MIDÖ), DD_(MIDÖ), AÖYÖ Ölçek Toplamı ve PY_(AÖYÖ), PSY_(AÖYÖ), ÖY_(AÖYÖ), KEY_(AÖYÖ), YY_(AÖYÖ) puan ortalamalarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir. Yüzme antrenörü kadın_(X=109,926) ve erkeklerin_(X=110,042) RAE puanları birbirine çok yakın tespit edilmiştir ve atılganlık düzeylerinin 80-130 aralığında orta düzeyde olduğu bulgulanmıştır (Tablo 9). Bu kapsamda çalışmadan elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda, H₁, H₂, H₃ hipotezi kabul edilmemiştir (p>0,05). Literatürde bu çalışmada elde edilen bulguları destekleyen ve desteklemeyen farklı çalışmalar yer almaktadır. Aydın (1991) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, cinsiyet ve cinsiyet rolleri açısından atılganlık seviyeleri incelenmiş ve kızların ile erkeklerin atılganlık puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu anlamda H₁ hipotezinin kabul edilmemesini destekler nitelikte bir sonuca varmıştır. Yakut (2018), taekwondo antrenörlerinin, Köksal (2008), antrenörlerin, Dumangöz ve Sanlav (2021), voleybol antrenörlerinin AÖYÖ düzeylerini incelediği çalışmalarında, kadın ve erkek

antrenörler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulamadıklarını bulgulamışlardır. Bu çalışmada, H₂ hipotezinin kabul edilmemesini destekler nitelikte bir sonuca varılmıştır.

Fidan, Ercan, Yılmaz ve Şehirli (2016) tarafından yapılan çalışmada, cinsiyet değişkenine göre iş doyumunda anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna varılmıştır. Bu anlamda, bu çalışmanın sonucunun aksine, H₃ hipotezinin kabul edilebilirliğini destekleyen bir sonuca ulaşılmıştır. Genel bir değerlendirme yapıldığında, çalışma sonuçları mevcut araştırma bulguları ile H₁ ve H₂ hipotezlerinde benzerlik, H₃ hipotezinde ise farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan erkek yüzme antrenörlerinin genel puan ortalamasının, kadın antrenörlerin (X=2,957) puan ortalamasından az da olsa daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 9). Bu durum, erkek antrenörlerin daha fazla deneyim kazanma fırsatına sahip olmalarının onlara daha yüksek öz yeterlik hissi verebileceği şeklinde yorumlanabilir. Erkeklerin spor ve antrenörlük alanlarında daha fazla temsil edilmesi, alandaki benzer çalışmalarda da görülmektedir (Buğdaycı, 2018).

Kafkas, Açak, Çoban ve Karademir (2010) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, öğretmen adaylarının öz-yeterlik algılarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıklar olduğu, ancak mesleki kaygı düzeylerinde bir değişiklik olmadığı ortaya konmuştur. Bununla birlikte, bazı çalışmalar (Kahyaoğlu ve Yangın, 2007; Üstüner ve ark., 2009; Çimen, 2007) bu bulgularla çelişerek cinsiyet açısından öz-yeterlik düzeylerinde bir farklılık tespit etmemiştir. Diğer yandan, bazı araştırmalar (Mirzeoğlu ve ark., 2007; Izgar ve Dilmaç, 2008) erkek öğretmenlerin öz-yeterlik algılarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu göstermiş ve mevcut araştırmayı destekleyen farklı sonuçlar sunmuştur.

Yavuz (2020) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin öz-yeterlik düzeyleri, genel ölçek puanı ve alt boyutlar açısından cinsiyet değişkenine bağlı olarak kadın öğretmenler lehine anlamlı farklılıklar göstermektedir. Literatürde benzer bulgular da mevcuttur. Örneğin, Romi ve Leyser (2007), kaynaştırma öğrencileriyle çalışan kadın öğretmenlerin öz-yeterlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, Antoniou, Geralexis ve Charitaki (2017); Gerez Cantimer, Şengül ve Akçin (2017); Kaner (2007); Karahan ve Uyanık-Balat (2011); Kumcağız, Demir ve Karadaş (2017) gibi araştırmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Diğer yandan, Piştav, Akmeşe ve Kayhan (2017) gibi bazı araştırmalarda, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bayrakdar, Batık ve Barut (2016) ile Yavuz ve Gezgin (2017) tarafından özel eğitim öğretmen adaylarıyla yapılan çalışmalarda da cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Kadın öğretmenlerin öz-yeterlik

düzeylerinin yüksek olmasının, öğretmenlik mesleğinin toplumda kadın mesleği olarak algılanmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Yaman, Yaman ve Eskicumalı (2001), eğitim fakültelerinin çoğunlukla kız öğrenciler tarafından tercih edildiğini ve katılımcıların %70'inin öğretmenliği kadın mesleği olarak gördüğünü belirtmişlerdir.

Ay, Arslan, Adıgüzel ve Çoban (2019) tarafından yapılan araştırmada, Düzce'deki Anadolu Lisesi öğrencilerinin akademik öz-yeterlik algılarında cinsiyet değişkeninin etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte, Koç ve Arslan (2017) ile Arslan (2017) tarafından ortaokul öğrencileriyle yapılan çalışmalarda, akademik öz-yeterlik algılarında kadın öğrenciler lehine anlamlı farklar tespit edilmiştir. Durdukoca (2010) ise erkek öğrenciler lehine benzer bir fark bulmuştur. Oğuz (2009); Özsüer, İnal, Uyanık ve Ergün (2011); ve Satici ve Can (2016) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırmalar da literatürdeki bu bulgularla uyumlu sonuçlar sunmaktadır. Bu farklı sonuçlar, cinsiyete göre akademik öz-yeterlik algısının kesin bir yargıya varılamayacak derecede değişkenlik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Erkek antrenörler, toplumun spor alanındaki erkek egemen yapısı nedeniyle daha fazla sosyal destek görebilirler. Bu sosyal destek, öz-yeterlik düzeylerinin artmasına katkıda bulunabilir. Buna karşın, kadın antrenörler cinsiyet ayrımcılığı ve mesleki engellerle karşılaşabilir ve bu durum öz-yeterlik düzeylerini olumsuz etkileyebilir.

Çalışmamızda elde edilen iş doyum puan ortalamalarına bakıldığında, erkeklerin ($X=3,597$) kadınlardan ($X=3,578$) daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu görülmektedir. Bunun nedenleri arasında, kadınların genellikle hem iş hem de aile sorumluluklarını dengelemek zorunda kalması yer alabilir. İş dışındaki bu ek sorumluluklar, kadın yüzme antrenörlerinin daha fazla stres altında kalmasına ve dolayısıyla iş doyumlarının düşük olmasına sebep olmuş olabilir. Görmüş (2020), yaptığı çalışmada cinsiyet ve iş doyumları arasında anlamlı bir fark saptamadığını raporlamış; Albayrak (2020) ise bu durumu, iş şartları ve koşullarının cinsiyete göre farklılaşmaması ve kurum içi görev dağılımında adil davranılması ile açıklamıştır. Literatürde çalışmamızdan farklı sonuçlar içeren araştırmalar da bulunmaktadır.

Erkeklerin, kadınlardan daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu raporlayan çalışmalar mevcuttur (Küçük, 2022; Annakkaya, 2022; Yıldız, 2020). Bunun nedeni olarak, kadınların aile sorumlulukları (Ergün, 2014) ve ayrıntılı irdeleme özellikleri (Akarsu, 2022) gösterilmektedir.

Gafa ve Dikmenli (2019) tarafından yapılan araştırmada, cinsiyet değişkeni ile sınıf öğretmenlerinin içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu, literatürdeki bazı çalışmalarda da desteklenmektedir (Başaran, 2017; Bil, 2018; Çifçi & Dikmenli, 2015). Kadınların iş hayatında eşit şekilde yer almaya başlaması, iş ve aile yaşamında daha fazla söz sahibi olmaları, sorumluluk alma istekleri ve öğretmenlik mesleğinin her iki cinsiyete eşit iş yükü getirmesi gibi etkenlerin, cinsiyetin iş doyumunu ve alt boyutlarında belirleyici bir faktör olmaktan çıkmasına yol açtığı düşünülmektedir. Bununla birlikte, bazı araştırmalar, kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu (Çanak, 2014; Yılmaz, 2014; Koustelios, 2001; Sharma & Joyti, 2009), diğer araştırmalar ise erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Özkan, 2017). Kadın öğretmenlerin, toplumsal roller ve ev işleri gibi ek sorumlulukları nedeniyle iş doyumlarının olumsuz etkilenebileceği de öne sürülmektedir.

Ayrıca, kadın ve erkekler arasındaki iş doyumunu farklarının, çalışmanın yapıldığı yıl, bireylerin yetiştiği ve çalıştığı bölge ve sosyo-kültürel çevre ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Azimi ve Akan (2019) tarafından gerçekleştirilen araştırmada ise cinsiyet değişkenine göre iş doyum puan ortalamaları arasında ve parametrik t-testi sonuçlarına göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgular, erkek ve kadın öğretmenlerin benzer düzeyde iş doyumuna sahip olduğunu ve dolayısıyla cinsiyetin iş doyumunu üzerinde etkili olmadığını göstermektedir.

Araştırmanın bulgusu, öğretmenler arasında cinsiyete dayalı algılarda farklılık olmadığını ortaya koyan diğer çalışmalarla (Bil, 2018; Can, 2006; Çetinkaya, 2017; Kılıç, 2011; Taşdan, 2008; Yelboğa, 2007) benzerlik göstermektedir. Ancak, bu alandaki diğer araştırmalara bakıldığında, Karakaya & Çoruk (2017) erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu belirtirken; İdi (2017) kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla iş doyumunu yaşadıklarını ifade etmiştir.

Araştırma verilerinden elde edilen analizler neticesinde yüzme antrenörlerinin yaş değişkenine göre RAE atılma düzeyleri, iş doyumları ve öz yeterlik puanlarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$) (Tablo 12, Tablo 13, Tablo 14). Bu kapsamda çalışmadan elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda, H_4 , H_5 , H_6 hipotezi kabul edilmemiştir. Literatürde bu çalışmada elde edilen bulguları destekleyen veya tersi sonuçlara varılan çalışmalar yer almaktadır. Yelboğa (2007), yaş değişkenine göre iş doyumunun incelenmesi üzerine yaptığı çalışmada anlamlı farklılıklar bulunduğu sonucuna ulaşmış ve bu anlamda H_4 hipotezinin bu çalışmada kabul edilmemesinin aksine bir sonuca varmıştır.

Demirtaş ve Nacar (2018) tarafından yapılan araştırmada, yaş değişkeninin katılımcıların iş doyumu ve örgütsel sessizlik algıları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu bulgular, Eroğlu, Adıgüzel ve Öztürk (2011) ile Şahin (2013) gibi benzer sonuçlar ortaya koyan çalışmalarla uyum gösterirken, farklı bulgular sunan araştırmalar da bulunmaktadır. Örneğin, Cirhinlioğlu ve Demir (2017), 21-25 yaş aralığındaki rehber öğretmenlerin iş doyumunun diğer yaş gruplarına kıyasla daha düşük olduğunu belirlemişlerdir. Ayrıca, Aktaş ve Şimşek (2015) bankacılık sektöründe yaptıkları araştırmada, yaş arttıkça iş doyumu algısının da arttığını saptamışlardır.

Kavrayıcı ve Bayrak (2016) tarafından yapılan araştırmada, öğretmen adaylarının öz-yeterlik algıları açısından yaş değişkenine göre toplam öz-yeterlik düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ayrıca, öğrenci katılımını sağlama, öğretim stratejileri ve sınıf yönetimi gibi alt boyutlarda da yaşa bağlı olarak anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir.

Tarım, Baypınar ve Keklik (2015) tarafından yapılan çalışmada da yaş ve kıdem değişkenlerinin matematik okur-yazarlığı öz-yeterlilik (MOÖY) inancı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Literatürde, yaş ve kıdemle ilgili yeterli çalışma bulunmamakla birlikte, mevcut bulgular incelendiğinde yaş ve kıdem değişkenlerinin MOÖY inancı üzerinde belirgin bir etki yaratmadığı sonucuna varılabilir.

Kaya ve Karaca (2018) tarafından yapılan bir çalışmada, yaş değişkenine göre atılganlık düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu sonuç, H5 hipotezinin kabul edilmemesiyle çelişmektedir. Öte yandan, Koçak (2019) yaptığı çalışmada antrenörlerin öz-yeterlik düzeylerinin yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmiştir. Bu durum, H6 hipotezinin kabul edilmemesini destekleyen bir sonuçtur.

Abakay, Alıncak ve Ay (2017) tarafından yapılan bir araştırmada, üniversite öğrencilerinin beden algısı ve atılganlık düzeyleri incelenmiş ve yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kadın ve erkekler arasında yapılan grup içi ve gruplar arası karşılaştırmalarda da yaşa bağlı olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Benzer şekilde, önceki araştırmalarda da sporcuların beden algılarının yaşa bağlı olarak değişmediği sonucuna ulaşılmıştır (Öngören, 2015; Ergür, 1996; Alagül, 2004).

Atılganlık düzeyi üzerine yapılan çalışmalarda Uğur (1996) ve Kaya (2001) anlamlı bir farklılık bulamazken, Alagül (2004) yaş grupları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu belirtmiştir. Efe ve Yiğiter (2021) ise katılımcıların atılganlık düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur ($p < 0,05$) ve en yüksek atılganlık düzeyinin 18 yaş ve altındaki grupta olduğunu tespit etmiştir.

Literatürde yapılan çalışmalar arasında, Gacar ve Coşkuner (2010), Karataş ve Tabak (2009), Otrar ve Demirbilek (2013) çalışmamızla uyumlu sonuçlar vermektedir. Ancak Çam ve arkadaşları (2010) ile Ibrahim (2011) tarafından yapılan araştırmalar, bulgularımızla çelişmektedir. Genel olarak, literatürde yaş ile atılganlık düzeyinin doğru orantılı olarak arttığı görülse de, çalışmamızda yaş grupları arasında belirgin bir artış veya azalma tespit edilmemiştir. Bununla birlikte, yaş faktörünün atılganlık üzerinde önemli bir etkiye sahip olabileceği bildirilmiştir. Her yaş grubunun kendine özgü gelişimsel özelliklerinin olması, bireylerin atılganlık düzeyini etkileyebilir (Gündoğdu, Tüfekçi & Çelebi, 2016). Sonuç olarak, yaş faktörünün atılganlık üzerindeki etkisi demografik farklılıklarla şekillenebilir.

Medeni Durum Değişkenine göre RAE, MİDÖ, İD_(MİDÖ), DD_(MİDÖ), AÖYÖ Ölçek Toplamı ve PY_(AÖYÖ), PSY_(AÖYÖ), ÖY_(AÖYÖ), KEY_(AÖYÖ), YY_(AÖYÖ) puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir ($p>0,05$) (Tablo 11). Bu kapsamda çalışmadan elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda, H₇, H₈, H₉ hipotezi kabul edilmemiştir. Literatürde benzer sonuçlara ulaşan veya tersi sonuçlara varılan çalışmalar da bulunmaktadır. Seçkin (2018), medeniyet değişiminin iş doyumuna etkisi üzerine yaptığı çalışmada bu çalışmadakine benzer şekilde anlamlı farklılaşma bulunmadığı sonucuna varmıştır. Ancak Evli yüzme antrenörlerinin atılganlık puan ortalamalarının RAE(110,507) evlilerin bekarlardan yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yüceant, Balanlı ve Ünlü (2022) araştırmasında, il temsilcilerinin medeni durumlarının örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkileri incelenmiştir. Yapılan karşılaştırmalarda, örgütsel bağlılık düzeylerinde bekârların lehine anlamlı bir fark bulunurken, örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutu ve iş tatmini düzeylerinde herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir. Benzer sonuçlar, Çelik ve Demir (2020) tarafından yapılan kamu çalışanlarının iş tatmini ile örgütsel bağlılık düzeylerini incelediği araştırmada da görülmüş ve çalışanların bağlılık düzeylerinin medeni duruma göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Alev (2016), basketbol il temsilcilerinin örgütsel bağlılık düzeylerini incelediği çalışmasında, devam bağlılığı düzeylerinin medeni duruma göre farklılık gösterdiğini bulmuştur. Öte yandan, Tatlıcan ve Çögenli (2020) tekstil sektörü çalışanlarıyla gerçekleştirdikleri araştırmada, iş tatmininin medeni duruma göre değişmediğini belirtmişlerdir. Saracel, Taşseven ve Kaynak (2016) ise çalışanların iş tatmini ve motivasyon ilişkisini inceledikleri çalışmalarında, iş tatmini düzeylerinin medeni duruma göre farklılık göstermediğini ortaya koymuşlardır.

Karakaş ve Gökmen (2018), Konya'daki kamu memurlarında iş tatminini inceledikleri çalışmada medeni durum açısından iş tatmini düzeylerinde bir fark bulamamışlardır. Yılmaz ve Vardarlier (2021) tarafından perakende sektöründe çalışan personelin örgütsel bağlılık düzeylerini inceleyen araştırmada da çalışanların medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinde bir fark tespit edilmemiştir. Çalışkan (2016), yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personelin örgütsel bağlılıklarını incelerken, medeni durum değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirtmiştir. Ağırbaş (2018), Spor Genel Müdürlüğü'nde çalışanların örgütsel bağlılıklarını ele aldığı çalışmasında da medeni durum açısından farklılık olmadığını bulmuştur.

Gençlik ve spor il müdürlüklerinde çalışanların iş tatmini düzeylerini inceleyen Geyik (2016) ise medeni durum açısından genel iş tatmini algılarında farklılık olduğunu tespit etmiştir. Araştırmamızda, il temsilcilerinin medeni durumlarına göre örgütsel bağlılıkları arasında bir fark olduğu ve bekârların evlilere oranla daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Bu durum, bekârların evlilere göre daha az sorumluluk taşıması ve il temsilciliği görevine daha fazla zaman ayırabilmesi ile açıklanabilir. Öte yandan, il temsilcilerinin medeni durumlarına göre iş tatmini düzeylerinde bir farklılık gözlemlenmemesi, evli ve bekâr bireylerin sosyal hayatlarındaki sorumlulukları benzer şekilde değerlendirmeleri ve federasyondan benzer beklentilere sahip olmaları ile ilişkilendirilebilir.

Evli yüzme antrenörleri, eşleriyle olan ilişkilerinde sağlıklı bir iletişim geliştirmiş olabilirler, bu da atılganlık düzeylerini artırabilir. Evlilikteki iletişim becerileri, iş yerinde de etkili olabilir, bu da antrenörlerin karar verme süreçlerinde daha atılgan olmalarına katkıda bulunabilir. AÖYÖ (X=3,302) özyeterlik puanları ile iş doyum MİDÖ (X=3,622) evlilerlerden daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu saptanmıştır. Bekar antrenörler, iş dışında daha az stres kaynağına sahip olabilirler, bu da işlerinde daha az baskı hissetmelerine ve dolayısıyla daha yüksek iş doyumuna sahip olmalarına yol açtığı söylenebilir. Bekar antrenörler, iş dışında daha az sorumluluğa sahip olabilirler, bu da işlerine daha fazla odaklanmalarına olanak tanıyabilir. Bu durum, işteki başarı hissini artırarak öz yeterlik düzeyini yükselmesine ortam hazırladığı söylenebilir. Bozgeyikli ve Yorgancı (2016) sınıf öğretmenlerinin kişilerarası öz yeterlik düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Türk (2008) tarafından yapılan bir araştırmada da, sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik algılarında medeni durum açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. Öte yandan, Benzer'in (2011) araştırmasında ise ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin öz yeterlik algılarında medeni durum değişkeni açısından erkeklerin lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Yılmaz, Yılmaz ve Türk (2010) araştırma bulgularına göre, medeni durum değişkenine göre beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmenlik öz yeterlik düzeylerinde farklılıklar görülmektedir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öz yeterlik puan ortalamaları arasındaki farkı incelemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, evli öğretmenler lehine 0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu bulgular, evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre daha yüksek öz yeterlilik düzeyine sahip olduğunu göstermektedir.

Yıldız ve Gökalp (2020) tarafından yapılan çalışmada, farklı meslek dallarında medeni durum değişkeni ile atılganlık düzeyi, problem çözme becerisi ve bu becerilerin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Benzer şekilde, Kaplanoğlu (2006) farklı meslek gruplarında yaptığı çalışmada medeni durum ile atılganlık puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark tespit edememiştir. Öte yandan, Bozboğa (2009) benzer meslek gruplarında yaptığı çalışmada bekârların atılganlık puan ortalamalarının evli bireylerden daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Altıntoprak (2004) ve Bahar (2006) ise çalışmalarında medeni durumun problem çözme becerisine etkisi olmadığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte, Ulupınar (1997) evlilerin problem çözmede daha başarılı olduğunu, Bozboğa (2009) ise bekârların problem çözmede daha başarılı olduğunu tespit etmiştir.

Eğitim Durumu Değişkenine göre yüzme antrenörlerinin RAE, MİDÖ, İD_(MİDÖ), DD_(MİDÖ), AÖYÖ Ölçek Toplamı ve PY_(AÖYÖ), PSY_(AÖYÖ), ÖY_(AÖYÖ), KEY_(AÖYÖ), YY_(AÖYÖ) puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Atılganlık düzeyleri, iş doyumları ve öz yeterlik puanlarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$) (Tablo 15, Tablo 14, Tablo 17). Bu kapsamda çalışmadan elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda, H_{10} , H_{11} , H_{12} hipotezi kabul edilmemiştir. Literatürde farklı sonuçlara ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır. Hanayoğlu (2022), yaptığı çalışmada antrenörlerin eğitim durum değişkenine göre atılganlık düzeylerinde anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna varmıştır.

Horoğlu, M.A. (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, beden eğitimi ve yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerin atılganlık düzeyleri üzerinde cinsiyet, yaş, öğrenim görülen bölüm, sınıf düzeyi, baba eğitim durumu, anne eğitim durumu ve aktif spor yapma durumu gibi değişkenlerin etkileri incelenmiştir. Ancak bu değişkenler arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Azimi ve Akan (2019) araştırmalarında, öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre iş doyum puan ortalamaları ve parametrik istatistiksel ANOVA test sonuçları incelenmiş ve anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu durum, eğitim durumunun öğretmenlerin iş doyum

düzeyleri üzerinde etkili olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Ancak, yüksek lisans ve doktora mezunlarının iş doyumu düzeyinin, önlisans ve lisans mezunlarından daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bunun, eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte bireylerin işinden beklentilerinin artmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın “öğretmenlerin iş doyumu ile ilgili görüşlerinin eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmadığı” bulgusu, eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu konusundaki görüşlerinin farklılaşmadığını ortaya koyan diğer çalışmalarla (Akarsu, 2016; Çulha, 2017; Ölçüm, 2015; Özkan, 2017; Tokatlioğlu, 2016; Yavuzkurt, 2017) paralellik göstermektedir.

Kavrayıcı ve Bayrak (2016) tarafından yapılan araştırmada, öğretmen adaylarının öz yeterlilik algıları eğitim durumu değişkeni açısından incelenmiştir. Pedagojik formasyon sertifika programına katılan öğretmen adayları ile lisans mezunları ve yüksek lisans sahibi adaylar arasında, toplam öz yeterlilik algıları ile öğretim stratejileri, sınıf yönetimi ve öğrenci katılımını sağlama alt boyutlarındaki algılar bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu, Yılmaz ve Çokluk-Bökeoğlu (2008) tarafından elde edilen sonuçlarla uyum göstermektedir.

Görev yapılan yer değişkenine göre RAE, MİDÖ, İD (MİDÖ), DD (MİDÖ), AÖYÖ puan ortalamaları ve PY (AÖYÖ), PSY (AÖYÖ), ÖY (AÖYÖ), KEY (AÖYÖ), YY (AÖYÖ) puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p>0,05$) (Tablo 10). Bu sonuçlar doğrultusunda H13, H14 ve H15 hipotezleri kabul edilmemiştir. Literatürde benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır. Dükel ve Pehlevan (2021) tarafından yapılan bir çalışmada, antrenörlerin yaş değişkenine göre iş doyumu ve atılganlık düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Ancak araştırmada, ilçede görev yapan yüzme antrenörlerinin ($X=111,621$) RAE atılganlık düzeyleri ile MİDÖ ve AÖYÖ puan ortalamalarının, merkezde görev yapan antrenörlerden ($X=109,148$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İlçelerde, büyük şehirlerdeki yoğun rekabet ve stres unsurlarının daha az olması, antrenörlerin işlerine daha fazla odaklanmalarını ve işten daha fazla keyif almalarını sağlayabilir. İlçelerdeki yaşamın genellikle daha sakin ve dengeli olması, antrenörlerin iş ve özel hayatlarını daha kolay dengelemelerine olanak tanır; bu da genel iş doyumunu ve yaşam memnuniyetini artırabilir. Küçük ilçelerde antrenörlük, topluluk içinde doğal bir liderlik rolü üstlenmeyi gerektirebilir. Bu durum, antrenörlerin atılganlık ve kendine güven düzeylerini artırabilir.

Soyer, Can ve Kale (2009), beden eğitimi öğretmenlerinin, meslekleri gereği spora ilgi duyan, iyi bir öğrenme ortamı yaratabilen, mesleki sorunlara duyarlı ve bu sorunlara çözüm arayan bireyler olduklarını belirtmiştir. Bu nedenle, görev yaptıkları okul sayısına göre tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin farklılık göstermediği öne sürülmektedir.

Araştırmada, öğretmenlerin görev yaptıkları okula bağlı olarak duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma alt boyutlarından aldıkları puanlar ile iş doyumu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Tümkiye (1996) tarafından yapılan çalışmada liselerde çalışan öğretmenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadığı belirtilmişken, Seymenli (2001) ise rehber öğretmenlerin tükenmişlik puanları arasında kademeler arası anlamlı bir fark olmadığını bulmuştur.

Beden eğitimi öğretmenlerinin öğrencilerle yoğun etkileşimde bulunmaları ve öğrencilerini sağlıklı bireyler olarak topluma kazandırma çabaları, tükenmişlik ve iş doyumu açısından farklılık olmamasını açıklayabilir. Gencer (2002) tarafından yapılan bir başka çalışmada da, merkezde ve taşrada görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumu açısından anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu arasındaki farkın olmaması, bu öğretmenlerin mevcut koşullara hızlı bir şekilde adapte olma ve bu durumlardan olumlu sonuçlar çıkarma yetenekleri ile ilişkilendirilebilir

Antrenörlük Kademe değişkenine göre yüzme antrenörlerinin RAE, MİDÖ, İD_(MİDÖ), DD_(MİDÖ), AÖYÖ Ölçek Toplamı ve PY_(AÖYÖ), PSY_(AÖYÖ), ÖY_(AÖYÖ), KEY_(AÖYÖ), YY_(AÖYÖ) puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Atılganlık düzeyleri, iş doyumları ve öz yeterlik puanlarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). (Tablo 18, Tablo 19, Tablo 20). Bu kapsamda çalışmadan elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda, H_{16} , H_{17} , H_{18} hipotezi kabul edilmemiştir.

Aykın ve Çerez (2019) tarafından yapılan kick boks antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin incelendiği çalışmada, kademe değişkenine göre iş doyumu algıları açısından yönetim tarzı, çalışma koşulları, gelişim ve terfi imkanları ile iş arkadaşları alt boyutlarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Başaran (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, antrenörlük kademesine göre tükenmişlik ve iş doyumu alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$) Benzer şekilde, Güneş (2016) engelli sporcularla çalışan antrenörler üzerine yaptığı araştırmada da antrenörlük kademesi ile iş doyumu ve tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Doğan (2016) ise taekwondo antrenörleri

üzerine gerçekleştirdiği çalışmada, antrenörlük kademesinin iş doyumu üzerinde bir etki yaratmadığını saptamıştır. Sonuç olarak, bu çalışma literatürdeki mevcut verilerle tutarlılık göstermekte ve antrenörlük kademesinin bireyler üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını ortaya koymaktadır. Antrenörlerin bilgi düzeyi, verimliliği ve tecrübelerinin, antrenörlük kademeleriyle örtüşmediği düşünüldükçe iş doyumu ve tükenmişlik alt boyutlarına etkisinin olmadığı vurgulanmaktadır.

Mesleki Deneyim Değişkenine göre yüzme antrenörlerinin RAE, MİDÖ, İD_(MİDÖ), DD_(MİDÖ), AÖYÖ Ölçek Toplamı ve PY_(AÖYÖ), PSY_(AÖYÖ), ÖY_(AÖYÖ), KEY_(AÖYÖ), YY_(AÖYÖ) puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Atılmanlık düzeyleri, iş doyumları ve öz yeterlik puanlarında anlamlı bir farklılık olmadığı görölmektedir ($p>0,05$) (Tablo 21, Tablo 22, Tablo 23). Bu kapsamda çalışmadan elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda, H_{19} , H_{20} , H_{21} hipotezi kabul edilmemiştir. Literatürde farklı sonuçlara ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır. Dökel ve Pehlevan (2021), yaptıkları çalışmada antrenörlerin mesleki deneyim değişkenine göre atılmanlık düzeylerinde anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna varmıştır. Benzer şekilde Öz (2007) ve Uysal (2007), yaptıkları çalışmalarda mesleki deneyim değişkenine göre antrenörlerin atılmanlık düzeylerinde anlamlı farklılaşmalar olduğu sonucuna varmıştır ve mesleki deneyim arttıkça antrenörlerin atılmanlık düzeylerinin de doğru orantılı olarak arttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Haftalık Çalışma Süresi göre yüzme antrenörlerinin RAE, MİDÖ, İD_(MİDÖ), DD_(MİDÖ), AÖYÖ Ölçek Toplamı ve PY_(AÖYÖ), PSY_(AÖYÖ), ÖY_(AÖYÖ), KEY_(AÖYÖ), YY_(AÖYÖ) puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir ($p>0,05$).atılmanlık düzeyleri, iş doyumları ve öz yeterlik puanlarında anlamlı bir farklılık olmadığı görölmektedir ($p>0,05$) (Tablo 23 Tablo 24, Tablo 25). Bu kapsamda çalışmadan elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda, H_{22} , H_{23} , H_{24} hipotezi kabul edilmemiştir.

Göğercin (2017), beden eğitimi öğretmenleri üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, haftalık çalışma saatlerine göre genel iş doyumunun $\chi^2(4) = 13.451$, $p = 0.00$ ve dışsal doyumun $\chi^2(4) = 21.793$, $p = 0.00$ ($p < 0.05$) değerleri ile anlamlı bir şekilde farklılaştığını ortaya koymuştur. Haftada 1-10 saat çalışan öğretmenlerin daha düşük iş gücü ve çalışma saatleri nedeniyle iş doyumunu düzeylerinin bu durumla paralellik gösterdiği ifade edilmektedir.

Yılmaz ve Aslan (2018) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin hizmet sürelerine göre oluşturulan gruplar arasında iş doyumunu düzeyinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Özellikle, henüz göreve yeni başlamış olan öğretmenler (1-6 yıl) ve kıdemli öğretmenler (20 yıl ve üzeri), 13-19 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlere göre anlamlı derecede daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir. Sıgır ve Basım (2006), hizmet süresinin artmasıyla

birlikte gelir, statü ve beklentilerin de yükseleceğini ve bunun iş doyumunu etkileyebileceğini ifade etmektedir. Ayrıca, Piyal ve arkadaşları (2000), işe yeni başlayan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin diğer gruplardan daha yüksek olduğunu ve onuncu yıldan sonra bu düzeyin düştüğünü vurgulamaktadır.

Araştırma bulgularına göre yüzme antrenörlerinin Rathus Atılganlık Envanteri (RAE) düzeyleri ile Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) genel puanı ve alt boyutları arasında anlamlı korelasyonlar tespit edilmiştir. RAE düzeyleri, MİDÖ genel puanı ($r=.380$), içsel doyum (İD, $r=.169$), dışsal doyum (DD, $r=.579$), ve Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği (AÖYÖ) alt boyutu olan yönetim yeterliği (YY, $r=.225$) ile pozitif yönde, sırasıyla orta, zayıf, güçlü ve orta düzeyde ilişki göstermektedir. Ayrıca, MİDÖ genel puanının, AÖYÖ'nün çeşitli alt boyutlarıyla (PY, PSY, ÖY, KEY, YY) pozitif yönde anlamlı ilişkiler taşıdığı görülmüştür. Bu bulgular, antrenörlerin atılganlık düzeylerinin iş doyumunu ve öz yeterlikleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ve bu etkileşimlerin antrenörlük performansını çeşitli alanlarda destekleyebileceğini göstermektedir.

Yüzme antrenörlerinin içsel doyum (İD) düzeyleri, iş doyumunu ve öz yeterlik alanları ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkiler göstermektedir. İD düzeyleri, dışsal doyum (DD, $r=.559$), Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği (AÖYÖ, $r=.641$) ve AÖYÖ'nün alt boyutları olan performans yeterliği (PY, $r=.507$), psikolojik yeterlik (PSY, $r=.444$), öğretim yeterliği (ÖY, $r=.575$), kişilik edindirme yeterliği (KEY, $r=.503$), ve yönetim yeterliği (YY, $r=.556$) ile güçlü ve orta düzeyde pozitif korelasyonlar sergilemiştir. Bu bulgular, antrenörlerin içsel doyum düzeylerinin hem iş doyumunu hem de öz yeterlik algıları üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ve yüksek içsel doyumun, antrenörlerin genel performansını ve profesyonel yeterliklerini olumlu yönde etkileyebileceğini göstermektedir.

Araştırma bulgularına göre, yüzme antrenörlerinin dışsal doyum (DD) düzeyleri ile antrenör öz yeterlik (AÖYÖ) ve alt boyutları arasında genellikle zayıf düzeyde pozitif ilişkiler tespit edilmiştir, ancak yönetim yeterliği (YY) ile olan ilişki orta düzeydedir ($r=.379$). AÖYÖ'nün, performans yeterliği (PY), psikolojik yeterlik (PSY), öğretim yeterliği (ÖY), ve kişilik edindirme yeterliği (KEY) alt boyutlarıyla çok güçlü pozitif ilişkileri olduğu görülmüştür ($r>.720$). PY alt boyutunun diğer alt boyutlarla (PSY, ÖY, KEY, YY) güçlü pozitif ilişkileri bulunurken, PSY alt boyutunun özellikle ÖY ile çok güçlü ($r=.736$) ve KEY ile orta düzeyde ($r=.590$) ilişkileri olduğu saptanmıştır. ÖY alt boyutu ise KEY ile çok güçlü ($r=.808$) ve YY ile orta düzeyde ($r=.391$) ilişki göstermiştir. Son olarak, KEY alt boyutunun YY ile orta düzeyde pozitif ilişkisi olduğu belirlenmiştir ($r=.340$). Bu sonuçlar, antrenörlerin öz yeterlik algılarının,

iş doyumu ve alt boyutlarıyla sıkı bir ilişki içinde olduğunu, bu durumun antrenörlerin profesyonel başarıları ve iş memnuniyetlerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği (AÖYÖ) ile alt boyutları arasında yüksek derecede anlamlı pozitif korelasyonlar tespit edilmiştir. AÖYÖ'nün, performans yeterliği (PY) alt boyutu ile çok güçlü bir ilişki içinde olduğu ($r=.720$, $p<0.01$) görülmüştür. Ayrıca, psikolojik yeterlik (PSY) alt boyutu ile de çok güçlü bir ilişki bulunmuş ($r=.848$, $p<0.01$) ve bu ilişki öğretim yeterliği (ÖY) alt boyutu ile daha da belirgin hale gelmiştir ($r=.918$, $p<0.01$). Kişilik edindirme yeterliği (KEY) alt boyutu ile ilişki de oldukça yüksek düzeyde ($r=.843$, $p<0.01$) saptanırken, yönetim yeterliği (YY) alt boyutu ile güçlü bir ilişki ($r=.539$, $p<0.01$) belirlenmiştir. Bu bulgular, antrenörlerin genel öz yeterlik algılarının, performans, psikolojik, öğretim, kişilik edindirme ve yönetim yeterlikleri ile yüksek derecede ilişkili olduğunu ve yüksek öz yeterlik algısının bu alt boyutlardaki gelişme ile bağlantılı olduğunu göstermektedir.

Performans yeterliği (PY) alt boyutunun diğer alt boyutlar ile de anlamlı ve pozitif ilişkileri tespit edilmiştir. PY alt boyutunun, psikolojik yeterlik (PSY) ile güçlü düzeyde bir ilişkiye sahip olduğu ($r=.527$, $p<0.01$), öğretim yeterliği (ÖY) ile güçlü bir ilişki ($r=.524$, $p<0.01$), kişilik edindirme yeterliği (KEY) ile orta düzeyde ($r=.459$, $p<0.01$) ve yönetim yeterliği (YY) ile de anlamlı düzeyde ($r=.325$, $p<0.01$) ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, performans yeterliğinin antrenörlerin psikolojik ve öğretim yeterlikleri üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu ve kişilik edindirme ile yönetim yeterlikleriyle de anlamlı ilişkiler taşıdığını ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, performans yeterliğinin, antrenörlerin diğer öz yeterlik boyutlarını destekleyen ve genel yeterlik algılarını olumlu yönde etkileyen bir faktör olduğunu göstermektedir.

Psikolojik yeterlik (PSY) alt boyutunun, öğretim yeterliği (ÖY), kişilik edindirme yeterliği (KEY) ve yönetim yeterliği (YY) alt boyutlarıyla anlamlı ve pozitif ilişkiler gösterdiği belirlenmiştir. PSY'nin, ÖY ile çok güçlü ($r=.736$, $p<0.01$), KEY ile orta düzeyde ($r=.590$, $p<0.01$) ve YY ile güçlü düzeyde ($r=.369$, $p<0.01$) ilişkisi olduğu saptanmıştır. Bu bulgular, antrenörlerin psikolojik yeterliklerinin, öğretim, kişilik edindirme ve yönetim yeterlikleri ile kuvvetli bir bağlantıya sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle yüksek psikolojik yeterlik, öğretim yeterliği üzerinde önemli bir etkiye sahipken, kişilik edindirme ve yönetim yeterlikleri ile daha düşük, ancak anlamlı bir ilişki göstermektedir. Bu sonuçlar, antrenörlerin psikolojik yeterliklerinin, genel profesyonel yeterlik algılarını ve performanslarını destekleyen bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır.

Öğretim yeterliği (ÖY) alt boyutunun, kişilik edindirme yeterliği (KEY) ve yönetim yeterliği (YY) alt boyutlarıyla olan ilişkileri de anlamlı ve pozitif düzeydedir. ÖY'nin, KEY ile çok güçlü bir ilişkiye sahip olduğu ($r=.808$, $p<0.01$) gözlemlenmiş, bu da öğretim yeterliğinin kişilik edindirme yeterliği üzerinde yüksek bir etkiye sahip olduğunu ve bu iki boyutun birbirini kuvvetle desteklediğini göstermektedir. ÖY'nin, YY ile ise orta düzeyde bir ilişkiye sahip olduğu ($r=.391$, $p<0.01$) belirlenmiştir. Bu bulgular, öğretim yeterliğinin, kişilik edindirme yeterliği ile güçlü bir ilişki kurarken, yönetim yeterliği ile daha sınırlı, ancak anlamlı bir ilişki gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, antrenörlerin öğretim yeterliklerinin, kişilik edindirme yeterlikleri üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu ve yönetim yeterlikleriyle de önemli, ancak daha düşük bir ilişkiye sahip olduğunu vurgulamaktadır.

Kişilik edindirme yeterliği (KEY) alt boyutunun, yönetim yeterliği (YY) alt boyutu ile pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki ($r=.340$, $p<0.01$) gösterdiği belirlenmiştir. Bu ilişki, KEY'nin YY'yi orta derecede etkilediğini ve her iki yeterlik boyutunun birbirini desteklediğini göstermektedir. Özellikle, KEY'nin antrenörlerin yönetim yeterliklerini geliştirme veya destekleme kapasitesine katkıda bulunduğu, ancak bu etkinin sınırlı ve orta düzeyde olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu bulgu, kişilik edindirme yeterliğinin yönetim becerileri ile bağlantılı olduğunu, ancak bu ilişkinin diğer yeterlik boyutlarına kıyasla daha az kuvvetli olduğunu göstermektedir..

Sonuç olarak Yüzme antrenörlerinin atılganlık düzeylerini, iş doyumlarını ve öz yeterliklerini artırmak, hem antrenörlerin profesyonel gelişimlerini desteklemek hem de sporculara daha kaliteli bir eğitim sunmak açısından önemlidir.

Öneriler

Antrenörlere, iletişim ve liderlik becerilerini geliştirmeye yönelik atılganlık eğitimleri sunulabilir. Bu tür eğitimler, antrenörlerin sporcular ve diğer ekip üyeleriyle daha etkili iletişim kurmalarını sağlar. Ayrıca, antrenörlerin mesleki yetkinliklerini artırmak amacıyla çeşitli eğitimler ve seminerler düzenlenebilir. Bu eğitimler, yeni antrenman teknikleri, spor psikolojisi ve pedagojik yaklaşımlar gibi konuları içerebilir.

Antrenörlerin başarılarının düzenli olarak takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi de önemlidir. Bu, motivasyonu artırarak iş doyumunu olumlu yönde etkiler. İş-yaşam dengesini sağlamak için antrenörlere esnek çalışma saatleri sunulabilir. Bu, iş doyumunu artırmanın yanı sıra antrenörlerin işlerinde daha verimli olmalarına yardımcı olur.

Antrenörlerin çalışmalarını en iyi şekilde sürdürebilmeleri için gerekli ekipman ve tesislerin sağlanması da önem taşır. Bu, antrenörlerin öz yeterlik hissini artırarak motivasyonlarını güçlendirir. Diğer antrenörler, spor profesyonelleri ve kulüp üyeleriyle güçlü bağlantılar kurmak, mesleki tatmini artırmaya katkıda bulunabilir. Ayrıca, mesleki gelişim için mentorlar ve rol modellerden destek alınması, antrenörlerin hem atılganlık hem de öz yeterlik düzeylerini yükseltebilir



KAYNAKÇA

- Antoniou, A. S., Geralaxis, I., & Charitaki, G. (2017). Special educators' teaching self-efficacy determination: A quantitative approach. *Psychology*, 8, 1642-1656. <https://doi.org/10.4236/psych.2017.811108>
- Abakay, U., Alıncak, F., & Ay, S. (2017). Üniversite öğrencilerinin beden algısı ve atılganlık düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2017(9), 12-18.
- Ağırbaş Seçkin, İ. (2018). *Spor genel müdürlüğü merkez teşkilatında presentizm ve örgütsel bağlılığın örgütsel sessizlik üzerine etkileri*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 508103).
- Akarsu, M. (2022). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Rize ili örneği)*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 715186)
- Akarsu, S. F. (2016). *Hemşirelerde çalışan sessizliği ve iş doyumunu arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 436885).
- Akat, İ., Budak, G., & Budak, G. (1994). *İşletme yönetimi*. İstanbul: Beta Basım.
- Akıncı, E. (2003). *Yöneticilerde iş stresi, iş doyum ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi; TEDAŞ örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Aktaş, H., & Şimşek, E. (2015). Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyum ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 205-230.
- Alagül, Ö. (2004). *Farklı spor branşlarındaki sporcuların atılganlık ile beden algısı ilişkisi*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 157130).
- Alberti, B., Emmons, M. (2002). *Atılganlık: Kendinize Yatırım Yapın!* Ankara: HYB Yayıncılık.
- Aldemir, M. C. (1983). Yöneticilerin güç tipleri ile işe yabancılaşma ve iş doyum arasındaki ilişkiler. *Amme İdaresi Dergisi*, 16(1), 61-77.
- Alev, A. (2016). *Basketbol il temsilcilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 489797).
- Alpar, R. Y. (1994). *Su topu antrenmanlarının temelleri*. Ankara: GSGM Yayınları.
- Altıntaş, A., Çetinkalp, Z., & Aşçı, H. (2012). Antrenör-sporcu ilişkisinin değerlendirilmesi: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Spor Bilimleri Dergisi*, 23(3), 119-128.
- Altıntoprak, A. (2004). *Hacettepe Üniversitesi hastanelerindeki hemşirelerin problem çözme konusunda kendilerini algılamaları*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 156187).
- Altuğ, D. (1997). *Örgütsel davranış, toplam kalite anlayışı içinde*. Ankara: Haberal Eğitim Vakfı Yayınları.
- Amman, M. T., İkizler H. C., & Karagözoğlu, C. (2000). *Sporda sosyal bilimler*. İstanbul: Alfa Yayınevi.

- Annakkaya, E. E. (2022). *Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek ve psikolojik sermaye ile iş doyumu arasındaki ilişki*. (Doktora Tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 715179)
- Arıpınar, E., & Donuk, B. (2011). *Fair Play: Spor Yönetim ve Organizasyonlarında Etik Yaklaşımlar*. İstanbul: Ötüken Neşriyat.
- Arseven, A. (2016). Öz yeterlilik: Bir kavram analizi. *Journal of Turkish Studies*, 11(19), 63-80.
- Arslan, A. (2013). *Lise öğrencilerinin akademik erteleme davranışlarının karar verme stilleri ile ilişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Arslan, D. A. (2017). Ortaokul öğrencilerinin dinleme kaygıları ve akademik özyeterlilik inancının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *International e-Journal of Educational Studies*, 1(1), 12-31.
- Arslandaş, H., Adana, F., & Şahbaz, M. (2013). Lise öğrencilerinin atılganlık düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 1(1), 76-84.
- Avcı, K. S., Çepikkurt, F., & Kale, E. K. (2018). Examination of the relationship between coach-athlete communication levels and perceived motivational climate for volleyball players. *Universal Journal of Educational Research*, 6(2), 335-346.
- Aydın, B. (1991). Cinsiyet ve cinsiyet rolleri açısından atılganlık seviyesinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(3), 25-36.
- Aykın, A. G., & Çerez, H. (2019). Kick boks antrenörlerinin iş doyumu düzeylerinin incelenmesi. *Spor Eğitim Dergisi*, 3(1), 1-9.
- Azimi, M., & Akan, D. (2019). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 3(2), 126-138. <https://doi.org/10.32960/uead.559025>
- Bahar, M. (2006). *Yataklı tedavi kurumlarında çalışan yönetici hemşirelerin problem çözme becerileri ve yarıcılık düzeyleri*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 193555).
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticilerinin iş doyumu* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Baltacı, H. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin bilgisayar tutumları ile öz yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 12, pp. 71-81). Academic Press.
- Barutçugil, İ. (1988). *Üretim sistemi ve yönetim teknikleri*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayınları.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Başaran, M. (2017). *Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 461554).

- Başaran, Ü. (2021). *Badminton antrenörlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 685556).
- Başer, E. (1996). *Futbolda psikoloji ve başarı*. Ankara: Bağırhan Yayınevi.
- Baypınar, K., Tarım, K., & Keklik, G. (2015). İlköğretim öğretmenlerinin matematik okuryazarlığı öz-yeterlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 846-870. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.27281>
- Bayrakdar, U., Batık, M. V., & Barut, V. (2016). Özel eğitim öğretmen adaylarının öğretmen öz-yeterlilik düzeyleri ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 133-149.
- Baysal, A. C., & Tekarslan, E. (1996). *İşletmeciler için davranış bilimleri*. İstanbul: Avcıol Basım-Yayın.
- Benzer, F. (2011). *İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin öz-yeterlilik algılarının analizi*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 280701).
- Bıkmaz, H. F., (2006). *Öz Yeterlilik İnancı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. (Doktora tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 494192).
- Bilgin, N. (1992). *Endüstri ve örgüt psikolojisi ders notları*. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü.
- Bingöl, D. (1998). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Bíró, M., Révész, L., & Hidvégi, P. (2015). *Swimming – History Technique Teaching*. Hungary: EKC Líceum Press.
- Bouffard-Bouchard, T. (1990). Influence of self-efficacy on performance in a cognitive task. *Journal of Social Psychology*, 130(1), 63-353.
- Bozboğa, B. (2009). *Sivas il merkezinde çalışan ebelerin atılmalık düzeyleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 293409).
- Bozdoğan, A. (2003). *Yüzme: Fizyoloji, mekanik, metot*. İstanbul: İlpress Basım ve Yayın.
- Bozkurt, Ö., & Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Bozkurt, T., & Turgut, T. (1999). Çalışanların toplam kalite yönetim uygulamaları ile ilgili iş tatminleri ve kültürel sayınıları arasındaki ilişkiler. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 2(12), 42-48.
- Buğdaycı, S. (2018). *Antrenörlerin iletişim becerileri il öz yeterliliklerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.

- Bulut, D. (2005). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) merkez örgütünde görev yapan iş görenlerin çatışma yönetimi algıları ve iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 188017).
- Bulut, M. G. (2019). *Gençlik ve spor il müdürlüklerinde çalışan antrenörlerin örgütsel güven ve iş doyumunun incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 590339)
- Büyüköztürk, S., Çakmak, E., Akgün, O., Karadeniz, S., & Demirel, F. (2018). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyükyazı, G., Saraçoğlu, S., Karadeniz, G., Çamlıyer, H., & Çamlıyer, H. (2003). Sedanterler ile veteran atletlerin çeşitli değişkenlere göre atılganlık düzeylerinin karşılaştırılması. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 8(2), 13-24.
- Can, H. (1994). *Organizasyon ve yönetim* (3. baskı). Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Can, H., Akgün, A., & Kavunbaşı, Ş. (1998). *Personel yönetimi* (3. baskı). Cem Web Ofset Ltd. Şti.
- Can, Ş. (2006). Sınıf öğretmenlerinin yaş, cinsiyet ve mesleki kıdemlerine göre iş doyum düzeylerinin belirlenmesi. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 380-390.
- Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1978). Preferred leadership in sports. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*, 85-92.
- Cihan, B. (2014). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğretmenlik bölümünde öğrenim gören öğrencilerin akademik, sportif ve öğretmenlik öz yeterlilik algılarının incelenmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Bozok Üniversitesi, Yozgat.
- Cirhinlioğlu, Z., & Demir, A. (2017). Özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumları: İzmir örneği. *Journal of Human Sciences*, 14(2), 1690-1702. <https://doi.org/10.14687/jhs.v14i2.4425>
- Coakley, J. J. (1990). *Sport in society: Issues and controversies*. CV: Mosby Company.
- Côté, J., & Gilbert, W. (2009). An integrative definition of coaching effectiveness and expertise. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 4(3), 307-323.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çalışkan, G. (2001). *Liderlik açısından antrenör davranışlarının sporcu performansı üzerine etkisinin değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Çalışkan, K. (2016). *Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılıklarının araştırılması*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 453043).
- Çam, İ. Ö., Yılmaz, İ., Çetin, B., Salman, M., & Çekin, R. (2010). Spor yüksekokulu öğrencilerinin değişik demografik özelliklere göre atılganlık düzeylerinin araştırılması. *Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(2), 46-51.
- Çanak, M. (2014). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 4(7), 7-26.
- Çelik, Y., & Demir, B. (2020). İş görenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin performansları üzerindeki etkisinin incelenmesi. *İstanbul Kent Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 1(2), 29-49.

- Çetin, M. Ç. (2003). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında çalışan spor uzmanlarının iş doyum düzeylerinin belirlenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çetinkaya, A. (2017). *Personel güçlendirme ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin analizi (Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma)*. (Yüksek lisans tezi). Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çeviker, A. (2017). *Bedensel engelli spor kulüplerinde görev yapan antrenörlerin, antrenörlük mesleki etik ilkelere uyma düzeylerinin belirlenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 473709)
- Çifçi, T., & Dikmenli, Y. (2015). Coğrafya öğretmenlerinin iş doyum ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(21), 142-160. <https://doi.org/10.16992/asos.761>
- Çubukçu, Z. (2007). *Öğretmen adaylarının sosyal özyeterlilik algılarının belirlenmesi*. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler.
- Çulha, Y. (2017). *Okul psikolojik danışmanlarının müdürlerinin liderlik stillerini algıları ile kendi iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 470190).
- Dağ, H. (1993). *Örgütlerde iş tatmini ve askerlik mesleğine yönelik eğitimin iş tatmini üzerine etkisine ilişkin bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Davis, J. (2010). Swimming and bathing in ancient cultures: From Mesopotamia to Rome. *Ancient History Review*, 25(2), 91-110.
- Davis, K. (1977). *İşletmede insan davranışı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Davis, K. (1988). *İşletmelerde insan davranışı*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.
- Dawis, R. V., Weiss, D. J., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire (Minnesota studies in vocational rehabilitation: XXII)*. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.
- Demir, E. (2001). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 107161).
- Demir, G. İ. (2002). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında çalışan personelin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale.
- Demirci, N. (1995). *A'dan Z'ye spor*. Ankara: Neyir Yayıncılık ve Matbaacılık.
- Demirtaş, Z., & Nacar, D. (2018). Öğretmenlerin iş doyum ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki. *Eğitim Yansımaları*, 2(1), 13-23.
- Dilekman, M., Başçı, Z., & Bektaş, F. (2010). Eğitim fakültesi öğrencilerinin iletişim becerileri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 223-231.

- Doğan, M. (2016). Taekwondo antrenörlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 462508).
- Doğan, O. (2005). *Spor psikolojisi*. Adana: Nobel Kitapevi.
- Dönmez, F. Y. (2013). *Çalışanlarda iş doyumu ve örgütsel bağlılık: Diyarbakır ağız ve diş sağlığı merkezi örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ölçüm, D. (2015). *Okul yöneticilerinin karar verme stillerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi (Sakarya ili örneği)*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 385888).
- Dumangöz, P. D., & Sanlav, R. (2021). Voleybol antrenörlerinin mesleki öz yeterlik düzeylerinin bazı demografik özelliklere göre incelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 4(2), 251-264.
- Durdukoca, Ş. F. (2010). Sınıf öğretmeni adaylarının akademik öz-yeterlik algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi*, 10(1), 10-20.
- D'zurilla, T. J., & Sheedy, C. F. (1991). Relation between social problem-solving ability and subsequent level of psychological stress in college students. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(5), 841.
- Efek, E., & Yiğiter, K. (2021). Spor katılımının atılganlık ve sportmenlik düzeyleri ile ilişkisi. *OPUS – Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18(43), 6732-6763. <https://doi.org/10.26466/opus.945546>
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri (İlçe sektöründe bir araştırma)*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Dönence Basım Yayın Hizmetleri.
- Erdoğan, M. Y., & Oto, R. (2004). Sokakta çalışan ve çalışmayan çocukların atılganlık ve saldırganlık davranışları açısından karşılaştırılmaları. *Kriz Dergisi*, 12(3), 11-23.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Ergün, K. (2014). *Spor genel müdürlüğü merkez teşkilatı çalışanlarının mobbing ve iş doyum düzeylerinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 412652).
- Ergür, E. (1996). *Üniversite öğrencilerinde beden-benlik algısı ile ruh sağlığı arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 52366).
- Eroğlu, A. H., Adıgüzel, O., & Öztürk, U. C. (2011). Sessizlik girdabı ve bağlılık ikilemi: İşgören sessizliği ile örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir araştırma. *SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 97-124.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Eves, S. (2008). *Okul yöneticilerinin iş doyumları ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.

- Fayziev, Z. X. (2020). Sport is a research model as accident situations. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*, 8(2), 2056-5852.
- Feltz, D. L., & Lirgg, C. D. (2001). Self-efficacy beliefs of athletes, teams, and coaches. *Handbook of Sport Psychology*, 2(2001), 340-361.
- Fındıkçı, İ. (1999). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Melisa Matbaacılık.
- Fidan, Y., Ercan, S., Yılmaz, A., & Şehirli, M. (2016). Cinsiyetin iş doyumunu üzerindeki etkisi: Kamu çalışanları üzerinde bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 4(1), 110-124.
- Fincham, R. R. (1988). *The individual, work, and organizational behavior: For business and management studies*.
- Freischlag, J. (1985). Team dynamics: Implications for coaching. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 56(9), 67-71.
- Gacar, A., & Coşkun, Z. (2010). Güreşçilerin atılganlık düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 5(3), 195-203.
- Gafa, İ., & Dikmenli, Y. (2019). Sınıf öğretmenlerinin iş doyum ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 131-150. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.567562>
- Gencay, İ. (1997). *Personel tatmininin iş tatmini ile ilişkisi ve uygulamalarla örnekler*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Gencer, A. (2002). *Öğretmenlerinin iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 116790).
- Gerez Cantimer, G., Şengül, S., & Akçin, N. (2017). Özel eğitim gereksinimli çocukların öğretmenlerinin mesleki özyeterlilik algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 14(1), 694-716. <https://doi.org/10.14687/jhs.v14i1.3995>
- Geyik, Y. (2016). *Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğünde görev yapan personelin iş tatmin düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 435722).
- Görcin, T. (2017). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (İstanbul Başakşehir ilçesi örneği)*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 466803).
- Göktürk, G. Ö. (2009). *İlköğretim 5. sınıf öğrencilerine uygulanan atılganlık eğitimi programının öğrencilerin atılganlık düzeyine etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Gölleröglü, İ. (2010). *Türkiye'de yüzme branşı ile uğraşan sporcuların spor yaşamlarının erken yaşta sona ermesinin nedenleri*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Görmüş, M. (2020). *Gençlik liderlerinde öz liderlik davranışlarının iş doyum düzeyine etkisi*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 618352)
- Grainger, C., Harries, F., Temple, J., & Griffiths, R. (1995). Job satisfaction and health of house officers in the West Midlands. *Health Trends*, 27(1), 27-31.

- Güllü, S., & Şahin, S. (2018). Milli güreşçilerin sportmenlik yönelim düzeyleri üzerine bir araştırma. *Turkish Studies*, 13(18), 705-718.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyumunu ve güdülenme*. Ankara: Özel Yayıncılık.
- Gündoğdu, C., Tüfekçi, Ş., & Çelebi, E. (2016). Gençlik merkezlerine üye olan gençlerin atılmanlık düzeylerinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 1-9.
- Güneş, C. (2016). *Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin mesleki yeterliliklerinin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerine etkisinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 428962).
- Güney, S., Varoğlu, A., & Aktaş, A. M. (1996). Özel ve kamu bankalarında iş tatminine yönelik bir araştırma. *Verimlilik Dergisi*, 3, 53-76.
- Hodge, K., & Lonsdale, C. (2011). Prosocial and antisocial behavior in sport: The role of coaching style, autonomous vs. controlled motivation, and moral disengagement. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 33(4), 527-547.
- Horozoğlu, M. A. (2019). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerin atılmanlık ve özyeterlilik düzeylerinin belirlenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 607629).
- Hoy, A., Tschannen-Moran, M. K., & Hoy, W. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68(2), 202-248.
- Ibrahim, S. A. E. A. (2011). Factors affecting assertiveness among student nurses. *Nurse Education Today*, 31(4), 356-360. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2010.07.006>
- Idi, A. (2017). İlkokul ve ortaokullarda örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 486442).
- İkizler, C., & Karagözoğlu, C. (1997). *Sporda başarının psikolojisi*. İstanbul: ALFA Basım Yayım Dağıtım.
- Işıkhan, V. (1996). Sosyal hizmet örgütlerinin işlevsellik ölçütü: iş doyumunu. *Verimlilik Dergisi*, 25(1), 117-130.
- İncir, G. (1990). *Çalışanları iş doyumunu üzerine bir inceleme*. Ankara: MPM Yayınları.
- Jones, R. L. (2006). *The sports coach as educator*. London: Routledge.
- Jowett, S. (2017). Coaching effectiveness: The coach-athlete relationship at its heart. *Current Opinion in Psychology*, 16(1), 154-158.
- Kafkas, M. E., AÇak, M., Çoban, B., & Karademir, T. (2010). Beden eğitimi öğretmen adaylarının öz yeterlik algıları ile mesleki kaygıları arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2).
- Kahyaoğlu, M., & Yangın, S. (2007). İlköğretim öğretmen adaylarının mesleki öz-yeterliliklerine ilişkin görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(1), 73-84.
- Kalkan, T., & İhsan, S. (2021). Antrenör davranışları: Kuramsal yaklaşımlar, antrenörün sporcuya etkisi ve öneriler. *Egzersiz ve Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 41-54.
- Kamaraj, I. (2004). *Sosyal Beceri Değerlendirme Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması ve beş yaş çocuklarının atılmanlık sosyal becerisini kazanmalarında eğitici drama programının*

etkisi. (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Kanungo, R. (1995). Measurement of job satisfaction and organizational commitment for nurses. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 129(6), 643-650.
- Kapıkıran, Ş. (1993). *İçten ve dıştan denetimliliğe sahip ergenlerin atılmanlık düzeyinin saptanması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kaplanoğlu, A. E. (2006). *Yönetici hemşirelerin atılmanlık düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 193552).
- Karadal, H. (1999). *Yönetici yaşam biçimleri ile yöneticinin etkinliği ve iş tatmini arasındaki ilişki (Bazı sektörlerde bir araştırma)* (Yayımlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Karahan, Ş., & Uyanık-Balat, G. (2011). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 1-14.
- Karakas, A., & Gökmen, G. (2018). Kamu çalışanlarında iş tatmini, duygusal emek ve iş stresi: Konya'da bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(3), 99-127.
- Karakaya, Ç., & Çoruk, A. (2017). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile iş doyumunu algıları arasındaki ilişki. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (31), 290-310.
- Karaman, F., & Altunoğlu, A. E. (2007). *Kamu üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Karataş, S., & Tabak, N. (2009). Okul öncesi öğretmen adaylarının atılmanlık düzeylerinin bazı sosyodemografik özellikler açısından incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 143-159.
- Kasap, H., & Erdem, K. (2009). *Antrenörlük felsefesi*. İstanbul: TFF-FGM Futbol Eğitim Yayınları.
- Kavrayıcı, C., & Bayrak, C. (2016). Öğretmen adaylarının öz-yeterlik algıları. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (23), 623-658. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.70805>
- Kaya, Z., & Karaca, R. (2018). Ergenlerin atılmanlık ve sürekli kaygı düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *YTÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 1490-1516.
- Kaya, Z. (2001). *Meslek lisesi öğrencilerinin atılmanlık ve sürekli kaygı düzeylerinin karşılaştırılması üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül University, İzmir.
- Kaynak, T. (1990). *Organizasyonel davranışlar*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (11), 100-119.
- Kılıç, Ö. S. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumunu. (Tokat İli örneği)*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 280630).

- Kızılet, A. (1991). *Profesyonel futbol takımlarında genç takımların yeniden teşkilatlanması: Türkiye için altyapı modeli*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Koç, C., & Arslan, A. (2017). Ortaokul öğrencilerinin akademik öz-yeterlik algıları ve okuma stratejileri bilişüstü farkındalıkları. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 745–778
- Koçak, Ç. V. (2020). Antrenör öz yeterlik ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 25(4), 313–329.
- Koçel, T. (1998). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Konter, E. (1996). *Bir lider olarak antrenör*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Konter, E. (2006). *Spor psikolojisi el kitabı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Koparal, C. (1997). *Yönetim ve organizasyon*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International Journal of Educational Management*, 15(7), 354–358.
- Köksal, F. (2008). *Antrenörlerin liderlik tarzları ile öz yeterlikleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk University, Konya.
- Köse, A. H. (1992). *Büyüme ve verimlilik*. Ankara: MPM Yayınları.
- Kul, M., & Demirel, M. (2015). Lise öğrencilerinin spor değişkenine göre sosyal beceri ve atılğanlık düzeylerinin karşılaştırılması. *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (UKSAD)*, 1(1), 41–54.
- Kumcagız, H., Demir, Y., & Karadaş, C. (2017). Perceptions of self-efficacy regarding special education as a predictor of occupational burnout of school counselors. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 18(3), 312–324. <https://doi.org/10.17679/inuefd.341495>
- Kuter, G. (1997). *Spor bilimleri terimleri sözlüğü*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Küçük, Y. (2022). *Gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanlarının iş tatmininin performansa etkisinin incelenmesi (Elazığ ili örneği)*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 717959).
- Lafrenière, M., Jowett, S., Vallerand, R., & Carbonneau, N. (2011). Passion for coaching and the quality of the coach–athlete relationship: The mediating role of coaching behaviors. *Psychology of Sport and Exercise*, 12(2), 144–152.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 1298–1299). Chicago: Rand McNally.
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Lyle, J. W. B. (2007). Modelling the complexity of the coaching process: A commentary. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 2(4), 407–409.
- MacDonald, J. (2002). Swimming in the ancient world: From the Greeks to the Romans. *Classical Studies Journal*, 30(2), 45–60.
- Maglischo, E. W. (2003). *Swimming fastest*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Maidoni, E. A. (1991). Comparative study of Herzberg's two-factor theory of job satisfaction among public and private sectors. *Public Personnel Management*, 1(1), 20–25.

- Mirzeoğlu, D., Aktağ, İ., & Boşnak, M. (2007). Beden eğitimi öğretmeni, öğretmen adayı ve beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının mesleki yeterlik duygusunun karşılaştırılması. *Spor Bilimleri Dergisi*, 18(3), 109–125.
- MORPA Spor Ansiklopedisi. (2005). İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.
- Mwamwenda, T. S. (1998). Teaching experience, job security, and job satisfaction among secondary school teachers in South Africa. *Psychological Reports*, 82(1), 139–141.
- Nacar, E., & Yunus, K. A. K. (2019). Elazığ ilindeki farklı spor branşlardaki profesyonel takımlarda görev yapan antrenörlerin liderlik tarzlarının belirlenmesi. *Spor Eğitim Dergisi*, 3(2), 1–10.
- Newman, H. (1985). *İşletmelerde ve kamu yönetiminde sevk ve idare*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Nitsch, J. R., & Hackfort, D. (1984). Basisregulation interpersonalen handelns im sport. *Sensumotorisches Lernen und Sportspielforschung*, 12(2), 148–166.
- O'Driscoll, M. P. (1996). The interface between job and off-job roles: Enhancement conflict. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 1(11), 295–303.
- Olaru, A. M. (1998). *Sportif yüzme*. Ankara: Kültür Ofset Matbaacılık.
- Onaran, O. (1981). *Üniversite öğretim elemanlarının meslek doyum düzeylerine ilişkin bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk University, Konya.
- Ongan, H. T., & Demiröz, D. M. (2010). *Akademik futbol: Futbolda rekabet-başarı ilişkisi*. İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Oral, S., & Kuşluvan, Z. (1997). Motivasyon konusunda oluşturulan yaklaşımlar ve işletmelerde motivasyonu arttırmaya yönelik olarak kullanılan araçlar. *Verimlilik Dergisi*, 3(1), 93–115.
- Orhan, K. (1997). *İş doyumunu ve değerler*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege University, İzmir.
- Oshagbemi, T. (2000). How satisfied are academics with their primary tasks of teaching, research, and administration and management? *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 1(2), 124–136.
- Otrar, M., & Demirbilek, M. (2013). Ebeveynleri birlikte olan ergenler ile parçalanmış aileye sahip ergenlerin benlik saygıları ve atılganlık düzeyleri üzerine bir inceleme. *Eğitimde Politika ve Analiz Dergisi*, 2(2), 21–40.
- Öngören, B. (2015). Sosyolojik açıdan sağlıklı beden imgesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 34, 25–45.
- Özdağ, Ş. (1999). *Psikodrama gruplarının hemşirelik yüksekokulu öğrencilerinin benlik saygısı, atılganlık, empatik eğilim ve empatik beceri düzeylerine etkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özkan, A. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri (Balıkesir ili merkez ilçeler örneği)*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 475375).
- Özsüer, S., İnal, G., Uyanık, Ö., & Ergün, M. (2011). Afyon Kocatepe Üniversitesinde öğrenim gören öğrencilerin akademik özyeterlik inancı düzeylerinin incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 113–125.

- Pekgöz, K., & Çeviker, A. (2020). *Beden eğitimi ve oyun dersi öğretim programları: Cumhuriyet dönemi ilkokul programları içinde*. Ankara: Pegem Yayınevi.
- Pekmezci, G. U. (2010). *Hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile öz yeterlilik algısı arasındaki ilişkiler*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Pıştav Akmeşe, P., & Kayhan, N. (2017). Özel eğitim öğretmenlerinin oyun öğretimine ilişkin öz-yeterlik düzeylerinin incelenmesi. *Özel Eğitim Dergisi*, 18(1), 1–26.
- Pişkin, A. (2001). *Malatya Turgut Özal Tıp Merkezinde çalışan sağlık, idari, teknik ve yardımcı hizmetler sınıfındaki personelin iş doyumu*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Piyal, B., Çelen, Ü., Şahin, N., & Piyal, B. (2000). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışanların iş doyumu. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 53(4).
- Plato, B. (2002). *The dialogues of Plato*.
- Poczwardowski, A., Barott, J. E., & Henschen, K. P. (2002). The athlete and coach: Their relationship and its meaning. Results of an interpretive study. *International Journal of Sport Psychology*, 33(1), 116–140.
- Ramazanoğlu, F. (2006). Gençlik ve spor taşra teşkilatı çalışanlarının iş doyumu. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(7), 2006.
- Rathus, S. A. (1972). An experimental investigation of assertive training in a group setting. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 3(2), 81–86.
- Ritter, J., Boone, W., & Rubba, P. (2001). Development of an instrument to assess prospective elementary teacher.
- Romi, S., & Leyser, Y. (2006). Exploring inclusion preservice training needs: A study of variables associated with attitudes and self-efficacy beliefs. *European Journal of Special Needs Education*, 21(1), 85–105.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (1998). *Örgütsel psikoloji*. İstanbul: Alfa Basım-Yayın.
- Saracel, N., Taşseven, Ö., & Kaynak, E. (2016). Türkiye’de çalışan Y kuşağında iş tatmini-motivasyon ilişkisi. *Social Sciences Research Journal*, 5(1), 50–79.
- Satici, S. A., & Can, G. (2016). Investigating academic self-efficacy of university students in terms of socio-demographic variables. *Universal Journal of Educational Research*, 4(8), 1874–1880.
- Saygılı, H. (2000). *Problem çözme becerisi ile sosyal ve kişisel uyum arasında ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Schaefer, K. (2007). *Swimming: History and development*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Schunk, D. H. (1995). Self-efficacy, motivation, and performance. *Journal of Applied Sport Psychology*, 7(2), 112–137.
- Seçkin, T. (2018). *Sigara bağımlılığı olan çalışan yetişkinlerin iş doyumu ile öfke ifade tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 509441).
- Seğmenli, S. (2001). *Rehber öğretmenlerinin tükenmişlik duygusunun incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 100354).

- Seiler, R., Kevesligeti, C., & Valley, E. (1999). Coaches and female athletes: The basis of interaction. *Motricidade Humana: Portuguese Journal of Human Performance Studies*, 12(1), 67–76.
- Sevim, Y. (1999). *Antrenör eğitimi ders notları*. Ankara: Gazi Üniversitesi-BESYO.
- Sharma, R. D., & Jyoti, J. (2009). Job satisfaction of university teachers: An empirical study. *Journal of Services Research*, 9(2), 51–80.
- Sığrı, Ü., & Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 130–154.
- Solmuş, T. (2000). İnsan kaynak yönetiminde bir uygulama olarak motivasyon. *Türk Psikoloji Bülteni*, 42(1), 65–72.
- Soyer, F., Can, Y., & Kale, F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 259–271.
- Sunay, H. (1998). Spor eğitimi altyapısında beden eğitimi öğretmeni ve antrenörün önemi. *G.Ü. Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(2), 64–71.
- Suveren, S. (1995). *Jimnastik sporunun yarışmacı jimnastikçilerin benlik saygısı üzerindeki etkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi University, Institute of Health Sciences, Ankara.
- Suyüç, H. (1998). *İlk ve orta dereceli okullarda görevli beden eğitimi branş öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142–167.
- Şahin, M. (2005). *Antrenörlük bilgi ve uygulamaları*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şenatalar, F. (1978). *Personel yönetimi ve beşeri ilişkiler*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Kitabevi.
- Şener, B. (1997). *Modern otel işletmelerinde yönetim ve organizasyon*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şenol, F. B. (2012). *Okul öncesi öğretmen adayları ile okul öncesi öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik öz yeterlik inançlarının karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Şimşek, L. (1998). İş tatmini. *Verimlilik Dergisi*, 2(9), 91–108.
- Şimşek, M., Akgemici, T., & Çelik, A. (1998). *Davranış bilimine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Şimşek, N., & Tel, H. (2017). Yapılandırılmış bir eğitimin sosyal hizmetler kurumundan yardım almakta olan ergenlerin öfke kontrolü, atılganlık ve benlik saygısı düzeyine etkisi. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(6), 1.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Pearson.
- Tahıllıoğlu, A. (1999). *Kara Harp Okulu erkek yüzme takımının bazı antropometrik ölçülerinin incelenmesi ve değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Tan, S. (2006). *Ergenlerin stresle başa çıkma tarzlarının atılgaanlık düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Taşdan, M., & Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilkokul öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(147), 54–70.
- Tataker, T. (2003). *Ergenlerin atılgaanlık düzeyi ile ruhsal sorunları arasındaki ilişkinin araştırılması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylöl Üniversitesi, İzmir.
- Tatlıcan, M., & Cögenli, M. Z. (2020). İş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının iş tatmini üzerine etkisi: Endüstri işletmesi örneği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 181–194.
- Tatlıcı, M., & Kırımoğlu, H. (2008). Atletizm antrenörlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 1–10.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların ölçölmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Temir, A. (1997). *Rol stresi, iş tasarımı ve örgütsel teknolojinin iş tatminine etkileri*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara University, Ankara.
- Terlemez, M. (2019). Antrenörlerin davranış özellikleri, ilke ve çalışma yöntemleri. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(3), 19–28.
- Tevruz, S. (1989). *Davranışlardan seçmeler*. İstanbul: Kendi Yayınları.
- Thompson, B. L. (1998). *Yönetim fonksiyonları*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Tıkıcı, M., & Deniz, M. (1993). *Örgütsel davranış*. Malatya: Özmert Ofset.
- Tiryaki, ř., Erdil, G., Acar, M., & Emlek, Y. (1991). Sporcu ve sporcu olmayan gençlerin kişilik özellikleri. *SHD*, 26, 19–23.
- Tokathioğlu, T. (2016). *Anaokulu alışanlarının iş doyumunu, ücret beklentisi, meslek içi toplam çalışma süreleri ve yaş grupları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 438566).
- Tortop, N., İspir, E. G., & Aytaç, B. (1993). *Yönetim bilimi*. Ankara: Yargı Yayınları.
- Tuncel, S. (2011). Sınıf içi öğretmen davranışlarının beden eğitimi ve diğer branş öğretmenleri açısından karşılaştırılması. *Ankara Üniversitesi Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(2), 65–69.
- Turan, M. (2007). *Gençlik ve Spor il müdürlüğünde çalışan personelin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi: Marmara örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya University, Institute of Social Sciences, Sakarya.
- Tümkiye, S. (1996). *Öğretmenlerdeki tükenmişlik görölen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları*. (Doktora tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 52266).
- Türk, N. (2009). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleklerine ilişkin öz yeterlik düzeylerinin incelenmesi: Nevşehir ili örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Niğde University, Institute of Social Sciences.
- Türk, Ö. (2008). *İlköğretim sınıf öğretmenlerinin öz yeterlikleri ve mesleki doyumlarının incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe University, Institute of Social Sciences.

- Uğur, G. (1996). *Üniversite öğrencilerinde atılgañlık ve beden algısı ilişkisi* (Master's thesis, Ege University). Ege University, Institute of Social Sciences.
- Ulupınar, S. (1997). *Hemşirelik eğitiminin sorun çözme becerilerine etkisi*. (Doktora tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 58880).
- Underechts, B. (1983). *A comparison of the movements of rear parts of butterfly swimmers*. Berlin: Verlag.
- Ural, A., & Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Urartu, Ü. (1994). *Yüzme teknik taktik kondisyon*. İstanbul: İnkılap Kitapevi.
- Üstüner, M., Demirtaş, H., Cömert, M., & Özer, N. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(17), 1–16.
- Varoğlu, A. K. (1993). *Problem çözme yöntemleri*. Ankara: Kara Harp Okulu Yayınları.
- Voltan-Acar, N. (1980). Rathus Atılgañlık Envanteri geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Psikoloji Dergisi*, 1(10), 23–25.
- Weiss, M. R., & Ferrer-Caja, E. (2002). Motivational orientations and sport behavior. In T. Horn (Ed.), *Advances in sport psychology* (Vol. 1, pp. 101–183).
- WHO, C. O. (2020). *World Health Organization. Air quality guidelines for Europe*.
- Wylleman, P. (2000). Interpersonal relationships in sport: Uncharted territory in sport psychology research. *International Journal of Sport Psychology*, 31(4), 555–572.
- Yakut, S. (2018). *Taekwondo antrenörlerinin kademe düzeylerine göre yaşam doyum, öz yeterlilik ve benlik saygısının incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar University, Kütahya.
- Yaman, E., Yaman, H., & Eskicumalı, A. (2001). Öğretmenlik mesleğinin sosyo-ekonomik statüsü/bu mesleğin bir bayan mesleği haline dönüşmesi durumu ve eğitim fakültesi üzerine bir araştırma. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 33–68.
- Yavuz, M., & Gezgin, D. M. (2017). Öğretmen adaylarının öz-yeterlilik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *12. Uluslararası Balkan Eğitim ve Bilim Kongresi*, 28–30 Ekim 2017, Hırvatistan.
- Yavuzkurt, T. (2017). *Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı ve iş doyumunu ile ilişkisi: Aydın ili örneği*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 479305).
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1–18.
- Yerlisu, T. (2003). Profesyonel takımlarda görev yapan futbol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi*, Ankara.
- Yfanti, M., Samara, A., Kazantzidis, P., Hasiotou, A., & Alexiou, S. (2014). Swimming as physical activity and recreation for women. *TIMS Acta: Naučni Časopis za Sport, Turizam i Velnes*, 8(2), 16–62.
- Yıldız, N. (2020). *Gençlik ve spor il müdürlüklerinde çalışan bireylerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarının incelenmesi: Güney Marmara illeri örneği*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 641100).

- Yıldız, S. B., & Gökalp, İ. (2020). Otel işletmelerinde çalışanların atılacaklık düzeyleri ve problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(44), 1343–1367. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.719973>
- Yılmaz, E. (2014). *Özel okullardaki ilköğretim müdürlerinin liderlik biçimi ile sınıf öğretmenlerinin iş doyumu arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğrenim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 376638).
- Yılmaz, E., & Aslan, S. (2018). Lise öğretmenlerinde tükenmişlik, iş doyumu ve algılanan sosyal destek: Bursa ili örneği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 1861–1886. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2018.18.39790-439327>
- Yılmaz, K., & Çokluk-Bökeoğlu, Ö. (2008). İlköğretim okulu öğretmenlerinin yeterlik inancı. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 41(2), 143–167.
- Yılmaz, M., & Vardarlier, P. (2021). Motivasyon araçlarının örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Perakende sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(4), 1347–1365.
- Yorgancı, A. E., & Bozgeyikli, H. (2016). Sınıf öğretmenlerinin kişilerarası öz yeterlilik algılarıyla örgütsel güven algılarının incelenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 6(10), 47–79.
- Young, M. (2010). *The complete guide to simple swimming*. Hertfordshire, UK: Educate and Learn Publishing.
- Yousef, D. A. (1998). Satisfaction with job security as a predictor of organizational multicultural environment. *International Journal of Manpower*, 19(2), 184–194.
- Yüceant, M., Balanlı, O. F., & Ünlü, H. (2022). Türkiye Tenis Federasyonu il temsilcilerinin örgütsel bağlılığı ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 190–204. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.1030899>
- Yücel, M. G. (2010). *Antrenör-sporcu ilişkisini etkileyen faktörler: Güreş örneği* (Unpublished master's thesis). Gazi University, Institute of Health Sciences, Ankara.
- Yüksek, G. (1997). *Sosyal beceri eğitiminin üniversite öğrencilerinin sosyal beceri düzeyine etkisi* (Unpublished doctoral dissertation). Gazi University, Ankara.
- Zimmerman, B. J. (2000). Attaining self-regulation: A social cognitive perspective. In *Handbook of self-regulation* (Vol. 12, pp. 13–39).

EKLER

Ek 1: Araştırmacı Etik Başvuru Onay Formu

Evrak Tarih ve Sayısı: 03.06.2024-206870		
	T.C. BAYBURT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ	
ETİK KURULU KARARI		
Karar Tarihi 30.05.2024	Karar Sayısı 138	Oturum Sayısı 6
Üniversitemiz Etik Kurulu tarafından, Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün 02.05.2024 tarihli ve E-83542712-050.99-201430 sayılı yazısı gereği, Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı 212225019 numaralı öğrencisi Buse AKPINAR'ın yüksek lisans tezi olarak yürüttüğü "Yüzme Antrenörlerinin Atılganlık Düzeyleri, Öz yeterlilikleri ve iş doyumlarının incelenmesi (Marmara Bölgesi)" başlıklı araştırma önerisi üniversitemiz etik kurulu tarafından incelenmiş olup, araştırma önerisinin etik ilkelere uygun olduğuna toplantıya katılan üyelerin oy birliğiyle karar verilmiştir.		
Prof.Dr. Ali Savaş BÜLBÜL Başkan BELGENİN ASLI ELEKTRONİK İMZALIDIR		
Mevcut Elektronik İmzalar		
Prof.Dr. ALİ SAVAŞ BÜLBÜL (Etik Kurulu - Başkan) 03.06.2024 09:01		
Tel : E-Posta : Bu belge, 5071 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.	Faks: Elektronik ağı: Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.	Ayrıntılı bilgi için irtibat: Nuri TURAN 

Ek 2: Araştırmacı Etik Taahhütnamesi



Araştırmacı Etik Taahhütnamesi

"Yüzme Antrenörlerinin Atılganlık Düzeyleri, Öz yeterlilikleri ve İş Doyumlarının İncelenmesi (Marmara Bölgesi)" başlıklı araştırmada yer alan araştırmacılar olarak

1. Başvuruda belirtilen araştırma başlığının ve kurula sunulan bilgi ve belgelerin doğru olduğunu
2. Araştırma süresince ulusal ve uluslararası mevzuatlara uyacağımı/zı ve gereklerini yerine getireceğimi/zı
3. Başkalarına ait ölçek, anket, fotoğrafların kullanımı için sahiplerinden izin alacağımı/zı ve ölçme aracı kaynağını eksiksiz referans (kaynakça) vererek göstereceğimi/zı
4. Araştırmayı bir kurumda yapacak olmam/ız halinde kurum izni aldıktan sonra araştırmaya başlayacağımı/zı
5. Araştırma örneklemini teşkil eden kişilerin 18 yaş altında olması halinde veli izni, kısıtlı olması halinde ise vasi izni alındıktan sonra araştırmaya başlayacağımı/zı
6. Araştırmayı MEB kurumlarına bağlı öğrenci, öğretmen ve yöneticilerle yapacak olmam/ız halinde Millî Eğitim Bakanlığının 2020/02 Sayılı Araştırma Uygulama İzinleri hakkında yayınladığı Genelge'ye uygun olarak yapacağımı/zı
7. Araştırma konusunun Covid-19 Salgınıyla ilgili olması halinde Etik Kurul başvurusundan önce Sağlık Bakanlığından Araştırma Onayı alacağımı/zı yaptığım/ız başvuru ve aldığım/ız onayı Etik Kurul'a ibraz edeceğimi/zı
8. Bilimsel bir araştırma için veri toplamayı amaçladığım/ız çalışma sonuçlarını sadece bilimsel amaçlarla kullanacağımı/zı ve çalışmanın sonuçlarını katılımcıların aleyhine olacak şekilde kullanmayacağımı/zı
9. Araştırmada kişisel veri toplanacağından 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca kişisel verileri korumak amacıyla gerekli tüm tedbirleri alacağımı/zı ve gerekli her türlü yükümlülükleri özenle yerine getireceğimi/zı
10. Araştırmaya katılanların katılım sırasında herhangi bir nedenle rahatsızlık hissetmeleri durumunda istedikleri zaman katılımlarını sona erdirebilecekleri hususunun Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu'nda yer alacağını
11. Kullanılacak fikir ve sanat eserleri için telif hakları ile ilgili yasal düzenlemelere uyacağımı/zı
12. "Katılımcılar için Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu" doldururken, gönüllüleri sözlü olarak da bilgilendireceğimi/zı Katılımcılar için Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu'nda belirtilenler dışında gönüllülerden herhangi bir talebinin/talebimizin olmayacağını
13. Gönüllülerden elde edilen bilgileri araştırmada belirtilen amaçlar dışında kullanmayacağımı/zı
14. "Katılımcılar için Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu'nda" katılımcıların araştırmaya katılma ve çıkma koşullarının açık ve net olarak belirtildiğini
15. Çalışmanın Etik Kurul onayı alındıktan sonra çalışma tasarımı, kapsam ve içeriğinde Etik Kurul'dan onay almadan değişiklik yapmayacağımı/zı
16. Değişiklik zorunlu olduğunda yapılan tüm değişiklikleri (yöntem, evren ve örneklem, başlık, ölçme araçları, anket, araştırmacılar vb.) uygulamadan önce Bayburt Üniversitesi Etik Kurulu'na bildireceğimi/zı ve onay alacağımı/zı
17. Araştırmanın uygulanması ile ilgili tüm hukuki ve cezai sorumluluğun tarafıma/tarafımıza ait olduğunu beyan ve taahhüt ederim / ederiz. Tarih: 29.04.2024 (Tüm araştırmacılar tarafından imzalanacaktır)

Unvan, Adı ve Soyadı	İmza
Buse AKPINAR	

Ek 3: Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

Sizi “Yüzme Antrenörlerinin Atılganlık Düzeyleri, Öz yeterlilikleri ve İş Doyumlarının İncelenmesi (Marmara Bölgesi)” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Araştırma gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamamızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır**. Araştırmada Kişisel veri toplanacağından 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca kişisel verileri korumak amacıyla gerekli tüm tedbirler alınacaktır. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya [] posta adresi ve [] numaralı telefondan ulaşabilirsiniz.

Çalışmanın Konusu ve Amacı (Bu çalışmanın amacı Marmara Bölgesinde görev yapan yüzme antrenörlerinin atılganlık düzeyi, öz yeterlilikleri ve iş doyumlarının incelenmesidir. Bu araştırmada Marmara Bölgesinde görev yapan yüzme antrenörlerinin atılganlık düzeyi, öz yeterlilikleri ve iş doyumlarının çeşitli değişkenler açısından incelemek ve antrenörlerin doğru durumları hakkında bilgi sahibi olma ve durum tespiti yaparak, sonraki yapılacak çalışmalara yol gösterici bilgiler sağlamak hedeflenmiştir ve bu doğrultuda şu sorulara cevap aranmıştır:

Çalışma İşlemleri

Veri toplama aracı olarak üç ölçek kullanılacaktır. İş doyumunu çalışmaya için (Minnesota iş doyum ölçeği), antrenörlerin atılganlık düzeyinin ölçülmesi için (Rathus Atılganlık Envanteri) ve öz yeterlilikleri için ise (Antrenörlerin öz yeterlilik ölçeği) kullanılacaktır. Araştırma kapsamında iş görevlerinin iş doyumlarını ölçmek için Minnesota İş

Doyum Ölçeği kullanılacaktır.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerine düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı/ lar tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güvence verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının:

Adı-Soyadı:

İmzası:

İletişim Bilgileri: e-posta:

Telefon:

Velayet veya Vesayet Altında Bulunanlar İçin:

Veli veya Vasisinin

Adı-Soyadı:

İmzası:

Araştırmacının

Buse AKPINAR

Adı-Soyadı:

İmzası:

Ek 4: Rathus Atılganlık Envanteri

RATHUS ATILGANLIK ENVANTERİ

AÇIKLAMA: Aşağıda size 30 maddelik bir envanter verilmiştir. Her maddeyi dikkatlice okuyup, size uygunluk derecesine göre CEVAP KÂĞIDINDAKİ ilgili parantezin içini (X) işareti ile cevaplandırınız.

ÖRNEK: İnsanlarla kavga etmekten hoşlanırım. Eğer bu madde size çok iyi uyuyor, sizi çok iyi anlatıyorsa **ÇOK İYİ UYUYOR**; oldukça iyi anlatıyor, uyuyorsa **OLDUKÇA UYUYOR**; biraz uyuyor, size biraz anlatıyorsa **BİRAZ UYUYOR**; cevabım işaretleyiniz. Eğer madde size pek uyumuyor, pek anlatamıyorsa **PEK UYMUYOR**; oldukça uyumuyor, oldukça anlatmıyorsa **FAZLA UYMUYOR**; size hiç uyumuyorsa, sizi hiç anlatamıyorsa **HİÇ UYMUYOR** cevabını işaretleyiniz.

Görüş ve İfadeleler	Çok iyi	Oldukça	Biraz uyuyor	Pek uyumuyor	Fazla	HİÇ UYMUYOR
1. Bence insanların çoğu benden daha atılgan ve saldırgandır.						
2. Sıkılganlığım yüzünden karşıt cinsle herhangi bir önemde bulunmuyorum ya da onların önerilerini kabul edemiyorum.						
3. Bir lokantada isteğime göre hazırlanmamış bir yemek gelince garsona şikâyetle bulurum.						
4. Başkalarının beni kırıltıklarını fark ettiğim halde onları incitmemeğe dikkat ederim.						
5. İstemediğim bir malı almam için ısrar ederse "hayır" demekte zorluk çekerim.						
6. Benden bir şey yapmamı istediğinde nedenini öğrenmekte ısrar ederim.						
7. İnsanları geliştirici ve sert tartışmalara katılmak istediğim zamanlar olur.						
8. Senin durumundaki herkes gibi ben de yükselmek için çabalarım.						
9. Doğrusunu isterseniz insanlar beni kullanır.						
10. Yeni tanıştığım insanlarla ya da yabancılarla rahatlıkla konuşurum.						
11. Karşıt cinsten çekici birine ne söyleyeceğimi çoğu kez bilmem.						
12. Resmî telefon konuşmaları yapmaktan çekinirim.						
13. Bir işi mektup yazarak başıvrırmayı yüz yüze sözcüsmeye tercih ederim.						

14. Satın aldığım şeyleri geri vermekten sıkılırım.						
15. Beni rahatsız eden saygıdeğer bir yakınlıma, rahatsızlığımı ifade etmek yerine duygularımı ondan saklamayı yeğlerim.						
16. Aptalca görüşlerim korkusuyla soru sormaktan kaçırım.						
17. Bir tartışma sırasında kızdığım, hırslandığım belli olacak diye korkarım.						
18. Tanınmış ve saygı duyulan bir kimsenin yanlış bir şey söylediğini duyduğumda, dinleyenlere kendi görüşümü de duyurmaya çalışırım.						
19. Satıcılarla pazarlık yapmaktan kaçınırım.						
20. Önem ve değerli iş yaptığımda başkalarının bunu öğrenmesinde salınca görmem.						
21. Duygularımı ifade ederken açık ve samimiyimdir.						
22. Beni benim hakkımda yanlış ve kötü şeyler söylerse, hemen o kişiyle konuşurum.						
23. Çoğunlukla hayır demekte güçlük çekerim.						
24. Duygularımı anında açığa çıkarmaktansa biriktirmeyi yeğlerim.						
25. Kötü bir hizmetten şikâyetçi olurum.						
26. Övüldüğümde bazen ne diyeceğimi bilemem.						
27. Tiyatro, konferans gibi toplantılarda iki kişi yüksek sesle konuşursa, onlara susmalarını ya da konuşmalarına başka yerde devam etmelerini söylerim.						
28. Kayırdaki öne geçen birine yaptığımı yanlış olduğunu söylerim.						
29. Fikrimi ifade etmekte zorluk çekerim.						
30. Hiçbir şey söyleyemediğim zamanlar olur.						

Ek 5: Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği

Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği

Boyutlar	Antrenörlük öz yeterliklerinize ilişkin inanç düzeyinizi aşağıdaki ifadeler doğrultusunda işaretleyiniz. Antrenör olarak;	Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
		1	2	3	4	5
Performans Yeterliği	1. Sporcularımın performanslarının sezon boyunca yüksek olmasını sağlarım.					
	2. Sporcularımın sezon dışında performans kaybı yaşamamaları için programlar yaparım.					
	3. Müsabakalarda/yarışmalarda etkili taktikler geliştiririm.					
	4. Müsabakalarda/yarışmalarda ani gelişen olumsuz durumlara çözüm üretirim.					
Psikolojik Yeterlik	5. Sporcularımı motive ederim.					
	6. Sporcularımın öz güvenini yükseltirim.					
	7. Kendimi motive ederim.					
	8. Başarısız olduğumda öz güvenimi korurum.					
Öğretim Yeterliği	9. Bilimsel yöntemler kullanarak yetenek seçimi yaparım.					
	10. Öğretimde, spora özgün öğretim yöntemlerini kullanırım.					
	11. Teknik becerilerin uygulanışını kendim göstererek öğrenmeyi pekiştiririm.					
	12. Etkili öğretim için işbirliği yaparım.					
	13. Sporcularımın gelişimini bilimsel yöntemlerle değerlendiririm.					
Kişilik Edindirme Yeterliği	14. Sporcularımın ahlak gelişimlerine yardımcı olurum.					
	15. Sporcularımın erdemli kişilik geliştirmelerine yardımcı olurum.					
	16. Sporcularımın Fair Play'e uygun davranış göstermelerini sağlarım.					
	17. Sporcularımı sorumluluk almaları için özendiririm.					
Yönetim Yeterliği	18. Her düzeydeki sporcuyla/takımı rahatlıkla çalıştırırım.					
	19. Sporcularım ve kendim için gerçekçi kariyer hedefleri belirlerim.					
	20. Adaletli davranırım.					
	21. Sporcularıma fırsat eşitliği sağlarım.					

Ek 6: Minnesota İş Doyum Ölçeği

MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda mesleğinizle alakalı iş doyumu düzeyinizi belirleyecek çeşitli cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatlice okuyarak uygun seçeneği (X) işareti ile işaretleyiniz.					
MESLEĞİMDEN:	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Bağımsız çalışma imkânım olmasından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânım olmasından					
4. Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Yöneticimin, emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından					
6. Yöneticimin, karar verme yeteneği bakımından					
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden					
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından					
10. Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması yönünden					
12. İşlerimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14. Terfi imkânının olması yönünden					
15. Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça uygulama serbestliğini bana vermesi açısından					
16. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğini vermesi bakımından					
17. Çalışma ortamım bakımından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından					
19. Yaptığım işten dolayı takdir edilmem açısından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

ÖZ GEÇMİŞ

Buse AKPINAR, [REDACTED] doğdu. Lise eğitimini Rize’de aldıktan sonra lisans eğitimini Ardahan Üniversite’sinde tamamladı. Lise eğitimi sürerken akarsu kano branşında sporcu olarak yer aldı ve milli sporcu ünvanı ile lisans eğitimi boyunca aktif spor hayatına devam etti. Ardından 2021 yılında Bayburt Üniversitesi’nde yüksek lisans eğitimine başladı. Yüksek lisans eğitimi sürecinde pilates alanında antrenörlük eğitimlerini tamamlayarak bu alana yöneldi ve halen kendi kurucusu olduğu pilates salonunda hizmet vermeye devam etmektedir.

