T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

TAEKWONDO ANTRENÖRLERİNİN İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Mehmet DOĞAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

Danışman
Doç. Dr. Mehibe AKANDERE

KONYA – 2016

ÖNSÖZ

Çalışmalarım ve tezimin hazırlanma sürecinde bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan danışman hocam Sayın Doç. Dr. Mehibe AKANDERE'ye, istatistiksel analizler ve litaratür çalışmalarında her fırsatta değerli vakitlerini benim için ayıran değerli arkadaşım Öğr. Gör. Kürşat ACAR'a, eğitim öğretim hayatım boyunca desteklerini, ilgilerini ve dualarını bir an olsun eksik etmeyen sevgili annem, babam ve kardeşlerime minnet ve şükranlarımı belirterek sonsuz teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

SİMGELER ve KISALTMALAR ..... **v**

ÖZET ..... **vi**

SUMMARY ..... **vii**

1. GİRİŞ **1**

1.1. Taekwondo 2

1.1.1. Taekwondo'nun Amaçları 4

1.1.2. Taekwondo'nun Ruh ve Beden Sağlığına Etkileri 4

1.2. Antrenörlük Kavramı 5

1.2.1. Antrenörün Kişilik Özellikleri 6

1.2.2. Antrenörlük Stilleri 9

1.3. İş Doyumu 10

1.3.1. İş Doyumunun Tanımı 10

1.3.2. İş Doyumunun Önemi 11

1.3.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler 12

1.3.4. İş Doyumunu Açıklayan Kuramsal Yaklaşımlar 14

1.4. Tükenmişlik 17

1.4.1. Tükenmişliğin Tanımı 17

1.4.2. Maslach Tükenmişlik Modeli 17

1.4.3. Tükenmişliğin Nedenleri 19

1.4.4. Tükenmişliğin Belirtileri 19

1.4.5. Tükenmişlikle Baş Etme Yolları 21

2. GEREÇ ve YÖNTEM **25**

2.1. Araştırmanın Modeli 25

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 25

2.3. Veri Toplama Araçları 25

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu 25

2.3.2. Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDO) 25

2.3.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) 26

2.4. Verilerin Analizi 27

3. BULGULAR **28**

4. TARTIŞMA **40**

5. SONUÇ ve ÖNERİLER **48**

6. KAYNAKLAR **49**

7. EKLER **54**

EK A: Etik Kurul Onayı 54
EK B: Kişisel Bilgi Formu 55
EK C: Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDO) 56
EK D: Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) 57
8. ÖZGEÇMİŞ 58

SİMGELER ve KISALTMALAR

ERG : Existence (Var olma) – Aidiyet (Relatedness) – Gelişme (Growth)

PDR : Psikolojik Danışma ve Rehberlik

MİDO: Minnesote İş Doyum Ölçeği

MTÖ : Maslach Tükenmişlik Ölçeği

ÖZET

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Taekwondo Antrenörlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi

Mehmet DOĞAN

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ / KONYA-2016

Bu çalışma, taekwondo antrenörlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini incelemek amacı ile yapılmıştır.

Araştırmaya Türkiye Taekwondo Federasyonu'a bağlı farklı kademelerdeki antrenörlerden 100 Erkek 101 Kadın olmak üzere toplamda 201 antrenör katılmıştır. Katılımcılara Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ) (Weiss ve ark 1967) ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) (Maslach ve Jackson 1981) ölçeği uygulanmıştır.

Araştırmadan elde edilen verilere öncelikle normallik varsayımı ve varyansların homojenliği varsayımlarını kontrol etmek için ShapiroWilk ve Levene testleri uygulandı ($P>0.05$). Dolayısı ile çalışmanın amaçları doğrultusunda tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA) ve çoklu karşılaştırma testi Duncan ve Tukey HSD, parametrik testlerden de bağımsız gruplar için t-testi kullanılmıştır. Tüm istatistiksel hesaplamalarda SPSS 21.0 V istatistik paket program kullanılmış olup, sonuçlar $P<0.05$ düzeyinde anlamlı kabul edilmiştir.

Araştırmada, iş doyumu; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı ve antrenörlük kademeleri değişkenleri incelendiğinde antrenörlerin iş doyumu üzerinde bu değişkenlerin bir etkisi yoktur. Ancak antrenörlerin eğitim seviyeleri, günlük antrenman saatleri, sporcu sayısı, antrenörlük hizmet yılı ve aylık gelirleri antrenörlerin iş doyumu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Araştırmamızın tükenmişlik düzeylerine bakıldığında ise sadece cinsiyet değişkenin antrenörlerin üzerinde bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, antrenörlük kademesi, antrenörlük hizmet yılı, günlük antrenman saati, sporcu sayısı ve aylık gelir düzeyleri antrenörlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Sonuç olarak; antrenörlerin eğitim seviyeleri, günlük antrenman saatleri, sporcu sayısı, hizmet yılı ve aylık gelir durumu gibi değişkenler, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Antrenörlerin günlük antrenman saati, sporcu sayısı ve aylık gelir düzeyi gibi değişkenler yeniden düzenlendiğinde iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinde iyileşme olacağı sonucuna varılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Antrenör**;** taekwondo; iş doyumu; tükenmişlik

SUMMARY

T.C.
SELCUK UNIVERSITY
INSTITUTE OF MEDICAL SCIENCES

Investigation Of Taekwondo Coachs' Job Satisfaction and The Levels of Burnout

Mehmet DOĞAN

Department of Physcial Training and Sports

MASTER'S THESIS / KONYA-2016

This study was made for investigation of taekwondo coachs' job satisfaction and the levels of burnout.

Totally 201 coachs join this study, who are from the various tiers of Taekwondo Federation and inqluding 100 men and 101 women. Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss et al. 1967) and Maslach Burnout Inventory (Maslach and Jackson 1981) were applied to the participants.

First of all, ShapiroWilk ve Levene tests were applied for controlling the assumptions of normality asumpion and homogeneity of variance ($P>0.05$).With the purpose of the study, One-way analysis of variance (One-way ANOVA), Duncan's new multiple range tests and Tukey HSD were used. Also parametric test (T-test) was used for independent groups. SPSS 21.0 V Statistics program was used for all statistical calculations and results was considered significant by level $P<0.05$.

Job satisfaction isn't influenced by gender, age, marital status, number of childrens and the grade of coaching. However, coaches' level of education, daily training hours, number of athletes, service years of coaching and monthly salary have a significant effect on coachs' job satisfaction. According to studies' levels of burnout, only gender has no effect on the level of burnout. As a result, age, martial status, number of childrens, education level, coaching level, service years of coaching, daily training time, number of athletes and monthly salary have a significant effect on coachs' levels of burnout.

As the result of this study; ıt was observed that variable as coachs' level of education, daily training hours, number of athletes, service years of coaching and montly salary have a significant effect on coachs' job satisfaction and coachs levels of burnout. ıt was concluded, when variables as daily training hours, number of athletes and montly salary readjust, improvement will happen on coachs' job satisfaction and coachs levels of burnout.

Key Words: Coach**;** taekwondo; job satisfaction; burnout

1. GİRİŞ

Spor, geçmişten günümüze var olan sosyal, ekonomik ve kültürel gelişimini sürdüren kolektif bir olgudur. Bu bağlamda sporu, insanların ruh ve beden sağlığının geliştirilmesi, daha önceden belirlenmiş olan kurallara göre rekabet ölçüleri baz alınarak performansın zirveye çıkarılması yolunda gösterilen yoğun çabalar olarak tanımlayabiliriz.

Spor faaliyetlerinin bilimsel ölçütlere dayandırılarak gerçekleştirilmesi, bir eğitmen görevi gören antrenörün önemini ve vazgeçilmezliğini daha da ön plana çıkarmaktadır. Hem sporcunun hem de sporun en üst düzey verimliliğe erişmesinde en büyük etken ve bu gelişimi daimi kılmaya çalışan kişilerdir antrenörler. Spor biliminde ileri seviyede olan ülkeler, sporcuların yetişmesinde ve başarı elde etmesinde önemli katkıları olan antrenörlerin eğitiminde bilimsel ölçütlere göre uygulama yapan ülkelerdir. Bilimsel ölçütleri baz alıp bu doğrultuda ilerleyen aynı zamanda spor bilimini takip eden ülkelerin antrenörlerini dünya arenalarında en iyi sporcuları yetiştirdiklerini görmekteyiz. Başarılı bir antrenör olmak, spor bilimini takip etmek, yeniliklere açık olmak, programlı çalışmak ve özverili olmayı gerektirir. Başarılı sporcular yetiştirmenin anahtar rolü de bu yollardan geçmektedir (Acet 2001).

İşlerinden memnun olmayan bireyler, zamanla psikolojik ve ruhsal problemler yaşayabilmektedirler. İş tatminsizliğinin ve konuyla ilgili tükenmişliğin önemli sebeplerinden bazıları örgütsel yapı, meslektaşların ve yöneticilerin tavrı başlıklarıdır. İş doyumsuzluğu ve konuyla ilgili tükenmişlik belirtileri görülen kişilerde; işine geç gelme, iş yerinde yabancılaşma ve uzaklaşma, sıradanlık, ruhsal ve fiziksel sıkıntılar, tartışmalar ve hatta işe gelmeme gibi sorunlar görülmektedir. Tüm bu sebeplerden dolayı işverenlerin çalıştırdıkları bireyler açısından iş doyumuna ve tükenmişliğe en öncelikle dikkat etmeleri gerekmektedir (Serinkan ve Bardakçı 2009).

İş doyumu, genel anlamda çalışan bireylerin işlerine olan olumlu veya olumsuz duygular olarak tanımlanmaktadır. Tüm bu duygular bireyin yapmakta olduğu işinden memnun olma durumunu ifade etmektedir. Bu durum, kişinin şahsi sıfatları ile yapmış olduğu mesleğin özellikleri arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanın yaşı, cinsiyeti, almış olduğu eğitim, bu zamana kadarki yaşantısı, iş ile ilgili beklentileri, işine olan ilgisi ve ihtiyaçları kişinin şahsi sıfatlarını içine almaktadır.

Görülen işin içeriği, gerektirdiği etkinlikler, ücreti, yönetim biçimi, mesleğin şartları, insanlarla oluşan iletişim gibi örgütsel ve çevresel etkinlikler işin özelliklerini kapsamaktadır (Ergin 1997).

Tükenmişlik, iş hayatında yaşanan yoğun baskının sonucunda ortaya çıkan öncelikle ruhsal daha sonra fiziksel çöküntü durumudur. Birçok araştırmacının belirttiği gibi iş doyumu düşük olan çalışanların tükenmişlik seviyeleri yüksektir. Tükenmişlik sorunu görülen bireylerin, yaşanan depresyon veya anksiyete sonucunda fiziksel ve ruhsal sağlığı tehlikeye girebilir. Buna karşın iş doyumu yüksek olan bireylerin tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Tükenmişlik sorunu yaşamayan meslek sahiplerinin hayatlarından memnun işlerinde daha istekli ve başarılı oldukları görülmektedir (Ersoy ve ark 2001).

Önemi yadsınmayacak bu konuda antrenörlere düşen görevin sorumluluğu da ortadadır. Bu büyük sorumluluk sebebiyle antrenörlerin üzerinde büyük bir baskı hissetmesi ve antrenörlerin meslek hayatı boyunca stres içinde olmaları kaçınılmaz bir durumdur. Bireyin iş çevresi ile arasında yaşanabilecek uyumsuzluk, kişinin mesleğe yönelik sahip olduğu enerjiyi, yeterlilik ve aidiyet hissini düşürücü bir etki yaratmaktadır ve bunun sonucu tükenmişliğin bir sebebidir. Bu konularda mevcut olan ahenk ise, çalışanın işine olan sorumluluğunu artırıcı etki yapmaktadır. Tükenmişliğin sebepleri şahsi olmaktan ziyade, durumsaldır. Bu sebepten ötürü, tükenmişlik için üretilen çözümler, genelde yapılan işin sosyal çevresinde aranmak zorundadır (Budak ve Sürgevil 2005).

İş doyumu ve tükenmişlik hayatın tüm alanında olduğu gibi taekwondo antrenörlerini de olumsuz olarak etkilemektedir. Antrenörlerin bütün spor branşları için gerekli ve önemli olduğu aşikârdır. Bu sebepten dolayı; taekwondo antrenörlerinin iş doyumu ile tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi sportif başarıya katkısı ve benzer çalışmalara örnek teşkil etmesi bakımından önem arz etmektedir.

1.1. Taekwondo

Uzak doğu savunma sanatı olarak tanımlayabileceğimiz taekwondo, kelime olarak el ve ayakla yapılan fiziksel performansta mükemmellik sağlayan uzak doğu sporunun bir oluşumudur. Kore diline ait bir kelime olarak; “Tae” tekme veya ayak ile vuruş, “Kwon” yumruk veya vuruş, “Do” yol, sanat, disiplin anlamlarına gelmektedir.

Taekwondo'nun sözlük anlamı ise; tekmeleme ve yumruklamanın yolu olarak belirtilmektedir (Chun 1975).

Taekwondo Kore'de bağımsız bir şekilde gelişimini sağlamış, uluslararası çapta çağdaş bir nitelik kazanmış 20 yüzyılı aşkın süredir varlığını sürdüren bir savunma sporudur. Taekwondo'nun en önemli özelliği rakibe karşı uygulanan savunma tekniklerini bünyesinde barındıran müsabık bir spor olmasıdır. Taekwondo sporunun bütün teknikleri, geçmiş bugüne düşmana karşı savunma felsefesi üzerine kurulduğu için savunma temelli bir spordur. Tarih boyunca, insanlık fiziki güç ve yeteneklere dayalı, ilkel bir hayat sürdüğünden dolayı yaşlandıkları dönemde vücutları kısa zamanda deforme olmaktaydı. Bu durumda herhangi bir spor branşı bilhassa Taekwondo insan vücut sağlığını, fiziksel dayanıklılık ve yetenekleri geliştirme konusunda faydalıdır (Kim 1986).

Taekwondo sayesinde elde edilen sağlıklı ve düzgün bir vücuda sahip olmak insanı hareketli aynı zamanda güçlü kılar. Bireyin kendisine güven duygusunu artırır bununla birlikte geliştirilmiş fiziksel ve psikolojik eğitim, güncel yaşamımızda, toplumumuzda ve her geçen gün milletimiz çerçevesinde yararlı olmamıza olanak sağlamaktadır. Taekwondo'da disiplin aracılığıyla sağlanan sosyal ve duygusal gelişmeler sayesinde sporcu heyecan ve duygularını kontrol eder ve yarışma, iş birlikçi olma, dövüş ruhu ve sanat edinme gibi sosyal kabiliyetlerini ortaya çıkarıp bunları geliştirir. Taekwondo'nun sporcuya kazandıracağı düşünme yeteneği sayesinde kişi taekwondo'nun kurallarını, taktiklerini ve aktarılan bilgileri rahat şekilde kavrayabilir ve uygulamaya dökebilir. Bireylerin taekwondo sporu ile ilgilendikleri zaman olaylara bakış açıları ve düşünme kapasiteleri pozitif şekilde gelişebilir (Heller ve ark 1998).

Taekwondo aracılığıyla sporcuda cesaret, kendine güven, bağımsızlık, refleks, karar alma, kendini korumada güvenme, sakinlik, liderlik, işbirliği, vatanperverlik gibi hem ruhsal ve hem de toplumsal olgular gelişir. Taekwondo, bu sporu yapan bireylerin karakterini şekillendirmektedir. Sporcunun kendine güven hissi kazandırmasından ötürü sabırlı ve alçakgönüllü olmasını sağlar. Birçok uzakdoğu sporu gibi Taekwondo da bünyesinde "do" prensibini barındırır. Bu prensip sporcunun alçakgönüllü, iyi huylu ve güzel ahlaklı olduğunu simgeler. Taekwondo sayesinde edinilen disiplin sporcuya bu özellikleri aşılar. Kendi içinde ve toplumda iyi bir insan olma yolunda sporcuya yardımcı olur ve toplumda saygınlık sağlar (Pak 1993).

Taekwondo eğitimi boyunca alçak gönüllük prensibi en önemli ve öncelikli kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Mertlik ve alçak gönüllük fazileti, özünde kendine güven duygusuna dayanmaktadır. Fiziksel ve ruhsal eğitim kendine güven duygusuyla geliştirilir, böylelikle yaşamımızın her safhasında, ailemiz ve toplum için daha yararlı olmamıza olanak sağlar (Kim 1975).

1.1.1. Taekwondo'nun Amaçları

Taekwondo sporunun amaçlarını beş ana başlık altında incelemiştir.

- Spor ve sanatsal anlamda uygun biçimde gelişmek
- Kendini savunabilme hareketlerini öğrenmek ve geliştirmek
- Kendisine ve diğerlerine karşı sorumluluk bilincini geliştirmek
- Pozitif katılım içerisinde fiziksel uygunluk elde etmek
- Zihinsel disiplini ve duygusal dengeyi geliştirmek

Taekwondo sporunda yaş sınırlaması yoktur ve özellikle çocuklar için son derece önemli ve yararlı bir spor branşıdır. Taekwondo yapan çocukların, oyunlardaki karmaşık reaksiyonları kavrama kapasitesi artar ve becerileri bu sayede gelişir. Karşısındaki insana saygılı olmayı ve yeteneklerinin farkında olmayı öğrenirler. Taekwondo sporu ile çocuk yaşta tanışan bireyler erken disipline olmayı öğrenirler. Fiziksel olarak düzgün bir vücudun temellerini erken yaşlarda bu spor ile atarlar ve sağlıklı birer birey olmak için çalışırlar. Taekwondo, bu sporu yapan kişilere merhametli olmayı öğretir ve sorumluluk bilinci aşılar. Sporcuya kendini savunmayı öğreten Taekwondo aynı zamanda ruhsal olarak bir rahatlama sağlar (Ramazanoğlu 2000).

1.1.2. Taekwondo'nun Ruh ve Beden Sağlığına Etkileri

Taekwondo tüm vücudu harekete geçiren sistemli ve bilimsel tekniklerin kompleks durumudur. Taekwondo insan fonksiyonlarını koruması ve aynı zamanda bu fonksiyonları geliştirmesi açısından önemlidir (Ramazanoğlu 2000).

Taekwondo sporu yapan bireyler, vücutta depo edilen fazla yağları antrenmanlarda eritmekle birlikte hızlı bir bedensel gelişim de sağlarlar. Sinirsel

uyarıların zaman içinde alınıp refleks hareketin yapılmasına olanak sağlanır. Reaksiyon zamanı kısalır. Hız, çabukluk, kuvvet, dayanıklılık, beceri, esneklik gibi motorsal becerilerin gelişimine yardımcı olur (Fişek 1983).

Taekwondo sayesinde metabolizmada solunum ve boşaltım uyumu sağlanmaktadır. Kalp atım hacmi ve kalp atım sayısı anormal seviyelere çıkmaz, kalp hacminin ve atım sayısının normale dönüşü de uzun zaman almaz. Organizmanın ve bilhassa kasların ihtiyaç duyduğu oksijen yeterli miktarda karşılanır. Akciğer kapasitesi, zaman içinde zorlanmadan artışa uğrar. Taekwondo eğitimi alan gençlerde fiziksel gelişimin yanı sıra ruhsal açıdan bazı olumlu gelişmeler de gözlemleyebiliriz (Kim 1975).

Her teknik ve müsabakadan önce ve sonraki selamlamalar, bu sporu yapan bireylerin birbirlerine karşı olan sevgi ve saygısının bir sembolüdür. Taekwondo'da tüm çalışmalar belli bir saygı ve sevgi çerçevesi içersinde yürütülmektedir. Bu spor ile ilgilenen bireylere antrenörleri tarafından sürekli olarak çevresine ve karşısındaki insanlara karşı alçak gönüllü, güzel tutum içeren davranışlar göstermesi gerektiği anlatılır. Çünkü taekwondo özünde; iyi niyet ve naiflik felsefesini bünyesinde barındırdığı için incelik, nezaket, sevgi ve saygı bu sporun en önemli parçasıdır. Topluma ruh ve beden sağlığı bakımından faydalı, alçak gönüllü, insanlara karşı saygılı, iyi niyetli bireyler kazandırmak adına Taekwondo sporuna teşvik sağlanmalıdır (Yalçınkaya 1986).

1.2. Antrenörlük Kavramı

Antrenör kelimesi, kavram olarak, çalıştırıcı, yol gösteren, danışmanlık yapan, anlamlarını içermektedir. Antrenör, spor alanında görev yapan eğitici ve öğretici kimselerdir. Görev yaptığı branş içerisinde yeterli donanıma ve sertifikaya sahip bireylere antrenör denir. Antrenörler, gençler veya yetişkinler ile çalışırlar ve onları bireysel ya da takım olarak geliştirmeyi hedeflemelidirler (Azboy ve ark 2012).

Antrenörün görevi sadece sporcu yetiştirmek ya da eğitim verdiği sporun nasıl yapıldığını göstermek değildir. Antrenör, bilim adamlarından, spor psikologlarından ve spor hekimlerinden öğrendiği bilgileri yorumlayarak kendi bilgi ve birikimlerini ile karşılaştırır, ardından bunu sporcularına uygun hale getirerek iletme yoluna girer. Çünkü bilim adamlarının verileri kuramsal bilgiler olduğundan pratik uygulamaya uygun oldukları söylenemez. Bu veriler eğitim verilen sporcuların hem sportif hem de kişilik özelliklerine göre bir takım değişikliklere uğraması gerekmektedir (Başer 1998).

Günümüzde bir sporcu ne kadar yetenekli olursa olsun ve ne kadar çalışırsa çalışsın başarılı olabilmek için mutlaka bir antrenöre ihtiyaç duymaktadır. Öyle ki hangi spor dalında olursa olsun bir sporcu kendi yetenek ve yeterlilikleriyle bir noktaya kadar başarılı olabilir. Fakat antrenörün görevi de sadece antrenman yaptırmaktan ibaret değildir. Buna göre antrenör hem araştırmacılardan aldığı bilgileri uygulanabilir hale getirip sporcuya iletmeli hem de performansı yükseltmek için yapılması gereken araştırmaları belirleyip araştırmacılara bildirmelidir. Böylece spor bilimine dayalı antrenmanlarla sporcu yetiştirip müsabakalara ve yarışmalara hazırlayıp yönlendiren üstün mesleki becerileri olan bir çalıştırıcı, sürekliliği olan ve farkında olarak kazanılan başarılara ulaştırabilir. Ancak tüm bunların gerçekleşmesi ise antrenörlerin taşıdıkları sorumluluğun bilincinde olmaları ve kendilerini sürekli yenileyerek spor bilimini takip edip çağdaş eğitim yöntemlerini uygulayabilmeleriyle mümkündür. Antrenörler sporun ve sporcunun gelişimi için oldukça önemlidirler. Bir sporcunun kendi başına çalışıp başarılı olma şansı oldukça düşük hatta imkânsızdır. Başarılı ve ahlaklı sporcular yetiştirmek için sporun her branşında ve her alanının da nitelikli antrenörlere her zaman ihtiyaç vardır (Tavşancıl 2002).

1.2.1. Antrenörün Kişilik Özellikleri

Antrenör, olduğundan farklı bir biçimde değil, çevresine, takımına, takımın seviyesine uygun bir biçimde davranmak zorundadır. Antrenör, otoriteye yönelik tutumunu frenlemeli ve icraatın demokratik bir biçimde ortaya koymalıdır. Bunları yaparken kendi davranışlarını hiçbir surette değiştirmemelidir (Donuk 2006).

İyi bir antrenörün sahip olması gereken bazı kişilik özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamışlardır;

Bu hususiyetleri açıklayacak olursak;

Heves; bireyleri içgüdüsel olarak faaliyete geçiren son derece önemli bir olgudur. İyi bir antrenörde olması gereken en öncü vasıftır ve birçok özellik de bu meziyetten kaynaklanmaktadır. Fakat antrenörün yalnızca hevesli olması yeterli değildir. Aynı zamanda becerikli olması da gereklidir. Beceriye sahip olmayan antrenörlerin iyi bir eğitimci olması oldukça zor, hatta imkânsızdır (İnal 2004).

Dürüstlük; antrenörlerin sosyal hayatları ve sunmuş oldukları eğitim hayatı boyunca kişilik sahibi güvenilir ve dürüst davranışlar sergilemeleri gerekmektedir. Sporcular, eğiticinin kişiliğine, dürüstlüğüne inandığı vakit iletişim çok daha kolay sağlanır ve hedeflenen eğitim olumlu yönde ve daha hızlı gerçekleştirilebilir. Antrenörlerin kişiliklerinin sporcular üzerindeki etkileri, zamanla çok daha net bir şekilde kendini gösterir (İnal 2004).

Olgunluk; antrenör eğitim verdiği sporcuların kusurlarını, eksikliklerini ve zayıf yönlerini alay etmeden yerinde yapıcı düzeltme yolunu seçmelidir, hoşgörülü olmalıdır (İnal 2004).

Sabırlı olmak; başarılı bir çalıştırıcı, değişime açık olmayan bazı durumlarda sistemli bir yaklaşımla çalışmalıdır. Kişisel ya da grupsal gelişim uzun bir süre alabilir, hatta cesaret kırıcı bir yavaşlıkta da olabilir. Antrenör bunları bilmeli gerçek dışı imkânsız beklentilerle hayal kırıklığına uğramaktan kaçınmalıdır (İnal 2004).

İnatçı ve ısrarlı olmak; antrenör karsılaştığı zorluklara hüsranlara ve yenilgilere rağmen cesaretini kırmamalı başarıda ısrarlı olmalıdır. Bunların spor kariyerinde yaşanabilecek geçici bir deneyim olduğunun bilincinde olmalıdır (İnal 2004).

Araştırmacı olmalıdır; spor eğitiminde antrenörün rakibe karşı üstünlük elde etmek ve sonucu lehine çevirebilmek amacıyla araştırmacı olması, takımındaki sporcuların tüm özellikleri doğrultusunda onlara verebileceği her şey için imkanları zorlaması şarttır. Spor bilimi adına ve başarılı sporcular yetiştirmek amacıyla antrenörler kendilerini bilimsel açıdan geliştirmeli ve araştırmacı bir yapıya sahip olmak zorundadırlar. Bu doğrultuda eğitici yaptığı işten her geçen gün daha fazla zevk alır ve başarılı sporcular yetiştirmek için önemli mesafeler kat etmiş olur (İnal 2004).

Spor bilgisi; antrenör konusunda bilgi ve yeniliğe açık olmalıdır. Futbolcu, antrenörün bilgisinden emin olmalıdır. Antrenör, futbol oyun kuralları, teknik ve taktik bilgiye sahip olmak zorundadır. Özellikle yeni başlayanlarla çalışıyorsa, onlara doğru teknik ve taktiği öğretmelidir. Ayrıca çalıştırıcı, mesleğini iyi bilmeli, futbol ve spor bilimini iyi bilmeli, kendini yetiştirmeli ve gelişmelere açık tutmalıdır (Günay ve Yüce 2008).

Kendini kontrol edebilme; antrenör özellikle müsabaka esnasında çok çabuk değişen, hücumlarda kendine hakim olmalıdır. Eğer antrenör stres altındaysa bunu sporculara taşır ve onların performansını olumsuz etkiler (Hindistan 1998).

Açık ve ileri görüşlü olmalıdır; antrenörler yeni fikirlere ve spor kültürlerine açık olmalı, monotonluk tan kurtulmalıdır. Alanındaki en son gelişmeleri takip etmeli edindiği bilgileri paylaşımcı olmalıdır. İleri görüşlülük; bir antrenörün geleceği ile ilgili planları ve önünü koyduğu hedeflerle ilgilidir. Eğlenmek, oyuncuların fiziksel, zihinsel ve toplumsal becerilerinin gelişimine katkı sağlamak ve kazanmak en genel hedefler olarak tanımlanabilir. Bu yüzden temel bakış açınız, öngörülerinizi, planlarınızı ve belirlediğiniz öncelikleri kapsar (Hindistan 1998).

İlgili olmalıdır; antrenör, sporcularına ayırım yapmadan yeterli ilgiyi gösterebilmelidir. Bu ilgi sporcunun özel yaşantısında da devam etmelidir. Antrenör bu ilgiyi aynı şekilde mesleğine de göstermeli, sürekli olarak ilerlemeye ve yeni gelişmeleri izlemeye çalışmalıdır (Sevim ve ark 2001).

Ayırabilme özelliği; çalıştırıcı sporcularını yeteneklerine göre yetiştirmeli, ayrıntıları görebilmeli ve değerlendirebilmelidir (Sevim ve ark 2001).

Dikkatli ve çalışkan olmalıdır; antrenör çalışma koşullarının bütün ihtiyaç ve taleplerine nicelik olarak başarılı olabilmesi, sporcunu iyi bir performans gösterebilmesi, antrenörün isine gereken önemi ve dikkati vermesine bağlıdır (Sevim ve ark 2001).

Antrenör ve sporcu arasında uyumu yakalamanın; doyumu, yetenek algısını, olumlu değerlendirme yapmayı, takım bütünleşmesini, performans ve başarıyı kolaylaştıracağı da, çeşitli araştırmalarda gösterilmiştir (Konter 2007).

1.2.2. Antrenörlük Stilleri

Otoriter (emir veren), liberal (hoşgörülü) ve demokrat (katılımcı) olmak üzere üç çeşit antrenörlük stili vardır. Her çalıştırıcı gerçek anlamda bu stilleri bünyesinde barındırmasa da bu stillerin özelliklerini taşımaya meyilli ya da örnek almaya yatkındırlar. Antrenör bu stillerin birini ya da bir kaçını da bünyesinde bulundurabilir.

Otoriter stil

Bütün kararların çalıştırıcı tarafından alındığı otoriter stilde eğitim gören sporcular antrenörün emirlerine mutlak suretle uyarlar. Antrenör gerekli bilgi ve deneyime sahiptir. Kontrolün antrenörde olup sporcuların edilgen ve riayetkar olduğu bu stilde sporcunun görevi eğitmenini iyi dinleyip, anlamak ve söyleneni harfiyen yerine getirmektir. Bu tarz antrenörler iplerin her zaman ellerinde olduğunu düşünür ve kontrolü eğitim verdiği sporculara kademeli olarak edindirmek gibi bir dertleri yoktur. Genel olarak insanlara, hatta kendi sporcularına karşı güven problemleri yaşarlar. Otoriter stil benimseyen antrenörler için yönetim kavramı öncelikli ve oldukça önemlidir. Antrenörler yetkinin ellerinden gittiğini hissettikleri an kaygılı, stresli ve kendilerini oldukça savunmasız hissederler. Bunun sonucunda insanlara karşı kötümser bir tutum içinde olurlar. Sporcular ile aralarında mesafeli bir durum mevcuttur (Konter 1996).

Liberal stil

Liberal stili temel alan eğitmenler emir veren değil aksine oldukça az talimat anlayışını benimserler. Çok az da olsa karar mekanizmasını kullanırlar. Antrenörler çok az kural ve talimat mantığını benimserler. Herhangi bir disiplin durumunda çok aşırı olmadıkça olaylara karşı tutumları çekimser olur. Liberal antrenörlük stilini benimseyen eğitmenlerin sporculara ve olaylara karşı tutumları hoşgörülüdür. Pek kuralcı oldukları söylenemez. Otoriter ve demokrat stil antrenörlerin aksine serbesiyetçi bir yapıya sahiptirler (Donuk 2006).

Demokratik stil

Demokratik stili benimseyen antrenörler, alınan kararlar hakkında sporcuları bilgilendirir ve onların karar alma mekanizmasını öğrenmeden gerçek bir yetiştin olamayacaklarına inanırlar. Diktatör bir yapıya sahip olmadıkları gibi olaylara karşı kayıtsız bir davranışta da bulunmazlar. Sporcuların hem gelişimlerinde hem de birer lider

olmalarında onlara yardımcı olurlar ve bunu bir görev olarak kabul ederler. Kendi kontrollerini sporculara aşamalı olarak benimsetirler. Bu stili benimseyen eğitmenler kendileriyle ilgili olumsuz bir kaygı gütmezler. Sporcuların daha çok karar ve sorumluluk almalarına yardımcı olmaya çalışırlar (Konter 1996).

1.3. İş Doyumu

1.3.1. İş Doyumunun Tanımı

Birey, yaşamını idame ettirmek için hem fiziksel hem de zihinsel faaliyetler de bulunur. Bu faaliyetlerin tamamı iş olarak adlandırılır. İnsanoğlu hayatının büyük bir kısmını çalışarak geçirmektedir. Bu yüzden çalışan bireyin işinde yaşadığı iyi ya da kötü hisleri aile yaşantısına, ev ortamında yaşadığı duyguları ise iş hayatına yansıtması anormal bir durum değildir. İnsanların iş hayatlarında sağlamış oldukları doyum ya da doyumsuzluk günlük yaşantılarını etkilemektedir. İş doyumu, iş ortamında meydana gelen bazı durumlar karşısında geliştirilen bir tür duygusal tepkinin karşılığıdır. Yani somut bir kavram değil, hissedilebilir bir durumdur. İş doyumu ile yakından ilgili olan bazı kavramlar vardır. Bunlar kişinin yaşantısından zevk alması, iç huzuru, işle özdeşleşme, isteklendirme, moral, işi çekici bulma gibi kavramlardır. Çok boyutlu bir kavram olan iş doyumu en sade haliyle, çalışan bireylerin işlerinden duyduğu memnuniyet derecesi olarak tanımlanabilir. İş doyumu, bireyin hak ettiğini düşündüğü ile elde ettiğini düşündükleri arasındaki fark ile ortaya çıkan duygusallık olarak da tarif edilebilir. Hem maddi hem de manevi olarak hak ettiklerini elde ettiğini düşünen kişi işi ile ilgili daha fazla çaba içerisine girmesi beklenmektedir. Bireyin hak ettiklerini elde edemediğini düşündüğü durumlarda iş doyumsuzluğu, hak ettiklerini elde ettiğini düşündüğü durumlarda ise iş doyumu oluşmaktadır. İş doyumu, çalışanın şahsi durumu ve işle ilgili şartların tamamını kapsayan durumlar ile ilişkilidir. Yöneticiler, çalışanın öncelikle psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçlarını ve güvenlik ihtiyacını göz önünde bulundurmalıdır. Yapılan işin istenilen zamanda ve şekilde tamamlanması ne kadar önemliyse iş görenin çalışmakta olduğu kurumdan memnun olması da bir o kadar önemlidir. İşinden mutlu olan ve doyuma ulaşan bireylerin sağlığı da pozitif yönde etkilenecektir. Fakat doyuma ulaşamayan kişi, hissettiği üzüntü sebebiyle hem ruhsal hem de fiziksel çeşitli problemler yaşayabilir (Dönmez 2013).

1.3.2. İş Doyumunun Önemi

İş, insan hayatının önemli bir parçasıdır. İş görenin yapmış olduğu işten elde ettiği doyum, bireyin yaşamını doğrudan etkilemektedir. Doyum elde edilen bir iş yaşamı, iş görenin fiziksel olduğu kadar, ruhsal sağlığını da olumlu yönde etkiler. Bununla birlikte işinde doyumsuzluk yaşayan bireylerin aile yaşantısında bazı problemler yaşamakla birlikte ruhsal olarak da çöküntü yaşadıkları doğrudur (Başaran 2008).

Bir örgütte iş doyum seviyesinin düşük olması demek, o örgütteki koşulların bozulmaya yüz tutmuş ya da bozuk olduğu anlamına gelir (Çalışkan 2005, Acar 2007).

Ani grevler, düşük verimlilik, disiplin sorunları, iş yavaşlatma ve diğer örgütsel sorunlar iş doyumsuzluğunun temel sebepleri olarak görülür (Çalışkan 2005).

İş doyumsuzluğunun maliyeti, örgüt için epey yüksektir. İş doyumunun yüksekliği ise, işveren ve yöneticileri rahatlattığı kadar aynı zamanda örgütün iyi yönetildiği anlamına gelir (Güney 2007).

Sonuç olarak; iş doyumu hem çalışanın hem de örgütün iyiliği için fazlasıyla önemli bulunmaktadır (İpek 2003).

Çalışanların devamsızlık, işten ayrılma gibi tutumları ile iş doyumu arasında nedensel bir bağlantı olduğundan işverenler için çalışanların işlerine karşı olan tavırlarının verimlilik ve performans üzerindeki etkisi bakımından iş doyumu oldukça önemlidir. İşe devamsızlık veya işi bırakma isteğinin daha az; örgütsel vatandaşlık ve yaşam doyumunun daha yüksek olduğu görülen bireylerin iş doyum seviyesinin yüksek olduğu görülmüştür (Tok 2007).

İş doyumu, iş görenlerin işle ilgili pek çok davranışını etkilemektedir. İş performansı, işten çıkma, devamsızlık gibi sonuçlarda etkisini göstermektedir. Yöneticilerin, iş görenlerinin hangi faktörlerden etkilenerek işlerinden yüksek doyum sağlayacaklarını bilmeleri iş görenleri hedefledikleri başarıya yönlendirebilmelerine imkân tanıyacaktır. Yöneticilerin iş doyumu üzerine yoğunlaşmalarının gerekliliğinin önemli bir nedenini ise işten ayrılmaların artmasıyla oluşan yeni işgücünün eğitilmesi aşamasında verimin düşmesi ve ekonomik açıdan artan masraflar oluşturmaktadır (Kaya 2007).

1.3.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumu ile ilgili yapılan araştırmalarda çalışanların birçok şahsi özelliğinin ve kişisel değişkenlerinin iş doyumlarını farklı şekillerde ve karmaşık biçimde etkilediği görülmüştür. Yaş, cinsiyet, medeni hal, kişilik, eğitim düzeyi, mesleki kıdemin iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler olduğu görülmektedir (Yaman 2009, Değerli 2010, Kanbay 2010).

Etkili bir çalışma ortamının sağlanabilmesi için en öncelikli şey motivasyonun sağlanmasıdır. İsteklendirme ve gönüllülük esası olmadan; yaratıcılığın, verimliliğin, paylaşımın, işbirliğinin, yeni proje ve fikirlerin ortaya çıkması mümkün değildir. Bu nedenle çalışanları "yetkilendirmek", varsa yapılan hatalar karşısında kırıcı değil yapıcı olabilmek, alınan kararların açık olması kadar çalışan bireylerin de karar alma sürecinde bulunmaları iş doyumunun gerçekleşmesi için önemlidir (Ertürk ve Keçecioğlu 2012).

Her yönetici, örgütlerinde kaliteli hizmet sunabilmek adına iş görenlerin iş doyumunun yüksek olmasını ister. Bu nedenle örgüt yöneticileri iş doyumu sağlamak ve yükseltmek için ellerindeki imkânları sonuna kadar kullanmak için çaba gösterirler. Örgütsel ve bireysel amaçlara ulaşmak adına iş doyumunu etkileyen etkenler hakkında sağlıklı bilgi sahibi olunduğu zaman iş doyumu sağlanır ve yükseltilebilir (Akıncı 2002).

Çevre ve örgütsel faktörler

Ücret: İş görenin belirli bir iş gücü karşılığında kazandığı gelirdir. Bir ihtiyaç olarak para kazanma isteği, kişinin fiziksel ihtiyaçlarını gidermesinin yanında, meslekte edinmek istediği başarma hissi, kabul edilme, kendini kanıtlama gibi üst düzey gereksinimlerinin doyumlaşması da ön plana çıkmaktadır. Fakat çalışanlar için ücret daha çok toplumun kendilerine karşı ilgisini gösteren göstergelerden biridir. Bu yüzden kazanılan paranın, görülen iş ile eş değerde olmaması iş doyumunu tehlikeye sokabilir (Şahin 2011).

İşin niteliği: Çalışan bireylerde iş doyumunu belirleyen en önemli faktörlerden biri işin niteliğidir. İşinde uzman ve severek mesleklerini seçen bireylerin iş doyum seviyesinin yüksek olması beklenir. Buna karşın işini mecburiyetten seçen ya da kalifiye olmadığı bir işe verilen bireylerin iş doyum seviyelerinin düşük olması anormal bir durum

değil. Bu yüzden alanında uzman ve işini isteyerek yapan iş görenlerin uygun pozisyonlara getirilmesi iş örgütü için doğru bir tercih olacaktır (Şahin 2011).

Güvenlik: Doyumu tehdit eden bir durum olan görevi kaybetme korkusu bireyin sağlığını da tehlikeye sokan bir durumdur. Bu yüzden çalışan bir birey sağlığını tehlikeye sokacak herhangi bir ortamda çalışmak istemez. Buna karşın iş görenin her türlü özlük haklarının sağlandığı ve güvenlik önlemlerinin alındığı bir ortamda çalışmak bireyi mutlu kılacaktır (Şahin 2011).

Yükselme fırsatı: Yükselme arzusu hem çevresel hem de kişinin kendisinden kaynaklı bir etkidir. Meslekte ilerleme ve terfi, hak eden ve bunu arzulayan her insan için gerekliliktir (Şahin 2011).

Yönetim biçimi: Yöneticinin çalışanlara karşı tutumu doyumu etkileyen faktörlerdendir. Yöneticinin çalışana karşı olumlu tutumu, ona değer vermesi, olumlu ilişkileri doyumu artırmaktadır. Çalışma ortamında yönetici ile çalışan arasındaki ilişki iş doyumu açısından oldukça önemlidir. Yönetici iş görene karşı tutumunda olumlu, yapıcı ve değer veren nitelikte olursa iş doyumunda ciddi anlamda artış olur. Aksine çalışana aşağılayıcı, olumsuz ve değer vermeyen tutumda bulunması iş doyumsuzluğuna sebep olacaktır (Şahin 2011).

Çalışma arkadaşları ile ilişkiler: İş doyumu, işyerindeki olumlu insan ilişkileri ile ilgilidir. İş arkadaşlarından gelen olumlu destek, mesleksel gerilimi azaltmaktadır (Şahin 2011).

Çalışma ortamı: Çalışma ortamı ile iş doyumu, birbirlerini etkileyen iki önemli kavramdır. Bu karşılıklı ilişki ve denge içerisinde, iş doyum seviyesi yüksek olan çalışanlar, hizmet verdikleri kişilere daha kaliteli bir ortam yaratabilirler (Çam ve ark 2005).

Bireysel Faktörler

Cinsiyet: İş doyumu ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi irdeleyen araştırmalar, bu konuyla ilgili olarak birbirleriyle tartışmalı sonuçlar ortaya koymuşlardır. Bu yüzden cinsiyet faktörünün iş doyumu için önemli bir etken olduğu konusunda elle tutulur bir kanıt yoktur (Cengiz 2008).

Yaş: Yaş faktörünün iş doyumuna olan etkisine ilişkin çeşitli görüşler mevcuttur. Bazı araştırmacılar iş doyumunun yaş endeksli arttığını savunurken, bazıları yaş ve iş doyumu ilişkisinin "U" şeklinde olduğunu belirtmektedir. Bu görüşle işe yeni başlayan birinin iş doyumu, o işe adapte olma sürecinde olması ya da bir iş bulmuş olmasından kaynaklı, daha yüksek olacaktır. Zaman geçtikçe sıradanlıktan kaynaklanan bıkkınlıkla kişi düşük iş doyumuna sahip olacaktır. Orta yaştan sonra çalışan birey edindiği doyumsuzluğu yenmek için gösterdiği çabalar ya da durumunu kabullenme sonucu iş doyumunda artış gözlenecektir (Cengiz 2008).

Eğitim: Yapılan bazı çalışmalarda iş doyumu ile eğitim seviyesi arasında negatif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yükseköğrenim görmüş, bu sayede sosyokültürel yönden kendini geliştirmiş, eleştirel bir yapıya sahip ve bilgi birikimi fazla olan çalışanların yapmış oldukları işten ve hayat felsefesi bakımından beklentilerinin yüksek olması münasebetiyle iş doyum seviyelerinin düşük olduğu açıklanmıştır (Cengiz 2008).

Kişilik: Kişilik özellikler ve iş doyumu arasında ilişki olduğu bilinmektedir. Kendini ifade etme, karşısındakine güven veren ve insanlarla ilişkilerinde yapıcı bireylerin daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları belirtilmektedir (Cengiz 2008).

Statü: Kurum içinde mesleğe verilen değer ve toplumun mesleklere olan bakış açısı iş doyumu üzerinde etkili olduğu, alt kademedekilerde çalışan bireylerin yönetim kademesi çalışanlarına göre daha düşük iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür (Cengiz 2008).

1.3.4. İş Doyumu Açıklayan Kuramsal Yaklaşımlar

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı

Maslow, bireyleri doyum sağlamak münasebetiyle davranışta bulunmaya iten güdüleri üç temel varsayımla açıklamıştır:

- İhtiyaçlar temelden (barınma, yeme-içme), karmaşığa (benlik, başarma, kendini gerçekleştirme) doğru sıralama gösterir.
- Bütün davranışlar, ihtiyaçları gidermeye yöneliktir, yalnızca giderilmeyen ihtiyaçlar davranışı etkiler.

- En alt seviyedeki ihtiyaç giderilince bir sonraki ihtiyaca geçilir.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi temelden karmaşığa doğru sıralanmaktadır. Maslow aslında bu kuramı direkt olarak iş hayatında uygulamayı düşünmemiştir. Fakat oldukça anlaşılabilir olması sebebiyle en fazla bilinen doyum kuramı olmuştur. Güdüleme ile verimlilik arasındaki ilişkiye açıklık getirmeyen Maslow davranışların ana güdümsel ürününü doyum olarak tanımlamıştır (Çakmur 2009).

Frederick herzberg'in çift etki kuramı

Herzberg ve ark (1959) yapmış oldukları bir takım araştırmalar sonucunda Herzberg Modeli olarak bilinen "Çift Faktör" kuramını geliştirmişlerdir. Araştırmaya katılım gösteren mühendis ve muhasebeciler, işin kendileri ve başarma duygularıyla ilgili olarak iki faktörden bahsetmişlerdir. Bu etkenleri güdüleyiciler yada doyum olarak belirtmiş olan Herzberg diğer taraftan güdülenmediklerini hissettikleri durumları da koruyucu etkenler ya da doyumsuzluk olarak tanımlamışlardır. Bireyin hizmet verdiği örgütte isteksiz ve kötümser davranmasına sebep olan, işi bırakmasına veya iş tatminsizliğine neden olan çalışma şartları, aldığı ücret, terfi gibi etmenler ile örgütte iş görenin mutlu olmasını sağlayan, sorumluluk, başarı hissi ve bireyin kişisel gelişimi gibi işe bağlayıcı ya da yüksek doyum sağlayan faktörlerin birbirinden ayrılması gerekir. Çünkü örgütte belirli etmenlerin olması doyuma pozitif yönde katkı sağlamaktadır. Diğer taraftan bu etmenlerin olmaması, negatif yönde bir durum yaratmakta ve doyumsuzluğa sebep olmaktadır (Çetinkanat 2000).

Herzberg'in çift faktör teorisi ile Maslow'un gereksininler hiyerarşisi karşılaştırıldığında, iki teorinin de insanların gereksinimlerinin giderilmesiyle motive olabilecekleri temeline dayalı olmaları ortak özellik olarak değerlendirilebilir (Eroğlu 2004).

Herzberg'in etkenleri tatmin ediciler ve tatminsizliği gidericiler şeklinde sınıflandırması, Maslow'un ise; ihtiyaçların önem sırasına göre sınıflandırması, iki yaklaşım arasındaki fark olarak görülmektedir (Sabuncuoğlu 2005).

Clayton Alderfer'in ERG kuramı

ERG Kuramı, İngilizce karşılığı (Existence) var olma, (Relatedness) aidiyet ve (Growth) gelişme kelimelerinin ilk harflerinin kullanımıyla adlandırılmıştır. Var olma

temel ihtiyaçları, aidiyet sosyal ilişki gereksinimi, gelişme ise bireyin kişisel gelişim ihtiyaçlarıdır. ERG kuramı üç temel varsayımdan oluşmaktadır;

- Her seviyedeki ihtiyaç giderilince daha fazlası arzu edilir (ihtiyaç doyumu).
- Üst düzeydeki ihtiyaçlar az doyurulursa, alt düzeylere daha fazla istek duyulur (gereksinim hüsranı)
- Alt düzeydeki ihtiyaçlar fazlasıyla giderilince, daha üst seviyedekilere arzu artar (istek güçlenmesi) (Çakmur 2009).

Wroom'un beklenti kuramı

Lewin ve Tolman'ın yaklaşımlarından yola çıkılarak, Vroom tarafından geliştirilmiştir. Wromun beklenti kuramına göre; çalışan bireyin iş yapabilmesi için öncelikle çaba harcaması gerekir. İş görenin bir güç tarafından eyleme dönüştürülmesine çaba denilmektedir (Çetinkanat 2000).

Wroom'un göre; sonuca ulaşma beklentisi yüksek ve çok istenen hedefler için bireylerin, fazlasıyla çaba sarf edeceği, buna karşılık istenen fakat sonuca ulaşması ya da gerçekleşmesi oldukça düşük ihtimal olan hedefler için ise fazla emek harcamayacaklarını belirtmektedir. Dahası sonuca ulaşma beklentisi güçlü olmakla beraber pek fazla istenmeyen hedefler için de çaba sarf edilmeyeceği ifade edilmiştir. Bu açıklamalara göre, kuramda iş doyumuna sebep olan faktörler ne kadar önemli ise, iş doyumunun sonuçlarının da, bir o kadar önemli olacağı bildirilmektedir. Beklenti kuramına göre kişinin bir sonuca ulaşmak için istekli olmasının, göstereceği çaba ile sonuca ulaşma beklentisinin, onu o sonucu elde etmek için yüksek performans göstermeye motive edeceği ve böylelikle iş doyumunun sağlanacağının altı çizilmektedir (Topçu 2009).

Porter - Lawyer kuramı

Performansın ödül kavramı ile yakından ilişkili olduğu ve ödüllerin doyuma yol açtığı varsayımının geçerli olduğu kuramdır. Bu kurama göre beklenen performans karşılandığında ödül kavramı ile desteklenir ve doyum sağlanır. Ödüller içsel ve dışsal olmak üzere ikiye ayrılır. İçsel ödüller çalışanın işinde göstermiş olduğu iyi performans sonucunda işin kendisince verildiğini ve üst düzey ihtiyaçların giderilmesini sağlar.

Dışsal ödüller ise, hizmet edilen kurum tarafından verilen ve alt düzey ihtiyaçları gideren ödüllerdir. Bir şeyin ödül değeri kazanması için kişinin aldığı ödülden memnun olması gerekmektedir. Porter ve Lawyer'e göre gösterilen performans kişinin ödüle verdiği değer, bireyin yetenek ve özelliklerinden, çaba, çabanın ödüllendirilmesi önemli ölçüde etkilenmektedir (Çakmur 2009).

1.4. Tükenmişlik

1.4.1. Tükenmişliğin Tanımı

Tükenmişlik, 1974 yılında Freudenberger tarafından ilk kez tanımlanmış olan bir kavramdır. Bireyin enerji ve güç kaynaklarda aşırı arzularda bulunması sonucunda yaşanılan hayal kırıklığı, başarısızlık, aşınma ve bitkinlik duygularının tamamıdır (Freudenberger 1974). Maslach ve Jackson'a göre tükenmişlik; "insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendrom" olarak tanımlamışlardır (Maslach 1981).

İlk başlarda tükenme, strese bağlı olarak gelişen bir durum olarak tanımlanmıştır. Tükenmişliğin stres kaynaklı olduğu belirtilmiş, hatta stresle eş anlamlı sözcük olarak kullanılmaya başlanmıştır. Gerçek anlamda tükenme, stresi yoğun bir şekilde hissettikten sonra bir takım desteklerden yoksun kalmaktan kaynaklanmaktadır. Stres, çevresindeki insanların bireyden beklentileri ve onun bu beklentileri karşılayıp karşılayamayacağı hissi içinde meydana gelen dengesizlik sonucu kendini gösterir. Araştırmacıların gözünden bakıldığında ise tükenme, olumsuz birçok stres durumları ile başa çıkma konusunda başarısızlıktan kaynaklanan bir durumdur (Maraşlı 2003).

1.4.2. Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach'a göre tükenmişlik üç boyutlu bir sendromdur.

Bunlar; duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve düşük kişisel başarı hissidir (feeling of reduced personel accomplishment) (Maslach ve ark 2001).

Duygusal tükenmişlik

Bireylerin yapmış oldukları iş nedeniyle kendilerini aşırı yüklenilmiş ve duygusal yönden tüketilmiş hissetmesidir. İnsanlarla daha çok birebir ilişki kurmayı gerektiren mesleklerde, yoğun iş temposu içinde bireyin bu tempoya uymak için gösterdiği çaba ve diğer insanların talepleri karşısında gösterilen tepkidir. Bireyin psikolojik olarak kendini işe vermesinde yetersizlik söz konusudur. Duygusal tükenme, tükenmişliğin başlangıç noktası olarak da değerlendirilmektedir (Özgüven ve Haran 2000).

Duyarsızlaşma

İşi gereği karşı karşıya geldiği diğer insanlara ve işine karşı ilgisiz, soğuk, katı ve hatta insani olmayan tutum duyarsızlaşmayı oluşturur. Dozu zamanla artan bu negatif tepkime farklı şekilerde meydana gelmektedir. İşgören karşısındaki insana kaba ve aşağılayıcı davranır; onların talep ve arzularını görmezden gelir (Cordes ve Dougherty 1993).

Duyarsızlaşma çalışanların hizmet verdikleri bireylere insan yerine bir nesne gibi davranmaları ile kendini gösterir. Bu yüzden çalışanlar, iletişim içinde oldukları kişilere ve örgüte karşı alaycı, umursamaz ve mesafeli bir hal takınırlar. İnsanları sınıflandırma, aşağılayıcı ve küçük düşürücü bir üslup kullanma, katı kurallara göre iş yapma ve sanki başkalarından sürekli bir kötülük gelecekmiş gibi davranma duyarsızlaşmanın diğer belirtileri olarak görülmektedir (Torun 1995). Çalışan birey etrafındaki insanların hayatından çıkıp kendisini yalnız bırakmalarını içten arzu eder. Yardım ve servis sağlamada başarılı olamaz (Örmen 1993).

Bu durumu yasayan kişiler, diğer insanlara karşı saygısız ve küçük düşürücü tutumlar gösterebilirler. Özetle çalışanın hizmet verdiği (yüz yüze ilişki içinde olduğu) kişilere insancıl olmayan bir davranış sergileme durumudur (Gökçakan ve Özer 1999).

Kişisel Başarıda Düşme

Bu süreçte birey, performans ve iş başarısıyla ilgili değerlendirmelerinde negatif bir psikolojik hal yaşamaktadır. İş görenin örgütteki başarısı ve kendi yeterlilik duygusunda azalmalar olmaktadır. Zamanla işinde ilerleyemediğini, hatta gerilediğini düşünmektedir. Hizmet ettiği işi boş yere yaptığını, zaman kaybettiğini düşünerek, yetersizlik ve suçluluk duygularına kapılarak, aşağılık kompleksi içerisinde kendini

yıpratmaktadır. Uzmanlara göre, iş yaşamında stres her zaman yıkıcı, zarar verici, kötü ve kaçınılması gereken bir durum değildir. Çalışma sürecinde verimliliği olumlu yönde teşvik edici stres uyaranları da mevcuttur. İş görenin ün kazanması, terfi etmesi, mutlu evlilik yaşamı gibi durum ve şartlar olumlu-ılımlı streslerdir. Buna karşın iş hayatında olumsuz stresler de mevcuttur. Örneğin şok etkisi olan acı bir haber alma, işsizlik, engellenme, uygun işte çalışmama, kayıp ve yetersizlik algılama gibi durum ve şartlarda olumsuz stresler yaşamaktadır (Silah 2005).

1.4.3. Tükenmişliğin Nedenleri

Kişisel nedenler

Kişisel nedenler; yaş, evlilik, çocuk sayısı, aile statüsü, eğitim seviyesi, iş kolik olma, kendini işine adama ve işine aşırı bağlanma, kişisel beklentiler, motivasyonlar, kişinin ego gücü ve kişilik özelliklerinden özgün bir seri olan dayanıklılık, yaşam olayları, öz saygı, tecrübe, A tipi kişilik (hırs, rekabet vs.) kendindeki değişimi fark edemeyiş, kişinin kendisi için koyduğu sıralamalar, kişisel yaşamdaki streslerdir (Polat 2006).

Çevresel nedenler

Çalışmanın şekli, işin cinsi, çalışma saatleri, mesai saatlerinde geçen boş zaman aralığının yetersizliği, bireyin iş yerindeki konumu, maaş, yöneticinin iş görene olan tutumu, iş stresi, kuruma ulaşım gibi sebepler bireyin karşısına çıkan çevresel sorunlar olabilir (Polat 2006).

Daha önce yapılan araştırmalar sonucunda, uygun olmayan çalışma şartları mesleki doyumu ve tükenmişliği negatif yönde etkilediği görülmüştür. İş doyumu, kişinin yaşadığı stres, örgütteki şartlar ve koşulların genel olarak tükenmişlik ile ilgili olduğu görülmektedir (Gençay 2007).

1.4.4. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenme, sunulan hizmetin nicelik ve niteliğini bozduğu gibi hizmeti sunan kişilerin de sağlığına negatif yönde bir etki bıraktığı görülmüştür. Tükenmişliğin belirtileri incelendiğinde çeşitli veriler elde edilmiştir. Bu alanda yapılan araştırmalar ve ilgili literatürlere bakılarak bu belirtiler şu şekilde sıralanmıştır (Çam 1995).

Fiziksel belirtiler

- Düzensiz uyku
- Dispeptik sorunlar
- Bel ağrıları
- Kas krampları
- Hastalıklara karşı direncin düşmesi
- Baş ağrısı
- Üşengeçlik
- Solunum sıkıntısı
- Ani kilo kayıpları
- Cilt rahatsızlıkları
- Yorgunluk hissi
- Enerji kaybı ve güç kaybetme (Çam 1995).

Davranışsal belirtiler

- Ani öfkelenmeler
- İşe gitme isteğinde azalma
- Başarısız olma duygusu
- Çalışma isteksizliği
- Birçok konuya endişeli ve şüpheci yaklaşma
- Alıngan davranışlar ve takdir edilmeme hissi
- Özgüven eksikliği
- Örgüte karşı ilginin azalması
- Dışlanmışlık, içine kapanma ve uzaklaşma duygusu
- Örgütte arkadaşlarla iş hakkında konuşmaktan kaçınma, suçlayıcı ve alaycı bir tavır takınma (Çam 1995).

Duygusal belirtiler

- Sosyal dışlanmışlık, içine kapanma ve uzaklaşma duygusu
- Suçluluk hissi ve teslimiyet
- Duygusal olma ve çaresizlik
- Yetkililere güven eksikliği

- Şüpheci yaklaşım ve endişeli davranış
- Alıngan davranışlar ve takdir edilmeme hissi
- Bağımlılık kazandıran alkol, ilaç ve sigara vb. maddelere eğilim ya da alımında artma
- Aile çatışmaları yaşama
- Evlilikten uzaklaşma
- Aile ve arkadaş çevresinden uzaklaşma
- Yapılacak işleri erteleme veya ayak sürterek yapma
- Başarısız olma duygusu
- İnsanlara küçümseme ve alaycı, tek tip davranış sergileme
- İşi bırakma konusunu sürekli düşünme
- İnsanları birer obje olarak görme
- Depresif hal ve tavır içinde olma, çaresizlik ve güvensiz hissi
- Sabırsızlık, huzursuzluk ve kızgınlık gibi negatif duygulanımlarda artış
- Saygı, sevgi, nezaket ve arkadaşlık gibi pozitif duygulanımlarda azalma
- İşe gitme konusunda günden güne isteksizlik oluşması, işe geç kalmalar, gelmemeler (Çam 1995).

Zihinsel belirtiler

- Yaratıcılık yeteneğinde azalma
- Çalışma verimsizliği
- Unutkanlık
- Odaklanmada güçlük çekme
- Bilinç bulanıklığı
- Değişime açık olmama ve tutucu düşünme (Çam 1995).

1.4.5. Tükenmişlikle Baş Etme Yolları

Bir sistem sorunu ve hastalık tablosu olarak incelenmesi gereken tükenmişlik genel anlamda kişisel, kurumsal ve sistem odaklı etmenlerin birlikte rol oynaması ile meydana gelmektedir. Etkili müdahale, bireysel zeminde olduğu kadar örgütsel zeminde de olması gerekmektedir. En önemlisi baştan ortaya çıkarıcı faktörlerin ortadan kaldırılması gerekir. Eğer bu sağlanamıyorsa en erken zamanda tanımlanarak hızlı bir

şekilde müdahalede bulunulması gerekir. Tükenmişlik ile başa çıkabilmek için birey öncelikle kendini ödüllendirme yoluna gitmelidir. Bununla birlikte işinde sık ve kısa molalar vermeli, hafta sonlarını tatil yaparak geçirmeli, yıllık izinlerini mutlaka kullanmalıdır. Birey yemek ve uyku düzenini iyi ayarlamalı, kendini spor veya sanata yönlendirmelidir (Ersoy ve ark 2001).

İnsan yaşantısında doğru yerde ve zamanda mola vermesi ile yaşam kalitesini ve süresini artırabilir. Ara vermeden ve dinlenmeden bir çalışma yapmak bireyde tükenmişliğe, hatta tamamen durmaya neden olabilir. Hem kısa hem de uzun molalar vererek tamamen durmanın ya da tükenmişliğin önüne geçilebilir (Dökmen 2005).

Girgin (1995) tükenmişlik ile baş etme yollarını üç gruba ayırmıştır;

Bireyin kendisinde yapılabilecek değişiklikler: Problemler başa çıkma konusunda kişiye strateji ve iletişim ile ilgili taktikler öğretilir. Müzik, spor, resim ve dans gibi sosyal faaliyetlere birey yönlendirilir. Bu sayede kişi hem farklı ortamlara katılım sağlar hem de sosyal faaliyetlere katılır. Tüm bunlarla birlikte iş ortamında birtakım değişiklikler yapılarak örgüt daha iyi duruma getirilebilir (Girgin 1995).

Görev ve rol yapısındaki değişiklikler: Çalışanların belirli rotasyonlar ile görev yerleri ve iş ortamları değiştirilebilir. Resmi ya da gayri resmi olarak iş görenlerin fikirlerinin alınmasını sağlamak amacıyla onların da katılımı olacak şekilde bir takım toplantılar ayarlanabilir (Girgin 1995).

Yönetime dair değişiklikler: Örgütte daha verimli ve başarılı sonuçlar elde etmek için iş görenlerin uzman oldukları ve sevecekleri pozisyonlara getirilmeleri hem birey adına hem de iş yerine fayda sağlayacaktır. Tüm bunlarla birlikte ufak grup toplantıları yapmak, çalışma ortamlarını ara sıra değiştirmek, iş görenlerin potansiyellerini daha iyi ortaya koyabilecekleri ortam ve olanakları sunmak ve onları yüreklendirmek gerekir. Tükenmişliğin önüne geçebilmek için iş gören tarafından grup görüşmeleri sıklıkla yapılmalı, iş kontrolü zamanla artmalı, bireyin değeri daha iyi anlaşılmalı, esnek iş saatleri ayarlanmalı, iş yeniden düzenlenmeli, iş görenlerin isteği doğrultusunda yardım programlarına ulaştırılmalı, uygun faaliyetlerin olduğu paralel çabalar sağlanmalıdır (Işıkhan 2004).

Izgar (2001)'a göre bireysel olarak tükenmişlik sendromu ile baş etmenin yolları şu şekilde sıralanabilir:

- Erişilmesi imkânsız hedefler yerine gerçekleşebilme olanağı daha yüksek hedefler koymak,
- Kısa süreli dinlenme imkânları sağlayarak, yorgunluktan kaçınmak,
- Kişinin kendini tamamlaması ve iç görüsünü geliştirerek çevresindeki insanlarla ilişki içinde olması,
- Sıradanlığı azaltmak ve izin hakkını kullanmak,
- Kişinin ihtiyaçlarının farkında olması ve kendini tanıması.

Tükenmişlik düzeyine erişmiş olan bireyin ihtiyacı olan en önemli şey; inanç ve güçtür. Bu durumdan çıkmak için bireylerin bakış açılarının, düşünce sistemlerinin, değerler sıralamalarının değiştirilmesi ve geliştirilmesi gerekir. "Her şey benim kontrolümde olsun, mükemmel olursam kontrolü ele alabilirim, başkalarını memnun etmek zorundayım, insanları incitmemem gerekir, herkes beni sevsin" gibi mantıksız inançların, olumsuz algıların farkına varılması ve düşüncelerin yeniden yapılandırılması gerekir (Çiper 2006).

Bireysel olarak tükenmişlikle baş edebilmek için çeşitli önlemler alınabilir. Bu önlemlerden bazıları şunlardır:

- İşe başlamadan önce kişi yaptığı işin zorlukları ve riskleri hakkında ön bilgiye sahip olmalıdır.
- Tükenmenin ne olduğu ve belirtileri hakkında bilgi sahibi olunmalı böylelikle kişinin kendindeki durum erken tanı koyabilmesi ve çözüm arayışına girmesine olanak sağlayacaktır.
- Bireyler karşılaştıkları zorluklar ve duygusal çıkmaz konusunda bunları paylaşmak için yardım isteyebilmeleri gerektiği hakkında teşvik edilmelidirler.
- Birey iş dışındaki yaşantısında bazı faaliyetlerle kendini geliştirmesi için yönlendirilmelidir. Sosyal ilişkileri zengin ve hobileri olan bireyler tükenmeye karşı daha dayanıklıdırlar.
- Birey tatil ve dinlenme imkânlarını mutlak suretle kullanmalıdır.

- Kurumdaki rutin alışkanlıklarını terk etmek, monotonluk seviyesini azaltmak, örneğin her öğle yemeğinde aynı insanlarla ve aynı yerde geçirmek yerine farklı insanlarla farklı yerlerde geçirmek faydalı olabilir.
- İş çıkışında kafa dağıtmak için yapılan faaliyetler son derece faydalıdır. Bunlar sportif faaliyetler ya da tiyatro ve dans kursu olabilir.
- Nefes alıp verme teknikleri, gevşeme ve rahatlama içeren yoga ya da meditasyon yapılabilir.
- Evde huzur bulunabilecek, sakinleşip kendini dinleyebileceğin rahatlama köşesi oluşturulabilir (Kaçmaz 2005).

2. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma tarama modeli olup, tanımsal bir nitelik arz etmektedir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu biçimiyle tasvir etmeyi hedefleyen araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar 2008).

2.2. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Türkiye Taekwondo Federasyonu'a bağlı farklı kademelerdeki antrenörler oluşturmaktadır. Gönüllülük ilkesi esas alınan örneklem grubunu ise, söz konusu federasyonda görev yapan Erkek (100) ve Kadın (101) antrenör oluşturmaktadır.

Çalışma Selçuk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinin 12.11.2015 tarih ve 44 nolu etik kurulunda oy birliği ile kabul edilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Uzman görüşüne de başvurularak hazırlanan kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Bu formda araştırma grubunun cinsiyet, yaş, medeni durumu, çocuk sayısı, eğitim durumu, antrenörlük kademesi, antrenörlük hizmet yılı, günlük antrenörlük saati, sporcu sayısı, ortalama aylık gelir düzeyini belirten 10 soru yer almaktadır.

2.3.2. Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ)

1967 yılında David, England, Lofguist ve Weiss tarafından geliştirilen bir ölçektir (Weiss ve ark 1967). Minnesote İş Doyum ölçeğinin Türkçeye uyarlanması Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapılmıştır. Daha sonra çeviri yeniden yapılarak geçerliliği kanıtlanmış ve Boycan tarafından çalışanlar üzerinde denemeleri yapılmıştır (Kale 2007).

Minnesote İş Doyum Ölçeği, içsel ve dışsal doyum etkenleri ortaya çıkarıcı özelliklere sahip 20 sorudan oluşan 5 likert tipi bir ölçektir. İçsel doyum puanını etkileyen

sorular (1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20) dışsal doyumu etkileyen sorular ise, (5,6,12,13,14,17,18,19)'dır. Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu memnuniyet derecesini tanımlayan 5 şık vardır. Bu şıklar; "Hiç hoşnut değilim", "Hoşnut değilim", "Kararsızım", "Hoşnudum" ve "Çok hoşnudum" şeklindedir. Minesote İş Doyum Ölçeğinin puanlaması ise; "Hiç hoşnut değilim" 1, "Hoşnut değilim" 2, "Kararsızım" 3, "Hoşnudum" 4 ve " Çok hoşnudum" 5 puan olarak hesaplanmaktadır. En düşük puanın 1, en yüksek puanın ise 5 olduğu ölçekten alınabilecek maksimum puan 100, minimum puan 20, nötr durumu tanımlayan puan ise 60'dir. Toplam puanların 100'e ulaşması iş doyumunun arttığı, 20'ye yaklaşması ise doyumun düştüğü anlamına gelmektedir (Akpınar 2010).

Çalışmada kullanılan Minesote Doyum Ölçeği'ne ait 20 soruluk toplam envanterin "içsel doyum" (1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20) sorularına ait tekrar eden Cronbach's Alfa güvenirlik katsayısı 0,885 "dışsal doyum" (5,6,12,13,14,17,18,19) sorularına ait Cronbach's Alfa güvenirlik katsayısı ise 0,852 olarak hesaplanmıştır.

2.3.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)

Araştırmada tükenmişliği belirlemek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) kullanılmıştır. 5'li likert tipi şeklinde toplam 22 maddeden oluşmaktadır. Ölçek tükenmişliği; Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarıda Düşme olmak üzere 3 alt boyutta değerlendirilmektedir. Duygusal tükenme, çalışanın yapmış olduğu meslek tarafından aşırı yüklenilmiş ve tüketilmiş olmasını ifade eder. Bu alt ölçekte, bıkkınlık, halsizlik, isteksizlik ve duygusal enerjinin azalması ile ilgili toplam 9 madde yer almaktadır. Bu maddeler; 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20'dir. Duyarsızlaşma, iş görenlerin hizmet verdikleri bireylere karşı duygularını kaybetmiş bir biçimde, bireylerin birer varlık olduklarını göz ardı ederek davranmalarını tanımlar. Duyarsızlaşma alt ölçeği 5 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler; 5, 10, 11, 15 ve 22'dir. Kişisel başarıda düşme, insanlarla çalışan bir kimsede yeterlik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar. Bu alt ölçek 8 maddeden oluşmakta ve 4., 7., 9., 12., 17., 18., 19., 21. maddeleri içermektedir (Maslach ve Jackson 1981).

Ölçekte yer alan 5 maddenin puanlaması ise; 0=hiçbir zaman 1=çok nadir 2=bazen 3=çoğu zaman ve 4=her zaman olmak üzere sıralanmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği aşağıda görüldüğü gibi puanlandırılır.

	Yüksek	Normal	Düşük
Duygusal Tükenme	27 ve üzeri	17–26	0–16
Duyarsızlaşma	13 ve üzeri	7–12	0–6
Kişisel Başarıda Düşme	0–31	32–38	39 ve üzeri

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ), Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanmış olup güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları Ergin ve Çam (1992), tarafından yapılmıştır. 552 hemşire ve doktordan alınan sonuçların üç alt boyuta ilişkin Cronbach alfa kat sayıları duygusal tükenme için 0.83, duyarsızlaşma için 0.65, kişisel başarıda düşme için 0.72 bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin tekrar test tekrar güvenirlik kat sayıları ise duygusal tükenme için 0.83, duyarsızlaşma için 0.72, kişisel başarıda düşme için 0.67 olarak tespit edilmiştir. Çam (1992), yaptığı güvenirlik araştırmasında; duygusal tükenme 0.89, duyarsızlaşma 0.71, kişisel başarıda düşme ise 0.72 olarak tespit etmiştir (Çapri ve ark 2009).

Araştırmada kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin tekrar eden Cronbach's Alfa güvenirlik katsayısı "Duygusal tükenmişlik" alt boyutuna ait Cronbach's Alfa güvenirlik katsayısı 0,894, "Duyarsızlaşma" alt boyutuna ait Cronbach's Alfa güvenirlik katsayısı 0.785, "Kişisel Başarıda Düşme" alt boyutuna ait Cronbach's Alfa güvenirlik katsayısı 0,766 olarak hesaplanmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilere öncelikle normallik varsayımı ve varyansların homojenliği varsayımlarını kontrol etmek için ShapiroWilk ve Levene testleri uygulandı ($P>0,05$). Dolayısı ile çalışmanın amaçları doğrultusunda tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA) ve çoklu karşılaştırma testi Duncan ve Tukey HSD, parametrik testlerden de bağımsız gruplar için t-testi kullanılmıştır. Tüm istatistiksel hesaplamalarda SPSS 21.0 V istatistik paket program kullanılmış olup, sonuçlar $P<0,05$ düzeyinde anlamlı kabul edilmiştir.

3. BULGULAR

Taekwondo antrenörlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılan çalışma sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Çizelge 3.1. Araştırmaya katılan antrenörlerin demografik özellikleri.

Değişkenler	Gruplar	n	%
Cinsiyet	**Erkek**	100	49,8
	Kadın	101	50,02
Yaş	**20-30 Yaş**	60	29,9
	31-40 Yaş	81	40,3
	41-50 Yaş	50	24,9
	52 ve Üzeri Yaş	10	5,0
Medeni Durum	**Evli**	134	33,3
	Bekâr	67	67,7
Çocuk Sayısı	**Yok**	78	38,8
	1	31	15,4
	2	61	30,3
	3 ve üzeri	31	15,4
Eğitim Durumu	**İlkokul**	4	2,0
	Ortaokul	77	38,3
	Lisans	103	51,2
	Yüksek Lisans	17	8,5
Antrenörlük Kademesi	**1. Kademe**	48	23,9
	2. Kademe	89	44,3
	3. Kademe	49	24,4
	4. Kademe	15	7,5
Antrenörlük Hizmet Yılı	**1-5 Yıl**	57	28,4
	6-10 Yıl	63	31,3
	11-16 Yıl	36	17,9
	16 ve Üzeri Yıl	45	22,4
Günlük Antrenörlük Saati	**1-2 Saat**	40	19,9
	3-5 Saat	117	58,2
	6-8 Saat	40	19,9
	9 ve Üzeri Saat	4	2,0
Sporcu Sayısı	**10-25**	18	9,0
	26-40	45	22,4
	41-55	65	32,3
	56 ve Üzeri	73	36,3
Aylık Gelir	**999 TL ve altı**	78	38,8
	1.000-1.999 TL	54	26,9
	2.000-2.999 TL	34	16,9
	3.000 TL ve üzeri	35	17,4
Toplam		**201**	**100,00**

Çizelge 3.1 Araştırmaya katılan Taekwondo antrenörlerinin kişisel bilgileri verilmiştir.

Çizelge 3.2. Antrenörlerin cinsiyet değişkenine göre iş doyum düzeyleri.

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\overline{x}$	SS	sd	t	P
İçsel Doyum	**Erkek**	100	45,63	7,66	199	0,730	0,466
	Kadın	101	45,80	8,38			
Dışsal Doyum	**Erkek**	100	27,09	6,01	199	-0,547	0,585
	Kadın	101	27,54	5,77			

Çizelge 3.2 incelendiğinde araştırma grubunun cinsiyet değişkenine göre "içsel doyum" ve "dışsal doyum" düzeyleri anlamlılık göstermemektedir (P>0,05).

Çizelge 3.3. Antrenörlerin yaş değişkenine göre iş doyum düzeyleri.

Alt Boyutlar	Yaş	n	$\overline{x}$	SS	Min.	Max.	P
İçsel Doyum	**20-30**	60	45,61	9,00	30,00	60,00	0,894
	31-40	81	44,74	7,80	25,00	60,00	
	41-50	50	45,62	7,71	31,00	60,00	
	51 ve üzeri	10	44,60	5,54	35,00	52,00	
	Toplam	201	45,21	8,02	25,00	60,00	
Dışsal Doyum	**20-30**	60	28,08	5,45	18,00	40,00	0,423
	31-40	81	27,45	6,32	8,00	38,00	
	41-50	50	26,22	5,81	8,00	38,00	
	51 ve üzeri	10	27,10	4,79	23,00	37,00	
	Toplam	201	27,31	5,88	8,00	40,00	

Çizelge 3.3'e bakıldığında antrenörlerin yaş değişkeni göre "içsel doyum" ve "dışsal doyum" düzeylerinde istatiksel olarak anlamlılık tespit edilememiştir (P>0,05).

Çizelge 3.4. Antrenörlerin medeni durum değişkenine göre iş doyum düzeyleri.

Alt Boyutlar	Medeni Durum	n	$\overline{x}$	SS	sd	t	P
İçsel Doyum	**Evli**	67	46,14	8,54	199	1,169	0,260
	Bekâr	134	44,74	7,75			
Dışsal Doyum	**Evli**	67	28,25	6,04	199	1,600	0,118
	Bekâr	134	26,85	5,76			

Çizelge 3.4'e göre katılımcıların medeni durum değişkenine göre "içsel doyum" ve "dışsal doyum" düzeyleri anlamlı farklılık göstermemektedir (P>0,05).

Çizelge 3.5. Antrenörlerin çocuk sayısı değişkenine göre iş doyum düzeyleri.

Alt Boyutlar	Çocuk Sayısı	n	$\overline{x}$	SS	Min.	Max.	P
İçsel Doyum	Yok	78	45,76	8,12	30,00	60,00	0,376
	1 çocuk	31	46,67	8,94	25,00	60,00	
	2 çocuk	61	44,62	7,75	28,00	59,00	
	3 ve üzeri çocuk	31	43,51	7,29	31,00	60,00	
	Toplam	201	45,21	8,02	25,00	60,00	
Dışsal Doyum	Yok	78	27,85	5,94	8,00	40,00	0,907
	1 çocuk	31	28,12	6,10	18,00	38,00	
	2 çocuk	61	26,86	5,96	8,00	38,00	
	3 ve üzeri çocuk	31	26,03	5,28	17,00	37,00	
	Toplam	201	27,31	5,88	8,00	40,00	

Çizelge 3.5'e bakıldığında araştırma grubunun çocuk sayısı değişkenin "içsel doyum" ve "dışsal doyum" düzeylerinde istatiksel anlamlılık bulunamamıştır (P>0,05).

Çizelge 3.6. Antrenörlerin eğitim durumu değişkenine göre iş doyum düzeyleri.

Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	n	$\overline{x}$	SS	Min.	Max.	P	Fark (Tukey)
İçsel Doyum	1) İlkokul	4	41,75	6,50	33,00	48,00	0,154	-
	2) Ortaöğretim	77	44,05	7,83	25,00	60,00		
	3) Lisans	103	45,70	8,10	28,00	59,00		
	4) Yüksek Lisans	17	48,29	8,16	32,00	58,00		
	Toplam	201	45,21	8,02	25,00	60,00		
Dışsal Doyum	1) İlkokul	4	25,00	4,54	19,00	29,00	**0,013**	**1-4**
	2) Ortaöğretim	77	26,25	5,56	8,00	38,00		
	3) Lisans	103	27,56	6,02	8,00	40,00		**2-4**
	4) Yüksek Lisans	17	31,17	5,23	18,00	37,00		
	Toplam	201	27,31	5,88	8,00	40,00		

Çizelge 3.6. incelendiğinde antrenörlerin eğitim durumları "içsel doyum" düzeyleri istatiksel açıdan anlamlılık göstermemektedir (P>0,05). "Dışsal doyum" düzeyi iste anlamlılık göstermektedir (P<0,05). Bu verilere göre katılımcıların eğitim seviyeleri yükseldikçe dışsal doyum düzeyleri artmaktadır.

Çizelge 3.7. Katılımcıların antrenörlük kademesine göre iş doyum düzeyleri.

Alt Boyutlar	Antrenörlük Kademesi	n	$\overline{X}$	SS	Min.	Max.	P
İçsel Doyum	1. Kademe	48	44,64	9,26	28,00	60,00	0,906
	2. Kademe	89	45,64	7,42	25,00	60,00	
	3. Kademe	49	45,16	7,77	31,00	59,00	
	4. Kademe	15	44,66	8,73	31,00	58,00	
	Toplam	201	45,21	8,02	25,00	60,00	
Dışsal Doyum	1. Kademe	48	26,14	6,21	8,00	40,00	0,397
	2. Kademe	89	27,95	5,40	14,00	40,00	
	3. Kademe	49	27,24	5,94	17,00	38,00	
	4. Kademe	15	27,53	7,22	8,00	37,00	
	Toplam	201	27,31	5,88	8,00	40,00	

Çizelge 3.7. incelendiğinde araştırma grubunun antrenörlük kademesi değişkeninin "içsel doyum" ve "dışsal doyum" düzeylerinde istatiksel olarak anlamlılık tespit edilememiştir (P>0,05).

Çizelge 3.8. Katılımcıların antrenörlük hizmet yılına göre iş doyum düzeyleri.

Alt Boyutlar	Antrenörlük Hizmet Yılı	n	$\overline{X}$	SS	Min.	Max.	P	Fark (Tukey)
İçsel Doyum	1) 1-5 yıl	57	45,63	8,58	30,00	60,00	0,206	-
	2) 6-10 yıl	63	46,28	7,93	25,00	60,00		
	3) 11-15 yıl	36	45,38	6,94	31,00	59,00		
	4) 16 ve üzeri yıl	45	43,04	8,07	31,00	60,00		
	Toplam	201	45,21	8,02	25,00	60,00		
Dışsal Doyum	1) 1-5 yıl	57	26,63	5,38	14,00	40,00	**0,014**	**2-4**
	2) 6-10 yıl	63	28,95	6,17	8,00	40,00		
	3) 11-15 yıl	36	27,86	5,44	20,00	38,00		
	4) 16 ve üzeri yıl	45	25,46	5,90	8,00	38,00		
	Toplam	201	27,31	5,88	8,00	40,00		

Çizelge 3.8'e bakıldığında katılımcıların antrenörlük hizmet yılı değişkenine göre "içsel doyum" düzeylerinde anlamlılık tespit edilememiştir (P>0,05). "Dışsal doyum" düzeylerinde ise anlamlılık tespit edilmiştir (P<0,05). Elde edilen bu verilere göre antrenörlerin hizmet yılı arttıkça dışsal doyum düzeyleri azalmaktadır.

Çizelge 3.9. Katılımcıların günlük antrenörlük saatine göre iş doyum düzeyleri.

Alt Boyutlar	Günlük Antrenörlük Saati	n	$\overline{X}$	SS	Min.	Max.	P	Fark (Tukey)
İçsel Doyum	1) 1-2 saat	40	43,95	9,62	25,00	59,00		
	2) 3-5 saat	117	46,15	7,60	31,00	60,00		
	3) 6-8 saat	40	43,22	7,29	31,00	56,00	0,084	-
	4) 9 ve üzeri saat	4	50,25	4,92	44,00	56,00		
	Toplam	201	45,21	8,02	25,00	60,00		
Dışsal Doyum	1) 1-2 saat	40	25,30	5,00	16,00	38,00		
	2) 3-5 saat	117	28,24	5,86	8,00	40,00	**0,002**	**1-4**
	3) 6-8 saat	40	26,00	6,11	8,00	38,00		**1-2**
	4) 9 ve üzeri saat	4	33,50	1,91	32,00	36,00		
	Toplam	201	27,31	5,88	8,00	40,00		

Çizelge 3.9. incelendiğinde araştırma grubunun günlük antrenörlük saatleri değişkeninin "içsel doyum" düzeyi anlamlılık göstermemektedir (P>0,05). "Dışsal doyum" düzeyleri ise anlamlılık göstermektedir (P<0,05). Bu durumda antrenörlük saatleri arttıkça dışsal doyum düzeyleri artmaktadır.

Çizelge 3.10. Antrenörlerin sporcu sayısına göre iş doyum düzeyleri.

Alt Boyutlar	Sporcu Sayısı	n	$\overline{X}$	SS	Min.	Max.	P	Fark (Tukey)
İçsel Doyum	1) 10-25	18	42,33	10,98	25,00	60,00		
	2) 26-40	45	46,64	7,90	28,00	60,00		**1-2**
	3) 41-55	65	43,52	7,18	31,00	60,00	**0,033**	**1-4**
	4) 56 ve üzeri	73	46,54	7,66	31,00	59,00		**2-3**
	Toplam	201	45,21	8,02	25,00	60,00		**3-4**
Dışsal Doyum	1) 10-25	18	23,77	5,89	14,00	33,00		
	2) 26-40	45	27,64	4,72	16,00	36,00		
	3) 41-55	65	26,67	5,82	8,00	40,00	**0,013**	**1-4**
	4) 56 ve Üzeri	73	28,56	6,24	8,00	38,00		
	Toplam	201	27,31	5,88	8,00	40,00		

Çizelge 3.10'a göre antrenörlerin sporcu sayıları değişkeninin "içsel doyum" ve "dışsal doyum" düzeylerinde anlamlılık tespit edilmiştir (P<0,05). Bu verilere göre antrenörlerin sporcu sayısı arttıkça iş doyum düzeyleri artmaktadır.

Çizelge 3.11. Antrenörlerin aylık gelirlerine göre iş doyum düzeyleri.

Alt Boyutlar	Aylık Gelir	n	$\overline{x}$	SS	Min.	Max.	P	Fark (Tukey)
İçsel Doyum	**1) 999 TL ve altı**	78	40,43	7,65	25,00	57,00	**0,001**	**1-2** **1-3** **1-4** **2-3** **2-4**
	2) 1.000-1.999 TL	54	45,35	6,54	33,00	57,00		
	3) 2.000-2.999 TL	34	50,35	7,14	31,00	60,00		
	4) 3.000 TL ve üzeri	35	50,65	4,56	41,00	59,00		
	Toplam	201	45,21	8,02	25,00	60,00		
Dışsal Doyum	**1) 999 TL ve altı**	78	24,02	4,92	8,00	35,00	**0,001**	**1-2** **1-3** **1-4** **2-3** **2-4**
	2) 1.000-1.999 TL	54	26,98	5,30	8,00	40,00		
	3) 2.000-2.999 TL	34	30,29	4,75	20,00	40,00		
	4) 3.000 TL ve üzeri	35	32,28	4,84	19,00	38,00		
	Toplam	201	27,31	5,88	8,00	40,00		

Çizelge 3.11 incelendiğinde ise antrenörlerin aylık gelir değişkeni içsel doyum" ve "dışsal doyum" düzeyleri anlamlılık göstermektedir. (P<0,05). Yani araştırma grubunun aylık gelirleri arttıkça iş doyum düzeyleri buna paralel olarak artmaktadır.

Çizelge 3.12. Antrenörlerin cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri.

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\overline{x}$	SS	sd	t	P
Duygusal Tükenmişlik	**Erkek**	100	12,00	5,59	199	-1,636	0,103
	Kadın	101	13,66	8,50			
Duyarsızlaşma	**Erkek**	100	4,97	3,38	199	-0,993	0,322
	Kadın	101	5,46	3,67			
Kişisel Başarıda Düşme	**Erkek**	100	11,17	4,84	199	-0,928	0,354
	Kadın	101	11,93	6,63			

Çizelge 3.12'ye göre araştırma grubunun cinsiyet değişkenine göre "duygusal tükenmişlik" "duyarsızlaşma" ve "kişisel başarı düşme" alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur (P>0,05).

Çizelge 3.13. Antrenörlerin yaş değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri.

Alt Boyutlar	Yaş	n	$\overline{X}$	SS	Min.	Max.	P	Fark (Tukey)
Duygusal Tükenmişlik	**1) 20-30**	60	10,76	6,42	0,00	26,00	**0,001**	**1-3**
	2) 31-40	81	11,96	5,84	0,00	26,00		
	3) 41-50	50	15,72	8,67	5,00	31,00		**1-4**
	4) 51 ve üzeri	10	17,90	8,38	5,00	29,00		
	Toplam	201	12,83	7,23	0,00	31,00		
Duyarsızlaşma	**1) 20-30**	60	5,43	4,15	0,00	13,00	0,938	-
	2) 31-40	81	5,06	3,35	0,00	14,00		
	3) 41-50	50	5,18	3,10	0,00	13,00		
	4) 51 ve üzeri	10	5,40	3,27	0,00	12,00		
	Toplam	201	5,21	3,53	0,00	14,00		
Kişisel Başarıda Düşme	**1) 20-30**	60	11,51	6,35	1,00	28,00	0,945	-
	2) 31-40	81	11,30	6,17	0,00	35,00		
	3) 41-50	50	11,90	4,84	1,00	20,00		
	4) 51 ve üzeri	10	12,00	3,97	6,00	18,00		
	Toplam	201	11,55	5,80	0,00	35,00		

Çizelge 3.13 incelendiğinde araştırma grubunun yaş değişkenine göre "duygusal tükenmişlik" alt boyutu anlamlılık göstermektedir (P<0,05). "Duyarsızlaşma" ve "kişisel başarıda düşme" alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur (P>0,05). Elde edilen bu bulgulara göre antrenörlerin yaşları düzeyleri arttıkça, duygusal tükenmişlik düzeyleri artmaktadır.

Çizelge 3.14. Antrenörlerin medeni durum değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri.

Boyutlar	Medeni Durum	n	$\overline{X}$	SS	sd	t	P
Duygusal Tükenmişlik	**Evli**	67	10,76	6,26	199	-2,927	**0,004**
	Bekâr	134	13,87	7,48			
Duyarsızlaşma	**Evli**	67	5,41	4,03	199	0,563	0,574
	Bekâr	134	5,11	3,26			
Kişisel Başarıda Düşme	**Evli**	67	11,49	6,61	199	0,103	0,918
	Bekâr	134	11,58	5,38			

Çizelge 3.14 incelendiğinde araştırma grubunun medeni durum değişkenine göre "duygusal tükenmişlik" alt boyutu anlamlılık göstermektedir (P<0,05). "Duyarsızlaşma" ve "kişisel başarıda düşme" alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur (P>0,05). Elde edilen bu verilere göre Evli olanların yüzdesi ($\overline{X}$ = 10,76) Bekâr olanların ise ($\overline{X}$ = 13,87) bu durum göre bekâr antrenörlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri evlilere göre daha yüksektir.

Çizelge 3.15. Antrenörlerin çocuk sayısı değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri.

Alt Boyutlar	Çocuk Sayısı	n	$\overline{X}$	SS	Min.	Max.	P	Fark (Tukey)
Duygusal Tükenmişlik	**1) Yok**	78	10,93	6,28	0,00	26,00		
	2) 1 çocuk	31	12,12	6,98	0,00	26,00		
	3) 2 çocuk	61	13,21	6,57	2,00	31,00	**0,001**	**1-4**
	4) 3 ve üzeri çocuk	31	17,58	8,90	5,00	31,00		
	Toplam	201	12,83	7,23	0,00	31,00		
Duyarsızlaşma	**1) Yok**	78	5,41	3,93	0,00	14,00		
	2) 1 çocuk	31	4,90	3,42	0,00	11,00		
	3) 2 çocuk	61	5,09	3,43	0,00	13,00	0,907	-
	4) 3 ve üzeri çocuk	31	5,29	2,81	0,00	10,00		
	Toplam	201	5,21	3,53	0,00	14,00		
Kişisel Başarıda Düşme	**1) Yok**	78	11,42	6,42	1,00	28,00		
	2) 1 çocuk	31	10,83	6,01	0,00	21,00		
	3) 2 çocuk	61	11,21	5,48	0,00	35,00	0,337	
	4) 3 ve üzeri çocuk	31	13,25	4,32	3,00	20,00		-
	Toplam	201	11,55	5,80	0,00	35,00		

Çizelge 3.15'e göre antrenörlerin çocuk sayısı değişkenine göre "duygusal tükenmişlik" alt boyutu anlamlılık göstermektedir (P<0,05). "Duyarsızlaşma" ve "kişisel başarıda düşme" alt boyutlarında ise anlamlılık tespit edilememiştir (P>0,05). Araştırma grubu antrenörlerin çocuk sayısı arttıkça buna paralel olarak duygusal tükenmişlik düzeyleri de artmaktadır.

Çizelge 3.16. Antrenörlerin eğitim durumu değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri.

Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	n	$\overline{X}$	SS	Min.	Max.	P	Fark (Tukey)
Duygusal Tükenmişlik	**1) İlkokul**	4	15,50	7,04	9,00	23,00		
	2) Ortaöğretim	77	15,37	7,99	1,00	31,00		**1-3**
	3) Lisans	103	11,42	6,17	0,00	27,00	**0,001**	
	4) Yüksek Lisans	17	9,23	6,31	0,00	20,00		**1-4**
	Toplam	201	12,83	7,23	0,00	31,00		
Duyarsızlaşma	**1) İlkokul**	4	7,50	3,69	5,00	13,00		
	2) Ortaöğretim	77	5,36	3,39	0,00	13,00		
	3) Lisans	103	5,24	3,61	0,00	14,00	0,238	-
	4) Yüksek Lisans	17	3,88	3,46	0,00	10,00		
	Toplam	201	5,21	3,53	0,00	14,00		
Kişisel Başarıda Düşme	**1) İlkokul**	4	16,00	5,59	11,00	23,00		
	2) Ortaöğretim	77	12,54	4,93	1,00	22,00		
	3) Lisans	103	11,08	6,36	0,00	35,00	**0,028**	**1-4**
	4) Yüksek Lisans	17	8,82	4,74	0,00	16,00		
	Toplam	201	11,55	5,80	0,00	35,00		

Çizelge 3.16'ya bakıldığında araştırma grubunun eğitim durumu değişkenine göre "duygusal tükenmişlik" alt boyutu anlamlılık göstermektedir (P<0,05). "Duyarsızlaşma" alt boyutunda ise anlamlılık bulunamamıştır (P>0,05). "Kişisel başarı düşme" alt boyutunda ise anlamlılık tespit edilmiştir (P>0,05). Katılımcıların eğitim seviyeleri yükseldikçe, duygusal tükenmişlik ve kişisel başarıda düşme düzeyleri azalmaktadır.

Çizelge 3.17. Katılımcıların antrenörlük kademesine göre tükenmişlik düzeyleri.

Alt Boyutlar	**Antrenörlük Kademesi**	**n**	$\overline{X}$	**SS**	**Min.**	**Max.**	**P**	**Fark (Tukey)**
Duygusal Tükenmişlik	**1) 1. Kademe**	48	12,00	6,24	0,00	26,00	**0,017**	**1-4**
	2) 2. Kademe	89	11,60	5,83	0,00	26,00		
	3) 3. Kademe	49	14,97	8,87	0,00	31,00		
	4) 4. Kademe	15	15,80	9,78	2,00	31,00		
	Toplam	201	12,83	7,23	0,00	31,00		
Duyarsızlaşma	**1) 1. Kademe**	48	5,35	4,05	0,00	13,00	0,979	-
	2) 2. Kademe	89	5,12	3,51	0,00	14,00		
	3) 3. Kademe	49	5,30	2,94	0,00	12,00		
	4) 4. Kademe	15	5,06	3,95	0,00	11,00		
	Toplam	201	5,21	3,53	0,00	14,00		
Kişisel Başarıda Düşme	**1) 1. Kademe**	48	12,27	6,25	0,00	27,00	0,802	-
	2) 2. Kademe	89	11,29	6,01	1,00	35,00		
	3) 3. Kademe	49	11,44	5,08	0,00	20,00		
	4) 4. Kademe	15	11,13	5,64	1,00	18,00		
	Toplam	201	11,55	5,80	0,00	35,00		

Çizelge 3.17'ye göre araştırma grubunun antrenörlük kademesi değişkenine göre "duygusal tükenmişlik" alt boyutu anlamlılık göstermektedir (P<0,05). "Duyarsızlaşma" ve "kişisel başarıda düşme" alt boyutlarında ise anlamlılık tespit edilememiştir (P>0,05). Bu verilere göre araştırma grubunun antrenörlük kademesi arttıkça duygusal tükenmişlik düzeyleri de artmaktadır.

Çizelge 3.18. Katılımcıların antrenörlük hizmet yılına göre tükenmişlik düzeyleri.

Alt Boyutlar	Antrenörlük Hizmet Yılı	n	$\overline{X}$	SS	Min.	Max.	P	Fark (Tukey)
Duygusal Tükenmişlik	**1) 1-5 yıl**	57	12,33	5,73	0,00	26,00		
	2) 6-10 yıl	63	9,82	5,63	0,00	23,00		
	3) 11-15 yıl	36	13,02	6,90	2,00	28,00	**0,001**	**1-4**
	4) 16 ve üzeri yıl	45	17,53	8,82	2,00	31,00		
	Toplam	201	12,83	7,23	0,00	31,00		
Duyarsızlaşma	**1) 1-5 yıl**	57	5,35	4,17	0,00	14,00		
	2) 6-10 yıl	63	4,80	3,30	0,00	11,00		
	3) 11-15 yıl	36	5,02	3,50	0,00	13,00	0,544	-
	4) 16 ve üzeri yıl	45	5,77	2,96	0,00	12,00		
	Toplam	201	5,21	3,53	0,00	14,00		
Kişisel Başarıda Düşme	**1) 1-5 yıl**	57	12,47	6,12	1,00	28,00		
	2) 6-10 yıl	63	9,98	6,16	0,00	35,00		
	3) 11-15 yıl	36	11,58	5,38	0,00	21,00	0,060	
	4) 16 ve üzeri yıl	45	12,55	4,83	1,00	20,00		-
	Toplam	201	11,55	5,80	0,00	35,00		

Çizelge 3.18 incelendiğinde araştırma grubunun antrenörlük hizmet yılı değişkenine göre "duygusal tükenmişlik" alt boyutu anlamlılık göstermektedir (P<0,05). "Duyarsızlaşma" ve "kişisel başarıda düşme" alt boyutlarında ise anlamlılık tespit edilememiştir (P>0,05). Elde edilen bu bulgulara göre araştırma grubunun antrenör olarak hizmet yılı arttıkça buna paralel olarak duygusal tükenmişlik düzeyleri de artmaktadır.

Çizelge 3.19. Katılımcıların günlük antrenörlük saatine göre tükenmişlik düzeyleri.

Alt Boyutlar	Antrenörlük Saati	n	$\overline{X}$	SS	Min.	Max.	P	Fark (Tukey)
Duygusal Tükenmişlik	**1) 1-2 saat**	40	13,22	6,93	2,00	28,00		
	2) 3-5 saat	117	11,58	6,99	0,00	31,00		
	3) 6-8 saat	40	16,27	7,33	2,00	31,00	**0,004**	**2-3**
	4) 9 ve üzeri saat	4	11,25	7,36	6,00	22,00		
	Toplam	201	12,83	7,23	0,00	31,00		
Duyarsızlaşma	**1) 1-2 saat**	40	6,07	3,94	0,00	13,00		
	2) 3-5 saat	117	4,79	3,29	0,00	14,00		
	3) 6-8 saat	40	5,60	3,60	0,00	12,00	0,213	-
	4) 9 ve üzeri saat	4	5,25	4,78	0,00	11,00		
	Toplam	201	5,21	3,53	0,00	14,00		
Kişisel Başarıda Düşme	**1) 1-2 saat**	40	12,32	5,38	4,00	27,00		
	2) 3-5 saat	117	10,60	5,97	0,00	35,00		
	3) 6-8 saat	40	13,72	5,27	0,00	23,00	**0,019**	**2-3**
	4) 9 ve üzeri saat	4	9,75	4,11	5,00	15,00		
	Toplam	201	11,55	5,80	0,00	35,00		

Çizelge 3.19'a bakıldığında araştırma grubunun antrenörlük saati değişkenine göre "duygusal tükenmişlik" alt boyutu anlamlılık göstermektedir (P<0,05). "Duyarsızlaşma" alt boyutunda ise anlamlılık bulunamamıştır (P>0,05). "Kişisel başarıda düşme" alt boyutunda ise anlamlılık göstermektedir (P>0,05). Araştırma grubunun antrenörlük yani çalışma saatleri yükseldikçe, duygusal tükenmişlik ve kişisel başarıda düşme düzeyleri buna paralel olarak yükselmektedir.

Çizelge 3.20. Antrenörlerin sporcu sayısına göre tükenmişlik düzeyleri.

Alt Boyutlar	**Sporcu Sayısı**	**n**	$\overline{X}$	**SS**	**Min.**	**Max.**	**P**	**Fark (Duncan)**
Duygusal Tükenmişlik	**1) 10-25**	18	13,50	6,51	3,00	28,00	0,325	-
	2) 26-40	45	11,11	6,81	1,00	28,00		
	3) 41-55	65	13,58	6,81	0,00	31,00		
	4) 56 ve üzeri	73	13,06	7,95	0,00	31,00		
	Toplam	201	12,83	7,23	0,00	31,00		
Duyarsızlaşma	**1) 10-25**	18	6,27	3,99	0,00	13,00	**0,047**	**1-2**
	2) 26-40	45	4,20	3,42	0,00	11,00		
	3) 41-55	65	5,87	3,26	0,00	14,00		**2-3**
	4) 56 ve üzeri	73	5,00	3,59	0,00	12,00		
	Toplam	201	5,21	3,53	0,00	14,00		
Kişisel Başarıda Düşme	**1) 10-25**	18	14,77	5,87	5,00	27,00	**0,002**	**1-2**
	2) 26-40	45	9,40	4,65	1,00	19,00		
	3) 41-55	65	12,56	5,98	2,00	35,00		**1-4**
	4) 56 ve üzeri	73	11,17	5,82	0,00	28,00		
	Toplam	201	11,5	5,80	0,00	35,00		

Çizelge 3.20 incelendiğinde antrenörlerin sporcu sayısı değişkenine göre "duygusal tükenmişlik" alt boyutu anlamlılık göstermemektedir (P>0,05). "duyarsızlaşma" ve "kişisel başarıda düşme" alt boyutları ise anlamlı farklılık göstermektedir (P<0,05). Yani araştırma grubunun duyarsızlaşma düzeyleri (Sporcu sayıları: 10-25 $\overline{X}$ = 6,27 orta düzey, 26-40 $\overline{X}$ = 4,20 düşük, 41-55 $\overline{X}$ = 5,87 orta, 56 ve üzeri $\overline{X}$ = 5,00 şeklindedir). Kişisel başarıda düşme düzeyleri ise Duncan testine göre sporcu sayısı 10-25 ($\overline{X}$ = 14,77) ile 26-40 ($\overline{X}$ = 9,40) ve 26-40 ($\overline{X}$ = 9,40) ve 41-50 ($\overline{X}$ = 12,56) arası farklılık göstermektedir. Bu duruma göre 10-25 arası sporcuya sahip olan antrenörlerin kişisel başarıda düşme hissi düzeyleri diğerlerine göre daha yüksektir.

Çizelge 3.21. Antrenörlerin aylık gelirlerine göre tükenmişlik düzeyleri.

Alt Boyutlar	Aylık Gelir	n	$\overline{X}$	SS	Min.	Max.	P	Fark (Tukey)
Duygusal Tükenmişlik	**1) 999 TL ve altı**	78	15,94	6,70	3,00	31,00	**0,001**	**1-3** **1-4** **2-3** **2-4**
	2) 1.000-1.999 TL	54	13,53	7,06	1,00	31,00		
	3) 2.000-2.999 TL	34	8,08	6,22	0,00	26,00		
	4) 3.000 TL ve üzeri	35	9,42	5,79	0,00	26,00		
	Toplam	201	12,83	7,23	0,00	31,00		
Duyarsızlaşma	**1) 999 TL ve altı**	78	15,94	6,70	3,00	31,00	**0,001**	**1-3** **1-4** **2-4**
	2) 1.000-1.999 TL	54	13,53	7,06	1,00	31,00		
	3) 2.000-2.999 TL	34	8,08	6,22	0,00	26,00		
	4) 3.000 TL ve üzeri	35	9,42	5,79	0,00	26,00		
	Toplam	201	12,83	7,23	0,00	31,00		
Kişisel Başarıda Düşme	**1) 999 TL ve altı**	78	13,60	5,55	1,00	28,00	**0,001**	**1-3** **1-4** **2-3** **2-4**
	2) 1.000-1.999 TL	54	12,57	5,48	2,00	35,00		
	3) 2.000-2.999 TL	34	8,61	4,89	1,00	19,00		
	4) 3.000 TL ve üzeri	35	8,25	5,22	0,00	23,00		
	Toplam	201	11,55	5,80	0,00	35,00		

Çizelge 3.21 incelendiğinde ise antrenörlerin aylık gelir değişkenine göre "duygusal tükenmişlik" "duyarsızlaşma" ve "kişisel başarıda düşme" alt boyutlarında anlamlılık tespit edilmiştir (P<0,05). Elde edilen bu verilere göre araştırma grubunun aylık gelir ortalamaları azaldıkça duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi düzeyleri artmaktadır.

4. TARTIŞMA

Türkiye Taekwondo Federasyonu'nun farklı kademelerinde görev yapan antrenörlerin "iş doyum" (içsel doyum ve dışsal doyum) ve "tükenmişlik" (duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarıda düşme) düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada elde edilen veriler bazı değişkenler açısından incelenmiş ve literatür temelli olarak bu bölümde tartışılmıştır.

Yapılan bu çalışma cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde araştırma grubunun "içsel doyum" ve "dışsal doyum" düzeyleri anlamlılık göstermemektedir (P>0,05; Çizelge 3.2). Bozkurt (2008) eğitim sektörü üzerine yaptığı çalışmasında cinsiyet ile iş doyumu arasında anlamlı bir farklılık tespit edememiştir. Belli ve ark (2012) da ege bölgesindeki gençlik ve spor il müdürlüklerinde çalışan personel üzerinde yaptığı çalışmasında iş doyumu ile cinsiyet arasında bir farklılığa rastlamamıştır. Araştırmalara baktığımızda elde elden veriler bu çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir. Ancak Mason (1994) yaptığı bir çalışmada iş doyumunda erkekler ile bayanlar arasında anlamlılık tespit etmiştir. Aynı şekilde Akpınar (2010) Spor federasyonlarında çalışan personelin üzerine yaptığı çalışmasında da erkekler ve bayanlar arasında bir farklılığa rastlamıştır. Sonuç olarak bu farklılıklar yorumlanacak olur ise yapılan çalışmaların büyük bir bölümü cinsiyet değişkeninin bireylerin iş doyum düzeylerine etki etmediğini göstermektedir.

Araştırmanın yaş değişkenine göre iş doyum düzeyleri incelendiğinde ise "içsel doyum" ve "dışsal doyum" düzeylerinde farklılık tespit edilememiştir (P>0,05; Çizelge 3.3). Can ve ark (2010) yapmış oldukları çalışmada hentbol hakemlerinin yaş değişkenine bağlı olarak iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit etmişlerdir. Akçamete ve ark (2001) yaşın iş doyumu üzerine etkili bir değişken olmadığını göstermişlerdir. Kargün ve ark (2012) futbol hakemlerinin yaş faktörüyle iş doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Aynı şekilde Ulucan ve ark (2011) ile Vural (2001)'ın futbol antrenörleri ile yapmış olduğu araştırmanın sonuçları çalışmamız sonuçlarını destekler niteliktedir. Öte yandan Söylemez ve ark (2005) çalışmalarında yaş arttıkça iş doyumunun da arttığını belirtmişlerdir. Ancak konu ile ilgili literatür incelendiğinde araştırmaların büyük bir çoğunluğu yaş faktörünün iş doyum üzerinde bir etkisi olmadığına işaret etmektedir.

Katılımcıların medeni durum değişkeni incelendiğinde “içsel doyum” ve “dışsal doyum” düzeyleri anlamlı farklılık göstermemektedir (P>0,05; Çizelge 3.4.). Bizim çalışmamıza paralel olarak Çetin (2001) spor uzmanları üzerinde yaptığı araştırmada medeni durumun iş doyum düzeyini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Yıldız ve ark (2003) ile Canbaz (2005) çalışmalarında evliliğin kişiye düzenli bir yaşam ortamı sağladığı iş doyumu düzeyini artırdığını tespit etmişlerdir. Nitekim medeni durum bireylerin yaşamlarında önemli bir etkiye sahiptir ve buna paralel olarak evli bireylerin ailesine ve çevresine karşı sorumlulukları arttıkça iş doyum düzeylerinin de yükseleceği düşünülmektedir.

Diğer yandan araştırmanın çocuk sayısı değişkeni incelendiğinde içsel doyum” ve “dışsal doyum” düzeylerinde anlamlılık bulunamamıştır (P>0,05; Çizelge 3.5). Araştırmamıza paralel olarak Ciğerci (2004) da çalışmasında anlamlı fark tespit edememiştir, ancak çocuk sahibi olanların iş doyumu puanları daha yüksek olduğunu saptamıştır. Cerit (2009) ise yaptığı çalışmada 2 ve üzeri çocuk sahibi olan hemşirelerin iş doyumu toplam puanı ve alt boyutları puanı daha yüksek bulmuştur.

Çalışmanın eğitim durumu değişkeni incelendiğinde ise “içsel doyum” düzeyleri istatiksel açıdan anlamlılık göstermemektedir (P>0,05). “Dışsal doyum” düzeyi ise anlamlılık göstermektedir (P<0,05; Çizelge 3.6). Yapılan benzer çalışmalarda Toker (2007) İzmir ilindeki otellerde yaptığı çalışmada eğitim düzeylerine göre iş doyumu arasında anlamlı farklılığa rastlamıştır. Akpınar (2010) çalışmasında eğitim durumuna göre iş doyum ölçeğinin alt boyutlarından içsel doyum açısından istatiksel olarak anlamlı bir fark tespit etmiş, yüksek lisans mezunu olanların, diğer mezunlara oranla içsel doyum açısından daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Ancak Yeşilyaprak ve Poyrazlı (2011) 'nın araştırma sonucuna göre yüksek lisans mezunu PDR öğretmenlerinin iş doyumları daha düşüktür. Bu farklılığın sebebi örneklem gruplarının farklı bölümlerde öğrenim görüp farklı alanlarda çalışmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Sonuç olarak birçok çalışma eğitim düzeyleri arttıkça buna paralel olarak iş doyum düzeylerinin de arttığına işaret etmektedir. Bunun sebebi olarak yüksek eğitimli antrenörlerin vermiş oldukları eğitime daha bilimsel yaklaşması, eğitimle birlikte özgüven kazanmaları ve toplumda daha saygın bireyler olmaları iş doyumlarının yüksek olması anlamına gelir.

Katılımcıların antrenörlük kademeleri incelendiğinde antrenörlük kademesi değişkeninin "içsel doyum" ve "dışsal doyum" düzeylerinde istatiksel olarak anlamlılık tespit edilememiştir (P>0,05; Çizelge 3.7). Söz konusu değişken ile ilgili literatür tarandığında bu çalışma ile benzerlik gösteren antrenörlük kademe değişkenine rastlanmamıştır. Araştırmaların niteliği ve niceliği geliştirilirse antrenörlük kademesinin bireylerin iş doyumları üzerinde önemli bir etkiye sahip olacağı düşünülmektedir. Bu durumda kademelerin derecelerinin yükselmesi antrenörün kişisel tercihine dayalı olduğu düşünülürse iş doyum düzeylerinin de yüksek olacağı düşülmektedir.

Antrenörlük hizmet yılı değişkenine bakıldığında "içsel doyum" düzeylerinde anlamlılık tespit edilmemiştir (P>0,05). "Dışsal doyum" düzeylerinde ise anlamlılık tespit edilmiştir (P<0,05; Çizelge 3.8). Elde edilen bu verilere göre antrenörlerin hizmet yılı arttıkça "dışsal doyum" düzeyleri azalmaktadır. Özgen (2002) yaptığı çalışmada çalışma yılı arttıkça iş doyumunun yüksek olduğu görülmektedir. Kılınç (2012) yaptığı çalışmada gençlik hizmetler ve spor il müdürlüğünde çalışan antrenörlerin iş doyumunu incelemiş içsel ve dışsal doyum düzeylerinde farklılık olduğunu belirlemiştir. Yaman (2009) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum seviyelerinin hizmet yılı değişkenine göre herhangi bir anlamlı farklılık bulamamıştır. Gülay (2006) ise beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu boyutları bakımından hizmet yıllarına göre, iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark bulamamıştır. Bu çalışmanın bulgularına göre hizmet yılı 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri olan katılımcılar farklılık göstermektedir. Yani hizmet yılı arttıkça antrenörlerin iş doyum düzeyleri azalmaktadır. Bu durum göstermektedir ki antrenörler istekli bir şekilde devam ettikleri iş hayatından yılların yarattığı yorgunluk sebebiyle uzaklaşmaktadır.

Araştırmanın günlük antrenörlük saatleri değişkeninin "içsel doyum" düzeyi anlamlılık göstermemektedir (P>0,05). "Dışsal doyum" düzeyleri ise anlamlılık göstermektedir (P<0,05; Çizelge 3.9). Bu durumda antrenörlük saatleri arttıkça "dışsal doyum" düzeyleri artmaktadır. Antrenörlerin sporcuları ile çalışma sürelerine paralel olarak dışsal doyum düzeylerinin artması sporcuların ve antrenörlerin hedeflerine göre değişebileceği ve buna bağlı olarak başarı kriterlerinin çalışma saatleri üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Yapılan bu çalışmanın alt boyutlarından olan dışsal doyum'un bu denli farklılık göstermesi bu görüşü destekler niteliktedir.

Çalışmanın başka bir değişkeni olan sporcu sayısı değişkeni incelenecek olur ise içsel doyum" ve "dışsal doyum" düzeylerinde anlamlılık tespit edilmiştir (P<0,05; Çizelge 3.10). Sporcu sayısı 10-25 ile 26-40 olan antrenörlerin içsel doyum ve dışsal doyum düzeylerinin farklılaştığı görülmektedir. Aynı durum sporcu sayısı 41-55 ile 55 ve üzeri arasında olan antrenörlerde de görülmektedir. Elde edilen bu veriler yorumlanacak olur ise sporcu sayısı arttıkça buna paralel olarak iş doyum düzeylerinin de arttığı söylenebilir. Antrenörlerin ilgilendiği sporcu sayısı arttıkça kendilerini daha verimli hissettikleri ve kendilerini işlerine daha çok adapte ettikleri düşünülmektedir.

Yapılan bu çalışmanın önemli bir değişkeni olduğu düşünülen aylık gelir değişkeni incelendiğinde ise "içsel doyum" ve "dışsal doyum" düzeyleri anlamlılık göstermektedir (P<0,05; Çizelge 3.11). Yani araştırma grubunun aylık gelirleri arttıkça iş doyum düzeyleri buna paralel olarak artmaktadır. Söz konusu araştırma ile ilgili yapılan birçok araştırmada aylık gelir düzeylerinin artmasının bireylerin iş doyum düzeyleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğuna işaret etmektedir. Çalışkan (2005), Demir (2007) yapmış oldukları çalışmalarda ücreti dolayısıyla ekonomik durumu doyumsuzluk sebebi olarak göstermiştir. Ekonomi bireylerin hayatlarında önemli bir etkiye sahiptir. Çalışmalarda da görüldüğü gibi gelir düzeylerinin iş alanlarında artması bireylerin motivasyonunu ve buna bağlı iş doyumlarını arttırdığı düşünülmektedir.

Çalışmanın cinsiyet değişkeni incelendiğinde "duygusal tükenmişlik", "duyarsızlaşma" ve "kişisel başarıda düşme" alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur (P>0,05; Çizelge 3.12). Bunun sebebinin araştırmanın örneklem grubunun çalıştığı alan ile ilgili olabileceği söylenebilir. Çünkü meslekler bireylerin hayatlarında olumlu ve olumsuz yönde önemli bir etkiye sahiptir. Tükenmişlik ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında Akten (2007), Yıldız (2012) yaptıkları araştırmalarda bayanların erkeklere göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını tespit etmiştir. Seğmenli (2001), Başören (2005) yaptıkları araştırmalarda ise cinsiyet ile tükenmişlik arasında anlamlı bir fark bulamamıştır. Söz konusu cinsiyet değişkeni ile ilgili birçok çalışma literatürde mevcuttur. Bu çalışmaların birçoğu farklılık göstermektedir. Bu konuda belirleyici olan toplumun sosyo-kültürel yapısı ve kadınların toplum içindeki ve iş hayatındaki rolleridir. Bu tespitten yola çıkacak olursak kadınların tükenmişlik düzeyleri erkeklere göre daha yüksek olduğu düşünülebilir.

Yaş değişkeni incelendiğinde ise "duygusal tükenmişlik" alt boyutu anlamlılık göstermektedir (P<0,05). Buna karşın "duyarsızlaşma" ve "kişisel başarıda düşme" alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur (P>0,05; Çizelge 3.13). Elde edilen bu bulgulara göre antrenörlerin yaş düzeyleri arttıkça, duygusal tükenmişlik düzeyleri artmaktadır. Baysal (1996) yaş faktörünün öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma üzerinde etkili olduğu sonucuna varmıştır. Ancak yapılan başka bir çalışmada da bizim bulgularımız ile örtüşmemektedir, Aydın (2004) ve Kale (2007) çalışmalarında, beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenlerinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Literatürdeki bu çalışmalardan yola çıkacak olur isek bu araştırma ile zıtlık gösteren ya da alt boyutlarında farklılık gösteren çalışmalar mevcuttur. Yapılan bu çalışmada "duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme" alt boyutlarının farklılık göstermemesi, bireysel farklılardan kaynaklanabileceği gibi insanların yaşam koşulları ile de ilgili olabileceği düşünülmektedir.

Bir başka değişken olan medeni durum'a bakılığında ise "duygusal tükenmişlik" alt boyutu anlamlılık göstermektedir (P<0,05). "duyarsızlaşma" ve "kişisel başarıda düşme" alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur (P>0,05; Çizelge 3.14). Aydın (2004) çalışmasında, duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulmuştur. Bu sonuç bu çalışma ile örtüşmemektedir. Yapılan bu araştırma ile paralellik gösteren çalışma ise Özkan (2007), "duygusal tükenme", alt boyutunda evli beden eğitimi öğretmenlerinin %66'sının tükenmişlik yaşadığı ve bekar beden eğitimi öğretmenlerinin daha az tükenmişlik yasadığı, "duyarsızlaşma" alt boyutunda evli beden öğretmenlerinin %67'si, bekar beden eğitimi öğretmenlerinin %56'sı "kişisel başarıda düşme" alt boyutunda ise evli beden eğitimi öğretmenlerinin %33'ü bekar beden eğitimi öğretmenlerinin %37.5'inin tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Medeni durum değişkenine göre tükenmişlik düzeylerini inceleyen birçok çalışma farklılık göstermektedir. Yapılan bu çalışmada "duygusal tükenmişlik" düzeylerinin bekârlarda daha yüksek olması antrenörün sosyo-kültürel, sosyo-ekonomik ve sosyo-psikolojik yapısıyla açıklanabilir.

Çocuk sayısı değişkeni incelendiğinde ise duygusal tükenmişlik" alt boyutu anlamlılık göstermektedir (P<0,05). "duyarsızlaşma" ve "kişisel başarıda düşme" alt boyutlarında ise anlamlılık tespit edilememiştir (P>0,05; Çizelge 3.15). Araştırma grubu antrenörlerin çocuk sayısı arttıkça buna paralel olarak "duygusal tükenmişlik" düzeyleri

de artmaktadır. Çıtak (1998) akademisyen hemşirelerde yaptığı araştırma sonuçlarında çocuk sahibi olma durumunun ve sahip olunan çocuk sayısının tükenmişlik düzeylerini etkilemediğini belirtmiştir. Yapılan bu çalışmada sadece "duygusal tükenmişlik" alt boyutu anlamlılık göstermektedir. Işık (2005) araştırmasında da çocuk sayısı ile genel toplam puanı arasında ilişki bulunmamıştır. Demir ve ark (2003) yaptığı araştırmadaki çocuk sahibi olmanın tükenmeyi arttırdığı sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmada çocuk sayısı fazla olan antrenörlerin "duygusal tükenmişlik" yaşamasının sebebi sosyo-kültürel, sosyo-ekonomik ve sosyo-psikolojik etkenlerin yanında çocuklarına karşı hissettikleri yakınlık ve benimseme güdülerinden kaynaklanmaktadır.

Çalışmanın eğitim durumu değişkeni incelendiğinde "duyarsızlaşma" alt boyutunda anlamlılık bulunamamıştır ($P>0,05$). "duygusal tükenmişlik" ve "kişisel başarıda düşme" alt boyutlarında ise anlamlılık tespit edilmiştir ($P<0,05$; Çizelge 3.16). Katılımcıların eğitim seviyeleri yükseldikçe, duygusal tükenmişlik ve kişisel başarıda düşme düzeyleri azalmaktadır. Çelik (2002), Gündüz (2004), Polat (2006) yaptıkları çalışmalarda da eğitim durumun tükenmişlik düzeyi üzerinde önemli etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Ancak Dönmez ve Güneş (2001), Izgar (2001), Pelit ve Türkmen (2008) yaptıkları çalışmalarda eğitimin tükenmişlik düzeyi etkisi olmadığını belirtmiştir. Literatüre bakıldığında bu farkın ortaya çıkmasında bireylerin öğrenim gördüğü okullar, bölümler ve eğitim seviyelerinin etkili olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın başka bir değişkeni olan antrenörlük kademesi incelendiğinde ise "duygusal tükenmişlik" alt boyutu anlamlılık göstermektedir ($P<0,05$). "duyarsızlaşma" ve "kişisel başarıda düşme" alt boyutlarında ise anlamlılık tespit edilememiştir ($P>0,05$; Çizelge 3.17). Bu verilere göre araştırma grubunun antrenörlük kademesi arttıkça duygusal tükenmişlik düzeyleri de artmaktadır. Araştırmanın bu değişkeni ile ilgili literatürde bir çalışmaya rastlanmamaktır. Yapılan bu çalışmada elde edilen verilere dayalı bir yorum yapılacak olur ise antrenörlük kademelerinin antrenörlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir. Ancak "duygusal tükenme" düzelerinin farklılık göstermesi, kademeleri arttıkça mesleki olarak iş yoğunluğunun artması, duygusal enerjinin azalması ve bıkkınlık ile açıklanabilir.

Antrenörlük hizmet yılı değişkenine bakıldığında araştırma grubunun antrenörlük hizmet yılı değişkenine göre "duygusal tükenmişlik" alt boyutu anlamlılık göstermektedir ($P<0,05$). "duyarsızlaşma" ve "kişisel başarıda düşme" alt boyutlarında ise anlamlılık

tespit edilememiştir (P>0,05; Çizelge 3.18). Elde edilen bu bulgulara göre araştırma grubunun antrenör olarak hizmet yılı arttıkça buna paralel olarak "duygusal tükenmişlik" düzeyleri de artmaktadır. Erçevik (2010) de tükenmişlik ölçeğinin tüm alt boyutları ile çalışma yılı arasında anlamlı bir fark saptamıştır. Soysal (2010) yapmış olduğu çalışmada ise Kahramanmaraş Emniyet Müdürlüğünde yapılan bir araştırmada polislerin meslekte çalışma süreleri değişkenine göre tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılıklar çıkmamış ancak mesleğinde 11 yıldan daha fazla görev yapan polislerin mesleğinde 1-10 yıl görev yapan polislere göre "kişisel başarıda düşme" düzeyinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Sonuç olarak araştırmanın "duygusal tükenmişlik" alt boyutundaki bu farklılık hizmet yılına paralel olarak fiziksel ve zihinsel olarak tükenmesinden kaynaklandığı düşünülebilir.

Çalışmanın önemli bir değişkeni olduğu düşünülen antrenörlük saati değişkeni incelendiğinde ise "duyarsızlaşma" alt boyutunda anlamlılık bulunamamıştır (P>0,05). "duygusal tükenmişlik" ve "kişisel başarıda düşme" alt boyutunda ise anlamlılık göstermektedir (P<0,05; Çizelge 3.19). Araştırma grubunun antrenörlük yani çalışma saatleri yükseldikçe, "duygusal tükenmişlik" düzeyleri ve "kişisel başarıda düşme" düzeyleri buna paralel olarak yükselmektedir. Akı (2014) Spor A.Ş ve ticari fitness işletmelerinde eğitim veren antrenörlerin bir günlük çalışma saati bakımından tükenmişlik düzeyleri karşılaştırmış, "duygusal tükenme" alt boyutunda, 11 saat ve üzeri çalışan antrenörlerin 5 saat altı, 5-7, 8-10 saat çalışan antrenörlere göre "duygusal tükenme" düzeyi yüksek çıkmıştır. Duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme düzeylerinde bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Günlük çalışma saati 11 ve üzeri olanların toplam tükenmişlik puanları 5-7 ve 8-10 saat olanlardan yüksek çıkmıştır. Dalğar ve Tekşen (2014) de yapmış olduğu çalışmada muhasebecilerin mesleki tükenmişlik ile günlük çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulmuştur. Araştırmanın bu bulgularına göre antrenörlük meslek gereği zihinsel ve fiziksel olarak yorucu bir meslektir. Bu duruma antrenörlük saatindeki yoğunlukta eklenecek olur ise antrenörün "duygusal tükenmişlik" düzeyinin yüksek çıkması normal bir durumdur. Ayrıca söz konusu antrenman saatlerinin yüksek olması antrenörlerin mesleki tecrübeleri ile ve buna bağlı olarak kişisel başarıları ile ilintili bir durumdur.

Yapılan bu çalışmanın başka bir önemli değişkeni olduğu düşünülen sporcu sayısı değişkeni incelendiğinde ise "duygusal tükenmişlik" alt boyutu anlamlılık

göstermemektedir (P>0,05). “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarıda düşme” alt boyutları ise anlamlı farklılık göstermektedir (P<0,05; Çizelge 3.20). Yani araştırma grubunun duyarsızlaşma düzeyleri (Sporcu sayıları: 10-25 $\overline{X}$ = 6,27 orta düzey, 26-40 $\overline{X}$ = 4,20 düşük, 41-55 $\overline{X}$ = 5,87 orta, 56 ve üzeri $\overline{X}$ = 5,00 şeklindedir). Kişisel başarıda düşme düzeyleri ise Duncan testine göre sporcu sayısı 10-25 ($\overline{X}$ = 14,77) ile 26-40 ($\overline{X}$ = 9,40) ve 26-40 ($\overline{X}$ = 9,40) ve 41-50 ($\overline{X}$ = 12,56) arası farklılık göstermektedir. Bu duruma göre 10-25 arası sporcuya sahip olan antrenörlerin kişisel başarıda düşme düzeyleri diğerlerine göre daha yüksektir. Akı (2014) yaptığı çalışmada söz konusu alt boyutlar ile ilgili anlamlı bir sonuç bulamamıştır. Ancak sporcu sayısı arttıkça “duygusal tükenmişlik” ve “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarıda düşme” puanlarının bizim çalışmamızın lehine yükseldiğini belirtmiştir. Elde edilen bu verilere göre sporcu sayısının artması bireylerin iş yükünü, iş saatini artması demektir. Bu durumda antrenörlerin duyarsızlaştığını ve ilgilerinin kaybettikleri düşünülmektedir. Farklılık gösteren bir diğer alt boyut “kişisel başarıda düşme” yorumlanacak olur ise sporcu sayısının artması müsabakalarda da başarılı sporcu sayısının artması ile paralel bir durumdur. Bu durum da antrenörün özgüvenini ve başarı seviyesini yükselttiği söylenebilir.

Çalışmamızın aylık gelir değişkeni incelendiğinde ise “duygusal tükenmişlik” “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarıda düşme” alt boyutlarında anlamlılık tespit edilmiştir (P<0,05; Çizelge 3.21). Elde edilen bu verilere göre araştırma grubunun aylık gelir ortalamaları azaldıkça duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi düzeyleri artmaktadır. Akçamete ve ark (2001) araştırmasında, sosyo-ekonomik durum tükenmişliğin hiçbir alt boyutunda yordayıcı olarak tespit edilmemiştir. Bu durum bizim çalışmamız ile örtüşmemektedir. Ancak Taycan ve ark (2006) yaptıkları çalışmada aylık geliri yetersiz olanların “duygusal tükenmişlik” puanın yüksek, aylık geliri yeterli olanların ise “duyarsızlaşma” puanının düşük, “kişisel başarıda düşme” puanının ise aylık geliri yeterli olanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Bu durum bu çalışmayı destekler niteliktedir. Şen ve ark (2006) acil servis çalışanlarında yaptığı çalışmada, aylık gelirin tükenmişlik düzeyini etkilemediği sonucu ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak ekonomik durum bireylerin yaşamında önemli bir etkiye sahiptir. Maddi olarak rahat olmayan bireyler zihinsel olarak da problemler yaşamaktadır ve bu durum iş hayatını olumsuz yönde etkilemektedir. Özet olarak bu araştırmanın sonucu da aylık gelirin yeterli olmadığını belirten bireylerin daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucunu ortaya koymaktadır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak; antrenörlerin eğitim seviyeleri, günlük antrenman saatleri, sporcu sayısı, antrenörlük hizmet yılı ve aylık gelir durumu gibi değişkenlerin, antrenörlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Antrenörlerin günlük antrenman saati, sporcu sayısı ve aylık gelir düzeyi gibi değişkenler yeniden düzenlendiğinde antrenörlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinde iyileşme olacağı sonucuna varılmıştır.

Bu bağlamda aşağıdaki öneriler dikkate alınmalıdır;

- Taekwondo antrenörlerinin günlük, haftalık ve aylık çalışma süreleri sporcuların yaş kategorilerine göre uygun hale getirilmelidir.
- Taekwondo eğitmenlerinin bir günde antrenman yaptırdığı sporcu sayısı, antrenörün daha verimli olacak şekilde ilgilenebileceği sayıyı geçmemelidir.
- Antrenörlük hizmet yılı fazla olan tecrübeli eğitmenlerin, edinmiş oldukları bilgi birikimlerini daha genç antrenörlerle paylaşmalı ve işin yol gösteren tarafında bulunmalıdırlar.
- Taekwondo branşındaki tüm yenilikleri takip edebilecek ekonomik ve sosyal düzeyde yeterliliğe sahip antrenörlerin daha verimli ve başarılı olacağı düşünülmektedir. Bu ölçüde belirlenecek ücret politikasının ücretleri yetiştirdiği sporcuların uluslararası müsabakalardaki başarılarına endeksli olmalıdır.
- Özellikle antrenörlerin teknolojik altyapı, ergojenik yardım, güncel antrenman metotlarının takibi için gerekli yurt içi ve yurt dışı eğitimlerin devlet eliyle yapılması ulusal bir politika haline getirilmelidir.
- Bu alandaki çalışmalar çoğaltılarak bu alan ile ilgili antrenörler bilgilendirilmelidir.

Yukarıdaki maddelere gereken önem verildiği takdirde taekwondo antrenörlerinin, uluslararası platformlarda ülkemizi temsil edecek başarılı sporcular yetiştirebilecekleri ve bununla birlikte fiziksel ve psikolojik açıdan sağlıklı bireylerin topluma kazandırılmasında önem arz ettiği düşünülmektedir.

6. KAYNAKLAR

Acar E, 2007. Uzmanlık alanında çalışmanın iş doyumuna etkisi. Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, 3(1):1-18.

Acet M, 2001. Futbol seyircisini fanatik ve saldırgan olmaya yönelten sosyal faktörler, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, s. 119, Ankara.

Akçamete G, Kaner S, Sucuoğlu B, 2001. Öğretmenlerde tükenmişlik iş doyumu ve kişilik. Birinci baskı. Ankara: Nobel.

Akı CB, 2014. Ticari spor işletmelerinde ve belediyeye ait spor tesislerinde çalışan antrenörlerin tükenmişlik durumunun karşılaştırılması (İstanbul'daki fitness işletmeleri ve spor a.ş. örneği) Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimle Enstitüsü, Bahçeşehir Üniversitesi: İstanbul.

Akıncı Z, 2002. Turizm sektöründe iş gören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi (4).

Akpınar S, 2010. Spor federasyonlarında çalışanların sosyal beceri, iş doyumu ve problem çözme yeterlilikleri üzerine bir araştırma. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Doktora tezi, Gazi Üniversitesi: Ankara.

Akten S, 2007. PDR öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

Aydın K, 2004. Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişliği etkileyen bazı faktörlerin incelenmesi (Aksaray il örneği). Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi: Ankara.

Azboy O, Erer O, Oymak Ö, Tunç Ö, 2012. Antrenörlük mesleği ve antrenörün görevleri: Spor Psikolojisi. MEB yayınları. 100-1003.

Başaran İE, 2008. Örgütsel davranış insanın üretim gücü. BRC basım, Ankara, s:263-270.

Başer E, 1998. Futbolda psikoloji ve başarı. Sporsal kuram dizisi, Ankara. 4,1998; 13-92.

Başören M, 2005. Çeşitli değişkenlere göre pdr öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Programları ve Öğretimi Anabilim Dalı.

Baysal A, 1996. Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Belli E, Ekici S, Ünal H, 2012. Ege bölgesindeki gençlik ve spor il müdürlüklerinde çalışan personelin iş tatmin düzeylerinin araştırılması. Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi ISSN: 1306-4371 Cilt:7 Sayı:1.

Bozkurt Ö, 2008. İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9:1-18.

Budak G, Sürgevil O, 2005. Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi Cilt: 20, Sayı:2, s. 95-108, İzmir.

Can Y, Soyer F, Yılmaz F, 2010. Hentbol hakemlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi, 2010; 12 (2): 113–119.

Canbaz S, 2005. Manisa kent merkezinde çalışan ebelerin iş doyumu ve hizmete yansımaları. Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

Cengiz S, 2008. Hemşirelerde empatik eğilim ve iş doyumu ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı.

Cerit K., 2009. Hemşirelerin iş doyumlarını belirleyen faktörler: Örgüt iklimi, Sosyodemografik ve çalışma özellikleri. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Chun R, 1975. Moo duk kwon taekwondo: Korean art of self-defense vol 1. santa clarita, CA: Ohara Puplications. Page: 102-104.

Ciğerci Y, 2004. Afyon bölgesinde çeşitli sağlık kuruluşlarında çalışmakta olan cerrahi hemşirelerinin iş doyumu düzeylerinin ve bunları etkileyen faktörlerin incelenmesi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Afyon.

Cordes SL, Dougherty TW, 1993. A rewiew and an integration of research on job burnout, Academy of Management Review,18, (4).

Çakmur H, 2009. İş betimlemesi ölçeği'ni geliştirme ve uzman hekimlerde iş doyumunu değerlendirme. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, İzmir.

Çalışkan Z, 2005. İş tatmini: Malatya"da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi, 4(1):9-18.

Çam O, 1992. Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenirliğinin araştırılması, Hacettepe Üniversitesi, 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları: Ankara, 22- 25 Eylül, ss: 155- 159.

Çam O, 1995. Tükenmişlik, Kırlangıç Yayınları.

Çam O, Akgün E, Gümüş AB, Bilge A, Keskin GÜ, 2005. Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Anadolu Psikiyatri Dergisi; 6: 213–220.

Çapri B, Gündüz B, Gökçakan Z, 2009. Maslach tükenmişlik envanteri-öğrenci formu'nun (MTE-ÖF) türkçe'ye uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması, Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt: 01, Sayı: 40, ss: 134- 147.

Çelik CK, 2006. Eğitim yöneticilerinin mesleki tükenmişlikleri ile evlilik doyumları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çetin CM, 2001. Gençlik spor genel müdürlüğünde merkez ve taşra teşkilatında çalışan spor uzmanlarının iş doyum düzeyleri. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Konya.

Çetinkanat C, 2000. Örgütlerde güdülenme ve iş doyumu, Anı Yayıncılık: Ankara.

Çıtak G, 1998. Hemşirelik yükseokulu öğretim elemanlarının empatik beceri ve tükenmişik düzeylerinin belirlenmesi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Uzmanlık Tezi.

Çiper A, 2006. Tükenmişlik sendromunun hizmet kalitesine etkisi ve çağrı merkezi uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Uluslararası Kalite Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Dalğar H, Tekşen Ö, 2014. Muhasebecilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile rol çelişkisi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. Muhasebe ve Finansman Dergisi. ss. 37-54.

Değerli A, 2010. Örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişki ve eğitim kurumlarında bir araştırma. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gebze.

Demir A, Ulusoy M, Ulusoy MF. 2003. Investigation of factors influencing burnout levels in the Professional and private lives of nurses. Int J Nurs Stud, 40:80-827.

Demir N. 2007. Örgüt kültürü ve iş tatmini. Türmen Kitabevi, İstanbul, s:197-279.

Donuk B, 2006. Türkiye profesyonel futbol ligleri antrenörlerinin liderlik tarzlarının incelenmesi ve bir model yaklaşım, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi: İstanbul

Dökmen Ü, 2005. Küçük Şeyler: Sistem Yayıncılık, İstanbul

Dönmez B, Güneş H, 2001. İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik eğitim Araştırmaları.5:71-79.

Dönmez FY, 2013. Çalışanlarda iş doyumu ve örgütsel bağlılık (Diyarbakır ağız ve diş sağlığı merkezi örneği) BEU, SBE, YYLT, İstanbul, , ss.4-5.

Erçevik R, 2010. Hemşirelerde işe bağlı gerginlik, tükenmişlik düzeyleri ve etkileyen faktörler. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Ergin C, 1992. Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması, Ankara, Hacettepe Üniversitesi, 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, 22- 25 Eylül, ss: 143- 154.

Ergin C, 1997. Bir iş doyumu ölçümü olarak iş betimlemesi ölçeği: uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması, Türk Psikoloji Dergisi, c.12, s.39, ss.25-36.

Eroğlu F, 2004. Davranış bilimleri, İstanbul, Beta Basım Yayım.

Ersoy F, Yıldırım C, Edirne T, 2001. Tükenmişlik (staff burnout) sendromu, Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi, Cilt:10. S.2, s.11-17, Şubat, Ankara.

Ertütk E, Keçecioğlu T, 2012. Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: öğretmenler üzerine örnek bir uygulama Ege Akademik Bakış Dergisi Cilt: 12 • Sayı: 1 • Ocak 2012 ss. 39-52.

Freudenberger HJ, 1974. Staff burnout, journal of social ıssues; 30:159-168.

Fişek K., 1983. Spor yönetimi. A.Ü. S.B.F.Y. 525. S.B.F. Basın ve Yayın Yüksek Okulu Basımevi, s.35-40, Ankara.

Gençay ÖA, 2007. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi, Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt:15 No:2, s.765-780, Ekim, Kastamonu.

Girgin G, 1995. İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi, İzmir İli Kırsal ve Kentsel Yöre Karşılaştırılması.

Gökçakan Z, Özer R, 1999. Doğu karadeniz bölgesindeki görevli rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi, IX. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Eskişehir.

Gülay HE, 2006. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması.(Kocaeli İl Örneği). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. Sakarya.

Günay M, Yüce İA, 2008. Futbol antrenmanının bilimsel temelleri, Gazi Kitabevi, 3. Baskı, Ankara.

Gündüz B, 2004. Öğretmenlerde tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ve mesleki değişkenlere göre yordanması, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, Haziran 2005, ss. 152-166.

Güney S, 2007. Yönetim ve organizasyon. 2.Basım, Nobel Yayın, Ankara, s: 37-40, 233-257.

Heller J, Peric T, Dlouha R, Kohlikov AE, Melichna J, Novakva H. 1998. Physiological profiles of male and female taekwondo (ITF) black belts. Journal of Sports Science, 16, 243–249.

Herzberg F, Mausner B, 1959. Synderman bb. the motivation to work, new york, wiley.

Hindistan YS, 1998. Çocuklar ve gençler için futbol antrenörlüğü; amerikan spor eğitim programı, Beyaz Yayınları No:34, İstanbul.

Kaçmaz N, 2005. Tükenmişlik (burnout) sendromu, İstanbul Üniversitesi, İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, Cilt: 68, Sayı: 1, 29-32.

Kale F, 2007. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek Lisans. Niğde: Niğde Üniversitesi.

Kanbay A, 2010. Hemşirelerin iş doyumu ve örgütsel bağlılığı. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Karasar N, 2008. Bilimsel araştırma yöntemi (17.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kargün M, Albay F, Cenikli A, Güllü M, 2012. Türk futbol hakemlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi. Cilt / 3 Sayı /.s.36.

Kaya İ, 2007. Otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörleri geliştiren bir iş tatmin ölçeği. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7 (2), 355-372.

Kılınç P, 2012. Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğünde çalışan antrenörlerin iş doyumunun belirlenmesi (iç anadolu bölgesi örneği); Yüksek Lisans Tezi, Karaman: Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi.

Kim, CK, 1975. Taekwondo. Ankara s:11 – 13.

Kim JR, 1986. Taekwondo. Seo lim publishing company, c:1, Seoul – Korea, s:23 – 33.

Konter E. 1996. Bir liderlik olarak antrenör. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.

Konter E, 2007. Antrenörlerin ve sporcuların cinsiyetlerine göre liderlik gücü algıları, Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, Cilt: V, Sayı: 2, Ankara.

Mason ES, 1994. Workvalues: a gendercomparisonand implicationsforpractice, psychologicalreports, 74: 415- 418.

Maraşlı M, 2003. Lise öğretmenlerinin bazı özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre tükenmişlik düzeyleri. Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi SBE.

Maslach C, Jackson S, 1981. The measurement of experienced burnout. Journal Of Occupational Behaviour. (2), pp. 99-113.

Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP, 2001. Job burnout. annual review of psychology, 52, pp. 397-422.

Özkan ŞY. 2007. Niğde ilinde görevli beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde.

Pak YP, 1993. Benefits of taekwondo in everday life. Wtf No:49, Seoul – Korea, s: 29.

Pelit E, Türkmen P, 2008. Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri;Yerli ve Yabancı Zincir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerine Bir Araştırma.Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.10 (1):117-139.

Polat S, 2006. Spor işletmeleri çalışanlarında tükenmişlik durumu araştırması, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s. 18-31, Elazığ.

Polat A, 2011. Türkiyede görev yapan güreş hakemlerinin klasmana göre kaygı durumlarının karşılaştırılması. Yüksek lisans tezi. Kaynak no: 10.

Ramazanoğlu F, 2000. Taekwondo teorisi: Teknik ve sosyo kültürel eğitimi. özal matbaası, s. 69, 76, İstanbul.

Sabuncuoğlu Z, 2005. Örgütsel psikoloji, Bursa, Alfa.

Seğmenli S, 2001. PDR Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Serinkan C, Bardakcı A, 2009. Pamukkale üniversitesi'ndeki akademik personelin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma, Sosyal Bilimler Dergisi Sayı: 21, ss: 115- 132.

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

Silah M, 2005. Endüstride çalışma psikolojisi, Sistem Yayıncılık, Ankara.

Soysal A, 2010. Polislerde Tükenmişlik: bazı demografik değişkenler açısından Kahramanmaraş emniyet müdürlüğü'nde bir araştırma, Kilis 7 Aralık Üniversitesi İ.İ.B.F. Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi.

Söylemez D, Sur H, Cebeci D, 2005. İş doyumuna yönelik metaanaliz çalışması. Modern Hastane Yönetimi Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran: 34-41.

Şahin Z, 2011. Bir devlet hastanesinde çalışan hemşireler ile bir vakıf üniversitesi hastanesinde çalışan hemşirelerin iş stres ve iş doyumu düzeylerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.

Şen S, Yorulmaz H, Batmaz M, 2006. Acil servis çalışanlarında tükenmişlik sendromu. V. Ulusal Hemşirelik öğrencileri Kongresi Kitabı, Şanlıurfa.

Tavşancıl E, 2002. Tutumların ölçülmesi ve spss ile veri analizi, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

Taycan O, Kutlu L, Çimen S, Aydın N, 2006. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde depresyon ve tükenmişlik düzeyinin sosyodemografik özelliklerle ilişkisi. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 7(2):100-108.

Tok NT, 2007. İlköğretim müfettişlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları. Tem-Sen Yayınları No: 7, Ankara, s:13-27.

Toker B, 2007. Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama, Doğuş Üniversitesi Dergisi.

Topçu MÜ, 2009 Malatya il merkezinde çalışan sağlık personelinin iş doyumu ve etkileyen faktörler. İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Malatya.

Torun A, 1995. Tükenmişlik aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Örmen U, 1993. Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özgen H, Azim Ö, Azmi Y, 2002. İnsan kaynakları yönetimi, Adana: Nobel Yayıncılık.

Özgüven D, Haran S, 2000. Tükenme, kriz ve krize müdahale kitabı, 1. Baskı, Ankara: A.Ü. Psikiyatrik Uygumla ve Araştırma Yayınları No:6.

Ulucan H, Erol AE, Bektaş F, Yılmaz İ, 2011. Türkiye'deki profesyonel futbol kulüplerinin alt yapılarındaki antrenörlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi;13(2):226-232.

Işık U, 2005. Ankara onkoloji eğitim ve araştırma hastenesi'nde çalışan yardımcı sağlık personelinde tükenmişlik durumu araştırması, Çoğaltılmış Doktora Tezi.

Işıkhan V, 2004. Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları, Ankara: Sandal Yayınları.

Izgar H, 2001. Okul yöneticilerinde tükenmişlik, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

İnal AN, 2004 Futbolda eğitim öğretim, Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Ankara.

İpek H, 2003. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumu ve denetim odakları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bilim Uzmanlığı Tezi, Ankara.

Vural H, 2001. Ankara ilinde bulunan amatör futbol antrenörlerinin iş doyum düzeylerin saptanması, Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu Bitirme Projesi, Ankara.

Weiss DJ, Dawis, RV, England GW, Lofquist LH, 1967. Manual for the minnesota satisfaction questionnaire, minnesota studiesin vocational rehabilitation, XXII.

Yalçınkaya GZ, 1986. Taekwondo. Hilal Matbaası Kol. Şti., s, 32-34, İstanbul.

Yaman R, 2009. Örgüt kültürünün iş tatmini üzerine etkisi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Yeşilyaprak B, Poyrazlı Ş, 2011. Rehber öğretmenlerde iş doyumu ve yordayıcı bazı değişkenler, XI.Ulusal PDR Kongresi, Ege Üniversitesi İzmir.

Yıldız N, Yolsal N, Ay P, Kıyan A, 2003. İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerde iş doyumu. İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası. 66/1.

Yıldız E, 2012. Mesleki tükenmişlik ve PDR öğretmenler üzerine bir araştırma. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(33).

EK B: Kişisel Bilgi Formu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu bölümdeki sorular çoktan seçmeli olarak sunulmuştur. Size uygun gelen seçeneğin yanındaki ayracın içerisine (x) işareti koyarak belirtiniz.

1- Cinsiyetiniz?

( ) Erkek ( ) Bayan

2- Yaşınız?

( ) 20–30 ( ) 31-40 ( ) 41–50 ( ) 51 ve üzeri

3- Medeni Durumunuz?

( ) Evli ( ) Bekâr

4- Çocuğunuz varsa kaç tane?

( ) Yok ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ve üzeri

5- Eğitim Durumunuz?

( ) İlkokul ( ) Ortaöğretim ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans

6- Antrenörlük Kademeniz?

( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4

7- Antrenörlük hizmet yılınız?

( ) 1–5 ( ) 6–10 ( ) 11–15 ( ) 16 ve üzeri

8- Günde kaç saat antrenörlük yapıyorsunuz?

( ) 1-2 ( ) 3-5 ( ) 6-8 ( ) 9 ve üzeri

9- Antrenörlük yaptığınız sporcu sayısı?

( ) 10-25 ( ) 25-40 ( ) 41-55 ( ) 56 ve üzeri

10- Ortama aylık gelir düzeyiniz?

( ) 999 TL ve altı ( ) 1.000-1.999 TL ( ) 2.000 – 2.999 TL ( ) 3.000 TL ve üzeri

EK C: Minnesote İş Doyum Ölçeği (MİDO)

MİNNESOTE İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ (MİDÖ)

	HMD : Hiç Memnun Değilim **MD** : Memnun Değilim **K** : Kararsızım **M** : Memnunum **ÇM** : Çok Memnunum	1 **HMD**	2 **MD**	3 **K**	4 **M**	5 **ÇM**
1.	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2.	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3.	Ara sıra farklı şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4.	Toplumda "saygın bir kişi" şansını bana vermesi bakımından					
5.	Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
6.	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından					
7.	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
8.	Bana sabit bir iş imkanı sağlaması bakımından					
9.	Başkaları için bir şeyler yapabilme fırsatına sahip olabilme bakımından					
10.	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11.	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
12.	İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13.	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14.	İş içerisinde terfi olanağımın olması bakımından					
15.	Kendi kararlarımı bana uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16.	İşimi yaparken kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17.	Çalışma şartları bakımından					
18.	Çalışma arkadaşlarımın birbirleri ile anlaşmaları bakımından					
19.	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından					
20.	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

EK D: Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)

MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ (MTÖ)

	HZ : Hiçbir Zaman **ÇN** : Çok Nadir **B** : Bazen **ÇZ** : Çoğu Zaman **HZ** : Her Zaman	0 **HZ**	1 **ÇN**	2 **B**	3 **ÇZ**	4 **HZ**
1.	İşimden duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum.					
2.	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3.	Sabah kaktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4.	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5.	İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6.	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7.	İşim gereği karışlaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8.	Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.					
9.	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10.	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11.	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12.	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13.	İşimin beni kısıtladığını hissediyorum					
14.	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum					
15.	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16.	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17.	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.					
18.	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.					
19.	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20.	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21.	İşimdeki duygusal sorunlara serin kanlılıkla yaklaşırım.					
22.	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					

8. ÖZGEÇMİŞ

01 Ocak 1989 tarihinde Ordu'nun Ünye ilçesinde doğdu. Ünye Şehit Cemal Mutlu İlköğretim okulunu bitirdikten sonra 2007 yılında Ünye Lisesinden mezun oldu. İlköğretim ve lise yıllarında Taekwondo başta olmak üzere sporun çeşitli dallarında aktivitelerde bulundu. 2009 yılında Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümünü kazandı. Lisans eğitimi boyunca birçok kariyer zirvesi, kişisel gelişim ve motivasyon seminerlerine katıldı. Taekwondo 1. Kademe Antrenörlük belgesi, Masörlük 608 saat kurs belgesi ve Bronz Cankurtaranlık belgelerini almaya hak kazandı. Başarılı bir lisans eğitiminden sonra 2013 yılında mezun oldu. 2014 yılında Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başladı.