T.C.
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

GÜREŞ ANTRENÖRLERİNİN MESLEKİ DOYUM VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLİŞKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Muhammet Yunus PEHLİVAN

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR PROGRAMI

Ankara, 2020

T.C.
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

GÜREŞ ANTRENÖRLERİNİN MESLEKİ DOYUM VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLİŞKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Muhammet Yunus PEHLİVAN

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR PROGRAMI

Ankara, 2020

T.C.

ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Güreş Antrenörlerinin Mesleki Doyum ve Tükenmişlik Düzeyleri İlişkisi

Muhammet Yunus PEHLİVAN

Yüksek Lisans Tezi

28/08/2020

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Ersan TOLUKAN

Jüri Üyeleri

Doç. Dr. Ersan TOLUKAN

Doç. Dr. Gözde ALGÜN DOĞU

Doç. Dr. Serkan KURTİPEK

Okuduğumuz ve Savunmasını dinlediğimiz bu tezin bir Yüksek lisans derecesi için Gereken tüm kapsam ve kalite şartlarını sağladığını beyan ederiz.

Prof. Dr. Seyfullah Oktay ARSLAN

Enstitü Müdürü

Bu tezin yüksek lisans derecesi için gereken tüm şartları sağladığını tasdik ederim.

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda patent ve telif haklarını ihlal edici etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tezde kullanılmış olan tüm bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.
28/08/2020

Muhammet Yunus PEHLİVAN

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimimin başından sonuna kadar bilgi, birikim ve tecrübeleriyle bana yol gösteren, hiçbir zaman desteğini esirgemeyen tez danışmanım Doç. Dr. Ersan TOLUKAN'a,

Yüksek lisans eğitimim süresince desteklerini esirgemeyen Doç. Dr. Burcu GÜVENDİ ve eşi kardeşim Yavuz GÜVENDİ'ye,

Bu süreçte fikirlerinden yararlandığım hocalarım dostlarım Dr. Öğr. Üyesi Hasan Erdem MUMCU ve Dr. Öğr. Üyesi Osman KUSAN 'a,

Ne zaman ihtiyacım olsa bana yardımcı olan Ömer KÖMÜ'ye,

Her zaman yanımda olan ve bu süreçte tüm kahrımı çeken desteğini hiçbir zaman eksik etmeyen fikirleriyle yeni bir bakış açısı sağlayan eşim Handan Gök PEHLİVAN'a tüm stres ve yorgunluğumu alan kızım Doğa'ya,

Anneme, babama, tüm PEHLİVAN ailesine ve ismini sayamadığım tüm dostlarıma teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **iii**
ABSTRACT ..... **iv**
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ ..... **v**
TABLOLAR DİZİNİ ..... **vi**
1. GİRİŞ **1**
2. GENEL BİLGİLER **3**
2.1. Güreş 3
2.1.1. Güreş Tarihi 3
2.1.2. Güreş Türleri 5
2.2. Antrenör 8
2.2.1. Antrenörün Kişiliği ve Özellikleri 9
2.2.2. Antrenörün Görevleri 11
2.2.3. Antrenör Tipleri 11
2.3. Mesleki Doyum 14
2.3.1. Mesleki Doyumun Önemi 15
2.3.2. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler 16
2.3.3. Mesleki Doyumu Açıklamaya Yarayan Kuramlar 20
2.3.4. Mesleki Doyum ile İlgili Sonuçlar 23
2.4. Tükenmişlik Kavramı 23
2.4.1. Maslach Tükenmişlik Modeli 24
2.4.2. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler 26
2.4.3. Tükenmişliğin Belirtileri 27
2.4.4. Tükenmişliğin Sonuçları 28
3. MATERYAL VE YÖNTEM **30**
3.1. Araştırma Modeli 30
3.2. Evren Örneklem 30
3.3. Veri Toplama Araçları 31
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu 32
3.3.2. Mesleki Doyum Ölçeği 32
3.3.3. Tükenmişlik Ölçeği 32
3.4. Verilerin Analizi 33

4. BULGULAR 37
4.1. Katılımcıların Yaşlarına Göre Elde Edilen Bulgular 37
4.2. Katılımcıların Antrenörlük Süresine Göre Elde Edilen Bulgular 38
4.3. Katılımcıların Milli Antrenör Olma Durumlarına Göre Elde Edilen Bulgular 40
4.4. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Elde Edilen Bulgular 40
4.5. Katılımcıların Mezuniyet Durumlarına Göre Elde Edilen Bulgular 42
4.6. Mesleki Doyum ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki 43
5. TARTIŞMA 44
6. SONUÇ VE ÖNERİLER 51
7. KAYNAKLAR 53
8. EKLER 61
EK-1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU 61
EK-2. MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ 62
EK-3. MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ 63
EK-4. ETİK KURULU ONAY YAZISI 64
EK-5. TÜRKİYE GÜREŞ FEDERASYONU KURUM ONAY YAZISI 65
EK-6. ÖZGEÇMİŞ 66

ÖZET

Güreş Antrenörlerinin Mesleki Doyum ve Tükenmişlik Düzeyleri İlişkisi

Bu araştırma kapsamında Türkiye Güreş Federasyonu tarafından vizeli olarak aktif görev yapan güreş antrenörlerinin, tükenmişlik düzeyleri ve mesleki doyumlarının tespiti, demografik değişkenler açısından karşılaştırılması ve aralarındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. İlişkisel tarama modelindeki araştırmada, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen, Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlaması gerçekleştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile Kuzgun, Aydemir ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği, 299 gönüllü antrenöre uygulanmıştır. Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde istatistiki yöntem olarak; frekans, yüzde dağılımları, ikili gruplar için bağımsız örneklem t-testi, çoklu gruplar için tek yönlü varyans analizi, ilişkiyi belirlemek için ise; pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Fark testlerinde p anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır. Araştırma sonucunda; antrenörlerin tükenmişlik düzeylerinin orta seviyede olduğu ve mesleki doyum düzeylerinin ise yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Demografik değişkenler açısından incelendiğinde; yaş seviyeleri ve antrenörlük yapma sürelerinin artış göstermesiyle, tükenmişlik ve mesleki doyum düzeylerinin de yükseldiği belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların mesleki doyum düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri arasında orta düzeyde negatif anlamda bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler. Antrenör, güreş, mesleki doyum, tükenmişlik.

ABSTRACT

Relation between the Job Satisfaction and Burnout Levels of Wrestling Coaches

This study aims to detect the levels of occupational burnout and job satisfaction of the wrestling coaches certified by the Turkish Wrestling Federation, to compare them by demographic variables and to determine the correlation between them. The study, which used relational screening model, applied to 299 voluntary coaches the Maslach Burnout Inventory developed by Maslach and Jackson (19821) and adapted to Turkish by Ergin (1992) and the Job Satisfaction Scale developed by Kuzgun, Aydemir and Hamamcı (1999). For the statistical evaluation of the research data, the study employed frequency, percentage distribution, independent two-sample t-test, one-way analysis of variance for multiple groups, and Pearson correlation analysis. In the difference tests, the significance level (p) was taken as 0.05. The results of the research demonstrated that the coaches' occupational burnout was at moderate level and job satisfaction at high level. Comparisons by demographic variables showed that the burnout and satisfaction levels increased as the age and total duration as a coach increased. Besides, a moderate negative correlation was found between the respondents' job satisfaction levels and burnout levels.

Keywords: Coach, job satisfaction, occupational burnout, wrestling.

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

$\overline{X}$	: Ortalama
%	: Yüzde
%	: Yüzde
BESYO	: Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
D.T	: Duygusal tükenme
F	: ANOVA Değeri
K.B	: Kişisel Başarı
M.D	: Mesleki doyum
MTÖ	: Maslach Tükenmişlik Ölçeği
n	: Birim sayısı
p	: Olasılık Değeri
r	: Korelasyon Katsayısı
Sd	: Serbestlik Derecesi
Ss.	: Standart Sapma
t	: t-testi Değeri

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Katılımcıların demografik değişkenlerin kategorilerine göre dağılımları 31
Tablo 3.2. Mesleki doyum ölçeği ve mesleki tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından alınan puanlara ait betimsel istatistikler 34
Tablo 4.1. Katılımcıların ölçeklerden elde ettikleri puanların yaşlarına öre karşılaştırılması 37
Tablo 4.2. Katılımcıların ölçeklerden elde ettikleri puanlarının antrenörlük süresine göre karşılaştırılması 39
Tablo 4.3. Katılımcıların ölçeklerden elde ettikleri puanlarının katılımcıların milli antrenör olma durumlarına göre karşılaştırılması 40
Tablo 4.4. Katılımcıların ölçeklerden elde ettikleri puanlarının katılımcıların eğitim durumlarına göre karşılaştırılması 41
Tablo 4.5. Katılımcıların ölçeklerden elde ettikleri puanlarının katılımcıların mezuniyetlerine göre karşılaştırılması 42
Tablo 4.6. Katılımcıların, mesleki tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarına ait puanları ve mesleki doyum puanları arasında hesaplanan pearson ve spearman korelasyon katsayıları 43

1. GİRİŞ

Toplumun en önemli unsuru olan meslek hayatı, yaşamın vazgeçilmez bir parçasıdır. Bireyler hayatlarının ortalama 30 yılını, yani yaşamının büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirmektedir. Bu sebepten dolayı; bireylerin çalıştıkları işlerde doyum sağlamaları psikolojik ve fiziksel açıdan büyük bir öneme sahiptir. Bir başka deyişle; kişinin günlük yaşamda mutlu olması ve hayatından haz alması için mesleki doyuma ulaşması önemlidir. Bireyin gelişimi ve zenginleşmesi, kişisel doyumunu arttırma çabası, her daim öncelikli olarak dikkate alınan bir konu olmuştur. Bireyin bilgi, beceri, yetenek ve insanlarla iletişim kurma özelliklerini geliştirmesinin; iş ve özel yaşamını anlamlı kılarak, kendini yaşadığı toplumda daha değerli hissetmesini sağladığı düşünülmektedir (1). Aynı zamanda mesleki doyum; bireyin işini ve iş çevresini benimsemesi sonucunda, ortaya koyduğu duygusal bir reaksiyondur. Tüm çalışanlar, iş yaşamlarında çalışma şartlarının iyileştirilmesini, çalışma hayatlarıyla ilgili ekonomik, psikolojik, toplumsal gereksinim ve isteklerinin karşılanmasını beklemektedirler. Çalışanlar ihtiyaçlarını karşıladığı ve isteklerini yerine getirebildikleri sürece doyuma ulaşabilir (2). Çalıştıkları süre boyunca bireyler meslekleriyle ilgili birçok insanla karşılaşır. Bu süreçte meslek hayatının zorlukları ile yaptıkları işlerle ilgili karşılaştıkları olaylar, çalışanlar üzerinde çeşitli streslere neden olmaktadır. Oluşan bu stres, çalışanların meslek hayatlarındaki görev ya da sorumluluklarını özel hayatlarına taşımalarına neden olarak; yaşamlarını olumsuz etkileyebilir. Bu olumsuz durumlar insanların mesleki süreçlerinde tükenmişlik yaşamalarına neden olmakla beraber; insanların iş yaşamları ile ilgili olarak karşılaştıkları baskının özel hayatlarına yansımasına ve psikolojilerinin olumsuz etkilenmesine yol açmaktadır (3). Bireyin tükenmişliği, fiziksel ve mental kaynakların tükenmesi ile gerçekleşmektedir. Bu durum bireyin aldığı enerjiden fazlasını harcadığında ortaya çıkmaktadır (4). İlk olarak 1974'te Freudenberger'in çalışması olan Tükenmişlik Sendromu; kişilerin aşırı çalışmaya bağlı olarak; işlerinin gerektirdiği davranışları yerine getirememeleri yani; duygusal tükenme durumu olarak tanımlanmıştır (5). Çalışan kişilerin büyük çoğunluğu, meslek hayatlarının bir

aşamasında bu sendrom ile karşılaşabilmektedirler; çünkü bu durum aniden ortaya çıkmamakta, bir süreçle beraber bazı etmenlerle de beslenerek yavaş yavaş gelişmektedir. Sadece kişinin ruhsal dengesini bozmakla kalmaz; iş, aile ve sosyal yaşamında önemli sorunlar yaşanmasına sebep olmaktadır. (6). Tükenmişlik, çoğunlukla insanlarla yoğun ilişki gerektiren meslek çalışanlarını tehdit eden bir sendromdur (7).

Antrenörlük, insanlarla yoğun ilişki gerektiren ve bireylerin tüm hayatına yön verdiği bilinen önemli mesleklerden biridir. Meslekleri gereği insanlarla sürekli iletişim içinde oldukları ve bu iletişimin meslek için hayati önem taşıdığı bilinmekte olup; hayatları boyunca uzun ve zahmetli bir süreç yaşadıkları görülmektedir. Sporcularıyla çoğu zaman kendi ailelerinden daha fazla zaman geçirmekte olup; özellikle bireysel spor dallarında (ör. Güreş, halter, yüzme vb. gibi) antrenörlük yapanların uzun süreli kamp dönemlerinde ailelerinden ve sosyal çevrelerinden uzak, sürekli sporcu ve diğer antrenörlerle iç içe çekişmeli bir süreç içerisinde yaşamalarının pek çok soruna neden olduğu bilinmektedir. Bu sorunlar zamanla antrenörler için psikolojik ve sosyal problemler oluşturabilmektedir. Ülkemizde bireysel sporların arasında en popüler ve köklü bir geleneğe sahip olan güreş branşındaki antrenörlerin de pek çok ihtiyacı ve sorununun olduğu görülmektedir. Bu ihtiyaçlar karşılanmadığında antrenörler üzerinde başarı ve başarısızlık temelinde, yapılan mücadeleye dayalı bir geleneğin ürünü olarak, pek çok baskı unsuru ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda; güreş antrenörlerinin mesleki doyumlarının tükenmişlik üzerine etkilerini karşılaştıran ve çeşitli değişkenlerle inceleyen çalışmaların eksikliği görülmektedir.

2.GENEL BİLGİLER

2.1. Güreş

Güreş; kiloları birbirine denk olan iki sporcunun, boyutları ve materyalleri belirlenmiş minder olarak adlandırılan zemin üzerinde, Uluslararası Güreş Federasyonu'nun belirlediği kurallara göre yapılan gerek fiziksel; gerekse bilişsel etkenlerin yoğun olarak yaşandığı bir mücadele sporudur (8). İki kişinin birbirleriyle hiçbir araç ve gereç kullanmadan belli kurallar ile belli bir sürede belirtilmiş bir alan içinde, birbirlerine üstünlük sağlamak için fiziksel ve psikolojik olarak verdikleri bir mücadeledir (9). İki canlı arasındaki mücadelenin dünya üzerindeki bilinen en mükemmel şeklidir (10). Taşıdığı özellikler sayesinde, tüm organizmayı ve işlevsel sistemlerini zorlayan, bilhassa büyüme çağındaki bireylerin; cesaret, risk alabilme, kazanma arzusu, kendine güven gibi toplum içinde kabul gören olgulara şahsiyet kazandıran ve onları geliştiren bir spordur (11).

2.1.1. Güreş Tarihi

Güreş insanlığın başlangıcına kadar uzanan en eski spordur. Tarihsel gelişim sürecinde ilk gerçek izlerinin,5000 yıl öncesine dayandığı bilinmektedir. Sümerler döneminde yazılmış Gılgamış Destanı, güreşin varlığıyla ilgili önemli en eski kaynaklardan biridir (12). Ayrıca Eski Mısır'da yapılan kazılarda bulunan birçok arkeolojik bulgu, bize güreş tarihi ile ilgili bilgi vermektedir (13). Güreş insanlığın başlangıç döneminde; müdafaasız insanın kendisini korumak için yaptığı hazırlıktı. M.Ö. 7. yüzyılda bir müdafaa vasıtası ve savaş hazırlığı olmaktan çıkıp, spor olarak yapıldığı kabul görür. Spor haline getirenlerin başında eski Yunanlılar vardır. Olimpia bölgesinde; baş tanrı Zeus adına dört yılda bir Haziran ayının sonunda oyunlar düzenlenirdi. Bu oyunların beşinci gününde pankreas denen dövüşlü oyunlar yapılırdı. Bu oyunlarda Heledonis denen hakemler bal mumundan yapılmış kabukları bir torba içine koyar ve her sporcu bir tane çeker aynı harf çekenler birbiriyle güreş tutarlardı. Bu kurallara göre güreşirken; rakibi kasten ve kazaen öldürmek yasaktı.

Bu kurallara uymayanlar mükâfatlarından oldukları gibi; para cezası ödemeye de mahkûmdu. (14)

Yunan medeniyetinin devamı olarak görülen Roma döneminde güreş; Etrüsklerin mirası ve Yunan oyunlarının restorasyonu üzerine geliştirildi. Yunan medeniyetinden fazlasıyla faydalanmış olan Romalılar Yunanlılardan öğrendikleri güreşi kendi yapılarına uydurdular. Yaptıkları grekoromen ve serbest stil güreşler dönemlerinde fazlasıyla popüler olmuştur. Roma da popüler olan güreş genç aristokratların askerlerin ve çobanların favori sporuydu. Güreş Avrupa'ya Roma döneminde yayılmaya başlar (14).

Roma ve Yunan medeniyetini, yani batı medeniyetini etkilemiş olan Etrüsklerin Avrupa'ya orta Asya dan geldikleri varsayılmaktır. Geldiklerinde kültürlerindeki güreş sporunu da getirdiler. Yani güreş, Orta Asya medeniyetlerinde yaygındı. Orta Asya'nın köklü medeniyeti Türkler, Büyük göçten önce "Totemizm" inancının vermiş olduğu özgür ruh ve doğa güçlerine tapınmanın verdiği kuvvete tutkun olma özelikleriyle pehlivanlığı, asırlar boyunca baş tacı yapmışlardır. İslamiyet döneminden öncede her Türk güreş bilir ve yapardı. Ölen yiğitlerin mezarları çevresinde günlerce süren güreşler yapıldığı bilinmektedir. Eski Türkler kendi aralarında çıkan anlaşmazlıklar için savaşmak istemez, sorunlarını güreş yaparak çözerlerdi. Eski Türklerin bir kolu olan Oğuz Türklerinin ve Anadolu Selçuklularının devamı olan Osmanlılar; Bizans İmparatorluğunun güreş stillerini görmelerine rağmen, bu güreş tarzını benimsememişlerdir. (14)

Osmanlı imparatorluğunda yapılan başlıca spor güreşti. Osmanlıda güreş tekkelerde yapılır, başkanlarına Şeyh; sporcularına Mürit denirdi. Güreş tekkelerinin en büyüğünün İstanbul "Zeyrek'te kurulduğu bilinmektedir. Tekkelerde bu sporu uğraşı haline getirenler; bu konuda teknik ve beceri kazanmışlardır. Tekkelerde sporcuların ve başkanlarının aylık ve yemek vakfiyelerinden başka, birer ikişer imareti (hayır kurumu) vardı ki; bu imaretlerden halk, gelen seyirciler, ülkeden geçen yabancılar, ücretsiz olarak istedikleri gibi yer ve içebilirlerdi. Bütün bu vakfiyeler zamanın Beylerbeyleri, paşaları, vezirleri, ayanı ve Hakanları tarafından yüz binlerce altın hibe edilerek ortaya çıkarılmıştı. Osmanlıda güreş iki stilde yapılmakta idi,

bunlardan birisi Anadolu'da yapılan karakucak yani kuru güreş; bir diğeri Rumeli'de yapılan yağlı güreşlerdi (14).

Ahmet Fetgeri‟nin başkanlığında, 1923' te cumhuriyetin ilanından hemen sonra kurulan Türkiye Güreş Federasyonu, ilk antrenörler olarak Macaristan'dan Raul Peter ve Finlandiya'dan Onni Pellinen'i Türkiye'ye getirerek, faaliyetlerine başlamıştır. Güreşçilerimiz modern güreşte ilk uluslararası müsabakaya, 1924 Paris Olimpiyatlarında katılmışlardır (15).

Türkiye Güreş Federasyonu, 1922 yılında TİCİ (Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı) bünyesinde yer alırken, 1923 yılında FILA (Federation İnternationale de Lutte Amateur)'ya üye olmuştur. FILA günümüzde UWW United World Wrestling olarak yoluna devam etmektedir. (14).

2.1.2. Güreş Türleri

Güreş sporunu iki ana kategoride toplamak mümkündür. Bunlardan ilki modern(olimpik) güreşler, diğeri geleneksel güreşlerdir.

Olimpik Güreşler

Serbest stil

Bu tarz yapılan güreşte sporcu ve rakibi tüm vücut uzuvlarını kullana bilmektedir. Bu stilde bayanlarda güreşebilmektedir (16).

Grekoromen stil

Grekoromen stil güreşte, serbest stilden farklı olarak sporcular birbirlerinin yalnızca bel bölgesinin üst kısmına müdahale edebilmektedir. Rakip sporcunun ve kendisinin alt kısmını(bacaklarını) kullanarak oyun yapması kural dışıdır. Bu stilde bayanlar güreşememektedir (17).

Geleneksel Güreşler

Aba güreşi

Aba güreşleri, Hatay ve Gaziantep yöreleri ve çevresinde oldukça yaygın olan bir spordur. İsmini pehlivanların üzerine giydikleri abadan almaktadır (18). Aba; yakası ve düğmesi olmayan önü açık kalçaları örten, kaban seklinde bir cekettir. (19). Deriden veya kalın kumaştan dikilen bir güreş kıyafetidir. Güreşçi abayı giyindikten sonra, beline bir kuşak bağlar. Bu güreşlerde; yaş, boy, kilo gibi ayırt edici özellikler eşleştirmede bir önem arz etmemektedir. Aba güreşinin judo ile büyük benzerlikleri olduğu görülmektedir. Judonun, aba güreşinin bir nevi formüle edilmiş bir şekli olduğu söylenebilmektedir (20).

Şalvar Güreşi

Kültürümüzden değerler taşıyan folklorik güreşlerimizden biriside "şalvar" ya da "don güreşidir". İsminden anlaşılacağı üzere giysi şalvardır. Güreşin en belirgin özelliği giysinin istenen herhangi bir yerinden zorlanmadan hamle yapabilme kolaylığıdır. Özellikle Kahramanmaraş ilçe ve köylerinde yapılmaktadır. Şalvar güreşi eskiden beri yapılan bir çeşit Türkmen güreşidir. Bu güreş türünde bütün teknikler ayakta yapılmaktadır. Güreşçinin göbeği yere temas edince güreş ayakta yeniden başlar. Yağlı ve karakucak güreşte olduğu gibi; güreşçinin göbeğinin gökyüzünü görmesiyle mağlubiyet gerçekleşir. Rakibine üstünlük sağlayan kişi,

kaybeden güreşçinin taraftarlarından en az ikisi ile güreşmeden şalvarı çıkarmaz. Davul zurna eşliğinde yapılmaktadır (21).

Yağlı Güreş

Yağlı güreş ata sporlarımızdan olup; Yunanlıların yaptığı pankreas denen yağlı ve kumlu güreş ile benzer gözükse de, kuralları bakımından birbirlerinden farklıdırlar. Yağlı güreş, Türklerin geleneksel sporu olan karakucak güreşlerinin yağ sürülerek yapılan halidir (20). Eski Türkler de güreşler, karakucak şeklinde kuru olarak yapılmaktaydı. Türkler Anadolu ya yerleşince Ege bölgesinde zeytinyağını tanıdılar ve bazen yağ sürerek güreş yapmaya başladılar. Yağlı güreş, sporcunun güç kullanarak rakibini yenme imkânını aza indirmekle beraber; rakibine uygulayacağı ince oyunları yapabilme imkânını tanıdığından seyir zevki yüksektir. (22)Bu güreşler, davul-zurna eşliğinde cenk ve dağlı havaları çalarak, pehlivanları ve seyircileri coşturarak yapılır. Müzikle yağlı güreş arasında ritim uyumu sağlanarak, güreşin gidişatına göre hızlı ve yavaş olarak değişebilmektedir. Çalınan cenk havaları tarihteki kahramanlık günlerini hatırlatmaktadır. Çalınan coşkulu müzik, manevi heyecan yaratarak insanın duygusal tarafını etkiler (18).

Karakucak Güreşi

Türklerin yüzyıllardır değişime uğramadan yaptıkları karakucak güreşleri günümüze kadar gelmeyi başarmıştır (23). Karakucak güreşte pehlivanlar, ayaklarına genelde siyah renkli pırpıt giyerler. Güreşçilerin giydikleri "pırpıt" genelde kıldan dokunarak ya da çadır bezi ve brandadan özel olarak yapılır. Pehlivanlar yaş, boy, ustalık ve güçlerine göre "Boy" denilen bölümlere ayrılırlar. Bu boylar şunlardır: "Ön ayak", Ayak", "Orta" ve "Baş" tır. Karakucakta deste boyu yerine, sadece ayak boyu vardır. Güreşecek pehlivanlar sayıca çoksa, her boy kendi içinde iki veya üç kısma bölünebilir. Karakucakta cazgırlığı, güreşten iyi anlayan, oyunların sonuçlarını önceden kestirebilen ve güreşçilerin özelliklerini bilen, mâni okuma becerikliliği de bulunan "meydancı" adlı kişiler yapar. Karakucak güreşinde, güreşçiler davul-

zurnanın ritmine uyarak "çırpınma-perdaht" adında ritmik hareketler yaparlar. "Perdaht" sözcüğü Farsçadır. Yağlı güreşte bu hareketlere "Peşrev" denir. Öz Türkçesi "Çırpınmadır". "Çırpınmak" tan gelir. Sivas ve Adana bölgelerinde yapılan "Çırpınmalar'' Amasya yöresinde yapılandan daha çok hareketlidir. Buradaki çırpınmalar zıplayarak yapılır." Karakucakta çırpınma bitmeden güreşe girilmesi ayıp olarak görülmektedir. Güreşe başlamak isteyen pehlivan sağ elini iç dizine vurarak güreşe girmek istediğini söyler ve bu işareti alan rakibi "Haydaaa pehlivan, Haydaaa koçum." gibi rakibini övücü nara atarak birbirlerine yaklaşıp güreşirler. Karakucak güreşleri kıran kırana usulüyle yapılır. Güreş, yenişinceye kadar sürer eğer yenişemezlerse eş değiştirilebilir. Karakucak güreşinde parsa toplama uygulaması yoktur. En çok yenen güreşçi boy birincisi olur. Yenişten sonra, rakipler birbirini kucaklar. Yenen güreşçinin ödülü boynuna asılırken yenilen güreşçiye de bahşiş verilerek gönlü alınır. Yenilen Güreşçi kendisini yenen pehlivandan ikinci defa güreşmek için söz isteyebilir ve söz verilmişse yapılan ilk müsabakada tekrar eşleşirler. Tekrar yenilirse üçüncü defa karşılaşabilir. Yine yenilirse bir daha güreştirilmez. Bu nedenle pehlivanlar Allah'ın hakkı üçtür derler (24).

2.2. Antrenör

Bir sporcu yetenekli veya çalışkan olsa da, doğru şekilde yönlendirilmez, teknik ve taktik bakımdan geliştirilmezse, başarıya ulaşması mümkün değildir. İleri düzey bir sportif performans için bütün sporcular kendilerine yardımcı olacak bir antrenöre gereksinim duyarlar. Antrenör, kuramsal bilgi ve deneyimlerini bir araya getirerek, sorumlu oldukları sporcuları yeteneklerine uygun şekilde yönlendiren, yarışmalara hazırlayan ve onlara liderlik yapan spor insanıdır. (25). Antrenörlerin sorumluluğu yalnızca sporcuya antrenman yaptırmak ya da sporun nasıl uygulandığını göstermekten oluşmamaktadır. Antrenör, spor bilimcileri, spor hekimleri ve spor psikologlarından aldığı eğitimi kendine göre yorumlayıp deneyimleri ile birleştirdikten sonra sporcuya aktarır. Bunun nedeni bilim insanlarının verileri, teorik bilgiler olup pratik uygulamaya uygun değildir. Antrenörlerin bilgi ve birikimlerinin, sporcuların karakter ve yeteneklerine göre, bazı değişikliklere uğraması gerekir (11). Bu değişime göre; çeşitli geçmiş ve yeteneğe

sahip olan insanların, yetenek, deneyim ve ilgilerini birleştirir. Antrenörlerin en önemli görevlerinden biri; sporcularının sorumluluk alarak başarılı olmalarına yardımcı olmaktır. Sadece teknik becerileri öğretmek veya mükemmel oyun taktiklerini bulmak, antrenörlük olarak algılanmamalıdır. Sorumlu olduğu sporculara değer vererek onlara güvenmesi ve her açıdan onları tanıması gerekmektedir (26).

2.2.1. Antrenörün Kişiliği ve Özellikleri

Antrenör, sadece görevine istinaden sporcularına branşıyla ilgili teknik bilgileri öğretmemeli, onlara rol model olarak sporculuk yaşantısı sonrası da başarılı birer antrenör olabilmelerinin temelini atmalıdır. Sporcu kendi ailesini mutlak olarak benimsediği gibi antrenörünü de kesinlikle benimsemeli ve onunla güzel ilişkiler kurmalıdır. Bu birleştirici aile ortamını oluşturabilmek ve gerçekleştirebilmek için antrenöre şüphesiz önemli bir görev düşüyor (27).

Antrenörlerin sporcularıyla ve çevresindeki diğer insanlarla güzel bağlantılar kurabilmesi için çevresine karşı olumlu karakteristik özelliklere sahip olmasını istememiz sıra dışı olmaz. Bunlar arasında; sorumluluk alabilme, bazen esneklik göstermesi (duruma göre yumuşak, duruma göre kararlı bir tutumda olabilmek), olumlu yönleri destekleme, demokratik olma, tutarlı olma, adil davranma, eleştirel düşünceye açık olma, empati kurabilme, liyakatli olma, alçakgönüllülük olma, hoşgörülü olma, olgun olma ve özeleştiri yapabilme örnek gösterilebilir. Ayrıca antrenör, etrafından gelebilecek tüm baskılara mutlaka karşı koymalıdır. Tüm bunların gerçekleştirilebilmesi, antrenörün taşıdığı sorumluluğun bilincinde olması ve sürekli kendisini yenileyerek modern eğitim yöntemlerini uygulayabilmesiyle mümkündür (28).

İdeal bir antrenörün kişilik özeliklerini de aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

Spor bilgisi: Antrenör, yaptığı iş konusunda sürekli yeniliğe açık olmalıdır. Sporcu, antrenöründen ve bilgisinden emin olmalıdır. Antrenör hocalık yaptığı spor dalının teorik ve uygulama bilgisine tamamıyla sahip olmak zorundadır; özelikle

yeni başlayanlarla çalışıyorsa, onlara doğru teknik ve taktiği öğretmelidir. Spor bilgisi, insanları iyi dinlemek onların çalışmalarını izlemek, konu hakkında araştırma yapmak ve sporun belirli alanlarında uzmanlaşmakla kazanılır (25).

Yeniliklere ve gelişmeye açık olma: Antrenör gerek dünya görüşü, gerekse spor kültürü açısından her zaman yeni bilgilere açık olmalıdır. Alanındaki gelişmeleri iyi takip edip, sürekli kendini güncellemelidir (29).

Örnek olma: Antrenör, hayatın tüm alanlarında sporcularına iyi bir örnek oluşturmalıdır. Onların hayatlarını kötü yönde etkileyecek davranışlardan kaçınmalıdır (25).

Dürüstlük: Antrenörün ilk olarak kendisine, daha sonra da sporcularına karşı her şartta dürüst olması gerekmektedir. Olaylara objektif yaklaşarak sorumlu olduğu sporcuların hatalarına ve kendi hatalarına aynı dürüstlükle yaklaşmalı, onların gerekli performansı göstermeleri durumunda, haklarının verileceğinin güvencesini sözleriyle değil, davranışları ile ortaya koymalıdır (29).

İlgili olma: Antrenör, mesleğiyle ve sporcularıyla yakından ilgilenmeli, spor dışındaki hayatları ve tüm sorunlarına destek olmalıdır. Kurduğu ilişkileri sevgi ve saygı çerçevesinde devam ettirmelidir. İlişkilerini sevgi ve saygı çerçevesinde sürdürmelidir. Antrenör sporcu ile ilişkilerinde durması gereken noktayı iyi belirlemelidir (25).

Kişilik özellikleri: Antrenörün kişilik özelliklerinin, sporcular ve çevresi ile iyi ilişkiler kurabilecek düzeyde olması beklenir. Bunlar arasında tutarlılık, sorumluluk alma, esneklik (yerine göre sert, yerine göre yumuşak tutumda olabilmesi), olumlu yönleri destekleme, demokratik ve adil davranma, eleştiriye açık olma, empati yapabilme, olgunluk, alçakgönüllülük, özeleştiri yapabilme, liderlik özelliklerinin olması sayılabilir. Bunun yanında çevreden gelebilecek baskılara karşı sporcularını koruyabilmelidir (25).

İlgi alanının geniş olması: Antrenör yaptığı işten bağımsız, genel kültüre sahip olmak zorundadır. Mesleğinin gereği olarak spor kuramlarıyla, yöneticilerle, spor hekimleriyle, araştırmacılarla ve spor psikologlarıyla iş birliği yapmak zorunda olduğundan bu alanlara da hâkim olmak zorundadır (29).

Yapıcı davranma: antrenör takımın veya sporcunun başarı ve başarısızlık durumunda yapıcı eleştiride bulunmalı ve sorumluluk almalıdır (25). Başarı konusunda antrenör en belirleyici unsurlardan biri olarak, ekibin kimyasını belirleyen liderdir. Başarısızlık anında kendini yerden yere fırlatan veya kaybedilen maçın faturasını hatalı oyuncusuna kesen antrenöre oyuncuların saygı duyması kolay değildir (28).

2.2.2. Antrenörün Görevleri

Antrenörlerin en önemli görevlerinden biri de sporcuların fiziksel ve psikolojik olarak kapasitelerini artırmak ve performanslarını geliştirecek programlar hazırlayarak onları en iyi bir biçimde yetiştirebilmektir. Bu görevi gerçekleştirirken kendinde bulunan bilgi, beceri ve yöntemleriyle tecrübelerini birleştirerek kendine özgü programını oluşturup takımına ve sporcusuna aktarır. Sporcularına karşı antrenörlerin görevleri: antrenmanları planlayarak onların performanslarının denetlenmesi, antrenmanların uygulanması ayrıca müsabaka öncesi ve sonrası hazırlıklarının yapılarak sporcularını korumaları ve sporcularına danışmanlık yapmaları olarak gösterilebilir. Antrenör her zaman sporcularına karşı dürüst olmalıdır (29).

2.2.3. Antrenör Tipleri

Antrenörlükte başlıca üç stil bulunmaktadır; Otoriter stil (kumanda edici emredici), Liberal stil (hoşgörülü, serbest bırakma), Demokratik stil (katılımcı, paylaşımcı)

Otoriter Stil

Bu tarz antrenörler, tüm kararları kendileri alırlar. Sporcuların tek yapması gereken verilen komutları yerine getirmektir. Bu tarz antrenörlerin bilgi ve tecrübeleri vardır ve müsabakada ne yapması gerektiğini sporcusuna aktarabilirler. Sporcunun ise bunları dinlemesini, anlamasını ve itaat edip yerine getirmesini beklerler. Burada kontrol tam anlamıyla antrenörün elindedir, sporcular etkilenen durumdadırlar. Sahip oldukları bilgiler yüzünden, bir sürü kaygı içindedirler. Sporculara ve kişilere güven duymazlar. Bu yüzden onlar için yönetebilmek önemlidir. Kontrol ellerinden kaydığında büyük sıkıntı, stres ve güvensizlik içinde olurlar.

Avantajları; bu tarzda antrenörler aşırı disiplinli bir ortam yarattıkları için sporcuların kendilerini amaçlarına adamaları daha kolaydır.

Dezavantajları; bu tarzda antrenörlükte süreklilik arz eden bir başarısızlık durumunda sporcularda ve takımda oluşan huzursuzluğu gidererek yeniden heyecan ve istek oluşturmak zorlaşır. Devam eden süreçte eğer bir değişiklik olmazsa sporcular bu aşırı disiplinli ve otoriter stildeki antrenörün tavrından hoşnut olmayarak yeni antrenör arayışına girebilir. Kısacası başarı bu stilde en önemli şeydir (30).

Liberal Stil

Bu tarzdaki antrenör, sporcularını yönlendirmek için çok az talimat verir ve neredeyse organizasyonun hiçbir evresinde kural koymaz. Takımın liderlik, düzen ve işleyişinde ise yönetim kısmına oldukça az dâhil olur. Esasında bu stildeki antrenörler bu mesleğin ne anlama geldiğini çok yanlış bir öğretimden geçerek öğrenmişlerdir.

Liberal antrenör stilinde

- Bir lider olarak çok az karar alınır.

- Antrenman tamamen belirlenen formundan çıkmadan müdahale edilmez,
- Sporcuların yönlendirilmesi ve çalıştırılması ile ilgili planlar genelde mevcut değildir.
- Çalışmalara ve sporculara karşı ilgi eksikliği vardır.
- Çıkabilecek sorunların çözümünde yetersiz kalınabilir.
- Başarılar planlı değil çoğunlukla tesadüfen kazanılmıştır (30).

Bu tarzın avantajları ortamın rahat olmasından ötürü sporcuların performanslarını artırmaları için herhangi bir zorlama ve stres faktörü yoktur. Bu yönetim metodunun kullanım sebebi yetersiz bilgi, antrenörün kendini yetiştirememesi mesleki bir etik kaygısı olmamasıdır. Bunun sonucu olarak, memnuniyetiz ve mutsuz sporcular ortaya çıkmaktadır (31).

Demokratik Antrenör Tipi

Bu tarzdaki antrenörler genellikle alınacak ve daha önce almış olduğu bütün kararları sporcularıyla mutlaka paylaşırlar. Bu stil tarzını benimseyen antrenörlerin sporcu üstündeki hedefleri, onların sağlıklı ve yetişkin birey olabilmeleri için öncelikle doğru kararlar almaları gerektiğine inanmasıdır. Onlara yardımcı olarak gelişimlerine etkili bir şekilde büyük katkı sağlayıp, liderlik algılarını ve liderlik becerilerini geliştirmekte birçok sorumluluğa sahiptirler.

Avantajları; Sevgi ve saygıya dayalı iyi bir ortamın oluşmasının yanı sporcu antrenör arasındaki bağı güçlendirip, zaferlerde bir olmayı başarısızlığın ise telafi edilemez olmadığını aşılayarak mükemmel bir güven ortamının oluşması söz konusudur. Bu da mutlak başarının anahtarıdır.

Dezavantajları; bu stili benimseyen antrenörün eksikliği rahat, demokratik ve adil tavrından dolayı grup içerisinde bazen otorite eksikliğine ve zayıflığa yol açabilir (30).

2.3. Mesleki Doyum

İnsanlar hayatlarını idame ettirmek için çalışmak zorundadırlar. Günlük hayatın çoğunluğu çalışma zamanı olarak geçtiği için bireyin iyi hal ve memnuniyeti önem kazanmaktadır (32). Meslek, kişinin karakterinin belirlenmesi ve kimliğinin oluşması sırasında etki eden faktörlerin başında sayılmaktadır. Çalışan insana, ailesi, yakın çevresi ve toplum tarafından saygı duyulur. Kendi ihtiyaçların karşılanmasında oynadığı rolün farkına varan insan kendini toplumda daha değerli hissetmektedir. Hayatlarında belli bir doyuma ulaşan kişilerin tüm yaşamları olumlu yönde etkilenmektedir (33). Mesleğin, bu anlamda kişinin kendisini gerçekleştirip, kendisini ifade etmesini sağlayan bir aracı olduğu dile getirilebilir. Kişinin icra etmekte olduğu mesleğin veya yapmakta olduğu işin getirdiği imkânların, şartların çalışanların arzu, istek ve beklentileri ile örtüşüyor olması durumunda mesleki doyum sağlanacağı düşünülmektedir. Bu olanakları aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (34).

- Mesleğin gerektirdiği yetkinliklerle, bireyin yetenek bilgi ve becerilerinin tutarlı olması,
- Çalışma koşullarının fiziksel durumunun elverişli olması,
- Çalışanlar arasındaki ortamın, ilişkilerinin, iletişimlerinin iyi olması,
- Ücretlerin tatmin edici olması, kazanç düzeyi,
- Ödül ve takdir ile çalışanın motive edilmesi,
- Kişinin kendini daha rahat işe adapte etmesi için sağlanan güvence,
- Yaptığı işte ilerleme olanağı,
- Çalışana yetki ve sorumluluk verilmesi,
- Meslek etkinliklerinin, bireyler için çekici olması onların ilgisi çekebilmeli
- Çalışma ortamında kendini gösterebileceği bir rekabet ve yarışma ortamının olması,
- Mesai saatlerinin ve çalışma süresinin uygun olması,

Bu koşulların azlığı veya çokluğu tek başına mesleki doyuma yol açmamaktadır. Kişi bu etkenlerden bazılarından memnun olabilir, bazılarından

olmayabilir. Aynı iş yerinde çalışan bireyler bu etkenlere farklı tepkiler verebilirler. Doyum, kişinin bu etkenlere verdiği değere bağlıdır (34).

Bu bilgiler ışığında çalışanın yaptığı iş ile ilgili olarak olumlu bir tutum geliştirmesi, çalıştığı kurum ve yapmakta olduğu işten bekledikleri ile aldıkları arasındaki uyum iş doyumu (mesleki doyum) olarak tanımlanmaktadır (35). Özelikle insanlarla yüz yüze iletişim ve fedakârlık gerektiren mesleklerde (öğretmenlik, antrenörlük vb) mesleki doyum büyük önem arz etmektedir. Hayatlarını idame ettirmek için çalışmak zorunda olan kişilerin çalışma hayatı ile ilgili mutluluk düzeyleri, onların tüm yaşamlarına yansımaktadır. Çalışma hayatına bağlı olarak mutlu olan kişiler, mesleki doyum sağlayan kişilerdir. Kişinin çalışma hayatında mutlu olması; aile ve yakın çevresini, dolaylı olarak tüm toplumu etkilemektedir. Toplumsal gelişmenin, olumlu düşünmenin ve kaliteli yaşamın meydana gelmesindeki en büyük etkenlerden biriside mesleki doyum duygusu olmuştur (36).

2.3.1. Mesleki Doyumun Önemi

İş doyumu kişinin tüm hayatına tesir eden bir olgudur. İş doyumu sağlanamayan bireylerde; iş veriminde azalma, örgütle bağların zayıflaması gibi durumlar ortaya çıkmaktadır. Çalıştığı işte mutlu olmayan bireylerin başka bir işe geçme düşüncesi kendi çalışma motivasyonunu düşürdüğü gibi; diğer çalışma arkadaşlarını da olumsuz olarak etkilemektedir. İşinde doyum sağlayamayan kişi çalışma ortamından başlayarak ailesi ve tüm çevresiyle sıkıntılar yaşamaya başlar. İş doyumu yüksek olan bireylerin, kendisine ailesine ve iş yerine katkıları daha fazladır. İş doyumu yüksek olan bireyler çalıştığı kurumdan başlayarak sistematik olarak tüm toplumu olumlu yönde etkilemektedir.

Yaptığı işe motive olmuş ve tatmine ulaşmış çalışanların, moral seviyeleri yüksek olur ve bunun sonucunda iş yerine faydaları artar. Çalıştığı iş yerine ve yöneticilere karşı daha bağlı olurlar. Çalışma hayatında devamsızlığın azalması üzerinde olumlu etkileri olur. Devamında yapılan işte şikâyetler azalmaya başlar. İş

tatmininin sağlanması ile yaşam tatmininde de olumlu gelişmeler gözlenmiştir. Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olmalarına yol açar (37).

Yaptıkları işlerden doyum sağlayamayan bireyler, mesai saatlerindeki zamanını katlanılır kılmak için; devamsızlık işe geç gelme gibi tepkiler geliştirebilirler. Bunlara örnek vermek gerekirse, mesai saatlerindeki zamanı özel işleri için kullanmak, uzun molalar vermek, iş yapıyormuş gibi gözükmek, iş arkadaşları ile gereksiz konularda sohbet etmek, işi geciktirmek, kurallara kasıtlı uymayarak yönetime karşı çıkmak, mesai arkadaşlarına ve üstlerine karşı saldırgan davranışlar sergilemek, öç almak, misilleme yapmak sayılabilir (38).

2.3.2. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler

Bireylerin mesleki doyum düzeylerini etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bunlar bireysel ve örgütsel olarak iki kısımda incelenmektedir.

Bireysel Faktörler

Mesleki doyumu etkileyen bireysel etmenler; yaş, cinsiyet kişilik, statü ve eğitim durumudur.

Yaş

Yapılan çalışmalarda yaş değişkeninin mesleki doyuma etkisi hakkında farklı sonuçlar ortaya koyulmaktadır. Bazı çalışmalarda, çalışanların yaşları arttıkça yaptıkları işten fazla doyum aldıkları belirlenmiştir. Mesleğe yeni başlayan çalışanların yükselme ve başka mesleki gruplara karşı beklentiye sahip olmaları, bu ilk dönemde doyumsuz olma olasılıklarını arttırabilir. Herzberg yaş, iş deneyimi ve iş doyumu ilişkisinin U seklinde olduğunu belirtmektedir. Buna göre çalışanların 25 yaş ve öncesi ile 45 yaş ve sonrasında iş doyumu düzeyi yükselmektedir. Bireylerin çalışmaya başladıklarında heyecanlı olmaları, daha sonra bu heyecanın azalması,

yirmili ya da otuzlu yaşların başlarında düşük düzeyde olması söz konusudur. Daha sonraları mesleki tecrübe artıkça doyum düzeyi yeniden artmaya başlayacaktır (48).

Cinsiyet

Yapılan çalışmalara göre, cinsiyet bir değişken olarak gözükse de iş doyumu üzerinde hangi cinsin daha çok doyum aldığı konusu tutarsız görünmektedir. Bu ilişkiyi inceleyen çalışmalar sonuçlarına göre bazı durumlarda erkeklerin iş doyumu kadınlara göre daha yüksek düzeyde iken, bazı durumlarda bu sonuç tersine çıkabilmektedir (39).

Kişilik

Çevresiyle olumlu ilişkiler kuramayan sorunlu ve öfkeli kişilerde iş doyumsuzluğunun görülmesi olasıdır. Aynı zamanda genel olarak hayata olumsuz bakan, her şeyden nefret eden kişinin işiyle alakalı olumlu tutumlar içerisinde olması olanaksızdır (40). Birçok araştırmada kişiliğin iş doyumunu veya doyumsuzluğunu etkilediği anlaşılmıştır. A tipi kişiliğin (mükemmeliyetçi) iş doyumunu azalttığı, özgüvenin yüksek olduğu kişilerde iş doyumunun yüksek olduğu, iyimser dışa dönük kişilerde iş doyumunun yüksek olduğu, kötümser depresif kişilerde iş doyumunun düşük olduğu belirlenmiştir. Bazı mesleklerin özelliğinden dolayı doyum düzeyini olumlu veya olumsuz etkileyebildiği anlaşılmıştır. Bu bakımdan kişiliğin iş doyumu yönünden etkileyici bir faktör olduğu dikkatten uzak tutulmamalıdır (41).

Statü

Statü, kişilere toplumun diğer üyelerinin atfettikleri değerlerin toplamını ifade eden bir kavram olmakla birlikte, kişilerin tatminini artırmada önemli rol oynayan faktörlerden biridir. Kişilerin; çevrelerinden saygı görmelerini, kendilerini yapılan iş için önemli ve ikamelerinin zor olduğunu hissetmelerini sağlamaktadır. Daha fazla

ücret, iyi çalışma koşulları, çalışılan örgütün bilinirliği kişilerin statü açısından önem atfettikleri bazı etmenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir başka deyişle statü, içinde iş doyumunu etkileyen birden fazla faktörü bulundurmaktadır (42).

Eğitim

Toplumların genel anlamda gelişmesinin ve değişmesinin ana unsurunu eğitim oluşturmaktadır. Örgütleri her şeye rağmen ayakta tutan tek güç insan gücüdür. Örgütlerin devamlılığını sürdürmek için gerçekleşen teknolojik gelişmeleri yakından takip ederek, çalışanlarının eğitimlerini aksatmamalı, böylece verimliği ve kaliteyi artırarak rakip kuruluşlara üstünlük sağlamaya çalışmalıdır. Faal olarak yapılan eğitim çalışanları bilgi ve beceri seviyelerini geliştirir. Örgüt başarısını olumlu yönde artırır. Bunun yanında sahip olduğu eğitimin karşılığı olarak, çalışanların bekledikleri ücrette, beklentinin altında kalınması çalışanda iş tatminsizliğine yol açmaktadır. Eğitim seviyesi yükselen bireyler daha iyi şartlarda çalışacağı beklentisine girmektedirler. Fakat bu beklentiler her kişide gerçekleşmez. Bu konu da beklentilerini bulamayan çalışanların iş doyumsuzluğu kaçınılmaz bir durum haline gelir (42).

Mesleki doyum ile eğitim arasında olumlu ve olumsuz iki yönlü ilişki vardır. Yüksek eğitimli olanlar iyi koşullarda yüksek doyumu yakaladıkları gibi, tersi durumda eğitimlerinin gerektirdiği işi bulamayarak ve eğitim seviyeleri arttıkça beklentileri fazlalaştığından dolayı doyumsuzluk yaşamaktadır. İyi eğitim görmüş bireylerin düşünce ve kültür yapıları farklı, bilgi birikimi fazla olan çalışanların farklı şekilde örgütsel beklentilerinin olduğu söylenebilir. Bu nedenle yükseköğrenim görmüş çalışanların; düşük eğitim alan çalışanlardan daha az doyumlu oldukları bilinmektedir. Fakat yükseköğrenim görmüş çalışanların, eğitim düzeyleriyle aynı yönde dinamik yapıdaki iş koşullarında daha doyumlu oldukları görülmektedir (43).

Örgütsel Faaliyetler

Örgütler, daha önceden belirledikleri hedeflere ulaşmak için kurulurlar. Bu hedeflere ulaşmak için insan ve diğer kaynakları bu doğrultuda kullanırlar. Çalışanlar da belirlenen koşullarda ve belirlenen zaman diliminde kendilerine verilen görevler çerçevesinde çaba gösterirler. Gösterilen çaba örgüte katkı sağladığından bu katkı iş olarak da tanımlanmaktadır. Mesleki doyum, çalışanın iş ortamında geliştirdiği değerler ve tutumlar sonucu oluşan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı zamanda kişisel özelliklerin ve sosyoekonomik beklentilerin de iş doyumunu etkilemesi söz konusudur (44).

Ücret

Bireylerin yaptıkları işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, olması gereken seviyeye karşı oranı ve ihtiyaçlarını karşılama seviyesi belirleyecektir. Bireyler çalıştığı iş yerinin uyguladığı maaş politikasının ve terfi sisteminin adil ve beklentilerine uygun olmasını istemektedir. Bireyin aldığı ücretin iş doyumu açısından diğer çalışanlara göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir (45). Mesleki doyumun kişinin aldığı ücretle doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir.

İşin Niteliği

Yapılan işin içeriğinin iş doyumu açısından önemli olduğu görülmektedir. Birey çalışırken kendi kendine karar verebilme ve insiyatif kullanma hakkına sahip ise; doyum düzeyi olumlu olarak etkilenir (46). Başaran, çalışanın işini beğenmesinin dört şarta bağlı olduğunu ifade etmektedir. Bu şartlar işin çalışanın yeteneklerini kullanmasına uygun olması, yenilikleri öğrenmeye ve gelişmeye imkân tanıması, çalışanı yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesi ve sorun çözmeye dayanmasıdır (47).

Çalışma Şartları ve İş Arkadaşları

Bir örgütte çalışma şartları yapılan iş için elverişli ise bu çalışanları olumlu etkileyecek ve iş doyumunun artmasına neden olacaktır. Ancak, eğer çalışma koşulları yapılan işi engelleyecek derecede kötü değilse; çalışanlar bu şartlardan çok etkilenmez ve iş doyum düzeyleri düşmez (46). Çalışma ortamında iş arkadaşlarının olumlu ve yapıcı tavırlarının, çalışanı olumlu yönde etkilediği meslek gerilimini azalttığı görülmektedir.

Başaran örgütteki ilişkinin, çalışanların birbirlerine karşılıklı hizmet etmesine dayalı işlevsel bir ilişki olduğunu ifade etmektedir (47). Karşılıklı olarak yapılan yardım ve hizmetler iş doyumunu artıracaktır. Bazı bireyler işini sevmese bile, arkadaşları sebebiyle işlerinde mutlu olmaktadırlar. Bireyin içinde bulunduğu grup çalışana destek, rahatlama, tavsiye ve iş konusunda çeşitli yardımlarda bulunuyorsa iş doyumu olumlu yönde etkilenir (46).

Terfi imkânları

Terfi imkânları, kişilerin belli bir süre sonra örgüt içerisinde bulundukları pozisyonun gereklerini tamamen öğrenmeleriyle ortaya çıkan yetersizlik hissinin giderilmesi için önemlidir. Terfi imkânlarının sağlanması kişilerin işlerine yönelik tutumlarını olumlu yönde etkilemekle birlikte örgütün hedeflerine ulaşmasında kişilerin iş birliği ve desteğini ortaya çıkaracaktır (48).

2.3.3. Mesleki Doyumu Açıklamaya Yarayan Kuramlar

Maslow'un İhtiyaç Hiyerarşi Kuramı

Maslow, 1943 yılında kazanımlarına dayanarak motivasyon teorisini ileri sürmüştür. Bu Teoriye göre; kişilerin varoluşsal olarak benliğinde hiçbir etken olmadan kendiliğinden oluşan ve hedeflerine ulaşmayı temsil eden bir ihtiyaçlar

hiyerarşisi mevcuttur. Birey, içinde mevcut bulunduğu çevresel faktörlere göre ihtiyaçlarını gidermek istemektedir. Bireyin mevcut durumu içinde en öncelikli hedef, en çok ihtiyacı olan şeylere göre belirlenmektedir. Ön görev hiyerarşisi olarak tanımlanabilecek bu motivasyon teorisinde kişiler, kendileri için en öncelikli ihtiyaçları karşılar. Bu öncelik olan ihtiyaçlar sağlanmadan diğer ihtiyaçlar için hedef konulamaz ve bu sebepten dolaylı olarak motivasyon sağlanamaz. Hiyerarşide sıra atlanamaz. Bu sıralama; ihtiyaçlar genellemesi yapılarak oluşturulmuştur. Baskın olma durumundan bu ihtiyaçlar fizyolojik, güvenlik, sosyallik, saygınlık ve kendini gerçekleştirme olarak sıralanmıştır (49).

Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Kapsam Teorileri muhtevasında incelenen teorilerden F. Herzberg tarafından geliştirilen Çift Faktör Teorisi; İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı'ndan sonra en dikkat çekici motivasyon teorisidir. Koçel' inde aktardığı ifadesine göre, "Herzberg bu teorisini 200 muhasebeci ve mühendis'' üzerinde yaptığı bir araştırma sonrasında geliştirmiştir. Herzberg araştırmasında 'işinizde kendinizi ne zaman son derece iyi ve ne zaman son derece kötü hissettiğinizi ayrıntılı olarak açıklayınız' sorusunu kullanmıştır. Yaptığı çalışma sonrası geliştirdiği teorisini iki grupta toplamıştır." Bunlar hijyen faktörleri ve motive edici faktörlerdir (50).

Feder ve Herzberg' e göre "bireyi işyerine bağlayan güdüleyici etkenler ile bireyi kötümserliğe iten hijyenik faktörlerin birbirinden iyi ayrılmaları gerekir''. Bu faktörler varlıklarıyla doyuma yardım sağlarken, yokluklarıyla tesirsiz bir ortam oluştuğu için doyumsuzluğa sebep olmamaktadırlar. Bazılarında ise tersi bir durum ortaya çıkabilmektedir. Varlıkları ile motive ederken yoklukları ile moralsizlik yaratmaktadırlar (51).

Şimşek- Akgemci ve Çelik çift faktör teorisi için kullandıkları ifadeler: "güdüleyici faktörler ile hijyen faktörleri arasında birtakım farklılıklar vardır. Güdüleyici faktörler işin özü veya içeriğiyle ilgilenirken, hijyen faktörleri yapılan işin çevresel şartları ile ilgilenmektedir. Ayrıca güdüleyici faktörler gerçek motive

edici olurken; hijyen faktörleri kişinin tatminsizliğine engel olmaktadır. Kişinin tatminsizliğini önlemeyen güdüleyici faktörler ile işine olumlu bakması pek mümkün olmayacaktır. Çünkü, hijyen faktörünün başlıca görevi, bireyin tatminsizliğini önleyerek güdüleyici faktörlerinin yaratacağı ortam motivasyonunu hazırlamaktır" (50). Doyumsuzluğu etkileyen faktörler ortadan kalkmadan kişinin doyum alması ve işine isteklendirilmesi zorlaşır.

Adams'ın Eşitlik Kuramı

Bu kurama göre, kişinin harcadığı güç, çaba, deneyim, yetkinlik, eğitim düzeyi ve buna benzer özellikler, kişinin işine faydaları olarak görülmektedir. Bunun karşılığında çalışma koşulları, maaş, yükselme imkânı, saygınlık ve benzer özellikler ise mesleğin kişiye katkıları, faydaları olarak görülmektedir (52).

Bir örgüt içerisinde aynı çalışma ortamını paylaşan kişiler, çalışma koşullarının da etkisini de ele alarak birbirlerini kıyaslama yoluna giderler. Yapılan bu kıyaslama sonucunda; yaptıkları aynı iş karşılığında elde etkileri ücret ve terfilere göre eşit muamele gördüğünü düşünen çalışanların mesleki doyumlarının daha yüksek düzeyde, eşitsizlik olduğunu düşünen çalışanların mesleki doyumlarının daha düşük düzeyde gerçekleştiği görülmektedir (53).

Locke 'un Amaç kuramı

Bu teoriye göre bireyler, yaptığı işte kendine mütenasip hedefler belirler ve bu koyduğu hedeflere ulaşmak için çaba sarf ederler. Çalışanlar hedeflerine ulaştığında mutlu olurlar. Locke Teorisinde hedef belirlemenin özellikleri vardır. Bu özellikler; hedefin belirgin olması, hedef yoğunluğu ve hedef güçlüğüdür. Belirginlik hedeflerin sayısal olarak ölçüle bilinirliğini, güçlük hedefleri elde etmede yeterlilik düzeyini, yoğunlukta ise hedefe ve ona nasıl ulaşılabileceğini belirlemedir (54).

2.3.4. Mesleki Doyum ile İlgili Sonuçlar

Yaptığı işe güdülenmiş ve mesleki olarak doyumu ulaşmış çalışanlar, yüksek morale sahip olurlar ve bunun sonucunda örgüte olan faydaları artar. Çalıştığı işe ve örgüte karşı daha fazla bağlılık duyarlar. İş gücü ve devamsızlığın azalması konusunda olumlu bir etki sağlar. İş doyumun sağlanması ile ilgili şikayetler azalmaya başlar. İş doyumun sağlanması ile bireyin yaşam tatmininde de olumlu gelişmeler gözlenmiştir. Bireylerin başarılı, mutlu ve üretken olmaları topluma faydalı olmalarına yol açar (55).

Çalışanlarda yaşanan iş doyumsuzluğu, yaptığı işe olan ilgiyi azaltmakta, işe karşı isteksizlik, bıkkınlık ve kaçma duygusunu artırmaktadır (56). Kişilerdeki iş doyumsuzluğunun davranışsal bozukluklara neden olabileceği bilinmektedir.. Bazı durumlarda toplumun ahlaki yapısına ve örgütün genel yapısına ters düşen davranışların, iş doyumsuzluğundan kaynaklandığı görülmektedir. Başkaca, iş doyumsuzluğunun sinirsel ve ruhsal sorunlara da yol açtığı bilinmektedir (57).

Çalıştıkları işlerinde doyum sağlayamayan kişiler, çalıştıkları iş yerinde geçirdikleri zamanı katlanılır kılmak için devamsızlık ve buna benzer tepkiler geliştirirler. Bunlar arasında, çalışma saatleri içinde zamanı özel işler için kullanmak, uzun dinlenme molaları vermek, iş yapmadığı halde meşgul görünmek, mesai arkadaşları ile önemsiz konularda sohbet etmek, yapılan işi geciktirmek, kuralları maksatlı olarak görmezden gelerek yönetime karşı çıkmak, çalışma arkadaşlarına ve üstlerine karşı saldırgan davranışlar sergilemek, intikam almak veya misilleme yapmak sayılabilir (58). Mesleki doyumun toplumun refah seviyesi ve gelişimi için çok önemli bir yeri vardır. Günümüzde tüm yöneticilerin ve örgütlerin dikkat etmesi gereken bir konudur.

2.4. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik kavramını ilk olarak 1974 yılında Freudenberger ortaya koymuştur. Tükenmişliği “enerji, güç veya kaynaklara aşırı yüklenmekten dolayı

tükenmeye başlamak" olarak tanımlamıştır. Tükenmişliğin başlıca belirtileri depresyon, yorgunluk, aşırı sinirlilik, uykusuzluk ve rahat olamamaktır. Tükenmişlik bireylerde birdenbire ortaya çıkmaz yaşadığı sıkıntılarla birikerek ağır ağır ve uzun bir süreç sonucunda ortaya çıkan bir durumdur (59).

Bireyler meslek hayatına başlarken tükenmişlik hissi ile başlamaz ancak zamanla meslek yaşantılarının sonucunda tükenmişlik ortaya çıkar. Ortaya çıkan bu durumun sonucunda bireylerdeki enerji, bağlılık ve etkililik gibi olumlu duyguların yerini olumsuz karşılıkları almaya başlar. Çalışma gücü tükenmişliğe, örgüte bağlılığı bireyselliğe ve işteki etkililiği ise etkisizliğe dönüşür (60). Tükenmişlik daha çok hizmet sektöründe uzun süreli ve stresli çalışma ortamına maruz kalan, ruhsal ve bedensel olarak doğrudan insana hizmet veren kişilerde yaşandığı görülmektedir. Birçok teori tükenmişliğin düşük performans, devamsızlık ve iş bırakmaya neden olduğunu vurgulamaktadır (61).

2.4.1. Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach ve Jackson tükenmişliği; zihinsel, fiziksel ve duygusal bir tükenme sendromu olarak tanımlamışlardır. Tükenmişlik ile ilgili literatürde en fazla kabul gören model olma özelliği gösteren Maslach Tükenmişlik Modeli, tükenmişliği süreklilik kazanmış bir tepki durumu olarak nitelendirmekte ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık olmak üzere üç ana faktör ile açıklamaktadır. Günümüzde birçok araştırmada kullanılan "Maslach Tükenmişlik Ölçeğini" geliştirmişlerdir (62).

Duygusal Tükenme

Tükenmişlik sendromunun ilk görünen boyutudur. Duygusal tükenme, insanlara hizmet veren sektörlerde yoğun iş temposuna sahip bireyleri daha çok tehdit etmektedir. Hizmet sektöründe duygusal yönden insanlarla yoğun bir iletişim içerisinde olan bireyler, kendi hayatlarından feragat edip insanların beklentilerine

cevap vermek adına yoğun bir tempo ile çalışırlar. Bu da doğal olarak bireylerde duygusal tükenme meydana gelmesine sebep olur. Böyle bir durumdaki birey kendisini, çaresiz ve tükenmiş hisseder. İçinde bulunduğu olumsuz duygulardan kurtulmak ya da bunu minimum düzeye indirmek için insanlardan uzaklaşıp onlarla olabildiğince az iletişim kurmaktadır. Duygusal tükenme tek başına belirleyici ol masada tükenmişliğin en belirleyici boyutudur (63).

Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma, bireyin içinde bulunduğu duygusal tükenme sonucunda diğer insanlara ve özelikle hizmet verdiklerine karşı sert, katı, ilgisiz davranışlar geliştirmesidir. Duyarsızlaşma; boyutu her bireyde farklı davranış biçimi olarak ortaya çıkabilmektedir. Bu durum bireylerde içe kapanma ve çevresinden uzaklaşma olabileceği gibi, bireyin diğer insanlarla dalga geçmesi, beklentileri karşılamadan uzak olması ve işine karşı yabancılaşması olarakta ortaya çıkabilir.

Bu tepkilerin dışında çalışma arkadaşlarına ve çevresindeki insanlara alaycı tavırlarla yaklaşma ve çatışmacı iletişimin benimsenmesi de mümkündür (64).

Kişisel Başarı

Bireyler meslek hayatlarındaki harcadıkları çabanın boşuna bir uğraş olduğunu düşündüklerinde stres ve depresyon belirtileri göstermeye başlamaktadırlar. Harcadıkları çabalarının yaptıkları işte bir değişiklik yaratmayacağını düşünmeye başladıkları noktada ise; uğraşmaktan vazgeçmektedirler. Kişisel başarı eksikliği; birey yaptığı işte ne kadar çabalarsa çabalasın mevcut durumda bir değişiklik sağlayamayacağını kabullendiği yılgınlık evresi olarak tanımlanmaktadır. Bireyler yaptığı mesleklerinde bir ilerleme gösteremediği, hatta geriye gittiği kanaatindedir. Bireyler bu seviyeye geldiğinde potansiyel yetersizliklerini görerek tükenmişliğe girmektedirler (65).

2.4.2. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Tükenmişliği etkileyen faktörler iki ana grupta incelenmektedir.

Bireysel Faktörler

Tükenmişliği etkileyen başlıca bireysel faktörler incelemek gerekirse bunlar; cinsiyet, sosyal destek, yaş, eğitim, medeni durumu, kişilik, gelir durumu ve beklentiler diye sıralamak mümkündür. Bu faktörler çoğu zaman bireylerde tükenmişliğe sebep olan ve tükenmişlik durumunu arttıran, çoğu zamanda tam tersi tükenmişlik durumunu azaltan ve etkisini en düşük seviyeye indiren faktörler olabilmektedir (66).

Örgütsel Faktörler

Çalışan bireylerde tükenmişliği etkileyen örgütle ilgili faktörler öncelikle; iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler olarak belirlenmektedir. İş yükü, yapılan işin belli bir zamanda belli bir kalitede yapılması. Kontrol, kişinin yaptığı işte sorumluluk alıp özgün bir biçimde karar verebilmesi olarak tanımlanabilir. Ödüller, bireyin örgütteki başarılarının maddi ve manevi olarak tatmin edilmesini ifade eder. Aidiyet duygusu ise, bireyler mutlu olduğu sosyal destek ve güçlü bir iş birliği yapısının bulunduğu yerde olmak ister. Adalet kavramı, adalet hayatın her alanında olduğu gibi çalışma hayatı içinde can alıcı bir faktörüdür. Adaletin olmadığı bir yerde huzur ve mutluluğun olması mümkün değildir. Bu durum bireylerde tükenmişliğe yol açar. Değer, “neyin iyi neyin kötü” olduğu ile ilgili bireylerin ve kurumların sahip olduğu inançtır. Örgüt değerleri ile çalışan değerlerinin farklı olması durumunda daha fazla tükenmişlik yaşanmaktadır. Yukarıda bahsedilen faktörler bireyleri tatmin ettiğinde mesleki doyuma, tatmin etmediğinde tükenmişliğe sebep olabilmektedir (67).

2.4.3. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik sendromunu anlayabilmek için; öncelikle bu sendromu tanımak ve hangi bireylerin tükenmişlikle karşı karşıya kaldığını görebilmek gerekir. Tükenmişlik yıllar içinde yavaş ve uzun bir süreç içinde ortaya çıkan müzmin bir durum olduğu için; belirtilerin ayırt edilmesi ile erken dönemde tanı konulması ve uygun önlemler alınması önem taşımaktadır. Tükenmişlik sendromu belirtileri ve bulguları kişiler arasında farklılıklar gösterebilir ama genellikle fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtiler olmak üzere bu 3 ana başlıkta sınıflandırılmaktadır (68).

Fiziksel Belirtileri

Tükenmişlik fiziksel olarak öncelikle daha hafif belirtiler seklinde kendini göstermektedir. Bu belirtiler; yorgunluk ve bitkinlik hissi, baş ağrısı, uyuşukluk, uyku bozuklukları şeklinde sıralanmaktadır. Bu belirtilere önlem alınmadığı takdirde ilerleyen zamanda; geçmeyen soğuk algınlıkları, enfeksiyonlara karşı direncin azalması, kilo kaybı veya şişmanlık, solunum güçlüğü, genel ağrılar, mide-bağırsak hastalıkları, yüksek tansiyon, yüksek kolesterol, kas gerilmeleri, kalp çarpıntısı ve cilt hastalıkları oluşmaya başlayabilir. Birey buna benzer rahatsızlıklardan sürekli şikâyet ettiğinde, bu belirtileri göz ardı etmemeli ve önlem almalıdır. Bunun sebebi bu tarz belirtilerin tükenmişliğin habercisi olabilmesidir (69).

Psikolojik Belirtiler

Psikolojik tükenmişliğin bireylerde görünen belirtileri; bireylerden umulmayan aşırı tepkiler, aşırı heyecan ya da aşırı mutsuzluk gibi denetlenemeyen yoğun duygular, huzursuzluk duygusu, kişinin kendine duyduğu güven ve saygının azalması, yapabileceği işleri yapamamak, kişinin ortam içinden kendini uzaklaştırması ve suskunlaşması, dikkat dağınıklığı ve karar almada sorun yaşaması, duygusal olarak kendini derin bir boşlukta hissetmesi gibi duygu durumu bozukluğudur (70).

Davranışsal Belirtiler

Bireylerdeki davranışsal belirtiler diğer belirtilere göre daha kolay tanınmasının yanında tükenmişliğin ciddi bir boyuta geldiğinin göstergesidir. Birey iç dünyasında yaşadığı karmaşayı saklamaya çalışsa da artık; tükenmişlik duygusu, birey için saklayamayacak kadar huzursuzluk vermektedir (71). Bu belirtiler, başarısızlık hissi, aile içi çatışmalar, konsantrasyon düşüklüğü, unutkanlık, çabuk öfkelenme, ani sinir patlamaları, sık gelen ağlama nöbetleri, yalnız kalma isteği, alınganlık ve takdir edilmediğini düşünme, işi yavaşlatma, hırsızlık eğilimleri, işten uzaklaşma, işine karşı gittikçe büyüyen hoşnutsuzluk, hizmetin niteliğinde bozulma, hizmet verilen kişilere hatalı müdahaleler ve hizmet verilenlerin şikayet sayılarındaki artış, evraklarla ilgili sahtekarlıklar, düşük iş performansı, iş arkadaşlarına karşı alaycı ve suçlayıcı olma, iş tatminsizliği, yeni bir meslek eğitimi alma eğilimi, işe geç gitme ve gitmemeler, örgütsel bağlılıkta azalma, iş gücü devrinde yükselme, hastalıktan kaynaklanan nedenlerle işe gelmemelerde ve geç gelmelerde artış, işten ayrılma ve başka iş alanlarına transfer olma isteği şeklinde sıralanabilir (69).

2.4.4. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik, sonuçları itibari ile hem bireyleri hem de örgütleri ilgilendiren göz ardı edilmeyecek önemli bir konudur. Bireysel sonuçları literatürde fiziksel ve psikolojik sonuçlar olarak ifade edilmektedir. Fiziksel sonuçlar; uykusuzluk, kâbus yaşama, iyileşmeyen grip, soğuk algınlığı, baş ağrısı, mide bulantısı, sindirim sistemi bozuklukları, sırt ağrıları, el ve ayak uyuşmaları, deri döküntüleri ve alerji belirtileri olarak sıralanabilir. Psikolojik sonuçlar; yetersizlik duygusu, dikkat dağınıklığı, sık başarısızlık yaşama, yetersizlik hissi, öfke patlaması yaşama, aşırı tepki gösterme, paranoya durumu gösterme, duyarsızlaşma ve güven problemi yaşama şeklinde ifade edilebilir. Tükenmişlik yaşayan bireyin neden olduğu örgütsel sonuçları iş kalitesinde bozulma ve bunun sonucunda kendini işten geri çekme, işe odaklanamama ve dikkat dağınıklığı, yöneticilere ve işe karşı duyarsız, katı ve yetersiz ilgi gösterme, devamsızlık eğilimi, işe geç kalma ve erken ayrılma olarak ifade etmektedir. Kaya, ayrıca bireyin gösterdiği bu olumsuz davranışlardan dolayı mesai arkadaşlarının

motivasyonun düşmesine neden olabileceğini belirtmiştir.Devamsızlık çalışma arkadaşlarının iş yükünde artışa neden olabilmektedir (72).

Tükenmişlik yaşayan bireyler yalnızca kendilerini ve çalıştığı örgütü değil ailesinden başlayarak tüm yakın çevresini etkilemektedir. Tükenmişlik yaşayan bireyler sürdürdükleri işleri daha kötü yapmaya başlar. Yaptıkları bu işleri artık umursamazlar ve ötelerler. Yaratıcılık veya başarılı olmak gibi kaygıları ve istekleri kalmamıştır. Artık bunun sonuçları onları çok ilgilendirmez. Kendilerini işlerine vermektense, daha az çaba gösterirler; hatta çoğu zaman herhangi bir çaba da göstermezler. Bunun kaçınılmaz sonucu bireylerin mesleki başarısının gittikçe azalmasıdır. Bireyin başarısındaki düşüş, örgüt başarısını da önemli ölçüde etkilemektedir. Tükenmişlik yaşayan çalışanların bulunduğu bir örgütün çevredeki değişimlere ayak uydurup kendini yenilemesi oldukça zordur. Bu durumda örgütün hedeflerine ulaşması gecikmiş olur (73).

3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada, güreş antrenörlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. Yaptığımız bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Nicel verilere dayalı istatistiksel teknikler kullanılarak modele ilişkin varsayımlar sınanmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu, olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlamaktadır. İlişkisel tarama modelleri ise iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasındaki, birlikte değişimin varlığını veya derecesini belirlemek için kullanılan tara modeli olarak tanımlanmaktadır (74).

3.2. Evren Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye Güreş Federasyonu tarafından vizeli olarak spor kulüplerinde aktif görev yapan 916 güreş antrenörü oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemi ise; bu evrenden rastgele seçilen ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 299 kişiden oluşmaktadır. Araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden katılımcıların araştırma kapsamında kullanılan demografik değişkenlerin kategorilerine göre dağılımları Tablo 3.1'de verilmiştir

Tablo 3.1. Katılımcıların demografik değişkenlerin kategorilerine göre dağılımları.

Değişken	Kategori	Frekans	Yüzde
Yaş	18-25	43	14,4
	26-33	56	18,7
	34-41	103	34,4
	42 ve üzeri	97	32,4
Antrenörlük Süresi	0-4 yıl	53	17,7
	5-9 yıl	98	32,8
	10-14 yıl	79	26,4
	15 ve üzeri	69	23,1
Milli Antrenör	Evet	142	47,5
	Hayır	157	52,5
Eğitim Durumu	Lise	56	18,7
	Ön lisans	33	11,0
	Lisans	171	57,2
	Lisansüstü	39	13,0
Mezuniyet	BESYO	209	69,9
	Diğer	90	30,1
	Toplam	299	100

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak online ve yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmacı tarafından katılımcıların demografik özelliklerini tanımlamak için oluşturulan 5 maddelik sorular (Ek-1), ikinci bölümde Mesleki Doyum Ölçeği (Ek-2), üçüncü bölümde ise Tükenmişlik Ölçeği (Ek-3) kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Türkiye Güreş Federasyonu tarafından vizeli olarak spor kulüplerinde aktif görev yapan güreş antrenörlerinin kişisel özellikleriyle ilgili bilgi toplamak ve çalışmanın araştırma konusunu oluşturan bağımsız değişkenleri oluşturmak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen ve 5 sorudan oluşan kişisel bilgi formu hazırlanmıştır. Kişisel bilgi formu antrenörlerin; yaş, antrenörlük süresi, mezuniyet durumu, eğitim durumu ve milli takımda görev alma durumunu belirlemek için araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

3.3.2. Mesleki Doyum Ölçeği

Bu araştırmada kullanılan mesleki doyum ölçeği Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından iş yerinde çalışan kişilerin, o iş yerinde ne kadar mutlu olduğunu belirlemek amacıyla iki faktör kuramı esas alınarak geliştirilmiş ölçme aracıdır. Ölçek 20 madden 5 likert tipi olarak geliştirilmiştir. Ölçekte 14 olumlu 6 olumsuz madde vardır. Ölçeğe verilen cevapların puanlaması “Hiçbir zaman”1 “Nadiren”2 “Bazen”3 “Çoğu Zaman”4 “Her Zaman” 5 puan seklindedir. Ölçekten alınan puanlar yükseldikçe mesleki doyum düzeyinin arttığı kabul edilmiştir. Geçerlilik ve güvenilirliği birçok çalışmada test edilen ölçeğin Alpha iç güvenilirlik katsayısı ölçeğin geneli için 90 bulunmuş, bu bulguya göre ölçek aracının geçerli ve güvenilir olduğu belirtilmiştir (34).

3.3.3. Tükenmişlik Ölçeği

Bu araştırmada, Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Türkçe ’ye Ergin (1992) tarafından uyarlanmış ve bazı değişikler yapılmıştır. Orijinal ölçekte cevaplar 7 seçenekli iken, bu durumun Türk kültürüne uygun olmadığı düşünüldüğünden, ölçek Ergin tarafından 5 seçenekli olacak şekilde değiştirilmiştir. Maslach tükenmişlik ölçeği üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar kişisel başarı, duygusal tükenme,

duyarsızlaşmadır. Ölçeğin puanlanması aşamasında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutu soruları; 1 “Hiçbir Zaman”; 2 “Çok Nadir”; 3 “Bazen”; 4 “Çoğu Zaman” ve 5 ise “Her Zaman” şeklinde puanlanmış, kişisel başarı alt boyutunda sorular ise tam tersi olacak şekilde puanlanarak değerlendirilmiştir. Duygusal tükenme boyutunda 9 madde, duyarsızlaşma boyutunda 5 madde ve kişisel başarı boyutunda da 8 madde yer almaktadır. Duygusal tükenme, bireyin yaptığı meslekte tüketilmiş ve aşırı bir şekilde doldurulmuş olmasını ifade etmektedir. Bu alt ölçekte, yorgunluk, bıkkınlık, duygusal olarak enerjinin azalması ile ilgili 8 madde yer almaktadır. Bunlar; 1., 2., 3., 6., 8., 13., 16. ve 20. maddelerdir. Duyarsızlaşma, bireyin hizmet verdikleri bireylere karşı duygudan yoksun bir biçimde, onların kendine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın davranmalarını tanımlar. Duyarsızlaşma alt ölçeğinde 5., 10., 11., 15., 21., 22. maddeler yer almaktadır. Kişisel başarı düzeyindeki azalma, insanlarla çalışan bireylerin kendini yeterli görme ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar. Böylelikle, ölçeğin genelinde ve alt boyutların tümünden alınan puanlar yükseldikçe tükenmişlik düzeyinin de arttığı kabul edilmiştir. Geçerlilik ve güvenilirliği birçok çalışmada test edilen ölçeğin Alpha iç güvenirlilik katsayısı alt faktörler için kişisel başarı 67, duygusal tükenme 83, duyarsızlaşma 72, bu bulgulara göre ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu belirtilmiştir. Ergin 1992’de Türkçe ’ye uyarladığı araştırmasında tükenmişlik ölçeğini 5’li likert tipi dereceleme ölçeğine adapte ettiği şekli ile araştırmada kullanılmıştır (75, 76).

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında yapılacak analizlerin seçiminde Mesleki doyum ölçeği ve Mesleki tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından ve tamamından elde etiğimiz sonuçların normal dağılıma sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla, puanların basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiştir. Bu kapsamda puan dağılımlarına ait basıklık ve çarpıklık değerleri -1 ile +1 arasında yer alan puan dağılımının normal dağılıma sahip olduğu; aksi durumda normal dağılıma sahip olmadığı kabul edilmiştir. Araştırmanın amaçlarından biri için Mesleki Doyum Ölçeği ile Mesleki Tükenmişlik Ölçeği ve bu ölçeğin alt boyutlarından elde edilen puanlar arasında

istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek amacıyla korelasyon analizleri kullanılmıştır. Kullanılan korelasyon analizi yönteminin seçiminde ele alınan iki alt boyuta ait puanların normal dağılım gösterip göstermediğine bakılarak karar verilmiştir. Bu bağlamda her iki alt boyuta ait puan dağılımının normal olması durumunda pearson korelasyon katsayısı aksi durumda spearman korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Araştırmanın diğer bir amacı için ölçeklerin alt boyutlarından ve tamamından elde edilen puanların belirlenen bağımsız değişkenlerin kategorililerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu bağlamda alt boyuta ait puan dağılımlarının ele alından bağımsız değişkenin her bir kategorisinde normal olması durumunda, kategori sayısı iki ise ilişkisiz örneklemler için T testi, kategori sayısı ikiden fazla ise ANOVA analizi kullanılmıştır. Alt boyuta ait puan dağılımlarının ele alından bağımsız değişkenin her bir kategorisinde normal olmaması durumunda, kategori sayısı iki ise ilişkisiz örneklemler Mann Whitney U testi, kategori sayısı ikiden fazla ise Kruskall Wallis testi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında katılımcıların Mesleki doyum ölçeği ve Mesleki tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları puanlara ait betimsel istatistikler Tablo 3.2‘te yer almaktadır.

Tablo 3.2. Mesleki doyum ölçeği ve mesleki tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından alınan puanlara ait betimsel istatistikler.

Ölçek	$\bar{X}$(Madde ortalama)	S. Sapma	Min.	Max.	Çarp.	Bas.
Kişisel Başarı	32,16 (4,02)	3,96	15,00	40,00	-0,58	1,42
Duyarsızlaşma	12,27 (2,05)	3,08	6,00	28,00	1,32	3,28
Duygusal Tükenme	15,35 (1,92)	5,55	8,00	40,00	0,80	0,77
Toplam M. Tükenmişlik	59,78 (2,71)	8,08	44,00	98,00	0,97	1,80
Mesleki Doyum	80,58 (4,03)	10,18	45,00	100,00	-0,57	0,06

Tablo 3.2’te kişisel başarı alt boyutuna ait puanların betimsel istatistikleri ele alındığında, puan ortalamasının 32,16 ve madde ortalamasının 4,02 olduğu görülmektedir. Likert tipi ölçme aracında bir maddeye ait orta düzeyin 2,5’e karşılık geldiği göz önüne alındığında katılımcıların kişisel başarı alt boyutuna ait puanlarının orta düzeyin üzerinde olduğu söylenebilir. Elde edilen sonuçlara göre kişisel başarı alt boyutundan alınan minimum puan 15 iken maximum puan 40’dır. Basıklık ve çarpıklık değerleri ele alındığında ise bu değerlerin ikisinin de aynı anda

-1 ile +1 arasında olmadığı yani kişisel başarı alt boyutu puanlarının normal dağılım göstermediği söylenebilir.

Tablo 3.2'den görüldüğü üzere duyarsızlaşma alt boyutuna ait puanların betimsel istatistikleri ele alındığında, puan ortalamasının 12,27 ve madde ortalamasının 2,05 olduğu görülmektedir. Likert tipi ölçme aracında bir maddeye ait orta düzeyin 2,5'e karşılık geldiği göz önüne alındığında katılımcıların duyarsızlaşma alt boyutuna ait puanlarının orta düzeyin altında olduğu söylenebilir. Elde edilen sonuçlara göre duyarsızlaşma alt boyutundan alınan minimum puan 6 iken maximum puan 28'dır. Basıklık ve çarpıklık değerleri ele alındığında ise bu değerlerin ikisinin de aynı anda -1 ile +1 arasında olmadığı yani duyarsızlaşma alt boyutu puanlarının normal dağılım göstermediği söylenebilir.

Tablo 3.2 de Duygusal Tükenme alt boyutuna ait puanların betimsel istatistikleri ele alındığında, puan ortalamasının 15,35 ve madde ortalamasının 1,92 olduğu görülmektedir. Likert tipi ölçme aracında bir maddeye ait orta düzeyin 2,5'e karşılık geldiği göz önüne alındığında katılımcıların Duygusal Tükenme alt boyutuna ait puanlarının orta düzeyin altında olduğu söylenebilir. Elde edilen sonuçlara göre Duygusal Tükenme alt boyutundan alınan minimum puan 8 iken maximum puan 40'dır. Basıklık ve çarpıklık değerleri ele alındığında ise bu değerlerin -1 ile +1 arasında olduğu yani Duygusal Tükenme alt boyutu puanlarının normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Tablo 3.2'den görüldüğü üzere Toplam M. tükenmişlik puanlarının betimsel istatistikleri ele alındığında, puan ortalamasının 59,78 ve madde ortalamasının 2,71 olduğu görülmektedir. Likert tipi ölçme aracında bir maddeye ait orta düzeyin 2,5'e karşılık geldiği göz önüne alındığında katılımcıların Toplam M. tükenmişlik puanlarının orta düzeyin üzerinde olduğu söylenebilir. Elde edilen sonuçlara göre Toplam M. tükenmişlikten alınan minimum puan 44 iken maximum puan 98'dir. Basıklık ve çarpıklık değerleri ele alındığında ise bu değerlerin ikisinin de aynı anda -1 ile +1 arasında olmadığı yani Toplam M. tükenmişlik puanlarının normal dağılım göstermediği söylenebilir

Tablo 3.2’de Mesleki Doyum puanlarının betimsel istatistikleri ele alındığında, puan ortalamasının 80,58 ve madde ortalamasının 4,03 olduğu görülmektedir. Likert tipi ölçme aracında bir maddeye ait orta düzeyin 2,5’e karşılık geldiği göz önüne alındığında katılımcıların Mesleki Doyum puanlarının orta düzeyin üzerinde olduğu söylenebilir. Elde edilen sonuçlara göre Mesleki Doyum için alınan minimum puan 45 iken maximum puan 100’dür. Basıklık ve çarpıklık değerleri ele alındığında ise bu değerlerin -1 ile +1 arasında olduğu yani Mesleki Doyum puanlarının normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Yaşlarına Göre Elde Edilen Bulgular

Araştırma kapsamında mesleki tükenmişlik ölçeğinin tamamı ile alt boyutlarından ve mesleki doyum ölçeğinin tamamından elde edilen puanların, katılımcıların yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesine yönelik uygulanan Kruskall Wallis Testi sonuçları Tablo 4.1'te yer almaktadır.

Tablo 4.1. Katılımcıların ölçeklerden elde ettikleri puanların yaşlarına göre karşılaştırılması.

Kruskall-Wallis	Grup	N	Sıra Ortalaması	sd	Ki-kare	p	Fark
Kişisel Başarı	18-25	43	95,44	3	42,82	0,00*	4>3,2,1 3>2,1
	26-33	56	116,79				
	34-41	103	157,35				
	42 ve üzeri	97	185,55				
Duyarsızlaşma	18-25	43	107,99	3	13,31	0,00*	4,3,2>1
	26-33	56	156,36				
	34-41	103	150,64				
	42 ve üzeri	97	164,27				
Duygusal Tükenme	18-25	43	133,14	3	2,79	0,43	
	26-33	56	143,32				
	34-41	103	155,12				
	42 ve üzeri	97	155,89				
Toplam Tükenme	18-25	43	85,67	3	38,73	0,00*	4>3,2,1 3>2,1
	26-33	56	130,67				
	34-41	103	160,57				
	42 ve üzeri	97	178,45				
Mesleki Doyum	18-25	43	112,44	3	16,32	0,00*	4> 2,1 3>2,1
	26-33	56	135,97				
	34-41	103	151,98				
	42 ve üzeri	97	172,64				
18-25:1, 26-33:2, 34-41:3,42 ve üzeri:4							

Tablo 4.1'te Katılımcıların mesleki tükenmişlik ölçeğinin tamamı ile alt boyutlarından ve mesleki doyum ölçeğinin tamamından elde edilen puanlar için uygulanan Kruskall Wallis Testi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların kişisel başarı, duyarsızlaşma, toplam mesleki tükenme ve mesleki doyum puanlarının yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farkın

kaynağını belirlemek amacıyla uygulanan nonparametric post hoc testi sonucunda, 42 ve üzerinde yaşa sahip katılımcıların kişisel başarı puanlarının yaşı 34-41, 26-33 ve 18-25 aralığında olanlara göre, 34-41 aralığında yaşa sahip katılımcıların ise kişisel başarı puanlarının yaşı 26-33 ve 18-25 aralığında olanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir karşılaştırmada ise yaşı 18-25 aralığında olan katılımcıların duyarsızlaşma puanlarının yaşı 26-33, 34-41 ve 42 ve üzeri olanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Toplam mesleki tükenme puanlarından elde edilen ikili karşılaştırmalar sonucunda ise 42 ve üzerinde yaşa sahip katılımcıların Toplam mesleki tükenme puanlarının yaşı 34-41, 26-33 ve 18-25 aralığında olanlara göre, 34-41 aralığında yaşa sahip katılımcıların ise Toplam mesleki tükenme puanlarının yaşı 26-33 ve 18-25 aralığında olanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki doyum puanlarına yönelik yapılan karşılaştırmaları ele aldığımızda ise yaşı 42 ve üzeri veya 34-41 aralığında olan katılımcıların mesleki doyum puanlarının yaşı 26-33 ve 18-25 aralığında olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak, Kruskall Wallis testi sonuçları incelendiğinde duygusal tükenme puanlarının katılımcıların yaşına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Yani, katılımcıların duygusal tükenme puanları katılımcıların yaşları bakımından benzerlik göstermektedir.

4.2. Katılımcıların Antrenörlük Süresine Göre Elde Edilen Bulgular

Araştırma kapsamında mesleki tükenmişlik ölçeğinin tamamı ile alt boyutlarından ve mesleki doyum ölçeğinin tamamından elde edilen puanların, katılımcıların antrenörlük süresine göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesine yönelik uygulanan ANOVA ve Kruskall Wallis Testi sonuçları Tablo 4.2'de yer almaktadır.

Tablo 4.2. Katılımcıların ölçeklerden elde ettikleri puanlarının antrenörlük süresine göre karşılaştırılması.

ANOVA	Varyans kaynağı	Kareler toplamı	Kareler ortalaması	sd	F	p	Fark
Duygusal Tükenme	Gruplar arası	365,11	121,70	3	4,07	0,01*	4>2,1 3>2,1
	Gruplar içi	8826,72	29,92	295			
	Toplam	9191,83		298			
Mesleki Doyum	Gruplar arası	846,93	282,31	3	2,77	0,04*	4>3,1
	Gruplar içi	30056,12	101,89	295			
	Toplam	30903,10		298			
Kruskall-Wallis	**Grup**	**N**	**Sıra Ortalaması**	**sd**	**Ki-kare**	**p**	**Fark**
Kişisel Başarı	0-4 yıl	53	124,50	3	21,03	0,00*	4>2,1 3>2,1
	5-9 yıl	98	130,95				
	10-14 yıl	79	161,97				
	15 ve üzeri	69	182,93				
Duyarsızlaşma	0-4 yıl	53	123,96	3	14,25	0,00*	4>2,1 3>2,1
	5-9 yıl	98	136,47				
	10-14 yıl	79	165,22				
	15 ve üzeri	69	171,78				
Toplam Tükenme	0-4 yıl	53	116,19	3	33,61	0,00*	4>2,1 3>2,1
	5-9 yıl	98	124,32				
	10-14 yıl	79	178,63				
	15 ve üzeri	69	179,66				
0-4 yıl:1, 5-9 yıl:2, 10-14 yıl:3, 15 ve üzeri:4							

Tablo 4.2'de Katılımcıların mesleki tükenmişlik ölçeğinin tamamı ile alt boyutlarından ve mesleki doyum ölçeğinin tamamından elde edilen puanlar için uygulanan Kruskall Wallis Testi ve ANOVA analizi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların kişisel başarı, duyarsızlaşma, duygusal tükenme, toplam mesleki tükenme ve mesleki doyum puanlarının antrenörlük süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farkın kaynağını belirlemek amacıyla uygulanan post hoc sonucunda, 15 ve üzerinde veya 10-14 yıl arasında antrenörlük yapan katılımcıların kişisel başarı, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve toplam mesleki tükenme puanlarının antrenörlük süresi 0-4 ve 5-9 yıl aralığında olanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir karşılaştırmada ise yaşı antrenörlük süresi 15 ve üzerinde olan katılımcıların mesleki doyum puanlarının antrenörlük süresi 0-4 ve 10-14 yıl arasında olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4.3. Katılımcıların Milli Antrenör Olma Durumlarına Göre Elde Edilen Bulgular

Araştırma kapsamında mesleki tükenmişlik ölçeğinin tamamı ile alt boyutlarından ve mesleki doyum ölçeğinin tamamından elde edilen puanların, katılımcıların milli antrenör olma durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesine yönelik uygulanan İlişkisiz Örneklemler T-Testi ve Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 4.3'te yer almaktadır.

Tablo 4.3. Katılımcıların ölçeklerden elde ettikleri puanlarının katılımcıların milli antrenör olma durumlarına göre karşılaştırılması.

T Testi	Grup	N	Ortalama	sd	t	p
Mesleki Doyum	Evet	142	81,95	297	2,24	0,03*
	Hayır	157	79,33			
Mann Whithney U Testi	Grup	N	Sıra Ortalama	Sıra toplamı	U	p
Kişisel Başarı	Evet	142	167,71	23814,50	8632,50	0,00*
	Hayır	157	133,98	21035,50		
Duyarsızlaşma	Evet	142	165,14	23449,50	8997,50	0,00*
	Hayır	157	136,31	21400,50		
Duygusal Tükenme	Evet	142	159,99	22718,50	9728,50	0,06
	Hayır	157	140,96	22131,50		
Toplam Tükenme	Evet	142	173,42	24626,00	7821,00	0,00*
	Hayır	157	128,82	20224,00		

Tablo 4.3'te Katılımcıların mesleki tükenmişlik ölçeğinin tamamı ile alt boyutlarından ve mesleki doyum ölçeğinin tamamından elde edilen puanlar için uygulanan Mann Whitney U Testi ve uygulanan İlişkisiz Örneklemler T-Testi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların mesleki doyum, kişisel başarı, duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve toplam mesleki tükenme puanlarının milli takım antrenörlüğü yapanlarda yapmayanlara göre daha yüksek olacak biçimde istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$).

4.4. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Elde Edilen Bulgular

Araştırma kapsamında mesleki tükenmişlik ölçeğinin tamamı ile alt boyutlarından ve mesleki doyum ölçeğinin tamamından elde edilen puanların,

katılımcıların eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesine yönelik uygulanan ANOVA ve Kruskall Wallis Testi sonuçları Tablo 4.4'de yer almaktadır.

Tablo 4.4. Katılımcıların ölçeklerden elde ettikleri puanlarının katılımcıların eğitim durumlarına göre karşılaştırılması.

ANOVA	Varyans kaynağı	Kareler toplamı	Kareler ortalaması	sd	F	p	Fark
Duyarsızlaşma	Gruplar arası	229,19	76,399	3	8,65	0,00*	2>1,3,4
	Gruplar içi	2605,86	8,833	295			
	Toplam	2835,10		298			
Toplam Tükenme	Gruplar arası	1918,51	639,502	3	10,75	0,00*	2>1,3,4
	Gruplar içi	17549,48	59,490	295			
	Toplam	19467,98		298			
Kruskall-Wallis	**Grup**	**N**	**Sıra Ortalaması**	**sd**	**Ki-kare**	**p**	**Fark**
Kişisel Başarı	Lise	56	126,75	3	12,59	0,01*	4>3,2,1 3>2,1
	Ön lisans	33	142,03				
	Lisans	171	150,12				
	Lisansüstü	39	189,59				
Duygusal Tükenme	Lise	56	167,83	3	25,16	0,00*	2>1,3,4 1>4 3>4
	Ön lisans	33	199,24				
	Lisans	171	145,35				
	Lisansüstü	39	103,13				
Mesleki Doyum	Lise	56	137,71	3	24,11	0,00*	4>3,2,1 3>2,1
	Ön lisans	33	109,80				
	Lisans	171	149,23				
	Lisansüstü	39	205,03				

Lise: 1, Ön lisans: 2, Lisans: 3, Lisansüstü: 4

Tablo 4.4'de Katılımcıların mesleki tükenmişlik ölçeğinin tamamı ile alt boyutlarından ve mesleki doyum ölçeğinin tamamından elde edilen puanlar için uygulanan Kruskall Wallis Testi ve ANOVA analizi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların kişisel başarı, duyarsızlaşma, duygusal tükenme, toplam mesleki tükenme ve mesleki doyum puanlarının antrenörlük süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). ANOVA testine ait farkın kaynağını belirlemek amacıyla uygulanan post hoc sonucunda, ön lisans mezunu olan katılımcıların duyarsızlaşma ve toplam mesleki tükenme puanlarının lise, lisans ve lisansüstü mezunlarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kruskall Wallis testine ait farkın kaynağını belirlemek amacıyla uygulanan post hoc testi sonucunda ise lisansüstü mezunlarının kişisel başarı ve mesleki doyum puanlarının

lisans, ön lisans ve lise mezunlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Benzer biçimde lisans mezunlarının da kişisel başarı ve mesleki doyum puanlarının ön lisans ve lise mezunlarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal tükenme puanlarına ait ikili karşılaştırmaları ele aldığımızda ise ön lisans mezunlarına ait duygusal tükenme puanlarının lise, lisans ve lisansüstü mezunlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca lise ve lisans mezunlarının da duygusal tükenme puanlarının lisansüstü mezunlarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.5. Katılımcıların Mezuniyet Durumlarına Göre Elde Edilen Bulgular

Araştırma kapsamında mesleki tükenmişlik ölçeğinin tamamı ile alt boyutlarından ve mesleki doyum ölçeğinin tamamından elde edilen puanların, katılımcıların mezuniyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesine yönelik uygulanan İlişkisiz Örneklemler T-Testi ve Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 4.5'te yer almaktadır.

Tablo 4.5. Katılımcıların ölçeklerden elde ettikleri puanlarının katılımcıların mezuniyetlerine göre karşılaştırılması.

T Testi	Grup	N	Ortalama	sd	t	p
Kişisel Başarı	BESYO	209	32,29	297	0,90	0,37
	Diğer	90	31,84			
Mesleki Doyum	BESYO	209	80,46	297	-0,28	0,78
	Diğer	90	80,82			
Mann Whithney U Testi	Grup	N	Sıra Ortalama	Sıra Toplamı	U	p
Duyarsızlaşma	BESYO	209	153,63	32108,00	8647,00	0,27
	Diğer	90	141,58	12742,00		
Duygusal Tükenme	BESYO	209	151,58	31679,50	9075,50	0,63
	Diğer	90	146,34	13170,50		
Toplam Tükenme	BESYO	209	153,96	32178,50	8576,50	0,23
	Diğer	90	140,79	12671,50		

Tablo 4.5'de Katılımcıların mesleki tükenmişlik ölçeğinin tamamı ile alt boyutlarından ve mesleki doyum ölçeğinin tamamından elde edilen puanlar için uygulanan İlişkisiz Örneklemler T-Testi ve Mann Whitney U Testi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların kişisel başarı, duyarsızlaşma, duygusal tükenme,

toplam mesleki tükenme ve mesleki doyum puanlarının mezuniyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yani araştırmaya katılan BESYO veya diğer bölüm mezunlarının kişisel başarı, duyarsızlaşma, duygusal tükenme, toplam mesleki tükenme ve mesleki doyum puanları benzerdir.

4.6. Mesleki Doyum ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Katılımcıların, mesleki tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarına ait puanları ve mesleki doyum puanları arasında hesaplanan pearson ve spearman korelasyon katsayıları Tablo 4.6'da yer almaktadır.

Tablo 4.6. Katılımcıların, mesleki tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarına ait puanları ve mesleki doyum puanları arasında hesaplanan Pearson ve Spearman korelasyon katsayıları.

		Kişisel Başarı	Duyarsızlaşma	Duygusal Tükenme	Toplam Tükenme
Mesleki Doyum	r	0,48	-0,33	-0,67	-0,34
	p	0,00**	0,00**	0,00**	0,00**

*p<0,05; **p<0,01; r= 0,00-0,70 düşük, 0,30-0,70 orta, 0,70-1,00 yüksek.

Tablo 4.6'dan görüldüğü üzere katılımcıların Mesleki doyum puanları, kişisel başarı puanları ile orta düzeyde ve pozitif yönde, duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve toplam mesleki tükenme puanları ile orta düzeyde ve negatif yönde olacak biçimde anlamlı bir ilişkiye sahiptir ($r_{MD-KB}=0,48$, $r_{MD-D}=0,-0,33$, $r_{MD-DT}=-0,67$ $r_{MD-TMT}=-0,34$, $p<0,05$). Buna göre katılımcıların mesleki doyum puanları arttığında kişisel başarı puanlarının artacağını ancak duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve toplam mesleki tükenme puanlarının azalacağını söyleyebiliriz.

5. TARTIŞMA

Araştırmadan elde edilen veriler ışığında, Türkiye Güreş Federasyonu tarafından vizeli ve aktif olarak görev yapan güreş antrenörlerinin, tükenmişlik eğilimi ve mesleki doyum düzeylerinin belirlenmesi ile demografik değişkenlere göre farklılıklarının tespit edilmesi amacıyla yapılan çalışmada kullanılan ölçeklerden elde edilen veriler yorumlanarak ve literatür temelli olarak tartışılmıştır.

Araştırma kapsamına alınan güreş antrenörlerinin; %14,4'nin "18-25" yaş aralığında, %18,7'nin "26-33" yaş aralığında, %34,4'nün "34-41" yaş aralığında, %32,4'nün "42 ve üzeri" yaş aralığında olduğu ve %47,5'nin güreş milli takımlarında görev yaptığı, %52,5'nin ise güreş milli takımlarda hiç görev almadığı görülmektedir. Ayrıca güreş antrenörlerinin, %18,7'sinin lise, %11'nin ön lisans, %57,2'sinin lisans ve %13'nün ise lisansüstü eğitimi aldıkları görülmüş ve %17,7'sinin "0-4" yıl aralığında antrenörlük yaptığı, %32,8'nin "5-9" yıl aralığında antrenörlük yaptığı, %26,4'nün "10-14" yıl aralığında antrenörlük yaptığı ve %23,1'nin ise "15 ve üzeri" yıl aralığında antrenörlük süresine sahip olduğu belirlenmiştir (Tablo 3.1).

Araştırma grubunun mezun oldukları lisans ve lisansüstü bölümler incelendiğinde, büyük bir çoğunluğun (%69,9) beden eğitimi ve spor ile ilgili bir bölümden mezun olduğu yani Türkiye Güreş Federasyonuna bağlı aktif güreş antrenörlerinin, sporla ilgili eğitim aldıkları tespit edilmiştir (Tablo3.1). Bu açıdan bakıldığında, araştırma kapsamındaki antrenörlerin çoğunluğunun sporla ilgili yoğun bir eğitim programından geçtikleri, eğitim gördükleri bölüm neticesinde sporun içerisinden geldiği görülmektedir ve çalışmanın temelini oluşturan güreş antrenörlerinin tükenmişlik ve mesleki doyum düzeylerinin belirlenmesinde literatür için önemli sonuçların ortaya çıkacağı düşünülmektedir.

Güreş antrenörlerinin tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları ve geneline ilişkin ortalama sonuçlarına göre, antrenörlerin genel olarak tükenmişlik düzeylerinin ($\overline{X}$=2,71) orta düzeyde olduğu görülmüştür, alt boyutlara ilişkin ortalama madde

puanları incelendiğinde; “Kişisel başarı” ($\overline{X}$=4,02) alt boyutu ilk sırada yer alırken, “Duyarsızlaşma” ($\overline{X}$=2,05) ve “Duygusal tükenme” ($\overline{X}$=1,92) alt boyutları sıralamanın sonunda yer almıştır. Antrenörlerin mesleki doyum düzeyleri incelendiğinde ise madde puan ortalamaları ($\overline{X}$=4,03) ile yüksek düzeyde tespit edilmiştir (Tablo 3.2).

Tespit edilen bu sonuçla aktif olarak güreş antrenörlüğü yapan bireylerin mesleki tükenmişlik düzeylerini gösteren davranışları orta seviyede sergiledikleri, mesleki doyum düzeylerini gösteren davranışları ise; yüksek seviyede sergiledikleri söylenebilir. Yani örgütün amaç ve değerlerini benimseyerek örgütte kalma ve görevlerinde çaba gösterme arzusunda oldukları söylenebilir.

Literatüre bakıldığında çalışmamızı destekler nitelikte; Öztürk (2018) ‘ün güreş antrenörlerinin mesleki tükenmişlik üzerine yaptığı çalışmada araştırma sonucumuzla paralel şekilde güreş antrenörlerinde kişisel başarı alt boyutu yüksek düzeyde bulunurken duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutları düşük düzeyde tespit edilmiştir (77). Aynı şekilde Kelgökmen ve arkadaşlarının (2016) beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine yaptıkları çalışmada duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarını düşük düzeyde bulurken, kişisel başarı alt boyutunu yüksek düzeyde bulduğu görülmüştür. Mesleki doyuma yönelik bakıldığında ise; Bulut (2019)’un Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde görev yapan antrenörler üzerine yaptığı araştırmada yine çalışmamızla benzer şekilde antrenörlerin mesleki doyum ortalamaları yüksek düzeyde tespit edilmiştir (79).

Alan yazında da görüldüğü üzere mesleki doyum ve tükenmişliği inceleyen birden fazla çalışma mevcuttur. Çalışanların işlerine karşı pozitif duygular besleyerek, zihinsel ve bedensel açıdan korunmaları ile çalışma hayatlarındaki performansları bakımından daha verimli olmalarını sağlamak için iş doyumu ve tükenmişlik adına önemli çalışmalar yapıldığı görülmektedir (80). Çalışma hayatındaki görevi antrenörlük olan bireylerin ise mesleklerinin gereği olarak duygusal, zihinsel ve bedensel olarak daha güçlü olmaları gerekmektedir. Çünkü antrenörlerin performanslarının düşmemesi daha verimli olabilmesi adına iş

doyumlarının yüksek tutulması ve tükenmişlik hissini yaşamamaları önem arz etmektedir.

Antrenörlerin yaş değişkenine ilişkin yapılan analiz sonucunda tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutlarında ve tükenmişlik ölçeğinin genelinde anlamlı farklılık tespit edilmiş ancak duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Yapılan gruplar arası incelemede yaş ortalaması 34-41 olan antrenörler ve 42 ve üzeri olan antrenörlerin tükenmişlik düzeyi puanlarının yüksek çıktığı görülmektedir. Başka bir deyişle güreş antrenörlerinin yaş ortalamaları yükseldikçe tükenmişlik düzeylerinin de yükseldiği ve antrenörlerin meslekleri gereği çalıştıkları bireylere karşı duyarsızlaştıkları ifade edilebilir. Mesleki doyuma ilişkin yapılan analiz sonucuna bakıldığında; anlamlı bir farklılık tespit edilmiş, bulunan farklılık incelendiğinde, yaş ortalaması 34-41 ve 42 ve üzeri olan antrenörlerin yaş ortalaması 18-25 ve 26-33 antrenörlere oranla mesleki doyum puanlarının daha yüksek çıktığı yani yaş ortalaması yüksek antrenörlerin çalıştıkları işlerine karşı duygu durumlarının daha iyi oldukları söylenebilir (Tablo 4.1).

İlgili literatürde Türkman'ın (2017) Büyükler Türkiye Güreş Şampiyonasına katılan güreş antrenörlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini araştırdığı çalışması incelenmiş; kişisel başarı alt boyutunda sonucumuzla benzer şekilde ortalamaları yüksek olan antrenörlerin tükenmişlik seviyelerini anlamlı bir şekilde farklı bulmuştur. Aynı çalışmada mesleki tükenmişlik boyutunun geneline bakıldığında anlamlı bir fark tespit edilememesine rağmen skorlar incelendiğinde antrenörlerin yaş ortalamaları yükseldikçe mesleki tükenmişlik seviyelerinin de yükseldiği görülmüştür (81). Bulut (2019)'un çalışması incelendiğinde ise çalışmamızla paralel şekilde yüksek yaş kategorisindeki antrenörlerin mesleki doyumlarının düşük yaş kategorisindeki antrenörlere göre anlamlı bir şekilde yüksek çıktığı görülmüştür (79).

Yaş arasındaki ilişki incelendiğinde, genellikle yaş ortalaması düşük bireylerin çalıştıkları işlerinden yaş seviyeleri yüksek bireylere göre daha düşük doyum aldıkları ve tükenmişlik düzeylerinin düşük seviyede olduğu, yaş yükseldikçe iş doyumunun ve tükenmişliğin arttığı söylenebilir. Bunun sebebinin ise çalıştıkları

ilk işlerinden doyum alamayan gençlerin iş değiştirmeye çabuk meyilli oldukları ve böylece yaş ilerledikçe daha doyum alabilecekleri işlerde çalışma imkânlarının artması, yaşama ilişkin doyumun başka alanlarda aranması ya da görevlerinde yeni fırsatlar ve başarılar elde etmiş kişilerin doyumlarının artması olabilir (82). Yaş seviyesinin yükseldikçe işle alakalı ödüllerin artmasının da iş doyumuna yol açan bir etken olabileceğinden söz etmiştir (83).

Katılımcıların antrenörlük süresi değişkenine ilişkin yapılan analiz sonucunda tükenmişlik düzeyleri ve mesleki doyumları incelendiğinde katılımcıların kişisel başarı, duyarsızlaşma, duygusal tükenme, toplam mesleki tükenme ve mesleki doyum düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yapılan gruplar arası incelemede görev süresi 10-14 yıl olan antrenörler ve 15 ve üzeri yıl olan antrenörlerin tükenmişlik düzeyi puanlarının 0-4 yıl ve 5-9 yıl olan antrenörlere oranla yüksek çıktığı görülmektedir. Başka bir deyişle güreş antrenörlerinin hizmet yılı yükseldikçe tükenmişlik düzeylerinin de yükseldiği ve antrenörlerin meslekleri gereği çalıştıkları işlerine karşı duyarsızlaştıkları ifade etmektedir. Mesleki doyuma ilişkin yapılan analiz sonucuna bakıldığında; anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bulunan farklılık incelendiğinde ise görev süresi 10-14 yıl ve 15 ve üzeri yıl olan antrenörlerin görev süresi 0-4 yıl ve 5-9 yıl olan antrenörlere oranla mesleki doyum puanlarının daha yüksek çıktığı, yani görev süresi yüksek olan antrenörlerin çalıştıkları işlerine karşı duygu durumlarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Ortaya çıkan bu farklılıkların görev süresi düşük olan antrenörlerin mesleklerinde daha yeni olmalarından ve henüz doyuma ulaşılamamasından kaynaklandığı belirtilebilir.

Literatür incelediğinde yaptığımız araştırma sonucuna benzer çalışmalar mevcuttur; Mete (2019)'nin Futbol kulüplerinde görev yapan alt yapı antrenörlerine yaptığı çalışmada, çalışma yılı artıkça yani tecrübe arttıkça işin doğası alt boyutunda iş doyum seviyesinin arttığı görülmektedir (84). Öztürk (2018)'ün güreş antrenörlerinin mesleki tükenmişlik üzerine yaptığı çalışmada elde edilen bu bulgulara göre, araştırma grubunun mesleki kıdemleri arttıkça buna paralel olarak duygusal tükenmişlik düzeyleri de artığı görülmüştür (77). Gülay (2006) Beden eğitimi öğretmenlerini iş doyumu düzeyleri bakımından inceleyen çalışmasında

hizmet yıllarına göre, iş doyumu puanları arasında anlamlı bir fark bulamamıştır (85). Doğan (2016)'nın taekwondo antrenörlerinin iş doyumu ve tükenmişlikleri üzerine yapmış olduğu çalışmada hizmet yılı artıkça iş doyumunun azaldığı görülmüştür (86). Kılınç (2012)'ın gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğünde çalışanların iş doyumu üzerine yaptığı çalışmada hizmet yılı ile iş doyumu arasında anlamlı bir fark görülmüştür ve bu fark incelendiğinde kurumda çalışma süresi arttıkça iş doyum düzeylerinin daha fazla yükseldiği görülmüştür (87).

Antrenörlerin milli antrenör olma değişkenine ilişkin yapılan analiz sonucunda katılımcıların tükenmişlik ölçeğinin tamamı ile alt boyutlarından ve mesleki doyum ölçeğinin tamamından elde edilen puanlar incelendiğinde; katılımcıların mesleki doyum, kişisel başarı, duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve toplam mesleki tükenme puanlarının milli takım antrenörlüğü yapanlarda yapmayanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Millî takımda görev yapan antrenörlerin yapmayanlara göre tükenmişlik ve mesleki doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Tükenmişlik seviyesinin yüksek çıkmasının sebebi olarak; antrenörlerin uzun süreli kamp dönemlerinde yılın büyük kısmında ailelerinden uzak kalmaları ve karşılığını alamadıkları düşüncesi olduğu söylenebilir.

Katılımcıların eğitim durumu değişkenine ilişkin yapılan analizde katılımcıların mesleki tükenmişlik ölçeğinin tamamı ile alt boyutlarından ve mesleki doyum ölçeğinin tamamından elde edilen puanlar için uygulanan Kruskall Wallis Testi ve ANOVA analizi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların kişisel başarı, duyarsızlaşma, duygusal tükenme, toplam mesleki tükenme ve mesleki doyum puanlarının antrenörlük süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. ANOVA testine ait farkın kaynağını belirlemek amacıyla uygulanan post hoc sonucunda, ön lisans mezunu olan katılımcıların duyarsızlaşma ve toplam mesleki tükenme puanlarının lise, lisans ve lisansüstü mezunlarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kruskall Wallis testine ait farkın kaynağını belirlemek amacıyla uygulanan post hoc testi sonucunda ise lisansüstü mezunlarının kişisel başarı ve mesleki doyum puanlarının lisans, ön lisans ve lise mezunlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Benzer biçimde lisans mezunlarının da kişisel başarı ve mesleki doyum puanlarının ön lisans ve lise mezunlarına göre daha yüksek olduğu

sonucuna ulaşılmıştır. Duygusal tükenme puanlarına ait ikili karşılaştırmaları ele aldığımızda ise ön lisans mezunlarına ait duygusal tükenme puanlarının lise, lisans ve lisansüstü mezunlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca lise ve lisans mezunlarının da duygusal tükenme puanlarının, lisansüstü mezunlarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İlgili literatürde Mete (2019)'nin altyapı antrenörlerinin mesleki yeterliliklerinin ve iş doyumlarının incelenmesi üzerine yaptığı çalışmada antrenörlerin eğitim durumu ile mesleki doyum arasında anlamlı fark bulmuştur (84). Güneş (2016)'in engelli sporcularla çalışan antrenörlerin mesleki yetkinliklerinin tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri ile ilgili yapmış olduğu çalışmada araştırma grubunun eğitim düzeyine göre iş doyum düzeylerinde fark bulunmazken, tükenmişlik boyutunda üniversite mezunu olanların kişisel başarı hislerinin daha yüksek olduğu ve anlamlı fark oluşturduğu görülmüştür (88). Doğan (2016)'ın taekwondo antrenörlerinin iş doyumu ve tükenmişlikleri üzerine yapmış olduğu çalışmada eğitim durumu değişkeni incelendiğinde "duyarsızlaşma" alt boyutunda anlamlı fark bulunamamıştır "duygusal tükenmişlik" ve "kişisel başarıda düşme" alt boyutlarında ise anlamlı fark tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim seviyeleri yükseldikçe, duygusal tükenmişlik ve kişisel başarıda düşme düzeylerinin azaldığı görülmüştür (86). Türkman (2017)'nın güreş antrenörlerinin tükenmişlik düzeyleri ile ilgili yapmış olduğu çalışmada eğitim duruma göre yapılan istatistiksel analiz sonucunda duyarsızlaşma boyutunda ve kişisel başarı boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür (81).

Antrenörlerin mezuniyet durumu değişkenine göre yapılan analizde katılımcıların mesleki tükenmişlik ölçeğinin tamamı ile alt boyutlarından ve mesleki doyum ölçeğinin tamamından elde edilen puanlar için uygulanan İlişkisiz Örneklemler T-Testi ve Mann Whitney U Testi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların kişisel başarı, duyarsızlaşma, duygusal tükenme, toplam mesleki tükenme ve mesleki doyum puanlarının mezuniyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Yani araştırmaya katılan BESYO veya diğer bölüm mezunlarının kişisel başarı, duyarsızlaşma, duygusal tükenme, toplam mesleki tükenme ve mesleki doyum puanları benzerdir.

İlgili literatürde Akbulut (2018)'un taekwondo ve boks antrenörlerinin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması ile ilgili yaptığı çalışmada mezuniyet durumu değişkenine göre Antrenörlerinin Beden Eğitimi ve Spor Bölümü mezunu olanlar ile Beden Eğitimi ve Spor Bölümü mezunu olmayan antrenör lehine anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Yapılan bu çalışma çalışmamızı destekler niteliktedir (89).

Araştırmaya katılan antrenörlerin tükenmişlik alt boyutları ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki korelasyon sonuçlarına bakıldığında; mesleki doyum alt boyutu ile duyarsızlaşma ve duygusal tükenme, toplam tükenme düzeyi arasında negatif ve orta düzeyde bir ilişki belirlenirken, mesleki doyum ile kişisel başarı alt boyutu arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Anlamlı düzeyde çıkan bu korelasyon sonuçları antrenörlerin mesleki doyum puanları arttığında olumlu ifadeler içeren kişisel başarı puanlarının artacağını ancak duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve toplam mesleki tükenme puanlarının azalacağını göstermektedir.

Kaya'nın (2019) çalışmasında araştırmamızla benzer şekilde antrenörlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında düşük düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (90). Literatürdeki farklı araştırmalara bakıldığında çalışmamızı destekler nitelikle sonuçlar mevcuttur (91, 92).

İş doyumu ve tükenmişlik ilişkisi incelendiğinde, bireylerin ilk başta çalıştıkları örgüte bağlılık ve çalışma yeterliliklerini, aşırı stres ve bununla başa çıkma yönünde yetersiz kalmaları ile yitirdikleri görülmektedir. Çalışanlar öncelikle iş doyumsuzluğunu, daha sonra ise tükenmişliği yaşamaktadırlar (93).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak; aktif olarak görev yapan güreş antrenörlerinin tükenmişlik düzeylerinin orta düzeyde ve mesleki doyum düzeylerinin ise yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Antrenörlerin yaş ve görev sürelerinin artış göstermesiyle tükenmişlik ve mesleki doyum düzeylerinin de artış gösterdiği belirlenmiş ve mili takımda görev yapan antrenörlerin iş doyumlarının ve tükenmişlik düzeylerinin yüksek çıktığı saptanmıştır. Ayrıca güreş antrenörlerinin mesleki doyumlarının yükselmesi ile tükenmişlik düzeylerinin de düşüş gösterdiği tespit edilmiştir.

Antrenörler işlerinin doğası gereği sürekli olarak çevresiyle iletişim halinde olmak zorundadırlar. Buda onların birtakım zorluklar ve sıkıntılarla karşılaşmasına sebep olmaktadır. Antrenörlerin içerisinde bulunduğu tüm etmenler onları, olum veya olumsuz etkilemektedirler. Bu etmenler sırasıyla; çevre ve o toplumun sosyal yapısı, fiziki şartları, gelenek ve görenekleri, eğitim düzeyi, toplumun spora bakış açısı, yaşam tarzı, kültür, aile ve ekonomik yapısı Antrenörleri doğrudan etkilemektedir. Burada toplumun spora bakış açısı çok önemlidir, çünkü toplum içindeki fertlerde olumsuz bir bakış açısı oluşursa, aileler çocuklarını spora yönlendirme konusunda istekli olmayacaklardır. Toplum içindeki fertlerin antrenöre olan bakış açısı ne kadar olumsuz olursa antrenörün sporcu bulması o kadar zorlaşacaktır. Bu durum antrenörün kendisini toplum nezdinde yararsız ve değersiz hissetmesine emeklerinin karşılığını alamayacağı düşüncesine itmektedir (94). Bu açıdan bakıldığında antrenörlerin istenilen düzeyde performans göstermesi ve bunu çalıştığı kişilere yansıtması için meslekleri gereğince tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumları önem arz etmektedir.

Öneriler; bu bilgilerden hareketle,

- Mili takımda görev yapan antrenörlerde yaşanan tükenmişlik duygusu yapmayanlara göre yüksek bulunmuştur. Bunun sebepleri farklı bir çalışma ile incelenebilir.

- Bu çalışmada tükenmişliğin daha fazla görüldüğü yer kişisel başarı alt boyutudur, bu konu hakkında daha fazla çalışılma yapılabilir.

- Antrenörlerin çalıştığı kurum yöneticileri, çalışmaya yeni başlayan antrenörlerin yaşadıkları tükenmişlik duygusunu azaltıp, mesleki doyumlarını artırmak için üniversitelerle iş birliği yaparak hizmet içi eğitimler antrenörlerin mesleki doyumunu artırabilir.

- Antrenörlerde doyumun artıkça tükenmişliğin azaldığı görülmüştür. Çalıştıkları kurumlarda antrenörlere önemli bir iş yaptıkları maddi ve manevi olarak hissettirilmesi ile doyumlarının artırılması sağlanabilir

- Bu araştırmadan hareketle antrenörlerin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerini inceleyen daha fazla çalışma yapılması, antrenörlerin yaşadıkları tükenmişlik ile ilgili sorunlara katkı sağlayabilir.

7. KAYNAKLAR

1. Telman N., Ünsal P. *Çalışan Memnuniyeti*, İstanbul, Epsilon Yayınları, 2004: 12.
2. Kurçer MA. Harran üniversitesi tıp fakültesi hekimlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri, *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 2005, 3: 10-15.
3. Cemaloğlu N. Şahin Erdemoğlu D. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 2007, 15(2): 465-484.
4. Pettijohn TF. Personal adjustment problems. In: Pettijohn TF. (Ed.), *Psychology: A Concise Introduction*, 2nd Edition, The Duskhin Publishing Group Inc, 1989: 286-289.
5. Akbolat M. & Oğuz I. Sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri: Bir kamu hastanesi örneği, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 2008, 11(2): 231.
6. Güdük M., Erol İ., Yağcıbulut Ö., Uğur Z., Özvarış İB. and Aslan D. Ankara'da bir tıp fakültesinde okuyan son sınıf öğrencilerde tükenmişlik sendromu. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 2005, 14(8): 169-173.
7. Barling J, Macintyre TA. Daily work role stressors, mood and emotional exhaustion. *Work and Stress*, 1993, 17(4): 8-21.
8. Aydos LT., Taş M., Akyüz M., Uzun A. Genç elit güreşçilerde kuvvetle bazı antropometrik parametrelerin ilişkisinin incelenmesi. *Journal of Physical Education and Sport Sciences*, 2009: 11(4): 1-10.
9. Acak M. *Beden Eğitimi Öğretmeninin El Kitabı.* İstanbul, Morpa Kültür Yayınları, 2005: 352.
10. Tayga Y. *Türk Spor Tarihine Genel Bakış,* Ankara, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Yayınları, 1990: 1, 23.
11. Başer E. *Uygulamalı Spor Psikolojisi,* Ankara, Milli Eğitim Gençlik ve Spor Basım Yayın, 1986: 88, 185.
12 Arslan C. Spor arkeolojisi; antik dönem olimpik güreşler ve tarihsel gelişim süreçleri. *Uluslararası Türk Halkları Geleneksel Oyunlar Sporlar Sempozyumu.* Kahramanmaraş, 8-10 Aralık 2017.
13. https://unitedworldwrestling.org/organisation/history-wrestling 20.07.2020
14. Gümüş A. *Güreş Tarihi,* Ankara: Başkent Yayınevi, 1988: 3-16.

15. Gökdemir K. *Güreş Antrenmanının Bilimsel Temelleri*, Ankara: Poyraz Ofset, 2000: 8.
16. Petrov R. *Principles of Freestyle Wrestling for Children and Adolescents*. Spain, Impreso en Espana, 1977: 10.
17. Mirzaei B, Ghahremani Moghaddam M, Alizaee Yousef Abadi H. Analysis of energy systems in greco-roman and freestyle wrestlers who participated in the 2015 and 2016 world championships. *International J. Wrestl Sci*. 2017, 7(1-2): 35-40.
18. Şahin H. M. *Türk Spor Kültüründe Aba Güreşi.* Ankara, Selma Matbaacılık, 1999: 35-38.
19. Öztek İ. (2014). *Dünya Aba Güreşleri ve Geleneksel Sporlar Federasyonu Kuralları*. (1. Baskı), Hatay, Hatay Büyükşehir Belediyesi Kültür Yayınları, 2014: 85.
20. Güven Ö. *Türklerde Spor Kültürü.* Ankara, Türk Tarih Kurumu Basımevi, 1992: 12-15.
21. İşler H. *Türk Spor Tarihi Geleneksel Aba-Şalvar Güreşlerimiz,* İstanbul, Turna Yayınları, 2013: 80-81.
22. Kürkçü R. ve Özdağ S. *Antrenman Bilimi Işığında Güreş,* Ankara, Saray Kağıtçılık ve Matbaacılık, 2005: 23.
23. Dervişoğlu M. *Kırkpınar Güreşlerinin Halk Bilimsel Açıdan İncelenmesi*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne: Trakya Üniversitesi, 2012: 39.
24. Kahraman, A. *Cumhuriyete Kadar Türk Güreşi I-II,* Ankara, Kültür Bakanlığı Yayınları, 1989: 16-24.
25. Doğan O. *Spor Psikolojisi.* Ankara: Detay Yayıncılık, 2015: 173, 178.
26. Çeyiz S. (2007). Adana İlinde Futbol Antrenörlüğü Yapan Bireylerin Liderlik Tarzlarının Belirlenmesi, Yüksek lisans tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi, 2007: 18.
27. Biber E. Türk Futbol Antrenörlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, 2008: 48.
28. Baltaş A. *Ekip Çalışması ve Liderlik*, (1. Baskı), İstanbul, Remzi Kitabevi, 2000: 52.

29. Başer E. *Futbolda Psikoloji ve Başarı,* Ankara, Bağırgan Yayınevi, 1996: 9-14 88, 92, 93, 185.
30. Konter E. *Bir Lider Olarak Antrenör,* İstanbul, Alfa Basım Yayım Dağıtım, 1996: 15, 20.
31 T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı, Ulusal Gençlik ve Spor Politikası Belgesi, 2. Baskı, Ankara, Gençlik ve Spor Bakanlığı Yayın No: 57, 2015: 4-51.
32. Recepoğlu E. ve Tümlü G. (2016). Üniversite akademik personelinin mesleki ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 2016, 2(4): 1854.
33. Kuzgun Y. *Meslek Rehberliği ve Danışmalığına Giriş,* Ankara, Nobel Yayınları, 2003: 58.
34. Kuzgun Y., Sevim AS. ve Hamamcı Z. Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 1999, 2(11): 14-18.
35. Peterson DK., George MP. and Suess R. "Yo tengo la camiseta (I have the shirt on)": an exploration of job satisfaction and commitment among workers ın Mexico, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 2003, 10(2): 73-88.
36. Çetinkanat C. *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu.* Ankara, Anı Yayıncılık 2000: 63.
37. Gedik T., Akyüz CK., Batu C. Orman endüstri işletmelerinde yönetici iş tatmin düzeyinin belirlenmesi (Düzce ili örneği), *Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 2009, 9(1): 1- 11.
38. Pelit E. ve Öztürk Y. Otel İşletmeleri iş görenlerinin iş doyum düzeyleri: sayfiye ve şehir otel işletmeleri iş görenleri üzerinde bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2010, 2(1): 50.
39. Balcı A. (1987), *Eğitim Yöneticisinde İş Doyumu,* Basılmamış doktora tezi, Ankara: A.Ü.E.F, 1987: 10.
40. Sevimli F, İşcan ÖF. Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu, *Ege Academic Review*, 2005, 5(1): 55-64.
41. Altuntaş E. Stres Yönetimi, Alfa Basim Yayim Dagitim İstanbul, 2003: 61-62.

42. Bülbül Y. Maliye Bakanlığı Personelinin İş doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi Milli Emlak Genel Müdürlüğü Taşra Teşkilatı Örneği, Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi, 2012: 13.
43. Eğimli, A. T. Çalışanlarda iş doyumu kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 2009, 23(3): 39.
44. Eğinli, A. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2009, 23(3): 35-52.
45. Kolasa BJ. *İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş*. K. Tosun (Çeviren), İstanbul, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, 1995: 455.
46. Özkalp E. ve Kırel Ç. *Örgütsel Davranış*, (6. baskı), Bursa, Ekin Yayın Dağıtım, 2013: 115 117.
47. Başaran İE. *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*, 1. Baskı, Ankara, Ekinoks Eğitim Danışma, 2008: 216 217.
48. Eren E. *Yönetim Psikolojisi.* İstanbul: Beta Basım Yayın, 1993: 333.
49. Güzel, MO. ve Barakazı M. (2018). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı kapsamında insanların turizm hareketlerine katılma durumları üzerine ilişkisel bir değerlendirme, *Social, Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 2018, 4(14): 1001-1010.
50. Koçel T. *İşletme Yöneticiliği (Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış)* Beta Basım Yayım, İstanbul,1995: 388.
51. Feder DJ. and Herzberg FI Professorand management consultant, *New York Times*, February 1, 2000: 26.
52. İncir G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme,* Ankara, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 1990: 16.
53. Bal NG. (2018). Asistan Hekimlerde Stresle Başa Çıkma Tarzları ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi, Tıp Fakültesi, Uzmanlık tezi, Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi 2018: 21.
54. Can A. ve Kavuncubaşı Ş. *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi,* Ankara, Siyasal, 2001: 48.

55. Gedik T, Akyüz CK, Batu C. Orman endüstri işletmelerinde yönetici iş tatmin düzeyinin belirlenmesi (Düzce ili örneği), *Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi,* 2009, 9(1): 1- 11.

56. Tengilimoğlu, D. Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi,* 2005, (1): 26.

57. Birgili F. ve Salış F. Sağlık çalışanlarının iş doyumunu etkileyen bazı etmenlerin incelenmesi, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2010, 13(2): 27.

58. Pelit E, Öztürk Y. Otel işletmeleri iş görenlerinin iş doyum düzeyleri: sayfiye ve şehir otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2010, 2(1): 50.

59. Peker, R. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerine etki eden bazı faktörler, *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2002, 15(1): 305-318.

60. Maslach C. and Leiter MP. *The Truth about Burnout. San Francisco,* Jossey Bass A Willey Company. 1997: 24.

61. Lazaro C., Shin M. and Robinson PE. Burnout, job performance and job withdrawal behaviors, *Journal of Health and Human Resources Administration,* 1984, 7(2): 213-234.

62 Kuleyin B., Köseoğlu B. ve Töz AC. Liman çalışanlarının mesleki tükenmişlik seviyelerinin incelenmesi: bir liman uygulaması, *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi,* 2013, 5(2): 83-96.

63. Polatçı 1S., Ardıç K. ve Türkan, G. Bağlılık boyutlarının tükenmişlik boyutları üzerindeki etkisinin incelenmesi, *Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 2014, 21(2): 283.

64. Izgar, H. *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik.* Ankara: Nobel Yayınları. 2001: 96.

65. Çam, O. The burnout in nursing academicians in Turkey. *International Journal of Nursing Studies*, 2001, 38(2): 201-207.

66. Barutçu E. ve Serinkan C. Günümüzün önemli sorunlarından biri olarak tükenmişlik sendromu ve Denizli'de yapılan bir araştırma, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2008, 8(2): 541-561.

67. Arı GS. ve Bal EÇ. Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 2008, 15(1); 131-148.

68. Potter BA. *Overcoming Job Burnout: How to Renew Enthusiasm for Work,* Ronin Publishing, 2009: 13, 14.
69. Ardıç K. ve Polatçı S. Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama, (GOÜ örneği), *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2008, 10(2): 69-96.
70. Kutlu L. 2004. Tükenmişlik ve başa çıkma yöntemleri, *Çınar Hemşire Dergisi,* 2004, (1): 21-26.
71. Sürgevil O. *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu. Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*, Ankara, Nobel Yayınları, 2006: 21, 22.
72. Kaya Göktepe A. *Tükenmişlik Sendromu,* İstanbul: Nesil. 2016: 33,35.
73. İbrahimağaoğlu Ö. (2013). Örgütsel Tükenmişlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi 2013: 61.
74. Karasar N. *Bilimsel Araştırma Teknikleri,* 12. Baskı, Ankara, Nobel Yayınları, 2003: 43.
75. Ergin C. Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. 22 Eylül,* Ankara.
76. Çam O. Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenirliğinin araştırılması. R. Bayraktar ve İ. Dağ, (Ed.), 7. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları,* Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 1992: 155-159.
77. Öztürk S. (2018) Güreş Antrenörlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi 2018: 49-59.
78. Kelgökmen, AH., Uzunöz FS. ve Demirhan G. Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin saptanması ve karşılaştırılması, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 2016, 24(3): 1503-1516.
79. Bulut MG. Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Antrenörlerin Örgütsel Güven ve İş Doyumunun İncelenmesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi, Hatay: Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi 2019: 74-81.

80. Çivik, A. (2019). Van İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenleri ve Antrenörlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, Van: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, 2019, 36-40.
81. Türkman MA. Büyükler Türkiye Şampiyonasına Katılan Güreş Antrenörlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Sosyo Demografik Özeliklerine Göre Değerlendirilmesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, 2017: 42-46.
82. Mortimer JT. *Changing Attitudes Toward Work.* New York: Work in America Institude, 1979.
83. Köse M. Cimnastik Antrenörlerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. Eğitim Bilinmeleri Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, Bursa: Uludağ Üniversitesi 2019: 61-75.
84. Mete O. Ege Bölgesindeki Futbol Kulüplerindeki Görev Yapan Alt Yapı Antrenörlerinin Mesleki Yeterliliklerinin ve İş Doyumlarının İncelenmesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi 2019: 54-60.
85. Gülay HE. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması (Kocaeli İl Örneği), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya: Sakarya Üniversitesi 2006: 138-140.
86. Doğan M. Taekwondo Antrenörlerini İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, 2016: 40-47.
87. Kılınç P. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin İş Doyumunun Belirlenmesi (İç Anadolu Bölge Örneği), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, Karaman: Kahramanoğlu Mehmetbey Üniversitesi 2012: 63-66.
88. Güneş C. Engelli Sporcularla Çalışan Antrenörlerin Mesleki Yeterliliklerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, 2016: 114-119.

89. Akbulut A. Taekwondo ve Boks Antrenörlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi, 2018, 49-54.
90. Kaya H. Beden Eğitimi Öğretmenleri ile Antrenörlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek lisans tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, 2019: 49-53.
91. Umay G. Psikolojik danışman ve rehberlik öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmiş düzeyleri ilişkisi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek lisans tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, 2015: 145-155.
92. Çiçek G. Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Çözümleme: Siirt Örneği. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, Van: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, 2018: 73-78.
93. Türközü T. Adana Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışmakta Olan Antrenörlerin Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisan tezi, Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, 2015: 77-80
94. Bayraktar C. Sosyal yapı özeliklerinin spora etkisi, *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2003,17(1): 19-34.

8. EKLER

EK-1. Kişisel Bilgi Formu

Güreş antrenörlerinin Mesleki Doyum ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi

Sayın Antrenörümüz;

Sorulara cevap verirken, "olması gerekeni düşündüğünüzü değil "olanı belirtmeniz doğru sonuçlara ulaşmak için gereklidir. Verdiğiniz bilgiler tamamen bilimsel amaçlar için kullanılacak olup elde edilen bilgilerin geçerliliği sorulara vereceğiniz cevapların gerçek durumu yansıtmasıyla mümkün olacaktır. Anketi cevaplayarak çalışmaya sağladığınız katkı ve bize ayırdığınız zaman için çok teşekkür ederiz.

Muhammet Yunus PEHLİVAN
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
yunus.pehlivan@outlook.com

Kişisel Bilgiler

1) Yaşınız;
   ( ) 18-25 ( ) 26-33 ( ) 34-41 ( ) 42 ve üzeri
2) Antrenörlük süreniz;
   ( ) 0-4 ( ) 5-9 ( ) 10-14 ( ) 15 ve üzeri yıl

3) Eğitim Durumunuz;
   ( ) İlköğretim ( ) Lise ( ) Ön lisans ( ) Lisans ( ) Lisansüstü

4) Lisans ve lisansüstü mezunu iseniz mezun olduğunuz alan;
   ( ) Beden eğitimi ve spor ile ilgili bir bölüm …….. ……(belirtiniz)
   ( ) Beden eğitimi ve spor dışındaki bir bölüm …….(belirtiniz)

5) Milli takımda Antrenör olarak görev aldınız mı?
   ( ) Evet ( ) Hayır

EK-2. Mesleki Doyum Ölçeği

MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ					
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Aşağıda işinize ilişkin bazı sorular bulunmaktadır. Lütfen Seçeneklerden size uygun olanı X ile işaretleyerek belirtin.	**Hiçbir Zaman**	**Çok Nadir**	**Bazen**	**Çoğu Zaman**	**Her Zaman**
1. Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?					
2. Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?					
3. Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?					
4. Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?					
5. Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?					
6. İşyerinize hevesle gelir misiniz?					
7. İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?					
8. İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?					
9. İşgünü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?					
10. Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?					
11. Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?					
12. Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onlara işlerini nasıl yaptığını sorar mısınız?					
13. Mesleki bilginizi arttırmak için kongre ve seminerlere katılır mısınız?					
14. İşyerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?					
15. İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
16. Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?					
17. Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?					
18. İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
19. Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?					
20. Meslek bilginiz arttırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?					

EK-3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ					
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Aşağıda, kişilerin ruh durumlarını ifade ederken kullandıkları bazı cümleler verilmiştir. Lütfen her bir cümleyi dikkatle okuyarak hangi sıklıkta hissettiğinizi size uyan seçeneğe işaret koyarak belirtiniz.	**Hiçbir Zaman**	**Çok Nadir**	**Bazen**	**Çoğu Zaman**	**Her Zaman**
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5. İşim gereği bazı kimselere sanki kişilikten yoksun bir objeymiş gibi davrandığımı hissediyorum.					
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yolları 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. Kendimi çok enerjik hissediyorum.					
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16. Doğrudan doğruya insanlar ile 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 çok kayda değer başarı elde ettim.					
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21. İşimde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla hallederim.					
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi görüyorum.					

EK-4. Etik Kurulu Onay Yazısı

ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ (AYBÜ)
ETİK KURULU
PROJE ONAY BELGESİ

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor bölümü öğrencilerinden Muhammet Yunus Pehlivan'ın, Güreş Antrenörlerinin Mesleki Doyum ve Tükenmişlik Düzeyleri İlişkisi adlı araştırması değerlendirilmiştir.*(Bu kısım başvuru sahibi tarafından doldurulmalıdır)*

Proje etik açısından uygun bulunmuştur.	☑
Proje etik açısından geliştirilmesi gerekmektedir.	☐
Proje etik açısından uygun bulunmamıştır.	☐

AYBÜ ETİK KURULU KARARI (Etik Kurul tarafından doldurulacaktır)	
Araştırma kodu (Yıl – Araştırma sıra no)	2020 – 60
Başvuru formunun Etik Kurula ulaştığı tarih	14.02.2020
Etik Kurul Karar toplantı tarihi ve karar no	04.03.2020–29
Yer	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Esenboğa Külliyesi
Katılımcılar	Formda imzası bulunan üyelerimiz toplantıya katılmıştır.

KURUL BAŞKANI, BAŞKAN YARDIMCISI VE ÜYELER:

		İMZA
Prof. Dr. Cem Şafak ÇUKUR	**Üye**	
Prof. Dr. Tekin AKDEMİR	**Üye**	
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ	**Üye**	
Doç. Dr. Özge GÖKBULUT ÖZDEMİR	**Üye**	
Doç. Dr. Behlül TOKUR	**Üye**	
Doç. Dr. Birgül ÖZKAN	**Üye**	
Dr. Ögr. Üyesi Şule KAYA	**Üye**	
Dr. Ögr. Üyesi Ertuğrul DEMİRDEL	**Üye**	
Dr. Ögr. Üyesi Nimet YILDIRIM TİRGİL	**Üye**	

EK-5. Türkiye Güreş Federasyonu Kurum Onay Yazısı

TÜRKİYE GÜREŞ FEDERASYONU
TURKISH WRESTLING FEDERATION

Sayı :TGF/- 659
Konu :Muhammet Yunus PEHLİVAN Hk.

23/07/2020

T.C.
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

İlgi : E.22282 sayılı yazınız.

Enstitünüz bünyesinde bulunan Beden Eğitimi ve Spor Tezli Yüksek Lisans programına kayıtlı 185314108 numaralı Muhammet Yunus PEHLİVAN'ın ''Güreş Antrenörlerinin Mesleki Doyum ve Tükenmişlik Düzeyleri İlişkisi '' konulu tez çalışması kapsamında staj amaçlı olmayan araştırmalarını Federasyonumuzda yapması uygun görülmüştür.

Bilgilerinize rica ederim.

Tahir YILMAZ
Genel Sekreter

Türkiye Güreş Federasyonu Emek Mahallesi, 30. Sokak No:20 Çankaya/ANKARA Tel : 0312-310 70 47 – 0312 310 09 95 Faks : 0312-311 96 77 - TGF © 2013 Web:www.tgf.gov.tr