



T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**SPOR KULÜP YÖNETİCİLERİNİN TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİNİ ETKİLEYEN DEMOGRAFİK VE
MESLEKİ FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ**

Mustafa DAĞLI

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI**

KAHRAMANMARAŞ 2020

T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI

SPOR KULÜP YÖNETİCİLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİ
ETKİLEYEN DEMOGRAFİK VE MESLEKİ FAKTÖRLERİN
BELİRLENMESİ

Mustafa DAĞLI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Prof. Dr. Ökkeş Alpaslan GENÇAY

Jüri Üyesi
Prof. Dr. Kürşat KARACABEY

Jüri Üyesi
Dr. Öğr. Üyesi Haydar İŞLER

KAHRAMANMARAŞ-2020

TEZ BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca Tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada, alıntı yapılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

Mustafa DAĞLI



Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Spora hizmet etmek bir sevda işidir. Spor kulüplerini yönetmek ise bu sevdanın ilerisinde sevgiyle, aşkla, gönüllülük esasıyla özveriyle çalışmanın adıdır. Hayatlarının en güzel hafta sonlarını ülkemiz geleceği olan gençlere adayan, kendi ailelerinden, zamanlarından fedakârlık ederek yapılan spor kulüp yöneticiliği yapılan hizmetlere bakıldığında önem arz etmektedir. Sporcu olmadığı zaman takımın, takım olmadığı zaman kulübün, kulüp olmadığı zaman ülke sporunun olmayacağı varsayımıyla spor kulüp yöneticilerinin olmadığı ortamlarda da kulüplerden ve ülke sporunda bahsetmemiz mümkün görünmemektedir.

Spor kulüp yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerini etkileyen demografik ve mesleki faktörlerin belirlenmesine yönelik olan yüksek lisans tez çalışmamın sürecinde gece-gündüz demeden bizi bilgiyle donatan, her zaman yanımda olan bu tez çalışmamızın mimarı bilim adamı tez danışmanım Prof. Dr. Ökkeş Alpaslan GENÇAY hocamıza bilim ışığımızı yaktığı için minnettarım.

Ayrıca her zaman yanımda olan zamanlarından fedakârlık gösteren biricik eşim Özlem DAĞLI ve oğlum İbrahim Edhem'e teşekkür ediyorum.

EYLÜL 2020

Mustafa DAĞLI

SPOR KULÜP YÖNETİCİLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİ ETKİLEYEN DEMOGRAFİK VE MESLEKİ FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Mustafa DAĞLI

ÖZET

Bu araştırmanın amacı ülke genelinde Spor Kulüplerinde en az 3 yıl süreyle görev alan spor kulüp yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerine etki eden demografik ve mesleki faktörlerin neler olduğunun kişisel bilgi formu anketi ve Maslach tükenmişlik ölçeği kullanarak belirlenmesidir. Araştırma evrenini Ülke genelinde spor kulüp yöneticiliği yapan 500 spor kulüp yöneticisi oluştururken, örneklemini 56 kadın spor kulüp yöneticisi, 195 erkek spor kulüp yöneticisi olmak üzere 251 spor kulüp yöneticisi oluşturmaktadır.

Araştırma yapılırken spor kulüp yöneticilerinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk sayısı, çalışma yılı, kulüp yerleşim yeri, kulübün amatör veya profesyonel olma durumu, en son kulüpteki çalışma süresi, kulübün sahip olduğu imkânlar, kulüp branşı ve cinsiyet statüsü gibi demografik değişkenlerin etki edip etmediği konularını incelemek hedeflenmiştir.

Araştırma verileri “Bilgi Formu Anketi” ve “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ile uygulanmış olup elde edilen veriler frekans analizleri, güvenilirlik testleri, tanımsal istatistikler, faktör analizleri, Mann Whitney U testi ile birlikte Kruskall Wallis testinin yanında korelasyonlarla analiz edilmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre Türkiye genelinde spor kulüp yöneticiliği yapan ve araştırmamıza katılan yöneticilerin %56.2’si yani 141 spor kulüp yöneticisi amatör spor kulüplerinde %43.8’i 110 spor kulüp yöneticisi profesyonel kulüplerde yöneticilik yapmaktadırlar. Araştırmamıza katılan Spor kulüp yöneticilerinin çalıştığı branş yoğunluğu olarak futbol %47,8 ile ilk sırada yer alırken bu branşı %18.3 oranla voleybol branşında görev alan yöneticiler takip etmektedir.

Araştırma sonucunda eğitim düzeyi düştükçe tükenmişliğin arttığı görülmektedir. Bu bulgu spor kulübü yöneticilerinin hayat kalitelerinin yükseltilmesi için eğitim düzeylerinin artırılması gerektiğini göstermektedir. Kulübün olanaklarının yeterli olması durumuna göre gerçekleştirilen testlerde kulübün olanakları yetersiz olduğunda tükenmişlik algısının arttığı

tespit edilmiştir. Çalışmada kullanılan mesleki güçlüklerin ekonomik boyutları incelendiğinde yetersiz olanakların bireyleri tükenmişliğe ittiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler : Spor kulübü yöneticileri, Tükenmişlik, Demografik faktörler, Mesleki faktörler

Danışman : Prof. Dr. Ökkeş Alpaslan GENÇAY

Sayfa Adedi : 72



DETERMINATION OF DEMOGRAPHIC AND PROFESSIONAL FACTORS AFFECTING THE BURNOUT LEVELS OF SPORT CLUB MANAGERS

**Master Thesis
Mustafa DAĞLI**

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the demographic and occupational factors that affect the burnout levels of sport club managers who have been working in Sport Clubs across the country for at least 3 years by using Maslach Burnout Scale. The population of the research consists of 500 sports club managers, who are sports club managers throughout the country, and the sample consists of 251 sports club managers, 56 of which are female while 195 are male sports club managers.

While conducting the research, demographics such as age, gender, education level, marital status, number of children, working year, club settlement, status of club being amateur or professional, working time in the last club, opportunities of the club, branch of the club and gender status were determined to investigate whether these variables affect or not.

The data of the research was applied with “Information Form Questionnaire” and “Maslach burnout scale.. The obtained data were analyzed by correlations as well as frequency analyzes, reliability tests, descriptive statistics, factor analyzes, Kruskall Wallis test together with Mann Whitney U test.

According to the findings obtained in this study 56.2% of Turkey engaged throughout the sports club about managing and managers who participated in our research that 141 sports club manager 43.8% in amateur sports clubs 110 sports club manager are making management of professional clubs. As the density of branches in which the sports club managers participated in our research, football was the first with 47.8%, followed by the managers in the volleyball branch with a rate of 18.3%.

As a result of the research, it is seen that burnout increases as education level decreases. This finding shows that the education levels of the sport club managers should be increased in order to improve the quality of life. According to the tests conducted according to the fact that the facilities of the club were sufficient, the perception of burnout increased when the facilities of the club were insufficient. When the economic dimensions of the professional

problems used in the study were examined, it was found that insufficient opportunities pushed individuals to burnout.

Keywords : Sports club managers, Burnout, Demographic factors, occupational factors

Counsellor : Prof. Dr. Ökkeş Alpaslan GENÇAY

Number of Pages : 72



İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR	I
ÖZET.....	II
ABSTRACT	IV
İÇİNDEKİLER.....	VI
1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
1.1. Problem.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	2
1.3. Araştırmanın Önemi	2
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	2
1.5. Konu İle İlgili Önceki Çalışmalar	3
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	8
2.1. Spor.....	8
2.1.1. Sporun tanımı ve önemi	8
2.1.2. Sporun temel amaç ve fonksiyonları.....	9
2.2. Spor Kulüpleri	9
2.2.1. Spor kulübünün tanımı.....	9
2.2.2. Spor kulüplerinin genel özellikleri.....	10
2.2.3. Ülkemizde spor kulüpleri.....	10
2.2.3.1. Amatör kulüpler.....	11
2.2.3.2. Profesyonel kulüpler.....	11
2.3. Spor Yönetimi	11
2.3.1. Spor yönetiminin önemi.....	12
2.3.2. Spor yöneticisi kavramı	12
2.3.3. Spor yöneticisinin görev, yetki ve sorumlulukları	13
2.4. Tükenmişlik Kavramı.....	13
2.4.1. Tükenmişliğin boyutları.....	15
2.4.1.1. Duygusal tükenme	16
2.4.1.2. Duyarsızlaşma	16
2.4.1.3. Kişisel başarımların azalması.....	17
2.4.2. Tükenmişliğe etki eden faktörler	18
2.4.2.1. Çevresel faktörler	18
2.4.2.2. Bireysel faktörler	18

3. GEREÇ VE YÖNTEMLER.....	20
3.1. Araştırma Modeli.....	20
3.2. Evren ve Örneklem.....	20
3.3. Verilerin Toplanması.....	20
3.3.1 Bilgi formu anketi	20
3.3.2. Maslach tükenmişlik ölçeği	21
3.4. Verilerin Analizi	21
4. BULGULAR	22
4.1. Spor Kulüp Yöneticilerinin Kişisel Bilgi Formu İlk Kısımına İlişkin Bulgular	22
4.2. Spor Kulüp Yöneticilerinin Görev aldıkları kulüplere ilişkin bulgular.....	23
4.3. Spor Kulüp Yöneticilerinin Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden Elde Edilen Puanlar ...	25
4.4. Spor Kulüp Yöneticilerinin Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden Aldığı Puanların Demografik Değişkenler Bakımından Karşılaştırılması	26
4.4.1. Spor kulüp yöneticilerinin cinsiyetinin maslach tükenmişlik ölçeğine göre puanları.	26
4.4.2. Spor kulüp yöneticilerinin medeniyet durumuna göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları	27
4.4.3. Spor kulüp yöneticilerinin kulübün statü durumuna göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları.....	27
4.4.4 Spor kulüp yöneticilerinin yaş durumuna göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları	28
4.4.5. Spor kulüp yöneticilerinin kıdemlerine göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları	30
4.4.6. Spor kulüp yöneticilerinin spor kulüplerinin bulunduğu yerlere göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları.....	31
4.4.7. Spor kulüp yöneticilerinin spor kulüplerinin branşlarına göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları.....	32
4.4.8. Spor kulüp yöneticilerinin spor kulübünün cinsiyetine göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları.....	34
4.4.9. Spor kulüp yöneticilerinin aynı kulüpte yapmış olduğu yöneticilik süresine göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları.....	35
4.4.10. Spor kulübü yöneticilerinin spor kulüplerinin olanaklarına göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları.....	36
4.5. Spor Kulüp Yöneticilerinin Karşılaştıkları Güçlükler.....	38

4.5.1. Spor kulüp yöneticilerinin karşılaştıkları güçlüklerin frekans dağılımları	38
5. TARTIŞMA	42
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	48
7. KAYNAKLAR.....	49
8. TABLOLAR DİZİNİ	54
9. EKLER	55
10.ÖZGEÇMİŞ	61



1. GİRİŞ VE AMAÇ

Küreselleşme ile birlikte yayılan teknolojik gelişmeler sayesinde bireylerin dünyada olup bitenden haberdar olmaları her zamankinden daha kolay hale gelmiştir. Sosyolojik gelişmeler neticesinde kavramlara ve olgulara yüklenen anlamların da giderek kaybolduğu da belirtilmektedir (1). Bunlarla birlikte sporun bireylerin ve devletlerin kendilerini ifade edebilme ve tanıtma gibi faaliyetlerini yerine getirme gibi işlevlerinin olduğu ve bunun büyük bir sanayi kolu haline gelmeye başladığı da kaynaklarda yer alan bilgiler arasındadır (4).

Ekonomik sınırlılıklar nedeniyle gerek profesyonel gerekse de amatör spor kulüpleri kıt kaynaklarını etkili bir şekilde kullanarak başarı elde etmeyi hedeflemektedir. Yanlış yönetim tarzının spor kulüplerinde ortaya çıkarabildiği etkilerin yanında doğru yönetimin eksik altyapıya rağmen başarılar getirdiği gözlenmektedir (5). Bu nedene sporun yönetiminde bulunan kişilerin etkili yönetim becerilerine sahip olmaları gerekmektedir (6).

Bütün paydaşları ile birlikte ele alındığında sporun doğru yönlendirildiğinde toplumun rekreasyon alanında önemli katkılar sağlayabildiği gözlenmektedir. Bu nedenle taraftarından sporcusuna, çalıştırıcısından malzemecisine kadar pek çok tarafın beklentilerinin karşılanabileceği bir sistem içinde sporun yönetilmesi gerektiği anlaşılmaktadır (7,8). Elbette böyle bir görev ağır yükümlülükler doğurmakta ve beklentilerle altyapı olanakları kıyaslandığında yöneticilik yapan kişilerde örgütsel yaşantıyı kötü etkileyebilecek bir takım durumlar gelişebilmektedir (9).

1.1. Problem

Sporun yönetilmesinin spor kulüp yöneticilerine getirdiği ağır sorumluluklardan dolayı tükenmişliğe etki eden mesleki ve demografik faktörlerin neler olduğu, bu durumların tükenmişliğe etkilerinin incelenmesi ve benzeri istenmeyen durumlardan birisi spor kulübü yöneticilerinin kendilerini tükenmiş hissetmeleridir. Yoğun rekabetin yaşandığı bir sektör olarak sporun içinde bulunduğu koşullar dikkate alındığında stres faktörleri içerdiği gerçeğinden hareketle bunun kulüplerde yöneticilik yapanlara yüklediği ağır sorumluluğun tükenmişliğe yol açabileceği değerlendirilmektedir (10,11). Ancak bilimsel bir bakış açısı sadece sorunun ortaya konulmasını yeterli bulmadığı için bunun çözümünde etki eden faktörlerin de ortaya çıkarılması gerektiği gözlenmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışma profesyonel ya da amatör spor kulübü yöneticilerinin üstesinden gelmek zorunda olduğu güçlükler ve demografik değişkenler bakımından tükenmişliklerinin değerlendirilmesi amaçlamaktadır.

Ülke genelinde Spor Kulüplerinde en az 3 yıl süreyle görev alan spor yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerine etki eden demografik ve mesleki faktörlerin neler olduğunun tespit edilmesine yönelik bir çalışma gerçekleştirmek bu araştırmanın genel amacıdır.

Araştırma yapılırken spor kulüp yöneticilerinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk sayısı, çalışma yılı, kulüp yerleşim yeri, kulübün amatör veya profesyonel olma durumu, En son kulüpteki çalışma süresi, kulübün sahip olduğu imkânlar, kulüp branşı ve cinsiyet statüsü gibi demografik değişkenlerin etki edip etmediği konularını incelenmesi hedeflenmiştir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Çağımızda çok önemli bir faaliyet alanı olan spor ehil olan yöneticilerin elinde daha iyi bir gelişim gösterir düşüncesindeyiz. Bu düşünceden hareketle iyi bir spor kulüp yöneticisi iyi bir spor kulübü demektir.

Spor kulüp yöneticisinin iyi olması kendini geliştirmesi, yeteneklerinin farkında olması ve yöneticilik işine aşkla bağlı kalması yani tükenmişliğinin çok az olması ona dolayısıyla kulübe ve genel manada ülkemize katkı sağlayacaktır. Bu nedenle tükenmişliğe etki eden faktörleri belirlersek bunları aza indirmenin formülünü de elde etmeyi düşünmekteyiz.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmada;

- Çalışmanın ilk sınırlılığı konu ile ilgili yerli ve yabancı yazında kaynakların konu bakımından zengin olmasına rağmen bağlama indirgendiğinde az olmasıdır. Bu sınırlılıklar nedeniyle mevcut çalışmadan elde edilen bulguların kıyaslanabileceği araştırma sayısının sınırlı olduğu gözlenmektedir.
- Araştırmanın bir sonraki sınırı ise anketin geri dönüş oranının düşük kalmasıdır.
- Çalışmanın Türkiye geneli olması nedeniyle kulüplere ulaşmada yaşanan zorluklar

- Google form üzerinden oluşturulan anketlerde kulüp yöneticilerinin bilgisayar ve internet bilgilerinin zayıf olması.

1.5. Konu İle İlgili Önceki Çalışmalar

Sporun örgütsel davranış boyutuna etkilerinin incelendiği pek çok çalışmanın yapılmış olduğu gözlenmektedir. Bunlar arasında iş tatmini, işi bırakma eğilimi, sinizm, cam tavan sendromu ve örgütsel bağlılık gibi çalışmaların olduğu gözlenmektedir. Bu boyutlar içinde önemli ve yeni gelişen, ayrıca güncel bir çalışma alanının da tükenmişlik olduğu tespit edilmiştir. Böylece tükenmişlikle ilgili çalışmaların incelenmesi sağlanmıştır. Çalışmaların elde edilmesinde TÜBİTAK ULAKBİM, YÖK tez veri tabanı ve sosyal bilimlerde yer alan diğer endekslerdeki çalışmalar “spor kulübü yöneticisi”, “tükenmişlik” ve “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” anahtar kelimeleri ile taranmıştır. Sonuç olarak mevcut çalışmanın gerçekleştirilmesi için hem kavramsal çerçeve hem de metodoloji bakımından önemli bulgular elde edilmiştir. Bu sonuçlar aşağıdaki gibidir;

Avşaroğlu vd. (3) yaşam ve iş doyumu ile mesleki tükenmişlik algısı arasındaki ilişkiyi teknik öğretmenler bağlamında araştırmıştır. Toplamda 173 öğretmenden oluşan örnekleme Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uygulanmış olduğu görülmektedir. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde tükenmişlik ile iş ve yaşam doyumu arasında olumsuz bir ilişkinin ortaya çıktığı anlaşılmaktadır.

Özen ve Mirzeoğlu (15) spor alanında uzman kadrolarında çalışan kişilerin örgütsel bağlılıkları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışma Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanıldığı halde diğer çalışmalardan farklı bir kavramsal çerçeve sunmaktadır. Ölçeğin kavramsallaştırılması açısından yazında bir kavram kargaşası olduğu görülmektedir.

Benzer biçimde Ramazanoğlu (16) spor işletmeleri çalışanları üzerinden tükenmişliği incelemiştir. 168 kişiye uygulanan ankette demografik özellikler açısından anlamlı farklılıkların olduğu gözlenmektedir.

Gençay (17) ise beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlikleri üzerine bir çalışma gerçekleştirmiştir. 93 beden eğitim öğretmeninden elde edilen verilerin günlük çalışma süreleri ile iş tatmin düzeyleri ve tükenmişlikleri arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuş olduğu görülmektedir.

Ardıç ve Polatçı (9) ise Gaziosmanpaşa Üniversitesi bağlamında akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini ölçmeyi hedefleyen bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın sonuçları

duygusuzlaşma ve duygusal tükenme bakımından orta düzeyde tükenmişliğin olduğunu gösterirken, kişisel başarı hissini azalmasında yüksek düzeylerde bir algının olduğuna işaret etmektedir. Bu çalışmada da Maslach Tükenmişlik ölçeğinin kullanılmış olduğu görülmektedir.

Şahin (1) ise aynı konuyu Adana ve Mersin’de görev yapan 300 beden eğitimi öğretmeni üzerinden incelemektedir. Bir önceki çalışmada olduğu gibi iş tatmini ile tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Soyer vd. (18) yine demografik özellikler üzerinden mesleki tükenmişlik ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 247 kişilik bir örneklem üzerinden yapılan çalışmada Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. İş tatmini ile tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenen çalışmada aynı zamanda tükenmişliğin bazı demografik özellikler üzerinden farklılıkların olduğu tespit edilmiştir.

Tekin vd. (13) taekwondo hakemlerinin tükenmişliğinin 200 hakemden Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile seminer çalışmasında elde edilen bulgularla ölçümünü hedefleyen çalışmasında bazı demografik değişkenlerin anlamlı farklılıklara yol açtığını göstermektedir.

Biber vd. (7) yine tükenmişlik üzerindeki bir çalışmayı futbol antrenörleri bağlamında yürütmüştür. Farklı illerden 1096 gibi büyük bir örneklem üzerinden yapılan çalışmada Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin kullanıldığı gözlenmektedir. Sonuç olarak elde edilen bulgular incelendiğinde Maslach’ın önermiş olduğu boyutların veride doğrulanmış olduğu gözlenmektedir. Sonuç olarak tükenmişliğin farklı demografik özellikler üzerinden anlamlı şekilde farklılaştığı belirtilmektedir.

Yıldırım ve Taşmektepligil (19) BESYO’larda görev yapan akademisyenlerin tükenmişliği ile stres arasındaki ilişkiyi incelemektedir. 605 anket formunun analiz edilmesiyle ortaya çıkan bulgular örneklemin stres algısının yüksek, tükenmişlik algısının düşük olduğunu göstermektedir.

Kargün vd.(4) ise futbol hakemlerinin iş doyumu ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma yürütmüştür. Maslach Tükenmişlik ölçeği ile 198 hakem üzerinden yapılan çalışmada iş tatmini ile mesleki tükenmişlik arasında ilişkilerin olduğu gözlenmektedir.

Gençay ve Gençay (20) ise Türk judo antrenörlerinin iş tatmini düzeylerini inceleyen bir çalışma yürütmüştür. Araştırmada 55 antrenörden elde edilen veriler SPSS ortamında analiz edilmiştir. Sonuç olarak kimi demografik faktörlere göre anlamlı sonuçların elde edilmiş olduğu gözlenmektedir.

Tuna ve Çimen (21) ise Ankara bağlamında beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini inceleyen bir çalışma yürütmüştür. 430 kişiden oluşan örneklemden elde edilen bulgular duygusal tükenme ve başarımların azalması ile ilgili daha yüksek ortalamalar elde edilmesini sağlarken duygusuzlaşmada nispeten daha düşük bir algının olduğunu göstermektedir.

Saatoğlu vd.(14) Kocaeli bağlamında 197 kulüpte çalışan 1379 yöneticinin tükenmişlik düzeylerini ölçmeyi amaçlamıştır. Mevcut çalışmayla bağlam ve yöntem olarak benzeşen en yakın çalışmanın bu olduğu gözlenmiştir. Araştırma sonucunda demografik özellikler üzerinden anlamlı farklılıkların olduğu gözlenmiştir.

Yine akademi bağlamında gerçekleştirilen bir başka çalışmada Çavuşoğlu vd.(2), 19 Mayıs Üniversitesi bağlamında spor bilimlerinde çalışan akademisyenlerle diğer fakültelerde çalışanların tükenmişlik düzeylerini karşılaştırmaktadır. Sonuç olarak elde edilmiş olan bulgular incelendiğinde demografik faktörlerin tükenmişliğin boyutları üzerinde anlamlı farklılıklar ortaya çıkarabileceği belirtilmektedir. Benzer biçimde Gezer vd.(22)'nin bulguları da benzer sonuçlara işaret etmektedir.

Adiloğulları ve Gencay (6) duygusal zekâ ile tükenmişlik ilişkisini inceledikleri çalışmalarında Muğla ili bağlamından 120 beden eğitimi öğretmeninden elde etmiş oldukları verilerin analizini gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin kullanıldığı gözlenmektedir. Araştırmanın bulguları demografik değişkenlerden bazılarının tükenmişlik algısında anlamlı farklılıklar ortaya koyduğunu göstermektedir. Ayrıca duygusal zekâları arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığı da tespit edilmiştir. Mevcut araştırmanın deseninin ortaya konulması için önemli bulgular paylaşılan bu çalışmadan elde edilen bulguların da kıyaslanması için önemli bilgiler elde edilmiştir.

Bayrak vd.(10) ise sporla ilgili bir bağlam olan Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü personeli üzerinden kişilik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemektedir. 81 ilden çalışanlar üzerinden gerçekleştirilen çalışmada kişiliğin boyutları ile tükenmişliğin anlamlı şekilde etkilendiği gözlenmektedir. Bu bulgu bireylerin kişisel özelliklerinin tükenmişlik düzeylerine etkilerinin tartışılması için önemli görülmektedir.

Kelgökmen vd.(23) de beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini 127 öğretmenden elde ettiği verilerde ölçmüş ve bazı demografik özelliklere göre anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür.

Kelecek vd.(24) diğer pek çok çalışmadan farklı olarak sporcuların tükenmişliği ile ilgili Raedeke ve Smith'in geliştirmiş olduğu sporcu tükenmişliği ölçeğinin Türkçe 'ye

uyarlanmasını sağlamıştır. 207 sporcudan elde edilen verilerle yapılan analiz sonucunda ölçeğin geçerli olduğu ortaya konulmuştur.

Kelecek ve Göktürk (25) ise kadınlarda sporcu bağlılığının tükenmişliğe etkisi üzerine bir çalışma yapmıştır. 216 futbol oyuncusunun algılarının anket yöntemi ile ölçülmesinden sonra elde edilen bulguların sporcu bağlılığı ile tükenmişliğin negatif yönde ilişkili olduğu ortaya konulmuştur.

Buna benzer biçimde Gögercin (26) İstanbul Başakşehir İlçesi örneğinden beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik algıları arasındaki ilişkiyi ölçmüştür. 152 öğretmenden elde edilen verilerin analiziyle zayıf da olsa iş tatmini ile tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu gözlenmektedir. Bu bulgu tükenmişliğin örgütsel sonuçlarının tartışılması açısından önemli görülmektedir. Ayrıca çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin ölçümüne yönelik yapılan önceki çalışmaların da bir tablo halinde sunulmuş olduğu tespit edilmiştir.

Hurşitoğlu (27) sağlık alanında bir çalışmada araştırma görevlisi pozisyonunda çalışan hekimlerin tükenmişliğini etkileyen etmenlere dikkat çekmektedir. Bunun yanı sıra Kaçmaz (11) kavramsal çerçeve için önemli bulgular içeren bir araştırmayı tükenmişlik sendromunu teorik bakımdan ele alarak gerçekleştirmiştir.

Türkman (5) güreş antrenörleri bağlamında yaptığı çalışmada demografik özellikler üzerinden tükenmişliği incelemektedir. 2016 Türkiye güreş şampiyonasına katılan antrenörler üzerinden yürütülen çalışmada demografik özelliklerin etkilerinin ölçümü için Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testlerinin yapıldığı görülmektedir. Sonuç olarak elde edilen bulgular kimi demografik özelliklerin bireylerin tükenmişliğinde ayırt edici rolü olduğunu göstermektedir.

Yıldız vd.(28) mobbingin sporcuların tükenmişliğine etkisini çalışmıştır. 102 futbolcudan elde edilen bulgular tükenmişlik algısının düşük olduğunu göstermektedir. Ayrıca mobbingin tükenmişlik üzerine olumlu etkiler yaptığı da ortaya konulmaktadır.

Gençay vd. (29) ise kilo düşen güreşçilerin tükenmişlik düzeylerini ölçmeye yönelik bir çalışma yapmış olduğu gözlenmektedir. Araştırmanın bulguları incelendiğinde sıklet düşmek için kilo kaybeden güreşçilerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu değerlendirilmektedir.

Yılmaz vd.(30) Trabzon ve Ankara illerinden beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini inceleyen bir çalışma yapmıştır. Toplamda 242 beden eğitimi öğretmeninden elde edilen bulgular tükenmişliğin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Bu çalışma hem nitel hem de nicel bir çalışmayı birlikte içermektedir. Bu yönüyle yazındaki diğer çalışmalardan ayrıştığı gözlenmektedir.

Demir ve Çankaya (31) ise farklı illerden beden eğitimi öğretmenlerinden 250 kişilik örnekleme fiziksel aktivite düzeyleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Araştırmanın sonuçları fiziksel aktivite bakımından düşük düzeyde olanların tükenmişlik algılarının yüksek olduğuna vurgu yapmaktadır.

Son olarak, Güllü ve Şahin (8) ise antrenörler bağlamında duygusal emek ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma yürütmüştür. Toplamda 360 antrenörden elde edilen verilerin analiziyle demografik faktörlerin tükenmişliğin boyutlarında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar ortaya koyabildiği iddia edilmektedir.

Bütün bu çalışmalar bir arada değerlendirildiğinde sporun bütün paydaşları için tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi ve bunun örgütsel davranışın diğer unsurları ile ilişkisinin ortaya konulması gibi genelde nicel araştırmalardan oluştuğu gözlenmektedir. Mevcut çalışma da nicel bir analiz gerçekleştireceği için yöntem bakımından örnek alınabilecek pek çok çalışmanın olduğu gözlenmektedir. Bu çalışmaların yöntemleri ve bulgularının mevcut çalışmanın araştırma deseninin belirlenmesinde ve bulguların kıyaslanmasında kullanılabileceği öngörülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bundan önceki bölümlerinde konuya giriş yapılmış ve ilgili yazındaki çalışmaların yöntem ve bulgularından bahsedilmiştir. Bu kısımda ise çalışmanın kavramsal çerçevesinin oluşturulması sağlanacaktır.

Soyer vd.(18)'nin belirttiği üzere tükenmişlik günümüz toplumlarının yapısını belirlemede önemli bir kavramdır. Bu kapsamda Maslach'ın belirtmiş olduğu boyutlardan yola çıkarak tükenmişlik kavramının tanımlanması ve nedenlerinin ele alınması sağlanacaktır. Ayrıca kavramın sonuçlarının da ele alınması sağlanarak teorik altyapının oluşturulması tamamlanacaktır.

2.1. Spor

2.1.1. Sporun tanımı ve önemi

Spor Antik Yunan'dan itibaren bireylerin toplumsal yaşamda kendilerini ifade etme yöntemlerinden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Spor sayesinde birlik ve beraberlik duygusunun en üst düzeylerde yaşanabildiği görülmektedir. Toplumsal yaşantıda ortaya çıkan rekabet algısının sporda da olduğu gözlenmektedir. Böylece bireyler sağlıklı yaşam ile birlikte kendilerini ifade etmenin bir yolunu elde etmektedir (5).

Kavram olarak değerlendirildiğinde TDK sözlüğünde spor “Bedeni veya zihni geliştirmek amacıyla kişisel veya toplu olarak gerçekleştirilen, bazı kurallara göre uygulanan hareketlerin tümü.” olarak tanımlanmaktadır (32). Tanımdan hareketle bireyin bedeni veya zihni yapısını güçlendirmek için belirli kurallar dâhilinde hareket etmesi gerekmektedir. Ayrıca Mustafa Kemal Atatürk'ün de dikkat çektiği üzere sporcunun zeki, çevik ve ahlaklı olması gerekmektedir. Bununla birlikte sporun amaçlanan başka şeylerin perdelenmesinde de kullanıldığı gözlenmektedir. Nitekim Kurtuluş Savaşı'nda Büyük Taarruz öncesindeki yapılan planlamada birlik komutanlarının bir araya gelebilmelerini sağlamak için futbol müsabakası düzenlenmiş olduğu da bilinmektedir (33).

Sporun toplumsal yaşantıdaki önemine gelince kimi toplulukların uluslararası alanlarda kendilerini ifade edebilmek ve bağımsızlıklarını simgelemek için spora yöneldikleri gözlenmektedir. Sovyetler Birliği örneğinde olduğu gibi spor sadece bireylerin sağlıklı yaşamaları için önemli değildir. Aynı zamanda ulusal birlik ve bütünlüğün korunması için de spora ihtiyaç duyulmaktadır.

2.1.2. Sporun temel amaç ve fonksiyonları

Bireylerin günlük yaşantılarının düzene sokulması ve disiplin altında çalışmalarının sağlanması gibi fonksiyonları olan sporun başlıca fiziki gelişim, sinir-kas gelişimi, zihinsel gelişim ve sosyal gelişim boyutlarında faydalarının olduğu bilinmektedir (2).

Fiziki gelişim açısından incelendiğinde spor sayesinde bireylerin fiziki yapılarının ideale yakın düzeyde geliştiği görülmektedir. Bu sayede obezite başta olmak üzere fiziksel bozukluklardan ortaya çıkan hastalıkların da azaldığı gözlenmektedir (34). Motor güçler açısından incelendiğinde spor yapan bireylerin yapmayanlara oranla Parkinson gibi hastalıklara daha az yakalandığı bilinmektedir (35).

Zihinsel açıdan değerlendirildiğinde spor sayesinde birey disiplinli bir şekilde düşünme yeteneğini kazandığı için zihinsel süreçlerde kendisini daha çabuk bir halde yenileyebilmektedir. Öğrenmenin kolaylaşması sağlandığı için de bireyin zihinsel faaliyetlerinde artış gözlenmektedir (36). Son olarak sosyal açıdan bireyin özellikle takım sporlarında başarının ve yenilginin paylaşılması gibi ortamları teneffüs etmesi sağlandığı için bireyin sosyalleşmesi daha kolay şekilde gerçekleşmektedir (4).

2.2. Spor Kulüpleri

Spor, toplumsal hayatta birlik ve beraberlik duygusunun gelişmesi ve rekabetin de en güzel şekilde sergilenbilmesine zemin hazırladığı için spor kulüpleri önemli görevler icra etmektedir. Yetenekli bireylerin topluma kazandırılması ve bir yandan da bu kişilerin ekonomik olarak karşılığının alınması açısından spor kulüpleri önemlidir.

2.2.1. Spor kulübünün tanımı

Sporun toplumsal yaşantıdaki önemi ortaya çıkmaya başladıkça özellikle takım sporları ile birlikte sporun sosyal yönleri de öne çıkmaktadır. Bu kapsamda spor kulüpleri kavramı karşımıza çıkmaktadır. TDK sözlüğüne göre spor kulüpleri “Özellikle gençlerin değişik spor etkinliklerinde bulunmaları amacıyla ilgili devlet kurumuna kayıt ve tescilini yaptırmış kuruluş.” şeklinde tanımlanmaktadır (32).

Spor kulüpleri dernekleşme üzerine bina edilmiş oldukları için yasal olarak 5253 Sayılı Kanun’a tabiidir. Bu hususta hem şirket hem de dernek olarak faaliyetler sergileyebildikleri için yasal mevzuatın geliştirilmesi gerektiği tespit edilmiştir.

Spor kulüpleri bireylerin kendi başlarına ulaşamayacakları fırsatları bireylere sağlayarak onların spora devam etmeleri için olanaklar oluşturmaktadır.

Spor kulüpleri illerde örgütlenerek amatör spor kulüpleri federasyonlarını ve bu federasyonların birleşmesinden de Türkiye amatör spor kulüpleri konfederasyonu olarak örgütlenmişlerdir. Kısa adı TASKK olan Türkiye amatör spor kulüpleri konfederasyonu 81 ilimizde federasyon olarak örgütlenmiş kısa adı TFF olan Türkiye futbol federasyonu ile yakın temas içerisinde çalışmaktadır. Gerekli altyapıyı bireylerin hizmetine sunarak onların bonservis ücretleri üzerinden iktisadi faaliyetler de yürütülmektedir. Özellikle ülkemiz kulüplerinin yurtdışında göstermeye başladıkları başarılarla birlikte spor kulüplerinin artık bir endüstri kolu haline gelmeye başladığı gözlenmektedir (37).

2.2.2. Spor kulüplerinin genel özellikleri

Sporla başarıya ulaşmak için bireysel yeteneklerin yanı sıra bunu destekleyecek altyapı ve örgüt kültürünün de sağlanması gerekmektedir. Bu kapsamda spor kulübünün sunduğu imkânların yetersiz kalması durumunda başarının da sınırlı olduğu gözlenmektedir.

Örgüt kültürünün canlı tutulabilmesi için en önde gelen hususlardan birisi olan nitelikli işgücünün elde tutulması sınırlı imkânlar neticesinde mümkün olamamaktadır (38). Böylece geniş olanağı olan kulüplerin sportif başarılarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Dolayısıyla kulüplerin devamlılığı sporculara ve çalışanlarına sundukları antrenman, sağlık ve eğitim gibi olanaklara bağlıdır. Yoğun bir şekilde rekabetin olduğu görülmekle birlikte bu kuruluşların dernek kapsamında kurulması erdemli bir şekilde davranmaları istendiği içindir (39).

Sonuç olarak spor kulüplerinin fonksiyonlarını ortaya çıkarmak için gerekli destek mekanizmalarının ortaya çıkarılması ya da geliştirilmesi gerekmektedir. Böylece halkla ilişkilerde önemli bir işlev gören sporun desteklenmesi ile ilgili sponsorluk bağlantılarının zorunlu hale getirilmesi önerilmektedir (40).

2.2.3. Ülkemizde spor kulüpleri

Spor ülkemizde uluslararası alanda güreşle başlayan sonra futbol ve basketbolla devam eden başarıların atletizm ve yüzme gibi alanlarla gelişmeye başlaması neticesinde her geçen gün önem kazanmaktadır. Bu faaliyetlerin yürütüldüğü alanlar olan spor kulüplerinin de olanakları sürekli artırılmaktadır (37). Bu kapsamda ülkemizde gerçekleştirilen uluslararası spor organizasyonlarının da altyapının geliştirilmesinde önemli katkılar sağladığı gözlenmektedir. Spor ile birlikte pek çok kişinin dolaşımı da sağlandığı için ilin ve ülkenin

ekonomisine önemli katkılar yaptığı da gözlenmektedir (41). Spor kulüplerinin amatör ve profesyonel olmak üzere iki grupta değerlendirilebileceği düşünülmüştür.

2.2.3.1. Amatör kulüpler

Bireylerin kendilerini geliştirmek üzere iktisadi bir beklenti olmaksızın sporla ilgili faaliyetleri gerçekleştirmeleri ile amatörlük ortaya çıkmaktadır. Yapısal olarak incelendiğinde sporun ilk basamağı olarak işlev gören amatör spor kulüplerinde daha serbest bir yapı olsa da bireylerin devamlılıklarının sağlanması hususunda sıkıntıların olduğu gözlenmektedir (42).

Geçmişte incelendiğinde ülkemizde 1980 yılından itibaren amatör kulüplerin kümelenmeye başladıkları gözlenmektedir. Özellikle Amatör spor kulüpleri konfederasyonu 81 ilde kulüplerin üst kuruluşu olarak üye kulüplerin gelişimi için mücadele vermektedir. Hâlihazırda federasyonların denetiminde amatör spor kulüpleri faaliyetlerine devam etmektedir. Ancak parasal imkânlar neticesinde sportif başarıları da sınırlı kalmaktadır.

2.2.3.2. Profesyonel kulüpler

Amatörlerin aksine parasal bir beklenti ile profesyonel bir bakış açısı ile sporun yürütüldüğü kuruluşlar da profesyonel kulüpler olarak değerlendirilmektedir. Bu kulüpler spor dalı ile ilgili federasyonlarla birlikte hareket ederek geniş kitlelerin sporla buluşmalarını sağlamaktadır. İktisadi faaliyetleri yüksek düzeyde olduğu için pek çok alt sektörün de gelişimine ortam hazırlamaktadır (43).

Amatörlere göre daha fazla olanakları olduğu için de sportif başarıları daha yüksek düzeylerde seyretmektedir. Sonuç olarak bireylerin örgütte devamlılığının sağlanması için ister oyuncu isterse de teknik ekip ile birlikte taraftarlar olsun tümünün beklentilerinin karşılanması gerekmektedir. Spor bir deşarj yöntemi olarak kullanıldığından bireylerin beklentilerinin karşılanamaması spor dalının popülaritesini düşürmektedir.

2.3. Spor Yönetimi

Hayatın her alanında olduğu gibi planlanan hedeflerin başkaları aracılığıyla gerçekleştirilmesi için etkin yönetim süreçlerinin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda planlama, örgütlenme, yöneltme ve denetim süreçleri işletildiğinde sportif başarının da arttığı gözlenmektedir (44).

Spora gönül veren herkes için desteklediği ya da üyesi olduğu spor kulübünün en iyi şekilde yönetilmesi gerekmektedir (3). Bu nedenle sporla ilgili iş ve işlemlerin takip edilmesi gibi unsurları kapsayan spor yönetimi kavramı karşımıza çıkmaktadır (7).

2.3.1. Spor yönetiminin önemi

Örgütsel yapıların en başta gelen amacı sürdürülebilir olmaktır. Sürdürülebilirliğin ilk şartı da etkin yönetim süreçlerinin işletilmesidir. Rekabet ortamında dezavantajlı olan kulüplerin avantajlı olanlara karşı bir başarı sergilemeleri ancak etkin bir yönetime sahip olmalarından kaynaklanmaktadır (24).

Planlamadan denetlemeye kadar profesyonel yönetim sergilenen bir kulüpte sistem yaklaşımı benimseneceği için sürekli kendisini iyileştiren bir yapının mükemmel doğru yol aldığı iddia edilebilmektedir (45). Ancak çok geniş olanaklara sahip olmasına rağmen sportif başarının düşük kaldığı durumların da sıkça yaşandığı anlaşılmaktadır. Bu kapsamda spor yönetiminin önemi karşımıza çıkmaktadır. Özverili bir şekilde sürekli geribildirimle kendini yenileyen bir yapının oluşturulması gerekmektedir (17).

2.3.2. Spor yöneticisi kavramı

Yönetimsel süreçlerin etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi için işlerin ortaya konulmasından sonra en önemli hususlardan birisi örgütlemeye kullanılan kişilerin nitelikleridir. Spor kulüp yöneticisi ne kadar nitelikli olursa spor kulübü de o denli iyi yönetilmeye adaydır. Bireysel olarak yetenekli kişilerin spor yöneticisi olarak çalışmaları örgüt içinde herkesin özverili bir şekilde hareket etmesini sağlamaktadır (46). Aksi takdirde takım sportif başarıyı elde edemediğinde uçakla değil de otobüsle gelme gibi cezaların uygulandığı takımların sportif başarı sergileyemedikleri gözlenmektedir (7).

İyi bir spor yöneticisi kendisinin ve kulübünün bütün özelliklerinin farkında olması gerekmektedir. Böylece planlama konusunda neler yapılabileceği ortaya çıkarılabilecektir. İşlerin etkin şekilde planlanmış olması bunların kimler tarafından uygulanabileceği ile ilgili karar destek sistemleri kullanılmasını sağlamaktadır. Burada işin liyakate göre dağıtılmış olması örgütsel süreçlerin sürdürülebilirliği açısından önemlidir. Ayrıca adaletli bir şekilde işbölümü yapıldığı algısının olması sporcudan taraftara bütün paydaşların saygısını kazanmayı sağlamaktadır (14).

Spor kulüplerinin yöneticilerinin etkin liderlik özellikleri taşıması da motivasyonu artıracak bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Son olarak örgütün kendisini otokontrol ile denetleyebilir hale gelmesi kazançların artmasına ve kayıpların azalmasına neden olmaktadır (3). Kısaca ifade etmek gerekirse spor kulübü yöneticisi ne ise spor kulübü de o'dur.

2.3.3. Spor yöneticisinin görev, yetki ve sorumlulukları

Örgütsel yapı içinde incelendiğinde spor kulübü yöneticilerinin çok geniş yetkilere sahip oldukları görülmekle birlikte bunun karşılığında büyük sorumluluklarının da olduğu gözlenmektedir. İlk olarak temsil yetkisi spor kulübü yöneticisindedir. Böylece transfer görüşmeleri ve spor kulübü ile ilgili karar almada uygulanacak bütün işlerin yükümlülüğü de spor yöneticisine verilmektedir (47). Bu sayede protokol ve sözleşme imzalamak gibi hususların spor yöneticisi tarafından takip edilmesi gerekmektedir (34).

Temsil ile birlikte kulübün halkla ilişkilerinin geliştirilmesi yükümlülüğü ve spor yöneticileri tarafından yürütülmektedir. Kulübün olanakları geniş olduğunda hizmet alımı ya da bizzat personel istihdamı ile bu tür faaliyetlerin gerçekleştirildiği gözlenmektedir. Seçim ile başa geldikleri için kongre üyelerine ve genel kurula karşı sorumlulukları da bulunmaktadır (48). Bu kişilerin karizmatik, liderlik özelliklerine sahip ve iyi bir yönetici olması spor kulübünün başarılarını artırmaktadır. Ayrıca borsada işlem görme gibi eğilimler de gözlemlendiği için iktisadi olarak başarı ya da başarısızlığın nedeni olarak da görülebilmektedirler (11).

2.4. Tükenmişlik Kavramı

Kavramsal çerçevenin oluşturulabilmesi için ilk olarak kavramın tanımlanması ve sınırlarının çizilmesi önem arz etmektedir. Yazındaki çalışmalar bu yönüyle incelendiğinde ya kendi araştırma amaçlarını doğrulamaya yönelik bir tanımlama çabası içine girildiği, ya da kendi söylemlerini destekleyen tanımların öne çıkarılabildiği görülmektedir (49). Bu durum sadece bu çalışmanın bağlamı ile ilgili bir husus değildir ve örgütsel davranış çalışan kişilerin genelde karşılaştıkları bir haldir. Ayrıca yazındaki eserler bilgi içeriği açısından değerlendirildiğinde de ampirik olarak sınanan önerme ve değişkenlerin yerine konuyu genel hatları ile ele aldığını ileri süren ve sayfalarca olduğu halde yazına bir katkı sağlayamayan çalışmaların olduğu gözlenmektedir. Bu nedenle mevcut çalışmanın kavramsal çerçevesinin belirlenmesinde yazındaki tanımlama çalışmalarının mümkün olduğunca tümüne ulaşılması hedeflenmektedir (15).

Sosyal yaşantıda günümüz insanı pek çok zorluklarla baş ederek çalışma hayatında başarılı olabilmektedir. Bu kapsamda pek çok etkenin bireylerin tükenmişliğe uzanan serüvenlerinde etkili olmaktadır (5). Stres gibi durumlar neticesinde bireylerin bazı istenmeyen ruhsal tepkiler ortaya çıkarabilecekleri ifade edilmektedir (16). Adiloğulları ve Gencay (6)'ın belirttiği üzere tükenmişlik sadece bireyin kendisini etkileyen bir kavram

olmaktan çok daha fazla etkiye sahiptir. Kişinin kendi yaşantısı ile birlikte çalışma arkadaşlarının ve ailesinin de hayatını olumsuz etkileyebilmektedir. 1970li yıllardan sonra kavrama olan ilginin arttığı belirtilmektedir (23).

Kavramın ilk olarak 1974 yılında Freudenberger'in tanımladığı yönünde pek çok çalışmanın bilgiler verdiği gözlenmektedir (1,9,15,21,22,24,28). Bu çalışmaların tümü kavramın çıkış noktasını belirttiği halde kavramın ortaya çıkarıldığı çalışmanın sadece Şahin (1) tarafından incelenmiş olduğu gözlenmektedir. Çalışmada kliniklerde gönüllü olarak çalışan kişilerin bir yıl kadar sonra aniden işi bırakmalarının nedenleri incelenmiş ve tükenmişlik bu şekilde ortaya çıkarılmıştır. Kavramın iş ilişkili stres olarak tanımlandığı da gözlenmektedir (28).

Ancak Gram Greene'nin 1961 yılında tükenmişlik kavramından bahsettiği yönünde bulguları olan çalışmaların da olduğu gözlenmektedir (26). Benzer biçimde kavramın Bradley tarafından 1969 yılında ortaya atıldığı yönünde bilgiler içeren eserlere de rastlanmaktadır (28). Böylece kavramın bireyin yeteneklerinin sınırlanmasına neden olacak şekilde enerjisinin azalması olarak tanımlandığı da gözlenmektedir. Ayrıca bu durumun aniden ortaya çıkan bir hal olmadığı ve zamana yayılmış şekilde sistemli olarak kişinin bütün yeteneklerinin körelmesine neden olduğu da belirtilmektedir. Kavramın ortaya çıkışıyla ilgili nedenler incelendiğinde bireyin örgütte bulunmayla birlikte taşıdığı amaçların karşılanmaması ile beklentilerinin hayal kırıklığına dönüşmesi ve çevresel koşulların da çalışmayı güçleştirmesi sonucunda ilk başlarda direnme ile başlayan sürecin kendini tamamen teslim etmeye yöneldiği anlaşılmaktadır (6).

Kavramın tanımlanması ile ilgili önceki çalışmaların sunmuş oldukları bilgiler incelendiğinde Gögercin (26) TDK sözlüğündeki anlamını sunmaktadır. Buna göre çaba göstermeme hali olarak nitelendirilmektedir. Güllü ve Şahin (8) de bireyin olumsuz yaşantılar sonucunda yetenek ve enerjisinin azalmasına ve sonuç olarak duygusal tükenme, duygusuzlaşma ve kişisel başarımların düşmesinin yaşanması olarak tanımladığı görülmektedir. Tuna ve Çimen (21)'e göre başarısızlık hali, yıpranmışlık ve enerji düşüklüğünün tatmin edilemeyen dürtülerle birleşmesi sonucunda ortaya çıkan durum tükenmişliği tanımlamaktadır.

Tükenmişliği bir süreç olarak ele alan eserinde Kaçmaz (11) tükenmişliğin evrelerinden bahsetmektedir. Aynı sınıflandırmanın Şahin (1) tarafından da yapılmış olduğu gözlenmektedir. Buna göre ilk evre şevk ve coşku'dur. Birey örgüte girdiği andan itibaren işleri yürütmeye ilgili büyük bir gayret içine girer. Örgütün kendisini kabullenmesi için insanüstü çabalar gösterir. İkinci evre durağanlaşmadır. Örgütün bütün dinamiklerini

deneyerek öğrenen birey işlerin yapılaş biçiminde artık bir değişiklik yapamayacağı algısına sahiptir. Böylece rutin işlemlerin gerçekleştirilmesi bile bireyin iş tatmini için yeterli olmaktadır. Üçüncüsü ise engellenme olarak belirtilmiştir. Rutin işlemlerin bile engellerle karşılaşarak çözüme kavuşturulması gerektiğini tecrübe eden birey artık tükenmişliği yaşamaya başlamıştır. Son evresi ise umursamazlık haline dönüşmektedir.

Ne yaparsa yapsın durumun değişmeyeceği ile ilgili bir kanıya ulaşan bireyin tükenmişliği kabul etmesi ve artık kendisinin de diğer kişilere zarar verir hale gelmesi mümkün olmaktadır. Böylece bireyin toplumda gerçekleştirdiği görevden uzaklaşarak artık işlevini yerine getirmemeye başlaması olarak sonuçlar ortaya çıkardığı görülmektedir (23). Sonuç olarak anksiyete, depresyon ve iş tatminsizliği gibi sonuçların görülebildiği dile getirilmektedir (16).

Kavramla ilgili bütün bilgiler bir arada değerlendirildiğinde teorik altyapının oluşturulmasıyla ilgili kimi çalışmaların çok titiz bir araştırma süreci neticesinde gerçekleştirilmiş olduğu gözlenirken, kimilerinin de diğerlerinde olan bilgileri birebir aktarma yoluna gittikleri görülmektedir.

Akademik nitelik bakımından sınırlı olan çalışmalardan başlayan sürecin karma yöntemlerin uygulandığı araştırmalara doğru evrildiği görülmektedir. Sonuç olarak tükenmişlik hem bireyin hem de örgütün iç ve dış çevresindeki kişilerin etkilenmesinde önemli değişiklikler ortaya çıkarabildiği görülmüştür.

2.4.1. Tükenmişliğin boyutları

Maslach 'ın ortaya koyduğu tükenmişlik modeli elbette tek model olmasa da bunun üzerinden tükenmişliğin boyutlarını inceleyen pek çok çalışmanın yapılmış olduğu gözlenmektedir (1,30) Buna göre duygusal tükenme, duygusuzlaşma ve kişisel başarı hissini azalması gibi boyutlar altında kavramın incelendiği anlaşılmaktadır.

Bireysel amaçlarla örgütsel amaçların uyuşması ile başlayan giriş sürecinden sonra tükenmişliği her birey için aynı sonuçları vermesi söz konusu olmamaktadır. Ancak geneli itibariyle Bayrak vd.(10)'nin de belirttiği duygusal tükenme, duygusuzlaşma ve başarı hissini kaybolması gerçekleşmektedir. Ramazanoğlu (16) ile Özen ve Mirzeoğlu (15) bu boyutların etkilerini güzel bir şekilde dile getirmektedir.

Duygusal tükenmişlik yaşayan kişilerin negatif bir modda hizmet verdiği görülmektedir. Duyarsızlaşan bireylerin de karşıdakini insandan çok madde olarak görmeye başladığı anlaşılmaktadır. Kişisel başarı hissi de sürekli rutinde yaşayan kişilerde azalır. Bu kısımda Maslach'ta belirtilen boyutların teker teker incelenmesi sağlanacaktır.

2.4.1.1. Duygusal tükenme

Bireyler örgütlerde beklentilerinin karşılanmaması nedeniyle fiziksel olarak iyi durumda olmalarına rağmen ruhen kendilerini bitmiş hissedebilmektedir (6). Böylece işte verimli hissetmediği için işe karşı tavırlarında olumsuz bir durum ortaya çıkmakta ve ertesi gün işe gitme zorunluluğu bile bireyin stres kaynakları arasında yerini almaktadır. Stres neticesinde bireyin bununla başa çıkmada geliştirmiş olduğu stratejilerin başarısız olmasının da bu tür bir tükenmişliğe sebep olabileceği değerlendirilmektedir (8). Yine bu boyutta tükenmiş hissetmenin tükenmişlik sendromunun başlangıç evresi olabileceği de yayınlarda ifade edilmektedir (1,16).

Duygusal tükenmişliğin başkaları ile etkileşimden doğan ilişkilerde beklentilerin tatmin edilememesi, ya da başkalarının arzularının öne geçmesi sonrasında kendisinin sönük kalması gibi nedenlerden ortaya çıktığı belirtilmektedir (22). Sonuç olarak iş ortamında aşırı yüklenmiş hissedilen ama aslında işle ilgili olumlu herhangi bir şey ortaya koyamayan bireylerin ortaya çıktığı ifade edilmektedir (5,12). Doğal olarak da kaygı, stres ve özgüven kaybı gibi belirtiler ortaya çıkmaktadır (1).

Maslach'ın tükenmişlik modelinin üç temel boyutundan birisini oluşturan bu boyutla ilgili dokuz maddeden (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20. madde) oluşan bir ölçek kullandığı ifade edilmektedir (30). Bireysel ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı iş ortamlarında bu boyutun daha belirgin bir şekilde ortaya çıkabileceği değerlendirilmektedir (12). Bütün bu bilgi ve bulguların eşliğinde duygusal tükenmişliğin bireylerin tükenmişlik sendromunun başlangıç evresi olduğu, aşırı yüklenilmiş olan bireylerde sıkça görüldüğü ve bireyin hem kişisel hem de toplumsal tepkilerinde etkili olabildiği anlaşılmaktadır.

2.4.1.2. Duyarsızlaşma

Maslach'ın modelini benimseyen pek çok çalışmada tercümeden kaynaklanan bir kavram kargaşası olarak duygusuzlaşma gibi tercümelemlerinin de olduğu gözlenmiştir de kavramın her türlü aynı kapıya çıktığı görülmektedir.

Adiloğulları ve Gencay (6) duyarsızlaşmayı işle ilgili girişilen iletişimde diğer insanlara insanlığa sığmayacak şekilde soğuk davranışlar sergileme olarak tanımlanmıştır (16). Böylece bireyler karşıdakilere nesneymiş gibi davranmaktadır. Sonuç olarak küçültücü bir dil kullanma ve insanları sınıflandırma gibi davranışların ortaya çıktığı belirtilmektedir.

Gezer vd.(22) başkalarına alaycı tavırlar sergilemenin de duyarsızlaşmaya örnek olduğunu göstermektedir. Bu kişilerin kendilerini soyutlayarak soğuk davranışlarla aslında içinde buldukları çaresizliği bu şekilde yansıttıkları anlaşılmaktadır (16). Maslach'ın

ölçeğinde bu boyutun beş önerme (5, 10, 11, 15 ve 22. madde) üzerinden ölçtüğü belirtilmektedir (4). Duygusuzluk ya da duyarsızlaşmanın ile alizm kaybı, hiddetlenme, anksiyete ve huzursuzluk gibi sonuçlar ortaya çıkarabileceği de dile getirilmektedir (5).

2.4.1.3. Kişisel başarımların azalması

Maslach'ın çalışmasında ifade ettiği kavramın ülkemizde gerçekleştirilen çalışmalarda kişisel başarımların azalma, başarı kaybı ve personelin iş başarımlarının azalması gibi isimlerle tercüme edilmiş olduğu gözlenirse de kişisel başarımların durumu bireyin örgütsel performansının ölçümü için önemli görülmektedir. Bu kapsamda birey örgüte ilk girdiğindeki haliyle başarımların arzusu en üst düzeydeyken yıllar içinde bu hissin rutine bağlanması sayesinde düşüş eğilimine girdiği görülmektedir. Böylece birey odağını gelecekte daha çok geçmişe yönelmektedir. Dolayısıyla örgütte ilerleme olanaklarının olmayacağına yönelik bir algı geliştirirler (1). Sonuç olarak eskiden yapabildiği işleri artık yapamadığının farkında olarak kendisini tamamen tükenmiş hissedebilmektedir (6).

Örgütsel süreçlerde başarımların ödüllendirilmesi söz konusu olduğu için birey kendi gösteremediği performansı kıskanarak istenmeyen tavırlar içine girebilmektedir. Sonuç olarak başkalarına sürekli olumsuz tavırlar sergilemesi söz konusu olmaktadır (22). İlerleyen aşamalarında güven kaybı ile birlikte toplumdaki tamamen soyutlanma gibi bir durum yaşanmaktadır.

Birey sürekli olarak başkalarının kendisini sevmediği yönünde telkinlerle artık hiç kimseye olumlu tavırlar sergilememeye başlamaktadır. Sonuç olarak kontrol eksikliği ve çaresizlik nedeniyle saldırganlığa varan davranış bozuklukları sergileyebilmektedir (12). Bu durum başarılı davranışlar sergilemesi için yapması gereken performansı azaltacağı için birey fasit bir daire içinde düşünsel açıdan bataklığa saplanmaktadır (1).

Başarı gösterilmediğinde bireylerde depresyon, moral düşüklüğü, ilişkiden kaçınma ve üretkenliğin azalması gibi sonuçlar doğurduğu tartışılmaktadır (5). Bu boyutun da Maslach tükenmişlik ölçeğinde sekiz önermeyle (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 ve 21. madde) ölçülmüş olduğu tespit edilmiştir.

Böylece Maslach'ın önermiş olduğu modelden hareketle tükenmişliğin boyutları ve olası sonuçları ölçüm yöntemiyle birlikte sunulmuştur. Bu kavramın sonuçları incelendiğinde çok etkili olabildiği gözlemlendiği için bunu etkileyen iç ve dış faktörlerin ele alınmasının da teorik altyapıya fayda sağlayabileceği düşünülmüştür.

2.4.2. Tükenmişliğe etki eden faktörler

Toplumsal yaşantı ve bireysel psikolojik süreçlerde insan davranışının ortaya çıkabilmesi için etki-tepki kuralının geçerli olduğu gözlenmektedir. Tükenmişliğin de ortaya çıkmasında etkili olan nedenlerin çevresel ve bireysel olmak üzere iki başlık altında incelenmiş olduğu gözlenmektedir.

2.4.2.1. Çevresel faktörler

Birey çevresiyle etkileşiminden ötürü kendisini adapte etmeye meyilli bir yapıya sahiptir. Böylece değişen çevresel koşulların bireylerin davranışlarına doğrudan ya da dolaylı etkiler yapabileceği değerlendirilmektedir.

Ardıç ve Polatçı (9) çevresel faktörleri örgütsel çatışma, kararlara katılım, rol çatışması, rol belirsizliği, çalışma alanının olumsuz fiziksel koşulları ve iş güvenliğinin olmaması gibi boyutlar sıralamaktadır.

Türkman (5), Avşaroğlu vd.(3) ile birlikte Tekin vd.(13) işin niteliği, mesleğin türü, kıdem, iş yerinin özellikleri, iş yoğunluğu, iş stresi, rol belirsizliği, eğitim durumu, kararlara katılım, örgütsel süreçler, ekonomik ve toplumsal etmenler tükenmişliğin nedenlerini sıralamaktadır.

Hurşitoğlu (27) ise demokratik olmayan işleyişe sahip örgütsel yapı, ödüllendirme sisteminin adil olmaması ve yapıcı olmayan eleştirilerin de tükenmişliğe etki edebileceğini göstermektedir.

Ramazanoğlu (16)'nın sıralamış olduğu etmenler incelendiğinde işin türü, çalışma biçimi, yoğunluk, mesai saatleri arasındaki zamanın az olması, tempodan dolayı oluşan gerilim ve ulaşım problemleri tükenmişliğin nedenleri içinde sıralanmaktadır. Türkman (5)'in sıraladığı faktörlerin de büyük oranla bir önceki çalışmanın vurguladığı yönlerle paralellik gösterdiği anlaşılmaktadır.

2.4.2.2. Bireysel faktörler

Çevre kadar bireyin kendi kişisel özelliklerinin bireylerin tükenmişliğine etkisinin olduğu da gözlenmektedir. Yıldız vd.(28) ve Gögercin (26) ise demografik özelliklerin bireylerin tükenmişliğini etkilediğini göstermektedir. Ardıç ve Polatçı (9) ise kişilik yapısının tükenmişliğe etkisinin olduğunu göstermektedir. Ayrıca öz yeterliğe sahip olamayan ve empatiden yoksun olan kişilerin tükenmişliğe daha yakın oldukları görülmektedir.

Ardıç ve Polatçı (9) ise tükenmişliğin bireysel nedenleri içinde yaş, medeni hal, çocuk sahibi olma, bağlılık, beklentilerin yüksek olması, güdülenme ve performans gibi ölçütlerden

bahsetmektedir. Gögercin (26) ise çalışma şevki, işe bağlılık ve güven gibi boyutların bireylerin hissettikleri tükenmişlikte etkili olabileceğini değerlendirmektedir.

Mizaç ve hayata bakış açısı gibi faktörlerin de etkili olduğu gözlenmektedir. Bunların yanında işe aşırı bağlılık duyma ve gerçekçi beklentilerin olmamasını eklemektedir. Türkman (5) ve Ramazanoğlu (16)'nın da bu beklentilere vurgu yapmış olduğu gözlenmiştir. Yıldız vd.(28)'nin bulguları incelendiğinde de kişisel faktörlerin bireylerin tükenmişliği üzerinde etkilerinin olabileceğini değerlendirmektedir.



3. GEREÇ VE YÖNTEMLER

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplamada kullanılan ölçme araçları, araştırma verilerin toplanması ve verilerin analizinde kullanılan istatistik teknikleri ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Ülke genelinde spor kulüp yöneticiliği yapan kişilere yönelik tükenmişliklerini etkileyen mesleki ve demografik faktörlerin neler olduğunu inceleyen bu çalışmada tarama(survey) türü betimsel araştırma çeşidi tercih edilmiştir. Uygulanan anketin temelini oluşturan bilgi formu anketi ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Örneklemin belirlenmesinde rastsal yöntemler kullanılmış ve ulaşılabilen bütün spor kulüp yöneticilerine anket formu gerek elden gerekse de posta yoluyla ulaştırılmıştır. Sonuç olarak 500 anket formu dağıtılmış ve 251 adet kullanılabilir form elde edilmiştir. Böylece anketin geri dönüş oranı yaklaşık olarak %50 civarındadır.

3.3. Verilerin Toplanması

Çalışmanın verilerinin toplanmasında ilk olarak demografik özellikleri sonra da mesleki güçlüklerin ve en nihayetinde Maslach Tükenmişlik Ölçeğini içeren bir anket formu kullanılmıştır. Veriler TASKK, GSB, GSİM, ASKF gibi kurumlardan alınan desteklerle kulüplere ve yöneticilere ulaşımımız sağlanarak toplanılmıştır.

3.3.1 Bilgi formu anketi

Araştırma yapılırken veri toplamak amacıyla bilgi formu anketi oluşturulmuştur. Çalışmada bu formun ilk bölümünde (spor kulüp yöneticilerinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk sayısı, çalışma yılı, kulüp yerleşim yeri, kulübün amatör veya profesyonel olma durumu, En son kulüpteki çalışma süresi, kulübün sahip olduğu imkânlar, kulüp branşı ve cinsiyet statüsü vb.) durumları ele alınmıştır. İkinci bölümde ise spor yöneticisinin üstesinden gelmek zorunda olduğu güçlüklerle ilgili 14 maddeden (mali faktörler, sporcu temini, antrenör teknik ekip yetersizliği, spor yöneticileri, hakemler,

taraftarlar, kulüp içi muhalif yöneticiler vs.) oluşan Likert tipi yapılandırılmış sorular yöneltilmiştir.

3.3.2. Maslach tükenmişlik ölçeği

Uygulanan anketin temelini oluşturan Maslach Tükenmişlik Ölçeği toplamda 22 önermeden oluşmaktadır. Bunlar üç boyut altında incelenmektedir. İlk boyut olan duygusal tükenmişlik için dokuz (1,2,3,6,8,13,14,16,20), duyarsızlaşma boyutu beş (5,10,11,15,22), kişisel başarı boyutu ise sekiz (4,7,9,12,17,18,19,21) önerme ile ölçülmüştür.

3.4. Verilerin Analizi

Elde edilen 251 anket formunun veri girişleri teker teker kontrol edilerek SPSS formatında girişleri yapılmıştır. Daha sonra rastgele formların doğru girilip girilmediğinin kontrolü sağlanmıştır. Ülke genelinde görev yapan spor kulüp yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesinin araştırma verileri “Kişisel Bilgi Formu Anketi” ve “Maslach tükenmişlik ölçeği” ile uygulanmış olup Elde edilen veriler frekans analizleri, güvenilirlik testleri, tanımsal istatistikler, faktör analizleri, Mann Whitney U testi ile birlikte Kruskall Wallis testinin yanında korelasyonlarla analiz edilmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın genel amaçlarına yönelik olarak elde edilen verilerle elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Spor Kulüp Yöneticilerinin Kişisel Bilgi Formu İlk Kısımına İlişkin Bulgular

Tablo 1. Spor kulüp yöneticilerinin kişisel özelliklerinin dağılımları.

Değişken	Grup	N	%
Cinsiyet	Kadın	56	22,3
	Erkek	195	77,7
Yaş	28 ila 32	69	27,5
	33 ila 36	57	22,7
	37 ila 45	63	25,1
	46 ve üzeri	62	24,7
Medeni Hal	Bekâr	92	36,7
	Evli	159	63,3
Eğitim durumu	Ortaokul	32	12,7
	Lise	96	38,2
	Lisans	100	39,8
	Lisansüstü	23	9,2
Yöneticilikte kıdem	1-3 yıl	49	19,5
	4-6 yıl	68	27,1
	7-10 yıl	56	22,3
	11-15 yıl	53	21,1
	16 ve üzeri	25	10

Örneklemin demografik özelliklerinin incelenmesiyle spor kulüp yöneticilerinde erkeklerin yoğun olarak sayıca fazla olduğu gözlenmektedir. (%77,7), Ayrıca demografik özellikler daha detaylı incelendiğinde cinsiyette kadın (n= 56, % 22,3) ve erkeklerin (n= 195, % 77,7) bulunduğu, yaşları bakımından incelendiğinde 28 ila 32 (n= 69, % 27,5), 33 ila 36 (n= 57, % 22,7), 37 ila 45 (n= 63, % 25,1), 46 ve üzeri (n= 62, % 24,7) gruplarının olduğu gözlenmektedir. Bunların yanında medeni halde bekâr (n= 92, % 36,7) ve evli (n= 159, % 63,3) değişkenlerinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Eğitim durumları bakımından incelendiğinde ortaokul (n= 32, % 12,7), lise (n= 96, % 38,2), lisans (n= 100, % 39,8) ve lisansüstü (n= 23, % 9,2) değişkenlerinin bulunduğu görülmektedir. Kıdem açısından değerlendirme yapıldığında 1-3 yıl (n= 49, % 19,5), 4-6 yıl

(n= 68, % 27,1), 7-10 yıl (n= 56, % 22,3),11-15 yıl (n= 53, % 21,1) ve 16 ve üzeri (n= 25, % 10) durumlarının bulunduğu görülmektedir.

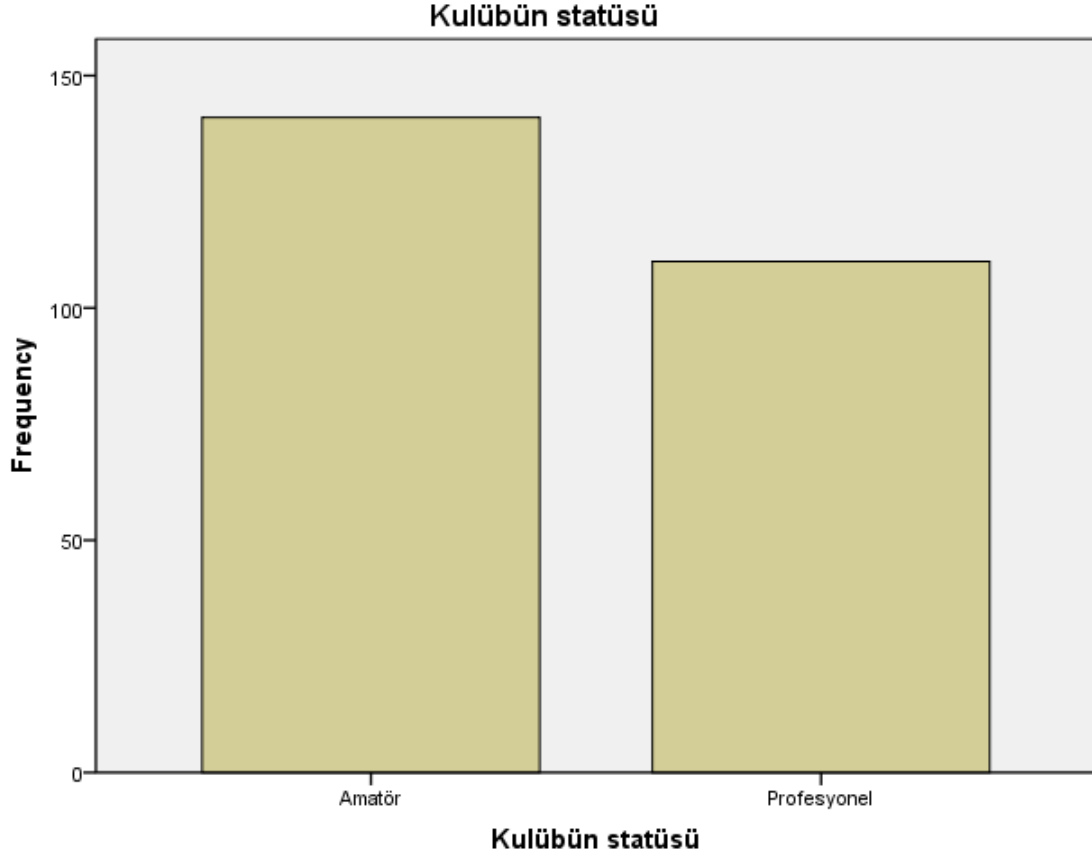
4.2. Spor Kulüp Yöneticilerinin Görev aldıkları kulüplere ilişkin bulgular

Tablo 2. Spor kulüp yöneticilerinin görev aldıkları kulüplere ilişkin bulgular.

Değişken	Grup	N	%
Yer	İl	108	43
	İlçe	108	43
	Köy	35	13,9
Branş	Futbol	120	47,8
	Basketbol	35	13,9
	Voleybol	46	18,3
	Hentbol	42	16,7
	Diğer	8	3,2
Takım Statü	Amatör	141	56,2
	Profesyonel	110	43,8
Takım Cinsiyet	Kadın	97	38,6
	Erkek	78	31,1
	Karma	76	30,3
Takımdaki kıdem	1 yıldan az	46	18,3
	1-3 yıl	35	13,9
	4-6 yıl	47	18,7
	7-10 yıl	70	27,9
	11-15 yıl	21	8,4
	16 ve üzeri	32	12,7
Takımın olanakları	Yetersiz	104	41,4
	Kısmen Yeterli	84	33,5
	Yeterli	63	25,1

Takımın bulunduğu yer açısından incelendiğinde il (n= 108, % 43), ilçe (n= 108, % 43) ve köylerin (n= 35, % 13,9) olduğu tespit edilmiştir.

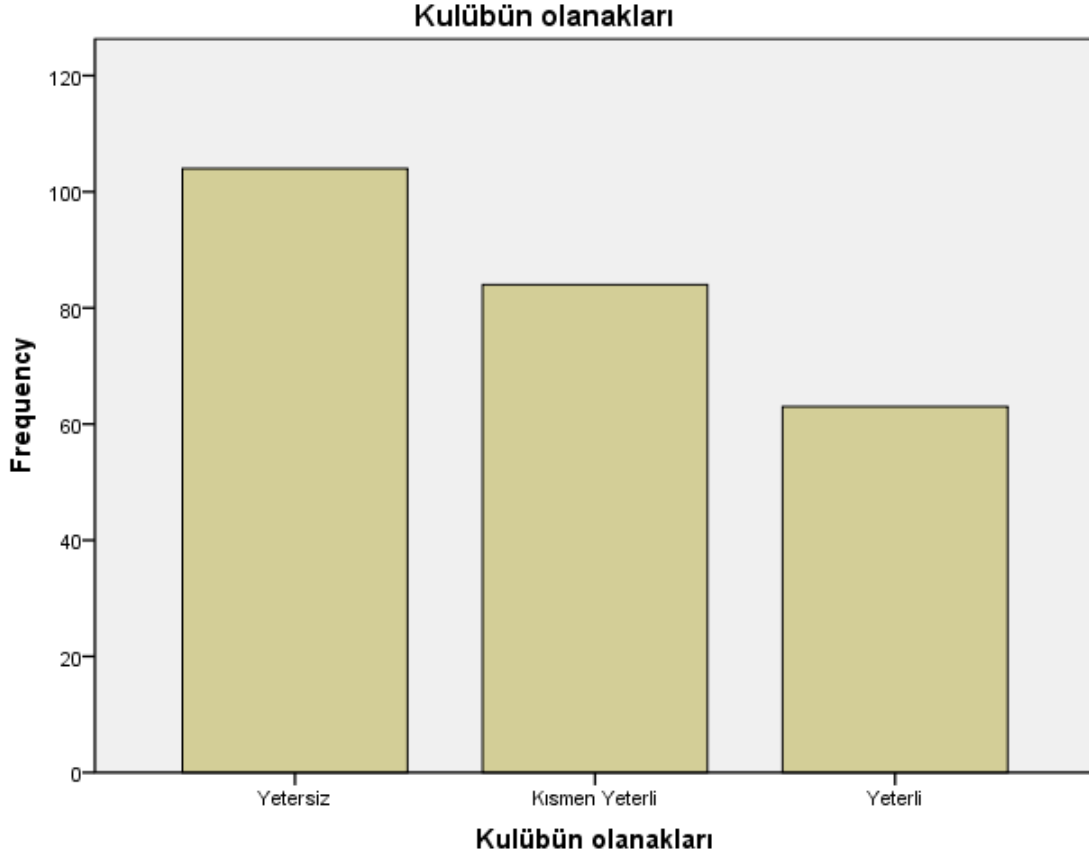
Takımların branşları açısından incelendiğinde futbol (n= 120, % 47,8), basketbol (n= 35, % 13,9), voleybol (n= 46, % 18,3), hentbol (n= 42, % 16,7) ve diğer (n= 8, % 3,2) unsurlarının olduğu gözlenmektedir.



Şekil 1. Kulübün statüsü grafiği.

Kulübün statüsü ile ilgili olarak amatör (n= 141, % 56,2) ve profesyonel (n= 110, % 43,8) takımların ankete katılım sağlamış olduğu belirlenmiştir. Takımın cinsiyeti açısından incelendiğinde kadın (n= 97, % 38,6), erkek (n= 78, % 31,1) ve karma (n= 76, % 30,3) takımların olduğu anlaşılmaktadır.

Takımdaki kıdem açısından incelendiğinde 1 yıldan az (n= 46, % 18,3), 1-3 yıl (n= 35, % 13,9), 4-6 yıl (n= 47, % 18,7), takımdaki kıdem 7-10 yıl (n= 70, % 27,9), 11-15 yıl (n= 21, % 8,4) ve 16 ve üzeri (n= 32, % 12,7) durumları gözlenmektedir.



Şekil 2. Kulübün olanakları grafiği.

Son olarak takımın olanakları açısından yetersiz (n= 104, % 41,4), kısmen yeterli (n= 84, % 33,5) ve yeterli (n= 63, % 25,1) olduğuna dair algıların ölçülmüş olduğu tespit edilmiştir.

4.3. Spor Kulüp Yöneticilerinin Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden Elde Edilen Puanlar

Tablo 3. Spor kulüp yöneticilerinin Maslach tükenmişlik ölçeğinden elde edilen puanlar.

Faktör	N	X	Medyan	Standart Sapma
Duygusal Tükenme	251	4,07	4,11	0,77
Duygusuzlaşma	251	1,98	1,8	0,86
Başarım Hissi Azalma	251	4,2	4,25	0,68
Mesleki Güçlükler	251	4,19	4,14	0,66

Bu sonuçlar mesleki güçlüklerin spor yöneticileri tarafından gayet önemli görüldüğünü göstermektedir. Bunun yanında tükenmişliğin boyutlarından duygusal tükenme

ile başarımlı hissinin azalması hususlarında yüksek algılar tespit edilirken, duygusuzlaşmanın düşük kaldığı gözlenmektedir. Sonuç olarak örneklemdaki katılımcıların toplam skorlarının yüksek olduğu görülürken, duygusuzlaşma ile ilgili toplam puanın düşük olduğu görülmektedir.

Bütün bu bulgular bir arada değerlendirildiğinde spor kulüp yöneticilerinin kendilerini tükenmiş hissettikleri ve bunu çevrelerindeki kişilere yansıtmamak için çaba sarf ettikleri anlaşılmaktadır. Duygularının yoğun olduğu ve takım ruhunu korumak için kendilerini öne attıkları da bu ortalamalardan elde edilebilecek bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır.

4.4. Spor Kulüp Yöneticilerinin Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden Aldığı Puanların Demografik Değişkenler Bakımından Karşılaştırılması

4.4.1. Spor kulüp yöneticilerinin cinsiyetinin maslach tükenmişlik ölçeğine göre puanları.

Spor kulüp yöneticilerinin cinsiyetine göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Spor kulüp yöneticilerinin cinsiyetine göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları.

Faktör	Değişken	N	Ort.	Ort. Top.	Mann-Whitney U	Z	P
Mesleki Güçlükler	Kadın	56	131,17	7345,5	5170,5	-0,606	0,545
	Erkek	195	124,52	24280,5			
Duygusal Tükenme	Kadın	56	115,52	6469	4873	-1,232	0,218
	Erkek	195	129,01	25157			
Duygusuzlaşma	Kadın	56	150,03	8401,5	4114,5	-2,827	0,005
	Erkek	195	119,1	23224,5			
Başarımlı Hissı Azalma	Kadın	56	125,46	7026	5430	-0,063	0,950
	Erkek	195	126,15	24600			

(P < 0.05)

Cinsiyete göre gerçekleştirilen varyans analizinde sadece duygusuzlaşma değişkeninde anlamlı bir fark tespit edilmiştir (p < 0.01). Bu fark incelendiğinde erkeklerin kadın spor kulübü yöneticilerine göre daha düşük bir algıya sahip olduğu gözlenmiştir. Bir başka deyişle kadınların duygusal yoğunluklarının daha yoğun olduğu anlaşılmaktadır. Buradan örneklemdaki kişilerden kadın olanların daha duygusal oldukları anlaşılmaktadır.

4.4.2. Spor kulüp yöneticilerinin medeniyet durumuna göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları

Çalışma kapsamında incelenen demografik faktörlerden ikincisi ise medeni durumdur. Medeni durumda da iki değişken üzerinden ölçüm yapıldığı ve veriler normal dağılıma uymadığı için cinsiyette olduğu gibi burada da Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Testten elde edilen bulgular Tablo 5’de sunulmaktadır.

Tablo 5. Spor kulüp yöneticilerinin medeni durumlarına göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları.

Faktör	Değişken	N	Ort.	Ort. Top.	Mann-Whitney U	Z	P
Mesleki Güçlükler	Bekâr	92	122,75	11293	7015	-0,541	0,589
	Evli	159	127,88	20333			
Duygusal Tükenme	Bekâr	92	134,63	12385,5	6520,5	-1,438	0,150
	Evli	159	121,01	19240,5			
Duygusuzlaşma	Bekâr	92	123,42	11354,5	7076,5	-0,431	0,666
	Evli	159	127,49	20271,5			
Başarım Hissi Azalma	Bekâr	92	130,84	12037	6869	-0,811	0,417
	Evli	159	123,20	19589			

(P> 0.05)

Medeni durum üzerinden gerçekleştirilen testte istatistiki olarak anlamlı bir fark ölçülmemiştir. Bu durum örneklemin cevaplarının medeni hallerine göre değişiklik göstermediğini ve benzeştiğini göstermektedir. Sonuç olarak katılımcıların bekâr ya da evli olmalarının vermiş oldukları cevaplarda bir fark elde edilmesine neden olmadığı görülmektedir. Böylece medeni duruma göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır

4.4.3. Spor kulüp yöneticilerinin kulübün statü durumuna göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları

Demografik değişkenlerden bir sonraki ise kulübün statüsüdür. Burada amatör ve profesyonel olmak üzere iki grup bulunduğu için yine Mann Whitney U testi gerçekleştirilmiştir. Bu testle ilgili elde edilen bulgular da Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Spor kulüp yöneticilerinin kulübün statüsüne göre Maslach tükenmişlik ölçeği puanları.

Faktör	Değişken	N	Ort.	Ort. Top.	Mann-Whitney U	Z	P
Mesleki Güçlükler	Amatör	141	122,34	17250,5	7239,5	-0,905	0,365
	Profesyonel	110	130,69	14375,5			
Duygusal Tükenme	Amatör	141	132,78	18722,5	6798,5	-1,684	0,092
	Profesyonel	110	117,3	12903,5			
Duygusuzlaşma	Amatör	141	124,63	17573	7562	-0,340	0,734
	Profesyonel	110	127,75	14053			
Başarım Hissi Azalma	Amatör	141	133,75	18858,5	6662,5	-1,935	0,053
	Profesyonel	110	116,07	12767,5			

(P > 0.05)

Takımın statüsü üzerinden gerçekleştirilen testte de istatistiki olarak anlamlı sonuçlar elde edilememiştir. Bu sonuç da örneklemdaki amatör ve profesyonel kulüplerin yöneticilerinin algılarının benzeştiğine işaret etmektedir. Sonuç olarak anlamlı bir fark olmadığı için tükenmişlik bakımından takımın statüsünün bir anlamı olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

4.4.4 Spor kulüp yöneticilerinin yaş durumuna göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları

Demografik değişkenlerden bir sonraki ise yaştır. Katılımcıların yaşları büyük varyans sergilediği için bunların gruplandırılarak analiz edilmesinin daha etkili bir yöntem olacağı değerlendirilmiştir. Sonuç olarak ikiden fazla değişken elde edildiği için Kruskall Wallis Testi ile ölçüm gerçekleştirilmiştir. Testten elde edilen puanlar ise Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7. Spor kulüp yöneticilerinin yaş durumuna göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları.

Faktör	Yaş	N	Ort.	Ki Kare	df
Duygusal Tükenme	28 ila 32	69	127,22	0,221	3
	33 ila 36	57	127,26		
	37 ila 45	63	122,29		
	46 ve üzeri	62	127,24		
	Toplam	251			
Duygusuzlaşma	28 ila 32	69	129,22	4,987	3
	33 ila 36	57	110,68		
	37 ila 45	63	139,38		
	46 ve üzeri	62	122,9		
	Toplam	251			
Başarım Hissi Azalma	28 ila 32	69	131,04	0,527	3
	33 ila 36	57	125,77		
	37 ila 45	63	124,04		
	46 ve üzeri	62	122,59		
	Toplam	251			
Mesleki Güçlükler	28 ila 32	69	124,42	0,294	3
	33 ila 36	57	130,31		
	37 ila 45	63	123,84		
	46 ve üzeri	62	125,99		
	Toplam	251			

Yaş grupları açısından yapılan testlerde de istatistiki olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Bu bulgu da örneklemedekilerin yaşlarının tükenmişlikleri ve mesleki güçlükler hakkındaki görüşlerinde ayırt edici bir özellik olmadığını göstermektedir. ($P > 0.05$)

Yaş gruplarının anlamlı farklılıklar ortaya çıkarmadığını Tekin vd.(13) ile Ardıç ve Polatçı (9)'nın çalışmasındaki sonuçlar da göstermektedir. Sonuç olarak bireylerin yaşlarının vermiş oldukları cevapların farklılaşmasında bir anlam ifade etmediği gözlenmektedir.

4.4.5. Spor kulüp yöneticilerinin kıdemlerine göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları

Demografik olarak incelenen faktörlerden bir başkası ise yöneticilikteki kıdemdir. Burada da ikiden fazla değişken bulunduğu için Kruskall Wallis Testi yapılmıştır. Testten elde edilen sonuçlar Tablo 8’de sunulmaktadır.

Tablo 8. Spor kulüp yöneticilerinin yöneticilikteki kıdeme göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları.

Faktör	Değişken	N	Ort.	Ki Kare	df
Duygusal Tükenme	1-3 yıl	49	137,38	6,294	4
	4-6 yıl	68	138,78		
	7-10 yıl	56	114,23		
	11-15 yıl	53	115,34		
	16 ve üzeri	25	117,9		
	Toplam	251			
Duygusuzlaşma	1-5	49	112,3	4,136	4
	6-10	68	121,85		
	11 ve üzeri	56	137,82		
	11-15 yıl	53	126,07		
	16 ve üzeri	25	137,54		
	Toplam	251			
Başarım Hissi Azalma	1-3 yıl	49	139,72	6,512	4
	4-6 yıl	68	135,41		
	7-10 yıl	56	112,11		
	11-15 yıl	53	114,3		
	16 ve üzeri	25	129,42		
	Toplam	251			
Mesleki Güçlükler	1-5	49	147,76	12,51	4
	6-10	68	138,8		
	11 ve üzeri	56	107,06		
	11-15 yıl	53	112,95		
	16 ve üzeri	25	118,62		
	Toplam	251			

Yöneticilikteki kıdemin tükenmişlik ve mesleki güçlükler üzerinde fark oluşturup oluşturmadığı yönündeki yapılan testte ise sadece mesleki güçlüklerle ilgili anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p<0.05$). Biber vd. (134)'nin çalışmasında da kıdemin anlamlı farklılıklar ortaya koyabileceği belirtilmektedir.

4.4.6. Spor kulüp yöneticilerinin spor kulüplerinin bulunduğu yerlere göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları

Demografik olarak incelenen değişkenlerden bir başkası ise takımın bulunduğu yerdir. Spor kulüp yöneticilerinin spor kulüplerinin bulunduğu yerlere göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9. Spor kulüp yöneticilerinin spor kulüplerinin bulunduğu yerlere göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları.

Faktör	Değişken	N	Ort.	Ki Kare	df
Duygusal Tükenme	İl	108	158,11	37,455	2
	İlçe	108	102,26		
	Köy	35	100,17		
	Toplam	251			
Duygusuzlaşma	İl	108	117,27	4,996	2
	İlçe	108	127,48		
	Köy	35	148,39		
	Toplam	251			
Başarım Hissi Azalma	İl	108	154,45	29,772	2
	İlçe	108	103,82		
	Köy	35	106,66		
	Toplam	251			
Mesleki Güçlükler	İl	108	154,06	28,917	2
	İlçe	108	103,76		
	Köy	35	108,01		
	Toplam	251			

Takımın bulunduğu yere göre gerçekleştirilen testte duygusuzlaşma haricinde diğer boyutlarda anlamlı farklılıkların olduğu gözlenmiştir. ($P< 0.05$)

Takımın bulunduğu yerle ilgili gerçekleştirilen testten elde edilen sonuçlar incelendiğinde duygusal tükenmişlikte ilde olanların ilçede ve köyde olanlara göre daha yüksek ortalamalara sahip oldukları görülmektedir.

$\bar{X}_{il}(158,11) > \bar{X}_{ilçe}(102,26), \bar{X}_{köy}(100,17)$. Bu bulgu insan ilişkilerinin ilçelerde ve köylerde daha yoğun yaşandığı için normaldir. Ayrıca başarımların azalmasında ilde olanların ilçede ve köyde olan takımlara göre daha düşük olduğu gözlenmiştir ($\bar{X}_{il}(154,45) < \bar{X}_{ilçe}(103,82), \bar{X}_{köy}(106,66)$). Bu bulgu da ilin olanakları ile ilçe ve köyün olanakları karşılaştırıldığında normaldir.

Küçük yerleşim yerleri sınırlı altyapı anlamına gelmektedir. Son olarak mesleki güçlüklerde de benzer bir durumun olduğu tespit edilmiştir ($\bar{X}_{il}(154,06) < \bar{X}_{ilçe}(103,76), \bar{X}_{köy}(108,01)$). Mesleki doyum açısından küçük yerleşim yerleri yüksek değerlerin elde edilmesinin önüne geçmektedir. Sonuç olarak yerleşim yerinin büyük olması spor kulübündekilerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde olumlu etkiler yapmaktadır.

4.4.7. Spor kulüp yöneticilerinin spor kulüplerinin branşlarına göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları

Araştırmada demografik olarak incelenen bir başka değişken ise takımın branşdır. Takım sporlarında çok önemli farklılıklar olduğu için bu kapsamda bütün boyutlarla ilgili anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Testten elde edilen sonuçlar tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. Spor kulüp yöneticilerinin spor kulüplerinin branşlarına göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları

Faktör	Değişken	N	Ort.	KiKare	df
Duygusal Tükenme	Futbol	120	144,99	24,831	4
	Basketbol	35	100,63		
	Voleybol	46	114,22		
	Hentbol	42	96,21		
	Diğer	8	176,25		
	Toplam	251			

Tablo 10. Devamı

Faktör	Değişken	N	Ort.	KiKare	df
Duygusuzlaşma	Futbol	120	114,34	13,661	4
	Basketbol	35	146,89		
	Voleybol	46	130,34		
	Hentbol	42	146,8		
	Diğer	8	75,38		
	Toplam	251			
Başarım Hissi Azalma	Futbol	120	138,82	25,735	4
	Basketbol	35	101,57		
	Voleybol	46	120,4		
	Hentbol	42	99,26		
	Diğer	8	213,13		
	Toplam	251			
Mesleki Güçlükler	Futbol	120	142,18	31,971	4
	Basketbol	35	99,33		
	Voleybol	46	124,42		
	Hentbol	42	88,6		
	Diğer	8	205,38		
	Toplam	251			

Takımın branşıyla ilgili yapılan analizde bütün boyutlarda anlamlı farklılıkların olduğu gözlenmektedir.

Yapılan testten elde edilen sonuçlar incelendiğinde futbolun diğer seçeneğini işaretlemiş olanlar haricinde diğer branşlardan yüksek duygusal tükenmişlik gösterdiği anlaşılmaktadır. Basketbolun ise aynı boyutta diğer branşlardan düşük algıya sahip olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{basketbol}(100,63)$).

Voleybol branşının futbol ve diğer seçeneğini işaretleyenler haricinde yüksek algıya sahip olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{voleybol}(114,22)$). Hentbolun basketbol haricinde diğer boyutlardan düşük bir ortalamaya sahip olduğu gözlenmektedir ($\bar{X}_{hentbol}(96,21)$). Sonuç olarak branşın popülerliğinin bir nebze olsun etkili farklılıklar ortaya koyduğu gözlenmektedir. Ayrıca basketbolun elit bir branş olduğu da böylece ortaya çıkmaktadır.

Duygusuzlaşma ile ilgili elde edilen sonuçlar incelendiğinde en yüksek ortalamaların basketbolda olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{basketbol}(146,89)$). Bu branş pek çok altyapı yatırımını gerektirdiği için elit bir branş olarak karşımıza çıkmaktadır. Böylece duygusuzlaşmanın yüksek olması olağan bir durum olarak görülmektedir.

Başarım hissinin azalmasında futbolun diğerlerine göre yüksek algılar gösterdiği anlaşılmaktadır ($\bar{X}_{futbol}(138,82)$). Bu durumun branşın popüler olması nedeniyle rekabetin yoğun yaşanmasından kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir.

Mesleki güçlüklerle ilgili bulgular incelendiğinde de popülasyon yüksek olduğu için futbolda en yüksek algıların gelişebildiği görülmektedir ($\bar{X}_{futbol}(142,18)$). Diğer seçeneğini işaretlemiş olanların da en fazla altyapıdan şikâyet ettikleri gözlemlendiği için bu sonucun da olağan olduğu düşünülmektedir. Sonuç olarak spor kulüplerinin toplumsal işlevlerini yerine getirmesi için altyapı desteğine ihtiyaç duyacakları görülmektedir.

4.4.8. Spor kulüp yöneticilerinin spor kulübünün cinsiyetine göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları

Spor kulüp yöneticilerinin spor kulüplerinin cinsiyetine göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11. Spor kulüp yöneticilerinin spor kulüplerinin cinsiyetine göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları.

Faktör	Değişken	N	Ort.	KiKare	df
Duygusal Tükenme	Kadın	97	112,23	8,128	2
	Erkek	78	125,79		
	Karma	76	143,79		
	Toplam	251			
Duygusuzlaşma	Kadın	97	133,96	1,938	2
	Erkek	78	120,37		
	Karma	76	121,61		
	Toplam	251			
Başarım Hissi Azalma	Kadın	97	118,38	3,227	2
	Erkek	78	123,93		
	Karma	76	137,86		
	Toplam	251			
Mesleki Güçlükler	Kadın	97	113,63	5,044	2
	Erkek	78	130,28		
	Karma	76	137,39		
	Toplam	251			

Takımın cinsiyeti üzerinden gerçekleştirilen analizde ise duygusal tükenmişlikle ilgili anlamlı bir sonuç elde edilmiş olmasına rağmen gerçekleştirilen post hoc testinde anlamlı farklılıkların olmadığı gözlenmektedir. Bu sonuç örneklemdekilerin takımın cinsiyetine göre farklı düşünmediklerini ortaya koymaktadır.

4.4.9. Spor kulüp yöneticilerinin aynı kulüpte yapmış olduğu yöneticilik süresine göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları

Tablo 12. Spor kulüp yöneticilerinin aynı kulüpte yapmış olduğu yöneticilik süresine göre maslach tükenmişlik ölçeği puanı.

Faktör	Değişken	N	Ort.	KiKare	df
Duygusal Tükenme	1 yıldan az	46	135,2	9,876	5
	1-3 yıl	35	134,24		
	4-6 yıl	47	98,7		
	7-10 yıl	70	123,81		
	11-15 yıl	21	138,55		
	16 ve üzeri	32	140,41		
	Toplam	251			
Duygusuzlaşma	1 yıldan az	46	99,49	11,363	5
	1-3 yıl	35	117,44		
	4-6 yıl	47	146,04		
	7-10 yıl	70	130,5		
	11-15 yıl	21	122,19		
	16 ve üzeri	32	136,69		
	Toplam	251			
Başarım Hissi Azalma	1 yıldan az	46	143,6	13,223	5
	1-3 yıl	35	123,63		
	4-6 yıl	47	97,64		
	7-10 yıl	70	122,07		
	11-15 yıl	21	145,29		
	16 ve üzeri	32	140,89		
	Toplam	251			

Tablo 12. Devamı

Faktör	Değişken	N	Ort.	KiKare	df
Mesleki Güçlükler	1 yıldan az	46	147,74	13,221	5
	1-3 yıl	35	133,14		
	4-6 yıl	47	98,62		
	7-10 yıl	70	118,64		
	11-15 yıl	21	134,29		
	16 ve üzeri	32	137,83		
	Toplam	251			

Sonuçlar incelendiğinde takımdaki kıdemi 4-6 yıl olanlarla 1 yıldan az olanlar arasında duygusuzlaşma ve mesleki güçlükler boyutlarında anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Bu kapsamda yöneticilikteki görev süresi 4-6 yıl arası olan grubun ($\bar{X}_{4-6,yıl}(146,04)$) duygusuzlaşma eğilimi 1 yıldan daha az yöneticilik görevi yapanlara ($\bar{X}_{1,yıldan\ az}(99,49)$) göre daha yüksek düzeydedir ($P<0.05$).

Örgütün yıpranmasıyla birlikte yöneticilik görev süresi arttıkça yozlaşan ilişkiler insanları duygusuzlaştırabildiği bilindiğinden ötürü bu sonuç normaldir. Aynı zamanda bireylerin örgüte katılımları yeni gerçekleştiğinde acemilikten dolayı örgütte mesleki olarak kendini kabul ettirme de güç olmaktadır.

4.4.10. Spor kulübü yöneticilerinin spor kulüplerinin olanaklarına göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları

Demografik faktörler içinde ele alınan takımın olanaklarının yeterli olmasına yönelik gerçekleştirilen Kruskal Wallis Testi sonuçları ise Tablo 13’de sunulmuştur. Analizde bütün boyutlarla ilgili anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Tablo 13. Spor kulübü yöneticilerinin Spor kulübünün olanaklarına göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları.

Faktör	Değişken	N	Ort.	KiKare	df
Duygusal Tükenme	Yetersiz	104	163,02	49,035	2
	Kısmen	84	107,83		
	Yeterli		63		
	Toplam	251			
Duygusuzlaşma	Yetersiz	104	105,58	14,249*	2
	Kısmen	84	141,29		
	Yeterli		63		
	Toplam	251			
Başarım Hissi Azalma	Yetersiz	104	161,83	44,174	2
	Kısmen	84	100,99		
	Yeterli		63		
	Toplam	251			
Mesleki Güçlükler	Yetersiz	104	163,99	49,583	2
	Kısmen	84	97,37		
	Yeterli		63		
	Toplam	251			

Takımın olanakları bakımından yapılan istatistiksel karşılaştırmada ise bütün boyutlarla ilgili istatistiki olarak anlamlı sonuçların olduğu gözlenmektedir ($P < 0.05$).

Takımın olanaklarını yetersiz gören kulüp yöneticilerinin duygusal tükenme algılarının diğer gruplara göre daha fazla olduğu gözlenmektedir ($\bar{X}_{yetersiz} (163,02)$). Duygusuzlaşmayla ilgili anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Bu sonuç boyutla ilgili tesadüfi bir bulgunun elde edilmiş olduğuna işaret etmektedir. Başarım hissini azalmasında da yetersiz seçeneğini işaretleyenlerin diğer gruplara göre daha yüksek bir algı taşıdığı gözlenmektedir ($\bar{X}_{yetersiz} (161,83)$). Son olarak mesleki güçlükler hususunda da benzer bir durumun olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{yetersiz} (163,99)$). Bütün bu sonuçlardan takımın olanaklarının olumlu olmasının tükenmişlik düzeyini düşürebileceği anlaşılmaktadır.

4.5. Spor Kulüp Yöneticilerinin Karşılaştıkları Güçlükler

Analizin bir sonraki aşamasında spor kulüp yöneticilerinin karşılaştıkları güçlüklerin frekans dağılımları incelenmiş ve bununla ilgili istatistikler Tablo 14’te sunulmuştur.

4.5.1. Spor kulüp yöneticilerinin karşılaştıkları güçlüklerin frekans dağılımları

Tablo 14. Spor kulüp yöneticilerinin karşılaştıkları güçlüklerin frekans dağılımları.

Değişkenler		Önemsiz	Az Önemli	Önemli	Çok Önemli	Pek Çok
						Önemli
Mali Faktörler (Gelir-Gider)	N	5	9	37	96	104
	%	2	3,6	14,7	38,2	41,4
Sporcu Temini (Menajer--Kaliteli oyuncu)	N	4	7	45	82	113
	%	1,6	2,8	17,9	32,7	45
Antrenör Teknik Ekip Yetersizliği	N	5	7	45	89	105
	%	2	2,8	17,9	35,5	41,8
Spor Yöneticileri(Federasyon-Tesis Amiri vs.)	N	2	7	43	89	110
	%	0,8	2,8	17,1	35,5	43,8
Hakemler	N	2	6	39	85	119
	%	0,8	2,4	15,5	33,9	47,4
Taraftarlar	N	4	6	50	76	115
	%	1,6	2,4	19,9	30,3	45,8
Kulüp içi muhalif yöneticiler	N	3	4	45	83	116
	%	1,2	1,6	17,9	33,1	46,2
Diğer kulüpler	N	1	8	41	84	117
	%	0,4	3,2	16,3	33,5	46,6
Basın	N	4	6	48	87	106
	%	1,6	2,4	19,1	34,7	42,2
Yerel Yönetimler (Belediye-Valilik vs.)	N	3	10	40	90	108
	%	1,2	4	15,9	35,9	43
Ulaşım (Sporcu-Teknik ekip vs.)	N	3	4	45	82	117
	%	1,2	1,6	17,9	32,7	46,6
Kendinden Kaynaklı Sıkıntılar (Aile-Sağlık vs.)	N	3	7	32	94	115
	%	1,2	2,8	12,7	37,5	45,8

Tablo 14. Devamı

Değişkenler		Önemsiz	Az Önemli	Önemli	Çok Önemli	Pek Çok Önemli
Kulüp İmkânları	N	2	6	39	85	119
	%	0,8	2,4	15,5	33,9	47,4
Diğer Nedenler	N	1	5	38	89	118
	%	0,4	2	15,1	35,5	47

Mali faktörler (Gelir-Gider) boyutunda spor kulüp yöneticilerinin karşılaştıkları güçlükler incelendiğinde 5 kişinin (% 2) bu boyutu önemsiz gördüğü anlaşılmaktadır. Bunun yanında 9 katılımcının (% 3,6) az önemli algısına sahip olduğu görülmektedir. Bunlarla birlikte 37 kişinin (% 14,7) bu boyutu önemsendiği gözlenmiştir. Ayrıca 96 bireyin de (% 38,2) bu hususu çok önemli olarak değerlendirmiş olduğu tespit edilmiştir. Son olarak 104 katılımcının (% 41,4) bu boyutu pek çok önemli olarak değerlendirdiği belirlenmiştir.

Diğer taraftan sporcu Temini (Menajer--Kaliteli oyuncu) boyutunda spor kulüp yöneticilerinin karşılaştıkları güçlükler incelendiğinde 4 kişinin (% 1,6) bu boyutu önemsiz gördüğü anlaşılmaktadır. Bunun yanında 7 katılımcının (% 2,8) az önemli algısına sahip olduğu görülmektedir. Bunlarla birlikte 45 kişinin (% 17,9) bu boyutu önemsendiği gözlenmiştir. Ayrıca 82 bireyin de (% 32,7) bu hususu çok önemli olarak değerlendirmiş olduğu tespit edilmiştir. Son olarak 113 katılımcının (% 45) bu boyutu pek çok önemli olarak gözlemlendiği anlaşılmaktadır.

Bununla birlikte, antrenör ve teknik ekip yetersizliği hususunda spor kulüp yöneticilerinin karşılaştıkları güçlükler incelendiğinde 5 kişinin (% 2) bu boyutu önemsiz gördüğü anlaşılmaktadır. Bunun yanında 7 katılımcının (% 2,8) az önemli algısına sahip olduğu görülmektedir. Bunlarla birlikte 45 kişinin (% 17,9) bu boyutu önemsendiği gözlenmiştir. Ayrıca 89 kişinin de (% 35,5) bu hususu çok önemli olarak değerlendirmiş olduğu tespit edilmiştir. Son olarak 105 katılımcının (% 41,8) bu boyutu pek çok önemli olarak değerlendirdiği belirlenmiştir.

Ayrıca, Spor Yöneticileri(Federasyon-Tesis Amiri vs.) boyutunda spor kulüp yöneticilerinin karşılaştıkları güçlükler incelendiğinde 2 kişinin (% 0,8) bu boyutu önemsiz gördüğü anlaşılmaktadır. Bunun yanında 7 katılımcının (% 2,8) az önemli algısına sahip

olduğu görülmektedir. Bunlarla birlikte 43 kişinin (% 17,1) bu boyutu önemseydiği gözlenmiştir. Ayrıca 89 bireyin de (% 35,5) bu hususu çok önemli olarak değerlendirmiş olduğu tespit edilmiştir. Son olarak 110 katılımcının (% 43,8) bu boyutu pek çok önemli olarak değerlendirdiği gözlenmiştir.

Hakemler boyutunda karşılaştıkları güçlükler incelendiğinde 2 kişinin (% ,8) bu boyutu önemsiz gördüğü anlaşılmaktadır. Bunun yanında 6 katılımcının (% 2,4) az önemli algısına sahip olduğu görülmektedir. Bunlarla birlikte 39 kişinin (% 15,5) bu boyutu önemseydiği gözlenmiştir. Ayrıca 85 bireyin de (% 33,9) bu hususu çok önemli olarak değerlendirmiş olduğu tespit edilmiştir. Son olarak 119 katılımcının (% 47,4) bu boyutu pek çok önemli olarak değerlendirdiği belirlenmiştir.

Tarafarlar boyutunda spor kulüp yöneticilerinin karşılaştıkları güçlükler incelendiğinde 4 kişinin (% 1,6) bu boyutu önemsiz gördüğü anlaşılmaktadır. Bunun yanında 6 katılımcının (% 2,4) az önemli algısına sahip olduğu görülmektedir. Bunlarla birlikte 50 kişinin (% 19,9) bu boyutu önemseydiği gözlenmiştir. Ayrıca 76 bireyin de (% 30,3) bu hususu çok önemli olarak değerlendirmiş olduğu tespit edilmiştir. Son olarak 115 katılımcının (% 45,8) bu boyutu pek çok önemli olarak değerlendirdiği belirlenmiştir.

Bütün bunlarla birlikte kulüp içi muhalif yöneticiler boyutunda spor kulüp yöneticilerinin karşılaştıkları güçlükler incelendiğinde 3 kişinin (% 1,2) bu boyutu önemsiz gördüğü anlaşılmaktadır. Bunun yanında 4 katılımcının (% 1,6) az önemli algısına sahip olduğu görülmektedir. Bunlarla birlikte 45 kişinin (% 17,9) bu boyutu önemseydiği gözlenmiştir. Ayrıca 83 bireyin de (% 33,1) bu hususu çok önemli olarak değerlendirmiş olduğu tespit edilmiştir. Son olarak 116 katılımcının (% 46,2) bu boyutu pek çok önemli olarak değerlendirdiği belirlenmiştir.

Spor kulübü yöneticilerinin diğer kulüplerle yaşanan güçlüklerle ilgili algıları ölçüldüğünde 1 kişinin (% ,4) bu boyutu önemsiz gördüğü anlaşılmaktadır. Bunun yanında 8 katılımcının (% 3,2) az önemli algısına sahip olduğu görülmektedir. Bunlarla birlikte 41 kişinin (% 16,3) bu boyutu önemseydiği gözlenmiştir. Ayrıca 84 bireyin de (% 33,5) bu hususu çok önemli olarak değerlendirmiş olduğu tespit edilmiştir. Son olarak 117 katılımcının (% 46,6) bu boyutu pek çok önemli olarak değerlendirdiği belirlenmiştir.

Basın boyutunda spor kulüp yöneticilerinin karşılaştıkları güçlükler incelendiğinde 4 kişinin (% 1,6) bu boyutu önemsiz gördüğü anlaşılmaktadır. Bunun yanında 6 katılımcının (% 2,4) az önemli algısına sahip olduğu görülmektedir. Bunlarla birlikte 48 kişinin (% 19,1) bu boyutu önemseydiği gözlenmiştir. Ayrıca 87 bireyin de (% 34,7) bu hususu çok önemli olarak

değerlendirmiş olduğu tespit edilmiştir. Son olarak 106 katılımcının (% 42,2) bu boyutu pek çok önemli olarak değerlendirdiği belirlenmiştir.

Yerel Yönetimler (Belediye-Valilik vs.) boyutunda spor kulüp yöneticilerinin karşılaştıkları güçlükler incelendiğinde 3 kişinin (% 1,2) bu boyutu önemsiz gördüğü anlaşılmaktadır. Bunun yanında 10 katılımcının (% 4) az önemli algısına sahip olduğu görülmektedir. Bunlarla birlikte 40 kişinin (% 15,9) bu boyutu önemseddiği gözlenmiştir. Ayrıca 90 bireyin de (% 35,9) bu hususu çok önemli olarak değerlendirmiş olduğu tespit edilmiştir. Son olarak 108 katılımcının (% 43,) bu boyutu pek çok önemli olarak değerlendirdiği belirlenmiştir.

Spor kulübünün ulaşım hususunda yaşadığı güçlüklerle ilgili yöneticilerin algıları incelendiğinde 3 kişinin (% 1,2) bu boyutu önemsiz gördüğü anlaşılmaktadır. Bunun yanında 4 katılımcının (% 1,6) az önemli algısına sahip olduğu görülmektedir. Bunlarla birlikte 45 kişinin (% 17,9) bu boyutu önemseddiği gözlenmiştir. Ayrıca 82 bireyin de (% 32,7) bu hususu çok önemli olarak değerlendirmiş olduğu tespit edilmiştir. Son olarak 117 katılımcının (% 46,6) bu boyutu pek çok önemli olarak değerlendirdiği belirlenmiştir.

Spor kulübü yöneticilerinin kendileri ile ilgili güçlükler hususundaki algıları incelendiğinde 3 kişinin (% 1,2) bu boyutu önemsiz gördüğü anlaşılmaktadır. Bunun yanında 7 katılımcının (% 2,8) az önemli algısına sahip olduğu görülmektedir. Bunlarla birlikte 32 kişinin (% 12,7) bu boyutu önemseddiği gözlenmiştir. Ayrıca 94 bireyin de (% 37,5) bu hususu çok önemli olarak değerlendirmiş olduğu tespit edilmiştir. Son olarak 115 katılımcının (% 45,8) bu boyutu pek çok önemli olarak değerlendirdiği belirlenmiştir.

Kulüp imkânları boyutunda karşılaştıkları güçlükler incelendiğinde 2 kişinin (% 0,8) bu boyutu önemsiz gördüğü anlaşılmaktadır. Bunun yanında 6 katılımcının (% 2,4) az önemli algısına sahip olduğu görülmektedir. Bunlarla birlikte 39 kişinin (% 15,5) bu boyutu önemseddiği gözlenmiştir. Ayrıca 85 bireyin de (% 33,9) bu hususu çok önemli olarak değerlendirmiş olduğu tespit edilmiştir. Son olarak 119 katılımcının (% 47,4) bu boyutu pek çok önemli olarak değerlendirdiği belirlenmiştir.

Son olarak diğer nedenlerle ilgili algılar analiz edildiğinde 1 kişinin (% ,4) bu boyutu önemsiz gördüğü anlaşılmaktadır. Bunun yanında 5 katılımcının (% 2) az önemli algısına sahip olduğu görülmektedir. Bunlarla birlikte 38 kişinin (% 15,1) bu boyutu önemseddiği gözlenmiştir. Ayrıca 89 katılımcının da (% 35,5) bu hususu çok önemli olarak değerlendirmiş olduğu belirlenmiştir. Son olarak 118 katılımcının (% 47) bu boyutu pek çok önemli olarak değerlendirdiği tespit edilmiştir.

5. TARTIŞMA

Ülke genelinde Spor Kulüplerinde en az 3 yıl süreyle görev alan spor yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerine etki eden demografik ve mesleki faktörlerin neler olduğunun tespit edilmesine yönelik yapılan araştırmanın bu bölümünde spor kulüp yöneticilerine uygulanan anket ve ölçekle elde edilen bulguların sonuçları tartışılacaktır.

Spor sosyal hayatta bireylerin kendilerini ifade etmeleri, sağlıklı yaşamaları ve profesyonel anlamda yapıldığında ekonomik gelir elde etmelerini sağlayan bir boyut olarak karşımıza çıkmaktadır. Sporun bireylerin fiziki ve mental yapılarına olumlu etkileri ile daha mutlu bir toplumsal yaşantının ortaya çıkabileceği anlaşılmaktadır. Bireylerin enerjilerini faydalı işlerle uğraşması ve rekreasyona yönlendirilmesi için spora büyük önem verilmektedir.

Bütün faydaların gerçekleşmesi için sporun yetkin kişilerce yönetilmesi gerekmektedir. Bu gerçekten yola çıkarak çalışmada Türkiye genelinde spor kulübü yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri ile bunda demografik özelliklerin oluşturduğu farklarla birlikte mesleki güçlüklerle etkileri araştırılmıştır. İlk olarak kapsamlı bir yazın taraması gerçekleştirilerek önceki çalışmaların bulguları incelenmiştir. Daha sonra çalışmanın teorik altyapısını oluşturmak için kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Bu bölümlerde tükenmişlik kavramı tanımı, tarihçesi, nedenleri ve sonuçları bakımından ele alınmıştır.

Spor kulüp yöneticilerinin özellikle kulüplerin dernek statüsünde olmasından dolayı yıllar sonra dahi olsa kulübün borcu amme alacaklarını tahsile girdiği için borçlu olacaklarından dolayı yöneticilik yapmak istenmemektedir. Anılan yıllarda yönetim kurulu asil veya yedek üyeliği ile denetim kurul asil veya yedek üyeliği olmasından dolayı bu yöneticilere milyonluk borçlardan dolayı icra gelme ihtimalinden dolayı kulüp yöneticiliği yapmakta insanlar tereddüt yaşamaktalar.(12)

Maslach tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeği kullanılarak toplanan verilerin SPSS paket programı kullanılarak analizi sağlanmıştır. Duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve başarımların azalması ile ilgili yöneltilen önermelere cevaplayacakların verdiği yanıtların güvenilirlikle ilgili testleri yapılmıştır. Aynı zamanda mesleki güçlüklerin de güvenilirlikleri test edilmiştir.

Demografik özelliklerin frekans tabloları ile analiz edilmesi de gerçekleştirilmiştir. Örneklemin evreni temsil kabiliyetinin olduğu anlaşıldıktan sonra aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar üzerinden tanımsal istatistikler incelenmiştir. Ancak dağılımlar incelendiğinde köylerde ve ilçelerde olan kulüplerin sayısının sınırlı kaldığı görülmektedir.

Oysa Saatoğlu vd. (14) spor olanaklarının bütün toplumun faydalanabileceği şekilde yayılması gerektiğini önermektedir. Buna göre örneklemin duygusal tükenme ve başarımlarının azalması algıları gayet yüksektir.

Mesleki güçlüklerle ilgili algıların da yüksek olduğu gözlenmektedir. Buna karşın duygusuzlaşma ile ilgili düşük bir algının olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan Maslach'ın tanımladığı tükenmişliğin ilk ve son boyutu ile ilgili tükenmişlik yaşandığı, ikinci boyutla ilgili de tükenmişliğin olmadığı görülmektedir. Benzer bulgulara Ardıç ve Polatçı (9)'da da olduğu gözlenmektedir. Ayrıca (23) de boyutlar arasında farklı ortalamaların olduğunu bildirmektedir.

Analizin bir sonraki aşamasında parametrik testi ile verinin normal dağılıma uyup uymadığı test edilmiştir. Çavuşoğlu vd.(2) tarafından da uygulanan bu yöntem neticesinde verinin non-parametrik olduğu gözlenmiştir. Böylece demografik özelliklerin tükenmişliğe etkisinin ölçümü için Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testinin yapılması sağlanmıştır.

Maslach tükenmişlik ölçeği ile yapılan analizlerde anlamlı bulgulara rastlanmıştır. İlk olarak cinsiyete göre gerçekleştirilen testte duygusuzlaşma bağlamında erkeklerin daha düşük algılara sahip olduğu gözlenmiştir. Bu sonuç Avşaroğlu vd.(3), Çavuşoğlu vd.(2), Ardıç ve Polatçı (9)'nın bulguları ile uyumaktadır ve kadınların daha duygusal olduğunu ortaya koymaktadır. Medeni durum ve kulübün statüsü ile ilgili testlerde anlamlı sonuçlar elde edilememiştir. Ancak bu sonuçlar da önemlidir. Nitekim istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaması cevapların gruplar arasında benzeştiğini göstermektedir.

Kruskal Wallis testi ile gerçekleştirilen analizlerden ikiden fazla değişkeni olan demografik özelliklerin tükenmişlik ve mesleki güçlüklerde ortaya çıkardığı farklılıkların tespit edilmesi amaçlanmıştır. Yaşla ilgili testten istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Tekin vd. (13) ile Yıldırım ve Taşmektepligil (9)'in çalışmalarında da yaşla ilgili anlamlı sonuçlar elde edilememiştir.

Eğitim durumuna göre gerçekleştirilen testlerde ise eğitim düzeyi düştükçe tükenmişliğin arttığı görülmektedir. Bu bulgu spor kulübü yöneticilerinin hayat kalitelerinin yükseltilmesi için eğitim düzeylerinin artırılması gerektiğini göstermektedir. Öte yandan yöneticilikteki kıdem ile ilgili testten anlamlı sonuçlar elde edilememiştir.

Kulübün bulunduğu yerle ilgili yapılan ölçümlerde yerleşim yeri büyüdükçe duygusal boyutların düşüş sergilediği, küçüldükçe de altyapıyla ilgili sınırlılıkların öne çıktığı gözlenmiştir. Ramazanoğlu (16)'nın çalışmasına göre örneklemindeki bireylerin memnuniyet düzeyleri yüksekken, mevcut çalışmada düşük örgütsel değerler elde edilmektedir.

Kulübün branşına göre gerçekleştirilen testte futbolun daha yüksek tükenmişlik algısına sahip olduğunu göstermektedir. En düşük tükenmişlik algılarının ve mesleki güçlüklerin basketbol alanında olduğu görülmektedir. Bu durumun basketbolun elit bir spor dalı olarak görülmesinden kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir.

Kulübün cinsiyeti ile ilgili anlamlı bir sonuç bulunamamışken kulüpteki kıdeme göre kıdemi yüksek olan grubun duygusuzlaşma eğilimi yüksek çıkarken (0,479; $p<0.05$), düşük olanın mesleki güçlükleri (0,461; $p<0.05$) daha yüksek düzeydedir. Örgütün yıpranmasıyla birlikte kıdem arttıkça yozlaşan ilişkiler insanları duygusuzlaştırabildiği bilindiğinden ötürü bu sonuç normal karşılanmıştır. Benzer bulguların Soyer vd.(18)'nin çalışmasında da olduğu tespit edilmiştir.

Son olarak kulübün olanaklarının yeterli olması durumuna göre gerçekleştirilen testlerde bütün boyutlarla ilgili anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre kulübün olanakları yetersiz olduğunda tükenmişlik algısının arttığı tespit edilmiştir. Bu bulgunun Tuna ve Çimen (21) ve Şahin (1)'in çalışmalarında da desteklendiği gözlenmektedir.

Analizin bilgi formu anketin ikinci kısmında spor kulüp yöneticilerinin karşılaştıkları güçlüklerin frekans dağılımları önemsiz, az önemli, önemli, çok önemli, pek çok önemli olarak likert tipi 14 maddeden oluşan yapılandırılmış sorulara verilen yanıtlar incelenmiştir.

Spor kulüp yöneticilerinin karşılaştıkları güçlüklerden; Mali faktörler, sporcu temini, antrenör teknik ekip yetersizliği, spor yöneticileri, hakemler, taraftarlar, kulüp içi muhalif yöneticiler, diğer kulüpler, basın, yerel yönetimler, ulaşım, kendinden kaynaklı sıkıntılar ve diğer nedenlerin kendileri için ne kadar önemli olduğu sorulara aldığımız yanıtlar hemen hemen tamamı pek çok önemli olduğu analiz edilmiştir. Bu analizleri değerlendirecek olursak spor kulüp yöneticileri yukarıda saydığımız 14 problemin üstesinden gelmek durumunda olduğu aşikârdır.

Mali faktörler; hemen hemen tüm spor kulüp yöneticisinin üstesinden gelmek zorunda olduğu ve bilgi formumuzda 104 kulüp yöneticisi tarafından pek çok önemli bulunan mali faktörler kulüplerin ayakta kalma, faaliyetlerin sayısını ve başarısını artırmak için olmazsa olmazlardandır. Zira mali kaynak yoksa kulübün göstereceği başarılar ya tesadüfi bir başarı olur ya da süreklilik arz eden bir başarı olmaz

Sporcu temini; iyi spor kulüpleri iyi takımlardan iyi takımlar ise kaliteli oyuncular ve kaliteli menajerlerden oluşmaktadır. Anketimizde 113 spor kulüp yöneticimizin pek çok önemli bulduğu bir konu olan sporcu temini iyi olmalı ki başarıyla paralel olarak spor kulüp yöneticilerimizin tükenmişlikleri az olsun kanaatindeyiz zira yaptığımız çalışmalar bunu kanıtlar niteliktedir.

Antrenör teknik ekip yetersizliği; 105 spor yöneticimiz pek çok önemli bulduğu bir konu olan bu konumuz yine spor kulüp yöneticileri için çok önemlidir zira iyi bir takım pasif ve az vasıflı antrenör elinde olduğu zaman süreç tamamen yöneticilerin üzerine yıkılacaktır ve yöneticilerimizin üstesinden gelmek zorunda olduğu kocaman bir problem var olacaktır. 5 yöneticimiz bu durumu önemsiz görmüş dolayısıyla iyi takım kötü hoca olsa da olabilir kanısı az da olsa bulunmaktadır.

Spor yöneticileri (federasyon-tesis amiri) ; bir takım için federasyon ve tesis görevlileri olmazsa olmazlardandır zira 110 kişi pek çok önemli diyerek bunu teyit etmiştir. Zira bir takım için fikstür, maç günü, maç saati, hava koşulları, antrenman yeri ve zamanı bulmakta önemlidir. Çünkü iyi bir takım iyi antrenman yapabilmesi için tesise ihtiyaç duyar ve buradaki görevliler işini iyi yaparlarsa yöneticilerin üzerine yük fazla binmemiş olur.

Hakemler; hakemler anketimizde pek çok önemli diyen 119 yöneticimizle anket sıralamamızda 1.sırada bulunmaktadır. Bunu günümüzde hakemlerin müsabakalarda direk sonuca etki ettiği VAR sistemine rağmen görülmektedir. Zira hakem hataları takımların ve kulüplerin kaderini çok yakından ilgilendirmektedir.

Taraftarlar; bir kulüp için olmazsa olması taraftarlardır zira birçok başkan bu tükenmişlik sendromunu yenemediği için istifa etmiştir. Anketimizde taraftarlar spor kulüp yöneticilerimizce % 45,8 oranında pek çok önemli bulunmuştur.

Kulüp içi muhalif yöneticiler; kulüp ortamında bir oyuncu takıma kazandırılırken veya kritik kararlar alınırken muhalif yönetici yöneticiler için zaman zaman tehlike oluşturmaktadır. Yine anketimizde 116 yöneticimiz bu konuyu pek çok önemli bulmuştur.

Diğer kulüpler; kulüpler rekabetin olmazsa olmazları olduğundan her zaman yöneticiler için bir tehdit olabilmektedirler. Anketimizde %46,6 oranında pek çok önemli bulunmuştur. Bunun nedenleri içinde bazen kazanmak için sadece tek bir kulübün galip gelmesi yeterli olmaması olarak değerlendirilebilir.

Basın; spor camiası olarak kulüp hakkında her an olacak gelişmeleri yakından takip eden basın yine spor yöneticileri için hem tehdit olabilmekte hem de bu sebeple pek çok önemli olabilmektedir. Zira anketimizde basını pek çok önemli bulan 106 spor yöneticimiz bulunmaktadır. Basın aracılığı ile yıpratma politikaları yöneticilerin başına sık sık gelebilmektedir bu da tükenmişliği artırmaktadır. İyi haberlerle bunun tersi de mümkün görünmektedir.

Yerel yönetimler (belediye-valilik); spor yöneticisinin üstesinden gelmek zorunda olduğu yukarıda sayılan maddeleri aşmak için en çok yerel yönetimlerin desteğine ihtiyaç

duyulmaktadır. Zira bir ilin valisi belediye başkanı o kulübe destek verdiği anda spor kulüp yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerine düşük olmasını sağlamaktadır.

Spor yöneticisinin sponsor arama, ulaşım, konaklama ve kulüp tesisi olmayan kulüpler için belediye tesislerini kullanmak vb. durumlar için önemlidir. Anketimizde 108 yöneticimiz bu durumu pek çok önemli bulmuş 90 yöneticimiz çok önemli bulmuş, 40 yöneticimiz ise önemli bularak 238 yöneticimiz bu durumu önemli ve önemli üstü bulmuştur.

Ulaşım; sporcu ve teknik ekip için takım için ulaşım son derece önemlidir. Zira antrenman yapmak müsabaka gitmek için ulaşım her daim ihtiyaç duyulmaktadır. Ulaşım imkânı olan kulüp yöneticiye az sıkıntı getirdiğinden bu da yöneticilerin tükenmişliklerini azaltabilen etkenlerdendir. Ulaşımı 117 yöneticimiz pek çok önemli bulmuş.

Kendinden kaynaklı sıkıntılar (aile-sağlık); spor kulübü için gece-gündüz zaman harcayan emek veren yeri geldiğinde ailesini yeri geldiğine ailesini ihmal eden yöneticilerin olduğu bilinmektedir. Anketimizde bu konu 115 kişi tarafından pek çok önemli bulunmuştur.

Diğer Nedenler; diğer nedenler konusunda tüm yukarıda açıklanan güçlüklerin dışında genel diğer nedenler olarak kendi işine zaman ayıramamak olsun kendine zaman ayıramamak ve sosyal ilişkilerde zayıflama gibi nedenler bu nedenlere girmektedir.118 kulüp yöneticisi tarafından bu konu pek çok önemli bulunmuştur.

Çalışmanın bu bölümünün şimdiye kadar olan kısmında çalışmadan elde edilen bulguların yazındaki bulgularla birlikte tartışılması sağlanmıştır. Bu bölümden sonraki kısımlarda diğer çalışmaların bulgularından da faydalanarak spor kulübü yöneticilerinin tükenmişlikten kurtulmaları için bir takım önerilerde bulunulacaktır.

Adiloğulları ve Gencay (8) sporda tükenmişliğin giderilmesi için projeler gerçekleştirilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Bu bulgu mevcut çalışmanın bulgularıyla da desteklenmektedir. Nitekim bireylerin örgütsel süreçlere ne kadar fazla katılımı sağlanırsa kendilerini yabancılaştırmaları o kadar uzak bir ihtimal halini almaktadır. Böylece Ardıç ve Polatçı (9)'nın belirtmiş oldukları olumsuz etkilerden de sıyrılmak mümkün olacaktır. Hurşitoğlu (27) böyle bir durumda kaygı, stres ve istenmeyen hal ve davranışların ortaya çıkabileceği yönünde uyarılarda bulunmaktadır. Kargün vd.(4) böylesi durumların stresi artırarak tükenmişliği tetikleyebileceğini ifade etmektedir. Ayrıca Gögercin (26)'in dikkat çektiği örgütsel yabancılaşmanın da gerçekleşmesinin önüne geçilebilecektir.

Avşaroğlu vd.(3) sporla uğraşan paydaşların tükenmişliğinin azaltılması için maddi olarak desteklenmeleri ve yaşam kalitesinin yükseltilmesi gerektiğini belirtmektedir.

Çalışmada kullanılan mesleki güçlüklerin ekonomik boyutları incelendiğinde yetersiz olanakların bireyleri tükenmişliğe ittiği tespit edilmiştir. Bu nedenle bu önerinin

desteklenmesi sağlanmalıdır. Buna ek olarak Biber vd.(7) eğitimin sporun yönetiminde anlamlı farklılıklar ortaya çıkarabileceğini göstermektedir. Mevcut çalışmanın bulguları da bunu desteklemektedir. Böylece spor kulübü yöneticiliği yapacak olan kişilerin mentörlük desteği ile birlikte profesyonel bir eğitimden geçirilmesi gerekmektedir (12). Ayrıca Çavuşoğlu vd. (2) tükenmişliği yüksek olan bireylerin bununla başa çıkmak için eğitilmesi gerektiğini belirtmektedir.

Kaçmaz (11) tükenmişlik algısı yüksek olan bireylerin en büyük ihtiyaçlarının güven ve güç olduğunu göstermektedir. Böylece personel güçlendirme anlamında spor kulüplerinin yöneticilerine daha fazla olanak sağlaması gerektiği görülmektedir. Devocioğlu (50)'nun belirttiği üzere tükenmişliğin azaltılması için kurumsallaşmaya ihtiyaç bulunmaktadır.

Güllü ve Şahin (8)'in çalışmasındaki bulgular duygusal yönün öne çıkarılmasının iletişimi kolaylaştırdığını göstermektedir. Mevcut çalışmada da yerleşim yeri büyüdükçe bireysel ilişkiler zayıfladığı için tükenmişliğin arttığı gözlenmiştir. Kelecek ve Göktürk (25) çalışma şartlarının bireylerin tükenmişliğinde önemli etkiler yapabildiğini işaret etmektedir. Ayrıca Özen ve Mirzeoğlu (15) tükenmişliğin mesleki performansı azaltabilecek sonuçlar ortaya koyabildiğini göstermektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak spor kulübü yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri ile birlikte mesleki güçlüklerin ve bunlarda demografik değişkenlerin oluşturduğu farkların tespiti sağlanmıştır. Spor kulübü yöneticilerinin tükenmişliğin önüne geçebilmeleri için şu önerileri takip etmeleri tavsiye edilmektedir;

- Yönetimin profesyonel bir uğraş olduğunu ve fonksiyonları doğru yerine getirildiğinde önemli etkiler ortaya çıkarabileceğinin farkında olmak;

- Kendisini entelektüel açıdan geliştirebilecek eğitim, seminer ve bunlara benzer diğer etkinliklere katılarak sosyalleşmek;

- İletişim becerilerini geliştirerek herkesle iyi ilişkiler kurmayı öğrenmek;

- Spor kulübünün bütün paydaşları ile iletişim kanallarını açık tutmak;

- İşlerin delege edilmesinde yetkin kişileri görevlendirmek;

- Sportif başarıların yanında etik unsurlar ve halkla ilişkiler gibi yeni başarı alanları oluşturarak bir taraftaki başarısızlığın başka yönlerdeki başarılarla kapatılmasını sağlamak;

-Kamu kurumlarının spor kulüp yöneticilerinin imkan ve olanaklarının daha iyi olmasından dolayı spor kulüplerinin aktif edilmesi yöneticilikte tükenmişliği azaltacaktır.

- İş ve özel yaşantısına dikkat etmek.

- Kulübün olanaklarını iktisatlı kullanarak fon yönetimini maksimum faydayı sağlayacak şekilde kullanmak.

-Yönetme işi ekip işi olduğundan iyi spor kulüp yöneticileri biraraya gelmeli ve etkin yönetim sergilemelidir.

Bu önerilerin yanında konu ile ilgilenebilecek olan araştırmacıların kullanabilecekleri bir takım araştırma önerilerinin de sunulması sağlanmıştır. Bunlar;

- Tükenmişliği çalışan bütün çalışmaların yazın taramasının yapılması ve bununla ilgili bibliometrik analizlerin gerçekleştirilmesi

- Tükenmişliğin örgütsel davranışın boyutlarının yerine daha somut performans ölçütleri ile ilişkisinin sorgulandığı çalışmaların yürütülmesini sağlamak.

- Mesleki güçlüklerin nedenlerini derinlemesine inceleyecek nitel analizli çalışmalar gerçekleştirmek.

- Mevcut araştırmanın modelinin ileri bir tarihte aynı evren üzerinden gerçekleştirerek algılarda farklılıklar olup olmadığını kontrol etmek şeklindedir. Bunların gerçekleştirilmesinin yazına önemli katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir.

7. KAYNAKLAR

1. Şahin Ş, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Ve Yaşam Doyumu Düzeyleri, Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.ss 16-20. (2008)
2. Çavuşoğlu G, Ünver, Ş., Doğan, E., İslamoğlu, İ., ve Özdemir, S. Spor Bilimleri Fakültesi Öğretim Elemanları ile Diğer Fakülte Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri*, 10(1), ss. 4-13. 2015.
3. Avşaroğlu S, Deniz, M. E., ve Kahraman, A. Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), ss. 115-129. 2005.
4. Kargün M, Albay, F., Cenikli, A., ve Güllü, M.. Türk futbol hakemlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 3(2), ss. 30-38. 2012.
5. Türkman M.A, Büyükler Türkiye Güreş Şampiyonasına Katılan Güreş Antrenörlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Sosyo Demografik Özelliklerine Göre Değerlendirilmesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.ss.5-15. 2017.
6. Adiloğulları, G ve Gencay S, Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin duygusal zekâ ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Spor Egzersiz ve Antrenman Bilimi Dergisi*, 2(1), ss. 7-21. 2016.
7. Biber E, Ersoy A, Acet M, ve Küçük V, Türk futbol antrenörlerinin tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 12(2), ss. 134-143. 2010.
8. Güllü S, ve Şahin S, Antrenörlerde Duygusal Emek Ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), ss. 332-354. 2019.
9. Ardıç K, ve Polatçı S, Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), ss. 69-96. 2008
10. Bayrak M, Aytaç K, Y, ve Doğan İ, The Relationship Between Burnout And Personality: An Investigation On State Directors Of Youth Services And Sport. *UHBAB Journal*, 1(16), ss. 48-66. 2016.

11. Kaçmaz N, Tükenmişlik (burnout) sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), ss. 29-32. 2005.
12. <https://www.yeniakit.com.tr/haber/spor-kulubu-yoneticiligi-yapanlari-bekleyen-tehlike-833617.html> Erişim tarihi:19.11.2019-09.49
13. Tekin M, Taşğın Ö, ve Baydil B, Çeşitli Değişkenlere Göre Taekwondo Hakemlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(3), ss. 1001-1012. 2009.
14. Saatoğlu Akıllı M, ve Karagün E, Assessment Of Burnout Levels Of Sport Club Administrators. *Journal of Physical Education ve Sports Science/Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 8(1), ss. 49-59. 2014.
15. Özen G, ve Mirzeoğlu N, Bir spor örgütünde çalışan spor uzmanlarının tükenmişlik ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi. *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi, Elektronik Dergi*, 1(1), ss. 12-17. 2006.
16. Ramazanoğlu M. O, Spor İşletmelerinde Çalışan Personelin Tükenmişlik Durumunun İncelenmesi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.2007
17. Gençay Ö. A, “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), ss. 765-780. 2007.
18. Soyer F, Can Y, ve Kale F, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Faktörler Açısından İncelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), ss. 259-271. 2009.
19. Yıldırım Y, ve Taşmektepligil M. Y, Beden eğitimi ve spor yüksekokullarındaki görevli akademisyen personelin örgütsel stres ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(4), ss. 131-140. 2011
20. Gençay S, ve Gençay Ö. A, “Job satisfaction levels of Turkish judo coaches”, *African Journal of Business Management*, 6(41), ss. 10542-10546. 2012.
21. Tuna M, ve Çimen Z, Ankara’da görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Spor Bilimleri Dergisi*, 4(2), ss. 60-78. 2013.
22. Gezer E, Yenel F, ve Şahan H, Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri İle Sosyodemografik Değişkenleri Arasındaki İlişki. *Journal of International Social Research*, 1(6), ss. 243-250. 2009

23. Kelgökmen A. H, Uzunöz F S, ve Demirhan G, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Saptanması ve Karşılaştırılması. *Kastamonu Education Journal*, 24(3), ss. 1503-1516. 2016.
24. Kelecek S, Kara F. M, Çetinkalp F. Z. K, ve Aşçı F. H, “Sporcu Tükenmişlik Ölçeği” nin Türkçe Uyarlaması. *Spor Bilimleri Dergisi*, 27(4), ss. 150-161. 2016.
25. Kelecek S, ve Göktürk E, Kadın Futbolcularda Sporcu Bağlılığının Sporcu Tükenmişliğini Belirlemedeki Rolü. *Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi-BÜSBİD*, 2(2), ss. 162-173. 2017
26. Gögercin T, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (İstanbul Başakşehir İlçesi Örneği), İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.2017
27. Hurşitoğlu O, Araştırma Görevlisi Olarak Çalışan Doktorlarda Tükenmişlik Sendromunu Etkileyen Faktörler Ve Tükenmişlik Sendromunun Savunma Biçimleri İle İlişkisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Uzmanlık Tezi, Kahramanmaraş.2017
28. Yıldız S. M, Yıldız B. S, ve Kepoğlu A, Mobbing davranışlarının amatör futbolcuların tükenmişliğine etkisi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 13(2), ss. 231-246. 2018
29. Gençay Ö. A, Karademir T, ve Koç İ, “Kilo Düşen Güreşçilerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, 3. uluslararası Avrasya spor, Eğitim ve toplum kongresi, Mardin 15-18 Kasım 2018
30. Yılmaz A, Esentürk O. K, ve İlhan E. L, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Durumları ve Öğretim Sürecinde Bu Duruma Yol Açan Nedenler: Karma Araştırma Yaklaşımı. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26(6), ss. 2091-2103. 2018
31. Demir F, ve Çankaya C, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Fiziksel Aktivite Düzeylerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. *Spor Eğitim Dergisi*, 3(2), ss. 20-32. 2019
32. www.tdk.gov.tr, Erişim tarihi: 26/06/2019
33. Karadoğan U. C, İşgal Döneminde İstanbul ve Gelibolu’da Bolşevik Aleyhtarı Wrangel Ordusu. *Bilig/Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, (57), ss. 135-157. 2011.
34. Balcıoğlu İ, & Başer S. Z, Obezitenin psikiyatrik yönü. *İÜ Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri Sempozyum Dizisi*, 62(1), ss. 341-348. 2008
35. Koparan Ş, Özel ihtiyaçları olan çocuklarda spor. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), ss. 14-19. 2003

36. Çağlayan H. S, & Taşğın Ö, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Sınavına Başvuran Aday Öğrencilerin Öğrenme Biçemlerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20), ss. 199-212. 2008
37. İmamoğlu A. F, Karaoğlu E, & Erturan E. E, Türkiye’de Spor Kulüplerinin Yapısal Nitelikleri Ve Temel Problemleri. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 12(3), ss. 35-61. 2007
38. Atasoy B, & Kuter F. Ö, Küreselleşme ve spor. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 11-22. 2005.
39. Alkibay S, Profesyonel spor kulüplerinin taraftar ilişkileri yoluyla marka değeri yaratmaları üzerine bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 83-108. 2005
40. Altınbaş H, Sporun pazarlaması ve pazarlama iletişimde spor. *Selçuk Üniversitesi iletişim fakültesi akademik dergisi*, 5(1), 93-101.2007.
41. Devecioğlu S, Çoban B, Karakaya Y. E, & Karataş Ö, Türkiye’de spor kulüplerinin şirketleşmeye yönelimlerinin değerlendirilmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 10(2), ss. 35-42. 2012.
42. Çolakoğlu T, & Erturan E. E, Spor Federasyonlarının Özerkleşmeleri Ve Hukuksal Boyutunda Spor Hukuku Gereksinimleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(27), ss. 323-335. 2009
43. Ekmekçi A, Ekmekçi R, & İrmış A, Küreselleşme ve spor endüstrisi. *Pamukkale spor bilimleri dergisi*, 4(1), ss. 91-117. 2013
44. Giza C. C, Kutcher J. S, Ashwal S, Barth J, Getchius T. S, Gioia G. A, ... & Mckeag D. B, Summary of evidence-based guideline update: evaluation and management of concussion in sports: report of the Guideline Development Subcommittee of the American Academy of Neurology. *Neurology*, 80(24), ss. 2250-2257. 2013.
45. Gök Y, ve Sunay H, Türkiye ve Fransa’da Uygulanan Spor Yönetiminin Kamu Yönetimi Açısından Karşılaştırılması. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 8(1), ss. 7-16. 2010
46. Yetim A, Spor yönetiminde liderlik. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(3), ss. 85-94. 1996.
47. Kahn L. M, The sports business as a labor market laboratory. *Journal of Economic Perspectives*, 14(3), ss. 75-94. 2000.

48. Sekban G, & Atalı L, Amatör Spor Kulübü Yöneticilerinin Finansal Profilleri. *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (UKSAD)*, 3(2), ss. 306-315. 2017.
49. İmamoğlu A. F, & Çimen Z, Spor Yöneticileri İçin Etkili Zaman Yönetimi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), ss. 51-58. 1998.
50. Devocioğlu S, Futbolda Tükenmişlik Sendromu, <http://www.elazighaber.com/futbolda-tukenmislik-sendromu-23yy.htm>, Erişim tarihi: 07/07/2019.
51. Çelik M, & Yılmaz K, Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile tükenmişlikleri arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (30), 93-122. 2015



8. TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Spor kulüp yöneticilerinin kişisel özelliklerinin dağılımları.	22
Tablo 2. Spor kulüp yöneticilerinin görev aldıkları kulüplere ilişkin bulgular.	23
Tablo 3. Spor kulüp yöneticilerinin Maslach tükenmişlik ölçeğinden elde edilen puanlar. ...	25
Tablo 4. Spor kulüp yöneticilerinin cinsiyetine göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları....	26
Tablo 5. Spor kulüp yöneticilerinin medeni durumlarına göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları.....	27
Tablo 6. Spor kulüp yöneticilerinin kulübün statüsüne göre Maslach tükenmişlik ölçeği puanları.....	28
Tablo 7. Spor kulüp yöneticilerinin yaş durumuna göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları.	29
Tablo 8. Spor kulüp yöneticilerinin yöneticilikteki kıdeme göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları.....	30
Tablo 9. Spor kulüp yöneticilerinin spor kulüplerinin bulunduğu yerlere göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları.	31
Tablo 10. Spor kulüp yöneticilerinin spor kulüplerinin branşlarına göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları.....	32
Tablo 11. Spor kulüp yöneticilerinin spor kulüplerinin cinsiyetine göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları.....	34
Tablo 12. Spor kulüp yöneticilerinin aynı kulüpte yapmış olduğu yöneticilik süresine göre maslach tükenmişlik ölçeği puanı.	35
Tablo 13. Spor kulübü yöneticilerinin Spor kulübünün olanaklarına göre maslach tükenmişlik ölçeği puanları.	37
Tablo 14. Spor kulüp yöneticilerinin karşılaştıkları güçlüklerin frekans dağılımları.....	38

9. EKLER

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Spor Kulüp Yöneticisi,

Yapmış olduğumuz araştırma “*Spor Kulüp Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeylerini Etkileyen Demografik ve Mesleki Faktörlerin Belirlenmesi*” başlıklı bir yüksek lisans tez çalışmasıdır. Anket soruları kolay cevaplanabilecek şekilde düzenlenmiştir. Sorulara doğru veya en uygun cevabın verilmesi araştırmanın bilimsel sonuçları açısından son derece önemlidir.

Ankete katılımınız ve değerli zamanınızı ayırdığınız için şimdiden çok teşekkür ederim. Saygılarımla.

E-Posta: besyomusti@hotmail.com

MUSTAFA DAĞLI
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi
Yüksek Lisans Programı

1- Cinsiyetiniz	Kadın ()	Erkek ()			
2- Yaşınız				
3- Medeni Haliniz	Evli ()	Bekar ()			
4- Evli iseniz çocuk sayısı				
5- Eğitim durumunuz	İlkokul ()	Ortaokul ()	Lise ()	Lisans ()	Lisansüstü()
6- Kaç yıldır yöneticilik yapıyorsunuz				
7- Yöneticisi olduğunuz kulübün bulunduğu yerin özelliği	İl ()	İlçe ()	Köy ()	Diğer.....	
8- Görev Yaptığınız kulüp branşı:	Futbol ()	Basketbol ()	Voleybol ()	Hentbol ()	Diğer.....
9-Yöneticisi olduğunuz kulübünüz	Amatör ()	Profesyonel ()			
10-Yöneticisi olduğunuz kulübün/takımın cinsiyet statüsü?	Kadın ()	Erkek ()	Her ikisi ()		
11- Kaç yıldır aynı kulüpte yöneticisiniz?				
12- Yöneticisi olduğunuz kulübün sahip olduğu olanaklar size göre?	Yetersiz ()	Kısmen Yeterli ()	Yeterli ()		
Spor Yöneticisinin üstesinden gelmek zorunda olduğu güçlükleri					
Aşağıdakilerden önem derecesine göre 0 ile 4 arasında derecelendirerek X işareti koyunuz.					
	ÖNEMSİZ	Az Önemli	Önemli	Çok Önemli	Pek Çok Önemli

	0	1	2	3	4
a-Mali Faktörler (Gelir-Gider Dengesi)					
b-Sporcu Temini (Menajer--Kaliteli oyuncu)					
c-Antrenör Teknik Ekip Yetersizliği					
d-Spor Yöneticileri(Federasyon-Tesis Amiri vs)					
e-Hakemler					
f-Taraftarlar					
g-Kulüp içi muhalif yöneticiler					
h-Diğer kulüpler					
ı-Basın					
j-Yerel Yönetimler (Belediye-Valilik vs.)					
k-Ulaşım (Sporcu-Teknik ekip vs.)					
l-Kendinden Kaynaklı Sıkıntılar (Aile-Sağlık vs.)					
m-Kulüp İmkânları					
n-Diğer Nedenler					

Aşağıda verilen her bir ifadedeki durumu ne kadar sıklıkla yaşadığınızı uygun seçeneğe çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz.

İFADELER	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum					
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum					
3.Sabah kalktığımda birgün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum					
4.Çalışanlarımın pek çok konu hakkında neler hissettiklerini kolayca anlayabilirim					
5.Çalışanlarımdan bazılarına onlar sanki kişilikten yoksun bir objeymiş gibi davrandığımı hissediyorum.					
6.Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten gerginliktir					
7.Çalışanlarımdan sorunlarını etkili şekilde halledebilirim.					
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 hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum.					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum					
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umrumda değil					
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.”					
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım					
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum					
19. Bu yolda yöneticilikte birçok kayda değer başarı elde ettim					
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21. İşimde ki duygusal konulara soğukkanlılıkla yaklaşırım					
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum					

***ANKETİMİZ SONA ERMİŞTİR. TEŞEKKÜR
EDERİZ...***



Kuruluş :29 Ekim 1980
Sicil :06 - 24 - 165

TÜRKİYE AMATÖR SPOR KULÜPLERİ KONFEDERASYONU GENEL BAŞKANLIĞI

Gazi Mahallesi Silahtar Cad. No: 104 Yenimahalle-ANKARA
Tel: (0312) 425 30 57 - 418 84 94 • Fax: (0312) 417 33 74
e-mail:info@taskk.org.tr

Sayı: 12/17-19/29
Konu: Anket Çalışması

08/ 02 / 2019

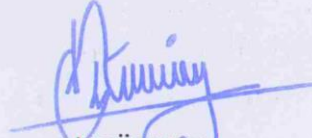
T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

İLGİ: 04 / 02 / 2019 tarih ve 98318344-302.14.03 sayılı yazınız.

İlgi yazınızda belirtilen Beden Eğitimi ve Spor tezli yüksek lisans programı öğrencisi Mustafa DAĞLI'nın " Spor kulüp yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerini etkileyen demografik ve mesleki faktörlerin belirlenmesi" konulu tez çalışması kapsamında Konfederasyonumuza üye 81 ildeki amatör spor kulüpleri federasyonlarımız aracılığıyla tez konusu anket çalışması yapılmasında bir sakınca bulunmamaktadır.

Gereğini bilgilerinize sunarız.


Abdullah ALBUNAR
Genel Sekreter


Ali DÜŞMEZ
Genel Başkan

**KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ
KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU**

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Spor Kulüp Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri Etkileyen Demografik Ve Mesleki Faktörlerin Belirlenmesi (<i>Determination of Demographic and Professional Factors Affecting Burnout Levels of Sport Club Managers</i>)
VARSA ARAŞTIRMANIN PROTOKOL KODU	462

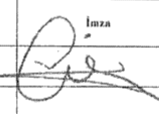
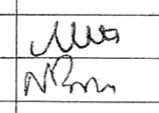
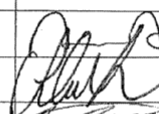
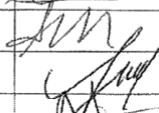
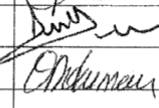





ETİK KURUL BİLGİLERİ	ETİK KURULUN ADI	KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
	AÇIK ADRESİ:	KSÜ Tıp Fakültesi Dekanlığı Adres: Kayseri/Kahramanmaraş Yolu Üzeri Avcılar Yerişkesi 46000/ K.MARAŞ
	TELEFON	(0344)3003424
	FAKS	(0344)3003409
	E-POSTA	tipkaek@ksu.edu.tr

BAŞVURU BİLGİLERİ	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Prof.Dr. Ökkeş Alparslan GENÇAY			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	EGZERSİZ VE SPOR BİLİMLERİ			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULU			
	VARSA İDARI SORUMLU UNVANI/ADI/SOYADI				
	DESTEKLEYİCİ	Yok			
	PROJE YÜRÜTÜCÜSÜ UNVANI/ADI/SOYADI (TÜBİTAK vb. gibi kaynaklardan destek alanlar için)				
	DESTEKLEYİCİNİN YASAL TEMSİLCİSİ				
	ARAŞTIRMANIN FAZİ VE TÜRÜ	FAZ 1	<input type="checkbox"/>		
		FAZ 2	<input type="checkbox"/>		
		FAZ 3	<input type="checkbox"/>		
FAZ 4		<input type="checkbox"/>			
Gözlemsel ilaç çalışması		<input type="checkbox"/>			
Tıbbi cihaz klinik araştırması		<input type="checkbox"/>			
In vitro tıbbi tanı cihazları ile yapılan performans değerlendirme çalışmaları		<input type="checkbox"/>			
İlaç dışı klinik araştırma		<input checked="" type="checkbox"/>			
	- Anket çalışması - Yaşam alışkanlıklarının değerlendirilmesi ile ilgili araştırma				
ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ <input checked="" type="checkbox"/>	ÇOK MERKEZLİ <input type="checkbox"/>	ULUSAL <input type="checkbox"/>	ULUŞLARARASI <input type="checkbox"/>	

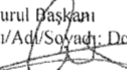
Etik Kurul Başkanı
Unvanı/Adı/Soyadı: **Doç.Dr. Can ACIPAYAM**
İmza:

Not: Etik kurul başkanı, imzasının yer almadığı her sayfaya imza atmalıdır.

**KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ
KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU**

DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili					
		ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ	yok		Türkçe <input checked="" type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>		
		BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU	06.03.2017	02	Türkçe <input checked="" type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>		
		OLGU RAPOR FORMU	yok		Türkçe <input checked="" type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>		
		ARAŞTIRMA BROŞÜRÜ	yok		Türkçe <input checked="" type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>		
DEĞERLENDİRİLEN DİĞER BELGELER	Belge Adı	Açıklama							
	SIGORTA	<input type="checkbox"/>							
	ARAŞTIRMA BÜTÇESİ	<input type="checkbox"/>							
	BIYOLOJİK MATERYEL TRANSFER FORMU	<input type="checkbox"/>							
	İLAN	<input type="checkbox"/>							
	YILLIK BİLDİRİM	<input type="checkbox"/>							
SONUÇ RAPORU	<input type="checkbox"/>								
GÜVENLİLİK BİLDİRİMLERİ	<input type="checkbox"/>								
DİĞER:	<input checked="" type="checkbox"/>	Başvuru Dilekçesi, Başvuru Formu, Özgeçmişler.BGOF,Anketler							
KARAR BİLGİLERİ	Karar No:35		Tarih: 07.11.2018		Oturum:2018/20				
	Yukarıda bilgileri verilen başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın/çalışmanın gerekece, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve uygun bulunmuş olup araştırmanın/çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen merkezlerde gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına toplantıya katılan etik kurul üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verilmiştir. Kok Hücre, doku nakli, organ nakli ve yeni bir cerrahi yöntem ile ilgili çalışmalar ve geleneksel tıp uygulamaları ve tıbbi ürünler ile ilgili çalışmalar için ayrıca Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğünden izin alınması gerekmektedir. İlaç ve Biyolojik Ürünlerin Klinik Araştırmaları Hakkında Yönetmelik kapsamında yer alan araştırmalar/çalışmalar için Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu'ndan izin alınması gerekmektedir.								
KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU									
ETİK KURULUN ÇALIŞMA ESASI		İlaç ve Biyolojik Ürünlerin Klinik Araştırmaları Hakkında Yönetmelik, İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu							
BAŞKAN UNVANI / ADI / SOYADI:		Doç. Dr. Can ACIPAYAM							
Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile İlişkisi	Katılım *	İmza		
BASKAN Doç. Dr. Can ACIPAYAM	Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları	KSU Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Doç. Ahmet Çağrı AYKAN Baskan Yardımcısı Üye	Kardiyoloji	KSU Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Sezen KOCARSLAN Üye	Tıbbi Patoloji	KSU Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	DOĞUM İZNI
Doç. Dr. Meriç GÜLER Üye	Göz Hastalıkları	KSU Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Nagihan BİLAL Üye	Kulak, Burun, Boğaz Hastalıkları	KSU Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Dr.Öğr. Üyesi Gönen ÖKSÜZ Üye	Anesteziyoloji ve Reanimasyon	KSU Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	İZİNLİ
Dr.Öğr. Üyesi Aysegül ERDOĞAN Üye	Halk Sağlığı	KSU Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Dr.Öğr. Üyesi Selma YAMAN Üye	Biyofizik	KSU Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Dr.Öğr. Üyesi Nadiye ESER Üye	Farmakoloji	KSU Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Dr.Öğr. Üyesi Adem DOĞANER Üye	Biyostatistik	KSU Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Uzm. Ecz. Dilara Algül DOKUMACI Üye	Eczacı	Dilare Eczanesi	E <input type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Öğr. Gör. Ahmet KARATUT Üye	Hukukçu	KSU Pazarcık MYO	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Sultan Mehmet YAMAN Üye	Mühendis	Serbest	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Hacı Ömer DOKUMACI Üye	Mühendis	Serbest	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
SERH(YARSA)									

*:Toplantıda Bulunma

Etik Kurul Başkanı
Unvanı/Adı/Soyadı: Doç. Dr. Can ACIPAYAM
İmza: 

Not: Etik kurul başkanı, imzasının yer almadığı her sayfaya imza atmalıdır.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Mustafa DAĞLI
Uyruğu : T.C.
Doğum tarihi ve yeri : 1986 / Kahramanmaraş
Medeni hali : Evli
Telefon : 0 506 930 46 01
e-posta : besyomusti@hotmail.com

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	KSÜ/Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Tezli Yüksek Lisans	2020
Lisans	KSÜ-BESYO Öğretmenlik	2008
Lise	Kahramanmaraş Lisesi	2004

İş Denevimi

Yer	Yıl
Pazarcık Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğü	2019 - Devam

Yabancı Diller

İngilizce

Hobiler

Doğa bilimleri, basketbol, yüzme, tenis