



Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dalı

**VAN İLİNDE GÖREV YAPMAKTA OLAN BEDEN EĞİTİMİ
ÖĞRETMENLERİ VE ANTRENÖRLERİNİN İŞ DOYUMU VE MESLEKİ
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

Adil ÇİVİK

Yüksek Lisans Tezi

Van, 2019

VAN İLİNDE GÖREV YAPMAKTA OLAN BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİ
VE ANTRENÖRLERİNİN İŞ DOYUMU VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Adil ÇİVİK

Danışman
Prof. Dr. Abuzer TAŞ

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Van- 2019

KABUL VE ONAY

Adil ÇIVİK. tarafından hazırlanan “Van İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenleri Ve Antrenörlerinin İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi ” başlıklı bu çalışma, 13.06.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. M. Abuzer TAŞ (Başkan-Danışman)



Dr. Öğretim Üyesi Y. Gökhan GENCER (Jüri üyesi)



Dr. Öğretim Üyesi Muzaffer SELÇUK (Jüri Üyesi)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Doç. Dr. Fuat TANHAN

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece Yüzüncü Yıl Üniversitesi yerleşkesinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun Ay süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

13.06.2019



Adil ÇIVİK

TEŞEKKÜR

Çalışmanın bu seviyeye gelmesinde öneri ve katkılarıyla yardımcı olan her türlü gayretlerini ve teşviklerini esirgemeyen danışmanım Sayın Prof. Dr. Üyesi Abuzer TAŞ" a, manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen Sayın Dr. Öğr. Üyesi Muzaffer SELÇUK 'a, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu hocalarına, tez yazım aşamasında desteğini esirgemeyen Öğr. Gör. Salih ÖNER'e, Arő. Gör. Mücahit SARIKAYA'ya, Yalçın Varol YILDIZBAŐ'a, Öğr. Gör. Serdar ŞAHİN'e, Muhammed Ömer ERTUTAR'ave tez yazım aşamasında bütün sıkıntılara rağmen desteğini hiçbir zaman esirgemeyen , çok değerli aileme çok teşekkür ederim.



ÖZET

Çivik, A. *Van ilinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenleri ve Antrenörlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Van, 2019.

Bu çalışma Van ilinde görev yapmakta olan Beden Eğitimi Öğretmenleri ve Antrenörlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

Çalışmadaki veriler Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği uygulanmasıyla elde edilmiştir. Çalışmanın istatistiksel olarak verilerin analizini yapmak için SPSS 20 paket programı kullanılmıştır. Kişisel bilgilere ilişkin aritmetik ortalama standart sapma değerleri alınmıştır. Verilere normallik testi yaptırılmış verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiş olup parametrik testlerden ikili karşılaştırmalar için t-testive Tek Yönlü Varyans Analizi(Anova) testi yapılmıştır.

Araştırma sonucunda, çalışmaya katılan Beden Eğitimi Öğretmenleri ve Antrenörlerin İçsel doyum toplam puanlarının 46,9 (düşük), dışsal doyum toplam puanlarının 26,07 puan (düşük), genel doyum toplam puanlarının ise 69,19 (yüksek) olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların mesleki tükenmişlik alt boyutlarına bakıldığında, Duygusal tükenme puanlarının 31,8 (düşük), Duyarsızlaşma 19,93 (düşük), Kişisel Başarısızlık 16,91 (düşük), Genel Tükenmişlik puanlarının ise 68,62 (orta) düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni, Antrenör, İş Doyumu. Mesleki Tükenmişlik

ABSTRACT

Çivik, A. *Investigation of Job Satisfaction and Professional Burn out Levels of Physical Education Teachers and Trainers Working in Van*, Master Thesis, Van, 2019.

The aim of this study was to investigate job satisfaction and professional burn out levels of physical education teacher sand trainers working in Van.

The data were obtained by applying Minnesota Job Satisfaction Scale and Maslach Burn out Inventory. SPSS 20 pack age program wass used to analyze the datas tatically. Arithmetic mean,standard deviation values for person all in formation were taken. Then or mality homogeneity test was applied to the data and it was found that the data showed normal distribution. Independent t test was used for paired comparisons of parametric test sand One-WayAnova test was performed for more than two comparisons.

As a result of the study, it was found that the total satisfaction scores of the Physical Education Teacher sand Trainers hoparticipated in the study were 46.9 (low), the total score of external satisfaction was 26.07 (low) and the overall satisfaction total score was 69.19 (high). When the professional burn out subscales of the participants were examined, it was found that Emotion alex haustion scores were 31.8 (low), Depersonalization 19.93 (low), Personal Failure 16.91 (low), and General Burn out scores were 68.62 (moderate).

Keywords:Physical Education and Sports Teacher, Trainer, Job Satisfaction. Occupational Burn out.

İÇİNDEKİLER

| | |
|----------------------------------------------------|------------|
| KABUL VE ONAY | i |
| BİLDİRİM | iii |
| TEŞEKKÜR | iv |
| ÖZET | i |
| ABSTRACT | ii |
| ŞEKİLLER ve TABLOLAR DİZİNİ | v |
| 1. BÖLÜM:GİRİŞ | 1 |
| 2. GENEL BİLGİLER | 4 |
| 2.1. İş Doyumu | 4 |
| 2.2. İş Doyumunun Önemi | 6 |
| 2.3.İş Doyumunu Etkileyen Faktörler | 7 |
| 2.3.1. Bireysel Faktörler | 7 |
| 2.3.1.1. Kişilik | 7 |
| 2.3.1.2. Tecrübe | 8 |
| 2.3.1.3. Yaş | 8 |
| 2.3.1.4. Medeni Durum..... | 9 |
| 2.3.1.5. Cinsiyet..... | 9 |
| 2.3.1.6. Eğitim Düzeyi..... | 10 |
| 2.3.1.7. Değer Yargıları | 11 |
| 2.4 İş ve İş Ortamına Bağlı Faktörler | 11 |
| 2.4.1. İşin Yapısı..... | 11 |
| 2.4.2. Fiziki Şartlar | 12 |
| 2.4.3. Yükselme (Terfi) | 12 |
| 2.4.4. Ücret | 12 |
| 2.4.5. Çalışanlar Arası İletişim | 14 |
| 2.4.6. Yöneticiler | 14 |
| 2.4.7 Zorluk Derecesi | 15 |
| 2.5. Tükenmişlik | 15 |
| 2.5.1. Duygusal Tükenmişlik..... | 15 |
| 2.5.2. Duyarsızlaşma | 16 |
| 2.5.3. Kişisel Başarıda Düşme..... | 16 |

| | |
|--------------------------------------------------|----|
| 2.6. Tükenmişliğin Nedenleri | 17 |
| 2.6.1. Kişisel Nedenler | 17 |
| 2.6.2. Çevresel Nedenler..... | 17 |
| 2.7. Tükenmişliğin Belirtileri | 17 |
| 2.7.1. Fiziksel Belirtiler | 11 |
| 2.7.2. Davranışsal Belirtiler..... | 12 |
| 2.7.3. Duyuşsal Belirtiler..... | 12 |
| 2.7.4. Zihinsel Belirtiler..... | 12 |
| 2.8. Tükenmişlikle Baş Etme Yolları | 19 |
| 2.9. Antrenörlük | 20 |
| 2.9.1. Antrenörün Kişilik Özellikleri..... | 21 |
| 3. BÖLÜM: YÖNTEM | 24 |
| 3.1. Araştırmanın Amacı | 24 |
| 3.2. Araştırmanın Modeli | 24 |
| 3.3. Evren ve Örneklem | 24 |
| 3.4. Verilerin Toplanması | 24 |
| 3.4.1. Kişisel Bilgiler Formu | 24 |
| 3.4.2. Minnesota İş Doyumu Ölçeği | 24 |
| 3.4.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği..... | 25 |
| 3.5. Verilerin Analizi | 26 |
| 4. BÖLÜM: BULGULAR | 24 |
| 5. BÖLÜM: TARTIŞMA VE SONUÇ | 36 |
| 6. KAYNAKÇA | 41 |
| 7. EKLER | 48 |
| Ölçekler | 48 |
| Ölçek Uygulama İzni..... | 50 |

ŞEKİLLER VE TABLOLAR DİZİNİ

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 1. Araştırmaya KatılanlaraAit Demografik Bilgiler | 27 |
| Tablo 2. Katılımcıların İş Doyumu Düzeyleri | 28 |
| Tablo 3. Araştırmaya Katılanların İş DoyumlarınınCinsiyetlerine Göre Analiz Sonuçları(t-testi) | 28 |
| Tablo 4. Araştırmaya Katılanların İş DoyumlarınınUnvanlarına Göre Analiz Sonuçları (t-testi) | 28 |
| Tablo 5.Araştırmaya Katılanların İş DoyumlarınınMesleki Kıdemlerine Göre Analiz Sonuçları (Anova) | 29 |
| Tablo 6.Araştırmaya Katılanların İş DoyumlarınınÖğrenim Durumlarına Göre Analiz Sonuçları(t-testi) | 29 |
| Tablo 7.Araştırmaya Katılanların İş Doyumlarının Medeni Durumlarına Göre Analiz Sonuçları(t-testi) | 30 |
| Tablo 8.Araştırmaya Katılanların İş DoyumlarınınHaftalık Ders Saatlerine Göre Analiz Sonuçları (Anova) | 30 |
| Tablo 9. Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri | 31 |
| Tablo 10. Araştırmaya Katılanların Mesleki TükenmişliklerininCinsiyetlerine Göre Analiz Sonuçları (t-testi) | 31 |
| Tablo 11. Araştırmaya Katılanların Mesleki TükenmişliklerininUnvanlarına Göre Analiz Sonuçları (t-testi) | 32 |
| Tablo 12. Araştırmaya Katılanların Mesleki TükenmişliklerininMesleki Kıdemlerine Göre Analiz Sonuçları (Anova) | 32 |
| Tablo 13. Araştırmaya Katılanların Mesleki TükenmişliklerininÖğrenim Durumlarına Göre Analiz Sonuçları (t-testi) | 33 |
| Tablo 14. Araştırmaya Katılanların Mesleki TükenmişliklerininMedeni Durumlarına Göre Analiz Sonuçları (t-testi) | 33 |
| Tablo 15.Araştırmaya Katılanların Mesleki Tükenmişliklerinin Haftalık Ders Saatlerine Göre Analiz Sonuçları (Anova) | 34 |

1. BÖLÜM

GİRİŞ

Ekonomi, rekabet, üretim ve verimli olmanın daha önemli hale geldiği ve tüketimin büyük boyutlara ulaştığı günümüz koşullarında; tükenmişlik duygusu ve iş doyumunu, çalışanların hayatlarının önemli bir kısmını alışma ortamlarında geçirmelerinden ve çalışma hayatındaki başarının yanında performansın artırılmasına duyulan ihtiyaçtan ötürü üzerinde önemle durulması gereken konular haline gelmiştir.

Günümüzde, tüm çalışanların yaptıkları işlere yönelik olan olumlu duyguları ile zihinsel ve bedensel yönden korunmaları, çalışma hayatlarındaki performanslarından dolayı daha verimli olmalarının sağlanması amacıyla iş doyumunu ve tükenmişlik üzerinde önemli derecede araştırmalar yapılmaktadır. Bununla beraber, iş doyumuna eğitim sistemi ve beden eğitimi öğretmenleri açısından bakıldığında zaman zaman konu daha önemli hale gelmektedir. Çünkü herhangi bir işyerinde iş doyumsuzluğu ortaya çıktığında işleyiş doğrudan etkilenerek bozulmakta ve üretilen ürünlere olumsuz olarak etki etmektedir. Fakat eğitim örgütlerinde ülkenin kalkınması ve geleceği bu açıdan etkilenmektedir. Bundan dolayı, bu alanda ortaya çıkacak iş doyumunu sorunlarının sonucunda toplum hayatında telafisi mümkün olmayan sonuçlar ortaya çıkabilir.

Beden eğitimi öğretmenleri ise, görev yaptıkları okullarda bireyleri bedensel ve ruhsal gelişimleri bakımından diğer öğretmenlere göre değerlendirildiğinde farklı bir yaklaşım sergilemek gerekmektedir. Dolayısıyla, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının artırılması, mesleki tükenmişlik hissini yaşamamaları amacıyla, özellikle de eğitim verilen öğrencilerin bedensel ve ruhsal sağlıklarını geliştirdikleri düşünülünce büyük önem arz ettiği görülecektir. Bu konuda yapılan çalışmaların önemli kısmını ise akademik araştırmalar oluşturmaktadır.

Fakat alan yazında iş doyumunu ve mesleki tükenmişliği inceleyen birden fazla sayıda akademik çalışma bulunmasına karşın bu akademik çalışmalar toplumun fiziksel ve ruhsal yapısı üzerinde önemli bir etkiye sahip olan spor öğretmenleri için bu çalışmaların sayısı gereğinden daha azdır. Yapılan az sayıdaki araştırmalarda çalışmalara katılanların iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerini karşılaştıran iki akademik çalışma bulunmaktadır. Fakat bu araştırmalar incelendiğinde mesleki tükenmişlik ve iş tatmini arasında ilişkiyi ortaya çıkaracak analizler çalışmaların

içerisinde bulunmamaktadır. Bu nedenle bunlara yönelik çalışmaların sayısının arttırılmasına gereksinim duyulmuş ve araştırmalarına hedefi beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ve mesleki tükenmişlik algılarının korelasyonun araştırılması oluşturmuştur.

“Tükenmişlik çoğunlukla insanlarla yüz yüze çalışan mesleklerde bireylerin işleri gereği çalıştıkları insanlara karşı duyarsızlıkları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri ve kişisel başarı ve yeterli duygularında azalma şeklinde kendini gösteren bir sendrom olarak tanımlanabilir” (Ergin, 1992).

“Çalışan kişilerin %80’i iş yaşamlarının bir noktasında tükenmişlik sendromu ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Ancak bu durum birden bire ortaya çıkmamakta, yavaş yavaş gelişmekte, bazı etmenlerle beslenerek kişinin ruhsal dengesini bozmakta, iş-aile-sosyal yaşantısında önemli yoksunlukların yaşanmasına neden olabilmektedir” (Güdük ve ark., 2005). Araştırmalar tükenmişliğin eczacılık, polislik, müfettişlik, hakemlik, antrenörlük, akademisyenlik ve öğretmenlik gibi özellikle yaptıkları işten dolayı insanlarla birebir iletişimin olduğu birçok meslek alanı çalışanlarında oldukça ortaya çıkan durum olduğunu belirtmektedir (Çalgan ve ark, 2009; Okyay, 2009; Arabacı ve ark, 2010; Can ve ark, 2010; Biber ve ark, 2010; Soyer ve ark, 2009; Ardiç ve ark, 2008; Karakelle ve ark, 2008; Oruç, 2007; Gündüz, 2005; Peker, 2002).

Öğretmenlik mesleği, belirli bir teknik ve bilimsel donanımın yanında farklı kesimlerle etkileşimi ve iletişimi gerektiren bir iştir. Öğretmenler, Öğretim görevlerinin yanında veliler, öğrenciler ve yöneticilerle etkin bir iletişim ağı kurmayı gerektiren birçok fazla rolü de üstlenmiş olurlar. “Araştırmalar, öğretmenlerin senenin 200 gününü sınıflarında geçirdiklerini, günde 1000’den fazla bireyler arası etkileşim yaşadıklarını, günde ortalama olarak 348 ile 395 arası soru sorduklarını ve zamanlarının %70’ini düzen sağlama, %30’unu soru sormaya harcadıklarını ortaya koymaktadır” (Balay, 2003).

Öğretmenlerdeki tükenmişliğin öğrenciler üzerinde olumsuz etkileri vardır. Bunlar arasında; öğretmenlerin çocuklarla az iletişim kurması, onlara olumsuz davranış sergilemesi, az oranda dönüt (feedback) sağlaması ve öğrencileri motive etme ve cesaretlendirmede yetersiz kalması gibi davranışlar sayılabilmektedir (Farber, 1984).

Beden eğitiminin dersinin doğası gereği, beden eğitimi öğretmenleri yetersiz eğitim materyali, yetersiz destek, karar verme aşamalarında sorumluluk verilmemesi ve artan iş yükü gibi sorunlara alışkındırlar (Doutis ve ark, 1999). Beden eğitimi dersine

giren öğretmenlerin görev alanların farklı oluşu, dersin işleniş biçimiyle öğrenciler, veliler ve diğer meslektaşları vasıtasıyla fark edilir. Beden eğitiminin diğer derslerden farkı ders yapısında ve okul yapısındaki sosyal işleyişindedir. Bu farklılıklar nedeniyle Beden eğitimi dersi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin nedenleri ve tükenmişliklerinin seviyesi hakkındaki bilgileri diğer branş öğretmenleriyle yapılan araştırmalardan yola çıkarak değerlendirmek uygun olmayabilir (Fejgin ve ark, 1995).

Eğitim sisteminin en önemli parçalarından biri olan öğretmenlerde iş gücü kayıplarına tükenmişliğin ayrıntılı bir formda incelenmesi, nedenlerinin ortaya konması ve ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmaların yapılması, eğitim sisteminin sağlıklı bir şekilde işlemesi açısından önemlidir. Bu bilgiler ışığında bu araştırmanın amacı, Ankara ili merkezinde ve ilçelerinde bulunan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, mesleki kıdem, görev yerleri, ders verdikleri sınıf mevcudu, ders araç-gereç yeterlik durumu, okullarındaki spor salonu bulunma durumu, beden eğitimi ders saati yeterlilik durumu, mesleki seminer veya hizmet içi eğitime katılma durumu, öğretmenlik mesleğinin gelirini yeterli bulma durumu ve iş değişikliği yapmak isteme durumlarının incelenmesidir (Dağlı ve Han, 2017).

Bireyler kendi beceri ve istekleri doğrultusunda meslek seçimi yapmış olsalar bile meslekleriyle ilgili ve ya iş şartlarından dolayı birçok problemle karşılaşmaktadır. Bireylerin yaşamış olduğu olumsuz durumlara ve problemlere çözüm üretilip çalışana sunulmadığında, çalışanlar mutsuz olmakta ve konsantrasyonları fazlaca düşmektedir. Bireylerin maruz kaldığı olumsuz vaziyetler, çözüm bulunamayan sorunları, beraberinde yaşanan konsantrasyon eksikliği bireyde iş doyumsuzluğuna sebebiyet vermektedir. İş doyumu düşüklüğü ve konsantrasyon düşüklüğü kendisiyle beraber çalışma yerinde verim azlığına, işe gitmemeye başlama ,çalışanların kendi aralarında ve idarecilerle olan iletişimlerinde azalmaya ve moral bozukluğuna sebep olmaktadır (Çelikkanat, 2000, 3).

2. BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

2.1. İş Doyumu

Birey, yaşamını idame ettirmek için hem fiziksel hem de zihinsel faaliyetlerde bulunur. Bu faaliyetlerin tamamı iş olarak adlandırılır. İnsanoğlu hayatının büyük bir kısmını çalışarak geçirmektedir. Bu yüzden çalışan bireyin işinde yaşadığı iyi ya da kötü hisleri aile yaşantısına, ev ortamında yaşadığı duyguları ise iş hayatına yansıtması anormal bir durum değildir. İnsanların iş hayatlarında sağlamış oldukları doyum ya da doyumsuzluk günlük yaşantılarını etkilemektedir. İş doyumu, iş ortamında meydana gelen bazı durumlar karşısında geliştirilen bir tür duygusal tepkinin karşılığıdır. Yani somut bir kavram değil, hissedilebilir bir durumdur. İş doyumu ile yakından ilgili olan bazı kavramlar vardır. Bunlar kişinin yaşantısından zevk alması, iç huzuru, işle özdeşleşme, isteklendirme, moral, işi çekici bulma gibi kavramlardır (Dönmez, 2013).

Önemli bir kavram olan iş doyumu en sade haliyle, çalışan bireylerin işlerinden duyduğu memnuniyet derecesi olarak tanımlanabilir. İş doyumu, insanın çalışma hayatından bekledikleri ile kazandıkları arasındaki fark ile beliren duygusallık olarak da tarif edilebilir. Hem maddi hem de manevi olarak hak ettiklerini elde ettiğini düşünen kişi işi ile ilgili daha fazla çaba içerisine girmesi beklenmektedir. Bireyin hak ettiklerini elde edemediğini düşündüğü durumlarda iş doyumsuzluğu, hak ettiklerini elde ettiğini düşündüğü durumlarda ise iş doyumu oluşmaktadır. İş doyumu, çalışanın şahsi durumu ve işle ilgili şartların tamamını kapsayan durumlar ile ilişkilidir. Yöneticiler, çalışanın öncelikle psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçlarını ve güvenlik ihtiyacını göz önünde bulundurmalıdır. Bir işin istenilen şekilde ve beklenen sürede tamamlanması ne kadar önemliyse iş görenin çalışmakta olduğu örgütten memnun olması da bir o kadar önemlidir. İşinden mutlu olan ve doyuma ulaşan bireylerin sağlığı da pozitif yönde etkilenecektir. Fakat doyuma ulaşamayan kişi, hissettiği üzüntü sebebiyle hem ruhsal hem de fiziksel çeşitli problemler yaşayabilir (Dönmez, 2013).

İlk olarak 1920'li yıllarda gündeme gelen iş doyumu terimi, esas önemini 1930ve 1940'lı yılları arasında kazanmıştır. Oshagbemi (1996) tarafından yapılan araştırmalar neticesinde, 1996 yılından itibaren iş doyumu konusunda yapılan çalışma

sayısı bütün bildirilerin ve makalelerin sayısı7000'e yaklaşmış ve birbirinden farklı iş doyumunu tanımları yapılmıştır (Akt. Ardınç ve Baş, 2002).

İş doyumunu terimi çoğu bilimci tarafından farklı şekillerde ortaya konmuştur. İş doyumunu teriminin birden fazla açıklamasının olmasının sebebi, çalışanların iş doyumunu yaşamalarına neden olan birçok faktörün ortaya çıkması ve iş doyumunu konusundaki tanımlamaların beliren bu faktörler çerçevesinde yapılmasıdır (Bozkurt,2008). Yapılan bu tanımlamalar şu şekilde sıralanabilir:

İş doyumunu kavramı, çalışanların iş yaşamlarındaki davranışlarını belirleme şeklidir. Çalışan kişiler, yaptıkları işlere yönelik bazı tutumlar geliştirirler. Çalışma hayatındaki kişilerin yaptıkları işlerden elde ettikleri fiziksel ve ruhsal iyi oluş iş doyumunu olarak nitelendirilebilir. Bundan kaynaklı olarak iş doyumunu da işin getirileriyle çalışan kişilerin beklentileri birbirine uyum sağladığı zaman oluşmaktadır (Silah, 2002).Bireyin yaptığı işlerden beklentileri ile iş sonucunda ortaya konulan kazanımlarının neticesinde iş doyumunu ortaya çıkar (Locke,1969, 309).

Berry (1997) tarafından yapılan çalışma sonucunda iş doyumunu, iş koşullarının ya da işten elde edilen sonuçların (iş güvenliği, ücret) bireysel bir değerlendirmesidir ve kişinin normlar, beklentiler, değerler sisteminden geçerek işlenmiş olan iş ve iş şartlarına ilişkin algılamalarına karşı geliştirmiş olduğu içsel reaksiyonlardan oluşmaktadır diye belirtilmiştir. Bu anlamda iş doyumunu, kişinin çalışma ortamına yönelik ortaya koymuş olduğu tepkileridir (Akt. Aşan ve Erenler, 2008).

“İş doyumunu, çalışan kişilerin kendi mesleklerine karşı olan iş değerleri ve iş getirilerinin etkileşimiyle oluşan duygusal cevaplarıdır” (Oshagbemi,2000, 331). “İş doyumunu bireyin işle ya da iş tecrübesiyle ilgili tercih edilen duygusal durumudur” (Dinç ve Ceylan, 2008).

Spector (1997)'a göre iş doyumunu, kişilerin işleri ve işlerine yönelik farklı açıları ilişkin temel duygularıdır. Kişilerin yaptıkları işlerden mutluluk duymaları veya mutsuz olma düzeyleridir (Akt. Kılıç, 2011). Bu tanımlar göstermiştir ki, iş doyumunu bireyin yaptığı iş sonucunda kazanılır. Bireylerin yaptıkları işler, beklentilerini karşılıyor ise iş doyumunu artar, beklentiler karşılanmıyorsa iş doyumunsuzluğu ortaya çıkabilir.

Bireylerin çalıştıkları işlerden doyum almamaları sonucunda, işlerine karşı istenemeyen duygular oluşur. Bu duygular sonucunda, işe ilişkin olumsuz düşünceler, işe gitmeme, işten kaçınma, iş veriminde azalma, psikolojik rahatsızlıklar vb. durumlar ortaya çıkar (Bozkurt, 2008). Bireyler yaptıkları işler neticesinde doyum alabiliyorlarsa,

kendilerini daha mutlu hissederler, işlerine olan bağlılıkları artar ve daha yenilikçi düşünmeye başlayarak, performanslarını en üst seviyeye çıkarırlar. İş hayatında doyum alan bireylerin sosyal yaşamlarında da mutlu olduklarını söylemek mümkündür (Keser,2006).

2.2. İş Doyumunun Önemi

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

Bir örgütte iş doyum seviyesinin düşük olması demek, o örgütteki koşulların bozulmaya yüz tutmuş ya da bozuk olduğu anlamına gelir (Çalışkan 2005, Acar 2007).Ani grevler, disiplin problemleri, iş yavaşlatma, verimliliğin azalması ve farklı örgütsel sorunlar iş doyumsuzluğunun temel sebepleri olarak görülür (Çalışkan 2005).

İş doyumsuzluğunun maliyeti, örgüt için epey yüksektir. İş doyumunun yüksekliği ise, işveren ve yöneticileri rahatlattığı kadar aynı zamanda örgütün iyi yönetildiği anlamına gelir (Güney, 2007).Sonuç önemli bulunmaktadır (İpek, 2003).

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

İş doyumunu, iş görenlerin işle ilgili pek çok davranışını etkilemektedir. İş performansı, işten çıkma, devamsızlık gibi sonuçlarda etkisini göstermektedir. Yöneticilerin, iş görenlerinin hangi faktörlerden etkilenecek işlerinden yüksek doyum sağlayacaklarını bilmeleri iş görenleri hedefledikleri başarıya yönlendirebilmelerine imkân tanıyacaktır. Yöneticilerin iş doyumunu üzerine yoğunlaşmalarının gerekliliğinin önemli bir nedenini ise işten ayrılmaların artmasıyla oluşan yeni işgücünün eğitilmesi

aşamasında verimin düşmesi ve ekonomik açıdan artan masraflar oluşturmaktadır. (Kaya, 2007).

2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

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

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

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

2.3.1. Bireysel Faktörler

İş doyumuna etki eden kişisel etkenleri, bireylerin doğuştan getirdikleri özellikleri ile hayatı süresince kazandığı tecrübelerin birleşimi sonucu oluşan temel etkenlerdir.

2.3.1.1. Kişilik

“Kişilik özellikleri ve iş doyumunu arasında ilişkinin var olduğu bilinmektedir. Kendini ifade etme, karşısındakine güven veren ve insanlarla ilişkilerinde yapıcı bireylerin daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları belirtilmektedir” (Cengiz 2008).

Bir kimseye özgü belirgin özelliklere kişilik denir (Türk Dil Kurumu, 2019). Bireylerde doğuştan var olan bireysel özellikler, çalışma hayatlarına olumlu veya

olumsuz olarak etki ederek, bireylerin iş doyumlarını artırır ya da azaltır. İş doyumunun artması ya da azalmasında etkili olan kişilik özelliklerinin iş doyumuna etkisi şöyle ortaya konulabilir; toplumdaki kendini soyutlayan bireylerin çevrelerine uyum sağlayamamaları, bu nedenle topluma aidiyet duygularını kaybetmeleri ve sonrasında toplumdaki tamamıyla dışlanmaları ile kendilerini yabancı hissederek mutsuz olmalarına neden olur. Yaptıkları işlerden memnun olamayan, doyum sağlayamayan bireyler, iş doymsuzluğu yüksek bireylerdir. Aksine, özgüveni yüksek olan bireyler, işiyle ilgili daha az endişeye kapılarak, daha çok sorumluluk alarak başarılı olabilmekte, takdir edilmeye daha az ve başarıya daha çok ihtiyaç duymakta ve iş doyumlarını yükseltmektedirler (Demir,2002).Daha oturmuş kişiliğe sahip olan bireylerin sabırlı, arzulu ve azimli olduklarından iş doyumlarının yüksek olduğunu söylemek mümkündür (Aşık, 2010).

2.3.1.2. Tecrübe

Literatürdeki çalışmalar ele alındığında, deneyimin iş doyumunu önemli düzeyde etkilemiş olduğu ortaya çıkarılmıştır. Çalışan bireyler işlerinde zaman içerisinde deneyim ve beceri elde ettikçe daha çok doyum alırlar. Çünkü kazanılan tecrübeler, çalışma hayatına daha çok uyum sağlamayı getirir (Sevimli ve İşcan, 2005).

İş yerinde artırılan deneyimler kişinin problemleri daha kolay çözmelerini sağlayarak, doyum elde etmelerini sağlar. Problemleri daha kolay çözen bireyler daha az sorun yaşayarak, iş doyumunu en üst seviyede alırlar (Önder, 2009).

2.3.1.3. Yaş

Izgar (2003) çalışanların yaşının iş algılarını, tutumlarını, istek ve beklentilerini etkileyebildiğine değinirken, Balcı (1985) yaşın iş doyumunu kıdem ile birlikte ele alındığında etkilediğini belirtmektedir. Çalışma süresi (Kıdem), bir görevde ya da çalışma hayatında geçirilen süredir. Çalışma hayatında aynı kurum ya da kuruluştaki geçirilen sürenin uzunluğu oradan ya da ortamından duyulan memnuniyetle doğru orantılıdır denilebilir. Eğitim düzeyi (Spor yaşı), eğitim bir alanda elde edilen ya da kazanılan bilgi ve becerilerin toplamıdır. Bireyler yaptıkları spora göre farklı yaşlarda spora başlamaktadırlar. Spor eğitimi büyük bir özveri, duyuşsal, fiziksel ve bilişsel çaba ister. Sporda profesyonelleşme söz konusu olduğunda yani bir iş olarak yapılmaya başlandığında spora başlama yaşı ve geçen süre deneyim, uzmanlaşma ve benzeri faktörler açısından büyük önem arz etmektedir.

Bireyin yaşının, iş tatmininin artması veya azalmasında önemli olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışma hayatında yaşı fazla olan çalışanların gençlere oranla yaptıkları işlerden daha fazla doyum elde ettikleri belirlenmiştir, çünkü bireylerin yaşları ilerledikçe tecrübe nedeniyle işlerine ilgilerini arttığı ve iş doyumlarının yükseldiği görülmüştür. Buna karşın, daha genç yaştaki bireylerin iş yerlerindeki çalışma koşulları ve yükselme olanaklarına yönelik fazla beklenti içinde olmaları, işe devam konusunda endişelerinin bulunması sebebiyle, iş doyumlarının azaldığı ortaya çıkmıştır (Günaydın, 2008).

Yaşın artmasıyla birlikte iş doyumunun daha fazla olması, işe yeni başlayan bireylerin daha kolay iş değiştirmeleri ve daha mutlu olabilecekleri bir işe hemen yönelmeleri ile açıklanabilir. Yaşın artması sonucunda ilkin zorlanılan işin süreç içerisinde daha fazla yapılarak sevilmesidir. Yaşlandıkça kişinin daha önceki düşünceleri ile birlikte beklentileri de farklılaşmaktadır. Bir insanın mutlu olması yaşamdan beklentisinin az olmasıyla ilgilidir. Beklentileri karşılanan bireyler yaptıkları işlerden daha çok doyum elde ederler (Menziroğlu, 2005).

2.3.1.4. Medeni durum

Medeni durumun iş doyumuna etkilerini ortaya çıkaran çalışmalara bakıldığında, evli olan bireylerin düzenli bir yaşamları olduğunu düşündüklerinden ,evliliğin iş doyumunu arttırdığı söylenebilir (Günaydın, 2008). Oshagbemi'nin (1997) tarafından yapılan araştırmada da sadece medeni durumun iş doyumunda belirleyici olmadığı belirlenmiştir (Akt. Sun, 2002).

2.3.1.5. Cinsiyet

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

İş doyumunu ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen literatür çalışmalarında cinsiyetin iş doyumunu üzerinde etkili olduğuna yönelik bilgiler ortaya çıkmıştır. Bazı araştırmaların neticesinde kadınların erkeklere oranla iş doyum seviyelerinin daha fazla olduğu belirtilirken, farklı araştırmaların sonuçlarında ise kadınların erkeklere oranla daha az iş doyumunu aldıkları belirlenmiştir. Sloane ve Ward'ın (2001) üniversitede çalışan hocaların iş doyumlarını belirlemek için yaptıkları çalışmada genç erkek hocaların

benzer yaşlardaki kadın hocalardan daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını ortaya çıkarırken, yaşı 35'ten fazla olan kadın üniversite hocalarının iş doyumunun benzer yaşlardaki erkek akademisyenlerden daha fazla olduğu ortaya çıkmaktadır(Akt. Bilge ve ark, 2006).

Kadın çalışanların buldukları ailenin iktisadi sorumluluğunu üstlenmemeleri ve bu sayede daha rahat davranmaları iş doyumlarının daha fazla olmasının nedenidir. Kadın çalışanların, iş hayatına yönelik beklentilerinin fazla olamaması iş doyumlarını artırmaktadır(İncir, 1990, 52).

Literatürde yer alan bazı çalışmalarda ise, kadınların erkeklere oranla iş doyumlarının daha az olduğu belirlenmiştir. Bunun temel nedeni ise, aile hayatlarında sorumluluklarının daha çok olması nedeniyle çalışma hayatlarında engellemelere maruz kalmalarıdır (Aşık, 2010).

2.3.1.6. Eğitim düzeyi

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

Eğitim düzeyi iş doyumunu üzerinde etkili olan unsurlardan bir tanesi olarak gösterilmektedir. Eğitim seviyesiyle iş doyumunu arasında olumlu yönde bir irtibat olduğunu belirten araştırmalar olduğu gibi olumsuz yönde de bir bağlantı olduğunu ortaya koyan araştırmalarda vardır. Keser ve arkadaşlarının yaptığı konaklama işletmelerinde iş yapan sendika azalarının işve yaşam doyumunu incelemeye yönelik yapılan çalışma sonucuna bakıldığında eğitimin çalışanların iş doyumunu üzerinde pozitif bir etki yarattığı ve çalışan personelin eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunun seviyesinin de yükseldiği görülmüştür (Keser ve ark., 2010).

Yılmaz'ın (2010) lisede görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarını belirlemek amacıyla yaptığı çalışma neticesinde lisansüstü veya doktora mezunu olan öğretmenlerin iş tatminlerinin lisans düzeyinde olan öğretmenlerin iş doyumundan daha yüksek olduğu söylenmiştir. Çalışanların eğitim seviyesi ile iş tatmini arasındaki bağlantının ortaya çıkarılması açısından söylenmesi gereken farklı bir nokta ise bireylerin sahip olduğu eğitim düzeyine yakın işlerde çalışıp çalışmadığıdır. Çalışanın yaptığı işin aldığı eğitimin seviyesine göre düşük olduğu bilgisine sahipse bu durum

çalışanın eğitim durumu yükselse bile iş doyumunun artmayacağı görülmektedir. (Yılmaz, 2010).

Gülay tarafından araştırılan beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerini belirlemek amacıyla yaptığı araştırma sonucuna bakıldığında eğitim düzeyi fazla olan öğretmenlerin farklı düşünceye sahip oldukları ve kültürel durumlarının topluma göre farklı olduğunu ortaya koyduğunu, bu öğretmenlerin beklentilerinin meslektaşlarına göre yüksek olduğunu belirlemiştir. Bu nedenle öğrenim durumu daha fazla olan öğretmenlerin aldıkları eğitime göre iş tatminlerinin aynı seviyede artmadığı ve doyumlarının az olduğu belirlenmiştir. Doktora ve Yüksek lisans mezunu öğretmenlerin aldıkları eğitimin seviyesine paralel olan işleri yaptıkları zaman doyumlarının arttığını ancak yaptıkları iş aldıkları eğitime göre düşük olduğunda yaptıkları işten memnun olmadıkları için aldıkları doyumun daha az olduğunu söylemek mümkündür.(Gülay, 2006).

2.3.1.7. Değer yargıları

Bir işyerinde daha iyi iletişim kuran çalışanların benzer değer yargılarına sahip oldukları ve bu sayede iletişim problemi yaşamadıkları, işlerini daha çok benimsedikleri ve iş doyumlarının arttığı gözlemlenmiştir. (Sevimli ve İşcan, 2005).

2.4. İş ve İş Ortamına Bağlı Faktörler

İş doyumuna etki eden iş ve çalışmaya yerine bağlı unsurlar, çalışanın iş hayatı süresince çalıştığı kurum ve toplumla ilgili, kişinin kendi yapmış olduğu, teşkilat vasıtasıyla kişiye sergilenmiş, bireyin değiştiremeyeceği değiştirilemeyen etkenler olduğunu söylenebilir. Bu etkenleri; fiziki şartlar, işin yapısı, yükselme, maaş, bireyler arası iletişim, idareciler ve çalışmanın güçlük düzeyi olarak sıralayabiliriz (Aşık, 2010).

2.4.1. İşin yapısı

Çalışma alanında bireyin çalıştığından birey tarafından enteresan bir şekilde hissedilmesi, bu çalışmanı bireye yeni ve işine fayda sağlayacak olguları öğrenme olanak tanınması, mesuliyet gerektirmesi bir doyum sebebidir. Bundan dolayı işin bireye ne kadar da ilgi çekici ve yenilikçi geldiyse kişi yapmış olduğu işten işinden o kadar doyum sağlayabilir (Erdoğan,1999).

2.4.2. Fiziki şartlar

Çalışanlar ortamın ışığı, sıcaklık, rutubet, sessizlik, havadar ortam ,rahatlık, güvenli vs. uygun yerlerde çalışmayı istemektedir ve bunları önemsemektedirler. Çalışanların gereksinimlerini sağlayacak madde şartların varlığı çalışanların iş tatminleri pozitif doğrultuda etkilemektedir (Başaran, 1991). Bunun yanında çalışanların genelde ulaşım olanaklarına uygun, temiz, kullanışlı, çağdaş ve yeterli materyal bulunan çalışma mekanlarında çalışmak istemektedirler (Erdoğan, 1999).

2.4.3. Yükselme (Terfi)

İş görenin daha üst mevkideki bir göreve, bununla beraber daha zor bir çalışma alanına getirilmesidir ve bu terfi olanağı da bireye yapmış olduğu çalışmalardan dolayı verildiği için, iş görenin çalışmasında yükselmesi çalışan tarafından kendisine verilen ödül olarak algılanmaktadır. Kişi yaptığı çalışmalardan dolayı ödül kazandığında, çalışanın yapmış olduğu iş ile ilgili pozitif duyguları artmakta ve birey iş doyum hazzına ulaşmaktadır (Oral ve Kuşluyan, 1997, 32).

“Çalışma yerinde kişinin, yapmış olacağı başarılı çalışmalar neticesinde daha yüksek bir mevkie getirilebileceğini bilmesi bireyin iş tatminine yapıcı bir şekilde yansımaktadır. Ayrıca görevde yükselme ihtimalinin sıklığı, adaletli olması ve yükselme isteğinin duyulması gibi parametrelerinin kişide sağlanan doyumunu yükselttiği belirtilmektedir” (Aşan ve Erenler, 2008).

2.4.4. Ücret

“İş, bir kişinin yaşamını devam ettirebilmesi için gerekli olan ekonomik kazancın elde edilmesinde temel bir işleve sahiptir” (Eğinli, 2009). Sporcunun işi de bedensel olarak en iyi şekilde çalışıp kulübünü en üst noktaya getirmek ve harcadığı performans üzerinden kazanç elde etmektir. İşyerini yani kulübünü başarı anlamında doyuma ulaştıran bir sporcunun sürekli rekabet gerektiren spor ortamında en üst doyuma ulaşması için ücret önemli bir faktördür.

Başaran (2000)'a göre çalışan, örgüte verdiği emeğinin karşılığını, örgütten sağladığı her türlü parasal, toplumsal ve ruhsal karşılıkların toplamı olan “ödeme” şeklinde almalıdır. Bu sayede, aldığı ücret ölçüsünde örgütün kendisi hakkında ne düşündüğünü tahmin edebilmektedir.

“Bireyin vaktinin birçoğunu geçirdiği çalışma arkadaşları ile ilişkisinin olumlu olması, çevresindekiler tarafından dikkatle dinlenmesi, kabul görmesi ve görüşlerinin benimsenmesi gibi durumlar birey için bir doyum kaynağıdır.” (Aydın, 1993). Sporda çalışma arkadaşları bir takımı, ekibi oluşturan bireylerdir. Sporda başarıya ulaşmak için takımı oluşturan bireyler ile (takım arkadaşları, antrenörler, teknik kadro vb.) etkili iletişim, birlik, beraberlik önemli kriterlerdir. İşyerinde çalışanların iletişimlerinin iyi olması işyerine bağlılığı ve iş tatminini olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Güllü ve Yenel (2015) yaptıkları çalışmada, örgütsel iletişim değişkenlerinden olan arkadaş ile iletişimin örgüte bağlılığı olumlu yönde etkilediğini bulmuşlardır.

“Bir kurum veya kuruluştta, yöneticinin çalışanları ile iletişim halinde olması, sorunları dinleyip çözüm arayışına gitmesi, sözleri ve davranışlarında tutarlı olması, çalışanlara eşit davranması, onların alınan kararlara katılmasına izin vermesi iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir” (Keser, Yılmaz ve Yürür, 2009). Ancak sporda yöneticiler ile işi yapan sporcular arasında farklı bir iletişim tarzı vardır. Sporcuların alınacak bir karara dahil edilmesi pek görülen bir durum değildir. Yöneticilerin sporculardan istediği, takımın başarı elde etmesi ve bu yönde sporculardan oldukça üstün performans göstermeleridir. Sporcunun iş doyumunu çoğu zaman göz ardı edilebilir. Yöneticilerin transfer sezonunda sporculara vaat edilenleri yerine getirmemesi sporcularda negatif bir durum yaratmakta ve bu da performansta olumsuz bir etki oluşturmaktadır.

Ücret, yapılan işe karşılık verilmiş olan mal veya para olarak tabir edilir (TDK, 2019). Ücret, kişilerin kendi ve ailevi gereksinimlerini karşılamada önemli bir araçtır. Ücret öncelikli olarak kişinin temel gereksinimlerini yerine getirirken, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini yerine getirmede faydalıdır. Bundan dolayı bir çalışan yerine getirdiği hizmette yeterli derecede para aldığını düşünüyorsa bu şahısta iş tatmini görülür; ancak şahıs almış olduğu bedelin kendisi için yeteri kadar değilse düşünüyorsa şahıs çalışma tatminsizliği yaşamaktadır aynı zamanda şahısların de gereksinimlerini yerine getirebileceklerini düşündükleri yeni alanlara yönelmektedir (Gergin, 2006).

Literatürde profesyonel sporcularda iş doyumunu belirlemeye yönelik araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. İş doyumunu etkileyen bir çok faktör olmasına rağmen bu araştırmada sporu bir meslek olarak yapan futbolcuların genel iş doyum düzeyleri belirlenmeye çalışılmış ve diğer iş kollarında olduğunun aksine

profesyonel sporculuk için sporun meslek olarak uzun süre devam edilebilmesini güçleştiren yaş faktörü açısından incelenmesine çalışılmıştır.

2.4.5. Çalışanlar arası iletişim

Birey toplumsal bir varlık olmasından dolayı tabiatı vaabında sevilme, sevme, kabul görme gibi bir takım gereksinimleri bulunmaktadır. Bireylerin bu gereksinimlerini yerine getirebilecekleri en elverişli alanlarda kendisiyle olumlu iletişim kurabildiği şahısların bulunduğu ortamlardır. Şahıslar bu tür ortamlarda kaygılarını düşürmekte ve keyifli olmaktadır. Mutluluk durumunda şahısların daima pozitif hislerin oluşmasına neden olmaktadır. Bundan dolayı şahıslar her ortamda daha olumlu iletişim halinde olabileceği şahısları aramaktadır. Bununla beraber iş arkadaşlarıyla samimi ortamın olması şahısların kendisini teşkilatın bir parçası gibi hissetmesine neden olduğundan şahıs işiyle bir bütünleşme yaşayacaktır. Bu durum da çalışan bireyler açısından doyuma neden olacaktır (Meziroğlu, 2005).

Çalışma ortamında birey çalışmış olduğu diğer kişilerle anlaşabilen, grup birlikteliğine uyan ve takım desteğini gören iş görenin daha fazla iş tatmini yaşadığı belirtilmektedir (Agayev, 2006: 21). Bir çalışan kişinin başarısı ön plana çıkan grup içerisinde bulunması, bakış açısı kendisine uyan şahıslarla birlikte olması onlarla zaman geçirmesi kişi de iş doyumuna olumlu etki edecek faktörlerin başında gelmektedir. Bundan dolayı şahıslar rahat iletişim kurabilecekleri şahıslarla birlikte iş görmek isterler (Erdoğan, 1999).

2.4.6. Yöneticiler

Bir çalışma ortamında idarecide bulunan davranış ve tutumları, çalışmış olan şahısların iş doyumlarını etki eden ciddi unsurlardandır. İdarecinin ortaya koyduğu muamele tarzı, iş görenlerin bekledikleri idarecilik stili ile entegreli olmadığında, iş görenlerin tatminsizlik yaşamasına neden olabilmektedir (Aşan ve Erenler, 2008). İlgili kişinin çalışan şahıslara karşı ilgi-alaka göstermesi, onların çeşitli problemlerle ilgilenmesi, iş yerinde dostluk-arkadaşlık ortamı sağlaması, çalışan zatlının pozitif davranış tutumlarının ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Bu olumlu tutum-davranışların şahıslarda da iş doyumuna neden olmaktadır (Demirel, 2010). İdare eden kişilerin iş ile ilgili-alakalı bilgi ve becerilerinde yetersizlik-eksiklik bulunması bireylerin iş doyumuna olumsuz etki etmektedir (Aşan ve Erenler, 2008).

2.4.7. Zorluk Derecesi

İşin güçlük seviyesi de çalışma doyumuna etki eden ciddi etkenlerden bir tanesidir. Güçlük seviyesi yukarıda olan çalışma, bir şahıs vasıtasıyla başarılı olmuş bir şekilde hallederek bitiriliyor ve bu hal sosyal alandan onaylanıyorsa bu durum şahısta iş doyumuna etki etmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005). Bir çalışan şahıs bireysel niteliklerinin üzerinde bir işi yapmak mecburiyetindeyse, bu durum şahısın demoralize olmasına neden olur. Kaygı ve moral bozukluğu ise şahısta çalışma tatminsizliğine sebep olmaktadır (Topçu, 2009, 20).

2.5. Mesleki Tükenmişlik

Tükenmişlik, 1974 yılında Freudenberger tarafından ilk kez tanımlanmış olan bir kavramdır. Bireyin enerji ve güç kaynaklarda aşırı arzulara bulunması sonucunda yaşanan hayal kırıklığı, başarısızlık, aşınma ve bitkinlik duygularının tamamıdır (Freudenberger, 1974).

Maslach ve Jackson'a göre tükenmişlik; "insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendrom" olarak tanımlanmıştır (Maslach, 1981).

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

Maslach'a göre tükenmişlik üç boyutlu bir sendromdur. Bunlar; duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve düşük kişisel başarı hissidir (feeling of reduced personal accomplishment) (Maslach ve ark., 2001).

2.5.1. Duygusal Tükenmişlik

Bireylerin yapmış oldukları iş nedeniyle kendilerini aşırı yüklenilmiş ve duygusal yönden tüketilmiş hissetmesidir. İnsanlarla daha çok birebir ilişki kurmayı

gerektiren mesleklerde, yoğun iş temposu içinde bireyin bu tempoya uymak için gösterdiği çaba ve diğer insanların talepleri karşısında gösterilen tepkidir. Bireyin psikolojik olarak kendini işe vermesinde yetersizlik söz konusudur. Duygusal tükenme, tükenmişliğin başlangıç noktası olarak da değerlendirilmektedir (Özgüven ve Haran, 2000).

2.5.2.Duyarsızlaşma

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

Alışma çalışan şahısların hizmet sunmuş oldukları kişilere insan değillermiş gibi davranmaları ile kendini gösterir. Dolayısıyla çalışan şahıslar, iletişim içinde oldukları şahıslara ve örgüte karşı alaycı, önemsemez ve mesafeli bir hal alırlar. İnsanları sınıflandırma ,aşağılayıcı ve küçük düşürücü bir üslup kullanma, sert kurallara göre çalışma ve sanki öbür şahıslar tarafından devamlı bir kötülük gelecekmiş gibi davranma alışmanın diğer bulgu olarak görülmektedir (Torun, 1995).

Çalışan birey etrafındaki insanların hayatından çıkıp kendisini yalnız bırakmalarını içten arzu eder. Yardım ve servis sağlamada başarılı olamaz (Örmen 1993). Bu durumu yasayan kişiler, diğer insanlara karşı saygısız ve küçük düşürücü tutumlar gösterebilirler. Özetle çalışanın hizmet verdiği (yüz yüze ilişki içinde olduğu)kişilere insancıl olmayan bir davranış sergileme durumudur (Gökçakan ve Özer, 1999).

2.5.3.Kişisel Başarıda Düşme

Bu süreçte birey, performans ve iş başarısıyla ilgili değerlendirmelerinde negatif bir psikolojik hal yaşamaktadır. İş görenin örgütteki başarısı ve kendi yeterlilik duygusunda azalmalar olmaktadır. Zamanla işinde ilerleyemediğini, hatta gerilediğini düşünmektedir. Hizmet ettiği işi boş yere yaptığını, zaman kaybettiğini düşünerek, yetersizlik ve suçluluk duygularına kapılarak, aşağılık kompleksi içerisinde kendini yıpratmaktadır. Uzmanlara göre, iş yaşamında stres her zaman yıkıcı, zarar verici, kötü ve kaçınılması gereken bir durum değildir. Çalışma sürecinde verimliliği olumlu yönde teşvik edici stres uyaranları da mevcuttur. İş görenin ün kazanması, terfi etmesi, mutlu

evlilik yaşamı gibi durum ve şartlar olumlu-olumsuz streslerdir. Buna karşın iş hayatında olumsuz stresler de mevcuttur. Örneğin şok etkisi olan acı bir haber alma, işsizlik, engellenme, uygun işte çalışmama, kayıp ve yetersizlik algılama gibi durum ve şartlarda olumsuz stresler yaşamaktadır (Silah, 2005).

2.6. Tükenmişliğin Nedenleri

Mesleki tükenmişliğin belli başlı bazı nedenleri vardır. Bu nedenler kişisel nedenler ve çevresel nedenler olarak belirlenmiştir.

2.6.1. Kişisel Nedenler

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

2.6.2. Çevresel Nedenler

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

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

2.7. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenme, sunulan hizmetin nicelik ve niteliğini bozduğu gibi hizmet eden şahısların da sağlığına olumsuz yönde bir etki bıraktığı görülmüştür. Tükenmişliğin belirtileri incelendiği zaman bir takım bilgiler ortaya çıkmıştır. Bu alanda yapılan araştırmalar ve ilgili çalışmalara bakılarak bu belirtiler aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Çam, 1995):

2.7.1. Fiziksel belirtiler

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

2.7.2. Davranışsal belirtiler

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

2.7.3. Duygusal belirtiler

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

- Yetkililere güven eksikliği
- Şüpheli yaklaşım ve endişeli davranış
- Alınan davranışlar ve takdir edilmeme hissi
- Bağımlılık kazandıran alkol, ilaç ve sigara vb. maddelere yatkın olma
- Aile fertleri arası çatışma yaşama
- Evlilikten uzaklaşma
- Aile ve arkadaş çevresinden uzaklaşma
- Yapılacak işleri erteleme veya ayak sürterek yapma
- Başarısız olma duygusu
- İnsanlara küçümseme ve alaycı, tek tip davranış sergileme
- İş bırakma konusunu sürekli düşünme
- İnsanları birer obje olarak görme
- Depresif hal ve tavır içinde olma, çaresizlik ve güvensiz hissi
- İşe gitme konusunda günden güne isteksizlik oluşması, işe geç kalmalar, gelmemeler.

2.7.4. Zihinsel belirtiler

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

2.8. Tükenmişlikle Baş Etme Yolları

Bir sistem sorunu ve hastalık tablosu olarak incelenmesi gereken tükenmişlik genel anlamda kişisel, kurumsal ve sistem odaklı etmenlerin birlikte rol oynaması ile meydana gelmektedir. Etkili müdahale, bireysel zeminde olduğu kadar örgütsel zeminde de olması gerekmektedir. En önemlisi baştan ortaya çıkarıcı faktörlerin ortadan kaldırılması gerekir. Eğer bu sağlanamıyorsa en erken zamanda tanımlanarak hızlı bir şekilde müdahalede bulunulması gerekir. Tükenmişlik ile başa çıkabilmek için birey öncelikle kendini ödüllendirme yoluna gitmelidir. Bununla birlikte işinde sık ve kısa molalar vermeli, hafta sonlarını tatil yaparak geçirmeli, yıllık izinlerini mutlaka

kullanmalıdır. Birey yemek ve uyku düzenini iyi ayarlamalı, kendini spor veya sanata yönlendirmelidir (Ersoy ve ark., 2001).

İnsan yaşantısında doğru yerde ve zamanda mola vermesi ile yaşam kalitesini ve süresini artırabilir. Ara vermeden ve dinlenmeden bir çalışma yapmak bireyde tükenmişliğe, hatta tamamen durmaya neden olabilir. Hem kısa hem de uzun molalar vererek tamamen durmanın ya da tükenmişliğin önüne geçilebilir (Dökmen, 2005).Girgin (1995) tükenmişlik ile baş etme yollarını üç gruba ayırmıştır:

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

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

Yönetime dair değişiklikler: Örgütte daha verimli ve başarılı sonuçlar elde etmek için iş görenlerin uzman oldukları ve sevecekleri pozisyonlara getirilmeleri hem birey adına hem de iş yerine fayda sağlayacaktır. Tüm bunlarla birlikte ufak grup toplantıları yapmak, çalışma ortamlarını ara sıra değiştirmek, iş görenlerin potansiyellerini daha iyi ortaya koyabilecekleri ortam ve olanakları sunmak ve onları yüreklendirmek gerekir.

İşıkkhan (2004)'a göre, tükenmişliğin önüne geçebilmek için iş gören tarafından grup görüşmeleri sıklıkla yapılmalı, iş kontrolü zamanla artmalı, şahsın kıymeti daha iyi bilinmeli, esnek iş saatleri ayarlanmalı, iş tekrardan düzenlenmeli, iş görenlerin isteği doğrultusunda yardım programlarına iletilmeli, elverişli faaliyetlerin olduğu benzer gayretler sağlanmalıdır.

2.9.Antrenörlük

Antrenör kelimesi, kavram olarak, çalıştırıcı, yol gösteren, danışmanlık yapan, anlamlarını içermektedir. Antrenör, spor alanında görev yapan eğitici ve öğretici kimselerdir. Görev yaptığı branş içerisinde yeterli donanıma ve sertifikaya sahip

bireylere antrenör denir. Antrenörler, gençler veya yetişkinler ile çalışırlar ve onları bireysel ya da takım olarak geliştirmeyi hedeflemelidirler (Azboy ve ak., 2012).

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

Günümüzde bir sporcu ne kadar yetenekli olursa olsun ve ne kadar çalışırsa çalışsın başarılı olabilmek için mutlaka bir antrenöre ihtiyaç duymaktadır. Öyle ki hangi spor dalında olursa olsun bir sporcu kendi yetenek ve yeterlilikleriyle bir noktaya kadar başarılı olabilir. Fakat antrenörün görevi de sadece antrenman yaptırmaktan ibaret değildir. Buna göre çalıştırıcı hem araştırmacılardan aldığı bilgileri yoğurarak kullanılır hale getirip sporcuya iletmeli hem de performansı artırmak için yapılması gereken araştırmaları saptayıp araştırmacılara bildirmelidir.

Bu sebeple spor bilimine dayalı antrenman programları sporcu yetiştirip yarışmalara hazırlayıp yönlendiren üstün mesleki beceri ve yetenekleri olan bir hoca, sürekliliği olan ve farkında olarak kazanılan başarılarla ulaştırabilir. Yalnız bütün bunların gerçekleşmesi ise antrenörlerin taşımış oldukları sorumluluğun bilincinde olmaları ve kendilerini sürekli yenileyerek spor bilimini takip edip çağdaş eğitim yöntemlerini uygulayabilmeleriyle mümkündür. Antrenörler sporun ve sporcunun gelişimi için oldukça önemlidirler. Bir sporcunun kendi başına çalışıp başarılı olma şansı oldukça düşük hatta imkânsızdır. Başarılı ve ahlaklı sporcular yetiştirmek için sporun her branşında ve her alanının da nitelikli antrenörlere her zaman ihtiyaç vardır (Tavşancıl, 2002).

2.9.1. Antrenörün Kişilik Özellikleri

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

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

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

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

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

“İnatçı ve ısrarlı olmak, antrenör karşılaştığı zorluklara hüsrana ve yenilgilere rağmen cesaretini kırmamalı başarıda ısrarlı olmalıdır. Bunların spor kariyerinde yaşanabilecek geçici bir deneyim olduğunun bilincinde olmalıdır” (İnal 2004). Araştırmacı olmalıdır; spor eğitiminde antrenörün rakibe karşı üstünlük elde etmek ve sonucu lehine çevirebilmek amacıyla araştırmacı olması, takımındaki sporcuların tüm özellikleri doğrultusunda onlara verebileceği her şey için imkânları zorlaması şarttır. Spor bilimi adına ve başarılı sporcular yetiştirmek amacıyla antrenörler kendilerini bilimsel açıdan geliştirmeli ve araştırmacı bir yapıya sahip olmak zorundadırlar. Bu doğrultuda eğitici yaptığı işten her geçen gün daha fazla zevk alır ve başarılı sporcular yetiştirmek için önemli mesafeler kat etmiş olur (İnal, 2004).

Spor bilgisi, antrenör konusunda bilgi ve yeniliğe açık olmalıdır. Futbolcu, antrenörün bilgisinden emin olmalıdır. Antrenör, futbol oyun kuralları, teknik ve taktik bilgiye sahip olmak zorundadır. Özellikle yeni başlayanlarla çalışıyorsa, onlara doğru

teknik ve taktiği öğretmelidir. Ayrıca çalıştırıcı, mesleğini iyi bilmeli, futbol ve spor bilimini iyi bilmeli, kendini yetiştirmeli ve gelişmelere açık tutmalıdır (Günay ve Yüce, 2008).

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

Açık ve ileri görüşlü olma, antrenörler yeni fikirlere ve spor kültürlerine açık olmalı, monotonluktan kurtulmalıdır. Alanındaki en son gelişmeleri takip etmeli edindiği bilgileri paylaşımcı olmalıdır.

İleri görüşlülük, bir antrenörün geleceği ile ilgili planları ve önünü koyduğu hedeflerle ilgilidir. Eğlenmek, oyuncuların fiziksel, zihinsel ve toplumsal becerilerinin gelişimine katkı sağlamak ve kazanmak en genel hedefler olarak tanımlanabilir. Bu yüzden temel bakış açınız, öngörülerinizi, planlarınızı ve belirlediğiniz öncelikleri kapsar (Hindistan, 1998).

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

“Ayrılabilme özelliği, çalıştırıcı sporcularını yeteneklerine göre yetiştirmeli, ayrıntıları görebilmeli ve değerlendirebilmelidir. Dikkatli ve çalışkan olma, antrenör çalışma koşullarının bütün ihtiyaç ve taleplerine nicelik olarak başarılı olabilmesi, sporcunu iyi bir performans gösterebilmesi, antrenörün isine gereken önemi ve dikkati vermesine bağlıdır” (Sevim ve ark., 2001). Antrenör ve sporcu arasında uyumu yakalamanın, doyumu, yetenek algısını, olumlu değerlendirme yapmayı, takım bütünleşmesini, performans ve başarıyı kolaylaştıracağı da, çeşitli araştırmalarda gösterilmiştir (Konter, 2007).

3. BÖLÜM

YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Van İlinde görev yapmakta olan Beden Eğitimi Öğretmenleri ve Antrenörlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesidir.

3.2.Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nicel araştırma deseniyle tasarlanmış olup, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

3.3.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2019 yılında Van ili Merkez İpekyolu ilçesinde çalışan 99 Beden Eğitimi Öğretmeni ve 53 Antrenör oluşturmaktadır. Araştırma,68 Beden Eğitimi Öğretmeni ve 37 Antrenöre ulaşılarak çalışma yapılmıştır.

3.4.VerilerinToplanması

Araştırmanın verileri, kişisel bilgiler formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile toplanmıştır.

3.4.1.Kişisel Bilgiler Formu

Araştırmanın Kişisel bilgiler formunda, Beden Eğitimi Öğretmenleri ve Antrenörlerin cinsiyet, unvan, görev yaptığınız okul kademesi, mesleki kıdem, öğrenim durumu, medeni durumu, haftalık ders saatlerine ilişkin olarak 7 soru yöneltilmiştir.

3.4.2. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Araştırmanın ikinci bölümünde Minnesota İş Doyumu Ölçeği (kısa versiyonu) yer almıştır. Minnesota İş Doyumu Ölçeği Dawis ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilmiş ve Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeğin güvenirlik değerleri 0,85 ile 0,93 arasında değişmektedir. Ölçekte toplam 20 soru bulunmakta ve bu sorulara; 1- hiç memnun değilim ile 5- çok memnunum arasında değişen 5'li Likert tipi ölçek ile cevap verilmektedir. Bu nedenle,

ölçekten alınabilecek en düşük puan 20, orta puan 60 ve en yüksek puan 100'dür.

Ölçekten alınan puanlar arttıkça genel iş doyumunu yükselmektedir. Ayrıca, ölçekte yer alan sorular içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

İçsel doyum ile ilgili toplam 12 soru işin kendisi, yükselme, terfi ve başarı gibi işin içsel nitelikleri ile ilgilisorulardır.

Dışsal doyum ile ilgili toplam 8 soru ise işletme politikası, denetim, yönetim ve ücret gibi dışsal nitelikler ile ilgilisorulardır.

Genel doyum içsel doyum, dışsal doyum ortalaması olarak kaydedilmiştir

Ölçeğin alt boyutlarına bakıldığında 1, 2, 3, 4, 7, 8,9, 10, 11, 15, 16,20 İçsel Doyuma yönelik sorular, 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 Dışsal Doyuma yönelik sorular, Soruların tamamı ise Genel Doyum olarak kaydedilmiştir (Baycan, 1985).

3.4.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Araştırmanın üçüncü bölümünde ise Maslach Tükenmişlik Ölçeği yer almıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiş ve Engin tarafından 1995 yılında Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik değerleri 0,65 ile 0,83 arasında değişmektedir (Acar, 2016). Ölçekte toplam 22 madde yer almakta ve bu maddelere 1- hiçbir zaman ile 5- her zaman arasında değişen 5'li Likert tipi ölçek ile cevap verilmektedir.

Bu maddeler üç alt boyut içerisinde yer almaktadır. Bu alt boyutlar sırasıyla; (I) duygusal tükenme, (II) duyarsızlaşma ve (III) kişisel başarısızlıktır. Duygusal tükenme alt boyutundaki maddeler tükenmişlik karşısındaki tepkiyi ölçen maddelerdir. Enerji azalması, güçsüzlük, yorgunluk ve bitkinlik bunlar vasıtasıyla ortaya çıkmaktadır. Duyarsızlaşma alt boyutundaki maddeler ilişkilerin soğuduğu ve mesafeli tutumlar içerisine girildiğini ortaya çıkarmaktadır. Kişisel başarısızlık alt boyutu ile ise yetersizlik ve özgüven kaybı anlaşılmaktadır.

Ancak, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarındaki sorular olumsuz ifadeler taşımaktadır. Dolayısıyla alınan puan arttıkça tükenmişlik artmaktadır. Buna karşın, kişisel başarısızlık boyutundaki ifadeler olumludur. Dolayısıyla alınan puan azaldıkça tükenmişlik artmaktadır. Bu nedenle, analizden önce buradaki soruların cevapları ters çevrilmekte ve analizler buna göre yapılmaktadır.

Ölçeğin alt boyutlarına bakıldığında 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 Duygusal

Tükenmeye yönelik sorular 5, 10, 11, 15, 22, Duyarsızlaşmaya yönelik sorular, 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 Kişisel başarısızlığa yönelik sorular, soruların tamamı ise genel tükenmişlik olarak kaydedilmiştir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 0, nötr (orta) puan 44, en yüksek puan ise 88'dir (Biçki, 2016).

3.5.Verilerin Analizi

Çalışmanın istatistiksel olarak verilerin analizini yapmak için SPSS 20 paket programı kullanılmıştır. Kişisel bilgilere ilişkin aritmetik ortalama standart sapma değerleri alınmıştır. Verilere normallik testi yaptırılmış verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiş olup, parametrik testlerden ikili karşılaştırmalar için t-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) testi yapılmıştır.



4. BÖLÜM

BULGULAR

Tablo 1. Araştırmaya Katılanlara Ait Demografik Bilgiler

| Değişken | n | f | X | ss. | |
|---------------------|-------------------------|-------|------|-----|------|
| Cinsiyet | Kadın | 23 | 21,9 | 1,8 | 0,41 |
| | Erkek | 82 | 78,1 | | |
| Unvan | Beden Eğitimi Öğretmeni | 68 | 64,8 | 1,4 | 0,48 |
| | Antrenör | 37 | 35,2 | | |
| Mesleki Kıdem | 1-5 yıl | 48 | 45,7 | 1,9 | 0,96 |
| | 6-10 yıl | 33 | 31,4 | | |
| | 11-15 yıl | 15 | 14,3 | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 9 | 8,6 | | |
| Öğrenim Durumu | Lisans | 94 | 89,5 | 1,1 | 0,3 |
| | Lisansüstü | 11 | 10,5 | | |
| Medeni Durum | Evli | 53 | 50,5 | 1,5 | 0,5 |
| | Bekar | 52 | 49,5 | | |
| Haftalık Ders Saati | 1-15 Saat | 9 | 8,6 | 2,8 | 0,94 |
| | 15-20 Saat | 30 | 28,6 | | |
| | 21-30 Saat | 36 | 34,3 | | |
| | 30 Saat Ve Üzeri | 30 | 28,6 | | |
| Toplam | 105 | 100,0 | | | |

Çalışmaya katılanların 23'ü (%21,9) erkek ve 82'si (%78,1) kadın, 68'i (% 64,8) Beden Eğitimi Öğretmeni, 37'si (% 35,2) Antrenör olmak üzere toplamda 105 kişidir. 48'i (% 45,7) 1-5 yıl, 33'ü (% 31,4) 6-10 yıl, 15'i (% 14,3) 11-15 yıl, 9'u (% 8,6) 16 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Katılımcıların 94'ü (% 89,5) lisans, 11 (% 10,5) lisansüstü mezunudur. 53'ü (% 50,5) evli, 52'si (% 49,5) bekârdır ve 9'u (% 8,6) 1-15 saat, 30'u (% 28,6) 15-20 saat, 36'sı (%34,3) 21-30 saat ve 30'u (% 28,6) 30 saat ve üzeri çalışmaktadır.

Araştırmaya katılanların iş doyumu düzeylerine ait toplam puan ortalamaları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2.*Katılımcıların İş Doyumunu Düzeyleri*

| İş Doyumu | Toplam Puan Ort. | Standart Sapma |
|------------------|-------------------------|-----------------------|
| İçsel Doyum | 46,94 | 6,74 |
| Dışsal Doyum | 26,07 | 5,8 |
| Genel Doyum | 69,19 | 10,54 |

Tablo 2'ye bakıldığında katılımcıların, içsel doyumlarının ($X=46,94$), dışsal doyumlarının ($X=26,07$) ve genel doyumlarının ($X=69,19$) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin ve Antrenörlerin iş doyumlarının cinsiyetlerine göre analizi Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3.*Araştırmaya Katılanların İş Doyumlarının Cinsiyetlerine Göre Analiz Sonuçları(t-testi)*

| İş Doyumu | Cinsiyet | X | ss. | F | p |
|---------------------|-----------------|----------|------------|----------|-----------|
| İçsel Doyum | Kadın | 23 | 45,8 | 7,09 | 0,96 0,39 |
| | Erkek | 82 | 47,2 | 6,66 | |
| Dışsal Doyum | Kadın | 23 | 25,6 | 7,74 | 13,3 0,69 |
| | Erkek | 81 | 26,1 | 5,17 | |
| Genel Doyum | Kadın | 23 | 67,5 | 12,2 | 1,93 0,40 |
| | Erkek | 81 | 69,6 | 10,0 | |

Katılımcıların içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum alt boyutlarında cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir($p>.05$).Araştırmaya katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin ve Antrenörlerin iş doyumlarının unvanlarına göre analizi Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4.*Araştırmaya Katılanların İş Doyumlarının Unvanlarına Göre Analiz Sonuçları (t-testi)*

| İş Doyumu | Unvan | n | X | ss. | F | p |
|---------------------|-------------------------|----------|----------|------------|----------|----------|
| İçsel Doyum | Beden Eğitimi Öğretmeni | 68 | 47,9 | 6,08 | 4,60 | 0,03* |
| | Antrenör | 37 | 45,0 | 7,55 | | |
| Dışsal Doyum | Beden Eğitimi Öğretmeni | 68 | 26,9 | 5,28 | 4,50 | 0,03* |
| | Antrenör | 36 | 24,4 | 6,43 | | |
| Genel Doyum | Beden Eğitimi Öğretmeni | 68 | 71,0 | 9 | 6,15 | 0,01* |
| | Antrenör | 36 | 65,7 | 12,3 | | |

Katılımcıların içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum alt boyutlarında beden eğitimi öğretmenlerinin lehine anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < .05$). Buna göre, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin içsel doyumlarının ($X=47,9$), dışsal doyumlarının ($X=26,9$) ve genel doyumlarının ($X=71,0$) Antrenörlere göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin ve Antrenörlerin iş doyumlarının mesleki kıdemlerine göre analizi Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılanların İş Doyumlarının Mesleki Kıdemlerine Göre Analiz Sonuçları (Anova)

| İş Doyumu | Mesleki Kıdem | n | X | ss. | F | p |
|--------------|----------------|----|------|------|------|-------|
| İçsel Doyum | 1-5 yıl | 11 | 47,9 | 4,88 | 1,30 | 0,29 |
| | 6-10 yıl | 13 | 43,1 | 10,1 | | |
| | 11-15 yıl | 7 | 42,2 | 7,4 | | |
| | 16 yıl ve üstü | 6 | 47,1 | 2,92 | | |
| Dışsal Doyum | 1-5 yıl | 11 | 28,0 | 4,81 | 3,09 | 0,04* |
| | 6-10 yıl | 12 | 21,3 | 7,79 | | |
| | 11-15 yıl | 7 | 22,1 | 4,52 | | |
| | 16 yıl ve üstü | 6 | 26,8 | 4,49 | | |
| Genel Doyum | 1-5 yıl | 11 | 72 | 8 | 2,53 | 0,07 |
| | 6-10 yıl | 12 | 60,9 | 16,2 | | |
| | 11-15 yıl | 7 | 60,4 | 10,6 | | |
| | 16 yıl ve üstü | 6 | 70 | 4,6 | | |

Katılımcıların içsel doyum ve genel doyum alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p > .05$). Dışsal Doyum alt boyutunda ise 1-5 yıl kıdeme sahip olanlar lehine anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < .05$). Araştırmaya katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin ve Antrenörlerin iş doyumlarının öğrenim durumlarına göre analizi Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Araştırmaya Katılanların İş Doyumlarının Öğrenim Durumlarına Göre Analiz Sonuçları (t-testi)

| İş Doyumu | Öğrenim Durumu | n | X | ss. | F | p |
|--------------|----------------|----|------|------|------|------|
| İçsel Doyum | Lisans | 94 | 46,7 | 6,91 | 0,47 | 0,49 |
| | Lisansüstü | 11 | 48,2 | 5,23 | | |
| Dışsal Doyum | Lisans | 93 | 26,2 | 5,94 | 0,75 | 0,38 |
| | Lisansüstü | 11 | 24,6 | 4,41 | | |
| Genel Doyum | Lisans | 93 | 69,2 | 10,8 | 0,03 | 0,85 |
| | Lisansüstü | 11 | 68,6 | 8,33 | | |

Katılımcıların içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>.05$). Araştırmaya katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin ve Antrenörlerin iş doyumlarının medeni durumlarına göre analizi Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Araştırmaya Katılanların İş Doyumlarının Medeni Durumlarına Göre Analiz Sonuçları (*t-testi*)

| İş Doyumu | Medeni Durumu | n | X | ss. | F | p |
|--------------|---------------|----|------|------|------|-------|
| İçsel Doyum | Evli | 53 | 45,4 | 7,16 | 5,58 | 0,02* |
| | Bekar | 52 | 48,4 | 5,98 | | |
| Dışsal Doyum | Evli | 53 | 25,1 | 5,98 | 2,68 | 0,10 |
| | Bekar | 51 | 27,0 | 5,51 | | |
| Genel Doyum | Evli | 53 | 66,9 | 10,7 | 5,29 | 0,02* |
| | Bekar | 51 | 71,5 | 9,89 | | |

Katılımcıların içsel doyum ve genel doyum alt boyutlarında bekâr olanların lehine anlamlı bir sonuç tespit edilmiştir ($p<.05$). Dışsal Doyum alt boyutunda ise herhangi bir anlamlı sonuç tespit edilmemiştir ($p>.05$). Araştırmaya katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin ve Antrenörlerin iş doyumlarının haftalık ders saatlerine ilişkin bulgular Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Araştırmaya Katılanların İş Doyumlarının Haftalık Ders Saatlerine Göre Analiz Sonuçları (*Anova*)

| İş Doyumu | Haftalık Ders Saati | n | X | ss. | F | p |
|--------------|---------------------|----|-------|-------|------|-------|
| İçsel Doyum | 1-5 Saat | 9 | 47,4 | 6,50 | 0,59 | 0,61 |
| | 15-20 Saat | 30 | 45,7 | 7,68 | | |
| | 21-30 Saat | 36 | 47,9 | 7,13 | | |
| | 30 Saat ve Üzeri | 30 | 46,8 | 5,32 | | |
| Dışsal Doyum | 1-5 Saat | 9 | 28,8* | 3,85 | 4,08 | 0,00* |
| | 15-20 Saat | 30 | 24,0 | 6,30 | | |
| | 21-30 Saat | 35 | 28,0 | 5,15 | | |
| | 30 Saat ve Üzeri | 30 | 24,9 | 5,62 | | |
| Genel Doyum | 1-5 Saat | 9 | 72,5* | 8,69 | 2,62 | 0,05* |
| | 15-20 Saat | 30 | 65,8 | 11,40 | | |
| | 21-30 Saat | 35 | 72,3 | 10,30 | | |
| | 30 Saat ve Üzeri | 30 | 67,8 | 9,32 | | |

Tablo 8'e bakıldığında, katılımcıların dışsal doyum ve genel doyum alt boyutlarında haftalık 1-5 saat arasında dersi olanların lehine anlamlı bir sonuç tespit edilmiştir($p<0,05$). İçsel Doyum alt boyutunda ise herhangi bir anlamlı sonuç tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Araştırmaya Katılanların mesleki tükenmişlik düzeylerine ait toplam puan ortalamaları Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9. *Katılımcıların Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri*

| Mesleki Tükenmişlik | Toplam Puan Ort. | Standart Sapma |
|----------------------|------------------|----------------|
| Duygusal Tükenme | 31,8 | 7,49 |
| Duyarsızlaşma | 19,93 | 4,31 |
| Kişisel Başarısızlık | 16,91 | 5,29 |
| Genel Tükenmişlik | 68,62 | 11,94 |

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin ve Antrenörlerin mesleki tükenmişliklerinin cinsiyetlerine göre analiz sonuçları Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10. *Araştırmaya Katılanların Mesleki Tükenmişliklerinin Cinsiyetlerine Göre Analiz Sonuçları (t-testi)*

| Mesleki Tükenmişlik | Cinsiyet | N | X | ss. | F | p |
|----------------------|----------|----|------|------|------|------|
| Duygusal Tükenme | Kadın | 23 | 30,2 | 7,41 | 0,04 | 0,26 |
| | Erkek | 81 | 32,2 | 7,51 | | |
| Duyarsızlaşma | Kadın | 23 | 20,4 | 2,64 | 5,72 | 0,53 |
| | Erkek | 82 | 19,7 | 4,68 | | |
| Kişisel Başarısızlık | Kadın | 23 | 17 | 4,39 | 0,61 | 0,33 |
| | Erkek | 82 | 16,6 | 5,51 | | |
| Genel Tükenmişlik | Kadın | 23 | 68,5 | 8,04 | 1,10 | 0,97 |
| | Erkek | 81 | 68,6 | 12,8 | | |

Katılımcıların Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarısızlık, Genel Tükenmişlik alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir($p>0,05$).

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin ve Antrenörlerin mesleki tükenmişliklerinin unvanlarına göre analiz sonuçları Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11. *Araştırmaya Katılanların Mesleki Tükenmişliklerinin Unvanlarına Göre Analiz Sonuçları (t-testi)*

| Mesleki Tükenmişlik | Unvan | N | X | ss. | F | p |
|----------------------|-------------------------|----|------|------|------|-------|
| Duygusal Tükenme | Beden Eğitimi Öğretmeni | 68 | 34 | 5,62 | 20,1 | 0,00* |
| | Antrenör | 36 | 27,6 | 8,81 | | |
| Duyarsızlaşma | Beden Eğitimi Öğretmeni | 68 | 20,8 | 3,46 | 10,1 | 0,00* |
| | Antrenör | 37 | 18,1 | 5,15 | | |
| Kişisel Başarısızlık | Beden Eğitimi Öğretmeni | 68 | 16,9 | 4,95 | 0,01 | 0,91 |
| | Antrenör | 37 | 16,8 | 5,93 | | |
| Genel Tükenmişlik | Beden Eğitimi Öğretmeni | 68 | 71,8 | 8,39 | 16,5 | 0,00* |
| | Antrenör | 36 | 62,5 | 15 | | |

Katılımcıların Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Genel Tükenmişlik alt boyutlarında Beden Eğitimi Öğretmenlerinin lehine anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Kişisel Başarısızlık alt boyutunda ise herhangi bir anlamlı sonuç tespit edilmemiştir ($p > 0,05$). Araştırmaya katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin ve Antrenörlerin mesleki tükenmişliklerinin mesleki kıdemlerine göre analiz sonuçları Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12. Araştırmaya Katılanların Mesleki Tükenmişliklerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Analiz Sonuçları (Anova)

| Mesleki Tükenmişlik | Mesleki Kıdem | N | X | ss. | F | p |
|----------------------|---------------|----|------|------|------|-------|
| Duygusal Tükenme | 1-5 Yıl* | 11 | 32 | 6,14 | 2,91 | 0,04* |
| | 6-10 Yıl | 12 | 22,2 | 8,92 | | |
| | 11-15 Yıl | 7 | 28,4 | 6,24 | | |
| | 16 ve Üzeri | 6 | 29,5 | 11,3 | | |
| Duyarsızlaşma | 1-5 Yıl | 11 | 19 | 2,84 | 0,41 | 0,74 |
| | 6-10 Yıl | 13 | 18,3 | 5,32 | | |
| | 11-15 Yıl | 7 | 16,2 | 7,73 | | |
| | 16 ve Üzeri | 6 | 18,5 | 5,31 | | |
| Kişisel Başarısızlık | 1-5 Yıl | 11 | 19 | 6,06 | 0,88 | 0,45 |
| | 6-10 Yıl | 13 | 15,2 | 4,28 | | |
| | 11-15 Yıl | 7 | 15,8 | 4,22 | | |
| | 16 ve Üzeri | 6 | 17,5 | 9,77 | | |
| Genel Tükenmişlik | 1-5 Yıl | 11 | 70 | 8,59 | 2,18 | 0,11 |
| | 6-10 Yıl | 12 | 55,2 | 15 | | |
| | 11-15 Yıl | 7 | 60,5 | 11,2 | | |
| | 16 ve Üzeri | 6 | 65,5 | 22,6 | | |

Katılımcıların Duygusal Tükenme alt boyutlarında 1-5 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olanların lehine anlamlı bir sonuç tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Duyarsızlaşma, Kişisel Başarısızlık, Genel Tükenmişlik alt boyutunda ise herhangi bir anlamlı sonuç tespit edilmemiştir ($p > 0,05$).

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin ve Antrenörlerin mesleki tükenmişliklerinin öğrenim durumlarına göre analiz sonuçları Tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo 13.*Araştırmaya Katılanların Mesleki Tükenmişliklerinin Öğrenim Durumlarına Göre Analiz Sonuçları (t-testi)*

| Mesleki Tükenmişlik | Öğrenim Durumu | N | X | ss. | F | p |
|----------------------|----------------|----|------|------|------|------|
| Duygusal Tükenme | Lisans | 93 | 31,9 | 7,79 | 0,14 | 0,70 |
| | Yüksek Lisans | 11 | 31 | 4,44 | | |
| Duyarsızlaşma | Lisans | 94 | 19,9 | 4,46 | 0,15 | 0,69 |
| | Yüksek Lisans | 11 | 19,4 | 2,87 | | |
| Kişisel Başarısızlık | Lisans | 94 | 16,7 | 5,28 | 0,51 | 0,47 |
| | Yüksek Lisans | 11 | 18 | 5,51 | | |
| Genel Tükenmişlik | Lisans | 93 | 68,6 | 12,3 | 0,00 | 0,96 |
| | Yüksek Lisans | 11 | 68,4 | 8,74 | | |

Katılımcıların Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarısızlık ve Genel Tükenmişlik alt boyutlarında öğrenim durumlarına göre herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Araştırmaya katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin ve Antrenörlerin mesleki tükenmişliklerinin medeni durumlarına göre analiz sonuçları Tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14.*Araştırmaya Katılanların Mesleki Tükenmişliklerinin Medeni Durumlarına Göre Analiz Sonuçları (t-testi)*

| Mesleki Tükenmişlik | Medeni Durum | N | X | ss. | F | p |
|----------------------|--------------|----|------|------|------|------|
| Duygusal Tükenme | Evli | 52 | 30,6 | 7,86 | 2,33 | 0,13 |
| | Bekar | 52 | 32,9 | 7 | | |
| Duyarsızlaşma | Evli | 53 | 19,6 | 4,57 | 0,62 | 0,43 |
| | Bekar | 52 | 20,2 | 4,04 | | |
| Kişisel Başarısızlık | Evli | 53 | 16,3 | 4,78 | 1,26 | 0,26 |
| | Bekar | 52 | 17,5 | 5,75 | | |
| Genel Tükenmişlik | Evli | 52 | 66,5 | 12,5 | 3,18 | 0,07 |
| | Bekar | 52 | 70,6 | 11 | | |

Katılımcıların Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarısızlık ve Genel Tükenmişlik alt boyutlarında medeni durumlarına göre herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin ve Antrenörlerin mesleki tükenmişliklerinin haftalık ders saatlerine göre analiz sonuçları Tablo 15'te gösterilmiştir.

Tablo 15. Araştırmaya Katılanların Mesleki Tükenmişliklerinin Haftalık Ders Saatlerine Göre Analiz Sonuçları (Anova)

| Mesleki Tükenmişlik | Haftalık Ders Saati | N | X | ss. | F | p |
|----------------------|---------------------|----|------|-------|------|------|
| Duygusal Tükenme | 1-5 Saat | 9 | 29,3 | 9,12 | 0,50 | 0,68 |
| | 15-20 Saat | 29 | 31,3 | 7,66 | | |
| | 21-30 Saat | 36 | 32,6 | 7,5 | | |
| | 30 Saat ve Üzeri | 30 | 32 | 7 | | |
| Duyarsızlaşma | 1-5 Saat | 9 | 19 | 4,35 | 1,25 | 0,29 |
| | 15-20 Saat | 30 | 19,7 | 5,04 | | |
| | 21-30 Saat | 36 | 19,2 | 4,48 | | |
| | 30 Saat ve Üzeri | 30 | 21,1 | 3,06 | | |
| Kişisel Başarısızlık | 1-5 Saat | 9 | 17,1 | 7 | 0,24 | 0,86 |
| | 15-20 Saat | 30 | 17,3 | 5,68 | | |
| | 21-30 Saat | 36 | 16,3 | 4,67 | | |
| | 30 Saat ve Üzeri | 30 | 17,2 | 5,248 | | |
| Genel Tükenmişlik | 1-5 Saat | 9 | 65,4 | 15,26 | 0,44 | 0,71 |
| | 15-20 Saat | 29 | 68,3 | 13,9 | | |
| | 21-30 Saat | 36 | 68,1 | 11,2 | | |
| | 30 Saat ve Üzeri | 30 | 70,4 | 9,75 | | |

Katılımcıların Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarısızlık ve Genel Tükenmişlik alt boyutlarında haftalık ders saatlerine göre herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

5. BÖLÜM

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma, Van ili İpekyolu ilçesinde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri ve merkez ilçelerinde görev yapan antrenörlerin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, unvan, mesleki kıdem, öğrenim durumu, medeni durum ve haftalık ders saati değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Katılımcıların içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bozkurt (2008) eğitim sektörü üzerine yaptığı çalışmada cinsiyet ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık tespit edememiştir. Belli ve arkadaşları (2012) Ege Bölgesindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personel üzerinde yaptığı çalışmada iş doyumunu ile cinsiyet arasında bir farklılığa rastlamamıştır. Araştırmalara baktığımızda elde edilen veriler bu çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir. Ancak, Mason (1994) yaptığı bir çalışmada iş doyumunda erkekler ile kadınlar arasında anlamlılık tespit etmiştir. Aynı şekilde, Akpınar (2010) Spor federasyonlarında çalışan personelin üzerine yaptığı çalışmada da erkekler ve bayanlar arasında bir farklılığa rastlamıştır. Sonuç olarak bu farklılıklar yorumlanacak olur ise yapılan çalışmaların büyük bir bölümü cinsiyet değişkeninin bireylerin iş doyum düzeylerine etki etmediğini göstermektedir.

Katılımcıların öğrenim durumlarına göre içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum alt boyutlarında herhangi bir anlamlı sonuç görülmemiştir ($p>0,05$). Yapılan benzer çalışmalarda Toker (2007) İzmir ilindeki otellerde yaptığı çalışmada eğitim düzeylerine göre iş doyumunu arasında anlamlı farklılığa rastlamıştır. Akpınar (2010) çalışmada eğitim durumuna göre iş doyum ölçeğinin alt boyutlarından içsel doyum açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit etmiş, yüksek lisans mezunu olanların, diğer mezunlara oranla içsel doyum açısından daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Ancak Yeşilyaprak ve Poyrazlı (2011) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre yüksek lisans mezunu PDR öğretmenlerinin iş doyumları daha düşüktür. Bu farklılığın sebebi örneklem gruplarının farklı bölümlerde öğrenim görüp farklı alanlarda çalışmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Sonuç olarak birçok çalışma eğitim

düzeyleri arttıkça buna paralel olarak iş doyum düzeylerinin de arttığına işaret etmektedir. Bunun sebebi olarak yüksek eğitilmiş antrenörlerin vermiş oldukları eğitime daha bilimsel yaklaşması, eğitimle birlikte özgüven kazanmaları ve toplumda daha saygın bireyler olmaları iş doyumlarının yüksek olması anlamına gelir.

Çalışmanın önemli bir değişkeni olduğu düşünülen çalışma saati değişkeni incelendiğinde ise katılımcıların dışsal doyum ve genel doyum alt boyutlarında haftalık 1-15 saat arasında dersi olanların lehine anlamlı bir sonuç tespit edilmiştir ($p < 0,05$). İçsel Doyum alt boyutunda ise herhangi bir anlamlı sonuç tespit edilmemiştir ($p > 0,05$).

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

Beden Eğitimi Öğretmenleri ve Antrenörlerin genel tükenmişlik düzeyine bakıldığında, orta seviyede bir tükenmişlik görülmüştür. Bu bulguların Maslach tükenmişlik envanteri kullanılarak diğer kültürlerdeki; Yunanlı, İsraili, Koreli ve Singapurlu beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmalarda (Fejgin ve ark., 1995; Koustelios, 2003; Lee, 2004; Smith ve ark., 2004) düşük tükenmişlik düzeyleri belirlenen literatürle tutarlı olduğu görülmüştür. Türkiye’deki ilgili literatür incelendiğinde; ilk ve ortaöğretim beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yapılan çalışmalarda (Gençay, 2007; Kale, 2007; Kelgökmen ve ark., 2007; Özkan,

2007;Pepe,2008; Şahin, 2008) düşük ve orta düzeyde tükenmişlik seviyeleri olduğu belirlenmiştir. Ayrıca engelli okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinde normal (orta) düzeyde tükenmişlik seviyeleri belirtilmiştir (İde, 2008;Kurtlar, 2009).Bu çalışmada elde edilen bulgular literatürdeki çalışmaların büyük bir bölümü ile paralellik göstermektedir.

Katılımcıların Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarısızlık ve Genel Tükenmişlik alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Literatür incelendiğinde, cinsiyet faktörünün etkisine ilişkin farklı sonuçlar olduğu görülmektedir. Baykoçak(2002), Brudnik (2004), Özkan (2007), Şahin (2008) ve Pepe (2008), duygusal tükenme alt boyutunda kadın öğretmenler lehine daha fazla tükenmişlik yaşandığını belirtmiştir. İde (2008), engelli okullarda görev yapan erkek beden eğitimi öğretmenlerinin % 14,3'nün, kadın öğretmenlerin %27,3'ünü duygusal tükenmişliği yaşadığını belirtmiştir. Literatür sonuçları bu çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Bunun yanında; Gençay (2007), Kale (2007), Kelgökmen ve arkadaşları (2007), Kurtlar (2009); yaptıkları çalışmalarda cinsiyet ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulamamışlardır. Fejgin ve arkadaşları (1995) ise erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik düzeyine sahip olduğu belirtilmiştir. Yapılan bu çalışmalar araştırma sonuçlarını desteklememektedir. Bu çalışma sonucu bulunan kadınların daha fazla duygusal tükenme yaşamaları; onların işleri dışında anne, eş ve çalışan olarak üstlendikleri farklı rollerin fazlalığı nedeniyle duygusal tükenmeye daha yatkın olabilecekleri düşünülebilir.

Katılımcıların Duygusal Tükenme alt boyutlarında 1-5 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olanların lehine anlamlı bir sonuç tespit edilmiştir ($p<0,05$). Duyarsızlaşma, Kişisel Başarısızlık ve Genel Tükenmişlik alt boyutunda ise herhangi bir anlamlı sonuç tespit edilmemiştir ($p>0,05$).İlgili literatür incelendiğinde, Özkan (2007) beden eğitimi öğretmenlerin kıdemlerine göre kişisel başarı alt boyutunda en çok tükenmişlik yüzdesine %42 ile 0-5 yıl arası hizmet süresine sahip olan öğretmenler olduğunu belirtmiştir.

Kale (2007) ve Gençay (2007) kıdeme ilişkin olarak bedene eğitimi öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık belirtmemiştir. Kelgökmen ve arkadaşları (2007) ise duyarsızlaşma

alt boyutunda 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin diğer gruplarda bulunan öğretmenlere göre tükenmişliği daha yüksek yaşadıklarını belirtmiştir. Literatür bulguları bu çalışmayı kısmen destekler niteliktedir. Bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre kişisel başarı alt ölçeğinde genç beden eğitimi öğretmenleri daha fazla tükenmişlik yaşama eğilimlidirler. Mesleğe yeni başlayanların daha idealist oldukları ve meslekten beklentilerin çok olması nedeni ile daha fazla tükenmişlik yaşayabileceklerini bununla birlikte çalışılan süre arttıkça beklenti düzeyinin azalmasına paralel olarak tükenmişlik düzeyinin de düşeceği söylenilebilir. Genç öğretmenin meslek hayatına uyum sürecinde kendine güven duygusunun eksikliği, öğretmenlerin problemlerle başa çıkma becerisinin düşüklüğü, tecrübe eksikliği gibi durumlar bazen yılgınlığa sebep olabilir. Problemlerin yoğun olarak görülmesinin de mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin kişisel başarı alt boyutunda tükenmişliği yaşamasına neden olabilir.

Katılımcıların hizmet yıllarına göre içsel doyum ve genel doyum alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Dışsal Doyum alt boyutunda ise 1-5 yıl arasında kıdeme sahip olanların lehine anlamlı bir sonuç tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Benzer bir şekilde ilköğretim okulu öğretmenleri (Taşdan ve Tiryaki, 2008), beden eğitimi öğretmenleri (Türkçapar, 2012) ve hakemler (Karataş ve ark., 2013; Özmutlu ve ark., 2013; Reyhan, 2012) üzerinde yapılan araştırmalarda da meslek yılı ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar görülmemiştir. Farklı meslek grupları olsa da spor ile ilgili olması bakımından yapılan araştırma sonuçları çalışmamızı destekler niteliktedir. Bu bağlamda iş doyumunun mesleki kıdemden ziyade daha farklı değişkenlerden etkilendiğini söyleyebiliriz.

Çarıkçı (2000) tarafından yapılan bir çalışmada, çalışanların buldukları iş ortamında çalışmış olma sürelerinin iş doyumunu etkilemeyen bir unsur olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu verilere göre antrenörlerin hizmet yılı arttıkça “dışsal doyum” düzeyleri azalmaktadır. Özgen (2002) yaptığı çalışmada çalışma yılı arttıkça iş doyumunun yüksek olduğu görülmektedir. Kılınç (2012) yaptığı çalışmada gençlik hizmetler ve spor il müdürlüğünde çalışan antrenörlerin iş doyumunu incelemiş içsel ve dışsal doyum düzeylerinde farklılık olduğunu belirlemiştir. Yaman (2009) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum seviyelerinin hizmet yılı değişkenine göre herhangi bir anlamlı farklılık bulamamıştır. Gülay (2006) ise beden eğitimi öğretmenlerinin iş

doyumunu boyutları bakımından hizmet yıllarına göre, iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir fark bulamamıştır. Bu çalışmanın bulgularına göre hizmet yılı 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri olan katılımcılar farklılık göstermektedir. Yani hizmet yılı arttıkça antrenörlerin iş doyum düzeyleri azalmaktadır. Bu durum göstermektedir ki antrenörler istekli bir şekilde devam ettikleri iş hayatından yılların yarattığı yorgunluk sebebiyle uzaklaşmaktadır.

Sonuç olarak beden eğitimi öğretmenlerinin ve antrenörlerin genel tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” alt ölçeklerinde düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir. Ancak genel tükenmişlik düzeylerinde ise orta olduğu görülmüştür. Antrenörlerin eğitim seviyeleri, günlük antrenman saatleri, sporcu sayısı, antrenörlük hizmet yılı ve aylık gelir durumu gibi değişkenlerin, antrenörlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Antrenörlerin günlük antrenman saati, sporcu sayısı ve aylık gelir düzeyi gibi değişkenler yeniden düzenlendiğinde antrenörlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinde iyileşme olacağı sonucuna varılmıştır.

6. BÖLÜM

ÖNERİLER

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

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

KAYNAKÇA

- Acar, E. (2007). Uzmanlık alanında çalışmanın iş doyumuna etkisi. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 3(1), 1-18.
- Acar, F. M. (2016). *Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Çağ Üniversitesi:Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Ağayev, F. (2006). *Bakü Garnizonu Hastanelerinde çalışan doktor ve hemşirelerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi*.Gülhane Askeri Tıp Akademisi:Yayımlanmamış doktora tezi.
- Günay, A. (2016). *Kabin Ekiplerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik Sendromu*.Anadolu Üniversitesi: Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi.
- Akı, C.B.(2014). *Ticari Spor İşletmelerinde ve Belediyeye Ait Spor Tesislerinde Çalışan Antrenörlerin Tükenmişlik Durumunun Karşılaştırılması (İstanbul'daki Fitness İşletmeleri ve Spor A.Ş. Örneği)*Bahçeşehir Üniversitesi: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Akıncı, Z.(2002). Turizm sektöründe iş gören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş Yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi* (4).
- Akpınar, S. (2010). *Spor Federasyonlarında Çalışanların Sosyal Beceri, İş Doyumu Ve Problem Çözme Yeterlilikleri Üzerine Bir Araştırma*. Gazi Üniversitesi: Yayımlanmamış doktora tezi.
- Arabacı, İ. B. ve Akar, H. (2010). Eğitim müfettişlerinin bazı sosyal demografik ve mesleki özelliklerine göre mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi.*Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*. (15), 78–91.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu: Akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği), *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69–96.
- Ardıç, K. ve Baş, T. (2002).Yükseköğretimde iş tatmini ve tatminsizliği.*İktisat İşletme ve Finans Dergisi*, 17 (198), 72 – 81.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E.(2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 203-216.
- Aşık, N. A.(2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme.*Türk İdare Dergisi*, 467, 31–51.
- Aydın, M.(1993). *Çağdaş eğitim denetimi* (3. Baskı).Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Azboy, O., Erer, O., Oymak, Ö., Tunç, Ö. (2012). *Antrenörlük mesleği ve antrenörün görevleri: Spor psikolojisi*. MEB yayınları.

- Balay, R. (2003). *2000'li yıllarda sınıf yönetimi*, Sandal Yayınları, Ankara.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumunu*. Ankara Üniversitesi: Yayınlanmamış doktora tezi
- Başaran, İ.E.(2008). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. BRC basım, Ankara.
- Başaran, İ.E. (2000). *Örgütsel davranış*, Feryal Matbaası, Ankara.
- Başaran, İ.E. (1991). *Örgütsel davranış ve insanın üretim gücü*. Gül Yayıncılık, Ankara.
- Başer, E. (1998). *Futbolda psikoloji ve başarı*. Sporsal kuram dizisi, Ankara. 4, 13-92
- Baykoçak, C. (2002). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları ve Tükenmişlik Düzeyleri (Bursa İli Örneği)*. Sakarya: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Belli, E., Ekici, S. ve Ünal, H. (2012). Ege Bölgesindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin iş tatmin düzeylerinin araştırılması. *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi*,(7),1.
- Biber, E., Ersoy, A., Acet, M. ve Küçük, V. (2010). Türk futbol antrenörlerinin tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi, *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 12 (2), 134–143.
- Biçki, S. (2016). *Hizmet Sektörü Çalışanlarının İş Stresi ve Tükenmişlik İlişkisi: İstanbul Örneği*. İstanbul Gelişim Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Bilge, F., Akman, Y. ve Keçelioğlu, H.(2006).Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi,*Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 11-20.
- Bozkurt, Ö.(2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, (9),1-18.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 1-18.
- Brundik, M. (2004). Burn out in physical training teachers a macro-path of professional burn out, *ACTA Universitatis Palackianae Olomucensis Gymnica*, 34 (2), 7-17.
- Can, Y., Soyer, F. ve Yılmaz, F.(2010). Hentbol hakemlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 12 (2), 113–119.
- Cengiz, S. (2008). *Hemşirelerde empatik eğilim ve iş doyum ilişkisi*.Marmara Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Cordes, S.L. and Dougherty T.W. (1993). A review and an integration of research on job burn out, *Academy of Management Review*,18, (4).

- Çalgan, Z., Yeğenoğlu, S. ve Aslan, D.(2009). Eczacılar da mesleki bir sağlık sorunu: Tükenmişlik.*Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi*, 29 (1), 61–74.
- Çalışkan, Z.(2005). İş tatmini: Malatya’da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 9-18.
- Çam, O.(1995). *Tükenmişlik*, Kırılgaç Yayınları
- Çelikkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyum u*. (1. Baskı). Ankara. Anı Yayıncılık .
- Çiper, A.(2006). *Tükenmişlik sendromunun hizmet kalitesine etkisi ve çağrı merkezi uygulaması*.Marmara Üniversitesi: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Dalğar, H. veTekşen, Ö.(2014). Muhasebecilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile rol çelişkisi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 37-54.
- Demir, İ. (2002).*Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında Çalışan Personelin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi*.Kırıkkale Üniversitesi: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Demirel, F. (2006).*Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyi (Denizli ili Örneği)*. Pamukkale Üniversitesi: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Demirel, J.(2010). *Hakim, Savcı ve Avukatlarda İş Tatmini*.Cumhuriyet Üniversitesi: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Doğan, M.(2016). *Taekwondo Antrenörlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*.Selçuk Üniversitesi: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Donuk, B.(2006). *Türkiye Profesyonel Futbol Ligleri Antrenörlerinin Liderlik Tarzlarının İncelenmesi ve Bir Model Yaklaşım*.Marmara Üniversitesi: Yayımlanmamış doktora tezi.
- Doutis, P.and Ward, C. P. (1999). Teachers’ and adminis trators’ perceptions of sapor-tooth project reform and their changing work place condition.*Journal Of Teaching In Physical Education*, 18, 418–427.
- Dökmen, Ü.(2005). *Küçük Şeyler*.Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Dönmez, F.Y.(2013). *Çalışanlarda iş doyum u ve örgütsel bağlılık (Diyarbakır ağız ve diş sağlığı merkezi örneği)* BEU, SBE, YYLT, İstanbul, , ss.4-5.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyum u: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Erdoğan, İ.(1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı Yayınları. 5, 246–251.

- Ergin, C.(1993).*Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik envanterinin uygulanması. 7.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.*
- Ersoy, F., Yıldırım, C. ve Edirne, T.(2001). Tükenmişlik sendromu. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 10 (2), 11-17.
- Ertürk, E. ve Keçecioglu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama.*Ege Akademik Bakış Dergisi*, 12 (1), 39-52.
- Farber, A. B. (1984). Stress and burn out in suburb an teachers. *Journal Of Educational Research*, S. 77, s. 325–331.
- Fejgin, N.,Ephraty, N. and Ben-Sira, D. (1995). Work environment and burn out of physical education teachers. *Journal Of Teaching In Physical Education*, 15(1), 64– 78.
- Freudenberger, H. J.(1974). Staff burn out..*Journal of SocialIssues*, 30, 159-168.
- Gençay Ö. A.(2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi.*Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15 (2) , 765-780.
- Gergin, B. (2006) . *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri.*, Gazi Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Girgin, G. (1995). *İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi(İzmir İli Kırsal ve Kentsel Yöre Karşılaştırılması).*İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi: Yayınlanmamış doktora tezi.
- Gökçakan, Z.ve Özer, R.(1999). *Doğu Karadeniz Bölgesindeki görevli rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi.* IX. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Eskişehir.
- Güdük, M., Erol, Ş., Yağcıbulut, Ö., Uğur, Z., Özvarış, Ş. B., ve Aslan, D. (2005). Ankara’da bir tıp fakültesinde okuyan son sınıf öğrencilerde tükenmişlik sendromu. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 14(8), 169-173.
- Gülay, H. E. (2006) .*Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması(Kocaeli İl Örneği).* Sakarya Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Güllü, S. ve Yenel, F. (2015). Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin örgütsel bağlılığına iletişimin etkisi.*NWSA-Sports Sciences*, 10 (2), 1-15.
- Günay M. ve Yüce İ. A.(2008). *Futbol antrenmanının bilimsel temelleri.*Gazi Kitabevi, 3. Baskı, Ankara.
- Günaydın, Z. (2008). *Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi.*Karadeniz Teknik Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.

- Gündüz, B. (2005). İlköğretim öğretmenlerinde tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 152–166.
- Güney, S.(2007). *Yönetim ve organizasyon*. 2.Basım, Nobel Yayın, Ankara,
- Hindistan, Y. S.(1998). *Çocuklar ve gençler için futbol antrenörlüğü: Amerikan spor eğitim programı*, Beyaz Yayınları, İstanbul.
- Işıkkhan, V.(2004). *Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları*. Sandal Yayınları, Ankara.
- Izgar, H.(2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Izgar, H. (2003). *Endüstri ve örgüt psikolojisi*, Konya Eğitim Kitabevi.
- İde, O. (2008). *Engelli Okullarında Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma (Akdeniz Bölgesi Örneği)*.Sakarya Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- İnal, A. N.(2004). *Futbolda eğitim öğretim*, Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Ankara.
- İncir, G. (1990). *İş Tatmini Üzerine Bir İnceleme*. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara.
- İpek, H.(2003). *Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doymu Ve Denetim Odakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*.Hacettepe Üniversitesi: Yayınlanmamış bilim uzmanlığı tezi.
- Kaçmaz, N.(2005). Tükenmişlik (Burn out) sendromu. *İstanbul Üniversitesi, İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68 (1), 29-32.
- Kale, F.(2007). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doymu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*.Niğde Üniversitesi:Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Kanbay A. (2010). *Hemşirelerin iş doymu ve örgütsel bağlılığı*.Haliç Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Karakelle, S. ve Canpolat, S. (2008). Tükenmişlik düzeyi yüksek ilköğretim öğretmenlerinin öğrencilere yaklaşım biçimlerinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 106–120.
- Karataş, Ö., Savucu, Y., Biçer, Y.S. ve Çevrim, H. (2013). Hentbol, basketbol, voleybol klasman hakemlerinin iş doymu düzeylerinin incelenmesi, *NWSA-Sports Sciences*, 8, (2), 35-45,
- Kaya, İ.(2007). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörleri geliştiren bir iş tatmin ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 355-372.
- Kelgökmen, H. A., Saçlı, F. ve Demirhan, G. (2007). İlköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin saptanması ve

karşılaştırılması.Sözel Bildiri, 5. *Ulusal Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Sempozyumu*, Adana.

- Keser, A. (2006).Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması.*Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (1), 100 -119
- Keser ,A., Yılmaz , G. ve Yorgun, S. (2010). Konaklama işletmelerinde çalışan sendika üyelerinin iş ve yaşam doyumunu belirlemeye yönelik bir alan araştırması. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6(1), 87-107.
- Keser, A., Yılmaz, G., ve Yürür, S. (2009). *Çalışma Psikolojisi* (1. Baskı), Ekin Yayınevi, Bursa.
- Kılınç, P.(2012). *Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğünde çalışan antrenörlerin iş doyumunun belirlenmesi (İç Anadolu Bölgesi Örneği)*.Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Konter, E.(2007). Antrenörlerin ve sporcuların cinsiyetlerine göre liderlik gücü algıları. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5 (2), 85-90.
- Kurtlar, C. (2009). *Engelli Okullarında Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma (Marmara Bölgesi Örneği)*. Sakarya Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Lee, A. (2004). *Occupational Stress and Burn out Among Korean Secondary Physical Education Teachers: Testing The Job Demands-Control-Support Model*, Doctoral Dissertation, North Carolina Greensboro University, North Carolina.
- Locke, E. (1969). What is Job Satisfaction?.*Organizational Behaviorand Human Performance*, 4, 309 – 336.
- Maslach, C. and Jackson, S.(1981). The measurement of experienced burn out. *Journal Of Occupational Behaviour*, (2), 99-113.
- Maslach, C,Schaufeli, W. B. andLeiter, M. P.(2001). Job burn out. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mason, E. S. (1994). Work values: A gender comparison and implications for practice. *Psychological Reports*, 74(2), 415-418.
- Meziroğlu, M.(2005). *Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi*.Zonguldak Karaelmas Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Okyay, N. (2009). *Emniyet Teşkilatına Bağlı Okullardan Mezun Olup Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünde Görev Yapan Polislerin Psikolojik Hizmet Algıları, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi*.Çukurova Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.

- Onifade, A.,Keinde, I., &Kehinde, E. (2009). Levels of Job Satisfaction and Performance of Sports Officers in Lagos State Secondary Schools. *ICHPER-SD Journal of Research*, 4(1), 70-73.
- Oral, S. ve Kuşluvan, Z.(1997). Motivasyon konusunda oluşturulan yaklaşımlar ve motivasyonu araştırmaya yönelik olarak kullanılan araçlar.*Verimlilik Dergisi*, 3 (2) , 93-116.
- Oruç, S. (2007). *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Adana İli Örneği)*,Çukurova Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Oshagbemi, Titus (1997). Job Satisfaction Profils of University Teachers. *Journal of Managerial Psychology*, 12 (1), 27 – 39.
- Oshagbemi, Titus (2000). Gender Differences in The Job Satisfaction of University Teachers. *Women in Management Rewiev*, 15 (7), 331- 343.
- Ozmutlu, I., Tekin, M., Yuksek, S., Mutlu, T.O. & Eraslan, M. (2013). An analysis on the job satisfaction slevels of soccer referees, *Turkish Journal of Sport and Exercise*, 15 (1), 31-36.
- Önder, E. ve Taş, A. (2009). Süleyman Demirel Üniversitesi rektörlük personelinin iş doyum düzeyini belirlemeye yönelik bir alan çalışması.*MEB Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, 116 (184) , 71- 81.
- Örmen, U.(1993). *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama*. Marmara Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Özgüven, D. ve Haran, S.(2000). *Tükenme, kriz ve krize müdahale kitabı*, 1. Baskı, A.Ü. Psikiyatrik Uygulama ve Araştırma Yayınları,Ankara.
- Peker, R. (2002). Anaokulu, İlköğretim ve Lise Öğretmenlerinde Mesleki Tükenmişliğin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi.*Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 319–331.
- Pepe, Ş. (2008). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*.Selçuk Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Polat, S.(2006). *Spor işletmeleri çalışanlarında tükenmişlik durumu araştırması*.Fırat Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Reyhan, S. (2012). Türkiye’de Profesyonel Liglerde Görev Yapan Futbol Hakemlerinin Hakemlik Yaş Gruplarına Göre *Benlik Saygısı, Kaygı ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması (11. Bölge Örneği)*. Sakarya Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Sevim, Y., Erol, E., Tuncel, F. ve Sunay. H.(2001). *Antrenör eğitimi ve ilkeleri*, Gazi Kitabevi, Ankara.

- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış*, 5 (1-2), 55-64.
- Silah, M. (2002). *Sanayi işletmelerinde önemli ve çağdaş bir gereksinim: süreç danışmanlığı uygulamaları*. C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, 26 (1) 143-168.
- Silah, M. (2005). *Endüstride çalışma psikolojisi*. Sistem Yayıncılık, Ankara
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*, Sage Publication.
- Sun, H. Ö. (2002). *İş doyumunu üzerine bir araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası banknot matbaası genel müdürlüğü*. Professional Qualificationthesis, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Şahin, Z. (2011). *Bir Devlet Hastanesinde Çalışan Hemşireler İle Bir Vakıf Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Stres ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi*. Maltepe Üniversitesi: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Şahin, Ş. (2008). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu Düzeyleri*. Mersin Üniversitesi: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması, *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve Spss ile veri analizi*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Tok, N. T. (2007). *İlköğretim müfettişlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları*. Tem-Sen Yayınları, Ankara.
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Topcu, M. Ümit. (2009). *Malatya İl Merkezinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyumunu ve Etkileyen Faktörler*. İnönü Üniversitesi: Yayımlanmamış doktora tezi.
- Torun, A. (1995). *Tükenmişlik Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme*. Marmara Üniversitesi: Yayımlanmamış doktora tezi.
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi, *GEFAD / GÜJGEF*, 32 (2), 331- 346.
- Vural, H. (2001). Ankara ilinde bulunan amatör futbol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin saptanması. *Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu Bitirme Projesi*, Ankara.
- Yaman, R. (2009). *Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerine Etkisi*. Marmara Üniversitesi: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.
- Yeşilyaprak, B. ve Poyrazlı, Ş. (2011). Rehber öğretmenlerde iş doyumunu ve yordayıcı bazı değişkenler. *XI. Ulusal PDR Kongresi*, Ege Üniversitesi İzmir.

Yılmaz, N. (2010). *Lise Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri*. Yeditepe Üniversitesi:
Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.



EKLER

Ölçekler

Saygıdeğer Meslektaşım,

“*Van İlinde görev yapmakta olan Beden Eğitimi Öğretmenleri ve Antrenörlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*” konusunda yapacağım araştırma için görüşlerinize ihtiyaç duymaktayım. Bu amaçla uygulayacağım ölçekler üç bölümden oluşmaktadır. I. bölümde kişisel özelliklerinizi belirlemeye yönelik sorular, II. bölümde “*Minnesota İş Doyumu Ölçeği*” ve III. Bölümde de” *Maslach Tükenmişlik Ölçeği*” yer almaktadır. Elde edilecek veriler sadece bu çalışmada kullanılacak, herhangi bir kişi ya da kurumla paylaşılmayacaktır.

Katkılarınız için teşekkür ederim.
adilcivik@icloud.com

Yüksek Lisans Öğrencisi Adil ÇIVİK
Danışman: Prof. Dr. Abuzer TAŞ
Yüzüncü Yıl Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor ABD

I.BÖLÜM- KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyet : ()Kadın ()Erkek
Unvanınız : () Beden Eğitimi Öğretmeni () Antrenör
Görev Yaptığınız Okul Kademesi : ()Ortaokul ()Lise
Mesleki Kıdeminiz : ()1-5 yıl ()6-10 yıl ()11-15 yıl ()16 yıl ve üzeri
Öğrenim Durumunuz : () Lisans ()Yüksek Lisans ()Doktora
Medeni Durumunuz : () Evli ()Bekar
Haftalık Ders Saati : ()1-15 Saat ()15-20 Saat ()21-30 Saat ()30 Saat ve üstü

II. BÖLÜM- MİNNASOTA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

| Değerli Katılımcı, Lütfen kendinize uygun bulduğunuz ifadeye katılma derecenize ilişkin olarak ilgili kutuya “X” işareti koyunuz. | | Hiç Memnun Değilim | Memnun Değilim | Kararsızım | Memnunum | Çok Memnunum |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------|------------|----------|--------------|
| ŞİMDİKİ İŞİMDEN, | | | | | | |
| 1. | İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından | | | | | |
| 2. | Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından | | | | | |
| 3. | Arasıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından | | | | | |
| 4. | Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından | | | | | |
| 5. | Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından | | | | | |
| 6. | Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından | | | | | |
| 7. | Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından | | | | | |
| 8. | Bana sabit bir iş sağlaması bakımından | | | | | |
| 9. | Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından | | | | | |
| 10. | Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından | | | | | |
| 11. | Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından | | | | | |
| 12. | İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından | | | | | |
| 13. | Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından | | | | | |
| 14. | İş içinde terfi olanağımın olması açısından | | | | | |
| 15. | Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından | | | | | |
| 16. | İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından | | | | | |
| 17. | Çalışma şartları bakımından | | | | | |
| 18. | Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından | | | | | |
| 19. | Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından | | | | | |
| 20. | Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından | | | | | |

III. BÖLÜM- MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

| Değerli Katılımcı, Lütfen kendinize uygun bulduğunuz ifadeye katılma derecenize ilişkin olarak ilgili kutuya "X" işareti koyunuz. | | Her Zaman | Çoğu Zaman | Bazen | Çok Nadir | Hiçbir Zaman |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|-------|-----------|--------------|
| 1 | İşimden soğuduğumu hissediyorum. | | | | | |
| 2 | İş dönüşü ruhi bir tükenmişlik yaşadığımı hissediyorum. | | | | | |
| 3 | Sabah kalktığımda bir gün daha işime katlanamayacağımı düşünüyorum. | | | | | |
| 4 | İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım. | | | | | |
| 5 | İşim gereği bazı insanlara sanki insan değilmişler gibi davrandığımı fark ediyorum. | | | | | |
| 6 | Bütün insanlarla uğraşırken çok yıprandığımı düşünüyorum. | | | | | |
| 7 | İşim gereği insanların sorunlarına olası en uygun çözüm yollarını bulurum. | | | | | |
| 8 | Yaptığım işten dolayı tükendiğimi hissediyorum. | | | | | |
| 9 | Yaptığım iş ile insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum. | | | | | |
| 10 | Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştiğimi hissediyorum. | | | | | |
| 11 | Bu işin beni katılaştıracağına dair korkularım var. | | | | | |
| 12 | Çok şeyler yapabilecek güçte olduğumu hissediyorum. | | | | | |
| 13 | İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum. | | | | | |
| 14 | İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum | | | | | |
| 15 | İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğunu umursamıyorum. | | | | | |
| 16 | Doğrudan insanlarla çalıştığım için çok stres oluyorum. | | | | | |
| 17 | İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda sıcak bir hava oluştururum. | | | | | |
| 18 | İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra canlandığımı hissedirim. | | | | | |
| 19 | Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim. | | | | | |
| 20 | Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum. | | | | | |
| 21 | İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım. | | | | | |
| 22 | İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemleri sanki benden kaynaklıymış gibi davrandıklarını hissediyorum. | | | | | |

Ölçek Uygulama İzni



T.C.
VAN VALİLİĞİ
Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü



28.05.2019

Sayı : 42815695-100-E.606105
Konu : Veri Toplama hk.

VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 22.05.2019 tarih ve 75654547-605.01-E.7426 sayılı yazınız.

İlgi yazınızda belirtilen yüksek lisans öğrencisi Adil ÇİVİK'in ekli listede bilgileri bulunan antrenörlerimiz ile görüşerek izinleri dahilinde " Van İlinde Görev Yapmakta olan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri ile Antrenörlerin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi "konulu yüksek lisans tez çalışmasını yapabilir.
Bilgilerinize arz / rica ederim.

e-imzalıdır
Nevzat İNANÇ
İl Müdürü V.

Ek : 1 Adet Liste (2 sayfa)

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

Adres: Abdurrahman Gazi Mahallesi İskele Caddesi No:230 Tuşba/VAN
Telefon: (0432) 217 70 30 Belgegeçer: (0432) 217 75 53-217 70 33
Elektronik Ağ: <http://van.gsb.gov.tr> e-posta: van@gsb.gov.tr

Bilgi için: Dilber DÜYENLİ
Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni



T.C.
İPEKYOLU KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 60529165-44-E.10565755
Konu : Anket İzni
(Adil ÇİVİK)

29/05/2019

KAYMAKAMLIK MAKAMINA

İlgi : Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 20/05/2019 tarih ve E.7352 sayılı yazısı.

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Tezli yüksek lisans öğrencisi Adil ÇİVİK'in "Van İlinde Görev yapmakta olan Beden Eğitimi, Spor Öğretmenleri ve Antrenörlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi " konulu yüksek lisans tez çalışması kapsamında Müdürlüğümüze bağlı tüm ortaokullarda görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerine anket çalışması yapılması planlanmaktadır.

Yapılması planlanan anket çalışması ; Milli Eğitim Temel Kanunu Genel amaçlarına uygun olarak yürürlükte olan tüm yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlarına aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, ilgili mevzuat ve milli güvenliğe aykırı olmamak kaydıyla denetimleri okul müdürleri tarafından gerçekleştirilmek üzere, derslerin aksatılmaması kaydıyla gönüllülük esasına göre ve ücretsiz olarak yapılması, müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Şükrullah YAVUZER
İlçe Milli Eğitim Müdürü

OLUR

.../05/2019
Cemil ÖZTÜRK
Kaymakam

Adres: VALİ MİTHATBEY MAH. KOÇI BEY CAD. HAYAT
AVM ÜSTÜ İPEKYOLU İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
Elektronik Ağ: www.ipekyolu.meb.gov.tr
e-posta: ipekyolu65@meb.gov.tr

Bilgi için: ÖZGÜR YAMAN

Tel: 0 (432) 216 64 02

Faks: 0 (432) 216 64 05

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden: 8018-2b5a-3f4b-895f-31c9 kodu ile teyit edilebilir.



VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimler Enstitüsü

LİSANSÜSTÜ TEZ ORJİNALLİK RAPORU

VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimler Enstitüsü

....../...../201...

Tez Başlığı / Konusu

**VAN İLİNDE GÖREV YAPMAKTA OLAN BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİ VE
ANTRENÖRLERİNİN İŞ DOYUMU VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ**

Yukarıda başlığı/konusu belirlenen tez çalışmamın Kapak sayfası, Giriş, Ana bölümler ve Sonuç bölümlerinden oluşan toplam 50 sayfalık kısmına ilişkin, 01.07.2019 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından turnuntin intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 18 (ONSEKİZ) dir.

Uygulanan Filtreler Aşağıda Verilmiştir:

- Kabul ve onay sayfası hariç,
- Teşekkür hariç,
- İçindekiler hariç,
- Simge ve kısaltmalar hariç,
- Gereç ve yöntemler hariç,
- Kaynakça hariç,
- Alıntılar hariç,
- Tezden çıkan yayınlar hariç,
- 7 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 7 words)

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Lisansüstü Tez Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılmasına İlişkin Yönergeyi inceledim ve bu yönergede belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içemediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

01.07.2019
.....Adil Çivik.....
Adı, Soyadı, İmza

Adı Soyadı : ADİL ÇİVİK
Öğrenci No :149403006
Anabilim Dalı : BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI
Programı : BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR BİLİM DALI
Statüsü : Y. Lisans X Doktora

DANIŞMAN
Prof. Dr. Abuzer TAŞ

01.07.2019
Abuzer

ENSTİTÜ ONAYI

UYGUNDUR
...../...../201.....
Server CAN
Enstitü Sekreteri