

**T.C.
DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE'DEKİ TAEKWONDO ANTRENÖRLERİ'NİN
LİDERLİK, YARATICILIK VE TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİNİN ARAŞTIRILMASI**

Muammer CANBAZ

**Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
DOKTORA TEZİ**

**Kütahya
2016**

**T. C.
DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE'DEKİ TAEKWONDO ANTRENÖRLERİ'NİN
LİDERLİK, YARATICILIK VE TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİNİN ARAŞTIRILMASI**

Muammer CANBAZ

**Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı
DOKTORA TEZİ**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Mehmet ACET**

**KÜTAHYA
2016**

ONAY SAYFASI

Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne:

Muammer CANBAZ'ın hazırladığı “Türkiye’deki Taekwondo Antrenörleri’nin Liderlik, Yaratıcılık ve Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması” başlıklı Doktora tez çalışması jürimiz tarafından Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalında Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

(Tarih 22 / 04 / 2016)

İmzalar

Jüri Başkanı: Prof. Dr. Arslan KALKAVAN

Rize RTE Üniversitesi Öğretim Üyesi

Danışman: Doç. Dr. Mehmet ACET

DPÜ BESYO Öğretim Üyesi

Üye: Doç. Dr. Adnan ERSOY

DPÜ BESYO Öğretim Üyesi

Üye: Doç. Dr. Çetin ÖZDİLEK

DPÜ BESYO Öğretim Üyesi

Üye: Doç. Dr. Fatih ÇATIKKAŞ

Celal Bayar Üniversitesi BESYO Öğretim Üyesi

ONAY:

Bu tez Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Muhammet DÖNMEZ

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR

Bu tezin hazırlanmasında bana yol gösteren bilgi, tecrübe ve yardımlarını esirgemeyen ve her konuda beni destekleyen değerli danışmanım sayın Doç. Dr. Mehmet ACET'e teşekkürlerimi sunarım.

Bilimsel çalışmalarımızda, bilimsel verilerin analizinde ve yaptığı çalışmalarla bizlere ışık tutan değerli hocam sayın Prof. Dr.Arslan KALKAVAN'a teşekkürlerimi sunarım.

Eğitimim ve sportif kariyerimde, her konuda yol gösterici ve desteklerini esirgemeyen TTF başkanı sayın Doç. Dr. Metin ŞAHİN'e S.Ü. Spor Bilimleri fakültesi Dekanı, Sayın Prof. Dr. Nizamettin ÇİFTÇİ hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

İlkokul dan doktora eğitimim süresince bilgi, tecrübe ve tavsiyeleriyle bize ışık tutan tüm değerli hocalarıma teşekkür ederim.

Verilerin toplanması aşamasında sabırlı ve anlayışlı davranan değerli Taekwondo antrenörlerine de teşekkür ederim.

Varlıklarıyla yaşam kaynağım olan ve beni güçlü kılan değerli eşim Emine CANBAZ'a sevgili oğullarım Semih ve Yiğit' e ve özlemimi duyduğum rahmetli babam'a sonsuz teşekkür ederim.

Bu tez herhangi bir kurum ya da kuruluş tarafından desteklenmemiştir.

ÖZET

Canbaz, M. Türkiye’deki Taekwondo Antrenörleri’nin Liderlik, Yaratıcılık Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması. Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Doktora Tezi, Kütahya. 2016. Bu çalışmanın amacı; Türkiye’deki taekwondo antrenörleri için temel bir liderlik modeli oluşturmaktır. Bu amaçla Türkiye de bulunan 3119 antrenörün TTF kayıtlarına göre, 2015 yılı için vize yaptırmış, toplam 1044 aktif Taekwondo antrenörlerine, TTF tarafından her yıl yapılan antrenör gelişim semineri ve vize uygulamaları esnasında tüm örneklem grubuna, sporda liderlik ölçeği (Leadership for Sport Scale – LSS) “Ne Kadar Yaratıcısınız ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Envanterleri uygulandı. Analizlerin uygulanmasında IBM SPSS Statistics 21. 0 programından yararlanılmıştır. İstatistiksel önemlilik için $p < 0.05$ değeri kriter kabul edilmiştir.

Test sonuçları: Taekwondo antrenörlerinin cinsiyet durumlarına bağlı olarak; Liderlik Durum Değerlendirme, Liderlik Sosyal Destek, Liderlik Eğitim öğretim, Liderlik Otokratik Davranışlarında yaş durumlarına bağlı olarak; Liderlik demokratik davranış, Liderlik sosyal destek davranışlarında, medeni, eğitim ve gelir durumlarına bağlı olarak; Liderlik demokratik davranış, liderlik olumlu geri besleme, Liderlik durum değerlendirme, Liderlik sosyal destek, Liderlik eğitim öğretim, Liderlik otokratik davranışlarında, yaş ve gelir seviyelerine göre Yaratıcılık düzeylerin de, cinsiyete göre tükenmişlik kişisel başarı boyutu puanları arasında, yaş gruplarına göre tükenmişlik duygusal tükenme alt boyutunda, gelir seviyesine göre tükenmişlik kişisel başarı alt boyutu puanları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.05$). Araştırma sonuçlarının ışığında, Taekwondo antrenörlerinin eğitim seviyesi yüksek olanların liderlik düzeylerinde artış olduğu, bayan antrenörlerin erkeklere oranla daha yaratıcı oldukları. Üst yaş gruplarında mesleki doyumluluk, hedef ve beklentilerde azalma, takdir edilme duygusunun önemsizleşmesi, tükenmişlik düzeylerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Taekwondo Antrenörü, Antrenör Liderliği, Antrenör Yaratıcılığı, Antrenör Tükenmişlik Düzeyi

ABSTRACT

Canbaz, M. Taekwondo coach in Turkey Leadership, Creativity and Investigation of Burnout. Dumlupınar University Institute of Health Sciences, Department of Physical Education and Sports Ph.D. , Kütahya. 2016. The aim of this study is to create a basic model of leadership for taekwondo coaches in Turkey. According to this end, Turkey has found 3119 coaches TTF record, has built a visa for 2015, a total of 1044 active Taekwondo coaches, the entire sample group during coach development seminar conducted every year by the TTF and visa applications, sports leadership scale (Leadership for Sport Scala - LSS) "How your Creator and Maslach Burnout Inventory scales were performed. The analysis has benefited from the implementation of IBM SPSS Statistics 21 0 program. Statistical significance : $p < 0.05$ value criteria were adopted.

Test results: Taekwondo coaches, depending on the gender; Leadership Status Assessment, Social Support Leadership, Leadership Training instruction, depending on their ages in cases of autocratic leadership behavior; Democratic leadership behavior, leadership behavior in social support, marital status, education and income, depending on the situation; Leadership democratic behavior, leadership, positive feedback, leadership assessment, Leadership social support, leadership education, eadership in autocratic behavior according to age and income levels in the creativity level of burnout personal achievement dimension scores by gender, burnout: emotional exhaustion received according to age group size, there were significant differences between the scores of the burnout subscales personal success by income level ($p < 0.05$). In the light of the survey, those with higher levels of education to be effective in leadership level taekwondo coaches, ladies' coaches they are more creative than men ., professional, saturation in the upper age group, the reduction in targets and expectations, feelings of insignificance to be appreciated, to be effective in burnout is considered.

Keywords: Taekwondo Coach, Coach Leadership, Creativity Coach, Coach Burnout Levels

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
İÇİNDEKİLER	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
GRAFİKLER LİSTESİ	xiv
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Önemi	3
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Problem Cümlesi	4
1.4. Alt Problemler	5
1.5. Hipotezler	9
1.6. Araştırmanın Varsayımları	13
1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları	13
2. GENEL BİLGİLER	15
2.1. Taekwondo Tanım.....	15
2.2. Taekwondonun Açılımı	15
2.3. Taekwondo Teknik ve Müsabaka.....	16
2.4. Taekwondonun Yararları.....	16
2.4.1. Fizyolojik Yararları.....	17
2.4.2. Sosyolojik Yararları	17
2.4.3. Psikolojik Yararları	18
2.5. Taekwondonun Tarihi Gelişimi ve Dünyada Taekwondo	18
2.6. Türkiye de Taekwondo.....	18
2.7. Taekwondo ve Antrenör	19
2.7.1. Antrenörün Sahip Olması Gereken Özellikler	20
2.7.1.1. Antrenörün Kişilik Özellikleri	20
2.7.1.2. Antrenörün Teknik Özellikleri.....	21
2.7.1.3. Antrenörün Psikolojik Özellikleri.....	21

2.7.1.4. Antrenörün Sosyal Özellikleri	21
2.7.2. Antrenörün Görevleri	21
2.7.3. Antrenörlük İlkeleri	22
2.7.4. Antrenör Davranışları	22
2.7.4.1. Aşırı Disiplinli Otoriter Antrenör Davranışları	22
2.7.4.2. Faal Antrenör Davranışları	23
2.7.4.3. Gergin ve Hareketli Antrenör Davranışları	23
2.7.4.4. Gevşek Antrenör Davranışları	24
2.7.4.5. İş Yapar Görünüşlü, Gayretli Antrenör	24
2.7.5. Taekwondo Antrenörünün Genel Özellikleri.....	25
2.7.6. Taekwondo Antrenörlerinin Kişilik Özellikleri.....	25
2.8. Liderlik	27
2.8.1. Lider ve Liderlik	27
2.8.1.1. Liderde Bulunması Gereken Özellikler	28
2.8.2. Liderlik Kuramları	28
2.8.2.1. Liderliğin Özellik Kuramı	28
2.8.2.2. Liderliğin Davranış Kuramı.....	29
2.8.2.3. Ohio State Üniversitesi Araştırmaları.....	29
2.8.2.4. Michigan Üniversitesi Liderlik Çalışmaları	29
2.8.2.5. Blake ve Mouton'un Yönetim Tarzı Matriksi	31
2.8.2.6. MC Gregor'un X ve Y Teorileri	32
2.8.2.7. Tannenbaum ve Schmidt'in Liderlik Doğrusu	32
2.8.2.8. Likert'in Dörtlü Yaklaşım Modeli.....	33
2.8.2.9. Liderliğin Durumsal Kuramı	33
2.8.2.10. Fiedler'in Durumsal Liderlik Kuramı.....	34
2.8.2.11. House'in Amaçlara Yönelik Liderlik Kuramı	34
2.8.2.12. Reddin'in Üç Boyutlu Liderlik Yaklaşımı.....	34
2.8.3. Liderlik Tarzları	35
2.8.3.1. Otokratik Lider	35
2.8.3.2. Demokratik Lider.....	36
2.8.3.3. Liberal Lider	36
2.8.3.4. Dönüşümcü Lider	36

2.8.3.5. Vizyoner Lider	36
2.8.3.6. Karizmatik Lider	37
2.8.3.7. Durumsal Lider	37
2.8.3.8. Stratejik Lider	37
2.8.4. Sporda Liderlik Davranışları.....	38
2.8.4.1. Sporda Otokratik Lider Davranışları	38
2.8.4.2. Sporda Demokratik Lider Davranışları.....	38
2.8.4.3. Sporda Tam Serbest Tanıyan Lider Davranışları	39
2.8.5. Liderlik ve Antrenörlük	39
2.9. Yaratıcılık	41
2.9.1. Yaratıcılık ve Zekâ.....	42
2.9.1.1. Yaratıcılık ve Gardner'in Çoklu Zekâ Kuramı	42
2.9.2. Yaratıcı Düşünme Teknikleri.....	44
2.9.2.1. Beyin Fırtınası.....	44
2.9.2.2. Nitelik Sıralama	44
2.9.2.3. Sinektik	44
2.9.2.4. Yaratıcı Drama.....	45
2.9.2.5. Rol Yapma	45
2.9.3. Yaratıcı Düşünme Süreci	45
2.9.3.1. Aşamalı Yaratıcılık Modelleri	45
2.9.4. Algı Değişikliği Olarak Yaratıcılık.....	47
2.9.4.1. Yaratıcılık Eğitimi ve Yaratıcı Tutumlar.....	47
2.9.4.2. Örgütsel Yaratıcılıkta Yönetmel Tutum ve Davranışlar	49
2.10. Yaratıcılığı Etkileyen Etmenler	50
2.10.1. Yetişkinler Yaratıcılığı Nasıl Öldürür?.....	50
2.10.2. Yetişkinler Yaratıcılığı Nasıl Teşvik Edebilir	50
2.11. Tükenmişlik.....	51
2.11.1. Tükenmişlik Kavramı	51
2.11.2. Tükenmişliği Önleme Yolları	51
2.11.3. Tükenmişlik ile İlgili Kuramlar	52
2.11.3.1. Freudenberger'in Katkıları	52
2.11.3.2. Chernis Tükenmişlik Modeli	52

2.11.3.3. Maslach'ın Tükenmişlik Yaklaşımı.....	52
2.11.4. Tükenmişliği Etkileyen Faktörler	52
2.11.4.1. Bireysel Faktörler	53
2.11.4.2. Sosyal Faktörler	53
2.11.4.3. Duygusal Tükenme	53
2.11.4.4. Duyarsızlaşma.....	53
2.11.4.5. Kişisel Başarıda Düşme Hissi.....	54
2.11.4.6. Tükenmişliğin Belirtileri.....	54
2.12. Liderlik ile İlgili Yapılan Araştırmalar	55
2.12.1. Yurt İçinde Liderlik ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	55
2.12.2. Yurt Dışında Liderlik ile İlgili Yapılan Araştırmalar	58
2.13. Yaratıcılık ile İlgili Yapılan Araştırmalar	59
2.13.1. Yurt İçinde Yaratıcılık ile İlgili Yapılan Araştırmalar	59
2.13.2. Yurt Dışında Yaratıcılık ile İlgili Yapılan Araştırmalar	61
2.14. Tükenmişlik ile İlgili Yapılan Araştırmalar	62
2.14.1. Yurt İçinde Tükenmişlikle İlgili Yapılan Araştırmalar	62
2.14.2. Yurt Dışında Tükenmişlikle İlgili Yapılan Araştırmalar	66
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	67
3.1. Araştırma Modeli	67
3.2. Evren ve Örneklem.....	67
3.3. Veri Toplama Araçları.....	67
3.4. Protokol	71
3.5. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliliği	71
3.6. Verilerin Çözümü ve Değerlendirilmesi	72
4. BULGULAR	73
5. TARTIŞMA	104
6. SONUÇ.....	120
7. ÖNERİLER	126
KAYNAKLAR	127
EKLER.....	139
EK-1: İntihal Raporu	139
EK-2: Liderlik Ölçeği.....	140

EK-3: Yaratıcılık Ölçeği	143
EK-4: Tükenmişlik Ölçeği	145
EK- 5: Veri Tabloları	146
EK- 6: Anket Verileri	158
EK-7: İzin Belgesi	166



SİMGELER VE KISALTMALAR

D	: Duyarsızlaşma
DD	: Demokratik Davranış
DT	: Duygusal Tükenme
OD	: Otoriter Davranış
SD	: Sosyal Destek
PG	: Pozitif Geribildirim
MTÖ	: Maslach Tükenmişlik Ölçeği
KB	: Kişisel Başarı
EÖ	: Eğitim ve Öğretim
WTF	: Dünya Taekwondo Federasyonu
TTF	: Türkiye Taekwondo Federasyonu

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Blake ve Mounton Yönetim Tarzı Matriksi.....	31
---	----



GRAFİKLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Grafik 4.1: Antrenörlerin Cinsiyet ve Yaşa Göre Dağılımı.....	73
Grafik 4.2: Cinsiyet ve Medeni duruma göre dağılımı.....	73
Grafik 4.3: Cinsiyet Ve Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı	74
Grafik 4.4: Cinsiyet ve Gelir Durumuna Göre Dağılımı	74
Grafik 4.5: Cinsiyet ve Antrenörlük Kademesine Göre Dağılımı	75
Grafik 4.6: Cinsiyet ve Antrenörlük Süresine Göre Dağılımı	75
Grafik 4.7: Cinsiyet ve Başka İş Yapma Durumuna Göre Dağılımı	76
Grafik 4.8: Antrenörlerin Cinsiyete Göre Liderlik Demokratik Davranış Boyutu Dağılımı	76
Grafik 4.9: Antrenörlerin Cinsiyete Göre Liderlik Olumlu Geri Besleme Davranış Boyut Dağılımı.....	77
Grafik 4.10: Antrenörlerin Cinsiyete Göre Liderlik Durum Değerlendirme Boyutu Dağılımı	77
Grafik 4.11: Antrenörlerin Cinsiyete Göre Liderlik Sosyal Destek Boyutu Dağılımı	78
Grafik 4.12: Antrenörlerin Cinsiyete Göre Liderlik Eğitim -Öğretim Boyutu Dağılımı	78
Grafik 4.13: Antrenörlerin Cinsiyete Göre Liderlik Otokratik Boyutu Dağılımı.....	79
Grafik 4.14: Antrenörlerin Cinsiyete Göre Yaratıcılık Düzellerinin Dağılımı.....	79
Grafik 4.15: Antrenörün Cinsiyete Göre Tükenmişlik Duygusal Tükenme Boyutu Dağılımı	80
Grafik 4.16: Antrenörlerin Cinsiyete Göre Tükenmişlik Duyarsızlaşma Boyutu Dağılımı	80
Grafik 4.17: Antrenörlerin Cinsiyete Göre Tükenmişlik Kişisel Başarı Boyutu Dağılımı	81
Grafik 4.18: Antrenörlerin Medeni Durumlarına Göre Liderlik Demokratik Davranış Boyutu Dağılımı.....	81
Grafik 4.19: Antrenörlerin Medeni Durumlarına Göre Liderlik Olumlu Geri Besleme Davranış Boyutu Dağılımı	82

Grafik 4.20: Antrenörlerin Medeni Durumlarına Göre Liderlik Durum Değerlendirme Boyutu Dağılımı.....	82
Grafik 4.21: Antrenörlerin Medeni Durumlarına Göre Liderlik Sosyal Destek Boyutu Dağılımı.....	83
Grafik 4.22: Antrenörlerin Medeni Durumlarına Göre Liderlik Eğitim Öğretim Boyutu Dağılımı.....	83
Grafik 4.23: Antrenörlerin Medeni Durumlarına Göre Liderlik Otokratik Davranış Boyutu Dağılımı.....	84
Grafik 4.24: Antrenörlerin Medeni Durumlarına Yaratıcılık Düzeyleri Dağılımı ...	84
Grafik 4.25: Antrenörlerin Medeni Durumlarına Göre Tükenmişlik Duygusal Tükenme Boyutu Dağılımı	85
Grafik 4.26: Antrenörlerin Medeni Durumlarına Göre Tükenmişlik Duyarsızlaşma Boyutu Dağılımı.....	85
Grafik 4.27: Antrenörlerin Medeni Durumlarına Göre Tükenmişlik Kişisel Başarı Boyutu Dağılımı.....	86
Grafik 4.28: Antrenörlerin Yaş Gruplarına Göre Liderlik Demokratik Davranış Boyutu Dağılımı.....	86
Grafik 4.29: Antrenörlerin Yaş Gruplarına Göre Liderlik Olumlu Geri Besleme Davranış Boyutu Dağılımı	87
Grafik 4.30: Antrenörlerin Yaş Gruplarına Göre Liderlik Durum Değerlendirme Boyutu Dağılımı.....	87
Grafik 4.31: Antrenörlerin Yaş Gruplarına Göre Liderlik Sosyal Destek Boyutu Dağılımı	88
Grafik 4.32: Antrenörlerin Yaş Gruplarına Göre Liderlik Eğitim Öğretim Boyutu Dağılımı.	88
Grafik 4.33: Antrenörlerin Yaş Gruplarına Göre Liderlik Otokratik Davranış Boyutu Dağılımı	89
Grafik 4.34: Antrenörlerin Yaş Gruplarına Göre Yaratıcılık Düzeylerinin Dağılımı	89
Grafik 4.35: Antrenörlerin Yaş Gruplarına Göre Tükenmişlik Duygusal Tükenme Boyutu Dağılımı.....	90

Grafik 4.36: Antrenörlerin Yaş Gruplarına Göre Tükenmişlik Duyarsızlaşma Boyutu Dağılımı	90
Grafik 4.37: Antrenörlerin Yaş Gruplarına Göre Tükenmişlik Kişisel Başarı Boyutu Dağılımı	91
Grafik 4.38: Antrenörlerin Eğitim Seviyelerine Göre Liderlik Demokratik Davranış Boyutu Dağılımı.....	91
Grafik 4.39: Antrenörlerin Eğitim Seviyelerine Göre Liderlik Olumlu Geri Besleme Davranış Boyutu Dağılımı	92
Grafik 4.40: Antrenörlerin Eğitim Seviyelerine Göre Liderlik Durum Değerlendirme Boyutu Dağılımı.....	93
Grafik 4.41: Antrenörlerin Eğitim Seviyelerine Göre Liderlik Sosyal Destek Boyutu Dağılımı	93
Grafik 4.42: Antrenörlerin Eğitim Seviyelerine Göre Liderlik Eğitim Öğretim Boyutu Dağılımı.....	94
Grafik 4.43: Antrenörlerin Eğitim Seviyelerine Göre Liderlik Otokratik Davranış Boyutu Dağılımı.....	95
Grafik 4.44: Antrenörlerin Eğitim Seviyelerine Göre Yaratıcılık Düzeyleri Dağılımı	95
Grafik 4.45: Antrenörlerin Eğitim Seviyelerine Göre Tükenmişlik Duygusal Tükenme Boyutu Dağılımı	96
Grafik 4.46: Antrenörlerin Eğitim Seviyelerine Göre Tükenmişlik Duyarsızlaşma Boyutu Dağılımı.....	96
Grafik 4.47: Antrenörlerin Eğitim Seviyelerine Göre Tükenmişlik Kişisel Başarı Boyutu Dağılımı.....	97
Grafik 4.48: Antrenörlerin Gelir Seviyelerine Göre Liderlik Demokratik Davranış Boyutu Dağılımı.....	98
Grafik 4.49: Antrenörlerin Gelir Seviyelerine Göre Liderlik Olumlu Geri Besleme Davranış Boyutu Dağılımı	98
Grafik 4.50: Antrenörlerin Gelir Seviyelerine Göre Liderlik Durum Değerlendirme Boyutu Dağılımı.....	99
Grafik 4.51: Antrenörlerin Gelir Seviyelerine Göre Liderlik Sosyal Destek Boyutu Dağılımı	100

Grafik 4.52: Antrenörlerin Gelir Seviyelerine Göre Liderlik Eğitim Öğretim Boyutu Dağılımı	100
Grafik 4.53: Antrenörlerin Gelir Seviyelerine Göre Liderlik Otokratik Davranış Boyutu Dağılımı.....	101
Grafik 4.54: Antrenörlerin Gelir Seviyelerine Göre Yaratıcılık Düzeyleri Dağılımı	102
Grafik 4.55: Antrenörlerin Gelir Seviyelerine Göre Tükenmişlik Duygusal Tükenme Boyutu Dağılımı.....	102
Grafik 4.56: Antrenörlerin Gelir Seviyelerine Göre Tükenmişlik Duyarsızlaşma Boyutu Dağılımı.....	103
Grafik 4.57: Antrenörlerin Gelir Seviyelerine Göre Tükenmişlik Kişisel Başarı Boyutu Dağılımı.....	103

1. GİRİŞ

Dünya tarihine baktığımızda spor, yüzyıllardan beri insan topluluklarının arasında önemli bir yerde durmuştur. Spora yüklenen anlam, insanın gücünü kontrollü geliştirmek ve yönlendirmek ana mesajını içerse de, her topluluk içinde kazandığı değer de haliyle değişmiştir.

Spor, içinde yaşadığımız yüzyılda toplumlar arası iletişimlerin kurulmasında önemli bir faktör olarak ekonomik, sosyal, kültürel düzeyde gelişimini sürdürmektedir (65).

Spor, günümüzde bir faaliyetten öte geçip sanayileşen dünyada önemli bir saha olmuştur. Antrenörler sporculara spor kurallarını ve taktiklerini öğreten, onları çalıştıran, sporcuların kabiliyetlerini keşfederek, onları karşılaşmalara hazırlayan ve yapılarına uygun bir disiplin geliştiren kişilerdir (52).

Küresel dünyanın gözde mesleklerinden biri olan antrenörlük, hem sporcu gençlerin yetişmesinde, hem de toplumda bir spor kültürü oluşturmada önemli bir göreve sahiptir. Antrenörün başarılı olması demek, “sayı kazanmak”, “maç kazanmak”, “şampiyon olmak”, olarak görülmemelidir.

Başarılı antrenörlerin tanımına dair ilgili literatürde çeşitli tanımlar söz konusu olsa da, başarılı bir antrenörün, spor bilimleri, spor yönetimi, teknik ve taktikler hakkında iyi bir bilgiye sahip olmasının yanı sıra çeşitli kitaplar, seminerler ve elektronik kaynaklar vasıtasıyla sahip oldukları spor bilgilerini, liderlik ve yaratıcılık özelliklerini geliştirmeleri, yenilikleri takip etmeleri gerekmektedir (107).

Antrenörlerinin başarılarının arkasında yatan liderlik özelliklerinin yanısıra yaratıcı, motive edici ve bilgili olmalarıdır. Oyuncularını çok iyi okuyabilen ve analiz edebilen kişiler, başarılı antrenörlerdir (25). Aklı ve hissi etkileyen bütün etkinliklerde kendini gösteren yaratıcılık yalnızca bilimsel ya da sanatsal anlamda değil, bütün alanda rastlanan bir davranış biçimidir. Yeni düşünce biçimleri geliştirebilme; sıradanlığın dışına çıkarak benzerlerinden farklı sonuçlara ulaşabilme yetisidir.

Bazı isimler de spordaki başarılarıyla birlikte o sporun sevilmesi, benimsenmesi dışında kendi özellikleri ile bir efsaneye dönüşmüştür.

Boks'un tarihi akışı ile Muhammed Ali arasındaki benzerlik, Messi- Maradona ile futbol, M. Jordon ile de basketbolda gözlenmektedir. Kişiler sporun birer simgesi ve farklı bir meziyette taşıyıcısı olarak ünlenmişlerdir (17). Taekwondo da Servet Tazegül müsabaka sitili ve müsabaka anındaki uyguladığı teknikler farklı bir seyir zevki oluşturmuştur.

Yönetim kavramının sıklıkla her alanda geçerli olması ile birlikte, özellikle spor yönetimi konusu bununla birlikte ise, yönetimin alt araştırma alanlarından olan liderlik kavramı ilginizi çekmiştir. Antrenörler de, hepimizin kabul edeceği gibi, bir 'spor lideri' olarak çalışmaktadır.

Günümüzde liderlik davranışları açısından çeşitli liderlik tarzları oluşmuştur. Zaman geçtikçe yeni tarzlarda oluşmaya devam etmektedir. Bu liderlik davranış tipleri içinde otokratik lider, demokratik lider, liberal lider, dönüşümcü lider, vizyoner lider, karizmatik lider, durumsal lider ve stratejik lider davranış tipleridir. Bu tarzlar antrenörler'de gözlenen davranışların açıklanmasını sağlamaktadır (73). Bununla birlikte, liderler, kendilerine özgü sportif becerilerini geliştirmek durumunda olup, bu becerileri güzel/kolay durumların yanı sıra zor durumlarda da uygulayabilme yeteneğine sahip olmak zorundadır (107).

Branşlarında başarılı ve kariyer yapmış sporcu ve antrenörler liderlik ve yaratıcılık özellikleri üst düzey seviyede gelişmiş olmalarına rağmen zaman zaman tükenmişlik sendromuyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Üzerinde sıkça konuşulan tükenmişlik terimi 1961 yılında yayınlanan "Bir Tükenmişlik Olayı (A Burnt-Out Case)" adlı romanda işlendiği gibi, yüksek seviyede yorgun olma yani bitkinlik ve kişinin öfke nezaretinde kalıp hayallerini, ideallerini yitirme olarak Greene'e göre tanımlanmıştır (87).

"Mesleki bir tehlike" olarak tükenmişliğin ilk klinik verilerin tanımlanması, Fredenberger tarafından, psikolog olarak görev yapan sağlık çalışanları arasında görülen düş kırıklığı, bitkinlikten işi bırakmaya dek varabilecek ölçüt olarak yapılmıştır.

Bu doğrultuda, Türkiye de futboldan sonra en fazla lisanslı sporcuya sahip, en popüler spor branşlarından biri olan, taekwondo branşında teknolojik gelişmeler ve sık sık değişen kurallara daha çabuk adaptasyon sağlamalarına katkıda bulunmak, ve

uluslararası düzeyde daha başarılı olabilmek için, Türkiye de aktif görev yapan taekwondo antrenörlerinin liderlik, yaratıcılık ve tükenmişlik düzeyleri araştırılarak, kademeler arasındaki farkın, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve gelir durumları değişkenleri ile karşılaştırılması hedeflenmektedir.

1.1. Araştırmanın Önemi

Sporun içerisinde bir alanda, taekwondonun, antrenörleri ile ilgili bir çalışma yapılmıştır. Bu araştırma alanındaki diğer çalışmaları tetikleyecek bir özelliğe sahiptir. Antrenörlerle ilgili literatürde çeşitli çalışmalar mevcut olmakla birlikte bu tezin konusu olarak alanın gelişmesinde önemli bir adım olacaktır .

Sporculara spor kurallarını ve taktiklerini öğreten, onları çalıştıran, sporcuların yeteneklerini keşfederek, onları müsabakalara hazırlayan ve yapılarına uygun bir disiplin geliştiren kişilere antrenör denilmektedir (52).

Başarılı bir antrenörün, spor bilimleri, spor yönetimi, teknik ve taktikler hakkında iyi bir bilgiye sahip olmasının yanı sıra çeşitli kitaplar, seminerler ve elektronik kaynaklar vasıtasıyla sahip oldukları spor bilgilerini geliştirmeleri, yenilikleri takip etmeleri gerekmektedir (107).

Antrenör kavramını tek bir parametre de değerlendirmemek de gerekmektedir. Bir başka açıdan güçlü bir kişilik, yeterli motivasyon özelliğine sahip, akıllı ve sağlıklı düşünebilen, yaşayış ve davranışlarıyla rol model, güvenilir, , ekipte biz hissi oluşturan, ceza-ödül dengesini kurabilen, mesleki formasyonunu artırmak için çaba harcayan ve alanındaki yenilikleri izleyebilen ve gelişmeleri uygulayan, fiziksel yetenekleri tam, eksper ve pedagog olma gibi özellikler içermektedir(115).

Peki antrenörlerin başarılı olmasını sağlayan unsurlar nelerdir? Bu konuda çeşitli görüşler olmakla birlikte, Casey'in de belirttiği gibi; antrenörlerin başarılarının arkasında yatan en temel özellikleri, yaratıcı, motive edici ve bilgili olmalarıdır (25).

Bu araştırma ile taekwondo antrenörlerinin liderlik, yaratıcılık ve tükenmişlik düzeylerinin araştırılmasının ortaya konması ile, ülkemiz için uluslararası platformlarda taekwondo alanında daha başarılı olmaya dair hedeflerin konulması

için antrenörlerle ilgili teorik bir temel oluşturulması sırasında örnek bir uygulama olacaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Türkiye’de taekwondo branşında, özel ve kamu kulüplerinde, spor il müdürlüklerin de, halk eğitim müdürlüklerin de ve özel kulüplerde görev yapan antrenörlerin liderlik tarzlarının, yaratıcılık özelliklerinin ve tükenmişlik düzeylerini belirlenerek ülkemizdeki taekwondo antrenörleri için bir liderlik rol modeli oluşturulmasına katkı sağlamaktır.

1.3. Problem Cümlesi

Yaşadığımızın çağın adı net olarak konmasa da ‘bilgi çağı’ ifadesine sıklıkla rastlıyoruz. Liderlik, yaratıcılık, tükenmişlik le ilgili birçok alanda çalışmalara rastlanmakla birlikte, spor yöneticilerinin veya antrenörleri’nin üç konuyu da ele alacak herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır.

Liderlik konusundaki çalışmalar çok eskilere uzanmaktadır. İlk çağlardan bu yana yapılan çalışmaların liderlikle bir ilişkisi olduğu ve liderliğin düşünsel ilkelerinin yaklaşık 5000 yıl önceki Mısır hiyerogliflerine dayandırılması söz konusudur. Bütün fikirlere beşik olan Antik Yunan, liderlik kavramının konuşulduğu ilk yer olmuştur. Bu dönemde yapılan çalışmaların ana konusuna bakarsak, ihtiyaçlar doğrultusunda liderin sahip olması gereken özellikler, liderin toplumla iletişimi, demokratik yönetim (Vb.) üzerinedir (18).

Batı’nın aydınlığa ulaşma devri olan Rönesans döneminde Petrarch, Chaucer, Castiglione, Machiavelli, Hobbes, Rousseau ve Shakspeare gibi düşünürler liderlik açısından “amaç ve hedefler”, “liderlerin özellikleri”, “toplumsal refah ve barış” kavramları üzerinde durmuştur. Şöyle ki, “Endüstri Devrimi”nden sonra, Hegel, Weber, Durkheim ve Marks gibi önemli düşünürler, “ideal toplum düzeni, “rasyonalite-ussallık”, “en iyi örgüt yapısı” konuları göz önüne alındığında “liderlik” ile ilgilenmiştir. 20. yüzyılın ilk yarısına kadar olan dönemde ise, Freud, Skinner, James, Froom ve Jung gibi bilim insanları liderliğin “psikolojik” ve “davranışsal” boyutuna değinmiştir (103).

Görüldüğü gibi, çağın getirdiği özellikler lider kavramıyla ilgili olan görüşleri etkilemiştir. Başlangıçta, savaşı bir toplumun ihtiyacı olan lider, sanayi devrinde bir fabrikanın içerisinde yer almış ve bir mesele olarak düşünürleri bu konuya sevk etmiştir.

Şüphesiz ki bir yetenek olarak yaratıcılık, insanoğlunun var oluşundan bu yana sürmektedir. Wallas yaratıcılığın çalışma şeklini hazırlık, kuluçka, aydınlanma ve doğrulama kısımlarından oluşan bir model ile açıklamıştır. Literatürde yer alan bu modele göre yaratıcılık: “sıkı çalış, bir sürü bilgiyi derleyip topla, sonra ondan uzaklaşıp gevşe, aydınlanmayı ümit et, sonunda da “Hah! Buldum!” dönemine geç bilinçaltındaki bilgi belleğinin bağlantıları yoluyla sana yeni uyarılar gönderecektir” şeklindedir (105).

Anlaşılabileceği üzere, eski çağlardan günümüze, tarihin akışı içerisinde insanlar liderlik, yaratıcılık, ve tükenmişliğe ilişkin düşünceleri uğraş edinmişlerdir.

Gerçek şu ki, her alanda insanlar, güven kazanmış ve yıkıcı değil yapıcı-onarıcı değişimler uygulayabilecek liderlerin olmasını istiyorlar. Taekwondo branşındaki antrenörler’den de yukarıda belirtilenler beklenilmektedir. Türkiye’de spor yöneticilerinin, antrenörlerin, liderlik, yaratıcılık, ve tükenmişlik düzeyleri literatüründe araştırma bakımından önemli bir boşluk bulunmaktadır. Bu nedenle “Türkiye’deki Taekwondo Antrenörlerinin Liderlik, Yaratıcılık Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

1.4. Alt Problemler

1a. Cinsiyete göre taekwondo antrenörlerinin liderlik Demokratik Davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

1b. Cinsiyete göre taekwondo antrenörlerinin liderlik olumlu geri besleme davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

1c. Cinsiyete göre taekwondo antrenörlerinin liderlik durum değerlendirme davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

1d. Cinsiyete göre taekwondo antrenörlerinin liderlik sosyal destek davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

1e. Cinsiyete göre taekwondo antrenörlerinin liderlik eğitim öğretim davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

1f. Cinsiyete göre taekwondo antrenörlerinin liderlik otokratik davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

2a. Medeni göre taekwondo antrenörlerinin liderlik Demoktarik Davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

2b. Medeni durumuna göre taekwondo antrenörlerinin liderlik olumlu geri besleme davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

2c. Medeni durumuna göre taekwondo antrenörlerinin liderlik durum değerlendirme davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

2d. Medeni durumuna göre taekwondo antrenörlerinin liderlik sosyal destek davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

2e. Medeni durumuna göre taekwondo antrenörlerinin liderlik eğitim öğretim davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

2f. Medeni durumuna göre taekwondo antrenörlerinin liderlik otokratik davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

3a. Yaş guruplarına göre taekwondo antrenörlerinin liderlik Demoktarik Davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

3b. Yaş guruplarına göre taekwondo antrenörlerinin liderlik olumlu geri besleme davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

3c. Yaş guruplarına göre taekwondo antrenörlerinin liderlik durum değerlendirme davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

3d. Yaş guruplarına. göre taekwondo antrenörlerinin liderlik sosyal destek davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

3e. Yaş guruplarına göre taekwondo antrenörlerinin liderlik eğitim öğretim davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

3f. Yaş guruplarına göre taekwondo antrenörlerinin liderlik otokratik davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

5a. Eğitim düzeyi durumuna göre taekwondo antrenörlerinin liderlik demokratik davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

5b. Eğitim düzeyi durumuna göre taekwondo antrenörlerinin liderlik olumlu geri besleme davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

5c. Eğitim düzeyi durumuna göre taekwondo antrenörlerinin liderlik durum değerlendirme davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

5d. Eğitim düzeyi durumuna göre taekwondo antrenörlerinin liderlik sosyal destek davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

5e. Eğitim düzeyi durumuna göre taekwondo antrenörlerinin liderlik eğitim öğretim davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

5f. Eğitim düzeyi durumuna göre taekwondo antrenörlerinin liderlik otokratik davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

6a. Gelir seviyesine göre taekwondo antrenörlerinin liderlik demokratik davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

6b. Gelir seviyesine göre taekwondo antrenörlerinin liderlik olumlu geri besleme davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

6c. Gelir seviyesine göre taekwondo antrenörlerinin liderlik durum değerlendirme davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

6d. Gelir seviyesine göre taekwondo antrenörlerinin liderlik sosyal destek davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

6e. Gelir seviyesine göre taekwondo antrenörlerinin liderlik eğitim öğretim davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

6f. Gelir seviyesine göre taekwondo antrenörlerinin liderlik otokratik davranış boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

7a. Cinsiyete göre taekwondo antrenörlerinin yaratıcılık düzeyleri puanları arasında bir fark var mıdır?

7b. Medeni durumuna göre taekwondo antrenörlerinin yaratıcılık düzeyleri puanları arasında bir fark var mıdır?

7c. Yaş guruplarına göre taekwondo antrenörlerinin yaratıcılık düzeyleri puanları arasında bir fark var mıdır?

7d. Eğitim öğretim seviyesi durumuna göre taekwondo antrenörlerinin yaratıcılık düzeyleri puanları arasında bir fark var mıdır?

7e. Gelir seviyesine göre taekwondo antrenörlerinin yaratıcılık düzeyleri puanları arasında bir fark var mıdır?

8a. Cinsiyete göre taekwondo antrenörlerinin duygusal tükenmişlik boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

8b. Cinsiyete göre taekwondo antrenörlerinin duyarsızlaşma boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

8b. Cinsiyete göre taekwondo antrenörlerinin kişisel başarı boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

9a. Medeni durumuna göre taekwondo antrenörlerinin duygusal tükenme boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

9b. Medeni durumuna göre taekwondo antrenörlerinin duyarsızlaşma boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

9c. Medeni durumuna göre taekwondo antrenörlerinin kişisel başarı boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

10a. Yaş guruplarına göre taekwondo antrenörlerinin duygusal tükenme boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

10b. Yaş guruplarına göre taekwondo antrenörlerinin duyarsızlaşma boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

10c. Yaş guruplarına göre taekwondo antrenörlerinin kişisel başarı boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

11a. Eğitim öğretim seviyesi durumuna göre taekwondo antrenörlerinin duygusal tükenme boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

11b. Eğitim öğretim seviyesi durumuna göre taekwondo antrenörlerinin duyarsızlaşma boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

11c. Eğitim öğretim seviyesi durumuna göre taekwondo antrenörlerinin kişisel başarı boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

12a. Gelir seviyesine göre taekwondo antrenörlerinin duygusal tükenme boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

12b. Gelir seviyesine göre taekwondo antrenörlerinin duyarsızlaşma boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

12c. Gelir seviyesine göre taekwondo antrenörlerinin kişisel başarı boyutu puanları arasında bir fark var mıdır?

1.5. Hipotezler

1a. Cinsiyete göre taekwondo antrenörlerinin liderlik Demoktarik Davranış boyutu puanları arasında bir fark var yoktur?

1b. Cinsiyete göre taekwondo antrenörlerinin liderlik olumlu geri besleme davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

1c. Cinsiyete göre taekwondo antrenörlerinin liderlik durum değerlendirme davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

1d. Cinsiyete göre taekwondo antrenörlerinin liderlik sosyal destek davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

1e. Cinsiyete göre taekwondo antrenörlerinin liderlik eğitim öğretim davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

1f. Cinsiyete göre taekwondo antrenörlerinin liderlik otokratik davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

2a. Medeni göre taekwondo antrenörlerinin liderlik Demoktarik Davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

2b. Medeni durumuna göre taekwondo antrenörlerinin liderlik olumlu geri besleme davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

2c. Medeni durumuna göre taekwondo antrenörlerinin liderlik durum değerlendirme davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

2d. Medeni durumuna göre taekwondo antrenörlerinin liderlik sosyal destek davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

2e. Medeni durumuna göre taekwondo antrenörlerinin liderlik eğitim öğretim davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

2f. Medeni durumuna göre taekwondo antrenörlerinin liderlik otokratik davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

3a. Yaş guruplarına göre taekwondo antrenörlerinin liderlik Demoktarik Davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

3b. Yaş guruplarına göre taekwondo antrenörlerinin liderlik olumlu geri besleme davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

3c. Yaş guruplarına göre taekwondo antrenörlerinin liderlik durum değerlendirme davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

3d. Yaş guruplarına göre taekwondo antrenörlerinin liderlik sosyal destek davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

3e. Yaş guruplarına göre taekwondo antrenörlerinin liderlik eğitim öğretim davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

3f. Yaş guruplarına göre taekwondo antrenörlerinin liderlik otokratik davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

5a. Eğitim düzeyi durumuna göre taekwondo antrenörlerinin liderlik demokratik davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

5b. Eğitim düzeyi durumuna göre taekwondo antrenörlerinin liderlik olumlu geri besleme davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

5c. Eğitim düzeyi durumuna göre taekwondo antrenörlerinin liderlik durum değerlendirme davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

5d. Eğitim düzeyi durumuna göre taekwondo antrenörlerinin liderlik sosyal destek davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

5e. Eğitim düzeyi durumuna göre taekwondo antrenörlerinin liderlik eğitim öğretim davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

5f. Eğitim düzeyi durumuna göre taekwondo antrenörlerinin liderlik otokratik davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

6a. Gelir seviyesine göre taekwondo antrenörlerinin liderlik demokratik davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

6b. Gelir seviyesine göre taekwondo antrenörlerinin liderlik olumlu geri besleme davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

6c. Gelir seviyesine göre taekwondo antrenörlerinin liderlik durum değerlendirme davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

6d. Gelir seviyesine göre taekwondo antrenörlerinin liderlik sosyal destek davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

6e. Gelir seviyesine göre taekwondo antrenörlerinin liderlik eğitim öğretim davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

6f. Gelir seviyesine göre taekwondo antrenörlerinin liderlik otokratik davranış boyutu puanları arasında bir fark yoktur

7a. Cinsiyete göre taekwondo antrenörlerinin yaratıcılık düzeyleri puanları arasında bir fark yoktur

7b. Medeni durumuna göre taekwondo antrenörlerinin yaratıcılık düzeyleri puanları arasında bir fark yoktur

7c. Yaş guruplarına göre taekwondo antrenörlerinin yaratıcılık düzeyleri puanları arasında bir fark yoktur

7d. Eğitim öğretim seviyesi durumuna göre taekwondo antrenörlerinin yaratıcılık düzeyleri puanları arasında bir fark yoktur

7e. Gelir seviyesine göre taekwondo antrenörlerinin yaratıcılık düzeyleri puanları arasında bir fark yoktur

8a. Cinsiyete göre taekwondo antrenörlerinin duygusal tükenmişlik boyutu puanları arasında bir fark yoktur

8b. Cinsiyete göre taekwondo antrenörlerinin duyarsızlaşma boyutu puanları arasında bir fark yoktur

8b. Cinsiyete göre taekwondo antrenörlerinin kişisel başarı boyutu puanları arasında bir fark yoktur

9a. Medeni durumuna göre taekwondo antrenörlerinin duygusal tükenme boyutu puanları arasında bir fark yoktur

9b. Medeni durumuna göre taekwondo antrenörlerinin duyarsızlaşma boyutu puanları arasında bir fark yoktur

9c. Medeni durumuna göre taekwondo antrenörlerinin kişisel başarı boyutu puanları arasında bir fark yoktur

10a. Yaş guruplarına göre taekwondo antrenörlerinin duygusal tükenme boyutu puanları arasında bir fark yoktur

10b. Yaş guruplarına göre taekwondo antrenörlerinin duyarsızlaşma boyutu puanları arasında bir fark yoktur

10c. Yaş guruplarına göre taekwondo antrenörlerinin kişisel başarı boyutu puanları arasında bir fark yoktur

11a. Eğitim öğretim seviyesi durumuna göre taekwondo antrenörlerinin duygusal tükenme boyutu puanları arasında bir fark yoktur

11b. Eğitim öğretim seviyesi durumuna göre taekwondo antrenörlerinin duyarsızlaşma boyutu puanları arasında bir fark yoktur

11c. Eğitim öğretim seviyesi durumuna göre taekwondo antrenörlerinin kişisel başarı boyutu puanları arasında bir fark yoktur

12a. Gelir seviyesine göre taekwondo antrenörlerinin duygusal tükenme boyutu puanları arasında bir fark yoktur

12b. Gelir seviyesine göre taekwondo antrenörlerinin duyarsızlaşma boyutu puanları arasında bir fark yoktur

12c. Gelir seviyesine göre taekwondo antrenörlerinin kişisel başarı boyutu puanları arasında bir fark yoktur

1.6. Araştırmanın Varsayımları

1. Araştırmaya katılan antrenörlerin evreni temsil edici nitelikte olduğu varsayılmıştır.

2. Araştırma Türkiye de bulunan ve TTF kayıtlarına göre, 2015 yılı için vize yaptırmış, 1. Kademe 319, 2. Kademe 463, 3. Kademe 197, 4. Kademe 31, 5. Kademe 34 toplam 1044 aktif Taekwondo antrenörleri varsayılmıştır.

3. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ve geçerlik güvenirliği sınanarak ölçme modeli doğrulanan Sporda Liderlik, Yaratıcılık, Maslach Tükenmişlik Anketlerinin, Taekwondo Antrenörlerinin Liderlik, Yaratıcılık, Tükenmişlik düzeylerinin ölçebilecek geçerli ve güvenilir anketler oldukları varsayılmıştır.

4. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan Sporda Liderlik, Yaratıcılık, Maslach Tükenmişlik Anketlerinin, Taekwondo Antrenörlerinin Liderlik, Yaratıcılık, Tükenmişlik. Anketlerinin araştırma amacı için yeterli olduğu varsayılmıştır.

5. Uygulanan istatistik yöntemlerin, değerlendirmelerin geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmıştır.

1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma Türkiye de bulunan ve TTF kayıtlarına göre, 2015 yılı için vize yaptırmış, 1. Kademe 319, 2. Kademe 463, 3. Kademe 197, 4. Kademe 31, 5. Kademe 34 toplam 1044 aktif Taekwondo antrenörleri ile sınırlıdır.

2. Araştırma Türkiye de bulunan ve TTF kayıtlarına göre, 2015 yılı için vize yaptırmış, 1. Kademe 319, 2. Kademe 463, 3. Kademe 197, 4. Kademe 31, 5. Kademe 34 toplam 1044 aktif Taekwondo antrenörlere uygulanan anketler ile sınırlıdır.

3. Araştırmada kullanılan anketler TTF tarafından her yıl Aralık ayın da yapılan antrenör gelişim semineri ve vize uygulamaları esnasında tüm örneklem grubuna liderlik, yaratıcılık, ve tükenmişlik envanterleri anket uygulaması yapılarak anketleri yanıtlayan antrenörlerden elde edilen verilerle sınırlıdır.

4. Araştırma Liderlik, Yaratıcılık, Tükenmişlik Anketlerinden elde edilen veriler ile sınırlıdır.

5. Bu araştırmada konu ile ilgili ulaşılabilen kaynakların sağladığı veriler ile sınırlıdır.



2. GENEL BİLGİLER

2.1. Taekwondo Tanım

Ülkemizde sinema filmlerinin etkisiyle bir hayli popüler olan Uzakdoğu sporları, farklı teknik ve felsefeleri ile birbirlerinden ayrılmaktadır. Şunun da altını çizmek gerekir ki, Uzakdoğu filmlerinde izlediğimiz karakterler, karete, judo, tekwondo gibi sporlarla uğraşsa da, ilginçtir, bizler bu sporların ayırımına pek varamayız. Taekwondo hareketleri, kurulduğu günlerden bu yana savunma duygusunun baskın olduğu bir spor olagelmiştir.

Taekwondo, kelime manasıyla, ellerin ve ayakların kullanılmasıyla ilgili savunma, vuruş tekniklerini içerse de ahlaken ve bedenen kişiye katkıda bulunan da bir spordur (15).

2.2. Taekwondonun Açılımı

Taekwondo kelimesi, Korece kelimelerin birleşmesinden meydana gelmiştir.

Tae: Ayak teknikleri,

Kwon: El ve yumruk teknikleri,

Do: Ahlak, inanç, nezaket, saygı, sanat, vücut bilgisi ve ruhun olgunlaştırılması şeklinde ifade edilir. Do, taekwondo'nun kelime anlamını ve taekwondo'nun felsefesini oluşturur. Böylece taekwondo değişik toplumlarda, kültürlerde yapılabilir evrensel bir spor halini alır. Başlıca özelliği, çıplak el ve ayaklarla rakibe karşı yapılan savunma tekniklerini içeren müsabaka sporu olmasıdır. Saygı, sevgi, alçakgönüllülük, sabır taekwondo'nun öteki özellikleri arasında yer alır. Taekwondo 3 kısımdan oluşur. Bunlar; temel teknikler (Poomse, Self Defans), kırışlar ve zor hareketler (Kyokpa), müsabaka (Gyorugi)'dir.

Poomse; kendine has çeşitli hareket ve duruşları kapsar. Yol, nefes kontrol, denge, blok yapma, yumruk vurma, hücum, itme ve ayakla vurma poomse içerisinde yer alan hareketlerdir.

Kırışlar ve zor hareketler; insanda var olan fiziki gücü bilinçli ve doğal yolla kullanmayı öğretir.

Taekwondo eğitimi alan gençlerde somut ve soyut olarak bazı olumlu davranışlar (psikolojik-sosyolojik) seyredebiliriz. Yalçınkaya(1986)'nin belirttiği gibi, taekwondo da bedensel gelişmeyle birlikte ruhsal yapıya da katkıda bulunur. Aşikardır ki, ruhsal gelişim modern insanın çıkmazlarına bir merhem olacaktır. Taekwondo çalışan bireylerde hızlı bir bedensel gelişme gözlenmektedir. Ruhsal ve toplumsal olgular olarak geliştirilir. Bilinmelidir ki, taekwondo çalışmaları, kişiliği biçimlendirir ve güven hissinden dolayı sabırlı ve alçakgönüllü olunur (143).

2.3. Taekwondo Teknik ve Müsabaka

Spor branşları içerisinde taekwondo'yu farklı kılan özel teknikler bulunmaktadır. Bu teknikler, taekwondo felsefesi içinde önemli bir uygulama örneğidir ve her hareket biçimi belli bir felsefik düşünce barındırmaktadır.

Taekwondocular bir kuşak hiyerarşisinde hareket ederler. Bu kuşak sisteminde ölçüt, beceri, teknik ve bilgileri geliştirmektir. Taekwondo müsabakası, yüksek skor, çekilme ya da knock-down (nakavt)'ın kazanımı belirlediği tam temas sporu olarak puanları ayak teknikleri ve elle puan bölgesine uygulandığında, bir de rakip oyuncunun almış olduğu Kyong-go ve Gam-jeom cezaları (ihtar) sonucu kazanılır. Uluslararası düzeyde müsabakalar, her raunt iki dakika, rauntlar arasındaki dinlenme süresi bir dakika olmak üzere üç raunt üzerinden yapılır ve müsabaka esnasında genelde puanlar (yaklaşık olarak % 85-% 90) ayak teknikleri ile kazanılır. Bu hareketlerden başarı sağlamak için sporcular elektronik sensörlü yeleklere sıklıklarına göre farklılık gösteren yeterli güçte vuruş yapabilmelidirler (23).

2.4. Taekwondonun Yararları

Ruhsal eğitim ifadesi farklı anlamlar içerebilir. Taekwondo eğitimi açısından ruhsal eğitimin temel kelime anlamı, bedeni eğitim ve teknik gelişim dışındaki anlamı ile kullanılabilir. Bir başka deyişle, zeka ile birlikte doğru davranış ve karakter gelişimi, sağlık ve kabiliyet gelişiminden farklı bir şeydir. Sporun amaçlarını dört başlıkta sınırlandırabiliriz. Önce bedeni eğitim, ikinci olarak sportif davranış geliştirmesi, üçüncü olarak zihni gelişim ve dördüncü olarak da sosyal gelişimdir.

Savaş sanatları içerisinde taekwondo'nun da dahil olduğu alanlar, sporun ilgilendiği konular içerisinde yer almaktadır. Taekwondo'nun eğitimsel yönünü kavrama ile, eğitimin alanlarına dahil edilebileceği düşünülmektedir.

Bütün spor branşlarında olduğu gibi taekwondo sporunda da motorik beceriler, teknik ilerlemeyi geliştirecek yönde güç-başarı-performans artmasını sağlamaktadır. Taekwondo da güç karşılaşmaları insanın tabii içgüdülerinin bir dışa vurumu olarak anlatılmaktadır.

Taekwondo eğitimi ile; refleks, karar, cesaret, kendine güven, kendini korumada güvenme, bağımsızlık, sakinlik, liderlik, cesaret, işbirliği, vatanperverlik duyguları kazanılır. Taekwondo, bunlara cevap veren ve insanın iç ve dış çevre ile düzenli ilişkisini sağlayan bir spordur. (120).

Taekwondo, hız-güç ve düzenleyici yönleriyle mükemmel bir spordur. Zeka fonksiyonları faktörleri ile çok yakından bağlantı olan spor motor faktörleri bir eğitim, tecrübe ve olgunluk sürecidir.

2.4.1. Fizyolojik Yararları

Taekwondo'nun fizyolojik yararlarını şu şekilde belirtebiliriz. Sporun fizyolojik faaliyetleri genelinde taekwondo'ya ait bu yararlar hem kişilerin bu spora teşviki hem sporu uygulayanların bilinçli olması için önemli bir konudur.

Organizma daha enerjik hale gelmesiyle, bedensel ve zihinsel yorgunluklara karşı organizmanın dayanma gücünü-eşiğini yükseltir. Bununla birlikte hormonal bezlerinin düzenli çalışmasını sağlar. Çağımızın büyük sorunlarından olan obezite ile mücadelede etkilidir. (119).

2.4.2. Sosyolojik Yararları

Bütün sporların sosyolojik bir etkisi olduğu açıktır. Taekwondo'nun sosyolojik yararları şu şekilde söylenmektedir:

Farklı toplumlardaki insanları kaynaştırarak, hedeflere ulaşmada öğretici bir amaç benimseyen, ekip çalışmaları ile bireyler arasında işbirliği ve uyumu geliştiren, sosyalleşme sürecini hızlandıran, etkili bir araçtır.

2.4.3. Psikolojik Yararları

Taekwondo'nun psikolojik yararları ile ilgili olarak şöyle bir sıralama yapılabilir: Telafi mekanizması olarak kompleksli bireylerin tedavisine olumlu destek sağlayarak, zekayı geliştirerek, sorumluluk duygusunun oluşmasını, insanın kendini yenilemesine sağlarken psikolojik hastalıklarda tedavi yöntemi olarak etki sağlar.

2.5. Taekwondonun Tarihi Gelişimi ve Dünyada Taekwondo

Özellikle sinema filmlerinin etkisiyle Türk toplumunun hayatında bir hayli yer edinen taekwondo, Uzakdoğu ülkelerinden Kore'nin milli sporudur.

Taekwondo'nun şu temellere dayanarak oluştuğunu görebiliriz: Kore'de ki insanlar doğal yaşam şartları gereği ayak hareketlerinin başrolde olduğu bir savunma sistemi oluşturmuşlar ve **“TAEGYON”** yani; **“Ayak Sistemi** “adını vermişlerdir ki bu sporun onüç asırdır sürdüğü düşünülmektedir. Bununla birlikte Kore'de uygulanmakta olan **“KWONPOP”** yani **“Yumruk Metodu** “olarak adlandırılan sadece el hareketleri üzerine kurulu bir metod daha vardı. Kore'deki yaşamın dengesi yani, siyasal ve doğal şartlar gereği, el ve ayakla yapılan savunma figürleri, zamanla sistemleşerek Taekwondo adını almıştır.

1966 yılında Dünya Taekwondo Federasyonu kurulmuştur.(WTF).

2000 yılında olimpiik branş olan taekwondo, beş kıtada, 204 ülke WTF üye federasyona sahip olan taekwondo, milyonlarca insanın yaptığı bir spor dalı haline gelmiştir (151).

2.6. Türkiye de Taekwondo

Ülkemize Taekwondo sporunun gelişi de 1960'lı yıllara rastlamaktadır. Resmi olarak 1968 yılında Judo Federasyonu bünyesinde faaliyetlerini sürdürmeye başlamıştır. Taekwondo Federasyonu, 1981 yılında Judo Federasyonundan ayrılarak müstakil bir federasyon olmuştur. Federasyonun ilk başkanı Sayın Mithat KOR'dur, uzun yıllar Prof.Dr.Esen BEDER'in ve Cengiz YAĞIZ'ın başkanlığını yürüttüğü taekwondo federasyonu 2004-2006-2008-2012 yıllarında yapılan federasyon başkanlığı seçimlerini kazanan Sayın Doç. Dr. Metin ŞAHİN halen görevini

sürdürmektedir. 3.119 Antrenör 4.000 civarında hakem 99.575 Bayan 238.956 Erkek toplam 336.531 lisanslı sporcu bulunmaktadır.

Bir gösteri sporu olarak taekwondo, ilk defa 1988 Seul Olimpiyatlarında yer almıştır. Bu şampiyona da ülkemizi temsil eden Züleyha TAN gümüş, Cengiz YAGIZ gümüş, Metin ŞAHİN bronz madalya alarak, ülkemize başarı ile temsil etmişlerdir. 2000 olimpiyatlarında Taekwondo resmi olarak dahil edilmiş ve Hamide BIKÇIN ÇETİNER Bronz, 2004 olimpiyatlarında Bahri TANRIKULU Gümüş, 2008 Olimpiyatlarında Azize TANRIKULU SERÇELİK Gümüş, Servet TAZEGÜL Bronz, 2012 olimpiyatlarında ise Nur TATAR Gümüş, Servet TAZEGÜL Altın madalya ülkemize kazandırmışlardır (149).

2.7. Taekwondo ve Antrenör

Sporun uygulamacısı rolünde olan antrenörlerle ilgili çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Sporun gelişmesi, ilerlemesi için toplumsal bir kabulün gerekliliği elzemse, açıktır ki, sporun bu ilerlemesinde antrenörlere büyük görevler düşmektedir (66). Herkesin hemfikir olacağı gibi, taekwondo antrenörü, bir antrenörün taşıması gereken özelliklere sahip olmakla birlikte, taekwondo sporunun felsefesini de yansıtmalıdır.

Giambastia'nın yaptığı çalışmasında belirttiği üzere, sporcular için bir öğretmen, bir taktisyen ve takım üzerinde gerekli motivasyonu sağlayan kişiye antrenör denir. Antrenörün hedef ve amaçlarına ulaşması tamamen sporcuların performansı üzerinde odaklanmıştır (54).

Uzun vadeli olarak hazırladıkları antrenman planlamalarına değer kazandıran, sporcuların fiziksel dayanıklılığını güçlendiren, onların özellikle mizaçlarının gelişimini sağlarken toplumsal yapılarının mimarı olan eğitimciler olan antrenörler, Genç'e göre ise, sporculara spor kurallarını ve taktiklerini öğreten, onları çalıştıran, sporcuların yeteneklerini keşfederek, onları müsabakalara hazırlayan ve yapılarına uygun bir disiplin geliştiren kişidir (52).

Başka bir tanıma göre, sporculara güzel ahlak kazandırmanın yanı sıra rakibin baskısına yüksek reaksiyon yetenekleri geliştiren, antrenman formlarını uygulama anında, yeterli dinlenme molalarını da yerinde veren kişi (66). olarak da tanımlansa da, bununla birlikte, davranışlarıyla örnek, güvenilir, mesleki gelişimini arttırmak

için yenilikleri takip eden ve gelişmeleri uygulayan kişi olarak da, yani bir rehber olarak da tanımlanmaktadır (115).

2.7.1. Antrenörün Sahip Olması Gereken Özellikler

Antrenör, görevler ve sorumluluklar açısından toplum içinde çok değerli biridir. Bireylerin gözünde, antrenörlerin görevlerinin verimli bir şekilde yapabilmesi-yürütülebilmesi için bazı özelliklere de sahip olmalıdır. Bunları dört ana başlıkta toplanabilir.

2.7.1.1. Antrenörün Kişilik Özellikleri

Kişilik özellikleri, mesleğe göre de şekil alabilen, değişebilen unsurlar barındırmaktadır. Bir antrenörün de hem çevresiyle hem sporcuları ile olumlu bir iletişim kurabilmesi için pozitif kişilik özelliklerine sahip olması beklenir. Bunlar arasında;

Örnek olma: Antrenör yaşamının bütün alanlarında sporculara iyi bir örnek olmalıdır(42). Sporcularından belediklerini kendisi de yaşantısında göstermelidir. Örneğin; sporcularına antrenmana saatinde gelmelerini istiyor ise kendisi de gecikmemelidir.

İlgi alanının geniş olması: Antrenör yeterli genel kültüre sahip olmalıdır.

Dürüstlük: Sözüne güvenilir olmak kişilerin gündelik hayatı içerisinde önemli bir ölçüttür. Antrenör de ilişkili olduğu, özellikle sporcularına karşı dürüst olmak zorundadır (10).

İlgili olma: Antrenör sporcularla ilgili olmalıdır. İlişkilerini sevgi ve saygı çerçevesinde sürdürmeli, bir bütün olarak yaşantıları ve sorunlarıyla ilgilenip destek olmaya çalışmalıdır.

Yapıcı davranma: Antrenör Sporcularının ya da takımının olumlu-olumsuz bütün anlarında yıkıcı değil-yapıcı olmalı, eleştiriyi öncelikle kendisine yapmalı sorumluluğu üstlenmelidir.

2.7.1.2. Antrenörün Teknik Özellikleri

Antrenörün alan bilgisi, mesleğini uygulama esnasında ön plana taşıyacaktır. Antrenörlerinin teknik bilgilerinin ve uygulayabilirlikleri çok büyük önem arz etmektedir. Doğru teknik, çok tekrar prensibiyle antrenörler eğitimlerini vermeli; bu anlamda hızlı değişen ve gelişen bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip etmeleri, ve hızlı değişime maksimum adaptasyon sağlamalıdır. (23).

2.7.1.3. Antrenörün Psikolojik Özellikleri

Yapılan mesleğin kişilere kattığı, öğrettiği çeşitli psikolojik etkiler, davranış kalıpları vardır. Hatta “**meslek hastalığı**” ifadesini hepimiz biliriz. Antrenörün de liderlik vasfı olan, motivasyonel unsurları yerinde uygulayan, mesleki yıpranmanın getirdiği psikolojik etkenlere karşı durabilecek psikolojik hazırlığa sahip, yönetim bilgisi gibi kavramları barındırmaktadır (95).

Sporun içerisinde yer alan bütün kulüplerin veya takımların aynı imkanlara sahip olmadığını unutmamak gerekmektedir. Öyle ki, her takımın spor psikologu ile çalışma şansı, maalesef, yoktur. Burada antrenörlerin tutumları ön plana çıkmaktadır(74).

2.7.1.4. Antrenörün Sosyal Özellikleri

Bir kişi olarak antrenörün sosyal çevresiyle ilişkileri, başarısının-başarısızlığının altında yatan en önemli unsurlardandır. Antrenör, kulüp yönetimine, sporcularına, taraftarlara ve diğer çalışma ekibine kendini kabul ettirebilmek için şu özelliklere sahip olması söylenebilir (42).

Dış görünüşü, ile çevresinde saygı gören, grupla rahatlıkla iletişim kuracak niteliklerde olan, ortak hedeflerin bilincinde, kendisi ile beraber çalışacak kişilerle uyum içinde çalışabilen onların kişisel özelliklerinin yetkinlikle kullanabilen, bilgi, tecrübe, adalet, özel hayatındaki dikkat ile takdir toplayan bir kimse olarak bilinmelidir. Bu özelliklerin hepsinin aynı anda bulunması mı gerekir, sorusu önemlidir (43).

2.7.2. Antrenörün Görevleri

Antrenörlerin tanımlanmış görevleri bulunmaktadır. Bunları antrenörlerin kendi branşları ile ilgili olarak aşağıdaki görevler olarak belirtelim:

Sporcuyu fiziki ve ruhsal yönden yetiştirmek ve gelişimlerini takip etmek, sporcuları sportif etkinliklere (müsabaka, antrenman vs.) hazırlamak bununla birlikte spor dalı ile ilgili bilimsel çalışma ve gelişmeleri takip etmek(149).

2.7.3. Antrenörlük İlkeleri

Etik kavramı, her disiplinin sıkça üzerinde durduğu bir konu olmaya başlamıştır. Antrenörlüğün de bir etiği, tabir yerindeyse, “değerler sistemi” vardır. Her mesleğin özellikle etik ilkeleri yaygınlaşmaya başlamıştır. Antrenörlük mesleğinin de ilkeleri söz konusudur.

Antrenörlüğü profesyonel bir gözle okuyup uzmanlık alanı olarak algılayıp, antrenörlük ilkeleri çerçevesinde hareket ederek, toplumun zihinsel dünyasında ve sosyal kabulünde yer alan antrenörlük anlayışına/görüşüne zarar vermemelidir. Etik değerleri bireysel ve çalışma hayatları da dahil olmak üzere benimsemeli ve bunları uygulamalıdır. Yetkinliklerinin bilincinde olarak sahip olduğu uzmanlık, tecrübe ve becerilerini abartmamalıdır. Sporcu eğitimlerinin gereği olan bilgileri dürüst bir şekilde vermelidir. Başka bir antrenörce çalıştırılan sporculardan kendi bünyesinde çalışmasını talep etmemelidir (23).

2.7.4. Antrenör Davranışları

Uyguladıkları spor branşı ve kişilik özellikleri gereği antrenör davranışları farklılaşmıştır. İlgili literatür incelendikçe çeşitli antrenör davranışları olduğu görülmüştür. Söz konusu durum aşağıda kısa ve net bir şekilde anlatılmaya çalışılmıştır.

2.7.4.1. Aşırı Disiplinli Otoriter Antrenör Davranışları

Aşırı disiplinli otoriter davranışlarının özellikleri ve yararları-zararları aşağıda belirtilmiştir.

Özellikleri;

Kuvvetli disipline inanır. Bazen merhametsiz ve haşındır. Sıcak davranışları nadirdir. Planlama ve organizasyonu iyidir. Dar görüşlü, peşin hükümlüdür. Zayıf kimseleri yardımcı seçer. Motivasyon için korkuyu kullanır.

Yararları;

Takım iyi organize edilmiştir. Takımda disiplin kuvvetlidir. Takım saldırgan ve cezalandırıcıdır. Kondisyon sorunu yoktur. Başarıyı sürdürür.

Zararları;

Başarısızlıkta takım sporunda çözülme olur. Duygulu sporcular ayrılırlar. Antrenör sevilmez korku hakim dir. Takım ve sporcu gereğinden çok yorulur. Yaratıcılığı engeller.

2.7.4.2. Faal Antrenör Davranışları

Faal antrenör davranışları ile ilgili bilgiler aşağıda görülmektedir.

Özellikleri;

Sevilir sayılır. Olumlu yöntemler kullanır. Plan yapmada çok uyumludur. Çoğunlukla deneyseldir.

Yararları;

Kaynaşmış bir takımdır. Sporcu beklenenden fazlasını verir. Sporcu veya takım rahattır. Sporcuların sorunları ile etkili bir şekilde uğraşır.

Zararları;

Antrenör zayıf görüşlüdür. Aşırı yakınlık sakıncası vardır. Taraftarların tutumu güvensizlik gösterir.

2.7.4.3. Gergin ve Hareketli Antrenör Davranışları

Bu antrenör davranışları ile ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir.

Özellikleri;

Sürekli telaşlıdır. Aşırı alıngandır. Her şeyle kendi uğraşır. Çok zaman tüketir. Spor bilgisi tamdır. Huzursuzdur. Sporcuyu kendi örnekleri ile motive eder.

Yararları;

Takım daima alarmdadır. Sporcu kendini beğendirmeye çalışır. Antrenör sporcudan çok çalışır.

Zararları;

Aşırı istekler sporcu yıldıracabilir. Sporcularda bitkinlik görülebilir. Sevilmeyen sporcular tembelleşir. Sürekli gerginlik sporcu biktırır.

2.7.4.4. Gevşek Antrenör Davranışları

Gevşek antrenör davranışları ile ilgili olarak verilen özellikler, bu davranışların yarar ve zarar etkileri aşağıda verilmiştir.

Özellikleri;

Programsızdır. Gürültüye kulak asmaz. Her şeyi kontrol ettiği sanılır.

Yararları;

Sporcu üzerindeki baskı azdır. Sorunların ele alınışı kolaydır. Sporcular büyük bir özgürlük içindedir.

Zararları;

Antrenör yetersiz görünür. Antrenör sporla ilgisiz gibi görünür. Kondisyon yükselmez Takımda bazen panik çıkabilir.

2.7.4.5. İş Yapar Görünüşlü, Gayretli Antrenör

Son olarak “iş yapar görünüşlü, gayretli antrenör davranışları” üzerinde durulmuştur.

Özellikleri;

Sporu ele alışını ince hesaplara dayanır. Sorunları ele alışını mantıklıdır. Kişisel ilişkilerinde soğuktur. Rakibi iyi inceler. Azimli ve faydacıdır.

Yararları;

Her zaman yeni teknikler denenir. Başarı için gerekli organizasyon vardır. İyi organizasyon sporcunun güvenini artırır.

Zararları;

Sporcu kendini tutuklu gibi hisseder. Dağınık huylu sporcuların durumu güçleşir. Heyecan faktörleri zayıftır (23).

2.7.5. Taekwondo Antrenörünün Genel Özellikleri

Bir antrenöre dair verilen bilgiler ışığında, taekwondo antrenörünü, uzakdoğu'dan gelen “do” donun bizim kültürümüzle birleşmesi sonucu gelişen bilimsel ve teknolojik yeniliklere ve değişen kurallara çok çabuk adapte olup milli ve vatanperverlik duygularını üst düzey yasayan, sporcularını bu duygular doğrultusunda taekwondo becerileri ve stratejiler ile birleştiren sabırlı, gayretli, ve azimli eğitmenler olarak tanımlayabiliriz.

2.7.6. Taekwondo Antrenörlerinin Kişilik Özellikleri

Taekwondo antrenörleri'nin kişilik özelliklerini bilmenin yanı sıra keşfedilmesi gereken bazı yönlerinin de olduğu açıktır. Her insanın bir sınırı ve dayanma gücü vardır, günlük yaşantımızda ve yaşam biçimimizde bazen sınırlarımızı ne kadar zorlasak ta bir noktada tıkanıldığımız birçok örnek söylenebilir, dünyanın en iyi yarış atını getirin üzerinde jokeyi olmadan koşturamazsınız, en son teknoloji aracı getirseniz şoförü olmadan yürütemezsiniz, sporcularımızda ne kadar becerikli ve çalışkan olursa olsun, kazanmak için bir antrenör yardımı gereklidir.

Sporcunun ihtiyacına cevap verebilmek için antrenörün teknik bilgi yeterliliğini olumlu yönde sağlayacak ve sonuca etki edebilecek kişilik özellikleri de çok önemlidir.

Her disiplinde olduğu gibi taekwondo da çok değişik parametreler ve bakış açılarıyla yoğrulmuş; kültürel, ekonomik, eğitim düzeyi değişkenlik gösteren antrenör ve sporcular bulunmaktadır. Bu anlamda taekwondo antrenörleri'nin bazı kişilik özelliklerini şöyle sıralaya biliriz.

Dürüstlük: Antrenör, sorumlu olduğu üst amirlerine, sporcu velilerine, sporculara özellikle de kendisine dürüst olmalıdır. Sporcuların sergiledikleri performans ve başarıdan dolayı elde edecekleri hakları alacaklarının güvencesini davranışlarıyla gösterebilmeli.

Sabırlı olmak: Her şeye rağmen sabırlı olmak söylemde her zaman vardır ancak uygulamada bunu basara bilmek gerçekten çok zordur, beklentilerimiz cesaret kırıcı yavaşlıkta hatta bazen istediğimiz süreçte gerçekleşmeyip uzun bir süreçte

alabilir. Antrenör bu gibi durumlara hazırlıklı olmalı, imkansız beklentiler içerisinde olmaktan kaçınmalıdır.

Örnek olma: Antrenör tutum ve davranışlarıyla örnek davranışlar sergilemeli, sporculardan istediklerini kendisi de uygulamalıdır. Örneğin; antrenmanlara sporcuların saatinde dakik olmasını istediğinde kendisi de orda olmalı veya sporcularının antrenmanlara dobokla (taekwondo kıyafeti) girmesini istediğinde kendisi de aksi kıyafetlerle antrenmana girmemelidirler.

Spor Bilgisi: Sporcu antrenörün genel ve özel spor bilgisinden, teknik-taktik yeterliliğinden emin olmalıdır. Karşılaşılan her türlü sorunu giderebileceğine inanabilmelidir.

İlgi düzeyi: Antrenör mesleğine ilgi göstermeli, sürekli yeni gelişmeleri takip etmeli. Sporcuları'na ayırım yapmadan gerek çalışma esnasında gerekse çalışma dışı özel hayatlarında aynı şekilde ilgi göstermelidir.

Olgunluk: Antrenör, sporcularının yaptıkları hatalarını, olumsuzluklarını, kusurlarını zayıf ve eksik yanlarını onları rencide etmeden yerinde ve yapıcı uyarımlarla düzeltme yoluna gidip hoş görülmesi olmalıdır.

Değişebilirlik: antrenör hızlı gelişen ve değişen dünya düzenine, spor kültürüne, ve yeni bilgilere açık olmalı, taekwondo da ki en son gelişmeleri her an takip edebilmeli.

Çalışkan olmak: Antrenör çalışmalarının nitelik ve nicelik olarak başarıyla sonuçlanması için çalışma koşullarının tüm ihtiyaca ve taleplere cevap verebilecek durumda olmalıdır.

Mizah Duygusu: Antrenör yerine göre sporcuları ile, iletişimlerinde şakalaşp, esprili yaklaşımlar sergileyebilmeli.

İnatçı ve Israrlı olmak: Antrenör her türlü zorluk ve başarısızlıklara, hatta engellemelere rağmen, hedeflerinden asla vazgeçmemeli hedefe ulaşmada ısrarcı olup, çekilen sıkıntıların geçici bir deneyim olduğunu düşünmelidirler.

Kendini Kontrol Edebilme: Antrenör müsabakalarda özellikle sporcusu yenilgiye düştüğü, final veya altın vuruş durumlarında kendine hakim olabilmeli.

Antrenör aşırı gergin ve stres altındaysa bunu sporcuya yansıtır, buda sporcuların performansını olumsuz etkileyebilir.

Organizasyon: Antrenör gerekli araç ve gereçlerin yeterliliğini oluşturarak, zaman yönetiminde etkin olmalı, sporcuları amaçlanan hedefler doğrultusunda organize edebilmelidir. Etkili bir organizasyon sporcuların maksimum katılımını sağlayacaktır.

Milli ve Manevî duygular: Antrenörler milli ve manevî duyguları üst düzey yasayıp bu sinerjilerini sporcularına yansıtmalıdır. Seyit Onbaşı'nın Kurtuluş Savaşı'ndaki 275 kg. mermiyi sırtlaması ve taşımalarının milli ve manevi duyguların yüreğinde hissetmesinin dışında ne ile izah edilebilir ki? (23)

2.8. Liderlik

Liderlik konusu insan topluluklarının var olduğu günden bu yana bir “mesele” olmuştur. Toplumu yönlendiren, birlikte hareket etmeyi yöneten ve yönlendiren liderler, tarih boyunca konuşulmuştur. Bununla birlikte sanayi toplumunun postmodernizmden sonraki yeni isimlerinden olan, başlarda da söz ettiğimiz gibi, bilgi çağında liderlik kavramı bütün disiplinleri ilgilendirmektedir.

2.8.1. Lider ve Liderlik

Lider ve liderlikle ilgili çeşitli tanımlara bir göz atalım.

Günümüzde liderlik davranışları açısından çeşitli liderlik tarzları oluşmuştur ve zaman ilerledikçe yeni tarzlarda oluşmaya devam edecektir. Bu liderlik davranış tipleri içinde otokratik lider, demokratik lider, liberal lider, dönüşümcü lider, vizyoner lider, karizmatik lider, durumsal lider ve stratejik lider davranış tipleridir. Bu liderlik davranış tarzları antrenörlerin sergiledikleri davranışların açıklanmasını sağlamaktadır (73).

Paksoy ve Ordun'un belirttiği gibi, liderler, sporda özel sorumluluklarına özgü becerilerini geliştirmekle birlikte bu becerileri güzel/kolay durumların yanı sıra zor durumlarda da uygulayabilme yeteneğine sahip olmak durumundadırlar (104).

Liderlik tanımı etrafında şekillenen bütün anlayışlarda geliştirilen öneri ve ilkeler bütün kuruluşlarda-kurumlarda, “vizyon/misyon oluşturma, vizyonun aşılması, motivasyon ve ilham verme, değişim ve yenilik yaratma, taahhüt

(commitment) oluşturma, empowerment (güç vererek yetkilendirme) ekstra çabaları harekete geçirme” gibi kavramları önemli hale getirmiştir. (11)

Lider-ekip uyumu ile ilgili olarak yapılan saptamalar; bu uyumun çalışmalarını hızlandırdığı da göstermektedir (77).

2.8.1.1. Liderde Bulunması Gereken Özellikler

Liderin bir kişi olduğu sürecinden yukarıda bahsettik. Peki, lider dediğimiz kişinin karakteristik özellikleri ortak bir kümeye alınabilir mi? Bu küme evrensel bir bütünlük sağlar mı? Bununla ilgili farklı görüşler oluşsa da lider kişide olması gereken özellikler belirlenmiştir (39).

Her disiplinde bir araştırma konusu olan, liderlik, bir yönetim disiplini çalışmasında belirtildiği gibi, geleceği okuyabilmeyi, kurumun ileriki zamanları için hedefler belirlemeyi ve çalışanları da bunları hayata geçirmek için aracılık etmeye yönlendirmektedir (123).

Peki liderlerin başka ortak özellikleri var mıdır? Analitik düşünme yetisi ve üstün zekâ, liderlerin ortak özelliklerindedir (9).

Liderliğin doğası gereği, motivasyonu güçlü ve yeterli olmalıdır şöyle ki, zor fiziksel şartlara karşı güçlü bir vücudun dayanması gibi liderliğin getireceği sıkıntı ve stres ile de ancak kuvvetli bir ruhsal yapı ile başa çıkabilin(64).

2.8.2. Liderlik Kuramları

Özellikle sanayi devriminden sonra yönetim biliminin, nitelikli insan gücü ihtiyacı için ortaya koyduğu kuramlar, liderlikle ilgili görüşlerin oluşmasını da sağlamıştır. Bu kuramları daha yakından inceleyelim.

2.8.2.1. Liderliğin Özellik Kuramı

Bu teori liderlik kavramında liderin özelliklerine birinci planda önem vermektedir. Bu teoride liderlerin entelektüel, duygusal, sosyal gibi kişisel özellikleri ile fiziksel özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Bu konularda araştırmacılar tam bir görüş birliğine varamamışlardır. Bunun nedeni, ekibin bütün mensupları ve takipçilerin dikkate alınamamasından doğmaktadır(44).

2.8.2.2. Liderliğin Davranış Kuramı

Liderliğe davranışsal yaklaşımın odak noktası liderin sergilemiş olduğu davranış biçimleridir. Liderin sahip olduğu fiziksel ve kişisel özelliklerinden çok davranışlarına önem vermektedir.

2.8.2.3. Ohio State Üniversitesi Araştırmaları

Bu önemli araştırmadan kısaca bahsedelim. Ohio araştırması, Ohio Devlet Üniversitesi'nde Ralf M. Stogdill tarafından 1940'lı yılların sonuna doğru başlatılmıştır. Hedefi, liderlik davranışını tasvir edebilmek olarak değerlendirebileceğimiz çalışmalar sanayi, askeri ve eğitim alanlarında çalışanlara uygulanmıştır(96).

Çalışma sonucunda liderlik davranışlarının iki grupta toplandığı görülmüştür:

1- Kişiye değer vermek: İş görenlerin duygularını anlamaya çalışmak, dostluğunu kazanmak, gereksinmeleriyle ilgilenmek, onlara güvenmek ve güven vermek, onları dinlemek, isteklerini yerine getirmek.

2- Yapıyı işletmek- sürdürmek: Çalışmayı örgütlemek, görevin tanımını yapmak, görevi çalışanlara dağıtmak, işin yapılması için kural koymak ve çalışanların kendilerinden ne beklediğini hissettirmektir (11).

2.8.2.4. Michigan Üniversitesi Liderlik Çalışmaları

Ohio Eyalet Üniversitesi liderlik araştırmaları ile aynı dönemde (1947) yürütülen Michigan Üniversitesi araştırmaları liderlik davranışlarını açıklayacak ve sınıflandıracak boyutları geliştirmeyi amaçlamıştır. Bunu yaparken de büyük ölçüde uygulamalı araştırmalara ağırlık vermiştir. Böylece araştırma sonucu belirlenen faktörlerin liderlik davranışlarını açıklamaya yeterli olduğu, dolayısıyla liderlik sürecinin açıklanabileceği varsayılmıştır. Araştırmaları Rensis Likert'in öncülüğünde, Prudential Insurance Company'de 20 yüksek 20 düşük verimlilikteki ekipler üzerinde uygulanmıştır.

Araştırmalar dört faktöre dayandırılmıştır.

1) Destek: Grup üyelerinin kişisel duygularına verilen önemi ve değeri arttırıcı davranışlar.

2) Karşılıklı ilişkileri kolaylaştırma: Grup üyeleri arasında, yakın ve karşılıklı tatmini sağlayan ilişkilerin gelişmesini destekleyen davranışlar.

3) Amacın vurgulanması: Grup amaçlarına ulaşmak ve yüksek performans sağlamak için motive edici davranışlar.

4) İşi kolaylaştırma: Araç-gereç ve teknik bilgi gibi kaynakları sağlayarak, amaçlara ulaşmada kolaylık sağlayıcı davranışlar.

Bu faktörlerden ilk iki tanesi kişiye yönelik davranışları, diğer ikisi ise işe yönelik davranışları ifade etmektedir. Verimlilik, iş tatmini, personel devir hızı, devamsızlık, şikayetler, maliyet ve motivasyon gibi kriterler kullanılarak, grup üyelerinin tatminine ve grubun verimliliğine katkıda bulunan faktörler araştırılmak istenmiştir(38).

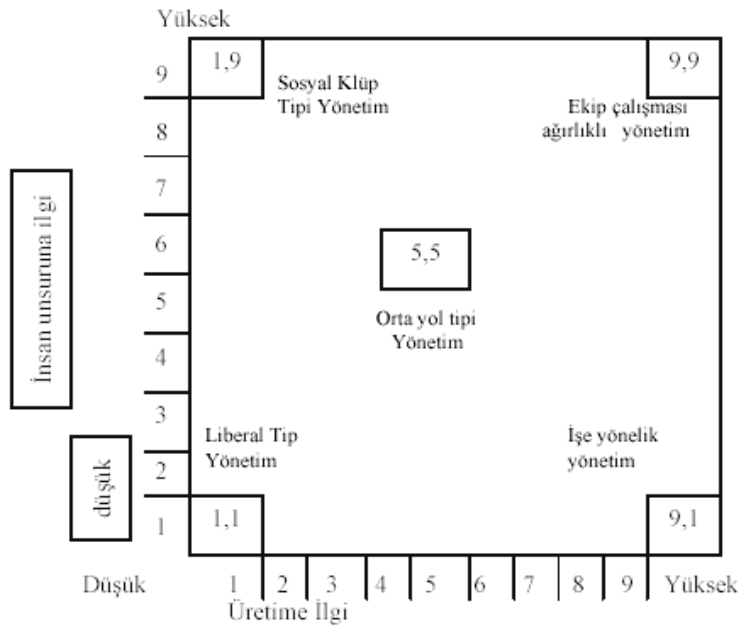
Bu çalışmanın sonucunda iki değişik lider davranışı tespit edilmiştir; işe yönelik lider ve insana yönelik lider. İşe yönelik lider, grup üyelerinin önceden belirlenen ilke ve yöntemlere göre çalışıp çalışmadıklarını yakından kontrol eden, büyük ölçüde cezalandırma ve makama dayanan resmi otoritesini kullanan bir davranış gösterir. Personeli daha sık kontrol eder, ayrıntılı talimat verir, yakından nezarete bulunur, yapılan değişiklikler için sebep göstermek gereğini duymazlar. Herhangi bir hata yapıldığı takdirde de, sert cezalar verirler. Buna karşılık kişiye yönelik lider, yetki devrini esas alan, grup üyelerinin tatminini arttıracak çalışma şartlarının geliştirilmesine çalışan ve grup üyelerinin kişisel gelişme ve ilerlemeleri ile yakından ilgilenen bir davranış göstermektedir. Kişiye yönelik bir lider, faaliyetlerinin büyük bir kısmını personelin davranış ve çalışma isteklerini geliştirmeye yöneltir. Etkinlik ve verimliliği yükseltmek için yönetim ile teknolojik yöntemlerden çok, kişilerin insan olarak potansiyel enerjilerinden faydalanmaya çalışır. Bu liderlik davranışındakiler, mevcut alet ve teçhizatla personelin daha çok çalışmalarını sağlayabilen, Faaliyetlerinde daha çok astlarıyla kendisi arasındaki kişisel ilişkiler üzerinde duran kimselerdir. Söz konusu iki liderlik tarzı arasındaki fark, özel bir uygulama biçiminden değil, liderlik fonksiyonunu ele alış ya da liderliğe yönelik biçiminden doğmaktadır.

Zel (1999)'in ifade ettiği gibi, kişiye yönelik liderlerin yüksek moral ve başarı seviyesine ulaşmada daha etkili oldukları, işe yönelik liderlerin ise, moralin

bozulmasına ve başarının düşmesine sebep oldukları sonucuna varılmıştır. Bununla beraber, bu konuda yapılan daha sonraki araştırmalar, liderlik ve verimlilik arasındaki ilişkinin bu kadar basit olmadığını göstermiş ve yüksek bir başarı seviyesinin daha çok kişiye yönelik davranış biçimi ile işe yönelik davranışı birleştiren liderliğin sonucu olduğu gerçeğini ortaya koymuştur (146).

2.8.2.5. Blake ve Mouton'un Yönetim Tarzı Matriksi

Liderin ilgi duyduğu iki temel boyut üzerine kurulan Blake ve Mouton'un yönetim tarzı matriksinin amacı liderin yönetimi altında bulunan örgüt çevresinde, ne ölçüde üretim faktörüne ve ne ölçüde insan unsuruna önem verdiğini göstermektedir.



Şekil 2.1. Blake ve Mouton Yönetim Tarzı Matriksi

Şekilde dikey boyut liderin insan unsuruna duyduğu ilginin derecesine, yatay eksen ise üretime duyulan ilginin derecesini göstermektedir. İki boyutla ilgili ağırlık derecelerine göre beş ayrı davranış liderlikten bahsedilebilir. Bunlar şöyle sıralanabilir:

1. 1 Davranış Liderlik: Burada örgütte kalabilmek için gerekli işin yapılmasında en alt seviyede gayret edilmektedir.

9. 9 Davranış Liderlik: Lider ekip çalışmasına önem vererek, karşılıklı güven, saygı ve bağımlılık bilincini yaratmıştır.

9. 1 Davranış Liderlik: Liderlik verimliliği sağlarken otoritesini kullanmakta ve insan ilişkilerine hemen hemen hiç önem vermemektedir

1. 9 Davranış Liderlik: Lider arkadaşça ilişkilere önem vermekte ancak üretime ilgisi düşük olmaktadır.

1. 5 Davranış Liderlik: Burada hem üretime hem de bireylere aynı ölçüde ağırlık verilmektedir.

Bilinmelidir ki, bu davranışlar içinden ekip çalışmasına önem veren 9. 9 Davranış Liderlik davranışı en etkili olanıdır. Ekip çalışması liderliği işlerin zenginleştirilmesi ve astların kararlara katılması ile daha etkili hale gelmektedir (62).

2.8.2.6. MC Gregor'un X ve Y Teorileri

Sıklıkla adı duyulan bir diğer teorinin kurucusu olan Mc Gregor'a göre liderlerin davranışlarını belirleyen en önemli faktörlerden birisi onların insan davranışı hakkındaki varsayımlarıdır. Bu varsayımlar birbirine zıt iki uç noktayı temsilen X Teorisi ve Y Teorisi olarak adlandırılmıştır.

X Teorisi inancındaki liderlere göre; insanlar iş yapmayı sevmezler, çalışmayı hayatta kalabilmek için bir zorunluluk olarak görürler ve fırsat bulduklarında çalışmaktan kaçarlar. insanlar tembeldir, güvende olmak isterler ve sorumluluk almaktansa yönetilmeyi tercih ederler. Bu inançtaki yöneticiler otoriter bir tarz benimserler.

Y Teorisi inancındaki liderlere göre; insanlar doğuştan tembel değildirler, onları bu hale getiren deneyimleridir. Uygun koşullar altında insanlar kendilerini geliştirirler ve amaç doğrultusunda çalışırlar. Bu inançtaki liderler demokratik ve katılımcı bir liderlik tarzı benimserler; kişinin kendisini geliştirmesi için uygun bir ortam yaratmaya çalışırlar (83).

2.8.2.7. Tannenbaum ve Schmidt'in Liderlik Doğrusu

Bu bölümde ise, liderlik doğrusu ile ilgili bilgi verilecektir. Robert Tannenbaum ve Warren H. Schmidt bir yöneticinin liderlik stilini seçmesinde etkili olduklarına inandıkları değişik faktörleri tanımlayan ilk kuramcılardandır. Liderlik tarzlarını liderlik davranışlarının özelliğini gösteren bir doğru üzerinde açıklamışlardır. Buna göre, doğrunun bir ucu otoriterliği ifade ederken, diğer ucu

demokratik liderlik davranışlığını ifade etmektedir. Otoriterliği ifade eden kısmı patron davranışlarına ağırlık vermekte, demokratikliği ifade eden kısmı ise, astların davranışlarını ön plana çıkarmaktadır.

2.8.2.8. Likert'in Dörtlü Yaklaşım Modeli

Yönetici ve lider davranışlarının anlaşılması ile ilgili olan diğer bir model ise, Rensis Likert'in Michigan Üniversitesi'nde yaptığı Dörtlü Yaklaşım Modelidir. Likert yöneticilerin davranışlarını dört ana grup altında toplamıştır.

1- İstismarcı Otokratik: Bütün kararlar yönetici tarafından verilir. Yapılacak bütün işler ve bu işlerin kimin, nasıl yapacağını yönetici belirler. Başarısızlık cezalandırır. Yönetimin astlara güveni azdır.

2- Yardımsever Otokratik: Bunda da kararı yöneticiler verir. Fakat, işler yürütülürken astlar bir dereceye kadar özgürlük ve esnekliğe sahiptir.

3- Katılımcı: Yöneticiler, amaçlarını belirlemeden önce astlara da danışırlar. Cezalandırmadan çok ödüllendirmeye ağırlık verirler.

4- Demokratik: Likert'in önerdiği sistemdir. Burada tüm çalışanlar amaçların belirlenmesi ve işe ilişkin kararların verilmesine tam olarak katılır. Katılnalı yönetim olgusu söz konusudur (122).

2.8.2.9. Liderliğin Durumsal Kuramı

Liderliğin durumsal kuramı önemlidir. Durumsal kurama göre liderlik, ortam ve lider özellikleri doğrultusunda ilerlemektedir. Özerkan'ın belirttiğine göre,

—Etkili liderliği garanti bir özellik bulunmamakla birlikte, başarılı liderler, diğer kişilerden kendilerini ayıran bazı ortaklıklar da barındırmaktadır.

—Özel bir durum da gerektiren liderlik, bazı koşullarda diğer türlerine kıyasla daha iyi işlerler. Örneğin bir takımında başarısız sonuçlar alan antrenörlerin başka bir takıma geçtiklerinde son derece başarılı sonuçlar aldıkları görülmektedir.

—Liderlik stilleri farklılıklar gösterirler. Antrenörler liderlik stillerini buldukları ortamlara ve durumlara göre değiştirebilirler. Bazıları kişilerarası ilişkilerini geliştirir, açık iletişim sistemi oluştururken bazıları da iyi kişilerarası ilişkiler kurmaktan çok performans ve üretime dönüktürler (102).

2.8.2.10. Fiedler'in Durumsal Liderlik Kuramı

Burada Fiedler'in durumsal liderlik kuramına değinmemiz gerekmektedir. Fiedler'e göre etkin liderlik ifadesi, lider ve ekip arasındaki münasebet, işlevin niteliği ve liderin konumundan ötürü ortaya çıkan durumsal faktörlere bağlıdır (101, 113).

2.8.2.11. House'in Amaçlara Yönelik Liderlik Kuramı

Liderlik kuramları içerisinde amaçlara yönelik olması ile dikkat çeken, teori(kuram) ve araştırmalar ile ilgili olarak önemli çalışmalardan birisi Robert House tarafından yapılmış olup, House'e göre lideri izleyenler, lider tarafından iki konudasteklenebilirler. Bu nokta önemlidir.

- Hedefleri belirlemede,
- Ekip üyelerinin bu hedefleri hayata geçirecek yolları bulmalarında.

Bu kuram bir liderin sistemi organize edip hızlandırmasını ve insana(kişiye) ilişkin tutum ve değerlerin belirlenmesini, ekip üyelerinin çalışmadan(işten) kazandıkları memnuniyeti yükseltmesini veya rol belirsizliğini azaltması için kullanabileceğini göstermektedir(61).

2.8.2.12. Reddin'in Üç Boyutlu Liderlik Yaklaşımı

1970 yılında ismi parlayan bu yaklaşım, daha önceki iki boyut olan iş ve çalışanlara ilişki boyutuna işletmedeki liderlik davranışının organizasyona olan etkinliği incelenmiştir (1).

Reddin dört etkisiz ve dört artan ölçüde etkili yönetim davranışı ayırt etmektedir. Werner (142)'in belirttiği üzere dört etkisiz yönetici türü şunlardır:

1. Kaçak: İyi insan ilişkileri ya da kazanım için çaba göstermek söz konusu olduğunda alanı terk ederler.
2. Misyoner: Popülerlik uğruna verimliliği kurban eder.
3. Otokrat: Verimlilik ve üretkenlik uğruna insani yanı feda eder.
4. Uzlaşmacı: Stokunda çelişik duyguları bir arada bulundurur ve büyük ani basınçlara yanıt vermeye hazırlanır.

Artan ölçüde yönetim stilleri ise şunlardır.

1. Bürokrat: İnsanlarla yalandan ilgilenir, gerçekte üretkenlikle uğraşmaz, kural ve prosedürlere din gibi bağlıdır.

2. Geliştirici: Kendi görevini esas olarak bireysel tatmin ve motivasyonu azamiye çıkaran bir çalışma çevresi oluşturmada görür.

3. Hayırsever bürokrat: Üretime zarar verecek kadar büyük bir öfkeye yol açmadan kendine itaat edilmesini sağlayabilir.

4. Yürütücü: Kendini hem yüksek üretkenliğe, hem de iyi ilişkilere adanmıştır
Werner (142).

2.8.3. Liderlik Tarzları

Liderlik kuramlarıyla ilgili temel bilgileri verdikten sonra liderlik tarzları ile ilgili bilgi verilecektir. Liderlik tarzlarındaki tanımlamalar, özellikle araştırmamızda antrenörleri tanımlarken önemli bir kapı aralayacaktır. Ancak buradaki bazı tanımlarda örgüt, işletme gibi kavramların da geçtiği görülmektedir. Bu o alanda yapılan çalışmalara ait kavramlar olmakla birlikte, tanımları konumuz dahilinde anlatmak da hedeflenmektedir.

2.8.3.1. Otokratik Lider

Otokratik liderlik, literatürde ekip çalışmasının-uyumunun devam etmesi, ekibin sosyal ve hayati önemli bir varlık olarak desteklenmesi gibi sosyo-duygusal olguları dikkate almayan bir liderlik şekli olarak görülmektedir. İş verimini, motivasyonu ve sadakati olumsuz yönde etkileyen bu durum, çalışanların otokratik liderleri çok sevmiyor olmasından kaynaklanmaktadır. (31).

Otokratik liderler denetimleri sıkı, disiplinli, başarıya yönelik mücadele eden, kişiye değil elde ettikleri sonuca bakarak değer vermektedir. Liderin benimsediği davranışların olumlu özellik olarak algılanması gibi bir durum söz konusu olabilir. Liderin grubu geçici bir süre bırakması durumunda grup etkinliği zayıflamalara yol açmaktadır (140).

2.8.3.2. Demokratik Lider

Demokratik liderlik, katılımın yüksek olduğu bir yönetim uygulaması için iletişim unsurlarını açık bulunduran liderlik anlayışıdır (53, 54).

Eren'in ifadesiyle, yönetim yetkilerini paylaşma eğilimi taşıyanlar, demokratik liderlerdir (45). Bu nedenle, hedeflerin, plan ve politikaların belirlenmesinde, görev dağılımının yapılmasında ve uygulanmasında demokratik liderler; iş görenlerin fikri ve önerileri bağlamında liderlik davranışı gösterirler. Bu ise, liderin görev ve sorumlulukları iş görenler ile paylaşmış olmaktadır.

Demokratik liderler, iş görenlerle iletişim sürekliliği sağlayan, iş görenlere sürekli motivasyon sağlayan, iş görenlerin kabiliyetlerini ortaya çıkaran, etkin takımlar oluşturabilen ve hakkaniyetli ödül sistemi kurabilmektedir (68).

2.8.3.3. Liberal Lider

Ekip içindeki kişilerin eğitim ve alan ihtisası(uzmanlık) seviyelerinin yüksek olduğu durumlarda olumlu bir liderlik davranışı olduğu düşünülebilir (75). Bununla birlikte, liberal liderlik tarzında, çalışanlara bir amaç belirlenir ve kendi ilgi ve kabiliyetleriyle bunun gerçekleştirilmesi bağlamında tamamen serbest bırakılırlar (8).

2.8.3.4. Dönüşümcü Lider

Dönüşümcü liderlik ilk olarak Dawston "İsyan Liderliği" (Rebel Leadership) adlı çalışmasında belirtilmiştir (96). Ona göre lider, ekiptekiler üzerinde yüksek seviyede moral, motivasyon ve verim oluşturmaktadır. Dönüşümcü lider, çalışanları ile yakın ilişkiler kurarak her bir çalışanın bireysel ihtiyaçları doğrultusunda çalışanlara bireysel ilgi gösterir (132).

Hızla değişen günümüz dünyasında alışılmış liderlik davranışlarıyla değişim sürecine uyum sağlayabilmek oldukça zordur.(30).

2.8.3.5. Vizyoner Lider

Vizyoner lider ekibin, örgütün nereye gittiğini belirtir ancak nasıl gidileceğini belirtmez, insanları yenilik ve deney yapmakta, hesaplı risklere girmekte serbest bırakır. Vizyoner liderlikte empati, başkalarının ne hissettiğini sezme ve bakış açılarını anlama yeteneği, liderin gerçekten esinleyici bir vizyon belirleyebileceği

anlamına gelmektedir ve empati duygusal zeka çeşitleri içerisinde en önemlisi olarak değerlendirilmektedir. İnsanları yanlış okuyan bir lider, kesinlikle kaynağı olamaz (56).

2.8.3.6. Karizmatik Lider

Karizmatik lider, diğerlerini motive etmek için kendi heyecanını, şevkini ve enerjisini kullanır. Karizmatik liderin takipçileri başarılarını kendi çalışmalarına değil de onları motive eden liderlerinin varlığına bağlarlar (19).

Karizmatik liderler, inandıkları konusunda inaçları kuvvetli, yüksek derecede kendine güvenli ve etki gücüne sahiplerdir. Davarınılarıyla takipçilerine örnek olurlar (130).

Karizmatik lider, çalışanların rol belirlenmesini yapar, verimlerini artırır, böylece, iş doyumunu, örgütsel-kurumsal vatandaşlığı yani, aidiyeti ve birlikte çalışma şevkini yükseltir(27).

2.8.3.7. Durumsal Lider

Yanlış tutumlar yanlış davranışlar doğuracaktır. Liderin, kararlı bir ilerleyiş için çalışanları ile sağlıklı bir uyum içerisinde olması gerektiğine inanılmaktadır. Durumsal lider yaklaşımlarında, lider ve çalışanlar arasındaki olumlu iletişim elzemdir. Bu sayede çalışanlar ilkelere- belirlenimlere uyacaklar, disiplinli çalışmaya dikkat edeceklerdir. Liderin yaklaşımı çalışanı doğrudan etkileyecektir. Bu doğrultuda bir performans sergilenecektir (4).

2.8.3.8. Stratejik Lider

Stratejik liderlik; üç alt alanın bir arada gerçekleşmesi üzerinedir: yönetmek, geleceği yaratmak ve ekip kurmak. Stratejik liderlik, yalnızca bugün başarıyla çalışmayı değil, aynı zamanda derin ve kalıcı değişimi, dönüşümü örgütün özünde yerleşik hale getirmeyi de içerir(86).

Stratejik liderliğin özünün üç soruda ve bunlara verilecek cevapta gizli olduğunu öne sürenler bulunmaktadır. Ne oluyor? Ne olmuyor? Eylemi nasıl etkileyebilirim? Günümüzde kaç lider, bir adım geri çekilip gerçekleştirmek istediğiyle ilgili olarak stratejik düşünmeye yönelebilmektedir. Oysa liderin yapması gerekende budur (94).

2.8.4. Sporda Liderlik Davranışları

Alanda çeşitli görüşler bulunmakla birlikte, son yıllarda yapılan liderlik davranışları sınıflamalarında liderler altı değişik grupta değerlendirilmektedir: Emredici, düşselci, bağlayıcı, demokratik, performans yükseltici ve yetiştirmeci lider.

Demokratik liderler organizasyon içindeki bireyleri mümkün olduğunca karar sürecine katılmaya teşvik eder ve bir takım ruhu oluşturmaya çalışırlar. Performans yükseltici liderler grup içindeki bireylere yüksek performans standartlarını hedef olarak verip o standarda ulaşmak için gayret göstermeleri yönünde teşvik ederler.

Emredici liderler kontrolü eline alıp kendine bağlı olanları emirler ve yasaklarla idare etmektedirler. Düşselci liderler diğerlerine bir ideal belirleyip o yönde ilerlemelerini sağlarlar. Bağlayıcı liderler, kendisine tabi olanlar ile güçlü duygusal bağlar kurmak suretiyle onları yönlendirirler(63).

Son olarak yetiştirmeci liderler ise, insanları daima geleceğe yönelik olarak hazırlayıp gelişimlerine yardımcı olurlar (57).

2.8.4.1. Sporda Otokratik Lider Davranışları

Otoriter stilde bütün kararlar antrenör tarafından alınır. Sporcuların rolü antrenörleri'nin emirlerine ve yönlendirmelerine uymaktır. Antrenör bilgi ve deneyime sahiptir ve onun rolü sporculara ne yapılacağını söylemektir. Sporcunun rolü ise bunu dinlemek, anlamak ve saygı duyup yerine getirmektir (80).

Grup üyelerinin memnuniyeti ve hedefledikleri görevi yerine getirmesi için onlara yardımda bulunmak liderin fonksiyonları arasında yer alsa da otokratik liderden bu tarz beklentilerde bulunmak oldukça zordur (141).

Başarılı olma istek ve hırsı ile dolu, hoşgörüsüz ve cezalandırıcı, sert tutumlu olma gibi antrenör davranışları bu liderlik davranışında değerlendirilmektedir(79).

2.8.4.2. Sporda Demokratik Lider Davranışları

Demokratik liderler grup hedeflerinin belirlenmesi ve her üyenin bu belirlenimde ve uygulamada büyük ölçüde bulunmasına önem gösterirler.

Konulan amaçlara varabilmek adına gençlere rehberlik etme ve liderlik yapma sbilincinde olmalarının yanı sıra, bu tarzı uygulayan antrenörler, gençlerin karar vermesini öğrenmeden görev-yetki sahibi bireyler olamayacaklarını da bilirler. Bir ekipte liderin, dışında çalışanların da katılmaları sosyal bir süreçtir. Bu sürecin olumlu yönleri olduğu kadar olumsuz yönleri de bulunmakla birlikte, olumlu yönleri daha ağır basmaktadır(128).

Her şeye rağmen demokratik antrenör davranışında belirli bir etkiden de söz edilebilir. Çünkü demokratik lider takımla ilgili alacağı bütün kararları takımla birlikte almayabilir(2).

2.8.4.3. Sporda Tam Serbest Tanıyan Lider Davranışları

Bu tip liderler kendi yetkilerini en az kullanan kişilerdir. Yani bireyleri kendi haline bırakan ve izleyicinin kendisine verilen kaynaklar dâhilinde amaç, plan ve programlarını yapmalarına olanak tanıyan davranış gösterirler. Görüldüğü gibi sporda liderlik davranışları hangi açıdan sınıflamaya tabi tutularsa tutulsun, sonuçta, antrenör ve sporcular arasındaki ilişkiyi esas alan görüş ağırlık taşımaktadır(7).

2.8.5. Liderlik ve Antrenörlük

Antrenörü bir lider olarak incelemeye çalışan bu bölümde liderlik ve antrenörlük arasında bir ilişki kurup temellendirilmeye çalışılmıştır.

Antrenörün sporcu başarısı ya da verimindeki rolü, onun önceki spor yaşantısı, kendine özgü becerileri, kültürü, içinde bulunduğu fiziksel şartları, motivasyon ve uyumu ile ilgilidir. Başarılı bir antrenörün özelliği kendisine faydalı olabilecek uzmanlarla birlikte çalışmak olmalıdır (74).

Sporcuyu başarıya götüren gelişimin sağlanması için liderin sahip olduğu yetenek ve becerilerini ortaya koyabilmesi ve örnek teşkil etmesi önemlidir. Çoğunlukla kazanma ve başarı teknik kapasitelerinin kullanımı yanında sporcunun zihinsel ve psikolojik unsurlarının da başarı için en üst düzeyde olması gerekmektedir (17).

Lider bir antrenör kendi davranışlarını da izler. Başkasının davranışını değiştirirken kendi davranışını da değiştirmeye hazırdır. Bir lider olarak

antrenörler'le ilgili yapılan çeşitli araştırma sonuçlarına dayanılarak aşağıdaki önerilerde bulunula-bilir.

Cox(29)'un sıralaması şu şekildedir:

-Bütün başarılı liderlerin birbirlerinden ayrı özellikleri bulunmaktadır. Antrenörler bazı liderler ya da meslektaşları ile aynı bir takım özellikleri taşımadıkları için kaygılanmamalıdır.

-Liderlik davranışlarının bir kısmı sonradan öğrenilip geliştirilebilir. Antrenörler başarılı liderlerde gördükleri ve sahip olmak istedikleri bu özellikleri öğrenebilirler.

-Lider antrenörler buldukları kurum içerisinde başarılı organizasyon iletişim ve planlama için çalışırken arkadaşlık, yakınlık, güven, saygı ve sevgi ortamını da kurum içerisine yerleştirmelidirler.

-İyi planlanmış liderlik, antrenman programları, antrenörlere nasıl başarılı liderler olacaklarını göstermede etkilidirler. Bu nedenle antrenörler bu tür kurs, seminer, konferans, panel, eğitim ve öğretim çalışmalarına katılmalıdırlar.

-Başarılı liderlerin görev, kişi ve koşulları başarıyla birleştirdikleri görülmektedir. Bu nedenle antrenörler kendilerini, oyuncularını görevlerini ve koşullarını iyi tanımaya yönelmelidirler.

-Beraber çalıştıkları yardımcı antrenörleri ile her türlü bilgi alış verisine girmeli ve takım ile ilgili teknik, taktik ve diğer konularda tartışmaktan kaçınmalıdırlar.

-Lider antrenörler sporcularının hedefler belirlemelerine ve belirledikleri hedefleri başarmaları için yollar göstermeye yardımcı olmalıdırlar.

-Liderlikte sporcuların olgunluk düzeyleri ve içinde bulunulan durumlar önemli rol oynamaktadır. Bu nedenle antrenörler sporcuların yaşları olgunluk düzeyleri ile ilgili dikkatli davranmalıdırlar.

-Antrenörlerle sporcular arasındaki karşılıklı etkileşimin kalitesi takımın başarısı için oldukça önemlidir. Bu nedenle sporcu ile antrenör arasındaki karşılıklı etkileşimi geliştirmede başarılı iletişim becerisine sahip olmak gerekir (29).

2.9. Yaratıcılık

Yaratıcılık kavramı özellikle eğitim bilimleri alanında sıkça araştırılan bir konu olmakla birlikte çeşitli disiplinlerde de yaratıcılık konusu tanımlanmaya çalışılmıştır.

Mayesky yaratıcılığı “bir düşünme, davranma şekli ya da bireyselleşmiş olan ve diğerleri tarafından değerli kılınan bir şey yapma” şeklinde tanımlamıştır.(92)

Yaratıcılık ta bir süreçtir; zaman alır; çok zaman beklenmedik bir anda ortaya çıkar. Yaratıcılık kavramının ilk olarak 1940’larda Amerika’lı psikolog Alex F. Osborn tarafından ortaya atıldığını görmekteyiz. Yaratıcılığı geliştirmek için ilk sistematik programların 1948’de Osborn ve Crawford tarafından geliştirildiği görülmektedir. 1960 ve 1970’lere baktığımızda, ikinci kuşak yaratıcılık çalışmalarını görürüz. Bunların arasında, George Eckstein ve Robert Adler’in Yaratıcı Problem Çözme Enstitüsünde (CPSI) geliştirdikleri ama yayınlamadıkları kendiliğinden olan görsel süreçlerin vurgulanması yer alır. Üçüncü kuşak araştırmacıların insan zihninin mistik ve sezgisel kapasitesine ağırlık verdiği görülmektedir. 1980’lerde yaratıcılığın iş sektörüne, eğitime, devlet yönetimine ve yaşamın geneline uygulanmaya başladığı görülür. 1990’lı yıllar, yaratıcılık araştırmalarının daha ayrıntılı ve karmaşık hale geldiği görülmektedir (97, 78, 111).

Medeniyetin ilerlemesinde önemli bir yer tutan yaratıcılık, herkeste var olan ve yaşamın her kapsamından bir yetenek, günlük yaşamdan bilimsel çalışmalara kadar uzanan geniş bir alanı içine alan süreçler bütünü, bir tutum ve davranış biçimidir (93).

Her bireyde farklı seviyelerde bulunan bir özelliktir. Runco bireylerin aile, eğitim-öğretim, içinde bulunduğu sosyo kültürel çevresi gibi çeşitli etkenler körelmiş olabilir (109).

Torrance yaratıcılığı, yaşamda ortaya çıkan sorunlara, bozukluklara ve uyumsuzluklara karşı duyarlı olma, güçlükleri belirleyip çözüm üretme, eksikliklere ilişkin denenceler geliştirip yeniden sınama olarak tanımlamaktadır (117,133).

Yapılan araştırmalar doğrultusunda yaratıcılık her bireyde eşit şartlarda gelişmez (134).

Kısaca her kesin baktığı şeye bakmak fakat her kes den farklı bir şeyi görmek ve yeni bir ürün veya çözüm yolu bulmaktır (67).

2.9.1. Yaratıcılık ve Zekâ

Yaratıcılıkla kişisel özellikler, - zeka, yaş, cinsiyet- arasında bir bağ kurulur genellikle. Peki, bu doğru mudur?

Zeka ile yaratıcılık arasında nasıl bir bağıntı vardır? Kişi zekâyâ sahip olmadan yaratıcı olabilir mi? Yaratıcılık ve zekâ, bir diğeri olmadan değerlendirilebilir mi? Kişi yeni bir bilgiyle rastlaştığında, bu bilgi zeki bir şekilde mi yoksa yaratıcı bir şekilde mi alınır ve çözümlenir?

Bir çocuk, zekâ düzeyi düşük olsa bile yüksek seviyede yaratıcı olabilir mi? Veya bunun tersi mümkün mü? Yaratıcılığı tanımlama biçimi, bu tanımlamaya yönelik olarak hazırlanmış olan ölçme araçları ile zekâ testlerinin ölçmedeki yetersizliği yönündeki tartışmalar, zekâ ile yaratıcılık arasındaki bağıntıyı belirleme konusunda çok net cevaplar ortaya koymayı engellemektedir (147).

2.9.1.1. Yaratıcılık ve Gardner'in Çoklu Zekâ Kuramı

Günümüzde özellikle nörolojinin etkisiyle zekayla ilgili çeşitli görüşler oluşmuştur. Gardner'in çoklu zeka kuramı, neredeyse bütün disiplinleri etkilemiştir.

Yaratıcılık, bir zekâ şekli olarak da görülebilir. Gardner'a göre bu çok önemli bir unsurdur (12).

Gardner tarafından tanımlanan yedi zekâ türü şunlardır (3):

Sözel (Dilbilimsel) Zekâ: Dil zekâsı, dili etkili kullanma kapasitesini ifade etmektedir. Bu kapasite sözel (hikâyeye anlatan, konuşmacı, politikacı gibi) ya da yazım yeteneği (şair, oyun yazarı, editör, gazeteci gibi) şeklinde ortaya çıkabilir. Bu zekâ, pratik dil kullanımı ya da dilin anlam bilimini, dilin sesleri ya da fonolojiyi, dilin yapısı ya da söz dizinini etkili bir şekilde kullanmayı da kapsar.

Mantıksal-Matematiksel Zekâ: Sayıları etkili kullanma kapasitesini (matematikçi, muhasebeci, istatistikçi, bilgisayar programcısı, bilim adamı ve mantıkçı gibi) ifade eder. Bu zekâ bireyin mantıksal düşünme, problemlere bilimsel çözümler üretme ve kavramlar arasındaki ilişki ya da örüntüleri ayırt etme, sınıflama,

genelleme yapma, mantıksal bir formülle ifade etme, hesaplama, hipotez kurma, benzetim yapma gibi durumları kapsar.

Görsel-(Uzamsal) Zekâ: Uzamsal zekâ düşünme ve şekil/uzay özelliklerini şekil ve grafiklerle ifade etme yeteneğidir. (Avcı, izci, rehber, iç dekoratör, mimar, sanatçı ya da ressam gibi) Bu zekâ, renk, çizgi, şekil, şema, biçim gibi unsurlarda hassasiyeti gerektirir (100).

Bedensel Duyu, Devinimsel Zekâ: Düşüncelerini ifade ederken, problem çözerken ve değerli ürün meydana getirirken bedeni veya bedensel kasları kullanma yeteneğidir. Bu bireylerde; koordinasyon, denge, hız, el becerisi ve esneklik dikkat çekicidir. Günümüz eğitim dünyasında çok önemli bir konumda olan yaparak yaşayarak öğrenmeyi gerektiren bu zekâ, balerinlerde, sporcularda, operatörlerde, heykeltıraşlarda, pandomim sanatçılarında, aktörlerde iyi gelişmiştir.

Müzikal Zekâ: Bu zeka türünde, duyguların aktarımında müziği bir araç olarak kullanan, müziğin temel bileşenlerine(melodi, ritim, tempo, gürlük, armoni, müzik formları gibi) duyarlık, çalgı çalma, şarkı söyleme, bestecilik yeteneği ve bilinen bir şarkının benzerini bulma gibi yetenekleri kapsar. Bu tür zekâları güçlü olan kişiler genellikle orkestra şefliği, müzisyen, bestekâr, solistlik gibi işlerle uğraşırlar (34).

Sosyal Zekâ: Sosyal zekâyâ sahip kişiler, başkalarıyla iyi geçinebilme, iyi iletişim kurabilme becerisine sahiptirler. Uyumlu olmak önemli özelliklerindedir. Başka kişilere dönük olan bu zekâ türü kişilerarası farklılıkları görme veya farkına varma olarak da değerlendirilebilir. Sosyal zekâsı yüksek olan kişi karşısındakine belli etmese de onun niyetlerini, arzularını ve düşündüklerini kolayca anlayabilir ve onları etkileyip yönlendirebilir (40).

Bireysel Zekâ: Bireyin kendisini, güçlü ve zayıf yönlerini, ruh halini, istek ve niyetlerini anlama ve bu doğrultuda yaşamını planlama ve yönlendirme yeteneğidir. Bu, zekâsı yüksek bireyler kendini tanıma, güvenme, disiplinli olma, hedeflerini belirleme ve kişisel problemlerini çözme becerisini gösterirler. Din adamları, psikologlar, filozoflar bireysel zekâları gelişmiş bireyler olarak örneklendirebiliriz (14).

Doğa Zekâsı: Doğa zekâsı, bitki topluluklarını tanıma, doğal hayattaki önemli farklılıkları ayırt etme yeteneği ve bu yeteneği ürünsel bir şekilde kullanma (avcılık, çiftçilik ya da biyolojik bilimler gibi) olarak tanımlanmaktadır. Bir çevre bilinci oluşturma da bu önemli bir beceridir. Çevre değişikliklerini açıklayabilme, doğa hayatı, bahçe ve park sevgisi, teleskop, mikroskop kullanarak doğayı inceleme ve fotoğraf çekme gibi davranışları kapsar. Bu zekâları gelişmiş olan meslek gruplarına, avcı, izci ve biyologlar örnek verilebilir (124).

2.9.2. Yaratıcı Düşünme Teknikleri

Eğitim alanında da öne çıkan çeşitli yaratıcı düşünme teknikleri bulunmaktadır. Bu tekniklerin özellikle yapılandırmacı eğitim felsefesi ile öğretmenlerce daha çok kullanıldığı düşünülmektedir. Yaratıcı öğrenmenin sağlanması için öğretmen, mekan, öğrenci arasında bir ilişki olduğu düşünülebilir.

Eğitimde yaratıcı bir öğrenme ortamının gerçekleşebilmesi için öğretmenin çeşitli tekniklerden yararlanması gerekir (76,41).

Öğretmenlerin yaratıcı öğrenmeyi kılavuzlarken yararlandığı teknikler şunlardır:

2.9.2.1. Beyin Fırtınası

Beyin fırtınasını uygulamaya koyan ve etkili kullanımı için koşulları belirleyen Yaratıcı Eğitim Vakfı'nın kurucusu Alex Osborn'dur. Beyin fırtınası yargılamanın olmadığı bir ortamda gerçekleştirilir (58, 99).

Beyin fırtınası, uzun süreli bellekte var olan ve yeni bilgileri bir sorunla karşılaştığında hızlı, seri kullanarak yaratıcı düşünce üretme tekniğidir (60, 114).

2.9.2.2. Nitelik Sıralama

Bir objenin nitelikleri ve geliştirilmesi için gereken özellikler bu teknikte sıralanır. Özden'e göre, bu haliyle nitelik sıralama hem yaratıcı öğrenme sürecini açıklayan bir teori hem de pratik bir yaratıcı düşünme tekniğidir (99).

2.9.2.3. Sinektik

Sinektik kavramı, Gordon tarafından yaratıcı bireylerin farkında olmadan kullandıkları yöntemlerin araştırılmasıyla ortaya çıkarılan sinektik farklı olan,

birbiriyle ilgisiz görülen parçalar arasında bağlantı kurmak ve bir araya getirmek olarak tanımlamaktadır (42).

2.9.2.4. Yaratıcı Drama

Drama, öğretilecek konunun oyunlaştırılmasıdır. Öğrenci olaylar karşısında nasıl davranması gerektiğini yaşayarak, problem çözerek, iletişim becerilerini geliştirerek öğrenir. Drama serbest, kendiliğinden, doğal oynanabileceği gibi yapılandırılarak, roller, konuşmalar düzenlenerek, ön çalışmalar yapılarak da oynanabilir. İlköğretim 1'den 8'e kadar sınıflarda ve ortaöğretim hatta yüksekokullarda kullanılabilir (60).

2.9.2.5. Rol Yapma

Bir öğretme tekniği olan rol yapma, hislerin ve fikirlerin oyun içinde başka bir kişiliğe-kimliğe bürünerek ifade edilmesini gerektirir (37, 99).

Bilişsel alanın uygulama, duyuşsal alanın değer verme, örgütleme, kişilik haline getirmesi, devinişsel alanın beceri haline getirme, yaratma düzeyleri, rol yapma tekniğinin uygulanmasında amaçlarındandır (60).

2.9.3. Yaratıcı Düşünme Süreci

Yaratıcılıkla ilgili inanışlar özellikle sanayi sonrası toplumda belirgin bir şekilde farklılaşmıştır. Yaratıcılığın öğretilmesi konusu öğretmenlerin olduğu kadar farklı bilim insanlarını da düşündürmüştür. Yaratıcı düşünme becerisi, ülkelerin ekonomik, bilimsel gelişmesinde önemli bir eşiktir.

2.9.3.1. Aşamalı Yaratıcılık Modelleri

a. Wallas Modeli

Yaratıcı süreçteki çok yaygın olarak bilinen aşamalar 1926'da Graham Wallas tarafından ifade edilen süreçlerdir. Bunlar, hazırlık; olgunlaştırma; aydınlanma; ve doğrulama süreçleridir.

Hazırlık: Problemin tanımlanması ve netleştirilmesi; konuyla ilgili bilginin toplanması; bulunabilen kaynak ve materyallerin incelenmesi; çözüm için gerekli olan şartların değerlendirilmesi; daha önceki başarısız yaklaşımlar da dahil olmak

üzere konunun incelikleri, detayları ve nüanslarına aşına olunması. Bu süreç kısaca dağınıklığın toparlanması süreci olarak da adlandırılır (129,131).

Olgunlaştırma: Bu aşamada kişinin sıradan hayati aktivitelerini sürdürdüğü süreç içinde gelişen, bilinçaltı, bilinç dışı, ön bilinç ve bilinçsiz olarak oluşan faaliyetler sürecidir (150).

Aydınlanma: Ansızın, beklenmedik bir anda gelen “İşte buldum” şeklinde ortaya çıkan anlık bir deneyimdir (116). Bu sürece kültürümüzde “ilham gelmesi” de denilir. Ansızın bir çözüm belirlemiştir, her ne kadar haftalar süren hazırlık ve olgunlaştırma süreçleri geçmiş olsa da, bu süreç ansızın bizim belirleyemediğimiz bir şekilde ortaya çıkacaktır. İlginçtir ki, “buldum” dediğimiz bu çözüm problemin gerekliliklerini karşılayan bir çözümdür.

Doğrulama: Bu süreç adından da anlaşılacağı üzere bulunan çözüm veya yöntemin, işe yararlığının, uygulanabilirliğinin, kabul edilebilirliğinin doğrulanması sürecidir (152).

b. Yaratıcı Sorun Çözme Modeli I

Çoğu kez sorunların nedenleri ile oluş nedenleri arasında görünür çerçevede bir bağ yoktur. Yaratıcı sorun çözücünün kelime dağarcığında, olamaz, imkansız, tek yol bu, ifadeleri yoktur. Yaratıcı sorun çözümede uzun erimli ve geniş açılı bakış gereklidir (44).

c. Yaratıcı Sorun Çözme Modeli II (Hermann Modeli)

Hermann, beynin yapısı ve düşünme üzerine çalışmış bir kişi olarak, beyni operasyonel olarak dört kadrana ayırmaktadır. A ve B kadransları sağ yarım kürede, C ve D kadransları da sol yarım kürede yer almaktadır. Her bölümün dili, değerleri ve bilme şekilleri bulunmaktadır. Hermann, yaratıcı sorun çözümenin beynin tüm bölümlerinin ortak fonksiyonu olduğunu kabul etmektedir. Her bireyin genetik olarak öğrenme ve düşünme yetenek ve tercihleriyle doğduğunu, dünyaya ve çevresine bu yetenek ve tercihlerle cevap verdiğini söylemektedir (7).

2.9.4. Algı Değişikliği Olarak Yaratıcılık

2.9.4.1. Yaratıcılık Eğitimi ve Yaratıcı Tutumlar

Günümüzde yaratıcılığın bir ihtiyaç olduğuna inanan ve yaratıcılığın pozitif tutumlarını kültürlerine katan işletmeler-kurumlar, yaratıcılığın sadece Ar-Ge'yle kısıtlanmış bir faaliyet alanı olmadığını, işletmenin-kurumun bütününe kapsadığını ve herkesin işi olduğunu ifade etmektedir.

Yaratıcı tutumlara sahip olan insanlar, sıradana sığınmayan, mücadele etmeyi göze alabilmiş, sorgulayan insanlardır. Soru sormak, yaratıcılığın başlangıcıdır (35).

Yaratıcılığı yakından etkileyen bireysel ve örgütsel tutum, davranış ve ortamları, bireysel ve örgütsel olarak iki gruba ayırabiliriz.

Bireysel yaratıcılıkta tutum ve davranışlar: Farklılık, hata ve risk, düşünce (Düşünce serası), kavram oluşturma.

Örgütsel yaratıcılıkta yönetsel tutum ve davranışlar: Meydan okuma, özgürlük, kaynaklar, sıcak takımlar (Çalışma grubu), teşvik, örgütsel destek.

Bireysel Yaratıcılıkta Tutum ve Davranışlar

Farklılık

Yaratıcılık, farklı olmayı benimsemiştir. Farklılık, bir aykırılık olarak da okunabileceği gibi, günümüz modern dünyasında farklılıklara hoşgörü de bir gelenek halini almıştır. Farklı olmanın gelenekselleşmesi özellikle sosyologların ilgisini çekecek bir kavram olarak buraya eklemleyerek devam edelim, ilginçtir ki, yaratıcılığı besleyen önemli damarlardan biridir, farklılık. Ve farklı olmak, desteklenen bir olgu halini almıştır. Ancak bir cesaret işidir, farklı olabilmek. Göze almak gerekir.

Hata ve Risk

“Kısa zamanda başarmak için sık sık başarısız ol. Başarısızlık risk almanın kaygan yüzeyidir ve eğer risk altına girmezseniz başarısız olmanız muhtemeldir”. Hata yapmak, yaratıcılığın en önemli beslenme alanlarından birini oluşturur (116).

Hataları bir kazanca dönüştürmek için, cesurca hareket etmeli ve bilinçli bir ders çıkarım metodu güdülmelidir. Hata yapanları incitmek, suçlamak, vs. gibi davranışlar yaratıcılık ortamına zarar verebilir (13).

Düşünce

Sokrates'ten bu yana düşünce, önemli hale gelmiştir. Nedeni, düşünceleri için öldürülen Sokrates, insanları çağlar boyunca etkilemiştir. Düşünceler, zihin inşasının tuğlalarıdır. Yaratıcılık, bir fikirle başlar. O fikrin beslenip, büyütülmesi ve dikkatle olgunlaştırılması haliyle zaman alacaktır. Bir fikrin oluşabilmesi içinse uçsuz bucaksız hayaller kurabilmek gereklidir. Hayal kurmaktan korkmamak ve alışlagelmişin dışına çıkmaya çalışılması fikirlerin yeşermesini sağlayacaktır (69).

Eklenmelidir ki yaratıcılık uçuk ve çılgın fikirlerden uygulanabilir bir sonuç çıkacağını ümit etmek değildir. Böyle durumlar yaratıcılıktan uzaklaştırabilir (13).

Hafıza ile düşünce arasındaki bağ bu noktada önemlidir. Hafıza, düşüncenin yuva yaptığı yerdir. Hafıza ve düşüncenin geri bildirimli olarak birbirini beslemesi için, ilham verici ortamların önemi açıktır.

Yaratıcılık ve düşünceyle ilişkili olan bir diğer kavram da mizahtır. Yaratıcılıkta olduğu gibi mizahta da mantık kurallarından sapmalar yaşanır. Mantık mizaha karşı daha hoşgörülüdür (144).

Bu nedenle insanlar yaratıcılıkların mizahla açıklanmasının daha rahat olduğunu düşünerek mizahı sık sık kullanırlar. Bireysel ve örgütsel yaratıcılık tutum ve davranışlarının amacı, yaratıcılığın da temeli sayılan kavram oluşturmak ve kavramlar arasında yeni ilişkiler kurmaktır.

Kavram Oluşturmak

Edward De Bono (1996)'a göre : “Kavram, bir amaca ulaşan ve değerler sağlayan şeyi yapmanın bir yoludur”.

Anlaşılacağı üzere, amaç genellikle bir gereksinimin kaldırılmasıdır. Kavram üretebilmek için yaratıcılık elzemdir. Her düşüncenin arkasında bir kavram vardır. Kavram, tasarlanarak üretilebileceği gibi kendiliğinden de oluşabilir.

2.9.4.2. Örgütsel Yaratıcılıkta Yönetmel Tutum ve Davranışlar

Meydan Okuma

İçsel güdülenmeye sahip kişiler seçenek aramaya isteklidirler. Buldukları alternatifler, tabu sayılabilecek dokunulmazlar bile olsa onları sorgulayabilecek, belki değiştirebilecek, yerine yenilerini sunabilecek biçimde meydan okuma özellikleri vardır (7).

Her şeye evet diyen değil, çoğu zaman aykırı düşüncelere sahip insanlar meydan okuma özelliğine sahiptirler (144).

Özgürlük

Örgütlerde uygulanabilir özel stratejik amaçların belirlenmesi, örgütsel yaratıcılığı arttırmaktadır. Hedefleri belirlemek, çıktıları hesaplamamak, programı planlamak fayda sağlamayabilir. Bireylerin işleriyle ilgili süreçlere ilişkin sağlanacak kolaylıklar yaratıcılıklarını geliştirecektir.

Kaynaklar

Örgütsel yaratıcılığı etkileyen ekonomik, zaman ve ortam gibi süreçlerde alınan kararlar yöneticiler tarafından doğru belirlenmelidir. Dikkat edilmelidir ki, alınacak kararlardan bazıları yaratıcılığı engelleyebildiği gibi, bazıları yaratıcılığı hızlandırabilir (7). Bu üç etken yaratıcılığın kaynakları olarak etkin kullanılmalıdır.

Sıcak Takımlar

Yaratıcı düşüncelerin ortaya çıkması için buna uygun ekiplerin tasarlanması gerekmektedir. Oluşturulması düşünülen ekipte aynı bakış açısına sahip bireyler bulunursa yaratıcılık öldürülmüş olur. Farklı niteliklerin ve becerilerin bir araya gelmesiyle oluşan ekipler, çalışırken şu üç şeye dikkat edilmelidir: Takım üyelerinin heyecanla yakalamak isteyecekleri ortak bir hedefleri olmalı, takım üyeleri zor anlarda dayanışma içinde olmalı, takımın tüm üyeleri, diğer üyelerin düşüncelerini ve perspektiflerini tanımalıdırlar.

Teşvik

Yaratıcılık teşvik edildikçe, ekip içerisindeki özgüven artacaktır. Yaratıcılık, ekip içerisinde ayrıcalık unsuru olarak görülmeli mi, diye sorulabilir. Ancak ekibin

sıhhatli bir çalışma ortamında, örgütün kalkınması maksadıyla böyle hususlara dikkat etmesi gerekmektedir.

Teşvik yerine bazı durumlarda yaratıcılığı ile ön plana çıkan bireylere ceza verilmesi gibi durumlar ise yaratıcılığı öldürmekle kalmayıp, ekip içerisinde farklı bir görüş, farklı bir ses çıkmasını da engeller.

Örgütsel Destek

Sadece örgütün herhangi bir biriminin yaratıcılığa destek vermesi değil, tüm örgütün destek vermesi söz konusudur. Ekip içindeki didişmeler, gruplaşmalar, kavgalar ve dedikodular çalışanları işten soğutmakta ve yaratıcılıklarını engellemektedir. Çünkü ortak amaca ve heyecana katılım zayıflamaktadır (148).

2.10. Yaratıcılığı Etkileyen Etmenler

2.10.1. Yetişkinler Yaratıcılığı Nasıl Öldürür?

Yaptıkları şeyleri “doğru” yapmaları için çocuklara karşı ısrarlı olmak: Bir çocuğa bir şeyi yapmanın tek bir yolunun bulunduğu öğretilmesi, yeni yolların aranma isteğini öldürür.

Çocukların hayal kurmayı bırakmaya ve gerçekçi olmaya zorlamak: Bir çocuğun hayal dünyasına dalmasını “aptalca” nitelemek çocuğun keşfetme arzusunun kırılmasına ve zamanla yok olmasına sebep olur.

Çocukları başkalarıyla karşılaştırmak: Bu durum çocuğun uyumuna yönelik bir baskı oluşturur; oysa yaratıcılığın esası uyum sağlama baskısından uzak kalabilmektir.

Çocukların merakını kırmak: Yaratıcılığın en açık göstergelerinden biri meraktır; ancak yetişkinler çok meşgul olduklarından “aptalca” buldukları soruları yanıtlamak için genelde umursamaz bir tavır takınırlar (99).

2.10.2. Yetişkinler Yaratıcılığı Nasıl Teşvik Edebilir

A. Yetişkinler Yaratıcılığı Nasıl Teşvik Edebilir?

Heyecan, heves ve sınırlama arasında bir denge sağlanabilirse, çocukların aklına daha çok şey gelir.

Çözüm biçimini başlangıçtan itibaren saptamadan karşıdakine fikir vermek, sorunları birlikte gözden geçirmek.

Cesaret vermeli –zaman bırakmalı- olanak sağlamalı. Çocuklara, meraklarını, isteklerini, umut ve hayallerini günümüzün dünyasında gerçekleştirebilmeleri için yardım edilmelidir.

Çevrelerindeki her şey önceden hazırlanmış, temiz ve pahalı olmadığı takdirde, çocukların aklına daha çok şey gelir. Çocuklar çevrelerindeki şeyleri kullanmak, onlarla oynamak isterler – onları, ilerisi için “bozulmadan saklamak” istemezler.

Çocukların, yalnız masanın başında değil, masanın altında da oynamasına izin verilmelidir. Çocuklar baskı altında kalmazlarsa, akıllarına daha çok şey gelir (152).

2.11. Tükenmişlik

2.11.1. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik 1970’li yılların başlarında ortaya çıkan ve ilk olarak 1974 yılında tanımlanan bir kavramdır. Herbert Freudenberger tarafından “başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya insanın iç kaynakları üzerinde, karşılanamayan istekler sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu” olarak tanımlanmaktadır (50, 125).

Tükenmişlik; çoğunlukla insanlarla yüz yüze çalışanlar mesleklerde bireylerin karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri ve kişisel başarı yetersizlik duygularında azalma şeklinde kendini gösteren bir sendromdur (11).

Tükenmişlik, örgüt ve birey açısından ağır ve ciddi sonuçları beraberinde getireceği için önlenmesi gereken bir durum olarak kabul edilmektedir.

2.11.2. Tükenmişliği Önleme Yolları

Bireyin kendi gücü, meslektaşlarının, ailenin, arkadaşlarının, yöneticilerinin desteği ve rehberliği ile bu süreç durdurulabilir ya da gerçek bir değişim sağlanabilir (10). Tükenmişlikle baş etmede, bireyin sorumluluk alanlarının net olarak

belirlenmesi çok önemlidir bu bağlamda birey yalnızca kendi eylemlerinden sorumludur.

2.11.3. Tükenmişlik ile İlgili Kuramlar

2.11.3.1. Freudenberger'in Katkıları

Freudenberger, tükenme belirtilerini ücretsiz kliniklerde çalışan kişiler üzerinde gözlemlemiştir. Tükenmenin yorgunluk duygusuyla, baş ağrılarından dolayı acı çekme, iç organlarındaki oluşan rahatsızlıkları, soluk alma güçlükleri gibi fiziksel nişaneleri vardır. Aniden öfkeye kapılma, kızgınlıklar, engellenme duygusuna kapılma en dikkat çekici davranışsal göstergeleridir. Güvensizlik, paranoya ve değişime tahammül edememe durumları ilerleyen seviyelerde oluşmaktadır (36).

2.11.3.2. Chernis Tükenmişlik Modeli

Chernis tükenmişliği, aşırı stres ve doyumsuzluğa tepki olarak kişinin kendini psikolojik olarak işinden geri çekmesi olarak özetler. İş stresine yanıt olarak motivasyonel, duygusal, tutumsal ve davranışsal değişiklikleri oluşturan tüm olguların bileşkesine eşdeğer bir baskı olduğunu ve baskının geçici bir yorgunluk ve zorlanma olmadığını kabul eder (2).

2.11.3.3. Maslach'ın Tükenmişlik Yaklaşımı

Maslach ve Jackson tükenmişlik sendromunun işe ilişkin tanımını yaparken, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliğine ilişkin duyguları kapsayan üç kategori ortaya koymuşlardır.

2.11.4. Tükenmişliği Etkileyen Faktörler

Tükenmişlik deneyimi; insanlarla yoğun olarak karşılıklı ilişkide bulunan meslek gruplarında incelenmektedir. Bu meslek grupları hemşirelik, hekimlik, fizyoterapistler, öğretmenler, sosyal hizmet uzmanlığı, diş hekimleri, polisler, yöneticilerdir. Tükenmişliğe tesir eden başlıca faktörleri, meslek, yaş, cinsiyet, medeni durum, meslekte çalışma süresi, çalışma şekli, çalışma süresi olarak söyleyebiliriz (9, 6).

2.11.4.1. Bireysel Faktörler

Bireysel özellikler, sahip olunan, bazı durumlarda tükenmişliğe zemin hazırlayan ya da tükenmişliği artıran, bazı durumlarda ise tükenmişliğin etkilerini azaltıcı bir rol oynayan özellikleri betimler. Tükenmişliği etkileyen bireysel ve sosyal özellikler arasında cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, işte çalışma süresi, sosyal destek, kişilik ve beklentiler sayılmaktadır. (88, 28, 46, 47, 32, 21, 87, 20).

2.11.4.2. Sosyal Faktörler

Tükenmişliği etkileyen sosyal faktörlere bakıldığında en önemli belirleyicilerin aile yapısı ve sosyal destek olduğu görülmektedir. Doyumlu bir aile yaşamına sahip olmak, iş çevresi ve arkadaşları ile sıkıntıları paylaşarak çözüme yönelik iletişimde bulunmak tükenmişliği azaltmada etkili olmaktadır (24, 135).

Benlik imajı ile tükenmişlik arasındaki ilişkilerin araştırıldığı bir çalışmada ise olumsuz benlik imajına sahip bireylerin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışanların çalıştıkları kurum ve meslekleri ile ilgili beklentileri tükenmişliği artırıcı veya azaltıcı bir role sahiptir (32, 55).

Gençlerin çalıştıkları kurum ve meslekleri açısından kişisel yeterlilikleri ile ilgili gerçekçi olmayan, karşılanması güç ümitler beslemeleri-geliştirmeleri, yani gerçeği göz ardı ederek bir hayali düşünme biçimi geliştirmek de daha fazla tükenmişliğe rastlanmaktadır (82).

2.11.4.3. Duygusal Tükenme

Mesleki tükenmişliğin bu alt alanında yorgunluk, enerji-güç eksikliği, duygusal yönden kendini yıpranmış hissetme gibi belirtiler gözlenmektedir. Alanyazında tükenmişliğin en kritik ve en belirleyici boyutu olarak ifade edilen bu alt alan, tükenmişliğin içsel boyutu olarak okunmaktadır ve gerginlik ve engellenmişlik hisleriyle yüklü olan birey için ertesi gün yeniden işe gitme zorunluluğu büyük bir sıkıntı oluşturmuştur (71).

2.11.4.4. Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma, tükenmişliğin kişilerarası boyutunu oluşturur (20).

Duyarsızlaşma, bireyin hizmet sunduğu kişilere karşı birer birey olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun tutum ve davranışlar sergilemesi ile kendini gösterir(84, 88, 71).

Çalışanlar, hem hizmet sundukları kişilere hem de çalıştıkları, bir mensubu oldukları kuruma karşı mesafeli, aldırılmaz ve kinayeli bir duruş gösterebilirler ve bu durumdan rahatsızlık duymazlar (32).

Aşağılayıcı bir üslup kullanma, insanları sınıflandırma, katı kurallara göre iş yapma ve endişe duyarsızlaşmanın belirtileri arasındadır (135).

2.11.4.5. Kişisel Başarıda Düşme Hissi

Kişisel başarıda düşme hissi kavramı, “kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması”nı ifade etmektedir (91).

Tükenmişlik alanı incelendiğinde kavramın bir süreç olarak değerlendirildiği, bu bağlamda da iki modelin var olduğu gözlenmektedir: Maslach Modeli ve Golembiewski Modeli (85).

Maslach ve Jackson tükenmişlik boyutlarını ayrı ayrı anlatsalar da birbiri ile bağıntılı oldukları düşünülmektedir.

Maslach Modeli’ne göre duygusal tükenmişlik duyarsızlaşmanın, duyarsızlaşma da kişisel başarıda düşme hissini bir nedeni olarak değerlendirilmektedir (28, 85, 89).

Golembiewski Modeli’nde ise süreç duyarsızlaşma ile başlar. Bir sonraki aşamada ise bireyin duygusal tükenmişlik yaşaması ile son bulur. Golembiewski Modeli’ne göre duyarsızlaşma kişisel başarıda düşme hissini, kişisel başarıda düşme hissi de duygusal tükenmenin nedenidir (28, 49, 51, 85, 90, 98, 137).

2.11.4.6. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişliğin Belirtileri Ve Tükenmişlikle Baş Etme Yolları Schaufeli tükenmişliğe ilişkin 100’den fazla belirti (semptom) listelemiştir (112). Bireyin tükenmişlik yaşadığını ortaya koyabilecek belirtiler, duygusal, davranışsal ve bedensel olarak sınıflandırılabilir (118, 82, 71).

Aile bireyleri, dostlar ve sevilen iş arkadaşları ile beraber olmak da sosyal destek anlamında tükenmişliği önleyebilecek bir mekanizma olmakta, başkalarıyla konuşmak kişinin gerginliğini hafifletmekte, sorunlarına daha tarafsız bir gözle bakmasını sağlamakta, çözüm yolları hakkında bilgi vermekte ve sorunların çözümüne katkı sağlamaktadır (136).

2.12. Liderlik ile İlgili Yapılan Araştırmalar

2.12.1. Yurt İçinde Liderlik ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Liderlikle ilgili olarak çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bunlardan kısaca bahsedelim.

Morçin ve Morçin, Etkileşimci Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Adana'daki Seyahat Acenteleri Örneği. Bu çalışmada, A Grubu seyahat acentelerinde etkileşimci (işlevsel) liderlik stiline örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi araştırılmıştır. Bu amaçla, Doğu Akdeniz bölgesinde faaliyet gösteren A grubu seyahat acenteleri araştırılmış ve bu bölgede en çok acentenin bulunduğu il olan Adana uygulama yeri olarak belirlenmiştir. Adana ilinde aktif olarak faaliyet gösteren 86 adet A grubu seyahat acentesi tespit edilmiş ve veri toplama aracı bu acentelerde görev yapan işgörenlere uygulanmıştır. Sonuç olarak, etkileşimci liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışını arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. T-testi ve varyans analizi sonuçlarına göre ise etkileşimci liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı tutumlarının demografik özelliklere göre farklılaşmadıkları ortaya çıkmıştır (93).

Gül ve Aykanat, Karizmatik Liderlik Ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, Bu araştırmanın amacı, karizmatik liderlik ve örgüt kültürü arasındaki ilişkileri tespit etmektir. Karizmatik liderlik ve örgüt kültürü arasındaki ilişkinin örgüt faaliyetlerinin sürekliliği açısından önemli bir rolü bulunmaktadır. Bu çalışmada örgüt kültürünün karizmatik liderlerce oluşturulması ve güçlendirilmesi, astların örgütsel değerleri benimseyip kabullenmeleri araştırılmaktadır. Ardahan Valiliği ve Valiliğe bağlı kurumlarda yapılan anket çalışması ile elde edilen veriler SPSS paket programı ile analiz edilmiş ve karizmatik lider özelliklerinin örgüt kültürü ile ilişkilerin pozitif yönde olduğu bulunmuştur. Özellikle karizmatik liderlerin çevresel duyarlılık gösterme özelliği ile örgüt kültürü arasında daha güçlü

ilişki (, 532) bulunmuş üye ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme ise en zayıf ilişki (, 429) olarak tespit edilmiştir (59).

Türksoy ve Şarkıcı, 12-14 Yaş Futbolcuların Antrenörlerinden Algıladıkları ve Tercih Ettikleri Lider Davranışları İle İlgili, Sporcu Tatmini. Bu çalışma, Bank Asya 1. Futbol Ligi ve 2. Lig B kategorisinde alt yapı akademi takımlarında futbol oynayan, sporcuların antrenörlerin'den algıladıkları lider davranışları tercih ettikleri, lider davranışları arasındaki farkı, sporcuların kendi görüşleri çerçevesinde tespit etmek ve sporcunun aldığı tatmin ile (tatmin düzeyi ile) lider davranışı arasındaki ilişkiyi belirleme amacına yöneliktir. Veri elde etme aracı olarak Chelladurai'nin Sporda Liderlik Ölçeği ve Sporcu Tatmin Anketi uygulanmıştır. Lider davranışı beş alt boyut ile, Sporcu Tatmini 7 alt boyutu ile değerlendirilmiştir. Araştırmada futbolcunun oynamış olduğu mevki, yaşı, eğitim düzeyi, antrenörüyle birlikte çalışma süresi ve antrenörün yaşına göre de bulgular değerlendirilmiştir. Verileri SPSS paket kullanılarak analiz edilmiş, frekans, t testi, korelasyon ve anova testi yapılmıştır (138).

Konter, Antrenörlerin Ve Sporcuların Cinsiyetlerine Göre Liderlik Gücü Algıları:

Bu çalışmanın amacı; antrenörlerin ve sporcuların cinsiyetlerine göre liderlik gücü algılarını araştırmaktır. Bu çalışmada; Sporda Liderlik Gücü Ölçeği-Diğer (SLGÖ-D: Sporcu Formu), Sporda Liderlik Gücü Ölçeği-Kendi (SLGÖ-K: Antrenör Formu) ve hazırlanan anket sorularından yararlanılmıştır. Veriler; takım sporları (futbol, voleybol, basketbol, hentbol) ve bireysel sporlarla (atletizm, eskrim, tenis, masa tenisi, okçuluk, judo, güreş) ilgilenen amatör ve profesyonel toplam 587 sporcu ile 91 antrenörden toplanmıştır. SLGÖ-D'nin t-testi analizleri; sporcuların cinsiyetlerine göre zorlayıcılık, yasal ve özdeşleşim gücü algılarında anlamlı bir farklılığı göstermezken ($p > 0.05$), uzmanlık gücünde anlamlı bir farklılık ortaya koymuştur ($t_{(585)} = -3.49, p < 0.01$). Araştırma sonuçları, bayan sporcuların erkek sporculardan daha yüksek uzmanlık gücü algısını göstermiştir. SLGÖ-K'nin Mann Whithney U Testi analizlerinde ise; antrenörlerin cinsiyetlerine göre zorlayıcılık ve uzmanlık gücü algılarında, anlamlı bir farklılığı göstermezken ($p > 0.05$) yasal güç ve özdeşleşim gücü algılarında anlamlı farklılıkları ortaya koymuştur (yasal güçte:

U=100. 00, $p<0. 04$ ve özdeşleşim gücünde: U=93. 00, $p<0. 03$). Araştırma sonuçları, erkek antrenörlerin bayan antrenörlerden daha yüksek yasal güç ve özdeşleşim gücü algısını göstermiştir (81).

Ayan ve diğ. Türk Üniversitelerinin Kız Hentbol Takımlarındaki Sporcuların Demografik Özelliklerine Göre Antrenörlerinin Liderlik Davranışları Algılarının Belirlenmesi. Gerçekleştirilen çalışmada ilk olarak liderlik kavramı ele alınmıştır. İkinci olarak ise Türk üniversitelerinin kız hentbol takımlarında oynayan 115 öğrencinin demografik özelliklerinin antrenörlerinin liderlik davranışları algılarını etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Çalışmanın temel amacı üniversite kız hentbol takımındaki sporcuların antrenörlerinin liderlik davranışları algılarının demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmıştır. Sonuç olarak, Aylık aile geliri 1501 ve üzeri TL olan sporcular diğerlerine göre liderlerinin hem daha fazla ödüllendirici davranış hem de daha fazla is gördürücü davranış gösterdiğini düşünmektedir. Yetiştirme yeri büyükşehir olan sporcular diğerlerine göre liderlerinin hem daha fazla eğitici ve öğretici davranış hem de daha fazla ödüllendirici davranış hem de daha fazla is gördürücü davranış gösterdiğini düşünmektedir. Düz lise mezunu sporcular liderlerinin daha fazla ödüllendirici davranış gösterdiğini düşünmektedirler. Buna ilaveten ölçeğin alt boyutlarının ortalamalarına göre sporcular liderlerinin en fazla otoriter davranış gösterdiğini düşünmektedir (5).

Erkuş, Çok Boyutlu Lider-İzleyici Etkileşiminde Kişilik Özelliklerinin Ve Güç Kaynaklarının Rolü. Bu çalışmada lider-izleyici etkileşimi çok boyutlu bir yaklaşımla incelenirken, kişilik özellikleri ve güç kaynakları ile lider-izleyici etkileşimi boyutları (duygulanım, sadakat, katkı ve profesyonel saygı) arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Bu kapsamda, 284 üniversite öğrencisi üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, uyumluluk kişilik özelliğinin tek başına lider-izleyici etkileşiminin bütün boyutlarıyla ilişkili olduğu bulunmuştur. Ancak, kişilik özellikleri güç kaynakları ile birlikte ele alındığında güç kaynaklarının daha etkili değişkenler olduğu belirlenmiştir. Özellikle, bireysel güç kaynaklarından olan karizmatik ve uzman gücü ile lider-izleyici etkileşiminin bütün boyutları arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler tespit edilmiştir (48).

Pazarbaşı, Üniversite Mezunları'nın Liderliğe İlişkin Yaklaşımları. Bu araştırma farklı lisans programlarından mezun olmuş bireylerin eğitim gördükleri süre dikkate alındığında; liderlik boyutunda nasıl bir bakış açısına sahip olduğunu belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın amacını gerçekleştirmek üzere tarama yönteminden faydalanılarak teorik bir yol izlenmiştir. Ayrıca veri toplama aracı olarak liderlik ve otorite kavramlarından hareketle hazırlanmış olan "liderlik anketi" kullanılmış olup; anketin cronbach alpha (α) güvenilirlik katsayısı .94 olarak bulunmuştur. Araştırmanın bulguları farklı lisans programlarından mezun olmuş bireylerin liderlerde aradıkları özellikleri, demokratik kişilik, saygı ve sevgiye dayanan anlayış ve cesaretli bir duruş ekseninde topladıklarını göstermektedir. Ayrıca kuralcı, baskıcı ve kararlarında sadece kendi takdirini kullanan liderleri istemedikleri yargısına ulaşılmıştır (106).

2.12.2. Yurt Dışında Liderlik ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Farklı Motivasyon ve Liderlik Profillerinin Antrenörleri Tarafından Eğitilen Sporculardaki Motivasyon Farklılıkları. Çalışmanın amacı, takım sporlarında sporcuların motivasyon yapısına Antrenörlerin katkısını araştırmaktır. Hedef oryantasyonu ve içsel motivasyondaki kişisel değerlendirmeleri kullanan Antrenörler ve Antrenörlerin liderlik stillerinin sporcuların değerlendirilmesini kullanan Antrenörler olarak iki tip Antrenör tespit edilmiştir.

Ayırt edici analiz bir veya diğer gruptan Antrenörler tarafından eğitilen sporcular arasında motivasyon yapısındaki farklılıkları gösterir. Düşük ego odaklı ve daha fazla sporcu yöneten Antrenörler tarafından eğitilen sporcular tercih edilen bir motivasyon modeli gösterdiler; onlar takımlarında en üst düzey motivasyon ortamı algıladılar, içsel motivasyonda daha yüksektirler, onların iş hedef oryantasyonu yüksektir ve ego amaç oryantasyonu yükseltilmiştir.

Yüksek ego odaklı ve daha az sporcu yöneten Antrenörler tarafından eğitilen sporcular takımlarında daha az motivasyon ortamı algıladılar, içsel motivasyonları azdır, ve onların iş hedef oryantasyonu ve ego amaç oryantasyonu daha düşüktür. İkinci gruptaki sporcuların ve Antrenörlerinin motivasyon yapı profilleri uyumsuz görünür ve bu uyumsuzluk sporcuların düşük motivasyona sahip olmasına neden olabilir. (139).

2.13. Yaratıcılık ile İlgili Yapılan Araştırmalar

2.13.1. Yurt İçinde Yaratıcılık ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Saraçoğlu ve diğ. Girişimcilikte Yaratıcılığın Üç Boyutu: Birey, Süreç Ve Ürün. Bu çalışmada, girişimcilikle girişimciliği etkileyen yaratıcılığın üç boyutu olan birey, süreç ve ürün arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır: yaratıcı girişimciler; iç kontrol odağına sahip, yatay düşünmeye yatkın, kontrolden kaçınan, risk alan, sağ beynini daha çok kullanan ve daha fazla şey bilme iştahı olan kişilerdir. yaratıcılık süreci; tesadüf olarak bir buluş veya fikrin bulunması yada probleme ait işletme içindeki ve dışındaki bilginin toplanması ve değerlendirilmesi, mevcut bilgiyle problemin ve çözüm alternatiflerin tanımlanması, problemin çözülmesi, bulunan çözümün uygulamaya konmasıyla ilgilidir. Ürün ya da fikrin yaratıcılığı; ürün ya da fikrin orijinalitesi, mümkünlüğü ve kullanıma uygunluğuyla değerlendirilir. Bir fikrin ya da ürünün mevcut paradigmayı değiştirebilme derecesinin o ürünün ya da fikrin yaratıcılık boyutunu (orijinalite durumunun) arttırdığı da söylenebilir (111).

Dönüştürücü Liderlik Anlayışının Yaratıcılığa Ve Yeniliğe Etkisi, Bu çalışmada dönüştürücü liderlik anlayışının yaratıcılığa ve yeniliğe etkisini açıklamak amaçlanmıştır. Bu bağlamda çalışmada, yaratıcılığa, yeniliğe, dönüşümlerle ilişkili olan dönüştürücü liderlere ve yaratıcılık ile yeniliğin dönüştürücü liderlikle olan ilişkisine değinilmiştir. Çalışmada yaratıcı düşüncenin ve yenilik faaliyetinin dönüştürücü liderlik anlayışıyla desteklenmesi gerektiği vurgulanmıştır (72).

Yaşar Can ve Aral, Yaratıcı Düşünme Becerilerinde Okul Öncesi Eğitimin Etkisi. Bu araştırma, okul öncesi eğitimi alan ve almayan çocukların yaratıcı düşünme becerilerini incelemek amacıyla planlanmıştır. Araştırmanın evrenini, Ankara il merkezinde bulunan ilköğretim okullarının anasınıflarına devam eden altı yaş grubu çocuklar oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise bu okullar arasından tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen toplam sekiz okuldaki anasınıflarına devam eden, daha önce okul öncesi eğitim alan ve almayan, normal gelişim gösteren altı yaşındaki 210 çocuk dahil edilmiştir. Araştırmada, çocuklar ile ilgili bilgi almak amacıyla “Genel Bilgi Formu” ve çocukların yaratıcı düşünme düzeylerini belirlemek amacıyla Urban ve Jellen (1996) tarafından geliştirilen Can-

Yaşar (2009) tarafından altı yaş Türk çocukları için geçerlik güvenilirlik çalışması yapılan “Yaratıcı Düşünme-Resim Oluşturma Testi (YD-ROT)” kullanılmıştır. Çocukların yaratıcı düşünme becerileri ile okul öncesi eğitimi alma durumları ve cinsiyet arasındaki ilişki Mann Whitney U-Testi ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, okul öncesi eğitim alan çocukların yaratıcı düşünme puanları okul öncesi eğitim almamış çocukların puanlarından anlamlı derecede yüksek bulunmuştur ($p < 0,05$). Çocukların cinsiyeti, yaratıcı düşünme becerileri üzerinde önemli bir fark yaratmamıştır (22).

Bu konuyla ilgili olarak yapılan çalışmalardan bazıları kısaca belirtilmiştir.

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerin Yaratıcılık düzeylerinin karşılaştırılması amaçlanan, Çalışmalarında, Cinsiyet değişkenine göre; araştırma grubunun yaratıcılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$). Fakat ortalama değerlere baktığımızda; erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha yaratıcı olduklarını belirtmişlerdir. Sınıf değişkenine göre; 2. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin yaratıcılık düzeylerinin yüksek olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bölüm değişkenine göre; araştırma grubunun yaratıcılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$). Fakat ortalama değerlere baktığımızda; Spor Yöneticiliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerin yaratıcılık düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Baba öğrenim seviyesi değişkenine göre; araştırma grubunun yaratıcılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Bu farklılık sonucunda; babasının öğrenim seviyesi lisans olanların lise olanlara göre yaratıcılık düzeyleri yüksek çıkmıştır.

Yılmaz ve Karahan, Liderlik Davranışı, Örgütsel Yaratıcılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Uşak'ta Bir Araştırma. Bu araştırmanın amacı, liderlik davranışı, örgütsel yaratıcılık ve iş gören performansı arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılmasıdır. Bu kapsamda, Uşak'ta tekstil sektöründe faaliyet gösteren orta ve büyük ölçekteki 12 işletmede görev yapan 110 iş gören üzerinde anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 16.0 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırma sonuçları, vizyon odaklı liderlik davranışının örgütsel yaratıcılık üzerinde çalışan odaklı liderlik davranışına göre daha fazla etkili olduğunu ve vizyon odaklı liderlik davranışının

aynı zamanda iş gören performansı üzerinde pozitif yönde etkisi olduğunu ortaya koymuştur (145).

2.13.2. Yurt Dışında Yaratıcılık ile İlgili Yapılan Araştırmalar

İnsanlar tartışıklarında dar görüşlü, katı ve az yaratıcı oldukları düşünülür. Fakat Dreu ve Nijstad'ın (2008) araştırmaları sonucunda akside olabiliyor sonucuna ulaştılar. Anlaşmazlık yaşayan insanların daha çok proplemle ilgili olduğu ve daha orijinal yollar ürettiklerini buldular

Clement ve arkadaşları (1994) jenerik terimleri kullanmayla yaratıcı düşüncenin daha kolay çıkış yaptığı ve performansın % 100'den daha fazla arttığını buldular.

Maddux et al. (2010) araştırmasında katılımcıların çok kültürlü öğrenme deneyimlerini hatırlamasını istedi ve bu kişilerin düşüncelerinde daha esnek ve yaratıcı ilişkiler kurmakta daha elverişli olduğu sonucuna vardı (156).

Hargraves, (1977) araştırmalarında zeka ile yaratıcılık arasında doğrusal bir ilişki bulamamıştır. Yüksek zeka yüksek yaratıcılığın garantisi olamayacağını belirtmiştir.

Diessner, (1984) yaratıcılık için minimum zeka düzeyinin (IQ:125) gerekli olduğunu söylemiştir.

Fisher, (1995) bütün çocuklarda doğuştan yaratıcılık yeteneği vardır, geliştirilebilmesi için, yaratıcılığı destekleyen ortamın sunulması gerekliliğini belirtmiştir (157).

Sternberg, R.J. (2006). Bu makalede yaratıcılığın doğasını anlamak adına sarfedilen çabalar sonucu geliştirilen bazı teorilerin kritiği yapılmıştır. Yaratıcılık adına ortaya atılmış tam teşekküllü bir teorinin cevap vermesi gereken tüm sorularla yüzleşmek yerine en azından bu görünümünün birer örnekleri sunulmuştur. Bizim bu çalışmada temel önceliğimiz şu gerçek ki yaratıcılık aslında herkesin verebileceği bir kararın büyük kısmını oluşturmakla beraber çok az kişinin yapabildiği çünkü bunun onlara maliyetinin çok yüksek olacağına inanmasıdır. Toplum getirilerini arttırarak ve maliyetlerini azaltarak yaratıcılığın gelişiminde büyük rol oynayabilir. E. Paul

Torrance, yaratıcılığın bilimsel anlamda ele alınmasını savunanlardan en önde gelenlerindedir (154).

Shalley, C.E. (2003). Sosyal ilişkilerin ve bireysel yaratıcılığın bağlamı arasında ortak bir yön tespit edilmiştir. Sosyal ilişkilerin işleyişinde, hem statik hem de dinamik sosyal ağ kavramlarının önemini ön plana çıkararak tek boyutlu çalışmaların ötesine geçilmiştir. Bizim öne sürdüğümüz şey daha zayıf bağların genellikle (ama her zaman değil) yaratıcılık için yararlı olmadığı savıdır ve yaratıcı çalışmayı kolaylaştıran ve güçlendiren ağ pozisyonlarının olması gerektiğini savunuyor ve üç temel kavram tanımlıyoruz. Çalışmada yaratıcılık ve ağ pozisyonu arasındaki dairesel ilişkiyi de kapsayacak şekilde sarmal bir model sunulmaktadır. Genel anlamda önerdiğimiz çalışma bir bireyin ağ pozisyonuna bağlı olarak yaratıcılık yaşam döngüsünü tanımlamaktadır (153).

Feist G.J. (1998). Genellikle yaratıcı insanlar yeni deneyimlere karşı daha açık, daha az geleneksel ve vicdanlı, daha özgüvenli, daha çok kendiyile barışık, tahrik edici, hırslı, baskın karakterli, muhalif ve itici olmaktadır. Bunların dışında, en fazla etki boyutları dışı açıklık, vicdanlılık, kendiyile barışık olma, muhalif olma ve itici olma üzerinedir. Ayrıca yaratıcı insanların bu ayırt edici kişilik boyutlarının geçici istikrarı ortaya çıkmaktadır. Yaratıcı kişilerin bu davranışlarının sosyal, bilişsel, motivasyonel ve etkili boyutlara ayrıştırılması önem kazanmaktadır. Yaratıcılık da birçok karmaşık davranış gibi içsel bir oluşum gerektirmekte ve disiplinler arası bir bakış açısı ile kişiliğin ve sosyal psikolojilerin tarihsel disiplinler yaklaşımlarını azaltmaktadır (155).

2.14. Tükenmişlik ile İlgili Yapılan Araştırmalar

2.14.1. Yurt İçinde Tükenmişlikle İlgili Yapılan Araştırmalar

BİBER ve diğ. Türk Futbol Antrenörleri 'nin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Bu çalışmanın amacı; Türkiye Futbol liglerinde görev yapan Türk futbol antrenörleri'nin tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişliği etkileyen bazı faktörleri tespit etmektir. Çalışmamızda 19 ilde (Trabzon, Ankara, Malatya, Konya, Karaman, Antalya, Isparta, Burdur, Denizli, Erzurum, Kütahya, Manisa, Samsun, Eskişehir, Uşak, Gümüşhane, Bursa, Kocaeli, Mersin) Amatör, 3. Lig, 2. Lig A, 2. Lig B, 1. Liglerinde görev yapmakta olan 1096 Futbol Antrenörüne Maslach Tükenmişlik

Envanteri (Maslach Burnout Inventory) uygulanmıştır. Anket soruları iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler saptamak için 19 soru sorulmuştur. Anketin ikinci bölümünü ise 22 sorudan oluşan Maslach Tükenmişlik Envanteri oluşturmaktadır. Envanter üç alt bölümden oluşmaktadır; duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı. Araştırmaya katılan kişilerin Antrenörlük süresi, medeni durumları ve öğrenim durumlarına göre tükenmişlik düzeylerindeki farkın önemli olup olmadığını anlamak için One way Anova testi uygulandı. Tespit edilen önemli farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Tukey (HSD) Testi uygulandı. Araştırmanın bulgularına bakıldığında, antrenörlerin tükenmişlik düzeyleri Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarında tükenmişlik düzeyleri düşük çıkarken Kişisel Başarı düzeyleri yüksek bulunmuştur. Sonuç olarak; bu çalışmaya göre Türkiye liglerinde görev yapan futbol antrenörlerinin antrenörlük süresi, medeni durum ile tükenmişliğin üç alt boyutu arasındaki farkın anlamlı olduğu bulunurken, öğrenim durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında sadece Duyarsızlaşma boyutunda ki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. Antrenörlerin meslekte karşılaştıkları sorunlar ve çatışmalarla baş edebilmeleri için seminer programlarında sık sık tükenmişlik ve stres konularına ve bunları önleme yollarına yer verilmelidir (16).

Yerlisu ve Çelenk, Liglerde Görev Yapan Voleybol Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Bu çalışmanın amacı; Voleybol Federasyonu'nun 1. 2. 3. lig'lerinde ve bu liglerin altyapılarında görev yapan voleybol antrenörleri 'nin iş doyum düzeylerinin yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme, iş arkadaşları, fiziksel ortam ve ücret boyutları bakımından değerlendirerek kişisel bilgilerine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir. Bu araştırma, Voleybol liglerinde ve bu liglerin altyapılarında görev yapan 163 voleybol antrenörü üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak iş doyumun ölçülmesinde 1995 yılında Çetinkanat tarafından geliştirilen ve geçerliği ve güvenilirliği yapılmış olan "İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan anketin test güvenilirliğini tekrar saptamak amacıyla Cronbach Alpha değerine (α) ve sınıf içi korelasyon kat sayısına (R) bakılmış ve $\alpha= 0.9419$ ve $R= 0.9426$ olarak hesaplanmıştır. Araştırmada istatistik tekniklerden frekans, aritmetik ortalama, standart sapma değerleri, Tek Yönlü Varyans Analizi (One- Way-Anova),

Kruskal-Wallis Varyans Analizi ve Mann-Whitney U testi uygulanmış, sonuçlar 0.05 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Sonuç olarak; voleybol antrenörleri nin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiş, antrenörlerin yaş, eğitim ve kıdemlerine göre iş doyum düzeylerinin yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme, iş arkadaşları, fiziksel ortam ve ücret boyutlarına ve bu boyutların genel ortalamasına göre anlamlı fark bulunamamış ($p>0.05$), çalıştıkları liglere göre ise, yönetim biçimi, çalışma olanakları ve gelişme yükselme ve boyutların genel ortalamasına göre anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.05$), (127).

Tekin ve diğ. (126) Çeşitli Değişkenlere Göre Taekwondo Hakemlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi. Bu çalışmanın amacı; çeşitli değişkenlere göre Taekwondo hakemlerinin tükenmişlik düzeylerini belirleyebilmek. Araştırmanın evrenini; Antalya-Side de yapılan Taekwondo Antrenör ve Hakem Gelişim Seminerine katılan 137'si erkek 63'ü bayan toplam 200 Taekwondo hakemi oluşturmaktadır. İlk olarak araştırmanın amacına ilişkin mevcut bilgiler, literatürün taranmasıyla sistematik bir şekilde verilmiştir. Böylece konu hakkında teorik bir çerçeve oluşturulmuştur. İkinci olarak araştırmanın amacına ulaşmak için toplam 22 madde den oluşan ve tükenmişliği üç boyutta değerlendiren 9 maddeden oluşan "Emotional Exhaustion" (EE) ile ifade edilen duygusal tükenme alt ölçeği, İkincisi 5 maddeden oluşan "Depersonalization" (DP) olarak ifade edilen duyarsızlaşma alt ölçeği, üçüncüsü ise 8 maddeden oluşan "Personal Accomplishment" (PA) ile ifade edilen kişisel başarı alt ölçeklerini oluşturan Maslach ve Jackson (88), tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnout Inventory) kullanılarak tesadüfi örneklem yoluyla Taekwondo hakemlerine uygulanmıştır.

Ayrıca; cinsiyet, eğitim değişkenlerine göre Taekwondo hakemlerinin Tükenmişlik düzeylerini belirleyebilmek için t testi, yaş değişkenine göre de One-Way Anova testi kullanılarak manidarlık (P) 0,05 alınmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde ve hesaplanmış değerlerin bulunmasında SPSS (Statistical package for social sciences) paket programı kullanılmış ve ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) Duygusal tükenme 0.83, Duyarsızlaşma 0.72, Kişisel başarı 0.71 bulunmuştur. Bu çalışmanın sonucunda; cinsiyet değişkenine göre hakemlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri ve duyarsızlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yokken, kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Eğitim d¼zeyi ve yaş değişkenine g¼re de hakemlerin duygusal t¼kenmiřlik d¼zeyleri, duyarsızlık d¼zeyleri ve kişisel başarı d¼zeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

şahin ve diğ. (121) .Antren¼rlerin T¼kenmiřlik D¼zeylerinin Farklı Parametrelere Bağlı Olarak İncelenmesi. Bu çalışma Bursa Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürl¼ęünde g¼rev yapan antren¼rlerin t¼kenmiřlik d¼zeylerinin belirlenmesi amaçlamaktadır. Çalışmaya, il müdürl¼ęünde farklı branşlarda g¼rev yapan 18'i kadın, 43'¼ erkek, toplam 61 antren¼r katılmıştır. T¼kenmiřlik d¼zeyini ölçmek için Pines ve Aronson (1988) tarafından geliştirilen ve Malach-Pines (84) tarafından kısaltılarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış t¼kenmiřlik anketinden yararlanılmıştır. Anketlerden elde edilen veriler frekans analizi, tek yönl¼ varyans analizi ve Tukey Testi ile hesaplanmıştır. Anket sonuçlarına g¼re t¼kenmiřlik d¼zeyi ile cinsiyet, medeni durum, eğitim d¼zeyi, sporcularının elde ettiği uluslararası derece, antren¼rlerin kadro durumu ve hizmet yılı değişkenleri arasında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı farklılık incelenmiştir. Sonuç olarak; cinsiyet, medeni durum, uluslararası alanda sporcularının derece elde etmiş olması ve kadro durumu değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışmamız antren¼rlerin t¼kenmiřlik seviyelerini hangi değişkenlerin etkilediğinin bilinmesi açısından spor camiasına katkı sağlayacaktır; ancak bu konuda daha fazla çalışma yapılması gerekmektedir.

Atletizm Antren¼rlerinin Mesleki T¼kenmiřlik D¼zeylerinin İncelenmesi çalışmalardan öğrendiğimize g¼re, atletizm antren¼rleri nin t¼kenmiřlik d¼zeylerinden, duygusal t¼kenmiřlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi puanlarının, kadın-erkek antren¼rler arasında istatistiksel bir anlamlı farklılık olmadığı ortaya konmuştur.

Futbol antren¼rlerinin iletişim becerileri, t¼kenmiřlik d¼zeyleri ve yaşam tatminleri arasındaki ilişkinin incelenmesi ile ilgili çalışma içerisinde ilgi çeken önemli bir sonucu da antren¼rlerimizin eğitim seviyelerinin artmasına bağlı olarak yaşam tatmin d¼zeylerinin düştüğü yönündedir.

2.14.2. Yurt Dışında Tükenmişlikle İlgili Yapılan Araştırmalar

Thelwell ve diğ. (108) Elit spordaki Stresörler: Elit sporcular ile çalışan Antrenörler tarafından yaşanan örgütsel stresörleri ve değişen performansı inceledik. 11 Antrenör ile görüşmeler sonrasında, verilerin içerik analizi gösteriyor ki örgütsel stresörler ve performansın karşılaştırılabilir sayıları tecrübe edilebilir. Örgütsel stresörler çevresel, liderlik, kişisel ve takım faktörü içerirken, performans stresörleri kendi sporcuları ve kendi performansı arasında ayrılır. Bulgular, Antrenörlerin bir çeşit stresör denediği, argüman için ağırlık eklediği ki onların kendi haklarındaki 'performansçılar' olarak etiketlenmesi gerektiğini kanıtlamaktadır (70).

Öğretmen/Antrenör rolü çalışması beden eğitimi literatüründe uzun bir geçmişe sahiptir. Ancak, sadece birkaç çalışma psikometrik alet kullanılarak ölçülmüştür. Ryan böyle bir araç oluşturmuş fakat araştırma kullanılmadan önce onaylanmamıştır. Bunun gibi, bu araştırmanın amacı, Ryan'ın (110) Öğretmen/Antrenör Rolü Çatışma Ölçeği'nin- Teacher/Coach Role Conflict Scale- faktöriyel, yakınsak ve uzaksak geçerliliği değerlendirmektir. Katılımcılar çeşitli akademik konuları öğreten 194 öğretmen/ Antrenör tan oluşturuldu. Ön analizler, katılımcılar arasında cinsiyet referans, öğretim üyeliği, okul durumu ya da okul seviyesi ile hiçbir fark olmadığını göstermiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, bir korelasyon hatasının tanımlamasından sonra, veriler için iyi bir uyum olan hipotez model olduğunu belirtmiştir. $\chi^2(33) = 88.92, p < .001$; CFI = .97; NNFI = .96; SRMR = .05; RMSEA = .09. Korelasyonel analizler, araç korelasyonunun yakınsak ve uzaksak geçerliliği destekleyen kişisel başarı ile negatif, rol stresinin diğer ölçümleri ile pozitif olduğunu göstermektedir. İleride yapılacak çalışmalar için yönlerin yanı sıra, araştırmaların yansımaları tartışılmaktadır (70).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma da amaçlarına uygun güvenilirliği ve geçerliliği daha önceden sınanmış olan sporda Liderlik, Yaratıcılık, Tükenmişlik ölçekleri kullanılarak var olan duruma ilişkin bilgiler elde edilmiştir. Bu bilgiler TTF bağlı ve Türkiye genelinde çeşitli kurum ve özel spor salonlarda faaliyet gösteren antrenörlerin Liderlik, Yaratıcılık, ve Tükenmişlik düzeylerini belirlemesiyle ilişkilidir. Bu bağlamda çalışmamızda tanımlayıcı araştırma modeli kullanılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye de bulunan 3119 antrenörün TTF kayıtlarına göre, 2015 yılı için vize yaptırmış, 1. Kademe 319, 2. Kademe 463, 3. Kademe 197, 4. Kademe 31, 5. Kademe 34 toplam 1044 aktif Taekwondo antrenörlerine, TTF tarafından her yıl Aralık ayın da yapılan antrenör gelişim semineri ve vize uygulamaları esnasında tüm örneklem grubuna, anketler dağıtıldı cevaplandırıldıktan sonra geri alınmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmamız kullanılan sporda liderlik ölçeği (Leadership for Sport Scale – LSS) Chelladurai ve Saleh tarafından 1980 yılında geliştirilmiştir. Daha sonra 1996 yılında Zhang, Jensen ve Mann tarafından ölçeğe altıncı bir boyut eklenmiştir. Bu altı boyut demokratik davranış, geri besleme davranışı, durum değerlendirme davranışı, sosyal destek davranışı, eğitim ve geliştirme davranışı ile otokratik davranış boyutlarıdır.

Ölçek 5’li likert şeklinde hazırlanmış olup seçenekleri sayısal değerleri 5’ten 1’e doğru değişmek üzere “kesinlikle katılıyorum”, “katılıyorum”, “kararsızım”, “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde belirlenmiştir. (38).

Sporda Liderlik Ölçeği

Alt Boyut	<u>Güvenirlilik</u>	<u>Soru Sayısı</u>
1. Demokratik Davranış Boyutu	0, 89	13
2. Olumlu Geri Besleme Davranış Boyutu	0, 94	10
3. Durum Değerlendirme Boyutu	0, 98	10
4. Sosyal Destek Boyutu	0, 91	8
5. Eğitim-Öğretim Boyutu	0, 97	12
6. Otokratik Davranış Boyutu	0, 65	13
Bütün Boyutlar	0, 95	66

Ne Kadar Yaratıcısınız Raudsepp tarafından geliştirilmiş Çoban (1999) tarafından Türkçeye uyarlanan “Ne Kadar Yaratıcısınız?” “How Creative Are You?” yaratıcılık ölçeği bireyin davranışları, değerleri, ilgileri, motivasyonları, kişisel özellikleri ve daha birçok değişken göz önüne alınarak hazırlanan bu **ölçekte 50 ifade** bulunmaktadır.

Bu ölçek, kesinlikle katılıyorum (-2), katılıyorum (-1), kararsızım (0), katılmıyorum (1) ve kesinlikle katılmıyorum (2) seçeneklerinden oluşmaktadır. Her bir ifadeye göre sözkonusu seçenekler yukarıda belirtilen değerlerinden birini almaktadır.

Daha sonra bu puanların toplanması ile ölçeği yanıtlayanların yaratıcılık puanları elde edilmiştir. Ölçeğin güvenirlik katsayısı Cronbach Alfa; 0. 95 bulunmuştur.

Ölçek puanları;

Yüksek Düzeyde Yaratıcılık:	100 ile 80 arasında
Ortalamann Üzerinde Yaratıcılık:	79 ile 60 arasında
Orta Düzeyde Yaratıcılık:	59 ile 40 arasında
Ortalamann Altında Yaratıcılık:	39 ile -20 arasında
Yaratıcı olmadıkları	-19 ile -100 arasında

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)

Tükenmişlik konusunda otorite sayılan Maslach ve Jackson (88) tarafından geliştirilen bu araç Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory-MBI) olarak literatüre geçmiştir. Araştırmada özel eğitim öğretmenlerinin algıladıkları tükenmişliği belirlemek amacıyla Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır.

Toplam 22 maddeden oluşan ölçek tükenmişliği **Duygusal Tükenme** (Emotional Exhaustion), **Duyarsızlaşma** (Depersonalization) ve **Kişisel başarı** (Personal Accomplishment) olmak üzere **üç alt boyutta** değerlendirmektedir.

Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion): alt ölçeği (DT), iş hayatında aşırı derecede psikolojik ve duygusal taleplere maruz kalmaktan dolayı yaşanan enerjinin bitmesi durumunu ifade etmektedir. Bu alt boyutta yorgunluk, bıkkınlık ve duygusal enerjinin azalması ile ilgili 8 madde yer almaktadır. Ölçekteki **1., 2., 3., 6., 8., 13., 16., ve 20.** maddeler bu boyutu ölçmeye yöneliktir.

Duyarsızlaşma (Depersonalization) alt ölçeği (D), bireyin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, duygudan yoksun bir biçimde, bireylerin kendine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın davranmalarını tanımlar. Altı maddeden oluşan duyarsızlaşma alt boyutunda **5, 10, 11, 15, 21, ve 22.** maddeler yer almaktadır.

Kişisel Başarı (Personal Accomplishment) Duygusunda Azalma alt ölçeği (KB), insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerde kişinin kendisini işinde yeterli ve başarılı hissetmesi durumunu tanımlamaktadır. Bu ölçek 8 maddeden oluşmakta ve **4., 7., 9., 12., 14., 17., 18. ve 19.** maddelerini içermektedir (46, 63).

Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Ergin tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve ölçeğin 235 kişilik (doktor, hemşire, öğretmen, avukat, polis v. b.) bir grupla yapılan ön uygulamasından sonra, gruptan elde edilen verilerin analizi sonucunda ölçekte bazı değişiklikler yapılmıştır. Ölçeğin özgün formunda hiçbir zaman, yılda birkaç kere, ayda bir, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün şeklinde 7 basamaklı olan cevap seçeneklerinin, hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman şeklinde beşli dereceleme olarak düzenlenmesine karar verilmiştir. Özel eğitim öğretmenleriyle yapılan bu çalışmada ölçeğin beş seçenekli şekli kullanılmıştır (46).

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Puanlanması

Duygusal tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı olmak üzere üç alt boyut içeren Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nde puanlama sonucunda alt boyut puanları elde edilmektedir. DT ve D alt boyut puanları, her madde için 1: hiçbir zaman, 5: her zaman olarak 5 li likert tipi dereceleme göre değerlendirilerek elde edilmektedir. KB ise bunun tam tersi olacak şekilde değerlendirilmektedir. Böylece tüm alt boyutlardan alınan puan yükseldikçe tükenmişliğin yükseldiği kabul edilmektedir (33). Bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde tükenmişliğin düşük, orta, yüksek düzeylerde yaşanan duygu olduğu ve sürekli bir değişken olarak kavramlaştığı görülmektedir. Tükenmişlik var olan ya da var olmayan diye ikiye ayrılan bir değişken olarak görülmemiştir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Yorumu

(MBI) Orjinal tükenmişlik envanterini (0-6) olarak 7 seçenekli kullanıldığında alınan puanların yorumu tablo 2 de gösterilmiştir.

	<u>Yüksek</u>	<u>Orta</u>	<u>Düşük</u>
Duygusal tükenme	27 ve üzeri	17-26	0-16
Duyarsızlaşma	13 ve üzeri	7-12	0-6
Kişisel başarı	31 e kadar	32-38	39 ve üzeri

Ayrıca alt boyutlardan alınabilecek en yüksek puanlar değerlendirilerek ve alınabilecek en yüksek puanlarla orantılanarak alt boyutlar için yeni düzeyler

belirlenebilir (6). Bu araştırmada MTÖ envanteri (1-5) 5 seçenekli olarak kullanılmıştır. Bu Araştırma İçin Belirlenen Puan Değerleri

	<u>Yüksek</u>	<u>Orta</u>	<u>Düşük</u>
Duygusal tükenme	30 ve üzeri	19-29	8-18
Duyarsızlaşma	23 ve üzeri	15-22	6-14
Kişisel başarı	30 ve üzeri	19-29	8-18

yukarıdaki bilgiler ışığında anketlerden elde edilen verilere istatistiksel analizler yapılarak Taekwondo antrenörlerinin liderlik, yaratıcılık, ve tükenmişlik düzeyleri araştırılmıştır.

3.4. Protokol

Araştırmanın konusu dahilinde antrenörlerin özelliklerinin belirlenmesi için danışmanım ile birlikte kişisel bilgi formu hazırlandı ve araştırmaya uygun Ölçekler belirlendi.

Araştırmanın yapılabilmesi için. Taekwondo Federasyon Başkanlığından gerekli izinler alındıktan sonra, anket uygulaması için uygun olan tarihler belirlendi.

11-19 Aralık 2014 Antalya Kemer’de yapılan Gelişim seminerine katılan Antrenörlere uygulanmıştır.

3.5. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliliği

Araştırma amaçları doğrultusunda, araştırmamızda kullanılacak sporda liderlik ölçeği (The Leadership Scale For Sports-LSS): Chelladurai ve Saleh (26) tarafından geliştirmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapıldıktan sonra birçok araştırmada kullanılmıştır. Ölçeğin Türkiye’deki çalışmaları, dil uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması ise Tiryaki ve Toros (2001) tarafından yapılmıştır

Ne Kadar Yaratıcısınız Raudsepp tarafından geliştirilmiş oban (1999) tarafından Türkçeye uyarlanan “Ne Kadar Yaratıcısınız?” “How Creative Are You?” yaratıcılık ölçeği bireyin davranışları, değerleri, ilgileri, motivasyonları, kişisel özellikleri ve daha birçok değişken göz önüne alınarak hazırlanan bu **ölçekte 50 ifade** bulunmaktadır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)

Tükenmişlik konusunda otorite sayılan Maslach ve Jackson (88) tarafından geliştirilen bu araç Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory-MBI) olarak literatüre geçmiştir. Araştırmada özel eğitim öğretmenlerinin algıladıkları tükenmişliği belirlemek amacıyla Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır.

3.6. Verilerin Çözümü ve Değerlendirilmesi

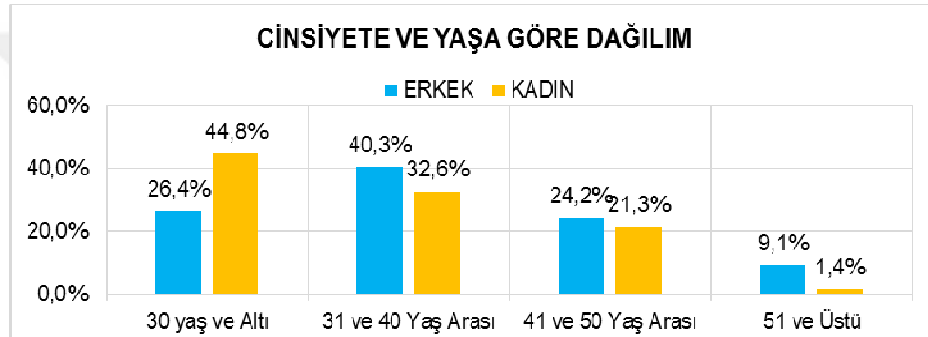
İstatistiksel Analiz

Öncelikle normallik testi uygulandı daha sonra şu testler uygulandı Sürekli veriler Ortalama \pm Standart Sapma olarak verilmiştir. Kategorik veriler ise yüzde (%) olarak verilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğunun araştırılmasında Shapiro Wilk testinden yararlanılmıştır. Normal dağılıma uygunluk göstermeyen grupların karşılaştırılmasında, grup sayısı iki olan durumlar için Mann-Whitney U testi, grup sayısı üç ve üzerinde olan durumlar için Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Oluşturulan çapraz tabloların analizinde Pearson Ki-Kare ve Pearson Kesin (Exact) Ki-Kare analizleri kullanılmıştır. Risk faktörlerin belirlenmesinde ODDS oranı verilmiştir. Analizlerin uygulanmasında IBM SPSS Statistics 21. 0 programından yararlanılmıştır. İstatistiksel önemlilik için $p < 0.05$ değeri kriter kabul edilmiştir.

4. BULGULAR

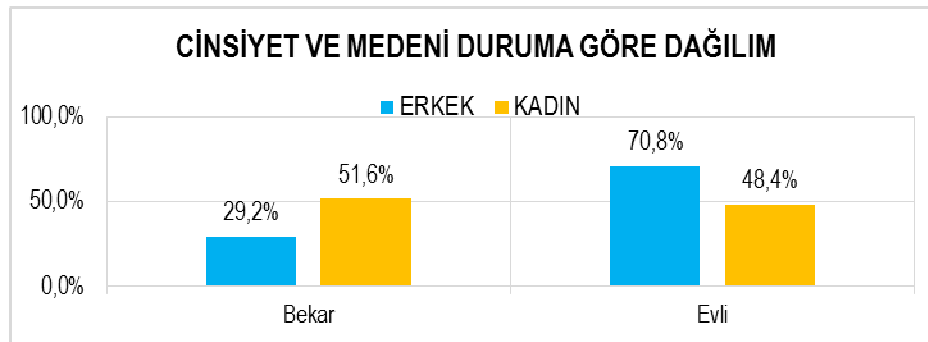
CİNSİYET VE YAŞ

TTF kayıtlarına göre, 2015 yılı vizeli olan 823 erkek 221 kadın toplam n= 1044 antrenörün yaş ve cinsiyet dağılımları incelendiğinde 30 yaş ve altı 217 (% 26.4) erkek 99 (%44.8) kadın 31 ve 40 yaş arası 332 (%40.3) erkek 72 (%32.6) kadın 41 ve 50 yaş arası 199 (%24.2) erkek 47 (%21.3) kadın 51 yaş ve üstü 75 (%9.1)erkek 3 (%1.4) kadındır. Cinsiyet ile yaş grupları arasında önemli düzeyde fark vardır ($\chi^2=36.914$; $p<0.001$). Erkeklerde 31 ve 40 yaş arasında, kadınlarda ise 30 yaş ve altında önemli düzeyde fazla bulunmuştur.



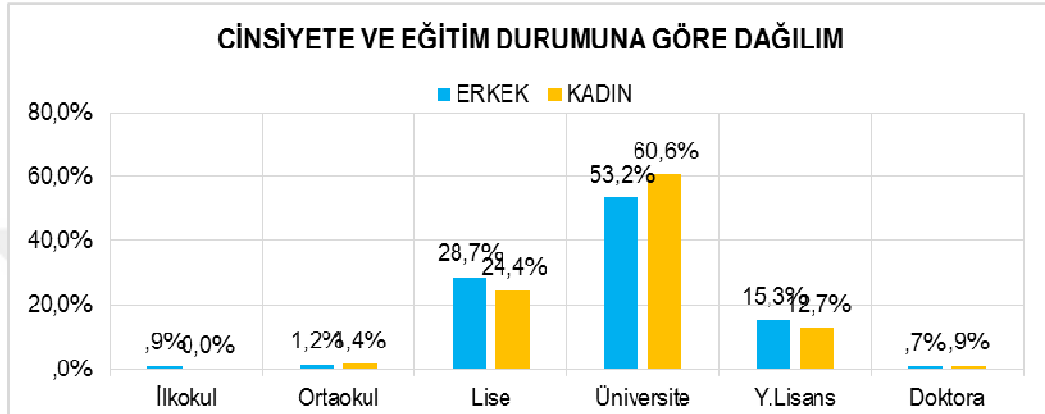
Grafik 4.1: Antrenörlerin Cinsiyet ve Yaşa Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan antrenörlerin cinsiyet ve medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde erkeklerin 240 (%29.2) si kadınların ise 114 (%51.6) sı bekar olduğu erkeklerin 583 (%70.8)' i kadınların 107 (%48.4) ü evli olduğu saptanmıştır. Cinsiyet ile medeni durum arasında önemli düzeyde fark vardır ($\chi^2=39.083$; $p<0.001$). Erkeklerde evli kişilerde kadınlarda ise bekar kişilerde önemli düzeyde fazla bulunmuştur.



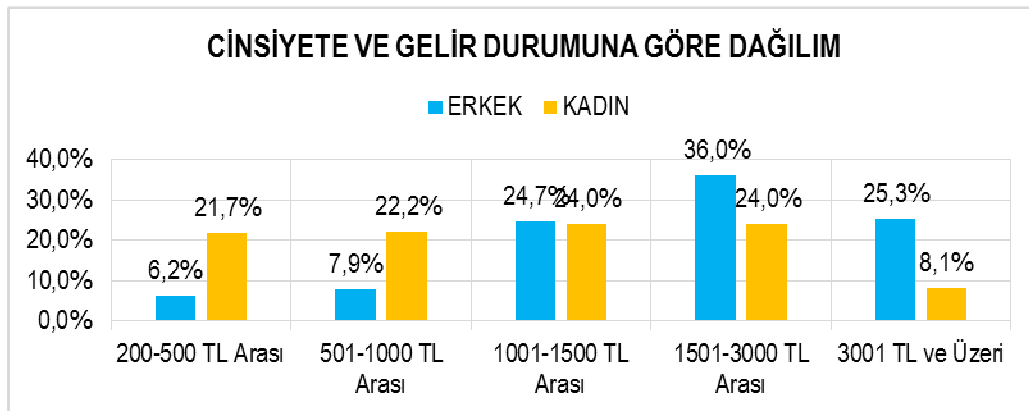
Grafik 4.2: Cinsiyet ve Medeni duruma göre dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün cinsiyet ve eğitim düzeyine göre dağılımı incelendiğinde. Erkeklerin 7' si ilkököl, 10' u ortaokul, 236' sı lise, 438 üniversite, 126' sı yüksek lisans 6' sı doktora seviyesinde oldukları kadınların ise 3' ü ortaokul, 54' ü lise, 134' ü üniversite, 28' i yüksek lisans, 2' si doktora eğitim düzeyinde oldukları görülmektedir. Cinsiyet ile eğitim düzeyi arasında önemli düzeyde fark yoktur ($\chi^2=5.677$; $p=0.329$).



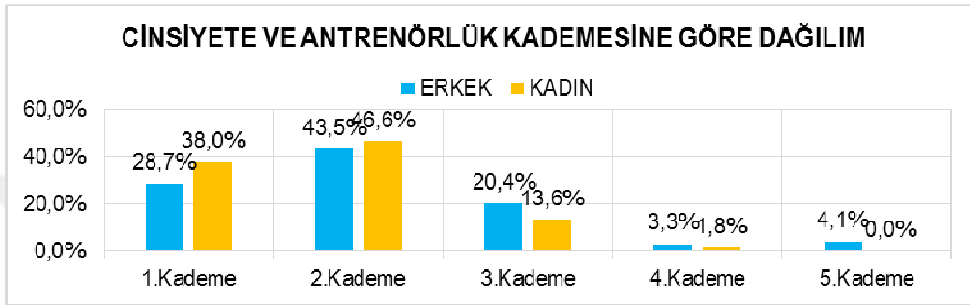
Grafik 4.3: Cinsiyet Ve Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün cinsiyet ve gelir durumuna göre dağılımı incelendiğinde. 200-500 tl arası 51 erkek 48 kadın 501-1000 tl arası 65 erkek 49 kadın 1001-1500 tl arası 203 erkek 53 kadın 1501-3000 tl arası 296 erkek 53 kadın 3001 tl ve üzeri 208 erkek 18 kadın antrenörler şeklinde dağılım olduğu görülmektedir. Cinsiyet ile gelir düzeyi arasında önemli düzeyde fark vardır ($\chi^2=107.905$; $p<0.001$). Erkekler ve kadınların gelir seviyesi 1501-3000 tl arasında olanlar önemli düzeyde yüksek bulunmuştur.



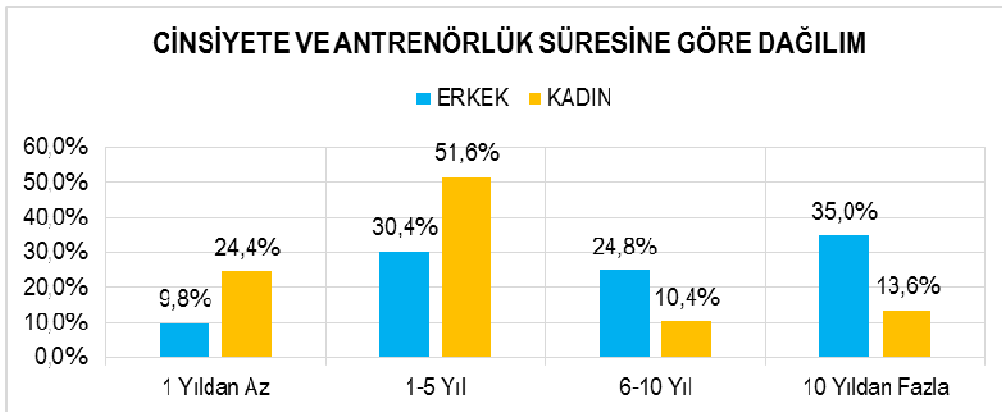
Grafik 4.4: Cinsiyet ve Gelir Durumuna Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün cinsiyet ve antrenörlük kademesine göre dağılımı incelendiğinde. Erkek antrenörlerin 236' sı 1. Kademe 358' i 2. Kademe 168' i 3. Kademe 27' si 4. Kademe 34' ü 5. Kademe Kadın antrenörlerin ise 84' ü 1. Kademe 103' ü 2. Kademe 30' u 3. Kademe 4' ü 4. Kademe Antrenör oldukları görülmektedir. Cinsiyet ile antrenörlük kademesi arasında önemli düzeyde fark vardır ($\chi^2=20.027$; $p<0.001$). Erkekler ve kadınların, antrenörlük kademesi 2. kademe olanlar çalışmamamızda önemli düzeyde yüksek bulunmuştur.



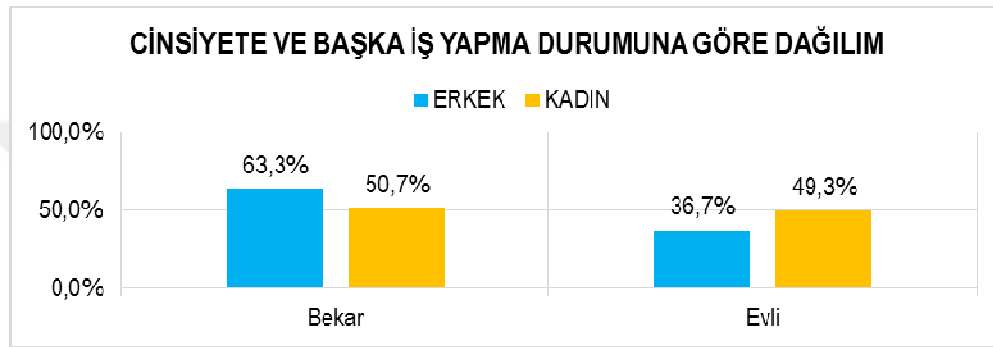
Grafik 4.5: Cinsiyet ve Antrenörlük Kademesine Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün cinsiyet ve antrenörlük süresine göre dağılımı incelendiğinde. 1. yıldan az erkek 81 kadın 54 1-5 yıl arası erkek 250 kadın 114 6-10 yıl arası erkek 204 kadın 23 10 yıldan fazla erkek 288 kadın 30 olduğu görülmemektedir. Cinsiyet ile antrenörlük yapma yılı arasında önemli düzeyde fark vardır ($\chi^2=93.970$; $p<0.001$). Erkeklerin antrenörlük yapma yılı 10 yıl ve üzerinde iken bayanların antrenörlük yapma yılı 1-5 yıl arasında önemli düzeyde yüksek bulunmuştur.



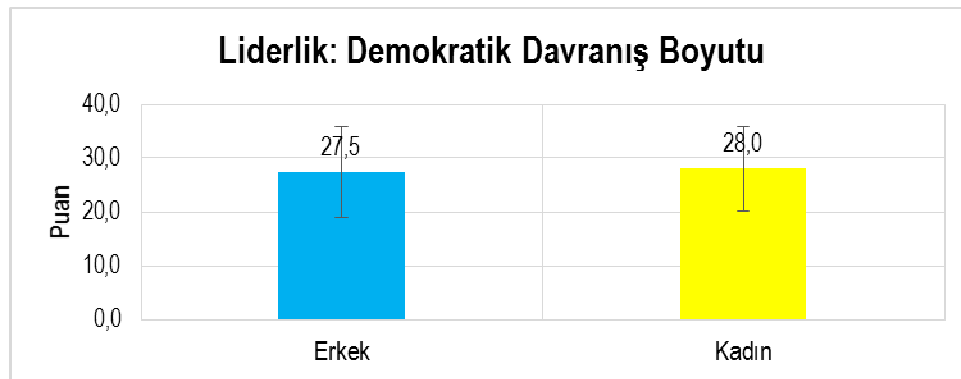
Grafik 4.6: Cinsiyet ve Antrenörlük Süresine Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün cinsiyet ve başka iş yapma durumuna göre dağılımı incelendiğinde. Erkek antrenörlerin 521' i kadın antrenörlerin 112' si başka iş yaptığı erkek antrenörlerin 302' si kadın Antrenörlerin 109' u başka bir iş yapmadıkları görülmektedir. Cinsiyet ile başka iş yapma durumu arasında önemli düzeyde fark vardır ($x^2=11.636$; $p=0.001$). Erkekler ve kadınların, başka iş yapma durumları yapmama durumlarına göre önemli düzeyde yüksek bulunmuştur). Erkek antrenörlerin kadın antrenörlere göre başka iş yapma durumu 1. 679 kat fazladır (OR=1. 679; %95 CI (1.245-2.265).



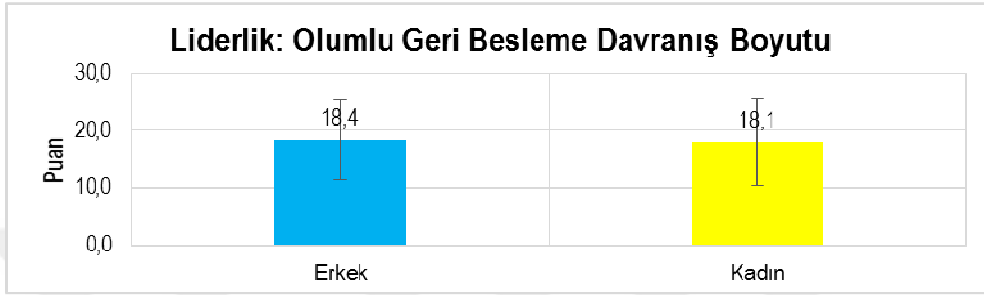
Grafik 4.7: Cinsiyet ve Başka İş Yapma Durumuna Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik: Demokratik Davranış Boyutu cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, cinsiyete göre liderlik demokratik davranış boyutu puanları arasında önemli düzeyde fark bulunmamıştır ($p=0.209$). Çalışmada, kadınların Liderlik: Demokratik Davranış Boyutu alt puan ortalamalarının $28,02 \pm 7,82$ ve erkeklerin puan ortalamalarından $27,45 \pm 8,33$ daha yüksek olduğu bulunmuştur.



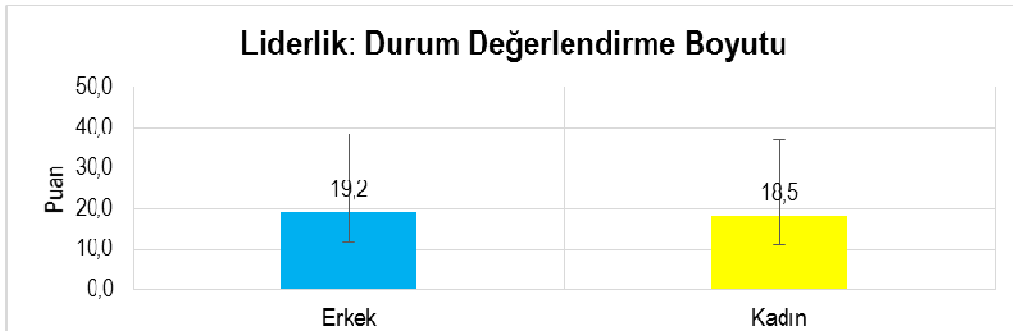
Grafik 4.8: Antrenörlerin Cinsiyete Göre Liderlik Demoktatik Davranış Boyutu Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik: Olumlu geri besleme Davranış Boyutu cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, cinsiyete göre Liderlik Demokratik Davranış Boyutu puanları arasında önemli düzeyde fark bulunmamıştır ($p=0.111$). Çalışmada, kadınların Liderlik: Olumlu geri besleme Davranış Boyutu alt puan ortalamaları $18,08\pm 7,70$, erkeklerin puan ortalamaları ise $18,44\pm 7,10$ olarak bulunmuştur.



Grafik 4.9: Antrenörlerin Cinsiyete Göre Liderlik Olumlu Geri Besleme Davranış Boyut Dağılımı

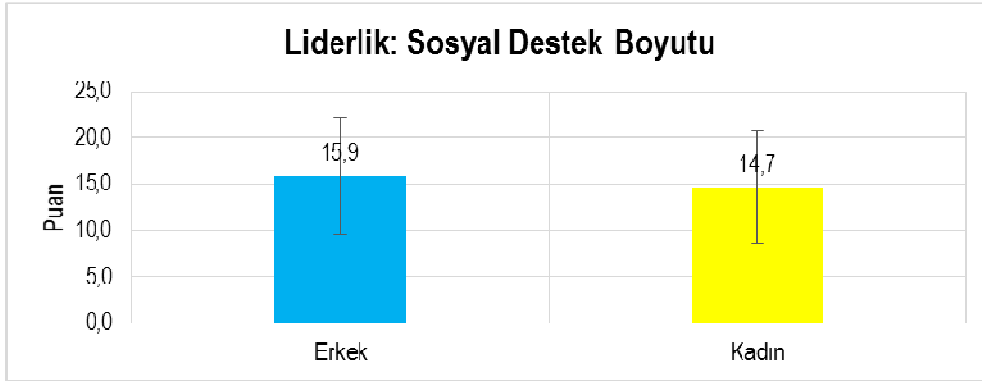
Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik: Durum Değerlendirme Boyutu cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, cinsiyete göre Liderlik Durum Değerlendirme Boyutu puanları arasında önemli düzeyde fark bulunmuştur ($p=0.035$). Çalışmada, kadınların Liderlik: Durum Değerlendirme Boyutu alt puan ortalamaları $18,46\pm 7,35$, erkeklerin puan ortalamaları $19,23\pm 7,48$ kadınlardan önemli düzeyde daha yüksektir.



Grafik 4.10: Antrenörlerin Cinsiyete Göre Liderlik Durum Değerlendirme Boyutu Dağılımı

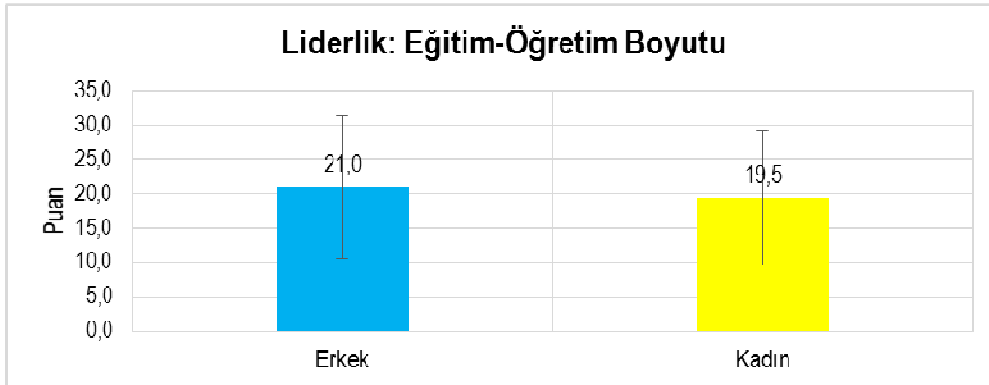
Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik: Sosyal Destek Boyutu cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, cinsiyete göre Liderlik Sosyal Destek Boyutu puanları arasında çok önemli düzeyde fark bulunmuştur ($p<0.001$). Çalışmada,

kadınların Liderlik: Sosyal Destek Boyutu alt boyutu puan ortalamaları $14,69 \pm 6,15$, erkeklerin puan ortalamaları $15,93 \pm 6,31$ kadınlardan önemli düzeyde daha yüksektir.



Grafik 4.11: Antrenörlerin Cinsiyete Göre Liderlik Sosyal Destek Boyutu Dağılımı

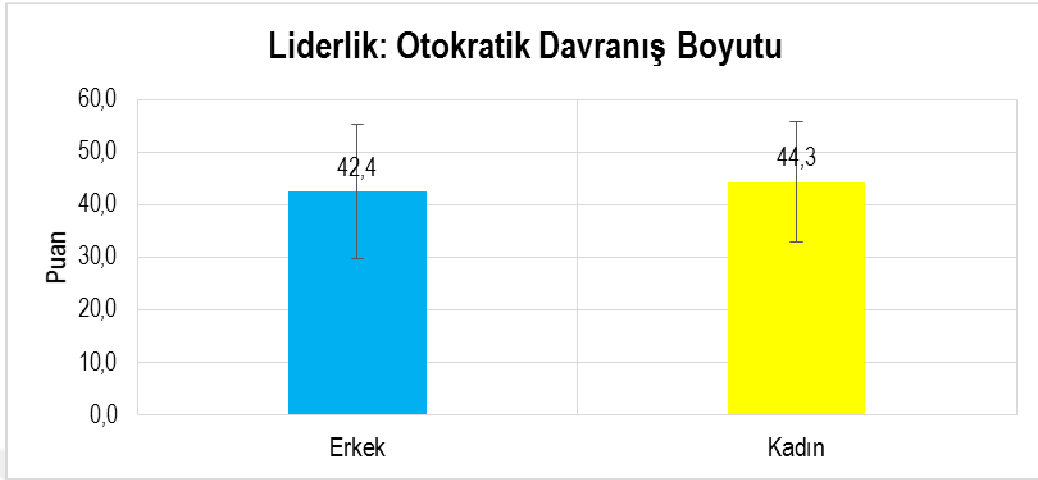
Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik: Eğitim-öğretim Boyutu cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, cinsiyete göre Liderlik: Eğitim-öğretim Boyutu puanları arasında önemli düzeyde fark bulunmuştur ($p=0.006$). Çalışmada, kadınların Liderlik: Eğitim-öğretim Boyutu alt boyutu puan ortalamaları $19,45 \pm 9,70$, erkeklerin puan ortalamaları $20,98 \pm 10,49$ kadınlardan önemli düzeyde daha yüksektir.



Grafik 4.12: Antrenörlerin Cinsiyete Göre Liderlik Eğitim -Öğretim Boyutu Dağılımı

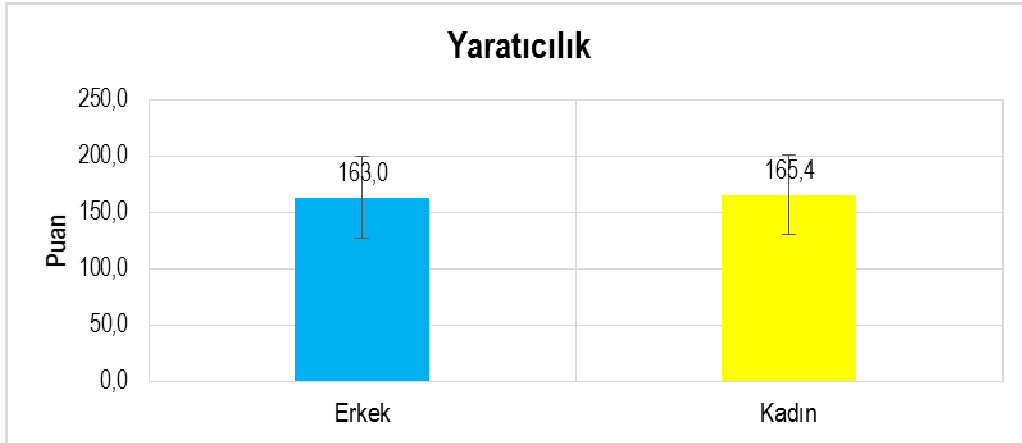
Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik: Otokratik Davranış Boyutu cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, cinsiyete göre Liderlik Otokratik Davranış Boyutu puanları arasında önemli düzeyde fark bulunmuştur ($p=0.045$). Çalışmada, kadınların Liderlik: Otokratik Davranış Boyutu alt boyutu puan ortalamaları

44,32±11,48, erkeklerin puan ortalamaları 42,44±12,78 kadınlardan önemli düzeyde daha yüksektir.



Grafik 4.13: Antrenörlerin Cinsiyete Göre Liderlik Otokratik Boyutu Dağılımı

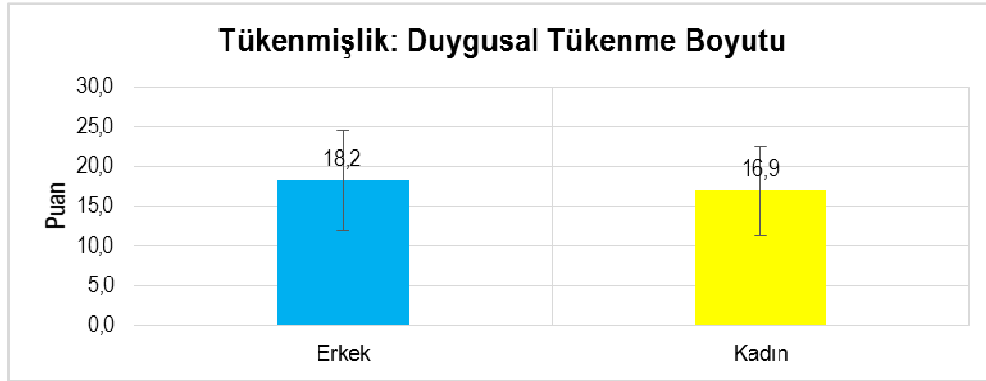
Araştırmaya katılan 1044 antrenörün yaratıcılık düzeyleri cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, cinsiyete yaratıcılık düzeyleri puanları arasında önemli düzeyde fark yoktur ($p=0.104$). Çalışmada, kadınların yaratıcılık düzeyleri puan ortalamaları 165,38±34,96, erkeklerin puan ortalamaları 162,99±36,22 kadınların daha yüksek olduğu bulunmuştur.



Grafik 4.14: Antrenörlerin Cinsiyete Göre Yaratıcılık Düzellerinin Dağılımı

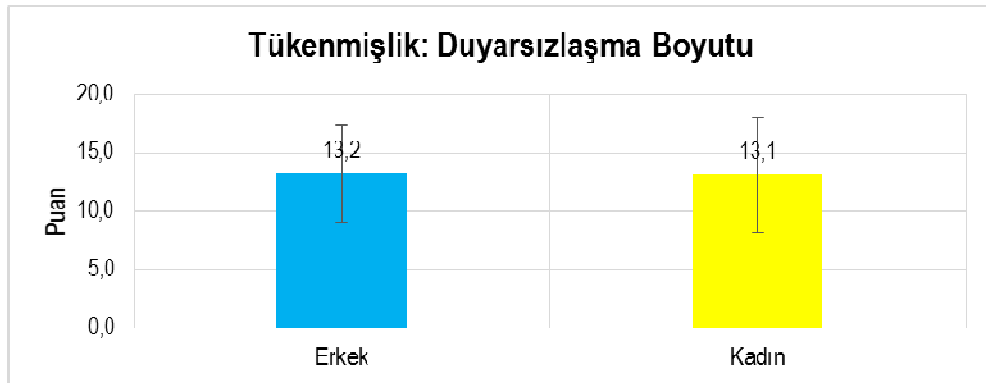
Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Tükenmişlik: Duygusal tükenme boyutu cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, cinsiyete Tükenmişlik: Duygusal tükenme boyutu puanları arasında önemli düzeyde fark bulunmuştur ($p=0.010$). Çalışmada,

kadınların tükenmişlik duygusal tükenme boyutu puan ortalamaları $16,94 \pm 5,63$, erkeklerin puan ortalamaları $18,25 \pm 6,38$ kadınlardan önemli düzeyde daha yüksektir.



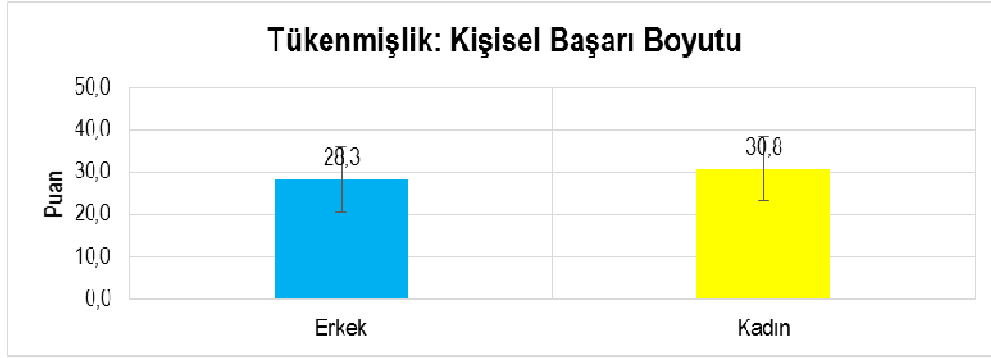
Grafik 4.15: Antrenörün Cinsiyete Göre Tükenmişlik Duygusal Tükenme Boyutu Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Tükenmişlik: Duyarsızlaşma boyutu cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, cinsiyete Tükenmişlik: Duyarsızlaşma boyutu düzeyleri puanları arasında önemli düzeyde fark yoktur ($p=0.245$). Çalışmada, kadınların Tükenmişlik: Duyarsızlaşma boyutu puan ortalamaları $13,09 \pm 4,91$, erkeklerin puan ortalamaları $13,18 \pm 4,21$ olduğu bulunmuştur.



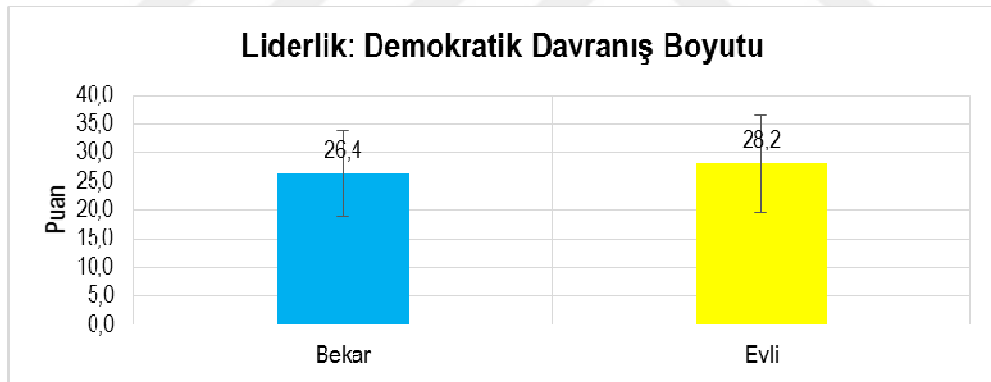
Grafik 4.16: Antrenörlerin Cinsiyete Göre Tükenmişlik Duyarsızlaşma Boyutu Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Tükenmişlik: Kişisel başarı boyutu cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, cinsiyete göre Tükenmişlik: Kişisel başarı boyutu puanları arasında çok önemli düzeyde fark vardır ($p<0.001$). Çalışmada, kadınların Tükenmişlik: Kişisel başarı boyutu puan ortalamaları $30,76 \pm 7,62$, erkeklerin puan ortalamaları $28,31 \pm 7,62$ kadınlardan önemli düzeyde daha yüksektir.



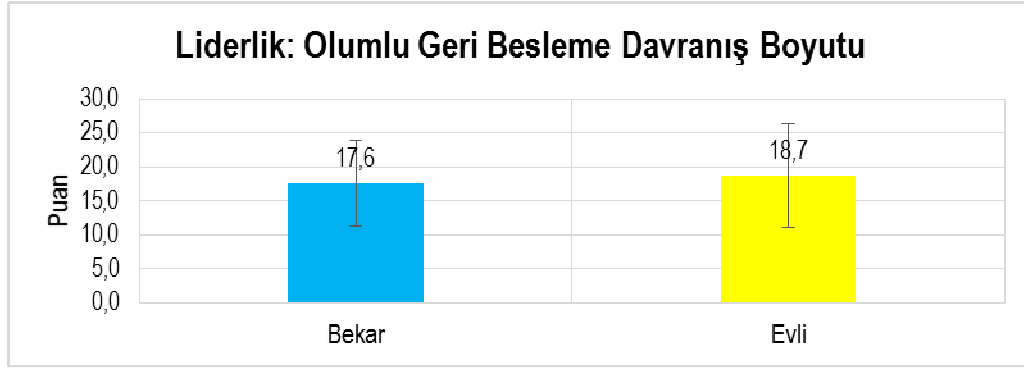
Grafik 4.17: Antrenörlerin Cinsiyete Göre Tükenmişlik Kişisel Başarı Boyutu Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik: Demokratik davranış boyutu medeni durumuna göre dağılımı incelendiğinde, medeni durumuna göre liderlik demokratik davranış boyutu puanları arasında çok önemli düzeyde fark vardır ($p < 0.001$). Çalışmada, bekar antrenörlerin demokratik davranış boyutu puan ortalamaları $26,36 \pm 7,50$, evli antrenörlerin puan ortalamaları $28,19 \pm 8,51$ bekar antrenörlere göre önemli düzeyde daha yüksektir.



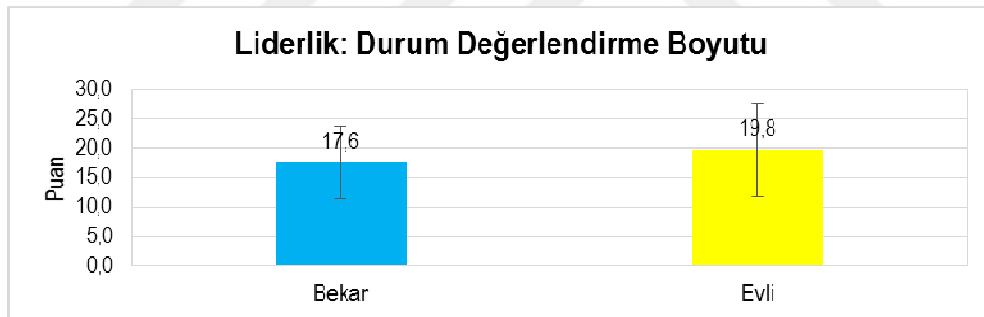
Grafik 4.18: Antrenörlerin Medeni Durumlarına Göre Liderlik Demokratik Davranış Boyutu Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik: Olumlu geri besleme davranış boyutu medeni durumuna göre dağılımı incelendiğinde, liderlik olumlu geri besleme davranış boyutu puanları arasında önemli düzeyde fark bulunmuştur ($p = 0.036$). bekar antrenörlerin olumlu geri besleme davranış boyutu puan ortalamaları $17,61 \pm 6,30$ evli antrenörlerin puan ortalamaları $18,75 \pm 7,63$ bekar antrenörlere göre önemli düzeyde daha yüksektir.



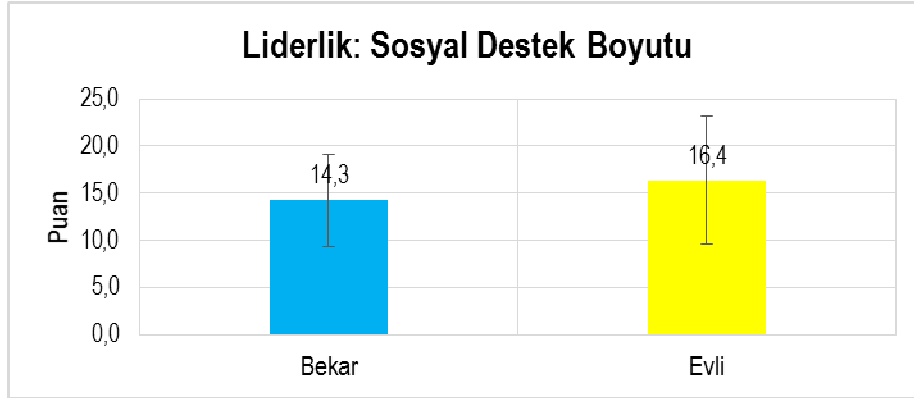
Grafik 4.19: Antrenörlerin Medeni Durumlarına Göre Liderlik Olumlu Geri Besleme Davranış Boyutu Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik: Durum değerlendirme davranış boyutu medeni durumuna göre dağılımı incelendiğinde, medeni durumuna göre liderlik durum değerlendirme davranış boyutu puanları arasında çok önemli düzeyde fark vardır ($p < 0.001$). Çalışmada medeni durumuna göre bekar antrenörlerin durum değerlendirme davranış boyutu puan ortalamaları $17,63 \pm 6,22$, evli antrenörlerin puan ortalamaları $19,81 \pm 7,92$ bekar antrenörlere göre önemli düzeyde daha yüksektir.



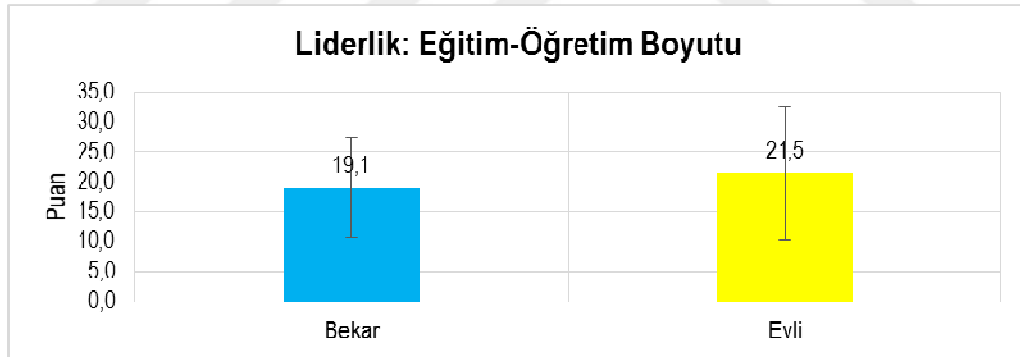
Grafik 4.20: Antrenörlerin Medeni Durumlarına Göre Liderlik Durum Değerlendirme Boyutu Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik: Sosyal destek boyutu medeni durumuna göre dağılımı incelendiğinde, medeni durumuna göre liderlik sosyal destek boyutu puanları arasında çok önemli düzeyde fark vardır ($p < 0.001$). Çalışmada bekar antrenörlerin sosyal destek boyutu puan ortalamaları $14,29 \pm 4,88$, evli antrenörlerin puan ortalamaları $16,37 \pm 6,81$ bekar antrenörlere göre önemli düzeyde daha yüksektir.



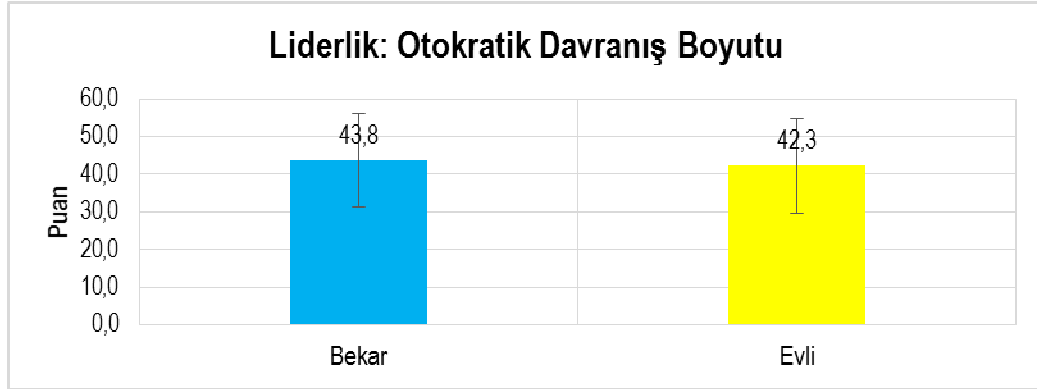
Grafik 4.21: Antrenörlerin Medeni Durumlarına Göre Liderlik Sosyal Destek Boyutu Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik: Eğitim-Öğretim boyutu medeni durumuna göre dağılımı incelendiğinde, medeni durumuna göre liderlik eğitim öğretim davranış boyutu puanları arasında çok önemli düzeyde fark vardır ($p < 0.001$). Çalışmada, bekar antrenörlerin eğitim öğretim boyutu puan ortalamaları $19,05 \pm 8,28$, evli antrenörlerin puan ortalamaları $21,47 \pm 11,16$ bekar antrenörlere göre önemli düzeyde daha yüksektir.



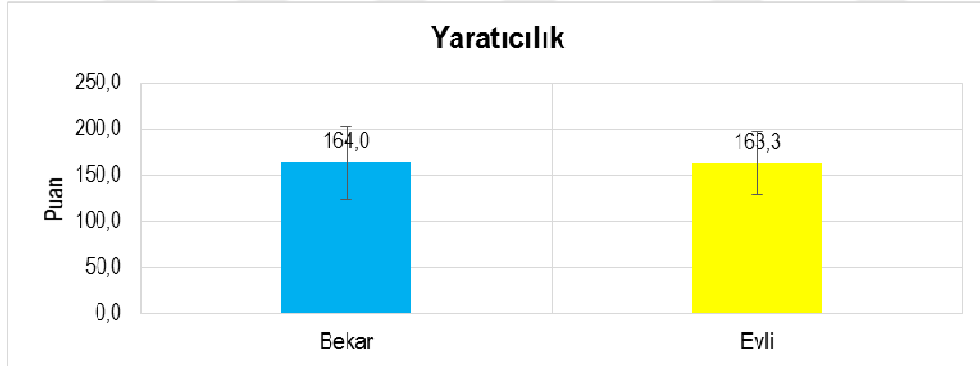
Grafik 4.22: Antrenörlerin Medeni Durumlarına Göre Liderlik Eğitim Öğretim Boyutu Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik: Otokratik davranış boyutu medeni durumuna göre dağılımı incelendiğinde, liderlik otokratik davranış boyutu puanları arasında önemli düzeyde fark bulunmuştur ($p = 0.016$). Çalışmada bekar antrenörlerin otokratik davranış boyutu puan ortalamaları $43,82 \pm 12,42$ evli antrenörlerin puan ortalamaları $42,33 \pm 12,57$ bekar antrenörlere göre önemli düzeyde düşüktür.



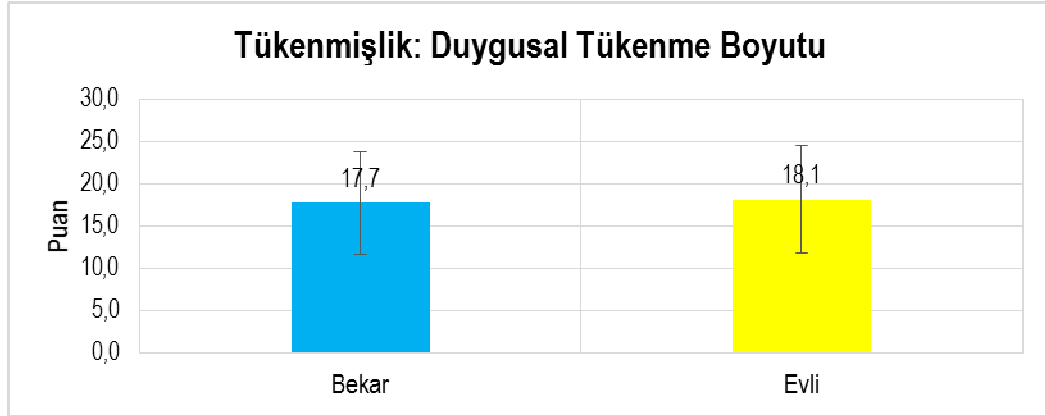
Grafik 4.23: Antrenörlerin Medeni Durumlarına Göre Liderlik Otokratik Davranış Boyutu Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün yaratıcılık düzeyleri medeni durumlarına göre dağılımı incelendiğinde, medeni yaratıcılık düzeyleri puanları arasında önemli düzeyde fark yoktur ($p=0.104$). Çalışmada, bekar antrenörlerin yaratıcılık düzeyleri puan ortalamaları $163,96 \pm 39,26$, evli antrenörlerin puan ortalamaları $163,26 \pm 34,163$ kadınların ve erkeklerin arasında önemli düzeyde fark yoktur.



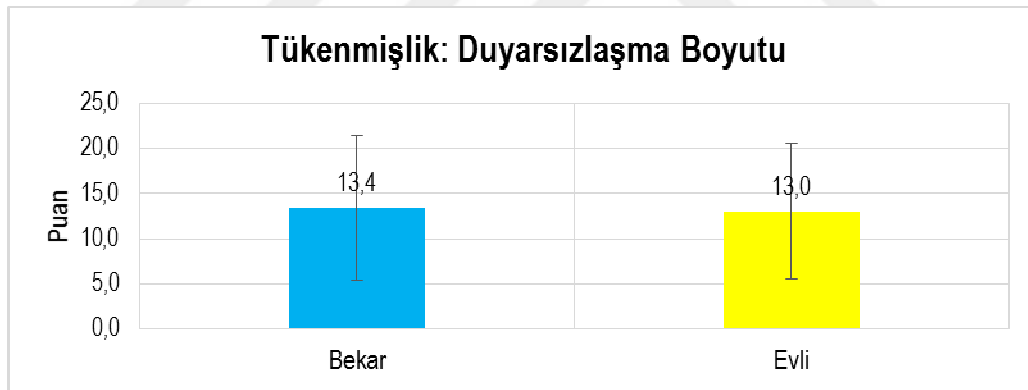
Grafik 4.24: Antrenörlerin Medeni Durumlarına Yaratıcılık Düzeyleri Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Tükenmişlik: Duygusal tükenme boyutu medeni durumlarına göre dağılımı incelendiğinde, medeni tükenmişlik duygusal tükenme boyutu puanları arasında önemli düzeyde fark yoktur ($p=0.464$). Çalışmada, bekar antrenörlerin duygusal tükenme boyutu puan ortalamaları $17,71 \pm 6,10$ evli antrenörlerin puan ortalamaları $18,11 \pm 6,33$ daha yüksektir.



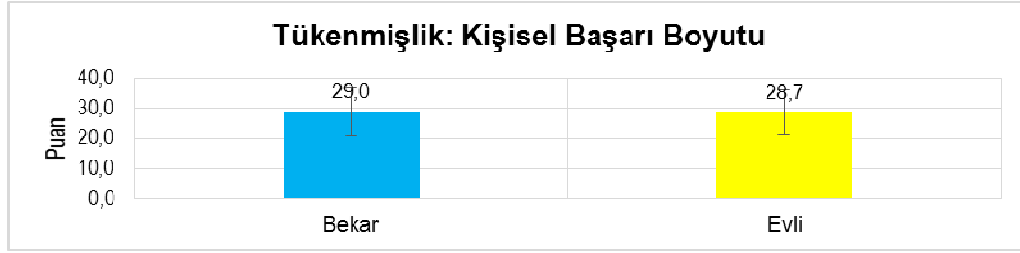
Grafik 4.25: Antrenörlerin Medeni Durumlarına Göre Tükenmişlik Duygusal Tükenme Boyutu Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Tükenmişlik: Duyarsızlaşma boyutu medeni durumlarına göre dağılımı incelendiğinde, medeni tükenmişlik duyarsızlaşma boyutu puanları arasında önemli düzeyde fark yoktur ($p=0.592$). Çalışmada bekar antrenörlerin puan ortalamaları $13,41 \pm 4,60$ evli antrenörlerin puan ortalamaları $13,03 \pm 4,23$ daha düşüktür.



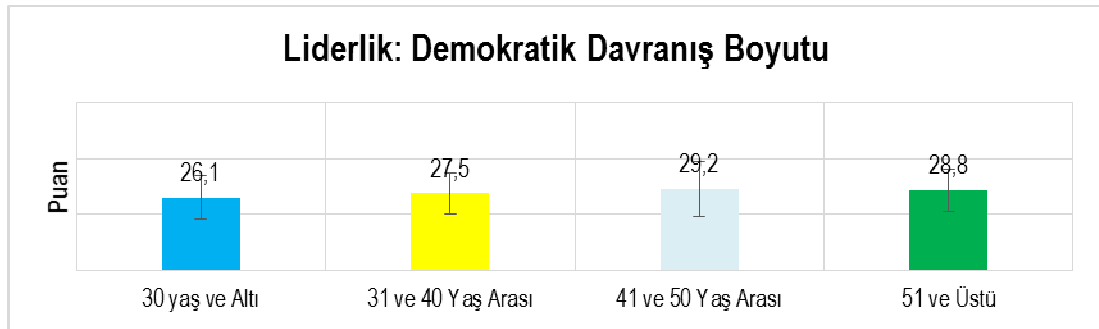
Grafik 4.26: Antrenörlerin Medeni Durumlarına Göre Tükenmişlik Duyarsızlaşma Boyutu Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Tükenmişlik: Kişisel başarı boyutu medeni durumlarına göre dağılımı incelendiğinde, medeni tükenmişlik kişisel başarı boyutu puanları arasında önemli düzeyde fark yoktur ($p=0.424$). Çalışmada bekar antrenörlerin puan ortalamaları $29,02 \pm 7,99$, evli antrenörlerin puan ortalamaları $28,73 \pm 7,53$ daha düşüktür.



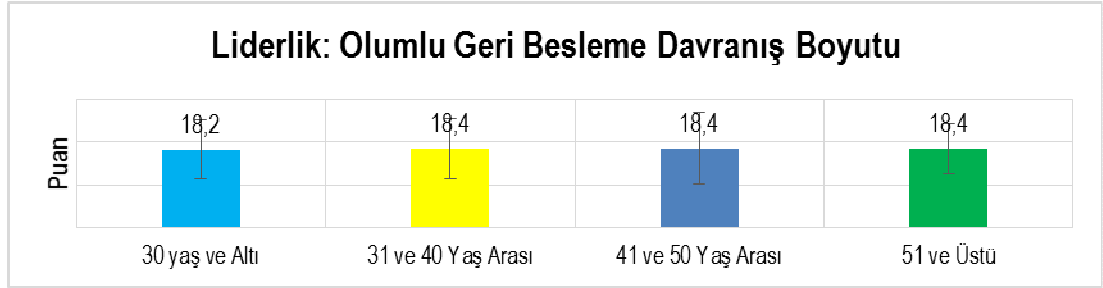
Grafik 4.27: Antrenörlerin Medeni Durumlarına Göre Tükenmişlik Kişisel Başarı Boyutu Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik Demokratik Davranış Boyutu yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde demokratik davranış alt boyutu puan ortalaması 30 yaş ve altı grupta yer alanların $26,09 \pm 7,69$, 31 ve 40 yaş arası grupta yer alanların $27,50 \pm 7,43$, 41 ve 50 yaş arası grupta yer alanların $29,22 \pm 9,85$, 51 yaş ve üstü grupta yer alanların $28,79 \pm 7,56$ bulunmuştur. Yaş grupları ile demokratik davranış alt boyutu arasında yapılan analizde 30 yaş ve altı ($p=0.042$) ile 41 ve 50 yaş grupları ($p=0.001$) ve 30 yaş ve altı ile 51 ve üstü yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın 30 yaş ve altı ile 41-50 yaş arası gruptan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,05$).



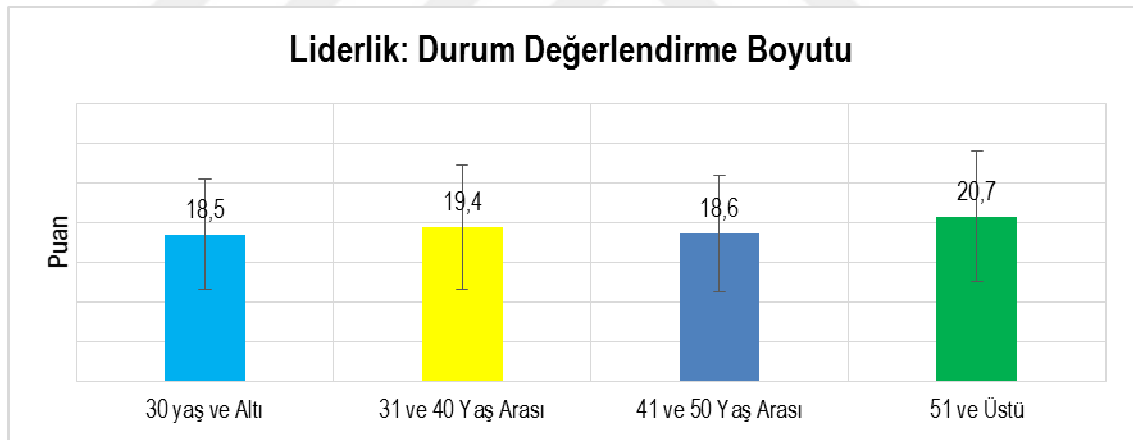
Grafik 4.28: Antrenörlerin Yaş Gruplarına Göre Liderlik Demokratik Davranış Boyutu Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik Olumlu Geri Besleme Davranış Boyutu yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde olumlu geri besleme davranış alt boyutu puan ortalaması 30 yaş ve altı grupta yer alanların $18,22 \pm 6,76$, 31 ve 40 yaş arası grupta yer alanların $18,41 \pm 7,13$, 41 ve 50 yaş arası grupta yer alanların $18,44 \pm 8,33$, 51 yaş ve üstü grupta yer alanların $18,45 \pm 5,84$ bulunmuştur.



Grafik 4.29: Antrenörlerin Yaş Gruplarına Göre Liderlik Olumlu Geri Besleme Davranış Boyutu Dağılımı

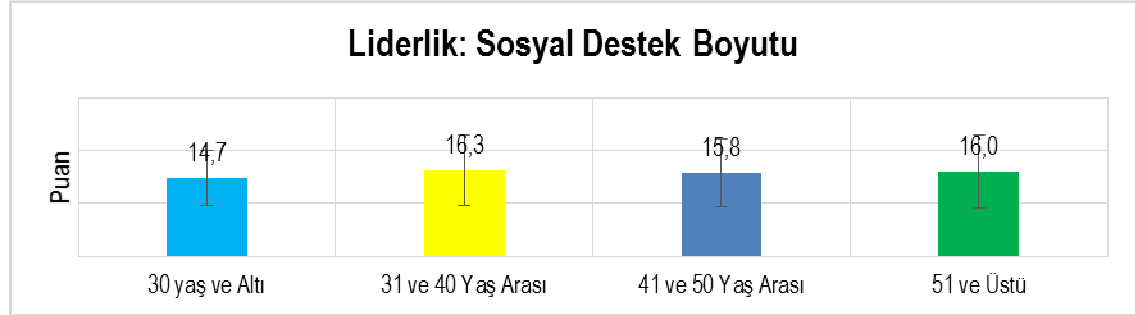
Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik Durum Değerlendirme Boyutu yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde durum değerlendirme alt boyutu puan ortalaması 30 yaş ve altı grupta yer alanların $18,53 \pm 6,92$, 31 ve 40 yaş arası grupta yer alanların $19,45 \pm 7,78$, 41 ve 50 yaş arası grupta yer alanların $18,62 \pm 7,27$, 51 yaş ve üstü grupta yer alanların $20,72 \pm 8,20$ bulunmuştur. Puan ortalamalarına bakıldığında en düşük 30 yaş ve altı en yüksek 51 yaş ve üstü gruplar olduğu görülmektedir.



Grafik 4.30: Antrenörlerin Yaş Gruplarına Göre Liderlik Durum Değerlendirme Boyutu Dağılımı

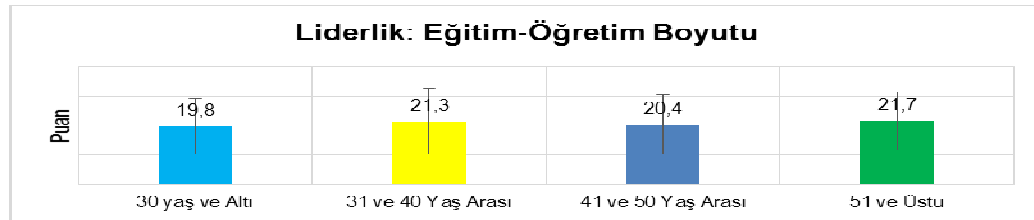
Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik Sosyal Destek Boyutu yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde sosyal destek alt boyutu puan ortalaması 30 yaş ve altı grupta yer alanların $14,71 \pm 5,26$, 31 ve 40 yaş arası grupta yer alanların $16,26 \pm 6,73$, 41 ve 50 yaş arası grupta yer alanların $15,80 \pm 6,48$, 51 yaş ve üstü grupta yer alanların $16,01 \pm 6,93$ bulunmuştur. Yaş grupları ile sosyal destek alt boyutu arasında yapılan analizde 30 yaş ve altı-31 ve 40 yaş arası ($p=0,026$) gruplar

arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın 30 yaş ve altı-31 ve 40 yaş arası gruptan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,05$).



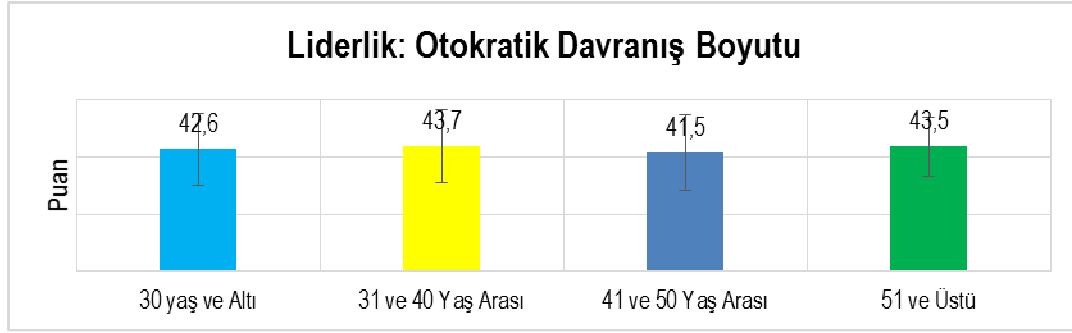
Grafik 4.31: Antrenörlerin Yaş Gruplarına Göre Liderlik Sosyal Destek Boyutu Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik Eğitim Öğretim Boyutu yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde eğitim öğretim alt boyutu puan ortalaması 30 yaş ve altı grupta yer alanların $19,80\pm 9,46$, 31 ve 40 yaş arası grupta yer alanların $21,29\pm 11,16$, 41 ve 50 yaş arası grupta yer alanların $20,37\pm 10,14$, 51 yaş ve üstü grupta yer alanların $21,68\pm 9,82$ bulunmuştur. Puan ortalamalarına bakıldığında en düşük 30 yaş ve altı en yüksek 51 yaş ve üstü gruplar olduğu görülmektedir.



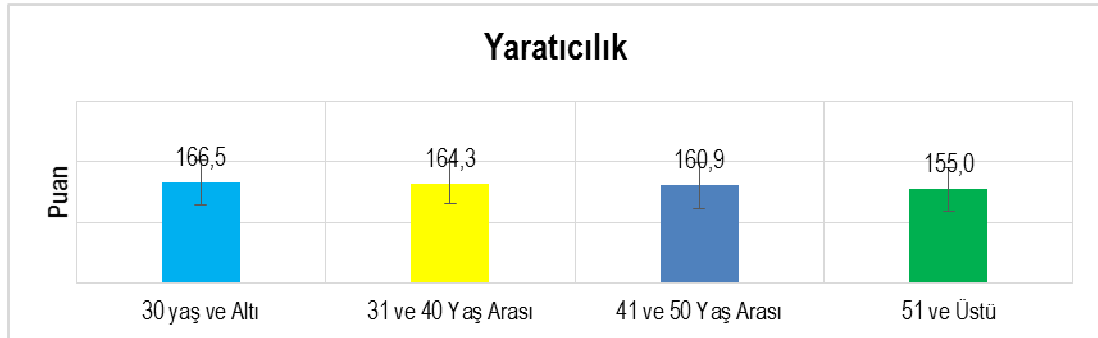
Grafik 4.32: Antrenörlerin Yaş Gruplarına Göre Liderlik Eğitim Öğretim Boyutu Dağılımı.

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik Otokratik Davranış Boyutu yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde otokratik davranış alt boyutu puan ortalaması 30 yaş ve altı grupta yer alanların $42,65\pm 12,43$, 31 ve 40 yaş arası grupta yer alanların $43,66\pm 12,61$, 41 ve 50 yaş arası grupta yer alanların $41,52\pm 13,17$, 51 yaş ve üstü grupta yer alanların $43,46\pm 10,13$ bulunmuştur. Puan ortalamalarına bakıldığında en düşük 41 ve 50 yaş arası en yüksek 31 ve 40 yaş arası gruplar olduğu görülmektedir.



Grafik 4.33: Antrenörlerin Yaş Gruplarına Göre Liderlik Otokratik Davranış Boyutu Dağılımı

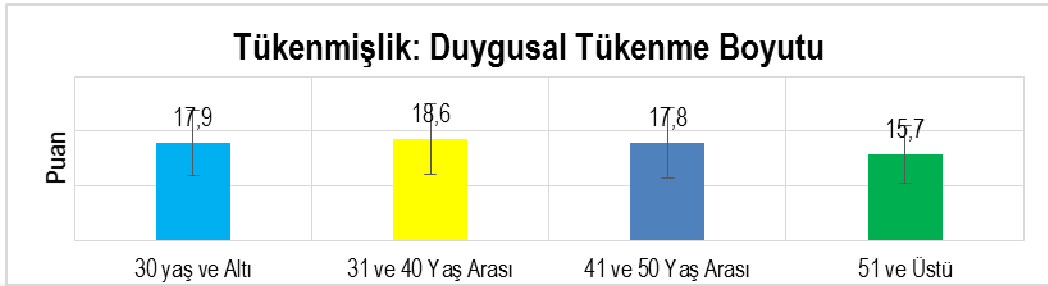
Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Yaratıcılık düzeyleri yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde yaratıcılık düzeyleri puan ortalaması 30 yaş ve altı grupta yer alanların $166,52 \pm 36,80$, 31 ve 40 yaş arası grupta yer alanların $164,34 \pm 33,93$, 41 ve 50 yaş arası grupta yer alanların $160,91 \pm 37,71$, 51 yaş ve üstü grupta yer alanların $155,01 \pm 35,84$ bulunmuştur. Yaş grupları ile yaratıcılık düzeyleri arasında yapılan analizde 51 ve üstü-30 yaş ve altı ($p=0,025$) grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın 51ve üstü -30 yaş ve altı arası gruptan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,05$).



Grafik 4.34: Antrenörlerin Yaş Gruplarına Göre Yaratıcılık Düzeylerinin Dağılımı

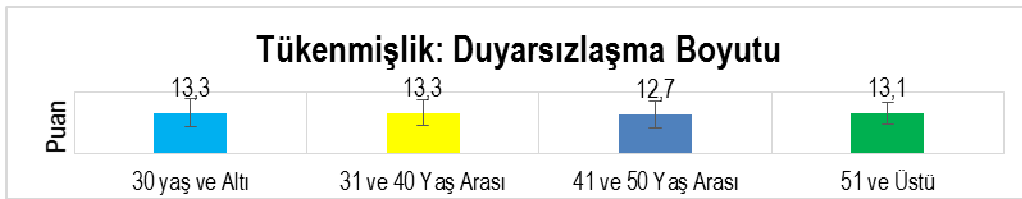
Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Tükenmişlik Duygusal Tükenme Boyutu yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde tükenmişlik duygusal tükenme alt boyutu puan ortalaması 30 yaş ve altı grupta yer alanların $17,92 \pm 5,99$, 31 ve 40 yaş arası grupta yer alanların $18,56 \pm 6,41$, 41 ve 50 yaş arası grupta yer alanların $17,78 \pm 6,46$, 51 yaş ve üstü grupta yer alanların $15,73 \pm 5,22$ bulunmuştur. Yaş grupları ile tükenmişlik duygusal tükenme alt boyutu arasında yapılan analizde 51 ve

üstü-30 yaş ve altı ($p=0.018$) ile 51 ve üstü-31 ve 40 yaş arası ($p=0.002$) grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın 51 ve üstü 30 yaş ve altı ile 51 ve üstü 31 ve 40 yaş arası gruplardan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,05$).



Grafik 4.35: Antrenörlerin Yaş Gruplarına Göre Tükenmişlik Duygusal Tükenme Boyutu Dağılımı

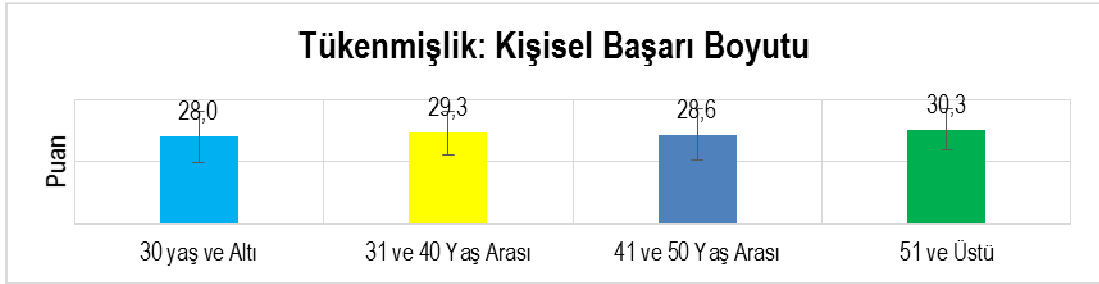
Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Tükenmişlik Duyarsızlaşma Boyutu yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde tükenmişlik duyarsızlaşma alt boyutu puan ortalaması 30 yaş ve altı grupta yer alanların $13,28\pm 4,57$, 31 ve 40 yaş arası grupta yer alanların $13,34\pm 4,35$, 41 ve 50 yaş arası grupta yer alanların $12,74\pm 4,31$, 51 yaş ve üstü grupta yer alanların $13,05\pm 3,63$ bulunmuştur. Puan ortalamalarına bakıldığında en düşük 41 ve 50 yaş arası en yüksek 31 ve 40 yaş arası gruplar olduğu görülmektedir.



Grafik 4.36: Antrenörlerin Yaş Gruplarına Göre Tükenmişlik Duyarsızlaşma Boyutu Dağılımı

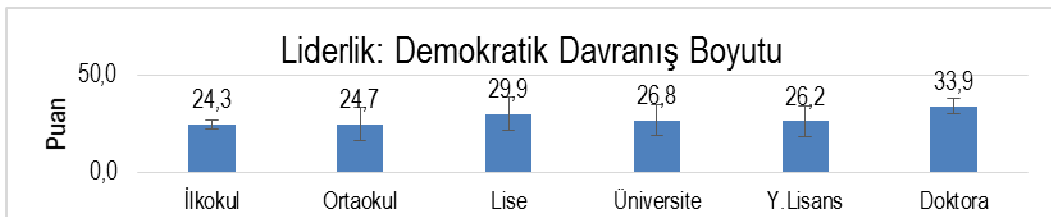
Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Tükenmişlik Kişisel Başarı Boyutu yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde tükenmişlik kişisel başarı alt boyutu puan ortalaması 30 yaş ve altı grupta yer alanların $28,04\pm 8,26$, 31 ve 40 yaş arası grupta yer alanların $29,27\pm 7,08$, 41 ve 50 yaş arası grupta yer alanların $28,63\pm 8,14$, 51 yaş ve üstü grupta yer alanların $30,25\pm 6,42$ bulunmuştur. Puan ortalamalarına

bakıldığında en düşük 30 yaş ve altı en yüksek 51 yaş ve üstü gruplar olduğu görülmektedir.



Grafik 4.37: Antrenörlerin Yaş Gruplarına Göre Tükenmişlik Kişisel Başarı Boyutu Dağılımı

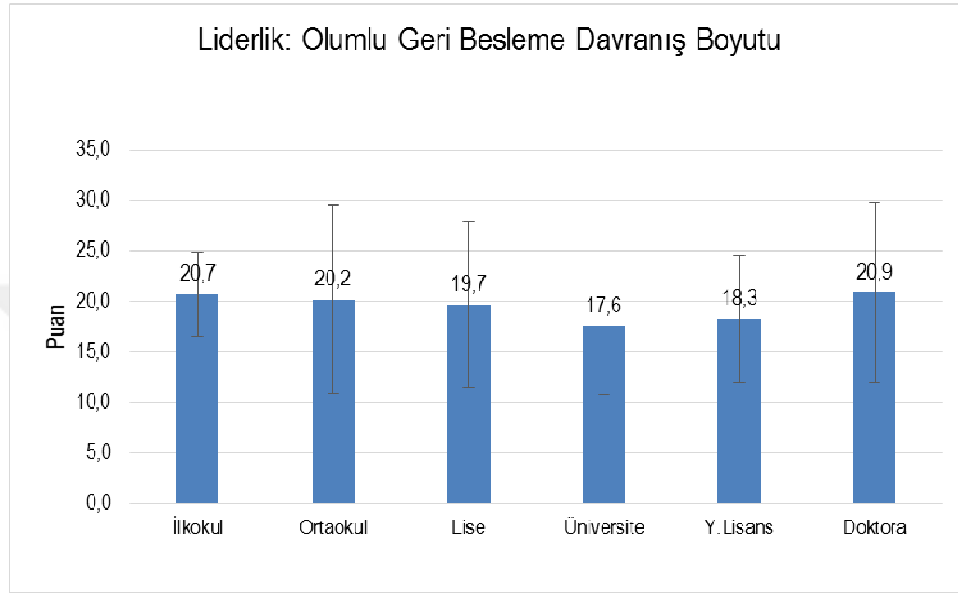
Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik Demokratik Davranış Boyutu eğitim düzeyi durumlarına göre dağılımı incelendiğinde liderlik demokratik davranış alt boyutu puan ortalaması ilkökul 24,29±2,28, ortaokul 24,69±8,46, lise 29,91±8,71, üniversite 26,77±7,88, Y. lisans 26,19±7,84, doktora 33,88±3,87 bulunmuştur. antrenörlerin eğitim düzeyi grupları ile liderlik, demokratik davranış alt boyutu arasında yapılan analizde, ilkökul-doktora (p=0.038), ortaokul-doktora (p=0.013), Y. lisans-lise (p=0.000), Y. lisans-doktora (p=0.014), üniversite-lise (p=0.000), üniversite-doktora (p=0.023) grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın üniversite-doktora gruplardan kaynaklandığı görülmüştür (p<0,05).



Grafik 4.38: Antrenörlerin Eğitim Seviyelerine Göre Liderlik Demokratik Davranış Boyutu Dağılımı

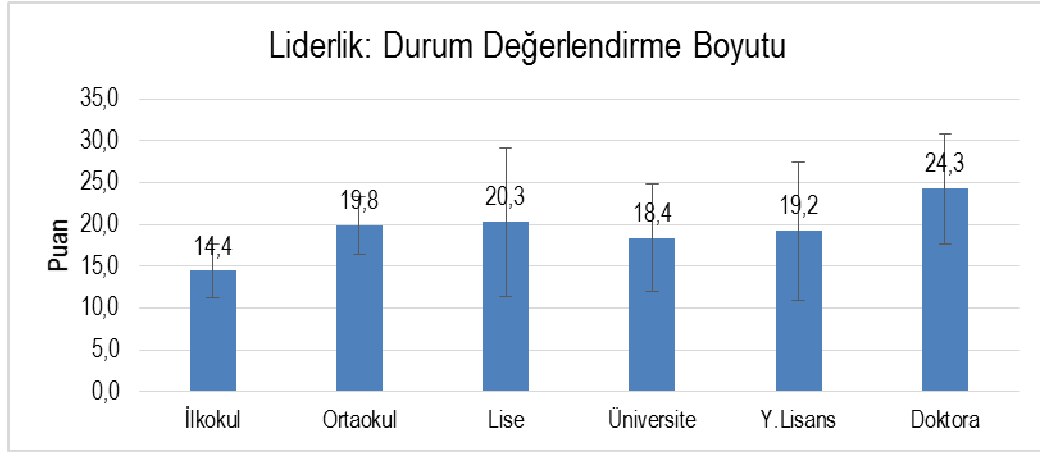
Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik Demokratik Davranış Boyutu eğitim düzeyi durumlarına göre dağılımı incelendiğinde liderlik demokratik davranış alt boyutu puan ortalaması ilkökul 20,71±4,19, ortaokul 20,23±9,32, lise 19,68±8,21, üniversite 17,60±6,78, Y. lisans 18,32±6,29, doktora 20,88±8,91 bulunmuştur.

antrenörlerin eğitim düzeyi grupları ile liderlik demokratik davranış alt boyutu arasında yapılan analizde üniversite-lise ($p=0.001$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın üniversite-lise gruplarından kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,05$).



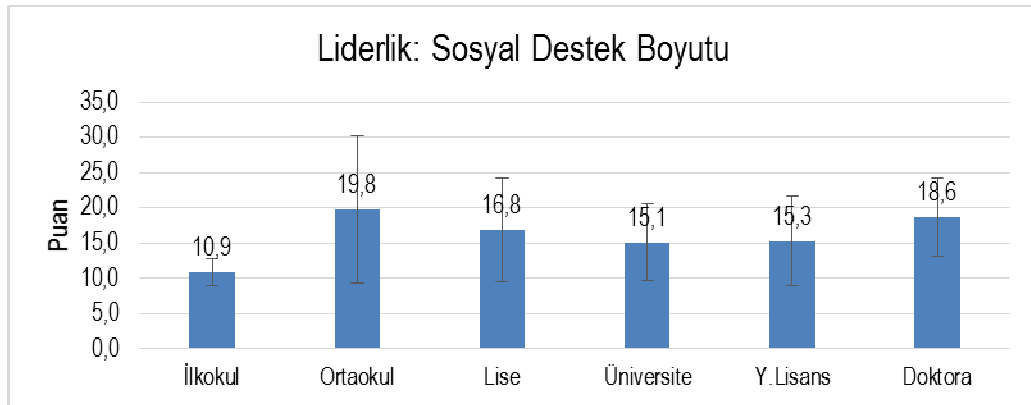
Grafik 4.39: Antrenörlerin Eğitim Seviyelerine Göre Liderlik Olumlu Geri Besleme Davranış Boyutu Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik Durum değerlendirme Boyutu eğitim düzeyi durumlarına göre dağılımı incelendiğinde liderlik durum değerlendirme alt boyutu puan ortalaması ilkökul $14,43\pm 3,15$, ortaokul $19,85\pm 3,41$, lise $20,30\pm 8,89$, üniversite $18,38\pm 6,38$, Y. lisans $19,19\pm 8,23$, doktora $24,25\pm 6,56$ bulunmuştur. antrenörlerin eğitim düzeyi grupları ile liderlik demokratik davranış alt boyutu arasında yapılan analizde ilkökul-doktora ($p=0.010$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın ilkökul-doktora gruplardan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,05$).



Grafik 4.40: Antrenörlerin Eğitim Seviyelerine Göre Liderlik Durum Değerlendirme Boyutu Dağılımı

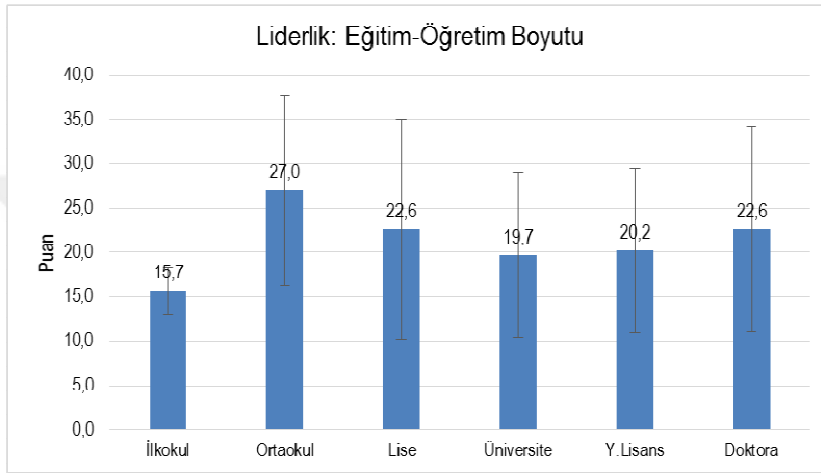
Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik Sosyal Destek Boyutu eğitim düzeyi durumlarına göre dağılımı incelendiğinde liderlik sosyal destek alt boyutu puan ortalaması ilkokul $10,86 \pm 1,95$, ortaokul $19,77 \pm 10,50$, lise $16,81 \pm 7,37$, üniversite $15,12 \pm 5,44$, Y. lisans $15,25 \pm 6,34$, doktora $18,63 \pm 5,52$ bulunmuştur. antrenörlerin eğitim düzeyi grupları ile liderlik demokratik davranış alt boyutu arasında yapılan analizde ilkokul-doktora ($p=0.028$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın ilkokul-doktora gruplardan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,05$).



Grafik 4.41: Antrenörlerin Eğitim Seviyelerine Göre Liderlik Sosyal Destek Boyutu Dağılımı

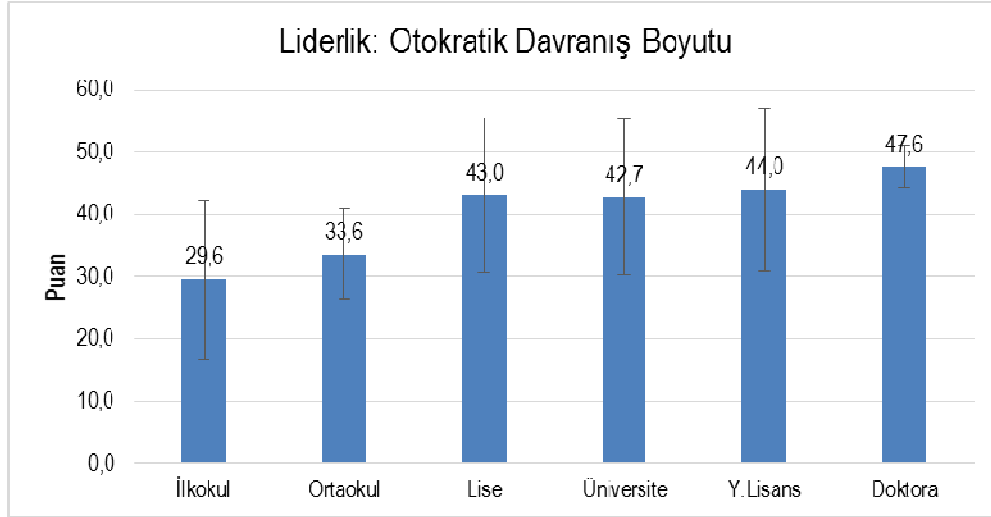
Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik Eğitim Öğretim Boyutu eğitim düzeyi durumlarına göre dağılımı incelendiğinde liderlik eğitim öğretim alt boyutu

puan ortalaması ilkokul $15,71 \pm 2,69$, ortaokul $27,00 \pm 10,76$, lise $22,63 \pm 12,41$, üniversite $19,67 \pm 9,26$, Y. lisans $20,18 \pm 9,27$, doktora $22,63 \pm 11,51$ bulunmuştur. antrenörlerin eğitim düzeyi grupları ile liderlik demokratik davranış alt boyutu arasında yapılan analizde üniversite-lise ($p=0.029$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın üniversite-lise gruplardan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,05$).



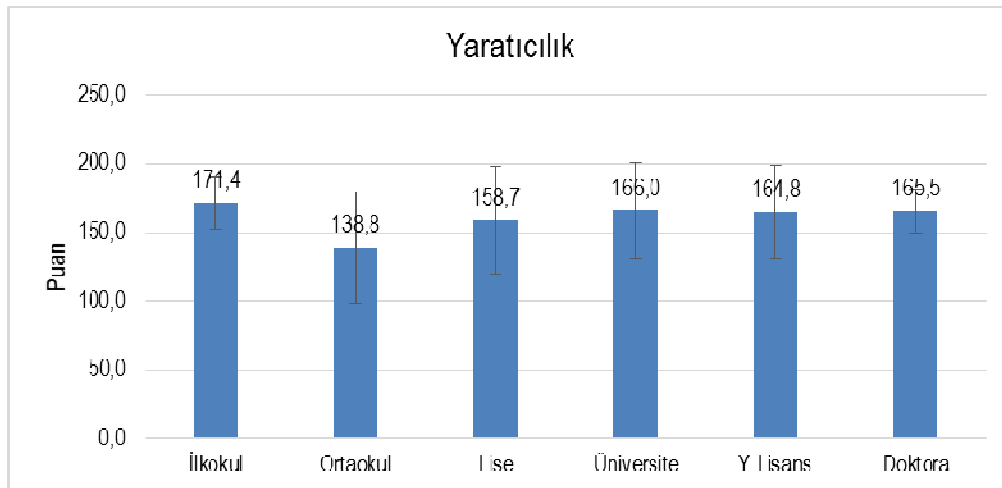
Grafik 4.42: Antrenörlerin Eğitim Seviyelerine Göre Liderlik Eğitim Öğretim Boyutu Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik Otokratik Davranış Boyutu eğitim düzeyi durumlarına göre dağılımı incelendiğinde liderlik otokratik davranış alt boyutu puan ortalaması ilkokul $29,57 \pm 12,72$, ortaokul $33,62 \pm 7,26$, lise $43,03 \pm 12,45$, üniversite $42,74 \pm 12,51$, Y. lisans $43,97 \pm 12,89$, doktora $47,63 \pm 3,33$ bulunmuştur. antrenörlerin eğitim düzeyi grupları ile liderlik demokratik davranış alt boyutu arasında yapılan analizde ortaokul-üniversite ($p=0.027$), ortaokul-lise ($p=0.024$), ortaokul-Ylisans ($p=0.010$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın ortaokul- üniversite, ortaokul-lise, ortaokul-Y. lisans gruplardan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,05$).



Grafik 4.43: Antrenörlerin Eğitim Seviyelerine Göre Liderlik Otokratik Davranış Boyutu Dağılımı

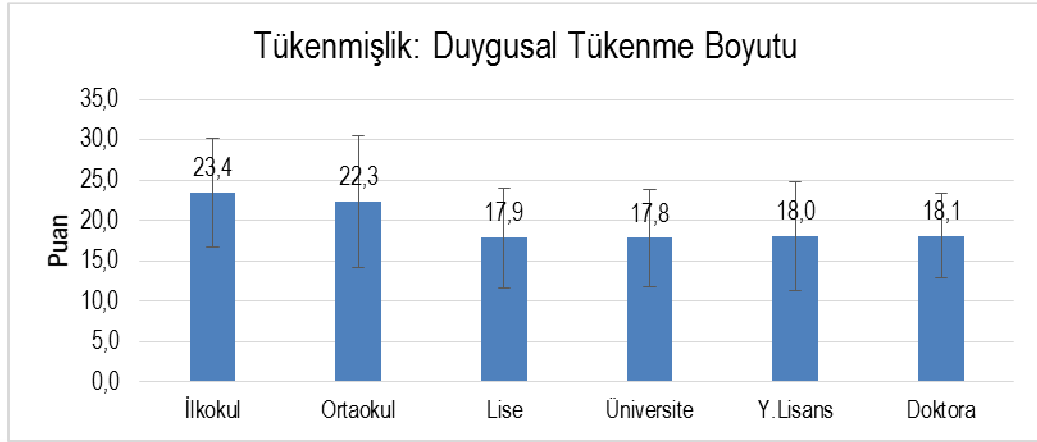
Araştırmaya katılan 1044 antrenörün yaratıcılık düzeyleri eğitim düzeyi durumlarına göre dağılımı incelendiğinde yaratıcılık düzeyleri alt boyutu puan ortalaması ilkokul $171,43 \pm 19,26$, ortaokul $138,85 \pm 40,42$, lise $158,73 \pm 39,05$, üniversite $165,99 \pm 34,86$, Y. lisans $164,81 \pm 33,45$, doktora $165,50 \pm 15,80$ bulunmuştur.



Grafik 4.44: Antrenörlerin Eğitim Seviyelerine Göre Yaratıcılık Düzeyleri Dağılımı

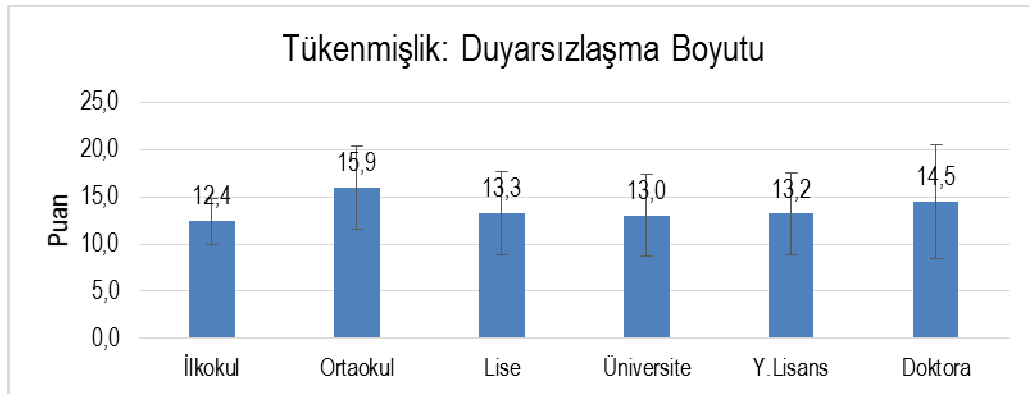
Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Tükenmişlik Duygusal Tükenme Boyutu eğitim düzeyi durumlarına göre dağılımı incelendiğinde tükenmişlik duygusal tükenme alt boyutu puan ortalaması ilkokul $23,43 \pm 6,77$, ortaokul

22,31±8,21, lise 17,89±6,18, üniversite 17,84±6,07, Y. lisans 18,01±6,72, doktora 18,13±5,22 bulunmuştur.



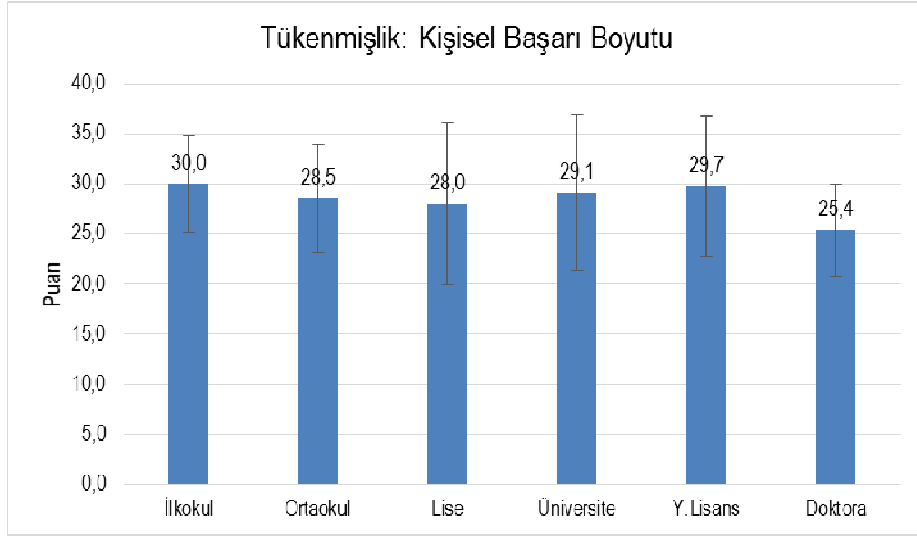
Grafik 4.45: Antrenörlerin Eğitim Seviyelerine Göre Tükenmişlik Duygusal Tükenme Boyutu Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Tükenmişlik Duyarsızlaşma Boyutu eğitim düzeyi durumlarına göre dağılımı incelendiğinde tükenmişlik duyarsızlaşma alt boyutu puan ortalaması ilkokul 12,43±2,44, ortaokul 15,92±4,42, lise 13,30±4,40, üniversite 13,00±4,34, Y. lisans 13,20±4,29, doktora 14,50±6,00, bulunmuştur.



Grafik 4.46: Antrenörlerin Eğitim Seviyelerine Göre Tükenmişlik Duyarsızlaşma Boyutu Dağılımı

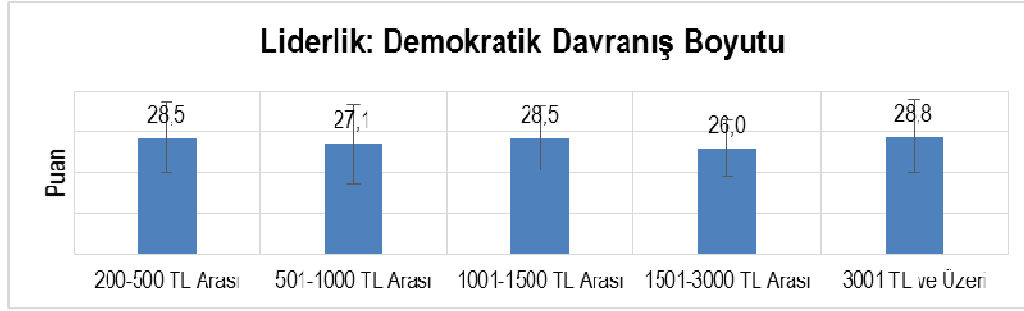
Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Tükenmişlik Kişisel Başarı Boyutu eğitim düzeyi durumlarına göre dağılımı incelendiğinde tükenmişlik kişisel başarı alt boyutu puan ortalaması ilkokul 30,00±4,86, ortaokul 28,54±5,39, lise 27,98±8,05, üniversite 29,06±7,74, Y. lisans 29,70±7,01, doktora 25,38±4,59 bulunmuştur.



Grafik 4.47: Antrenörlerin Eğitim Seviyelerine Göre Tükenmişlik Kişisel Başarı Boyutu Dağılımı

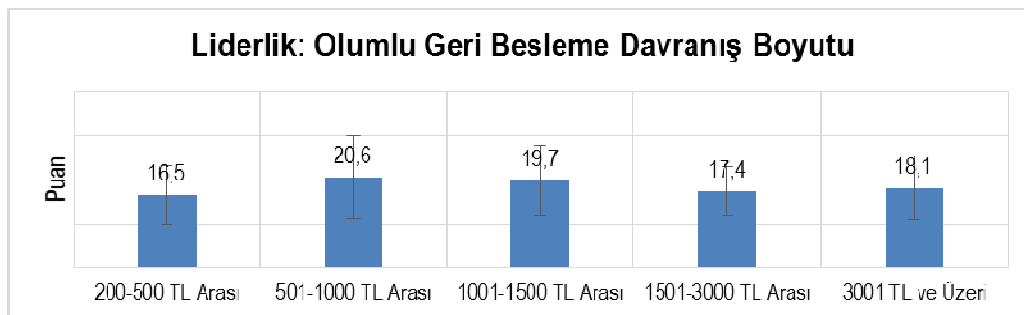
Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik Durum Değerlendirme Boyutu gelir düzeylerine göre dağılımı incelenmiştir

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik Demokratik Davranış Boyutu gelir seviyesine göre dağılımı incelendiğinde liderlik demokratik davranış alt boyutu puan ortalaması 200-500 tl arası $28,54 \pm 8,61$, 501-1000 tl arası $27,09 \pm 9,71$, 1001-1500 tl arası $28,48 \pm 8,05$, 1501-3000 tl arası $25,97 \pm 6,84$, 3001 tl ve üzeri $28,85 \pm 8,99$, bulunmuştur. antrenörlerin gelir seviyesine göre grupları ile liderlik demokratik davranış alt boyutu arasında yapılan analizde 1501-3000 tl arası 3001 tl ve üzeri ($p=0.012$), 1501-3000 tl arası 200-500 tl arası ($p=0.048$), 1501-3000 tl arası 1001-1500 tl arası ($p=0.001$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın 1501-3000 tl arası 3001 tl ve üzeri 1501-3000 tl arası 200-500 tl arası 1501-3000 tl arası 1001-1500 tl gruplardan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,05$).



Grafik 4.48: Antrenörlerin Gelir Seviyelerine Göre Liderlik Demokratik Davranış Boyutu Dağılımı

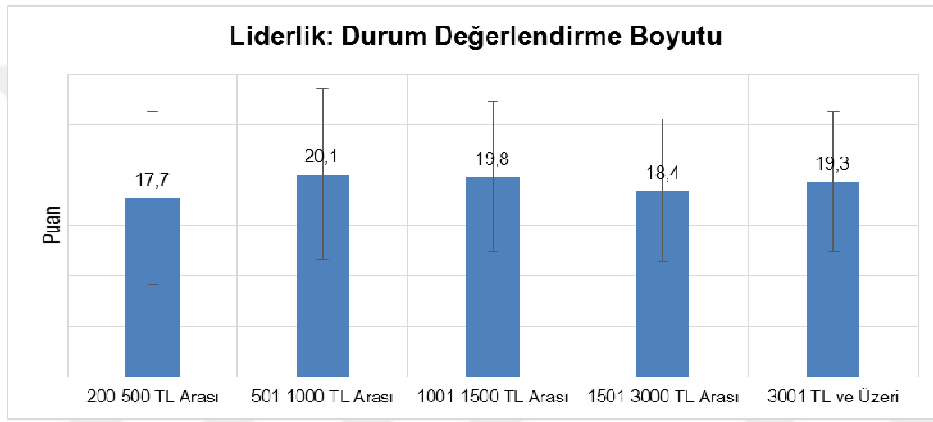
Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik Olumlu Geri Besleme Davranış Boyutu gelir seviyesine göre dağılımı incelendiğinde liderlik olumlu geri besleme davranış alt boyutu puan ortalaması 200-500 tl arası $16,48 \pm 6,62$, 501-1000 tl arası $20,56 \pm 9,45$, 1001-1500 tl arası $19,69 \pm 7,86$, 1501-3000 tl arası $17,37 \pm 5,48$, 3001 tl ve üzeri $18,10 \pm 7,34$, bulunmuştur. antrenörlerin gelir seviyesine göre grupları ile liderlik olumlu geri besleme davranış alt boyutu arasında yapılan analizde 200-500 tl arası 1001-1500 tl arası ($p=0.000$), 200-500 tl arası 501-1000 tl arası ($p=0.002$), 1501-3000 tl arası 1001-1500 tl arası ($p=0.010$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın 200-500 tl arası 1001-1500 tl arası 200-500 tl arası 501-1000 tl arası 1501-3000 tl arası 1001-1500 tl arası gruplardan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,05$).



Grafik 4.49: Antrenörlerin Gelir Seviyelerine Göre Liderlik Olumlu Geri Besleme Davranış Boyutu Dağılımı

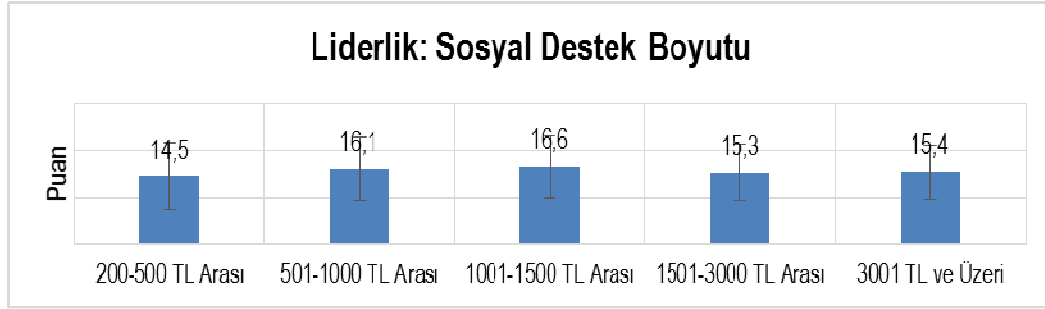
Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik Durum Değerlendirme Boyutu gelir seviyesine göre dağılımı incelendiğinde liderlik durum değerlendirme davranış alt boyutu puan ortalaması 200-500 tl arası $17,71 \pm 8,54$, 501-1000 tl arası

20,09±8,46, 1001-1500 tl arası 19,80±7,41, 1501-3000 tl arası 18,43±7,07, 3001 tl ve üzeri 19,31±6,91, bulunmuştur. antrenörlerin gelir seviyesine göre grupları ile liderlik olumlu geri besleme davranış alt boyutu arasında yapılan analizde 200-500 tl arası 3001 tl ve üzeri ($p=0.002$), 200-500 tl arası 501-1000 tl arası ($p=0.007$), 200-500 tl arası 1001-1500 tl arası ($p=0.000$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın 200-500 tl arası 3001 tl ve üzeri, 200-500 tl arası 501-1000 tl arası, 200-500 tl arası 1001-1500 tl arası gruplardan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,05$).



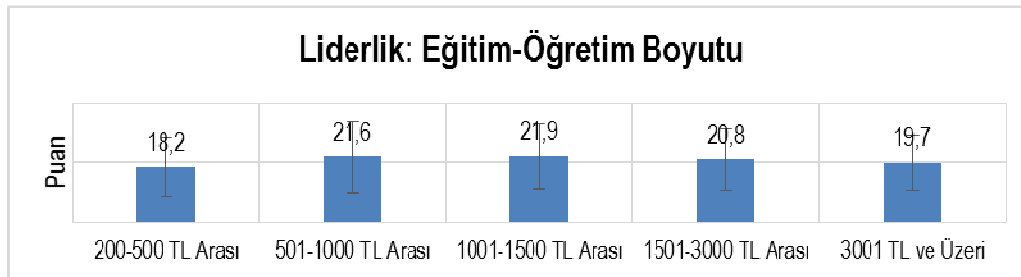
Grafik 4.50: Antrenörlerin Gelir Seviyelerine Göre Liderlik Durum Değerlendirme Boyutu Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik Sosyal Destek Boyutu gelir seviyesine göre dağılımı incelendiğinde liderlik sosyal destek davranış alt boyutu puan ortalaması 200-500 tl arası 14,52±7,18, 501-1000 tl arası 16,10±6,80, 1001-1500 tl arası 16,58±6,56, 1501-3000 tl arası 15,32±5,94, 3001 tl ve üzeri 15,44±5,72, bulunmuştur. antrenörlerin gelir seviyesine göre grupları ile liderlik sosyal destek davranış alt boyutu arasında yapılan analizde 200-500 tl arası 3001 tl ve üzeri ($p=0.026$), 200-500 tl arası 501-1000 tl arası ($p=0.045$), 200-500 tl arası 1001-1500 tl arası ($p=0.000$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın 200-500 tl arası 3001 tl ve üzeri, 200-500 tl arası 501-1000 tl arası, 200-500 tl arası 1001-1500 tl arası gruplardan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,05$).



Grafik 4.51: Antrenörlerin Gelir Seviyelerine Göre Liderlik Sosyal Destek Boyutu Dağılımı

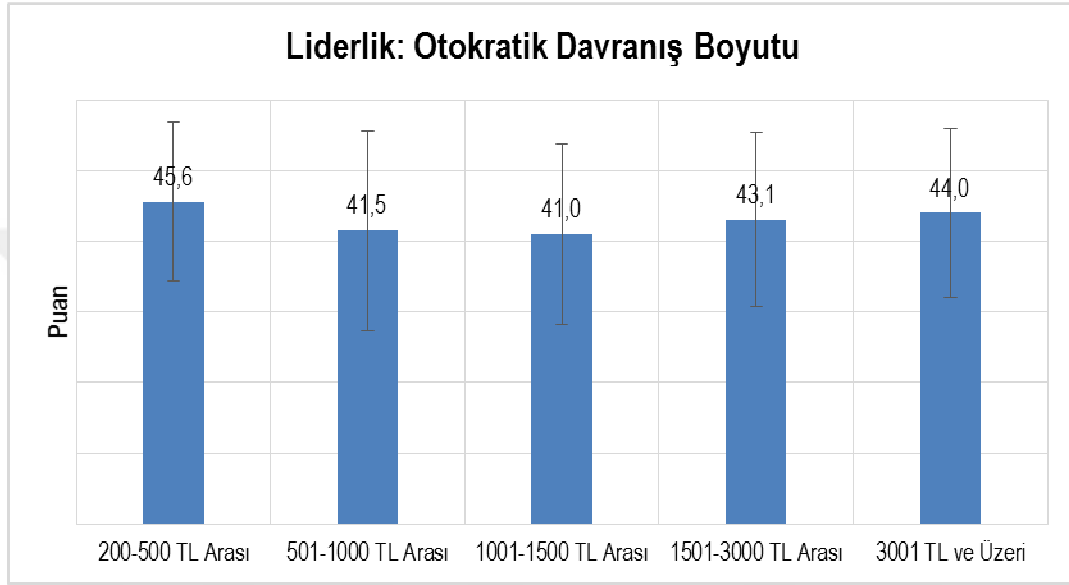
Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik Eğitim Öğretim Boyutu gelir seviyesine göre dağılımı incelendiğinde liderlik eğitim öğretim davranış alt boyutu puan ortalaması 200-500 tl arası $18,23 \pm 9,71$, 501-1000 tl arası $21,59 \pm 11,71$, 1001-1500 tl arası $21,88 \pm 10,94$, 1501-3000 tl arası $20,76 \pm 10,13$, 3001 tl ve üzeri $19,69 \pm 9,25$, bulunmuştur. antrenörlerin gelir seviyesine göre grupları ile liderlik olumlu eğitim öğretim davranış alt boyutu arasında yapılan analizde 200-500 tl arası 1501-3000 tl arası ($p=0.014$), 200-500 tl arası 1001-1500 tl arası ($p=0.001$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın 200-500 tl arası 1501-3000 tl arası, 200-500 tl arası 1001-1500 tl arası gruplardan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,05$).



Grafik 4.52: Antrenörlerin Gelir Seviyelerine Göre Liderlik Eğitim Öğretim Boyutu Dağılımı

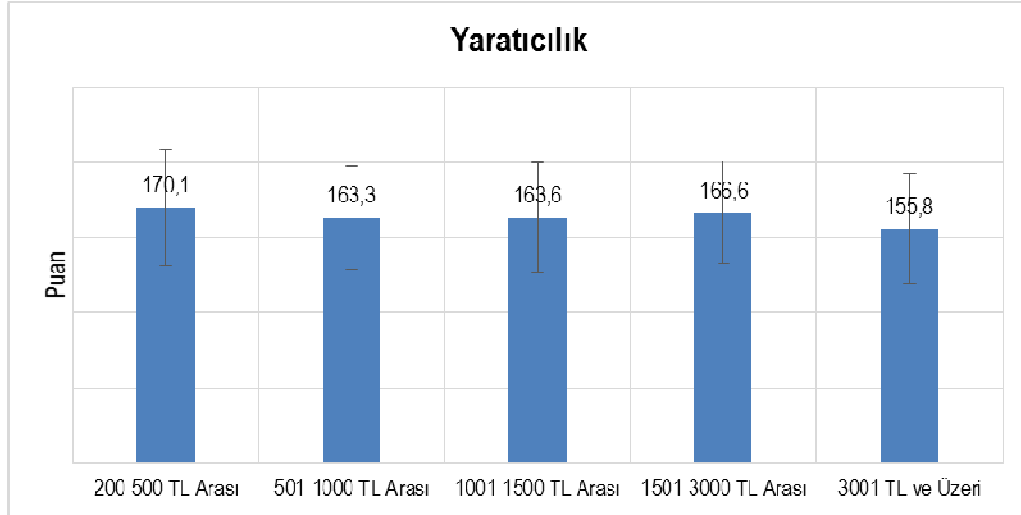
Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Liderlik Otokratik Davranış Boyutu gelir seviyesine göre dağılımı incelendiğinde liderlik otokratik davranış alt boyutu puan ortalaması 200-500 tl arası $54,57 \pm 11,22$, 501-1000 tl arası $41,51 \pm 14,11$, 1001-1500 tl arası $41,03 \pm 12,80$, 1501-3000 tl arası $43,07 \pm 12,30$, 3001 tl ve üzeri $44,00 \pm 12,02$, bulunmuştur. antrenörlerin gelir seviyesine göre grupları ile liderlik

otokratik davranış alt boyutu arasında yapılan analizde 1001-1500 tl arası 3001 tl ve üzeri ($p=0.045$), 1001-1500 tl arası 200-500 tl arası ($p=0.019$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın 1001-1500 tl arası 3001 tl ve üzeri, 1001-1500 tl arası 200-500 tl arası gruplardan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,05$).



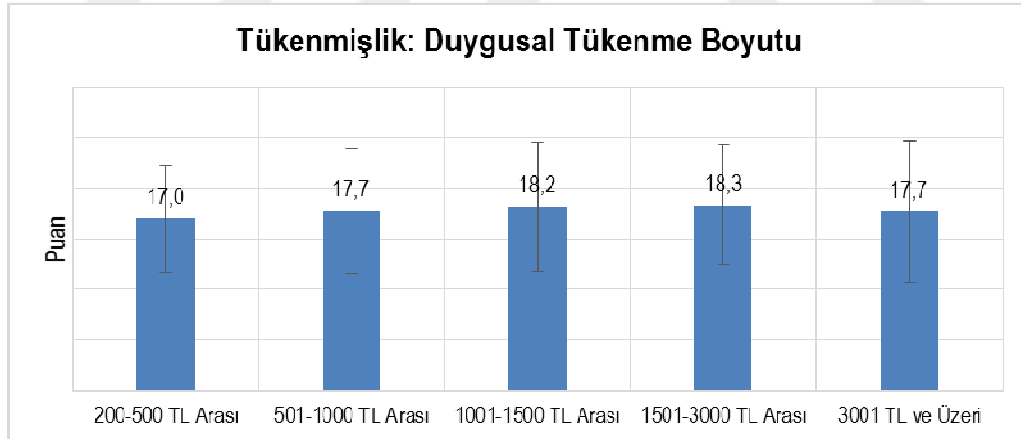
Grafik 4.53: Antrenörlerin Gelir Seviyelerine Göre Liderlik Otokratik Davranış Boyutu Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Yaratıcılık düzeyleri gelir seviyesine göre dağılımı incelendiğinde yaratıcılık alt boyutu puan ortalaması 200-500 tl arası $170,07 \pm 39,14$, 501-1000 tl arası $163,31 \pm 34,38$, 1001-1500 tl arası $163,58 \pm 36,60$, 1501-3000 tl arası $166,61 \pm 33,92$, 3001 tl ve üzeri $155,80 \pm 36,61$, bulunmuştur. antrenörlerin gelir seviyesine göre grupları ile yaratıcılık alt boyutu arasında yapılan analizde 3001 tl ve üzeri 1501-3000 tl arası ($p=0.001$), 3001 tl ve üzeri 200-500 tl arası ($p=0.000$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın 3001 tl ve üzeri 1501-3000 tl arası, 3001 tl ve üzeri 200-500 tl arası gruplardan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,05$).



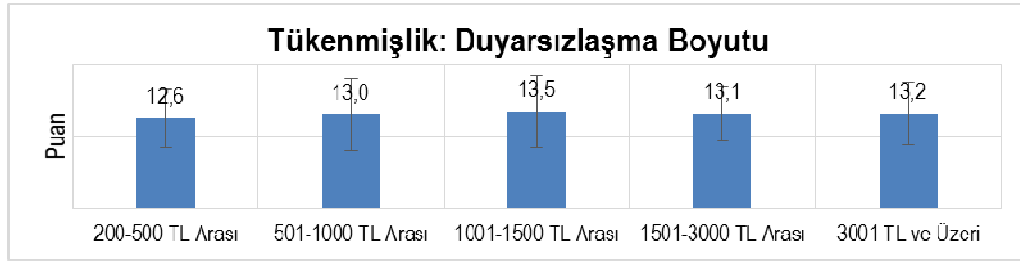
Grafik 4.54: Antrenörlerin Gelir Seviyelerine Göre Yaratıcılık Düzeyleri Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Tükenmişlik Duygusal Tükenme Boyutu gelir seviyesine göre dağılımı incelendiğinde tükenmişlik duygusal tükenme alt boyutu puan ortalaması 200-500 tl arası $16,98 \pm 5,34$, 501-1000 tl arası $17,74 \pm 6,14$, 1001-1500 tl arası $18,20 \pm 6,37$, 1501-3000 tl arası $18,34 \pm 5,90$, 3001 tl ve üzeri $17,69 \pm 6,99$, bulunmuştur.



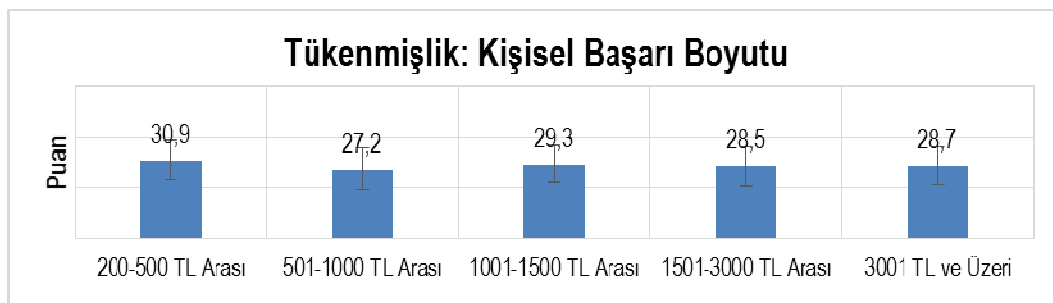
Grafik 4.55: Antrenörlerin Gelir Seviyelerine Göre Tükenmişlik Duygusal Tükenme Boyutu Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Tükenmişlik Duyarsızlaşma Boyutu gelir seviyesine göre dağılımı incelendiğinde tükenmişlik duyarsızlaşma alt boyutu puan ortalaması 200-500 tl arası $12,56 \pm 4,05$, 501-1000 tl arası $13,04 \pm 4,94$, 1001-1500 tl arası $13,45 \pm 4,91$, 1501-3000 tl arası $13,13 \pm 3,77$, 3001 tl ve üzeri $13,19 \pm 4,38$, bulunmuştur.



Grafik 4.56: Antrenörlerin Gelir Seviyelerine Göre Tükenmişlik Duyarsızlaşma Boyutu Dağılımı

Araştırmaya katılan 1044 antrenörün Tükenmişlik Kişisel Başarı Boyutu gelir seviyesine göre dağılımı incelendiğinde tükenmişlik kişisel başarı alt boyutu puan ortalaması 200-500 tl arası $30,94 \pm 7,68$, 501-1000 tl arası $27,18 \pm 8,20$, 1001-1500 tl arası $29,31 \pm 7,23$, 1501-3000 tl arası $28,52 \pm 7,77$, 3001 tl ve üzeri $28,66 \pm 7,59$, bulunmuştur. antrenörlerin gelir seviyesine göre grupları ile yaratıcılık alt boyutu arasında yapılan analizde 501-1000tl arası, 200-500 tl arası ($p=0.003$), 1501-3000 tl arası, 200-500 tl arası ($p=0.029$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın 501-1000tl arası, 200-500 tl arası, 1501-3000 tl arası, 200-500 tl arası gruplardan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,05$).



Grafik 4.57: Antrenörlerin Gelir Seviyelerine Göre Tükenmişlik Kişisel Başarı Boyutu Dağılımı

5. TARTIŞMA

Futbol antrenörlerinin liderlik tarzlarını belirlemek amacıyla yapılan bazı çalışmalarda, Donuk, B. (2006) Türkiye Profesyonel Futbol Ligleri Antrenörlerinin Liderlik Tarzlarının İncelenmesi Ve Bir Model Yaklaşım konulu doktora tezi çalışmasında futbol antrenörlerinin görüşleri doğrultusunda, sporcularının eğitim ve öğretimine önem veren, onlara sosyal destek sağlayan, yarı demokratik, yarı otokratik bir liderlik tarzlarının olduklarını tespit etmiştir (38). Diğer bir çalışmada Garland ve Barry, (1987) lider davranışlarının kolej futbolcuları üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışmalarında liderin (eğitici ve öğretici, demokratik, otokratik, ödüllendirici ve sosyal destekleyici gibi) kişisel davranışlarının oyuncuların performansları ile bir etkileşim içinde oldukları sonucuna varmışlardır. Bayrak ve Çelik, (2005) Eskişehir ilinde bulunan futbol antrenörlerinin liderlik özellikleri ile eğitim seviyelerini karşılaştırdıkları bir çalışmada, antrenörlerin %14,3'ü ilkökul, %51,6'sı ortaokul ve %34,1'inin ise üniversite mezunu olduğu tespit etmişlerdir. Ayrıca antrenörlerin karizmatik liderlik özellikleri taşıdığını öngörmüşlerdir. Körük, E. (2003) amatör futbol antrenörlerinin liderlik davranış tiplerinin ve kullandıkları motivasyon tekniklerinin belirlenmesi konulu yüksek lisans tez çalışmasında, büyük çoğunluğunun demokratik ağırlıklı durumsal liderlik davranışı sergilediklerini tespit etmiştir. Bizim yaptığımız çalışma sonuç verilerine göre;

HİPOTEZ 1: Taekwondo antrenörlerinin cinsiyet ve yaşa göre dağılım puanları

Antrenörlerin yaş ve cinsiyet dağılımları incelendiğinde Cinsiyet ile yaş grupları arasında önemli düzeyde anlamlı fark vardır ($\chi^2=36.914$; ($p<0.001$). Erkeklerde 31 ve 40 yaş arasında, kadınlarda ise 30 yaş ve altında önemli düzeyde anlamlılık bulunmuştur. Bunun nedeni erkeklere oranla kadınların spor yapma oranının düşük olması son on yıldır TTF her yıl düzenli olarak antrenör yetiştirme kurslarına kota koymaması düşünülmektedir. Ayrıca son yıllarda ülkemizdeki kadın sporcularında uluslararası şampiyonalarda elde etmiş olduğu başarılarında kadın antrenörlerimizin sayısının artmasında önemli bir etkisinin olduğu da düşünülmektedir.

Cinsiyet ile medeni durum arasında önemli düzeyde fark vardır ($x^2=39.083$; $p<0.001$). Erkeklerde evli kişilerde kadınlarda ise bekar kişilerde önemli düzeyde fazla bulunmuştur. Bunun nedeni erkek antrenörlerin yaş ortalamasının kadınlara oranla yüksek olması düşünülmektedir. Ayrıca uzun yıllar aktif spor yapan kadın sporcuların aktif spor yaşantıları bittikten sonra antrenörlüğü tercih ederek kendilerine mesleki bir kariyer yapma beklentisi içerisinde olmaları olarak da yorumlanabilmektedir.

Cinsiyet ve Eğitim düzeyine göre dağılımı incelendiğinde; cinsiyet ile eğitim düzeyi arasında önemli düzeyde fark olmadığı ancak erkek ve kadınlarda lise mezunu olanların çoğunlukta olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeni Milli Eğitim Öğretim politikamızdaki son on yıldaki değişikliklerle olduğu düşünülmektedir. Buna bağlı olarak Spor Genel Müdürlüğünün Antrenör Eğitim talimatları doğrultusunda Federasyonlarının Antrenörlük Eğitim programlarına katılmada asgari lise mezunu olma zorunluluğundan kaynaklandığı söylenebilir.

Cinsiyet ve gelir durumuna göre dağılımı incelendiğinde. Cinsiyet ile gelir düzeyi arasında önemli düzeyde anlamlı fark vardır ($x^2=107.905$; $p<0.001$). Erkekler ve kadınların gelir seviyesi 1501-3000 TL arasında olanlar önemli düzeyde yüksek bulunmuştur. Antrenörlerin büyük çoğunluğunun bu sınırlar içerisinde almış olmaları TTF tarafından hazırlanan proje kapsamında Milli Eğitim Bakanlığı Halk Eğitim merkezlerinde Taekwondo modül programına bağlı olarak Taekwondo kurslarının açılması ve antrenörlerin bu kurslarda istihdam edilmesi bir çok antrenörümüzün gelir düzeylerine katkı sağlamıştır.

Cinsiyet ile antrenörlük kademesi arasında önemli düzeyde anlamlı fark vardır ($x^2=20.027$; $p<0.001$). Erkekler ve kadınların, antrenörlük kademesi 2. kademe olanlar çalışmamızda önemli düzeyde yüksek bulunmuştur. Cinsiyet ile antrenörlük yapma yılı arasında önemli düzeyde fark vardır ($x^2=93.970$; $p<0.001$). Bunu sebebi 2. kademe antrenörlerimizin antrenörlük yapabilme, Taekwondo salonu açabilme ve kuşak sınavı yapabilme yetkilerinin olması düşünülmektedir.

Erkeklerin antrenörlük yapma yılı 10 yıl ve üzerinde iken bayanların antrenörlük yapma yılı 1-5 yıl arasında önemli düzeyde yüksek bulunmuştur.

Cinsiyet ile başka iş yapma durumu arasında önemli düzeyde anlamlı fark vardır ($\chi^2=11.636$; $p=0.001$). Erkekler ve kadınların, başka iş yapma durumları yapmama durumlarına göre önemli düzeyde yüksek bulunmuştur). Erkek antrenörlerin kadın antrenörlere göre başka iş yapma durumu 1.679 kat fazladır (OR=1.679; %95 CI (1.245-2.265). Bu durum erkekelerin taekwondo dışında mesleklerinin olduğunu gösterirken kadınların da bir çoğunun taekwondo dışında bir mesleğinin olmadığını ve taekwondo antrenörlüğünü kendilerine meslek olarak seçerek kariyerlerini planladıkları düşündürmektedir.

HİPOTEZ 2. Cinsiyete göre taekwondo antrenörlerinin liderlik demokratik davranış boyutu puanları

Araştırmaya katılan antrenörlerin Liderlik Demokratik Davranış Boyutu cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, cinsiyete göre liderlik demokratik davranış boyutu puanları arasında önemli düzeyde anlamlı fark bulunmamıştır ($p=0.209$). Çalışmada, kadınların Liderlik Demokratik Davranış Boyutu alt puan ortalamalarının 28.02 ± 7.82 , erkeklerin puan ortalamalarından 27.45 ± 8.33 , daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda erkeklerin daha otoriter baskıcı bir davranış sergilerken kadınların daha demokrat bir liderlik göstermektedir. Bunun sebebinin bayanların aileden gelen ve antrenörleri ile devam eden süreç içerisinde baskı ve sürekli bir denetim altında yaşantıları sebebiyle bu durumdan rahatsız oldukları ve antrenörük yaşantılarında da bu durumu sporcuları üzerinde uygulamayarak daha demokrat liderlik davranışları eğiliminde olduğu düşünülmektedir.

Liderlik olumlu geri besleme Davranış Boyutu puanları arasında önemli düzeyde anlamlı fark bulunmamıştır ($p=0.111$).

Cinsiyete göre Liderlik Durum Değerlendirme Boyutu puanları arasında önemli düzeyde anlamlı fark bulunmuştur ($p=0.035$). Çalışmada, kadınların Liderlik: Durum Değerlendirme Boyutu alt puan ortalamaları 18.46 ± 7.35 erkeklerin puan ortalamaları 19.23 ± 7.48 kadınlardan önemli düzeyde daha yüksektir. Bu durumun erkek antrenörlerin mesleki deneyim ve tecrübelerinin kadın antrenörlere göre daha fazla olduğu düşünülmektedir.

Cinsiyete göre Liderlik Sosyal Destek Boyutu puanları arasında çok önemli düzeyde anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.001$). Çalışmada, kadınların Liderlik: Sosyal Destek Boyutu alt boyutu puan ortalamaları 14.69 ± 6.15 erkeklerin puan ortalamaları 15.93 ± 6.31 kadınlardan önemli düzeyde daha yüksektir. Erkeklerin mesleki tecrübe ve deneyimleri itibarıyla kadınlara göre çok daha fazla sporcu ve sporcu aileleriyle sosyal iletişim içinde olmaları ve buna bağlı olarak da liderlik tecrübe ve deneyimlerinin fazla olması Liderlik Sosyal Destek Boyutu konusunda kadınlara göre daha deneyimli oldukları söylenebilir.

Cinsiyete göre Liderlik Eğitim-Öğretim Boyutu puanları arasında önemli düzeyde anlamlı fark bulunmuştur ($p=0.006$). Çalışmada, kadınların Liderlik: Eğitim-öğretim Boyutu alt boyutu puan ortalamaları 19.45 ± 9.70 erkeklerin puan ortalamaları 20.98 ± 10.49 kadınlardan önemli düzeyde daha yüksektir. Liderlik Eğitim ve Öğretim Boyutu açısından erkekler ve kadınlar arasında rakamsal olarak çok büyük farklılık olmamasına karşılık, erkekler lehine olan bu değer farklılığının tecrübe ve deneyimle ilişkili olduğu söylenebilir.

Cinsiyete göre Liderlik Otokratik Davranış Boyutu puanları arasında önemli düzeyde anlamlı fark bulunmuştur ($p=0.045$). Çalışmada, kadınların Liderlik: Otokratik Davranış Boyutu alt boyutu puan ortalamaları 44.32 ± 11.48 . erkeklerin puan ortalamaları 42.44 ± 12.78 kadınlardan önemli düzeyde daha yüksektir. Taekwondo branşının ‘‘DO’’ felsefesinden kaynaklanan disiplinli bir yapı ve yönetim tarzının olması ve bu yapıyı erkek antrenörlerin kadın antrenörlere göre daha fazla önemsemesi ve uygulanması açısından taviz vermemesinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

HİPOTEZ 3. Medeni durumuna göre taekwondo antrenörlerinin liderlik demokratik davranış boyutu puanları

Araştırmaya katılan antrenörlerin Liderlik: Demokratik davranış boyutu medeni durumuna göre dağılımı incelendiğinde, liderlik demokratik davranış boyutu puanları arasında çok önemli düzeyde anlamlı fark vardır ($p<0.001$). Çalışmada, bekar antrenörlerin demokratik davranış boyutu puan ortalamaları 26.36 ± 7.50 evli antrenörlerin puan ortalamaları 28.19 ± 8.51 bekar antrenörlere göre önemli düzeyde

daha yüksektir. Buna sebep olarak evlilikte sosyal çevrenin genişlemesi, bakış açısı ve sorumluluk bilincinin artması anlamlı farkın sebebi olarak düşünülmektedir.

Medeni durumuna göre liderlik olumlu geri besleme davranış boyutu puanları arasında önemli düzeyde anlamlı fark bulunmuştur ($p=0.036$). bekar antrenörlerin olumlu geri besleme davranış boyutu puan ortalamaları 17.61 ± 6.30 evli antrenörlerin puan ortalamaları 18.75 ± 7.63 bekar antrenörlere göre önemli düzeyde daha yüksektir. Bunun nedeni bekar antrenörlerin tecrübelerinin evli antrenörlere oranla daha az olması, sebep sonuç ilişkisini çok aktif olarak kullanamamasından dolayı anlamlı farkın evlilerin lehine çıkma sebebi olarak düşünülmektedir.

Medeni durumuna göre liderlik durum değerlendirme davranış boyutu puanları arasında çok önemli düzeyde anlamlı fark vardır ($p<0.001$). Çalışmada medeni durumuna göre bekar antrenörlerin durum değerlendirme davranış boyutu puan ortalamaları 17.63 ± 6.22 evli antrenörlerin puan ortalamaları 19.81 ± 7.92 bekar antrenörlere göre önemli düzeyde daha yüksektir. Evli antrenörlerin mesleki deneyimlerinin fazla olması, bu süreç de daha fazla problemlerle karşılaşmaları, bakış açılarının gelişmesini sağladığı, bundan dolayı evli antrenörlerin durum değerlendirme davranış boyutlarının anlamlı farkın sebebi olduğu düşünülmektedir.

Medeni durumuna göre liderlik sosyal destek boyutu puanları arasında çok önemli düzeyde anlamlı fark vardır ($p<0.001$). Çalışmada bekar antrenörlerin sosyal destek boyutu puan ortalamaları 14.29 ± 4.88 evli antrenörlerin puan ortalamaları 16.37 ± 6.81 bekar antrenörlere göre önemli düzeyde daha yüksektir. Ülkemizdeki kültürel bakış açısına paralel olarak evli antrenörlerin sporcu ve aileleriyle daha yakın ilişkiler içerisinde olması sosyal destek boyutu açısından bekar antrenörlere göre avantaj sağladığı, bu sebepten dolayı anlamlı farkın oluştuğu söylenebilir.

Medeni durumuna göre liderlik eğitim öğretim davranış boyutu puanları arasında çok önemli düzeyde anlamlı fark vardır ($p<0.001$). Çalışmada, bekar antrenörlerin eğitim öğretim boyutu puan ortalamaları 19.05 ± 8.28 evli antrenörlerin puan ortalamaları 21.47 ± 11.16 bekar antrenörlere göre önemli düzeyde daha yüksektir. Evli antrenörlerin sporcu eğitiminde teknik ve taktik açıdan bekar antrenörlere oranla daha tecrübeli ve aceleci olmamaları, eğitim öğretim davranış boyutunda anlamlı farkın sebebi olarak düşünülebilir.

Medeni durumuna göre liderlik otokratik davranış boyutu puanları arasında önemli düzeyde anlamlı fark bulunmuştur ($p=0.016$). Çalışmada bekar antrenörlerin otokratik davranış boyutu puan ortalamaları 43.82 ± 12.42 evli antrenörlerin puan ortalamaları 42.33 ± 12.57 bekar antrenörlere göre önemli düzeyde düşüktür. Bunun nedeni kariyerlerinin başında olan bekar antrenörler; aşırı kuralcı, aşırı disiplinli, biran evvel kendini ispat etme eğiliminde olmaları sebep olarak gösterilebilir.

HİPOTEZ 4. Yaş guruplarına göre taekwondo antrenörleri'nin liderlik demokratik davranış boyutu puanları

Araştırmaya katılan antrenörlerin Liderlik Demokratik Davranış Boyutu yaş guruplarına göre yapılan analizde 30 yaş ve altı ($p=0.042$) ile 41 ve 50 yaş gurupları ($p=0.001$) ve 30 yaş ve altı ile 51 ve üstü yaş gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık fark bulunmuştur. Guruplar arası anlamlılığın hangi guruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın 30 yaş ve altı ile 41-50 yaş arası guruptan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,05$). 30 yaş altı taekwondo antrenörleri sporculuklarının bitişinden hemen sonra antrenörlük kariyerlerine başlamaları müsabıklıktan gelen “her şeye” rağmen aşırı kazanma arzularının mantığın önüne geçmesi, demokratik davranış boyutunu olumsuz olarak, 41-50 yaş arası antrenörlerde ise kariyer basamaklarında önemli bir yere sahip olmaları, yılların verdiği deneyim, demokratik davranış boyutları açısından olumlu yansımaları gösterdiği söylenebilir.

Yaş guruplarına göre liderlik olumlu geri besleme davranış alt boyutu puan ortalaması, 30 yaş ve altı gurupta yer alanların 18.22 ± 6.76 . 31 ve 40 yaş arası gurupta yer alanların 18.41 ± 7.13 . 41 ve 50 yaş arası gurupta yer alanların 18.44 ± 8.33 . 51 yaş ve üstü gurupta yer alanların 18.45 ± 5.84 bulunmuştur. Bu veriler ışığında istatistiki olarak anlamlılık bulunmamasına rağmen guruplar arasında sayısal farklılıklar vardır.

Yaş guruplarına göre liderlik durum değerlendirme alt boyutu puan ortalaması 30 yaş ve altı gurupta yer alanların 18.53 ± 6.92 . 31 ve 40 yaş arası gurupta yer alanların 19.45 ± 7.78 . 41 ve 50 yaş arası gurupta yer alanların 18.62 ± 7.27 . 51 yaş ve üstü gurupta yer alanların 20.72 ± 8.20 . bulunmuştur. Puan ortalamalarına bakıldığında en düşük 30 yaş ve altı en yüksek 51 yaş ve üstü guruplar olduğu görülmektedir. Bu veriler

ışığında istatistiki olarak anlamlılık bulunmamasına rağmen gruplar arasında sayısal farklılıklar görülmüştür.

Yaş grupları ile liderlik sosyal destek alt boyutu arasında yapılan analizde 30 yaş ve altı-31 ve 40 yaş arası ($p=0.026$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın 30 yaş ve altı-31 ve 40 yaş arası gruptan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,05$). Bu yaş gruplarının antrenörlük dışında farklı mesleklerden olmaları bu farkı ortaya çıkardığı söylenebilir.

Yaş gruplarına göre, liderlik eğitim öğretim alt boyutu puan ortalaması, 30 yaş ve altı grupta yer alanların 19.80 ± 9.46 , 31 ve 40 yaş arası grupta yer alanların 21.29 ± 11.16 , 41 ve 50 yaş arası grupta yer alanların 20.37 ± 10.14 , 51 yaş ve üstü grupta yer alanların 21.68 ± 9.82 , bulunmuştur. Puan ortalamalarına bakıldığında en düşük 30 yaş ve altı en yüksek 51 yaş ve üstü gruplar olduğu görülmektedir. İstatistiki olarak anlamlılık olmamasına rağmen gruplar arasında sayısal farklılık bulunmaktadır.

Yaş gruplarına göre, liderlik otokratik davranış alt boyutu puan ortalaması, 30 yaş ve altı grupta yer alanların 42.65 ± 12.43 , 31 ve 40 yaş arası grupta yer alanların 43.66 ± 12.61 , 41 ve 50 yaş arası grupta yer alanların 41.52 ± 13.17 , 51 yaş ve üstü grupta yer alanların 43.46 ± 10.13 bulunmuştur. Puan ortalamalarına bakıldığında en düşük 41 ve 50 yaş arası en yüksek 31 ve 40 yaş arası gruplar olduğu görülmektedir. İstatistiki olarak anlamlılık olmamasına rağmen gruplar arasında sayısal farklılık bulunmaktadır.

HİPOTEZ 5. Eğitim düzeyi durumuna göre taekwondo antrenörlerinin liderlik demokratik davranış boyutu puanları

Antrenörlerin eğitim düzeyi grupları ile liderlik demokratik davranış alt boyutu arasında yapılan analizde ilkökul-doktora ($p=0.038$), ortaokul-doktora ($p=0.013$), Y. lisans-lise ($p=0.000$), Y. lisans-doktora ($p=0.014$), üniversite-lise ($p=0.000$), üniversite-doktora ($p=0.023$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın üniversite-doktora gruplardan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0.05$) Eğitim düzeyi yükseldikçe liderlik ve

demokratik davranış boyutunun buna bağlı olarak olumlu gelişme gösterdiği düşünülmektedir.

Antrenörlerin eğitim düzeyi grupları ile liderlik olumlu geri besleme davranış alt boyutu arasında yapılan analizde üniversite-lise ($p=0.001$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın üniversite-lise gruplarından kaynaklandığı görülmüştür ($p<0.05$) Antrenörlerin aldıkları akademik ve mesleki eğitimin sonucu bu farkı ortaya koyduğu düşünülmektedir.

Antrenörlerin eğitim düzeyi grupları ile liderlik durum değerlendirme alt boyutu arasında yapılan analizde ilkokul-doktora ($p=0.010$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın ilkokul-doktora gruplardan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0.05$) Bu da bize antrenörlerin eğitim düzeylerinin yüksek olması durum değerlendirme boyutu açısından ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Antrenörlerin eğitim düzeyi grupları ile liderlik sosyal destek alt boyutu arasında yapılan analizde ilkokul-doktora ($p=0.028$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın ilkokul-doktora gruplardan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0.05$). Sebep olarak sosyal destek boyutu açısından eğitim düzeyindeki yükselmenin olumlu sonucu olarak görülmektedir.

Antrenörlerin eğitim düzeyi grupları ile liderlik eğitim öğretim alt boyutu arasında yapılan analizde üniversite-lise ($p=0.029$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın üniversite-lise gruplardan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,05$) Buda bize üniversite eğitim düzeyin deki antrenörlerin, liderlik eğitim öğretim boyutu açısından önemliliğini gösterdiği düşünülebilir.

Antrenörlerin eğitim düzeyi grupları ile liderlik otokratik davranış alt boyutu arasında yapılan analizde ortaokul-üniversite ($p=0.027$), ortaokul-lise ($p=0.024$), ortaokul-Ylisans ($p=0.010$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık

bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın ortaokul- üniversite, ortaokul-lise, ortaokul-Y. lisans gruplardan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,05$) Çıkan sonuçtan da anlaşılacağı üzere ortaokul eğitim düzeyindeki antrenörlerin daha otokratik davranış sergiledikleri bunun nedeni ise kendilerini kabullendirme içgüdülerinden kaynaklandığı söylenebilir.

HİPOTEZ 6. Gelir seviyesine göre taekwondo antrenörlerinin liderlik demokratik davranış boyutu puanları

Antrenörlerin gelir seviyesine göre grupları ile liderlik demokratik davranış alt boyutu arasında yapılan analizde 1501-3000 tl arası 3001 tl ve üzeri ($p=0.012$), 1501-3000 tl arası 200-500 tl arası ($p=0.048$), 1501-3000 tl arası 1001-1500 tl arası ($p=0.001$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın 1501-3000 tl arası 3001 tl ve üzeri 1501-3000 tl arası 200-500 tl arası 1501-3000 tl arası 1001-1500 tl gruplardan kaynaklandığı görülmüştür. ($p<0,05$) İstatistiki sonuçlar değerlendirildiğinde gelir düzeyi düşük olan taekwondo antrenörlerinin gelir düzeyi yüksek olan antrenörlere oranla liderlik demokratik davranış boyutlarının düşük olduğu, gelir düzeyi yüksek antrenörlerin daha demokratik davranışlar sergiledikleri söylenebilir.

Antrenörlerin gelir seviyesine göre grupları ile liderlik olumlu geri besleme davranış alt boyutu arasında yapılan analizde 200-500 tl arası 1001-1500 tl arası ($p=0.000$), 200-500 tl arası 501-1000 tl arası ($p=0.002$), 1501-3000 tl arası 1001-1500 tl arası ($p=0.010$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın 200-500 tl arası 1001-1500 tl arası 200-500 tl arası 501-1000 tl arası 1501-3000 tl arası 1001-1500 tl arası gruplardan kaynaklandığı görülmüştür. ($p<0,05$) Gelir düzeyi düşük antrenörlerin liderlik geri besleme davranış boyutlarının düşük olduğu buda antrenörlük kariyerlerini olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülebilir.

Antrenörlerin gelir seviyesine göre grupları ile liderlik durum değerlendirme davranış alt boyutu arasında yapılan analizde, 200-500 tl arası, 3001 tl ve üzeri

($p=0.002$), 200-500 tl arası, 501-1000 tl arası ($p=0.007$), 200-500 tl arası, 1001-1500 tl arası ($p=0.000$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın 200-500 tl arası, 3001 tl ve üzeri, 200-500 tl arası 501-1000 tl arası, 200-500 tl arası, 1001-1500 tl arası, gruplardan kaynaklandığı görülmüştür. ($p<0,05$) Gelir düzeyi yüksek antrenörlerin gelir düzeyi düşük antrenörlere oranla liderlik durum değerlendirme davranış boyutlarında daha başarılı oldukları söylenebilir.

Antrenörlerin gelir seviyesine göre grupları ile liderlik sosyal destek davranış alt boyutu arasında yapılan analizde 200-500 tl arası, 3001 tl ve üzeri ($p=0.026$), 200-500 tl arası, 501-1000 tl arası ($p=0.045$), 200-500 tl arası, 1001-1500 tl arası ($p=0.000$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın 200-500 tl arası, 3001 tl ve üzeri, 200-500 tl arası, 501-1000 tl arası, 200-500 tl arası, 1001-1500 tl arası, gruplardan kaynaklandığı görülmüştür. ($p<0,05$) Taekwondo antrenörlerinin gelir düzeyi yüksek olanların liderlik sosyal destek davranış boyutlarının yüksek olduğu bununda kariyer basamaklamalarında önemli etkenlerden biri olabileceği söylenebilir.

Antrenörlerin gelir seviyesine göre grupları ile liderlik eğitim öğretim davranış alt boyutu arasında yapılan analizde 200-500 tl arası, 1501-3000 tl arası ($p=0.014$), 200-500 tl arası, 1001-1500 tl arası ($p=0.001$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın 200-500 tl arası, 1501-3000 tl arası, 200-500 tl arası 1001-1500 tl arası gruplardan kaynaklandığı görülmüştür. ($p<0,05$) Taekwondo antrenörlerinin gelir düzeylerindeki farklılıklar liderlik eğitim öğretim davranış boyutu açısından önemli olduğu, gelir düzeyi yüksek antrenörlerin daha başarılı olabileceği düşünülebilir.

Antrenörlerin gelir seviyesine göre grupları ile liderlik otokratik davranış alt boyutu arasında yapılan analizde 1001-1500 tl arası, 3001 tl ve üzeri ($p=0.045$), 1001-1500 tl arası, 200-500 tl arası ($p=0.019$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını

değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın 1001-1500 tl arası, 3001 tl ve üzeri, 1001-1500 tl arası, 200-500 tl arası gruplardan kaynaklandığı görülmüştür. ($p < 0,05$) Gelir düzeyi düşük Taekwondo antrenörlerinin daha kaygılı ve stresli olduğu bundan dolayı gelir düzeyi yüksek antrenörlere oranla daha otokratik davranış sergiledikleri söylenebilir.

Yaratıcılık düzeylerin incelenmesiyle ilgili yapılan bazı çalışmalarda; Özmutlu ve ark (2009)Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerin Yaratıcılık düzeylerinin karşılaştırılması, Çalışmalarında, Cinsiyet değişkenine göre; araştırma grubunun yaratıcılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulamamışlardır ($p > 0,05$). Fakat ortalama değerlere bakıldığında; erkek öğrencilerin yaratıcılık düzeylerinin ortalaması ($X=126,5183$), kız öğrencilerin yaratıcılık düzeylerinin ortalaması ise ($X=124,1439$)'dür. Erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha yaratıcı olduklarını belirtmişlerdir. Sınıf değişkenine göre ise yaratıcılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$). fakat ortalama değerlere bakıldığında; öğrencilerin yaratıcılık düzeylerinin ortalaması 1. sınıfta ($X=123,1702$), 2. sınıfta ($X=127,9604$), 3. sınıfta ($X=125,1743$), 4. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin yaratıcılık düzeylerinin ortalaması ($X =124,8785$) olduğu ortaya çıkmıştır. 2. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin yaratıcılık düzeylerinin yüksek olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bölüm değişkenine göre; yaratıcılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$). Fakat ortalama değerlere bakıldığında; Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerin yaratıcılık düzeylerinin ortalaması ($X=126,5274$), Spor Yöneticiliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerin yaratıcılık düzeylerinin ortalaması ($X=126,8660$), Antrenörlük Eğitimi bölümünde öğrenim gören öğrencilerin yaratıcılık düzeylerinin ortalaması ($X=123,0616$) olduğu ortaya çıkmıştır. Spor Yöneticiliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerin yaratıcılık düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Baba öğrenim seviyesi değişkenine göre; araştırma grubunun yaratıcılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Bu farklılık sonucunda; babasının öğrenim seviyesi lisans olanların lise olanlara göre yaratıcılık düzeyleri yüksek çıkmıştır. Anne öğrenim seviyesi değişkenine göre; araştırma grubunun yaratıcılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$). Casey, G. (2004) Kazanan antrenör olmak için yapılması gerekenleri

belirlemek üzere yaptığı çalışmada, başarılı futbol antrenörlerinin en temel özellikleri yaratıcı, motive edici ve bilgili olduklarını belirtmiştir. Bizim çalışmamızda ise;

HİPOTEZ 7. Cinsiyete göre taekwondo antrenörlerinin yaratıcılık düzeyleri puanları

Araştırmaya katılan antrenörlerin yaratıcılık düzeyleri cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, cinsiyete yaratıcılık düzeyleri puanları arasında önemli düzeyde fark yoktur ($p=0.104$). Ancak çalışmada, kadınların yaratıcılık düzeyleri puan ortalamaları $165,38\pm34,96$, erkeklerin puan ortalamaları $162,99\pm36,22$ kadınların daha yüksek olduğu bulunmuştur. Taekwondo kadın antrenörlerin erkek antrenörlere göre daha yaratıcı oldukları düşünülmektedir.

Medeni yaratıcılık düzeyleri puanları arasında önemli düzeyde fark yoktur ($p=0.104$). Çalışmada, bekar antrenörlerin yaratıcılık düzeyleri puan ortalamaları $163,96\pm39,26$, evli antrenörlerin puan ortalamaları $163,26\pm34,163$ kadınların ve erkeklerin arasında önemli düzeyde fark yoktur.

Yaş grupları ile yaratıcılık düzeyleri arasında yapılan analizde 51 ve üstü-30 yaş ve altı ($p=0.025$) grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın 51 ve üstü -30 yaş ve altı arası gruptan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,05$). Taekwondo antrenörlerinin yaratıcılık düzeyleri ileriki yaşlarda daha yüksek olması mesleki deneyim ve hayat tecrübesiyle ilişkili olabileceği söylenebilir.

Antrenörün yaratıcılık düzeyleri eğitim düzeyi durumlarına göre dağılımı incelendiğinde yaratıcılık düzeyleri alt boyutu puan ortalaması ilkokul $171,43\pm19,26$, ortaokul $138,85\pm40,42$, lise $158,73\pm39,05$, üniversite $165,99\pm34,86$, Y. lisans $164,81\pm33,45$, doktora $165,50\pm15,80$ bulunmuştur. Çıkan sonuca baktığımızda ilkokul mezunu antrenörlerin diğer eğitim düzeyindeki antrenörlere göre daha yaratıcı oldukları söylenebilir.

Antrenörlerin gelir seviyesine göre, grupları ile yaratıcılık alt boyutu arasında yapılan analizde 3001 tl ve üzeri, 1501-3000 tl arası ($p=0.001$), 3001 tl ve üzeri, 200-500 tl arası ($p=0.000$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur.

Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise, farkın 3001 tl ve üzeri, 1501-3000 tl arası, 3001 tl ve üzeri, 200-500 tl arası gruplardan kaynaklandığı görülmüştür. ($p<0,05$) Taekwondo antrenörlerinin gelir düzeyleri yüksek olanların düşük olanlara oranla yaratıcılık düzeylerinin yüksek olduğu bunda teknik ve taktiksel bilgi düzeylerinin gelişmesine önemli katkı sağlayacağı söylenebilir.

Antrenörlerin gelir seviyesine göre, grupları ile yaratıcılık alt boyutu arasında yapılan analizde 501-1000tl arası, 200-500 tl arası ($p=0.003$), 1501-3000 tl arası, 200-500 tl arası ($p=0.029$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın 501-1000tl arası, 200-500 tl arası, 1501-3000 tl arası, 200-500 tl arası gruplardan kaynaklandığı görülmüştür. ($p<0,05$) Taekwondo antrenörlerinin gelir seviyesi düşük olması yaratıcılık düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir, buda taekwondo antrenörlerini taktiksel verimliliklerinde kısıtlılık gösterebilir.

Tükenmişlikle ilgili yapılan bazı çalışmalarda; Tatlıcı ve Kırımoğlu (2008) Atletizm Antrenörlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi çalışmalarında, atletizm antrenörlerinin, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasında, bayan ve erkek antrenörler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edememişlerdir. Diğer bir çalışmada, Tekin ve ark (2009) Çeşitli Değişkenlere Göre Taekwondo Hakemlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi çalışmaların da cinsiyet değişkenine göre hakemlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri ve duyarsızlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yokken, kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Eğitim düzeyi ve yaş değişkenine göre de hakemlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri, duyarsızlık düzeyleri ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Sonucuna ulaşırken bizim çalışmamızda;

HİPOTEZ 8. Cinsiyete göre taekwondo antrenörlerinin tükenmişlik duygusal tükenme boyutu puanları

Araştırmaya katılan antrenörlerin Tükenmişlik: Duygusal tükenme boyutu cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, cinsiyete Tükenmişlik: Duygusal tükenme

boyutu puanları arasında önemli düzeyde fark bulunmuştur ($p=0.010$). Çalışmada, kadınların tükenmişlik duygusal tükenme boyutu puan ortalamaları $16,94\pm 5,63$, erkeklerin puan ortalamaları $18,25\pm 6,38$ kadınlardan önemli düzeyde daha yüksektir. Buna sebep olarak erkek antrenörlerin aile yapısı içerisindeki sorumlulukları, çevrenin ve sorumlu olduğu üstlerinin baskısı, başarı grafiğinin arzu edilen seviyede olmaması gibi etkenlerden kaynaklandığı söylenebilir.

Cinsiyete göre Tükenmişlik: Duyarsızlaşma boyutu düzeyleri puanları arasında önemli düzeyde fark yoktur ($p=0.245$). Çalışmada, kadınların Tükenmişlik: Duyarsızlaşma boyutu puan ortalamaları $13,09\pm 4,91$, erkeklerin puan ortalamaları $13,18\pm 4,21$ olduğu bulunmuştur.

Cinsiyete göre Tükenmişlik: Kişisel başarı boyutu puanları arasında çok önemli düzeyde fark vardır ($p<0.001$). Çalışmada, kadınların Tükenmişlik: Kişisel başarı boyutu puan ortalamaları $30,76\pm 7,62$, erkeklerin puan ortalamaları $28,31\pm 7,62$ kadınlardan önemli düzeyde daha yüksektir. Kadın taekwondo antrenörlerinin aile yapısından kaynaklanan görev ve sorumlulukları, çalışma şartlarındaki olumsuz etkenler, toplumun önyargısı, beklenti ve kendini kabul ettirme arzularındaki aceleci olmaları kadınları erkeklere oranla tükenmişlik kişisel başarı boyutunu etkilediği düşünülebilir.

HİPOTEZ 9. Medeni durumuna göre taekwondo antrenörlerinin tükenmişlik duygusal tükenme boyutu puanları

Medeni durumlarına göre, tükenmişlik duygusal tükenme boyutu puanları arasında önemli düzeyde fark yoktur ($p=0.464$). Çalışmada, bekar antrenörlerin duygusal tükenme boyutu puan ortalamaları $17,71\pm 6,10$, evli antrenörlerin puan ortalamaları $18,11\pm 6,33$ daha yüksektir.

Medeni durumlarına göre tükenmişlik duyarsızlaşma boyutu puanları arasında önemli düzeyde fark yoktur ($p=0.592$). Çalışmada bekar antrenörlerin puan ortalamaları $13,41\pm 4,60$, evli antrenörlerin puan ortalamaları $13,03\pm 4,23$ daha düşüktür.

Medeni durumlarına göre tükenmişlik kişisel başarı boyutu puanları arasında önemli düzeyde fark yoktur ($p=0.424$). Çalışmada bekar antrenörlerin puan

ortalamaları $29,02 \pm 7,99$, evli antrenörlerin puan ortalamaları $28,73 \pm 7,53$ daha düşüktür.

HİPOTEZ 10. Yaş guruplarına göre taekwondo antrenörlerinin tükenmişlik duygusal tükenme boyutu puanları

Yaş gurupları ile tükenmişlik duygusal tükenme alt boyutu arasında yapılan analizde 51 ve üstü, 30 yaş ve altı ($p=0.018$) ile 51 ve üstü, 31 ve 40 yaş arası ($p=0.002$) gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Guruplar arası anlamlılığın hangi guruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın 51 ve üstü, 30 yaş ve altı ile 51 ve üstü, 31 ve 40 yaş arası guruplardan kaynaklandığı görülmüştür ($p<0,05$). Çıkan bu sonuca sebep olarak 51 ve üstü yaş guruplarında mesleki doyumluluk, hedef ve beklentilerde azalma, takdir edilme duygusunun önemsizleşmesi, 30 yaş altı guruplarda ise kariyer kaygıları, başarıda aceleci olmaları, beklentilerinin tecrübelerinin önüne geçmesi, kendilerini kabul ettirmedeki zorluklara sabır gösterememeleri düşünülebilir.

Yaş guruplarına göre, tükenmişlik duyarsızlaşma alt boyutu puan ortalaması, 30 yaş ve altı gurupta yer alanların $13,28 \pm 4,57$, 31 ve 40 yaş arası gurupta yer alanların $13,34 \pm 4,35$, 41 ve 50 yaş arası gurupta yer alanların $12,74 \pm 4,31$, 51 yaş ve üstü gurupta yer alanların $13,05 \pm 3,63$ bulunmuştur. Puan ortalamalarına bakıldığında en düşük 41 ve 50 yaş arası, en yüksek 31 ve 40 yaş arası guruplar olduğu görülmektedir.

Yaş guruplarına göre, tükenmişlik kişisel başarı alt boyutu puan ortalaması, 30 yaş ve altı gurupta yer alanların $28,04 \pm 8,26$, 31 ve 40 yaş arası gurupta yer alanların $29,27 \pm 7,08$, 41 ve 50 yaş arası gurupta yer alanların $28,63 \pm 8,14$, 51 yaş ve üstü gurupta yer alanların $30,25 \pm 6,42$ bulunmuştur. Puan ortalamalarına bakıldığında en düşük 30 yaş ve altı, en yüksek 51 yaş ve üstü guruplar olduğu görülmektedir.

HİPOTEZ 11. Eğitim öğretim seviyesi durumuna göre taekwondo antrenörlerinin tükenmişlik duygusal tükenme boyutu puanları

Eğitim düzeyi durumlarına göre tükenmişlik duygusal tükenme alt boyutu puan ortalaması ilkokul $23, 43 \pm 6, 77$, ortaokul $22, 31 \pm 8, 21$, lise $17, 89 \pm 6, 18$, üniversite $17, 84 \pm 6, 07$, Y. lisans $18, 01 \pm 6, 72$, doktora $18, 13 \pm 5, 22$ bulunmuştur.

Eğitim düzeyi durumlarına göre, tükenmişlik duyarsızlaşma alt boyutu puan ortalaması, ilkokul $12,43\pm 2,44$, ortaokul $15,92\pm 4,42$, lise $13,30\pm 4,40$, üniversite $13,00\pm 4,34$, Y. lisans $13,20\pm 4,29$, doktora $14,50\pm 6,00$, bulunmuştur.

Eğitim düzeyi durumlarına göre, dağılımı incelendiğinde tükenmişlik kişisel başarı alt boyutu puan ortalaması, ilkokul $30,00\pm 4,86$, ortaokul $28,54\pm 5,39$, lise $27,98\pm 8,05$, üniversite $29,06\pm 7,74$, Y. lisans $29,70\pm 7,01$, doktora $25,38\pm 4,59$ bulunmuştur.

HİPOTEZ 12. Gelir seviyesine göre taekwondo antrenörlerinin tükenmişlik duygusal tükenme boyutu puanları

Gelir seviyesine göre, dağılımı incelendiğinde tükenmişlik duygusal tükenme alt boyutu puan ortalaması, 200-500 tl arası $16,98\pm 5,34$, 501-1000 tl arası $17,74\pm 6,14$, 1001-1500 tl arası $18,20\pm 6,37$, 1501-3000 tl arası $18,34\pm 5,90$, 3001 tl ve üzeri $17,69\pm 6,99$, bulunmuştur.

Gelir seviyesine göre, dağılımı incelendiğinde tükenmişlik duyarsızlaşma alt boyutu puan ortalaması, 200-500 tl arası $12,56\pm 4,05$, 501-1000 tl arası $13,04\pm 4,94$, 1001-1500 tl arası $13,45\pm 4,91$, 1501-3000 tl arası $13,13\pm 3,77$, 3001 tl ve üzeri $13,19\pm 4,38$, bulunmuştur.

Gelir seviyesine göre, dağılımı incelendiğinde tükenmişlik kişisel başarı alt boyutu puan ortalaması, 200-500 tl arası $30,94\pm 7,68$, 501-1000 tl arası $27,18\pm 8,20$, 1001-1500 tl arası $29,31\pm 7,23$, 1501-3000 tl arası $28,52\pm 7,77$, 3001 tl ve üzeri $28,66\pm 7,59$, bulunmuştur. Gelir seviyesine göre tükenmişlik kişisel başarı alt boyutu arasında yapılan analizde, 501-1000tl arası, 200-500 tl arası ($p=0.003$), 1501-3000 tl arası, 200-500 tl arası ($p=0.029$), grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gruplar arası anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını değerlendirmek için yapılan ileri analizde ise farkın 501-1000tl arası, 200-500 tl arası, 1501-3000 tl arası, 200-500 tl arası gruplardan kaynaklandığı görülmüştür. ($p<0,05$) Taekwondo antrenörlerinin gelir seviyesi düşük olanların gelir seviyesi yüksek olanlara göre tükenmişlik kişisel başarı boyutları puanlarındaki anlamlılığına sebep olarak, gelir seviyelerini yükseltecek alternatif mesleklerinin olmaması, taekwondo'ya olan sevgi ve bağlılıklarına duygusal yaklaşımları, hayat şartlarının zorlukları, tükenmişlik kişisel başarı puanlarını direk etkilediği düşünülebilir.

6. SONUÇ

Taekwondo antrenörlerin yaş ve cinsiyet dağılımları incelendiğinde, Erkeklerde 31 ve 40 yaş arasında, kadınlarda ise 30 yaş ve altında yoğunlaştığı, medeni durumlarına bakıldığında, erkeklerde evli olanların kadınlarda ise bekar olan antrenörlerin yüksek olduğu, eğitim düzeyine göre dağılımlarında erkek ve kadınlarda lise mezunu olanların çoğunlukta olduğu, gelir durumuna göre dağılımları ise erkeklerin ve kadınların gelir seviyesi 1501-3000 TL arasında yoğunlaştığı, antrenörlük kademeleri arasında, erkekler ve kadınların, antrenörlük kademesi 2. kademe olanların yüksek olduğu, Erkeklerin antrenörlük yapma yılı 10 yıl ve üzerinde iken bayanların antrenörlük yapma yılı 1-5 yıl arasında önemli düzeyde yüksek bulunmuştur. Başka iş yapma durumları yapmama durumlarına göre önemli düzeyde yüksek bulunmuştur. Erkek antrenörlerin kadın antrenörlere göre başka iş yapma durumu daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demokratik Davranış:

Araştırmaya katılan antrenörlerin Liderlik Demokratik Davranış Boyutu cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, erkeklerin daha otoriter baskıcı bir davranış sergilerken kadınların daha demokrat bir liderlik göstermektedir. ($p=0.111$). medeni durumuna göre dağılımı incelendiğinde, evli antrenörlerin bekar antrenörlere göre daha demokratik davranış gösterdikleri, yaş gruplarına göre yapılan analizde, 30 yaş altı taekwondo antrenörlerine göre 41-50 yaş arası antrenörlerin daha demokratik davranış sergiledikleri, Antrenörlerin eğitim düzeyine göre yapılan analizde, Eğitim düzeyi yükseldikçe liderlik ve demokratik davranış boyutunun buna bağlı olarak olumlu gelişme gösterdiği, gelir düzeyi düşük olan taekwondo antrenörlerinin gelir düzeyi yüksek olan antrenörlere oranla liderlik demokratik davranış boyutlarının düşük olduğu, gelir düzeyi yüksek antrenörlerin daha demokratik davranışlar sergiledikleri, söylenebilir.

Olumlu Geri Besleme Davranışı

Cinsiyete göre Liderlik olumlu geri besleme Davranış Boyutu puanları arasında önemli düzeyde anlamlı fark bulunmamıştır. Bekar antrenörlerin olumlu geri besleme davranış boyutu evli antrenörlere göre daha düşük olduğu, Yaş gruplarına göre liderlik olumlu geri besleme davranış alt boyutu puan ortalaması

istatistiki olarak anlamlılık bulunmamasına rağmen gruplar arasında sayısal farklılıklar vardır. Antrenörlerin eğitim düzeyi grupları ile liderlik olumlu geri besleme davranış alt boyutu arasında yapılan analizde üniversite-lise grupları arasında, istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Gelir düzeyi düşük antrenörlerin liderlik geri besleme davranış boyutlarının düşük olduğu buda antrenörlük kariyerlerini olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülebilir.

Durum Değerlendirme:

Cinsiyete göre Liderlik Durum Değerlendirme Boyutu puanları arasındaki dağılım incelendiğinde, erkeklerin kadınlardan önemli düzeyde daha yüksektir. Bu durumun erkek antrenörlerin mesleki deneyim ve tecrübelerinin kadın antrenörlere göre daha fazla olduğu düşünülmektedir. Evli antrenörlerin, bekar antrenörlere göre önemli düzeyde daha yüksektir. Evli antrenörlerin mesleki deneyimlerinin fazla olması, bu süreç de daha fazla problemlerle karşılaşmaları, bakış açılarının gelişmesini sağladığı, bundan dolayı evli antrenörlerin durum değerlendirme davranış boyutlarının anlamlı farkın sebebi olduğu düşünülmektedir. Yaş gruplarına göre liderlik durum değerlendirme alt boyutu puan ortalamalarına bakıldığında en düşük 30 yaş ve altı en yüksek 51 yaş ve üstü gruplar olduğu görülmektedir. Bu veriler ışığında istatistiki olarak anlamlılık bulunmamasına rağmen gruplar arasında sayısal farklılıklar görülmüştür. Antrenörlerin eğitim düzeylerinin yüksek olması durum değerlendirme boyutu açısından önemli olduğunu göstermektedir. Gelir düzeyi yüksek antrenörlerin gelir düzeyi düşük antrenörlere oranla liderlik durum değerlendirme davranış boyutlarında daha başarılı oldukları söylenebilir.

Sosyal Destek Davranışı:

Cinsiyete göre Liderlik Sosyal Destek Boyutu puanları. Erkeklerin, kadınlardan önemli düzeyde daha yüksektir. Erkeklerin mesleki tecrübe ve deneyimleri itibariyle kadınlara göre çok daha fazla sporcu ve sporcu aileleriyle sosyal iletişim içinde olmaları ve buna bağlı olarak da liderlik tecrübe ve deneyimlerinin fazla olması Liderlik Sosyal Destek Boyutu konusunda kadınlara göre daha deneyimli oldukları söylenebilir. Medeni durumuna göre liderlik sosyal destek boyutu puanları evli antrenörlerin bekar antrenörlere göre önemli düzeyde daha yüksektir. Ülkemizdeki kültürel bakış açısına paralel olarak evli antrenörlerin

sporcu ve aileleriyle daha yakın ilişkiler içerisinde olması sosyal destek boyutu açısından bekar antrenörlere göre avantaj sağladığı, bu sebepten dolayı anlamlı farkın olduğu düşünülebilir. Yaş grupları ile liderlik sosyal destek alt boyutu arasında yapılan analizde 30 yaş ve altı-31 ve 40 yaş arası gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Bu yaş gruplarının antrenörlük dışında farklı mesleklerden olmaları bu farkı ortaya çıkardığı söylenebilir. Antrenörlerin eğitim düzeyi grupları ile liderlik sosyal destek alt boyutu arasında yapılan analizde ilkökul-doktora grupları arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. Sosyal destek boyutu açısından eğitim düzeyindeki yükselmenin olumlu sonucu olarak görülmektedir. Taekwondo antrenörleri'nin gelir düzeyi yüksek olanların liderlik sosyal destek davranış boyutlarının yüksek olduğu bununda kariyer basamaklamalarında önemli etkenlerden biri olabileceği söylenebilir.

Eğitim-Öğretim Davranışı

Cinsiyete göre Liderlik Eğitim-Öğretim Boyutu puanları arasında erkekler ve kadınlar arasında rakamsal olarak çok büyük farklılık olmamasına karşılık, erkekler lehine olan bu değer farklılığının tecrübe ve deneyimle ilişkili olduğu söylenebilir. Medeni durumuna göre liderlik eğitim öğretim davranış boyutu evli antrenörlerin puan ortalamaları bekar antrenörlere göre önemli düzeyde daha yüksektir. Evli antrenörlerin sporcu eğitiminde teknik ve taktik açıdan bekar antrenörlere oranla daha tecrübeli ve aceleci olmamaları, eğitim öğretim davranış boyutunda anlamlı farkın sebebi olarak düşünülebilir. Yaş gruplarına göre liderlik eğitim öğretim alt boyutu puan ortalaması İstatistiki olarak anlamlılık olmamasına rağmen gruplar arasında sayısal farklılık bulunmaktadır. Antrenörlerin eğitim düzeyi grupları ile liderlik eğitim öğretim alt boyutu arasında yapılan analizde üniversite eğitim düzeyindeki antrenörlerin, liderlik eğitim öğretim boyutu açısından önemliliğini gösterdiği düşünülebilir. Taekwondo antrenörlerinin gelir düzeylerindeki farklılıklar liderlik eğitim öğretim davranış boyutu açısından önemli olduğu, gelir düzeyi yüksek antrenörlerin daha başarılı olabileceği düşünülebilir.

Otokratik Davranış

Cinsiyete göre Liderlik Otokratik Davranış Boyutu erkeklerin puan ortalamaları kadınlardan önemli düzeyde daha yüksektir. Taekwondo branşının

“DO” felsefesinden kaynaklanan disiplinli bir yapı ve yönetim tarzının olması ve bu yapıyı erkek antrenörlerin kadın antrenörlere göre daha fazla önemsemesi ve uygulanması açısından taviz vermemesinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Medeni durumuna göre liderlik otokratik davranış boyutu evli antrenörlerin puan ortalamaları bekar antrenörlere göre önemli düzeyde düşüktür. Bunun nedeni kariyerlerinin başında olan bekar antrenörler; aşırı kuralcı, aşırı disiplinli, biran evvel kendini ispat etme eğiliminde olmaları sebep olarak gösterilebilir. Yaş gruplarına göre liderlik otokratik davranış alt boyutu İstatistiki olarak anlamlılık olmamasına rağmen gruplar arasında sayısal farklılık bulunmaktadır. Antrenörlerin eğitim düzeyi grupları ile liderlik otokratik davranış alt boyutu arasında yapılan analizde ortaokul eğitim düzeyindeki antrenörlerin daha otokratik davranış sergiledikleri bunun nedeni ise kendilerini kabullendirme içgüdülerinden kaynaklandığı söylenebilir. Gelir düzeyi düşük Taekwondo antrenörlerinin daha kaygılı ve stresli olduğu bundan dolayı gelir düzeyi yüksek antrenörlere oranla daha otokratik davranış sergiledikleri söylenebilir.

Yaratıcılık Düzeyleri:

Cinsiyete göre Taekwondo da kadın antrenörlerin erkek antrenörlere göre daha yaratıcı oldukları düşünülmektedir. Medeni durumuna göre yaratıcılık düzeyleri puanları arasında önemli düzeyde fark yoktur. Taekwondo antrenörlerinin yaratıcılık düzeyleri ileriki yaşlarda daha yüksek olduğu mesleki deneyim ve hayat tecrübesiyle ilişkili olabileceği söylenebilir. İlkokul mezunu antrenörlerin diğer eğitim düzeyindeki antrenörlere göre daha yaratıcı oldukları söylenebilir. Taekwondo antrenörleri'nin gelir düzeyleri yüksek olanların düşük olanlara oranla yaratıcılık düzeylerinin yüksek olduğu bununda teknik ve taktiksel bilgi düzeylerinin gelişmesine önemli katkı sağlayacağı söylenebilir.

Tükenmişlik Düzeyleri:

Araştırmaya katılan antrenörlerin Tükenmişlik: Duygusal tükenme boyutu cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, erkeklerin puan ortalamaları, kadınlardan önemli düzeyde daha yüksektir. Buna sebep olarak erkek antrenörlerin aile yapısı içerisindeki sorumlulukları, çevrenin ve sorumlu olduğu üstlerinin baskısı, başarı grafiğinin arzu edilen seviyede olmaması gibi etkenlerden kaynaklandığı

söylenbilir. Cinsiyete göre Tükenmişlik: Duyarsızlaşma boyutu düzeyleri puanları arasında önemli düzeyde fark yoktur. Kadın taekwondo antrenörleri'nin aile yapısından kaynaklanan görev ve sorumlulukları, çalışma şartlarındaki olumsuz etkenler, toplumun önyargısı, beklenti ve kendini kabul ettirme arzularındaki aceleci olmaları kadınları erkeklere oranla tükenmişlik kişisel başarı boyutunu etkilediği düşünülebilir. Bekar antrenörlerin duygusal tükenme boyutu, tükenmişlik duyarsızlaşma boyutu, tükenmişlik kişisel başarı boyutu, evli antrenörlere göre daha yüksektir.

Yaş grupları ile tükenmişlik duygusal tükenme alt boyutu arasında yapılan analizde istatistiksel olarak anlamlılık bulunmuştur. . Çıkan bu sonuca sebep olarak 51 ve üstü yaş gruplarında mesleki doyumluluk, hedef ve beklentilerde azalma, takdir edilme duygusunun önemsizleşmesi, 30 yaş altı gruplarda ise kariyer kaygıları, başarıda aceleci olmaları, beklentilerinin tecrübelerinin önüne geçmesi, kendilerini kabul ettirmedeki zorluklara sabır gösterememeleri düşünülebilir. Yaş gruplarına göre tükenmişlik duyarsızlaşma alt boyutu puan ortalamasına bakıldığında en düşük 41 ve 50 yaş arası en yüksek 31 ve 40 yaş arası gruplar olduğu görülmektedir. Yaş gruplarına göre tükenmişlik kişisel başarı alt boyutu puan ortalamalarına bakıldığında en düşük 30 yaş ve altı en yüksek 51 yaş ve üstü gruplar olduğu görülmektedir.

Eğitim düzeyi durumlarına göre tükenmişlik duygusal tükenme alt boyutu puan ortalaması ilkököl eğitim düzeyinde olanların, tükenmişlik duyarsızlaşma alt boyutu puan ortalaması ortaokul mezunlarının, tükenmişlik kişisel başarı alt boyutu puan ortalaması ilkököl mezunlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Gelir seviyesine göre dağılımı incelendiğinde tükenmişlik duygusal tükenme alt boyutu puan ortalaması 1501-3000 tl arası, tükenmişlik duyarsızlaşma alt boyutu puan ortalaması, 1001-1500 tl arası, tükenmişlik kişisel başarı alt boyutu puan ortalaması 200-500 tl arası daha yüksek olduğu bulunmuştur. Taekwondo antrenörleri'nin gelir seviyesi düşük olanların gelir seviyesi yüksek olanlara göre tükenmişlik kişisel başarı boyutları puanlarındaki anlamlılığına sebep olarak, gelir seviyelerini yükseltecek alternatif mesleklerinin olmaması, taekwondo'ya olan sevgi

ve bağılıklarına duygusal yaklaşımları, hayat şartlarının zorlukları, tükenmişlik kişisel başarı puanlarını direk etkilediği düşünülebilir.

Sonuç olarak Araştırma sonuçlarının ışığında Taekwondo antrenörlerinin eğitim seviyesi yüksek olanların liderlik düzeylerinde artış olduğu bayan antrenörlerin erkeklere oranla daha yaratıcı oldukları. Üst yaş gruplarında mesleki doyumluluk, hedef ve beklentilerde azalma, takdir edilme duygusunun önemsizleşmesi, tükenmişlik düzeylerinde etkili olduğu, söylenebilir.

Kaybedilen birçok müsabakaların gerek sporcu gerek antrenörlerin psikolojik etmenlerin yeterince yerine getirilememesinden kaynaklandığını, skorun sonuca yansımada antrenörlerin Liderlik, yaratıcılık özelliklerinin yanı sıra tükenmişlik düzeylerinin de ne denli önemli unsurlar olduğu yapılan çalışmalar ve bizim çalışmamızda görülmektedir. Bu tür ve benzeri çalışmaların sporun her alanındaki antrenörlere yapılması ülke sporunun daha ileri seviyelere taşınmasında önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

7. ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde Taekwondo Antrenörlerinin Liderlik, Yaratıcılık ve tükenmişlik düzeylerinin araştırılmasının Türkiye’de ilk kez incelendiğini, farklı alanlarda çalışmalar yapılırsa da spor alanında kısıtlı olduğu, üç farklı konunun bir arada çalışıldığı bir çalışmaya rastlanmadığı, bu tür çalışmaların genişleterek her biraş antrenörlerine uygulanabileceği.

Bu araştırmanın sonucunda Türkiye deki Taekwondo Antrenörlerinin verimliliğini artırmasına katkı sağlayacağı, diğer alanlarda yapılacak akademik çalışmalara kaynak oluşturacağı, TTF antrenör eğitim ve gelişim çalışmalarına ışık tutacağı, kendini geliştirmek ve performansını artırmak isteyen antrenörlere rehberlik edebileceği söylenebilir.

Antrenör kursları ve seminerlerinde liderlik, yaratıcılık, tükenmişlik ile ilgili eğitim çalışmalarının geliştirilerek özen gösterilmesi.

Antrenörlerin Organizasyon kabiliyetlerinin geliştirilmesi ve daha verimli olabilmelerine katkı sağlayacağından liderlik ile ilgili eğitim çalışmalarına önem verilmesi.

Antrenman ve müsabakalardaki verimliliği artırmak, özellikle ferdi branşlar daki mola aralarının kısıtlılığında dikkate alındığında, antrenörlerin yaratıcılık düzeylerinin geliştirilmesi müsabaka sonucuna önemli ölçüde katkı sağlayacağı, yaratıcılıkla ilgili eğitim çalışmalarına spor genel müdürlüğü spor eğitim daire başkanlığı ve federasyonların önem vermeleri düşünülmektedir.

Yaptığımız çalışmadan elde edilen veriler ışığında üst kademe antrenörlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olmasına sebep olarak, antrenör verdiği emek karşısında yeteri derecede maddi ve manevi onere edilmediklerinden, amaç ve hedeflerinin değer görmediğinden dolayı, tükenmişlik ve isteksizlikle karşı karşıya kaldıkları, hâlbuki tecrübe ve deneyimlerinden üst düzey faydalanılması, gelecek nesillere rol model olmaları düşünüldüğünde, spor bakanlığı ve federasyonlar gerekli çalışmaları yapmaları önem arz edeceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

1. Andersen, J.A. (2005). Where Is The Effective Leader, 18th Scandinavia Academy Of Management Meeting Proceeding, Denmark.
2. Anshel, M.H. (1994). Sport Psychology. 2nd Ed. Arizona: Gorsuch Scarisbrick Publishers, 279-306.
3. Armstrong, M. Baron, A. (1998). Performance management: The new realities. London: The Institute of Personnel and Development.
4. Arvonen, J. Ekvall, G. (1999). Effective Leadership Style, Creativity And Innovation
5. Ayan, A. ve diğ (2013). Akademik Bakış Dergisi Sayı: 39 Kasım – Aralık 2013 Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi.
6. Aydın, L. (2002). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Bireysel Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi (Sakarya İli Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
7. Aydın, M. (2009). Sorun Çözme Becerisi İle Yaratıcılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
8. Balçık, B. (2004). İşletme Yönetimi, S.158, Atlas Yayınevi, Konya.
9. Baltas, A. (2001). Ekip Çalışması Ve Liderlik. İstanbul: Remzi Yayınevi.
10. Baser, E. (1986). Uygulamalı Spor Psikolojisi. Bilimsel Spor Yayınları, 88, 92, 93.
11. Başaran, İ.E. (2004). Yönetimde İnsan İlişkileri, S.71, Nobel Yayınevi, Ankara.
12. Beetlestone, F. (1998). Creative Children, Imaginative Teaching. Buckingham: Open University Press.
13. Bentley, T. (1999). Takımınızın Yeteneklerini Geliştirmede Yaratıcılık. (Onur Yıldırım, Çev.). İstanbul: Hayat Yayınları
14. Berkant, H.G., Ekici, G. (2007). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Fen Öğretiminde Öğretmen Öz-Yeterlik İnanç Düzeyleri İle Zeka Türleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 16, Sayı 1, 2007, S.113-132 113

15. Bezci, S. (2010). Taekwondo Antrenörlerinin Stresle Basa Çıkma Ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
16. Biber, E. ve diğ. (2010). Türk Futbol Antrenörlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi, Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi, 2010; 12(2): 134–143 137
17. Biçer, T. (1994). Spor Yönetimi Organizasyonu, Ekonomik Birim Olarak Spor İşletmeleri Ve Uygulamadan Bir Örnek, MÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
18. Bozdoğan, R. (2005). Liderlik Yaklaşımları Ve Belediyeler, Yönetim Dizisi 60, İstanbul, Hayat Yayıncılık, S.30-38.
19. Brophy, J.R.(2010). Leadership Essentials, Jones And Bartlett Publishers.
20. Budak, G., Sürgevil, O. (2005) “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”, D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:20, Sayı:2, 95-108.
21. Buick, I., Thomas, M. (2001) “Why do Middle Managers in Hotels Burn Out?”, International Journal of Contemporary Hospitality Management, 13/6, 304-309.
22. Can, M., Can Y. ve Aral N. (2010), Yaratıcı Düşünme Becerilerinde Okul Öncesi Eğitimin Etkisi Kuramsal Eğitimbilim, 3 (2), 201-209, 2010 www.keg.aku.edu.tr).
23. Canbaz, M.(2014). Taekwondo’da Antrenör, Atlas Akademi, Konya.
24. Cano-Garcia, F., J., Padilla-Munoz, E., M. ve Carrasco-Ortiz, M., A. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. Personality And Individual Differences, 38, 929-940.
25. Casey G.(2004).What It Takes To Become A Winning Coach (Soccer), Coach And Athletic Director, 74: 36.
26. Chelladurai, P., & Saleh, S. (1980). Dimensions of leader behaviour in sports: Development of a leadership scale. Journal of Sport Psychology, 2, 34–45.
27. Choi, J. (2006). “Motivational Theory Of Charismatic Leadership: Envisioning, Empathy And Empowerment”, Journal Of Leadership And

- Organizational Studies, Volume13, No 1, P24-44, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi (C.XIV, S I, 2012)
28. Cordes, C. L. ve Dougherty, T. W. (1993) “A Review and in Integration of Research on Job Burnout”, Academy of Management Review, Vol.18, No.4, 621-656.
29. Cox, Hr., (1990). Sport Psychology Concepts And Applications, Second Edition, Brown Publishers, 335-393, Iowa.
30. Cömert M.(2004).“Dönüşümcü Liderlik”, “XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı Bildirisi”, 6–9 Temmuz.
31. Cremer, D. (2006). Affective And Motivational Consequences Of Leader Self-Sacrifice: The Moderating Effect Of Autoratic Leadership, The Leadersip Quarterly, 17 : 79.
32. Çimen, S. (2007). “İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik ve Yeterlik Algıları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
33. Çokluk, Ö. (1999). Zihinsel ve İşitme Engelliler Okulunda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
34. Çuhadar, H. (2006). Müziksel Zekâ Ulusal Müzik Eğitimi Sempozyumu Bildirisi, Pamukkale Ün. Eğt. Fak. Denizli * Www.Muzikegitimcileri.Net 04.07.2015
35. De Bono, E. (1996). Rekabetüstü (Çeviri O. Özel)Remzi Kitabevi İstanbul
36. Demir, S. (2010).Hastane Çalışanlarının Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi Ankara.
37. Demirel, Ö. (1999). Kuramdan Uygulamaya Program Geliştirme. Pegem Yayınları, İstanbul, 368 S.
38. Donuk, B., (2006). Türkiye Profesyonel Futbol Ligleri Antrönerlerinin Liderlik Tarzlarının İncelenmesi ve Bir Model Yaklaşım, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.

39. Doğan, O. (2004). Spor Psikolojisi Ders Kitabı. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları, 109, 113.
40. Doğan, T., Totan, T., Sapmaz, F. (2009). Üniversite Öğrencilerinde Benlik Saygısı Ve Sosyal Zeka, Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, S. 235-24
41. Ercan, S. (2010). Fen Öğretiminde Yaratıcı Düşünme Tekniklerinden Sinektik Kullanımına Yönelik Bir Eylem Araştırması Yüksek Lisans Tezi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Sakarya Üniversitesi.
42. Eren, E. (1991). Yönetim Ve Organizasyon. İstanbul Üniversitesi Yayınları, 357, 397.
43. Eren, E. (1998). Yönetim Ve Organizasyon, S.8-9, Beta Yayınevi, İstanbul, .
44. Eren, E. (2001) Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi, S.433, Beta Yayınevi, İstanbul,
45. Eren, E., (1993). Yönetim Ve Organizasyon, İstanbul: Beta Basım Yayım-Dağıtım A.S.
46. Ergin, C. (1993) “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayını, 22-25 Eylül 1993, ss.143 153, Ankara.
47. Ergin, C. (1995), “Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi”, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 12 (1-2), 37-50.
48. Erkuş, A. (2011). Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 25, Sayı: 1.
49. Fogarty, T. J, Singh. J., Rhoads, G. K. ve Moore, R.K. (2000) “Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond the Role Stress Model”, Behavioral Research in Accounting, Vol.12, 32-67.
50. Freudenberger, H. J., (1974). Staff Burn-Out, Journal of Social Issues, 30, (1), 159-165.
51. Friesen, D., Sarros, J.C. (1989). “Source of Burnout Among Educators”. Journal of Organizational Behavior, 10 (2), 179-188.
52. Genç, DA. (1998). Spor Hukuku, S.41, Alfa Yayınları, İstanbul.

53. Genç, N. (2007). Yönetim Ve Organizasyon, Ankara: Seçkin Yayınevi.
54. Giambatista, R.C.(2004). A Longitudinal Study Of Leader Life Cycles In The NBA, Leadership Quarterly, 15: 611.
55. Gmelch, W. H. ve Gates,G. (1998) “The Impact of Personal, Professional and Organizational Characteristics on Administrator Burnout”, Journal of Educational Administration, Vol.36,No.2, 146-159.
56. Goleman, D., Boyatzis, R., McKee, A.(2002). Yeni Liderler, (Çev: Filiz Nayır), S.68, Varlık Yayınları, İstanbul.
57. Goleman, D. (2000), “Leadership That Gets Results” Harvard Business Review, 4-17.
58. Göçer, A. (2010). Türkçe Öğretiminde Yazma Eğitimi Writing Education In Turkish Teaching, The Journal Of International Social Research Volume: 3 Issue: 12 Summer
59. Gül, H ve Aykanat, Z. (2012). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2012 16 (1): 17-36)
60. Güler, H. (2001). Eğitim Programlarının Dili Ve Yaratıcı Öğrenme. Pegem Yayıncılık, Ankara, 230
61. Güney, S. (2000). Davranış Bilimleri, S.537-538, Nobel Yayınevi, Ankara.
62. Gürbüz, M. (1992). İşletme Yönetimi, S.61, Mersin Üniversitesi Yayınları, Mersin.
63. Izgar, H. (2000). Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya.
64. İmamoglu, F., Ekenci, G. (1998). Spor İşletmeciliği. Ankara: Alp Ofset Matbaacılık
65. İmamoğlu, F, Koçak M, Sunay H.(1996). Türkiye Ve Bazı Avrupa Ülkelerinde (Almanya Gürbüz A, Avusturya, İngiltere Ve İskoçya) Futbol Antrenör Yetiştirme Programlarının Karşılaştırılması Olarak İncelenmesi, G.Ü. Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi, Ankara.
66. İnal, A.N. (2000). Beden Eğitimi Ve Spor Bilimlerine Giriş, S.15, Desen Yayıncılık, Konya.

67. İnce, C. (2013). Demokratik Liderlik İle İhtiyaçlar Hiyerarşi Arasındaki İlişkiye Yönelik 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma Akademik Bakış Dergisi Sayı: 35 Mart – Nisan 2013 Sayı 12 Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi Issn:1694-528x İktisat Ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – Kırgızistan
68. İzgören, A.S., (2005). Geleceğin Organizasyonunu Yaratmak, Elma Yayınevi, ISBN: 975-6093-06-
69. James, B., Collins, D. (1997). Self-presentational sources of competitive stress during performance. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 19, 17–35.
70. K. Andrew R. Richards and Chantal Levesque-Bristol- Thomas J. Templin(2014) Initial Validation of the Teacher/Coach Role Conflict Scale. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 18: 259–272, 2014.
71. Kaçmaz, N. (2005) “Tükenmişlik (Burnout) Sendromu”, İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, 68(1), ss.29 32, <http://www.itfdergisi.org/text.php3?id=407> Erişim Tarihi 13.06.2007.
72. Kracıoğlu, F. ve Kaygın E. (2013), Dönüştürücü Liderlik Anlayışının Yaratıcılığa Ve Yeniliğe Etkisi Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt 4, Sayı 5.
73. Karagözoğlu, C (2000) Sporda Sosyal Bilimler, Can Ekizler (Editör), Alfa Yayınevi, İstanbul.
74. Karagözoglu, C. (2005). Sporda Psikolojik Destek. İstanbul: Morpa Yayınları.
75. Karaküçük, S., Yetim, A.(1996) Rekreasyon Etkinliklerinde Liderlik Ve Fonksiyonları, G.Ü. Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi, 1: 65, Ankara.
76. Karatas, S., Özcan, S.(2010). Yaratıcı Düşünme Etkinliklerinin Öğrencilerin Yaratıcı Düşüncelerine Ve Proje Geliştirmelerine Etkisi Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 11, Sayı 1, Sayfa 225-243
77. Kılınç, T. (2001), İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Davranış Bilimleri Kürsüsü, Rota Yayınları.

78. Kırıoğlu, O. T. (2002). Sanatta Eğitim, Görmek Öğrenmek Yaratmak. (İkinci Baskı). Ankara: Pegem A Yayınları.
79. Koç, S. (1994). Spor Psikolojisine Giriş. İzmir: Saray Kitapevleri.
80. Konter, E. (1996). Bir Lider Olarak Antrenör. 1. Baskı, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım, 26-36.
81. Konter, E. (2007). Antrenörlerin Ve Sporcuların Cinsiyetlerine Göre Liderlik Gücü Algıları Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2007, V (2) 85-90).
82. Koyuncu, M. (2005), “Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenme Duygusu ve Organizasyondan Ayrılma İsteğine Etkisi”, 13.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul Üniversitesi, <http://www.isletme.istanbul.edu.tr/duyurular/kongrebook/27/kongre.htm>, 28.09.2005.
83. Köksal, F. (2007). Liderlik Tarzları Ve Antrenörlük. Konya Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Semineri.
84. Leiter, M.P., Maslach, C. (1988), “The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment”, Journal of Organizational Behavior, Vol.9, 297-308.
85. Lewin, J. E. ve J. K. Sager (2007), “A Process Model of Burnout Among Salespeople: Some New Thoughts”, Journal of Business Research, 60, 1216-1224.
86. Martens, R.(1998). Başarılı Antrenörlük. İstanbul: Beyaz Yayınları, 11-14.
87. Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001), “Job Burnout”, Annual Reviews of Psychology, 52, 397-422.
88. Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981) “The Measurement Of Experienced Burnout”, Journal Of Occupational Behaviour, 2, ss.99 113.
89. Maslach, C. ve W. Schaufeli (1993), “Historical and Conceptual Development of Burnout”, Ed. W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek, Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research, Washington D.C.: Taylor & Francis, 1-16.

90. Maslach, Christina, Schaufeli, Wilmar B. Ve Leiter, Michael P. (2001). "Job Burnout", Annual Reviews Of Psychology, 52, 397-422.
91. Maslach, Christina. (2003). "Job Burnout: New Directions İn Research And Intervention" Current Directions İn Psychological Science, Vol.12, 5, 189-192.
92. Mayesky, M. (2008). Creative Activities for Young Children. 9th Ed. New York, NY. Delmar. 646 p.
93. Morçin Erdoğan S. ve Morçin İ. (2013), "Etkileşimci Liderliğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Adana'daki Seyahat Acenteleri Örneği", İşletme Araştırmaları Dergisi, 5(4), 71-86.
94. Mütercimler, E.(2006). Geleceği Yönetmek, S.584-585, Alfa Yayınevi, İstanbul.
95. Newton, M. Ve Fry, M.D. (1998). Senior Olympians Achievement Goals And Motivational Responses. Journal Of Aging And Physical Activity.
96. Northhouse, P.G.(2007). Leadership-Theory And Practice, Sage Publications.
97. Orhon, G.(2011) Yaratıcılık: Nörofizyolojik, Felsefi Ve Eğitsel Temeller, Pegem Akademi Yayınları S.1.2.3 Ankara
98. Özdemir, E. (2003) Liderlik ve etik. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22 (2), 151-168.
99. Özden, Y. (2003). Öğrenme Ve Öğretme Kurumları. Pegem A Yayıncılık, 2. Basım. İstanbul, 270 S.
100. Özen, Y.(2012) Yaratıcı Öğrenme Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi Sayı 6 Haziran
101. Özer, A. K. (1997). Gerçekçi Yönetişim, S.20, Varlık Yayınları, İstanbul.
102. Özerkan, K.N. (2004). Spor Psikolojisine Giriş, S.136, Nobel Yayınevi, Ankara.
103. Özsarı, A. (2008). Liderlik Kavramı Analizi, S.Ü. Yüksek Lisans Semineri, Konya, S.2.
104. Paksoy, M., Ordun, G.(2000). Leadership İn Sport Management, Turkish-Austrian Management Seminar, İstanbul.
105. Parnes, S.J. (1992). Sourcebook For Creative Proplem Solving.NY:CEF Press.

106. Pazarbaşı, M. (2013). Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi Sayı:2 Eylül)
107. Ramsay, A. (2003). Learning From Mistakes: A Key To Positive Soccer Coaching, Coach And Athletic Director, 73: 60.
108. Richard, C. Thelwell and. Oth. (2008). Stressors in elite sport: A coach perspective, Journal of Sports Sciences, July 2008; 26(9): 905 – 918.
109. Runco, M. (1996). Personel Creativity: Definition And Developmental Issues. New Directions For Child Development, 72.
110. Ryan, T. D. (2008). Antecedents for interrole conflict in the high school teacher/coach. Physical Educator, 65(2), 58–67.
111. Saraçoğlu, M. Ve Diğ.(2010). Girişimcilikte Yaratıcılığın Üç Boyutu: Birey, Süreç Ve Ürün. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Anadolu University Journal Of Social Sciences Cilt/Vol.: 10 - Sayı/No: 2 : 1–14 (2010)
112. Schaufeli, W. B. ve Van Dierendonck, D. (1993) “The Construct Validity of Two Burnout Measures”, Journal of Organizatioanl Behavior, Vol.14, 631-647.
113. Sezer, B.U. (1985). Yönetmel Liderlik Ve Halkla İlişkiler, S.89, Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara.
114. Sönmez, V. (1999). Program Geliştirmede Öğretmen El Kitabı. 8. Baskı, Anı Yayıncılık, Ankara, 610 S.
115. Sunay, H. (1998). Spor Eğitimi Alt Yapısında Beden Eğitimi Öğretmeni ve Antrenorun Onemi. G.U Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, Cilt 3, Sayı 2, Ankara.
116. Sungur, N. (1992). Yaratıcı Düşünce Evrim Yayınevi, İstanbul.
117. Sungur, N. (1997). Yaratıcı Düşünce. (İkinci Baskı). İstanbul: Evrim Yayınevi.
118. Sweeney, J. T. ve Summers, S. L.. (2002), “ The Effect of the Busy SeasonWorkload On Public Accountants’ Job Burnout”, Behavioral Research In Accounting, 14, 223-245.

119. Şahin, M. (2000). Taekwondo Öğretiminin 9-12 Yas Çocuklarda Gelişim Etkisi. (Yüksek Lisans Tezinden Derleme), S.Ü. Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi, Sayı: 2, Konya.
120. Şahin, M. (2002). Temel Teknikler Ve Pumse. Nobel Yayın Dağıtım, Konya.
121. Şahin, S. ve diğ.(2013). Antrenörlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Parametrelere Bağlı Olarak İncelenmesi. SSTB Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi, 2013; 9:0-0).
122. Şimşek, M.Ş, Akgemci T., Çelik A.(2001). Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış, S.177-178, Nobel Yayınevi, Ankara, .
123. Şişman, M., Turan, S.(2001). Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
124. Talu, N. (1999), Çoklu Zeka Kuramı Ve Eğitime Yansımaları, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi /5 : /64 - /72.
125. Tatılcı, M. Kırimoğlu H.(2008). Atletizm Antrenörlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi Cilt 2, Sayı 1,2008.
126. Tekin, M., Taşgın Ö, 2009, Çeşitli Değişkenlere Göre Taekwondo Hakemlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi, Cilt:17 No:3 Kastamonu Eğitim Dergisi 1001-1012, September Vol:17 No:3 Kastamonu Education Journal.
127. Yerlisu, T., Çelenk, B. (2008). Liglerde Görev Yapan Voleybol Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi, SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2008, VI (2) 87-93.)
128. Tiryaki, S. Toros (Kazak) Z (2001). Spor için liderlik ölçeği, koçun kendi lider davranışını algılaması formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması, II Uluslararası Spor Psikolojisi Sempozyumu, 11-12 Ekim, İzmir.
129. Tiryaki, Ş., H., Taşkın Yılmaz, F., Paslı, E., Öz, G. (2013). Hemşirelikte Yaratıcılık Akademik Bakış Dergisi Sayı: 38, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi Issn:1694-528x İktisat Ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası Kırgız Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat Kırgızistan <http://www.Akademikbakis.Org>

130. Tiryaki, S. (2000). Spor Psikolojisi. Ankara: Eylül Kitap Ve Yayınevi, 140.
131. Tomey, A.M. (2009). Guide To Nursing Management And Leadership, Mosby, Elsevier, Eighth Edition.
132. Top, M., Tarcan, M., Tekingündüz, S., Yılmaz, İ. (2010). “Hastane İnsan Kaynaklarında Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu Ve Örgütsel Güven Araştırması” [http://www.Performans.Sağlik.Gov.Tr / Content / Files / Yayinlar Cilt.2.2.Pdf](http://www.Performans.Sağlik.Gov.Tr/Content/Files/Yayinlar/Cilt.2.2.Pdf) (Erişim: 1 Haziran 2015).
133. Torrance, E. P. (1968). Education And Creative Potential: Modern School Practices Series. Minneapolis: The University Of Minnesota Press.
134. Torun, A. (1995). Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
135. Turan, M. (1989). Krech L.J, Crutcnfield D, Ballachey A.L.: Cemiyet İçinde Fert, (Çev: Mehmet Turan), S.282, Meb Yayını, İstanbul.
136. Tümkaya, S. (2006). “İş Ortamı ve Mizah Yoluyla Başa Çıkmanın Öğretim Elemanlarındaki Tükenmişlikle İlişki”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 6(3), ss.889 921.
137. Tümkaya, S. ve Oflazoglu, A. (2000). Ç.Ü. Sınıf Öğretmenliği Öğrencilerinin Otomatik Düşünce ve Problem Çözme Düzeylerinin Bazı Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 6 (6), 143-158.
138. Türksoy, A. Ve Şarkıcı T. (2013). 12-14 Yaş Futbolcuların Antrenörlerinden Algıladıkları ve Tercih Ettikleri Lider Davranışları ile İlgili Sporcu Tatmini, İstanbul Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi, s:11 syf: 200.
139. Vella, S, A., Oades. L. G. & Crowe, T. P, (2012), Validation of the differentiated transformational leadership inventory as a measure of coach leadership in youth soccer, Sport Psychologist, 26 (2), 207-223)
140. Vugt, M., Jepson, S., Hart, C. (2004). Autocratic Leadership İn Social Dilemmas, Journal Of Experimental Social Psychology, 40: 5.
141. Weisberg, J.(1994), “Measuring Workers’ Burnout and Intention to Leave”, International Journal of Manpower, Vol.15, No.1, 4-14.

142. Werner, I. (1993). Liderlik Ve Yönetim (Çev: Vedat Üner), S.107, Rota Yayın, İstanbul.
143. Yalçınkaya, G.Z. (1986). Taekwondo, İstanbul: Hilal Matbaacılık Koll. Sti.
144. Yıldırım, R. (1998). Yaratıcılık ve yenilik. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
145. Yılmaz, H. ve Karahan A.(2010), Liderlik Davranışı, Örgütsel Yaratıcılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Uşak'ta Bir Araştırma, Yönetim Ve Ekonomi Yıl:2010, Cilt:17, Sayı: 2 Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa.
146. Zel, U. (1999). Davranış Teorileri, Lider Ve Liderlik, S.8, Ankara.
147. www.enveryolcu.com/yaraticilik/zeka.html /03.05.2015 tarihinde alınmıştır.
148. www.notoku.com/yaraticiligin-gerceklesmesini-etkileyen-aktorler.26.05.2015
149. <http://www.turkiyetaekwondofed.gov.tr/> 24.08.2015
150. www.ustunyetenekliler.wordpress.com/07.09.2015 yaratıcılık
151. www.worldtaekwondofederation.net 23.07.2015
152. www.yaraticilikokulu.blogspot.com21.10.2015 yaratıcılık-konusunda-yetkinlerin-tutumu. html/
153. <http://www.jstor.org/stable/30040691> 08.01.2016
154. <http://www.tandfonline.com/loi/hcrj20> 22.12.2015
155. <https://www.researchgate.net/publication/8084569> 24.01.2016
156. <https://ruhdoktoru.com/.../yaraticiligi-gelistirmenin-5-siradisi-psikolojik-> 18.02.2016
157. www.stayin-project.eu/tr/wp.../sites/.../N45-Yaraticilik-Modul-3-TR.pdf 21.01.2016

EKLER

EK- 1: İntihal Raporu

 Turnitin Orijinallik Raporu

TÜRKİYE'DEKİ TAEKWONDO ANTRENÖRLERİ'NİN LİDERLİK, YARATICILIK VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN ARAŞTIRILMASI Muammer Canbaz tarafından

DOKTORA TEZLERİ (SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ) den

- 09-Mar-2016 23:52 EET' de işleme konu
- NUMARA: 643149966
- Kelime Sayısı: 29601

Benzerlik Endeksi

%25

Kaynağa göre Benzerlik

Internet Sources:

%23

Yayınlar:

%11

Öğrenci Ödevleri:

%8

EK- 2: Liderlik Ölçeği

Sayın Antrenörler,

Bu anket formu, Türkiye de taekwondo branşında, özel ve kamu kulüplerinde, spor il müdürlüklerin de, halk eğitim müdürlüklerin de görev yapan antrenörlerin sahip oldukları ve onlardan beklenen **Liderlik, Yaratıcılık** ve **Tükenmişlik** düzeylerinin kendi görüşleri çerçevesinde tespit etmek ve bu görüşler baz alınarak Türkiye'deki Taekwondo antrenörler için temel bir liderlik modeli oluşturması amacıyla düzenlenmiştir. Bu anket başka hiçbir amaçla kullanılmayacaktır. Vereceğiniz samimi cevaplardan dolayı teşekkür ederim.

Muammer CANBAZ

1. Cinsiyetiniz : (1) Erkek (2) Bayan

2. Yaşınız : (1) 30 ve altında (2) 31-40 (3) 41-50
(4) 51 ve üstü

3. Medeni Durumunuz : (1) Bekâr (2) Evli

4. Eğitim Düzeyiniz : (1) İlkokul (2) Ortaokul (3) Lise (4) Lisans (5)

Y Lisans(6) Doktora

5. Aylık Gelir Düzeyiniz : (1) 200-500 TL(2) 501-1000 TL(3)
1001-1500 TL(4) 1501-3000 TL(5) 3000 TL üzeri

6. Antrenörlük Kademeniz : ()1. Kademe () 2. Kademe () 3.
Kademe () 4. Kademe () 5. Kademe

7. Kaç yıldır antrenörlük yapıyorsunuz: (1) 1 yıldan az (2) 1-5 yıl arası (3) 6-
10 yıl arası (4) 10 yıldan fazla

8. Antrenörlük dışında herhangi bir iş alanında faaliyet gösteriyor musunuz:
(1) Evet (2) Hayır

9. Hangi ilde antrenörlük yapıyorsunuz :

	LİDERLİK ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
A	Demokratik Davranış	5	4	3	2	1
1	Sporcularımın müsabaka planının oluşturulmasına katılmalarını sağlarım.					
2	sporcularımın önerilerini dikkate alır ve uygun olanları tatbik ederim.					
3	Bir karşılaşmada sporcularımın taktik planlarla ilgili olarak karar vermelerine fırsat tanırım.					
4	Antrenman metotlarının ayrıntılarının belirlenmesinde sporcularıma özgürlük tanırım.					
5	Önemli konularda karar vermeden önce sporcularımın desteğini alırım.					
6	Antrenman konularında sporcularımın fikrini sorarım.					
7	sporcularımın kendi yöntemlerini denemelerine izin veririm.					
8	Belirli bir rakiple ilgili strateji belirlemede sporcularımın fikrini alırım.					
9	sporcularımın antrenmanlarda öneri getirmeleri için cesaretlendiririm.					
10	sporcularımın düşüncelerine değer veririm.					
11	Günlük toplantılarla sporcularım ile ilgili bilgiler toplarım.					
12	sporcularımın kendi hedeflerini belirlemelerine izin veririm.					
13	Antrenmanların ağırlığını sporcularımın isteklerine göre ayarlarım.					
B	Olumlu Geri Besleme Davranışı					
1	sporcumu iyi bir müsabaka çıkardığı zaman tebrik ederim.					
2	sporcularım ile iftihar ederim.					
3	Bir sporcum başarı gösterdiğinde takdir ederim.					
4	Bir sporcum iyi bir müsabaka çıkardığında bunu sporcuma anlatırım.					
5	İyi performans gösteren bir sporcumu diğerlerinin önünde överim.					
6	Rekabette başarı için bireysel farklılıkları dikkate alırım.					
7	Bir sporcum çok çalıştığı sürece onu ödüllendiririm.					
8	Bir müsabaka kaybedilse dahi sporcularımın iyi performansını kutlarım.					
9	Bir sporcum hata yapsa bile onu desteklemeye devam ederim.					
10	Bir sporcum başarılı bir müsabaka çıkardığında onu alkışlarım.					
C	Durum Değerlendirme Davranışı					
1	sporcularım, antrenman ve maçlarda başarı gösteremezse farklı bir metot uygularım.					
2	Antrenörlük stilimi duruma göre uyarlarım.					
3	sporcularımın düzeylerine uygun olarak antrenörlük stili oluştururum.					
4	Durumun gereklerine uygun olarak bir sporcuma farklı görevler verebilirim					
5	Her sporcumun yetenek ve ihtiyaçlarına uygun görevler veririm.					
6	sporcularım görevleri kolay bulursa daha karmaşık ve zor					

	görevler oluştururum.					
7	Karşılaşma sırasında sporcularımın gerekli düzeni almalarını sağlarım.					
8	Beklenmedik durumlara karşı planlarımı değiştirebilirim.					
9	sporcularımın yeteneklerine uygun hedefler belirlerim.					
10	Çalışma ve antrenmanların yoğunluğunu duruma göre ayarlarım.					
D	Sosyal Destek Davranışı					
1	sporcularımın ekonomik durumları ile ilgilenirim.					
2	sporcularımın aile yaşamları ile ilgilenirim.					
3	sporcularım ile yakın ve informal ilişkiler geliştiririm.					
4	sporcularımın kişisel problemleri konusunda yardımcı olurum.					
5	sporcularımın bireysel ihtiyaçlarına karşı duyarlılık gösteririm.					
6	sporcularımla ilişkilerim normaldir.					
7	sporcularımın ailelerini ziyaret ederim.					
8	sporcularımın kendilerine güvenmelerine önem veririm.					
E	Eğitime ve Öğretme Davranışı					
1	Antrenmanlarda yeni çalışma teknikleri kullanırım.					
2	sporcularımı antrenmanlarda yakın bir biçimde denetlerim.					
3	sporcularımın yanlışlarını düzeltmede dikkat ve özen gösteririm.					
4	sporcularımın yeteneklerini geliştirme konusunda çalışmalar yaparım.					
5	Karmaşık konuları sporcular için basit ve anlaşılır hale getiririm.					
6	Antrenmanlarda öncelikleri belirler ve bunlar üzerinde çalışırım.					
7	İyi bir taekwondo bilgisine sahip olmaya gayret gösteririm.					
8	Tüm sporculara teknik ve taktikleri açıklarım.					
9	sporcularımı değerlemede objektif ölçümler kullanırım.					
10	sporcularımın taekwondo ile ilgili temel eğitim konularını öğrenmesini sağlarım.					
11	Yenilikler ve değişimler karşısında kendimi geliştiririm.					
12	sporcularımın eğitim ve gelişmesine yardımcı olurum.					
F	Otokratik Davranış					
1	Fikirlerimi güçlü bir biçimde sunarım.					
2	sporcularımın korku ve tatsızlıklarını göz ardı ederim.					
3	Kendimi sporculardan ayrı tutarım.					
4	sporcularımın fikir ve öneri getirmelerinden hoşlanmam.					
5	İzlenmesi gereken yöntemleri açıklarım.					
6	Uzlaşmayı kabul etmem.					
7	Takımı sporculardan bağımsız olarak değerlendiririm.					
8	Davranışlarımı açıklamakta güçlük çekerim.					
9	“Dediğim dedik” tir.					
10	sporcularımın görüşlerine önem vermem.					
11	sporcularıma katı davranırım.					
12	Kişisel çıkarlarımı sporcularımın çıkarlarından üstün tutarım.					
13	sporcularımın hatalarını herkesin yanında yüzüne vururum.					

EK-3: Yaratıcılık Ölçeği

	YARATICILIK ÖLÇEĞİNE Kadar Yaratıcısınız?	Kesinlikle katılmıyorum	Az katılıyorum	Kararsızım	Çoğuna katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
		A	B	C	D	E
1	Cevabını alamayacağımı umduğum soruları sormak boş yere vakit kaybıdır.	-2	-1	0	1	2
2	Zaman zaman topluluk içinde bazı insanları ayırtacak kadar değişik düşünceler ortaya atarım.	-2	-1	0	1	2
3	insanlık için özel bir şeyler yapabileceğime inanıyorum.	-2	-1	0	1	2
4	Olaylar karşısında emin olmayan insanlara karşı saygımı yitiririm.	-2	-1	0	1	2
5	Sırasında bazı şeylere kendimi fazlasıyla kaptırırım.	-2	-1	0	1	2
6	Bir sorunun çözümüne yaklaşımında önsezilerime ve doğruluk veya yanlışlık hislerime güvenirim.	-2	-1	0	1	2
7	Bir şeyler biriktirme ile ilgili uğraşları severim.	-2	-1	0	1	2
8	Eğer şimdiki mesleğim dışında başka iki meslek arasında seçim yapmam istenseydi, bir kaşif yerine tıp doktoru olmayı tercih ederdim.	-2	-1	0	1	2
9	ileri düzeyde bir estetik duyarlılığa sahibim.	-2	-1	0	1	2
10	Başkalarına düşüncelerimi beğendirmekten ziyade, yeni fikirler ortaya çıkarmaktan daha çok hoşlanırım.	-2	-1	0	1	2
11	Bana göre bilginin kaynağı, içerisinden daha önemlidir.	-2	-1	0	1	2
12	Başkalarının gösterdiği saygıdan çok, insanın kendine olan saygısı önemlidir.	-2	-1	0	1	2
13	Başkalarını etkilemem gereken işleri severim.	-2	-1	0	1	2
14	Fazlasıyla ilginç düşünceler ortaya atmak isteyen insanlar pratik değillerdir	-2	-1	0	1	2
15	Bir soruna belirli bir yaklaşım yarar salamayınca, yöntemimi çabucak (rahatlıkla) değiştirebilirim.	-2	-1	0	1	2
16	İlgilerim uğruna mesleğimi değiştireceğime, mesleğim uruna ilgilerimi daha kolay değiştirebilirim.	-2	-1	0	1	2
17	Zaman zaman sorunlara şipşak çözümler bulabilirim.	-2	-1	0	1	2
18	Yalnızca bulanık (düzensiz) bir şekilde düşünenler metefor (benzetme) ve analizlere başvururlar.	-2	-1	0	1	2
19	Sık sık pek anlayamadığım ve henüz açıklayamadığım bir sorun üzerinde çalışmaya başlarım.	-2	-1	0	1	2
20	Başarının yolunun çok çalışmaktan geçtiği inancındayım.	-2	-1	0	1	2
21	İçimden geçenleri kontrol altında tutmasını bilirim.	-2	-1	0	1	2
22	Kesin olmayan ve sezilmesi güç şeylerden hoşlanmam.	-2	-1	0	1	2
23	Birçok kişinin sorunu; her şeyi çok ciddiye almalarından kaynaklanır.	-2	-1	0	1	2
24	Ulaşmayı tasarladığım amaçlarım uruna çabuk elde edebileceğim bir kazanç veya rahatlığı kolaylıkla bir kenara atabilirim	-2	-1	0	1	2
25	Ulaşmayı tasarladığım amaçlarım uruna çabuk elde edebileceğim bir kazanç veya rahatlığı kolaylıkla bir kenara atabilirim	-2	-1	0	1	2
26	Belirli bir sorunu çözerken her zaman doğru işlemleri takip ettiğim konusunda büyük ölçüde emin olarak çalışırım.	-2	-1	0	1	2
27	Sorun çözmede adım adım mantıklı aşamaların en iyi yöntem olduğuna inanırım.	-2	-1	0	1	2

28	Başkalarının benim hakkımdaki düşünceleri konusunda oldukça fazla kafa yorarım.	-2	-1	0	1	2
29	Benim için, doru olduğunu düşündüğüm şeyleri yapmak, başkalarının onayını kazanmaktan daha önemlidir.	-2	-1	0	1	2
30	Güç sorunların çözümünüyle bir süre uğraşabilirim.	-2	-1	0	1	2
31	Çoğunlukla en iyi fikirler özellikle bir şeyle meşgul olmadığım zamanlar aklıma gelir.	-2	-1	0	1	2
32	Sorun çözdüğüm zaman, sorunun analiz aşamasında daha hızlı; elde ettiğim bilgiyi sentez etme aşamasında ise daha yavaş çalışırım.	-2	-1	0	1	2
33	Hayal alemine dalmak, bir çok önemli projemin ortaya çıkmasına neden olur.	-2	-1	0	1	2
34	Benimle aynı toplumsal sınıf ve aynı meslek grubundan olan insanlarla daha çabuk anlaşabilirim.	-2	-1	0	1	2
35	Sorun çözümlerinde öncekiler güvenilir rehberdirler.	-2	-1	0	1	2
36	Kendimi yetersiz hissedeceğim durumlardan kaçınmaya çalışırım.	-2	-1	0	1	2
37	Eğlenceden önce iş' kuralını uygulayan insanlar hoşuma gider.	-2	-1	0	1	2
38	Kusursuzluk peşinde koşan insanların pek akıllı olmadığı düşüncesindeyim.	-2	-1	0	1	2
39	Her şeye bir yer bulunması ve her şeyin yerli yerinde olması benim için önemlidir.	-2	-1	0	1	2
40	Cevabı olmayan sorular sormaktan hoşlanmam.	-2	-1	0	1	2
41	Hiç bir çıkı yolu olmasa da yeni düşüncelerle dolu olmayı severim.	-2	-1	0	1	2
42	Bir sorunu çözememek, zaman zaman yanlış soruların sorulması yüzündendir.	-2	-1	0	1	2
43	Kişinin yanlışlarını analiz etmesi boşuna zaman kaybıdır.	-2	-1	0	1	2
44	Yakalanmadığı sürece, her zaman bir dolandırıcının zekasına hayran kalmışımdır.	-2	-1	0	1	2
45	Sık sık insanların, yolların ve küçük şehirlerin isimleri gibi bazı şeyleri unutma eğilimindeyim.	-2	-1	0	1	2
46	bir grup üyesi olarak kabul edilmek benim için önemlidir.	-2	-1	0	1	2
47	Sorumluluk duygusuna sahip bütünüyle güvenilir bir insanım.	-2	-1	0	1	2
48	Grupla çalışmayı tek başıma çalışmaya tercih ederim.	-2	-1	0	1	2
49	Sık sık soruların üzerinde çalışırım, onları bir kenara atamam	-2	-1	0	1	2
50	Bir üniversite profesörü olsaydım, teoriye dayalı dersler yerine, uygulamalı dersler vermeyi tercih ederdim.	-2	-1	0	1	2

EK-4: Tükenmişlik Ölçeği**MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ****(Maslachburnoutinventorymanual)**

	Aşağıda, kişilerin ruh durumlarını ifade ederken kullandıkları bazı cümleler verilmiştir. Lütfen her bir cümleyi dikkatle okuyarak hangi sıklıkta hissettiğinizi size uyan seçeneğe işaret koyarak belirtiniz.	Hiçbir zaman	Yılda birkaç kez	Ayda birkaç kez	Haftada birkaç kez	Her zaman
1	Kendini işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum.	0	1	2	3	4
2	İşgününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum.	0	1	2	3	4
3	Sabah kalkıp yeni bir işgünü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum.	0	1	2	3	4
4	Hastalarımın pek çok şey hakkında neler hissettiklerini anlayabilirim.	0	1	2	3	4
5	Bazı hastalarım onlar sanki kişilikten yoksun bir objeymiş gibi davrandığını hissediyorum.	0	1	2	3	4
6	Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir.	0	1	2	3	4
7	Hastalarımın sorunlarını etkili bir şekilde hallederim.	0	1	2	3	4
8	İşimin beni tükettiğini hissediyorum.	0	1	2	3	4
9	İşimle diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum.	0	1	2	3	4
10	Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı katılaştığımı hissediyorum.	0	1	2	3	4
11	Bu iş beni duygusal olarak katılaştırdığı için sıkıntı duyuyorum.	0	1	2	3	4
12	Kendimi çok enerjik hissediyorum.	0	1	2	3	4
13	İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum.	0	1	2	3	4
14	İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum. “	0	1	2	3	4
15	Bazı hastaların başına gelenler gerçekten umurumda değil.	0	1	2	3	4
16	Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla strese neden oluyor.	0	1	2	3	4
17	Bu meslekte pek çok değerli işler başardım.	0	1	2	3	4
18	Hastalarımın rahat bir atmosferi kolayca sağlayabilirim.	0	1	2	3	4
19	Hastalarımınla yakın ilişki içinde çalıştıktan sonra kendimi ferahlamış hissediyorum.	0	1	2	3	4
20	Kendimi çok çaresiz hissediyorum.	0	1	2	3	4
21	İşimde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla hallederim.	0	1	2	3	4
22	Hastaların bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum.	0	1	2	3	4

EK-5: Veri Tabloları**Tablo 1.** Cinsiyet ile Yaş Grupları Çapraz Tablosu

		Yaş Grubu				Toplam	χ^2 p*
		30 yaş ve Altı	31 ve 40 Yaş Arası	41 ve 50 Yaş Arası	51 ve Üstü		
Cinsiyet	Erkek Frekans (%)	217 (% 26. 4)	332 (% 40. 3)	199 (% 24. 2)	75 (% 9. 1)	823	36. 914 <0. 001
	Kadın Frekans (%)	99 (% 44. 8)	72 (% 32. 6)	47 (% 21. 3)	3 (% 1. 4)	221	
Toplam		316	404	246	78	1044	

*Pearson Ki Kare Testi

Tablo 2: Cinsiyet ile Medeni Durum Çapraz Tablosu

		Medeni Durum		Toplam	χ^2 p*
		Bekar	Evli		
Cinsiyet	Erkek Frekans (%)	240 (% 29. 2)	583 (% 70. 8)	823	39. 083 <0. 001
	Kadın Frekans (%)	114 (% 51. 6)	107 (% 48. 4)	221	
Toplam		354	690	1044	

* Pearson Ki Kare Testi

Tablo 3: Cinsiyet ile Eğitim düzeyleri Çapraz Tablosu

		Eğitim düzeyi						Toplam	χ^2 p*
		İlkokul	Ortaokul	Lise	Üniversite	Y. Lisans	Doktora		
Cinsiyet	Erkek Frekans (%)	7(% 0.9)	10 (%1.2)	236(% 28.7)	438(% 53.2)	126 (% 15.3)	6(% 0.7)	823	5.6770.329
	Kadın Frekans (%)	0(% 0)	3(% 1.4)	54(% 24.4)	134(% 60.6)	28 (% 12.7)	2(% 0.9)	221	
Toplam		7	13	290	572	154	8	1044	

* Pearson Ki Kare (Monte Carlo Simulation) Testi

Tablo 4: Cinsiyet ile Gelir Düzeyi Çapraz Tablosu

		Gelir Düzeyi					Toplam	χ^2 p*
		200-500 TL Arası	501-1000 TL Arası	1001-1500 TL Arası	1501-3000 TL Arası	3001 TL ve Üzeri		
Cinsiyet	Erkek Frekans (%)	51 (% 6.2)	65 (% 7.9)	203 (% 24.7)	296 (% 36.0)	208 (% 25.3)	823	107.905<0.001
	Kadın Frekans (%)	48 (% 21.7)	49 (% 22.2)	53 (% 24.0)	53 (% 24.0)	18 (% 8.1)	221	
Toplam		99	114	256	349	226	1044	

* Pearson Ki Kare Testi

Tablo 5: Cinsiyet ile Antrenörlük Kademesi Çapraz Tablosu

		Antrenörlük Kademesi					Toplam	χ^2 p*
		1	2	3	4	5		
Cinsiyet	Erkek Frekans (%)	236 (% 28. 7)	358 (% 43. 5)	168 (% 20. 4)	27 (% 3. 3)	34 (% 4. 1)	823	20. 027 <0. 001
	Kadın Frekans (%)	84 (% 38. 0)	103 (% 46. 6)	30 (% 13. 6)	4 (% 1. 8)	0 (% 0)	221	
Toplam		320	461	198	31	34	1044	

* Pearson Ki Kare Testi

Tablo 6: Cinsiyet ile Antrenörlük Yapma Yılı Çapraz Tablosu

		Antrenörlük Yapma Yılı				Toplam	χ^2 p*
		1 Yıldan Az	1-5 Yıl	6-10 Yıl	10 Yıldan Fazla		
Cinsiyet	Erkek Frekans (%)	81 (% 9. 8)	250 (% 30. 4)	204 (% 24. 8)	288 (% 35. 0)	823	93. 970 <0. 001
	Kadın Frekans (%)	54 (% 24. 4)	114 (% 51. 6)	23 (% 10. 4)	30 (% 13. 6)	221	
Toplam		135	364	227	318	1044	

* Pearson Ki Kare Testi

Tablo 7: Cinsiyet ile Başka İş Yapma Durumu Çapraz Tablosu

		Başka İş Yapma Durumu		Toplam	χ^2 p*
		Başka İş Yapıyor	Yok		
Cinsiyet	Erkek Frekans (%)	521 (% 63, 3)	302 (% 36, 7)	823	11, 636 0. 001
	Kadın Frekans (%)	112 (% 50, 7)	109 (% 49, 3)	221	
Toplam		633	411	1044	

* Pearson Ki Kare Testi

Tablo 8: Cinsiyete Göre Liderlik Ölçeği, Yaratıcılık ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Karşılaştırılması

		n	Ortalama \pm Std. Sapma Medyan (Q1 – Q3)	Min.	Max.	p*
Liderlik: Demokratik Davranış Boyutu	Erkek	823	27.45 \pm 8.331 27.00 (21.00 – 32.00)	13	65	0.209
	Kadın	221	28.02 \pm 7.824 28.00 (23.00 – 33.00)	13	53	
	Total	1044	27.57 \pm 8.226 27.00 (22.00 – 32.00)	13	65	
Liderlik: Olumlu Geri Besleme Davranış Boyutu	Erkek	823	18.44 \pm 7.101 17.00 (13.00 – 21.00)	10	46	0.111
	Kadın	221	18.08 \pm 7.705 16.00 (13.00 – 20.00)	10	49	
	Total	1044	18.36 \pm 7.231 27.00 (22.00 – 32.00)	10	49	
Liderlik: Durum Değerlendirme Boyutu	Erkek	823	19.23 \pm 7.484 19.00 (15.00 – 21.00)	10	50	0.035
	Kadın	221	18.46 \pm 7.359 18.00 (13.00 – 20.00)	10	47	
	Total	1044	19.07 \pm 7.461	10	50	
Liderlik: Sosyal Destek Boyutu	Erkek	823	15.93 \pm 6.316 16.00 (12.00 – 18.00)	8	40	<0.001
	Kadın	221	14.69 \pm 6.159 14.00 (10.00 – 16.00)	8	38	
	Total	1044	15.66 \pm 6.300	8	40	
Liderlik: Eğitim-Öğretim Boyutu	Erkek	823	20.98 \pm 10.490 19.00 (13.00 – 24.00)	12	60	0.006
	Kadın	221	19.45 \pm 9.705 16.00 (12.00 – 24.00)	12	60	
	Total	1044	20.65 \pm 10.343	12	60	
Liderlik: Otokratik Davranış Boyutu	Erkek	823	42.44 \pm 12.786 46.00 (35.00 – 52.00)	13	65	0.045
	Kadın	221	44.32 \pm 11.488 48.00 (40.00 – 52.00)	13	63	
	Total	1044	42.84 \pm 12.541	13	65	
Yaratıcılık	Erkek	823	162.99 \pm 36.225 168.00 (141.00 – 189.00)	53	243	0.104
	Kadın	221	165.38 \pm 34.962 175.00 (152.00 – 185.00)	63	234	
	Total	1044	163.50 \pm 35.958	53	243	
Tükenmişlik: Duygusal Tükenme Boyutu	Erkek	823	18.25 \pm 6.383 18.00 (13.00 – 23.00)	8	40	0.010
	Kadın	221	16.94 \pm 5.637 16.00 (33.00 – 20.00)	8	35	
	Total	1044	17.97 \pm 6.253	8	40	
Tükenmişlik: Duyarsızlaşma Boyutu	Erkek	823	13.18 \pm 4.210 12.00 (10.00 – 16.00)	6	28	0.245
	Kadın	221	13.09 \pm 4.913 12.00 (10.00 – 14.50)	6	29	
	Total	1044	13.16 \pm 4.366	6	29	
Tükenmişlik: Kişisel Başarı Boyutu	Erkek	823	28.31 \pm 7.626 29.00 (24.00 – 34.00)	8	40	<0.001
	Kadın	221	30.76 \pm 7.625 32.00 (26.00 – 37.00)	8	40	
	Total	1044	28.83 \pm 7.688	8	40	

* Mann Whitney U Testi

Tablo 9: Medeni Duruma Göre Liderlik Ölçeği, Yaratıcılık ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Karşılaştırılması

		n	Ortalama \pm Std. Sapma Medyan (Q1 – Q3)	Min.	Max.	p*
Liderlik: Demokratik Davranış Boyutu	Bekar	354	26.36 \pm 7.504 26.00 (21.00 – 30.00)	13	52	<0.001
	Evli	690	28.19 \pm 8.511 28.00 (22.75 – 33.00)	13	65	
	Total	1044	27.57 \pm 8.226	13	65	
Liderlik: Olumlu Geri Besleme Davranış Boyutu	Bekar	354	17.61 \pm 6.306 16.50 (13.00 – 20.00)	10	41	0.036
	Evli	690	18.75 \pm 7.637 17.00 (13.75 – 21.00)	10	49	
	Total	1044	18.36 \pm 7.231	10	49	
Liderlik: Durum Değerlendirme Boyutu	Bekar	354	17.63 \pm 6.229 17.00 (13.00 – 20.00)	10	47	<0.001
	Evli	690	19.81 \pm 7.923 19.00 (15.00 – 22.00)	10	50	
	Total	1044	19.07 \pm 7.461	10	50	
Liderlik: Sosyal Destek Boyutu	Bekar	354	14.29 \pm 4.881 15.00 (10.00 – 16.00)	8	35	<0.001
	Evli	690	16.37 \pm 6.813 16.00 (12.00 – 18.00)	8	40	
	Total	1044	15.66 \pm 6.300	8	40	
Liderlik: Eğitim-Öğretim Boyutu	Bekar	354	19.05 \pm 8.287 16.00 (12.00 – 24.00)	12	56	<0.001
	Evli	690	21.47 \pm 11.169 19.00 (13.00 – 24.00)	12	60	
	Total	1044	20.65 \pm 10.343	12	60	
Liderlik: Otokratik Davranış Boyutu	Bekar	354	43.82 \pm 12.429 47.00 (35.75 – 53.00)	13	65	0.016
	Evli	690	42.33 \pm 12.577 46.00 (34.75 – 51.00)	13	65	
	Total	1044	42.84 \pm 12.541	13	65	
Yaratıcılık	Bekar	354	163.96 \pm 39.261 173.00 (142.75 – 189.00)	62	241	0.314
	Evli	690	163.26 \pm 34.168 168.00 (142.00 – 186.00)	53	243	
	Total	1044	163.50 \pm 35.958	53	243	
Tükenmişlik: Duygusal Tükenme Boyutu	Bekar	354	17.71 \pm 6.100 17.00 (13.00 – 22.00)	8	35	0.464
	Evli	690	18.11 \pm 6.330 17.00 (13.00 – 22.00)	8	40	
	Total	1044	17.97 \pm 6.253 12.00 (10.00 – 16.00)	8	40	
Tükenmişlik: Duyarsızlaşma Boyutu	Bekar	354	13.41 \pm 4.604 12.00 (10.00 – 16.00)	6	28	0.592
	Evli	690	13.03 \pm 4.237 12.00 (10.00 – 16.00)	6	29	
	Total	1044	13.16 \pm 4.366	6	29	
Tükenmişlik: Kişisel Başarı Boyutu	Bekar	354	29.02 \pm 7.991 30.00 (24.00 – 36.00)	8	40	0.424
	Evli	690	28.73 \pm 7.531 29.00 (24.00 – 34.00)	8	40	
	Total	1044	28.83 \pm 7.688	8	40	

* Mann Whitney U Testi

Tablo 10: Yaş Gruplarına Göre Liderlik Ölçeği, Yaratıcılık ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Karşılaştırılması

		n	Ortalama \pm Std. Sapma Medyan (Q1 – Q3)	Min.	Max.	p*
Liderlik: Demokratik Davranış Boyutu	30 yaş ve Altı	316	26.09 \pm 7.690 26.00 (21.00 – 30.00)	13	52	<0.001
	31 ve 40 Yaş Arası	404	27.50 \pm 7.436 27.00 (23.00 – 32.00)	13	63	
	41 ve 50 Yaş Arası	246	29.22 \pm 9.851 28.00 (23.00 – 14.25)	13	65	
	51 ve Üstü	78	28.79 \pm 7.565 27.00 (22.00 – 33.00)	14	45	
	Total	1044	27.57 \pm 8.226	13	65	
Liderlik: Olumlu Geri Besleme Davranış Boyutu	30 yaş ve Altı	316	18.22 \pm 6.760 17.00 (13.00 – 21.75)	10	41	0.547
	31 ve 40 Yaş Arası	404	18.41 \pm 7.131 17.00 (14.00 – 20.00)	10	46	
	41 ve 50 Yaş Arası	246	18.44 \pm 8.330 17.00 (13.00 – 20.00)	10	49	
	51 ve Üstü	78	18.45 \pm 5.848 17.00 (15.50 – 21.25)	10	37	
	Total	1044	18.36 \pm 7.231	10	49	
Liderlik: Durum Değerlendirme Boyutu	30 yaş ve Altı	316	18.53 \pm 6.927 18.00 (14.00 – 21.00)	10	47	0.035
	31 ve 40 Yaş Arası	404	19.45 \pm 7.781 19.00 (15.00 – 21.00)	10	50	
	41 ve 50 Yaş Arası	246	18.62 \pm 7.270 18.00 (14.00 – 20.25)	10	47	
	51 ve Üstü	78	20.72 \pm 8.208 20.00 (17.00 – 21.00)	10	49	
	Total	1044	19.07 \pm 7.461	10	50	
Liderlik: Sosyal Destek Boyutu	30 yaş ve Altı	316	14.71 \pm 5.260 15.00 (11.00 – 17.00)	8	38	0.027
	31 ve 40 Yaş Arası	404	16.26 \pm 6.730 16.00 (12.00 – 18.00)	8	40	
	41 ve 50 Yaş Arası	246	15.80 \pm 6.481 16.00 (11.00 – 18.00)	8	40	
	51 ve Üstü	78	16.01 \pm 6.931 16.00 (11.00 – 18.25)	8	39	
	Total	1044	15.66 \pm 6.300	8	40	
Liderlik: Eğitim-Öğretim Boyutu	30 yaş ve Altı	316	19.80 \pm 9.463 18.00 (13.00 – 24.00)	12	60	0.095
	31 ve 40 Yaş Arası	404	21.29 \pm 11.160 19.00 (12.25 – 24.00)	12	60	
	41 ve 50 Yaş Arası	246	20.37 \pm 10.149 18.00 (13.00 – 24.00)	12	60	
	51 ve Üstü	78	21.68 \pm 9.828 19.50 (13.00 – 25.00)	12	48	
	Total	1044	20.65 \pm 10.343	12	60	
Liderlik: Otokratik	30 yaş ve Altı	316	42.65 \pm 12.435	13	63	0.298

Davranış Boyutu			46.00 (34.25 – 52.00)			
	31 ve 40 Yaş Arası	404	43.66 ± 12.619 46.00 (37.00 – 52.75)	13	65	
	41 ve 50 Yaş Arası	246	41.52 ± 13.170 45.00 (31.00 – 50.00)	13	62	
	51 ve Üstü	78	43.46 ± 10.138 46.00 (39.00 – 49.00)	19	58	
	Total	1044	42.84 ± 12.541	13	65	
Yaratıcılık	30 yaş ve Altı	316	166.52 ± 36.800 176.00 (144.00 – 190.00)	66	240	0.019
	31 ve 40 Yaş Arası	404	164.34 ± 33.936 168.00 (145.50 – 188.00)	62	241	
	41 ve 50 Yaş Arası	246	160.91 ± 37.717 168.00 (136.00 – 183.50)	53	243	
	51 ve Üstü	78	155.01 ± 35.848 162.00 (138.00 – 177.75)	69	235	
	Total	1044	163.50 ± 35.958	53	243	
Tükenmişlik: Duyusal Tükenme Boyutu	30 yaş ve Altı	316	17.92 ± 5.994 18.00 (13.00 – 22.00)	8	35	0.003
	31 ve 40 Yaş Arası	404	18.56 ± 6.415 18.00 (14.00 – 23.00)	8	40	
	41 ve 50 Yaş Arası	246	17.78 ± 6.462 17.00 (13.00 – 21.00)	8	40	
	51 ve Üstü	78	15.73 ± 5.224 15.00 (12.00 – 19.00)	8	28	
	Total	1044	17.97 ± 6.253	8	40	
Tükenmişlik: Duyarsızlaşma Boyutu	30 yaş ve Altı	316	13.28 ± 4.575 12.00 (10.00 – 17.00)	6	27	0.437
	31 ve 40 Yaş Arası	404	13.34 ± 4.357 12.50 (10.00 – 16.00)	6	29	
	41 ve 50 Yaş Arası	246	12.74 ± 4.313 12.00 (10.00 – 15.00)	6	28	
	51 ve Üstü	78	13.05 ± 3.636 12.00 (11.00 – 16.00)	6	21	
	Total	1044	13.16 ± 4.366	6	29	
Tükenmişlik: Kişisel Başarı Boyutu	30 yaş ve Altı	316	28.04 ± 8.264 29.00 (22.00 – 35.00)	8	40	0.249
	31 ve 40 Yaş Arası	404	29.27 ± 7.085 29.00 (25.00 – 34.00)	8	40	
	41 ve 50 Yaş Arası	246	28.63 ± 8.144 30.50 (22.75 – 35.00)	8	40	
	51 ve Üstü	78	30.35 ± 6.428 30.50 (26.00 – 36.00)	16	40	
	Total	1044	28.83 ± 7.688	8	40	

* Kruskal Wallis H Testi

Tablo 11: Eğitim Düzeylerine Göre Liderlik Ölçeği, Yaratıcılık ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Karşılaştırılması

		n	Ortalama ± Std. Sapma Medyan (Q1 – Q3)	Min	Max.	p*
Liderlik: Demokratik Davranış Boyutu	İlkokul	7	24. 29 ± 2. 289 25. 00 (21. 00 – 26. 00)	21	26	<0. 001
	Ortaokul	13	24. 69 ± 8. 460 24. 00 (20. 00 – 26. 00)	13	41	
	Lise	290	29. 91 ± 8. 711 29. 00 (25. 00 – 34. 00)	13	60	
	Üniversite	572	26. 77 ± 7. 884 27. 00 (21. 00 – 31. 00)	13	65	
	Y. Lisans	154	26. 19 ± 7. 842 27. 00 (21. 00 – 29. 00)	13	63	
	Doktora	8	33. 88 ± 3. 871 34. 00 (30. 00 – 36. 00)	30	41	
	Total	1044	27. 57 ± 8. 226	13	65	
Liderlik: Olumlu Geri Besleme Davranış Boyutu	İlkokul	7	20. 71 ± 4. 192 19. 00 (16. 00 – 25. 00)	16	25	0. 001
	Ortaokul	13	20. 23 ± 9. 329 16. 00 (13. 00 – 27. 50)	11	36	
	Lise	290	19. 68 ± 8. 217 19. 00 (13. 75 – 22. 00)	10	49	
	Üniversite	572	17. 60 ± 6. 783 16. 00 (13. 00 – 20. 00)	10	46	
	Y. Lisans	154	18. 32 ± 6. 299 17. 00 (14. 00 – 21. 00)	10	46	
	Doktora	8	20. 88 ± 8. 919 16. 00 (13. 75 – 28. 00)	13	37	
	Total	1044	18. 36 ± 7. 231	10	49	
Liderlik: Durum Değerlendirme Boyutu	İlkokul	7	14. 43 ± 3. 155 15. 00 (10. 00 – 17. 00)	10	17	0. 001
	Ortaokul	13	19. 85 ± 3. 412 20. 00 (18. 00 – 23. 00)	14	25	
	Lise	290	20. 30 ± 8. 891 19. 00 (14. 00 – 22. 00)	10	50	
	Üniversite	572	18. 38 ± 6. 383 18. 00 (14. 00 – 20. 00)	10	47	
	Y. Lisans	154	19. 19 ± 8. 230 20. 00 (15. 00 – 21. 25)	10	50	
	Doktora	8	24. 25 ± 6. 563 23. 00 (19. 25 – 25. 00)	18	39	
	Total	1044	19. 07 ± 7. 461	10	50	
Liderlik: Sosyal Destek Boyutu	İlkokul	7	10. 86 ± 1. 952 12. 00 (8. 00 – 12. 00)	8	12	0. 001
	Ortaokul	13	19. 77 ± 10. 505 16. 00 (11. 50 – 27. 00)	9	40	
	Lise	290	16. 81 ± 7. 372 16. 00 (12. 00 – 19. 00)	8	40	
	Üniversite	572	15. 12 ± 5. 448 15. 00 (11. 00 – 17. 00)	8	40	
	Y. Lisans	154	15. 25 ± 6. 341 16. 00 (10. 00 – 17. 00)	8	40	

	Doktora	8	18.63 ± 5.528 17.00 (15.50 – 18.00)	15	32	
	Total	1044	15.66 ± 6.300	8	40	
Liderlik: Eğitim- Öğretim Boyutu	İlkokul	7	15.71 ± 2.690 16.00 (12.00 – 18.00)	12	18	0.003
	Ortaokul	13	27.00 ± 10.763 24.00 (18.00 – 37.00)	15	45	
	Lise	290	22.63 ± 12.419 20.00 (13.00 – 24.00)	12	60	
	Üniversite	572	19.67 ± 9.265 17.00 (13.00 – 24.00)	12	60	
	Y. Lisans	154	20.18 ± 9.275 18.50 (13.00 – 24.00)	12	56	
	Doktora	8	22.63 ± 11.513 21.00 (14.00 – 24.00)	14	49	
	Total	1044	20.65 ± 10.343	12	60	
Liderlik: Otokratik Davranış Boyutu	İlkokul	7	29.57 ± 12.726 31.00 (13.00 – 44.00)	13	44	0.002
	Ortaokul	13	33.62 ± 7.263 32.00 (26.00 – 42.00)	26	46	
	Lise	290	43.03 ± 12.453 46.00 (33.00 – 52.25)	13	65	
	Üniversite	572	42.74 ± 12.510 46.00 (36.00 – 52.00)	13	65	
	Y. Lisans	154	43.97 ± 12.893 48.00 (38.00 – 52.00)	13	65	
	Doktora	8	47.63 ± 3.335 47.50 (44.50 – 49.00)	44	54	
	Total	1044	42.84 ± 12.541	13	65	
Yaratıcılık	İlkokul	7	171.43 ± 19.260 176.00 (145.00 – 191.00)	145	191	0.013
	Ortaokul	13	138.85 ± 40.425 140.00 (125.00 – 163.00)	66	215	
	Lise	290	158.73 ± 39.057 165.00 (133.00 – 183.25)	53	241	
	Üniversite	572	165.99 ± 34.866 172.00 (147.00 – 189.00)	62	243	
	Y. Lisans	154	164.81 ± 33.456 163.00 (145.00 – 184.00)	91	241	
	Doktora	8	165.50 ± 15.802 169.00 (148.00 – 178.75)	141	180	
	Total	1044	163.50 ± 35.958	53	243	
Tükenmişlik: Duygusal Tükenme Boyutu	İlkokul	7	23.43 ± 6.779 22.00 (18.00 – 33.00)	18	33	0.148
	Ortaokul	13	22.31 ± 8.210 18.00 (17.00 – 27.00)	15	38	
	Lise	290	17.89 ± 6.184 17.00 (13.00 – 22.00)	8	40	
	Üniversite	572	17.84 ± 6.074 17.00 (13.00 – 22.00)	8	36	
	Y. Lisans	154	18.01 ± 6.723 16.00 (13.00 – 24.00)	8	40	
	Doktora	8	18.13 ± 5.222 16.00 (13.75 – 24.25)	13	26	
	Total	1044	17.97 ± 6.253	8	40	

Tükenmişlik: Duyarsızlaşma Boyutu	İlkokul	7	12.43 ± 2.440 $11.00 (11.00 - 16.00)$	11	16	0.257
	Ortaokul	13	15.92 ± 4.425 $17.00 (12.00 - 19.00)$	10	25	
	Lise	290	13.30 ± 4.403 $12.00 (10.00 - 16.00)$	6	29	
	Üniversite	572	13.00 ± 4.348 $12.00 (10.00 - 16.00)$	6	28	
	Y. Lisans	154	13.20 ± 4.295 $12.00 (10.00 - 16.00)$	6	28	
	Doktora	8	14.50 ± 6.000 $15.00 (8.00 - 21.00)$	8	22	
	Total	1044	13.16 ± 4.366	6	29	
Tükenmişlik: Kişisel Başarı Boyutu	İlkokul	7	30.00 ± 4.865 $28.00 (26.00 - 37.00)$	26	37	0.135
	Ortaokul	13	28.54 ± 5.395 $26.00 (26.00 - 29.50)$	24	40	
	Lise	290	27.98 ± 8.050 $29.00 (23.00 - 34.00)$	8	40	
	Üniversite	572	29.06 ± 7.749 $30.00 (24.00 - 35.00)$	8	40	
	Y. Lisans	154	29.70 ± 7.015 $32.00 (24.00 - 36.00)$	8	40	
	Doktora	8	25.38 ± 4.596 $25.00 (21.00 - 30.25)$	20	32	
	Total	1044	28.83 ± 7.688	8	40	

* Kruskal Wallis H Testi

Tablo 12: Gelir Düzeylerine Göre Liderlik Ölçeği, Yaratıcılık ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği Karşılaştırılması

		n	Ortalama \pm Std. Sapma Medyan (Q1 – Q3)	Min.	Max.	p*
Liderlik: Demokratik Davranış Boyutu	200-500 TL Arası	99	28.54 \pm 8.610 29.00 (21.00 – 35.00)	13	52	<0.001
	501-1000 TL Arası	114	27.09 \pm 9.712 26.00 (21.00 – 31.00)	13	65	
	1001-1500 TL Arası	256	28.48 \pm 8.054 28.00 (23.25 – 33.00)	13	53	
	1501-3000 TL Arası	349	25.97 \pm 6.844 26.00 (21.00 – 30.00)	13	53	
	3001 TL ve Üzeri	226	28.85 \pm 8.996 27.00 (23.00 – 33.00)	13	63	
	Total	1044	27.57 \pm 8.226	13	65	
Liderlik: Olumlu Geri Besleme Davranış Boyutu	200-500 TL Arası	99	16.48 \pm 6.629 16.00 (12.00 – 19.00)	10	44	<0.001
	501-1000 TL Arası	114	20.56 \pm 9.459 19.00 (14.00 – 22.00)	10	49	
	1001-1500 TL Arası	256	19.69 \pm 7.864 18.50 (14.00 – 23.00)	10	46	
	1501-3000 TL Arası	349	17.37 \pm 5.488 16.00 (13.00 – 20.00)	10	41	
	3001 TL ve Üzeri	226	18.10 \pm 7.349 17.00 (13.00 – 20.00)	10	46	
	Total	1044	18.36 \pm 7.231	10	49	
Liderlik: Durum Değerlendirme Boyutu	200-500 TL Arası	99	17.71 \pm 8.541 16.00 (12.00 – 19.00)	10	49	<0.001
	501-1000 TL Arası	114	20.09 \pm 8.469 19.00 (14.00 – 23.00)	10	47	
	1001-1500 TL Arası	256	19.80 \pm 7.416 19.00 (15.00 – 22.00)	10	47	
	1501-3000 TL Arası	349	18.43 \pm 7.075 19.00 (13.00 – 20.00)	10	50	
	3001 TL ve Üzeri	226	19.31 \pm 6.919 19.00 (15.75 – 21.00)	10	50	
	Total	1044	19.07 \pm 7.461	10	50	
Liderlik: Sosyal Destek Boyutu	200-500 TL Arası	99	14.52 \pm 7.189 13.00 (10.00 – 16.00)	8	39	<0.001
	501-1000 TL Arası	114	16.10 \pm 6.806 16.00 (12.00 – 17.00)	8	38	
	1001-1500 TL Arası	256	16.58 \pm 6.565 16.00 (12.00 – 19.00)	8	40	
	1501-3000 TL Arası	349	15.32 \pm 5.947 15.00 (11.00 – 18.00)	8	40	
	3001 TL ve Üzeri	226	15.44 \pm 5.729 16.00 (12.00 – 17.00)	8	40	
	Total	1044	15.66 \pm 6.300	8	40	
Liderlik: Eğitim Öğretim Boyutu	200-500 TL Arası	99	18.23 \pm 9.716 14.00 (12.00 – 22.00)	12	59	0.002
	501-1000 TL Arası	114	21.59 \pm 11.710 18.50 (12.00 – 24.00)	12	60	
	1001-1500 TL Arası	256	21.88 \pm 10.944 20.00 (13.00 – 24.00)	12	60	
	1501-3000 TL Arası	349	20.76 \pm 10.131 19.00 (13.00 – 24.00)	12	60	
	3001 TL ve Üzeri	226	19.69 \pm 9.259	12	57	

			18.00 (13.00 – 24.00)			
	Total	1044	20.65 ± 10.343	12	60	
Liderlik: Otokratik Davranış Boyutu	200-500 TL Arası	99	45.57 ± 11.227 48.00 (41.00 – 54.00)	13	63	0.010
	501-1000 TL Arası	114	41.51 ± 14.114 46.00 (31.00 – 53.00)	13	61	
	1001-1500 TL Arası	256	41.03 ± 12.807 44.00 (33.00 – 50.00)	13	65	
	1501-3000 TL Arası	349	43.07 ± 12.305 47.00 (36.00 – 52.00)	13	65	
	3001 TL ve Üzeri	226	44.00 ± 12.028 47.00 (38.00 – 52.25)	13	64	
	Total	1044	42.84 ± 12.541	13	65	
Yaraticılık	200-500 TL Arası	99	170.07 ± 39.143 182.00 (159.00 – 194.00)	66	235	<0.001
	501-1000 TL Arası	114	163.31 ± 34.381 165.50 (135.00 – 185.00)	63	243	
	1001-1500 TL Arası	256	163.58 ± 36.600 169.00 (144.00 – 184.75)	62	241	
	1501-3000 TL Arası	349	166.61 ± 33.925 172.00 (147.00 – 192.00)	66	234	
	3001 TL ve Üzeri	226	155.80 ± 36.618 161.00 (130.00 – 178.00)	53	241	
	Total	1044	163.50 ± 35.958	53	243	
Tükenmişlik: Duygusal Tükenme Boyutu	200-500 TL Arası	99	16.98 ± 5.347 16.00 (12.00 – 21.00)	8	33	0.146
	501-1000 TL Arası	114	17.74 ± 6.146 17.50 (13.00 – 21.00)	8	38	
	1001-1500 TL Arası	256	18.20 ± 6.376 18.00 (13.00 – 23.00)	8	35	
	1501-3000 TL Arası	349	18.34 ± 5.905 18.00 (14.00 – 22.00)	8	36	
	3001 TL ve Üzeri	226	17.69 ± 6.998 16.00 (13.00 – 22.25)	8	40	
	Total	1044	17.97 ± 6.253	8	40	
Tükenmişlik: Duyarsızlaşma Boyutu	200-500 TL Arası	99	12.56 ± 4.051 11.00 (10.00 – 15.00)	6	23	0.556
	501-1000 TL Arası	114	13.04 ± 4.945 12.00 (10.00 – 17.00)	6	29	
	1001-1500 TL Arası	256	13.45 ± 4.912 12.00 (10.00 – 16.00)	6	27	
	1501-3000 TL Arası	349	13.13 ± 3.776 13.00 (10.00 – 15.00)	6	28	
	3001 TL ve Üzeri	226	13.19 ± 4.389 12.00 (10.00 – 16.00)	6	28	
	Total	1044	13.16 ± 4.366	6	29	
Tükenmişlik: Kişisel Başarı Boyutu	200-500 TL Arası	99	30.94 ± 7.689 32.00 (28.00 – 37.00)	11	40	0.005
	501-1000 TL Arası	114	27.18 ± 8.209 28.00 (22.00 – 33.25)	8	40	
	1001-1500 TL Arası	256	29.31 ± 7.235 31.00 (25.25 – 35.00)	8	40	
	1501-3000 TL Arası	349	28.52 ± 7.779 29.00 (24.00 – 35.00)	8	40	
	3001 TL ve Üzeri	226	28.66 ± 7.593 30.00 (23.00 – 35.00)	8	40	
	Total	1044	28.83 ± 7.688	8	40	

* Kruskal Wallis H Testi

EK-7: İzin Belgesi

Türkiye Taekwondo Federasyonu
Turkish Taekwondo Federation

Sayı: 2301

Konu: Muammer CANBAZ Hak.

16.12/2014

Sayın: Muammer CANBAZ

Dumlupınar Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi

İlgi: 15.12.2014 tarih ve bila sayılı dilekçeniz.

İlgi bila sayılı dilekçenizde Dumlupınar Üniversitesi Sağlık bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim dalında Doktora öğrencisi olduğunuzu belirtmiş olup, "Liderlik Ölçeği, Yaratıcılık Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği Maslach Tükenmişlik Ölçeği" konulu Doktora çalışmanız için Federasyonumuzca 11-19 Aralık 2014 tarihleri arasında Antalya'da düzenlenecek olan Antrenör ve Hakem Gelişim Seminerine katılan tüm Antrenörlere anket çalışması yapmak istediğiniz belirtilmiştir.

Söz konusu Seminerde "Liderlik Ölçeği, Yaratıcılık Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği Maslach Tükenmişlik Ölçeği" konulu anketi yapmanızda Federasyonumuzca bir sakınca bulunmamaktadır.

Gereğini rica ederim.

Doç.Dr.Metin ŞAHİN
Türkiye Taekwondo Federasyonu
Başkanı

