

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

**2012-2013 YILI TÜRKİYE FUTBOL LİGLERİNDE
GÖREV YAPAN FAAL FUTBOL ANTRENÖRLERİNİN
BAZI SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNİN TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİ İLE İLİŞKİSİ**

Hakan UĞUR

**Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**KÜTAHYA
2014**

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

**2012-2013 YILI TÜRKİYE FUTBOL LİGLERİNDE
GÖREV YAPAN FAAL FUTBOL ANTRENÖRLERİNİN
BAZI SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNİN TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİ İLE İLİŞKİSİ**

Hakan UĞUR

**Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. ALPASLAN ÜNVEREN**

KÜTAHYA

2014

ONAY SAYFASI

Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne:

Bu çalışma jürimiz tarafından Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalında Yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

(Tarih : / 03 / 2014)

İmzalar

Jüri Başkanı: Doç. Dr. Mehmet ACET
D.P.Ü. BESYO Öğretim Üyesi

Üye: Yrd. Doç. Dr. Alpaslan ÜNVEREN (Danışman)
D.P.Ü. BESYO Öğretim Üyesi

Üye: Doç. Dr. Yücel OCAK
A.K.Ü. BESYO Öğretim Üyesi

ONAY:

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

Doç. Dr. Figen TAŞER
Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Bu tezin hazırlanmasında ve bütün bilimsel çalışmalarımızda bilimsel düşünce disiplini içerisinde bilgi, tecrübe ve tavsiyelerini esirgemeyen, yaptığı araştırmalarıyla bize ışık tutan ve bilimsel verilerin analizi ve yorumlanması hususunda da katkıda bulunan değerli danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Alpaslan ÜNVEREN'e teşekkürlerimi sunarım.

2012-2013 Yılı Türkiye Futbol Liglerinde görev yapan Faal Futbol Antrenörlerinin bazı sosyo-demografik özelliklerinin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisinin belirlenmesi ve anket uygulaması sırasında değerli katkılarından dolayı Doç. Dr. Mehmet ACET' e ve futbol camiasına teşekkür ederim.

2012-2013 Yılı Türkiye Futbol Liglerinde görev yapan Faal Futbol Antrenörlerinin bazı sosyo-demografik özelliklerinin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisinin belirlenmesi ve anket uygulaması sırasında değerli katkılarından dolayı TÜFAD Başkanı İsmail DİLBER bey'e, tüm il başkanlarımıza ve futbol camiasına teşekkür ederim.

Destekleri ile beni motive eden ve destekleyen aileme sonsuz teşekkür ederim.

ÖZET

Uğur, H. 2012-2013 Yılı Türkiye Futbol Liglerinde Görev Yapan Faal Futbol Antrenörlerinin Bazı Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri İle İlişkisi, Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya, 2014. Bu çalışmanın amacı; Türkiye Futbol liglerinde görev yapan Türk futbol antrenörlerinin bazı sosyo-demografik özelliklerinin tükenmişlik düzeyleri ve buradan hareketle tükenmişliği etkileyen bazı faktörleri saptamaktır. Bu araştırmada faal Türk futbol antrenörleri çalışmanın evreni olarak belirlendi. 2012 Mayıs ve Haziran aylarında çalışmalarına devam eden 23 ilde (Samsun, Kütahya, Van, Rize, Erzincan, Bayburt, Erzurum, Trabzon, Ordu, Kayseri, Kilis, Konya, Balıkesir, Eskişehir, Bursa, Ankara, Giresun, Afyonkarahisar, Gaziantep, İstanbul, Mersin, Uşak, Mersin, Amatör, 3. Lig, 2. Lig, 1. Lig, Süper Liglerinde görev yapmakta olan 1088 Futbol antrenörü çalışmaya katıldı. Bu çalışmada TÜFAD bünyesindeki gelişim seminerlerine katılan faal futbol antrenörlerine uygulandı. Ankete katılan antrenörlerin görüş ve beklentilerini anlamak için likert tipi bir ölçek olan 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. İstatistiki yöntem olarak, Tamhane ve Tukey testi uygulandı. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesinde SPSS 20.00 programından yararlanılarak bulgular, frekans dağılımı ve çapraz tablolar halinde sunulmuştur. Antrenörlük süresinin, aylık net geliri değişkenlerinin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Ayrıca yaş değişkeninin Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı üzerinde de istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Medeni durum ve öğrenim durumu değişkenleri incelendiğinde ise Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Ayrıca yaş değişkeninin Duygusal Tükenme üzerinde de anlamlı bir etkisinin olmadığı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Futbol, Antrenör, Tükenmişlik.

ABSTRACT

Uğur, H. 2012-2013 year football trainers, serving actively in turkey football league, the relationship of exhaustion levels in the sosio-demografhic characteristics, Dumlupınar university, the institute of health sciences, the department of psysical education and sport, the thesis of master, Kütahya, 2013. The aim of this study is; to determine some of the factors that effect exhaustion and exhaustion levels of the Turkish football trainers serve in Turkish football league. Turkish football trainers form the universe of the study. My samples are of 1096 football trainers, 23 from the cities (Samsun, Kütahya, Van, Rize, Erzincan, Bayburt, Erzurum, Trabzon, Ordu, Kayseri, Kilis, Konya, Balıkesir, Eskişehir, Bursa, Ankara, Giresun, Afyonkarahisar, Gaziantep, İstanbul, Mersin, Uşak, Mersin) serve in Amateur, 3rd league, 2nd league , 1nd league, Super league. In the study, a likert type scale, The Maslach Burnout Inventory is applied to understand the views and expectations of the trainers. Questionnaire consists of 2 parts. In part 1, 19 questions are asked to determine the personal information. Part 2 contains 22 questions of Maslach Burnout Inventory. Inventory has 3 sub titles, Emotional Exhaustion, Depersonalization and Personal Accomplishment. In evaluating the data obtained at the end of the research is utilized by SPSS program and diagnoses are presented in frequency distribution and crosswise tables. Statistical methods, Tamhane and Tukey test was applied. As a result of Research and data provided by SPSS 20.00 program, to assess vital signs, the frequency of cross-tables and the distribution is offered. It is seen that there is a significant effect of coaching period, the variety of montly income on Emotional Exhaustion, Depersonelization and Personal Accomplishment. Also there is a significant effect of age factor on Depersonelization and Personal Accomplishment. When Marital status and Educational Status are examined, they have no statistically significant effect on Emotional Exhaustion, Depersonelization and Personal Accomplishment. Also age factor doesn't have a significant effect on Emotional Exhaustion.

Keywords : Football, Trainers, Burnout

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
SİMGELEK VE KISALTMALAR DİZİNİ	xii
GRAFİKLER DİZİNİ	xiii
TABLÖLÖR DİZİNİ	xvi
ÇİZELGELER DİZİNİ	xvii
1. GİRİŞ	1
1.1.Giriş	1
1.2.Araştırmanın Önemi	2
1.3.Araştırmanın Amacı	3
1.4.Problem Cümlesi	3
1.4.1. Alt Problemler	4
1.5. Araştırmanın Hipotezleri	4
1.6.Varsayımlar	5
1.7. Kapsam ve Sınırlılıklar	5
2. GENEL BİLGİLER	6
2.1. Spor	6
2.1.1. Spora Genel Bakış	6
2.2. Futbol	8
2.2.1. Futbolun Tarihi Gelişimi	10
2.2.1.1.Antik Futbol	11
2.2.1.2. Dünyada Futbol	11
2.2.1.3. Türklerde Futbol	13
2.2.1.4. Türkiye’de Futbol ve Örgütlenmesi	15
2.3. Antrenör ve Tanımı	17
2.3.1. Futbol ve Antrenör	18
2.3.2. Antrenörlüğün Amaçları	19

2.3.3. Antrenörün Özellikleri	19
2.3.3.1. Entelektüel Özellikler	21
2.3.3.2. Karakterine İlişkin Özellikler	21
2.3.3.3. Sosyal Özellikler	22
2.3.3.4. Psikolojik Özellikler	22
2.3.4. Antrenörün Görevleri	23
2.3.5. Antrenör Tipleri	23
2.3.5.1. Aşırı Disiplinli Otoriter Antrenör Tipi	23
2.3.5.2. Uysal ve İyi Huylu Antrenör Tipi	24
2.3.5.3. Gergin ve Hareketli Antrenör Tipi	24
2.3.5.4. Gevşek Antrenör Tipi	24
2.4. Antrenör Eğitimi	25
2.4.1. Üniversiteler Tarafından	25
2.4.2. Başbakanlık GSGM, Spor Eğitim Dairesi Başkanlığı ve Federasyon Kursları Tarafından	26
2.4.3. Teknik Adamların Sınıflandırılması	27
2.5. Tükenmişlik Sendromu	30
2.5.1. Tükenmişlik Nedir?	30
2.5.2. Tükenmişliğin Nedenleri	30
2.5.3. Tükenmişliğin Dönemleri	32
2.5.4. Tükenmişliğin Alt Boyutları	32
2.5.4.1. Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion)	32
2.5.4.2. Duyarsızlaşma (Depersonalization)	32
2.5.4.3. Kişisel Başarı	32
2.5.5. Tükenmişliğin Belirtileri	33
2.5.6. Tükenmişlik Sendromu Sonucu Yaşanan Olumsuzluklar	33
2.5.7. Tükenmişliği Önleme Ve Tedavi	34
2.5.7.1. Örgütsel Düzeyde Yaklaşım	34
2.5.7.2. Bireysel Düzeyde Yaklaşım	34
2.5.8. Medya'nın Etkisi	35
2.5.9. Stres ve Tükenmişlik	35
2.5.9.1. Stresin Aşamaları	36

2.5.9.2. Stresin Sebepleri	36
2.5.9.3. Stresle Baş Etme Yolları	37
2.5.9.4. Psikolojik Yıldırma (Mobbing)	37
2.5.10. Tükenmişlikle İlgili Yapılan Araştırmalar	38
3. GEREÇ VE YÖNTEM	41
3.1. Araştırma Evreni	41
3.2. Araştırma Grubu	41
3.3. Araştırma Tekniği ve Protokol	41
3.3.1. Protokol	42
3.4. Veri Toplanması ve Uygulanan Teknikler	42
3.5. Anketin Geçerlilik ve Güvenirliliği	42
3.5.1. Anket Verilerinin Güvenilirlik Çözümlemesi	43
3.6. Verilerin Değerlendirilmesi ve İstatistik İşlemler	44
4. BULGULAR	45
4.1. Deneklerin Genel Özellikleri	45
4.1.1. Yaşa İlişkin Bulgular	45
4.1.2. Öğrenim Durumuna İlişkin Bulgular	45
4.1.3. Meslek Gruplarına İlişkin Bulgular	46
4.1.4. Antrenörlüğe Başlama Yaşıyla İlişkin Bulgular	46
4.1.5. Antrenörlük Süreleri	47
4.1.6. Antrenörlük Yapılan Lig	47
4.1.7. Antrenörlük Belgesi	48
4.1.8. Cinsiyete İlişkin Bulgular	48
4.1.9. Medeni Duruma İlişkin Bulgular	49
4.1.10. Gelir Durumlarına İlişkin Bulgular	49
4.1.11. Geçmişte Futbol Oynamaya İlişkin Bulgular	50
4.1.12. Geçmişte Futbol Oynayan Antrenörlerin Oynadıkları Liglere İlişkin Bulgular	50
4.1.13. Antrenörlüğü Tercih Etme Nedenleriyle İlgili Bulgular	51
4.2. Antrenörlerin Spor Kulübü ile Olan Uyumu ve İhtiyaç Değerlendirmesi	51
4.2.1. Antrenörlüğü Meslek Olarak Görmeye İlişkin Bulgular	52
4.2.2. Antrenörlük Mesleğinde Memnun Olmaya İlişkin Bulgular	52

4.2.3. Tesis ve Spor Malzemesi Yeterliliğine İlişkin Bulgular	53
4.2.4. Kulüp Yönetiminin Antrenörlere Verdiği Desteğe İlişkin bulgular	53
4.2.5. Antrenörlerin Kulüp İmkanlarıyla Hedeflerine Ulaşmaya İlişkin Bulgular	54
4.2.6. Antrenörlerin Kendilerini Geliştirmeye Yönelik Çalışmalara İlişkin Bulgular	54
4.3. Antrenörlere Yönelik Uygulanan Tükenmişlik Envanteri	55
4.3.1. Antrenörlerin İşlerinden Soğumalarına İlişkin Bulgular	56
4.3.2. Antrenörlerin İş Dönüşü Ruhun Tükenmişliklerine İlişkin Bulgular	56
4.3.3. Antrenörlerin Sabah kalktığında İş Kaldıramayacağına İlişkin Bulgular	57
4.3.4. Antrenörlerin Karşılaştığı İnsanların Ne Hissettiğini Anlamalarına İlişkin Bulgular	57
4.3.5. Antrenörlerin İşim Gereği Karşılaştığım Kimselere Sanki İnsan Değillermiş Gibi Davrandığına İlişkin Bulgular	58
4.3.6. Antrenörlerin Bütün Gün İnsanlarla Uğraşmak Benim İçin Gerçekten Çok Yıpratıcı Olduğuna İlişkin Bulgular	58
4.3.7. Antrenörlerin Karşılaştığım İnsanların Sorunlarına En Uygun Çözüm Yollu Bulmalarına İlişkin Bulgular	59
4.3.8. Antrenörlerin Yaptıkları İşten Yıldıklarına İlişkin Bulgular	59
4.3.9. Antrenörlerin İnsanların Yaşamlarına Katkıda Bulunmalarına İlişkin Bulgular	60
4.3.10. Antrenörlerin İnsanlara Karşı Sertleşmelerine İlişkin Bulgular	60
4.3.11. Antrenörlerin İnsanlara Karşı Katılışmalarına İlişkin Bulgular	61
4.3.12. Antrenörlerin Çok Şeyler Yapabileceklerine İlişkin Bulgular	61
4.3.13. Antrenörlerin İşinin Kendisini Kısıtlamasına İlişkin Bulgular	62
4.3.14. Antrenörlerin İşte Çok Fazla Çalışmalarına İlişkin Bulgular	62
4.3.15. Antrenörlerin Karşılaştığı İnsanları Umursamalarına İlişkin Bulgular	63
4.3.16. Antrenörlerin İşlerini Yaparken Stres Olmalarına İlişkin Bulgular	63
4.3.17. Antrenörlerin İnsanlara Karşı Davranışlarına İlişkin Bulgular	64
4.3.18. Antrenörlerin İnsanlara Karşı Davranışlarına İlişkin Bulgular	64
4.3.19. Antrenörlerin Elde Ettikleri Başarılarla İlişkin Bulgular	65
4.3.20. Antrenörlerin Yolun Sonuna Geldiklerini Hissetmelerine İlişkin Bulgular	65
4.3.21. Antrenörlerin Duygusal Sorunlara Yaklaşımlarına İlişkin Bulgular	66

4.3.22. Antrenörlerin Karşılaştığı İnsanların Sorunları Karşısındaki Davranışlarına İlişkin Bulgular	66
4.4. Tükenmişlik Envanterinde Antrenör Skorlarına Yönelik Çoklu Karşılaştırma Testleri	67
4.5. Hipotez 1: Futbol Antrenörlerinin, Antrenörlük Yapma Süreleri ile İlgili Tükenmişlik Düzeyleri	72
4.6. Hipotez 2: Futbol Antrenörlerinin, Medeni Durumları ile İlgili Tükenmişlik Düzeyleri	73
4.7. Hipotez 3: Futbol Antrenörlerinin, Öğrenim Durumları ile İlgili Tükenmişlik Düzeyleri	74
4.8. Hipotez 4: Futbol Antrenörlerinin, Net Gelir ile İlgili Tükenmişlik Düzeyleri	75
4.9. Hipotez 5: Futbol Antrenörlerinin, Yaş Grubu ile İlgili Tükenmişlik Düzeyleri	76
5. TARTIŞMA	77
5.1. Hipotez 1: Futbol Antrenörlerinin, Antrenörlük Yapma Süreleri ile Tükenmişlik Düzeyleri	79
5.2. Hipotez 2: Futbol Antrenörlerinin, Medeni Durumları ile Tükenmişlik Düzeyleri	80
5.3. Hipotez 3: Futbol Antrenörlerinin, Öğrenim Durumları ile Tükenmişlik Düzeyleri	82
5.4. Hipotez 4: Futbol Antrenörlerinin, Net Gelir ile Tükenmişlik Düzeyleri	83
5.5. Hipotez 5: Futbol Antrenörlerinin, Yaş Grubu ile Tükenmişlik Düzeyleri	85
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	86
6.1. Sonuç	86
6.2. Öneriler	87
KAYNAKÇA	88
EKLER	103
Ek-1. Anket Formu	103
Ek-2. İstatistiksel Sonuçlar	105
DİZİN	113

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

A.S.K.F. : Amatör Spor Kulüpleri Federasyonu

B.E.S.Y.O. : Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

DPT : Devlet Planlama Teşkilatı

FİFA : Uluslararası Futbol Federasyonu

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

TFF : Türkiye Futbol Federasyonu

TÜFAD : Türkiye Futbol Antrenörleri Derneği

TÖ :Tükenmişlik Ölçeği

UEFA : Avrupa Futbol Federasyonu

S : Sayfa

GRAFİKLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Grafik 4.1: Yaşa İlişkin Frekans Dağılımı	45
Grafik 4.2: Öğrenim Durumlarına İlişkin Frekans Dağılımları	45
Grafik 4.3: Antrenörlerin Meslek Gruplarına İlişkin Frekans Dağılımı	46
Grafik 4.4: Antrenörlüğe Başlama Yaşlarına İlişkin Frekans Dağılımı	46
Grafik 4.5: Antrenörlük Sürelerine İlişkin Frekans Dağılımı	47
Grafik 4.6: Antrenörlük Yapılan Liglere İlişkin Frekans Dağılımı	47
Grafik 4.7: Antrenörlük Belgelerine İlişkin Frekans Dağılımı	48
Grafik 4.8: Cinsiyete İlişkin Frekans Dağılımları	48
Grafik 4.9: Medeni Duruma İlişkin Frekans Dağılımı	49
Grafik 4.10: Gelir Durumlarına İlişkin Frekans Dağılımı	49
Grafik 4.11: Antrenörlerin Geçmişte Futbol Deneyimlerine İlişkin Frekans Dağılımı	50
Grafik 4.12: Geçmişte Futbol Oynayan Antrenörlerin Oynadıkları Liglere İlişkin Frekans Dağılımı	50
Grafik 4.13: Antrenörlüğü Tercih Etme Nedenlerine İlişkin Frekans Dağılımı	51
Grafik 4.14: Antrenörlüğü Meslek Olarak Görmeye İlişkin Frekans Dağılımı	52
Grafik 4.15: Antrenörlüğü Mesleğinden Memnun Olmaya İlişkin Frekans Dağılımı	52
Grafik 4.16: Tesis ve Spor Malzemesinin Yeterliliğine İlişkin Frekans Dağılımı	53
Grafik 4.17: Kulüp Yönetiminin Antrenörlere Verdiği Desteğe İlişkin frekans Dağılımı	53
Grafik 4.18: Antrenörlerin Kulüp İmkanlarıyla Hedeflerine Ulaşmaya İlişkin Frekans Dağılımı	54
Grafik 4.19: Antrenörlerin Kendilerini Geliştirmeye Yönelik Çalışmalara İlişkin Frekans Dağılımı	54
Grafik 4.20: Antrenörlerin İşlerinden Soğumalarına İlişkin Frekans Dağılımı	56
Grafik 4.21: Antrenörlerin İş Dönüşü Ruhun Tükenmişliklerine İlişkin Frekans Dağılımı	56
Grafik 4.22: Antrenörlerin Sabah kalktığında İşi Kaldıramayacağına İlişkin Frekans Dağılımı	57

Grafik 4.23: Antrenörlerin Karşılaştığı İnsanların Ne Hissettiğini Anlamalarına İlişkin Frekans Dağılımı	57
Grafik 4.24: Antrenörlerin İşim Gereği Karşılaştığım Kimselere Sanki İnsan Değillermiş Gibi Davrandığına İlişkin Frekans Dağılımı	58
Grafik 4.25: Antrenörlerin Bütün Gün İnsanlarla Uğraşmak Benim İçin Gerçekten Çok Yıpratıcı Olduğuna İlişkin Frekans Dağılımı	58
Grafik 4.26: Antrenörlerin Karşılaştığım İnsanların Sorunlarına En Uygun Çözüm Yollu Bulmalarına İlişkin Frekans Dağılımı	59
Grafik 4.27: Antrenörlerin Yaptıkları İşten Yılmalarına İlişkin Frekans Dağılımı	59
Grafik 4.28: Antrenörlerin İnsanların Yaşamlarına Katkıda Bulunmalarına İlişkin Frekans Dağılımı	60
Grafik 4.29: Antrenörlerin İnsanlara Karşı Sertleşmelerine İlişkin Frekans Dağılımı	60
Grafik 4.30: Antrenörlerin İnsanlara Karşı Katılışmalarına İlişkin Frekans Dağılımı	61
Grafik 4.31: Antrenörlerin Çok Şeyler Yapabileceklerine İlişkin Frekans Dağılımı	61
Grafik 4.32: Antrenörlerin İşinin Kendisini Kısıtlamasına İlişkin Frekans Dağılımı	62
Grafik 4.33: Antrenörlerin İşte Çok Fazla Çalışmalarına İlişkin Frekans Dağılımı	62
Grafik 4.34: Antrenörlerin Karşılaştığı İnsanları Umursamalarına İlişkin Frekans Dağılımı	63
Grafik 4.35: Antrenörlerin İşlerini Yaparken Stres Olmalarına İlişkin Frekans Dağılımı	63
Grafik 4.36: Antrenörlerin İnsanlara Karşı Davranışlarına İlişkin Frekans Dağılımı	64
Grafik 4.37: Antrenörlerin İnsanlara Karşı Davranışlarına İlişkin Frekans Dağılımı	64
Grafik 4.38: Antrenörlerin Elde Ettikleri Başarılarla İlişkin Frekans Dağılımı	65
Grafik 4.39: Antrenörlerin Yolun Sonuna Gelmelerine İlişkin Frekans Dağılımı	65
Grafik 4.40: Antrenörlerin Duygusal Sorunlara Yaklaşımlarına İlişkin Frekans Dağılımı	66

Grafik 4.41: Antrenörlerin Karşılaştığı İnsanların Sorunları Karşısındaki Davranışlarına İlişkin Frekans Dağılımı	66
Grafik 4.42: Antrenörlük Süresi Kategorilerine Göre Ortalama Değerler	72
Grafik 4.43: Medeni Durum Kategorilerine Göre Ortalama Değerler	73
Grafik 4.44: Öğrenim Durumu Kategorilerine Göre Ortalama Değerler	74
Grafik 4.45: Aylık Net Gelir Gruplarına Göre Ortalama Değerler	75
Grafik 4.46: Yaş Gruplarına Göre Ortalama Değerler	76

TABLolar DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 4.1: Tükenmişlik Envanteri Puanlama Ölçeği	55
Tablo 4.2: Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Değişkenlerine ait Tanımlayıcı İstatistikler	70
Tablo 4.3: Kolmogrov – Smirnov Normallik Testi	71
Tablo 4.4: Antrenörlük Süresi İçin Robust Ortalama Karşılaştırma Testi	72
Tablo 4.5: Medeni Durum İçin Robust Ortalama Karşılaştırma Testi	73
Tablo 4.6: Öğrenim Durumu İçin Robust Ortalama Karşılaştırma Testi	74
Tablo 4.7: Aylık Net Gelir Gruplarına Göre Robust Ortalama Karşılaştırma Testi	75
Tablo 4.8: Yaş Gruplarına Göre Robust Ortalama Karşılaştırma Testi	76

ÇİZELGELER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Çizelge 4.1: Brown-Forsythe & Welch Testlerinin Sonuçlarına Göre Eşit Ortalamaya Sahip Gruplara Ait Özet Tablo	68
Çizelge 4.2: Antrenörlük Süresi İçin Varyans Homojenlik Testi	68
Çizelge 4.3: Aylık Gelir Gruplarına Göre Varyans Homojenlik Testi	69
Çizelge 4.4: Yaş Gruplarına Göre Varyans Homojenlik Testi	69
Çizelge 4.5: Varyans Homojenlik Testlerine Ait Özet Tablo	70

1. GİRİŞ

1.1.Giriş

Günümüzde birçok meslek alanı insanlarla yüz yüze ve yakın iletişim kurmayı gerektirmektedir. İnsan ilişkileri yönü yoğun olan bu tür mesleklerde çalışan kişilerde duygusal tükenmişliğe kadar varan düzeylerde duygusal tepkiler gözlenmektedir(126).

Spor, yapan açısından kazanmaya dönük teknik ve fiziki bir çaba, izleyen açısından yarışmaya dayalı estetik bir süreç, toplum genelince oluşturulan bütün içinde de yerine göre toplumun çelişki ve özelliklerini olduğu gibi yansıtan bir yayına, yerine göre onu yönlendiren bir amaç ama son tahlilde önemli bir toplumsal kurumdur(119).

Yüzyılın en önemli sosyal olgularından biri olan spor ve ekonomik, sosyal, kültürel bir sektör olarak da gelişimini sürdürmektedir(133).

Spor ve spora ilişkin çalışmaların başlamasından bu yana antrenör ve antrenör eğitimi bu alanın en önemli konularından biri haline gelmiş ve sporcular kendi yetenek ve yeterlilikleri ile ancak bir yere kadar gelmiş bu düzeyden sonra performans artırılması niçin antrenörlere bağlı kalmıştır. Antrenörün programı sonucu sporcunun başarı ve verimliliği üst plana çıkmakta ve kalıcı performansa ulaşması sağlanmaktadır.

Kaliteli sporcu seçimi, yönlendirilmesi, elit düzeye erişmeleri, testler, antrenman ve malzemenin analizi, yarışmalara katılım antrenörün görevi olmuştur(11).

İmamoğlu 1996'na göre Bilimsel temelli antrenman planlaması gereklilik olmuştur(84).

Dünya futbolu, son 10 yılda çok hızlı bir değişim göstermiştir. Futbol takımlarının gelirlerinin son 10 yılda 4 kat arttığı düşünülürse, her takım bu pastadan daha fazla pay alabilmek için daha başarılı olma çabası içindedir. Bunun sonucu olarak da, daha büyük başarıya endekli bir futbol kültürü meydana gelmiştir. Tabii bu durum, yöneticilerde, futbolcularda ve özellikle teknik direktörlerde büyük bir baskı oluşturmaktadır. Bu baskı neticesinde oluşan bir başarısızlık durumunda da

fatura, genellikle teknik direktörlere kesilmekte, teknik direktörler ya istifaya zorlanmakta ya da görevlerine son verilmektedir(53).

Sporun ve sporcunun en üst verimliliğe ulaşmasında ve bu durumu sürekli kılmaya çalışan kişi, antrenördür. Sporda gelişmiş ülkeler, antrenörlerin eğitilmesinde bilimsel ölçütlere göre çalışan ülkelerdir(2).

Antrenörlük, geniş görüşlülüğü, derinliği ve bilgililiği gerektirir(99).

Sporcuları, meslektaşları, basın-yayın organlarının mensupları, kulüpler ve topluma karşı bazen öğretmen ve koruyucu, bazen planlayıcı ve organizatör, bazen de kural koyucu ve karar verici durumundadır(87).

Kişi ile işi arasında yaşanabilecek uyumsuzluk, bireyin işe yönelik enerjisini, aidiyet ve yeterlilik duygusunu azaltıcı bir etki yaratmakta ve tükenmeye neden olmaktadır. Tükenmişliğin kaynakları kişisel olmaktan çok, durumsaldır. Bu nedenle çözümler, çoğunlukla işin sosyal ortamında aranmalıdır(33).

Tükenmişlik iş yaşamında yoğun baskı ile gelişebilen fiziksel ve duygusal bir çöküntü halidir. Tükenmişlik düzeyi arttıkça iş doyumunu düşer ve birey, depresyon, anksiyete sonucunda ruhsal veya bedensel sağlığı bozulabilir(60).

Antrenörlerin özel ve iş hayatında ve özellikle kendilerinden ziyade sporcu, yönetici ve çeşitli sorunlarla boğuşmaktadır. Bu baskı ve stres altında antrenörlerin ne denli zor bir görevi yerine getirmeye çalıştıkları aşikârdır.

Bu çalışma da; süper lig, birinci lig, ikinci lig, üçüncü lig ve amatör liglerde görev yapan Futbol Antrenörlerinin istek ve ihtiyaçları, motivasyonu, çalışma koşulları, karşılaştıkları sorunlar, çalıştıkları kulüplerden beklentileri, kulüpleri ile aralarında uyum, kulüplerinden beklentileri ve meslekteki tükenmişlik düzeyleri ortaya konarak sorgulanacaktır.

1.2.Araştırmanın Önemi

Dünya’da ve Türkiye’de futbolun; sosyal, ekonomik, sportif, ve daha bir çok nedenle ne derecede önemli olduğu ve dünyada olduğu gibi ülkemizde de çok büyük bir sektöre sahip olduğu göz önünde bulundurulursa, bu sektörde futbol antrenörlerinin ne kadar önemli olduğu ve hatta kilit konumda oldukları görülmektedir.

Dünya futbol devleri olarak bilinen, milli takımlar ve bu takımların temelini oluşturan kulüp takımları başarıyı ve başarının devamını; diğer etkenlerle birlikte, disiplinli çalışma, iyi eğitilmiş takım ve eğitilmiş sporcularla yakalamıştır. Yani başarı için altyapı, bilimsel çalışma ve bu sistemin en önemli parçası olan antrenör . Son yıllarda ülkemiz futbolu, dünya futboluna entegre olmuş ve hatta onlarla yarışmaktadır. Türk milli takımının dünya genelinde 29. sırada yer alması, 2000 UEFA kupası, 2002'de dünya üçüncülüğü, , Şampiyonlar liginde çeyrek final oynanması, bunun bir göstergesidir.

Türk futbolunda milli takımımız başta olmak üzere kulüp takımlarımız, artık yetişmiş Türk antrenörleri tercih etmekte, Süper Lig 'de şampiyonluk yaşayan beş kulüp, 32 yıl aradan sonra ilk kez sezona hep birlikte yerli teknik direktörle girerek, Beşiktaş Samet AYBABA, Bursaspor Ertuğrul SAĞLAM, Galatasaray Fatih TERİM, Fenerbahçe Aykut KOCAMAN ve Trabzonspor'da Şenol GÜNEŞ ile 2012-13 sezonunda şampiyonluk için mücadele vermektedir. Gerek Ligimizde, gerek Şampiyonlar Ligi, gerekse UEFA Avrupa Ligi'nde başarıyla temsil etmektedirler. Bu nedenle; antrenörlerimizin sorunlarının belirlenerek çalışma şartlarının daha iyi hale getirilmesi açısından çalışmamız ayrı bir önem kazanmaktadır.

Bu nedenle, birey ve örgüt açısından olumsuz sonuçlar yaratan tükenmişlik duygusunun yoğun yaşandığı bir çalışma ortamında örgütsel amaçlara beklenen düzeyde ulaşılamayacağı ortadadır.

1.3.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; Türkiye Futbol liglerinde görev yapan Türk futbol antrenörlerinin bazı sosyo-demografik özelliklerinin tükenmişlik düzeyleri ve buradan hareketle tükenmişliği etkileyen bazı faktörleri saptamaktır.

1.4.Problem Cümlesi

Türkiye futbol liglerinde görev yapan Türk futbol antrenörlerinin çalışma şartlarının yeterli düzeyde olmadığı yaygın olarak ifade edilmektedir. Çalışma şartlarından kaynaklanan olumsuzlukların futbol antrenörlerini psiko-sosyal açıdan etkilediği bir çok çalışmayla belirtilmiştir.

Çalışma şartlarından kaynaklanan olumlu ya da olumsuz etkilerin antrenörün performansı üzerinde çok fazla etkili olduğu düşünülen tükenmişlik düzeylerini ortaya koyulması önem arz etmektedir.

Bu nedenle; Türkiye futbol liglerinde görev yapan Türk futbol antrenörlerinin tükenmişlik düzeyleri nedir ve bu tükenme düzeylerinin sosyo-demografik değişkenlerle ilişkisinin anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı sorgulanacaktır.

1.4.1. Alt Problemler

1. Futbol antrenörlerinin, **antrenörlük yapma süreleri** ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Futbol antrenörlerinin, **medeni durumları** ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Futbol antrenörlerinin, **öğrenim durumları** ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Futbol antrenörlerinin, **net gelir durumları** ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Futbol antrenörlerinin, **yaş grupları** ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.5. Araştırmanın Hipotezleri

1. Futbol antrenörlerinin, **antrenörlük yapma süreleri** ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
2. Futbol antrenörlerinin, **medeni durumları** ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
3. Futbol antrenörlerinin, **öğrenim durumları** ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
4. Futbol antrenörlerinin, **net gelir durumları** ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
5. Futbol antrenörlerinin, **yaş grupları** ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

1.6.Varsayımlar

1. Bu araştırmada literatür taramasından elde edilen sonuçlar ile örneklem gruptan sağlanan verilerin, doğru ve yeterli olduğu kabul edilmiştir.
2. Bu araştırma için geliştirilen anket, amaçlanan ve planlanan hedefler için yeterli kabul edilmiştir.
3. Verilere uygulanan istatistikî teknikler araştırmaya uygun olarak seçilmiştir.
4. Bu araştırmada kullanılan anketin, Türk futbol antrenörlerinin meslekteki çalışma şartları, ruhsal durumları ve karşılaştıkları sıkıntılarını belirlenmesinde yeterli olduğu varsayılmıştır.
5. Anketörlerin bütün soruları doğru anladıkları ve cevaplandıkları varsayılmıştır.

1.7. Kapsam ve Sınırlılıklar

1. Bu Araştırma, Türkiye'deki futbol liglerinde görev yapan faal Türk futbol antrenörleri ile sınırlandırılmıştır.
2. Bu Araştırma, Amatör, 3. Lig, 2. Lig ve 1. Lig ve Süper Lig'de görev yapmakta olan 1088 faal futbol antrenörü ile sınırlandırılmıştır.
3. Bu araştırma anket yöntemi ile yapılan alan çalışması ile sınırlandırılmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

Genel bilgiler başlığı altında spor, futbol, tükenmişlik ve stresin tanımlarına, tükenmişliğin ve stresin nedenlerine ve tükenmişliğin boyutlarına yer verilerek uygulama bölümüne zemin hazırlanmıştır.

2.1. Spor

Spor; İngilizlerin “Disport”, Fransızların “Sedeporter” olarak kullandıkları ve zaman içerisindeki aşınma nedeniyle önce sport ve sonra spor olarak kullanılmaya başlanmış ve literatürdeki yerini almıştır(86).

Türk Dil Kurumuna göre Spor; Alm Sport (m) İng. Sport; insanların ferdi veya toplu olarak fiziki, ruhi ve düşünme kabiliyeti, kendine ve bir rakibine karşı önceden belirlenmiş bir düzen içinde başarı kazanmaya yönelik ve mücadele heyecanını yaşamak için yaptığı beden hareketlerinin bütününe verilen genel isimdir(80).

2.1.1. Spora Genel Bakış

Spor kelimesinin kökeni hakkında kesin bir bilgi yoktur. Spor kelimesi İngilizcenin yardımıyla tanıtılmış olmasına rağmen Latince kökenlidir. Latince de dağıtmak, birbirinden ayırmak anlamına gelen “disportare” veya “deportare” kelimelerinden doğmuştur. İlk zamanlarda İngiltere’de “disport” veya “desport” şekliyle rastlanan kelimeler 17.yy’dan itibaren çok kullanılma sonucu hecenin aşınması sonucu şimdiki halini almıştır. Fransızlar da aynı terimi ortaçağda eğlenmek ve zevk almak anlamına gelen “se desporter”, “se deporter” şeklinde kullanmışlardır. Demek oluyor ki, ortaçağda Latince’nin etkisi altında kalan bütün dillerde ufak farklılıklarla dinlenme, eğlenme, neşelenme ve hoş vakit geçirmek için kullanılan bir kelimedenden zamanla ve bütün dillerde, içinde yarışma, kazanma ve üstün başarı elde etme çabası olan her türlü vücut faaliyetlerini belirten ve günümüzün yaygın terimi olan sport türemiştir(59).

İnsanlığın tarihi gelişimi içinde spor ölüm kalım mücadelelerinin barışçı benzetimi olarak ortaya çıkan spor ,önceleri savunma ve saldırıya dayalı sporlar olarak yapılırken daha sonraları da bireysel ve takım sporları olarak gündeme gelmiş

olup yarışma ve müsabakalar halinde insanların üstün gelme arzularını sergileyebilecekleri bir disiplin olarak yapılmaya başlanmıştır(86).

Öztürk (1998)'deki çalışmasında, Joseph' e göre yarışmayı; iki veya daha çok kişi veya grubun aynı hedefe yönelik olumlu sonuç elde etmek için, barışçı tarzda yürütülen ilişki olduğunu ve sporun özünün yarışma olduğunu aktarmıştır(120).

Birlikte yaşayan insanların mücadele etme ve başarı kazanarak bu davranışlardan birlikte zevk alma duygularını artıran spor; insanın fiziksel aktivitelerle becerilerini, zihinsel ve ruhsal yapılarını, sosyal davranışlarını geliştiren, bu özelliklerini belirli kurallar içersinde yarıştırmasını sağlayan biyolojik, pedagojik ve sosyal yönleri olan bir olgudur(86).

Spor başarısı, ülke tanıtımı, prestij, politik ve ekonomik açıdan olumlu yönlerden gelişmelerin sağlanabildiği bir alan olmaktadır. Spora bolca yatırım yapan ülkeler bunun karşılığını sporda ki başarıları ile ve devamlılığı ile göstermektedir(76).

Ayrıca, Kalkavan ve diğ. (2007) çalışmalarında, en büyük spor organizasyonu olarak kabul edilen olimpiyat oyunlarının düzenlenme amaçları arasında birçok ülkeyi spor amacıyla bir araya getirerek, kurallar çerçevesinde birbirleri arasında rekabet duygusunu yaşayarak erdemli bir şekilde ahlaki normlara da uygun olarak yarışmak ve bu sayede aralarında iyi niyet oluşturarak dünya barışının korunmasını sağlamak olduğunu belirtmişlerdir(90).

Spor, 21. yüzyıl modern toplumunun en yaygın ve etkili sosyal kurumlarından birisidir. resmi kurallara bağlı ve birbiriyle rekabet eden bireyler tarafından oynanan (yapılan), fiziksel aktiviteler bütünüdür(42).

Spor; tesis, öğretim, eğitim, malzeme, spor organizasyonlarından ibaret olan temel faktörlerin bulunduğu ortamda vardır ve gelişir(15).

Spor olgusu için burada 3 farklı tanımdan bahsedilecektir.

Spor; insanın doğasında bulunan saldırganlık için sağlıklı ve barışçı bir emniyet supabıdır. Spor; kişinin ruh ve beden sağlığını güvence altına alan bir araçtır. Spor, Marksist bakışla kitlelerin afyonu olarak tanımlanır(128).

Başka bir deyişle sosyal ve kültürel kalkınmanın başlıca unsuru olan insan gücünün beden ve ruh sağlığını geliştirici faaliyetlerin yarışmaya dönüşmüş biçimidir(83).

Günümüzde spor o kadar büyük bir sosyal olay haline gelmiştir ki artık günümüz toplumlarında spor yapmak gereklidir, gereksiz midir tartışması bir kenara itilerek nasıl iyi bir biçimde yapılmalıdır düşüncesi hakim olmuş ve en geri kalmış toplumlardan en gelişmişine kadar yeni arayışlar içine girilmiştir. Bu düşünceden hareketle sporun günlük alınan kararlarla veya her yeni gelen idarenin keyfi tutumu ile değil belli bir plan, program ve politikalar doğrultusunda yürütülmesi esas olmalıdır.

Günümüzde insanların her yaşta düzenli spor yapmalarının organik dirençlerini ve fizyolojik fonksiyonlarını geliştirdiği belgelenmiştir(58).

İlk spor kulübü bugünkü Kurtuluştta o zamanki Tatavla'da 1896 yılında kurulmuştu. ismi İraklis idi, sonra Tatavla Cimnastik Kulübü olarak ismini almış ve en sonunda Kurtuluş Gençlik Kulübü olacaktı. Bu kulüp hala var(135).

Osmanlı döneminde, ülkemizde avrupa türünde spor kulüpçülüğü 1894'te İzmir'de Football And Rugby Clup adıyla kurulan kulüple başlamıştır(61).

2.2. Futbol

Spor, içinde yaşadığımız yüzyılda toplumlararası iletişimlerin kurulmasında önemli bir faktör olarak ekonomik, sosyal, kültürel düzeyde gelişimini sürdürmektedir. Özellikle futbol, tüm dünya toplumlarının ilgi odağını oluşturarak seyirci potansiyelinin ve katılımının en yüksek olduğu spor dalı haline gelmiştir(84).

Futbol ayakla oynan, takım oyununa dayanan Dünyada en yaygın spordur. Bir top ve on birer kişilik takımla kalelere gol atma esasına dayanır. Tarihi eskidir. Pek çok ülke futbolu ilk defa kendilerinin oynadığını ileri sürmüşlerdir. Yaygın olarak kabul edilen iddia bu sporun ilk defa İngiltere ve Fransa'da oynadığı şeklindedir. Orta çağda İngiltere ve Fransa'da oynanan ayak ve kafadan başka, topa elle de vurabilmiştir. O dönemde özellikle İngiltere'de ilgi çekmiş adeta salgın haline gelmiştir. 1314'te İngiltere kralı II. Edvard futbolun ülkesinde oynanmasını

yasaklamıştır. Bu yasaklamaya rağmen futbol bütün dünyada ilgi toplamaya ve yaygınlaşmaya devam etmiştir.

1848'de Cambridge Kuralları ve asıl olarak 12 İngiliz kulübünün 1863 yılında Londra'daki free masonun meyhanesinde imzaladıkları ve bugün hâlâ kullanılan futbol kuralları üzerinde kesin anlaşmaya varılan ve İngiliz Futbol Federasyonunu kurarak kurumsallaştırmıştır(77).

Çağdaş anlamda ilk futbol kulübü 1885 yılında “ Sheffield United “ adıyla İngiltere' de kurulmuştur. Futbolun ilk kuralları Futbol Federasyonu tarafından 1896 yılında belirlenmiştir. Bu kurallar zaman zaman değişikliğe uğrayarak bu güne gelmiştir. Günümüzde futbolun kurallarını Uluslar Arası Futbol Federasyonu (FIFA) belirlemektedir(131).

Futbol, ilgi çekiciliği ve zevkli uygulaması ile geniş toplum kitlelerinin ilgi odağı olmuştur(74).

Futbol, gösteri sporu olarak ta medya ile günümüzde artık kaçınılmaz bir ilişkisi vardır(68).

Futbolun özelliği; duruma göre fiziksel, zihinsel veya ruhsal niteliklerin, yaratıcı zeka, beceriklilik veya rastlantının rol oynadığı, kazana ve kaybedenlerin bulunduğu, kurallara dayanan eğlence amaçlı bir etkinlik olmasıdır(3).

Futbol, tüm toplum kesimlerinden mesleki konumları ve statüleri ne olursa olsun hayata bir renk, verimlilik ve üretkenlik sağlayan bir spor branşıdır. Her yaş grubuna göre uygulanabilir. Minyatür futbol alanları, doğal toprak ve çim oyun alanları, semt sahaları bu konuda futbol ile kitlelerin ilişkisindeki işlevi artıracaktır. Aynı zamanda, sporun önleyici hekimlik alanındaki işlevleri ile birlikte esas olan bireyin hastalıklara karşı durabilecek sağlıklı bir bünyeye sahip olabilmesidir(144).

Oynayanları ve seyredenleri yanında, çalıştıranları ve yardımcı elemanları ile çağımız futbolu bir endüstri haline gelmiştir. Uzmanlar tarafından bir oyun olarak kabul edilen futbolu, uluslar tarafından gençlerini, ruhen ve bedenen sağlıklı kılması yanında sosyolojik ve psikolojik açıdan da gelişmelerindeki olumlu etkileri ile bir eğitim vasıtası olarak kabul edilmektedir(87).

Bugün futbolla ilgili tüm alt başlıklarda, saha malzeme birey yatırım yapılmakta ve en iyisini arama çalışmaları her geçen gün süratle devam etmektedir(54).

Futbol; kendini oluşturan teknik-taktik-kondisyon gibi elementler ile ruhsal ve eğitsel yönden sağlıklı, dengeli bireylerin oluşmasında etkili bir spor çeşidi, aynı zamanda bir eğitim aracıdır(62).

Futbol, bir yarışma olduğu kadar, aynı zamanda da bir gösteri ve şölen niteliğindedir(2).

2.2.1. Futbolun Tarihi Gelişimi

MÖ yapılmış bazı rölyeflerde ve MS bazı kabartmalarda Çinlilerin bugünkü futbolun ilk formlarından olan bir oyun olarak karşımıza çıkmakta, Hawai'de sarmaşık yapraklarından yuvarlatılarak ayak topu adı verilen Pekukinipopo oynadıkları, Avustralya'nın ilk yerlileri kurutulup dondurulmuş erkek kanguru husyesiyle oynadıkları, Kızılderililerin de top oyunu oynadıkları, Meksika'da Tarahumara adı verilen ve herkesin oynadığı futbola benzer bir oyun oynadıkları, eski Yunan'da ve Romalılar tarafından Harpastum denilen top oyunu oynadıkları, antik çağdan itibaren Floransa'da Calcio oyunu oynadıkları, 1300'lü yıllarda İngiltere'de artık futbol oyunu olarak adlandırılan top tepeştirilmesi adı verilen oyunu oynadıklarını görmekteyiz(77).

Futbol günümüzde herkesin tanıdığı, çoğunluğun beğendiği ve tutulan bir top oyunudur. Başlangıç dönemi ve coğrafi bölgesi hakkında kesin bilgi verilememekle birlikte, olimpiyat oyunlarının ortaya çıkışı hakkında nasıl çeşitli efsaneler, mitler, rivayetler varsa top oyunlarından futbol içinde birçok millete atfedilen kökler bulunmaktadır. Dünyanın pek çok ülkesinde futbol oyununun ilk formlarının başlangıcı olarak pek çok bahsedilmektedir(44).

Sporun hareket ihtiyacıyla ortaya çıkması ve insanoğlunun farklı arayışları sonucu futbol disiplini meydana getirmiştir(62).

Fakat futbolun tarihsel gelişim, kıta Avrupa'sının sanayi toplumu ve sanayileşme sürecine dayandırarak, yönetsel ve politik anlamda futbolun yeri ortaya konmaktadır(101).

2.2.1.1. Antik Futbol

Top oyunları bir araç yardımıyla uygulanan sportif aktivitelerin en eskilerinden biridir. Modern spor oyunları da büyük ölçüde, farklı formlarda topların oyun aracı olarak kullanıldığı oyunlardan oluşmaktadır. Oyun tarihi araştırmaları, ilk top oyunu formlarının M.Ö.7000 yılından itibaren ortaya çıktığını işaret etmektedir. Top oyunlarının belgelenebilmiş ilk formları ise Akdeniz ve Çin kültür çevrelerine ait olup buluntular M.Ö.3000 ile 2000 arasında tarihlendirilmektedir. Sümerlilerinde ayakla oynadıkları bir top oyunundan bahseden tarihî belgeler mevcuttur. Milattan 2500 yıl önce Çin'de, İmparator Huang-Ti'nin, askerlerine, yere dikilmiş iki mızrak arasından, bir topu ayakla tekmelemek suretiyle geçirmeye çalışarak çeviklik talimleri yaptırdığı eski Çin kaynaklarında belirtilmektedir. Yine eski Çin kaynakları, Milattan sonraki yıllarda; İmparator Cheng-Ti devrinde, topu pagotların üstünden aşırabilen Chang-Fu ile hünerbaz Wan Ch'son hakkında düzenlenmiş övgü dolu manzumelere rastlanmaktadır(2).

Tarihi süreç içerisinde ilgili devrin ve toplumun materyal teknik imkânları sanatsal becerilerinin ürünü olarak ortaya çıkan oyun aracı **“top”** un formu ile doğrudan ilişkili farklı oyun ve oynanış biçimleri belirginlik kazanmıştır.3 Örneğin; ünlü Yunan şairi Homeros M.Ö.8.yy. ünlü eseri **"Odisea"** da, top oyunlarından bahseder. Sparta'da 30 yaşına kadar olan delikanlıların sınıflara ayrılarak tecrübeli oyuncuların nezaretinde top oynadıkları söylenir(45).

2.2.1.2. Dünyada Futbol

Dünyada futbola benzer eğilimler görülmektedir. M.Ö. 2500 yıllarında, Çin İmparatoru Huang-Ti'nin askerlerine, savaşa hazırlık amaçlı yere kakılmış iki direk arasından bir topun geçirilmesi esasına dayanan oyun ile çeviklik idmanı yaptırdığı görülmektedir. Çinli yazar Song Wen'e göre, Türklerin Orta Asya'da bulunan ve Kıvışka denilen yerde top oyunu oynadıkları bilinmektedir(87).

Ayaktopu oyununun Moğol kavimlerinden Çinlilere geçmiş olabileceği düşünülmektedir(94).

Akkoyunlu (2001) yaptığı çalışmada, futbolun MÖ.3000 yıllarında Asya ve Mısır'da kurlsız el, kol, ayak hatta rakip ile mücadele şeklinde oynandığını belirtmektedir(6).

Futbol, bugünkü haline en yakın şeklini, 17.yüzyılda İngiltere'de almıştı. Gerek halk tabakaları arasında, gerekse soylular arasında aynı büyük ilgiyi gören futbol, İngiltere adalarında hızla yayılırken büyük bir gelişme de göstermiş ve önemli aşamalara uğramıştı. Bu, futbolun evrimiydi ve şöylesine bir kronolojik gelişme göstermiştir.

1848 Tüm futbol kurallarının "**Cambridge Kuralları**" adı altında birleştirilerek, tüm İngiltere'de aynı standartta futbol oynanmasının sağlanması ve bu kurallara göre Cambridge'de öğrenciler arasında ilk futbol maçının oynanması.

1857 İngiltere'de ilk futbol kulübü Sheffield Club'ün kuruluşu.

1863 Futbolun İngiltere'de uyandırdığı büyük ilgi karşısında 11 kulüp temsilcisini; Londra'da, Great Queen Street'teki Lincoln Hanı altındaki bir birahane de toplanıp, futbol dünyasının ilk federasyonu olan İngiltere Futbol Federasyonu "**Football Association (The FA)**"u kurmaları (26 Ekim 1863). Bu tarih, modern futbolun doğuş tarihi olarak kabul edilmektedir.

1879 Glasgow'dan Danven'e, para ve parlak iş teklifleriyle futbolcu getirilerek futbolda profesyonellik yolunda ilk adımın atılması.

1885 Futbolda profesyonelliğin, İngiltere Futbol Federasyonu tarafından resmen kabulü.

1889 Futbolun İngiltere adalarından taşıp Avrupa'ya yayılmaya başlaması karşısında Danimarka ve Hollanda'da ilk futbol federasyonlarının kuruluşu ve 1890 yılında Futbol maçlarında tam salâhiyetin hakemlere verilmesi.

1893 Amerika kıtasında ilk futbol federasyonunun Arjantin'de kurulması.

1908 Londra Olimpiyat Oyunları ile futbolun ilk kez Olimpiyat Oyunları'nda yer alma ve İngiltere'nin şampiyon oluşu, futbolun kurumsallaşması açısından göze çarpan gelişmeler olarak ifade edilebilir(44).

21 Mayıs 1904 yılında, yedi ülkenin federasyonları bir araya gelerek ve hala günümüzde geçerliliğini koruyan kısa adı "FİFA" olan Uluslararası Futbol Federasyonu'nu (Federation International Football Association) kurmuşlardır(101).

U.E.F.A.'nın görevi; “Avrupa futbolunun sorunlarını incelemek, birlik üyelerinin sportif ilişkilerini geliştirmek, pekiştirmek ve karşılıklı menfaatlerini korumayı amaçlar. Birlik üyeleri arasında çıkabilecek muhtelif problemleri ve ihtilafları önlemek, organizasyonlar düzenleyerek, başarılı olanları ödüllendirmek ve bu yolla üyeleri arasında rekabet ortamı yaratarak, Avrupa futbolunun ilerlemesine katkıda bulunur.”

Birlik üyeleri arasında, antrenör ve hakemlerin eğitimleri amacıyla seminer, panel ve toplantılar düzenler. Resmi tebligatları basın ve ilgililere gönderir. Gereken organların kuruluşunu gerçekleştirir. F.I.F.A yönetmelik ve statülerini takip eder, üyelerine iletir ve üyelerinin liglerini izler(140).

2.2.1.3. Türklerde Futbol

Türklerin en dikkat çeken sporu, tomaktır. Bu oyun, bugünkü futbolun babası olup, orta Asya'da çok makbul bir aktiviteydi. Meşhur Ali Kuşçu'nun kısaltarak türkçeye çevirdiği Tarih-İ Hata Ve Hoten adlı, aslı o taraflara giden İranlı bir tüccar tarafından yazılmış eserde; Türklerin öküz ödünü şişirip, ayak topu oynadıkları yahut ata binerek değnekle bu topa vurmak suretiyle müsabakalar düzenledikleri aktarılmaktadır. Tokmak veya Tepük aslında, tabanı kösele olmayıp, üstü gibi deriden yapılmış kısa konçlu bir çeşit çizmenin adıdır. Öküz ödünden yapılmış top oynanırken, ayağa bu giyildiği için adına tokmak oyunu denilmiştir.. Tarih-i Timur adlı eserde de Türklerin içi hava ile doldurulmuş kuzu derisinden yapılan topu ayakla oynadıkları, bu topa el değdirmenin, çizgiden çıkarmanın yasak olduğu yazılıdır.” tespitinde bulunulmuştur(79).

Bunlarla birlikte İbrahim Yıldırım (1997)'a göre ise; ayakla tepmek esasına dayandığı için Türk spor çalışmalarında futbol oyununun öncesi olarak gösterilen “Tepük” gerek oyun aracı cismin formu, gerekse oynanış açısından futbola köken teşkil edemeyeceğini belirtmiştir(153).

Tepük; temizlenmiş ve kurutulmuş işkembe ile kız ve erkeklerin bir daire üzerinde iki takım halinde, topu dışarı atmamak yere düşürmemek kaydıyla oynanan oyundur(139).

Futbolda, Türklerin eskiden beri bildikleri bir spordur. Divanı Lügati't Türk'de beyzi şekilde bir topun ayakla tepilerek oynanması hakkında izahat vardır.

Bu oyunun adı Tebük'dür. Timür devrinde içi hava ile doldurulmuş kuzu derisinden mamul top ile oynanan bir oyunun mevcudiyetini Ayasofya kütüphanesinde bulunan Tarihi Timur adlı eserden öğreniyoruz(100).

Osmanlı döneminde spor anlayışı güreşe gösterilen ilgiyle sınırlı kalmıştır(63).

Batılı ülkelerde, spor yapmak amacıyla bireylerin bir araya gelerek kulüp denilen dernekleri oluşturmaları 17. yüzyıl içerisinde başlamışken, Osmanlıda geleneksel spor yapısından kulüpleşmeye geçişin, 19. yüzyılın ikinci yarısında gerçekleştirildiği görülmektedir.

Osmanlıların futbolla tanışması, Sultan Abdülaziz zamanında olmuştur. Paris'e gönderilen öğrenciler, futbolun Fransa'da pek sevildiğini görerek, bu konuda yazılmış "Ordu ve Mekteplerde Futbol" adlı Fransızca kitap 1869 yılında Türkçeye çevirerek İstanbul'da bastırıldı. Tanzimat ilanı ile birlikte, Avrupalıların etkisiyle futbol, Osmanlıda da oynanmaya ve örgütlenmeye başlamıştır. Osmanlı Devletindeki futbol ile ilgili ilk kulüpleşme çalışmaları da yabancılar tarafından gerçekleştirilmiştir. İstanbul'da kurulan Moda, Kadıköy, Imogene, İzmir'de kurulan Football and Rugby, Panianios, Apollon, Pelops, Evangelidis İngilizler tarafından, Elpis ise Rumlar tarafından kurulmuş futbol kulüpleridir(38).

Açılan spor kulüplerinde de yalnızca yabancı uyruklu sporcular görev alabilmişlerdir. Günün padişahının (II. Abdülhamit) gençlerin bir araya gelmeleri karşısında aşırı titizlik göstermesi ve gençlerin toplu olarak girişecekleri her hareketin şahsına ve saltanatına karşı bir saldırı anlamı taşıyacağı vehmi içinde olması gençlerin kulüp kurmalarına da, spor yapmalarına da en büyük engel teşkil etmekteydi. İstanbul'un dört yanına dağılmış olan hafiyelerin göz hapsi altında bulunan gençlerin toplu halde en ufak hareketlerine dahi müsamaha gösterilmediği bir ortamda, Türk gençlerinin kulüp kurup takımlar çıkarmak suretiyle spor yapabilmeleri elbette ki imkânsızdı. Spor yapmak için dahi olsa, bir araya gelen Türk gençlerinin en ağır şekilde cezalandırıldığı bu dönemde, Kadıköy'de top oynayan birkaç gencinin gayretiyle Black Stocking Football Club (Siyah Çoraplılar Futbol Kulübü) adı altında bir kulüp kurulmuş ve bu tarihe Türklerin kurduğu ilk spor kulübü olarak geçmiştir. Kulübün ömrü çok kısa sürmüştü, oyuncular ilk maçta

baskına uğramışlar, yakalananlar ağır biçimde cezalandırılmışlardır. Saray Nazırı Osman Paşanın çocukları ve onların birkaç arkadaşı tarafından 1903 yılında kurulan “Beşiktaş Basiret Osmanlı Jimnastik Kulübü” (Beşiktaş) birçok kaynak tarafından sıkı istibdat rejimi altında kurulan ilk Türk spor kulübü olarak kabul edilmektedir. Beşiktaş kulübüne karşı gösterilen bu müsamaha 1905'te Mekteb-i Sultani öğrencilerine yeni bir Türk kulübü kurma cesareti vermiş ve bunun sonucunda Galatasaray kulübü kurulmuştur. Galatasaray spor kulübünün faaliyete geçmesinden iki yıl sonra (1907) Kadıköy yakasında Fenerbahçe spor kulübü kurulmuştur(19).

Ülkede Türk spor kulüplerinin kurulabilmesiyle birlikte Türk gençleri ve sporcuları da spor yapma şansı bulabilmişlerdir. 1922-1936 yılları arasında spor anlamında ilk yönetsel örgütlenme çabalarına rastlanmaktadır. Bu dönemde birçok girişimin denenmesinin ardından 21 kulübün katılımı ile 22 Mayıs 1922 tarihinde kısa adı T.İ.C.İ. olan Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı kurulmuştur(142).

“Futbol” oyununu, okul kökenli ve cimnastiğe dayalı beden eğitimine karşı, spor yapma özgürlüğü kısıtlanmış gençlerin isyanının bir biçimi olarak yorumlanmaktadır(66).

Aynı oyun, İstanbul'un işgal edildiği yıllarda da, işgalci devletlerin askerleri ile yapılan müsabakalarda “milli mücadele”nin simgesi olmuş ve halkın sevgisini kazanmıştır. Ülkemizde futbol oyununa duyulan (aşırı) ilgi ve sporun neden sadece futbol olarak algılandığı ile ilgili tartışmalarda, oyunun küresel boyutta anlamlarının tartışılmasının yanı sıra, ülkemiz açısından tarihe dayanan anlamların da iyi yorumlanması gerektiği düşünülmektedir(38).

2.2.1.4. Türkiye’de Futbol ve Örgütlenmesi

Türkiye’de futbol İstanbul’da azınlıklara mensup takımların karşı karşıya gelmesi için oluşturulan ‘lig’ statüsü ile oynanmaya başlandığı 1900’lerin başından itibaren başlamıştır. Atabeyoğlu (2001) yaptığı çalışmada Cumhuriyetin ilanı ile Türk sporunda “Devlet Politikası” yolunda ilk adımın Atatürk tarafından atıldığını belirtmiştir(21).

Türkiye’deki spor örgütlenmesi futbolun içinden türemiştir. Türk sporuna federatif yapıyı ve müsabaka organizasyonunu kazandıran spor branşı futboldur. Türkiye’de futbolun örgütlenmesini üç aşamada gerçekleştirmiştir.. Bunlardan ilki

İstanbul Futbol liginin 1903 yılında kurulması ile başlayacak ve 1922 yılında Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakının kurulmasına kadarki süreçtir. Türk futbol örgütlenmesindeki ikinci aşaması Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı (Türk sporunun ilk örgütü) 1922 yılında kurulmasının ardından bu ittifaka bağlı olarak kurulan Futbol Heyet-i Müttehidesi(Futbol Federasyonu) lig maçlarını resmi bir hüviyetle yeniden düzenlenerek 1951 yılına kadar devam eden aşamadır. 1951 yılında kabul edilen Profesyonellik sonrası Türkiye’de futbol liglerinin ve örgütlenmesinin son dönemeci olan profesyonel dönem başlayacaktır (1951-). 1952-1959 yılları arasında İstanbul Profesyonel Ligi, 1954-1959 arasında Ankara Profesyonel Ligi oynanmıştır. Futbol Federasyonunun 19 Temmuz 1958 tarihinde aldığı kararla birlikte, ‘Milli Lig’(Türkiye 1. futbol ligi) 1959 yılından itibaren oynanmaya başlanacaktır. 1963-64 sezonunda Türkiye 2. futbol ligi, 1967-68 sezonunda da Türkiye 3.futbol ligi kurulacaktır. Türkiye 1.futbol ligi 2001-2002 sezonu ile birlikte ‘Süper Lig’ olarak adlandırılmıştır.

Cumhuriyet Öncesi Dönem (1903-1922): 1904-1905 sezonunda başlayan İstanbul Futbol Ligine dört takım iştirak etmiştir. Ayrıca bu lig ile ilgili olarak James Lafontaine tarafından bir de statü tespit edilmiş ve bu statü, lige katılacak takımların temsilcileri tarafından onanmıştır.”(151). Bu dönemde İngiliz Futbol Birliği (Football Association) kurallarını uygulanmıştır”(64).

Türk Futbol Federasyonunun Kurulması ile Profesyonelliğin Kabulü Arasındaki Dönem (1922-1951): Türkiye’de Cumhuriyet sonrası ülkenin ilk spor örgütlenmesi olacak olan Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakının(TİCİ) kurulmuştur. 22 Mayıs 1922 tarihinde tüzel bir kişilik kazanan Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı sonrasında spor federasyonlarının kurulma süreci başlamıştır. TİCİ’nin ilk başkanı ise Ali Sami Yen’dir. Futbol Federasyonu 13 Nisan 1923 tarihinde ‘Türkiye Futbol Heyeti Müttehidesi’ adı ile resmen kurulmuş ve başkanlığına Yusuf Ziya Öniş seçilmiştir(111).

T.İ.C.İ fiili görevine 1923 yılında başladı ve federasyonları teşkil etti. Atletizm, futbol ve güreş ilk oluşturulan federasyonlardır(97).

Futbol federasyonu kuruluşundan kısa bir süre sonra, Uluslar arası Futbol Federasyonu’na (FİFA) üyelik başvurusunda bulunmuş ve FİFA tarafından 1923

tarihinde üyeliğe kabul edilmiştir. ‘Türkiye Futbol Heyeti Müttehidesi’ ismi 5 Aralık 1925’te ‘Türkiye Futbol Federasyonu’ olarak değiştirilecektir(111).

Türk sporunun TİCİ tarafından organize edilen amatör ligler 1923-24 sezonundan itibaren, İstanbul-Ankara-İzmir-Eskişehir-Adana ve Trabzon’da oynanmaya başlanmıştır(20).

Profesyonellik Sonrası Dönem(1951-) Türk futbolu 10 Şubat 1962’de Avrupa Futbol Birliği olan UEFA’ya üyeliğe kabul edilmiştir(65).

1963-64 sezonunda Türkiye 2.futbol ligi ve 1967-68 sezonunda da Türkiye 3.futbol ligi kurulmasından sonra 1970-1971 yılları arasında Üçüncü Lig genişletilerek ve dört gruba ayrılmıştır(136).

3461 sayılı TFF yasası, 7 Haziran 1988 de yürürlüğe girmiştir. TFF 1992 yılında, 3813 sayılı yasanın kabulüyle futbol faaliyetlerini milli ve milletlerarası kurallara göre yürütmek, teşkilatlandırmak, geliştirmek ve Türkiye’yi futbol konusunda yurt içinde ve yurtdışında temsil etmek üzere özerk bir yapıya dönüşmüştür(87).

Son yıllarda ülkemizde futbol dünya futbolu ile yarışmakta 2002 de dünya üçüncüsü, 2000 UEFA kupasını kazanma, Şampiyonlar liginde çeyrek final oynama gibi derecelere ulaşmıştır(113).

2.3. Antrenör ve Tanımı

İnsan fikir ve ruh unsurlarıyla birlikte bütünlüğünü meydana getiren vücudunu belli amaçlar için eğitmek düşüncesi, insanın varlığı kadar eskidir(12).

Antrenör sözcüğü 14. yüzyılda Macar kökenli olan Sturdy’dan türemiştir. Bu sözcük o yıllarda insanları arazilere, savaş alanlarına taşıyan araçlar için kullanıldığı bilinmektedir(99).

Meydan Larousse (1992)’ye göre antrenör; atlet yüzücü boksör ve benzeri sporları ve spor takımlarını yaptığı çalışmalarla yarışma veya karşılaşmalara hazırlayan kimsedir. Türk dil kurumu Türkçe sözlüğü, antrenörü, sporcuları yetiştiren kimse olarak tanımlanmaktadır(110).

Antrenör, teknisyen olarak gerekli bilgileri, bilimin ışığında sporcusu için kullanan, daha sonra bu bilgileri spor becerileri ve stratejiler ile birleştiren ve farklı mizaçtaki insanlara uygulayabilen kişi olarak tanımlarken, antrenörün iyi bir organizatör, etkili bir yönetici, motivatör ve sporcuya bağımsızlığını, yeterliliğini kazandıran bir eğitimci olması gerektiği de belirtilmiştir(130).

Antrenör; sporun ve sporcunun üst düzey verimliliğe ulaşmasında bu gelişimi sürekli kılmaya çalışan kişidir(2).

2.3.1. Futbol ve Antrenör

Çoban ve diğ. (2003)'e göre; 1999 yılında antrenör sayısı 37 branşta 13.976 iken TÜFAD'ın 2001 yılı verilerine göre sadece futbol branşında Türkiye'de A Lisanslı Antrenör Sayısı 2 bin 795, Stajyer Antrenör Sayısı 3 bin 187, Kaleci Antrenörü Sayısı 206 ve toplam antrenör sayısı da 6 bin 899 olduğu görülmektedir. 2007 yılı mayıs ayı verilerine göre; Türkiye'de 845 Teknik Direktörün yanı sıra, 3 bin 94 (A) kursu, 3 bin 361 (B) kursu, 6 bin 317 Amatör ve 303 tane de Kaleci Antrenörü olmak üzere toplam 13 bin 920 Antrenörün bulunmaktadır(81). Ve bu sayı 2012 itibarı ile Tufad yetkililerince bildirilen rakam ile toplam 19 bin 980' e ulaşmıştır.

Futbolda başarının temeli antrenördür. Antrenör sporcularını fiziksel ve psikolojik olarak tanımlayıp kendi sistematiğine göre yoğurarak ortaya iyi bir takım oluşmasına katkı sağlayan profesyonel anlayışa sahip donanımlı kişilerdir. Antrenör; kişisel, teknik eğitim, yetenek, demokratik ve sevecen olma özelliklerini bünyesinde toplamalıdır(74).

Teknik direktör ya da coach, çalıştırdığı takımın yapılacak karşılaşmada ne tür bir taktik gerçekleştireceğini, oyuncu veya oyuncuların karşılaşmada nasıl bir görev yapacağını, takımda kimlerin kadroda bulunacağını tespit eden en yetkili kişidir. Antrenmanlarda sporcuların çalışmalarını ve durumlarını gözlemleyen ve bu kişilerin antrenman performanslarını dikkate alarak karşılaşmalarda kimin oynayacağını belirleyen kişi olup aynı zamanda sporcuların oyun bilgilerini ve mücadele şekillerini daha önceden belirlenen taktiklere uygun gerçekleştirme çabasında olan yetkilidir.

Bir başka tanıma göre, teknik direktör, futbol takımlarını teknik anlamda yöneten, o takımın başarısı için mücadele eden ve geleceğini planlayan kişi olarak

tarif edilebilir. bu nedenle iyi bir teknik direktör, teknik açıdan yeterli bilgiye sahip olduğu kadar yönetsel becerilere de sahip olmalıdır. bu, teknik direktörün bilgi, deneyim ve kişiliğinin bir ürünüdür(54).

Süleyman Seyfi Ögün futbola öyle bir gözle bakmaktadır ki; “futbol sadece bir oyun değil, pek çok oyundur. O kadar ki, bir anda insanlık tarihinin bütün birikimleri, edebiyat, ayin, bilim, savaş, politika ve daha aklınıza ne geliyorsa, bu 90 dakikalık oyuna dâhil olur ve oyunlaşır” demektedir(117).

İşte tüm bu sarmalın içinde en önemli şahsiyet antrenördür. Çünkü onun işi yalnızca bedensel yetileri maksimuma çıkarmadan öte savaşmaktır, her şeydir.

2.3.2. Antrenörlüğün Amaçları

Antrenörlüğün en önemli kriteri; kazanan bir takıma sahip olmak, sporcuların gelişmesine yardımcı olmak (fiziksel-fizyolojik, psiko-motor ve biyo-mekanik gelişimleri ve duygusal ve zihinsel gelişimleri) ve sporcuların hoşça vakit geçirmelerine, eğlenmelerine, zevk almalarına yardımcı olmaktır(99).

2.3.3. Antrenörün Özellikleri

Maddi değerlerin hızla manevi değerlerin yerini almakta olduğu günümüzde, insanların bireysel ve toplumsal ilişkilerinde doğru davranışları beklemeleri doğal olmasına karşın, bu doğru davranışlarla karşılaşmaları her geçen gün daha da zorlaşmaktadır. Bununla birlikte, bir meslek grubuna ait olan bireylerin, mesleklerinin gerekliliklerini yerine getirirken adil, insana değer veren, insanı seven davranışlara sahip olması ve bu davranışları göstermesi beklenir. Bir meslek alanındaki yeterlilik sadece o alana ait bilgi ve becerilere sahip olmakla değil, o alana ilişkin doğru tutum ve davranışlara sahip olmakla da ilişkilidir(49). Bu tutum ve davranışların evrensel boyutta kabul görmüş ve benimsenmiş değerlere uygun olması gerekmektedir(148).

Günümüzde bir sporcu kazanmak için bir antrenörün desteğine ihtiyaç duyar. Antrenörün görevi yalnızca takımı çalıştırmak ya da sporun nasıl yapılacağını göstermekten ibaret değildir(130).

Antrenör takımında sporculara karşı örnek model olan birisidir. Çocuklar nasıl ki anne-babayı kendisine model alıyorsa sporcu da antrenörünü örnek alır.

Profesyonel veya amatör sporcuların antrenörlerinden beklentileri genel özellikler bakımından benzerlik gösterebilir. Bunun yanında spor yapma seviyesi ile bireysel ve takım sporlarında sporcuların antrenörlerinden beklentileri farklılık göstermektedir(152).

Antrenörlerin çoğu anne ve babadır. O kuruluşa takımın bütün oyuncularına ve onların ebeveynlerine karşı sorumlu kişidir. Bir antrenör, oyuncuları spor becerilerini öğrenirken, güvenle ve zevkle spor deneyimleri kazanmalarını sağlayabilmek için mümkün olan her şeyi karşılayan kişidir(78).

Antrenör başarılı olabilmek için yeterli bilgi düzeyine sahip olmalıdır. Bilgi düzeyinin yerinde olması, sporcunun antrenörüne olan güvenini de arttıracaktır(91).

Antrenörlük algımızı en iyi şekilde tanımlayabilmek için; öncelikler, zorlayacak durumlar, hedefler, planlama, değerlendirmeyi mutlaka yapmak gerektiğini belirtir(78).

Sporcuların istenilen düzeye erişmesinin temel şartlarından en önemlisi her düzeyde uygulama yapabilecek bilgili, becerikli, yetenekli ve iyi eğitilmiş antrenörlere sahip olmaktır(73).

Karaküçük (1992)'de yaptığı araştırmasında; Jesse Owens'ın "Antrenör Olsaydım" isimli yazısında; Bu gençlerden birkaçı ile uğraşmak vazifesi bana verilmiş olsaydı, ben de benim için yapılmış olduğu üzere, planımı çok önceden hazırlardım. O gençlere, evvela yürümeyi, sükûnetleri muhafaza etmeği ve her şeyden önce sebat ve ikdam sahibi olmayı öğrettirdim" diyerek antrenörlük ile ilgili düşüncelerinden bahsettiğini belirtmiştir(93).

Unutulmamalıdır ki, bir antrenörün, artık sadece teknik ve taktik çalıştırıcılık becerilerinin yeterli olmadığı ortaya çıkmış bulunmaktadır. Eğer durum bu kadar basit olsaydı, biraz araştırmacı olan her antrenör için başarı, ulaşılması zor bir hedef olmaktan çıkardı. Antrenörlerin futbolla ilgili teknik, taktik teknolojiyi kullanma ve bilimsel alanda bilgi edinmeleri yanında, düşünsel ve yönetsel alanda kendilerini geliştirmeleri artık kaçınılmaz bir gerçektir(96).

Toparlayacak olursak; Antrenör, sahip olduğu yetki sorumluluklardan dolayı ve başardığı görevlerden dolayı herkes tarafından beğenilen çok önemli bir kişidir.

Bütün bunları etkili ve verimli bir şekilde başarmasını sağlayan, onları diğer insanlardan farklı kılan bazı özellikleri vardır.

Bunları 4 ana grupta toplayabiliriz.

a- Entelektüel Özellikler

b- Karakterine İlişkin Özellikler

c- Sosyal Özellikler

d- Psikolojik Özellikleri(56).

2.3.3.1. Entelektüel Özellikler

Antrenör, kıvrak zekâsıyla hızlı düşünüp anında karar veren, akıl yürütüp mantıklı karar alan ve plan yapan biri olabilmesi için aşağıdaki entelektüel özelliklere sahip olmalıdır.

- Genel Kültür
- Mantıklılık
- Analiz Ruhü
- Sentez Ruhü
- Sezgi Gücü
- Hayal Gücü
- Muhakeme (Yargı gücü)

Bu nitelik ve özellikler, antrenörü çevresindeki insanları etkileme, onlara yol gösterme, düşünce ve kararlarını kabul ettirerek yönlendirme becerisini sağlayacaktır(114).

2.3.3.2. Karakterine İlişkin Özellikler

- Objektiflik ile sübjektiflik arasındaki uyumu başarabilen biri olmalı.
- Her ortama, farklı kişilikteki insanlara uyum gösterebilmelidir.
- Çok dikkatli olabilmeli.
- İhtiyatlılık davranmalı asla aşırı riske girmemelidir.

- Gerektiğinde risk alabilmelidir.
- Önemli anları, kişileri ve olayları akılda tutabilmelidir.
- Birçok olayı yerinde izleyip anında önlem alabilmeli ve çok dikkatli olabilmelidir.
- Her şeyi tertipli ve düzenli tutup sporcularına örnek olabilmeli.
- Önceden faydalılığı kanıtlanmış yolları kullanmalı, yapılacakları önem sırasına göre sıraya koyarak yapmalı.
- Asla bugünün işini yarına bırakmamalı gününde ve zamanında yapmalı.
- Ciddilik, her işe gereken önemi vermeli, tehlike ve sorunları küçümsememelidir(35;51).

2.3.3.3. Sosyal Özellikler

- Çevresindeki kişilere giyim ve kuşamıyla örnek alınan bir kişilik olmalı.
- Grubun sahip olduğu ortak değerleri anlayabilen ve onlara uyum sağlayan olmalı.
- Kendisiyle çalışacak olan her bireyden en üst düzeyde faydalanmalı asla bir oyuncusunu yalnızlığa terk etmemelidir.
- Bilgi ve deneyimiyle tüm oyuncularına eşit mesafeli olup, sözü dinlenen, verdiği sözlerden dönmeyip hakkaniyetiyle davranan biri olmalı ve otoritesinden asla ödün vermemelidir.

2.3.3.4. Psikolojik Özellikler

Modern antrenörler kendilerini insan ilişkilerinde üst düzeyde geliştiren antrenörlerdir. Her takımı çalıştıracak spor psikologu bulma şansına sahip değildir. Antrenörler bazı psikolojik danışma becerilerine sahip olarak, sporcuları ile etkileşime girerek bunları uygulaması gerekmektedir. Antrenörün psikolojik özellikleri içerisinde kendi kendini yetiştirmesi, yenilemesi, profesyonel ahlak, özel yaşamda dürüstlük, meslektaşları ile etkin bir işbirliği, açık fikirli, araştırmacı, teşhis yeteneği güçlü, liderlik vasfı olan, motivasyon, öğrenmek ve öğretme becerisi,

duygusal ve zihinsel olarak psikolojik hazırlık, yönetim bilgisi, danışmanlık gibi konuları içermektedir(92;114).

2.3.4. Antrenörün Görevleri

Antrenör sadece takım ve sporcuyla değil ayrıca sosyal, kültürel, toplumsal sorumluluk ve görevleri de vardır. Antrenörler öncelikle insandır(2) ve toplumunu tanımalı, bir pedagoğ, sosyolog ve psikolog gibi toplum içerisinde fertlere yeterli seviyede destek olmak zorundadır(87).

Antrenörün asıl görevi takımını sevk ve idare etmektir. Bunun kapsamı ise “oyuncularını eğitme ve hazırlamaktır”. Ayrıca antrenör; Futbolcunun danışmanı, sporcuların beslenme yaşamlarını izleyen, rakip takımların gözlemcisi, basınla temas görevlisi, çeşitli kişi ve kuruluşlarla mesleki ilişkileri kuran elemandır(74).

Bir antrenör insanları iyi tanıyabilmeli ve eğitimleri ile psikolojik yönde bu yetisini kullanabilmelidir(74).

Bir kulüpte göreve başlayan antrenör, o kulübün futbolcularının ve takımın hedeflerine ulaşması için bir anlamda takıma liderlik yapar. Antrenörlerin futbolcuları ve kulübü ile ilgili görevleri aşağıdaki gibi özetlenebilir

1. Futbolcularının fizyolojik, psikolojik ve sosyal gelişimlerine destek olmak.
2. Futbolun teknik istemlerinin futbolcular tarafından başarıyla yerine getirilmesi ve bunlarda mükemmel olmasına yardımcı olmak.
3. Takımın optimal gelişimini hazırlığını yerine getirmek için planlama yapmak, periyodik ölçüm ve testlerle değerlendirmelerde bulunmak.
4. Bütün koruyucu yöntemleri kullanarak futbolcuların sakatlanmalarını önlemek(27).

2.3.5. Antrenör Tipleri

2.3.5.1. Aşırı Disiplinli Otoriter Antrenör Tipi

Genellikle deneyimsiz genç antrenör tipi sporculara ve insanlara pek güvenmeyen ve etkinliğini yönetmekten alan bir yapıya sahiptir.

Sporda antrenörlerin genellikle otoriter, kurallara bağlı ve işlerini kolaylıkla yapan kişiler olarak göstermiştir. Bu tespitler yanlış bile olsa

Özellikle stresli bir maç gibi pek çok durumda başarılı liderlik için gerekli olabilir(32).

Antrenör, takımı için bütün kararları kendisi verir, göreve yöneliktir ve mümkün olduğu kadar takımı kendisi yönlendirir. Gayretleri sonucunda tüm sorumluluğu üstlenme eğilimindedir(95).

2.3.5.2. Uysal ve İyi Huylu Antrenör Tipi

Sonuçtan çok sporcu odaklıdır, amacı sporcunun sporsal ve sosyal becerilerini geliştirmektir.

- Kararlar antrenör ve oyuncunun katılımıyla biçimlenir.
- Gençler, birlikte konulan hedeflere ulaşmak için yönlendirilirler.
- İletişim; sorma, dinleme ve anlatma yoluyla kurulur ve sürdürülür.
- Oyuncu öz değerlendirmesini, antrenörün de yardımıyla yapar.
- Antrenör oyuncusuna güvenir.
- Antrenmanın yapısı işlevsel ve esnektir(96).

2.3.5.3. Gergin ve Hareketli Antrenör Tipi

Bu tip antrenörler, otoriter antrenör tipine benzemektedir. Fakat huzursuz tiplerdir. Alıngan ve telaşlıdırlar. Güven verici olmazlar, fazla ilkelidirler(129).

2.3.5.4. Gevşek Antrenör Tipi

- Odağı ve amacı belirsizdir
- Olabildiğince az karar verirler.
- “Topu at, eğlenmene bak” yaklaşımıdırlar.
- Çok az talimat verirler.
- Disiplin sorunlarına sadece çok gerektiği zaman müdahale ederler.
- Bilgi verme ve antrenörlük sorumluluklarının gereğini yerine getirmekte çok yetersiz kalırlar.
- Motivasyon sağlayamazlar

- Antrenman yapıları; iyi hazırlanmazlar ve sadece danışman olarak görülürler(96).

2.4. Antrenör Eğitimi

İmamoğlu ve Sunay'a göre; her geçen gün ilerleyen bilim ve teknolojiyi yardımıyla spordaki rekorlar yenilendikçe, spor sahalarında yarışan sporcu ve takımların temsil ettikleri ülkenin teknik, teknolojik, eğitim ve ekonomik standartları da yarışırılmaktadır(4).

Sporda hedeflere ulaşmak, öncelikle eğitim ve öğretime önem vermeyi ve sporda eğitici kadroları bilimsel ölçülere uygun eğitim programlarından geçirmeyi gerekli kılmaktadır. Sporda eğitici kadro denildiğinde ilk akla gelen antrenördür. Bilimsel destekle uygun akademik kadrolarla sportif gelişme gösteren ülkelerden Rusya, Bulgaristan' da antrenör eğitimi için 4yıl, Almanya ve Romanya 2 yıl süren eğitim programları uygulanmaktadır. Türkiye'de antrenörlerin yetiştirilmesi görev sorumluluğu; 3289 sayılı yasa uyarınca Gsgm Spor Eğitim Dairesi başkanlığınca ve aynı yasanın 20 maddesi ne göre üniversite düzeyinde spor eğitimi veren enstitü bölüm yüksekokul ve spor akademilerine verilmiştir(85).

Antrenörlerin bilgilerini güncellemeleri gerekmektedir. Antrenörlerin spor alanında gelişen değerleri takip etmeleri için devlet ve özel kurumlardan belirli aralıklarla destek almaları sağlanmalıdır.

Bu nedenle temel ilkeleriyle bilimsel olanaklardan yararlanılarak yetişmiş bir antrenör, sporcularını da en iyi şekilde yetiştirir. Türkiye'de antrenörler iki kurum tarafından yetiştirilmektedir.

2.4.1. Üniversiteler Tarafından

Cumhuriyetten günümüze Tevhid-i Tedrisat'tan (1924) önce 15 Temmuz 1923'te toplanan "Birinci Heyeti İlmiyye" de milli eğitim işlerinin bütün yönleriyle ele alınıp incelenmesinin yanı sıra lise düzeyindeki okullarda yapılacak izcilik çalışmaları ve beden eğitimi öğretmenleri yetiştirme konusuna da yer verildiği görülmektedir. Cumhuriyetin ilanından hemen sonra kurulan birinci ve ikinci İnönü hükümetleri döneminde de beden eğitimi elemanı yetiştirilmeyle ilgili bir çalışma yapılmıştır(90).

Üniversiteler düzeyinde antrenör eğitimi konusunda ilk adım 1974 yılında Gençlik Spor Akademilerinin kurulmasıyla atılmıştır. İlerleyen yıllarda 1977’de Ege Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu kurulmuştur. 1982 yılından itibaren ise eğitim fakültelerine bağlı Beden Eğitimi ve Spor Bölümleriyle devam edilmiştir. Söz konusu Beden Eğitimi ve Spor Bölümlerinin yanı sıra, 1992 yılında kurularak faaliyete geçen üniversitelere bağlı, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları, “Antrenör Eğitim Bölümleriyle” farklı bir boyutta devam etmektedir(129).

2.4.2. Başbakanlık GSGM, Spor Eğitim Dairesi Başkanlığı ve Federasyon Kursları Tarafından

Ülkemizde antrenör yetiştirme ile ilgili kurslar (20-23 gün süreli) GSGM ve federasyonlarca yürütülmektedir. Gençlik spor eğitim dairesi başkanlığınca; 1987 yılına kadar her spor dalı kendi mevzuatı çerçevesinde Antrenör Eğitim Kurslarını desteklemektedir(130).

Spor dalları itibariyle görev alacak antrenörlerin eğitim ve sınıflamaları ile ilgili esas ve usuller belirlenerek ilk Antrenör Eğitim Yönetmeliği 17 Ağustos 1987 tarih ve 19547 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak 3 kademeli olarak yürürlüğe girmiştir(89).

11 Eylül 1994 tarihinden itibaren ve 22048 sayılı resmi gazetede yayımlanarak antrenör eğitim yönetmeliği ikinci kez değiştirildi. 16.08.2002 tarihinde ve 24848 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Antrenör Eğitim Yönetmeliği 5 kademeli olarak değiştirilerek revize edilmiştir. .

Futbolda ise antrenörler özerk yapıya sahip olan Türkiye Futbol Federasyonu tarafından açılan kurslar tarafından yetiştirilmektedir. Bunun yanı sıra Futbol Federasyonu, TÜFAD ve ASKF işbirliğinde açılmış Futbol Aday ve Amatör Antrenör seminerinden mezun olmuş kursiyerlerde antrenör olarak hizmet vermektedirler.

Bu kurslarda iki eğitim programı uygulanmakta;

1. Temel eğitim verilmektedir.

2. Federasyonların eğitim kurullarınca üst düzey antrenör eğitimcilerinin verdiği branşa yönelik özel teknik-taktik, oyun kuralları ve antrenman bilgisini kapsamaktadır(129).

TÜFAD 'ın katkılarıyla 2012 'den itibaren Türkiye'de futbol kulüplerindeki antrenör sayıları kavramı UEFA normlarına göre yeniden düzenlemeye başlamıştır. Ülkemizde bazı ek uygulamalar nedeniyle pro lisansı alamayan antrenörlerin yine bazı sıkıntılarla karşılaşacaklardır.

Demirel ve diğ. (2006)'nın "Beden Eğitimi ve Spor Bölümü Öğrencilerinin Mesleki Eğitimle İlgili Görüş ve Önerileri" konulu hazırlamış oldukları çalışmada beden eğitimi ve spor bölümü öğrencilerinin federasyonlar tarafından verilen 1-2 haftalık antrenörlük kurslarının yeterli seviyede verilmediğini ve bu işin üniversitelerde alanlarındaki uzman kişilerle ve daha uzun bir döneme yayılarak yapılmasının iyi antrenörlerin yetişmesinin ve başarılı sporcular yetiştirilebilmesi için önemli bir etken olduğu unutulmamalıdır(41).

2.4.3. Teknik Adamların Sınıflandırılması

a) UEFA PRO Lisanslı Antrenör: "UEFA PRO Kursu" veya "Güncelleme Kursu"ndan mezun olarak "UEFA PRO Lisansı"nmış eğitici kişilerdir.

b) UEFA A Lisanslı Antrenör: "UEFA A Kursu"ndan mezun olarak "UEFA A Lisansı"nmış eğitici kişilerdir.

c) UEFA B Lisanslı Antrenör: "UEFA B Kursu"ndan mezun olarak "UEFA B Lisansı"nmış eğitici kişilerdir.

d) Teknik Direktör: TFF tarafından düzenlenen "Teknik Direktör Kursu"ndan mezun olarak "Teknik Direktör Lisansı" almış veya TFF Yönetim Kurulu'nca belgelerinin denkliği kabul edilmiş olan kişilerdir.

e) TFF A-Lisanslı Antrenör: TFF tarafından düzenlenmiş olan ilgili kursu başarıyla tamamlayarak "A-Lisanslı Antrenör" unvanını almış veya TFF Yönetim Kurulu'nca belgelerinin denkliği kabul edilmiş olan kişilerdir.

f) TFF B-Lisanslı Antrenör: TFF tarafından düzenlenmiş olan ilgili kursu başarıyla tamamlayarak “B-Lisanslı Antrenör” unvanını almış veya TFF Yönetim Kurulu’nca belgelerinin denkliği kabul edilmiş olan kişilerdir.

g) Kaleci Antrenörü: TFF tarafından düzenlenmiş olan ilgili kursu başarıyla tamamlayarak “Kaleci Antrenörü” unvanı almış eğitici kişilerdir.

h) Amatör Kaleci Antrenörü: ilgili iç Talimat’ta belirtilmiş olan kurs ve/veya sertifika programlarını başarıyla tamamlayarak bu unvanı almış eğitici kişilerdir.

i) Genç Kaleci Antrenörü: ilgili iç Talimat’ta belirtilmiş olan kurs ve/veya sertifika programlarını başarıyla tamamlayarak bu unvanı almış eğitici kişilerdir.

j) Amatör Lisanslı Antrenör: ilgili iç Talimat’ta belirtilmiş olan kurs ve/veya sertifika programlarını başarıyla tamamlayarak “Amatör Lisanslı Antrenör” unvanı almış eğitici kişilerdir.

k) Performans Antrenörü: ilgili iç Talimat’ta belirtilmiş olan kurs ve/veya sertifika programlarını başarıyla tamamlayarak bu unvanı almış eğitici kişilerdir.

l) Bayan Futbolu Antrenörü: ilgili iç Talimat’ta belirtilmiş olan kurs ve/veya sertifika programlarını başarıyla tamamlayarak bu unvanı almış eğitici kişilerdir.

m) Futsal Antrenörü: ilgili iç Talimat’ta belirtilmiş olan kurs ve/veya sertifika programlarını başarıyla tamamlayarak bu unvanı almış eğitici kişilerdir.

n) Plaj Futbolu Antrenörü: ilgili iç Talimat’ta belirtilmiş olan kurs ve/veya sertifika programlarını başarıyla tamamlayarak bu unvanı almış eğitici kişilerdir..

o) Engelliler Futbolu Antrenörü: ilgili iç Talimat’ta belirtilmiş olan kurs ve/veya sertifika programlarını başarıyla tamamlayarak bu unvanı almış eğitici kişilerdir.

p) TFF C Lisanslı Antrenör: TFF tarafından düzenlenmiş olan “C Lisansı Kursu”ndan mezun olarak “C Lisansı”nı almış eğitici kişilerdir.

q) TFF D Lisanslı Antrenör: TFF tarafından düzenlenmiş olan “D Lisansı Kursu”ndan mezun olarak “D Lisansı”nı almış eğitici kişilerdir.

r) **TFF E Lisanslı Antrenör:** TFF tarafından düzenlenmiş olan “E Lisansı Kursu”ndan mezun olarak “E Lisansı”nı almış eğitici kişilerdir.

s) **HDF Gönüllü Lideri:** TFF tarafından düzenlenmiş olan ilgili seminerlerde başarı göstererek ve eğitim etkinliğine katılarak “Herkes için Futbol Gönüllü Lider Sertifikası”nı almış kişilerdir.

“Grassroots Gönüllü Lider” Kursu’nu tamamlayan antrenörler, Profesyonel ve Amatör kulüplerin resmi futbol faaliyetleri dışında kalan tüm gönüllü futbol organizasyonlarında görev yapabilirler.

“TFF Grassroots C” Lisanslı antrenörler, amatör futbol faaliyetlerinin her yaş grubunda teknik adam, Kadınlar 2. Ligi takımlarında teknik sorumlu ve tüm Kadınlar Ligi takımlarında yardımcı antrenör olarak görev yapabilirler.

“UEFA B” Lisanslı antrenörler, profesyonel kulüplerin 15 yaş altı (U15) takımlarında veya amatör kulüplerin her yaş grubundaki takımlarında teknik sorumlu olarak, Kadınlar 1. Ligi takımlarında teknik sorumlu olarak, TFF 2. Lig ve altındaki liglerdeki takımlarda yardımcı antrenör olarak da çalışabilirler.

“UEFA A” Lisanslı antrenörler, profesyonel kulüplerin 19 yaş altı (U19) takımlarında veya amatör kulüplerin her yaş grubundaki takımlarında teknik sorumlu olarak çalışabilecekleri gibi, Milli takımlar, Süper Lig ve TFF 1. Lig takımlarında yardımcı antrenör olarak veya TFF 2. Lig ve altındaki liglerdeki takımlarda teknik sorumlu olarak da çalışabilirler.

“UEFA Pro” Lisanslı antrenörler, her ligdeki amatör ve profesyonel kulüplerin her yaş grubundaki takımlarında teknik adam olarak çalışabilirler(145).

Ülkemizde UEFA ile entegrasyon çerçevesinde hali hazırda bulunan TFF A, TFF B, TFF C türü Antrenör Lisanları gerekli kurs ve zorunlu seminerler vasıtasıyla güncellenerek UEFA A, UEFA B, VE TFF GRASROOHTS C lisanslarına dönüştürülmektedir.

2.5. Tükenmişlik Sendromu

2.5.1. Tükenmişlik Nedir?

Tükenmişlik, hem birey hem de örgütler açısından iş yaşamını önemli ölçüde tehdit eden bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İngilizcede “job burnout” ya da “staff burnout” olarak tanımlanan kavram Türkçede “tükenmişlik - tükeniş sendromu- mesleki tükenmişlik ” kavramları ile ifade edilmektedir. “Bireyde ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenmesi” olarak ifade edilebilecek olan tükenmişlik örgütte strese neden olan gerek işe ilişkin gerekse örgütsel faktörlerin uzun dönemli etkisi sonucunda ortaya çıkmaktadır(17).

Tükenmişlik, ilk olarak 1974 yılında Freudenberg’in (1974) sırasıyla ilgili yaptığı ve “Journal Of Social Issues” da yayınladığı, Maslach ve Pines (1979) (106) tarafından yapılan çalışmalar ile psikoloji alanı yazınına giren ve üzerinde 1970’li yıllardan beri çalışılmakta olan bir kavramdır(106;57).

İnsanlarla yüz yüze çalışanlar mesleklerde bireylerin karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri ve kişisel başarı yetersizlik duygularında azalma şeklinde kendini gösteren tükenmişlik sendromu görülmektedir(29).

Bireyler başlangıçta sahip oldukları örgüte bağlılık ve çalışma yeterliklerini, aşırı stres ve bununla başa çıkma yönünde yetersiz kalmaları ile yitirmekte ve meslekte tükenmişlik doğurur. İş ortamındaki stres, günlük iş taleplerinin bir parçası olarak kabul edilebilirken, söz konusu iş talepleri ile birey kendisini ortaya koyma fırsatı bulamazsa ve desteklenmezse, bireyin uzun süreli stres yaşamasına neden olarak tükenmişliğe dönüşüm başlamaktadır(9).

Tükenmişlik, sistem ve birey açısından ciddi sonuçları beraberinde getireceği için önlenmesi gereken bir kaos olarak kabul edilmektedir(5;98).

2.5.2. Tükenmişliğin Nedenleri

İş ortamında uzun süreli strese maruz kalma ve bu stresle başa çıkamama tükenmişliği yaratan en önemli etkilere dendir(24).

Yaş, evlilik, aile statüsü, çocuk sayısı, eğitim, kendini işine adanma ve işine aşırı bağlanma, iş kolik olma, kişisel beklentiler, motivasyonlar, bireyin ego gücü ve

kişilik karakteristiklerinin özgün bir seri olan dayanıklılık, yaşam olayları, öz saygı, deneyim, A tipi kişilik (hırs, rekabet vs.) kendindeki değişimi fark edemeyiş, kişinin kendisi için koyduğu sıralamalar, kişisel yaşamdaki olumsuz streslerdir(123).

İşin cinsi, çalışmanın şekli, çalışma yoğunluğu, mesai saatlerinde ki boş zaman aralığının az oluşu, kişinin iş hayatındaki yeri ve rolü, maaşı, işverenin çalışanlarına gösterdiği tutum, işteki yoğun tempodan dolayı gerilim, ulaşım gibi nedenler bireyin karşısına çıkabilecek çevresel sorunlar olabilir(123).

Tükenmişlik üzerinde etkili olduğu düşünülen örgütsel (çevresel) faktörler; Maslach ve Leiter (1997) tarafından önerilen sınıflama çerçevesinde, iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler başlıkları altında incelenmiştir(105).

Maslach, Leiter 1997'e göre; İş yükü, "belirli bir zamanda, belirli bir kalitede yapılması gereken iş miktarı" şeklinde tanımlanabilir. kontrol; kişinin işi üzerinde sahip olduğu "seçim yapma, karar verme, sorun çözme ve sorumluluklarını yerine getirme olanağı"; ödül ise; "bireyin örgüte yaptığı katkılara karşılık olarak, hem maddi hem de sosyal açıdan takdir edilmesi" ni ifade eder aidiyet / birlik duygusu, örgütün sosyal çevresinin bir özelliğini ifade etmektedir. Buna göre, bireyler; sosyal destek, işbirliği gibi olumlu kazanımlar sağladıkları gruplara girerler. Belirli bir örgütte çalışanların, örgütsel karar ya da politikaların doğruluğu hakkındaki görüşlerini ifade eden adalet kavramı; "örgütün herkes için tutarlı ve eşit kurallara sahip olması" anlamına gelir(105).

Değer kavramı ise; en yalın bir haliyle, "neyin iyi, neyin kötü olduğuna ilişkin sahip olunan inanç"tır birey ile iş çevresi arasında bu alanlarda yaşanabilecek uyumsuzluk, bireyin işe yönelik sahip olduğu enerjiyi, aidiyet ve yeterlilik duygusunu azaltıcı bir etki yaratmakta ve tükenmişliğe neden olmaktadır. bu alanlarda var olan uyum ise, bireyin işe bağlılığını artırmaktadır(33).

Ayrıca ulaşılmaması olanaksız hedeflere sahip olmak, zihni yorgunluk, bireyin kendisini aşırı güdülemeye çalışması katı kurallar, her şeyi mükemmel yapma isteği tükenmeye yol açmaktadır(112).

Önceki araştırmalar, uygun olmayan iş yeri koşullarının iş doyumunu ve tükenmişliği olumsuz şekilde etkilediğini göstermektedir. İş doyumunu, stres, iş çevresi ve örgütsel iklim genellikle tükenmişlikle ilgili olarak görülmektedir(68).

2.5.3. Tükenmişliğin Dönemleri

Edenvich Ve Brodsky Tükenmişliği 4 bölümde inceler

1-Şevk ve coşku dönemi

2-Durgunluk dönemi

3-Engellenme dönemi

4-Apati dönemi(31).

2.5.4. Tükenmişliğin Alt Boyutları

Maslach ve Jackson (1981), geliştirdikleri tükenmişlik envanterini üç alt aşamaya ayırarak uygulamışlardır(104).

Bunlar; duygusal tükenme (emotional exhaustion) ,duyarsızlaşma (depersonalization) ve düşük kişisel başarı (diminished personal accomplishment) dır(31).

2.5.4.1. Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion)

Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion) alt ölçeği, kişinin mesleği ya da işi tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olma duygularını betimler ve 9 maddeden oluşur(121).

Gerginlik ve engellenmişlik duyguları yaşar(103).

2.5.4.2. Duyarsızlaşma (Depersonalization)

Duyarsızlaşma (**Depersonalization**) alt ölçeği, kişinin hizmet verdiklerine karşı, bireylerin kendilerine özgü varlık olduklarını dikkate almaksızın anlamsız biçimde davranmalarını tanımlar ve 5 maddeden oluşmaktadır(121).

Küçültücü dil kullanır, insanları sınıflandırır, katı kurallara sahiptir(103).

2.5.4.3. Kişisel Başarı

Kişisel Başarı; kişinin işe karşı motivasyonu düşmüştür. Kişi kontrol eksikliği ve çaresizlik hisseder(109).

2.5.5. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişliğin belirleyici faktörü enerji kaybı, motivasyon eksikliği, negatif tutum, geri çekilmedir(109).

Tükenmişliğin insan organizmasına bilinç altı ve fizyolojik açıdan çok ağır etkileri olmaktadır. Bu etkiler, uykusuzluk-uyuşukluk, yorgunluk-bitkinlik duygusu, sık sık geçirilen soğuk algınlığı, nedeni bilinmeyen baş ağrıları ve genel vücut ağrıları, kilo kaybı, gastro intestinal sistem rahatsızlıkları, deri yakınmaları, solunum güçlüğü, kalp hastalıkları gibi fiziksel işe uyumda güçlük, duygulanım bozuklukları, çabuk öfkelenme, kaba davranışlarda bulunma, takdir edilmediğini düşünme ve alınganlık, işe gitme isteğinde azalma, işten kaçma, iş doyumsuzluğu, sık sık işi bırakmayı düşünme gibi davranışsal olabilmektedir(88).

İşi bırakan çalışan sayısının artması, hizmet kalitesinin bozulması, işten uzaklaşma, mesleki gelecek ve ilerleme konusunda kaygı ve belirsizlik ortaya çıkar(109).

2.5.6. Tükenmişlik Sendromu Sonucu Yaşanan Olumsuzluklar

Tükenmişliğin sonuçlarının çalışan ve hizmet verdiği kişiler için çok ciddi olabileceğini göstermiştir(24).

İşveren açısından ise bu durum işletmenin geleceğini sıkıntıya sokmaktadır. Bu olumsuzluklar aşağıda belirtilmektedir.

- Yönetim ile çatışma,
- Kurallara uymada güçlük
- Kişiler arası ilişkide problemler
- Zamanı kötü kullanma
- İşe yoğunlaşamama
- Mekanik davranma
- Olumsuz davranışlar
- Üretimde ve hizmette kayıplar (mali yönden)
- İş değiştirme

- İşe devamsızlık
- İş performansında azalma(26;116).

2.5.7. Tükenmişliği Önleme Ve Tedavi

Tükenmişliğin önlenmesinde hem örgütsel hem de bireysel düzeyde sorumluluklar söz konusudur.

2.5.7.1. Örgütsel Düzeyde Yaklaşım

- Çalışanların görev ve yetkilerinin açık ve net olarak belirtilmesi ve bunların yasal düzenlemeler ile yaşama geçirilmesi
- Yetki paylaşımına izin veren yönetim yaklaşımı ve çalışanların çalışma saatleri, ücret problemleri, tatil ve sosyal imkânları konularında gerekli azami özenin gösterilmesi
- Bölümlerin personel planının iyi yapılıp, düzenli ekip içi toplantılar ile gereğinde sıkıntılı durumlara düşmeden, olaylara büyümeden anında müdahale edilmesi
- Çalışanların ödül kaynaklarının artırılması, hoşgörülü, esnek ve katılımcı bir yönetim anlayışının esas alınması
- Her bireyin strese verdiği tepkinin ve stresle başa çıkma gücünün farklı olduğu unutulmaması ve “stresle baş etme yöntemleri” eğitimlerinin verilmesi
- Motivasyonu artırıcı ve çalışanların kendilerini geliştirebilecekleri eğitim olanaklarının sağlanması(116).
- İşin yoğunlaştığı dönemlerde yardımcı personel ve ek donanım sağlamak(45).

2.5.7.2. Bireysel Düzeyde Yaklaşım

- Kişi; işin başında yaptığı işin zorluklarını ve risklerini, tükenmenin belirtilerini iyi öğrenmelidir.
- Mümkün olduğu kadar iyi performans gösterebileceği bir bölümde çalışmalıdır.

- Sorumluluklarının sınırını bilmeli, bu sayede gereksiz kaldıramayacağı yüklerin altına girmekten kendini koruyabilmelidir.
- Gerektiğinde yardım alma konusunda bilinçlendirilmelidir.
- Çalışma ortamından zaman zaman uzaklaşmalı, değişik zihinsel ve fiziksel aktiviteler ve hobilere zaman ayırmalıdır.
- Kişi tatil ve dinlenme imkânlarını mutlaka kullanmalıdır.
- Aynı yerde çalışanlar iş dışı zamanlarda da beraber vakit geçirme imkânları yakalayıp çalışma arkadaşları ile birliktelik ruhu yaratmaya gayret göstermelidir(26).

2.5.8. Medya'nın Etkisi

Ayrıca Günay ve Yüce (2008)'ye göre medyanın tükenmişlik üzerine yapmış oldukları çalışmada; Kulübün tanıtımını sağlaması, başarı veya başarısızlıkların ölçülü bir şekilde izahı, oyuncuların verimlerinin durumu ve genel hatlarıyla yorumlanması avantaj sağlarken, dezavantajlı durumlar; takımla ilgili ölçüsüz açıklamalar, başarılı veya başarısız maçların yorumlanmasındaki yersiz açıklamalar, başarısızlıkla antrenör ve oyuncuların gündemden düşmeler görülebilmektedir(74).

2.5.9. Stres ve Tükenmişlik

Stres psikolojik, sosyal, kültürel ya da fiziki etkilerin organizmada oluşturduğu değişiklik durumudur(47).

İnsan, yaşadığı fizyolojik ve psikolojik değişimlere karşı tepkiler gösterir(23).

Stres kavramı ile ilgili tanımlar ise şu şekildedir:

Hans Selye'ye göre (1976) stres: İnsan vücudunun herhangi bir isteme verdiği özgül olmayan karşılık(127).

Lazarus'a (1994) göre: Yoğun ve sıkıntılı bir sonuç yaratan, davranışları etkileyen önemli bir olay(102).

Davis'e (1982) göre, bir kişinin duygularında düşünce süreçlerinde veya fiziki şartlarında, kişinin çevresi ile baş edebilme gücünü tehdit eden bir gerilim durumudur(40).

Robins, Stephan (1996), kişilerin karşı karşıya kaldıkları, fırsat, sınırlama veya istemlerin belirsiz ve önemli olan dinamik koşullarının sonucudur şeklinde tanımlamışlardır(125).

2.5.9.1. Stresin Aşamaları

“Stres, bir eyleme, duruma ya da bir kişinin üzerindeki fiziksel ve/veya psikolojik zorlamaya karşı bir artan tepki ” olarak tanımlanmaktadır(55).

Alarm aşamasında strese yol açan etkenin fark edildiği ve organizmanın biyokimyasal tepkilerle kendini korumaya çalıştığı dönemdir.

Direnme (Karşı Koyma) aşaması, strese rağmen uyuma elverişli bir durum ortaya çıktığında meydana gelen dirençtir.

Tükenme aşaması; Stresle etkili bir şekilde baş edemediğimizde ya da üstesinden gelemediğimiz stres kaynakları çoğaldığında vücudun adaptasyon kapasitesi zorlanır. Böylece organizma her türlü hastalığa açık bir duruma gelir. Stres verici olay çok ciddi ise ve uzun sürerse organizma tükenir artık organizmada geri dönüşü olmayan izler bırakır. Stresin devam etmesi vücutta sistematik yıpranmalara, hasarlara, hata ölümlere doğru yol alır.

Tükenme, Savunmanın azalıp vücut kapasitesinin tükenmesi ve hastalıkların başladığı dönemdir(25).

Günümüz futbolunda başarısızlığının antrenörlere fatura edilmesi, doğal bir süreç kabul edilmektedir(50). Bu da antrenörler üzerinde bir baskıya neden olmaktadır.

Futbol müsabakalarında başrolü oynayan antrenör de hem bedensel hem ruhsal olarak yoğun yüklenmeler maruz kalmaktadır(14).

2.5.9.2. Stresin Sebepleri

Büyükbeşe (2004)'ye göre; İş yaşamında stresle ilgili hastalıkların her geçen gün daha fazla artması ve stresin iş hayatında verim düşüklüğü, işe devamsızlık,

sağlık sigortaları ödemelerinin artması, personel devir hızındaki artış, hırsızlık ve sabotaj gibi olumsuz sonuçlara yol açması onun bireyler ve örgütler üzerinde ne kadar etkili olduğunu göstermektedir(34).

Stres faktörleri; sıcaklık, soğukluk gibi fiziksel etkenler, duyguları bastırma, sabit fikirlilik gibi psikolojik etkenler, yetersiz kaynaklar, kişiler arası sorunlar gibi toplumsal etkenler, yaşam amacının kaybolması, güç bir iliksinin yok olması gibi ruhsal etkenler, iş yerinde yaşanan sıkıntılar, sorunlar gibi iş ile ilgili etkenler ve az mola, toplumsal destek sistemlerinin olmaması, yardıma ihtiyacı olanlarla çalışabilmek için yeterli eğitimin olmaması gibi durumsal etkenler olarak sıralanabilir(82;55).

2.5.9.3. Stresle Baş Etme Yolları

Stres iyi yönetildiğinde verimli çalışmaya, kötü yönetildiğinde oldukça zararlı etkilere yol açabilmektedir(18).

Futbol antrenörler stres faktörlerini tek başlarına çözemezler mutlaka destek almaları gerekir. Bireyler de stres yaratan faktörlerden bir kısmını yok edebilirlerse, kişiyi daha huzurlu bir ortamda çalışır hale getireceklerdir. Stres yönetiminde bireysel basa çıkma yöntemleri olarak; zaman yönetimi, rahatlama uygulamaları, olumlu hayal kurma, egzersiz ve beden hareketleri, davranışsal açıdan kişinin kendini kontrol etmesi, iletişim kurma, meditasyon, gıda kontrolü ve masaj, hobiler, dışa dönüklük ve rekreasyonel faaliyetler sayılabilir(137).

Egzersiz yapanlar, antrenmanlarının ardından günlük yaşamlarına dönerken, kendilerini doğal bir şekilde gevşemiş hissetmekte ve stressiz olabilmektedirler(58).

2.5.9.4. Psikolojik Yıldırma (Mobbing)

Mobbing en basit tanımlamayla duygusal bir saldırı ve tacizdir.. Saldırıda bulunanın, saldırıya maruz kalan kurbanaya yönelik sistemli ve etkili bir yıpratma girişimi olan mobbing, işyerinde saldırgan, gergin bir ortam yaratılarak hedef seçilen kişinin işten kovulmasına kadar varabilen bir dizi eylemleri sergilemektir(10).

Mobbing, işyerinde diğer çalışanlar ve işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik saldırıdır. Kavram, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan

her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden terimlere sahiptir(141).

Acar ve Dündar 2008'in araştırmasında mobbinge maruz kalan çalışanların demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını ortaya koyulmuş yaş ve pozisyon ile mobbinge maruz kalma sıklığı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir(1).

2.5.10. Tükenmişlikle İlgili Yapılan Araştırmalar

Araştırmalar genellikle insanlarla yüz yüze ve yoğun ilişkide bulunan, tükenmişliğin daha çok görüldüğü mesleklerde çalışan bireyler üzerinde yapılmıştır(31).

Tükenmişlik ve onu ortaya çıkaran değişkenlerle ilgili olarak; Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996), Maslach ve Pines(1979), Mc Carthy ve ark. (1990), Dolan (1987) gibi çalışmalar yapıldığı görülmektedir(132;106;107;48).

Öğretmenlerde Tükenmişlik İle İlgili olarak; Mc Guire(1979), Greenglass ve Burke (1988), Polat G. ve diğ. (2009), Tomic ve diğ.(2004)'de çalışmalar yapmışlardır(108;69;123;143).

Türkiye'de tükenmişlik ile ilgili çalışmalar 90'lı yıllarda başlamıştır(31).

Türkiye'de tükenmişlikle ilgili çalışmaların bir bölümü doktorlar ve hemşirelere, diğer bir bölümü ise öğretmen ve yöneticilere yapılmıştır(123;150).

Ergin (1992) ve Çam (1992) yılında Maslach'ın Tükenmişlik Envanterini ülkemize kazandırması ile başlamış ve çeşitli çalışma grupları üzerinde çalışmalar yapmışlardır(57;36). Bu çalışmaları Tümkaya S. (1997), Altıntaş E. (1997), Baykocak C. (2002), Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996), Izgar H. (2001), Sünter ve diğ. (2006) ve Polat S. (2006)'ın yaptığı çalışmalar takip etmiştir(149;13;29;132;82;134;124).

Izgar (2001) tarafından yapılan bir çalışmada Aksaray, Nevşehir, Niğde, Karaman ve Konya illerindeki ilk ve orta dereceli okullarda çalışan okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri araştırılmış, okul yöneticilerinin cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı, branş, hizmet yılı gibi değişkenler bazında çeşitli boyutlarda tükenmişlik yaşadıkları belirlemiştir(82).

Hemşirelerle ilgili yapılan çalışmalarda ise, hemşirelerin; üstlerinden takdir görme, çalışma ortamından memnun olma, çalışma şekli, çalışma süresi, mesleği uygulamaktan memnun olma, meslekte geçen süre (kıdem) gibi çeşitli özelliklerle tükenmişlik ilişkisi değerlendirilmiştir(70).

Sünter ve diğ. (2006) yaptıkları çalışmada; sağlık ocaklarında görev yapan pratisyen hekimlerde tükenme, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeylerinin bazı demografik özellikler ve mesleki değişkenlerle ilişkisini araştırmıştır(134).

Spora yönelik işletmelerde çalışanların tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik yapılan araştırmalarda ise, deneklerin yaş, görev süresi, cinsiyet, medeni hal, eğitim düzeyi ve gelir düzeyi türü değişkenlerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleri ölçülmeye çalışılmıştır. Yapılan çalışmaya göre spor işletmelerinde çalışanların, Duygusal Tükenme ve Tükenmişlik düzeylerinin az olduğu, Kişisel başarı boyutunda ise tükenmişliğin fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır(123).

Tatlıcı (2006)'da, atletizm antrenörlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini araştırdığı çalışmasında 82 atletizm antrenörüne anket uygulamıştır. deneklerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla, medeni hal, yaş, çalışma yılı, görev yaptığı yer, ekonomik durum ve eğitim durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuç olarak ta antrenörlerin tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulamamıştır(138).

Yapılan tükenmişlik düzeyi araştırmalarında kullanılan Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin yanı sıra yeni ölçekler geliştirilmiştir. Tümkaya'nın (2000), Çukurova Üniversitesi öğretim elemanlarına uyguladığı çalışma örnek gösterilebilir. Tümkaya (2000) yaptığı çalışmada öğretim elemanlarındaki tükenmişliği belirlemede kullanmak üzere bir "Akademik Tükenmişlik Ölçeği" geliştirmiştir(150). Dericioğulları ve diğ. (2007)'de Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi akademisyenlerine uygulamışlar ve Ardıç ve Polatçı (2008)'nin yaptığı çalışmada Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademisyenleri üzerinde benzer çalışmalar yapmışlardır(47;16).

Biber (2008)'de Futbol Antrenörlerin Tükenmişlik Düzeyi ile ilgili çalışmasını yapmıştır(30).

Ayrıca Çapri (2006), Mersin Belediye sınırlarında çalışan değişik meslek gruplarından 876 kişiye uyguladığı Tükenmişlik Ölçeği (TÖ) Türkçe uyarlama çalışmasını yapmış ve orijinal ölçeğe benzer değerlere ulaşmıştır(37).

Yapmış olduğumuz bu çalışmada; Türkiye futbol liglerinde görev yapmakta olan futbol antrenörlerinin, antrenörlük sürelerine, medeni durumlarına ve öğrenim durumlarına bağlı olarak gelişen duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerini belirlemek ve karşılaştıkları sorunlara çözüm önerileri getirilmesi amaçlanmıştır.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde; Araştırmanın evreni, örnekleme, protokol, veri toplama araçları, araştırmanın modeli ve verilerin çözümlenmesine yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Evreni

Araştırmanın evrenini, Türkiye’de Amatör, 3. Lig, 2. Lig , 1. Lig ve Süper Liglerinde görev yapmakta olan 19 bin 983 Türk Futbol Antrenörlerinden meydana gelmektedir. Türkiye’deki antrenörlerin sayısı Türkiye Futbol Antrenörleri Derneği’nin (TÜFAD) 2012 yılı sözlü beyanından elde edilmiştir. 2012 yılında ise 10 bin 560 antrenörün lisanslarını yenilemek için zorunlu gelişim seminerlerine katıldıklarını yine aynı kaynaktan elde edilmiştir.

3.2. Araştırma Grubu

Türkiye Futbol Antrenörleri Derneği’nin (TÜFAD) 23 ildeki (Trabzon, Ankara, İstanbul, Konya, , Antalya, Isparta, Burdur, Denizli, Erzurum, Kütahya, Samsun, Eskişehir, Uşak, , Bursa, , Mersin, Kayseri, Van, Erzincan, Rize, Giresun, Erzincan, Afyon, Gaziantep) düzenlemiş olduğu “Futbol Antrenörleri Gelişim Semineri” ne katılan futbol antrenörlerimizden 1166 tanesine hazırlamış olduğumuz anket formu elden ulaştırılmıştır. Anket formunu doldurarak geri veren 1088 Futbol Antrenörü denek olarak çalışmaya katılmıştır.

3.3. Araştırma Tekniği ve Protokol

Araştırmanın yürütülmesinde birincil kaynak araştırmaları arasında yer alan anket yöntemi tercih edilmiştir. Anket yöntemi uygulanabilirliği, ekonomik oluşu, dağınık ve geniş kitlelerden kısa zamanda bilgi alma imkânı sağlaması nedeniyle bu çalışmada araştırma yöntemi olarak tercih edilmiştir. Ayrıca anket yönteminde tüm deneklere aynı şekilde iletildiğinden çalışmanın güvenilirliği de artmaktadır.

Araştırma da antrenörlerin görüş ve beklentilerini anlamak için likert tipi bir ölçek olan Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnout Inventory) uygulanmıştır. Anket soruları iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler belirlemek için 20 soru sorulmuştur. Anketin ikinci bölümünde ise araştırmaya katılanların tükenmişlik düzeylerini ölçmek için Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach ve Jackson, 1981) kullanılmıştır. Ölçek Duygusal Tükenme (9

madde), Duyarsızlaşma (5 madde) ve Kişisel Başarı hissi (8 madde) olmak üzere üç boyut altında 22 maddeden oluşmaktadır(28).

3.3.1. Protokol

Türkiye Futbol Antrenörleri Derneği (TÜFAD) Genel Merkezinden ilgili izin alınarak, Türkiye Futbol Antrenörleri Derneği (TÜFAD)'nin ülke genelinde düzenlemiş olduğu “Futbol Antrenörleri Gelişim Semineri” ne katılan futbol antrenörlerimizden 1166 tanesine hazırlamış olduğumuz anket formu elden ulaştırılmıştır. Bu formları alan antrenörlerimizden bazılarıyla irtibat sağlanamaması, bazılarının formları gelişi güzel doldurması ve anket formalarının geçersiz sayılması gibi nedenlerden dolayı 78 anket çalışma dışı bırakılmıştır.

3.4. Veri Toplanması ve Uygulanan Teknikler

TÜFAD'nin zorunlu gelişim seminerleri ve il temsilcilikleri aracılığı ile anket uygulanarak elde edilen veriler daha sonra SPSS 20.00 programına girilmiş ve istatistiki işlem için düzenlenmiştir. Anket formu genelde iki bölümden oluşturulmuş olup, ilk bölümde antrenörlerin kişisel bilgileri sınıflandırılmış, ikinci bölüm de ise 22 soruluk Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Anket yöntemi ile toplanan veriler SPSS 20.00 programında düzenlenerek istatistiksel olarak analiz edilmiştir.

3.5. Anketin Geçerlilik ve Güvenirliliği

Bu çalışmaya katılan bireylere “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” uygulanmıştır. İlk kez 1974 yılında Freudenberg tarafından ortaya konan tükenmişlik kavramı daha sonra; Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiştir(104).

Avşaroğlu ve diğ. (2005) çalışmalarında, Ergin tarafından 1992 yılında Türkçe'ye çevrilen envanterin 235 kişilik (doktor, hemşire, öğretmen, avukat, polis vb.) bir grupla ön denemesi yapılmış, bu gruptan elde edilen verilerin analizi sonucunda envantere bazı değişimler yapılmıştır. Özgün formu “hiçbir zaman, yılda birkaç kere, ayda bir, ayda birkaç kere, haftada bir, haftada birkaç kere, her gün” şeklinde 7 basamaklı cevap seçeneklerinden oluşmaktadır. Türkçe uyarlaması ise

“hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman” şeklinde 5 basamaklı cevap seçeneklerinden oluştuğunu belirtmiştir(22).

Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları Ergin (1992), tarafından uygulanmıştır. 552 doktor ve hemşireden elde edilen verilerin üç alt boyuta ilişkin Cronbach alfa kat sayıları; Duygusal Tükenme .83, Duyarsızlaşma .65, Kişisel Başarı .72’dir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin tekrar test tekrar güvenilirlik kat sayıları ise Duygusal Tükenme .83, Duyarsızlaşma .72, Kişisel Başarı .67’dir(57). Çam (1992), yapmış olduğu güvenilirlik çalışmasında Duygusal Tükenme .89, Duyarsızlaşma .71, Kişisel Başarı .72 olarak tespit etmiştir(36).

3.5.1. Anket Verilerinin Güvenilirlik Çözümlemesi

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin IBM SPSS 20 paket programında değerlendirilmesi sonucunda, anketin ikinci kısmında yer alan 22 soruluk “Tükenmişlik Envanteri” ne ilişkin güvenilirlik analizine ait tablolar sunulmuştur.

Bir anket çalışmasının değerlendirilmesi esnasında güvenilirlik analizi kapsamında temel olarak üç adet olgudan söz edilebilir. Bunlar; ölçümler (sorulara verilen cevaplar) arası farklılık, ölçekte yer alan soruların toplanabilirlik özelliği ve güvenilirlik katsayısı olarak yer almaktadır.

Güvenilirlik analizi sonucunda ölçümler arası farklılık için kurulan hipotezler,

H_0 : Ölçümler arası farklılık yoktur.

H_1 : Ölçümler arası farklılık vardır.

Bu test soruların cevaplayıcılar tarafından aynı şekilde algılanıp algılanmadığını, soruların zorluk derecelerinin birbirleri ile eşit olup olmadığını belirleyebilmek adına kullanılan bir test olup $P < 0.05$ olması nedeniyle boş hipotezin reddedilerek istatistiksel olarak ölçümler arası anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Soruların toplanabilirlik özelliği açısından güvenilirlik analizi incelendiğinde;

H_0 : Toplanabilirlik vardır. (*There is no nonadditivity.*)

H_1 : Toplanabilirlik yoktur. (*There is nonadditivity.*)

$P > 0.05$ ($F_{\text{test}} = 1,970$) olmasından dolayı ölçekte yer alan soruların toplamsal bir ölçek oluşturacak biçimde hazırlandığı söylenebilir. İstatistiksel olarak ölçümler arası farklılık olmasının yani cevaplayıcıların soruları farklı şekilde algılamalarının nedeni olarak söz konusu anketin Türkiye'nin farklı coğrafyalarında, farklı sosyolojik etkenlere maruz bireyler tarafından cevaplanması gösterilebilir. Anketin ikinci kısmında yer alan sorulara yönelik olarak güvenilirlik katsayısı Cronbach Alfa $\alpha = 0,624$ ile **oldukça güvenilir** bulunmuş ve bu sonuç doğrultusunda elde edilen veriler istatistiksel bilgiye dönüştürülmüştür.

3.6. Verilerin Değerlendirilmesi ve İstatistik İşlemler

Çalışmada antrenörlerin görüş ve beklentilerini anlamak için Likert tipi bir ölçek olan Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnout Inventory) uygulanmıştır. Anket soruları iki bölümden oluşmaktadır; birinci bölümde kişisel bilgiler saptamak için 20 soru sorulmuş. Anketin ikinci bölümünü ise 22 sorudan oluşan Maslach Tükenmişlik Envanteri oluşturmaktadır. Envanter üç alt bölüme ayrılmıştır; duygusal tükenmişlik(1.2.3.6.8.13.14.16.20. sorular), duyarsızlaşma (5.10.11.15.22. sorular) ve kişisel başarı(4.7.9.12.17.18.19.21.sorular).

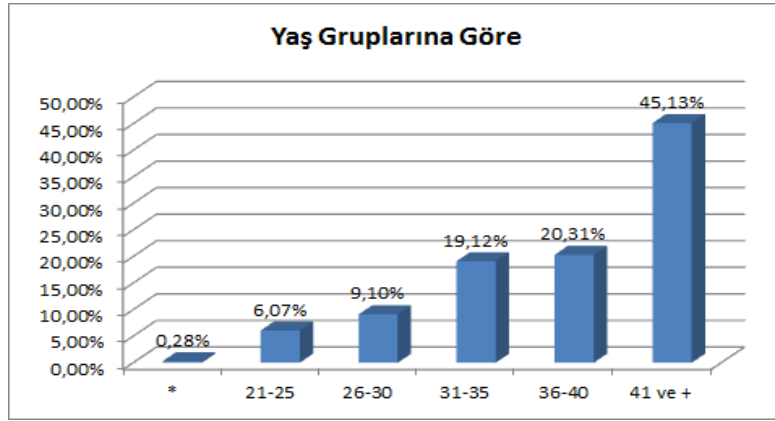
Araştırma sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesinde SPSS programından yararlanılarak bulgular, frekans dağılımı ve çapraz tablolar halinde sunulmuştur.

4. BULGULAR

4.1. Deneklerin Genel Özellikleri

4.1.1. Yaşa İlişkin Bulgular

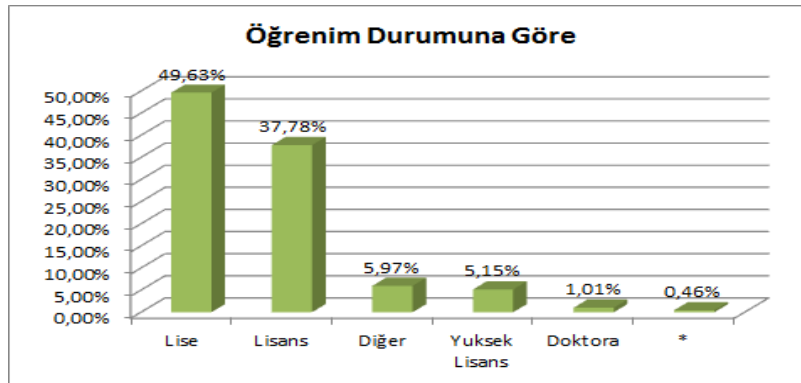
Yaş gruplarına yönelik sorulan sorunun cevaplanma oranı %99,7' dir. En çok 41 yaş ve üstü, en az 21-25 yaş aralığında antrenörlerin olduğu görülmektedir. (Bkz. Grafik 4.1)



Grafik 4.1: Yaşa İlişkin Frekans Dağılımı

4.1.2. Öğrenim Durumuna İlişkin Bulgular

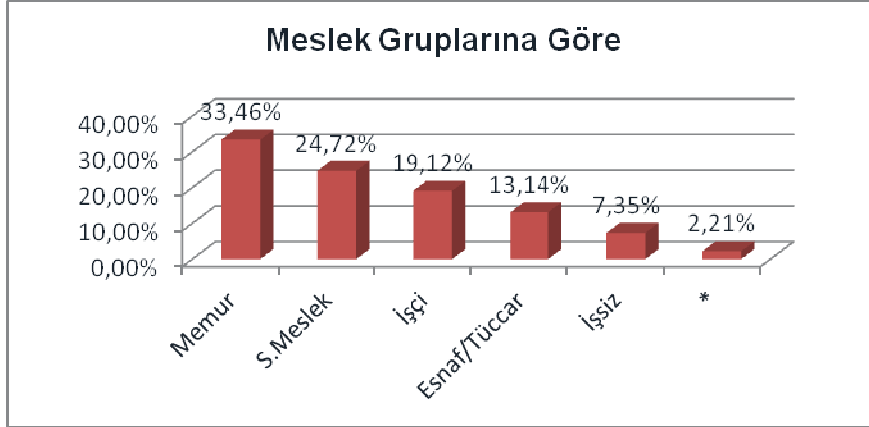
Araştırmaya katılan antrenörlerin öğrenim durumlarına ilişkin sorunun cevaplanma oranı %99,54' tür. Antrenörlerin en fazla lise mezunu olduğu görülmektedir. Lisans düzeyinde eğitimi olanların oranı %37,78, doktora düzeyinde eğitimi olanların ise %1 olduğu dikkat çekmektedir(Bkz. Grafik 4.2)



Grafik 4.2: Öğrenim Durumlarına İlişkin Frekans Dağılımları

4.1.3. Meslek Gruplarına İlişkin Bulgular

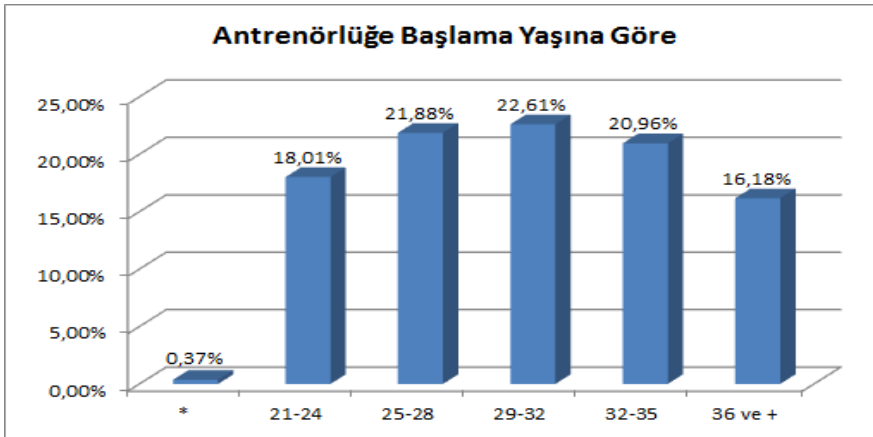
Antrenörlerin meslek gruplarının dağılımı incelendiğinde en çok “Memur” statüsünde oldukları görülmektedir. İşsiz olanların oranı ise %7,35’ tir. Meslek gruplarına ilişkin sorunun cevaplanma oranı ise %97,7’ dir(Bkz. Grafik 4.3).



Grafik 4.3: Antrenörlerin Meslek Gruplarına İlişkin Frekans Dağılımı

4.1.4. Antrenörlüğe Başlama Yaşıyla İlişkin Bulgular

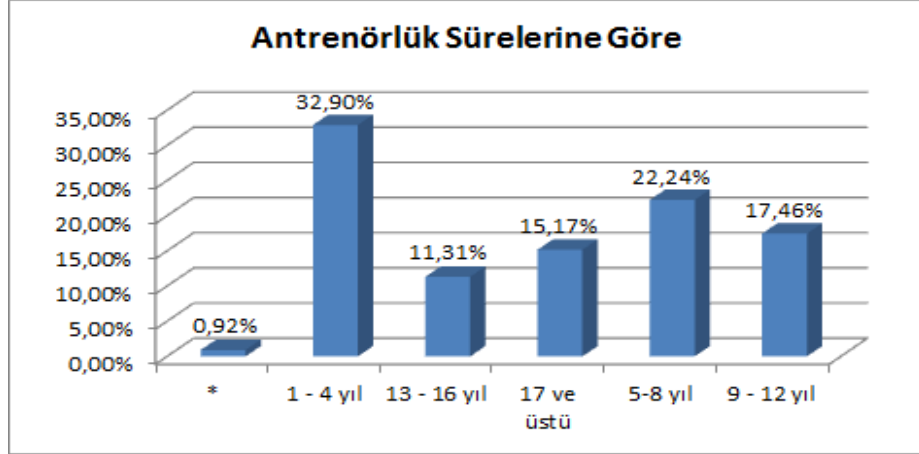
Çalışmaya katılan antrenörlerin antrenörlüğe başlama yaşlarına ilişkin yaş grupları incelendiğinde en çok 29-32 yaş aralığında oldukları görülmektedir. Antrenörlüğe başlama yaşına ait sorunun cevaplanma oranı %99,63’ tür(Bkz. Grafik 4.4).



Grafik 4.4: Antrenörlüğe Başlama Yaşlarına İlişkin Frekans Dağılımı

4.1.5. Antrenörlük Süreleri

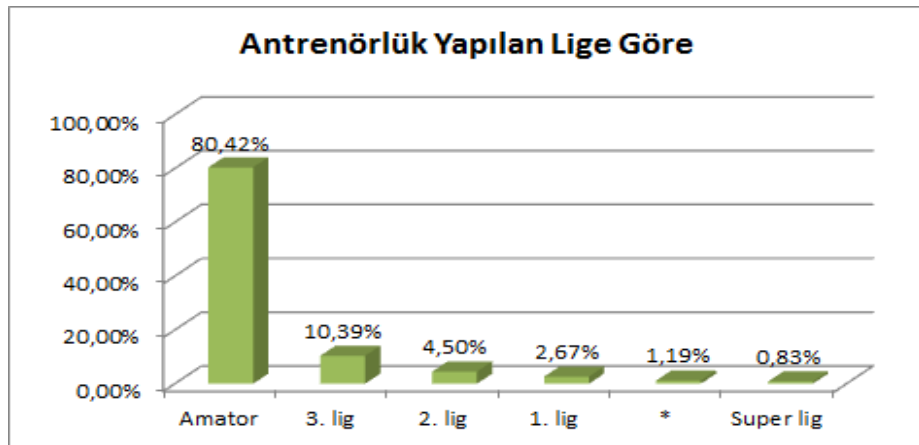
Çalışmaya katılan antrenörlerin antrenörlük deneyimleri incelendiğinde en fazla %32,9 ile 1-4 yıl arası deneyime sahip olanlar en az ise 13-16 yıl arası deneyime sahip olanlar yer almaktadır(Bkz. Grafik 4.5).



Grafik 4.5: Antrenörlük Sürelerine İlişkin Frekans Dağılımı

4.1.6. Antrenörlük Yapılan Lig

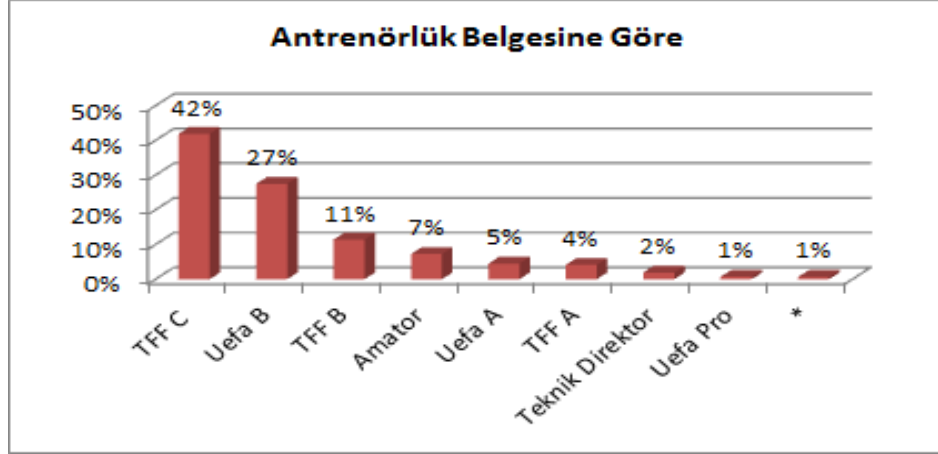
Çalışmaya katılan antrenörlerin buldukları liglere yönelik dağılım incelendiğinde en fazla %80 oranıyla “Amatör” ligde yer aldıkları, Süper Lig’ de görev yapan antrenörlerin oranı ise %0,8 olduğu görülmüştür. Bu soruya yönelik cevaplayıcıların vermiş olduğu yanıtlar baz alındığında cevaplanma oranı %98,8 olarak yer almaktadır(Bkz. Grafik 4.6).



Grafik 4.6: Antrenörlük Yapılan Liglere İlişkin Frekans Dağılımı

4.1.7. Antrenörlük Belgesi

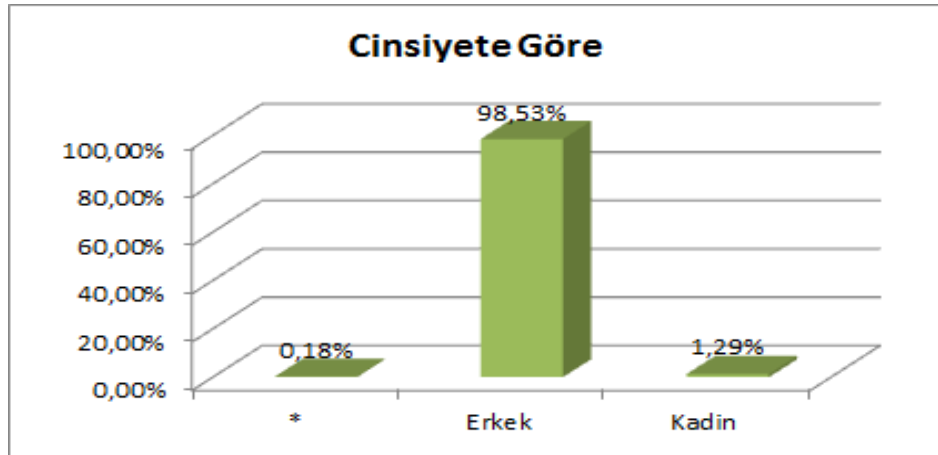
Çalışmaya katılan antrenörlerin antrenörlük belgelerinin dağılımı incelendiğinde en fazla TFF C kategorisinde lisans belgesine sahip oldukları görülmektedir. İkinci sırada ise UEFA B lisans tipi yer almaktadır(Bkz. Grafik 4.7)



Grafik 4.7: Antrenörlük Belgelerine İlişkin Frekans Dağılımı

4.1.8. Cinsiyete İlişkin Bulgular

Çalışmaya katılan antrenörlerin %98' i erkek, yalnızca %2' lik bir kısım bayan antrenörlerden oluşmaktadır(Bkz. Grafik 4.8).

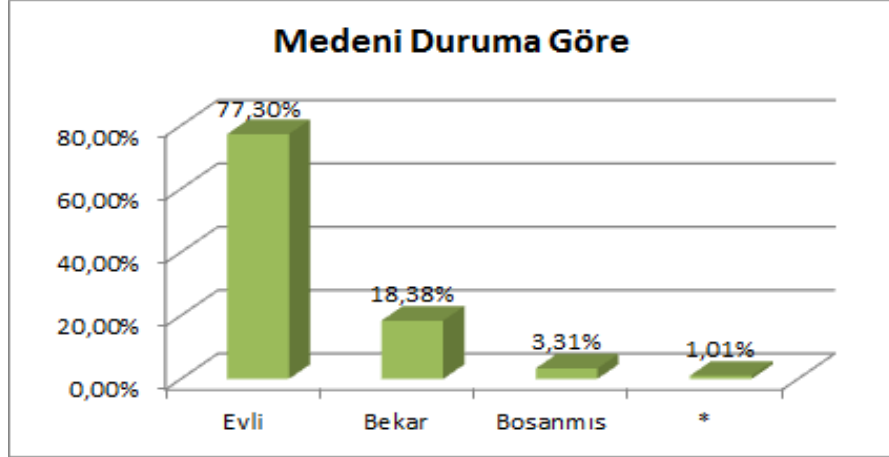


*, yanıt vermeyen anketörleri ifade eder.

Grafik 4.8: Cinsiyete İlişkin Frekans Dağılımları

4.1.9. Medeni Duruma İlişkin Bulgular

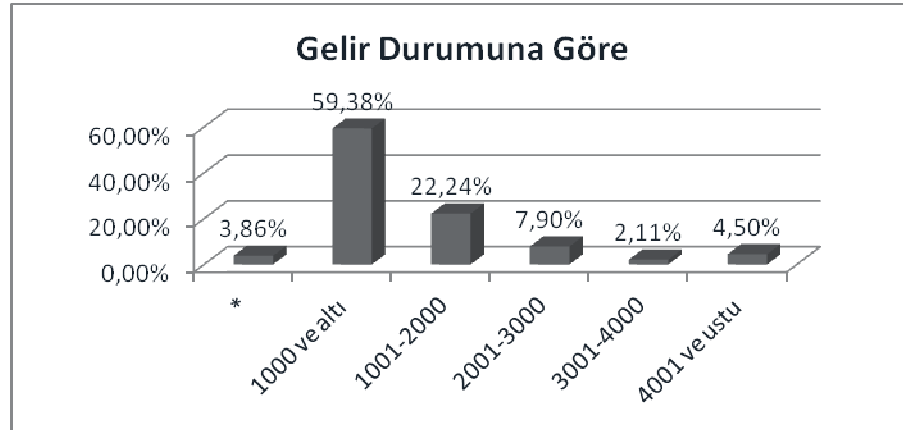
Çalışmaya katılan antrenörlerin medeni durumları incelendiğinde %77,3' ünün evli olduğu görülmektedir. Bu soruya ait cevaplanma oranı ise %99' dur(Bkz. Grafik 4.9).



Grafik 4.9: Medeni Duruma İlişkin Frekans Dağılımı

4.1.10. Gelir Durumlarına İlişkin Bulgular

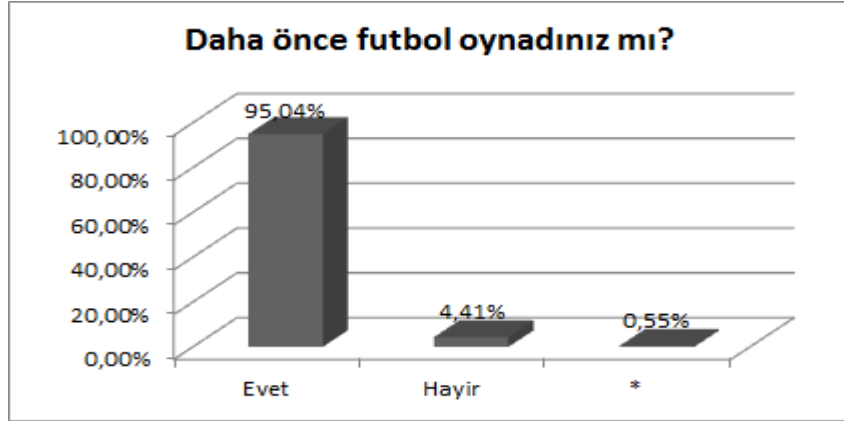
Çalışmaya katılan antrenörlerin gelir durumlarına ilişkin dağılım incelendiğinde en çok %59,3 ile 1000 TL ve altı gelire sahip oldukları görülmektedir. 4000 TL ve üstü kazananların oranı ise %4,5' tir. Bu soruya ait cevaplanma oranı ise %96,14' tür(Bkz. Grafik 4.10).



Grafik 4.10: Gelir Durumlarına İlişkin Frekans Dağılımı

4.1.11. Geçmişte Futbol Oynamaya İlişkin Bulgular

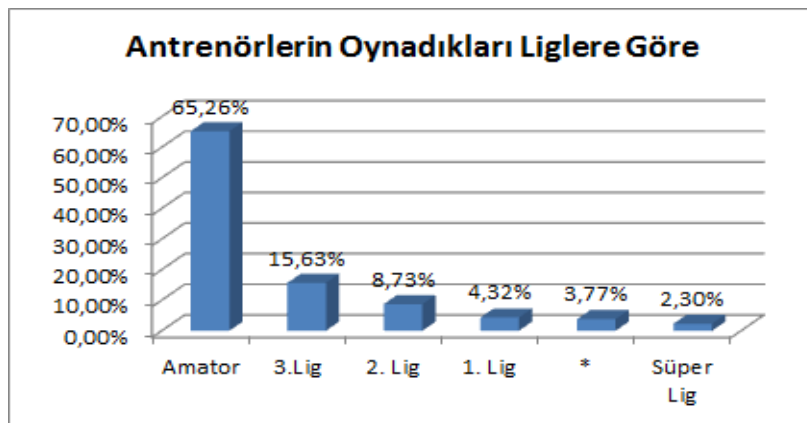
Çalışmaya katılan antrenörlerin geçmişte futbol oynayıp oynamadıklarının tespiti için sorulan soruda, %95' inin daha önce futbol oynadıkları görülmektedir. Bu sorunun cevaplanma oranı ise %99,4' tür(Bkz. Grafik 4.11).



Grafik 4.11: Antrenörlerin Geçmişte Futbol Deneyimlerine İlişkin Frekans Dağılımı

4.1.12. Geçmişte Futbol Oynayan Antrenörlerin Oynadıkları Liglere İlişkin Bulgular

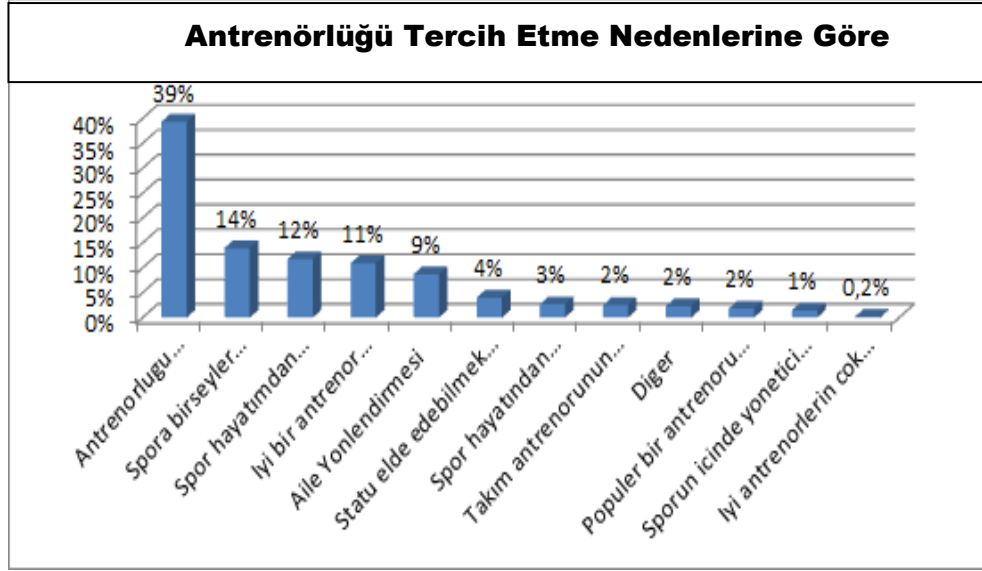
Çalışmaya katılan geçmişte futbol oynayan antrenörlerin hangi liglerde oynadıklarına ilişkin soruda antrenörlerin en fazla %68 oranında “Amatör” ligde oynadıkları görülmektedir. Süper ligde futbol oynayan antrenörlerin oranı ise %2,3 olarak yer almaktadır(Bkz. Grafik 4.12).



Grafik 4.12: Geçmişte Futbol Oynayan Antrenörlerin Oynadıkları Liglere İlişkin Frekans Dağılımı

4.1.13. Antrenörlüğü Tercih Etme Nedenleriyle ilgili Bulgular

Çalışmaya katılanların antrenörlüğü tercih etme nedenleri incelendiğinde cevaplayıcılar en çok %39 ile “Antrenörlüğü sevdikleri için” tercih ettiklerini belirtmişlerdir(Bkz. Grafik 4.13).



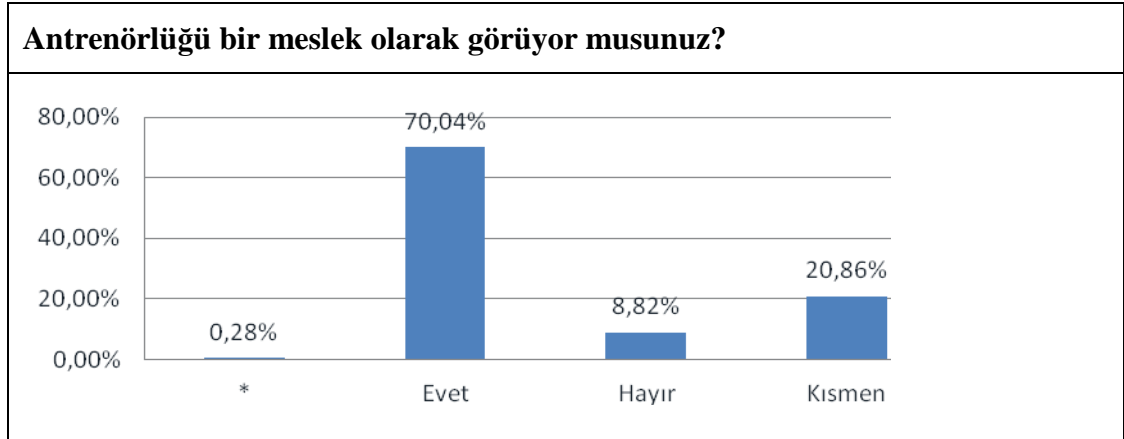
Grafik 4.13: Antrenörlüğü Tercih Etme Nedenlerine İlişkin Frekans Dağılımı

4.2. Antrenörlerin Spor Kulübü ile Olan Uyumu ve İhtiyaç Değerlendirmesi

Anket çalışmasındaki sorulan soruların ikinci kısmı olan bu bölümde antrenörlerin kulüpleri ile olan ilişkileri, mesleki tutumları ve antrenörlerin gelecekte kulüplerinden ve kendilerinden beklentilerini ölçümleyebilmek adına sorulan ve yanıtları 3'lü Likert tipi ölçekle ölçeklendirilmiş sorular yer almaktadır. Bu sorulara verilen cevaplara yönelik olarak bir önceki bölümde olduğu gibi bu bölümde de infografiksel yöntemlere yer verilecektir.

4.2.1. Antrenörlüğü Meslek Olarak Görmeye İlişkin Bulgular

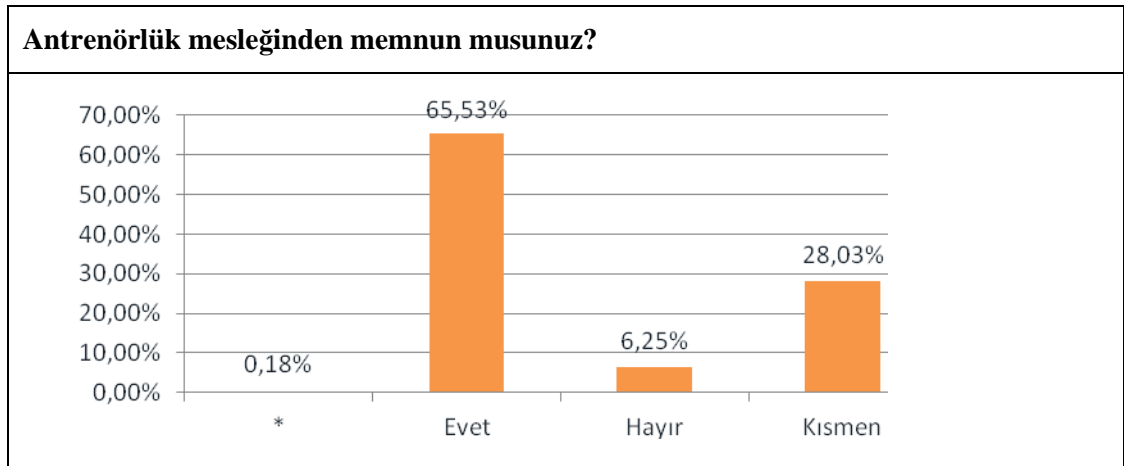
Çalışmaya katılan antrenörlüğü bir meslek olarak görmeye ilişkin yanıtları incelendiğinde en çok %70,04 ‘ü “Antrenörlüğü meslek olarak” kabul ettiklerini belirtmişlerdir(Bkz. Grafik 4.14).



Grafik 4.14: Antrenörlüğü Meslek Olarak Görmeye İlişkin Frekans Dağılımı

4.2.2. Antrenörlük Mesleğinde Memnun Olmaya İlişkin Bulgular

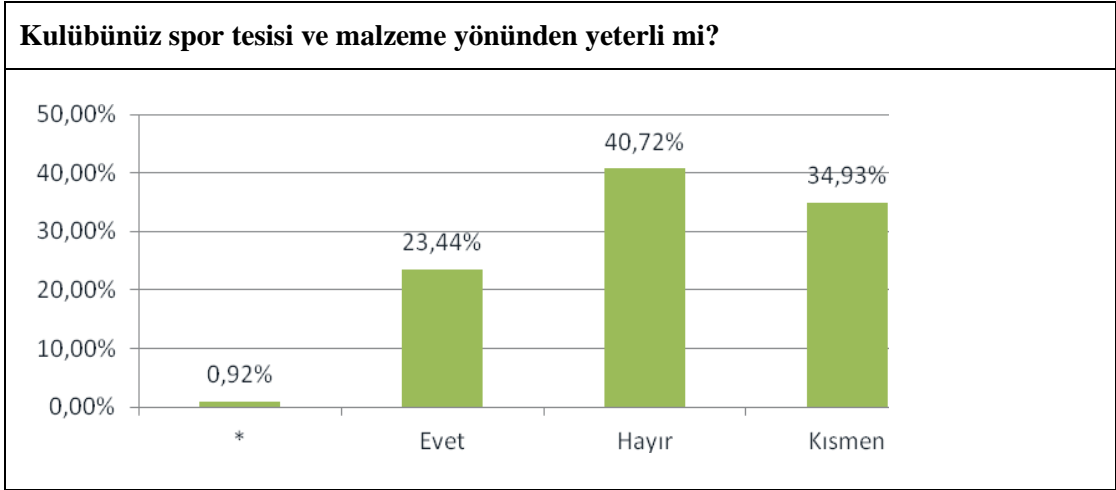
Çalışmaya katılan antrenörlük mesleğinden memnun olma durumlarına ilişkin yanıtları incelendiğinde en çok %65,53’ünün “Antrenörlük mesleğinden memnun olduğu” görülmüştür.(Bkz. Grafik 4.15).



Grafik 4.15: Antrenörlüğü Mesleğinden Memnun Olmaya İlişkin Frekans Dağılımı

4.2.3. Tesis ve Spor Malzemesi Yeterliliğine İlişkin Bulgular

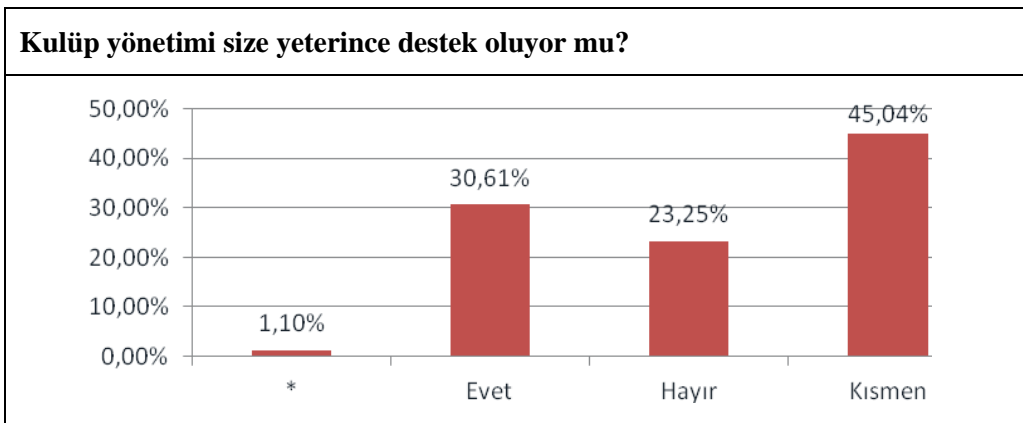
Çalışmaya katılan antrenörlerin çalıştıkları tesis ve spor malzemesi yönünden yeterli düzeye sahip olduklarına ilişkin yanıtları incelendiğinde en çok % 23,44'ünün "Tesis ve spor malzemesi yönünden memnun olduğu" görülmüştür(Bkz. Grafik 4.16).



Grafik 4.16: Tesis ve Spor Malzemesinin Yeterliliğine İlişkin Frekans Dağılımı

4.2.4. Kulüp Yönetiminin Antrenörlere Verdiği Desteğe İlişkin bulgular

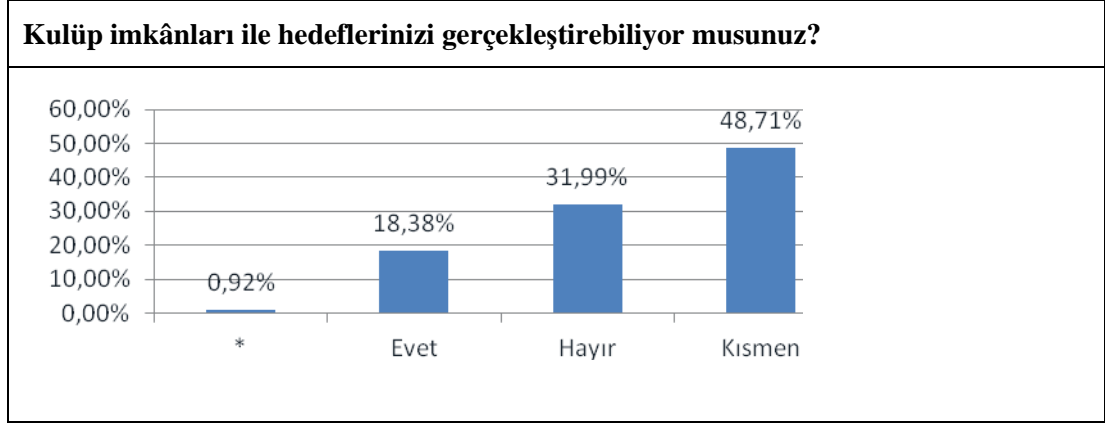
Çalışmaya katılan antrenörlerin çalıştıkları kulüp yönetiminde aldıkları desteğe ilişkin yanıtları incelendiğinde en çok %30,61'inin "Kulüp yönetimi tarafından desteklendiği" görülmüştür.(Bkz. Grafik 4.17).



Grafik 4.17: Kulüp Yönetiminin Antrenörlere Verdiği Desteğe İlişkin frekans Dağılımı

4.2.5. Antrenörlerin Kulüp İmkânlarıyla Hedeflerine Ulaşmaya İlişkin Bulgular

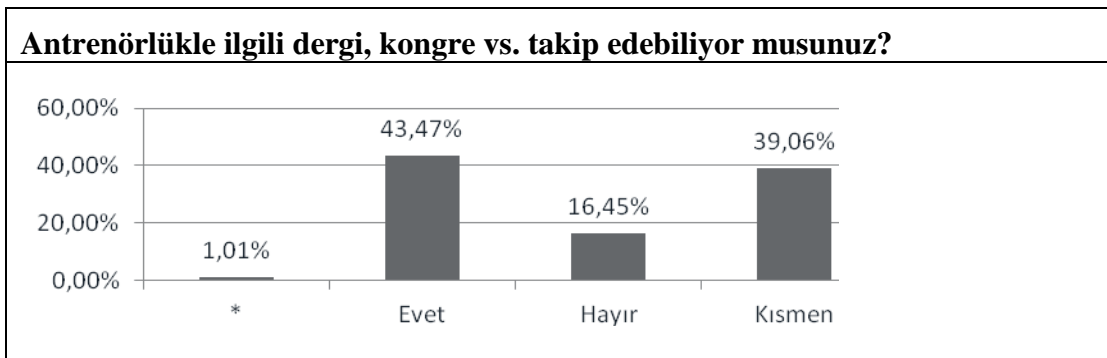
Çalışmaya katılan antrenörlerin çalıştıkları kulübün imkânlarıyla hedeflere ulaşmasına ilişkin yanıtları incelendiğinde en çok %18,38'inin "Kulübün imkânlarıyla hedeflerine ulaştıkları" görülmüştür(Bkz. Grafik 4.18).



Grafik 4.18: Antrenörlerin Kulüp İmkânlarıyla Hedeflerine Ulaşmaya İlişkin Frekans Dağılımı

4.2.6. Antrenörlerin Kendilerini Geliştirmeye Yönelik Çalışmalara İlişkin Bulgular

Çalışmaya katılan antrenörlerin kendilerini geliştirmeye yönelik dergi, kongre v.b. materyal ve etkinlikleri takip etmeye ilişkin yanıtları incelendiğinde en çok %43,47'sinin "dergi, kongre v.b. materyal ve etkinlikleri takip ettikleri" görülmüştür(Bkz. Grafik 4.19).



Grafik 4.19: Antrenörlerin Kendilerini Geliştirmeye Yönelik Çalışmalara İlişkin Frekans Dağılımı

4.3. Antrenörlere Yönelik Uygulanan Tükenmişlik Envanteri

Günlük yaşamda bireylerin mesleki açıdan karşılaştıkları, fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak baskı oluşturan durumlardan meydana gelen “tükenmişlik” kavramı 1970’li yıllardan beri sosyal bilimlere konu olan birçok alanda mesleki anlamda araştırma ve inceleme konusu olmuştur. Bu kavram temel olarak üç ana başlık altında incelenmektedir. Bunlar kişisel başarı, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme olarak yer almaktadır. Çalışmamızda uygulanan tükenmişlik envanterine yönelik soru grupları da söz konusu üç olgudan hareketle hazırlanan sorulardan oluşmaktadır. Ankette yer alan 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20. sorular cevaplayıcının duygusal tükenmişliğini ölçümleyebilmek, 5, 10, 11, 15 ve 22. sorular duyarsızlaşma olgusunu ölçümleyebilmek, 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 ve 21. sorular ise kişisel başarı düzeylerini ölçümleyebilmek adına sorulmuş olan sorulardan oluşmaktadır. Söz konusu bu ölçek literatürde “Maslach Burnout Inventory” olarak yer almakla birlikte envantere yer alan üç alt bölüm için kategorik puanlamalar oluşturulmuştur. Her soruda cevaplayıcıların yanıtlaması için yer alan likert ölçek tipindeki yanıt seçenekleri 0 ile 4 arasında puanlama yapılarak envantere yer alan alt bölümlere yönelik puan miktarının karşılığı olarak hesaplanmaktadır. Çalışmamızda bu puanların toplamı antrenörlerin demografik bilgilerinde yer alan bazı kategorilerle de karşılaştırılarak istatistiksel çığarsama yapılabilmesi adına kullanılacaktır. Tükenmişlik envanterine yönelik ölçeklendirmenin üç alt bölüm için karşılığı olan puanlamalara ilişkin alt ve üst sınırların karşılığı çizelgede gösterildiği şekildedir.

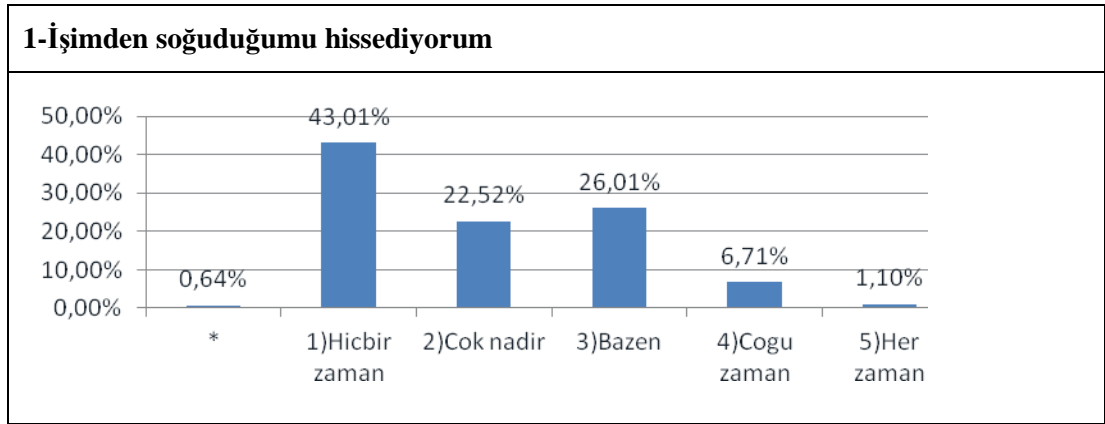
Tablo 4.1: Tükenmişlik Envanteri Puanlama Ölçeği

Puanlama Ölçeği	Yüksek	Orta	Düşük
Duygusal Tükenme	18 ve üzeri	12-17	0-11
Duyarsızlaşma	10 ve üzeri	6-9	0-5
Kişisel Başarı	0-21	22-25	26 ve üzeri

Tükenmişlik envanterinde yer alan sorular için tablo, grafik ve frekans tablolarından yararlanarak cevaplayıcıların vermiş olduğu yanıtların özetlenmesine yer verildikten sonra söz konusu ölçeklendirme kullanılarak bazı istatistiksel çığarsamalara yer verilecektir.

4.3.1. Antrenörlerin İşlerinden Soğumalarına İlişkin Bulgular

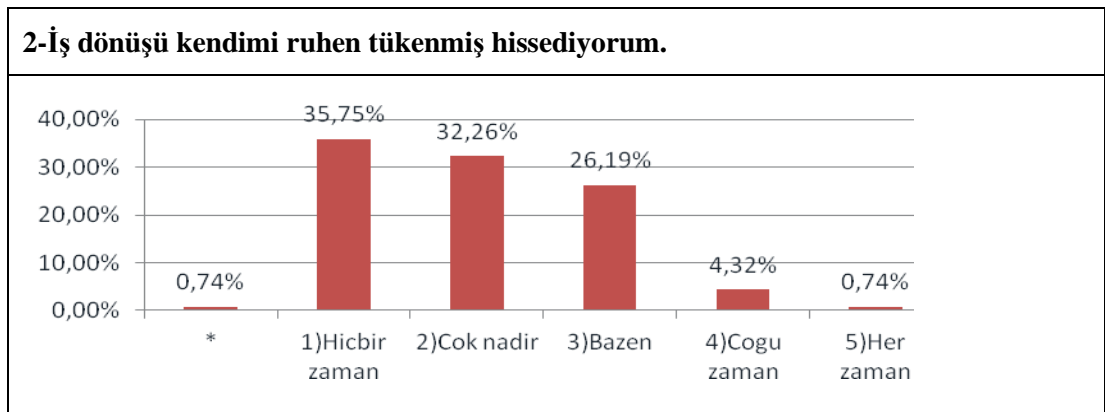
Çalışmaya katılan antrenörlerin işlerinden soğumaya ilişkin yanıtları incelendiğinde en çok %43,01'i "hiçbir zaman" işlerinden soğumadıklarını belirtirken, %1,10'u ise "her zaman" işlerinden soğuduklarını belirtmiştir(Bkz. Grafik 4.20).



Grafik 4.20: Antrenörlerin İşlerinden Soğumalarına İlişkin Frekans Dağılımı

4.3.2. Antrenörlerin İş Dönüşü Ruhun Tükenmişliklerine İlişkin Bulgular

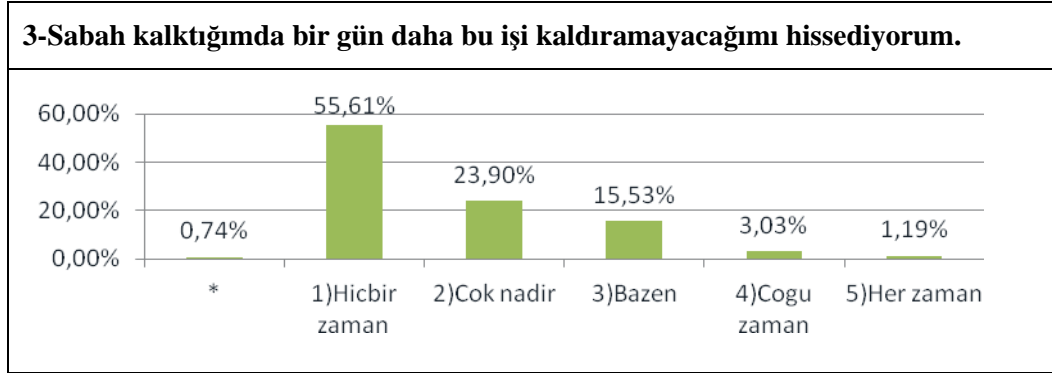
Çalışmaya katılan antrenörlerin iş dönüşü ruhen tükenmişliklerine ilişkin yanıtları incelendiğinde en çok %35,75'i "hiçbir zaman" ruhen tükenmişlik hissetmediğini belirtirken, %0,74'u iş dönüşü ruhen tükenmiş oldukları belirtmişlerdir(Bkz. Grafik 4.21).



Grafik 4.21: Antrenörlerin İş Dönüşü Ruhun Tükenmişliklerine İlişkin Frekans Dağılımı

4.3.3. Antrenörlerin Sabah kalktığında İşi Kaldıramayacağına İlişkin Bulgular

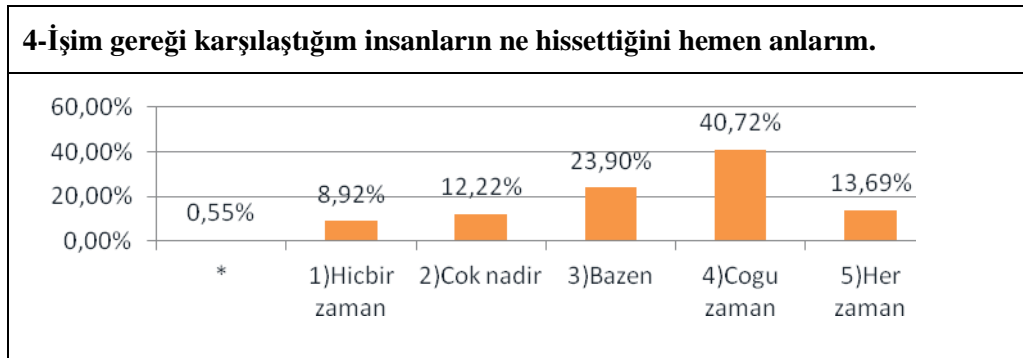
Çalışmaya katılan antrenörlerin sabah kalktıklarında işi kaldıramayacağına ilişkin yanıtları incelendiğinde en çok %55,61'i "hiçbir zaman" dediği görülürken, %1,19'unun ise "her zaman" sabah kalktığında işi kaldıramayacağını hissettikleri görülmüştür(Bkz. Grafik 4.22).



Grafik 4.22: Antrenörlerin Sabah kalktığında İşi Kaldıramayacağına İlişkin Frekans Dağılımı

4.3.4. Antrenörlerin Karşılaştığı İnsanların Ne Hissettiğini Anlamalarına İlişkin Bulgular

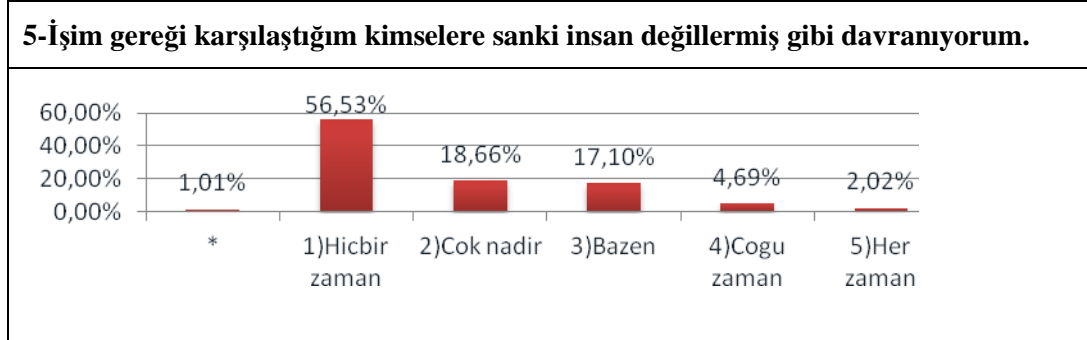
Çalışmaya katılan antrenörlerin karşılaştığı insanların ne hissettiğini anlamalarına ilişkin yanıtları incelendiğinde en çok %8,92'sinin "çoğu zaman" ne hissettiklerini anlamadıklarını görülürken, %13,69'unun ise "her zaman" antrenörlerin karşılaştığı insanların ne hissettiğini anladıkları görülmüştür(Bkz. Grafik 4.23).



Grafik 4.23: Antrenörlerin Karşılaştığı İnsanların Ne Hissettiğini Anlamalarına İlişkin Frekans Dağılımı

4.3.5. Antrenörlerin İşim Gereği Karşılaştığım Kimselere Sanki İnsan Değillermiş Gibi Davrandığına İlişkin Bulgular

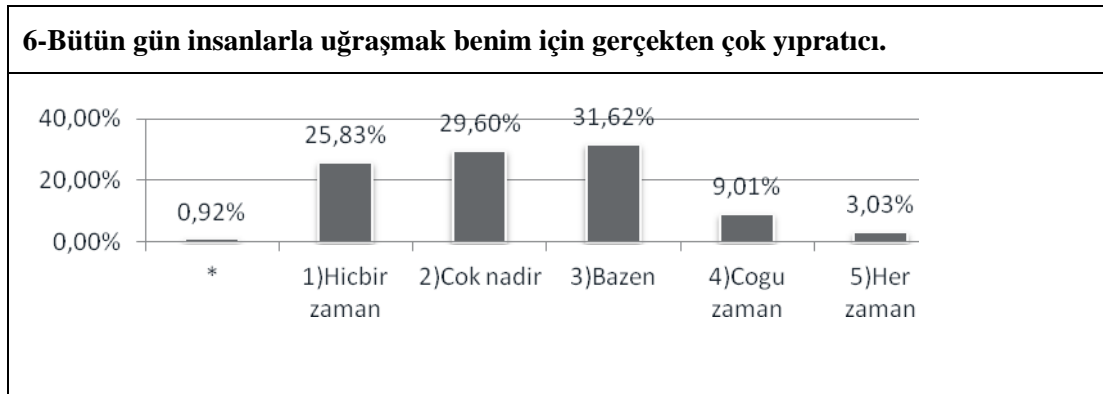
Çalışmaya katılan antrenörlerin karşılaştığı insanlara sanki insan değillermiş gibi davrandığına ilişkin yanıtları incelendiğinde en çok %56,53'ü “hiçbir zaman” böyle davranmadıklarını belirtirken, %2,02'i ise “her zaman” karşılaştığım kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığını belirtmiştir(Bkz. Grafik 4.24).



Grafik 4.24: Antrenörlerin İşim Gereği Karşılaştığım Kimselere Sanki İnsan Değillermiş Gibi Davrandığına İlişkin Frekans Dağılımı

4.3.6. Antrenörlerin Bütün Gün İnsanlarla Uğraşmak Benim İçin Gerçekten Çok Yıpratıcı Olduğuna İlişkin Bulgular

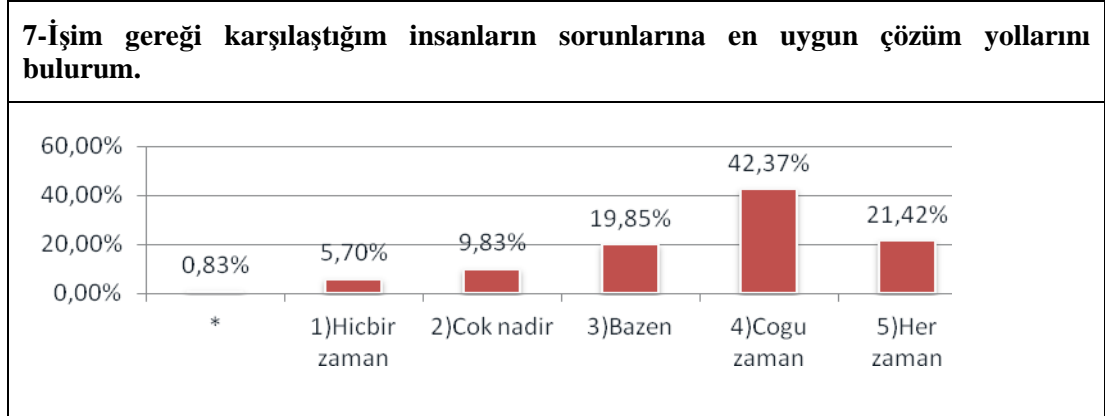
Çalışmaya katılan antrenörlerin bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı olduğuna ilişkin yanıtları incelendiğinde en çok %31,62'si “bazen” yıpratıcı olduğunu belirtirken, %3,03'ü ise “her zaman” bütün gün insanlarla uğraşmanın gerçekten çok yıpratıcı olduğunu belirtmiştir(Bkz. Grafik 4.25).



Grafik 4.25: Antrenörlerin Bütün Gün İnsanlarla Uğraşmak Benim İçin Gerçekten Çok Yıpratıcı Olduğuna İlişkin Frekans Dağılımı

4.3.7. Antrenörlerin Karşılaştığı İnsanların Sorunlarına En Uygun Çözüm Yolu Bulmalarına İlişkin Bulgular

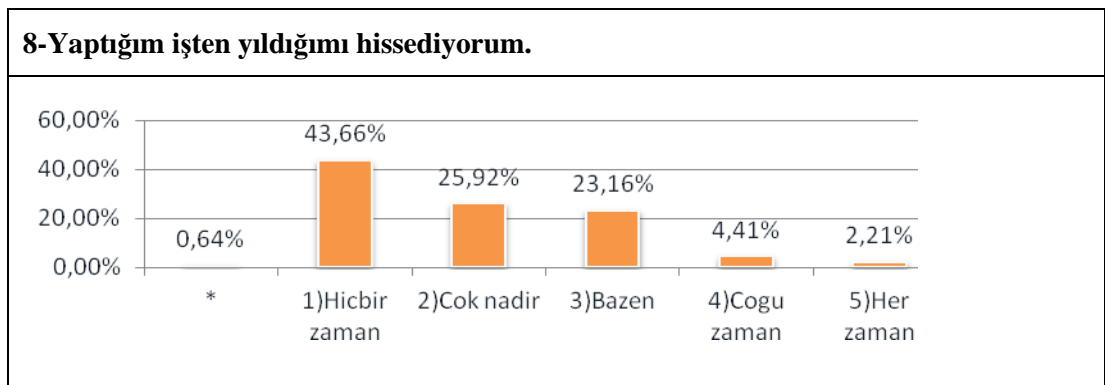
Çalışmaya katılan antrenörlerin işim gereği karşılaştığı insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulmalarına ilişkin yanıtları incelendiğinde en çok %42,37'si “çoğu zaman” çözüm yolu bulduğunu belirtirken, %5,70'i ise “hiçbir zaman” çözüm yolu bulamadığını belirtmiştir(Bkz. Grafik 4.26).



Grafik 4.26: Antrenörlerin Karşılaştığı İnsanların Sorunlarına En Uygun Çözüm Yolu Bulmalarına İlişkin Frekans Dağılımı

4.3.8. Antrenörlerin Yaptıkları İşten Yıldıklarına İlişkin Bulgular

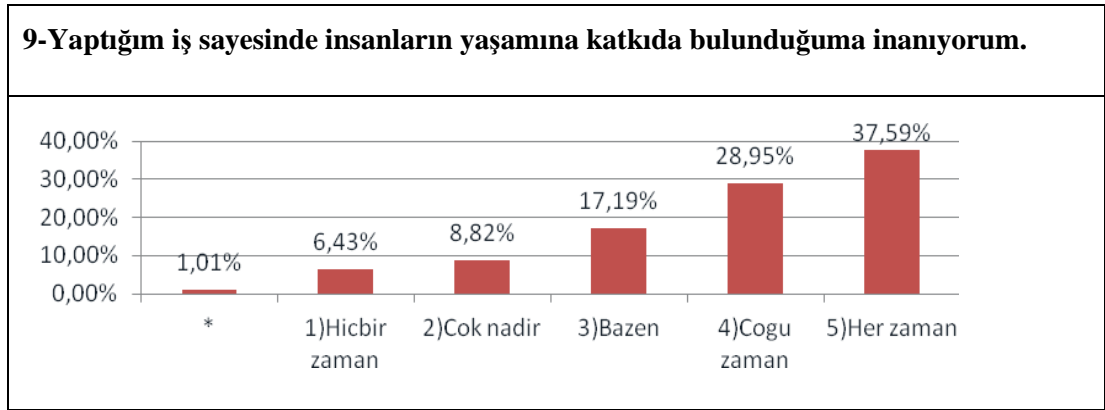
Çalışmaya katılan antrenörlerin yaptıkları işten yıldıklarını hissetmelerine ilişkin yanıtları incelendiğinde en çok %43,66'sı “hiçbir zaman” işlerinden yılmadıklarını belirtirken, %2,21'i ise “her zaman” yaptıkları işin kendilerini yıpratıldığını belirtmiştir(Bkz. Grafik 4.27).



Grafik 4.27: Antrenörlerin Yaptıkları İşten Yılmalarına İlişkin Frekans Dağılımı

4.3.9. Antrenörlerin İnsanların Yaşamlarına Katkıda Bulunmalarına İlişkin Bulgular

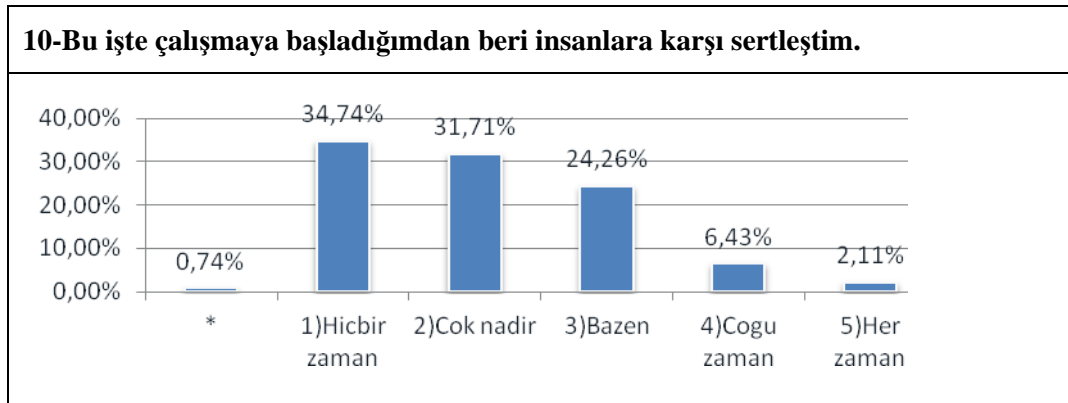
Çalışmaya katılan antrenörlerin yaptıkları iş sayesinde insanların yaşamlarına katkıda bulunmalarına ilişkin yanıtları incelendiğinde en çok %37,59'u "her zaman" katkıda bulduklarını belirtirken, %6,43'ü ise "hiçbir zaman" katkıda bulunmadıklarını belirtmiştir(Bkz. Grafik 4.28).



Grafik 4.28: Antrenörlerin İnsanların Yaşamlarına Katkıda Bulunmalarına İlişkin Frekans Dağılımı

4.3.10. Antrenörlerin İnsanlara Karşı Sertleşmelerine İlişkin Bulgular

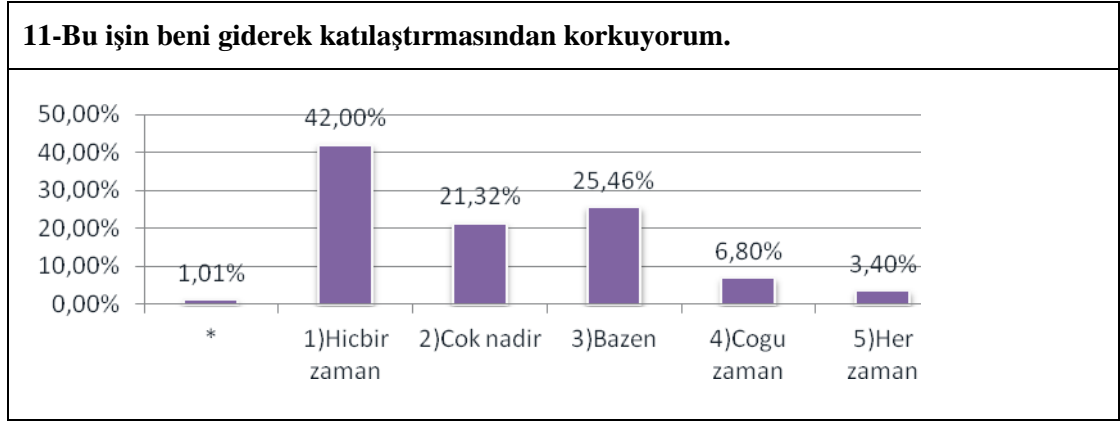
Çalışmaya katılan antrenörlerin bu işe başlamalarından beri insanlara karşı sertleşmelerine ilişkin yanıtları incelendiğinde en çok %34,74'ü "hiçbir zaman" sertleşmediğini belirtirken, %2,11'i ise "her zaman" sert davrandıklarını belirtmiştir (Bkz. Grafik 4.29).



Grafik 4.29: Antrenörlerin İnsanlara Karşı Sertleşmelerine İlişkin Frekans Dağılımı

4.3.11. Antrenörlerin İnsanlara Karşı Katılışmalarına İlişkin Bulgular

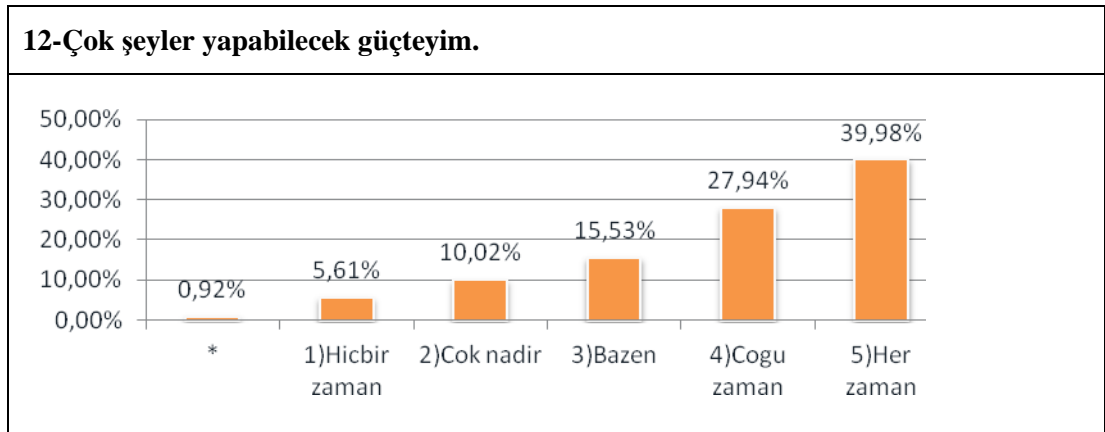
Çalışmaya katılan antrenörlerin bu işe başlamalarından beri insanlara karşı katılışmaktan korkmalarına ilişkin yanıtları incelendiğinde en çok %42'si “hiçbir zaman” katılışmaktan korkmadıklarını belirtirken, %3,40'ı ise “her zaman” korktuklarını belirtmiştir(Bkz. Grafik 4.30).



Grafik 4.30: Antrenörlerin İnsanlara Karşı Katılışmalarına İlişkin Frekans Dağılımı

4.3.12. Antrenörlerin Çok Şeyler Yapabileceklerine İlişkin Bulgular

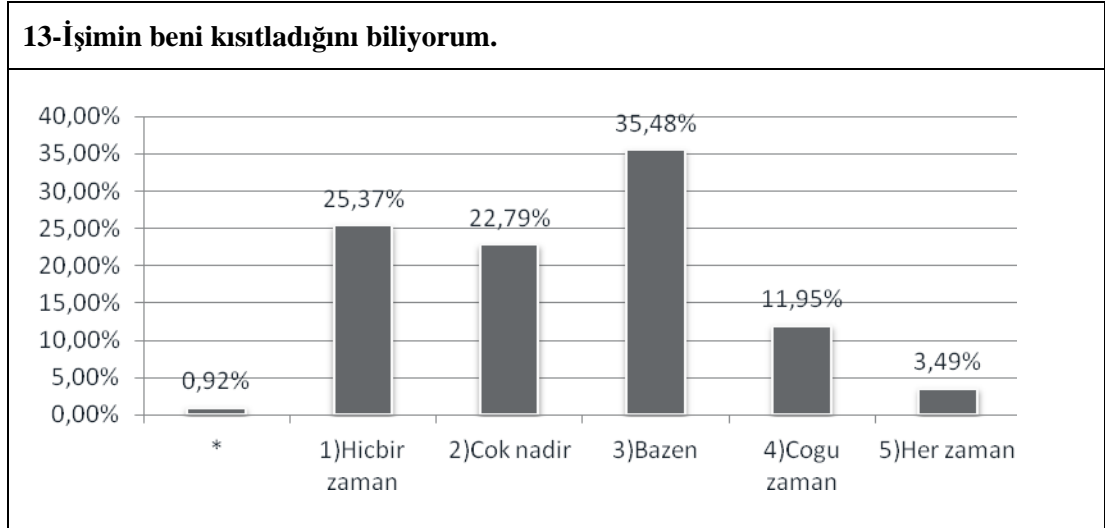
Çalışmaya katılan antrenörlerin çok şeyler yapabileceklerini hissetmelerine ilişkin yanıtları incelendiğinde en çok %39,98'si “her zaman” bu gücü kendilerinde olduğunu belirtirken, %5,61'i ise “hiçbir zaman” bu gücü kendilerinde görmediklerini belirtmiştir(Bkz. Grafik 4.31).



Grafik 4.31: Antrenörlerin Çok Şeyler Yapabileceklerine İlişkin Frekans Dağılımı

4.3.13. Antrenörlerin İşinin Kendisini Kısıtlamasına İlişkin Bulgular

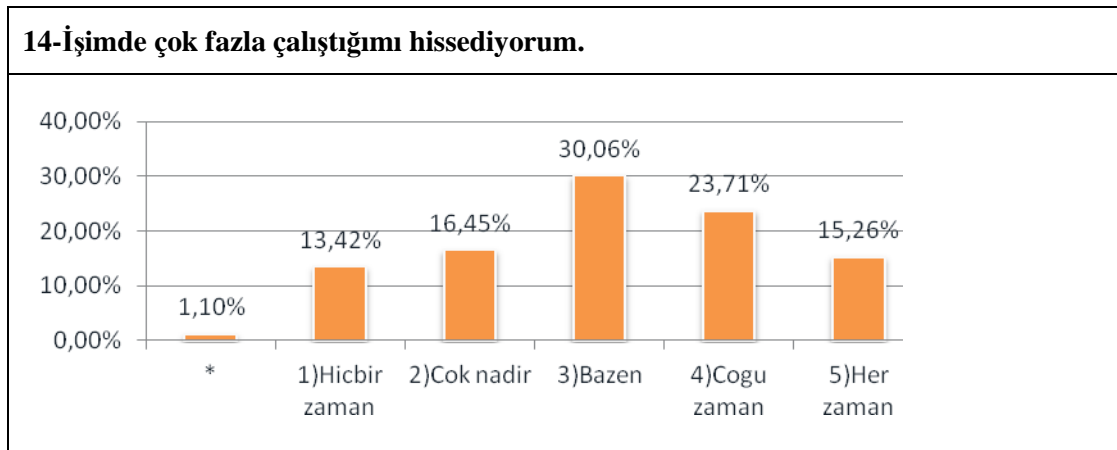
Çalışmaya katılan antrenörlerin işlerinin kendilerini kısıtlamalarına ilişkin yanıtları incelendiğinde en çok %35,48'i "bazen" kısıtlandığını düşünürken, %25,37'i ise "hiçbir zaman" kısıtlanmadıklarını belirtmiştir (Bkz. Grafik 4.32).



Grafik 4.32: Antrenörlerin İşinin Kendisini Kısıtlamasına İlişkin Frekans Dağılımı

4.3.14. Antrenörlerin İşte Çok Fazla Çalışmalarına İlişkin Bulgular

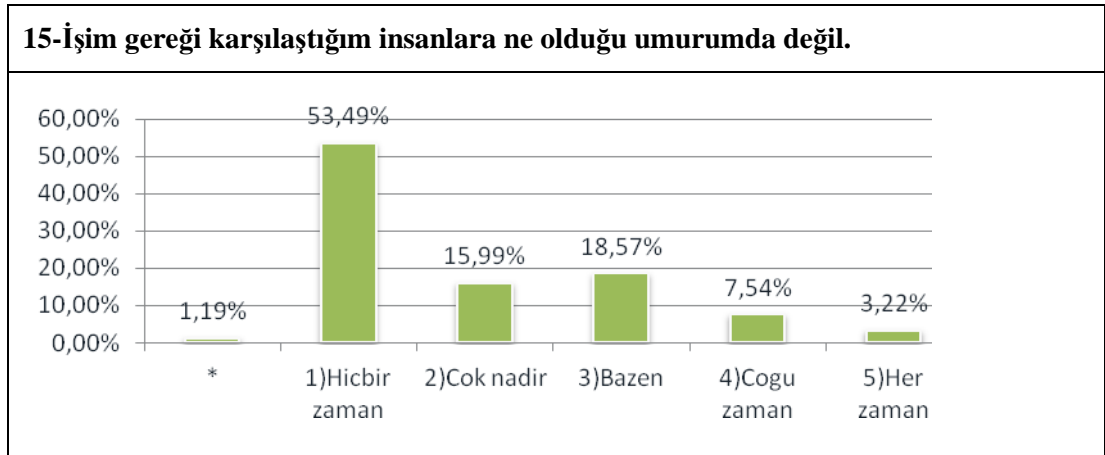
Çalışmaya katılan antrenörlerin işlerinde çok fazla çalıştıklarını hissetmelerine ilişkin yanıtları incelendiğinde en çok %30,06'sı "bazen" çok çalıştığını düşünürken, %13,42'si ise "hiçbir zaman" fazla çalışmadığını belirtmiştir (Bkz. Grafik 4.33).



Grafik 4.33: Antrenörlerin İşte Çok Fazla Çalışmalarına İlişkin Frekans Dağılımı

4.3.15. Antrenörlerin Karşılaştığı İnsanları Umursamalarına İlişkin Bulgular

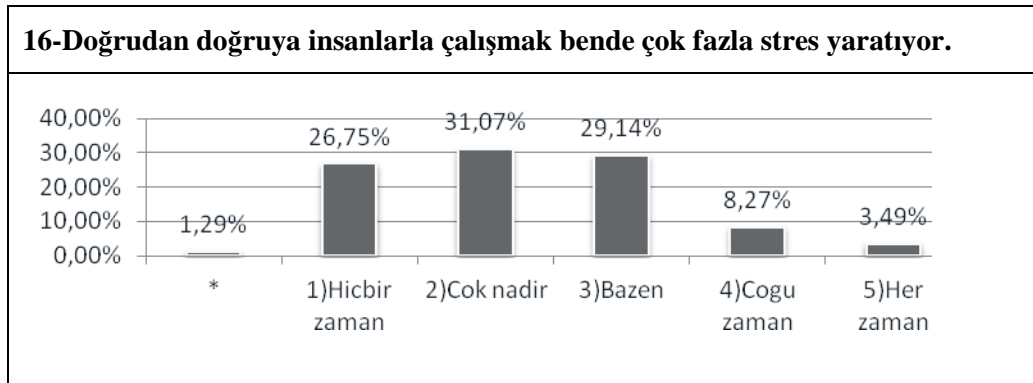
Çalışmaya katılan antrenörlerin işleri gereği karşılaştıkları insanlara ne olduğunu umursamalarına ilişkin yanıtları incelendiğinde en çok %53,49'u "hiçbir zaman" umursamazlık yapmadığını belirtirken, %3,22'si ise "her zaman" umursamadıklarını belirtmiştir(Bkz. Grafik 4.34).



Grafik 4.34: Antrenörlerin Karşılaştığı İnsanları Umursamalarına İlişkin Frekans Dağılımı

4.3.16. Antrenörlerin İşlerini Yaparken Stres Olmalarına İlişkin Bulgular

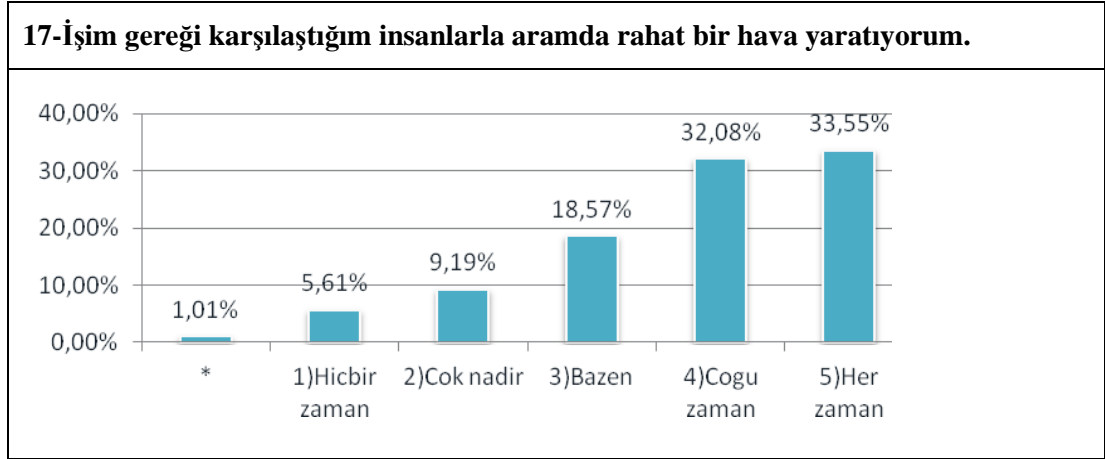
Çalışmaya katılan antrenörlerin işlerini yaparken strese kapılmalarına ilişkin yanıtları incelendiğinde en çok %26,75'inin "hiçbir zaman" stres olmadıkları görülürken, %3,49'unun ise "her zaman" stres oldukları görülmüştür(Bkz. Grafik 4.35).



Grafik 4.35: Antrenörlerin İşlerini Yaparken Stres Olmalarına İlişkin Frekans Dağılımı

4.3.17. Antrenörlerin İnsanlara Karşı Davranışlarına İlişkin Bulgular

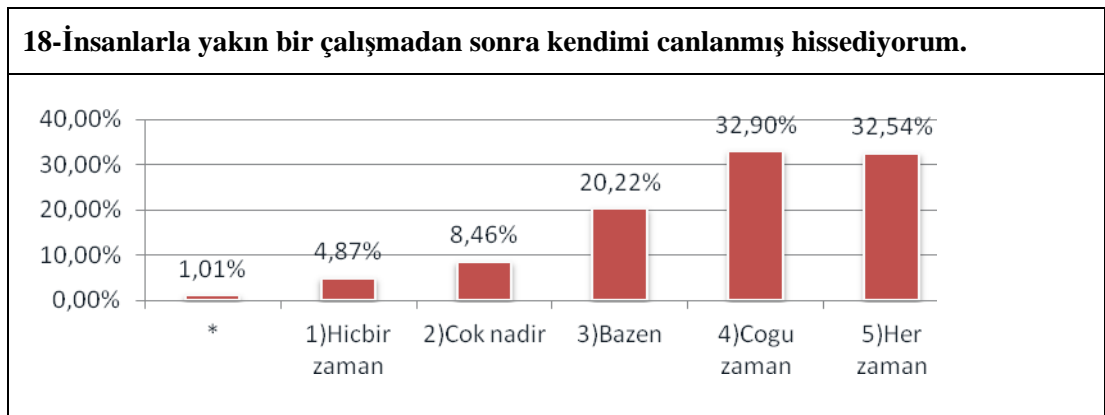
Çalışmaya katılan antrenörlerin işleri gereği karşılaştığı insanlarla aralarında rahat bir hava yaratmaları ile ilgili yanıtları incelendiğinde en çok %33,55'inin "her zaman" rahat bir hava yarattığı görülürken, %5,61'inin ise "hiçbir zaman" bu havayı yaratamadığı görülmüştür(Bkz. Grafik 4.36).



Grafik 4.36: Antrenörlerin İnsanlara Karşı Davranışlarına İlişkin Frekans Dağılımı

4.3.18. Antrenörlerin İnsanlara Karşı Davranışlarına İlişkin Bulgular

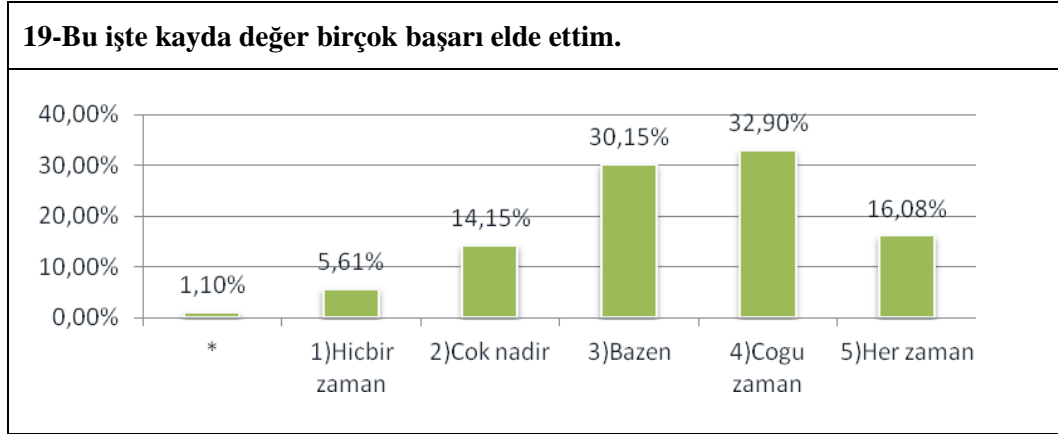
Çalışmaya katılan antrenörlerin insanlarla yakın çalışmalarının kendilerini canlandırmasına ilişkin yanıtları incelendiğinde en çok %32,54'ü "her zaman" insanlara yakın çalışmanın kendilerini canlandırıldığını belirtirken, %4,87'si ise "hiçbir zaman" canlandırmadığını belirtmiştir(Bkz. Grafik 4.37).



Grafik 4.37: Antrenörlerin İnsanlara Karşı Davranışlarına İlişkin Frekans Dağılımı

4.3.19. Antrenörlerin Elde Ettikleri Başarılarla İlişkin Bulgular

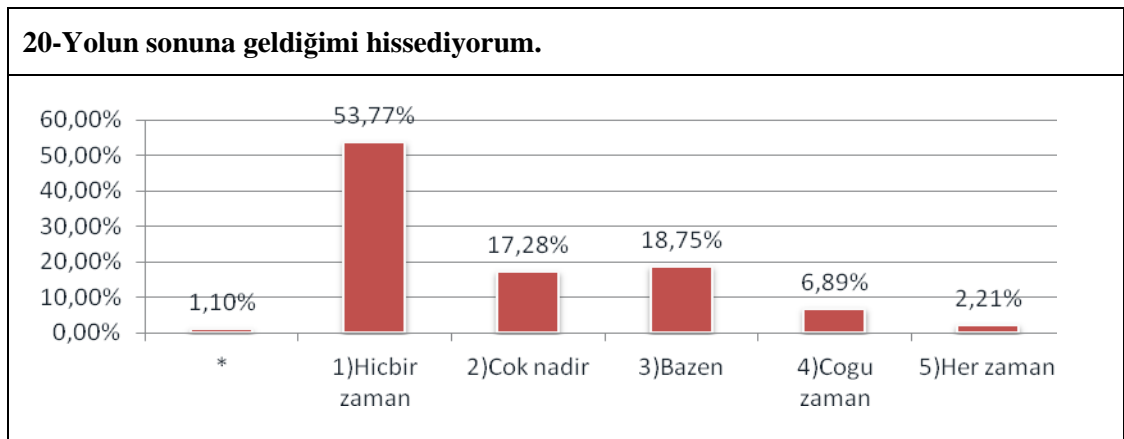
Çalışmaya katılan antrenörlerin elde ettikleri başarılarına ilişkin yanıtları incelendiğinde en çok %32,90'ı “çoğu zaman” başarılı olduklarını belirtirken, %5,61'i ise “hiçbir zaman” başarılı olamadığını belirtmiştir(Bkz. Grafik 4.38).



Grafik 4.38: Antrenörlerin Elde Ettikleri Başarılarla İlişkin Frekans Dağılımı

4.3.20. Antrenörlerin Yolun Sonuna Geldiklerini Hissetmelerine İlişkin Bulgular

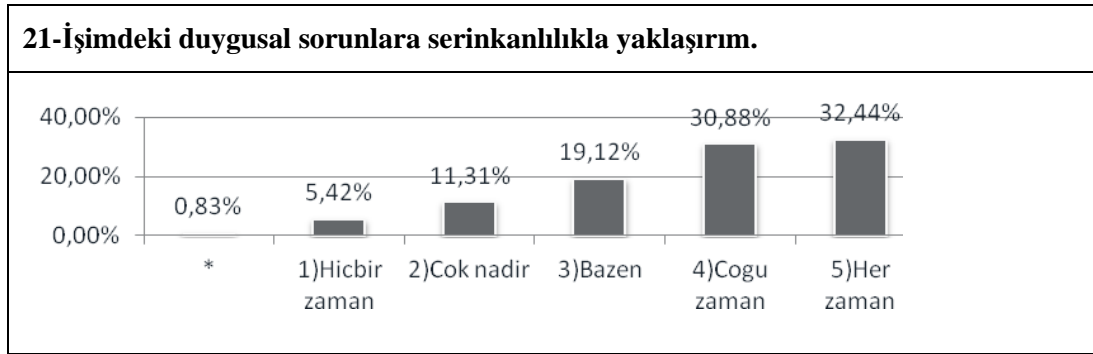
Çalışmaya katılan antrenörlerin yolun sonuna geldiklerini hissetmelerine ilişkin yanıtları incelendiğinde en çok %53,77'si “hiçbir zaman” kendilerini yolun sonunda hissetmediklerini belirtirken, %2,21'i ise “her zaman” yolun sonuna geldiğini hissettiğini belirtmiştir(Bkz. Grafik 4.39).



Grafik 4.39: Antrenörlerin Yolun Sonuna Gelmelerine İlişkin Frekans Dağılımı

4.3.21. Antrenörlerin Duygusal Sorunlara Yaklaşımlarına İlişkin Bulgular

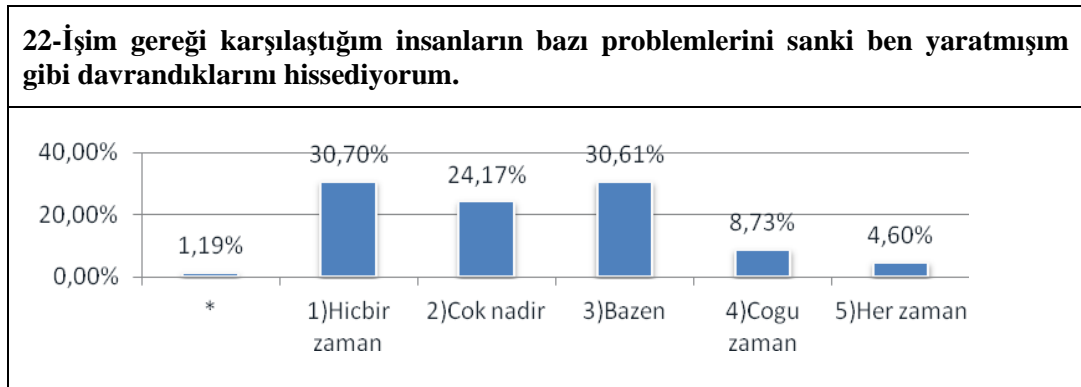
Çalışmaya katılan antrenörlerin duygusal sorunlara yaklaşımlarına ilişkin yanıtları incelendiğinde en çok %32,44'ü “her zaman” sorunlara karşı serinkanlı yaklaştığını belirtirken, %5,42'isi ise “hiçbir zaman” serinkanlı olmadığını belirtmiştir(Bkz. Grafik 4.40).



Grafik 4.40: Antrenörlerin Duygusal Sorunlara Yaklaşımlarına İlişkin Frekans Dağılımı

4.3.22. Antrenörlerin Karşılaştığı İnsanların Sorunları Karşısındaki Davranışlarına İlişkin Bulgular

Çalışmaya katılan antrenörlerin işi gereği karşılaştığı insanların problemlerini sanki kendisi yaratmış gibi davrandıklarını hissetmelerine ilişkin yanıtları incelendiğinde en çok %30,70'i “hiçbir zaman” böyle hissetmediğini belirtirken, %4,60'ı ise “her zaman” problemleri sanki kendisi yaratmış gibi davrandıklarını hissettiğini belirtmiştir(Bkz. Grafik 4.41).



Grafik 4.41: Antrenörlerin Karşılaştığı İnsanların Sorunları Karşısındaki Davranışlarına İlişkin Frekans Dağılımı

4.4. Tükenmişlik Envanterinde Antrenör Skorlarına Yönelik Çoklu Karşılaştırma Testleri

Bu bölümde tükenmişlik envanterinde antrenörlerin sorulara vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı kavramlarına yönelik oluşturulan skorlar için bazı demografik değişkenler grupları bazında uygulanacak olan istatistiksel testler ve çıkarımlara yer verilecektir. Bu gruplar antrenörlük süresi, medeni durum, öğrenim durumu, aylık net gelir ve yaş kategorik değişkenleri içerisinde yer alacaktır.

K tane grup ortalamasının karşılaştırılmasında parametrik yapıdaki testlerden ANOVA testinin (*Analysis of Variance*) uygulanabilmesi için bazı varsayımları sağlaması gerekmektedir. Bu varsayımlar nicel yapıdaki bağımlı değişkenin normal dağılım göstermesi ve parametrik farklılığının araştırılacağı grupların varyanslarının eşit olduğu varsayımlardır. Bu varsayımların sağlanmadığı durumlarda da uygulanacak olan çoklu karşılaştırma testleri de farklılık gösterecektir. Örnek olarak varyansların eşitliği varsayımı sağlandığında Tukey, LSD, Scheffe, Dunnet gibi testler kullanılabilirken gruplar arası varyans eşitliği sağlanmadığı durumda Tamhane T, Games-Howell gibi çoklu karşılaştırma testleri tercih edilmelidir. Grup ortalamalarının karşılaştırılmasına yönelik testlerde normal dağılım varsayımının sağlanmadığı durumlarda standart Anova testleri yerine Brown-Forsythe ya da Welch testlerinden hesaplanan p-değerlerinin yorumlanması daha güçlü sonuçlar verecektir. Ayrıca parametrik testlere yönelik varsayımlar sağlanmadığında non-parametrik testlerden Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis H testi gibi grup ortalamaları yerine ortancaların eşitliğini test eden testler de kullanılabilir.

Araştırmamızda k grup ortalamasının eşitliğinin testine yönelik varsayımlardan biri olan normallik varsayımının sağlanıp sağlanmadığı incelenecektir. Normallik varsayımının sağlandığı değişkenlerde doğrudan Anova testi ile grup ortalamaları karşılaştırılmasında sakınca yoktur. Normallik varsayımının sağlanmadığı durumda birbirine paralel sonuçlar veren Brown-Forsythe testi ya da Welch testine göre ortalamaların eşitliği test edilecektir.

Çizelge 4.1: Brown-Forsythe & Welch Testlerinin Sonuçlarına Göre Eşit Ortalamaya Sahip Gruplara Ait Özet Tablo

Kategorik Değişkenler/Nicel Değişkenler	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
Antrenörlük süresi	P-val (0.005)** P-val (0.007)**	P-val (0.009)** P-val (0.011)*	P-val (0.000)*** P-val (0.000)***
Medeni Durum	P-val (0.873) P-val (0.870)	P-val (0.141) P-val (0.107)	P-val (0.540) P-val (0.524)
Öğrenim Durumu	P-val (0.218) P-val (0.183)	P-val (0.114) P-val (0.117)	P-val (0.254) P-val (0.187)
Aylık Net Gelir	P-val (0.024)* P-val (0.030)*	P-val (0.000)*** P-val (0.000)***	P-val (0.000)*** P-val (0.000)***
Yaş	P-val (0.593) P-val (0.580)	P-val (0.000)*** P-val (0.000)***	P-val (0.000)*** P-val (0.000)***

* p<0,05 anlamlılık düzeyine göre sırasıyla Brown-Forsythe & Welch testlerine ait p-değerleri

**p<0,01 anlamlılık düzeyine göre sırasıyla Brown-Forsythe & Welch testlerine ait p-değerleri

***p<0,0001 anlamlılık düzeyine göre sırasıyla Brown-Forsythe & Welch testlerine ait p-değerleri

Çizelge 4.1 incelendiğinde medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Ayrıca yaş değişkeninin duygusal tükenme üzerinde de anlamlı bir etkisi yoktur. Bu sonuçlara göre çoklu karşılaştırma testlerinde eşit varyanslılık kontrolü için incelenmesi gereken değişkenler; antrenörlük süresi, aylık net gelir grupları ve duyarsızlaşma ve kişisel başarı nicel değişkenleri için yaş kategorik değişkenine ait gruplardır. Varyans homojenlik testi için kullanılacak test Levene testidir.

Çizelge 4.2: Antrenörlük Süresi İçin Varyans Homojenlik Testi

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Duygusal_Tukenme	,964	4	1073	,426
Duyarsizlasma	,379	4	1073	,823
Kisisel_Basari	4,776	4	1073	,001"

* p<0,05 anlamlılık düzeyine göre varyans homojenlik testine ait p-değerleri

Antrenörlük süresi için varyans homojenlik testi incelendiğinde Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma için homojen varyanslılık ($p=0,426$ & $p=0,823 > 0,05$), Kişisel Başarı değişkeni için farklı varyanslılık ($p=0,01 < 0,05$) durumunun söz konusu olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma puanlarına göre Tukey, Kişisel Başarı puanları için Tamhane T çoklu karşılaştırma testinin uygulanması istatistiksel olarak daha güvenilir sonuçlar verecektir.

Çizelge 4.3: Aylık Gelir Gruplarına Göre Varyans Homojenlik Testi

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Duygusal_Tukenme	1,382	4	1041	,238
Duyarsizlasma	3,543	4	1041	,007**
Kisisel_Basari	2,853	4	1041	,023*

* $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre varyans homojenlik testine ait p-değerleri

** $p < 0,01$ anlamlılık düzeyine göre varyans homojenlik testine ait p-değerleri

Aylık gelir gruplarına göre varyans homojenlik testi incelendiğinde Duygusal Tükenme için homojen varyanslılık ($p=0,238 > 0,05$), Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı için farklı varyanslılık durumu ($p=0,07$ & $p = 0,023 < 0,05$) söz konusudur. Bu durumda Duygusal Tükenme için Tukey, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı için Tamhane çoklu karşılaştırma testinin kullanılması uygun olacaktır.

Çizelge 4.4: Yaş Gruplarına Göre Varyans Homojenlik Testi

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Duyarsizlasma	,228	4	1080	,923
Kisisel_Basari	,951	4	1080	,434

* $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre varyans homojenlik testine ait p-değerleri

Yaş gruplarına göre varyans homojenlik testleri incelendiğinde Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı değişkenleri için eşit varyanslılık durumu söz konusudur. Bu durumda Tukey çoklu karşılaştırma testinin kullanılmasında bir sakınca yoktur.

Çizelge 4.5: Varyans Homojenlik Testlerine Ait Özet Tablo

Kategorik Değişkenler/Nicel Değişkenler	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
Antrenörlük süresi	Eşit Varyans (Tukey testi) P-val(0.426)	Eşit Varyans (Tukey testi) P-val(0.823)	Farklı Varyans (Tamhane Testi) P-val(0.001)
Aylık Net Gelir	Eşit Varyans (Tukey testi) P-val(0.238)	Farklı Varyans (Tamhane Testi) P-val(0.007)	Farklı Varyans (Tamhane Testi) P-val(0.023)
Yaş	P-val (0. 593) P-val (0. 580)	Eşit Varyans (Tukey testi) P-val(0.923)	Eşit Varyans (Tukey testi) P-val(0.434)

Tablo 4.2: Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Değişkenlerine ait Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Duygusal_Tukenme	1088	,00	30,00	10,5947	5,34825
Duyarsizlasma	1088	,00	16,00	5,0781	3,66469
Kisisel_Basari	1088	,00	34,00	21,2960	6,56022

Nicel değişkenler için oluşan tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde duygusal tükenme için minimum 0 maksimum 30 skoru gözükmektedir. Ortalama değeri 10,5 standart sapması 5,3' tür. Böylece Çizelge 4.2'de Maslach Tükenmişlik Envanteri için oluşturulan puanlama ölçeği dikkate alındığında antrenörlerin Duygusal Tükenme değişkenine yönelik puan ortalamasının düşük kategoride yer aldığı söylenebilir. Duyarsızlaşma değişkeni için minimum 0 maksimum 16 skoru yer almaktadır. Ortalaması 5,07 standart sapması 3,66' tır. Bu değişken içinde ölçeklendirme dikkate alındığında antrenörlerin duyarsızlaşma ortalamasının düşük kategoride yer aldığı söylenebilir. Kişisel başarı için minimum 0 maksimum 34 puanı

yer almaktadır. Ortalaması 21,2 standart sapması 6,5' tir. Kişisel başarı değişkenine yönelik puanlama ölçeğinde ortalama değerinin yüksek kategoride yer aldığı söylenebilir.

Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerine yönelik grup ortalamalarının karşılaştırılmasında öncelikle antrenörlük süresi, medeni durum, öğrenim durumu, aylık net gelir ve yaş kategorik değişkenleri için ortalamaların eşitliği test edilecektir. P – değerlerine göre sonuçlar yorumlanıp en az bir ortalamanın farklı bulunduğu kategorik değişken için varyans eşitliği kontrolü yapılacaktır. Grup içi varyansların eşit ya da eşit olmama durumuna göre çoklu karşılaştırma testleri ile hangi grubun birbirinden farklılık gösterdiği araştırılacak olup Tukey ya da Tamhane T testlerinden hangisinin uygulanacağına karar verilecektir. Ayrıca Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı skorları için ilgilenilen kategorik değişkenlerden farklı grup ortalamalarına sahip olma ya da olmama durumu bir tablo ile özetlenecektir.

Tablo 4.3: Kolmogrov – Smirnov Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Duygusal_Tukenme	,058	1088	,000	,988	1088	,000
Duyarsizlasma	,104	1088	,000	,952	1088	,000
Kisisel_Basari	,111	1088	,000	,957	1088	,000

Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı değişkenleri için Kolmogrov-Smirnov normallik testi incelendiğinde p – değerleri 0 olarak görülmektedir. Bu da normallik testinin boş hipotezinde yer alan H_0 : “*Veriler normal dağılıma uymaktadır.*” hipotezinin reddedilerek grup ortalamalarının karşılaştırılmasının standart Anova yöntemi ile değil Brown-Forsythe-Welch testleri ile kontrol edilmesi gerektiğini göstermektedir.

4.5. Hipotez 1: Futbol Antrenörlerinin, Antrenörlük Yapma Süreleri ile İlgili Tükenmişlik Düzeyleri

Tablo 4.4: Antrenörlük Süresi İçin Robust Ortalama Karşılaştırma Testi

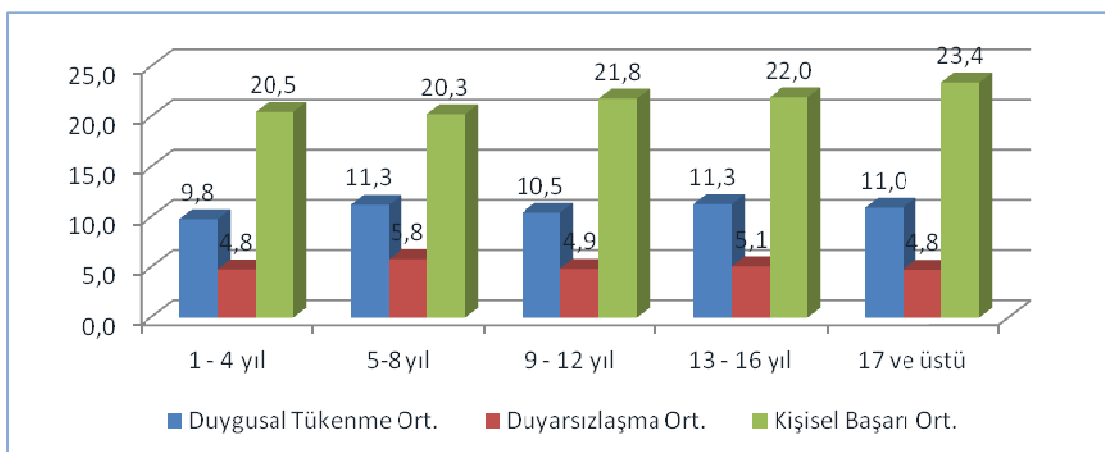
		Statistic	df1	df2	Sig.
Duygusal_Tukenme	Welch	3,810	4	435,924	,005**
	Brown-Forsythe	3,576	4	848,006	,007**
Duyarsızlaşma	Welch	3,416	4	436,363	,009**
	Brown-Forsythe	3,267	4	840,794	,011*
Kisisel_Basari	Welch	9,084	4	446,694	,000***
	Brown-Forsythe	8,200	4	876,148	,000***

* $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre Brown-Forsythe & Welch testlerine ait p-değerleri

** $p < 0,01$ anlamlılık düzeyine göre Brown-Forsythe & Welch testlerine ait p-değerleri

*** $p < 0,0001$ anlamlılık düzeyine göre Brown-Forsythe & Welch testlerine ait p-değerleri

Antrenörlük süresi için birbiriyle paralel, yakın sonuçlar veren Brown-Forsythe ve Welch testleri incelendiğinde üç tükenmişlik kavramı içinde “ H_0 : Grup ortalamaları birbirine eşittir.” hipotezi %5 anlamlılık düzeyine göre reddedilerek her üç tükenmişlik kavramı için de en az bir grup ortalamasının farklı olduğu söylenebilir. Böylece antrenörlük süresi için varyans eşitliği testi yapılacak olup çoklu karşılaştırma testlerinden hangisinin kullanılacağına karar verilecektir.



Grafik 4.42: Antrenörlük Süresi Kategorilerine Göre Ortalama Değerler

4.6. Hipotez 2: Futbol Antrenörlerinin, Medeni Durumları ile İlgili Tükenmişlik Düzeyleri

Tablo 4.5: Medeni Durum İçin Robust Ortalama Karşılaştırma Testi

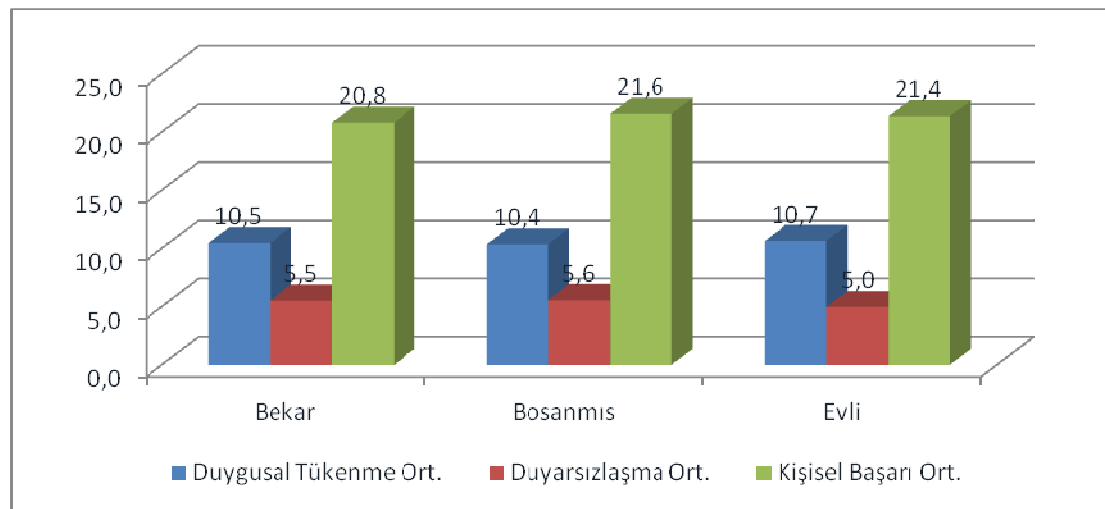
		Statistic	df1	df2	Sig.
Duygusal_Tukenme	Welch	,137	2	88,481	,873
	Brown-Forsythe	,139	2	142,625	,870
Duyarsizlasma	Welch	2,000	2	90,305	,141
	Brown-Forsythe	2,259	2	197,722	,107
Kisisel_Basari	Welch	,621	2	88,894	,540
	Brown-Forsythe	,649	2	142,160	,524

* $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre Brown-Forsythe & Welch testlerine ait p-değerleri

** $p < 0,01$ anlamlılık düzeyine göre Brown-Forsythe & Welch testlerine ait p-değerleri

*** $p < 0,0001$ anlamlılık düzeyine göre Brown-Forsythe & Welch testlerine ait p-değerleri

Medeni durum kategorik değişkeni için ortalama karşılaştırma testleri incelendiğinde her üç kategori içinde grup ortalamalarının birbirinden farklı olmadığı görülmektedir. Bu sonuca göre medeni durumun duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı üzerinde istatistiksel olarak etkisi olmadığı söylenebilir.



Grafik 4.43: Medeni Durum Kategorilerine Göre Ortalama Değerler

4.7. Hipotez 3: Futbol Antrenörlerinin, Öğrenim Durumları ile İlgili Tükenmişlik Düzeyleri

Tablo 4.6: Öğrenim Durumu İçin Robust Ortalama Karşılaştırma Testi

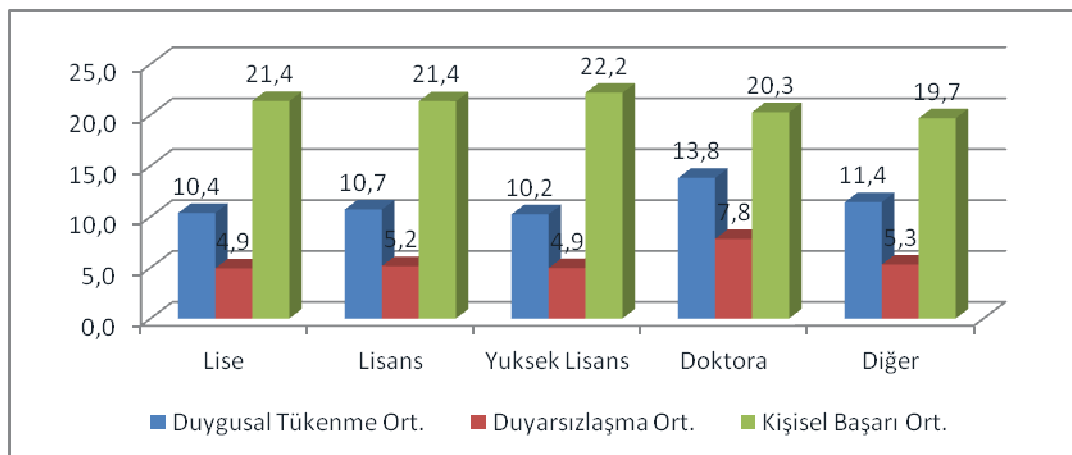
		Statistic	df1	df2	Sig.
Duygusal_Tukenme	Welch	1,483	4	61,442	,218
	Brown-Forsythe	1,590	4	105,323	,183
Duyarsizlasma	Welch	1,949	4	61,778	,114
	Brown-Forsythe	1,885	4	136,436	,117
Kisisel_Basari	Welch	1,371	4	62,637	,254
	Brown-Forsythe	1,556	4	204,264	,187

* $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre Brown-Forsythe & Welch testlerine ait p-değerleri

** $p < 0,01$ anlamlılık düzeyine göre Brown-Forsythe & Welch testlerine ait p-değerleri

*** $p < 0,0001$ anlamlılık düzeyine göre Brown-Forsythe & Welch testlerine ait p-değerleri

Öğrenim durumuna göre ortalama karşılaştırma testleri incelendiğinde %5 anlamlılık düzeyine göre p-değerlerinin 0,05’ ten büyük olması nedeniyle her üç tükenmişlik değişkeni içinde grup ortalamalarının “ H_0 : Grup ortalamaları birbirine eşittir.” hipotezinin reddedilememesiyle birbirinden farklı olmadığı söylenebilir. Böylece öğrenim durumunun duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı üzerinde bir etkisi olmadığı görülmektedir.



Grafik 4.44: Öğrenim Durumu Kategorilerine Göre Ortalama Değerler

4.8. Hipotez 4: Futbol Antrenörlerinin, Net Gelir ile İlgili Tükenmişlik Düzeyleri

Tablo 4.7: Aylık Net Gelir Gruplarına Göre Robust Ortalama Karşılaştırma Testi

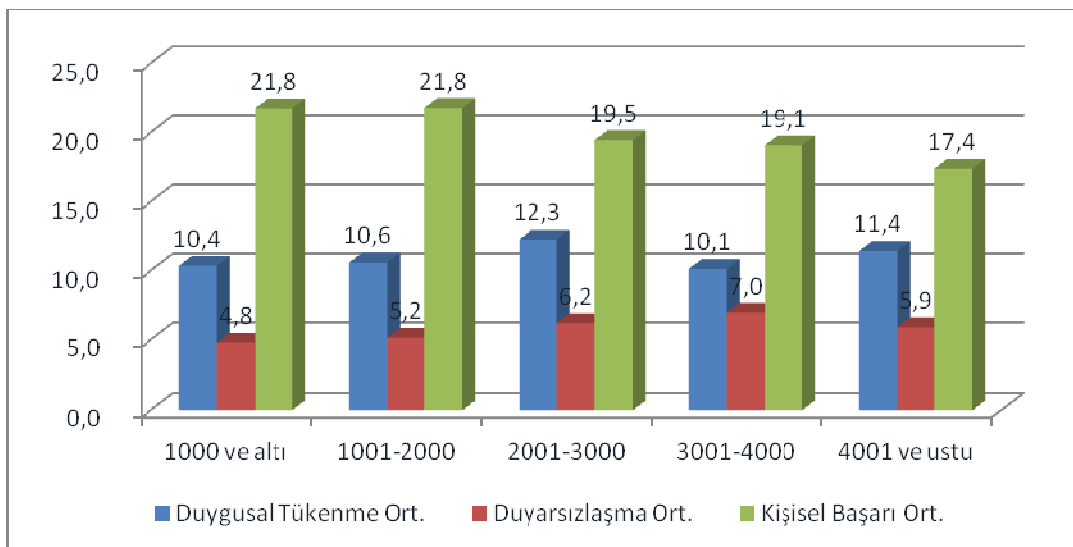
		Statistic	df1	df2	Sig.
Duygusal_Tukenme	Welch	2,946	4	107,150	,024*
	Brown-Forsythe	2,759	4	164,089	,030*
Duyarsizlasma	Welch	5,704	4	108,183	,000***
	Brown-Forsythe	5,737	4	224,121	,000***
Kisisel_Basari	Welch	6,732	4	106,175	,000***
	Brown-Forsythe	7,508	4	217,689	,000***

* $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre Brown-Forsythe & Welch testlerine ait p-değerleri

** $p < 0,01$ anlamlılık düzeyine göre Brown-Forsythe & Welch testlerine ait p-değerleri

*** $p < 0,0001$ anlamlılık düzeyine göre Brown-Forsythe & Welch testlerine ait p-değerleri

Aylık net gelir gruplarına göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı değişkenlerine ait p-değerleri incelendiğinde üç değişken içinde grup ortalamalarının birbirinden farklı olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre tükenmişlik değerleri için aylık net gelir gruplarına göre varyans eşitliliği testi söz konusudur.



Grafik 4.45: Aylık Net Gelir Gruplarına Göre Ortalama Değerler

4.9. Hipotez 5: Futbol Antrenörlerinin, Yaş Grubu ile İlgili Tükenmişlik Düzeyleri

Tablo 4.8: Yaş Gruplarına Göre Robust Ortalama Karşılaştırma Testi

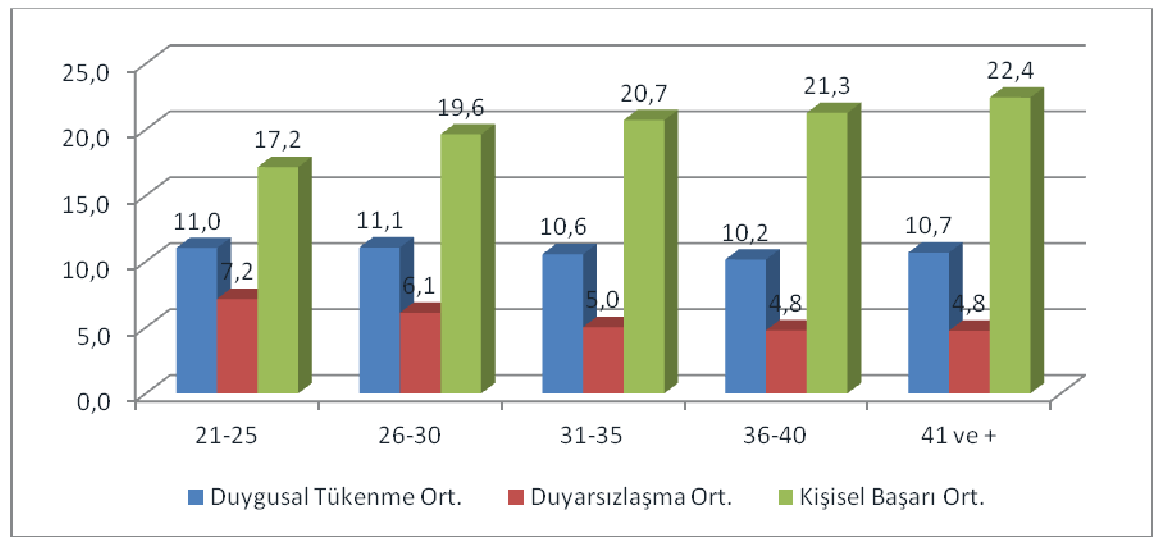
		Statistic	df1	df2	Sig.
Duygusal_Tukenme	Welch	,700	4	279,529	,593
	Brown-Forsythe	,718	4	544,512	,580
Duyarsızlaşma	Welch	9,333	4	280,881	,000***
	Brown-Forsythe	9,138	4	578,593	,000***
Kisisel_Basari	Welch	11,987	4	277,705	,000***
	Brown-Forsythe	12,493	4	525,014	,000***

* $p < 0,05$ anlamlılık düzeyine göre Brown-Forsythe & Welch testlerine ait p-değerleri

** $p < 0,01$ anlamlılık düzeyine göre Brown-Forsythe & Welch testlerine ait p-değerleri

*** $p < 0,0001$ anlamlılık düzeyine göre Brown-Forsythe & Welch testlerine ait p-değerleri

Yaş gruplarına göre ortalama karşılaştırma testleri incelendiğinde Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı değişkenleri için en az bir grubun farklı ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Duygusal tükenme değişkeni için ise grup ortalamalarının arasında fark olmadığı ve %5 anlamlılık düzeyine göre yaş değişkeninin duygusal tükenme üzerinde etkisinin olmadığı söylenebilir.



Grafik 4.46: Yaş Gruplarına Göre Ortalama Değerler

5. TARTIŞMA

Çalışmamızda antrenörlük süresi, medeni durum, öğrenim durumu gelir ve yaş değişkenlerine göre, mesleki tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulguların alt ölçekteki sorulara uygun olarak tartışmasıyla yorumuna; sosyo-demografik özellikleri belirtilen 5 bağımsız değişkenin Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin üç alt boyutu olan; Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı düzeyleri ile karşılaştırılmasına yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin, %6,07'sinin 21-25 yaşları arasında, %9,10'unun 26-30 yaşları arasında, %19,12'sinin 31-35 yaşları arasında, %20,31'inin 36-40 yaşları arasında ve %45,13 'ünün ise 41 yaşın üzerinde olduğu, liglerimizde yaş tecrübesinin önemli ölçüde bulunduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin büyük çoğunluğunun Lise mezunu (%49,63) ve Lisans mezunu (%37,78) olduğu görülürken, %5,97'sinin Diğer, %37,78'inin Yüksek Lisans ve %1,01'inin de Doktora mezunu olduğu tespit edilmiştir. Biber'in (2008) yaptığı çalışmada da antrenörlerin %49,63'ü Lise mezunu, %37,78 Lisans mezunu olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre Türkiye'deki futbol antrenörlerinin büyük çoğunluğunun lise ve lisans mezunu olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin, %33,46'sı memur, %19,12'si işçi, %13,14'ü tüccar, %24,72 serbest meslek ve sadece %7,35'i işsizdir. Antrenörlerimizin büyük çoğunluğu antrenörlüğü maddi tarafından çok sevgi, kazama -kaybetme duygusu, başarı, kişisel rahatlama vs yani manevi taraflarından dolayı yapmaktadır.

Araştırmaya katılan antrenörlerin, antrenörlüğe başlama yaşlarına bakıldığında 21-24 yaş %18,01, 25-28 yaş %21,88, 29-32 yaş %22,61, 32-35 yaş %20,96 ve 36 ve üstü yaş %16-18 olarak tespit edilirken, Biber'in (2008) çalışmasında 21-24 yaşlarda , %12,2'sinin olduğu görülmekte ve çalışmamıza göre antrenörlüğe erken başlamada bir artış ve yaşlara göre daha üretken olan yaşlarda aşağı yukarı eşit bir dağılım gözlenmektedir.

Antrenörlük yapma sürelerine bakıldığında ise %32,90' ünün 1-4 yıl, %22,24' ünün 5-8 yıl, %17,46' ının 9-12 yıl, %15,17' si 17 yıldan fazladır antrenörlük yaptıkları görülmüştür.

Futbol antrenörlerinin görev yaptıkları kulüp düzeylerine bakıldığında ise %80,43' inin Amatör liglerde, %10,39' ünün 3. Ligde, %4,50' sinin 2. Ligde, %2,67' sının 1. Lig ve ise %0,83' ünün Süper Ligde antrenörlük yaptıkları görülmüştür.

Araştırmaya katılan antrenörlerin, sahip oldukları antrenörlük belgelerine bakıldığında %41,91' sinin TFFC-%7,26 Amatör ,%27,48' unun UEFAB Lisans-%11,40 TFFB olduğu görülmekte ve diğer lisanslarda da UEFA kriterleri çerçevesinde hızlı bir çalışma ve dönüşüm olduğu ortadadır.

Araştırmaya katılan antrenörlerin %98,53' ü erkek, yalnızca %0,18' lik bir kısım bayan antrenörlerden oluşmaktadır

Araştırmaya katılan antrenörlerin %77,30' unun evli, %18,38' sinin bekar ve %3,31' inin ise dul olduğu görülmüştür. Dolayısıyla araştırmaya katılan antrenörlerin büyük çoğunluğunun orta yaş grubu ve evli olduğu görülmüştür.

Ayrıca, aylık gelirlerine bakıldığında %59,38' ünün 1000 YTL ve altında, %22,24' sinin 1001-2000 YTL arasında, %4,50' inin ise 4001 YTL' nin üstünde aylık gelirlerinin olduğu tespit edilmiştir. Biber' in (2008)' de ki çalışması da bu sonuçları destekler niteliktedir.

Daha önce futbol oynadığını (%95,04) belirten antrenörlerimizin, %68,18' ünün Amatör Ligde, %15,96' ının 3. Ligde, %2,32' unun ise Süper Ligde futbol oynadıkları belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan antrenörlerin, antrenörlüğü tercih nedenlerini belirtirken; %39,94 oranla antrenörlük sevgisi derken, %13,97 oranla spora bir şeyler katmak ve %11,76 oranla spor hayatımdan sonra sporun içinde kalmak olarak belirtmişlerdir.

Antrenörlerin Spor Kulübü ile olan Uyumu ve İhtiyaç Değerlendirmesi yapıldığında;

Futbol antrenörlerinin %70,04'unun antrenörlüğü meslek olarak gördüğü, %65,53'sinin mesleğinden memnun olduğu, %6,25'sinin memnun olmadığı tespit edilmiştir.

Futbol antrenörlerinin, %23,24'ünün kulübün tesis ve malzemelerini yeterli bulurken, %40,72'inin yeterli bulmadığı görülmüştür.

Futbol Antrenörlerin, %18,38'i amaçlarını gerçekleştirirken, %31,99'u kısmen, %48,71'u ise amaçlarını gerçekleştiremedikleri görülmüştür. Antrenörlerin %43,47'sinin meslekleri ile ilgili bilimsel çalışmaları takip ettikleri, %16,45'inin ise takip edemedikleri tespit edilmiştir.

Ayrıca Antrenörlerin, %30,61'sinin çalıştıkları kulüp yönetiminden destek görürken, %45,04'ü kısmen ve %23,25 kulüp yönetiminden destek görmediklerini belirtmiştir. Bu sonuca göre de kulübün ve antrenörlerin başarı düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir.

5.1. Hipotez 1: Futbol Antrenörlerinin, Antrenörlük Yapma Süreleri ile Tükenmişlik Düzeyleri

Araştırma Futbol Antrenörlerinin, antrenörlük süresi 1-4 yıl olan antrenörler ile 5-8 yıl olan antrenörlerin **Duygusal Tükenmişlik** puan ortalamaları ($p=0,01 < 0,05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir. Diğer antrenörlük süre gruplarına göre duygusal tükenmişlik puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Bu durumda, antrenörlerin %39,34'ünün antrenörlüğü sevdiği için tercih etmelerine rağmen, ilk yıllarda ki uyum, mesleki eksiklik, tecrübesizlik , kısa aralıklarla kulüp değiştirmeleri bu anlamlı farkın ortaya çıkmasına neden olabilir.

Aksu 2010, Araştırma bulgularına göre, tükenmişlik sendromu alt boyutlarında meslekteki çalışma yılına göre bir farklılık çıkmamıştır(7).

Öğretmenlerin hizmet süresine göre mesleki tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık puanları karşılaştırıldığında bu puanlarda hizmet süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı bulunmuştur(118).

Gümüş ve diğ. (2009)'nin yapmış olduğu çalışmada; araştırmaya katılan hakemlerin mesleki tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme, duyarsızlaşma

ve kişisel başarı için elde edilen puanların meslek deneyimlerine göre karşılaştırılmasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir(71).

Antrenörlük süresine göre **Duyarsızlaşma** puan ortalamalarına ait Tukey Çoklu Karşılaştırma testi incelendiğinde antrenörlük süresi 5-8 yıl olanlar ile 1-4 ve 17+ yıl olan antrenörlerin duyarsızlaşma puanlarının ortalamaları %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak farklılık göstermektedir. ($p=0,01$ & $p=0,036 < 0,05$) Antrenörlük mesleğine yeni başlayan ve uzun yıllar bu görevi yapan antrenörlerin duyarsızlaşma düzeylerinde değişim olduğu görülmüştür. Bu durum, antrenörlerin %39,34'ünün antrenörlüğü sevdiği için tercih etmelerine rağmen, ilk yıllarda ki uyum, mesleki eksiklik, tecrübesizlik veya başka nedenler ile ileriki yıllarda, uzun süre hizmet veren antrenörlerin, meslek heyecanını kaybetmeleri, performans düşüklüğü yaşamaları, hep benzer sorunlarla uğraşmaktan artık bıkkınlık duymaları, fiziksel-duygusal anlamda yorulmuşluklarının birikmesi ve kısa aralıklarla kulüp değiştirmeleri, çeşitli görev sürelerinde tükenmişlik alt boyutlarında anlamlı farklılıkların ortaya çıkması ile açıklanabilir.

Antrenörlük süresi 17 yıl ve üstü olan antrenörlerin **Kişisel Başarı** puan ortalamaları ile 1-4 ve 5-8 yıl olan antrenörler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. ($p=0,000 < 0,05$)Göreve yeni başlayan ve yeni yeni tecrübe kazanan antrenörler ile mutlaka yılların vermiş olduğu tecrübe ve kazanımlarla hareket eden antrenörlerimizin kişisel başarılarında etkileyeceği ortadadır.

Polat (2006) yılında Spor işletmelerinde çalışanların tükenmişlik düzeylerini araştırmış ve araştırmada görev süresi ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirtmiştir(124).

Aktaş ve diğ. (2006) çalışmalarında okul müdürlerinin, müdürlükte geçen yıllarda tükenmişlik düzeylerinde anlamlı olmamakla birlikte bir artış gösterdiğini bulmuşlardır(8).

5.2. Hipotez 2: Futbol Antrenörlerinin, Medeni Durumları ile Tükenmişlik Düzeyleri

Araştırma Futbol Antrenörlerinin, medeni durumlarına göre ortalama karşılaştırma testleri incelendiğinde %5 anlamlılık düzeyine göre p-değerlerinin

0,05' ten büyük olması nedeniyle her üç tükenmişlik değişkeni içinde grup ortalamalarının “ H_0 : Grup ortalamaları birbirine eşittir.” hipotezinin reddedilememesiyle birbirinden farklı olmadığı söylenebilir. Böylece öğrenim durumunun duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı üzerinde bir etkisi olmadığı görülmektedir. ($p=0,873$ & $p=0,870 > 0,05$), ($p=0,141$ & $p=0,107 > 0,05$), ($p=0,540$ & $p=0,524 > 0,05$).

Araştırmadan elde edilen bu sonuç ile, antrenörlerin evlilik, bekârlık veya boşanma gibi özel hayatlarını ilgilendiren konularla, mesleki hayatlarını birbirine karıştırmadığını ve daha profesyonel bir yaklaşımla işlerini yaptıkları sonucuna ulaşabiliriz.

Yıldırım (2010)'da yaptığı çalışmasında, Öğretim elemanlarının medeni durum tükenmişlik düzeylerini üç alt boyutu açısından da incelemiş ve hiçbir şekilde istatistiksel açıdan etkilemediğini belirtmiştir(154).

Yılmaz (2013)'de yaptığı araştırma sonuçlarına göre, tükenmişlik ile medeni durum değişkenine ait bulgular incelendiğinde; “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir(155).

Aksu (2010)'da sağlık kuruluşu çalışanlarıyla yaptığı çalışmasında, tükenmişlik sendromunun alt boyutlarından duygusal tükenme düzeyinde medeni durum değişkenine göre farklılık gözlenirken, diğer alt boyutlarda bir farklılık oluşmadığını belirtmiştir(7).

Özdoğan (2008)'in çalışmasında, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin medeni durumlarının duygusal tükenmişlik, Duyarsızlaşma yönünden karşılaştırıldığında farklılık önemli bulunurken Duyarsızlaşma puanları karşılaştırıldığında farklılık önemsiz bulunmuştur(119).

Özçınar (2011) çalışmasında, katılımcıların medeni durumlarına göre yabancılaşma ve tükenmişlik faktörlerinden, duyarsızlaşma, kuralsızlık, kişisel başarı noksanlığı, anlamsızlık, kendine yabancılaşma, güçsüzlük ve duygusal tükenmeye bakışta farklılık yaratmadığını belirtmiştir(118).

Fakat bizim çalışmamızdan ve yukarıda ki atıfta bulunduğumuz çalışmalardan farklı olarak; Ayrıca Ergin (1992), Erdemoğlu (2007), Tümkiye (2000), Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2003) ve Izgar (2001)' in yaptığı çalışmalarda da medeni durum ile tükenmişlik ilişkili bulunmuştur(57;55;150;98;82).

5.3. Hipotez 3: Futbol Antrenörlerinin, Öğrenim Durumları ile Tükenmişlik Düzeyleri

Araştırma Futbol Antrenörlerinin, öğrenim durumlarına göre ortalama karşılaştırma testleri incelendiğinde %5 anlamlılık düzeyine göre p-değerlerinin 0,05' ten büyük olması nedeniyle her üç tükenmişlik değişkeni içinde grup ortalamalarının “H₀: Grup ortalamaları birbirine eşittir.” hipotezinin reddedilememesiyle birbirinden farklı olmadığı söylenebilir. Böylece öğrenim durumunun duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı üzerinde bir etkisi olmadığı görülmektedir. ($p=0,218$ & $p=0,183 > 0,05$), ($p=0,114$ & $p=0,117 > 0,05$), ($p=0,254$ & $p=0,187 > 0,05$).

Araştırmanın bulguları futbol antrenörlerinin öğrenim durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Elde edilen bu sonuç, antrenörlerimizin % 49,63 lise ve %37,78 lisans ve ve toplamda yaklaşık %95 gibi bir büyük bir oranla oluşan öğrenim düzeylerinin yüksekliği ve bununla birlikte gelen eğitimle, antrenörlerimizin kendini tanıyan ve gerçekleştirmek için çalışan, hedeflerini ve bu yolda karşılaşacakları güçlüklerle nasıl baş etmesi gerektiğini bilen ve daha profesyonel bir yaklaşımla işlerini yaptıkları sonucuna ulaşabiliriz. Dolayısı ile Üniversiteler, TÜFAD ve TFF tarafından verilen antrenörlük eğitiminin oldukça önemli olduğu söylenebilir.

Gümüş (2009)'a göre; Öğrenim durumunun ise hakemlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde negatif bir ilişki içerisinde olduğu, öğrenim düzeyinin artması ile tükenmişlik seviyesinin azalması beklenirken araştırmada herhangi bir ilişkinin olmadığı görülmüştür(72).

Gümüş ve diğ. (2009) yaptıkları çalışmada, Araştırmaya katılan Hakemlerimizin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinden Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı alt faktörlerinden medeni durumları ve eğitim

durumlarına göre bakıldığı zaman istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir(71).

Yılmaz (2013)'de Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerini incelemiştir(155). Bizim çalışmamıza göre, tükenmişlik ile eğitim durumu değişkenine ait bulgular incelendiğinde; “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” alt boyutlarında anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir.

Eğitim durumunun tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğu bazı araştırmalarda da ortaya konmuştur(52;146;121;75;124).

Dönmez ve Güneş (2001), Tuğrul ve Çelik (2002), Peker (2002), Gündüz (2004) ve Polat (2006)'ın yaptıkları araştırmalarda eğitim durumu ile tükenmişlik düzeyi arasındaki farkı anlamlı bulmaları bizim yapmış olduğumuz çalışmayı destekler niteliktedir(52;146;121;75;124).

Kalkavan ve diğerleri (2007) yaptıkları çalışmada; Sporcumuzun istenilen düzeye erişmesinin temel şartlarından en önemlisi her düzeyde uygulama yapabilecek bilgili, becerikli, yetenekli ve iyi eğitilmiş antrenörlere sahip olmaktır. Bu nedenle temel ilkeleriyle bilimsel olanaklardan yararlanılarak yetişmiş bir antrenör, sporcularını da en iyi şekilde yetiştireceğini belirtmiştir(89).

5.4. Hipotez 4: Futbol Antrenörlerinin, Net Gelir ile Tükenmişlik Düzeyleri

Aylık gelir gruplarına göre **Duygusal Tükenmişlik** puan ortalamalarına ait çoklu karşılaştırma testi incelendiğinde 1000 lira ve altı olan antrenörler ile 2000–3000 lira arasında olan antrenörler arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. ($p=0,016<0,05$) Diğer gelir gruplarına göre karşılaştırmalar incelendiğinde; Duygusal Tükenme puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Ve yaptığımız çalışmada, antrenörlerimizin %59,38' i 1000 TL altı, %22,24'ü ise 1001–2000 TL aldıkları yani yaklaşık %80'den fazla oranla bu meslektan düşük gelir elde ettikleri de göz önünde bulundurulmalıdır. Antrenörlerin yaptıkları işe oranla daha az bir gelir elde etmeleri ve elde edilen az gelire rağmen 1000TL ve 1000-2000 TL arasında ki maddi kazanç farkının, antrenörlerin gelir beklentileri için ne denli önem arz ettiğini vurgularken, duygusal tükenmelerini etkilediği söylenebilir.

Duyarsızlaşma puan ortalamalarına göre aylık 1000 TL ve altı gelire sahip olan antrenörler ile 2000-3000 TL arası gelire sahip olan antrenörler arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur($p=0,008<0.05$). Antrenörlerin 1000TL ve 2000-3000 TL arasında ki maddi kazanç farkının, antrenörlerin gelir beklentileri için ne denli önem arz ettiğini vurgularken, duyarsızlaşma oranını da etkilediği söylenebilir.

Aylık geliri 4001 ve üstü olan antrenörler ile 1000 TL altı ve 1001-2000 TL arasında olan antrenörlerin **Kişisel Başarı** puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir($p=0,003<0.05$) ($p=0,004<0.05$). Aylık geliri 1001-2000 TL arası olan antrenörler ile 2001-3000 TL arası olan antrenörlerin Kişisel Başarı puan ortalamaları arasındaki farkta istatistiksel olarak anlamlıdır($p=0,044<0.05$). Ayrıca 1000 TL altı ve 2000-3000 TL arası aylık geliri olan antrenörlerinde Kişisel Başarı puan ortalamaları anlamlı bir farklılık görülmektedir($p=0,020<0.05$). Gelir düzeyi arttıkça mesleki tükenmişliklerinin azaldığını ve düşük gelir grubundaki antrenörlerin daha yüksek tükenmişlik göstereceğini düşünürsek, çalışmamızda birbirine yakın maddi gelirler olmasına rağmen bile günümüz yaşam koşullarında, antrenörlerin Kişisel Başarı düzeylerini etkilediği söylenebilir.

Demirel ve diğ.(2006)'ne göre; Öğretmenlerin mesleklerinden aylık gelirleri arttıkça kişisel başarı puanlarının pozitif yönde arttığını bildirmiştir. Ayrıca gelir düzeyi arttıkça öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin azaldığını ve düşük gelir grubundaki öğretmenlerin daha yüksek tükenmişlik gösterdiğini belirlemiştir.

Demirel; Tükenmişlik ile öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin gelirini yeterli bulma değişkenine ait bulgular incelendiğinde; beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğinin gelirini yeterli bulma düzeylerine göre, “duygusal tükenme” ve “kişisel başarı” alt boyutlarında anlamlı sonuçlara ulaşılırken, “duyarsızlaşma” alt boyutunda anlamlı bir sonuca ulaşamamıştır(147).

Baysal (1995)'in lise öğretmenlerinde yaptığı araştırmada ise, aylık net gelir durumuna göre, puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır(118).

5.5. Hipotez 5: Futbol Antrenörlerinin, Yaş Grubu ile Tükenmişlik Düzeyleri

Yaptığımız çalışmada Antrenörlerin, **Duyusal Tükenme** değişkeni için grup ortalamalarının arasında fark olmadığı ve yaş değişkeninin duygusal tükenme üzerinde etkisinin olmadığı söylenebilir. Bir diğer değişken olan yaş durumuna göre personelin tükenmişlik sendromu alt boyutlarında bir anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır.

“Duyusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” alt ölçekleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır(155).

21-25 yaş grubu ile 31-35, 36-40, 41 ve üstü yaş grupları arasında **Duyarsızlaşma** puan ortalamaları arasındaki fark anlamlıdır($p=0,000<0.05$), ($p=0,000<0.05$), ($p=0,000<0.05$). 26-30 yaş grubu ile 36-40, 41 ve üstü yaş grupları arasındaki Duyarsızlaşma puan ortalamaları anlamlı bir farklılığa sahiptir($p=0,026<0.05$), ($p=0,008<0.05$).

Yaptığımız çalışmada genel anlamda 30 yaş ve altı genç antrenörlerin, 30 ve üstü yaş grubu antrenörlere oranla duyarsızlaşmalarında anlamlı farklılık olduğu söylenebilir. Evliliklerin yapıldığı, çocuklar için eğitim masrafları, ev ve araba gibi ihtiyaçlar bu yaş aralıklarında karşılanıyor olması duyarsızlaşma farklılığına etken olduğu söylenebilir.

21-25 yaş grubu ile 31-35, 36-40, 41 ve üstü yaş grupları arasında **Kişisel Başarı** puan ortalamaları anlamlı bir farka sahiptir($p=0,001<0.05$), ($p=0,000<0.05$), ($p=0,000<0.05$). Ayrıca 41 ve üstü yaş grubu ile 21-25, 26-30 ve 31-35 yaş grupları için Kişisel Başarı puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bir farktır($p=0,000<0.05$), ($p=0,000<0.05$). Meslekte, yaşla edinilen bilgi ve tecrübenin kişisel başarıyı etkilediği söylenebilir.

Yaş ve edinilen tecrübenin önemi, sorunları aşmada ve kişisel başarıyı artırmada ki etkisi ilgili olarak, Ocak (2006), sınıf öğretmenlerinin yaşları açısından beden eğitimi derslerinin uygulanmasında karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri değerlendirilmiş ve sonucunda anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır($P<0,05$)(115).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Antrenörlük süresinin, aylık net geliri değişkenlerinin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Ayrıca yaş değişkeninin Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı üzerinde de istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Medeni durum ve öğrenim durumu değişkenleri incelendiğinde ise Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Ayrıca yaş değişkeninin Duygusal Tükenme üzerinde de anlamlı bir etkisinin olmadığı bulunmuştur.

Çalışmamızda; Deneklerin genel özelliklerine göre, Antrenörlerimiz çoğunlukla; 41 yaş ve üstü, lise mezunu, memur , 29-32 yaş aralığında mesleğe başlayan, amatör ligde çalışan, TFF C Antrenör Belgesine sahip, erkek, evli, bu işten 1000 lira ve altında kazanan, amatör ligde oynamış, sevdiği için antrenörlük yapan, bu işi meslek olarak gören, antrenörlük mesleğinden memnun, kulüplerini malzeme açısından yetersiz bulan, kulüp yönetimlerinin kısmen destek verdiğini düşünen, kulüp imkanlarını hedef için kısmen yeterli bulan ve bilimsel gelişmeleri takip eden kişiler olarak karşımıza çıkmıştır.

Antrenörlere Yönelik Uygulanan Tükenmişlik Envanterinde, Antrenörlerimiz çoğunlukla; Duygusal Tükenmeleri ile ilgili olarak; İşinden soğumamış, iş dönüşü ruhen tükenmemiş, sabah kalktığına seyerek işine giden, işinden yılmamış, işini bazen yıpratıcı olduğunu düşünen, işinin bazen kendisini kısıtladığını düşünen, bazen çok çalıştığını düşünen, çok nadir stres yapan, kendini daha yolun sonuna gelmiş hissetmeyen, Duyarsızlaşmalarıyla ilgili olarak; İş gereği karşısındakine insanca yaklaşan , insanlara karşı sert davranmayan, katılaşmamış, insanları umursayan, , işi ile ilgili insanların bazen sorunu kendisi yaratmış gibi davrandığını düşünmeyen Kişisel Başarılarıyla ilgili olarak; Sorunlara çoğu zaman çözüm üreten, yaşama katkı sunan, kendini çok şeyler yapabilecek güçte hisseden, karşılaştığı insanların hislerini anlayabilen, başarılı olduğunu düşünen, insanlarla rahat ilişki kuran, çalışmalarının kendini canlandırdığını düşünen ve bu işte çoğu zaman başarı elde etmiş, serinkanlı kişiler olduğu görülmektedir.

Bu durum bize gösteriyor ki, genel manada antrenörlerimizin bunca zorluk ve sıkıntıya rağmen, bu mesleği severek yaptıkları için hala fiziksel ve ruhsal açıdan enerjilerini koruduklarını göstermektedir.

6.2. Öneriler

Bu çalışmadan elde edilen bulgular ve sonuçlar çerçevesinde;

Antrenörlerin meslek verimlerini artırmak için çalışma koşullarının iyileştirilerek eldeki imkanların organize bir şekilde hizmetlerine sunulması gereklidir.

Bu koşullar altında başarılı antrenörler mutlaka maddi ve manevi onurlandırılmalıdır. Antrenörleri motive edici tüm enstrümanlar kullanılmalı ve her fırsatta onore edilmelidirler.

Antrenörler ve kulüp yöneticileri ve çalışanları arasında sağlıklı bir iletişim kurularak, yapılacak çalışmaların bireyden ziyade grup olarak hedeflenmesi daha uygundur.

Antrenör yetiştiren kurumlarda liderlik eğitimi konularına, antrenör olarak karşılaştıkları sorunlara çözüm odaklı eğitim ve çalışmalara ağırlık verilmesi daha doğru olacaktır.

Antrenörlerin meslekte karşılaştıkları sorunlar ve çatışmalarla baş edebilmeleri için seminer programlarında tükenmişlik ve stres konularına ve bunları önleme ve baş etme yollarına yer verilmelidir.

Antrenörlerimizin Türk futbolu üzerinde ne denli önemli olduğu ortada olan ve sadece performans değil aynı zamanda bir eğitimci, organizatör, rehber olan bu kişilerle ilgili olarak, günümüzün çok hızlı değişen gündem ve yaşam faktörleri nedeni ile antrenörlerimiz ve onların performansını etkileyen nedenler ve çözüm önerileri ile ilgili sık sık ve çok çeşitli konularda bilimsel çalışma yapılarak yapılan eksik ve hatalı uygulamalardan ve gelecekte uygulanması gereken yol haritasının belirlenmesinde bu çalışmaların, hem antrenörlerimiz hem de antrenör yetiştiren kurumlar için bir rehber vazifesi görmesi gereklidir.

KAYNAKÇA

1. Acar, A. B., Dündar, G. (2008). İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt:37, Sayı:2, 2008, s.111-120.
2. Acet, M. (2001). *Futbol Seyircisini Fanatik ve Saldırgan Olmaya Yönelten Sosyal Faktörler*, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, s. 119, Ankara.
3. Acet, M. (2005). *Sporda Saldırganlık ve Şiddet*. Morpa Kültür Yayınları, İstanbul.
4. Açıkkada C., Ergen, E. (1990). *Bilim ve Spor*. Büro Tek Ofset Matbaacılık,S.1, s.41, Ankara.
5. Ağaoğlu E., Ceylan M., Kesim E., Madden, T. (2004). *Araştırma Görevlilerinin Kendi Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Görüşleri*, 13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Temmuz, Malatya.
6. Akkoyunlu, Y. (2001). *Yıldız Erkek Futbolcuların Bir Müsabaka Sürecinde Kan Laktat ve Kan Şekeri Düzeylerinin İncelenmesi: Profesyonel Futbolcular Üzerine Bir Çalışma*. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
7. Aksu, A. (2010). *Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığa Etkileri: Bir Sağlık Kuruluşunda Uygulama*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
8. Aktaş S., Doğu G., Mirzeoğlu D. (2006). *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Müdürlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi*. 9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Muğla Üniversitesi Eğitim Fakültesi, s. 833-836, Muğla.
9. Aktuğ İ. Y., Alev S., Selda K., Yasemin B., Gülten S. (2006). Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde Çalışan Hekimlerde Tükenmişlik Düzeyleri. *Osmangazi Tıp Dergisi*; 28 (2), s.91-101, Eskişehir.

10. Alparslan, M. A. ve Tunç, H. (2009). Mobbing Olgusu ve Mobbing Davranışında Duygusal Zeka Etkisi. *SDÜ Vizyoner Dergisi*, Cilt.1 sayı.1 s.146-159.
11. Alpay, N. , Taşkiran, Y. (2000). *Antrenör Eğitiminde Avrupa Topluluğu Modelinin İncelenmesi*. 1. Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Kongresi, 26-27 Mayıs 2000, s. 123-136.
12. Alpman, C. (1972). *Eğitim Bütünlüğü İçinde Beden Eğitimi Çağlar Boyunca Gelişimi*. Milli Eğitim Basımevi, İstanbul.
13. Altıntaş, E. (1997). *Teknik Öğretmenin Tükenmişlik Düzeyini Etkileyen Bazı Faktörler ve Yordayıcı Değişkenler*. 4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, 10–12 Eylül, Eskişehir.
14. Altungül, O. (2006). *Futbol Aktivitelerine Katılanların Kişilik Özellikleri Işığında Stres Düzeylerinin Belirlenmesi*. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Elazığ.
15. Aracı, H. (2004). *Öğretmenler ve Öğrenciler İçin Okullarda Beden Eğitimi*. Nobel Yayınları, Ankara.
16. Ardıç, K., Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu: Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
17. Arı, G. S., Bal E. Ç., (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, cilt15, s.1, s.132, Manisa.
18. Arpacı, F. (2004). *Ev ile İlgili İşlerden Kaynaklanan Stres: Kadın Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma*. Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ev Ekonomisi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
19. Atabeyoğlu, C. (1985). *Tanzimat'tan Cumhuriyete Türkiye Ansiklopedisi*. (Spor, 6. Cilt), İstanbul: İletişim Yayınları.
20. Atabeyoğlu, C. (1991). *Türk Spor Tarihi (1453-1991)*. Fotospor, AN Grafik Basın, İstanbul.

21. Atabeyoğlu, C. (2001). *Sporda Devlet mi? Devlette Spor mu?*. Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi Yayınları:7, İstanbul.
22. Avşaroğlu, S., Deniz M.E., Kahraman A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:14, s. 115-130, Konya.
23. Ay, F. A. (2008). *Temel Hemşirelik, İlkeler, Uygulamalar*. İstanbul Medical Yayıncılık, İstanbul.
24. Aydın, K. (2004). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Tükenmişliği Etkileyen Bazı Faktörlerin İncelenmesi (Aksaray Örneği)*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
25. Aytaç, S. (2002). *İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi:Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi*, <http://www.turkis.org.tr> (02.12.2012).
26. Balcıoğlu, İ., Mehmet Ali S., Rozant R. (2008). *Dirim Tıp Gazetesi*, Sayı: 83, s.101, İstanbul.
27. Baser, E. (1996), *Futbolda Psikoloji ve Başarı*. Ankara: Bağırhan Yayınevi.
28. Basım, N., Şeşen H. (2006). Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamu’ Da Bir Araştırma. *Ekonomi, İşletme, Uluslar arası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, Temmuz, İzmir.
29. Baykoçak, C. (2002). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları ve Tükenmişlik Düzeyleri*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
30. Biber, E. (2008). *Türk Futbol Antrenörlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.

31. Bilgiç, H. M. (2005). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Güneydoğu Anadolu Bölgesi Uygulaması)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sayfa 8-9, Ankara.
32. Budak, B. D. (2007). *Adana İlinde Futbol Antrenörlüğü Yapan Bireylerin Liderlik Tarzlarının Belirlenmesi*. Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, s.24, Adana.
33. Budak, G., Sürgevil O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi*. Cilt: 20, Sayı:2, s. 97, İzmir.
34. Büyükbese, T. (2004). *Stres ve Stres Yönetimi, Çağdaş Yönetim Yaklaşımları*. Editör: İsmail Bakan, 1.Basım, Beta Basım Yayım, İstanbul.
35. Çalışkan, G., Göral M. (2013). *Antrenörün Liderliği*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
36. Çam, O. (1992). *Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenilirliğinin Araştırılması*. 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Hacettepe Üniversitesi, Editörler: R. Bayraktar ve İ. Dağ, Ankara, s. 155-160.
37. Çapri, B. (2006). Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 2 - Sayı 1, s.62-77, Haziran.
38. Çelik, V., Bulgu, N. (2010). Geç Osmanlı Döneminde Batılılaşma Ekseninde Bedeneğitimi ve Spor. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.24, s.139, Konya.
39. Çoban B., Yıldırım E., Devecioğlu S. (2003). “*Amatör Spor Kulüplerinin Yönetim Problemleri ve Çözüm Önerileri*”, Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi , Ankara.
40. Davis, K. (1982). *İşletmelerde İnsan Davranışı*. (Çev. K. Tosun ve ark.), İstanbul Üniversitesi Yayın no: 3028.

41. Demirel, M., Kalkavan A., Özdilek Ç., Ersoy A., Yapıcı A. K., Eynur B.R. (2006). *Beden Eğitimi ve Spor Bölümü Öğrencilerinin Mesleki Eğitimle İlgili Görüş ve Önerileri*. 9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Muğla Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Muğla.
42. Demirel, M., Kalkavan A., Yüzüak E., Şinoforoğlu, O.T. (2006), *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Tespiti (Kütahya İli Örneği)*. 9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Muğla Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Muğla.
43. Dericioğulları, A, Konak Ş, Arslan E, Öztürk B. (2007). Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği. Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2(5):13-23.
44. Devecioğlu, S. (2007). *Futbolun Tarihsel Gelişimi*. Futbol Ekonomisi Stratejik Araştırma Merkezi (Fesam), s.3-4, Elazığ.
45. Devecioğlu, S. (2008). Futbolun Tarihsel Gelişimi. *Gazi Üniversitesi İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, S. 26, , s. 373, Kış-Bahar, Ankara.
46. Dilsiz, B. (2006). *Konya İlinde ki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi*. Selçuk Üniversitesi Fen Bilimler Enstitüsü, İstatistik Anabil Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
47. Dinler, A. (2010). *Isparta İli Otel İşletmelerinde Çalışanların İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri ile Etkileyen Etmenler*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s.47, Isparta.
48. Dolan, N. (1987). The Relationship between burnout and job satisfaction in nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 12(1)(3-12)
49. Dolaşır, S. (2005). *Antrenörlerin Mesleki Etik İlkelerine Uyuma Düzeylerine İlişkin Antrenör ve Sporcu Görüşleri*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

50. Dolgun, H. (2005). *Amatör Futbolcuların Sezon İçi Antrenör Değişikliğine Yaklaşımları*. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yönetimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
51. Donuk, B. (2006). *Türkiye Profesyonel Futbol Ligleri Antrenörlerinin Liderlik Tarzlarının İncelenmesi ve Bir Model Yaklaşım*. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
52. Dönmez, B. Güneş, H. (2001). İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişlik. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, Sayı : 5 , 71.
53. Egesoy, H. (2010). Türkiye Futbol Süper Ligi Teknik Direktör Değişikliklerinin İncelenmesi. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 2010, S. 1, No. 2, s.38, Denizli.
54. Erdem, K. (2005). *Futbol Kenar Yönetimi*. Morpa Kültür Yayınları, s.13-14, İstanbul.
55. Erdemoğlu, D. Ş. (2007). *Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri (Ankara İli Örneği)*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
56. Eren, E. (1998). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Yayınevi.
57. Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Envanterinin Uygulanması. *7.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı, (143-154)*, Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
58. Erkan, N. (1998). *Yaşam Boyu Spor*. Sporsal Kuramlar Dizisi Bağırğan Yayınevi, s.19, Ankara.
59. Ersoy, A. (1997). *Futbolda Yöneticilerin Uyguladığı Ödül ve Cezaların Disiplin Açısından Değerlendirilmesi ve Başarıya Etkisi*. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.2, İstanbul.

60. Ersoy, F., Yıldırım C., Edirne T. (2001). Tükenmişlik (Staff Burnout) Sendromu. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, Cilt:10. S.2, s.11-17, Şubat, Ankara.
61. Eynur, R. B. (2002). *Türkiye'deki Üniversitelerde Uygulanan Beden Eğitimi ve Spor Programlarının Bazı Ülkelerdeki Üniversiteler ile Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
62. Ferah, A. (1991). *Futbol Eğitim Öğretim*. 2. Baskı, s.9, İstanbul.
63. Fişek, K. (1980). *Devlet Politikası ve Toplumsal Yapıyla İlişkileri Açısından Spor Yönetimi*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara.
64. Fişek, K. (1983). *Spor Yönetimi*. A.Ü.S.B.F Yayınları No:525, Ankara.
65. Fişek, K. (1985). *100 Soruda Türkiye Spor Tarihi*, İstanbul: Gerçek Yayınevi.
66. Fişek, K. (2003). *Spor Yönetimi*. İstanbul: YGS Yayınları.
67. Gençay, Ö. A. (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt:15 No:2, s.765-780, Ekim, Kastamonu.
68. Gökalp, E. (2004). *Türkiye'de Spor Basını ve Milliyetçilik Söylemi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gazetecilik Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
69. Greenglass, E. R., Burke, R. J. (1988). Work and family precursors of burnout in teachers: Sex differences. *Sex Roles*, 18, 215-229
70. Gülseren, Ş., Karaduman E., Kültür S. (2000). Hemşire ve Teknisyenlerde Tükenmişlik Sendromu ve Depresif Belirti Düzeyi. *Kriz Dergisi*, C:8 Sayı:1, s.27-38, Adana.
71. Gümüş İ. A., Karakuş S., Acet M., Akkoyunlu Y. Ünveren A., Koç, H. (2009). *Üçüncü Bölgede Görev Yapan Futbol Hakemlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. 11 . ICHPER SD Avrupa Bölgesel Kongresi ve Fuarı – Avrupa'da Çağdaş Spor Disiplinlerinin Entegrasyonu, 22-24 Nisan 2009, Antalya.

72. Gümüş, İ. A. (2009). *3. Bölgede Görev Yapan Futbol Hakemlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
73. Gümüşdağ, H., Karaç Y., Cerit E. (2011). Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Gençlik Ve Spor Genel Müdürlüğü Spor Eğitimi Dairesi Başkanlığı Bünyesinde Açılan Antrenör Yetiştirme Kurslarının Değerlendirilmesi. *Pamukkale Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, Cilt.2, No.3, S:14-21, Denizli
74. Günay, M., Yüce İ. A. (2008). *Futbol Antrenmanının Bilimsel Temelleri*. Gazi Kitabevi, 3. Baskı, Ankara.
75. Gündüz, B. (2004). *Öğretmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar ve Bazı Mesleki Değişkenlere Göre Yordanması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
76. Gürkan H., Müniroğlu S. (2001). Türkiye Profesyonel Futbol Liglerinde Mücadele Eden Takımların Altyapı Antrenörlerinin Yetenek Seçim Kriterleriyle İlgili Görüşlerinin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, Cilt:4 Sayı:1 s.23-40, Ankara.
77. Güven, Ö. (1999). Futbol Topuyla Oynamanın Bazı Kültürlerdeki Benzer Görünümleri ve Tarihsel Gelişimine Ait Bilgiler. *Düşünen Siyaset Futbol Dergisi*, Sayı 2, s. 96-97-98-99-100-101-102-103, Mart, Ankara.
78. Hindistan, Y. S. (1998). *Çocuklar ve Gençler İçin Voleybol Antrenörlüğü; Amerikan Spor Eğitim Programı*. Beyaz Yayınları , s.4-6, Ekim, İstanbul.
79. <http://arsiv.hurriyetim.com.tr/hur/turk/01/05/14/turkiye/11tur.htm>) Erişim: (03.12. 2013).
80. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bati&arama=kelime&guid=TDK.BATI.529d05eb6a9f75.06124681 Erişim: (03.12.2013).
81. <http://www.tufad.org.tr/index.php?Sayfa=2592580224> Erişim: (03.12.2013).
82. Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik*. Konya: Nobel Yayın Dağıtım.

83. İlhan, A. (1989). *Gazi Beden Eğitimi Öğrencilerinin, Derslerdeki Başarısına Aile Beslenme ve Okul Kurumlarının Etkisi*. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
84. İmamoğlu, A.F., Koçak M., Sunay H. (1996). Türkiye ve Bazı Avrupa Ülkelerinde (Almanya, İngiltere ve İskoçya) Futbol Antrenör Yetiştirme Programlarının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, Cilt:1 Sayı:4 s.75-84, Ankara.
85. İmamoğlu, A.F., Sunay H. (1996). Türkiye’de Antrenör Eğitim Programlarının Etkinliği. *Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, Cilt:1 S:3 S.66-82, Ankara.
86. İnal, A. N. (2003). *Beden Eğitimi ve Spor Bilimi*. Ankara: Nobel Yayın, Ekim.
87. İnal, A. N. (2004). *Futbolda Eğitim Öğretim*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı.
88. Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, Cilt: 68, Sayı: 1, s. 29-32, İstanbul.
89. Kalkavan, A., Karakuş S., Özdilek Ç., Akkoyunlu Y., Ünveren A. (2007). *Amatör Futbol Antrenörlerinin Spor Eğitimi Hakkındaki Görüşlerinin İncelenmesi*. VI. Uluslararası Akdeniz Spor Bilimleri Kongresi, 9-11 Kasım, Antalya.
90. Kalkavan, A., Karakuş S., Özdilek Ç., Demirel M., Acet M., Ersoy A. (2007). *Minik Futbolcuların Sporda Erdem Anlayışları*. VI. Uluslararası Akdeniz Spor Bilimleri Kongresi, 9-11 Kasım, Antalya.
91. Karaç, Y. (2004). *T.C. Başbakanlık Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Spor Eğitimi Dairesi Başkanlığı Bünyesinde Açılan Antrenör Yetiştirme Kurslarının Değerlendirilmesi*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
92. Karagözoglu, C. (2005). *Sporda Psikolojik Destek*. İstanbul: Morpa Yayınları.

93. Karaküçük, S. (1992). (1936-1938) Seçilmiş Spor Makaleleri. *Türk Spor Tarihi Kurumu Dergisi*, s.65, Ankara.
94. Karaküçük, S. (1993), Seçilmiş Spor Makaleleri. *Ülkü Dergisi (1933-1950)*, S.121, Ankara.
95. Karaküçük, S., Yetim, A. (1996). Rekreasyon Etkinliklerinde Liderlik ve Fonksiyonları. *Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, Cilt.1, No.2, s.69, Ankara.
96. Kasap, H., Erdem K. (2009). *Futbol Felsefesi*. TFF FGM Futbol Eğitim Yayınları, Şubat, S.1, İstanbul.
97. Keten, M. (1974). *Türkiye’de Spor*. Ankara: Ayyıldız Matbaası.
98. Kırılmaz, A.Y., Çelen Ü., Sarp N. (2003). *İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara, İlköğretim-Online 2-9 (<http://www.ilkogretim-online.org.tr>).
99. Konter, E. (1996). *Bir Lider Olarak Antrenör*. İstanbul: Alfa Yayınları, Eylül.
100. Kunter, H. B. (1938). *Eski Türk Sporları*. İstanbul: Cumhuriyet Matbaası.
101. Kutlu, M. Z. (2007). *Futbol Kulüplerinin Futbol Okulu Uygulamaları (Kocaeli Örneği)*. Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
102. Lazarus, S. R. (1994). *Kısa Süreli ve Uzun Süreli Stres*. Çev: Rugancı,N., İstanbul: Türk Psikologlar Derneği Yayınları-2.
103. Maraşlı, M. (2003). *Lise Öğretmenleri Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri*. Ankara Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Ankara.
104. Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). *The maslach Burnout Inventory (researched)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
105. Maslach, C., Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

106. Maslach, C., Pines, A. M. (1979). Burnout,' the loss of human caring, in Pines, A. and Maslach. C. (Eds.), *Experiencing social psychology*. (pp. 246-252). New York: Random House
107. Mc Carthy, M. E., Pretty, G. M., & Catano, V. (1990). Psychological sense of community and student burnout. *Journal of College Student Development*, 31, 211-216.
108. Mc Guire, W. (1979). *Teacher Burnout*. Today's Education, Number: 68-84, p.5
109. MEGEP, (2012). *Sağlık Psikolojisi*. Ankara: MEB Yayınları.
110. *Meydan Larousse*. (1992). Sabah Yayınları, 18. cilt, s.427.
111. *Morpa Spor Ans*. (1997). 2.Cilt. Orhan Ofset, s.145.
112. Murat, M. (2000). *Sınıf Öğretmenlerinde On Yıllık Meslek Sürecinde Tükenmişliğin Gelişiminin Haritalanması ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Trabzon KTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon.
113. Mülazımoğlu, O., Kalkavan A., Bektaş F. (2002). *Futbol Beceri Testlerinde Dereceye Giren İlköğretim ve Liseli Sporcuların Teknik Düzeylerinin Araştırılması*. 7. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, 27-29 Ekim, Antalya.
114. Newton, M., Fry, M. D. (1998). Senior Olympians Achievement Goals and Motivational Responses. *Journal of Aging and Physical Activity*.
115. Ocak, Y., Tortop, Y. (2006). *Sınıf Öğretmenlerinin Beden Eğitimi Derslerine İlişkin Genel Görüşleri Ve Beden Eğitimi Derslerini Yürütürken Karşılaştıkları Sorunları*, 9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı, Nobel Yayınları, Sayfa 668, 3-5 Kasım, Muğla.
116. Oruç, S. (2007). *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Adana İli Örneği)*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana.

117. Ögün, S. S. (1999). Oyun İçinde Oyun: Futbol. *Düşünen Siyaset Futbol Dergisi*, S.2, s.18, Mart. Ankara.
118. Özçınar, M. (2011). *Örgütlerde Yabancılaşma ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
119. Özdoğan, H. (2008). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinde Mesleki Tükenmişlik*. Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas.
120. Öztürk, F. (1998). *Toplumsal Boyutlarıyla Spor*. Ankara: Bağırman Yayınları.
121. Peker, R. (2002). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerine Etki Eden Bazı Faktörler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 305-318.
122. Pepe, Uslu, Avşaroğlu, Balcı, Özdemir M. (2006). *Türk Güreş Hakemlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. 9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Muğla Üniversitesi, s. 1063-1068, Muğla.
123. Polat, G. Topuzoğlu, A. Gürbüz, K. Hotalak, Ö. Kavak, H. Emirikçi, S. Kayış, L. (2009). Burnout Syndrome in High School Teachers' in Bilecik, Bozüyük. *TAF Prev Med Bull*, 8(3): 217-222. Turkish.
124. Polat, S. (2006). *Spor İşletmeleri Çalışanlarında Tükenmişlik Durumu Araştırması*. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s. 18-31, Elazığ.
125. Robins, Stephan P. (1996). *Organizational Behaviour*. Prentice Hall Inc., Seventh Edition, USA.
126. Sağlam, A. Ç. (2011). Akademik Personelin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt/Volume: 8, Sayı/Issue: 15, s. 407 – 420, Hatay.

127. Selye, H. (1976). *The Stress of Life*. NewYork: McGraw-Hill.
128. Sert, M. (2000). *Gol Atan Galip Futbola Sosyolojik Bir Bakış*. İstanbul: Bağlam Yayınları.
129. Sevim, Y. (2006). *Antrenör Eğitim İlkeleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
130. Sevim, Y., Erol E., Tuncel F., Sunay H. (2001). *Antrenör Eğitimi ve İlkeleri*. Ankara: Gazi Kitabevi.
131. *Spor Ansiklopedisi*, (1991). Millet Yayınları.
132. Sucuoğlu, B. Kuloğlu, N. (1996). Özürlü Çocuklarda Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10 (36), 44-60.
133. Sunay, H. (1995). Ankara Bölgesi Futbol Hakemlerinin Hakemliğe Yönelmelerine Etki Eden Motivasyonel Etmenler Üzerine Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi Futbol Bilim ve Teknoloji Dergisi*, sayı: 2, s. 18, Nisan, Ankara.
134. Sünter, A.T., Canbaz S., Dabak Ş., Öz H., Peşken Y. (2006). Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik Ve İş Doyumu Düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, C:16, Sayı 1, s.9-14, Samsun.
135. *Tarih ve Toplum Dergisi*, (1994). Ekim Sayı:10 S.130
136. Taşğın, Ö. (2000). *Fenerbahçe Futbol Seyircisinin Sosyo – Ekonomik Profili*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
137. Taştan S. (2007). *Stres ve Stres Yönetimi*. Erişim. (<http://www.humanresourcesfocus.com/stres>) Erişim tarihi: 24.08.2012.
138. Tatlıcı, M. (2006). *Atletizm Antrenörlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Öğretmenliği Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
139. Tayga, Y. (1990). *Türk Spor Tarihine Genel Bakış*. Ankara: GSGM Yayınları, No:87.

140. Tercüman Gazetesi, (1981), *Futbol*. Spor Ansiklopedisi, İstanbul: Tercüman Matbaacılık.
141. Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
142. Tici, (1923). *Teşkilat ve Nizam-ı Umumiye*. İstanbul: TİCİ Yayını, Ahmet İhsan Matbaası.
143. Tomic, W., Tomic, D. M. ve Evers, W J. G. (2004). A question of burnout among Reformed Church ministers in The Netherlands. *Mental Health, Religion & Culture*, 7(3), 225–247.
144. Toprakkaya, İ. Tekin, T. A. (2004). *Futbol Genel Kuramsal Bir Çerçeve ve Teknik ve Temel Taktik Öğretim*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
145. Tufad, (2012). *Teknik Adamların Sınıflandırılması*. (<http://www.tufad.org.tr/index.php?Sayfa=4197518481>), Erişim 24.08.2012.
146. Tuğrul, B. ve Çelik, E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(12), 1-11
147. Tuna, M. (2010). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Ankara İli Örneği)*. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yönetimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
148. Tuncel S. D., Büyüköztürk Ş. (2009). Antrenörlerin Mesleki Etik İlkeleri Nelerdir? Nasıl Ölçülür? Ölçek Geliştirme: Ölçeğin Geçerlik ve Güvenirliği. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, Cilt: 7, S.4, s.159
149. Tümkaya, S. (1997). *Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Akademik Tükenmişlik Düzeyleri*. 4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, 10–12 Eylül, Eskişehir

150. Tümkaya S. (2000). Akademik Tükenmişlik Ölçeği'nin Geliştirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:19, s.128-133, Ankara.
151. *Türk Futbol Tarihi*, (1992), İstanbul: 1.Cilt. TFF Yay.
152. Ünveren, A. Acet, M. Kalkavan, A. Zengin, B. Harmandar, D., Savaşlı, M. Top, E. (2010), *Üniversitelerarası Muay Thai Türkiye Şampiyonasına Katılan Sporcuların Antrenörlerinden Beklentileri*. 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, 10-12 Kasım, Antalya.
153. Yıldırım, İ. (1997). Tepük Futbol mudur? XI. Yüzyıl Türk Spor Faaliyetlerinden "Tepük" Oyununun Mahiyeti Üzerine Bir Araştırma. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, Cilt.2, Sayı 1, s.60, Ocak.
154. Yıldırım Y. (2010). *Beden Eğitimin ve Spor Yüksekokullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Samsun
155. Yılmaz, T. (2013). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Ordu İli Uygulaması)*. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara

EKLER**Ek-1. Anket Formu****EK-1. ANKET FORMU**

Değerli Antrenörümüz;Araştırmacı, Türkiye'deki Futbol Antrenörlerinin meslekteki tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve bunlara çözüm önerisi geliştirmeyi amaçlamıştır. İfadelerin öntündeki kutucuklara sizin için en uygun ibareyi (x) şeklinde işaretleyiniz. Yardım ve desteğinizden dolayı teşekkür ederiz.

HAKAN UĞUR**Beden Eğitimi Öğretmeni****A. KİMLİK BİLGİLERİ**

Yaş	Öğrenim Durumu	Mesleği	Antrenörlüğe Başlama Yaşı	Antrenörlük Süresi	Antrenörlük Yapılan Ligler	Süre (yıl)	Antrenör Belgesi
<input type="checkbox"/> 21 - 25	<input type="checkbox"/> Lise	<input type="checkbox"/> Memur	<input type="checkbox"/> 21 - 24	<input type="checkbox"/> 1 - 4	<input type="checkbox"/> Amatör		<input type="checkbox"/> TFF C
<input type="checkbox"/> 26 - 30	<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> İşçi	<input type="checkbox"/> 25 - 28	<input type="checkbox"/> 5 - 8	<input type="checkbox"/> 3.Lig		<input type="checkbox"/> UEFA B.
<input type="checkbox"/> 31 - 35	<input type="checkbox"/> Y.Lisans	<input type="checkbox"/> S.Meslek	<input type="checkbox"/> 29 - 32	<input type="checkbox"/> 9 - 12	<input type="checkbox"/> 2.Lig		<input type="checkbox"/> UEFA A
<input type="checkbox"/> 36 - 40	<input type="checkbox"/> Doktora	<input type="checkbox"/> Emekli	<input type="checkbox"/> 32 - 35	<input type="checkbox"/> 13 - 16	<input type="checkbox"/> 1.Lig B.Asya		<input type="checkbox"/> UEFA PRO
<input type="checkbox"/> 41 ve üst	<input type="checkbox"/> Diğer	<input type="checkbox"/> İşsiz	<input type="checkbox"/> 36 ve üstü	<input type="checkbox"/> 17 ve üstü	<input type="checkbox"/> Süper Lig		

Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Erkek	<input type="checkbox"/> Bayan	
Medeni Durumu	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekar	<input type="checkbox"/> Boşanmış

Aylık Antrenörlük Geliriniz	<input type="checkbox"/> 1000 YTL ve altı	<input type="checkbox"/> 1001 - 2000	<input type="checkbox"/> 2001 - 3000	<input type="checkbox"/> 3001 - 4000	<input type="checkbox"/> 4001 ve üstü
------------------------------------	---	--------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------

Daha Önce Futbol Oynadınız mı?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır			
Cevabınız Evet ise; Oynama Düzeyiniz	<input type="checkbox"/> Amatör	<input type="checkbox"/> 3. Lig	<input type="checkbox"/> 2. Lig	<input type="checkbox"/> 1. Lig	<input type="checkbox"/> Süper Lig

Antrenörlük Mesleğini Tercih Nedenlerinizi Önem Sırasına Göre NUMARALANDIRINIZ.	
<input type="checkbox"/> Ailenin Yönlendirmesi	<input type="checkbox"/> Takım Antrenörünün yönlendirmesi
<input type="checkbox"/> Antrenörlüğü sevdiğim için	<input type="checkbox"/> Popüler bir Antrenörün örnek aldim
<input type="checkbox"/> Statü elde edebilmek için	<input type="checkbox"/> İyi Antrenörlerin çok para kazanmaları
<input type="checkbox"/> Spor hayatımdan sonra başka bir işim olmadığı için	<input type="checkbox"/> Spor hayatımdan sonra sporun içinde kalmak için
<input type="checkbox"/> Spora birşeyler katmak için	<input type="checkbox"/> İyi bir antrenör olacağıma inandığım için
<input type="checkbox"/> Sporun içinde yönetici olabilmek için	<input type="checkbox"/> Diğer (Yazınız).....

B. ANTRENÖRÜN SPOR KULÜBÜ İLE UYUMU VE İHTİYAÇ DEĞERLENDİRMESİ

İhtiyaç				İhtiyaç			
	Evet	Kısmen	Hayır		Evet	Kısmen	Hayır
Antrenörlüğü bir meslek olarak görüyor musunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kulüp yönetimi size yeterince destek oluyor mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Antrenörlük mesleğinden memnun musunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kulüp imkanları ile hedeflerinizi gerçekleştirebiliyor musunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kulübünüzün spor tesisi ve malzeme yönünden yeterli mi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Antrenörlükle ilgili dergi, kongre vs. takip edebiliyor musunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C. ANTRENÖRLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1.İşimden soğuduğumu hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.İşimin beni kısıtladığımı biliyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15.İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16.Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17.İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18.İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19.Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20.Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21.İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22.İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ek-2. İstatistiksel Sonuçlar

Antrenörlük süresi gruplarına göre Duygusal Tükenme değişkenine ait Tukey Çoklu Karşılaştırma testi

(I) sur e	(J) sure	Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1-4	5-8	-1,44469*	,44257	,010	-2,6540	-,2354
	9-12	-,64752	,47734	,656	-1,9518	,6568
	13-16	-1,50956	,55582	,052	-3,0283	,0092
	17 ve +	-1,14799	,50040	,147	-2,5153	,2193
5-8	1-4	1,44469*	,44257	,010	,2354	2,6540
	9-12	,79717	,51548	,532	-,6113	2,2057
	13-16	-,06487	,58890	1,000	-1,6740	1,5442
	17 ve +	,29669	,53691	,982	-1,1704	1,7638
9- 12	1-4	,64752	,47734	,656	-,6568	1,9518
	5-8	-,79717	,51548	,532	-2,2057	,6113
	13-16	-,86205	,61546	,627	-2,5437	,8196
	17 ve +	-,50048	,56591	,903	-2,0468	1,0458
13- 16	1-4	1,50956	,55582	,052	-,0092	3,0283
	5-8	,06487	,58890	1,000	-1,5442	1,6740
	9-12	,86205	,61546	,627	-,8196	2,5437
	17 ve +	,36157	,63351	,979	-1,3695	2,0926
17 ve +	1-4	1,14799	,50040	,147	-,2193	2,5153
	5-8	-,29669	,53691	,982	-1,7638	1,1704
	9-12	,50048	,56591	,903	-1,0458	2,0468
	13-16	-,36157	,63351	,979	-2,0926	1,3695

Antrenörlük süresi gruplarına göre Duyarsızlaşma değişkenine ait Tukey
Çoklu Karşılaştırma testi

(I) sure	(J) sure	Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1-4	5-8	-,99282*	,30352	,010	-1,8222	-,1635
	9-12	-,06298	,32737	1,000	-,9575	,8315
	13-16	-,30072	,38119	,934	-1,3423	,7409
	17 ve +	,05759	,34319	1,000	-,8801	,9953
5-8	1-4	,99282*	,30352	,010	,1635	1,8222
	9-12	,92984	,35353	,066	-,0361	1,8958
	13-16	,69210	,40388	,426	-,4115	1,7957
	17 ve +	1,05041*	,36823	,036	,0443	2,0566
9-12	1-4	,06298	,32737	1,000	-,8315	,9575
	5-8	-,92984	,35353	,066	-1,8958	,0361
	13-16	-,23774	,42209	,980	-1,3911	,9156
	17 ve +	,12057	,38812	,998	-,9399	1,1811
13-16	1-4	,30072	,38119	,934	-,7409	1,3423
	5-8	-,69210	,40388	,426	-1,7957	,4115
	9-12	,23774	,42209	,980	-,9156	1,3911
	17 ve +	,35831	,43448	,923	-,8289	1,5455
17 ve +	1-4	-,05759	,34319	1,000	-,9953	,8801
	5-8	-1,05041*	,36823	,036	-2,0566	-,0443
	9-12	-,12057	,38812	,998	-1,1811	,9399
	13-16	-,35831	,43448	,923	-1,5455	,8289

Antrenörlük süresi gruplarına göre Kişisel Başarı değişkenine ait Tukey
Çoklu Karşılaştırma testi

(I) sure	(J) sure	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1-4	5-8	,23297	,53837	,993	-1,2381	1,7040
	9-12	-1,31235	,58067	,159	-2,8990	,2743
	13-16	-1,44538	,67614	,205	-3,2929	,4021
	17 ve +	-2,91634*	,60873	,000	-4,5796	-1,2530
5-8	1-4	-,23297	,53837	,993	-1,7040	1,2381
	9-12	-1,54532	,62707	,100	-3,2587	,1681
	13-16	-1,67836	,71638	,132	-3,6358	,2791
	17 ve +	-3,14931*	,65314	,000	-4,9340	-1,3647
9-12	1-4	1,31235	,58067	,159	-,2743	2,8990
	5-8	1,54532	,62707	,100	-,1681	3,2587
	13-16	-,13303	,74869	1,000	-2,1788	1,9127
	17 ve +	-1,60399	,68842	,136	-3,4850	,2771
13-16	1-4	1,44538	,67614	,205	-,4021	3,2929
	5-8	1,67836	,71638	,132	-,2791	3,6358
	9-12	,13303	,74869	1,000	-1,9127	2,1788
	17 ve +	-1,47095	,77065	,313	-3,5767	,6348
17 ve +	1-4	2,91634*	,60873	,000	1,2530	4,5796
	5-8	3,14931*	,65314	,000	1,3647	4,9340
	9-12	1,60399	,68842	,136	-,2771	3,4850
	13-16	1,47095	,77065	,313	-,6348	3,5767

Aylık gelir grupları ile Duygusal Tükenme değişkenine ait Tukey Çoklu Karşılaştırma testi

(I) AYLIKANTGELI R	(J) AYLIKANTGELI R	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
1000 VE -	1001-2000	-,23642	,40066	,977
	2001-3000	-1,90132*	,61021	,016
	3001-4000	,22405	1,12804	1,000
	4001 VE +	-1,07408	,78771	,651
1001-2000	1000 VE -	,23642	,40066	,977
	2001-3000	-1,66490	,66738	,093
	3001-4000	,46047	1,15996	,995
	4001 VE +	-,83766	,83278	,853
2001-3000	1000 VE -	1,90132*	,61021	,016
	1001-2000	1,66490	,66738	,093
	3001-4000	2,12538	1,24793	,432
	4001 VE +	,82724	,95150	,908
3001-4000	1000 VE -	-,22405	1,12804	1,000
	1001-2000	-,46047	1,15996	,995
	2001-3000	-2,12538	1,24793	,432
	4001 VE +	-1,29814	1,34368	,870
4001 VE +	1000 VE -	1,07408	,78771	,651
	1001-2000	,83766	,83278	,853
	2001-3000	-,82724	,95150	,908
	3001-4000	1,29814	1,34368	,870

Aylık gelir grupları ile Duyarsızlaşma değişkenine ait Tamhane-T Çoklu Karşılaştırma testi

(I) AYLKANTGELİR	(J) AYLKANTGELİR	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
1000 VE -	1001-2000	-,36136	,28904	,908
	2001-3000	-1,41364*	,40985	,008
	3001-4000	-2,16086	,75859	,086
	4001 VE +	-1,12270	,42817	,105
1001-2000	1000 VE -	,36136	,28904	,908
	2001-3000	-1,05228	,45947	,210
	3001-4000	-1,79950	,78650	,263
	4001 VE +	-,76134	,47588	,699
2001-3000	1000 VE -	1,41364*	,40985	,008
	1001-2000	1,05228	,45947	,210
	3001-4000	-,74722	,83847	,991
	4001 VE +	,29093	,55759	1,000
3001-4000	1000 VE -	2,16086	,75859	,086
	1001-2000	1,79950	,78650	,263
	2001-3000	,74722	,83847	,991
	4001 VE +	1,03815	,84757	,925
4001 VE +	1000 VE -	1,12270	,42817	,105
	1001-2000	,76134	,47588	,699
	2001-3000	-,29093	,55759	1,000
	3001-4000	-1,03815	,84757	,925

Aylık gelir grupları ile Kişisel Başarı değişkenine ait Tamhane Çoklu Karşılaştırma testi

(I) AYLKANTGELİR	(J) AYLKANTGELİR	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
1000 VE -	1001-2000	-,03022	,49541	1,000
	2001-3000	2,28566*	,72222	,020
	3001-4000	2,66382	1,28126	,392
	4001 VE +	4,36302*	1,13295	,003
1001-2000	1000 VE -	,03022	,49541	1,000
	2001-3000	2,31588*	,80321	,044
	3001-4000	2,69404	1,32860	,416
	4001 VE +	4,39324*	1,18622	,004
2001-3000	1000 VE -	-2,28566*	,72222	,020
	1001-2000	-2,31588*	,80321	,044
	3001-4000	,37816	1,42875	1,000
	4001 VE +	2,07736	1,29742	,699
3001-4000	1000 VE -	-2,66382	1,28126	,392
	1001-2000	-2,69404	1,32860	,416
	2001-3000	-,37816	1,42875	1,000
	4001 VE +	1,69920	1,67431	,977
4001 VE +	1000 VE -	-4,36302*	1,13295	,003
	1001-2000	-4,39324*	1,18622	,004
	2001-3000	-2,07736	1,29742	,699
	3001-4000	-1,69920	1,67431	,977

Yaş grupları ile Duyarsızlaşma değişkenine ait Tukey Çoklu Karşılaştırma testi

(I) yas	(J) yas	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
21-25	26-30	1,04545	,56125	,487
	31-35	2,13782*	,49284	,000
	36-40	2,37934*	,48860	,000
	41 ve +	2,41514*	,45657	,000
26-30	21-25	-1,04545	,56125	,487
	31-35	1,09237	,44224	,135
	36-40	1,33388*	,43751	,026
	41 ve +	1,36968*	,40142	,008
31-35	21-25	-2,13782*	,49284	,000
	26-30	-1,09237	,44224	,135
	36-40	,24152	,34540	,999
	41 ve +	,27732	,29838	,987
36-40	21-25	-2,37934*	,48860	,000
	26-30	-1,33388*	,43751	,026
	31-35	-,24152	,34540	,999
	41 ve +	,03580	,29132	1,000
41 ve +	21-25	-2,41514*	,45657	,000
	26-30	-1,36968*	,40142	,008
	31-35	-,27732	,29838	,987
	36-40	-,03580	,29132	1,000

Yaş grupları ile Kişisel Başarı değişkenine ait Tukey Çoklu Karşılaştırma testi

(I) yas	(J) yas	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
21-25	26-30	-2,47980	1,01849	,107
	31-35	-3,54968*	,90548	,001
	36-40	-4,10483*	,89904	,000
	41 ve +	-5,26714*	,84027	,000
26-30	21-25	2,47980	1,01849	,107
	31-35	-1,06988	,78257	,649
	36-40	-1,62503	,77512	,222
	41 ve +	-2,78734*	,70611	,001
31-35	21-25	3,54968*	,90548	,001
	26-30	1,06988	,78257	,649
	36-40	-,55515	,61916	,898
	41 ve +	-1,71746*	,53024	,011
36-40	21-25	4,10483*	,89904	,000
	26-30	1,62503	,77512	,222
	31-35	,55515	,61916	,898
	41 ve +	-1,16232	,51917	,166
41 ve +	21-25	5,26714*	,84027	,000
	26-30	2,78734*	,70611	,001
	31-35	1,71746*	,53024	,011
	36-40	1,16232	,51917	,166

DİZİN**A**

Antrenör, 36, 37, 40, 41, 42, 43, 44,
119, 120, 123

D

Duyarsızlaşma, 50, 60

E

Eğitim, 36, 43, 44, 111, 117, 119, 121,
123

F

Futbol, 20, 21, 26, 27, 28, 30, 31, 33,
34, 44, 58, 59, 111, 112, 116, 117,
118, 119, 120, 123, 124

K

Kişisel Başarı, 50, 60

L

Lisans, 112, 115, 116, 119, 120, 121,
122, 123, 124, 125

S

Spor, 23, 24, 25, 43, 113, 117, 118,
119, 120, 122

T

Tükenmişlik, 18, 48, 53, 57, 58, 59,
61, 98, 111, 113, 114, 117, 121, 122

Y

Yetenek, 36