



**Araştırma Makalesi**

**Künye:** Dükel,D. & Pehlevan,Z. (2021). Cimnastik Antrenörlerinde Mesleki Yeterlik, Duygusal Emek Ve Tükenmişlik Duygusunun Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 23(4).

## **CİMNASTİK ANTRENÖRLERİNDE MESLEKİ YETERLİK, DUYGUSAL EMEK VE TÜKENMİŞLİK DUYGUSUNUN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ\***

**Derya DÜKEL<sup>1</sup>, Zekai PEHLEVAN<sup>2</sup>**

### **ÖZET**

Araştırma 2019-2020 yılı vizeli cimnastik antrenörlerin, mesleki yeterlik, duygusal emek, mesleki tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, deneyim süresi, görev yaptıkları yer, sporcu yaş grubu ve eğitim düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma betimsel-karşılaştırma modelde planlanmıştır. Örneklem grubunu evren içerisinde kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan 223 cimnastik antrenörü oluşturmaktadır (%38,6; n=86 kadın, %61,4; n=137 erkek). Veriler, Kişisel Bilgi Formu, Duygusal Emek Ölçeği (DEÖ), Antrenör Yeterlik Ölçeği (AYÖ-II) ve Tükenmişlik Ölçeği (TÖ) ile toplanmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistiklerle birlikte t testi ve ANOVA istatistik teknikleri kullanılmıştır. Hata payı 0,05 olarak alınmıştır. Yapılan analizler sonucunda DEÖ yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma ve doğal duygular; TÖ duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklar bulunmuştur (p<,05). Sporcu yaş grupları değişkeni açısından ise TÖ ve AYÖ-II alt boyut toplam puanları ile gruplar arasında yine anlamlı farklar bulunmuştur (p<,05).

**Anahtar kelimeler:** Cimnastik, Antrenör, Yeterlik, Duygusal Emek, Mesleki Tükenmişlik,

## **EXAMINATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE, EMOTIONAL LABOR AND BURNOUT FEELING IN GYMNASTICS COACHES IN TERMS OF SOME VARIABLES**

### **ABSTRACT**

The research was conducted to examine whether the levels of professional competence, emotional labor, professional burnout of gymnastics coaches with visas for 2019-2020 differ according to gender, duration of experience, place of duty, age group of athletes and level of education. The research was planned in a descriptive-comparison model. The sample group consists of 223 gymnastics coaches who were reached by the easy sampling method from the universe (38.6%; n=86 female, 61.4%; n=137 male). The data were collected using the Personal Information Form, Emotional Labor Scale (DEE), Coach Competence Scale (AYÖ-II) and Burnout Scale (TE). In the analysis of the data, t-test and ANOVA statistical techniques were used along with descriptive statistics. The margin of error was taken as 0.05. As a result of the analyses, significant differences were found between the groups in the sub-dimensions of DEC superficial role-playing, deep role-playing and natural feelings; DEC emotional exhaustion, desensitization and low personal success (p<, 05). In terms of the age groups of athletes, there were significant differences between the groups with the total scores of the DEC and the sub-dimension II and the groups (p<,05).

**Keywords:** Gymnastics, Coach, Competence, Emotional Labor, Occupational Burnout,

\*Bu çalışma Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında kabul edilen "Cimnastik Antrenörlerinde Mesleki Yeterlik, Duygusal Emek ve Tükenmişlik Duygusunun Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

<sup>1</sup>Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Mersin, 0000-0002-2894-6901

<sup>2</sup> Mersin Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü, Mersin, 0000-0003-4532-2508

## **GİRİŞ**

### **Antrenörlükte Mesleki Yeterlik**

Antrenörler sporun önemli aktörlerindedir ve sporcunun kariyerine yön veren kişilerdendir. Antrenörlük aynı zamanda bir meslek grubudur. Antrenör, sporcuyu yarışmaya hazırlayan, ona birçok alanda destek olan, sporcunun motivasyon ve performansının artmasına katkıda bulunan kişidir. Bunu sağlamada antrenör sporcu için bir lider ve rol modeli kişi konumundadır. Antrenör kendinden beklenen bu davranışları yerine getirebilmesi onun yeterliği ile ilişkilidir. Türk Dil Kurumu'na göre yeterlilik “yeterli olma durumu, bir işi yapma gücünü sağlayan özel bilgi, ehliyet, görevini yerine getirme gücü, kifayet, yeterlik” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2021). Antrenörün mesleki yeterliği ise, antrenörün kendisi ile ilgili sporcuyu motive edebilme, oyun stratejileri geliştirebilme, teknik ve taktik öğretebilme, karakter oluşumuna katkı sağlama ve fiziksel kondisyonu artırma gibi konularda kendisine olan inancının düzeyini ifade etmektedir (Güllü ve Donuk, 2019). aktardığına göre; bireylerin üstlendikleri görevleri yerine getirip getirmeyeceklerine dair inançları olarak tanımlanan öz-yeterlik kuramına benzer şekilde antrenörün mesleki yeterliği, bir antrenörün sporcusunun öğrenme ve performans düzeylerini etkileme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Feltz , Chase, Moritz ve Sullivan, 1999; akt: Unutmaz ve Gençler, 2017). Bu kavrama göre, antrenör davranışlarını etkileyen en önemli faktör, antrenörün sporcularının görevlerini yerine getireceğine olan inancıdır ve dolayısıyla sporcu performansını da etkileyen önemli bir değişken olarak kabul edilmektedir (Horn, 2002). Buna göre antrenör yeterliği motivasyon yeterliği, oyun stratejileri, teknik öğretimi, karakter oluşumu ve fiziksel kondisyon geliştirme gibi beş alt boyuttan oluşmaktadır.

### **Duygusal Emek**

Antrenörler, görevlerini ve onlardan beklenenleri yerine getirirken, yoğun emek harcamak zorunda kalmaktadırlar. Antrenörler fiziksel emek harcarken duygusal emek de harcamaktadırlar. Hochschild, duygusal emek kavramını geniş bir şekilde ilk defa gündeme getiren kişidir ve ona göre duygusal emek; yapılan iş gereği duyguların başkaları tarafından gözlenecek şekilde düzenlenmesi ve bu doğrultuda mimiklerle birlikte fiziksel olarak gösterilmesidir (Hochschild, 1983). Hochschild, duygusal emeğin yüz mimikleriyle ve fiziksel

hareketlerle gösterildiğini ifade ederken, sonraki araştırmacılar (Rafaeli ve Sutton 1987, 1989) bu görüşe ek olarak, sözlü iletişim sırasında kullanılan ses tonu ve hal ve hareketlere yansıyan her türlü emeği de içerdiğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda, duygusal emek, yüz yüze ve sözsel iletişim sırasında sergilenen bir tutumdur (Steinberg ve Figart, 1999). Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere duygusal emeğin başkalarını anlamaya çalışmak, başkalarının yerine kendini koyarak ve duygularını anlamaya çalışmak olduğu belirtilmektedir (England ve Farkas, 1986). Ayrıca duygusal emek, benzer düşünce ve tanımlamalarla, başkalarının duygularını önemseme özelliğine de sahiptir ve bu tutum duygusal düzenlemenin ana bileşeni olarak tarif edilmektedir (James, 1989). (Ashforth ve Humprey, 1993), duygusal emeğin, duyguların iç idaresi değil, gözlemlenebilir bir davranış modeli olduğuna inanmaktadır. Ek olarak, duygusal emek, kişilerarası etkileşim ve iletişim, çalışanların organizasyonunun gerektirdiği duyguları gösterme çabası ve bu çaba için planlama ve kontrol gereklilikleri olarak da düşünülmektedir (Morris ve Feldman, 1996). Başka bir bakış açısıyla duygusal emek, duygusal bir çalışma stratejisidir. Çalışanın davranışından, sözlü anlatımından elde edilen çeşitli belirti ve işaretlere göre gerçek duygularımızı görmezden gelerek hatta bastırarak kendimizi ifade biçimidir (Kleinman ve Coop, 1993). Diğer taraftan duygusal emek; örgütsel kurallara uymak ve beklenen duygusal davranışsal başarıyı yanıtlayabilmektir (Domagalski, 1999). Diğer bir deyişle, çalışanların işyerinde uygun duygusal davranışı sergileyerek görevlerini yerine getirme becerileridir (Mastracci, Newman ve Guy, 2006). Duygular görünmezdir, ancak iş performansını iyileştirmek için önemli faktörlerdir ve değerlendirmede dikkate alınmaları gerekir (Karabanow, 2000).

Ayrıca hizmeti alanlarla birebir ve çoğunlukla yüz yüze iletişimde olan iş görenlerin çaba ve gayretleri ile hizmetin kalitesi doğru orantılı olarak artmakta, hizmet alanın memnuniyeti sonucunda da hizmet sektörü amaçlarını gerçekleştirebilmektedir. Bu anlamda duyguların bu süreçte önemi artmakta ve bu sebeple iş görenlerin duygularını da kullanarak, hizmet alanın memnuniyetini azami seviyeye çıkartmaları ve uzun süre tutmayı başarmaları istenmekte ve beklenmektedir. Aslında duygular, somut değil ve bireye özeldir. Lakin günümüzde ekonomik değeri yüksek olan somut bir ürün haline gelmiştir (Özgen, 2010). Özellikle son yıllarda, hizmet sektörünün de hızla büyümesiyle “Duygusal Emek” bu sektörün içerisinde bulunan antrenörlük de dahil birçok mesleğin önemli elemanı olarak dikkat çekmektedir (Basım ve Beğenirbaş, 2012).

Bununla birlikte doğal olarak, duygusal emek kavramı, çoğunlukla sağlık sektörüyle ilgili çalışmalarda hemşireler, eğitim ile ilgili çalışmalarda öğretmenler, hizmet sektöründe ise hizmeti doğrudan alanlar ile ilişkisi olan meslek grupları üzerinde çalışılmış bir konudur. Her üç alanda da insanlar görevlerini yaparken yoğun duygusal emek harcamak durumunda kalırlar. Bu, onların işlerindeki verimlerini artırır. Antrenörler de buna benzer şekilde, öznesi insan olan meslek gruplarındandır; sporcularının hedefine ulaşması için yoğun duygusal emek harcamaları gerekir. Duygusal emeğin üç alt boyutu bulunmaktadır, bunlar; *Yüzeysel davranış*, gerçekte hissedilmeyen duyguları içerir. Çalışanların bu davranışta gösterdikleri duygular konuşarak ve / veya konuşmadan iletişim faktörleri (yüz ifadeleri, duruşlar vb.) içerir (Özgen, 2010). *Derinden rol yapma*, çalışanın kendisinden beklenen duygu gösterimini bizzat yaşaması, yani sergilemesi gereken duyguları gerçekten hissetmeye çalışmasıdır. Burada amaç karşı tarafa iyi görünmektir, dolayısıyla iyi niyetli davranış olarak değerlendirilebilir (Yürür ve Ünlü, 2011). *Doğal duygular*, çalışanın, göstermesi gereken hisleri ile gerçek hislerinin aynı olmasıdır (Kruml ve Geddes, 2000; akt: Polatçı ve Özyer, 2015).

### **Tükenmişlik Sendromu**

Günümüzde sanayileşme, bilim ve teknoloji alanındaki gelişmelerin toplumların ekonomik, politik ve kültürel yapılarında hızlı ve çok boyutlu değişme süreci içerisine girmelerini sağlamakta, sosyal yaşamı ve çalışma hayatını derinden etkilemektedir (Erkul, 2014). İnsanlar hayatlarının çoğunu iş ve işle ilgili faaliyetler planlayarak geçirirler. İş hayatında bireyler kaçınılmaz olarak baskı altındadır. Sosyal rollerdeki farklılıklar, bireyler arası ilişkilerdeki farklılıklar, çalışma ortamında rekabet, kendini kanıtlamak için kişisel mücadeleler ve yüksek beklentiler de çalışanların ruh sağlığının olumsuz etkilenmesine ve baskı altına alınmasına neden olabilir. Yaşanan iş gerilimleri ile kişisel özel hayatta zorluklar ve sorunlar aynı anda ortaya çıktığında bireyler ve kuruluşlar için ciddi sorunlara neden olmaktadır (Cemaloğlu ve Şahin, 2007). Bu durum insanların kişisel, sosyal ve mesleki açıdan birçok problem durumuyla özellikle de çağımızın önemli problemlerinden biri olan tükenmişlikle karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır (Tolunay, 2010).

Tükenmişlik sendromu üzerinde ilk olarak 1974'de Herbert J. Freudenberger çalışmış ve bireyin başarısızlık duygusunda artış, pozitif enerjisinde ve gücünde azalma, kendini yorgun

ve bitkin hissetme, beklentilerinin gerçekleşmemesi ve oluşan ihtiyaçların karşılanamaması sonucu kişinin duygularında ve iç dünyasında tükenmiş olma durumu (akt: Ardiç K, Polatçı S., 2009) olarak açıklanmıştır. Günümüzde kabul gören en detaylı tanım 1981 yılında Christina Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach tükenmişliği, “iş ortamında stres oluşturan durumlara karşı bir tepki ve ortaya çıkması için zaman gerektiren psikolojik bir tablo” olarak tanımlayarak, tükenmişliğin daha çok uzun süre stresli çalışma ortamına maruz kalan, ruhsal ve bedensel olarak doğrudan insana hizmet veren kişilerde ve insanlarla birebir iletişimin daha sık olduğu doktorluk, hemşirelik, öğretmenlik, polislik gibi mesleklerde ortaya çıkabileceğini belirtmiştir (akt: Arı ve Bal, 2008; Daley, 1979). Yine Maslach ve Jackson 1981'de tükenmişliği zihinsel, fiziksel ve duygusal bir tükenme sendromu olarak tanımlamışlardır. (Yıldırım, 2007) ise tükenmişlik kavramını , “devamlılık arz eden ve yaşamın farklı dönemlerinde ortaya çıkabilen meşgale, iş ve sorumluluk alınan faaliyetlerde yaşanabilen bir duygusal tepkidir” şeklinde tanımlamıştır. Tükenmişlik kavramı daha geniş tarif edilecek olursa; ‘subjektif olarak yaşanan, duygusallığın çok az yansıtıldığı ortamlarda çok uzun saatler ve günler çalışmaktan kaynaklanan, fiziksel yıkım, çaresizlik, ümidini yitirme, hayal kırıklığı, olumsuz tavırlı insanlarla iletişimin artması, sorumlu olduğu işe, iş ortamına, çalışma arkadaşlarına ve yaşama karşı olumsuz tavırların çoğalması vb. işaretlerin bir arada bulunduğu bir durum’ olarak açıklanmaktadır (Dinç, 2008).

Her sporcu en iyi şartlarda alanında lider olacak şekilde çalışmak, iyi şartlarla transfer olmak ve ünlü olmak ister. Yetenekli ve istekli sporcularla çalışıyor olmak ya da çok çalışmak başarmak için çoğu zaman yeterli olmaz. Sporcunun başarısında önemli faktörlerinden biri antrenörlerin psikolojik durumları sporcu performansı üzerinde etkilidir. Bu nedenle araştırma sonuçları sporcuların başarısını artırmada, antrenörlerin kendi konumlarını gözden geçirmede ve yönetici/karar verici pozisyonunda olanların kararlarına dayanak oluşturmada işlevselliği açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu açıklamalar ışığında çalışmanın temel amacı, cimnastik antrenörlerinin mesleki yeterlilik, duygusal emek ile mesleki tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, görev yaptıkları yer, çalıştırdıkları yaş grubu, deneyim süresi ve eğitim düzeyi bağımsız değişkenlerine göre incelemek ve öneriler geliştirmektir.

## **YÖNTEM**

### **Araştırma Modeli ve Katılımcılar**

Araştırma betimsel modelde ilişkisel ve karşılaştırma türünde tasarlanmıştır. Betimsel araştırmalar, ortaya koyulan bir durumu olduğunca tam ve dikkatli bir şekilde tanımlar. (Büyüköztürk, 2007). Araştırmanın evrenini Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü (GHSİM), Türkiye Cimnastik Federasyonu ve özel kulüplerde görev yapmakta olan 460 cimnastik antrenörü oluşturmaktadır (TCF, 2020). Örneklem grubunu ise evren içerisinde kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan 223 jimnastik antrenörü oluşturmaktadır. Katılanlara ilişkin demografik bilgiler Tablo 1’de verilmiştir. Araştırmaya katılanların yaş ortalaması  $\bar{X}= 36,98$ ; Ss: 9,4’dür (Erkek  $\bar{X}= 36,64$ ; Ss= 9,4; Kadın  $\bar{X}= 37,52$ ; Ss= 7,8). Katılanların % 61,4’ü erkek (n=137), % 39,6’ı ise kadındır (n= 86).

**Tablo.1.** Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri

Değişkenler	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Kadın	86	38,6
	Erkek	137	61,4
Antrenörlük Kademesi	1.Kademe ( Yardımcı Antrenör)	25	11,2
	2.Kademe (Antrenör)	108	48,4
	3.Kademe (Kıdemli Antrenör)	67	30,1
	4.Kademe (Baş Antrenör)	12	5,4
	5.Kademe (Teknik Direktör)	11	4,9
Medeni Durum	Evli	133	59,6
	Bekâr	90	40,4
Antrenörlük süresi (yıl)	1-4 Yıl	34	15,2
	5-8 Yıl	36	16,1
	8-12 Yıl	57	25,6
	13 Yıl ve Üstü	96	43,1
Görev yaptığı yer	Büyükşehir	32	14,3
	İl merkezi	58	26,1
	İlçe	133	59,6
Antrenörlüğü severek yapma durumu	Evet	215	96,4
	Hayır	-	-
	Kısmen	8	3,6
Eğitim durumu	Lise ve Lisans	175	78,5
	Lisans Üstü	48	21,5
Çalıştığı yaş grubu	3 ve 7 yaş	44	19,7
	8 ve 14 yaş	51	22,9
	15 ve üstü yaş	128	57,4
Ücretten memnuniyet durumu	Evet	48	21,5
	Hayır	97	43,5
	Kısmen	78	35
Ücretin ihtiyaçları karşılama durumu	Evet	39	17,5
	Hayır	98	43,9
	Kısmen	86	38,6
Başarıları karşılığında yeterli düzeyde ödüllendirilme durumu	Evet	39	17,5
	Hayır	98	43,9
	Kısmen	86	38,6

### Veri Toplama Araçları

Araştırmaya katılan cimnastik antrenörlerin tanımlayıcı özelliklerini belirlemek amacıyla “Kişisel Bilgi Formu”, bağımlı değişkenlere ilişkin verilerin toplanmasında ise “Duygusal Emek Ölçeği”, “Tükenmişlik Ölçeği” ve “Antrenör Yeterlik Ölçeği-II” kullanılmıştır.

*Kişisel Bilgi Formu*, katılımcıların, başarı, cinsiyet, yaş, medeni durum, kaç yıldır antrenör olarak çalıştıkları, görev yerleri, mesleklerini sevip sevmedikleri, eğitim durumları, çalıştırdıkları yaş grupları, ücretten memnuniyet durumları gibi sorulardan araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur. Bu soruların bir kısmı bağımsız değişken olarak kullanılmıştır.

*Duygusal Emek Ölçeği (DEÖ)*; ölçek, (Diefendorff, Croyle ve Grosserand, 2005) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması (Basım ve Beğenirbaş, 2012) tarafından yapılmıştır. Ölçek, “yüzeysel rol yapma”, “derinden rol yapma” ve “doğal duygular” olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert tipinde olup toplam 13 maddeden

**Tablo.2.** Maslach Tükenmişlik Envanteri Alt Boyut Puanlarının Değerlendirilmesi

<i>Alt Boyutlar</i>	<i>Yüksek</i>	<i>Orta</i>	<i>Düşük</i>
Duygusal Tükenme	18 ve üzeri	12- 17	0- 11
Duyarsızlaşma	10 ve üzeri	6- 9	0- 5
Düşük Kişisel Başarı	0- 21	22- 25	26 ve üzeri

oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarına yönelik güvenirlik için iç tutarlık katsayıları “yüzeysel rol yapma” için ,84, “derinden rol yapma” için ,86 ve “doğal duygular” için ,80 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise ölçek alt boyutlarına ait iç tutarlılık (Cronbach’s alpha) katsayıları sırasıyla “yüzeysel rol yapma” için ,75, “derinden rol yapma” için ,72 ve “doğal duygular” için de ,77 olarak tespit edilmiştir.

*Tükenmişlik Ölçeği (TÖ)*, orijinal ölçek (Maslach ve Jackson, 1981) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlama çalışması (Çapri, 2013) tarafından yapılmıştır. Ölçek 7’li Likert tipinde olup toplam 21 maddeden ve “Duygusal tükenme”, “Duyarsızlaşma” ve “Düşük kişisel başarı” olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. *Duygusal Tükenme (DT)*, kişinin duygusal anlamda tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olma durumunu tanımlar ve 9 madde ile değerlendirilir. *Duyarsızlaşma (D)*; kişi, bireylerin kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın, duygudan yoksun biçimde davranmalarını tanımlar ve 5 madde ile değerlendirilir. *Düşük Kişisel Başarı (KB)*, insanlarla çalışan bir kimsede yeterlik ve başarıyla sorunların üstesinden gelme durumunu tanımlar ve 8 madde ile değerlendirilir. Uyarlama çalışmaları sırasında ölçeğin iç tutarlılık katsayıları sırasıyla 0,83, 0,71 ve 0,72 olarak hesaplanmıştır. Bizim çalışmamızda ölçeğin iç tutarlılık katsayıları sırasıyla 0,82, 0,82 ve 0,82 olarak bulunmuş olup, ölçeğin toplamı için Cronbach’s alpha değeri 0,83 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte bulunan dört madde ters puanlanmaktadır (m3, m14, m19 ve m20). Toplam ölçekten alınabilecek en düşük puan 21, en yüksek puan ise 147 dir. Ölçeğin değerlendirilmesinde yüksek puanlar tükenmişlik düzeyine işaret etmektedir. Değerlendirme ölçütleri aşağıda gösterildiği gibidir.



*Antrenör Yeterlilik Ölçeği-II (AYÖ-II)*, orijin ölçek (Myers ve arkadaşları, 2008) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması (Unutmaz ve Gençler, 2017) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği için Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) uygulanmış ve analiz sonucunda ölçeğin kabul edilebilir uyum indekslerine sahip olduğu ifade edilmiştir. Ölçek 4'lü Likert tipinde olup ölçek maddelerine katılımcılar (1) Az, (2) Orta, (3) Yüksek ve (4) Tam biçiminde yanıtlar vermektedir. Ölçek 18 madde ve beş boyut (Motivasyon, Oyun stratejileri, Teknik öğretimi, Karakter oluşumu ve Fiziksel kondüsyon) içermektedir. Ölçeğe ilişkin güvenilirlik analizi için iç tutarlık katsayılarına (Cronbach's alpha) bakılmış ve iç tutarlık katsayıları "motivasyon" alt boyutu için .64, "oyun stratejileri" alt boyutu için .74, "teknik öğretimi" alt boyutu için .74, "karakter oluşumu" alt boyutu için .68 ve "fiziksel kondüsyon" alt boyutu için .70 olduğu rapor edilmiştir. Ölçeğin bütünü için elde edilen iç tutarlık katsayısı ise .89 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışma için hesaplanan iç tutarlık katsayıları ise bütün alt boyutlar ve ölçeğin tamamı için .92 olarak bulunmuştur. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 18 en yüksek puan ise 72 dir. Yeterlilik puanının düşük olması antrenörlerin az yeterli olduğu, puanın yüksek olması yeterlik açısından antrenörlerin iyi düzeyde olduğu biçimde değerlendirilmektedir.

### **İŞLEM/SÜREÇ**

Veriler 2020 yılında pandemi (Covid-19) döneminde toplanmıştır. Verilerin toplanmasından önce Mersin Üniversitesi Beşeri Bilimler Etik Kurul onayı 26/08/2020-36 tarih ve sayı ile alınmıştır. Araştırmaya gönüllü olarak katılan cimnastik antrenörlerine çalışmanın amacını içeren bilgilendirilme yapılmış, araştırma sırasında katılımcıların kimliklerine ilişkin bilgiler istenmemiş ve gizlilik ilkesine bağlı kalınacağı kendilerine anlatılmıştır. Katılımcılardan demografik bilgi formunu ve ölçekleri cevaplamaları istenmiş ve veri toplama işlemi iki ay sürmüştür.

### **VERİLERİN ANALİZİ**

Analize başlamadan önce kayıp veri taraması yapılarak kayıp verilerin olmadığı saptanmıştır. Normal dağılımı etkileyen uç değer analizi için z puanları hesaplandı ve z değeri 3 ve üstü olan 10 katılımcı veri setinden silinerek analizlere 223 kişiyle devam edildi. Daha sonrada mesleki deneyim süreleri, eğitim düzeyi ve çalıştırdıkları yaş grubu değişkeni verilerinde Yates süreklilik düzeltmesi yapıldı. İstatistik bilim dalında Yates süreklilik düzeltmesi veya Yates'in ki-kare sınaması diye isimlendirilen yöntem, sınıflamalı veya sıralı

Tablo 3. Ölçeklere Ait İstatistiksel Tanımlayıcı ve Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Ölçekler	Alt boyutlar	n	$\bar{X}$	Ss	Min-Max	Basıklık	Çarpıklık
AYÖ-II	Oyun Stratejileri	223	11,59	2,60	6-16	0,01	-0,66
	Fiziksel Kondisyon	223	9,64	1,67	4-12	-0,26	0,08
	Motivasyon	223	12,82	2,02	8-16	0,05	-0,72
	Teknik Öğretim	223	13,23	2,12	7-16	-0,46	0,04
	Karakter Oluşumu	223	10,42	1,44	6-12	-0,49	-0,43
DEÖ	Yüzeysel Rol Yapma	223	13,62	5,08	6-30	0,47	-0,12
	Derinden Rol Yapma	223	13,67	4,51	4-20	-0,61	-0,47
	Doğal Duygular	223	13,15	1,66	9-15	-0,44	-0,70
TÖ	Duygusal Tükenme	223	21,75	6,16	9-40	0,25	-0,11
	Duyarsızlaşma	223	9,38	4,04	4-22	0,62	-0,16
	Düşük Kişisel Başarı	223	18,00	6,44	8-37	0,35	-0,39

**P<0,05**

Tablo 3 incelendiğinde; araştırmada kullanılan Duygusal Emek (DEÖ), Antrenör Yeterlik (AYÖ-II) ve Tükenmişlik Ölçeklerine (TÖ) ve alt boyutlarına ait  $\bar{X}$ , Ss, min-max, basıklık ve çarpıklık değerleri görülmektedir. Ölçeklerin alt boyutlarına yönelik yapılan normallik testi sonuçlarına göre basıklık ve çarpıklık değerleri -1.00 ve +1.00 arasında bulunmuştur. Bu değerler arasındaki sonuçların kabul edilebilir olduğu anlaşılmıştır ve normallik varsayımını karşılamaktadır (Gliner ve Morgan, 2000).

iki değişken için değişkenler arasındaki bağımsızlık sınavasını yapmak için bazı özel hallerde kullanılan bir yöntemdir (Yates, 1934; Vetrehperi, 2019). Elde edilen verilerin analizinde demografik (tanımlayıcı) bilgilerin dağılımını görmek amacıyla betimsel istatistikler yapıldı. Dağılım normal kabul edildiğinden iki bağımsız grup ortalamaları arasında karşılaştırmalar için t-testi, ikiden fazla grup ortalamalarının analizinde ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) tekniği uygulandı. Farkın kaynağını belirlemek amacıyla da post-hoc test olarak Tukey testi kullanıldı. İstatistiksel anlamlılık düzeyine 0.05 hata payı ile bakıldı.

## BULGULAR

**Tablo 4.** Cinsiyet Değişkenine Göre Antrenör Yeterlik, Duygusal Emek ve Tükenmişlik Ölçek Alt Boyutlarına İlişkin Bağımsız Gruplar t- testi Sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	t	sd	p	
AYÖ-II	Oyun stratejileri	Kadın	86	11,18	2,39	-1,86	221	0,06	
		Erkek	137	11,85	2,70				
	Fiziksel Kondisyon	Kadın	86	9,45	1,77	-1,30	221	0,19	
		Erkek	137	9,75	1,59				
	Motivasyon	Kadın	86	12,52	1,96	-1,75	221	0,08	
		Erkek	137	13,01	2,05				
	Teknik Öğretim	Kadın	86	12,97	2,33	-1,48	221	0,14	
		Erkek	137	13,39	1,96				
	Karakter Oluşumu	Kadın	86	10,27	1,57	-1,27	221	0,20	
		Erkek	137	10,52	1,35				
	DEÖ	Yüzeysel Rol Yapma	Kadın	86	13,02	4,89	-1,39	221	0,17
			Erkek	137	13,99	5,17			
Derinden Rol Yapma		Kadın	86	12,56	4,53	-2,96*	221	0,00	
		Erkek	137	14,37	4,37				
Doğal Duygular		Kadın	86	12,86	1,84	-2,06*	221	0,04	
		Erkek	137	13,33	1,53				
TÖ	Duygusal Tükenme	Kadın	86	23,28	6,18	2,99*	221	0,00	
		Erkek	137	20,79	5,97				
	Duyarsızlaşma	Kadın	86	10,57	4,21	3,58*	221	0,00	
		Erkek	137	8,64	3,75				
	Düşük Kişisel Başarı	Kadın	86	19,65	5,71	3,21*	200,78	0,00	
		Erkek	137	16,96	6,67				

\*p<,05

Tablo 4 analiz sonuçlarına göre, Antrenör Yeterlik Ölçeği (AYÖ-II) puanlarında ve alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır ( $p > ,05$ ). Duygusal Emek Ölçeği (DEÖ) “doğal duygular” alt boyutunda cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur [ $t_{(221)} = -2,06$ ;  $p < ,05$ ]. Farklılık incelendiğinde erkelerin puanları ( $\bar{X} = 13,33$ ;  $S_s = 1,53$ ) kadınların puanlarından ( $\bar{X} = 12,86$ ;  $S_s = 1,84$ ) ve “derinden rol yapma” alt boyutunda da yine erkelerin puanları ( $\bar{X} = 13,33$ ;  $S_s = 1,53$ ) kadınların puanlarından ( $\bar{X} = 12,86$ ;  $S_s = 1,84$ ) anlamlı düzeyde yüksektir ( $p < ,05$ ).

Tükenmişlik Ölçeği (TÖ) “duygusal tükenme” alt boyutunda [ $t_{(221)} = 2,99$ ;  $p < ,05$ ] , duyarsızlaşma alt boyutunda [ $t_{(221)} = 3,58$ ;  $p < ,05$ ] ve “düşük kişisel başarı” alt boyutunda [ $t_{(221)} = 3,21$ ;  $p < ,05$ ] cinsiyet açısından farklılık bulunmuştur. TÖ ölçeği “duygusal tükenme” alt boyutunda kadınların puanları ( $\bar{X} = 23,28$ ;  $S_s = 6,18$ ) erkeklerin puanlarından ( $\bar{X} = 20,79$ ;  $S_s = 5,97$ ), “duyarsızlaşma” alt boyutunda da kadınların puanları ( $\bar{X} = 10,57$ ;  $S_s = 4,21$ ) erkeklerin puanlarından ( $\bar{X} = 8,64$ ;  $S_s = 3,75$ ) ve “düşük kişisel başarı” alt boyutunda da yine kadınların

puanları ( $\bar{X}$ = 19,65; Ss= 5,71) erkeklerin puanlarından ( $\bar{X}$ = 16,96; Ss= 6,67) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ( $p<,05$ ).

**Tablo 5.** “Görev Yaptığı Yer” Değişkenine Göre Antrenör Yeterlik, Duygusal Emek ve Tükenmişlik Ölçek Puanlarına İlişkin Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçlar

Ölçekler	Alt Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{X}$	SS	sd	f	p	(Tukey)
AYÖ-II	Oyun Stratejileri	İlçe	133	13,71	5,07	2 220	1,20	0,30	-
		İl Merkezi	58	13,58	5,16				
		Büyükşehir	32	13,31	5,11				
	Fiziksel Kondisyon	İlçe	133	14,55	4,04	2 220	0,62	0,54	-
		İl Merkezi	58	12,40	5,26				
		Büyükşehir	32	12,31	4,09				
	Motivasyon	İlçe	133	13,28	1,45	2 220	0,32	0,73	-
		İl Merkezi	58	13,34	1,72				
		Büyükşehir	32	12,22	2,05				
	Teknik Öğretimi	İlçe	133	41,54	7,52	2 220	2,39	0,09	-
		Merkezi	58	39,33	7,92				
		Büyükşehir	32	37,84	5,60				
Karakter Oluşumu	İlçe	133	21,21	6,01	2 220	1,50	0,23	-	
	İl Merkezi	58	21,95	6,47					
	Büyükşehir	32	23,59	6,02					
DEÖ	Yüzeysel Rol Yapma	İlçe	133	13,71	5,07	2 220	,73	0,53	-
		İl Merkezi	58	13,58	5,16				
		Büyükşehir	32	13,31	5,11				
	Derinden Rol Yapma	İlçe	133	14,55	4,04	2 220	6,60*	0,00	1>2,3
		İl Merkezi	58	12,40	5,26				
		Büyükşehir	32	12,31	4,09				
	Doğal Duygular	İlçe	133	13,28	1,45	2 220	1,97	0,14	-
		İl Merkezi	58	13,34	1,72				
		Büyükşehir	32	12,22	2,05				
TÖ	Duygusal Tükenme	İlçe	133	41,54	7,52	2 220	0,11	0,90	-
		İl Merkezi	58	39,33	7,92				
		Büyükşehir	32	37,84	5,60				
	Duyarsızlaşma	İlçe	133	21,21	6,01	2 220	2,97*	0,05	1<3
		İl Merkezi	58	21,95	6,47				
		Büyükşehir	32	23,59	6,02				
	Düşük Kişisel Başarı	İlçe	133	9,31	4,17	2 220	2,03	0,13	-
		İl Merkezi	58	9,36	3,84				
		Büyükşehir	32	9,68	3,95				

Tablo 5. incelendiğinde; (AYÖ-II) alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır ( $p>,05$ ). (DEÖ) “derinden rol yapma” alt boyutunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır [ $F(2,220) = 6,60; p= 0,00$ ]. Farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Post-Hoc test sonuçlarına göre; ilçede görev yapanların “derinden rol yapma” puanları ( $\bar{X}= 14,55; Ss= 4,04$ ), il merkezinde görev yapanlara ( $\bar{X}= 12,40; Ss= 5,26$ ) ve büyükşehirlerde görev yapanlara göre ( $\bar{X}= 12,31; Ss= 4,09$ ) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ( $p<,05$ ). Tükenmişlik Ölçeği “duyarsızlaşma” alt boyutunda gruplar arasındaki fark anlamlı bulunmuştur [ $F(2,220) = 2,97; p= ,05$ ]. Post-Hoc test sonuçlarına göre; büyükşehirlerde görev yapan antrenörlerin puanları ( $\bar{X}= 23,59; Ss= 6,02$ ) ilçe merkezinde görev yapanlardan ( $\bar{X}= 21,21; Ss= 6,01$ ) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ( $p<,05$ ).

**Tablo 6.** Katılımcıların “Mesleki Deneyim Süreleri” Değişkenine göre Antrenör Yeterlik, Duygusal Emek ve Tükenmişlik Ölçeği Puanlarına Yönelik Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{X}$	Ss	Sd	F	p	(Tukey)
AYÖ-II	Oyun Stratejileri	1-4 Yıl	34	11,65	2,62	3 219	0,08	0,97	-
		5-8 Yıl	36	11,61	2,38				
		8-12 Yıl	57	11,70	2,74				
		13 Yıl ve Üstü	96	11,50	2,62				
	Fiziksel Kondisyon	1-4 Yıl	34	9,73	1,54	3 219	0,11	0,95	-
		5-8 Yıl	36	9,72	1,50				
		8-12 Yıl	57	9,56	1,91				
		13 Yıl ve Üstü	96	9,61	1,64				
	Motivasyon	1-4 Yıl	34	12,88	1,95	3 219	0,23	0,88	-
		5-8 Yıl	36	12,58	1,89				
		8-12 Yıl	57	12,92	2,17				
		13 Yıl ve Üstü	96	12,82	2,03				
	Teknik Öğretimi	1-4 Yıl	34	12,94	2,21	3 219	0,33	0,80	-
		5-8 Yıl	36	13,17	1,98				
		8-12 Yıl	57	13,23	2,42				
		13 Yıl ve Üstü	96	13,35	1,95				
	Karakter Oluşumu	1-4 Yıl	34	10,12	1,53	3 219	0,61	0,61	-
		5-8 Yıl	36	10,53	1,36				
		8-12 Yıl	57	10,47	1,56				
		13 Yıl ve Üstü	96	10,46	1,37				
DEÖ	Yüzeysel Rol Yapma	1-4 Yıl	34	57,32	8,28	3 219	,81	0,49	
		5-8 Yıl	36	12,66	4,16				
		8-12 Yıl	57	13,26	5,95				
		13 Yıl ve Üstü	96	14,05	4,96				
	Derinden Rol Yapma	1-4 Yıl	34	10,76	4,01	3 219	5,92*	,00	1<2,3,4
		5-8 Yıl	36	14,06	5,06				
		8-12 Yıl	57	14,19	4,45				
		13 Yıl ve Üstü	96	14,24	4,15				
	Doğal Duygular	1-4 Yıl	34	12,47	2,23	3 219	3,72*	,01	1<3
		5-8 Yıl	36	13,44	1,52				
		8-12 Yıl	57	13,56	1,49				
		13 Yıl ve Üstü	96	13,03	1,50				
TÖ	Duygusal Tükenme	1-4 Yıl	34	21,76	6,52	3 219	0,17	0,91	
		5-8 Yıl	36	21,38	4,93				
		8-12 Yıl	57	22,22	6,02				
		13 Yıl ve Üstü	96	21,59	6,59				
	Duyarsızlaşma	1-4 Yıl	34	7,82	3,59	3 219	3,90*	0,01	1<3
		5-8 Yıl	36	8,30	3,54				
		8-12 Yıl	57	10,19	3,08				
		13 Yıl ve Üstü	96	9,85	4,63				
	Düşük Kişisel Başarı	1-4 Yıl	34	17,59	7,17	3 219	0,93	0,43	
		5-8 Yıl	36	16,86	5,66				
		8-12 Yıl	57	19,05	6,17				
		13 Yıl ve Üstü	96	17,94	6,59				

\*p<0,05

Tablo 6 incelendiğinde; (AYÖ-II) alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır ( $p>,05$ ). Bunun yanı sıra DEÖ'nin “derinden rol yapma” alt boyutunda gruplar arasındaki fark anlamlıdır [ $F(3,219) = 5,92; p= ,00$ ]. Farkın kaynağı incelendiğinde 1-4 yıl görev yapanların “derinden rol yapma” puanları ( $\bar{X}= 10,76; Ss= 4,01$ ) 5-8 yıl ( $\bar{X}= 14,06; Ss= 5,06$ ), 8-12 yıl ( $\bar{X}= 14,19; Ss= 4,45$ ) ve 13 yıl ve üstü görev yapanlardan anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ( $p<,05$ ). Aynı ölçeğin “doğal duygular” alt boyutunda da yine gruplar arasındaki fark anlamlı bulunmuştur [ $F(3,219) = 3,72; p= ,01$ ]. Farkın kaynağı incelendiğinde 1-4 yıl görev yapanların “doğal duygular” alt boyut puanları ( $\bar{X}= 12,47; Ss=2,23$ ) 8-12 yıl görev yapanların puanlarından ( $\bar{X}= 13,56; Ss=1,49$ ) anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ( $p<,05$ ). Tükenmişlik Ölçeği (TÖ) “duyarsızlaşma” alt boyutunda gruplar arasındaki fark anlamlı bulunmuştur [ $F(3,219) = 3,90; p= ,01$ ]. Post-Hoc test sonuçlarına göre; 1-4 yıl görev yapanların “duyarsızlaşma” puanları ( $\bar{X}= 7,82; Ss= 3,59$ ) 8-12 yıl görev yapanlara göre ( $\bar{X}= 8,30; Ss= 8,54$ ) anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ( $p<,05$ ).

**Tablo 7.** Katılımcıların “Eğitim Durumlarına” Göre Antrenör Yeterlik, Duygusal Emek ve Tükenmişlik Ölçek Alt Boyutlarına İlişkin Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	Ss	t	sd	p
AYÖ-II	Oyun stratejileri	Lise ve Lisans	175	11,65	2,60	0,59	221	0,56
		Lisansüstü	48	11,40	2,62			
	Fiziksel Kondisyon	Lise ve Lisans	175	9,71	1,61	1,33	221	0,19
		Lisansüstü	48	9,35	1,85			
	Motivasyon	Lise ve Lisans	175	12,87	1,97	0,76	221	0,45
Lisansüstü		48	12,3	2,22				
Teknik Öğretim	Lise ve Lisans	175	13,30	2,10	0,92	221	0,36	
Lisansüstü	48	12,98	2,16					
Karakter Oluşumu	Lise ve Lisans	175	10,47	1,41	0,93	221	0,35	
Lisansüstü	48	10,25	1,55					
DEÖ	Yüzeysel Rol Yapma	Lise ve Lisans	175	13,23	5,21	-2,21*	221	0,03
	Lisansüstü	48	15,04	4,32				
	Derinden Rol Yapma	Lise ve Lisans	175	13,42	4,68	-1,81	221	0,07
Lisansüstü	48	14,58	3,73					
Doğal Duygular	Lise ve Lisans	175	13,25	1,68	1,68	221	0,09	
Lisansüstü	48	12,79	1,56					
TÖ	Duygusal Tükenme	Lise ve Lisans	175	21,22	6,05	-2,46*	221	0,02
	Lisansüstü	48	23,67	6,25				
Duyarsızlaşma	Lise ve Lisans	175	9,23	4,17	-1,04	221	0,30	
Lisans	48	9,92	3,47					

		Lisansüstü						
	Düşük Kişisel Başarı	Lise ve Lisans Lisansüstü	175 48	17,54 19,65	6,29 6,75	-2,02*	221	0,05

p<0,05

Tablo 7 de Antrenör Yeterlik Ölçeği (AYÖ-II) alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır (p>,05). Duygusal Emek Ölçeği (DEÖ) “yüzeysel rol yapma” alt boyutunda [t(221)= 2,21; p<,05] eğitim değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmuştur. Yüzeysel rol yapma alt boyutunda lise ve lisans mezunlarının puanları (X= 13,23; Ss=5,21) lisansüstü mezunlarının puanlarından (X̄= 15,04; Ss= 4,32) anlamlı biçimde düşük bulunmuştur (p<,05). Tükenmişlik Ölçeği (TÖ) “duygusal tükenme” alt boyutunda [t(221)= 2,46; p<,05] ve “düşük kişisel başarı” alt boyutunda eğitim değişkeni açısından anlamlı farklılık gözlenmektedir [t(221)= 2,02; p<,05]. Farklılıklar incelendiğinde; “duygusal tükenme” alt boyutunda lise ve lisans mezunlarının puanları (X̄= 21,22; Ss= 6,05) lisansüstü mezunların puanlarından (X̄= 23,67; Ss= 6,25),“düşük kişisel başarı” alt boyutunda da yine lise ve lisans mezunlarının puanları (X̄= 17,54; Ss= 6,29) lisansüstü mezunların puanlarından (X̄= 19,65; Ss= 6,75) anlamlı biçimde düşük bulunmuştur (p<,05).

**Tablo 8.** Katılımcıların “Çalıştırılan Yaş Grubu” Değişkenine Göre Antrenör Yeterliği, Duygusal Emek ve Tükenmişlik Ölçek Puanlarının Betimsel İstatistikleri ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	Gruplar	n	X̄	Ss	sd	F	p	(Tukey)
AYÖ-II	Oyun stratejileri	3-7	44	10,70	2,42	2 220	8,25	,00	3>1,2
		8-14	51	10,88	2,57				
		15 ve üstü	128	12,17	2,52				
	Fiziksel Kondisyon	3-7	44	9,04	1,80	2 220	9,07	,00	3>1,2
		8-14	51	9,15	1,71				
		15 ve üstü	128	10,00	1,49				
	Motivasyon	3-7	44	12,25	1,95	2 220	5,19	,01	-
		8-14	51	12,39	2,08				
		15 ve üstü	128	13,18	1,95				
	Teknik Öğretim	3-7	44	12,47	2,23	2 220	9,57	,00	3>1,2
		8-14	51	12,58	2,33				
		15 ve üstü	128	13,74	1,83				
Karakter Oluşumu	3-7	44	10,11	1,61	2 220	1,62	,20	-	
	8-14	51	10,35	1,46					
	15 ve üstü	128	10,55	1,35					
DEÖ	Yüzeysel Rol Yapma	3-7	44	13,45	4,55	2 220	0,03	0,97	-
		8-14	51	13,65	5,38				
		15 ve üstü	128	13,66	5,16				
	Derinden Rol Yapma	3-7	44	13,73	3,71	2	0,75	0,47	-



TÖ	Doğal Duygular	8-14	51	13,00	4,46	220			
		15 ve üstü	128	13,91	4,77				
		3-7	44	12,64	1,60	2	2,82	0,06	-
		8-14	51	13,39	1,39	220			
		15 ve üstü	128	13,23	1,76				
	Duygusal Tükenme	3-7	44	21,39	6,35	2	9,22	0,00	2>1,3
		8-14	51	24,84	5,65	220			
		15 ve üstü	128	20,64	5,92				
		3-7	44	9,27	4,93	2	2,16	0,12	-
		8-14	51	10,39	3,84	220			
		15 ve üstü	128	9,02	3,73				
Düşük Kişisel Başarı	3-7	44	17,59	5,76	2	8,74	0,00	2>1,3	
	8-14	51	21,16	6,58	220				
	15 ve üstü	128	16,88	6,23					

**P<0,05**

Tablo 8’de Antrenör Yeterliği Ölçeği (AYÖ-II) “oyun stratejileri” [ $F_{(2,220)} = 8,25; p = ,00$ ], “fiziksel kondisyon” [ $F_{(2,220)} = 9,07; p = ,00$ ] ve “teknik öğretim” [ $F_{(2,220)} = 9,57; p = ,00$ ] alt boyutlarında gruplar arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Farkın kaynağı için Post Hoc test sonuçlarına göre; “oyun stratejileri” alt boyutunda; 15 yaş ve üstü çocukları çalıştıranların puanları ( $\bar{X}=12,17; Ss= 2,52$ ), 3-7 yaş ( $\bar{X}=10,70; Ss= 2,42$ ) ve 8-14 yaş grubu çocukları çalıştıranların puanlarına ( $\bar{X}= 10,88; Ss= 2,57$ ) göre anlamlı düzeyde yüksektir ( $p<,05$ ). “Fiziksel kondisyon” alt boyutunda da 15 yaş ve üstü çocukları çalıştıranların puanları ( $\bar{X}=10,00; Ss= 1,49$ ), 3-7 yaş ( $\bar{X}=9,04; Ss= 1,80$ ) ve 8-14 yaş grubu çocukları çalıştıranlardan ( $\bar{X}= 9,15; Ss= 1,71$ ) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ( $p<,05$ ). “Teknik öğretim” boyutunda da yine 15 yaş ve üstü çocukları çalıştıranların puanları ( $\bar{X}=13,74; Ss= 1,83$ ), 3-7 yaş ( $\bar{X}=12,47; Ss= 2,23$ ) ve 8-14 yaş grubu çocukları çalıştıranlardan ( $\bar{X}= 12,58; Ss= 2,33$ ) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ( $p<,05$ ).

Duygusal Emek Ölçeği (DEÖ) puanlarında ve alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı fark gözlenmemiştir ( $p > ,05$ ). Tükenmişlik Ölçeği (TÖ) “duygusal tükenme” [ $F_{(2,220)} = 9,22; p = ,00$ ] ve “düşük kişisel başarı” [ $F_{(2,220)} = 8,74; p = ,00$ ] alt boyutlarında gruplar arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Tukey test sonuçlarına göre “duygusal tükenme alt boyutunda; 8-14 yaş grubu çocukları çalıştıranların puanları ( $\bar{X}=24,84; Ss= 5,65$ ), 3-7 yaş ( $\bar{X}=21,39; Ss=6,35$ ) ve 15 yaş ve üstü grubu çocukları çalıştıranların puanlarından ( $\bar{X}= 20,64; Ss= 5,92$ ) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ( $p<,05$ ). Aynı ölçeğin “düşük kişisel başarı” alt boyutunda yine 8-14 yaş grubu çocukları çalıştıranların puanları ( $\bar{X}=21,16; Ss= 6,58$ ), 3-7 yaş ( $\bar{X}=17,59; Ss= 5,76$ ) ve 15 ve üstü yaş grubu çalıştıranların ( $\bar{X}= 16,88; Ss= 6,23$ ) puanlarına göre anlamlı

düzeyde yüksek bulunmuştur ( $p<,05$ ).

### **TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER**

Cimnastik antrenörlerinde mesleki yeterlik, duygusal emek ve tükenmişlik duygusunun cinsiyet, görev yaptıkları yer, çalıştırdıkları yaş grubu, deneyim süresi ve eğitim düzeyi bağımsız değişkenlerine göre incelemek ve öneriler geliştirmek amacıyla yapılan bu çalışmada; araştırma sonuçları göstermektedir ki; katılımcıların duygusal emek ölçeği alt boyutlarından doğal duygular en düşük ( $X=13,15$ ), yüzeysel rol yapma ( $X=13,62$ ) ve derinden rol yapma ( $X=13,67$ ) en yüksek ortalamaya sahiptir (Tablo 3). Katılımcıların gerçekten hissettikleri duyguları gösterme ve göstermeye çabalama oranları düşük sayılabilecek düzeydedir. Bu sonuç olumlu olarak değerlendirilmektedir. Çünkü sporcularla birebir yüz yüze iletişim ve ilişkide olan, onların hem sportif hem karakter gelişimine katkı sağlayan, onları yönlendirebilen antrenörün, mesleğini yaparken anlık duygu değişimlerini gösteren gerçekte hissettiği duygular ile hareket etmemesi, göstermesi gerektiğine inandığı duyguları ise hissederek ve benimseyerek yaşaması ve karşı tarafa aktarması uzun vadede hem kendisi için hem de sporcuları için faydalı sonuçlar doğurabilir. Böylece, antrenör günlük streslerini bastırarak mesleğinin gerektirdiği şekilde davranışları karşı tarafa yansıtabilecek onlarda bunu hissedebilecek ve çalışma ortamında arkadaşça ve sevgi-saygıya dayalı bir iletişimin kurulması mümkün olabilecektir.

Diğer taraftan; antrenör yeterliği tüm alt boyutlarında antrenörlerin aldıkları puanlar ( $X=57,70$ ) ortalamasının üzerinde bir değere sahiptir (Tablo 3). Kişinin yeterli olduğu konuda kendine olan inancı, geçmişte edindiği tecrübelerle beraber, kişinin kendisini başkalarıyla kıyaslayarak, zaman zaman da çevresindekilerden aldığı olumlu-olumsuz tepkiler ile beslenerek oluşur. Kendine olan inancının yüksek olması kişinin öz güvenini besleyecek, bu da kişinin kendisini doğru ifade etmesi için yararlı olacaktır. Araştırmamıza katılan cimnastik antrenörleri incelendiğinde, antrenörlerin yeterlilik inançlarının yüksek sayılabilecek düzeyde olması; sporcularını yeteri ölçüde motive edebildikleri, onlara müsabaka esnasında doğru şekilde liderlik yapabildikleri, onları mesleki anlamda iyi eğittikleri ve fiziksel kondisyonlarının gelişimine katkı sağladıkları ve sporcularının karakter gelişimlerine olumlu yönde etki ettikleri ile ilgili inançlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Antrenörlerin yeterlik inancı ortalamasının altında bulunmuş olsa idi kişinin beklenen alt boyutlarda yetersiz, saldırgan ve olumsuz davranışlar sergileme eğiliminde olduğu sonucuna varılabilecekti.

Bir diğer bağımlı değişkenimiz olan mesleki tükenmişlik de ise cimnastik

antrenörlerinin tükenmişlik düzeyleri duygusal tükenme ( $X=21,75$ ) ve düşük kişisel başarı boyutlarında ( $X=18,00$ ) yüksek iken duyarsızlaşma boyutunda ( $X=9,38$ ) orta düzeydedir (Tablo 3). Kelgökmen ve arkadaşlarının (2016) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik yaptığı çalışmadan elde ettikleri sonuçlar incelendiğinde; tükenmişlik düzeylerinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutunda düşük, kişisel başarı boyutunda ise yüksek olduğu görülmektedir. Öztürk'ün (2018) güreş antrenörlerinin mesleki tükenmişlik düzeyini ölçmek amacıyla yaptığı çalışma incelendiğinde de sonuçlar Kelgökmen ve arkadaşlarının (2016) çalışmasıyla uyum içinde ama cimnastik antrenörlerine yönelik yaptığımız bizim çalışma sonuçlarımız ile sadece düşük kişisel başarı boyutunda örtüşmektedir. Diğer iki alt boyutta farklılaşmaktadır. Bu durum göstermektedir ki; antrenörler aşırı yüklenilmiş, tükenmiş hissetmekte, yetenek ve başarılarıyla bu duygunun üstesinden gelememekte ve pozitif anlamda duygusal davranmamaktadırlar. Bunun sebebi bu günlerde yaşadığımız pandemi (Covid-19) sürecinin beraberinde günümüze taşıdığı duygusal ve ekonomik baskılardan kaynaklandığı biçiminde yorumlanabilir.

Cimnastik antrenörleriyle yaptığımız araştırmada cinsiyet değişkeni ile duygusal emek ölçeğinin derinden rol yapma ve doğal duygular alt boyutlarında kadınlarda ( $p<0,05$ ), tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı alt boyutunda ise erkeklerde ( $p<0,05$ ) anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir (Tablo 4). Bu sonuçlara göre kadın antrenörler de duygusal ve ruhsal açıdan kendilerini fazla hassas, dolayısıyla bir süre sonra kişileri önemsememeye, erkek antrenörler ise problemlerini görme ve çözme konusunda sorun yaşamaya eğilimli olarak yorumlayabiliriz. Yine kadın antrenörlerin yaşadıkları tüm sorunlara rağmen olumsuz duygularını karşı tarafa yansıtılmaya gayretli oldukları ve çoğunlukla doğal davranmayı başardıkları söylenebilir. Duygusal emek davranışı ile cinsiyet arasındaki ilişkiler konusundaki araştırma sonuçları göstermektedir ki cinsiyetin duygusal emek davranışlarını açıklamada anlamlı olmadığı yönündedir. Bu yaklaşımlardan farklı olarak duygusal emek davranışlarının cinsiyete göre farklılaştığını savunanlar da vardır; onları bu sonuca varmaya iten nedenleri, iş hayatındaki rollerin paylaşılmasında erkek ve kadınlar arasında bir ayrım olduğu gerçeğine dayanmaktadır (Özçelik, 2019). Özellikle, hosteslik, hemşirelik ve sekreterlik gibi mesleklerde olumlu duygusal ifadelerin yansıtılması gereken durumlarda kadınların erkeklerden daha başarılı olduklarını ileri sürülmektedir (Hochschild, 1983). Kadınların duygusal emek davranışlarını sergilemedeki başarılarının, çalışma ortamlarını daha kolay ve

daha rahat bir şekilde benimsenmeleri ile ilişkili olduğu düşünülmektedir (Grandey, 2000). Bu durumun kadın fizyolojisinden kaynaklandığı da belirtilmektedir (Özgen, 2010).

Antrenör yeterliği açısından cinsiyet ( $p>0,05$ ) anlamlı bir fark yaratmamaktadır. Bu bağlamda araştırma sonuçlarını cinsiyetin mesleki yeterliğin bir koşulu olmadığı ve belirleyici bir rol oynamadığı şeklinde yorumlayabiliriz (Tablo 4).

Görev yaptığı yer değişkenine göre duygusal emek ölçeğinin derinden rol yapma boyutunda ilçelerde görev yapanların ( $X=13,28$ ), il merkezinde ( $X=12,40$ ) ve büyükşehirlerde görev yapanlara ( $X=12,31$ ) göre bu duyguyu yaşama ve yansıtma konusunda başarılı oldukları ve yine aynı ölçeğin doğal duygular boyutunda da ilçe ( $X=41,54$ ) ve il merkezinde ( $X=13,34$ ) görev yapanların, büyükşehirlerde görev yapanlara ( $X=12,22$ ) oranla daha doğal duygulara yakın davrandıkları sonucuna varılabilir. Bu sonuçlara göre görev yapılan lokasyon büyüdükçe antrenörler doğal duygulardan uzaklaşmakta ve duygusal emek konusunda daha yüzeysel ve “miş gibi” davranmaktadır sonucuna varılabilir. Tükenmişlik alt boyutu olan düşük kişisel başarı boyutunda analiz sonuçları ilçede görev yapanların ( $X=2,28$ ) bu duyguyu büyükşehirlerde ( $X=20,40$ ) ve il merkezlerinde ( $X=18,13$ ) görev yapanlara göre daha az hissettikleri anlaşılmaktadır. Antrenör yeterliği konusunda değişkenimizle ilgili herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (Tablo 5). (Ermiş ve arkadaşlarının, 2019), tenis antrenörlerinin yeterlik düzeyini araştırmak için yaptıkları çalışmada görev yapılan yer değişkeni ile yeterlik arasında anlamlı farklar bulmuştur. Bu sonuç ile çalışmamız bu anlamda Ermiş ve diğerlerinin yaptığı çalışmadan ayrılmaktadır.

Çalışmamızda bir diğer değişken olan mesleki deneyim süreleri ile duygusal emek ölçeği ve tükenmişlik ölçeği verileri karşılaştırıldığında anlamlı farklar ( $p<0,05$ ) bulunmuştur (Tablo 6). Bu sonuçlara göre duygusal emek ölçeği derinden rol yapma becerileri ve doğal duygularını gösterebilme düzeyleri deneyim süreleri ile birlikte artmaktadır. (Dahling ve Perez, 2010) de uzun süreli çalışanların elde ettikleri iş deneyiminin duygusal emek davranışlarını belirlemede avantaj olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde (Chu ve Murmann, 2006) ve (Hochschild, 1983) de işin gerektirdiği duygusal emek davranışlarını sergilemek için geçmişte edinilen iş deneyimlerinin önemine dikkat çekmişlerdir. (Öz, 2007) ve (Uysal, 2007) tarafından yapılan araştırmalarda da daha fazla çalışma süresine sahip olan çalışanların derinlemesine emek sergileme davranışının daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. Bu üç çalışmanın sonuçları araştırmamızı destekler niteliktedir. Tükenmişlik ölçeği verilerine göre ise deneyim

süreleri arttıkça antrenörler duyarsızlaşmaktadır. Mesleki tükenmişlikle ilgili çalışmalarda önemli bir yeri olan (Freudenberger, 1974), kişinin arzu ve beklentilerinin yüksek olmasının mesleki tükenmişlik düzeyi ile yakın ilişkili olduğuna dikkat çekmektedir. (İraz ve Ganiyusufoğlu, 2011), değişik üniversitelerde akademisyenlerle yaptığı araştırmalarda akademik kadroda çalışanların başarı karşısında ödüllendirilme ve işte yükselme beklentilerinin üst düzeyde olmasının tükenmişlik düzeyinde artışa sebep olabileceğine dair sonuçlar ortaya çıkaran bir çalışma yürütmüşlerdir. Çalışmada, genç yaştaki akademisyenlerin ileri yaştaki akademisyenlere göre daha yüksek anlamlı bir duygusal tükenme düzeyleri olduğunu raporlamıştır. Bu nedenle, beklenti düzeyi yükseldikçe tükenmişliğin yaşamdaki yeri ve etkisinin oldukça önemli olduğu söylenebilir. Bu analiz sonuçlarından yola çıkılarak antrenörlerin ilk yıllardaki heyecanlarını kaybetmekte oldukları, duygularını yıllar geçtikçe daha iyi kontrol edebildikleri ama duygusal olmaktan çok profesyonel davranmaya yöneldikleri sonucuna varabiliriz.

Eğitim durumları değişkenine göre analiz sonuçları incelendiğinde; lisansüstü eğitim yapmış olanların biraz daha derinden rol yapmaya ve yüzeysel davranmaya eğilimli, lisans ve lise eğitimi almış olanların daha çok doğal duygularıyla hareket ettiği gözlenmektedir. (Özçelik, 2019)'in, diş hekimleriyle yaptığı çalışmada eğitim durumu değişkeni bakımından duygusal emek davranışlarında farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Lisans mezunu diş hekimlerinin duygusal emek davranış puanları, lisansüstü mezunların davranış puanlarından yüksek bulunmuştur. Bu bağlamda bu araştırmadan eğitim düzeyi arttıkça duygusal emek gösterme çabası azalmaktadır sonucu çıkartılabilir. Araştırma sonuçları bakımından bizim çalışmamızı desteklemektedir (Tablo 7).

Ayrıca tükenmişlik ölçeği alt boyut puanları incelendiğinde lisansüstü eğitim alanların, lise ve lisans eğitimi almış olanlara göre tükenmişlik duygusunu daha yoğun yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Mesleğin ilk yıllarında hissedilen heyecanın zamanla azaldığı sonucunu mesleki deneyim süresi değişkeni sonuçları da bunu göstermektedir. Ülkemizde son bir yıldır yaşanan sürecin ve ekonomik şartların bunda etkili olduğunu da düşünebilir ve lisansüstü eğitimini tamamlamış antrenörlerin mesleği aktif yapmak istemedikleri ve yaşanan zorluklar karşısında yıldıkları şekilde yorumlayabiliriz (Tablo 7).

(Cemaloğlu ve Şahin, 2007) 'nin, çalışmamıza benzer yaptığı araştırmada ise öğretmenlerin mezun oldukları okul ile tükenmişlik seviyeleri arasında farklılaşma olup

olmadığına bakılmıştır. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde, öğretmenlerin eğitim düzeyi ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Bu durum “eğitim düzeyinin yükselmesiyle birlikte duyarsızlaşma ve duygusal tükenme derecesi azalmaktadır” şeklinde yorumlanmıştır. Bunun sebebi olarak da akademik yeterlikleri yüksek öğretmenlerin hizmet öncesi eğitim kurumlarında meslekleri ile ilgili daha iyi bir hazırlık dönemi geçirdikleri, meslekten beklentilerinin daha yüksek olması ve eğitim sistemindeki dinamizme hızla uyum sağlamaları gösterilmiştir. (Yüksel ve Yüksel, 2018) 'in yaptığı başka bir çalışmada da öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mezun oldukları okula göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmış, öğretmenlerin eğitim durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur. Ancak incelenen analiz sonuçlarına göre yüksek lisans yapan öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere oranla daha az tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir. Araştırmadan çıkan sonuç; eğitim seviyesi arttıkça tükenmişlik duygusunun azaldığını veya eğitimin devamının öğretmenleri işine daha çok bağladığını ve sevdirdiği şeklindedir.

Antrenörlerin çalıştırdıkları yaş grubu sonuçları incelendiğinde; Tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duygusal tükenme ve düşük kişisel başarı boyutlarında antrenörlerin 8-14 yaş çocuklarla (X=24,84) çalışırken diğer yaş gruplarına göre duygusal anlamda daha fazla zorlandıkları ve bir çıkmaza girdikleri gözlenmektedir. Bunun sebebi cimnastik branşında 8-14 yaş aralığı temel eğitimden yarışmacı sporcu dönemine geçiş olduğundan kaynaklanıyor olabilir. Bu geçiş süreci çocuklar üzerinde gerginliğe sebep olabilir ve bu da antrenörleri duygusal anlamda yorabilir. Antrenör Yeterlik Ölçeği alt boyut puanlarına bakıldığında antrenörlerin oyun stratejileri kurmak (X=12,27), ve teknik öğretimi (X=13,74) konularında 15 yaş üstü çocuklarda diğer yaş gruplarına göre mesleki yeterliklerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bunun sebebi kişisel gözlemlere dayanarak cimnastik branşına başlama yaşının çok küçük olmasından dolayı antrenörlerin küçük yaş grubu çocuklarla iletişimde sorun yaşıyor olmaları şeklinde yorumlanabilir. Literatürde ise bu değişken ile yapılan herhangi bir araştırmaya ulaşılamamıştır (Tablo 8).

Sonuç olarak araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda, bu alanda daha sonra çalışmayı planlayan araştırmacılara ve antrenörlerin çalışma koşullarının düzeltilmesi yönünde şu önerilerde bulunulabilir:

- Yaşamakta olduğumuz pandemi (Covid-19) süreci her meslek grubunda olduğu

gibi cimnastik antrenörlerini de doğal olarak olumsuz etkilemiştir. Bu süreçte gereken destek antrenörlere verilmeli, yaptıkları iş karşılığında takdir ve motive edilmelidirler.

- Antrenörler için sık sık kurs ve seminerler düzenlenmeli mesleki yeterlik, tükenmişlik, stres ve kaygı gibi sorunlarla başa çıkabilme, duygularını kontrol edebilme ve iletişimde oldukları sporculara doğru yansıtabilme konularında eğitim almaları sağlanmalı, yaşanan olumsuzlukları önleyici önlemler üzerinde önemle durulmalıdır.
- Bu araştırma, Türkiye Cimnastik Federasyonu'ndan vizeli veya kademesi gereği vizesiz SGM'e bağlı GSİM bünyesinde veya özel kulüplerde çalışan cimnastik antrenörleri ile sınırlı olup bir sonraki çalışmada daha geniş bir örneklem grubuyla tekrarlanabilir.
- Bu araştırma Türkiye geneline uygulanan bir araştırma olup başka bir araştırma da üç büyük il baz alınıp alt branşlar detayında karşılaştırmalar yapılabilir.
- Araştırmamızda elde edilen bulgular pandemi (Covid-19) başlangıcını ve süren pandemi (Covid-19) dönemini kapsamaktadır. Bu dönem sonlandıktan sonra yapılabilecek başka bir çalışma ile sürecin antrenörler üzerindeki etkisine bakılabilir, öncesi ve sonrası karşılaştırılabilir.

## KAYNAKLAR

1. Ardıç, K. ve Polatçı, S., (2009).Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü işle bütünleşme. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Enstitüsü Dergisi. (32): 21-46.
2. Arı, G.S. ve Bal, E.Ç., (2008).Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi. 15 (1): 131-148.
3. Ashforth, B.E. ve Humphrey, R.H., (1993). Hizmet rollerinde duygusal emek: Kimliğin etkisi. Academy of management review. 18 (1): 88-115.
4. Basım, N. ve Beğenirbaş, M., (2012). Çalışma yaşamında duygusal emek: Bir ölçek uyarlama çalışması. Yönetim ve Ekonom. 19 (1): 77-90.
5. Büyüköztürk, Ş., (2007). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı, 8.Baskı. Ankara: Pegem Yayıncılık.
6. Cemaloğlu, N. ve Şahin, E. D., (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi. 15 (2): 463-484.
7. Chu, K. H. L. ve Murrmann, S. K., (2006). Development and validation of the hospitality emotional labor scale. Tourism Management. 27 (6): 1181-1191.
8. Çapri, B., (2013). Tükenmişlik ölçeği-kısa formu ile eş tükenmişlik ölçeği-kısa formu'nun Türkçe uyarlaması ve psikoanalitik-varoluşçu bakış açısından mesleki ve eş tükenmişlik ilişkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri. 13(3): 1393-1418.
9. Dahling, J. J. ve Perez, L. A., (2010). Older worker, different actor? Linking age and emotional labor strategies. Personality and Individual Differences. 48: 574-578.
10. Daley, M.R., (1979). Burnout: Smoldering problem in protective services. Social Work.
11. Diefendorff, J.M., Croyle, M.H. ve Grosserand, R.H., (2005), "The Dimensionality and Antecedents of Emotinal Labor Strategies". Journal of Vocational Behavior. 66(2): 339-357.
12. Dinç, K., (2008). İlk Yardım mesleklerinde tükenmişlik sendromu. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı.
13. Domagalski, T. A., (1999). Emotion in organizations: Main currents. Human relations. 52(6): 833-852.
14. Erkul, A., (2014). Meslek lisesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi.Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Anabilim Dalı.
15. Ermiş, E., Satıcı, A., Bostancı, Ö., İmamoğlu, O. ve Taşmektepligil, M. Y., (2019). Tenis antrenörleri yeterlilik düzeyinin araştırılması. OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi. 14 (20): 1-1.
16. England, P. and Farkas, G., (1986), Households, Employment, And Gender: A Social, Economic, And Demographic View. New York: Aldine.
17. Feltz, D. L., Chase, M. A., Moritz, S. E., & Sullivan, P. J., (1999). A conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development. Journal of Educational Psychology. 91 (4):765.
18. Freudenberger, H. J., (1974). Staff burnout. Journal of Social Issues. 30: 159-65.
19. Gliner, I. A. & Morgan, G. A., (2000). Research desing and analysis in applied settings: An integrated approach\_ Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. (S. Turan, 2. Basımdan Çeviri), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
20. Grandey, A., (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. Journal of Occupational Health Psychology. 5(1): 95-110.



21. Güllü, S. ve Donuk, B., (2019). Futbol Antrenörlerinin Duygusal Emek ve Antrenör Yeterlilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Tarih Okulu Dergisi (TOD).
22. Hochschild, A., (1983), The managed heart: commercialization of human feeling, berkeley, University of California Pres.
23. Horn, T. S., (2002). Coaching effectiveness in the sport domain. In T. S. Horn (Ed.), Advances in sport psychology (2nd ed., pp. 309-354). Champaign,IL: Human Kinetics
24. İraz, R. ve Ganiyusufoğlu, A., (2011). Örgütlerde mesleki tükenmişlik ve akademisyenler üzerinde bir uygulama. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi - Selçuk Üniversitesi. 15(21): 451-472
25. James N., (1989). “Emotional Labour: Skill and Work in the Social Regulation of Feelings”, The Sociological Review, 37 (1): 15-42
26. Karabanow, J., (2000). “The Organizational Culture of a Street Kid Agency: Understanding Employee Reactions to Pressures to Feel”, Emotions in The Workplace: Research, Theory, and Practice, 165-176
27. Kelgökmen A.H., Saçlı Uzunöz F., ve Demirhan G., (2016). Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin saptanması ve karşılaştırılması. Kastamonu Eğitim Dergisi, 24 (3): 1503-1516.
28. Kleinman, S. ve Copp, M.A., (1993). Emotions and fieldwork, Newbury Park, CA: Sage publications.
29. Kruml, S.M. ve Geddes, D., (2000), “Exploring The Dimensins of Emotional Labor:The Heart of Hoschshild’s Work”, Management Communication Quarterly, 14 (1): 8-49
30. Mastracci, S. H., Newman, M. A., ve Guy, M. E., (2006). Appraising emotion work: Determining whether emotional labor is valued in government jobs. The American Review of Public Administration, 36(2): 123-138.
31. Morris, J. A. ve Feldman, D. C., (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. Academy of management review, 21(4): 986-1010.
32. Myers, N. D., Feltz, D. L., Chase, M. A., Reckase, M. D., ve Hancock, G. R., (2008). The coaching efficacy scale II—High school teams. Educational and Psychological Measurement. 68(6): 1059-1076.
33. Öz, E. Ü., (2007). Effect of emotional labor on employees’ work outcomes. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimlerler Enstitüsü.
34. Özçelik, Z., (2019). Dış hekimlerinde duygusal emek ile tükenmişlik ilişkisi: Adana örneği. Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı.
35. Özgen, I., (2010), Turizm işletmelerinde duygusal emek, Detay Yayıncılık, Ankara
36. Öztürk, S., (2018). Güreş antrenörlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi , Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı.
37. Rafaeli, A. ve Sutton, R. I., (1987). Expression of emotion as part of the work role. Academy of management review, 12(1): 23-37.
38. Rafaeli, A.ve Sutton, R. I., (1989). The expression of emotion in organizational life. Research in organizational behavior, 11(1): 1-42.
39. Steinberg, R. J. ve Figart, D. M., (1999). Emotional demands at work: A job content analysis. The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 561(1): 177-191.
40. TDK., (2021). Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr/>
41. Tolunay, Ö., (2010). Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve

- örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim ile ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
42. Türkiye Cimnastik Federasyonu. (2020). Erişim adresi: <https://www.tcf.gov.tr/>
43. Unutmaz, V. ve Gençler, T., (2017). Antrenör yeterlilik ölçeği II'nin Türkçe uyarlama çalışması. Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 2(2): 69-78.
44. Uysal, A. A., (2007). *Öğretmenlerde gözlenen duygusal yaşantı örüntülerinin ve duygusal işçiliğin mesleki iş doyumu ve tükenmişlik üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla: Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
45. Vetrehperi., (2019). Yates süreklilik düzeltmesi nedir? Erişim adresi: <https://vetrehberi.com>
46. Yates, F., (1934). "Contingency table involving small numbers and the  $\chi^2$  test". Journal of the Royal Statistical Society. (1): 217-235
47. Yıldırım, S., (2007). Anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik düzeyi ve umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı.
48. Yüksel, Y. ve Yüksel, G. A., (2018). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. (BOLU ili örneği). X. Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresinde sunulan bildiri, Nevşehir. Erişim Adresi: [https://atif.sobiad.com/index.jsp?modul=makale-goruntule&id=AW4Rksk\\_vZgeuuwfeCBL](https://atif.sobiad.com/index.jsp?modul=makale-goruntule&id=AW4Rksk_vZgeuuwfeCBL)
49. Yürür, S.,ve Ünlü, A. G. O. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 13(2).