

## Sporcularda Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik Düzeyine Etkisi

Yunus Emre BÜYÜKBASMACI<sup>1</sup> ve Murat ERDOĞDU<sup>2</sup>

### Öz

Literatürde rol belirsizliği bireylerin sosyal ortamlardaki görev yetki ve sorumluluklarının net olmaması ile ilişkilendirilmiştir. Tükenmişlik ise yıpranmişlık, güç ve enerji azalması, çaresizlik ve artan tatminsizlik hissi şeklinde tanımlanmaktadır. Bu çalışmanın amacı sporcularda rol belirsizliğinin tükenmişlik düzeyine etkisini ortaya koymaktır. Veri toplama araçları olarak Beauchamp ve Bray (2001) tarafından geliştirilen Davarcı (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan "Sporcularda Rol Belirsizliği Envanteri" ve Raedeke ile Smith (2001) tarafından geliştirilen Kelecek, Kara, Çetinkalp ve Aşçı (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan "Sporcu Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde ise SPSS paket programı kullanılmıştır. Çalışma öncesinde kurulan hipotezleri sınamak amacıyla normallik testi gerçekteştirilmiş, sırasıyla tanımlayıcı istatistik analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi gerçekteştirilmiştir. Çalışmanın sonunda, sporcuların rol belirsizliği ile tükenmişlik algıları arasında olumlu yönde orta düzeyde ( $X=,574$ ) bir ilişki belirlenmiştir. Sporcuların rol belirsizliği puanları arttıkça tükenmişlik puanlarında da bir artış olduğu tespit edilmiştir.

*Anahtar Kelimeler:* Spor, Sporcular, Rol Belirsizliği, Tükenmişlik.

### Effect of Role Uncertainty on the Level of Burnout in Athletes

#### Abstract

In the literature, role ambiguity has been associated with the lack of clarity of the duties, authorities and responsibilities of individuals in social environments. Burnout is defined as exhaustion, a decrease in strength and energy, a feeling of helplessness and increasing dissatisfaction. The aim of this study is to reveal the effect of role uncertainty on burnout levels in athletes. The "Athlete Role Ambiguity Inventory" developed by Beauchamp and Bray (2001) and adapted to Turkish by Davarcı (2008) and the "Athlete Burnout Scale" developed by Raedeke and Smith (2001) and adapted to Turkish by Kelecek, Kara, Çetinkalp, and Aşçı (2016) were used as data collection tools. The SPSS package program was used in the analysis of the obtained data. In order to test the hypotheses established before the study, a normality test was performed, descriptive statistical analysis, correlation analysis and regression analysis were performed, respectively. At the end of the study, a positive moderate relationship ( $X=,574$ ) was determined between burnout perceptions and role ambiguity of athletes. It has been found that as the role uncertainty scores of athletes increase, there was also an increase in their burnout scores.

*Key Words:* Sports, Athletes, Role Ambiguity, Burnout.


#### Atf İçin / Please Cite As:

Büyükbasmacı, Y. E. ve Erdoğan, M. (2025). Sporcularda rol belirsizliğinin tükenmişlik düzeyine etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14 (1), 358-370. doi:10.33206/mjss.1445558


**Geliş Tarihi / Received Date:** 01.03.2024

**Kabul Tarihi / Accepted Date:** 19.07.2024

<sup>1</sup> Prof. Dr. - Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, mailadres@gmail.com,

 ORCID: 0000-0003-1090-3273

<sup>2</sup> Doç. Dr. - Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, mailadres@gmail.com,

 ORCID: 0000-0002-5324-2236



## Giriş

Rol belirsizliği yöneticiler, antrenörler, sporcular veya çalışanların buldukları konum itibari ile görev yetki ve sorumluluklarını tam bilmeme durumlarında ortaya çıkmaktadır. Bir başka ifadeyle her hangi bir görevde yer alan bireylerin buldukları pozisyonlarda gerçekleştireceği görevi bilmemesi ve statüsünün net olmaması durumunda rol belirsizliği ifadesinden söz edilir. Ayrıca bireylerin yer aldığı statü içerisinde çevresindekilerin kendisinden duyduğu beklentilerin ne olduğu hakkında da bir fikrinin olmaması da rol belirsizliğine örnek teşkil etmektedir. Glissmeyer, Bishop ve Fass, (2007) rol belirsizliğini; iş durumunun getirdiği yöntemleri, gereksinimleri ve bilgi ktlığından dolayı meydana gelen iş konusundaki belirsizlik veya net olmama durumu olarak tanımlamışlardır. Rol belirsizliği yaşayan bireyler görev yetki ve sorumluluklarını bilmemesi nedeniyle yerine getireceği görevi algılayamayabilir bu durumda işlevler de başarisızlıklarla sonuçlanabilmektedir. Bu gibi durumlarda bireyleri tükenmişlik sendromuna itebilmektedir.

Tükenmişlik kavramına bir tanım ile giriş yapmak gerekirse Maslach (2003) tükenmişliği "kişilerin çalışma ortamında meydana gelen duyarsızlaşma, duygu durumu azalması gibi durumlar sonucunda kişisel başarıda azalma durumunu, tükenmişlik sendromu olarak ifade etmiştir (Maslach, 2003). Tükenmişlik içerisinde yer alan bireylerin görevlerine karşı isteksizlik hali oluşur, gerçekleştirdiği çalışmaların kendisine ve görev aldığı kurum ve kuruluşlara katma değer kazandırmayacağı hissine kapılır. Bireylerde tükenmişlik sendromunun başlamasıyla psikolojik yıpranma meydana gelir, bu yıpranmanın sonrasında ise fiziksel bazı olumsuzluklara da sebebiyet ortaya çıkabilmektedir. Türk Dil Kurumu'na göre de tükenmişlik, gücünü kaybetme ve çaba gösterememe durumu olarak tanımlanmıştır (TDK., 2023).

Etkili ve başarılı olmak için kurum ve kuruluşların, örgüt üyelerinin kendi aralarında uyumlu olması, her kademedeki bireylerin rollerini doğru bir şekilde yerine getirmesi gerekmektedir. Bunu gerçekleştirebilmek maksadıyla örgüt üyelerinin rollerinin net olması oldukça önem arz etmektedir. Spor ortamlarında da durum farksızdır. Bu açıdan spor kulüpleri, antrenör ve sporcuların başarısı için tüm bireylerin rollerinin net olması ve bu rolleri başarılı bir şekilde yerine getirmeleri elzem bir durumdur. Tükenmişlik durumu da hayatın tüm alanlarında olduğu gibi spor ortamlarında da başarisızlığı tetikleyen önemli unsurlardan birisidir. Bu alışma da rol belirsizliği tükenmişlik durumunu etkilemekte midir probleminin yanıtları aranmıştır.

### Rol Belirsizliği

Literatürde rol belirsizliği, daha çok işe yönelik yönergelerin net olmaması (Rizzo, House, ve Lirtzman., 1970), işgörenlere verilen rollerin açıklık göstermemesi olarak ifade edilmektedir (Schuler, Aldag ve Brief 1977). Rol belirsizliği, işgörenlerin yükümlü oldukları roller hakkında yeterli bilgiye sahip olmamaları sonucu ne yapmaları gerektiğini tam olarak bilmedikleri zamanları ifade eder (Katz ve Kahn, 1977). Rol belirsizliği, bir işgörenin yükümlü olduğu rolleri yerine getirmek için ne tür davranış sergilemesi gerektiği konusunda belirsizlik yaşanması halinde ortaya çıkar (Peterson ve vd., 1995). Rol belirsizliği içerisinde bulunan işgörenler, kendisinden istenen davranışların tam olarak ne olduğu konusunda emin olmaz ve karar almakta tereddüt eder (Rizzo ve vd., 1970).

Rol belirsizliği için ortaya konulan tanımlar incelendiğinde kişisel unsurlar ve örgütsel unsurlar şeklinde iki ana rol belirsizliği kaynağının olduğu ifade edilmiştir. Örgütsel unsurlar, rollerin yeterli düzeylerde açık olmadığı ve işgörenin rol hakkında gerekli bilgiye sahip olmadığı gibi durumlarda ifade edilir. Örgütsel unsurlar, rolün yeterince net olmadığı ve çalışanın rol hakkında gerekli bilgiye sahip olmadığı şeklinde açıklanabilir. Kişisel unsurlar ise bireyin kendisine yöneltilen rol davranışlarını, role dair algısını bireysel olarak şekillendiren kişisel özelliklerini içermektedir (Walker, Churchill, ve Ford, 1975).

Alan yazında rol belirsizliğine yönelik gerçekleştirilen sınıflandırmalardan biri Kahn vd. (1964) ortaya attığı nesnel belirsizlik ve öznel belirsizlik boyutlarıdır. Nesnel belirsizlik, iş yaşamındaki çevresel şartlarla ilgili belirsizlik durumlarını ifade etmektedir. Öznel belirsizlik ise çevresel şartlar ile ilgili olmayan ve işgörenlerin şahsı ile diğer kişiler arasındaki ilişkilerinden doğan belirsizlikleri ifade etmektedir (Eys ve Carron, 2001: King ve King, 1990).

Başka bir sınıflandırmada Bauer ve Simmon (2000) rol belirsizliğinin boyutlarını; süreç belirsizliği boyutu, hedef-beklenti-sorumluluk belirsizliği boyutu, davranış belirsizliği boyutu ve öncelik belirsizliği boyutu olarak sıralamaktadır. Hedef-beklenti-sorumluluk belirsizliği, çalışandan ne istendiği ve gerçekleştirmesi beklenen davranışlardaki belirsizliği tanımlarken, süreç belirsizliği, çalışmaların gerçekleştirilme yolu ve nasıl yapılacağına ilişkin süreç ile ilgili belirsizlikleri bildirmektedir. Işlerin zamanı ve sırasının bilinmediği durumlarda öncelik belirsizliği söz konusu olurken, iş görenin çalışırken sonuçlara hangi davranışlar ile gideceğinin net olmaması da davranış belirsizliği olduğunu belirtmektedir.

## Rol Belirsizliği Türleri

Literatür incelemesinde rol belirsizliğinin görev belirsizliği ve sosyal-duygusal belirsizlik olmak üzere iki çeşit türü bulunduğundan söz edilmektedir (Tezcan, 2022).

### Görev Belirsizliği

Kahn vd. (1964), görev belirsizliğini; gerçekleştirilecek çalışmanın doğru tanımı, hedefleri ve hedeflere ulaşmak amacıyla yararlanılacak araçlara yönelik belirsizlik olarak ifade etmişlerdir. Bir başka ifadeyle görev belirsizliği, işgörenin yükümlü olduğu görevleri neticesinde gerçekleştirilmesi gereken işler ile ilgili belirsizliklerin bulunduğu ortamlarda görev belirsizliği söz konusu olmaktadır (Kahn vd., 1964: akt. King ve King, 1990).

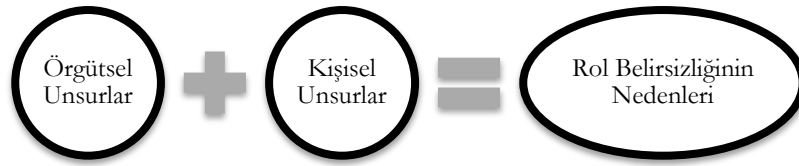
Görev belirsizliğinde yapılması beklenen görevler hakkında net bir rehberlik olmadığı için işgören için kendisinden tam olarak ne beklediği konusunda belirsizlik vardır, işgören görevinin gerekliliklerini, görevini nasıl icra edeceğini, görev, yetki ve de sorumluluk alanlarından net bir şekilde emin olmaz. Görev belirsizliği neticesinde de işgörenlerde özgüven eksikliği, iş tatminsizliği gibi durumlar meydana gelmekte, örgütler negatif yönde etkilenmektedir (Eys ve Carron, 2001).

### Sosyal-Duygusal Belirsizlik

Sosyal-duygusal belirsizlik, işgörenin diğerlerinin gözünde ne şekilde değerlendirildiğini tahmin edemediği durumlarda meydana gelir (King ve King, 1990). Bu durumdaki kişiler, hakkındaki değerlendirmelerin tam, açık ve anlaşılır bir biçimde bilmediğinde sosyal-duygusal belirsizlik yaşamakta, rol davranışının sonuçlarını net olarak kestirememektedirler. Bu nedenle, sosyal-duygusal belirsizlik, çalışanın rol belirsizliğinin psikolojik sonuçları hakkında bilgi eksikliğini ifade eder (Eys ve Carron, 2001).

### Rol Belirsizliğinin Nedenleri

Rol belirsizliğinin nedenleri, örgütsel unsurlar ve kişisel unsurlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Tezcan, 2022).



**Şekil 1.** *Rol Belirsizliğinin Nedenleri*

Rol belirsizliği nedenlerine örgütsel unsurlar tarafından bakıldığında, ilk gelen sebeplerinden birisini yönetsel ilişkiler ve örgütsel yapı oluşturduğu belirtilmektedir (Lyons, 1971). İşgörenin üyesi olduğu organizasyonun yapısı ve yönetim biçimleri, işgörenin içerisinde bulunduğu rol belirsizliğine tesir etmektedir (Ambrose, Rutherford, Shepherd, ve Tashchian; 2014: Nicholson ve Goh, 1983). Rol belirleyicisi kişilerin birbirleriyle uyumsuz, gerçekleştirilebilmesi zor, beklentinin orantısızlığı gibi nedenler işgörenlerde rol belirsizliğini oluşturan nedenlerdendir (Peterson vd., 1995). İşgörenler görevlerini gerçekleştirirken iletişim eksikliği yaşamaları, amaç birliği ve netliğinin bulunmaması, prosedürlerin yoğunluğu, bağımsızlıktan uzaklık ve yöneticilerin duygu durumlarından yoksun bir şekilde sadece görev merkezli olması, gereksiz denetimler ve düşük katılım, rol belirsizliğinin öncülleri arasında bulunmaktadır (Pearce, 1981). İşgörenin rolüne dair net ve da planlı hedeflerin olmaması, zaman yönetiminin belirsiz olması, örgütsel unsurlara bir örnek teşkil etmektedir.

Rol belirsizliği, işgörenlerin kişisel özelliklerinden de kaynaklanabilir. İşgörene yönelik rol beklentileri, işgörenin algısından geçirilerek rol davranışına dönüşür ve bu algı sürecinde işgörenin güdüleri, eğilimleri ve değerleri harekete geçirilir. Bu nedenle işgörenin kişisel özellikleri, beceri eksikliği ve algıları, rol davranışını doğrudan etkiler (Biddle, 1986).

### Rol Belirsizliğinin Sonuçları

Rol belirsizliği bireysel ve örgütsel açıdan önemli sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. Literatür incelendiğinde de rol belirsizliğinin çok fazla olumsuz sonuçları olduğu göze çarpmaktadır (Tezcan, 2022). Rol belirsizliği, duygusal ve davranışsal iş tatminsizliği, işe bağlılıkta azalma, düşük performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti gibi birçok olası maliyet taşıyabilecek sonuçlar meydana getirecek işgörenler üzerinde bir takım etkilere neden olmuştur (Fisher ve Gitelson, 1983).

Rol belirsizliğinin örgütsel sonuçlarına bakıldığında düşük işe katılım, düşük motivasyon, yanı sıra işe devamsızlık gibi sonuçlara yol açmaktadır (Dubinsky vd., 1992; Jackson ve Schuler, 1985; Keller, 1975). Rol belirsizliğinin bireysel sonuçlarına bakıldığında ise rol belirsizliği neticesinde beklentileri karşılayamama gibi olası sonuçlardan yola çıkarak kişilerde strese neden olmaktadır (Caplan ve Jones, 1975; Wispé ve Thayer, 1957). Çalışanlar, iş süreçleri ve iş gereksinimleri güvencesizlik duygusuyla iş hakkında yetersiz bilgiye sahip olduğu durumlarda kontrol duygusunu kaybetmek, potansiyellerin iş güvencesizliği ile korku ve endişe içinde yaşamak gibi kayıplara neden olur (Ashford vd.,1989; Van Sell, Brief ve Schuler 1981). Bu gibi durumlar stresin sonucu olarak işten ayrılma gibi davranışlar gerçekleştirebilmektedir (Glissmeyer vd., 2007).

### Rol Belirsizliği ile Başa Çıkma Yöntemleri

Rol belirsizliği yönetsel dokunuşlar ile ortadan kaldırılmaya eğilimlidir ve organizasyon içindeki rol belirsizliğini en aza indirmek için çeşitli yöntemler kullanılabilir (Bauer ve Simmon, 2000; Beehr, 1976).

Örgütsel başarının oluşması, işgörenlerin kendisinden beklenen rollerin ne olduğunu açıkça bilmesine ve rol verenlerin beklentilerini net bir şekilde algılamasına bağlıdır (Greene ve Organ, 1973). Buna göre rol belirsizliği ile başa çıkma yöntemlerini aşağıda yer alan maddeler ile ifade edebiliriz.

- İşin nesnel gerekliliklerini yöneticiler vasıtasıyla ortaya koymak ve etkili iletişim yoluyla işgöreni örgütsel etkinlikler konusunda net bir şekilde bilgilendirmek gerekir (Bedeian ve Armenakis, 1981).
- İşgörenler; tecrübe, kişilik, eğitim seviyesi ve yetenek gibi konularda diğerlerinden çeşitlilik gösterebilmektedir. Yöneticilerinde çalışanlara rollerini iletirken bu çeşitliliği dikkate alarak değerlendirmesi gerekmektedir (Jackson ve Schuler, 1985).
- Kurum ve kuruluşlarda hiyerarşik yapının azaltılması ve grup üyeleri arasında etkili iletişim tesis edilmesi, rol belirsizliği durumunun azaltılmasına olanak sağlamaktadır (House ve Rizzo, 1972).
- Örgüt bütünlüğünün oluşturulması, işgörelere sağlanan sosyal desteğin yükseltilmesi, rol bağımsızlığının sağlanması benzeri davranışların da rol belirsizliğini azalttığı ifade edilmektedir (Beehr, 1976; Tezcan, 2022).

### Tükenmişlik

Tükenmişlik, ilk kez Alman psikolog Herbert Freudenberger tarafından, bitkinlik, beklentilerin karşılanamaması ve mesleki gereksinimlerin yerine getirilememesi gibi durumların tanımlaması için gönüllü sağlık personelleri üzerinde kullanılmıştır. Tanım özelinde bakıldığında ise ilk tanımı 1974 yılında yine Freudenberger tarafından 'stres veya fazla çalışma sebebiyle yaşanan fiziksel ya da zihinsel çöküş' şeklinde ifade etmiştir. Tükenmişlik kavramı daha sonradan Maslach ve Jackson ile daha da geliştirilmiştir (Freudenberger, 1974). Maslach tükenmişliği duygusal tükenmişlik, hastaları ile ilgili negatif algı ve duygular, profesyonel anlamda yetersizlik olmak üzere 3 alt boyut ile tanımlar (Maslach, 1996). Bu alt boyutların tanımı ise aşağıda yer aldığı gibidir:

**1-Duygusal tükenmişlik:** Duygusal tükenme; çalışma isteği ve yaşama isteğinin azalması olarak tanımlanmıştır. Bu durumdaki kişiler, iş yaşamında eskisi kadar verim gösteremediğini ve vasıfsız kaldığı hissine düşmektedir (Küçükaltan, 2009). Ardından halsizlik, enerji kaybı, isteksizlik ve aşırı yorgunluk gibi fiziksel belirtiler göstermeye başlar (Sumeli, 2011).

**2-Hastaları ile ilgili negatif algı ve duygular:** Bu aşama, kişilerarası iletişimin negatif yönde etkilendiği ve iletişim sorunlarını beraberinde getiren duyarsızlaşma dönemi olarak kabul edilmektedir. Bu durumdaki kişiler örgüt üyelerine karşı negatif davranışlarda bulunur ve iş yaşamını etkileyecek düzeyde onlardan giderek uzaklaşır (Özmen, 2016).

**3-Profesyonel anlamda yetersizlik:** Bu boyut yetersizlik hissiyatından dolayı kişiler diğerleri tarafından sevilmediğini ve benimsenmeyeceğini düşünme, sorumlu olduğu kişilere karşı mahcubiyet ve suçluluk duygusu hissetme evresidir (Aras, 2006).

Tükenmişliğin başlıca özelliklerine bakıldığında ise; enerji, ilgi ve motivasyon eksikliği, diğer insanlara karşı olumsuz tutum, insanlardan uzak durmak için çok fazla çaba göstermeyi içerir (Maslach vd., 1996).

### Tükenmişlik Nedenleri

Tükenmişlik; birçok faktörün neden olduğu bir sürecin sonunda meydana gelmektedir. Bu nedenlerin bilinmesi kişileri ve de iş ortamını pozitif yönde etkileyecektir. Hali hazırda güncel olan nedenleri bilmek, farklı farklı önlemler alınması konusunda yarar sağlamaktadır (Duran, 2022).

## A-Bireysel Tükenmişlik Nedenleri

Kişiler aynı imkan ve şartlar altında benzer hadiselerle aynı tepkiyi gösteremezler. Farklı tepki göstermelerinin nedeni insanların kişisel özellikleri olarak karşımıza çıkmakta, her birey için tükenmişlik nedenleri farklı olabilmektedir (Duran, 2022).

**Kişilik örüntüsü:** Bireylerin kişilik özellikleri özel yaşamını ve iş hayatını da birinci dereceden etkilemektedir. Hiç kuşkusuz empati yapma yeteneği oldukça fazla olan bireyler ya da öz saygı algısı yetersiz olan bireyler, çok duyarlı ve duygusal kişiler, iletişim konusunda problem yaşayan, çevresinin fikirlerinden yoksun benmerkezci konuşan, çekingen veya kaygı düzeyi yüksek olan kişiler de tükenmişlik durumuna yatkın olabilmektedir (Duran, 2022).

**Beklentiler, istekler ve ihtiyaçlar:** Bireylerin gerçekleştirdikleri iş sonucunda mesleki tatmin, özlük hakları, yıllık izin, huzurlu bir çalışma ortamı benzeri beklentileri bulunmaktadır ve buna benzer gereksinimlerin yeterince karşılanmadığı durumlarda tükenmişlik meydana gelebilir. Bu gibi durumlarda kişilerin iş hayatında mutsuz ve huzursuz bir ruh hali oluşabilir ve bu durum da tükenmişlik ile sonuçlanabilir (Özmen, 2016).

**Sosyal destek eksikliği:** Bireylerin özel hayatı ve iş yaşantısında destek alabileceği bir yakınının çevresinde bulunmaması tükenmişliği pozitif yönde etkileyebilir ve hatta şiddetlendirebilir (Cañadas-De la Fuente, 2018).

## B- Çalışma Ortamı İle İlgili Tükenmişlik Nedenleri

**Aşırı İş yükü:** Çalışma ortamlarında bireyler fiziki ve ruhsal şartların gerektirdiğinden fazla ya da beceri ve bilgi düzeyinden üstün iş yüküne maruz kalması özel hayatı ve iş hayatını olumsuz etkileyebilmekte, bu durumda tükenmişliğe sebebiyet verebilmektedir. Kişiler ailesi veya sevdiklerine yeteri kadar zaman ayıramaması, fizyolojik olarak yeterli düzeyde dinlenememesi de tükenmişlik etkenleri olarak kabul edilmektedir (Karadağ, 2013).

**Kontrol düzeyi:** İş hayatında sık gerçekleştirilen gereksiz kabul edilen kontrol davranışları, sürekli olarak eleştiri ve baskı altında kalma durumu kişilerde mesleki tatminsizlik oluşturabilir, bu durumda tükenmişliğe yol açabilir (Gezer ve Yenel, 2009).

**Ödüllendirilmeme:** Bireylerin kurum kuruluşları ya da sosyal çevreleri için çaba göstermesi ve bu durumun karşılığında takdir görmemesi, özlük haklarının yeterli düzeylerde olmaması buna karşın çabası düzeyinde iyileştirmemeye gidilmemesi, ödüllendirilmeden yoksun bir yönetim anlayışı zamanla tükenmişliğe yol açabilmektedir (Duran, 2022).

**Adil Muamele Görememek:** Kurum ve kuruluşlarda bireylerin hak edişleri konusunda adaletten uzak bir şekilde adil davranışlar görememek bireylerde tükenmişliğe zemin hazırlar (Maslach vd., 2001).

**Rol Çatışması:** Kişilerin asıl görevleri dışında yeni görevler tevdi edilmesi ve kişinin bu yükümlülüğü kaldıramaması asıl görevlerinden de başarısız olması, hangi görevi daha uygun yapacağını bilmemesi rol çatışması olarak ifade edilir (Baltaş ve Baltaş, 2013).

**Aidiyet Duygusu:** Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde de yer alan, bir yere/gruba ait olma hissi; bireylerin hedeflere güdülenmesini, istekli ve arzulu davranışlar sergilemesinde önemli rol oynar. Aksi durumlarda ise çalışanlarda tükenme düzeyi artış gösterecektir (Duran, 2022).

## Tükenmişlik Belirtileri

**Fiziksel Belirtileri;** uyku bozuklukları, enerji ve güç kaybı, kronik yorgunluk, kolay hastalanma, yıpranma, mide bulantısı, sık baş ağrıları, bel ağrısı, kas krampları gibi çeşitli sorunları içermektedir.

**Davranışsal Belirtiler;** mesleğinden soğuma, işe gitmek istememe, çabuk sinirlenme, olay ve olgulara şüpheli ve endişeli bakış açısı ile bakma, takdir edilmediğini düşünme, alınganlık, öz güvende azalma, yetersiz öz saygı, kurum veya kuruluşa yönelik ilgi azlığını içermektedir.

**Duygusal Belirtiler;** desteksiz hissetme, depresif duygu yükü, ümitsizlik, güvensiz hissetme, diğer bireyler ile tartışma artışı, evde gerilim ve kızgınlık, huzursuzluk, sabırsızlık benzeri negatif duygu durumlarında artış göstermekte, saygı, arkadaşlık ve nezaket benzeri pozitif duygu durumlarında ise azalma gerçekleşmektedir.

**Zihinsel Belirtiler;** öğrenme güçlükleri, konuşma güçlükleri, kısa dikkat süresi, yüz yapısında anomaliler gibi durumlar içermektedir.

### Tükenmişliğin Evreleri

Brodsky ve Edelwich tükenmişliği; bir süreç olarak kabul etmişlerdir. Bireylerin bir evreden diğerine geçmesi sonucunda tükenmişliğin meydana geldiğini ifade etmişlerdir. Bu sürecin birbirini takip eden dört evre ile bütünleştiğini ifade etmişlerdir (Edelwich ve Brodsky, 1980).

1. **Evre: İdealistik ve Coşku Evresi (Enthusiasm):** Birinci evrede, bireyler gerçekleştirdiği iş için oldukça yüksek motivasyona sahip olurlar. Motivasyonun sağladığı duygu durumu ile çok gerçekçi olmayan profesyonel beklentileri var olur ama umutları oldukça yüksek düzeydedir.
2. **Evre: Durağanlaşma Evresi (Stagnation):** Yoğun çaba sarf eden ve mesleği ile ilgili beklentilere giren kişi; çabalarının karşılığını ve gerekli olan ilgiyi göremezse hayal kırıklığı içinde kalmaya başlar. Mesleğini icra ederken karşılaştığı zorluklar, önyargılar ve kurallar sebebiyle işine karşı sahip olduğu ilgisini kaybeder (Özmen, 2016).
3. **Evre: Engellenme Evresi (Frustration):** Bireyin mesleğini ve yaşamını sorguladığı aşamadır. Kişinin başarıma duygusunu engelleyen bir umutsuzluk var olmuştur. Kendisini güdüleyen bir duygu durumu olmadığı gibi engelleyen bir düşünce yapısıyla karşılaşmıştır (Edelwich, 1980).
4. **Evre: Umursamazlık Evresi (Apathy):** Bireyler bu evrede mesleğinden tamamen keyif almamakta ve duygu durumunun düzeleceğine dair beklenti ve inancı kalmamaktadır. Mesleğini mecburi yapması gerektiği bilincinde, maddi kazanç amacıyla devam ettirir. Özetle umutsuz bir yaşam sürmektedir (Edelwich, 1980).

### Tükenmişliğin Dereceleri

Tükenmişlik seviyesi kişiler arasında değişebilir, hafif, orta ve şiddetli düzeyde olmak üzere toplam üç derecede tükenme davranışı görülebilir;

- 1- **Hafif düzeyde tükenme;** kısa süreli sınırlılık, isteksizlik ve kaygı belirtileri görülür.
- 2- **Orta düzeyde tükenme;** tükenme belirtileri seviyesinin giderek arttığı görülür.
- 3- **Şiddetli düzeyde tükenme;** ülser, migren, yüksek tansiyon gibi stres ile tetiklenen fiziksel hastalık ortaya çıkmaya başlamaktadır (Iwanicki, 1983).

### Tükenmişliği Önleme ve Baş Etme stratejileri

Tükenmişliği engellemek ve tükenmişlikle başa etmek amacıyla bireysel ve örgütsel düzeyde icra edilmesi gerekenlerle ilgili çalışmalar gerçekleştirmek gerekmektedir.

#### A. Bireysel Düzeyde Yapılması Gerekenler

1. Bireyler arzularını ruhsal ve fiziksel açıdan bilmesi gerekir. Sağlıklı beslenme, uyku, dinlenme fırsatı, tükenmişlik ile ilgili semptomlar gösterdiğinde bunların farkında olması ve takibini gerçekleştirmesi gerekmektedir (Yüksel ve Başterzi, 2021).
2. Çalışan tükenmişlikle mücadele ederken yararlandığı yöntemleri fark etmeli ve bu yöntemleri geliştirebilmeli ve gerektiği durumlarda profesyonel destek alma erdemini gösterebilmelidir (Özguven ve Haran, 2000).
3. Çalışanların yaşadıkları sorunların kişilik özelliklerine göre çözümlenmesi gerekebilir.
4. Kişilerin en önemli moral ve motivasyon kazandıran etkenlerden spor aktiviteleri ile müzik gibi uğraşılarda yer alması, tatil ve dinlenme durumlarına dikkat etmesi, yeterli ve dengeli beslenme durumuna ve kişisel bakımını önemsemesi önemlidir (Maslach vd., 1996).
5. Bireyler bilgi, beceri ve sınırlarını tanımalı, kaldıramayacakları gereksiz ve yüklerin altına düşmemeli, kendilerine uygun sorumlulukların altına girmelidir.
6. Tükenmişlik ile ilgili mücadele yollarından biri olarak mizahı tercih etmeli ve duygusal zekasını ön plana bulundurmalıdır (Kepir, 2007).

#### B. Kurumsal Düzeyde Yapılması Gerekenler

- 1- Kurum, kuruluş içerisinde karşılaştıkları sorunları anlatabilmek fikir ve yardım alabilecekleri akran süpervizyonu ya da danışma meclisi benzeri kişi veya birimlerin bulunması gerekir (Özguven ve Haran, 2000).
- 2- Çalışma düzeni içerisinde, üyelerin izin istekleri veya yeterli molaya izin veren bir düzen oluşturulması kişilerin çalışma motivasyonlarını artırmak amacıyla gereklidir.

- 3- Tükenmişlik olgusu oluşmadan önce çalışan bireylerin mesai saatleri konusunda esnek davranılabilir ve belirli aralıklar ile seminer, kongre gibi eğlenceli ve eğitimsel aktiviteler ile desteklenmelidir.
- 4- Rol belirsizliğine mahal vermeden görev yetki ve sorumlulukları net olmalıdır (Kaçmaz, 2005).
- 5- Çalışanlar gösterdikleri çaba ile emeklerin karşılığını maddi ve manevi açıdan alabilmelidir. Hak ettikleri ölçüde birçok açıdan destek sağlanması gerekmektedir (Tunç, 2008).

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) 2018 yılında kurumsal anlamda görev alan kişiler için tükenmişlik sendromundan korunmak için önerilerinde bulunmuştur (DSÖ, 2008);

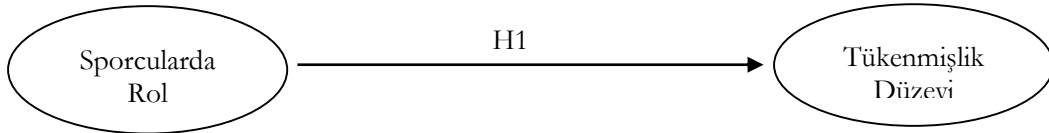
1. **İletişim;** örgütlerde sağlıklı iletişim düzeninin bulunması tükenmişlik ile mücadele unsurlarından birisidir.
2. **Ekip toplantıları;** kişilerin yaşamış oldukları tüm olumlu-olumsuz durumları paylaşmak, çözüm veya öneriler ile ilgili fikir alışverişi yapılması amaçlanır.
3. **Badi sistemi;** eşleştirme vasıtasıyla kişilerin birbirlerine destek olması durumudur.
4. **Rotasyon;** kurum ve kuruluşlarda iş yükünün fazla olduğu durumlarda belirli aralıklarla kişilerin yerlerinin değiştirilmesi prensibine dayanır.

### Yöntem

Bu çalışmanın yöntemi; nicel araştırma yöntemlerinden "anket" tekniği kullanılarak hazırlanmış bir "bağıntısal model" çalışmasıdır.

### Araştırmanın Modeli

Bu bölümde araştırmanın model şemasına yer verilmiştir.



Şekil 2. *Araştırmanın Modeli*

### Araştırmanın Hipotezleri

1. H0: Sporcuların rol belirsizliği algısı ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
1. H1: Sporcuların rol belirsizliği algısı ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

### Araştırmanın Problem Cümlesi ve Alt Problemleri

1: Sporcuların rol belirsizliği düzeyi ile tükenmişlik düzeyi arasında bir ilişki bulunmakta mıdır?

1.1; Sporcuların rol belirsizliği düzeyi ile tükenmişlik düzeyi arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmakta mıdır?

### Evren - Örneklem

Bu çalışmanın evrenini İstanbul ili amatör sporcuları oluşturmakta; örneklemini ise olasılığa dayalı olmayan (yargısal) örneklem seçim tekniklerinden "Amaçsal (Monografik) ve Teorik Örneklem Seçim Tekniği" ile belirlenmiş; Merterspor, Hadımköyspor, Haznedarspor sporcuları oluşturmaktadır. Bu araştırmanın çalışma grubunu; futbol branşında 54, Merterspor U-15/B ve U-16 sporcusu, 42, Hadımköyspor U-13 ve 1. Amatör lig sporcusu, 71, Haznedarspor U-11, U-12, U-13 ve 2. amatör lig sporcusu, olmak üzere toplam 167 sporcu oluşturmuştur. Anketler üç spor kulübü sporcularına da bir antrenör eşliğinde antrenman öncesinde gerekli süre tanınarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma örneklemini, çalışmanın sınırlılıkları neticesinde Merterspor, Hadımköyspor, Haznedarspor sporcuları ile sınırlı tutulmuştur. Anketleri rastgele dolduran örneklem tespit edilemediği için tüm veriler doğru cevaplar olarak varsayılmıştır. Çalışma öncesinde kurulan hipotezlerin çözümü için, örneklere 2 farklı ölçek sorusu yöneltilmiştir.

### Veri Toplama Araçları

Bu çalışma "Sporcularda Rol Belirsizliği Envanteri" ve "Sporcu Tükenmişlik Ölçeği" kullanılarak hazırlanmıştır.

## Sporcularda Rol Belirsizliği Envanteri

"Sporcularda Rol Belirsizliği Envanteri" Beauchamp ve Bray (2001) tarafından spora uyarlanarak ve geliştirilmiştir. Davarcı (2008) tarafından da Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek toplam 7 soru 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları "rolün gerektirdiklerini bilme" ve "rol sorumluluğu ve performans ölçütü" olarak ifade edilmektedir. Davarcı (2008) tarafından gerçekleştirilen Türkçeye uyarlama çalışmasında "Rolün Gerektirdiklerini Bilme" alt boyutu Cronbach Alpha değeri .72, "Rol Sorumluluğu ve Performans Ölçütü" alt boyutu Cronbach Alpha değeri .77 olarak tespit edilmiştir. "Sporcularda Rol Belirsizliği Envanteri (SRBE)"nin genel Cronbach Alpha değeri ise .76 olarak belirlenmiştir (Davarcı, 2008).

## Sporcu Tükenmişlik Ölçeği

"Sporcu Tükenmişlik Ölçeği" Raedeke ve Smith (2001) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türk sporcular için geçerlik ve güvenilirlik çalışması ise Kelecek ve arkadaşları (2016) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek "azalan başarı hissi", "duygusal/fiziksel tükenme" ve "duyarsızlaşma" olmak üzere toplam üç alt boyut ve 14 sorudan oluşmaktadır. "Sporcu Tükenmişlik Ölçeği"ne ait Cronbach's Alpha değerleri Duygusal/Fiziksel Tükenme alt boyutu için 0.88; Azalan Başarı Hissi alt boyutu için 0.84 ve Duyarsızlaşma alt boyutu için 0.87 olarak tespit edilmiştir (Raedeke ve Smith, 2001). Ölçeğin genel Cronbach's Alpha değerleri ise 0.75 ile 0.87 arasında değiştiği belirlenmiştir (Kelecek ve ark., 2016).

## Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin analizinde SPSS programı kullanılmıştır. Verilerin normal bir dağılıma sahip olup olmadığını öğrenmek için normallik testi gerçekleştirilmiştir. Daha sonra verilerin normal dağıldığı tespit edilmiş, istatistiksel analizinde parametrik test yöntemlerinin kullanılmasına karar verilmiştir. Verilerin analizine ilk olarak tanımlayıcı istatistik bulguları ile başlanmıştır. Ardından sporcularda rol belirsizliği ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini belirlemek amacıyla "Korelasyon" analizi gerçekleştirilmiştir. Sporcularda rol belirsizliği ve tükenmişlik arasındaki neden sonuç ilişkisini ortaya koymak için "Regresyon" analizi uygulanmıştır. Verilerin analizlerine bulgular kısmında yer verilmiştir.

## Bulgular

**Tablo 1. Normallik Testi Bulguları**

Sporcularda Rol Belirsizliği	Skewness	-,882	,188
	Kurtosis	-,067	,374
Sporcu Tükenmişlik	Skewness	-,197	,188
	Kurtosis	-,641	,374

Ölçekler arasında analizler gerçekleştirilmeden önce normallik analizi yapılmıştır. Skewness ve Kurtosis (çarpıklık ve basıklık) değerleri -2 ile +2 arasında değer alan değişkenler normal dağılım gösterdiği varsayılmıştır (George ve Mallery, 2010). Buna göre; "Sporcularda Rol Belirsizliği Envanteri" ve "Sporcu Tükenmişlik Ölçeği" değerlerinin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiş, verilerin analizinde parametrik test yönteminin kullanılmasına karar verilmiştir.

**Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistik Bulguları**

	N	Mean	Std. Deviation
Sporcularda Rol Belirsizliği	167	27,7725	4,60838
Sporcu Tükenmişlik	167	38,2695	6,45880

Tablo 2'de, Sporcularda rol belirsizliği ve sporcu tükenmişlik algılarını gösteren tanımlayıcı istatistik bulguları incelendiğinde, sporcularda rol belirsizliği ( $x=27,77\pm5,608$ ), sporcu tükenmişlik ( $Ort.=38,26\pm6,458$ ) olarak belirlenmiştir.

**Tablo 3. Korelasyon Analizi**

	Sporcu Tükenmişlik	
Sporcularda Rol Belirsizliği	Pearson Correlation	,574**
	P	,000

Tablo 3'de, yapılan korelasyon analizi sonucunda, sporcularda rol belirsizliği ve sporcu tükenmişlik algıları arasında, olumlu yönde orta düzeyde bir ilişki belirlenmiştir.



**Tablo 4. Regresyon Analizi**

Model						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	,574 <sup>a</sup>	,330	,326	5,30313		
Anova						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P.
1	Regression	2284,554	1	2284,55	81,23	,000 <sup>b</sup>
	Residual	4640,321	165	28,123		
Coefficients						
	Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	P	
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	61,270	2,585		23,70	,000
1	Sporcularda					
	Rol	6,661	,073	,574	9,013	,000
	Belirsizliği					

Tablo 4'de, yapılan regresyon analizi sonucunda, sporcularda rol belirsizliği ve sporcu tükenmişlik algıları arasında, istatistiksel olarak olumlu yönde orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

### Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Çalışma kapsamındaki sporcuların rol belirsizliği ve tükenmişlik algılarını gösteren tanımlayıcı istatistik bulguları incelendiğinde, sporcularda rol belirsizliği ( $x=27,77\pm 5,608$ ), sporcu tükenmişlik ( $x=38,26\pm 6,458$ ) olarak belirlenmiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda, sporcularda rol belirsizliği ve sporcu tükenmişlik algıları arasında, olumlu yönde bir ilişki belirlenmiştir. Sporcuların rol belirsizliği puanı arttıkça tükenmişlik düzeyleri artmaktadır. Bu sonucun, rol belirsizliği ve sporcu tükenmişlik sorularına göre değer alındığında, normal olduğu görülmektedir. Çünkü rol belirsizliği kişinin kendisinden beklenenleri ve sorumluluklarını konusunda net olmamasına yol açan bir durumdur. Dolayısıyla bu durumun yıpranma ve tükenmişliğe sebebiyet verebilmesi normal karşılanan bir durumdur. Ayrıca korelasyon analizinde çıkan sonuçlar bu ifadeleri destekler niteliktedir.

Literatür incelendiğinde de bu sonuçları destekler nitelikte sonuçlar olduğu görülmektedir. Tezcan (2022). çalışmasının sonucunda yaşanan rol belirsizliğinin çalışanların işten ayrılma niyetini geliştirdiğini tespit etmiştir (Tezcan, 2022). İşten ayrılma niyetini geliştirmesi de tükenmişlik durumunu çağrıştırmaktadır. Çünkü bireyler tükenmişlik durumlarında işten ayrılmayı, pes etmeyi çok kolay tercih edebilmektedir. Tükenmişlik algısını çağrıştıran çalışmalar incelendiğinde, Arslan'ın (2016) çalışmasında da rol belirsizliği boyutları ile örgütsel yabancılaşma boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda ise rol belirsizliğinin örgütsel yabancılaşma üzerinde etkili olduğu sonuçlarına ulaşmıştır. Örgütsel yabancılaşma da tükenmişlik ile paralellik gösteren algılardandır. Bireylerin örgütsel yabancılaşma değerlerinin artması tükenmişliğin getirdiği sonuçlardandır. Nitekim tükenme durumu oluşmadan kişiler örgütsel yabancılaşma yaşamamaktadır.

Topaloğlu (2017) çalışmasında rol belirsizliği puanları ile tükenmişlik puanları arasında pozitif yönlü ( $r>0$ ) ve anlamlı ilişki tespit etmiştir (Topaloğlu, 2017). Alkan'ın (2015) da hemşireler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada rol belirsizliği ve tükenmişlik algıları arasında pozitif yönde bir ilişki bulmuş, rol belirsizliğinin tükenmişlik nedenleri arasında yer aldığını ifade etmiştir (Alkan, 2015). Kocaman'ın (2015) çalışmasında da bu çalışma ve literatür çalışmalarına benzer bir şekilde rol belirsizliği ve tükenmişlik algıları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kalkan'ın (2015) da öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada da yine literatür çalışmalarına benzer bir şekilde rol belirsizliği ve tükenmişlik algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Güleç'in (2013). çalışmasının sonucunda rol belirsizliğinin tükenmişlik üzerinde pozitif yönlü ve orta derecede bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Rol belirsizliğinin ise rol çatışmasına göre tükenmişliği daha fazla etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Güleç, 2013). Şahin'in (2009) hemşireler üzerinde gerçekleştirdiği çalışma da ise rol belirsizliği ile genel tükenmişlik ve duyarsızlaşma arasında düşük düzeyde, pozitif yönlü; duygusal tükenme ve kişisel başarıda düşme arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ilişki bulunmuştur (Şahin, 2009). Özkan (2008) hekim ve hemşirelerin rol çatışması ve rol belirsizliği düzeylerinin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerini önemli ölçüde etkilediği ifade etmiştir (Özkan, 2008).

Çalışmanın sonucunda, sporcuların rol belirsizliği puanları ve tükenmişlik puanları arasında olumlu bir yönde orta düzeyde bir ilişki belirlenmiştir. Sporcuların rol belirsizliği puanları yükseldikçe tükenmişlik puanlarında da bir artış olduğu görülmüştür.

Literatürde rol belirsizliği ile tükenmişlik ilişkisini inceleyen birçok çalışma yer almaktadır. Fakat sporcular üzerinde rol belirsizliği ile tükenmişlik düzeyi ilişkisini inceleyen çalışma çok fazla görülmemiştir. Sporcularda rol belirsizliği ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bu çalışma bu yönüyle özgün bir çalışma olup, literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Rol belirsizliği ile tükenmişlik arasında gerçekleşen korelasyon çalışmaları incelendiğinde hemen hemen tüm çalışmalarda pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu açıdan bakıldığında rol belirsizliği puanları yükseldikçe tükenmişlik algısının yükseldiği ifadeleri rahat bir şekilde kurulabilir.

Sporcular üzerinde gerçekleşen bu çalışmada da durum farksız olarak belirlenmiştir. Sporcular takım içerisindeki statüleri gereği rollerini net bilmekle yükümlüdür. Aksi durumlarda tükenmişlik yaşayabilmektedirler. Bu rol belirsizliğinin getirdiği tükenmişlik algısı da gerek takım gerekse sporcuların başarı düzeyini olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Hem sporcu hem de takım başarısı için bireysel ve takım sporlarında, sporcuların rol belirsizliği yaşayabileceği durumlara dikkat edilmeli tükenmişliğe sebebiyet verilmemeye çalışılmalıdır.

### Etik Beyan

“*Sporcularda Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik Düzeyine Etkisi*” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel kurallara, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir. Gerekli olan etik kurul izinleri Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu’nun 07.08.2023 tarih ve 13 sayılı toplantısında alınmıştır.

### Araştırmaçuların Katkı Oranı Beyanı

Yunus Emre Büyükbasmacı %70, Murat Erdoğan %30

### Çatışma Beyanı

Diğer kişi veya kurumlarla yaşanabilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

### Teşekkür

Çalışmanın özellikle veri toplama kısmında desteğini esirgemeyen çalışmamızı sahiplenen antrenör ve aynı zamanda beden eğitimi ve spor öğretmeni Ali Nail Şengül'e teşekkür ederiz.

### Kaynakça

- Alkan, D. (2015). *Hemşirelerde Rol Çatışması Rol Belirsizliği ve Tükenmişlik*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Ambrose, S. C., Rutherford, B. N., Shepherd, C. D., ve Tashchian, A. (2014). Boundary spanner multi-faceted role ambiguity and burnout: an exploratory study. *Industrial Marketing Management*. 43(6), 1070–1078. <https://doi:10.1016/j.indmarman.2014.05.0>
- Aras, Z. (2006). *Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Hemşire ve Ebelerin Tükenmişlik Durumları*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Arslan, S. (2016). *Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi: Alanya Belediyesi’nde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.
- Ashford, S. J., Lee, C., ve Bobko, P. (1989). Content, cause and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*. 32(4), 803–829. <https://doi:10.2307/256569>
- Baltaş A., ve Baltaş Z. (2013). *Stres ve başa çıkma yolları*, Remzi Kitabevi.
- Bauer, J. C., ve Simmon, P. R. (2000). Role ambiguity: A Review and integration of the literature. *Journal of Modern Business*. 3, 1-27. <https://citeseerx.ist.psu.edu>
- Bedeian, A. G., ve Armenakis, A. A. (1981). A Path-analytic study of the consequences of role conflict and ambiguity. *Academy of Management Journal*. 24(2), 417–424. <https://doi:10.5465/255852>
- Beehr, T. A. (1976). Perceived situational moderators of the relationship between subjective role ambiguity and role strain. *Journal of Applied Psychology*. 61(1), 35–40. <https://doi:10.1037/0021-9010.61.1.35>
- Biddle, B. J. (1986). Recent developments in role theory. *Annual Review of Sociology*. 12(1), 67-92. <https://doi:10.1146/annurev.so.12.080186.000435>
- Brief, A., ve Aldag, R. (1976). Correlates of role indices. *Journal of Applied Psychology*. 61, 468-472. <https://doi:10.1037/0021-9010.61.4.468>

- Canadas-De la Fuente G, Ortega E, Ramirez-Baena L, De la FuenteSolana E, Vargas C, ve Gómez-Urquiza J. (2018). Marital status, and children as risk factors for burnout in nurses: a meta-analytic study. *Environ Res Public Health*. 25;15(10):2102.
- Caplan, R. D., ve Jones, K. W. (1975). Effects of work load, role ambiguity and type a personality on anxiety, depression and heart rate. *Journal of Applied Psychology*. 60(6), 713–719. <https://doi:10.1037/0021-9010.60.6.713>.
- Davarcı, S. (2008). *Sporcularda Rol Belirsizliğinin Grup Bütünlüğüne Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Mersin.
- DSÖ. (2023). <https://www.who.int/> Erişim Tarihi: 12.06.2023.
- Dubinsky, A. J., Michaels, R. E., Kotabe, M., Lim, C. U., ve Moon, H. (1992). Influence of role stress on industrial salespeople's work outcomes in the united states, japan and korea. *Journal of International Business Studies*. 23(1), 77–99. <https://doi:10.1057/palgrave.jibs.8490260>
- Duran, N. (2022). *Covid-19 Pandemisi Süresince Sağlık Çalışanlarında İkincil Travmatizasyon ve Tükenmişlik Düzeyi İle İlişkili Risk Faktörlerinin Değerlendirilmesi*. Uzmanlık Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Edelwich, J., ve Brodsky, A. (1980). *Burnout: stages of disillusionment in the helping professions*. dordrecht: kluwer academic, Plenum Publishers.
- Eys, M. A., ve Carron, A. V. (2001). Role ambiguity, task cohesion and task self-efficacy. *Small Group Research*. 32(3), 356–373. <https://doi:10.1177/104649640103200305>
- Freudenberger H. J., (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Fusun Ersoy, R., ve Cenap Yıldırım T.E. (2001). Tükenmişlik (staff burnout) sendromu. *Sürekli Tıp Eğitim Dergisi*. 2001; <https://ttb.org.tr/%5CSTED%5Csted0201%5C1.html>
- George D, ve Mallery M, (2010). SPSS for windows step by step: A Simple guide and reference. 17.0 Update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Gezer E, ve Yenel F. (2009). Stres veren yaşam olaylarının öğretim elemanlarının depresyon ve tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*;14(4):1–13.
- Glissmeyer, M., Bishop, J. W., ve Fass, R. D. (2007). Role conflict, role ambiguity and intention to quit the organization: the case of law enforcement officers. *In Decision Sciences Institute Annual Conference*. 38th Southwest. 458-469.
- Greene, C. N., ve Organ, D. W. (1973). An Evaluation of causal models linking the received role with job satisfaction. *Administrative Science Quarterly*. 18(1), 95-103. <https://doi:10.2307/2391931>
- Güleç, R. (2013). *Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişliğe Etkisi ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- House, R. J., ve Rizzo, J. R. (1972a). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*. 7(3), 467–505. [https://doi:10.1016/0030-5073\(72\)90030-x](https://doi:10.1016/0030-5073(72)90030-x)
- Iwanicki EF. (1983). Toward understanding and alleviating teacher burnout. *Theory Pract* [Internet]. 5;22(1):27–32. <http://doi/abs/10.1080/00405848309543034>
- Jackson, S. E., ve Schuler, R. S. (1985). A Meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 36(1), 16–78. [https://doi:10.1016/0749-5978\(85\)90020-2](https://doi:10.1016/0749-5978(85)90020-2)
- Kaçmaz N. (2005). Tükenmişlik sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*. 68(1):29–32.
- Kahn, R, Wolfe, D, Quinn, R, Snoek, J ve Rosentbal, R (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Kalkan, B. (2015). *Öğretmenlerde Rol Belirsizliğinin ve Rol Çatışmasının Tükenmişliğe Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Karadağ N. (2013). Tükenmişlik ve İş Doyumu (Kırklareli Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği), Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Katz, D., ve Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi*. H. Can, Y. Bayar (çev.) Doğan Basımevi.
- Keleş, S., Kara, F. M., Kazak Çetinkalp, Z., ve Aşçı, F. H. (2016). Sporcu tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması. *Spor Bilimleri Dergisi*, 27(4), 149-161.
- Keller, R. T. (1975). Role conflict and ambiguity: correlates with job satisfaction and values. *Personnel Psychology*. 28(1), 57-64. <https://doi:10.1111/j.1744-6570.1975.tb00391.x>
- Kepir Sinangil H. (2007).,“Profesyonel yaşamda iş stresi ve tükenmişlik”, (Çevrimiçi) <http://polater.com.tr/devam.php>.
- King, L. A., ve King, D. W. (1990). Role conflict and role ambiguity: a critical assessment of construct validity. *Psychological Bulletin*. 107(1), 48–64. <https://doi:10.1037/0033-2909.107.1.48>
- Kocaman, E. (2015). *Hemşirelerde Tükenmişlik ile Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Arasındaki İlişki: Çorlu Devlet Hastanesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Tekirdağ.
- Küçükaltan D. (2009). “Turizm işletmelerinde örgütsel tükenmişlik.” In: Z. Sabuncuoğlu, editor. *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*.
- Lyons, T. F. (1971). Role clarity, need for clarity, satisfaction, tension and withdrawal. *Organizational Behavior and Human Performance*. 6(1), 99–110. [https://doi:10.1016/0030-5073\(71\)90007-9](https://doi:10.1016/0030-5073(71)90007-9)
- Maslach C, Jackson SE, ve Leiter MP. (1996). The Maslach burnout inventory manual. *Maslach Burn Invent* [Internet]. :191–217. <https://www.researchgate.net/publication/277816643>.

- Maslach C, Schaufeli WB, ve Leiter MP. (2001). *Job burnout. Annu Rev Psychol.* ;52:397–422.
- Maslach C. (1996). *Burned-out.* Hum. Behav.
- Maslach, C. (2003). *The Cost of caring.* Cambridge: Ishk.
- Nicholson, J. P. J., ve Goh, S. C. (1983). The Relationship of organization structure and interpersonal attitudes to role conflict and ambiguity in different work environments. *The Academy of Management Journal.* 26(1), 148–155. <https://doi:10.2307/256141>
- Özgülven H.D., ve Haran S. (2000). Tükenme. Kriz ve Krize Müdahale. *Ankara Üniversitesi Psikiyatrik Kriz Uygulama ve Araştırma Merkezi Yayınları* No:6.
- Özkan, Ş. (2008). *Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Hekim ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Olan Etkileri.* Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Özmen Z. (2016). *Maslach Tükenmişlik Ölçeği Açısından Hemşirelerde Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Pearce, J. L. (1981). Bringing some clarity to role ambiguity research. *The Academy of Management Review.* 6(4), 665–674. <https://doi:10.2307/257646>
- Peterson, M. F., Smith, P. B., Akande, A., Ayestaran, S., Bochner, S., Callan, V., ve Viedge, C. (1995). Role conflict, ambiguity and overload: a 21-nation study. *Academy of Management Journal.* 38(2), 429–452. <https://doi:10.5465/256687>
- Raedeke, T. D., ve Smith, A. L. (2001). Development and preliminary validation of an athlete burnout measure. *Journal of Sport and Exercise Psychology,* 23(4), 281-306.
- Rizzo, J. R., House, R. J., ve Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly.* 15 (2), 150–163. <https://doi:10.2307/2391486>
- Schuler, R. S., Aldag, R. J., ve Brief, A. P. (1977). Role conflict and ambiguity: a scale analysis. *Organizational Behavior and Human Performance.* 20(1), 111–128. [https://doi:10.1016/0030-5073\(77\)90047-2](https://doi:10.1016/0030-5073(77)90047-2)
- Sumeli F. (2011). *Özel Bir Hastane Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Şahin, D. (2009). *Ankara Keçiören Eğitim ve Araştırma Hastanesi Hemşirelerinin Rol Çatışması-Rol Belirsizliği ve Tükenmişlik Durumları.* Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Tezcan, L. (2022). *Rol Belirsizliğinin, Rol Çatışmasının, İş Stresinin ve Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin Sigortacılık Sektörü Bağlamında Araştırılması.* Doktora Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.
- Topaloğlu, G. (2017). *Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü Personelinin Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik ve İş Tatmini Üzerine Etkilerinin İncelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. Kahramanmaraş.
- Tosi, H. (1971). Organization stress as a moderator of the relationship between influence and role response. *The Academy of Management Journal.* 14(1), 7–20. <https://doi:10.5465/254707>
- Tunç, T. (2008). *Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik İle Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Arasındaki İlişki: Bir Üniversite Hastanesi Örneği.* Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- TDK. (2023). <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 08.09.2023.
- Van Sell, M., Brief, A. P., ve Schuler, R. S. (1981). Role conflict and role ambiguity: İntegration of the literature and directions for future research. *Human Relations.* 34(1), 43–71. <https://doi:10.1177/001872678103400104>
- Walker, O. C., Churchill, G. A., ve Ford, N. M. (1975). Organizational determinants of the industrial salesman's role conflict and ambiguity. *Journal of Marketing.* 39(1), 32–39. <https://doi:10.1177/002224297503900106>
- Wispe, L. G., ve Thayer, P. W. (1957). Role ambiguity and anxiety in an occupational group. *The Journal of Social Psychology.* 46(1), 41–48. <https://doi:10.1080/00224545.1957.9921941>
- Yüksel Ş, ve Başterzi AD. (2021) Süreğen bir travma olarak covid 19 pandemisi sırasında ruhsal değerlendirme ve müdahale rehberi. *TPD Yayınlık.*

## EXTENDED ABSTRACT

In the literature, role uncertainty has been associated with the lack of clarity of the duties, powers and responsibilities of individuals in social environments. Burnout is defined as a feeling of exhaustion, decreased strength and energy, helplessness and increased dissatisfaction. The aim of this study is to reveal the effect of role uncertainty on burnout level in athletes. Turkish version of the "Role Uncertainty Inventory in Athletes" developed by Beauchamp and Bray (2001), adapted to Turkish by Davarcı (2008) and "Athlete Burnout Scale" developed by Raedeke and Smith (2001), adapted to Turkish by Kelecek, Kara, Çetinkalp and Aşçı (2016) were used as data collection tools. The universe of this study consists of amateur athletes from İstanbul province. The sample consists of Merterspor, Hadımköyspor, Haznedarspor athletes determined by "Objective (Monographic) and Theoretical Sample Selection Technique" from non-probability sample selection techniques. The study group of this study; 54 Merter spor U15/U16 athletes in the football, 42, Hadımköyspor U-13 and 1. Amateur league athlete, 71, Haznedarspor U-11, U12, U13 and 2. amateur league athlete, a total of 167 athlete made up. The surveys were conducted by allowing the athletes of all three sports clubs the necessary time before training accompanied by a coach. The study sample was limited to Merterspor, Hadımköyspor, Haznedarspor athletes as a result of the limitations of the study. The SPSS program was used in the analysis of the obtained data. A normality test was performed to find out whether the data had a normal distribution.

Later, it was found that the data were distributed normally, and it was decided to use parametric test methods in statistical analysis. The analysis of the data was first started with descriptive statistical findings. Then, a 'Correlation' analysis was performed to determine the direction and severity of the relationship between role uncertainty and burnout in athletes. In order to Decipher the cause-and-effect relationship between role uncertainty and burnout in athletes, "Regression" analysis was applied. When descriptive statistical findings showing role uncertainty and burnout perceptions of the athletes within the scope of the study were examined, role uncertainty in athletes was determined as ( $x=27.77\pm5.608$ ), athlete burnout was determined as ( $x=38.26\pm6.458$ ). As a result of the correlation analysis, a positive relationship was determined between role Deciciency and athlete burnout perceptions in athletes. As the role uncertainty score of the athletes increases, the burnout levels increase. It is seen that this result is normal when the values are taken according to the role uncertainty and athlete burnout questions. Because role uncertainty is a situation that leads to a person not being clear about what is expected of him or her and his or her responsibilities. Therefore, the fact that this condition can cause attrition and burnout is a normal condition. In addition, the results obtained in the correlation analysis support these statements. When the literature is examined, it is seen that there are results that support these results. Tezcan (2022). as a result of his study, he found that the role uncertainty experienced improves the intention of employees to quit their jobs (Tezcan, 2022:146). Developing the intention to quit work also evokes a state of burnout. Because individuals can very easily choose to quit their job and give up in situations of burnout. When the studies that evoke the perception of burnout are examined, significant relationships between the dimensions of role uncertainty and the dimensions of organizational alienation were found in Arslan's (2016) study. As a result of the regression analysis performed, it was found that role uncertainty has an effect on organizational alienation. Organizational alienation is also one of the perceptions that have parallels with burnout. The increase in organizational alienation values of individuals is one of the consequences of burnout. As a matter of fact, people do not experience organizational alienation without a state of exhaustion. Topaloğlu (2017) found a positive ( $r>0$ ) and significant relationship between role uncertainty scores and burnout scores in his study (Topaloğlu, 2017). In the study conducted by Alkan (2015) on nurses, he found a positive relationship between role uncertainty and burnout perceptions and stated that role uncertainty is among the causes of burnout (Alkan, 2015). In Kocaman's (2015) study, a positive and significant relationship was found between role uncertain and burnout perceptions in a similar way to this study and literature studies. In a study conducted by Kalkan (2015) on teachers, again similar to the literature studies, a positively significant relationship between role uncertainty and burnout perceptions was found. Güleç (2013). as a result of the study, it was found that role uncertainty has a positive and moderate effect on burnout. It has been concluded that role uncertainty affects burnout more than role conflict (Güleç, 2013). A study conducted by Şahin (2009) on nurses also found a low-level, positive relationship between role uncertainty and general burnout; a moderate, positive relationship between emotional exhaustion and in personal achievement (Şahin, 2009). Özkan (2008) stated that the levels of role conflict and role uncertainty of doctors and nurses significantly affect the levels of emotional burnout, depersonalization and personal achievement (Özkan, 2008). As a result of the study, a moderate level of relationship in a positive direction was determined between the role uncertainty scores of athletes and burnout scores. It has been observed that as the role uncertainty scores of athletes increased, there was an increase in burnout scores. There are many studies in the literature that examine the relationship between role uncertainty and burnout. However, the study examining the relationship between role uncertainty and burnout level on athletes has not been seen much. This study, which reveals the relationship between role uncertainty and burnout in athletes, is an original study in this aspect and it is thought that it will contribute to the literature. When the correlation studies between role uncertainly and burnout were examined, a positive significant relationship was found in almost all studies. From this point of view, the statements that the perception of burnout increases as the role uncertainty scores increase can be easily established. In this study, which took place on athletes, the situation was determined to be no different. Athletes are obliged to know their roles clearly due to their status within the team. Otherwise, they may experience burnout. The perception of burnout caused by this role uncertainty also negatively affects the success level of both the team and the athletes. For both athlete and team success, attention should be paid to situations where athletes may experience role uncertainty in individual and team environments, and efforts should be made not to cause burnout.