

Liderlik ve Yaratıcılık Yetkinliklerinin Antrenörlerin Tükenmişlik Süreçlerindeki Etkileri: Kavramsal ve Uygulamalı Bir Araştırma

ÖZ

Bu çalışma, liderlik ve yaratıcılık yetkinliklerinin antrenörlerin tükenmişlik süreçleri üzerindeki etkilerini hem teorik hem de uygulamalı bir yaklaşımla incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada betimsel ve ilişkisel tarama modelleri benimsenmiş, veri toplama sürecinde kota örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma grubunu, yaş, cinsiyet, branş ve deneyim seviyelerine göre dengeli bir şekilde seçilen toplam 467 antrenör oluşturmaktadır. Katılımcıların liderlik stilleri, yaratıcılık düzeyleri ve tükenmişlik süreçleri, geçerlilik ve güvenirlik analizlerinden geçmiş ölçeklerle değerlendirilmiş, veriler SPSS.26 programı ile analiz edilmiştir. Araştırma bulguları, çok yönlü liderlik yaklaşımının tükenmişlik düzeylerini azaltmada ve yaratıcılığı artırmada pozitif bir etki yarattığını ortaya koymuştur. Ayrıca, çevresel yönetim liderliği aracı değişkeninin, liderlik ve yaratıcılık arasındaki ilişkiyi güçlendirdiği belirlenmiştir. Çalışma, literatüre liderlik ve yaratıcılığın etkileşimli etkileri bağlamında özgün katkılar sunmakta ve bu yetkinliklerin antrenörlerin mesleki performansı üzerindeki kritik rolünü vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Antrenör, Liderlik, Yaratıcılık, Tükenmişlik

The Effects of Leadership and Creativity Competencies on Coaches' Burnout Processes: A Conceptual and Applied Research

ABSTRACT

This study examines the effects of leadership and creativity competencies on coaches' burnout processes through both theoretical and practical approaches. Descriptive and relational survey models were adopted in the research, and quota sampling was utilized during the data collection process. The research group consisted of a total of 467 coaches, selected in a balanced manner based on age, gender, branch, and experience levels. The leadership styles, creativity levels, and burnout processes of the participants were evaluated using scales that had undergone validity and reliability analyses. The data were analyzed using the SPSS. 26 program. The findings revealed that a multidimensional leadership approach positively impacted reducing burnout levels and enhancing creativity. Moreover, the mediating variable of environmental management leadership was found to strengthen the relationship between leadership and creativity. This study provides a unique contribution to the literature by highlighting the interactive effects of leadership and creativity and emphasizes their critical role in coaches' professional performance.

Keywords: Coaches, Leadership, Creativity, Burnout

GİRİŞ

Liderlik ve yaratıcılık, çağdaş yönetim anlayışının ve performans odaklı yaklaşımların merkezinde yer alan iki temel yetkinlik olarak öne çıkmaktadır^{1,2}. Liderlik, bireylerin bir grup ya da organizasyonu ortak hedefler doğrultusunda yönlendirme, motive etme ve bir arada tutma süreci olarak tanımlanırken³, yaratıcılık, mevcut sınırların ötesine geçerek yeni ve özgün fikirler geliştirme, bu fikirleri uygulanabilir çözümler haline getirme yeteneği olarak karşımıza çıkar⁴. Bu iki kavramın etkileşimi, özellikle spor yönetimi bağlamında, hem bireylerin hem de ekiplerin performansını doğrudan etkileyen kritik faktörler olarak kabul edilmektedir. Günümüzde spor dünyasında antrenörlerin liderlik becerileri, sadece bireysel sporcu motivasyonunu artırmakla kalmamakta, aynı zamanda takım dinamiklerini güçlendirerek daha uyumlu ve verimli bir çalışma ortamı sağlamaktadır⁵. Yaratıcılık ise değişen rekabet koşullarına uyum sağlamak, yenilikçi stratejiler geliştirmek ve beklenmedik problemlere hızlı çözümler üretebilmek için antrenörlerin sahip olması gereken önemli bir beceri olarak öne çıkmaktadır⁶.

Ancak liderlik ve yaratıcılık yetkinliklerinin eksikliği ya da etkili bir şekilde kullanılmaması, antrenörlerin fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenmişlik süreçlerini hızlandırabilmektedir⁷. Özellikle yoğun rekabet, yüksek başarı beklentileri ve stresli çalışma ortamları, antrenörlerin bu yetkinliklerini daha etkin kullanmalarını zorunlu hale getirmektedir⁸. Liderlik, bir antrenörün sporcuları ile etkili iletişim kurabilme, onları motive etme ve kriz anlarında yapıcı çözümler sunabilme becerisiyle doğrudan ilişkilidir⁹. Diğer yandan yaratıcılık, klasik yaklaşımların yetersiz kaldığı durumlarda devreye girerek, yenilikçi metotlar ve özgün uygulamalarla sorunlara çözüm üretme kapasitesini ifade eder¹⁰. Bu bağlamda, liderlik ve yaratıcılık yetkinliklerinin birleşimi hem bireysel hem de takım düzeyinde başarıyı artırmanın yanı sıra, antrenörlerin iş yükü ve stresle başa çıkmalarını kolaylaştıran önemli bir araç haline gelmektedir¹¹. Bu iki kavramın tükenmişlik süreçleriyle olan ilişkisi, literatürde sınırlı bir şekilde ele alınmış olsa da, bu çalışma hem teorik hem de uygulamalı düzeyde yeni ve kapsamlı bir bakış açısı sunmayı hedeflemektedir. Literatürde mevcut çalışmalar genellikle liderlik ve yaratıcılığı ayrı ayrı ele alırken, bu araştırma bu iki yetkinliğin bir arada ele alınarak antrenörlerin tükenmişlik süreçlerine etkisini kapsamlı bir şekilde incelemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, bu çalışma liderlik ve yaratıcılığın etkileşiminden kaynaklanan pozitif etkileri ortaya koyarak, bu alanın gelişimine katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Bu doğrultuda, çok yönlü liderlik yönelimi ile yaratıcılık arasındaki ilişkiyi ele alan literatür bulguları, bu kavramların antrenörlerin tükenmişlik süreçleri üzerindeki etkilerini anlamak açısından önemli bir çerçeve sunmaktadır. Liderlik ve yaratıcılığın bireysel ve örgütsel düzeyde olumlu sonuçlar doğurduğu göz önünde bulundurulduğunda, antrenörlerin tükenmişlik düzeylerini azaltmada bu iki yetkinliğin kritik bir rol oynayabileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla, bu çalışmanın amacı, liderlik ve yaratıcılık yetkinliklerinin antrenörlerin tükenmişlik süreçleri üzerindeki etkilerini hem kavramsal bir çerçeve içinde ele almak hem de uygulamalı bulgularla destekleyerek bu alandaki bilgi boşluğunu doldurmak ve alana özgün bir katkı sunmaktır.

Bu kapsamda, literatürdeki mevcut bulgular doğrultusunda aşağıdaki hipotezler ortaya atılmıştır:

H1: Çok Yönlü Liderlik Yöneliminin Tükenmişlik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

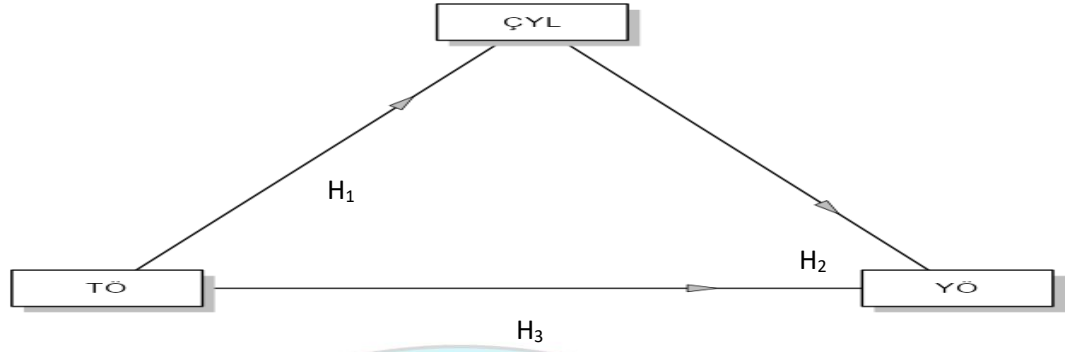
Çok yönlü liderlik yönelimi ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ele alan literatürde, liderlik tarzlarının çalışanların veya sporcuların tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Örneğin, Yıldız ve Çolak, (2018)¹²'deki liderlik davranış tarzlarının tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkileri incelendiği çalışmada, liderlik davranışlarının çalışanların tükenmişlik düzeylerini anlamlı şekilde etkilediğini göstermiştir. Benzer şekilde, Bolat (2011)¹³'deki çalışmasında lider-üye etkileşimi kalitesinin tükenmişlik üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Sonuçlar, lider-üye etkileşimi kalitesinin çalışanların tükenmişlik düzeylerini etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca liderlik davranışlarının öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma bulguları, yıkıcı liderlik ile mesleki tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir¹⁴. Bununla birlikte, spor psikolojisi alanında yapılan çalışmalar, antrenörlerin liderlik yönelimlerinin sporcuların motivasyonu, stres seviyeleri ve psikolojik dayanıklılığı üzerinde belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir¹⁵. Bu bulgular, çok yönlü liderlik yöneliminin, çalışan veya sporcuların psikolojik iyilik hâlini destekleyerek tükenmişlik riskini azaltabileceğini göstermektedir.

H2: Tükenmişlik ile yaratıcılık arasında negatif ilişki vardır.

Literatürde tükenmişlik ile yaratıcılık arasındaki negatif ilişkiyi destekleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Maslach ve Jackson'ın (1981)¹⁶ tükenmişlik modeli, tükenmişliğin bireyin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissini azalması gibi boyutlarla ortaya çıktığını vurgulamaktadır. Bu durum, bireylerin bilişsel esnekliklerini ve yaratıcı düşünme yeteneklerini olumsuz etkileyebilir. Örneğin, Amabile ve ark. (1996)¹⁷, yüksek stres ve tükenmişlik düzeylerinin çalışanların yenilikçi düşünme kapasitelerini düşürdüğünü, risk almaktan kaçınmalarına neden olduğunu ve problem çözme becerilerini zayıflattığını belirtmiştir. Benzer şekilde, Shalley ve Gilson (2004)¹⁸ tarafından yapılan araştırmalarda, tükenmişlik yaşayan bireylerin yeni fikirler üretmekte zorlandıkları ve motivasyon eksikliği nedeniyle yaratıcı süreçlere daha az katılım gösterdikleri bulunmuştur. Bu bulgular, iş yerinde ve spor alanında psikolojik tükenmişliğin, bireylerin yaratıcılık düzeyini doğrudan etkileyerek inovatif düşünme ve üretkenlik kapasitelerini olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir.

H3: Çok Yönlü Liderlik Yönelimi ile Yaratıcılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Çok yönlü liderlik yönelimi ile yaratıcılık arasındaki pozitif ve anlamlı ilişkiyi ele alan literatür, liderlik tarzlarının bireylerin yaratıcı düşünme ve problem çözme becerileri üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Özellikle dönüşümcü ve destekleyici liderlik tarzlarının, çalışanların ve sporcuların yenilikçi düşünme süreçlerini teşvik ettiği görülmektedir¹⁹. Örneğin, Amabile ve Pratt (2016)²⁰ tarafından yapılan araştırmalar, çalışanların yaratıcılığını destekleyen liderlerin, bireylere daha fazla özerklik tanıyarak onların yenilikçi fikirler geliştirmelerine olanak sağladığını göstermektedir. Benzer şekilde, Rego ve ark., (2013)²¹, vizyoner ve ilham verici liderlik tarzlarının çalışanların motivasyonunu artırarak yaratıcı çözümler üretmelerini kolaylaştırdığını belirtmiştir. Spor alanında yapılan çalışmalar da antrenörlerin liderlik tarzlarının sporcuların stratejik düşünme, hızlı karar alma ve yaratıcı oyun becerilerini geliştirmede kritik bir rol oynadığını göstermektedir²². Bu bağlamda, çok yönlü liderlik yöneliminin, bireylere sağladığı destek ve ilham verici etkileşimlerle yaratıcılığı teşvik ettiği ve yenilikçi düşünmeyi olumlu yönde etkilediği söylenebilir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

MATERYAL VE METOT

Bu bölümde, çalışmanın temel bileşenlerinden araştırmanın modeli, araştırma grubu, verilerin toplanması ve veri analizi süreçleri detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

Araştırma modeli

Bu araştırmada, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bu ilişkilerin düzeyinin belirlenmesi amacıyla kullanılan bir nicel araştırma modelidir²³. Araştırma kapsamında, liderlik ve yaratıcılık yetkinliklerinin antrenörlerin tükenmişlik süreçleri üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Bu model, liderlik, yaratıcılık ve tükenmişlik değişkenleri arasındaki doğrudan, dolaylı ve toplam etkileri incelemeye olanak tanımaktadır.

Araştırma Grubu

Bu araştırmada, antrenörlerin liderlik ve yaratıcılık yetkinliklerinin tükenmişlik süreçlerine etkilerini incelemek için demografik ve mesleki çeşitliliği temsil eden bir katılımcı grubu seçilmiştir. Araştırma grubunu belirlemede kota örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kota örnekleme, belirli demografik ve mesleki özelliklere göre grupların temsiliyetini garanti altına almayı amaçlamaktadır.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama sürecinde kullanılan anket, üç ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular yer alırken, ikinci bölümde Çok Yönlü Liderlik Yönelim Ölçeği, üçüncü bölümde ise Sporcu Yaratıcılık Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği uygulanmıştır. Bu anketler, çalışmanın amaç ve kapsamına uygun şekilde, araştırma sorularına yanıt verebilmek için yapılandırılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Katılımcılara ait cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma yılı, branş gibi bilgilerini belirlemeye yönelik araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Katılımcılardan alınan dönütler sonucunda betimleyici istatistik bilgileri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Betimleyici İstatistik Analizi

Tüm Katılımcılar			
467			
Değişken	Alt Kategori	N	f
Cinsiyet	Kadın	240	51.4 %
	Erkek	227	48.6 %
Yaş	18-25	92	19.7 %
	36-45	76	16.3 %
	26-35	100	21.4 %
	46-55	103	22.1 %
	56 ve üzeri	96	20.6 %
Medeni Durum	Bekar	235	50.3 %
	Evli	232	49.7 %
Eğitim Durumu	Lise	112	24.0 %
	Ön Lisans	101	21.6 %
	Lisans	79	16.9 %
	Yüksek Lisans	87	18.6 %
	Doktora	88	18.8 %
Çalışma Yılı	0-5 yıl	118	25.3 %
	6-10 yıl	113	24.2 %
	11-15 yıl	122	26.1 %
	16 yıl ve üzeri	114	24.4 %
Branş	Atletizm	99	21.2 %
	Basketbol	92	19.7 %
	Futbol	98	21.0 %
	Voleybol	94	20.1 %
	Diğer	84	18.0 %

Bu tablo, 467 katılımcının demografik ve mesleki özelliklerini içermektedir. Cinsiyet dağılımında kadın katılımcılar (%51,4) erkeklerden (%48,6) biraz daha fazladır. Yaş grupları içinde en yüksek oran %22,1 ile 46-55 yaş aralığında, en düşük oran ise %16,3 ile 36-45 yaş aralığında yer almaktadır. Medeni durum açısından katılımcıların yarısından fazlası bekar (%50,3), diğer yarısı ise evlidir (%49,7). Eğitim düzeyi açısından en büyük grup lise mezunları (%24,0) iken, bunu sırasıyla doktora (%18,8) ve yüksek lisans mezunları (%18,6) takip etmektedir. Çalışma yılı dağılımında ise 11-15 yıl aralığı (%26,1) en büyük grubu oluştururken, diğer kategoriler arasında dengeli bir dağılım gözlemlenmektedir. Branş açısından bakıldığında, en fazla temsil edilen branş atletizm (%21,2) olup, bunu futbol (%21,0), voleybol (%20,1), basketbol (%19,7) ve diğer branşlar (%18,0) izlemektedir. Bu bulgular, katılımcı grubunun demografik ve mesleki çeşitliliğini yansıtmaktadır.

Çok Yönlü Liderlik Yönelim Ölçeği

Dursun, Günay ve Yenel (2019)²⁴ tarafından geliştirilen “Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği”, liderlik algısını ölçmeye yönelik olarak tasarlanmış ve dört temel boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, “Politik Liderlik” (5 madde), “İnsan Kaynaklı Liderlik” (5 madde), “Karizmatik Liderlik” (5 madde) ve “Yapısal Liderlik” (4 madde) olmak üzere toplam 19 madde içermektedir. Katılımcıların liderlik yönelimlerini değerlendirmelerine olanak sağlayan ölçek, Likert tipi bir derecelendirme sistemine sahiptir ve yanıtlar “Tamamen Katılıyorum” (5) ile “Tamamen Katılmıyorum” (1) arasında değişmektedir. Ölçeğin güvenilirlik analizleri kapsamında hesaplanan iç tutarlılık katsayıları (Cronbach’s Alpha değerleri), ilgili boyutlar için şu şekilde belirlenmiştir: Politik Liderlik için 0.80, İnsan Kaynaklı Liderlik için 0.73, Karizmatik Liderlik için 0.74 ve Yapısal Liderlik için 0.72 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin tamamına ilişkin iç tutarlılık katsayısı ise 0.85 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada yapılan güvenilirlik analizlerinde ise ölçeğin bütününe

ilişkin iç tutarlılık katsayısı 0.90 olarak bulunmuştur. Alt boyutlara ilişkin Cronbach's Alpha değerleri ise Politik Liderlik için 0.73, İnsan Kaynaklı Liderlik için 0.77, Karizmatik Liderlik için 0.76 ve Yapısal Liderlik için 0.78 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular, ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğunu ve tutarlı sonuçlar verdiğini göstermektedir.

Sporcu Yaratıcılık Ölçeği

Güngör ve ark. (2020)²⁵ tarafından sporcuların yaratıcılık düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilen ölçek 5'li likert tipindedir. Ölçek "Tamamen Katılıyorum (5)", "Katılıyorum(4)", "Kararsızım (3)", "Katılmıyorum (2)", "Hiç Katılmıyorum (1)" şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekten yüksek puan alınması sporcuların yaratıcılık seviyelerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Croanbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı .91 olarak bulunurken yapılan bu çalışmada Croanbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı .97 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuca göre ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilmektedir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach ve Jackson (1981)¹⁶ tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeği, bireylerin tükenmişlik düzeylerini değerlendirmek amacıyla oluşturulmuş olup, Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme olmak üzere üç temel alt boyuttan oluşmaktadır. Toplam 22 madde içeren ölçek, Likert tipi bir derecelendirme sistemine sahiptir ve katılımcılar maddeleri beşli derecelendirme üzerinden yanıtlamaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirliği, iç tutarlılık katsayıları (Cronbach's Alpha) hesaplanarak değerlendirilmiştir. Buna göre, duygusal tükenmişlik boyutu için iç tutarlılık katsayısı 0.89, duyarsızlaşma boyutu için 0.78 ve kişisel başarıda düşme boyutu için 0.76 olarak belirlenmiştir. Elde edilen bu değerler, ölçeğin alt boyutlarının yüksek düzeyde güvenilir olduğunu ve ölçeğin ölçme amacına uygun olarak kullanılabileceğini göstermektedir.

Tablo 2. Ölçeklere ilişkin Geçerlilik ve Güvenirlik değerleri

	N	$\bar{x}$	$\pm$	Min.	Max.	Skev.	Kurt.	α
Çok Yönlü Liderlik Yönelimi								
Politik Liderlik		2.97	0.513	1.60	4.80	0.113	0.267	.76
İnsan Kaynaklı Liderlik		2.83	0.473	1.40	4.60	0.017	0.109	.71
Karizmatik Liderlik		2.91	0.499	1.40	4.60	0.078	0.180	.73
Yapısal Liderlik		3.09	0.473	1.50	4.75	0.032	0.127	.68
Yaratıcılık	467	2.92	0.446	1.63	4.84	0.124	0.519	.91
Maslach Tükenmişlik								
Duygusal Tükenme		2.95	0.488	1.56	5.00	0.118	0.352	.83
Duyarsızlaşma		2.96	0.529	1.60	5.00	0.0317	-0.295	.78
Kişisel Başarı		2.87	0.469	1.50	4.63	0.0892	0.161	.82

Tablodaki bulgular, farklı liderlik yönelimleri, yaratıcılık ve tükenmişlik düzeyleri üzerine yapılan analizlerin özetini sunmaktadır. Çok Yönlü Liderlik Yönelimi kapsamında, politik liderlik($\bar{x}=2.97\pm0.513$, $\alpha=.76$) ve karizmatik liderlik($\bar{x}=2.91\pm0.499$, $\alpha=.73$), gibi alt boyutlar, diğer liderlik türlerine benzer şekilde orta düzeyde bir eğilim göstermektedir. İnsan kaynaklı liderlik ($\bar{x}=2.83\pm0.473$, $\alpha=.71$) ve yapısal liderlik ($\bar{x}=3.09\pm0.473$, $\alpha=.68$) ise liderlik algısında yapısal bir yaklaşımı daha fazla işaret etmektedir. Yaratıcılık boyutu ($\bar{x}=2.92\pm0.446$, $\alpha=.91$) yüksek güvenilirlik ile ölçülmüş ve liderlik stilleriyle uyumlu bir eğilim sergilemiştir. Maslach Tükenmişlik Envanteri'ne göre, duygusal tükenme ($\bar{x}=2.95\pm0.488$, $\alpha=.83$) ve duyarsızlaşma ($\bar{x}=2.96\pm0.529$, $\alpha=.78$) tükenmişlik düzeylerinin orta seviyede olduğunu gösterirken, kişisel başarı ($\bar{x}=2.87\pm0.469$, $\alpha=.82$)

genel olarak bu durumun bir denge unsuru olduğunu ortaya koymaktadır. Tablodaki skevnes (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri, verilerin normal dağılıma yakın olduğunu göstermektedir.

Verilerin Toplanması/İşlem Yolu

Araştırmada veriler, çevrimiçi anket yöntemi kullanılarak Google Form aracılığıyla toplanmıştır. Katılımcılar, araştırmaya gönüllü olarak dahil edilmiş olup, herhangi bir baskı veya zorunluluk olmaksızın kendi rızaları doğrultusunda anketi tamamlamışlardır. Verilerin toplanması sürecinde etik ilkeler gözetilmiş, katılımcıların anonimliği ve mahremiyeti korunarak araştırmaya katılım süreci tamamen isteğe bağlı olarak gerçekleştirilmiştir. Bu yöntem, geniş bir kitleye ulaşmayı sağlarken aynı zamanda zaman ve mekân sınırlılıklarını ortadan kaldırarak verilerin etkin bir şekilde toplanmasına imkân tanımıştır.

Etik Beyan

Bu araştırma Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Yayın Etik Kurulu Başkanlığı'ndan 23/01/2025 tarih ve 2025/40 sayılı karar ile kabul edilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizi, SPSS istatistiksel analiz programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İlk olarak, demografik değişkenler ve örneklem özellikleri tanımlayıcı istatistikler yardımıyla incelenmiştir. Daha sonra, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılarak Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için korelasyon analizi uygulanmış ve liderlik ile yaratıcılık yetkinliklerinin tükenmişlik üzerindeki etkilerini açıklayan yol modeli analizleri gerçekleştirilmiştir.

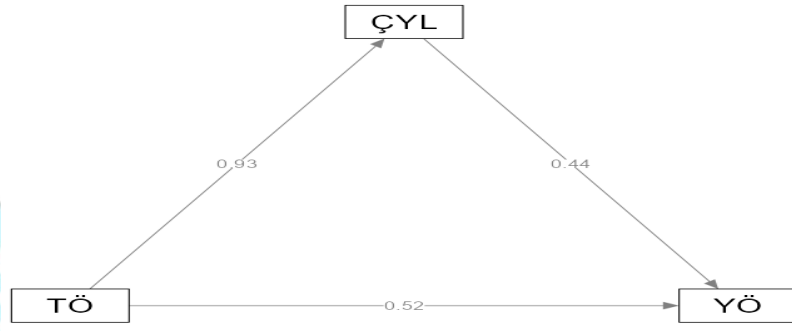
BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırma örnekleminde yer alan antrenörlerin çok yönlü liderlik yaklaşımları, yaratıcılık düzeyleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3. Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etki Analizi: TÖ, ÇYL ve YÖ Arasındaki Yol Modeli Sonuçları

Tip	Effect	Estimate	SE	95% C.I. (a)		β	z	p
				Lower	Upper			
Indirect	TÖ $\Rightarrow$ ÇYL $\Rightarrow$ YÖ	0.396	0.0384	0.320	0.471	0.408	10.3	< .001
Component	TÖ $\Rightarrow$ ÇYL	0.895	0.0165	0.863	0.927	0.929	54.3	< .001
	ÇYL $\Rightarrow$ YÖ	0.442	0.0422	0.359	0.525	0.440	10.5	< .001
Direct	TÖ $\Rightarrow$ YÖ	0.503	0.0406	0.424	0.583	0.520	12.4	< .001
Total	TÖ $\Rightarrow$ YÖ	0.899	0.0167	0.866	0.932	0.928	53.8	< .001

Bu analiz, TÖ'nün, YÖ üzerindeki doğrudan, dolaylı ve toplam etkilerini değerlendirmektedir. ÇYL, aracı değişkeni üzerinden dolaylı etki katsayısı 0.396 ($\beta=0.408$) olarak bulunmuş ve anlamlılığı ($p < .001$) tespit edilmiştir. Bileşen etkilerinde, TÖ $\Rightarrow$ ÇYL ilişkisi 0.895 ($\beta=0.929$) ve ÇYL $\Rightarrow$ YÖ ilişkisi 0.442 ($\beta=0.440$) katsayılarına sahip olup her ikisi de anlamlıdır ($p < .001$). TÖ $\Rightarrow$ YÖ doğrudan etkisi ise 0.503 ($\beta=0.520$) olup yine güçlü ve anlamlıdır ($p < .001$). TÖ'nün YÖ üzerindeki toplam etkisi 0.899 ($\beta=0.928$) olarak belirlenmiştir. Sonuçlar, TÖ'nün YÖ üzerindeki etkisinin hem doğrudan hem de ÇYL aracı değişkeni üzerinden dolaylı olarak güçlü ve anlamlı bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.



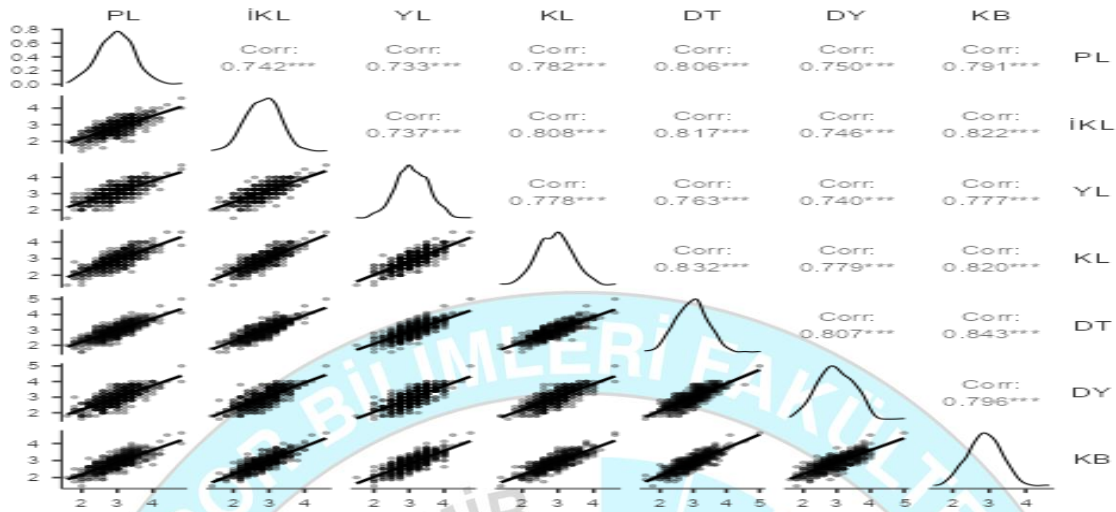
Şekil 2: TÖ, ÇYL ve YÖ Arasındaki Yol Analizi Modeli: Doğrudan ve Dolaylı Etkilerin Diyagramı

Bu şekil, TÖ (Tahmin Edilen Özgünlük), ÇYL (Çevresel Yönetim Liderliği) ve YÖ (Yenilikçi Özgünlük) arasındaki ilişkileri gösteren bir yol analizini temsil etmektedir. Şekilde, TÖ'nün YÖ üzerindeki doğrudan etkisi (0.52), dolaylı etkisi ise ÇYL aracı değişkeni üzerinden gerçekleşmekte ve TÖ $\rightarrow$ ÇYL (0.93) ve ÇYL $\rightarrow$ YÖ (0.44) yollarıyla ifade edilmektedir. Bu model, TÖ'nün hem doğrudan hem de ÇYL aracı değişkeni aracılığıyla YÖ üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu vurgulamaktadır. Etki katsayılarının yüksekliği, değişkenler arasındaki güçlü ilişkileri ortaya koymakta ve dolaylı etkilerin önemini göstermektedir. Şekil, değişkenler arası yapısal ilişkileri ve aracı değişkenin etkisini görselleştirmektedir.

Tablo 4. Hipotez Sonuçları

Hipotez	Sonuçları
H ₁ : Çok Yönlü Liderlik Yöneliminin Tükenmişlik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi
H ₂ :Tükenmişlik ile yaratıcılık arasında negatif ilişki vardır.	Desteklenmedi
H ₃ : Çok Yönlü Liderlik Yönelimi ile Yaratıcılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi

Grafik 1. Ölçekler Arası Korelasyon Analizi



Bu grafik, Politik Liderlik (PL), İnsan Kaynaklı Liderlik (İKL), Yapısal Liderlik (YL), Karizmatik Liderlik (KL), Duygusal Tükenmişlik (DT), Duyarsızlaşma (DY) ve Kişisel Başarı (KB) değişkenleri arasındaki dağılım ve korelasyon ilişkilerini göstermektedir. Değişkenlerin çoğu normal dağılıma yakın bir eğilim sergilerken, korelasyon katsayıları (r) tüm çiftler için anlamlıdır ($p < 0.001$). En güçlü ilişki Duygusal Tükenmişlik (DT) ile Duyarsızlaşma (DY) arasında ($r = 0.843$) gözlemlenirken, liderlik türleri arasında da yüksek korelasyonlar bulunmuştur, özellikle Karizmatik Liderlik (KL) ile İnsan Kaynaklı Liderlik (İKL) arasında ($r = 0.808$). Politik Liderlik (PL) ile Duygusal Tükenmişlik (DT) arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki ($r = 0.806$) bulunurken, Kişisel Başarı (KB) ile liderlik türleri arasında anlamlı ilişkiler gözlemlenmiştir ($r = 0.777 - 0.822$).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bölümde liderlik ve yaratıcılık yetkinliklerinin antrenörlerin tükenmişlik süreçlerindeki rolüne ilişkin bulgular geniş bir perspektifle ele alınmıştır. Araştırma, liderlik becerilerinin etkili bir şekilde kullanılmasının, antrenörlerin tükenmişlik belirtilerini önemli ölçüde azalttığını ve bu etkinin özellikle çok yönlü liderlik yaklaşımlarında belirginleştiğini göstermektedir. Vurgun, Yazıcılar Özçelik ve Aldırmaz'ın (2023)²⁶ çalışmasında, hentbol antrenörlerinin öz yeterlik düzeyleri ile çok yönlü liderlik yönelimleri arasındaki ilişki incelenmiş ve güçlü liderlik becerilerine sahip antrenörlerin tükenmişlik yaşama olasılıklarının daha düşük olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde, iletişim becerileri yüksek olan antrenör adaylarının liderlik becerilerinin de güçlü olduğu ve bu durumun tükenmişlik riskini azalttığı belirtilmiştir⁹. Çok yönlü liderlik, birden fazla duruma uyum sağlayabilme ve esneklik sağlama yetisiyle, antrenörlerin karşılaştığı yüksek stres ve yoğun çalışma koşullarına karşı bir tampon görevi görmektedir. Veriler, liderlik ile tükenmişlik arasında güçlü ve ters yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koyarken, yaratıcılık ile tükenmişlik arasında beklenen düzeyde bir negatif korelasyonun zayıf düzeyde desteklendiği görülmektedir. Örneğin, Bakan ve arkadaşlarının (2015)²⁷ çalışmasında, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarının öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiş ve dönüşümcü liderlik ile tükenmişlik arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Alev ve Taş, (2020)²⁸'in araştırmasında, lider-üye etkileşimi ile tükenmişlik arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Öte yandan, yaratıcılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ele alan

çalışmalar daha sınırlıdır ve bu iki değişken arasındaki negatif korelasyonun gücü konusunda net bir sonuca varılamamıştır. Örneğin, Çelik ve ark. (2022)²⁹ çalışmasında, sınıf öğretmenlerinin çocuklarda yaratıcılığa ilişkin görüşleri incelenmiş, ancak doğrudan yaratıcılık ve tükenmişlik arasındaki ilişki ele alınmamıştır. Bununla birlikte, liderlik ve yaratıcılık arasında gözlenen pozitif ilişki, liderlik yetkinliklerinin yaratıcı düşünce ve problem çözme becerilerini geliştirdiğine işaret etmektedir. Durgut ve Günay, (2020)³⁰ tarafından yapılan bir çalışmada, etik liderlik ile yönetsel yaratıcılık arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Benzer şekilde, Oğuzhan (2021)³¹ tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, örgütsel yenilikçilik ve örgütsel yaratıcılığın dönüştürücü liderlik algısı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Ayrıca, Yüksel ve Bilgivar (2024)³² tarafından yapılan bir araştırma, okul müdürlerinin dönüştürücü liderlik stilleri ile öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimleri arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Çalışmanın ölçek analizleri, liderlik ve yaratıcılık yetkinliklerinin yüksek olduğu bireylerde tükenmişlik düzeylerinin anlamlı biçimde düşük olduğunu ortaya koymuştur. Akoğlu'nun (2018)³³ yüksek lisans tezinde, Ankara'daki otel işletmelerinde liderlik davranışı, tükenmişlik ve işgören yaratıcılığı arasındaki ilişkiler incelenmiş; sonuçlar, liderlik davranışları ile tükenmişlik ve yaratıcılık arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Benzer şekilde, Durgut ve Yumuk Günay'ın (2020)³⁰ yapı malzemeleri sektöründe gerçekleştirdiği çalışmada, etik liderlik, işe adanmışlık ve yönetsel yaratıcılık arasındaki ilişkiler araştırılmış; etik liderlik ile yönetsel yaratıcılık arasında pozitif yönlü ve orta dereceli bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca, Uğurluoğlu ve ark. (2012)³⁴ hastanelerde yürüttüğü araştırma, lider-üye etkileşimi düzeyinin hemşirelerin tükenmişlik düzeylerini negatif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Örneğin, 11-15 yıl arasında deneyime sahip antrenörlerin, liderlik ve yaratıcılık açısından daha yüksek değerlere sahip olduğu ve tükenmişlik belirtilerini daha az deneyimlediği görülmüştür. Bu bulgu, deneyim kazandıkça liderlik ve yaratıcılık yetkinliklerinin olgunlaştığını ve antrenörlerin zorlu çalışma koşullarına karşı daha dirençli hale geldiğini göstermektedir. Canbaz'ın (2016)³⁵ çalışmasında, Türkiye'deki taekwondo antrenörlerinin liderlik, yaratıcılık ve tükenmişlik düzeyleri incelenmiş ve deneyim süresi arttıkça liderlik ve yaratıcılık yetkinliklerinin yükseldiği, buna karşın tükenmişlik belirtilerinin azaldığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Kavasoğlu ve Bayraktar (2023)³⁶'ın araştırmasında, Rize, Trabzon ve Artvin illerinde görev yapan antrenörlerin tükenmişlik düzeyleri incelenmiş ve mesleki deneyimin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda, yaratıcılık yetkinliğinin, hızlı adaptasyon gerektiren zorlu durumlarda yenilikçi çözümler üreterek antrenörlerin tükenmişlik düzeylerini azalttığı anlaşılmaktadır. Bu, yaratıcı bireylerin stres yönetiminde daha etkili stratejiler geliştirebildiğini ve iş yaşamında karşılaşılan sorunlara karşı daha yapıcı yaklaşımlar sergileyebildiğini ortaya koymaktadır. Liderlik tarzları, tükenmişlik ve yaratıcılık arasındaki ilişkileri inceleyen bir çalışmada, çalışanların tükenmişlik algısı ve liderlik tarzlarının belirlenmesinin, işgören yaratıcılığı üzerinde etkili olduğu vurgulanmıştır³³. Ayrıca, antrenörlerin duygusal emek ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda, duygusal emeğin tükenmişlik üzerinde etkili olduğu ve bu durumun antrenörlerin mesleki performansını etkilediği sonucuna varılmıştır³⁷.

Araştırma bulgularının derinlemesine analizi, liderlik ve yaratıcılığın sadece bireysel performansı artırmakla kalmayıp, aynı zamanda takım dinamiklerini ve ekip

performansını da olumlu yönde etkilediğini vurgulamaktadır. Özellikle liderlik yetkinlikleri, antrenörlerin sporcularıyla daha etkili iletişim kurmalarını ve onların motivasyonunu artırmalarını sağlayarak takımın genel başarısına doğrudan katkıda bulunmaktadır. Alanyazı çalışmaları incelendiğinde, antrenörlerin sporcular üzerindeki etkisinin büyük olduğu ve başarılı antrenörlerin iletişim becerilerinin yüksek olması gerektiği belirtilmiştir⁹. Benzer şekilde, Terlemez, (2019)⁵’teki çalışmasında başarılı lider antrenörlerin çevreleriyle kurdukları ilişkilerin sporcu performansını olumlu yönde etkilediği ifade edilmiştir. Ayrıca farklı bir çalışmada, antrenörlerin sporcularını anlamaları ve yeteneklerine göre yönlendirmelerinin, takım başarısına odaklanmada önemli olduğu vurgulanmıştır⁵. Yaratıcılığın da bu süreçte tamamlayıcı bir unsur olarak yer aldığı ve geleneksel yaklaşımların ötesine geçerek yenilikçi stratejiler geliştirilmesine olanak tanıdığı görülmektedir. Bu bulgular, antrenörlerin bireysel gelişimlerinin ve mesleki eğitim süreçlerinin bu iki yetkinlik çerçevesinde yeniden tasarlanmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Çakır ve Özdilek, (2023)⁷’deki çalışmasında duygusal zekâ düzeyi yüksek olan antrenörlerin liderlik özelliklerini daha etkin sergiledikleri belirtilmiştir.

Sonuç olarak, bu çalışma, liderlik ve yaratıcılık yetkinliklerinin antrenörlerin tükenmişlik süreçlerindeki etkilerinin kapsamlı bir şekilde ele alındığı nadir çalışmalardan biri olarak değerlendirilebilir. Bulgular, özellikle çok yönlü liderlik yaklaşımlarının ve yaratıcı düşüncenin bir arada desteklenmesinin, yalnızca tükenmişliği önlemekle kalmayıp, aynı zamanda bireylerin ve ekiplerin performansını optimize etmek için güçlü bir araç sunduğunu göstermektedir. Gelecekteki araştırmaların, bu iki kavramın farklı spor dallarındaki etkilerini ve spesifik liderlik stilleri ile yaratıcılık uygulamalarının nasıl çeşitlendirilebileceğini incelemesi önerilmektedir. Ayrıca, spor yönetimi uygulamalarında liderlik ve yaratıcılığı geliştirmeye yönelik somut önerilerin uygulanabilirliği, hem bireylerin hem de organizasyonların sürdürülebilir başarısı için kritik öneme sahiptir. Bu bağlamda, mevcut çalışma, liderlik ve yaratıcılığın antrenörlerin mesleki tükenmişliğini azaltmada ve spor yönetiminde yenilikçi çözümler sunmada oynadığı merkezi rolü bir kez daha gözler önüne sermektedir.

KAYNAKLAR

1. Yılmaz H., Karahan A. (2010). Liderlik davranışı, örgütsel yaratıcılık ve işgören performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Uşak’ta Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 17(2), 145-158.
2. Uslu YD. (2011). Örgütlerde yönetsel etkinliğe ulaşmada yeni bir yaklaşım: yaratıcı liderlik. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 11(22), 419-444.
3. Çekmecelioğlu HG. (2014). Göreve ve insana yönelik liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (28), 21-34.
4. Yeşilyurt E. (2020). Yaratıcılık ve yaratıcı düşünme: Tüm boyut ve paydaşlarıyla kapsayıcı bir derleme çalışması. *OPUS International Journal of Society Researches*. 15(25), 3874-3915.
5. Terlemez M. (2019). Sporda liderlik tipleri, yaklaşımları ve fonksiyonları. *Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi*. 1(2), 138-151.
6. Güngör M., Erat S. (2023). Dönüşümcü liderlik ve çalışmaya tutkunluğun, yenilikçilik ve bağlılık üzerindeki etkisi: Spor yöneticileri üzerine bir araştırma. *Spor ve Rekreasyon Araştırmaları Dergisi*. 5(2), 42-54.

7. Çakır G., Özdelek Ç. (2023). Duygusal zekâ ve liderlik özellikleri ilişkisi: Antrenörler üzerine Türkiye geneli kesitsel bir analiz. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 26(49), 153-170.
8. Aksoy D., Temur CS. (2023). Basketbol antrenörlerinin stresle başa çıkma tarzlarının incelenmesi. *Spor ve Bilim Dergisi*. 1(2), 54-74.
9. Mutlu TO., Akoğlu HE., Şentürk HE., Ağılönü A., Özbey Ö. (2019). Antrenör adaylarının iletişim ve liderlik becerilerinin incelenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 17(1), 167-177.
10. Yeşilyurt E. (2020). Yaratıcılık ve yaratıcı düşünme: Tüm boyut ve paydaşlarıyla kapsayıcı bir derleme çalışması. *OPUS International Journal of Society Researches*. 15(25), 3874-3915.
11. Vurgun N., Özçelik, İY., Aldırmaz C. (2023). Hentbol antrenörlerinin öz yeterlik düzeyleri ile çok yönlü liderlik yönelimleri üzerine bir inceleme. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 18(2), 683-701.
12. Yıldız S., Çolak U. (2018). Liderlik davranış tarzlarının örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimlerine etkileri: Seyahat acentaları üzerine bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 7(4).
13. Bolat Oİ. (2011). Lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*. 13(2).
14. Akman Y. (2016). Yıkıcı liderlik ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişki: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*. 12(3), 627-653.
15. Çetiner HB., Tolukan E. (2023). Sporcuların zihinsel dayanıklılık düzeyinin antrenör-sporcu ilişkisine etkisinde temel psikolojik ihtiyaçların aracılık rolü. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 18(2), 813-829.
16. Maslach C., Jackson SE. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*. 2(2), 99-113.
17. Amabile TM., Pratt, MG. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in organizational behavior*. 36, 157-183.
18. Shalley CE., Gilson LL. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The Leadership Quarterly*. 15(1), 33-53.
19. Bass BM., Riggio, RE. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). New Jersey, USA: Lawrence Erlbaum Associates.
20. Amabile TM., Pratt MG. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*. 36, 157-183.
21. Rego A., Vitória A., Magalhães A., Ribeiro N., e Cunha MP. (2013). Are authentic leaders associated with more virtuous, committed and potent teams?. *The Leadership Quarterly*. 24(1), 61-79.
22. Serin K. (2016). Boks antrenörlerinin liderlik tarzlarının belirlenmesi, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Konya.
23. Karasar N. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemi*, 28. Baskı, Nobel Yayıncılık, Ankara.
24. Dursun M., Günay M., Yenel İF. (2019). Çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği (ÇYLYÖ): Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*. 2(2), 333-347.

25. Güngör M., Erat S. (2023). Dönüşümcü liderlik ve çalışmaya tutkunluğun, yenilikçilik ve bağlılık üzerindeki etkisi: Spor yöneticileri üzerine bir araştırma. *Spor ve Rekreasyon Araştırmaları Dergisi*. 5(2), 42-54.
26. Vurgun N., Özçelik İY., Aldırmaz C. (2023). Hentbol antrenörlerinin öz yeterlik düzeyleri ile çok yönlü liderlik yönelimleri üzerine bir inceleme. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 18(2), 683-701.
27. Bakan İ., Erşahan B., Büyükbeşe T., Doğan İ., Kefe İ. (2015). Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*. 7(14).
28. Alev S., Taş D. (2020). Lider-üye etkileşimi, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: öğretmenler üzerine bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(5), 1611-1620.
29. Çelik OT., Açar D., Tunç Y., Candemir B. (2022). Sınıf öğretmenlerinin çocuklarda yaratıcılığa ilişkin görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 23(2), 1182-1203.
30. Durgut Aİ., Günay GY. (2020). Etik liderlik, işe adanmışlık ve yönetsel yaratıcılık arasındaki ilişki: Yapı malzemeleri sektöründe bir uygulama. *Journal of Organizational Behavior Review*. 2(2), 149-171.
31. Oğuzhan YS. (2021). Örgütsel yenilikçilik ve yaratıcılığın dönüştürücü liderlik algısına etkisi. *OPUS International Journal of Society Researches*. 17(35), 2155-2178.
32. Yüksel S., Bilgivar OO. (2024). Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stilleri ile öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimleri arasındaki ilişkiler. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*. 15(1), 373-391.
33. Akoğul E. (2018). Liderlik tarzları, tükenmişlik ve yaratıcılık ilişkisinin belirlenmesi: Ankara'da otel işletmelerinde bir uygulama. *Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*. 2(2), 99-117.
34. Uğurluoğlu Ö., Şantaş F., Demirgil B. (2013). Lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi: Hastanelerde bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 16(1), 1-21.
35. Canbaz M. (2016). Türkiye'deki taekwondo antrenörleri'nin liderlik, yaratıcılık ve tükenmişlik düzeylerinin araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Kütahya.
36. Kavasoğlu E., Bayraktar C. (2023). Rize, Trabzon ve Artvin Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan antrenörlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Spor Eğitim Dergisi*. 7(2), 150-161.
37. Güllü S., Şahin S. (2019). Antrenörlerde duygusal emek ve tükenmişlik ilişkisinin incelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*. 10(17), 332-354.