

Geliş Tarihi (Received): 09.08.2018
Kabul Tarihi (Accepted): 15.10.2019
Yayın Tarihi (Published): 30.06.2019
SPORMETRE, 2019, 17(2), 154-162
DOI: 10.33689/spormetre.452334

TAEKWONDO ANTRENÖRLERİNİN İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Mehmet DOĞAN¹, Mehibe AKANDERE²

¹Milli Savunma Üniversitesi, Kara Harp Okulu, Ankara

²Selçuk Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Konya

Öz: Bu çalışma, taekwondo antrenörlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini incelemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmada 101 kadın ve 100 erkek olmak üzere toplam 201 antrenör yer almıştır. Türk taekwondo antrenörü yer almıştır. Katılımcılar Baycan (1985) tarafından adaptasyonu yapılan “Minnesota İş Doyum Ölçeği” (MİDÖ) ve yine adaptasyonu Ergin (1992) tarafından gerçekleştirilen “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”ni (MTÖ) cevaplamışlardır. Parametrik testlerin varsayımlarının karşılanmasından sonra, verilerin analizi için t-testi, ANOVA ve Pearson korelasyon analizleri kullanılmıştır. Bağımsız örneklem için yapılan t-testi analizi sonuçları iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri için kadın ve erkek katılımcıların ortalama puanları arasında anlamlı farklılık olmadığını göstermiştir. Katılımcıların eğitim durumu değişkeni ANOVA analizi sonuçlarına göre, “MİDÖ”nün “Dışsal Doyum” ile “Genel Doyum”, “MTÖ”nün “Duygusal Tükenmişlik” ile “Kişisel Başarıda Düşme” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmıştır. “MİDÖ”nün tüm alt boyutlarında lisansüstü eğitim alan antrenörlerin ortalama puanları diğerlerine göre yüksektir. Buna ek olarak “MTÖ”nün tüm alt boyutlarında lisansüstü eğitim alan antrenörlerin ortalama puanları diğerlerine göre düşüktür. Antrenörlerin sporcu sayısı değişkenine göre, “MTÖ”nün “Duyarsızlaşma” ile “Kişisel Başarıda Düşme” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bununla birlikte “MİDÖ” ile “MTÖ”nün tüm alt boyutları arasında negatif ve anlamlı ilişki vardır. Sonuç olarak, eğitim düzeyi daha yüksek olan antrenörlerin iş doyumlarında artış gözlemlendiği, tükenmişlik düzeylerinde ise azalma olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Antrenör, iş doyumunu, taekwondo, tükenmişlik.

RESEARCH ON JOB SATISFACION AND BURNOUT LEVELS OF TAEKWONDO COACHES

Abstract: This research has been carried out to analyse job satisfaction and burnout levels of Taekwondo coaches. 101 female and 100 male -totally 201 persons- who are Taekwondo coaches, take part in this research. Participants answered the "Minnesota Job Satisfaction Scale" (MJSS) adapted by Baycan (1985) and the "Maslach Burnout Inventory" (MBI) adapted by Ergin (1992). After testing the assumptions of parametric tests, t-test, ANOVA and Pearson correlation analyses were used for the analysis of the data. For job satisfaction and burnout, T-test analysis results for independent samples show, there is not a significant difference between male and female participants' average scores. According to the ANOVA analysis results of participants' educational status variable, a statistically significant difference in the sub-dimensions of "Extrinsic Satisfaction" with "General Satisfaction" of "MBI", "Emotional Exhaustion" and "Reduce in Personal Accomplishment" of "MJSS" was found. The average scores of the post-graduate coaches in all sub-dimensions of "MJSS" are higher than others. In addition, the average scores of the post-graduate coaches in all sub-dimensions of the "MBI" are lower than others. According to variable of the number of coaches' athletes, a statistically significant difference was found in the sub-dimensions of "Depersonalisation" and "Reduce in Personal Accomplishment" of the "MBI". At the same time, there is a negative and significant relation between all sub-dimensions of "MJSS" and "MBI". As a result, it can be said that coaches with higher education levels have an increasing in job satisfaction and reducing in burnout levels.

Key Words: Coach, job satisfaction, taekwondo, burnout.

*Bu çalışma Mehmet Doğan'a ait aynı isimli yüksek lisans tezinden özetlenmiştir.

GİRİŞ

İş kavramı insanlığın varoluşundan bugüne toplum gelişimi ve ihtiyaçları karşılama noktasında önem arz etmektedir. Bireyler kendi yetenek, istek, yönlendirme veya mecburiyet doğrultusunda farklı iş alanlarına yönelirler. Bu doğrultuda bireyin işinden memnun olması sevdiği işi yapması ile doğru orantılıdır.

Çalışanların uğraştıkları işe ilişkin tutumları, işe ve çalışmaya yönelik tepkilerinin bir ifadesidir. İş ile ilgili bu tutumlar olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Çalışanın işine karşı olumlu tutumları işinden memnun olma ya da iş doyumunu olarak ifade edilirken; olumsuz tutumları ise işinden memnun olmama ya da iş doyumsuzluğu olarak tanımlanmaktadır (Eğinli, 2009).

Davis (1982) iş doyumunu çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik durumu olarak tanımlamaktadır. Weiss ve ark. (1967) iş doyumunu iki boyutta ele almışlardır. İçsel Doyum; çalışanın yapmış olduğu iş karşılığında takdir edilme, tanınma, terfi etme ya da yükselme gibi bireyin içsel niteliğini tatmin edebilecek öğelerden oluşmaktadır. Dışsal Doyum; örgütsel anlamda çalışma şartları, işletme politikası, yönetim biçimi, ücret politikası, çalışanların ve idarilerin astlara karşı tutumları, kısaca işin daha çok çevresel yönlerini kapsayan boyuttur. Ertürk ve Keçecioglu (2012) işinden tatmin olan bireylerin iş doyum düzeylerinin yüksek, tatmin olmayan bireylerin ise iş doyum düzeylerinin düşük olmasının beklenen bir durum olduğunu belirtmektedirler.

İnsan hayatının büyük bir bölümünü çalışma yaşamının oluşturması, tükenmişlik ve iş doyumunu konuları üzerinde önemle durulması gerekliliğini doğurmaktadır. İnsanlara işle ilgili deneyimler kazandıran ve her iş gününde yaşanan mutluluk, üzüntü, endişe gibi çeşitli duyguların birikimine neden olan iş hayatında elde edilen birikimler sonucunda, kişinin işi ile ilgili zihinsel ve duygusal olarak olumlu ya da olumsuz bir tutumu ortaya çıkarmaktadır (Aslan ve Erbay, 2017). Buradan hareketle bireylerin farklı çalışma iklimlerinde de olsa iş hayatlarında tükenmişlik yaşamaları beklenen bir durum olabilir.

Etzion (1987) tükenmişliğin, iş stresine uzun süreli maruz kalma sonucu kaynaklanan gizli bir psikolojik erozyon süreci olduğunu ileri sürmektedir. Maslach ve Jackson (1981) tükenmişlik kavramını duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olmak üzere üç boyutta ele almışlardır. Duygusal tükenme; kişinin yaptığı iş ile ilgili yaşamış olduğu olumsuz durumlar sonucu hissettiği duygu yıpranması olarak tanımlanır. Duyarsızlaşma; kişinin yaptığı işe ya da iletişim halinde olduğu bireylere karşı ilgi eksikliği göstermesi hatta yoklarmış gibi davranmasıdır. Kişisel başarıda düşme hissi; kişinin yaptığı işe karşı kendini artık başarısız olarak nitelendirmesidir.

Konu başlıklar ayrı ayrı incelendiğinde iş doyumunu (Türkçapar, 2012; Young ve ark., 2013; Chiu ve ark., 2014; Gürer ve ark., 2014; Odabaş Özgür ve ark., 2016; Rocchi ve Camiré, 2018) ve tükenmişlik (Lonsdale ve Hodge, 2011; Curran ve ark., 2013; Tuna ve Çimen, 2013; DiFiori ve ark., 2014; Saatoğlu Akıllı ve Karagün, 2014; Çavuşoğlu ve ark., 2015) kavramlarını inceleyen çalışmalara rastlanmıştır. Her iki araştırma konusunu ilişkisel olarak ele alan çalışmalar (Lanham ve ark., 2012; Aslan ve Erbay, 2017; Lee ve Chelladurai, 2017; Şirin ve Döşyılmaz, 2017) da literatürde mevcuttur. Bununla birlikte hakemlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini inceleyen araştırmalar (Kim, 2017; Algün Doğu ve Doğan, 2017; İlkım ve Güllü, 2016; Al-Haliq ve ark., 2014) alanyazında oldukça fazla olmasına rağmen

antrenörlerin işlerinde ne ölçüde doyum ve tükenmişlik yaşadığı araştırmacılar tarafından göz ardı edilen örneklen grubu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Antrenörler sporun gelişimi ve yaygınlaştırılması için anahtar rol oynamaktadırlar. Özellikle çocukların ve gençlerin spora yönlendirilmesinde ve sonrasında sağlıklı bireyler yetiştirip onların güzel ahlak kazanmasında önemli bir etkiye sahiptirler. Bu noktada verilen bilgiler doğrultusunda antrenörlerin işlerinde pozitif yönde doyum hissetmesi, düşük tükenmişlik yaşamaları onların iş hayatlarına pozitif yönde katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu yüzden taekwondo antrenörlerinin iş doyumunu ile tükenmişlik düzeylerinin incelenerek sportif başarıya katkısı ve benzer çalışmalara örnek teşkil etmesi bakımından önem arz etmektedir.

Buradan hareketle bu çalışmanın amacı; taekwondo antrenörlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini incelemektir. Bu sonuca ulaşmak için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

Taekwondo antrenörlerinin;

1. İş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri nedir ve bazı değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
2. İş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 3.

MATERYAL VE METOT

Araştırmanın çalışma grubunu, kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen Türkiye Taekwondo Federasyonuna kayıtlı antrenörlük mesleğini aktif olarak sürdüren 100 erkek 101 kadın olmak üzere toplamda 201 antrenör oluşturmuştur.

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmada kullanılan veri formunda katılımcılara cinsiyeti, yaş, eğitim durumu ve sporcu sayısı sorulmuştur.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ): Weis ve ark. (1967) tarafından geliştirilen ölçeği Baycan (1985) Türkçeye uyarlamıştır. İçsel ve dışsal doyum olmak üzere iki alt boyuttan oluşan ölçek 20 maddelik genel doyumunu ifade eden 5’li likert tipi bir yapıya sahiptir. Araştırmada kullanılan ölçeğin alt boyutlarına ilişkin iç tutarlılık katsayıları (içsel doyum) .88 (dışsal doyum) .85 ve (genel doyum) .92 olarak hesaplanmıştır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ): Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ölçeği Ergin (1992) Türkçeye uyarlamıştır. Duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme olmak üzere üç alt boyuttan oluşan ölçek 22 maddelik 5’li likert tipi bir yapıya sahiptir. Araştırmada kullanılan ölçeğin alt boyutlarına ilişkin iç tutarlılık katsayıları (duygusal tükenmişlik) 0.89 (duyarsızlaşma) 0.78 ve (kişisel başarıda düşme) 0.76 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Toplanması

“Kişisel Bilgi Formu”, “Minnesota İş Doyum Ölçeği”, ve “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” katılımcılara Aralık 2015 yılında taekwondo antrenörlük gelişim seminerinde uygulanmıştır. Gönüllü katılım ilkesi esas alınan çalışmada örneklem grubuna veri toplama aracının doldurulması hakkında bilgiler verilmiştir. Her bir ölçeğin uygulanma süresi yaklaşık 5 dakika sürmüştür.

Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilere öncelikle normallik varsayımı ve varyansların homojenliği varsayımlarını kontrol etmek için ShapiroWilk ve Levene testleri uygulandı ($p>0.05$). Daha sonra çalışmanın amaçları doğrultusunda bağımsız gruplar için t-testi, tek yönlü varyans analizi One-way ANOVA ve değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi için pearson korelasyon analizi uygulanmıştır.

BULGULAR

Tablo 1. Katılımcılara Ait Kişisel Bilgilerin Dağılımı

Değişkenler	Alt Kategoriler	f	%
Cinsiyet	Erkek	100	49.8
	Kadın	101	50.2
Yaş	20-30 yaş	60	29.9
	31-40 yaş	81	40.3
	41-50 yaş	50	24.9
	52 ve üzeri	10	5
Eğitim Durumu	İlkokul	4	2
	Ortaöğretim	77	38.3
	Lisans	103	51.2
	Lisansüstü	17	8.5
Sporcu Sayısı	10-25	18	9
	26-40	45	22.4
	41-55	65	32.3
	56 ve üzeri	73	36.3
Toplam		201	100

Tablo 1'e bakıldığında, araştırma kapsamında yer alan katılımcıların %49.8'in erkek, %50.2'sinin kadın, %40.3 'ünün 31-40 yaş grubunda olduğu, %51.2'sinin lisans eğitimi aldığı görülmektedir.

Tablo 2. Cinsiyet Değişkenine Göre t-testi sonuçları (MİDÖ-MTÖ)

	Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	Ort.	Ss	t	p
MİDÖ	İçsel Doyum	Erkek	100	45.63	7.66	.73	.46
		Kadın	101	45.80	8.38		
	Dışsal Doyum	Erkek	100	27.90	6.01	-.54	.58
		Kadın	101	27.54	5.77		
MTÖ	Genel Doyum	Erkek	100	72.72	12.37	.20	.83
		Kadın	101	72.34	13.58		
	Duygusal Tükenmişlik	Erkek	100	12.00	5.59	-1.63	.10
		Kadın	101	13.66	8.50		
Duyarsızlaşma	Erkek	100	4.97	3.38	-.99	.32	
	Kadın	101	5.46	3.67			
Kişisel Başarıda Düşme	Erkek	100	11.17	4.84	-.92	.35	
	Kadın	101	11.93	6.63			

Tablo 2 incelendiğinde iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri için kadın ve erkek katılımcıların ortalama puanları arasında anlamlı farklılık olmadığını göstermiştir ($p>0.05$).

Tablo 3. Eğitim Durumu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları (MİDÖ-MTÖ)

Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	n	Ort.	Ss	p	Fark
İçsel Doyum	1) Ortaöğrenim	81	43.93	7.75	.08	-
	2) Lisans	103	45.70	8.10		
	3) Lisansüstü	17	48.29	8.16		
	Toplam	201	45.21	8.02		
MİDÖ Dışsal Doyum	1) Ortaöğrenim	81	26.19	5.50	.00	1-3
	2) Lisans	103	27.56	6.02		
	3) Lisansüstü	17	31.17	5.23		
	Toplam	201	27.31	5.88		
Genel Doyum	1) Ortaöğrenim	81	70.13	12.29	.01	1-3
	2) Lisans	103	73.27	13.17		
	3) Lisansüstü	17	79.47	12.41		
	Toplam	201	72.53	12.96		
Duygusal Tükenmişlik	1) Ortaöğrenim	81	15.38	7.90	.00	1-2
	2) Lisans	103	11.42	6.17		
	3) Lisansüstü	17	9.23	6.31		
	Toplam	201	12.83	7.23		
MTÖ Duyarsızlaşma	1) Ortaöğrenim	81	5.46	3.42	.24	-
	2) Lisans	103	5.24	3.61		
	3) Lisansüstü	17	3.88	3.46		
	Toplam	201	5.21	3.53		
Kişisel Başarıda Düşme	1) Ortaöğrenim	81	12.71	4.98	.02	1-3
	2) Lisans	103	11.08	6.36		
	3) Lisansüstü	17	8.82	4.74		
	Toplam	201	11.55	5.80		

Tablo 3’de katılımcıların eğitim durumu değişkeni incelendiğinde, “MİDÖ”nün “Dışsal Doyum” ile “Genel Doyum”, “MTÖ”nün “Duygusal Tükenmişlik” ile “Kişisel Başarıda Düşme” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p < 0.05$). “MİDÖ”nün tüm alt boyutlarında lisansüstü eğitim alan antrenörlerin ortalama puanları diğerlerine göre yüksektir. Bununla birlikte “MTÖ”nün tüm alt boyutlarında lisansüstü eğitim alan antrenörlerin ortalama puanları diğerlerine göre düşüktür.

Tablo 4. Sporcu Sayısı Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları (MTÖ)

Alt Boyutlar	Sporcu Sayısı	n	Ort.	Ss	p	Fark
Duygusal Tükenmişlik	1) 10-25	18	13.50	6.51	.32	-
	2) 26-40	45	11.11	6.81		
	3) 41-55	65	13.58	6.81		
	4) 56 ve üzeri	73	13.06	7.95		
	Toplam	201	12.83	7.23		
MTÖ Duyarsızlaşma	1) 10-25	18	6.27	3.99	.04	1-2
	2) 26-40	45	4.20	3.42		
	3) 41-55	65	5.87	3.26		
	4) 56 ve üzeri	73	5.00	3.59		
	Toplam	201	5.21	3.53		
Kişisel Başarıda Düşme	1) 10-25	18	14.77	5.87	.00	1-2
	2) 26-40	45	9.40	4.65		
	3) 41-55	65	12.56	5.98		
	4) 56 ve üzeri	73	11.17	5.82		
	Toplam	201	11.50	5.80		

Tablo 4'e bakıldığında antrenörlerin sporcu sayısı değişkenine göre, "MTÖ"nün "Duyarsızlaşma" ile "Kişisel Başarıda Düşme" alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmıştır ($p<0.05$).

Tablo 5. MİDÖ ve MTÖ Alt Boyutları Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1) İçsel Doyum	1					
(2) Dışsal Doyum	.73*	1				
(3) Genel Doyum	.95*	.90*	1			
(4) Duygusal Tükenmişlik	-.62*	-.60*	-.66*	1		
(5) Duyarsızlaşma	-.54*	-.43*	-.53*	.63*	1	
(6) Kişisel Başarıda Düşme	-.63*	-.47*	-.60*	.54*	.59*	1

Tablo 5'e göre MİDÖ alt boyutları içsel doyum ile dışsal doyum ($r= .73$; $p<0.05$); içsel doyum ile genel doyum ($r= .95$; $p<0.05$) ve dışsal doyum ile genel doyum ($r= .90$; $p<0.05$) arasında istatistiksel olarak pozitif yönde güçlü bir ilişki vardır. Bununla birlikte MTÖ alt boyutları duygusal tükenmişlik ile duyarsızlaşma ($r= .63$; $p<0.05$); duygusal tükenmişlik ile kişisel başarıda düşme ($r= .54$; $p<0.05$); duyarsızlaşma ile kişisel başarıda düşme ($r= .59$; $p<0.05$) arasında orta düzeyde pozitif ilişki söz konusudur. Ancak MİDÖ ve MTÖ alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında içsel doyum ile duygusal tükenmişlik ($r= -.62$; $p<0.05$); duyarsızlaşma ($r= -.54$; $p<0.05$); kişisel başarıda düşme ($r= -.63$; $p<0.05$) arasında negatif yönde orta düzey bir ilişki saptanmıştır. Yine aynı doğrultuda dışsal doyum ile duygusal tükenmişlik ($r= -.60$; $p<0.05$); duyarsızlaşma ($r= -.43$; $p<0.05$); kişisel başarıda düşme ($r= -.47$; $p<0.05$) alt boyutları arasında da negatif yönde orta düzey bir anlamlılık vardır. Genel doyum ile duygusal tükenmişlik ($r= -.66$; $p<0.05$); duyarsızlaşma ($r= -.53$; $p<0.05$); kişisel başarıda düşme ($r= -.60$; $p<0.05$) alt boyutlarında da yine aynı şekilde orta düzeyde negatif anlamlılık söz konusudur.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bölümde, Taekwondo antrenörlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerine yönelik yorumlara, tartışma ve sonuca yer verilmiştir.

Araştırma grubundan elde edilen frekans ve yüzde ile ilgili bulgulara göre; katılımcıların %49.8'inin erkek, %50.2'sinin kadın olduğu görülmektedir. Antrenörlerin %40,3'ünün 31-40 yaş aralığında olduğu, %51.2'sinin lisans mezunu olduğu ve %36.3'ünün 56 ve üzeri sporcu sayısına sahip olduğu tespit edilmiştir (Tablo 1).

Cinsiyet değişkenine göre katılımcıların, "MİDÖ" ve "MTÖ" alt boyutları puan ortalamalarında anlamlı bir fark yoktur (Tablo 2). Odabaş Özgür ve ark. (2016) kadın ve erkek boks antrenörlerinin iş doyumlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulamamışlardır. Ancak Fidan ve ark. (2016) kamu çalışanlarının iş doyum düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak değişkenlik göstermiştir. Bununla birlikte Adiloğulları ve Gencay (2016) beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını saptamışlardır. Fakat Tuna ve Çimen (2013) erkek ve kadın beden eğitimi öğretmenleri ile tükenmişlik alt boyutu duygusal tükenme ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuş diğer alt boyutlarda ise anlamlı fark bulunamamıştır. Toplumsal ve kültürel olarak türk kadın ve erkeğinin iş paylaşımında genel anlamda aynı role sahip olması ve bireylerin cinsiyet gözetmeksizin sevdikleri işe bağlılık noktasında en az problemi yaşamaması bu çalışma için iş doyumunu ve tükenmişlikte anlamlı farklılığın olmamasına işaret edebilir.

Eğitim durumu değişkenine göre katılımcıların, “MİDÖ”nün “Dışsal Doyum” ve “Genel Doyum”, “MTÖ”nün “Duygusal Tükenmişlik” ile “Kişisel Başarıda Düşme” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (Tablo 3). Kargün ve ark. (2012) Türk futbol hakemlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinde eğitim durumu değişkenini bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlamamışlardır. Ancak Saatoğlu Akıllı ve Karagöz (2014) spor yöneticilerinin tükenmişlik ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit etmiştir. Bu farklılığın sebebi örneklem gruplarının farklı bölümlerde öğrenim görüp farklı şartlarda çalışmalarından kaynaklı olduğu düşünülebilir. Yapılan çalışmaların çoğu katılımcıların eğitim düzeyleri arttıkça buna paralel olarak iş doyum düzeylerinin de arttığına (Pelit ve Öztürk, 2010; Akpınar ve Kuru, 2011; Kış, 2013) işaret etmektedir. Eğitimli antrenörlerin vermiş oldukları eğitime daha bilimsel yaklaşması, eğitimle birlikte özgüven kazanmaları ve toplumda daha saygın bireyler olmaları iş doyumlarının yüksek tükenmişlik düzeylerinin düşük olması anlamına gelebilir.

Sporcu sayısı değişkenine göre katılımcıların “MTÖ”nün “Duyarsızlaşma” ile “Kişisel Başarıda Düşme” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmıştır (Tablo 4). Akı (2014) antrenörlerin hizmet verdiği sporcu sayısı değişkeni ile tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı farklılık tespit edememiştir. Ancak sporcu sayısı arttıkça duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme puanlarının bu çalışmanın lehine yükseldiğini belirtmiştir. Elde edilen bu verilere göre sporcu sayısının artması bireylerin iş yükünü, iş saatini artması demektir. Bu durumda antrenörlerin duyarsızlaştığını ve ilgilerinin kaybettikleri düşünülmektedir.

“MİDÖ” ve “MTÖ” alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler bulunmuştur. Bu durum katılımcıların iş doyum düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeylerinin düştüğünün göstergesidir. İş doyum alt boyutlarının kendi aralarındaki ilişkiye bakıldığında anlamlı güçlü pozitif yönde, tükenmişlik alt boyutlarının kendi aralarındaki ilişki ise anlamlı ve pozitif yöndedir (Tablo 5). İş doyum ve tükenmişlik kavramları kesin sınırlarla birbirinden ayrılmamaktadır. İş doyum yüksek olan bireylerin tükenmişlik yaşama ihtimali düşüktür. Buna karşın iş doyum düşük olan bireylerin tükenmişlik yaşama ihtimali oldukça yüksektir. Ulusal ve uluslararası alanda yapılan çalışmalar (Lanham ve ark., 2012; Güveli ve ark., 2015; Lee ve Chelladurai, 2017; Şirin ve Döşyılmaz, 2017) bu durumu destekler niteliktedir.

Sonuç olarak; araştırmaya katılan antrenörlerin eğitim seviyeleri ve sporcu sayısı gibi değişkenlerin, iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Eğitim düzeyi daha yüksek olan antrenörlerin iş doyumlarında artış gözlemlendiği, tükenmişlik düzeylerinde ise azalma olduğu sonucuna varılmıştır.

KAYNAKLAR

Adiloğulları GE, Gencay S. (2016): Beden eğitimi v spor öğretmenlerinin duygusal zeka ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Journal of Sports, Exercise and Training Science*, 2(1), 8-21.

Akı CB. (2014): Ticari Spor İşletmelerinde ve Belediyeye Ait Spor Tesislerinde Çalışan Antrenörlerin Tükenmişlik Durumunun Karşılaştırılması (İstanbul'daki Fitness İşletmeleri ve Spor A.Ş. Örneği). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Akpınar S, Kuru E. (2011): Spor federasyonlarında çalışanların iş doyum düzeyleri üzerine bir araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 24, 1-11.

- Algün Doğu G, Doğan İ. (2017). Halkoyunları hakemlerinin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, 62, 138-145.
- Al-Haliq M, Altahayneh ZL, Oudat M. (2014). Levels of burnout among sports referees in Jordan. *Journal of Physical Education and Sport*, 14(1), 47-51.
- Aslan E, Erbay E. (2017). Ankara aile ve sosyal politikalar bakanlığına bağlı çocuk evlerinde çalışan bakım elamanları ve çocuk evi sorumlularının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 535-556.
- Baycan FA. (1985). Farklı Gruplarda Çalışan Kişilerde İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, İstanbul.
- Chiu W, Cho NH, Won D. (2014). The effects of internal marketing on job satisfaction and organizational commitment in Taipei sports centers, *Journal of Global Scholars of Marketing Science*, 24(2), 206-222.
- Curran T, Appleton PR, Hill AP, Hall, H.K. (2013). The mediating role of psychological need satisfaction in relationships between types of passion for sport and athlete burnout, *Journal of Sports Sciences*, 31(6), 597-606.
- Çavuşoğlu G, Ünver Ş, Doğan E. (2015). Spor bilimleri fakültesi öğretim elemanları ile diğer fakülte öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması. *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi*, 10(1), 4-13.
- Davis K. (1982). İşletmelerde İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış. İstanbul: İstanbul Matbaası.
- DiFiori JP, Benjamin HJ, Brenner JS, (2014). Overuse injuries and burnout in youth sports: a position from the american medical society for sports medicine. *Br J Sports Med.*, 48, 287-288.
- Eğimli AT. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Ergin C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Ertürk E, Keçecioglu T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Etzion D. (1987): Burnout: The hidden agenda of human distress (Working Paper No. 930/87). Tel Aviv: Tel Aviv University.
- Fidan Y, Ercan S, Yılmaz A, (2016). Cinsiyetin iş doyumunu üzerindeki etkisi: Kamu çalışanları üzerinde bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 4(1), 110-124.
- Gürer B, Yıldız ME, Esentaş M. (2014). Spor aktiviteleri ile ilkököl öğretmenlerinin mesleki iş doyumunu üzerine bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(7), 556-565.
- Güveli H, Anuk D, Oflaz S, (2015). Oncology staff: burnout, job satisfaction and coping with stress. *Psycho-Oncology*, 24, 926-931.
- Ilkım TY, Güllü M. (2016). Investigation of the job satisfaction and burnout levels of the wrestling referees according to various factors in Turkey. *Journal of Human Sciences*, 13(2), 3469-3481.
- Kargün M, Albay F, Cenikli A, (2012). Türk futbol hakemlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 30-38.
- Kış A. (2013): İl eğitim denetmenlerinin iş doyumunu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 1-17.

- Kim S. (2017). Perceived organizational support as a mediator between distributive justice and sports referees' job satisfaction and career commitment. *Annals of Leisure Research*, 20(2), 169-187.
- Lanham ME, Rye MS, Rimsky LS, (2012). How gratitude relates to burnout and job satisfaction in mental health professionals. *Journal of Mental Health Counseling*, 34(4), 341-354.
- Lee YH, Chelladurai P. (2017). Emotional intelligence, emotional labor, coach burnout, job satisfaction, and turnover intention in sport leadership. *European Sport Management Quarterly*, 1-20.
- Lonsdale C, Hodge K. (2011). Temporal ordering of motivational quality and athlete burnout in elite sport. *Med. Sci. Sports Exerc.*, 43(5), 913-921.
- Maslach C, Jackson SE. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, (2), 99-113.
- Odabaş Özgür B, Özgür T, Öztürk A, (2016). Boks antrenörlerinin mesleki ve iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *İ.Ü. Spor Bilimleri Dergisi*, 6(3), 1303-1414.
- Pelit E, Öztürk Y. (2010). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş doyum düzeyleri: Sayfiye ve şehir otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 43-72.
- Rocchi M, Camiré M. (2018). The contribution of extracurricular coaching on high school teachers' job satisfaction. *Educational Psychology*, 38(3), 305-324.
- Saatoğlu Akıllı M, Karagün E. (2014). Spor kulübü yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Nigde University Journal of Physical Education And Sport Sciences*, 8(1), 49-59.
- Şirin Y, Döşyılmaz E. (2017). Türkiye süper lig futbol hakemlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 11(1), 87-96.
- Tuna M, Çimen Z. (2013). Ankara'da görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 4(2), 60-78.
- Türkçapar Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 331-346.
- Weiss D.J., Dawis R.V., England G.W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Vol.22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Young S.J., Sturts J.R., Ross C.M., Kim, K.T. (2013). Generational differences and job satisfaction in leisure services. *Managing Leisure*, 18(2), 152-170.