



T.C.

HİTİT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ANTRENÖRLÜK EĞİTİMİ ANA BİLİM DALI

**GOALBALL ANTRENÖRLERİNİN İŞ DOYUMU VE
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Leyla TARLAN

Çorum - 2024

**GOALBALL ANTRENÖRLERİNİN İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

Leyla TARLAN

**Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Antrenörlük Eğitimi Ana Bilim Dalı**

Yüksek Lisans Tezi

TEZ DANIŞMANI

Dr. Öğr. Üyesi Gül YAĞAR

Çorum 2024

Leyla TARLAN tarafından hazırlanan "Goalball Antrenörlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi "adlı tez çalışması 26/06/2024 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından oy birliği ile Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Emine BAL

.....

Dr. Öğr. Üyesi Gül YAĞAR

.....

Doç. Dr. Gamze DERYAHANOĞLU

.....

Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulunun .../.../..... tarih ve sayılı kararı ile'ın Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalında Yüksek Lisans derecesi alması onanmıştır.

Prof. Dr. Osman ÇUBUK

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

TEZ BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını beyan ederim.

Leyla TARLAN

GOALBALL ANTRENÖRLERİNİN İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Leyla TARLAN

ORCID: 0000-0002-5101-132X

HİTİT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Yüksek Lisans Tezi

Temmuz- 2024

ÖZET

İş doyumunu ve tükenmişlik kavramı bireyin iş hayatında geçirdiği sürenin, çalışma ortamının ve içsel tepkilerinin oluşması sonucunda dünyada sıklıkla kullanılan bir araştırma konusu olmuştur. Bu çalışma Türkiye Görme Engelliler Spor Federasyonuna bağlı farklı kademelerdeki goalball antrenörlük belgesine sahip antrenörler özelinde iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu çalışma evrenini Türkiye’de goalball antrenörlük belgesine sahip antrenörler tarafından örneklemini ise gönüllü 114 kadın 137 erkek olmak üzere toplam 251 antrenör oluşturmuştur. Araştırma kapsamında nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli ile alınmıştır. Çalışmada Minnessota İş Doyumu Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik ölçeği kullanılmış ve elde edilen bulgular SPSS 25 paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda goalball antrenörlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenleri arasında; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma yılı, antrenörlük belgesi kademesi, çalışma sektörü değişkenlerinde herhangi bir fark tespit edilmemiştir. Bunun yanında iş doyumunu düzeylerinde yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Goalball antrenörlerinin tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarından olan duygusal tükenme ve iş doyumunu ölçeği arasında içsel ve dışsal iş doyumunu ile genel ölçek puanları arasında negatif bir ilişki saptanmıştır. Görme engelli bireyler tarafından yapılan goalball sporunda antrenörlerin yaşı ilerledikçe daha çok tecrübe elde edildiği görülmüştür.

Anahtar Kavramlar: Engelli, Goalball, İş doyumunu, Tükenmişlik.

Bilim Kodu: 130301

INVESTIGATION OF JOB SATISFACTION AND BURNOUT LEVELS OF GOALBALL COACHES

Leyla TARLAN

ORCID: 0000-0002-5101-132X

HITIT UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL

Master of Science Thesis

July-2024

ABSTRACT

The concepts of job satisfaction and burnout have become frequently used research topics worldwide as a result of the time individuals spend in their work lives, their work environment, and their internal reactions. This study was conducted to examine the job satisfaction and burnout levels of coaches who have goalball coaching certificates at various levels within the Turkish Blind Sports Federation. The population of this study consists of coaches in Turkey who have a goalball coaching certificate, and the sample includes a total of 251 coaches, 114 female and 137 male, who volunteered to participate. The research was conducted using the correlational survey model, one of the quantitative research methods. The Minnesota Job Satisfaction Scale and the Maslach Burnout Scale were used in the study, and the obtained findings were analyzed using the SPSS 25 software package. The study found no significant differences in the job satisfaction and burnout levels of goalball coaches based on demographic variables such as age, gender, marital status, education level, years of experience, coaching certificate level, and sector of employment. However, a significant difference was found in job satisfaction levels concerning the age variable. A negative relationship was identified between the emotional exhaustion sub-dimension of the burnout scale and the intrinsic and extrinsic job satisfaction and overall scale scores. It was observed that as the age of the coaches in goalball, a sport played by visually impaired individuals, increases, they gain more experience.

Key Terms: : Disability, Goalball, Job satisfaction, Burnout

Science Code: 130301

TEŞEKKÜR

Bu alıőma içerisinde ğrendiklerime katkıda bulunan aynı zamanda yoğun emek ve çaba göstermeme öncülük eden başta saygı değer danıőman hocam Dr. Öğr. Üyesi Gl Yağar'a sonsuz saygılarımı iletiyorum. Bu süreç içerisinde bana inanarak desteklerini esirgemedен yanımda olan aileme, bazı dostlarıma ve desteğini lisans eğitimimden bu yana hep hissettiğim sevgili Dr. Öğr. Üyesi Eylem elik hocama da teőekkürlerimi sunarım. Yüksek lisansa ilk baőladıęımda gayretin, mücadelenin ve azmin her koőulda olması gerektiğini varlığında öğreten rahmetli babama ithafen bitirmiő olmanın ve hala bir yerlerde desteğini hissettiğim için, Allaktan rahmet diler yetiőtirdięi için teşekkür ederim.

Leyla TARLAN

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ.....	x
RESİMLER DİZİNİ	xii
SİMGELER VE KISALTMALAR	xiii
GİRİŞ.....	1

1. BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1. Engellik Kavramı	2
1.1.1. Engelliğin nedenleri.....	2
1.1.2. Doğum öncesi nedenler	2
1.1.3. Doğum sırasında oluşan nedenler	3
1.1.4. Doğum sonrası nedenler	3
1.2. Engel Türleri.....	3
1.2.1. İşitme engelli	4
1.2.2. Bedensel engelli	4
1.2.3. Zihinsel engelli.....	4
1.2.4. Görme engeli.....	4

2. BÖLÜM

ENGELLİLERDE SPOR

Sayfa

2.1. Engellilerde Spor	7
2.1.1. Görme engellilerde spor	9
2.1.2. Goalball	10

3. BÖLÜM

ANTRENÖRLÜK, İŞ DOYUMU, TÜKENMİŞLİK

3.1. Antrenörlük Kavramı.....	11
3.2. İş Doyumunu	12
3.2.1. İş doyumuna etki eden faktörler.....	13
3.2.2. İş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalar.....	13
3.3. Tükenmişlik Kavramı	14
3.3.1. Tükenmişlik alt boyutları.....	15
3.3.2. Tükenmişlik nedenleri	16
3.3.3. Tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalar.....	17

4. BÖLÜM

MATERYEL YÖNTEM

4.1. Etik İzin.....	19
4.2. Araştırma Modeli.....	19
4.3. Araştırma Grubu.....	19
4.4. Veri Toplama Araçları	20
4.5. Verilerin Analizi	20

5. BÖLÜM

BULGULAR

5.1. Katılımcıların Demografik Değişkenlerine Yönelik Bulgular	20
5.2. Katılımcıların Demografik Değişkenlerine Yönelik Fark Ve İlişki Analizlerine Yönelik Bulgular	23
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	31

KAYNAKLAR	35
EKLER	43
EK-1 Kişisel Bilgiler Formu	43
EK-2 Minessota İş Doyum Ölçeği	44
EK-3 Maslach Tükenmişlik Ölçeği	45
EK-4 Etik Kurul Onayı	46
EK-5 Federasyon İzin Onayı.....	47



TABLolar DİZİNİ

Tablo	Sayfa
Tablo 1.1. Görme engelliler spor yarışmaları sınıflandırılması	5
Tablo 4.1. Örneklem büyüklüğü hesaplama formülü	19
Tablo 4.1. Verilerin normal dağılım sonuçları	21
Tablo 4.2. Verilerin normal dağılım sonuçları	21
Tablo 5.1. Antrenörlerin demografik özelliklerine yönelik tanımlayıcı istatistik sonuçları	22
Tablo 5.2. Antrenörlerin iş doyum düzeylerinin tanımlayıcı analiz sonuçları	23
Tablo 5.3. Antrenörlerin tükenmişlik düzeylerinin tanımlayıcı analiz sonuçları.....	23
Tablo 5.4. Antrenörlük kademelerinin iş doyumunu ve tükenmişlik ölçeklerine göre tanımlayıcı istatistik analizleri	24
Tablo 5.5. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre bağımsız gruplarda t-testi analizi sonuçları	25
Tablo 5.6. Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre bağımsız gruplarda t-testi analizi sonuçları	25
Tablo 5.7. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin medeni durumlarına göre bağımsız gruplarda t-testi analizi sonuçları	26
Tablo 5.8. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin medeni durumlarına göre bağımsız gruplarda t-testi analizi sonuçları	26
Tablo 5.9. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin çalışma sektörüne göre bağımsız gruplarda t-testi analizi sonuçları	26
Tablo 5.10. Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin çalışma sektörüne göre bağımsız gruplarda t-testi analizi sonuçları	27
Tablo 5.11. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin öğrenim durumlarına göre tek yönlü varyans analizi sonuçları	22
Tablo 5.12. Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin öğrenim durumlarına göre tek yönlü varyans analizi sonuçları	28
Tablo 5.13. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları	28

Tablo 5.14. . Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları	29
Tablo 5.15. Katılımcıların iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında korelasyon analizi sonuçları	29
Tablo 5.16. Katılımcıların antrenörlük meslek yılı ile iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında korelasyon analizi sonuçları	29



RESİMLER DİZİNİ

Resim	Sayfa
Resim 1.1. Snellen Eşeli	5



SİMGELER VE KISALTMALAR

Kısaltmalar

DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
GESFED	Görme Engelliler Spor Federasyonu
İBSA	Uluslararası Görme Engelliler Spor Federasyonu
TDK	Türk Dil Kurumu
TMOK	Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi



GİRİŞ

Spor, bireylerde kazanma ve başarı arzularının tatmin edilmesine yönelik belirli kurallar çerçevesinde gerçekleştirilen bir olgudur (Karagün, 2024). Aynı zamanda Dever (2010), rekabetçi bir ortamı sağlamak amacıyla yapılan bütüncül bir sosyal yapının oluşmasına olanak sağlayan zihinsel ve fiziksel faaliyetlerin tümü olarak ifade etmiştir. Her bireyin sahip olduğu bir hak olan spor, yeniliklere ve bilimsel gelişmelere açık bir yapı olması ile birlikte engelli bireyler açısından da önem arz etmektedir (Yetim ve Kalfa 2019). Sahip olduğu bütüncül yapının içerisinde engelli bireyler için spor; kendi yeteneklerini ortaya çıkarma ve kendini ifade edebilmesini destekleyerek topluma olan entegrasyonu için olmazsa olmaz bir unsurdur (Konar ve Pepe, 2009; Konar, 2022).

Engelli sporcular, pek çok branşta amatör ve profesyonel düzeyde yarışmalara katılmakta ve böylece gelişimine hızla devam etmektedir (Türkiye İşitme Engelliler Spor Federasyonu [TİESF], 2023). Mevcut branşların yanında, sadece belirli engel gruplarına ait olan ve olimpiik bir branş olarak da karşımıza çıkan goalball, görme engelli sporcuların katıldıkları bir branş olup tüm dünyada yaygınlaşmaktadır. Ülkemizde de paralimpik olimpiyatlarda takım halinde elde edilen ilk olimpiyat şampiyonluğu goalball branşında elde edilmiştir. Yoğun emek sarf edilerek elde edilen bu başarılar, hiç şüphesizdir ki sporcunun yanında antrenörün göstermiş olduğu emek ve bilgi birikimi de oldukça önemlidir. Çalışma temposunun yüksek olduğu antrenörlük mesleği, bireylerin çoğu zaman kendi hayatlarından fedakârlık yaptığı bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır (Akı, 2014). Bu alanda antrenör, mesleğini icra ederken pek çok faktörden etkilenmektedir. Bu faktörler arasında yaş, gelir düzeyi, eğitim seviyesi, çalıştığı ortam ve bunlarla birlikte yetkinlik seviyesi, sosyalleşme durumu ve tutum gibi faktörler yer almaktadır. Bunların yanı sıra literatür incelendiğinde, antrenörlerin meslekten elde ettikleri doyum ve bunun yanında karşılaştıkları sorunlarla birlikte gelen tükenmişlik duygusunu yönetebilmeleri en çok incelenen konular arasında yer almaktadır (Durmuş ve Günay, 2007; Güneş, 2016). İş doyumunu bir anlamda antrenörün mesleğine ait tutkusunu geliştirip desteklerken, tükenmişlik düzeyi arttıkça bu tutkuyu düşürebilecek bir faktör haline gelebilecektir. Özellikle paralimpik olimpiyatlarda ilk takım olarak altın madalya kazanılan bir branş olan goalball antrenörlerini kapsayan bir çalışma yer almamaktadır. Bundan dolayı, görme engelli sporcularla çalışan goalball antrenörlerine yönelik iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri bu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

1. BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1.Engellilik Kavramı

Engellilik kavramı, bireysel ve toplumsal boyutta farklı şekillerde ifade edilmiştir. Geçmişe bakıldığında ilk olarak karşımıza sakat sözcüğü çıkmakta ve devamında özürlü kelimesi ile yer değiştirmiştir (örnek çalışmalar: Belir, 1990; Afacan, 2023). Bu kavram, bütünsel bir yapı olarak içerisine sakat, özürlü ve bozukluk gibi genel bir kavram oluşturmaktadır (Avcu Koç, 2019). Toplumsal olarak bilinçlenme ile birlikte günümüzde kullanılan son halini alarak “engellilik” kavramı olarak yerini almıştır. Tanımlamalarda bu değişikliklerle birlikte gelişmiş ve genel bir bakış açısı sunulmuştur. Türk Dil Kurumu’ na (TDK) göre engellilik kavramı; *“doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal veya sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmiş, toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri çeken (kimse)”* olarak tanımlanmaktadır. Genel bir ifadeyle ise engellilik durumu, bireylerin diğer bireylerle aynı şartlarda bulunma fırsatlarının olmaması veya sınırlandırılması ve yaşayan her bireyin yaşamı boyunca bir kez karşısına çıkma ihtimali yüksek olduğunu belirtilmiştir (Kahraman Güloğlu, 2022; Kayhan, 2023).

1.1.1. Engelliliğin nedenleri

Engelliliğin nedenleri temel olarak ele alındığında üç ana başlık altında toplanmaktadır. Bireyin doğum öncesi anne karnında yaşadığı, doğum sırasında oluşan ve doğum sonrasında oluşan nedenler olarak sıralanmaktadır.

1.1.2. Doğum öncesi nedenler

Doğum öncesi nedenlere bakıldığında, hamilelik öncesi anne adayına ilişkin durumlardan; bireyin yaşının 18’in altında ya da 35 yaş ve üstünde olması ve yüksek doğurganlık oranları en önemli risk faktörlerinin başında yer almaktadır (Ayca, 2013). Diğer bir yandan, hamilelik öncesinde annenin kalıtsal veya sonradan geçirdiği hastalıklar, kazalar, bilinçsiz ilaç kullanımı, alkol bağımlılığının olması, akraba evlilikleri ve kan uyuşmazlığı gibi durumlara sahip olması, hamilelik dönemi içerisinde bebeğin sağlığını ve gelişimini etkileyen nedenler arasındadır (Aral ve Gürsoy, 2007).

1.1.3. Doğum sırasında oluşan nedenler

Doğum sırasında oluşan nedenlerden; bebeğin yetersiz oksijene maruz kalması, bebeğin kafatası üzerine uygulanan beklenmedik basınç sebebiyle beyindeki hücrelerin zedelenmesi ve/veya zarar görmesi sonucunda; felç, tedavi edilemeyecek hastalıklar ve zihinsel yetersizlik durumları ortaya çıkabilmektedir (Kahraman,2019). Diğer bir neden arasında prematüre doğum, doğumun hijyenik şartlar altında, bebeğin boynuna kordon dolanması gibi durumlar gelmektedir (Ölmezoglu, 2015).

1.1.4. Doğum sonrası nedenler

Doğum meydana geldikten sonra bireylerin günlük yaşam içerisinde belirli olaylar neticesinde karşılaştıkları kazalar ve hastalıklar başta gelmektedir. Bedensel zararlar ortaya çıkarabilecek şekillerde düşmeler, yangınlar, ev kazaları, trafik kazaları, spor kazaları, bulaşıcı hastalıklar, zehirlenmeler gibi etmenler sonucunda meydana gelen durumlar olarak bilinir (Asılkan Kaldık, 2023). Bireyin çevresel faktörlerine bakıldığında ise nitelikli çocuk bakım hizmetlerinin olmaması, kültürel ve ekonomik açıdan yoksul bir çevrede büyümesi, eğitimsizlik gibi faktörler de etkileyebilmektedir. Ayrıca sadece bireyin ve çevrenin etkisiyle değil doğal afetlerin meydana getirdiği; deprem, sel, toprak kayması, kasırga kalıcı engellere ve ruhsal örselenmelere neden olmaktadır (Akay, 2008). Doğum sonrası diğer nedenler arasında ise bireylerin hareketsiz yaşamları, egzersiz yapmaması ya da az yapması da engelliliğe sebep olacak başka nedenler arasındadır (Tekkurşun Demir ve ark., 2018).

1.2. Engel Türleri

Engel türleri bireylerin sahip oldukları engel durumuna ait sınıflamadan oluşmaktadır. Engel türleri ele alındığında dört kategoriye ayrılmıştır. Bu kategoriler, işitme, bedensel, zihinsel ve görme engelidir.

1.2.1. İşitme engelli

İşitme engeli, doğduktan sonra duyma duyusunda bireyin gelişimiyle birlikte ortaya çıkan kayıp ya da duymasındaki azalma durumudur (Sarıkaya ve Börekçi, 2016). İşitme engeline nedenleri arasında kalıtsal nedenler, doğum sırasında yaşanabilecek durumlar ve doğum sonrasında bireyin kullandığı ilaçlar, kazalar, çok fazla yüksek sese maruz kalma gibi durumlar işitme engelliğine neden olacak sebepler arasındadır. İşitme engelliler Dünya Sağlık Örgütü'ne (DSÖ) göre ikiye ayrılmaktadır.

- Tam işitme engeli (total): hiç duymayanlar olarak ifade edilmektedir.
- Yarım işitme engeli (kısmi kayıp): Cihaz yardımıyla az duyabilen kişileri tanımlamaktadır (World Health Organization [WHO], 2023).

1.2.2. Bedensel engelli

Genetik sebeplerden veya sonradan oluşan iskelet- kas sisteminde meydana gelen hastalıkların ve yaralanmaların sebep olduğu durumlardır. Bireyin çeşitli bedensel yetilerini, günlük yaşam becerilerini yapmakta güçlük çeken, bakıma ve rehabilitasyona ihtiyaç duyan bireyleri kapsamaktadır (Altun, 2010).

1.2.3. Zihinsel engelli

Pek çok alanda tanımı yapılan zihinsel engel tıp literatüründe; beyin hasarı, beyin özürlü olarak ifade edilirken, psikologlar için; sınırlı zekâ, zekâ geriliği olarak ifade edilir. Eğitimciler açısından bakıldığında; öğrenme güçlüğü çeken, zor öğrenen gibi kavramlar kullanılmaktadır (Afacan, 2023).

1.2.4. Görme engeli

Görme engeli TDK (2023) tarafından “*Görme duyusu olmayan (kimse), görmez, kör, âmâ*” olarak ifade etmiştir. Birçok engelli araştırması ve tanımlamalarını yapmakta olan DSÖ’ye göre görme engeli; bir göz rahatsızlığının gözün görme sistemini ve fonksiyonlarını etkilemesi sonucu ortaya çıkan durumdur (WHO, 2023). Başka bir ifadeyle, bireyin doğuştan veya sonradan yaşadığı kazalar sonucunda ortaya çıkan, normal görme derecesi ve açısının düşük olması durumudur (Aile Eğitim Rehberi, 2014; Arıcan, 2022).

1.2.4.1. Görme Engelliliğin Nedenleri

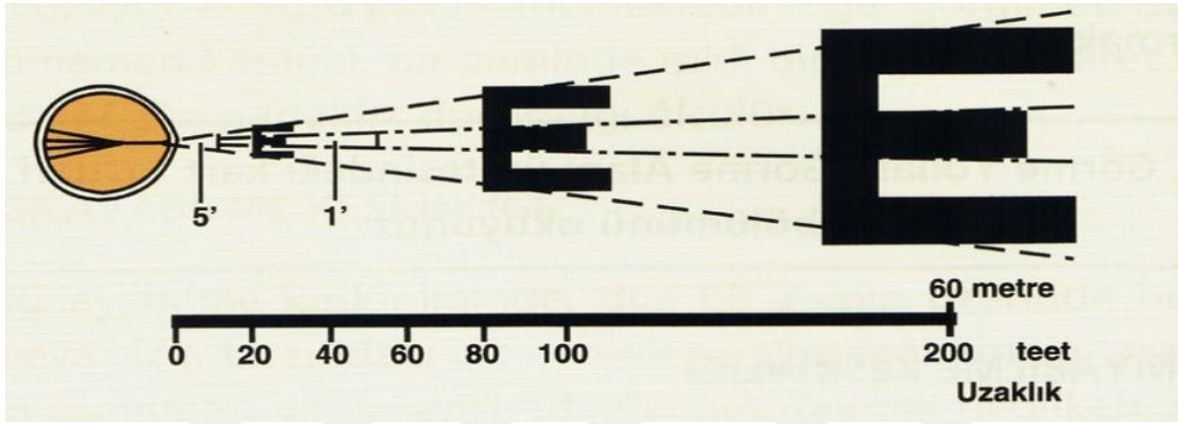
Görme engelinin nedenlerine bakıldığında doğum öncesi nedenlerden; genetik durumlar anne veya babanın da doğuştan görme engelli olması hamilelik esnasında annenin, radyasyon ışınlarına maruz kalması, düşme veya kazaların olması gibi durumlardan kaynaklanır (Karakoç ve Çelik, 2020; Kurtoğlu, 2022).

Doğum sırasındaki nedenlere bakıldığında ise; doğum travması, doğumun zor veya geç olması, kordon dolanması sebebiyle merkezi sinir sisteminin hasar görmesi sonucunda görme fonksiyonlarının zarar görmesi olarak meydana gelir (Say, 2013).

Doğum sonrası nedenler ise, bireyin normal hayatında başına gelen yüksek ateş, kazalar, zehirlenmeler gibi riskli hastalıklar görme engeline sebep olmaktadır (Özdemir, 2021). Diğer nedenler arasında ise bireyin yaşadığı coğrafya ve sosyo-ekonomik durumlar gibi faktörlerde bulunmaktadır (Kızar, 2012).

1.2.4.2. Görme Engellilerde Sınıflandırmalar

Görme engellilerde yasal olarak görme derecesi bakımından sınıflandırılması üçe ayrılır. Bu ayrımı yaparken de en dikkat edilen ise görme keskinliğinin ölçülmesiyle oluşur. Görme keskinliği, bir nesneden gelen ışıkların retina üzerinde odaklanıp gözün ışığın kırma miktarına bağlı olup nesneyi net görmesi veya görmemesi olarak adlandırılır (Bayraktar Bilen, 2013). Görme keskinliğinin değerlendirilmesinde en doğru oranı bulmaya yardımcı olarak Snellen eşeli kullanılmakta ve bireyden yaklaşık 5-6 metre mesafede bulunan kartta gördüğü harfleri okunması istenir ve görme keskinliği için ön bilgi elde edilir.



Resim 1.1 Snellen Eşeli

Ağır (hiç görmeyenler) görme engeli; başta kalıtsal nedenlerden dolayı, yapılmış bütün ameliyatlar sonucunda veya kazalar sebebiyle kişinin görme keskinliğinin 0,1'den (20/200) az olup eğitim - öğretim, günlük yaşam aktivitelerinde ve her türlü çalışmalarında görmenin mümkün olmadığı görme bozukluğudur (Görme Engelliler Sosyo-Ekonomik ve Girişimcilik Düzeyi Analizi Araştırması, 2018).

Orta derece görme engeli; sadece güneş ışığının yüksek boyuttaki oranının görme açısının çok düşük olup, görme keskinliği 0,1 (20/200) ile 0,3 (60/200) arasında olması ve özel bir takım araç ve yöntemler olmadan görme gücünün mümkün olmaması durumudur (Boydak, 2015).

Hafif görme engeli; bireyin görme keskinliğinin 0,3'ün (60/200) üzerinde olması ve 5 metreye kadar görebilme açıklığı olarak da kabul edilip günlük yaşam ve eğitim - öğretimin performans bakımından olumsuz yönde etkilenmesi, sürekli olarak yüksek dereceli gözlük kullanması veya lens kullanması durumudur (Esra, 2020).

Bir diğer sınıflandırma ise spor yarışmaları için düzenlenmiştir. Bu sınıflandırma, görme engelliler için kullanılmakta ve görme engeli branşına katılan sporcular arasında yapılacak yarışmalar için adil bir ortam sağlamak için kullanılmaktadır (Top, 2007).

Tablo 1.1 Görme engelliler spor yarışmaları sınıflandırılması

SINIFLANDIRMALAR	TANIM
B1	Hiçbir şekilde göremezler, ışık algısı olmayan sadece sesin geldiği yönlerde doğru hareket edebilirler.
B2	Somut şekilleri algılayabilir görme keskinliği 20/600 den ileri değildir. Görme açısı 5 dereceden daha azdır.
B3	Görme açısının 5 ve 20 derece arasındaki bireylerdir. Daha çok yüksek numaralı gözlüklere sahip, kısmi görme yetisine sahip bireyleri kapsar.

2. BÖLÜM

ENGELLİLERDE SPOR

2.1. Engellilerde Spor

Son yıllarda dünyada ve ülkemizde gelişen teknoloji ve medya sayesinde spora olan ilginin hızla artması, insanların spora daha çok yönelmelerine sebep olmuştur. Spor; belirli kurallar çerçevesinde fiziksel aktiviteleri kapsamasının yanında rekreasyon faaliyetlerini de içinde bulunduran, aynı zamanda toplumun bütün bireylerinin spor yapmasına imkân yaratan, birlik ve beraberliği sağlayabilmek adına gelişen teknolojinin ilerlemesiyle birlikte kişilerin ve kurumların tanınmasına öncülük eden medyatik bir olgu olarak tanımlanmaktadır (Atasever, 2023).

Spor kavramının bedensel ve ruhsal yönden normal sağlıktaki bireylerde olduğu gibi aynı zamanda engelli bireyler için de çok önemli olduğu bilinmektedir (Akyol ve ark., 2018). Bu durum engelli bireylerin spora olan ihtiyaçları açısından diğer bireylere göre daha önemlidir (Tekkurşun Demir ve İlhan, 2019). Çoğu zaman spor, engelli bireylere hareket kabiliyeti sağlamanın yanı sıra özgüven ve öz yeterlilik duygusunu ortaya çıkarma, kişisel gelişimine fayda sağlama ve başarı duygusu kazandırarak toplumsal yaşamın içerisinde kendisini var edebilme çabasında büyük kolaylıklar sağlamıştır (Argan ve ark., 2021). Diğer bir deyişle de sporun sağladığı fayda bireyin doğuştan veya sonradan ortaya çıkan engeller nedeni ile yaşamış oldukları psikolojik durumdan çıkma süreci ve bu süreçlerde yaşamış oldukları olumsuz durumlara uyum sağlama bakımından yaşantılarını kolaylaştırması olarak ifade edilir (Karagün, 2021).

Engelliliğin sınıflaması ve derecesi farklı olsa da hareket etme isteği, sportif çalışmalara katılım sağlamak bireye mutluluk vermekte ve bireyin yaşam motivasyonunu yükseltmektedir. Sporun, engelli bireylerin hareket halinde olabilmekten mutluluk duyma, eğlenme ve başarıma duygusunun ortaya çıkmasında önemli bir araç olduğu ifade edilmektedir (Deliceoğlu ve ark., 2017). Engelli bireylerin sporcu profiliyle birlikte yarışmalara katılarak her engele karşı gelebileceklerini gösterme ve toplum içinde daha fazla itibar görme isteğiyle, engelli durumunu kabullenme sürecindeki gelişimlerini desteklemek için de bireylerin sosyal yapılarına uyum içinde olmalarını sağlayan bir aktivite olarak tanımlanmaktadır (Dever, 2010). Bu ifadelerle birlikte engelli bireyler için sporun önemi gittikçe artmıştır (Tatar, 2017). Sporun bu denli önemli olması engelli bireylerin, rehabilitasyon süreci ile birlikte topluma kazandırılması amaçlanmış ve sonraki süreçte spor yapması, yarışmalara katılması kendine olan güveni ve hayata olan bakış açısını olumlu yönde desteklemektedir (Konar ve Pepe, 2009).

Engelli bireylerin dünyadaki spor çalışmalarının başlangıcına bakıldığında ilk çalışmalara öncülük eden Dr. Luwing Gutmann 1945 yıllarında II. Dünya Savaşı esnasında yaralanmış askerlerin rehabilitasyonu için sporu tedavi amaçlı kullanılmaya başlanmıştır. Dr. Guttmann ilk olarak tekerlekli sandalyeli sporcular için yarışmalar düzenlemiş, daha sonrasında ise 1952 yılında Hollanda'da başlattığı Uluslararası Stoke Mandeville Oyunlarında masa tenisi, okçuluk, bowling ve bilyardoyu kullanmaya başlamıştır (Türkiye Milli Paralimpik Komitesi, 2023). Bu çalışmalar neticesinde spor, engelli bireyler için rehabilite tedavilerinin dışında kullanılmaya başlamasıyla bireylerin sporcu kimliğinin oluşması, özgüvenlerini geliştirmesi bakımından en yararlı araç olarak bilinmektedir (Karakurt, 2017).

Literatür incelendiğinde, engelliler sporunun uluslararası düzeyde inşa edilmesinde akla ilk gelen kuruluş Uluslararası Paralimpik Komite (IPC) tarafından düzenlenen Paralimpik Oyunlardır. Kelime kökeni Latince eşitlik anlamına gelene paralel kelimesinin ilk hecesi olan "para" ve olimpiyat kelimesinin de son hecesini içine kapsayan "limpik" kelimelerinin birleşiminden ortaya çıkmıştır. 1960 yılında uluslararası ilk engelli spor yarışmaları olan Paralimpik Yaz Oyunları Roma'da sadece omurilik yaralanması olan sporcular dâhil edilerek gerçekleştirilmiştir (Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi, 2023). İlk oyunlarda yalnızca savaş gazisi sporcular yer almışken sonrasında günümüzde diğer engelli sporcular için de katılım sağlanmış ve düzenlendiği yıldan itibaren Yaz Olimpiyatları ile aynı yıl düzenlenmeye devam etmektedir.

Dünya Engellilik Raporu (2020) yaptığı araştırmada dünya nüfusunun yaklaşık olarak %15'ini engelli bireylerin oluşturduğunu bildirmektedir. Rapor sonucunda dünya nüfusunun büyük bir kesiminin engelli bireylerden oluştuğu öne sürülmektedir. Türkiye'de engelli olan nüfus oranı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün (2020) yapmış olduğu araştırmaya göre, toplam nüfus içindeki oranı %12.29 iken, bu oran içerisinde görme engelli bireylerin oranı %8.3 olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu oranlar göz önüne alındığında, engelli bireylerin de toplum içinde azımsanmayacak bir oranda olması ve bu bireylerin farklı alanlarda kendilerini ifade edebilmesi, kabullenmesi, var olunması bakımından sporun yeri büyük bir öneme sahiptir (Demirdağ, 2010).

Türkiye'de engelliler üzerine yapılmış ilk resmi spor çalışmaları 1990 yılında Ankara'da "Spor Şuarası" adıyla toplanmış, alınan kararlar neticesinde aynı tarihte Özürlüler Spor Federasyonu kurulmuştur (TMPK, 2023). Daha sonra 1997 yılında günümüzdeki adı Türkiye Engelliler Spor Federasyonu (TESF) olarak değiştirilmiştir. Böylelikle kullanılan ifadelerin engelliler konusunda toplumun bilinçlenmesi ve duyarlı olunması üzerine vurgu yapılmıştır (Donat, 2017). 2000'li yılların başında engelli sporcuların ulusal ve uluslararası yarışmalara katılımının artması ve sporcuların daha sağlıklı bir şekilde çalışmalarını yürütebilmesi için engel türlerine yönelik dört farklı federasyon adı altında toplanmıştır. Görme Engelliler Spor Federasyonu, İşitme Engelliler Spor Federasyonu, Bedensel Engelliler Spor Federasyonu ve eski adı Zihinsel Engelliler Spor Federasyonu olan daha sonra 2009 yılında Resmi Gazete 'de

yayınlanarak Özel Sporcular Spor Federasyonu olarak değiştirilen bu federasyonlar ülkemizde engelliler için spor işlemlerini yürütmektedir (Resmi Gazete, 2009).

Kurulan federasyonlar neticesinde engelli sporcuların çalışmalarında haklarının kanunca korunmasına yönelik ilk adım 2005 yılında “Engelliler Hakkında Kanun” çıkartılmıştır (Engelliler Hakkında Kanun, 2005). Bu kanunla birlikte ülkemizde engelliler için yapılan spor yarışmalarına katılımı yanı sıra engelli hakları güvence altına alınmıştır. Bu çalışmalarla birlikte engelli sporcular için resmi lisanslama faaliyetleri devreye girerek sporcuların yarışmalara katılımı hususunda işlemler başlatılmıştır. Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğünün resmi verilerine göre ülkemizde 31.942 engelli spor lisansına sahip sporcu mevcuttur (Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2022).

Ülkemizde engellilerin yaptığı spor branşlarına bakıldığında ise; takım sporlarında futbol, futsal, oturarak voleybol, plaj voleybolu, tekerlekli sandalye dans, tekerlekli sandalye basketbol, curling, goalball yer alırken bireysel sporlarda ise; yüzme, okçuluk, kayak, bilek güreşi, atletizm, tekerlekli sandalye tenis, golf, kano, tekvando, judo, santraç, halter, badminton, bocce, tekerlekli sandalye eskrim gibi branşlar yer almaktadır. Bu branşlardan bazıları çiftler yarışında da ayrıca takım halinde de oynanan spor müsabakaları mevcuttur (Gençlik ve Spor Bakanlığı; Erişim tarihi: 2023).

Söz konusu spor branşlarında görme engeline sahip sporcuların yaptığı en popüler spor branşları arasında ise goalball branşı öne çıkmaktadır. Ülkemizde tarihin en büyük takım sporları başarılarında; 2016 Rio ve 2020 Tokyo Paralimpik oyunları şampiyonluğunun ardından 2022 yılında yapılan IBSA Dünya Şampiyonasında kadın goalball takımımızın Dünya Şampiyonu olmasıyla birlikte ülkemiz adına gurur verici bir başarıya imza atılmıştır (IBSA,2023). Bu başarılarla birlikte görme engelli sporlarının önemini ortaya koymuştur.

2.1.1. Görme engellilerde spor

Görme engelli bireylerin spor yapılmasında ilk çalışmalar 1964 yılında Uluslararası Engelliler Spor Federasyonunun (ISOD) kurulmasıyla birlikte bu bireylerin daha fazla spor yarışmalarında katılımının sağlanmasına öncülük etmiştir (IBSA, 2024). ISOD’ un yaptığı çalışmalar neticesinde 1976 Paralimpik Oyunları’na görme engelli sporcular dâhil edildi ve goalball paralimpik programa dâhil edilen ilk görme engelli spor branşı olmuştur. 1981 yılında ise Uluslararası Görme Engelliler Spor Federasyonu (IBSA) Paris’te kurulmuş böylelikle dünyada yapılacak diğer yarışmaların devamlılığını ve organizasyonunu yürütmektedir (IBSA, 2024). Dünyada görme engellilerin hem sosyal hem de spor anlamında çalışmalar yürüten Uluslararası Braille Satranç Derneği (IBCA) genel amacı görme engellileri satranca teşvik etmektir (IBCA, 2023). Avrupa, Asya, Amerika ve Afrika’da yaklaşık 60 üyesi bulunmaktadır. Ülkemizde ise şuan da görme engelli sporcuların faaliyetinin gerçekleştirilmesi için Türkiye Görme Engelliler Spor Federasyonu çalışmalarını yapmaktadır. Türkiye Görme Engelliler Spor

Federasyonu (GESF) 2000 yılında Ankara’da kurulmuştur. Türkiye’deki görme engeline sahip sporcuların tüm spor faaliyetlerini, ulusal ve uluslararası çalışmalarını yürütmektedir. Federasyon bünyesindeki branşlar; B1 (hiç görmeyenler) judo, futbol, goalball yer alırken B2-B3 (az görenler) futsal, bisiklet, atletizm, yüzme, kayak ve halterdir. Dünya genelinde ise futbol, goalball, atletizm ve yüzme branşları yarışmalarda öne çıkmaktadır (GESF, 2023).

2.2. Goalball

Goalball (Gol Topu) 1946 yılında Hanz Lorezen ve Stepp Reinle tarafından savaşlar sonucunda görme yetilerini kaybetmiş gazilerinin rehabilitasyonunu sağlamak maksadıyla ortaya çıkmıştır (IBSA, 2024). Goalball, 1976 yılında paralimpik spor oyunlarına ilk defa dâhil edilmiş ve sadece erkek goalball sporcuları yer almıştır. Daha sonra ise 1984 yılında New York’ta düzenlenen Paralimpik Oyunlarına kadın sporcular da katılmışlardır (TMOK, 2022).

Kadın ve erkek görme engelli sporcular tarafından hız beceri ve teknik gerektiren bir takım sporu olan goalball, 1.25 kg’lık bir zilli topu sahaya hızlı ve hassas bir şekilde atarak, rakip takımın şutlarını tüm vücutlarını kullanarak savunma yapmasıyla birlikte kurtardıkları topu rakip kaleye elleri ile gol atmaya çalışılan bir spor dalıdır (Çalışkan, 2004). Sporcular tamamen görme engeline sahip olsa da sporcuların eşit bir şekilde yarışması için gözlerine taktıkları göz maskesi ve siperlik ile hızlı şutlara karşı yüz ve göz bölgesinde yaralanmaları önlenmeyi amaçlamaktadır. Oyunda kullanılan topun, oyuncuların konumu bulabilmesi için top içinde bulunan zil sayesinde hangi yöne şutun geldiğini duyarak o yöne doğru savunma yapılması beklenir. Goalballde en önemli oyun özelliği ise “sessizlik” tir. Oyun başlamadan önce hakem oyunculara ve izleyicilere her atış başlangıcında “sessizlik lütfen” diye uyarı yapar. Bu sayede oyuncuların olup biten her şeyi özümsemesine fırsat verilir. Oyunlar 12 dakikalık iki yarı şeklinde 18m x 9m genişliğinde bir sahada oynanır. Bir takımda sahada üç oyuncu bulunur, toplamda altı kişiyle oynanır ve maç boyunca takımların toplamda üç oyuncu değişiklik hakkı vardır. Bir takımın mola hakkı her iki yarı için 2 defalık aldıkları ve 60 sn süreyle kullanma hakkına sahiptir. Oyuncuların herhangi bir yaralanması durumunda veya siperlik maskelerinin yerinden çıkması durumunda antrenör tarafından “medical time out” hakkına sahiptir. Oyun tekrar hakemin başlatmasıyla devam eder. Müsabakalarda toplam farkında 10 olmasıyla oyun süresi dolmamış olsa dahi maçı fark alan takım kazanır. Aynı zamanda goalball toplamda 10 hakemle yönetilir ve böylelikle çok hakemli spor branşları arasında yer almaktadır (GESF,2022). Goalball kadın milli takımı, 2022 yılında düzenlenen Paralimpik oyunlarında dünya şampiyonu olmuş ve bu Türkiye’nin takım halinde aldığı ilk altın madalya özelliğini taşımaktadır. Halen gelişmekte olan goalball, başarılı sporcularıyla birlikte ülkemizde görme engelliler sporunda en çok sporcusu olan ve tercih edilen spor branşıdır.

3. BÖLÜM

ANTRENÖRLÜK KAVRAMI, İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK

3.1. Antrenörlük Kavramı

Antrenörlük kavramı, “*çalıştıkları spor branşında eğitim gördüğü kademedeki kursları başarı ile geçerek bulunduğu kademe için federasyonlar tarafından belge alan ya da üniversitelerin antrenörlük bölümünde seçtikleri uzmanlık alanından mezun olan bireylerin; sporcuları veya spor takımlarını ulusal ve uluslararası kural ve tekniklere uygun olarak yetiştirerek, yarışmalara hazırlanmalarını ve gelişmelerini takip eden kişilerdir*” (Antrenör Eğitim Yönetmeliği, 2019) olarak tanımlanmaktadır. Antrenör, çalıştırdığı sporcuları en üst performans seviyesine ulaşmalarına yardımcı olan, başarıya arzusu taşıyan, etkili iletişim ve sosyal becerileri gelişmiş, sporcularına rol model olan ve branşında uzman kişidir (Şenbakar, 2021)

GESF'nin (2023) antrenör talimatnamesinde yer alan antrenör kavramı; görme engelli spor dallarında antrenörlük kursunda eğitim gördüğü kademedeki programları başarı ile geçerek ilgili spor branşı için antrenörlük belgesine hak kazanan, sporcuları veya spor takımlarını yarışma şartnamelerine ve tekniklerine uygun olarak hazırlayan kişiyi ifade eder. Sporun temel yapı taşlarından olan antrenörlerin bilgi, beceri ve tecrübesini her düzeydeki sporculara uygulaması beklenir (Tuncel ve Büyüköztürk, 2009). Engellilerle çalışacak antrenörlerin spor dalının özelliklerini, çalıştırdıkları engelli sporcuların engel türlerini dikkate alarak çalışması ve kendisini geliştirmesi gerekmektedir.

Türkiye’de engelli spor branşlarıyla ilgilenen antrenör sayılarına bakıldığında toplamda 5.172 antrenör yer almaktadır (Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2023). Bu sayılar arasında görme engeli branşında toplam 940 antrenör bulunmaktadır. Engelli antrenörlüğü, normal sporcularla çalışan antrenörlerin mesleki olarak herhangi bir farkı olmadan, gelişmeye ve yeniliklere açık bir şekilde devam eden bir meslek dalı olarak ortaya çıkmıştır. Antrenörlük mesleğinin temel rolü, takımları ve sporcuları üst düzey performanslarını yükseltme çabası göstermelerini sağlamak ayrıca; bireylerin sağlıklı yaşam amacıyla spor faaliyetlerine katılımlarını sağlayan bir meslektir (Cruickhank ve Collins, 2015). Antrenörler sporcuların bireysel özelliklerine ve çalıştıkları spor dalına özgü farklı yöntem ve teknik kullanmaktadırlar (Güneş, 2016). Spor kurum ve kuruluşlarında görev yapan antrenörlerin farklı meslek gruplarından ayrıştığı diğer bir önemli noktası; insan ilişkilerinin çok olduğu federasyonlarla, spor kulüpleriyle ve okullarla kalmayıp; sporcuların aileleriyle, sosyal çevresini meydana getiren kişilerle iletişim halinde olması nedeniyle sorumluluk altındaki antrenörlerin mesleki açıdan tükenmişlik içinde hissetmeleri olağan bir durumdur (Yakut ve Gençay, 2022). Engellilerle çalışan antrenörlerin yaptıkları işten memnun kalması ve mesleki açıdan yeterli

olması gerekmektedir. Goalball antrenörlerinin de işinden doyum sağlaması, işlerine karşı duydukları duygusal tutumlar bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

3.2. İş Doyumu

Çalışma hayatında önemli bir kavram olarak karşımıza çıkan iş doyumunu, 1930'lu yıllardan itibaren araştırma konusu haline gelmiştir. 1935 yılında Happock'un iş doyumunu üzerine yaptığı araştırmayla birlikte konunun farklı yönleriyle ele alındığı çalışma yaklaşımlarını ortaya çıkarmıştır (Dikmen, 1995). Günümüze kadar 30.000'in üzerinde araştırma yapılmış olmasının en önemli faktörlerinden biri, bireyin çalışma hayatında geçirdiği vaktin fazla olması ve sosyal paydaşlarını oluşturmasında önemli bir olgu olduğunu vurgulamaktadır (Çarıkçı ve Aksoy, 2004).

Günümüzde iş doyum kavramının hangi çalışma alanlarının konusu oluşuyla ilgili olarak literatür içerisinde çok farklı çalışmalar bulunmaktadır. Bu farklı çalışmalar iş doyumunun tanımlanmasında çalışma alanlarıyla ilgili literatürde geniş bir şekilde incelenmiştir ve çeşitli tanımlarla açıklanmıştır. Lock (1969), çalışanın işten beklentisi ve bu beklenti sonucunda ortaya çıkan duygusal durumu olarak ifade etmiştir. Akıncı (2002), iş doyumunu sadece ekonomik değil aynı zamanda sosyal beklentilerin de olduğu bir kavram olarak ele almıştır. Yelboğa (2007), bireyin işine karşı duyduğu manevi haz olarak tanımlamıştır. Şencan ve ark. (2017), çalışma koşulları ve çevrenin bireyin psikolojik gereksinimlerini karşılaması olarak ifade etmiştir. Sağlam ve Çına Bal (2008), yaptığı araştırmasında bireylerin iş ve işle ilgili yaşadığı bütün faktörler neticesinde hissettikleri içsel durumlar olarak ifade etmiştir. Çalışanların iş ortamında çalışma arkadaşlarıyla geçirdiği zamandan keyif alması, bir ürünü ortaya çıkarmanın verdiği başarı hissini yanı sıra maddi kazanç elde etmenin sağladığı memnuniyet veya memnuniyetsizlik durumu olarak ifade edilir (Aksu ve ark., 2002). Hayatımızın önemli bir bölümü, genellikle 20-25 yıl süren iş hayatımızda geçmektedir. Bireyin çalışma hayatında başarılı, mutlu, verimli ve üretken olabilmesi için, işin ve çalışma ortamının doyum sağlaması beklenmektedir (Yakut ve Gencay, 2022). İş yaşamında yaşanan süreçler, bireylerin bedensel, ruhsal ve duygusal olarak olumlu veya olumsuz tutumlar geliştirmesine sebep olmaktadır (Taşgın, 2004). Bu durumun önemine baktığımızda, çalışanların yanı sıra işverenin de çalışanlara yönelik sergilediği davranışların, bireyin iş yerine, iş arkadaşlarına ve yaptığı işe karşı davranış ve tutumunu etkilediği düşünülmektedir (Dinler, 2010). Uzun yıllar aynı iş yerinde ve aynı sektörde çalışmak, bireyde bıkkınlık, mutsuzluk ve nihayetinde tükenme duygusu oluşturabilmektedir (Polatcan ve ark., 2017). Bireyin maaş, terfi gibi önemli beklentileri iş doyumunu için başlıca etken olabilmekte ve bu beklentiler karşılandığında doyum elde eder şayet beklentisi gerçekleşmediğinde de olumsuz iş doyumunu ortaya çıkaracaktır (Mahmutoğlu, 2007).

3.2.1. İş Doyumunu etkileyen faktörler

İş doyumunu etkileyen çok fazla faktörler yer alsa da bireysel (içsel) ve örgütsel adı altında iki grup şeklinde incelenmesi mümkündür (Balci, 1985).

3.2.1.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler, her bireyin farklı düzeyde doyum hissetmesini sağlayan faktörlerdir. Buna etki eden; bireyin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, kıdem (deneyim) gibi unsurlar mevcuttur. Yaş, bireyleri doğrudan etkileyen faktörler arasında en önemlisi olarak bilinir. İlk işe başladığımız yaş ile yıllar geçtikçe edinilen tecrübe de artmaya başlar. Bazı araştırmalarda orta yaş grubundaki insanların genç ve yeni başlayanlara göre iş doyum düzeylerindeki memnuniyetlerinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Green, 2000). Cinsiyet ve iş doyumuna üzerine yapılan çalışmalarda, genellikle kadın ve erkeklerin iş doyumunu açısından cinsiyete göre belirgin bir farklılık olmadığı sonucuna varılmaktadır (Şahin, 2003). Başka bir çalışmada ise, erkek beden eğitimi öğretmenlerinin kadın meslektaşlarına kıyasla genel iş doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. (Kaya,2019). Araştırmacılar cinsiyetin kadınlar üzerindeki etkisinden ziyade, erkeklere oranla aynı maaş ve statü için daha fazla çalışmalarını hissettirecek durumların varlığını belirtmişlerdir (Yelboğa, 2007). Eğitim durumu, bireyin mezun olduğu alandaki işlerde çalışması durumunda doğrudan iş doyum düzeylerine olumlu etki etmektedir (Özer, 2019). Eğitim düzeyleri yüksek olan çalışanların verimlilikleri daha yüksek olup işlerine karşı daha az olumsuz bir tutum sergilemektedirler (Yıldırım, 2023). Kıdem (Deneyim), bireyin çalışma hayatında geçirdiği süre olarak bilinir (TDK, 2024). Bu süre geçtikçe birey tecrübe edinir ve zamanla çeşitli konularda ödüllendirmesi sonucunda iş doyum düzeyine olumlu bir katkı sağlar. Çalışanın işe karşı edindiği deneyimler çalışma hayatı süresinde işiyle ilgili birikimlerinin yanında mutluluk, üzüntü, endişe gibi duygular açısından da birikim sağlamaktadır (Eğimli, 2009).

3.2.1.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler genellikle bireyin işiyle ilgili çevresel unsurları içerir. Bu unsurlar arasında iş arkadaşları, iş güvenliği, işin niteliği, ücret ve terfi gibi faktörler bulunur. İş arkadaşları, bireyin iş deneyimini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Sosyal çevrenin oluşmasında büyük etken sağlayan iş arkadaşları, çalışma ortamında olumlu bir hava yaratır, bu da iş doyumunu pozitif yönde etkiler (Kadıoğlu, 2019). İş güvenliği, çalışma ortamının verimliliği ve çalışan motivasyonu için önemlidir. Ancak, iş güvenliği uygulamalarının oluşturulmadığı ortamlarda çalışan bireyler için iş kazalarının oluşmasına sebep olmakta ve çalışan bireyleri memnun etmemektedir (Yüksel Kaçan ve ark., 2023). İşin niteliği, çalışan bireyin işini kendi isteği doğrultusunda seçmesi, çalıştığı işteki bilgi ve becerisini kullanacağı

alanlarda olması iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Bu etki sayesinde daha motive edici bir şekilde çalışması iş kurumuna da yansımaktadır (Yıldırım ve ark., 2018). Ücret, bir iş sonucunda bireyin elde ettiği parayı ifade eder. Çalışan kişinin aldığı ücretin bireye yeterli gelmesi, daha çok istekli çalışmasına ve işe karşı doyum sağlamasında olumlu etkendir. Alınan ücretin düşük olması, bireyin işe karşı olumsuz doyum elde etmesine ve işe yönelik isteğinin azalmasına neden olmaktadır (Acar Arasan, 2010). Terfi, çalışanın bulunduğu işteki derecesini, makamını, rütbesini arttırması ve yükselmesi anlamına gelmektedir (TDK, 2024). Terfilerin ve iyileştirmelerin zamanında yapılmaması, bireylerde iş doyumunu düşüren faktörler arasında yer almıştır (Eroğlu ve Kalyoncu, 2023). Spor sektöründe çalışan antrenörlerin, antrenörlük kademesini yükseltmesi, daha büyük spor kulüplerinde veya milli takımda yer alması için kullandığı terfi yöntemine örnek verilebilir.

3.2.2. İş Doyumu ile ilgili yapılmış çalışmalar

Mahmutoğlu (2007), 426 eğitim yöneticilerine yapmış olduğu çalışmada kadın yöneticilerin iş doyum düzeyleri erkek eğitim yöneticilerine göre daha düşük olduğunu tespit etmiştir.

Yaşar ve Sunay (2018), futbol alt yapı antrenörlerinin iş doyum düzeyleri ve örgütsel bağlılıklarını incelediği araştırmasında, antrenörlerin iş doyum düzeylerinin orta ayrıca eğitim durumu daha yüksek seviyede olan antrenörlerin, iş doyum düzeylerinin düşük olduğunu belirtmiştir.

Çap ve ark. (2017), takım sporları çalıştıran toplam 112 antrenörlerin iş doyum düzeylerinin araştırmış ve sonuç olarak iş doyumları orta düzeyde bulunmuştur.

Kimyon (2016), yaptığı araştırmasında goalball antrenörlerinin mesleklerinde ne kadar uzun deneyim (tecrübe) elde ederlerse o kadar çok iş doyum sağlayacaklarını belirlenmiştir.

Özer (2019), yılında spor tesisi yöneticilerinin üzerine yaptığı çalışmada iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu ve en büyük etkenin yıllar geçtikçe tecrübeli çalışanların maaş konusunda memnuniyetin önemli olduğunu belirtmiştir.

Başaran ve Yorulmazlar (2021), badminton antrenörleri üzerine yaptığı çalışmada, çalıştığı kurum ve aylık gelir miktarı değişkenleri incelemiş ve antrenörlerin iş doyumunu üzerine önemli bir etkiye sahip olduğunu sonucuna varmıştır.

Bakır (2022), yılında yaptığı çalışmada antrenörlerin çalıştığı yer, çalışma şekli ve görev süresi iş doyumunu etkilendiğini belirtmiştir.

3.3. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik kavramını ilk olarak ele alan Freudenberger, 1974 yılında tanımlamıştır. Bireylerde görülen iş performansındaki düşüşü, fiziksel ve psikolojik yorgunluk, stres ve tatmin etmeyen beklentiler gibi faktörlerle ilişkilendirerek, bu durumların sonucunda bireylerin olumsuz tutumlar sergilemesine yol açan yıpranma durumunu olarak tanımlamıştır (Freudenberger, 1974). Toplumun temel yapı taşı olan bireylerin son yıllarda iş hayatında deneyimlediği tükenmişlik, iş ve iş ortamıyla ilişkilerin etkisiyle ortaya çıkmaktadır. Bu durum, zorluklarla başa çıkma becerisinin azalması ve sonuç olarak enerji seviyelerinde düşüşe ve iş başarısında gerilemenin yaşanmasına neden olabilir. (Bardakçı ve Filiz, 2020). Tükenmişlik, bireyin gücünü tüketmiş olması ve çaba göstermeme durumu olarak ifade edilmiştir (TDK, 2024). Tükenmişlik çalışmalarına öncülük eden Maslach (1993) göre bireylerin işinden dolayı duygusal olarak bıkkınlık, yorgunluk ve umutsuzluk gibi psikolojik bir çöküntü durumu olarak ifade etmiştir. Tükenmişlik diğer görüşlere göre bir iş stresi olarak tanımlanmıştır (Çam, 1993; Girgin, 2010). Günümüzde stresli çalışma koşullarına uyum sağlayamayan bireyler, hızla tükenmişlik yaşamının yanı sıra depresyona da yol açtığı söylenmektedir (Lee ve Ashforth, 1990). Son zamanlar da yapılan çalışmalara bakıldığında tükenmişlik hissi yaşayan bireylerin psikolojik sorunlarının yanında fizyolojik olarak da olumsuz etkilemektedir (Oğuzberk ve Aydın, 2009). Kalp rahatsızlıkları, mide problemleri, baş ağrısı, iştahsızlık kilo alma veya verme gibi belirtileri ortaya çıkarmaktadır (Cesur ve ark., 2023). İnsan ilişkilerinin yoğun olduğu meslek gruplarında çalışan bireylerin (Öztürk, 2019) öğretmenlik, antrenörlük, hemşirelik gibi insanlara karşı sorumlulukları fazla olduğundan bu mesleklerde sıklıkla tükenmişlik yaşayan bireylerin işlerine karşı yaşadıkları duygusal ve zihinsel duyarsızlaşma olarak ifade etmiştir (Ardıç ve Polatçı, 2009). Günümüzde tükenmişlik için yapılan farklı araştırmalara bakıldığında bir iş sektörü haline gelen sporun içinde bulunduğu çalışma gruplarına bakıldığında; menejerler, kondisyonerler, doktorlar, avukatlar, gazeteciler, analizciler ve antrenörler gibi insan ilişkilerin çok fazla olduğu çalışma ortamı bireylerin tükenmişlik yaşamada büyük önem taşıdığı ortaya çıkmıştır (Ermiş, 2021).

Kavramın ortaya çıkışıyla birlikte tükenmişliği değerlendirmek için geliştirilen çeşitli ölçekler tasarlanmıştır. En çok benimseneni ise Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” olmuştur (Maslach ve ark, 2001). Türkçe uyarlanmasını (Ergin, 1992) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olup tasarlanan bu ölçekte bireylerin tükenmişlik düzeylerini üç alt boyutta ele alarak; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı boyutlarını kullanarak ele almıştır.

3.3.1. Tükenmişliğin alt boyutları

Tükenmişliğin en sık kullanılan alt boyutları; duygusal tükenme, duyarsızlık ve düşük kişisel başarı olmak üzere üç alt boyuttur. (Leiter ve Maslach, 1988; Maslach, 2003). Bu üç alt boyut oluşmasında bireyin kendisiyle, işiyle ve iş çevresiyle ilgili hissettiği unsurlar olarak oluşan tükenmişlik seviyesidir (Dağlı Ekmekçi ve ark., 2020).

Duygusal Tükenme; Bireyin duygusal olarak üstesinde gelemeyeceği düşünmesine sahip olması ve içsel isteklerinde kademeli olarak azalma durumu olarak bilinir (Polat, 2009). Bu tükenmeyle birlikte çalışanlar psikolojik olarak işe kendisini veremeyecek duruma gelir ve bu durum tükenmişlik belirtilerinin başında gelir (Kavasoğlu ve Bayraktar, 2023).

Duyarsızlaşma; Duygusal olarak tükenme yaşayan bireylerin genellikle olaylar ve durumlar karşısında tepkisiz kalması (Uyar, 2018) aynı zamanda bireyin, iş ve iş ortamına karşı ilgisiz olmasıdır. Duyarsızlaşma yaşayan çalışanlar, diğer kişilerin veya işin sorunlarını çözmede güçlük çeker ve genellikle daha az ilgilenme eğilimindedirler. Bozkurt ve Bozkurt (2008), öğretmenler üzerine yaptığı çalışmada, bireylerin yaşı ve iş tecrübesinin yüksek olduğu durumlarda duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin de artışın fazla olduğunu ifade etmiştir.

Kişisel Başarı; Bireyin başarı seviyesinin düşmesi ve artık başarılarının iyi bir etki göstermemesi durumu olarak bilinir (Özutku, 2019). Kendisini yetersiz hissederek çalıştığı işe karşı katkısını sınırladığını düşünme eğilimindedir. Altay ve ark., (2010) yapmış oldukları araştırmalarında başarı algılarının orta düzeyde olduğu ortaya çıkmış bunun en büyük sebebi ise kendilerini yorgun ve mutsuz hissetmelerinin büyük etken olduğunu vurgulamaktadır.

3.3.2. Tükenmişliğin nedenleri

Tükenmişliğin nedenleri genellikle kişisel ve örgütsel (kurumsal) olarak iki ana başlık altında sınıflandırılmıştır (Maslach ve Jackson, 1981). İş ve iş çevresinde oluşan unsurlara karşı ilginin azalması, sempati duyulmaması, bireyi kendisine ve aynı zaman da işe karşı bağlı olduğu çevreye karşı güvensizlik (Ayan, 2015), isteksizlik gibi unsurlarla birlikte stres ve depresyonunu ortaya çıkarmıştır (Pepe ve Konar 2019).

3.3.2.1. Bireysel Nedenler

Tükenmişliğin ortaya çıkmasında bireyin öncelikle kişisel özellikleri etkili olabilir. Bireyin beklenti, hırs, özsaygı, öz disiplin, ego, motivasyon, değişimlere ayak uydurmada zorlanma, sabit düşünce ve tutum gibi davranışların yanı sıra (Kutlu, 2009) uykusuzluk, alkol ve ilaç kullanımı, ailesel sorunlar, insan ilişkilerinde genel olarak bozulmalar, ruhsal hastalıklar gibi nedenler oluşturmaktadır (Dolgun, 2015). Bireyin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, mesleği de tükenmişliğe sebep olacak diğer etmenler arasında yer alır (Özutku, 2019). Tükenme durumunda ortaya çıkacak bazı davranışsal belirtiler mevcuttur (Kaçmaz, 2005). Bunlar; yorgunluk, bitkinlik, öfke kontrolü sağlayamama, boşluk hissi, iş bırakma eğilimi, izinsiz işe gitmeme, iş yerinde oluşabilecek kaza ve yaralanmalarda artış ve bu davranışsal belirtiler dışında fizyolojik etmenler olarak stresin neden olduğu; baş ağrısı, kronik kalp rahatsızlıkları gibi hastalıkların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

3.3.2.2. Örgütsel Nedenler

Literatür incelendiğinde tükenmişliğe etki eden birçok örgütsel nedenler olduğu saptanmıştır. Maslach ve Leiter (1988), oluşturduğu model de tükenmişliğe neden olan örgütsel faktörlerin “iş ve iş ortamı “ olarak ifade etmiştir. İş yükü ve yoğunluğu çalışan için stres yaratan nedenler olarak en başta gelirken (Yeğin, 2014) çalışma ortamı, çalışma saatleri tükenmişliğe neden olmaktadır. Çalışma saati, işinde fazla saatler çalışan bireylerin dinlenmesine ve sosyalleşmesine olanak sağlamaması, ek mesai sürelerinin olması, bu mesailerini işverenler tarafından ücrete tabii olmaması veya az ücret verilmesi, çalışanın iş yerindeki rolü, işverenin çalışanlarına karşı tutumu, iş yerinin uzaklığı gibi çevresel nedenler olmaktadır (Arı ve Bal 2008).

3.3.3. Tükenmişlik üzerine yapılan çalışmalar

Bu bölümde tükenmişlik ve iş doyumunu üzerine yapılmış çalışmaların bazı çalışmalarda yer alan bulgu ve görüşlere yer verilmiştir.

Tuna ve Çimen (2013), Ankara da görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin; “duygusal tükenme” boyutu orta, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” boyutları düşük düzeyde bulmuştur.

Can ve arkadaşları (2010), hentbol hakemleri yapmış olduğu araştırmalarında yaş faktörünün ve meslekteki çalışma sürelerinin iş doyumunu düzeyine pozitif yönlü etkisinin tespit etmişlerdir.

Güneş (2016), yapmış olduğu çalışmasında engelli sporcularla çalışan antrenörlerin, çalıştırdıkları spor branşı değişkenine göre iş doyum düzeyleri ile tükenmişlik alt düzey boyutları arasında anlamlı bir tespit edilmiştir. Engelli sporcu sayısı değişkenine göre ise 6 ila 10 arasında engelli sporcu çalışan antrenörlerin iş doyum düzeylerini yüksek olduğu bulunmuştur.

Şahin (2003), yöneticiler üzerine yaptığı çalışmasında, üst düzey yöneticilerin doyum düzeylerinin alt kademe yöneticilere göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmış bununla birlikte tükenmişlik yaşamaları daha olağan olduğunu ifade etmiştir.

Kale (2007), farklı illerden 247 beden eğitimi öğretmenlerine yaptığı araştırmasında öğretmenlik mesleğini seçmeyen katılımcıların iş doyum düzeylerini düşük tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğunu belirtmiştir.

Doğan ve Akandere (2019), taekwondo antrenörlerine yapmış olduğu çalışmasında, antrenörlerin; eğitim seviyesi, yoğun çalışma saatleri, sporcu sayısı, hizmet yılı ve aylık gelirin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasında ilişkinin önem arz ettiğinin belirtmiştir.

Farklı çalışma alanları içerisinde Özutku (2019), tarafından bankacılık sektöründe çalışanlarının tükenmişlik alt boyutlarına verilen cevaplar neticesinde kişisel sağlık durumu ile

aile yaşantısının duygusal tüklenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin yüksek, kişisel başarının ise orta düzeyde olduğu ifade etmiştir.

Demirtaş (2022), spor işletmelerinde çalışan bireylerin iş doyumunu ve tüklenmişlik arasındaki tüm alt boyutlarda negatif yönlü bir ilişki olduğunu gözlemlemiştir.



4. BÖLÜM

MATERYEL YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde, etik izin, çalışmanın modeli, araştırma grubu, kullanılan ölçekler, istatistiksel analizlere dair açıklamalarda bulunmaktadır.

4.1. Etik İzin

Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'ndan (2023-07) alınan etik onay izni alınmıştır. Etik onay izni alındıktan sonra çalışmaya başlanılmıştır.

4.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmada, nicel araştırma yöntemlerinden biri olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinde incelenen hem değişkenler arasındaki farkın araştırılması hem de korelasyon analizleri Karasar (2023), yapılarak değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyi incelenmiştir. İlişkisel tarama modeli, değişkenler arasında elde edilen sonuçlar açısından araştırmacılar bir ipucu niteliği taşımaktadır.

4.3. Araştırma Grubu

Araştırmanın evrenini Türkiye Görme Engelliler Spor Federasyonu bünyesinde yer alan goalball antrenörleri oluşturmaktadır. Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü 2022 Lisanslı Antrenör sayılarında belirtilen ve Görme Engelliler Spor Federasyonu bünyesinde bulunan toplam sayı ve araştırma kapsamına dâhil edilecek en az sayı aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü 2022 Lisanslı Antrenör kapsamında yer alan Goalball Antrenör sayısı 326 erkek ve 162 kadın toplamda 488 antrenör olduğu bildirilmiştir. Örneklem büyüklüğü belirlenirken kullanılan formül sonucunda, %95 güven düzeyi ve %5 hata payı için tespit edilen örneklem sayısı 215 antrenör olarak bulunmuştur.

Tablo 4.1. Örneklem büyüklüğü hesaplama formülü

$n = \frac{NPQZ^2}{(N-1)d^2 + PQZ^2}$							
N	P	Q	Z ²	d ²	P	Q	Z ²
488	0,5	0,5	1,96	0,05	0,5	0,5	1,96
215,1959227							

4.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmaya katılan antrenörlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri araştırmacılar tarafından oluşturulan anket yöntemiyle değerlendirilecektir. Bu araştırma, goalball antrenörlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini araştırmayı amaçlamaktadır. Bu amaç kapsamında bireyler hakkında bilgiye sahip olmak için “Kişisel Bilgiler Formu” iş doyumunu belirlemek üzere “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında gönüllü katılımcılara;

- Kişisel Bilgiler Formu
- Minnesota İş Doyum Ölçeği
- Maslach Tükenmişlik Envanterinden oluşan bir anket formu uygulanacaktır

Uygulama aşamasında katılımcılara çalışmanın amacı ve gizlilik esası hakkında bilgilendirme yapılacak ve devam etmek isteyen katılımcılara uygulanacaktır.

Kişisel bilgi formu: Araştırmacı tarafından hazırlanan bu form araştırmaya katılan goalball antrenörlerinin demografik yapıları hakkında bilgi edinmek amacıyla kullanılacaktır. Bu formda cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki deneyim süresi, çalışma sektörü, antrenör kademesi soruları yer alacaktır.

Minnesota İş Tatmin Ölçeği: Katılımcılara İş Doyumlarını belirlemek amacıyla Minnesota İş Tatmin Ölçeği 1967 yılında Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilen, Baycan tarafından 1985 yılında Türkçe uyarlaması yapılan “Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ)” kullanılacaktır. Ölçek toplamda 20 maddeden oluşan “İçsel İş Tatmini (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20)” ve “Dışsal İş Tatmini (5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19)” olmak üzere 2 alt boyuttan ve 5’li likert tipi yapıdan oluşmaktadır. Araştırmada ölçeğin güvenirlik katsayısı .915 olarak hesaplanmıştır.

Maslach Tükenmişlik Envanteri: Katılımcılara tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe’ye Ergin (1992) tarafından uyarlaması yapılan “Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)” kullanılacaktır. Ölçek 22 maddeden oluşan 5’li likert tipi yapıya sahiptir. Ölçek “duygusal (1,2,3,6,8,13,14,16,20)”, “duyarsızlaşma (5,10,11,15,22)” ve “kişisel başarı (4,7,9,12,17,18,19,21)” alt boyutlarından oluşmaktadır. Araştırmada ölçeğin güvenirlik katsayısı .823 olarak hesaplanmıştır.

4.5. Verilerin Analizi

Çalışmada katılımcılardan elde edilen verilerin çözümlenmesinde IBM SPSS Statistics for Windows, version 25.0 (IBM Corp., Armonk, N.Y., USA) programı kullanılmıştır. Değişkenlere ait normal dağılım değerlendirmesi için basıklık-çarpıklık değerleri ele alınmıştır. Basıklık-çarpıklık değerleri ± 2.5 değerleri arasında olduğu görülmüş ve normal dağılım gösterdiği kabul

edilmiş (Kalaycı, 2010) ve verilerin analizinde parametrik testlere başvurulmuştur. Araştırma grubuna ait demografik bilgilerin tanımlayıcı analizleri (ortalama, standart sapma, frekans ve yüzdeler) yapılmıştır. Araştırmada katılımcıların iş doyumları ve tükenmişlik düzeyleri ile demografik değişkenler arasında bağımsız gruplarda t-testi, tek yönlü varyans analizi ve Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı analizlerinden faydalanmıştır.

Tablo 4.2. Verilerin normal dağılım sonuçları

		İstatistik	Sd	p	Ort.	Ss	Basıklık	Çarpıklık
İş doyum	İçsel iş tatmini	.106		.000	46.20	7.59	-.873	1.610
	Dışsal iş tatmini	.082		.001	28.34	5.58	-.631	.575
	Genel	.070		.005	74.53	12.35	-.787	1.401
Tükenmişlik	Kişisel başarı	.078	251	.000	2.66	.570	.298	1.281
	Duygusal tükenme	.088		.000	2.62	.534	.165	1.677
	Duyarsızlaşma	.158		.000	3.00	.574	-.834	2.065

Tablo 4.1’de verilen basıklık ve çarpıklık katsayılarına baktığımızda verilerin normal dağıldığı görülmektedir. Bu doğrultuda normallik varsayımları yerine getirilmiş olduğundan diğer analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

5. BÖLÜM

BULGULAR

5.1. Katılımcıların Demografik Değişkenlerine Yönelik Bulgular

Bu bölümde katılımcıların kişisel bilgi formunda yer alan cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, antrenörlük kademesi, çalışma sektörü ve antrenörlük meslek yılına ait demografik bilgilerin tanımlayıcı istatistiksel analizleri yer almaktadır.

Tablo 5.1. Antrenörlerin demografik özelliklerine yönelik tanımlayıcı istatistik sonuçları

		Frekans	Toplam	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	114	251	45.4
	Erkek	137		54.6
Yaş	18-25	73	251	29.1
	26-33	73		29.1
	34-41	48		19.1
	42-49	36		14.3
	50 ve üzeri	21		8.4
Medeni durum	Bekar	157	251	62.5
	Evli	94		37.5
Öğrenim durumu	Lise	35	251	13.9
	Yüksekokul	51		20.3
	Lisans	127		50.6
	Lisansüstü	38		15.1
Antrenörlük kademesi	1. kademe	125	251	49.8
	2. kademe	71		28.3
	3. kademe	48		19.1
	4. kademe	4		1.6
	5. kademe	3		1.2
Çalışma sektörü	Kamu	127	251	50.6
	Özel	124		49.4
Meslek yılı	Ort.			Ss
		6.42		5.893

Tablo 5.1’de katılımcıların demografik bilgilerine ait tanımlayıcı bilgiler değerlendirilmiştir. Toplamda 251 antrenörün verdiği cevaplara bakılarak katılımcıların %45.4’ü kadın %54.6’sı erkektir ve medeni durumlarına bakıldığında %62.5 bekar %37.5’i evlidir. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğu erkek ve bekar antrenörlerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan 251 antrenörün 73’ü (%29.1) 18-25 yaş grubunda, 73’ü (29.1) 26-33 yaş grubu arasında, 48’i (%19.1) 34-41 yaş grubu arasında, 36’sı (%14.3) 42-49 yaş grubu arasında, 21’i (%8.4) 50 yaş ve üzeri grubundandır. Buna göre örneklem grubunun, yaş değişkenine göre en büyük grubun 18-25 ve 26-33 yaş, en küçük grubun 50 yaş ve üzeri oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan 251 antrenörün eğitim durumlarında, 35’i (% 13.9) lise, 51’i (%20.3) yüksekokul, 127’si (%50.6) lisans, 38’i (% 15.1) yüksek lisans mezunu oluşturmaktadır. Buna

göre katılımcıların büyük çoğunluğu lisans mezunlarından oluşmaktadır. Araştırmaya katılan 251 antrenörün antrenörlük kademesi, 125'i (%49.8.) 1. kademe, 71'i (%28.3) 2. Kademe, 48'i (%19.1) 3. Kademe, 4'ü (%1.6) 4. Kademe, 3'ü (%1.2) 5. Kademedir. Buna göre örneklem grubunun büyük çoğunluğu 1. Kademe antrenörlük kademesine sahiptir. Araştırmaya katılan 251 antrenörün, çalışma sektörü 127'si (%50.6) kamu, 124'ü (%49.4) özel sektördür. Buna göre örneklem grubunun büyük çoğunluğu kamu da çalışmaktadır. Araştırmaya katılan 251 antrenörün, meslekteki çalışma yılı ortalama 6.42 (%5.893) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 5.2. Antrenörlerin iş doyum düzeylerinin tanımlayıcı analiz sonuçları

		N	Minimum	Maksimum	Ortalama	S.s
İş Doyumu	İçsel İş Doyumu	251	14,00	60,00	46,20	7,587
Ölçeği	Dışsal İş Doyumu	251	8,00	40,00	28,34	5,584
	Genel	251	22,00	100,00	74,53	12,354

Antrenörlerin iş doyum düzeylerine ait tanımlayıcı analizleri Tablo 5.2'de ele alınmıştır. Katılımcıların iş doyum ölçeği alt boyutlarından olan içsel iş doyum boyutundan minimum 14 puan, maksimum 60 puan almışlardır. İçsel iş doyum düzeyleri 46 puan olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların iş doyum ölçeği alt boyutlarından oluşan dışsal iş doyum boyutundan minimum 8 puan, maksimum 40 puan almışlardır. Dışsal iş doyum düzeyleri 28 puan olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların iş doyum ölçeği alt boyutlarının genel boyutu minimum 22, maksimum 100 puan almışlardır. Genel iş doyum düzeyleri 74 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 5.3. Antrenörlerin tükenmişlik düzeylerinin tanımlayıcı analiz sonuçları

		N	Minimum	Maksimum	Ortalama	S.s
Tükenmişlik Ölçeği	Kişisel Başarı	251			2,66	,570
	Duygusal Tükenme	251			2,62	,534
	Duyarsızlaşma	251			3,00	,574

Antrenörlerin tükenmişlik düzeylerine ait tanımlayıcı analizleri Tablo 5.3'de ele alınmıştır. Katılımcıların tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından olan kişisel başarı boyutundan ortalama 2,6 puan olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından oluşan duygusal tükenme boyutundan 2,6 puan olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların tükenmişlik ölçeği alt boyutlarının oluşan duyarsızlaşma alt boyutundan 3 puan olarak hesaplanmıştır.

Tablo 5.4. Antrenörlük kademelerinin iş doyum ve tükenmişlik ölçeklerine göre tanımlayıcı istatistik analizleri

Kademe		N	Minimum	Maksimum	Ortalama	S.s
1.Kademe	İçsel İş Doyumu	125	12,00	50,00	38,14	6,433

	İş doyum ölçeği	Dışsal İş Doyumu	125	8,00	39,00	28,70	5,592
		Genel	125	20,00	87,00	66,84	11,337
	Tükenmişlik ölçeği	Duygusal Tükenme	125	1,00	5,00	2,61	,526
		Duyarsızlaşma	65	1,80	3,80	3,03	,412
		Kişisel Başarı	125	1,38	5,00	2,71	,539
2.Kademe	İş doyum ölçeği	İçsel İş Doyumu	71	18,00	50,00	37,52	7,004
		Dışsal İş Doyumu	71	8,00	40,00	27,43	5,845
		Genel	71	32,00	90,00	64,95	12,212
	Tükenmişlik ölçeği	Duygusal Tükenme	71	1,00	3,67	2,58	,548
		Duyarsızlaşma	42	1,00	4,40	3,06	,592
		Kişisel Başarı	71	1,00	4,25	2,59	,642
3.Kademe	İş doyum ölçeği	İçsel İş Doyumu	47	25,00	48,00	37,89	5,214
		Dışsal İş Doyumu	48	14,00	38,00	28,37	5,168
		Genel	47	41,00	85,00	66,17	9,442
	Tükenmişlik ölçeği	Duygusal Tükenme	48	1,22	3,78	2,74	,541
		Duyarsızlaşma	35	1,60	3,60	3,07	,418
		Kişisel Başarı	48	1,00	3,88	2,63	,549
4.Kademe	İş doyum ölçeği	İçsel İş Doyumu	4	38,00	46,00	41,25	3,594
		Dışsal İş Doyumu	4	29,00	33,00	31,00	1,633
		Genel	4	69,00	75,00	72,25	3,202
	Tükenmişlik ölçeği	Duygusal Tükenme	4	2,11	2,33	2,25	,106
		Duyarsızlaşma	3	3,00	3,40	3,26	,231
		Kişisel Başarı	4	2,25	2,88	2,46	,295
5.Kademe	İş doyum ölçeği	İçsel İş Doyumu	3	34,00	45,00	39,66	5,508
		Dışsal İş Doyumu	3	20,00	36,00	30,00	8,718
		Genel	3	54,00	81,00	69,66	14,012
	Tükenmişlik ölçeği	Duygusal Tükenme	3	1,89	3,11	2,44	,619
		Duyarsızlaşma	3	2,00	4,20	2,86	1,172
		Kişisel Başarı	3	1,88	3,00	2,41	,564

Tablo 5.4'de antrenörlerin sahip olduğu antrenörlük belgelerinin kademeleri iş doyumunu alt boyutlarından 1.kademe içsel iş doyumunu ortalaması 38,14 dışsal iş doyumunu 28,70 genel iş doyumunu ortalaması 64,84 çıkmıştır. 2.kademeye sahip antrenörlerin içsel iş doyum ortalaması 37,52 dışsal iş doyum 27,43 ve genel doyumunu 66,84 çıkmıştır. 3.kademeye sahip antrenörlerin içsel iş doyumunu 37,89 dışsal iş doyumunu 28,37 ve genel doyum ortalamaları 66,17 çıkmıştır. 4.kademe iş doyum alt ölçekleri ortalamalarından içsel iş doyumunu 41,25 dışsal iş doyumunu 31,00 genel iş doyumunu 75,25 çıkmıştır. 5. Kademe iş doyumunu ortalarından içsel iş doyumunu 39,66 dışsal iş doyumunu 30,00 genel iş doyumunu 69,66 çıkmıştır. Analiz sonucunda iş doyumunu alt ölçekleri arasında anlamlı herhangi fark saptanamamıştır ($p>0,05$).

Tükenmişlik ölçeği alt doyumları ortalamaları incelendiğinde 1.kademe duygusal tükenme 2,61 duyarsızlaşma 3,03 ve kişisel başarı 2,71 çıkmıştır. 2. kademe de duygusal tükenme 2,58 duyarsızlaşma 3,06 ve kişisel başarı 2,59 çıkmıştır. 3. kademe de duygusal tükenme 2,74 duyarsızlaşma 3,07 ve kişisel başarı 2,63 çıkmıştır. 4. Kademe de duygusal tükenme 2,25, duyarsızlaşma 3,26 ve kişisel başarı 2,46 çıkmıştır. 5. Kademe ise duygusal tükenme 2,44 duyarsızlaşma 2,86 ve kişisel başarı 2,41 çıkmıştır. Analiz sonucunda tükenmişlik alt ölçekleri arasında herhangi anlamlı bir fark saptanamamıştır ($p>0,05$).

5.2. Katılımcıların Demografik Değişkenlerine Yönelik Fark ve İlişki Analizlerine Yönelik Bulgular

Tablo 5.5. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre bağımsız gruplarda t-testi analizi sonuçları

İş Doyum Ölçeği		n	Ort (Ss)	t	F	p
İçsel İş Doyumu	Kadın	114	46.63 (8.04)	.815	.413	.416
	Erkek	137	45.84 (7.20)			
Dışsal İş Doyumu	Kadın	114	28.53 (6.15)	.487	2.678	.627
	Erkek	137	28.18 (5.09)			
Genel	Kadın	114	75.16 (13.55)	.717	1.568	.474
	Erkek	137	74.02 (11.29)			

Tablo 5.5'te katılımcıların cinsiyet değişkenine göre iş doyum düzeyleri analiz edilmiştir. Yapılan bağımsız gruplarda t-testi analiz sonuçlarına göre iş doyum düzeyleri anlamlı bir fark oluşturmamaktadır ($p>0.05$). Erkek ve kadın katılımcıların her üç alt boyutta ortalama puanlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Tablo5.6. Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre bağımsız gruplarda t-testi analizi sonuçları

Tükenmişlik Ölçeği		n	Ort (Ss)	t	F	p
Kişisel Başarı	Kadın	114	2.60 (.535)	-1.548	.095	.123
	Erkek	137	2.71 (.595)			
Duygusal Tükenme	Kadın	114	2.60 (.525)	-.625	.059	.532
	Erkek	137	2.64 (.543)			
Duyarsızlaşma	Kadın	114	2.98 (.523)	-.729	1.048	.467
	Erkek	137	3.03 (.613)			

Tablo 5.6'da katılımcıların cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri analiz edilmiştir. Yapılan bağımsız gruplarda t-testi analiz sonuçlarına göre cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri anlamlı bir fark oluşturmamaktadır ($p>0.05$). Erkek katılımcıların her üç alt boyutta da ortalama puanları yüksek olmasına rağmen bu durum kadın katılımcılara kıyasla anlamlı bir fark oluşturmamaktadır ($p>0.05$).

Tablo 5.7. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin medeni durumlarına göre bağımsız gruplarda t-testi analizi sonuçları

İş Doyum Ölçeği		n	Ort (Ss)	t	F	p
İçsel İş Doyumu	Evli	94	46.20 (7.59)	.005	.377	.996
	Bekar	157	46.20 (7.61)			
Dışsal İş Doyumu	Evli	94	27.93 (5.56)	-.899	.290	.370
	Bekar	157	28.58 (5.60)			
Genel	Evli	94	74.13 (12.14)	-.406	.009	.686
	Bekar	157	74.78 (12.52)			

Tablo 5.7’de katılımcıların medeni durumuna göre iş doyum düzeyleri analiz edilmiştir. Yapılan bağımsız gruplarda t-testi analiz sonuçlarına göre medeni durumlarına göre katılımcıların iş doyum düzeyleri tüm alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ortalama puanlarına baktığımızda bekar olan katılımcıların iş doyum puanlarının daha yüksek olduğu görülmesine rağmen aradaki fark anlamlı bulunamamıştır ($p>0.05$).

Tablo 5.8. Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin medeni durumlarına göre bağımsız gruplarda t-testi analizi sonuçları

Tükenmişlik Ölçeği		n	Ort (Ss)	t	F	p
Kişisel Başarı	Evli	94	2.62 (.563)	-.912	.365	.363
	Bekar	157	2.68 (.574)			
Duygusal Tükenme	Evli	94	2.58 (.521)	-.926	.372	.356
	Bekar	157	2.65 (.543)			
Duyarsızlaşma	Evli	94	2.99 (.599)	-.351	.010	.726
	Bekar	157	3.02 (.559)			

Tablo 5.8’de katılımcıların medeni durumuna göre tükenmişlik düzeyleri analiz edilmiştir. Yapılan bağımsız gruplarda t-testi analiz sonuçlarına göre medeni durumlarına göre katılımcıların tükenmişlik düzeyleri tüm alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ortalama puanlarına baktığımızda bekar olan katılımcıların tükenmişlik puanlarının daha yüksek olduğu görülmesine rağmen aradaki fark anlamlı bulunamamıştır ($p>0.05$).

Tablo 5.9. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin çalışma sektörüne göre bağımsız gruplarda t-testi analizi sonuçları

İş Doyum Ölçeği		n	Ort (Ss)	t	F	p
İçsel İş Doyumu	Kamu	127	46.00 (8.24)	-.421	.708	.674
	Özel	124	46.40 (6.88)			
Dışsal İş Doyumu	Kamu	127	27.87 (5.78)	-1.326	.630	.186
	Özel	124	28.81 (5.36)			
Genel	Kamu	127	73.87 (13.27)	-.858	1.041	.392
	Özel	124	75.21 (11.35)			

Tablo 5.9’da katılımcıların çalışma sektörüne göre iş doyum düzeyleri analiz edilmiştir. Yapılan bağımsız gruplarda t-testi analiz sonuçlarına göre çalışma sektörüne göre iş doyum puanları

karşılaştırılmış anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Kamu ya da özel sektör çalışanlarının her üç boyutta da doyum puanlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 5.10. Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin çalışma sektörüne göre bağımsız gruplarda t-testi analizi sonuçları

Tükenmişlik Ölçeği		n	Ort (Ss)	t	F	p
Kişisel Başarı	Kamu	127	2.58 (.528)	-2.131	1.092	.034
	Özel	124	2.74 (.603)			
Duygusal Tükenme	Kamu	127	2.60 (.517)	-.639	.625	.523
	Özel	124	2.64 (.553)			
Duyarsızlaşma	Kamu	127	3.05 (.555)	1.209	.745	.228
	Özel	124	2.96 (.591)			

(* $p<0.05$)

Tablo 5.10'da katılımcıların çalışma sektörüne göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığını analiz etmek için yapılan bağımsız gruplarda t-test analiz sonuçlarına göre sadece kişisel başarı alt boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Özel sektörde çalışan katılımcıların tükenmişlik kişisel başarı alt puanları yüksek olduğu görülmektedir. Duygusal tükenme puanında özel sektör çalışanlarının puan ortalamaları kamu çalışanlarına göre daha yüksek olmasına rağmen anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 5.11. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin öğrenim durumlarına göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

İş Doyum Ölçeği		n	Ort (Ss)	F	p
İçsel İş Doyumu	Lise	35	44.17 (9.32)	2.125	.098
	Yüksekokul	51	46.35 (7.55)		
	Lisans	127	47.17 (6.45)		
	Lisansüstü	38	44.61 (8.99)		
Dışsal İş Doyumu	Lise	35	28.43 (6.61)	1.289	.279
	Yüksekokul	51	28.90 (4.88)		
	Lisans	127	28.56 (5.19)		
	Lisansüstü	38	26.74 (6.59)		
Genel	Lise	35	72.60 (15.01)	1.599	.190
	Yüksekokul	51	75.25 (11.90)		
	Lisans	127	75.73 (10.75)		
	Lisansüstü	38	71.34 (14.82)		

Tablo 5.11'de katılımcıların iş doyum düzeylerinin, öğrenim durumlarına göre yapılan tek yönlü varyans analiz sonuçlarına doyum puanlarının karşılaştırıldığında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$). Her üç boyutta da tüm öğrenim durumlarındaki katılımcıların doyum puanlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 5.12. Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin öğrenim durumlarına göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

Tükenmişlik Ölçeği		n	Ort (Ss)	F	p
Kişisel Başarı	Lise	35	2.62 (.637)	.511	.675

	Yüksekokul	51	2.74 (.649)		
	Lisans	127	2.65 (.517)		
	Lisansüstü	38	2.61 (.573)		
Duygusal Tükenme	Lise	35	2.51 (.586)	.659	.578
	Yüksekokul	51	2.65 (.579)		
	Lisans	127	2.64 (.499)		
	Lisansüstü	38	2.63 (.545)		
Duyarsızlaşma	Lise	35	2.87 (.651)	1.283	.281
	Yüksekokul	51	2.95 (.560)		
	Lisans	127	3.06 (.542)		
	Lisansüstü	38	3.00 (.613)		

Tablo 5.12’de katılımcıların öğrenim durumlarına göre tükenmişlik düzeyleri analiz edilmiştir. Yapılan tek yönlü varyans analiz sonuçlarına göre eğitim durumlarına göre tükenmişlik düzey puanlarına baktığımızda her üç boyutta da anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 5.13. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

İş Doyum Ölçeği		n	Ort (Ss)	F	p	
İçsel İş Doyumu	(1)18-25	73	46.19 (7.69)	2.942	.021	
	(2) 26-33	73	47.18 (6.49)			3-5
	(3) 34-41	48	45.31 (7.27)			4-2
	(4) 42-49	36	43.36 (9.53)			4-5
	(5) 50 yaş ve üzeri	21	49.71 (6.24)			
Dışsal İş Doyumu	18-25	73	29.67 (5.06)	4.053	.003	
	26-33	73	28.38 (5.39)			4-1
	34-41	48	28.42 (4.99)			4-2
	42-49	36	25.22 (6.96)			4-3
	50 yaş ve üzeri	21	28.67 (5.06)			4-5
Genel	18-25	73	75.86 (11.92)	3.085	.017	
	26-33	73	75.56 (11.24)			4-1
	34-41	48	73.73 (11.52)			4-2
	42-49	36	68.58 (15.92)			4-5
	50 yaş ve üzeri	21	78.38 (9.73)			

(* $p<0.05$)

Katılımcıların yaş değişkenine göre iş doyum düzeyleri Tablo 5.13’de ele alınmıştır. Yapılan tek yönlü varyans analizinde, içsel ve dışsal iş doyum ve genel ölçek puanı düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı fark tespit edilmiştir. Bu farkın hangi gruplar arasından kaynaklandığını tespit etmek amacıyla post-hoc analizlerinden LSD analizi yapılmıştır. İçsel iş doyum alt boyutunda 34-41 yaş ve 50 yaş ve üzeri katılımcılar, 42-49 yaş ile 26-33 yaş ve 50 yaş ve üzeri katılımcılar arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark tespit edilmiştir ($p<0.05$).

Tablo 5.14. Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

Tükenmişlik Ölçeği		n	Ort (Ss)	F	p
Kişisel Başarı	18-25	73	2.79 (.652)	1.587	.178
	26-33	73	2.57 (.555)		

	34-41	48	2.60 (.531)		
	42-49	36	2.66 (.492)		
	50 yaş ve üzeri	21	2.62 (.483)		
	18-25	73	2.71 (.599)		
	26-33	73	2.59 (.516)		
Duygusal Tükenme	34-41	48	2.50 (.485)	1.273	.281
	42-49	36	2.65 (.555)		
	50 yaş ve üzeri	21	2.66 (.391)		
	18-25	73	3.01 (.632)		
	26-33	73	2.97 (.572)		
Duyarsızlaşma	34-41	48	2.93 (.574)	.614	.653
	42-49	36	3.11 (.552)		
	50 yaş ve üzeri	21	3.08 (.387)		

Tablo 5.14’de katılımcıların yaş değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri analiz edilmiştir. Yapılan bağımsız gruplarda tek yönlü varyans analiz sonuçlarına göre yaş değişkenine göre katılımcıların tükenmişlik ölçeğindeki tüm alt boyutlarda anlamlı bir fark görülmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 5.15. Katılımcıların iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında korelasyon analizi sonuçları

		Tükenmişlik Ölçeği		
		Kişisel Başarı	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma
İş Doyum Ölçeği	İçsel İş Doyumu	-.098 (p=.123)	-.158* (p=.012)	.119 (p=.059)
	Dışsal İş Doyumu	-.107 (p=.091)	-.142* (p=.024)	.003 (p=.964)
	Genel	-.108 (p=.087)	-.162* (p=.010)	.075 (p=.239)

(* $p<0.05$)

Katılımcıların, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla, korelasyon analizi yapılmıştır. Tükenmişlik ölçeğinin boyutlarından olan duygusal tükenme ile iş doyumunu ölçeği içsel ve dışsal iş doyumunu ve genel ölçek puanı arasında istatistiksel açıdan negatif yönde doğrusal bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5.16. Katılımcıların antrenörlük meslek yılı ile iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında korelasyon analizi sonuçları

		Antrenörlük Meslek Yılı
İş Doyum Ölçeği	İçsel İş Doyumu	.015 (p=.808)
	Dışsal İş Doyumu	-.075 (p=.235)
	Genel	-.025 (p=.699)
Tükenmişlik Ölçeği	Kişisel Başarı	.028 (p=.657)
	Duygusal Tükenme	.039 (p=.541)
	Duyarsızlaşma	.078 (p=.219)

Tablo 5.16’da katılımcıların, meslek yılı değişkenine göre iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri saptamak amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre çalışma yılı değişkenine göre katılımcıların iş doyumunu ve tükenmişlik ölçekleri arasında düşük bir ilişki olsa da istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0.05$).



SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, goalball antrenörlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik alt boyutlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, antrenörlük kademesi, çalışma sektörü, kaç yıllık antrenörlük yapıldığı değişkenlerine göre istatistiksel olarak belirlemek amacıyla yapılmıştır. İş doyumunu ve tükenmişlik ölçekleri alt boyutlarına bağlı olarak yapılan karşılaştırmalar, goalball antrenörleri üzerine yapılmış çalışmalara rastlanmaması sebebiyle, mevcut literatür bilgileriyle desteklenmeye çalışılmıştır.

Goalball antrenörlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Goalball antrenörlerinin cinsiyetine bağlı olarak iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasında belirgin bir fark olmaması, antrenörlerin iş deneyimlerinin veya görevlerinin cinsiyetlerine göre farklılık göstermediğini düşündürülebilir. Bu durum, goalball antrenörlerinin cinsiyetin iş performansları üzerindeki etkisinin sınırlı olduğunu veya iş deneyimlerinin cinsiyet bağlamında benzerlik gösterdiğini gösterebilir. Ayrıca, bu bulgu, cinsiyet eşitliği ve fırsat eşitliği açısından da değerlendirilebilir (Al, 2018). Eğer cinsiyete göre iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasında farklar bulunsaydı, bu durum çalışma ortamında veya çalışma koşullarında cinsiyet temelli eşitsizliklerin varlığına işaret edebilirdi. Benzer bir bulgu olarak tükenmişlik düzeyi üzerine Kanbur (2020), yaptığı çalışmada fizik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı fark olmadığını tespit etmiştir. Benzer bir başka bulgu da taekwondo hakemlerinin cinsiyet değişkenine göre duygusal tükenmişlik düzeyleri ve duyarsızlık düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit ederek çalışmamızı desteklemektedir (Tekin ve Taşgın, 2009).

Araştırmamızda katılımcıların iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinde öğrenim düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuç, literatürdeki bazı benzer çalışmalarla da uyumludur (Arı, 2014; Kadioğlu, 2019; Akıncı, 2022). Örneğin, Doğan ve Akandere (2019) taekwondo antrenörleri üzerinde yaptıkları çalışmada, eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit etmemiştir. Budak (2023) ise kayak eğitmenleri üzerinde benzer bir bulgu elde etmiştir, ki bu çalışmalar kendi araştırmamızla paralellik göstermektedir. Literatürde, eğitim seviyesinin artmasıyla iş doyumunu düzeylerinin de arttığını ve tükenmişlik düzeylerinin ise azaldığını gösteren bazı araştırmalar bulunmaktadır (Sarıtaş, 2015; Tilim, 2019). Bu bulgular genellikle daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin işlerinde daha fazla tatmin olduklarını ve işlerini daha etkin bir şekilde yerine getirebildiklerini ortaya koymaktadır (Yerlisu ve Çelenk, 2008; Ilkım, 2013). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri incelenmiş ve eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunu düzeylerinde bir artış görülmüştür (Özde, 2023). Bu farklılığın, örneklem gruplarının farklı bölümlerde öğrenim görmeleri ve farklı alanlarda çalışmaları nedeniyle ortaya çıktığını ve goalball antrenörlerinin büyük çoğunluğunun eğitim düzeyleri arasında belirgin bir farkı olmaması, elde ettiğimiz sonucun nedeni olarak düşünülebilir.

Araştırma kapsamında, yaş değişkenine göre incelendiğinde, iş doyumu düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilirken, tükenmişlik düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir tespit edilmemiştir. İş doyumu alt boyutlarından içsel ve dışsal doyum düzeylerinde 42-49 yaş grubunda doyum puanlarının düşük olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu bulgular, yaş ilerledikçe bireylerin işlerinde duydukları doyumun ve bunun neticesinde de tecrübenin de arttığını göstermektedir. Tükenmişlik düzeylerine baktığımızda ise kişisel başarı ve duygusal tükenme alt boyutlarında 18-25 yaş arası antrenörler en yüksek puanı alırken, 42-49 yaş arasındaki antrenörler duyarsızlaşma alt boyutunda en yüksek puana sahiptir. Bu durum mesleki doyum arttıkça duyarsızlaşmanın arttığını belirtmektedir. Güney (2014), meslek dersi öğretmenleri üzerinde yapılan incelemede, 31-40 yaş grubu ile 41 yaş ve üzeri arasında anlamlı bir fark olduğu belirtilmiş ve yaş ilerledikçe duygusal tükenmişliğin arttığını saptamıştır. Bu sonuçlar, yaşın iş doyumu ve tükenmişlik üzerindeki etkilerini anlamamıza katkı sağlamaktadır. Öte yandan, Polatcan ve ark. (2017) Gençlik Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının içsel ve dışsal doyum puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği ve 40-50 yaş grubunun içsel ve dışsal iş doyumlarının diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, çalışmanın diğer literatürdeki çalışmalarla tutarlı olduğunu göstermektedir. Aksoy (2019), iş doyumuyla yaş arasındaki ilişkiyi vurgulayarak, bu tür bulguların çalışanların ihtiyaçlarına daha etkili bir şekilde cevap vermemize yardımcı olabileceğini öne sürmektedir. Ancak, literatür incelendiğinde bazı çalışmaların yaş değişkeninin iş doyumu üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı belirtilmiştir (Can ve ark., 2010; Kayha, 2009; Şahin, 2013; Türkçarpar, 2012). Bu çalışmalardan, Veyselkarani (2018), akademisyenler üzerine yaptığı çalışmada yaş değişkeni arasında fark tespit edememiştir. Yine benzer bir çalışma da Nas (2023), hemşirelerin yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulamamıştır. Bu bulgular, yaşın iş doyumu üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını öne sürmektedir. Ak ve arkadaşları (2014), tarafından yapılan bir çalışmada beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yaş değişkeninin iş doyumu ve tükenmişlik üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, yaşın beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir.

Katılımcıların antrenörlük kademesi değişkenine göre iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde, iş doyumu düzeyinin alt ölçeklerinin birbirine yakın olduğunun ve genel olarak ortalamasının üzerinde bir değer sahip oldukları görülmektedir. Tükenmişlik düzeyinin alt ölçeklerinin puanlarının birbirine yakın ve ortalama bir değer olduğu saptanmıştır. İş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri anlamlı düzeyde olduğu söylenebilir. En fazla antrenörlük kademesinin 1. Kademe sahip antrenörlerden oluşması goalball branşında antrenörlerinin kademelerini yükseltmediğinin ya da antrenörlük kurslarının sıklığının az olduğu düşünülebilir. Güneş (2016), engelli sporcularla çalışan antrenörler üzerine yaptığı çalışmada da antrenörlük kademesi ile iş doyumu ve tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı düzeyde bulmuştur. Benzer şekilde, Doğan (2016) taekwondo antrenörleri üzerine yaptığı çalışmada, antrenörlük kademesinin, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili olmadığını

sonucuna varmıştır. Bu sonuçlar, literatürde elde edilen verilerle uyumlu olup, antrenörlük kademesi değişkeninin goalball antrenörleri üzerinde belirgin bir etki yaratmadığını ve bilgi, verimlilik ve tecrübelerinin antrenörlük kademeleri ile örtüşmediği düşündürmektedir.

Araştırmada, antrenörlerin çalışma sektörü değişkenine göre iş doyumunu ve tükenmişlik alt boyutları incelenmiştir. İş doyumunu düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark saptanmamışken, tükenmişlik boyutlarından olan kişisel başarı boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Goalball antrenörlerinin özel sektörde elde ettiği kişisel başarı düzeyini yüksek olması çalışma ortamı ve koşullarının elverişli olduğu yönünde düşünülebilir. Güner ve ark. (2014), banka sektöründe çalışanların iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark tespit etmemiştir. Yağcı (2016), psikologlar üzerine yaptığı çalışmada özel sektörde çalışanların kişisel başarı düzeylerinde özel sektör lehine farka rastlamışken duyarsızlaşma, duygusal tükenme boyutunda anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bu sonuçlar, antrenörlük alanında çalışanların iş memnuniyetini anlamak için sektör ayrımlarının belirleyici olmadığını vurgulamaktadır. Bu bulgular, Çelik ve Baştürk (2013) tarafından yapılan çalışmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir. Çelik ve Baştürk (2013), beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları sektörün iş doyumunu ve mesleki doyum düzeyleri üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin iş doyumunu ve mesleki doyumunu etkileyen faktörlerin, sektörleri değil, daha çok çalışma koşulları, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yönetim tarzı gibi içsel faktörler olduğu düşünülebilir.

Katılımcıların antrenörlük meslek yılı değişkeni ile iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki analiz edilmiş ancak aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Bu durum antrenörlerin işlerinin yapmaktan hoşnut olduğu aynı zamanda severek ve isteyerek yaptıkları yönünde ifade edilebilir. Çalışma yılının artmasıyla iş doyumunun arttığını belirtilen çalışmalar literatürde yer verilmiş bunlar, (Kaya, 2009; Aras, 2014; But, 2019). Badminton antrenörleri üzerine yapılan bir çalışmada antrenörlerin çalışma yıllarının iş doyumunu tükenmişlik düzeylerini arasında bir anlamlı yönde bir ilişki tespit edilmemiştir (Başaran ve Yorulmazlar 2021). Bu çalışmamızı destekler niteliktedir.

Katılımcıların iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasında kolerasyon analizleri incelenmiş ve tükenmişlik ölçeğinin boyutlarından olan duygusal tükenme ile iş doyumunu ölçeği alt boyutları ölçek puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönde doğrusal bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, goalball antrenörlerinin yaptıkları işten doyum elde ettiğini ve bir engel grubu olan görme engelli sporcularla çalışıyor olunmasının duygusal olarak bir tükenme yaratmadığının bu durumun çalışma hayatlarında her bireyin başına gelebileceğini ve antrenörlük mesleklerini icra ederken etkilemediği yönünde söylenebilir.

Sonuç olarak, goalball antrenörlerinin anket katılımı sonucunda iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde demografik değişkenler arasında; cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, çalışma sektörü grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu demografik değişkenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini etkilemediği

sonucuna ulaşılmıştır. Goalball antrenörleri olarak çalışan bireylerin; cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve çalışma sektörlerine çalışma sonuçlarında gösterdiği üzere bir etki yaratmaması çalışma koşulları açısından olumlu denilebilir. Diğer bir değişken olan yaş değişkeninde, 42-49 yaş gruplarının iş doyumunun alt boyutlarından içsel ve dışsal doyumları arasında istatistiksel bir fark tespit edilmiş olup tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Goalball antrenörlerinin tükenmişlik ölçeğinin boyutlarından olan duygusal tükenme ve iş doyumunu ölçeği arasında içsel ve dışsal iş doyumunu ile genel ölçek puanları arasında negatif bir ilişki saptanmıştır. Buna bakıldığında goalball antrenörlerinin görme engelli bireylerle çalışması onları duygusal olarak yıpratmamış ve işlerini icra ederken bu duruma karşı duygusal olarak tükenme yaşamadıkları düşünülebilir. Öte yandan goalball antrenörleri yaptıkları işten doyum elde etmekte ve bu durum mesleklerini isteyerek ve severek yaptığını ifade edilebilir. Ancak meslek yılı ile iş doyumunu ve tükenmişlik ölçekleri arasındaki ilişki incelendiğinde düşük bir ilişki olup istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmemiştir.

Yapılan araştırma sonucunda elde edilen bilgiler doğrultusunda;

- 1- Çalışmanın evren ve örneklem grubu genişletilerek çalışma tekrarlanabilir. Örneklem grubuna diğer paralimpik branşlarda yer alan branş kademelerinde bulunan antrenörler eklenerek, gruplar arası çalışma tekrarlanabilir ya da arasındaki ilişki incelenebilir.
- 2- Goalball antrenörlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasına mesleki yeterlilik algısı, mesleki stres, işle bütünleşme gibi üçüncü bir düzenleyicinin etki olup olmadığını belirlemek için yapılabilecek çalışmalar incelenebilir.
- 3- Goalball sporcularının antrenörleri üzerinden görüşlerini saptamak amacıyla sporcu-antrenör ilişkisi, sporcu algılarına göre antrenör iletişim becerileri incelenebilir.
- 4- Çalışmamız doğrultusunda 4. ve 5. Kademedeki antrenör sayılarının çok az olduğu tespit edilmiş olup 3 ve üzeri kademelerde antrenörlük kursları açılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar Arasan, B. N. (2010). *Akademisyenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisan Tezi), Uşak: Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Afacan, M. I. (2023). Engellilik ve Spor Sosyolojisi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 6(1), 1113-1122.
- Aile Eğitim Rehberi. (2014). Görme Engelli Çocuklar. *Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Yayınları*
- Al, S. (2018). *Akademisyenlerin İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma* (Yüksek lisans tezi), İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Ak, Z. G., Güler, C., ve Çavuşoğlu, S. B. (2022). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum ve iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişki. *ÇOMÜ Spor Bilimleri Dergisi*, 5(2), 1-
- Akay, V. (2008). *İşitme Engellilerde Beden Eğitimi Spor ve Rekreasyon Aktivitelerinin Eğitim Bütünlüğü Açısından İncelenmesi ve Değerlendirilmesi* (Denizli İli Örneği). (Yüksek Lisans Tezi), Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akı, C. B. (2014). *Ticari Spor İşletmelerinde Ve Belediyeye Ait Spor Tesislerinde Çalışan Antrenörlerin Tükenmişlik Durumunun Karşılaştırılması (İstanbul'daki Fitness İşletmeleri Ve Spor A.Ş. Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İş Gören Tatmini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 4, 1-25.
- Aksu, G., Acuner, A. H. Ve Tabak, R. S. (2002). *Sağlık Bakanlığı Merkez Ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği)*. *Ankara Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55 (4), 271-282.
- Aksoy, M. (2019). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Karaman: Karamanoğlu MehmetBey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akyol, B., Söğüt, K., Konar, N. ve Canpolat, B. (2018). Sedanter Görme Engelli Kadınlarda Kilo Fobi ile Egzersiz Alışkanlıkları Arasındaki İlişki. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3): 102-110.
- Altun, B. (2010). Bedensel Engelliler ve Rehabilitasyon. *Rehabilitasyon Dergisi*, 5(1), 22-34.
- Altay, B., Gönener, D. ve Demirkıran, C. (2010). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri İle Aile Desteğinin Etkisi. *Fırat Tıp Dergisi*, 15(1), 10-16.
- Antrenör Eğitim Yönetmeliği. (2019). *Antrenörlük kavramı ve görevleri*. Gençlik ve Spor Bakanlığı. Erişim Tarihi: 2 şubat 2022, <https://sporegitim.gsb.gov.tr/Sayfalar/2873/2859/Yonetmelikler.aspx>.
- Aral, N. Ve Gürsoy, F. (2007). *Özel Eğitim Gerektiren Çocuklar ve Özel Eğitim*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.
- Arđıç, K ve Polatçı, K. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 21-46.
- Argan, M., Gürbüz, B., Koçak, F. Ve Atıcı, M. (2021). Engelli Sporcuların Objektifinden Spor Deneyimini Görmek: Engelleyici Faktörlerin Sosyo-Ekolojik Model Perspektifinden Analizi. *Hacettepe Journal of Sport Sciences*, 32(2), 75-97.
- Arı, G. S., ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 131-148.
- Arıcan, P. (2022). Çocuklarda Görme Engeli. *Çocuk ve Medeniyet Dergisi*, 13(5) , 156-161.

- Atasever, G. (2023). Antrenör- Sporcu İlişkisel Dinamikler. *Spor Bilimlerinde Güncel Yaklaşımlar*, 95-105.
- Avcu Koç, M. (2019). *Spor Genel Müdürlüğünün Stratejik Planlarında Engellilere Yönelik Amaç Ve Hedeflerin İncelenmesi Ve Engelli Sporcuların Gerçekleşme Düzeylerine İlişkin Görüşleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ayan, A. (2015). Etik Liderlik Tarzının İş Performansı, İçsel Motivasyon ve Duyarsızlaşma Üzerine Etkisi: Kamu Kuruluşunda Bir Uygulama *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(3), 117-142.
- Ayca, M. (2013). *Goalball Sporunun Görme Engelli Çocukların Fiziksel Performanslarına Kendilerinin Ve Ailelerinin Yaşam Doymu Ve Umutsuzluk Düzeyine Etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Asılkan Kaldık, G. (2023). Yaşlıların Karşılaşabileceği Kaza Ve Düşmelerin Nedenleri Ve Önlenmesi. *Uygulamalı Bilimler Dergisi (Özel Sayı)*, 1294-1302.
- Balç, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doymu*, (Doktora Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bardakçı, S. ve Filiz, M. (2020). Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Örneği. *Sağlık Akademisi Kastamonu (SAK)*, 5 (2), 120-133.
- Baycan, A. (1985). An Analysis Of The Several Aspects Of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups, (Doktora Lisans Tezi), İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Bayraktar Bilen, N. (2013). *Keratokonusta Görme Kalitesinin Topografik, Aberometrik Ve Refraktif Özelliklere Göre Değişimi*, (Tıpta Uzmanlık Tezi), Ankara: Turgut Özel Üniversitesi Göz Hastalıkları Ana Bilim Dalı.
- Başaran, Ü., ve Yorulmazlar, M. M. (2021). Badminton antrenörlerinin iş doymu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Lisansüstü Çalışmalar Kongresi*, Balıkesir, Türkiye, 395-406
- Belir, Ö. (1990). *Özürülüler İçin Yapılan Eğitim Binalarında İşlevsel Özellikler ve Plan Analizleri*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Yıldız Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Budak, D. (2023). Kayak eğitmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve iş doymaları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *The Online Journal of Recreation and Sports (TOJRAS)*, 12(4), 811-817.
- Boydak, R.B. (2015). *Görme Engellilerin Ana Dili Eğitiminde Kavram Geliştirme Süreçleri* (Yüksek Lisans Tezi), Kayseri: Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 1-18.
- But, O. (2019). *Hastane çalışanlarında iş doymu ve tükenmişlik* (Yüksek lisans tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Cesur, O., Büker, H., Çağlayan, D ve Okyay, İ. (2023). Tükenmişlik Sendromu Belirtileri, Nedenleri ve Çözüm Önerileri. *Socrates Journal of Interdisciplinary Social Studie*. 9 (30), 1-16.
- Can, Y., Soyer, F., & Yılmaz, F. (2010). Hentbol hakemlerinin iş doymu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 12(2), 113-119.
- Çam, O. (1993). Tükenmişlik (Burnout) Nedir? . *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 9 (1), 51-54.
- Çalışkan, E. (2004). *Goalball Sporunun Görme Engelli Çocukların Fiziksel Uygunluk, Postür ve Kaygı Durumlarına Etkilerinin Değerlendirilmesi*, (Doktora Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

- Çarkçı, İ. H. ve Aksoy, Ö. (2004). Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerine Etkileri: Hastane Çalışanları Üzerine Araştırma. *Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 9 (2), 152-172.
- Çap, H., Biçer, T., ve Tavacıoğlu, L. (2017). Takım sporu antrenörleri ve gemiadamlarının iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. *Eurasian Econometrics, Statistics & Empirical Economics Journal*, 7, 77-98.
- Çelik, Z. ve Baştürk, R. (2013). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin Yordanması, *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 34-40.
- Dağlı Ekmekçi, Y. A., Işık İnan, Ö. ve Dikmen Çoban, F. N. (2020). Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Yüzme Hakemleri Üzerine Bir İnceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (2), 1159-1175.
- Deliceoğlu, G., Çavuş, T.P., Karaman, G., Kocaha, T., Tortu, E. Ve Tekçe, A. (2017). Goalball Antrenmanının Kadın Goalball Paralimpik Takımının Kuvvet, Denge ve Esneklik Parametrelerine Etkisinin İncelenmesi, *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 74-84.
- Demirdağ, M. (2010). *Sporun Öğretilebilir Zihinsel Engelli Çocukların Sosyalleşmesi Üzerine Etkisinin Araştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Demirtaş, A. (2022). Spor işletmelerinde çalışan bireylerde iş doymu ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çorum: Hitit Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Dever, J. (2010). Sporun Sosyal Yapısı Ve Rekabetçi Ortamlar. *Spor Bilimleri Dergisi*, 15(2), 123-135.
- Dinler, A. (2010). *Isparta İli Otel İşletmelerinde Çalışanların İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleri İle Etkileyen Etmenler*, (Yüksek Lisans Tezi), Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 50 (3), 116- 138.
- Doğan, M. ve Akandere, M. (2019). Taekwondo Antrenörlerinin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Sportmetre Dergisi*, 17 (2), 154- 162.
- Dolgun, U. (2015). Tükenmişlik sendromu. In D. E. Özler (Ed.), *Örgütsel davranışta güncel konular* 287-308. *Ekin Yayınevi*.
- Durmuş, E., & Günay, Y. (2007). Antrenörlerin mesleki doym ve tükenmişlik düzeyleri. *Spor ve Eğitim Dergisi*, 12(3), 78-89.
- Donat, C. (2017). *100 Soruda Engelli Hakları*. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları: 346.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Engelliler Hakkında Kanun. (2005). *Engelliler için haklar ve koruma*. Türkiye Resmi Gazetesi. Erişim tarihi: 10 Mart 2023 <http://www.resmigazete.gov.tr/engelliler-hakkında-kanun>
- Ergin, C. (1992). *Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması*. Ankara: VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını.
- Ermış, A. (2021). *Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm, İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*. (Doktora Tezi). Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Eroğlu, G. ve Kalyoncu, R. (2023). Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Dergisi – USBED* 5(9), 749-774

- Esra, N. (202). The Causes Of Visual Impairment In Children In A School For The Blind In Johannesburg. *SA Ophthalmology Journal*, (25)1, 26-28.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- GESF. (2022). Goalball. Görme Engelliler ve Spor Federasyonu. Erişim tarihi: 2022, Temmuz 5, <https://www.gesf.org.tr/goalball>
- Gençlik ve Spor Bakanlığı. (2023). *Engelliler için spor branşları*. Gençlik ve Spor Bakanlığı Resmi Web Sitesi. Erişim tarihi: 29 Haziran 2023, <http://www.gsb.gov.tr/engelli-spor-branslari>
- Girgin, G. (2010). Öğretmenlerde Tükenmişliğe Etki Eden Faktörlerin Araştırılması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (32), 32-48.
- Güner, F., Çiçek, H., & Can, A. (2014). Banka çalışanlarının mesleki stres ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyum ve yaşam doyum düzeyleri ile ilişkisi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi/International Journal of Alanya Faculty of Business*, 6(3), 59-76
- Güney, B. (2014). *Sağlık Meslek Lisesi Yöneticilerinin Liderlik Vasıfları İle Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güneş, C. (2016). *Engelli Sporcularla Çalışan Antrenörlerinin Mesleki Yeterliliklerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Güneş, A. (2016). Antrenörlerin mesleki doyum ve tükenmişlik ilişkisi. *Spor Psikolojisi Dergisi*, 9(1), 34-50.
- Görme Engelliler Sosyo-Ekonomik ve Girişimcilik Düzeyi Analizi Araştırması. (2018). Görme Engelliler Sosyo-Ekonomik ve Girişimcilik Düzeyi Analizi Araştırması. *Görme Engelliler Derneği Yayınları*.
- Green, S. (2000). Age and job satisfaction: An analysis of middle-aged employees. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 834-843.
- İBSA. (2024). Goalball. International Blind Sports Federation. Erişim tarihi: 28 Haziran 2023, <https://www.ibsasport.org/sports/goalball>
- İlkım, T. Y. (2013). Türkiye'deki Güreş Hakemlerinin İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Faktörler Açısından İncelenmesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68, 29-32.
- Kadioğlu, R. (2019). *Havacılık Organizasyonlarında Çalışan Lojistik Profesyonellerinde İş Doyumu Ve Tükenmişlik: Kokpit Ve Kabin Personelleri Üzerine Bir Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kale, F. (2007). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Kahraman, H. (2019). *Zihinsel Ve Ortopedik Engelli Bireylerin Ebeveynlerinde Engellilerin Hakları Hakkında Bilgi Sahibi Olmanın Yaşam Doyumu Ve Ebeveynlerin Stresle Başa Çıkma Tutumları İle İlişkisi* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kahraman Güloğlu, F. (2022). Engellilik hakkında kavramsal karmaşanın nedenleri ve Türkiye'deki durum. *Toplum ve Sosyal Hizmet, Journal of Society & Social Work*, 33(1), 291-315.
- Kahya, C. (2009). Maliye Bakanlığı Personelinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Trabzon ili örneği (Yüksek lisans tezi). Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

- Kanbur, O. (2020). *Fizik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karabulut, N. (2013). *Hekim Ve Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumlarının Değerlendirilmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Karadaş, B. ve Çetiner, H. (2022). Engelli Spor Politikaları Kapsamında Paralimpik Oyunlara Bakış. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10(1), 135-155.
- Karagün, E. (2024). Engelliler ve Spor. *Şura Akademi Dergisi*, 29(5), 25-36.
- Karakoç, T. ve Çelik, S. (2020). Görme Yetersizliği Olan Bireyler "Aileler İçin Rehber Kitapçık". Ankara. Özel Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü, *MEB Yayınları*.
- Kaya, B. (2009). *Ebelerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Durumlarını Etkileyen Faktörler*, (Yüksek lisans tezi), Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Kaya, H. (2019). *Beden Eğitimi Öğretmenleri İle Antrenörlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Kayhan, N. (2023). *Engelli Çocuğa Sahip Ebeveynlerin Yaşam Doyum Düzeyleri İle Aile İşlevleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Kavasoglu, E. ve Bayraktar, C. (2023). Rize, Trabzon ve Artvin Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Görev Yapan Antrenörlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Spor Eğitim Dergisi*, 7(2), 150-161.
- Kızar, O. (2012). *Farklı Branşlardaki Görme Engelli Sporcuların Yalnızlık Düzeylerinin Karşılaştırılması*, (Yüksek Lisans Tezi), Elazığ: Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Kimyon, B. (2016). *Türkiye Görme Engelliler Goalball Sporunun Fiziksel Uygunluk ve Antropometrik Özelliklerinin Müsabaka Başarıları İle Karşılaştırılması*, (Yüksek Lisans Tezi), Adana: Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Konar, N. ve Pepe, K. (2009). "Rehabiltasyon- Engelliler Sporu ve Paralimpikler" Yeni Dünya Üzerinde Olimpizm Sempozyumu, *İ.Ü Spor Bilim Dergi*, 11(3), 162- 166.
- Konar, N. (2022). *Görme Engellilerde Sporumun Fiziksel ve Motorik Yanıtları*. Ankara: İksad Yayınevi.
- Kurtoğlu, A. (2017). *Türkiye'de Görme Engelliler Okullarındaki Spor Yapan Yapmayan Görme Engelli Öğrencilerin Fizyolojik ve Motorik Özelliklerinin Karşılaştırılması*, (Yüksek Lisans Tezi), Malatya: İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Lee, R. T. Ve Asforth, B. E. (1990). On the Meaning of Maslach's Three Dimensions of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 75 (6), 743-747.
- Lock, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık*, (Yüksek Lisans Tezi), Bolu: İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Maslach, C., Jackson, S.(1981). "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C. (1992). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. *Sage Publications*, 29-40.

- Maslach, C. (1993). Burnout: A Multidimensional Perspective. *Recent Developments In Theory And Research*.
- Oğuzberk, M. ve Aydın, A. (2009). Ruh Sağlığı Çalışanlarında Tükenmişlik. *Klinik Psikiyatri*, (11),167-179.
- Okyay, N. (2009). *Emniyet Teşkilatına Bağlı Okullardan Mezun Olup Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü'nde Görev Yapan Polislerin Psikolojik Hizmet Algıları, İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ölmezoğlu, N.İ. (2015). *Çalışma Yaşamında Engelliler: Gümüşhane İli Engelli İstihdamına İlişkin Emek Arz Yönlü Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özde, H. Ö. (2023). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi (Tekirdağ İli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale: Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Özer, B. (2019). *Spor İstanbul Genel Müdürlüğüne Bağlı Spor Tesislerindeki Yöneticilerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumuna Etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Özdemir, D. (2021). *Görme Engelli Sporcuların Sosyo- Ekonomik Kuram Çerçevesinde Spor Katılımlarını Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Gedik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Özutku, H. (2019). Tükenmişliğin İş Yaşam Dengesi Ve Çalışan Sağlığı Üzerindeki Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36, 165-182.
- Özürlüler Şuarası, (1999). *Çağdaş Toplum Yaşam ve Özürlüler*. 29 Kasım- 28 Aralık 1999 Ankara.
- Öztürk, A. (2019). Akademisyenlerin Algıladıkları Mobbing ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *BAD Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı, 314-325.
- Resmi Gazete. (2009). *Engelliler Haklarına İlişkin Sözleşme*. 27330 sayılı Resmi Gazete.
- Resmi Gazete. (2009). *Engelli spor federasyonlarının isim değişikliği ve görevleri*. Resmi Gazete. Erişim tarihi: 11 Mayıs 2022. <http://www.resmigazete.gov.tr/engelli-spor-federasyonlari>
- Polat, S. (2009). İlköğretim Müfettişlerinin Örgütsel Bağlılık, Mesleki Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki. *e -Journal of New World Sciences Academy*, 4 (3), 1150-1159.
- Polatcan,İ., Çoskuner, Z., Gacar, A ve Yıkılmaz, A. (2017). Gençlik Hizmetleri Ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personellerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Turkish Studies*, 12 (29), 437-447.
- Sağlam Arı, G. ve Çına Bal, E. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 131-148.
- Sarıkaya, B., ve Börekçi, M. (2016). İşitme engelli öğrencilerin eğitiminde yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri: Erzurum ili örneği. *EKEV Akademi Dergisi*, 20(66), 177-193.
- Sarıtaş, Z. (2015). İzmir Büyükşehir Belediyesi itfaiye çalışanlarının iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin analizi (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Say, C. (2013). *İşitme Engellilerde Spor Eğitimi ve Serbest Zaman Aktivite Doyumu*. (İstanbul İli Örneği). (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2022). İstatistik, *Antrenör Belge Sayıları, Goalball Antrenörleri Sayıları*. Erişim tarihi: 04.05.2022. <https://shgm.gsb.gov.tr/Sayfalar/175/105/Istatistikler>
- Şahin, A. (2003). Yöneticilerin İş Tatmin ve Memnuniyeti. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3 (5), 137-157.
- Şahin, İ. (2013). Makale başlığı. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi (YYU Journal of Education Faculty)*, 10(1), 142-167.

- Şenbakar, K. (2021). Elazığ İlindeki Antrenörlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Spor Eğitim Dergisi*. 5 (2), 36-42.
- Şencan, N. S., Aydınlatan, B. ve Yeğenoğlu, S. (2017). Türk İlaç Sanayisinde Çalışan Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumlarına Yönelik Bir Araştırma. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*. 3 (2), 117-148.
- Tatar, S.T. (2017). *Spor Yapan Ve Yapmayan Bedensel Engellilerin Yaşam Doyumlarının Karşılaştırılması*, (Yüksek Lisan Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Taşgın, Ö. (2004). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Örgütü Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu Düzeylerine Etkisi*, (Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2020). Engelli ve Yaşlı Bülteni. *T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Yayınları*.
- Tekin, M. VE Özden, T. (2009). Çeşitli Değişkenlere Göre Taekwondo Hakemlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 17 (3), 1001-1012.
- Tekkurşun Demir, G., İlhan, E.L., Esentürk, O.K., Kan, A. (2018). Engelli Bireylerde Spora Katılım Motivasyonu Ölçeği (Eskmö): Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Spormetre*, 16 (1), 95-106.
- Tekkurşun Demir, G. ve İlhan, E.L. (2019). Spora Katılım Motivasyonu: Görme Engelli Sporcular Üzerine Bir Araştırma. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), 157-170
- Tilim, R. (2019). *Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Osmaniye Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), Osmaniye: Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Top, Z. (2007). Spor Yarışmalarında Görme Engellilerin Sınıflandırılması. *Spor Bilimleri Dergisi*, 20(3), 78-89.
- Tunçel, S. M. ve Büyüköztürk, Ş. (2009). Antrenörlerin Mesleki Etik İlkeleri Nelerdir? Nasıl Ölçülür? Ölçek Geliştirme: Ölçeğin Geçerlilik ve Güvenirliği. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, VII (4) 159-168.
- TMOK. (2006). Paralimpik Oyunları Tarihçesi. Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi. Erişim tarihi: 28 Haziran 2023. <https://www.olimpiyatkomitesi.org.tr/paralimpik-oyunlari-tarihcesi>
- Türkiye Engelli Spor Federasyonu (TİESF). Engelli sporcuların başarıları. TİESF Resmi Sitesi. Erişim tarihi: 15 Mayıs 2023. <https://www.tiesf.org.tr/engelli-sporcular-basarilari>
- Türk Dil Kurumu. (2023). Engellilik. TDK Sözlük. Erişim tarihi: 15 Mayıs 2023. <https://www.tdk.gov.tr/engellilik>
- Türk Dil Kurumu. (2023). Engelli. TDK Sözlük. Erişim tarihi: 15 Mayıs 2023. <https://www.tdk.gov.tr/sozluk/engelli>
- Türk Dil Kurumu. (2023). *Görme engeli tanımı*. Erişim tarihi: 15 Mayıs 2023. <https://www.tdk.gov.tr/gorme-engeli-tanimi>
- Türkiye İşitme Engelliler Spor Federasyonu. (2023). *Engelli sporcuların gelişimi*. Türkiye İşitme Engelliler Spor Federasyonu. Erişim tarihi: 17 Mayıs 2023. <http://www.tiesf.org.tr/engelli-sporcularin-gelisimi>
- Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi. (2023). *Paralimpik Yaz Oyunları*. Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi. Erişim tarihi: 15 Mayıs 2023. <https://www.olimpiyatkomitesi.org.tr>
- Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi. (2022). *Tarihçe*, Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi. Erişim tarihi: 20 Şubat 2022. <https://www.olimpiyatkomitesi.org.tr/tarihce>
- Türkiye Görme Engelliler Spor Federasyonu [GESF]. (2023). *GESF'nin kuruluş tarihçesi*. Türkiye GESF Resmi Web Sitesi Erişim tarihi: 17 Mayıs 2023. <http://www.gesf.org.tr/tarihce>

Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumu düzeylerinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi (GEFAD / GUJGEF)*, 32(2), 331-346.

Uyar, A. A. (2018). *Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Araştırma Görevlileri Empati Düzeylerinin İş Doyumu Ve Tükenmişlik İle İlişkisi*, (Uzmanlık Tezi), Edirne: Trakya Üniversitesi, Tıp Fakültesi.

Yeysikarani, D. (2021). Akademisyenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Seviyelerinin Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemlerle Analizi: Devlet Ve Özel Üniversitelerin Karşılaştırması, (Yüksek Lisans Tezi), Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yağcı, M. (2016). *Türkiye'de Kamu Kurumlarında ve Özel Sektörde Çalışan Psikologların İş Doyumu, Mesleki Tükenmişlik Ve Duygusal Zekâ Düzeylerinin Karşılaştırılması*, (Yüksek lisans tezi), İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yakut, N ve Gençay, S. (2022). Antrenörlerin İş Doyum Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Kahramanmaraş İl Örneği). *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*. 9,(85), 1400-14006.

Yaşar, O. M., ve Sunay, H. (2018). Futbol antrenörlerinin iş doyumlarının ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 15(2), 952-969.

Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (2). 1-18.

Yerlisu, T., & Çelenk, B. (2008). Liglerde görev yapan voleybol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 87-93.

Yeğin, H. İ. (2014). Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri. *Ekev Akademi Dergisi*, 18 (28), 315-332.

Yetim, A. A ve Kalfa, M. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Spora İlgili Metaforik Algıları ve Spor Etkinliği Dersi. *Sportmetre*, 17(1), 41-54.

Yıldırım, A., Uluöz, E., Dinç, Z ve Abakay, U. (2018). Hokey Hakemlerinin İş Doyumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi (İÜBESBD)*, 5(2), 67-85.

Yıldırım, A. (2023). *Özel ve Devlet Kurumunda Çalışan Spor Eğitimcilerinin Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu Arındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Yüksel Kaçan, C. Özdemir, A ve Özdemir L. (2023). Hastanede Çalışan Sağlık Çalışanlarının İş güvenliği Düzeyi: Eğitim Araştırma Hastanesi Örneği. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*. 12(3),579-585.

World Health Organization. (2023). Hearing Loss. Erişim tarihi: 12. Ağustos 2023. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/deafness-and-hearing-loss>

EKLER

EK- 1: Anket Formu

KİŞİSEL BİLGİLER FORMU

Bu çalışma Hitit Üniversitesi Antrenörlük Bölümü Yüksek Lisans tez çalışmasıdır. Çalışma siz değerleri antrenörlerin "iş doyumu ve tükenmişlik" düzeylerinin belirlenmesinde kullanılacak olup sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Tez çalışmamda etik kurulu onayı alınmıştır. Sorulara vermiş olduğunuz içten yanıtlar ve ayırdığınız zaman için şimdiden çok teşekkür ederiz.

Leyla TARLAN Dr. Öğr. Üyesi Gül YAĞAR

1.Cinsiyetiniz ?

Kadın () Erkek ()

2. Yaşınız ?

18-25 () 25-33 () 34-41 () 42-49 () 49 ve üzeri ()

3. Medeni Durumunuz?

Evli () Bekar ()

4. Öğrenim Durumunuz ?

Lise () Yüksekokul () Lisans () Yüksek Lisans/ Doktora ()

5. Kaç yıldır antrenörlük yapıyorsunuz?

.....

6. Hangi kademe antrenörlük belgesine sahipsiniz?

1.Kademe () 2.Kademe () 3.Kademe () 4.Kademe () 5.Kademe ()

7. Nerede çalışıyorsunuz?

Kamu () Özel ()

EK-2. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

MİNESSOTA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşınıza işaret ile belirtiniz. Her cümleye cevap verirken, "Bu yönden işimden ne derece memnunum?" diye kendinize sorunuz.

	(1) HMD: <u>Hiç Memnun Değilim</u>	1	2	3	4	5
	(2) MD : <u>Memnun Değilim</u>					
	(3) K : <u>Kararsızım</u>					
	(4) M : <u>Memnunum</u>					
	(5) ÇM : <u>Çok Memnunu</u>					
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından					
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
12	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünde					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14	Terfi imkânının olması yönünden					
15	Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden					
16	Çalışma şartları yönünden					
17	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
18	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					

EK-3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Değerli Goalball Antrenörleri,

Bu ölçeği doldururken sadece goalball antrenörlüğünüzü göz önüne alınız. Müsabaka öncesi ve sonrası sizin özel ve iş yaşamınızda karşılaştığınız sorunlar çerçevesinde değerlendiriniz. Başka mesleğiniz varsa lütfen bu ölçeği doldurduğunuz sürece önemsemeyiniz.

	Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1-İşimden soğuduğumu hissediyorum					
2-İş dönüşü kendime ruhen tükenmiş hissediyorum					
3-Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum					
4-İşim gereği karşılaştığım insanları ne hissettiğini hemen anlarım					
5- İşim gereği karşılaştığım bazı kimseleri sanki insan değilmiş gibi davrandığımı hissediyorum					
6- Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı					
7- İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum					
8- Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum					
9- Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum					
10- Bu işte başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim					
11- Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum					
12- Çok şeyler yapabilecek gücüyüm					
13- İşimin beni kısıtladığımı biliyorum					
14- İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum					
15- İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil					
16- Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor					
17-İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratıyorum					
18- İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum					
19-Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim					
20- Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum					
21- İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım					
22- Hizmet verdiğim kişilerin, bazı sorunları yüzünden, beni suçladıklarını hissediyorum					

EK-4. Etik Kurul Raporu



T.C.
HİTİT ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Sayı : 2023-153

05/06/2023

Konu: Başvuru Değerlendirme Sonucu

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Gül YAĞAR

Etik Kurulumuza yapmış olduğunuz başvurunuzla ilgili kurul kararımız ve ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Bilgilerinize rica ederim.

Başvuru Numarası	2023-74
Sorumlu Araştırmacı	Dr. Öğr. Üyesi Gül YAĞAR
Araştırma Başlığı	Goalball Antrenörlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi
Toplantı Tarihi	31.05.2023
Karar Numarası	2023-07

- Araştırma başvurunuz etik açıdan uygun bulunmuştur.
- Araştırmaya Kurum İzni/İzinleri alındıktan sonra başlanması uygun bulunmuştur.
- Başvurunun, ekte belirtilen düzeltmelerin yapılması halinde tekrar değerlendirilmesine karar verilmiştir.*
- Araştırma projesi etik açıdan uygun olmadığından başvurunun reddine karar verilmiştir.

EK-6. Federasyon Onayı



T.C.
HİTİT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığı



Sayı : E-45161535-000-2400000260
Konu : Bilimsel Amaçlı Çalışma İzni (Leyla
TARLAN)

04.01.2024

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : Türkiye Görme Engelliler Spor Federasyonu Başkanlığının 26.12.2023 tarihli ve 2300106058 sayılı yazısı.

Enstitünüz Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı Başkanlığı Tezli Yüksek Lisans Programı 210432008 numaralı Öğrencisi (20509550578) Leyla TARLAN ile sorumlu araştırmacı olarak Dr. Öğr. Üyesi Gül YAĞAR'ın "Goalball Antrenörlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" konulu lisansüstü tez çalışması kapsamında, Türkiye Görme Engelliler Spor Federasyonuna bağlı Goalball Antrenörleri ile ilgili araştırma yapmak istemesine ilişkin, ilgili Federasyonun cevabi yazısı ilgi yazıda sunulmuştur.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Halil İbrahim ŞİMŞEK
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

