

**T.C.**  
**İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı  
Hareket ve Antrenman Bilimleri Bilim Dalı

**COVID-19 SALGIN SÜRECİNDE ANTRENÖRLERİN**  
**ÖZ YETERLİK, TÜKENMİŞLİK VE**  
**YABANCILAŞMALARINI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN**  
**İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Gizem OKUR**

Danışman  
Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem ÖNER

**İstanbul – 2021**



## TEZ TANITIM FORMU

- YAZAR ADI SOYADI** : Gizem OKUR
- TEZİN DİLİ** : Türkçe
- TEZİN ADI** : Covid-19 Salgın Sürecinde Antrenörlerin Öz Yeterlik, Tükenmişlik ve Yabancılaşmaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
- ENSTİTÜ** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- ANABİLİM DALI** : Antrenörlük Eğitimi
- TEZİN TÜRÜ** : Yüksek Lisans
- TEZİN TARİHİ** : 19.02.2021
- SAYFA SAYISI** : 72
- TEZ DANIŞMANLARI** : Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem ÖNER
- DİZİN TERİMLERİ** :Öz Yeterlik, Tükenmişlik, Yabancılaşma, Covid-19, Antrenör.
- TÜRKÇE ÖZET** :Yeni dönemde pandemi sürecinin beraberinde getirdiği olumsuzluklar, insanoğlunun psikolojik açıdan birçok şeyi de kaybetmesine neden olmuştur. Bu nedenden ötürü kişi; çevresindekilere hatta kendisine bile yabancılaşmış, umutsuzluk hissi içinde tükenmişlik duygusuyla karşı karşıya kalmıştır. Yaşam mücadelesi içinde tükenmiş ve kişinin iş ortamından uzaklaşmasıyla kendisinin yapabileceği özelliklere sahip olduğu inancını kendinde bulamayıp öz yeterliklerini yitirmiş duruma gelmişlerdir.
- DAĞITIM LİSTESİ** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne  
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

İmzası

Gizem OKUR

**T.C.**  
**İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı  
Hareket ve Antrenman Bilimleri Bilim Dalı

**COVID-19 SALGIN SÜRECİNDE ANTRENÖRLERİN ÖZ  
YETERLİK, TÜKENMİŞLİK VE YABANCILAŞMALARI  
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Gizem OKUR**

Danışman  
Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem ÖNER

**İstanbul – 2021**

## **BEYAN**

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Gizem OKUR

.../.../2021



**İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Gizem OKUR'un "Covid-19 Salgın Sürecinde Antrenörlerin Öz Yeterlik, Tükenmişlik ve Yabancılaşmaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı tez çalışması, jürimiz tarafından ANTRENÖRLÜK EĞİTİMİ anabilim dalı, HAREKET VE ANTRENMAN BİLİMLERİ bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

*İmza*

*Doç. Dr. Mehmet Mustafa YORULMAZLAR*

Üye

*İmza*

*Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem ÖNER*

(Danışman)

Üye

*İmza*

*Dr. ÖĞR. Üyesi Aydın PEKEL*

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2021

*İmzası*

*Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ*

Enstitü Müdürü

## ÖZET

### COVID-19 SALGIN SÜRECİNDE ANTRENÖRLERİN ÖZ YETERLİK, TÜKENMİŞLİK VE YABANCILAŞMALARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Günümüzde insanlar Covid-19 salgın süreci içerisinde gündelik hayatlarında yabancılaşmayı, tükenmişliği yoğun olarak yaşamakta, öz yeterlik inancını kaybetme durumlarına gelmektedir. Yeni dönemde pandemi sürecinin beraberinde getirdiği olumsuzluklar, insanoğlunun psikolojik açıdan birçok şeyi de kaybetmesine neden olmuştur. Ruhsuz bireyler, anlamsız bir hayatı yaşayan kişilere dönüşmüştür. Bu sebepten ötürü kişi; çevresindekilere hatta kendisine bile yabancılaşmış, umutsuzluk hissi içinde tükenmişlik duygusuyla karşı karşıya kalmıştır. Böylece özellikle kişinin iş ortamından uzaklaşmasıyla kendisinin yapabileceği yetkinlikler değerini yitirmiştir. Umutsuz boş bir hayatta yaşam mücadelesi içinde tükenmiş ve kişinin iş ortamından uzaklaşmasıyla kendisinin yapabileceği özelliklere sahip olduğu inancını kendinde bulamayıp öz yeterliklerini yitirmiş duruma gelmişlerdir.

Bu çalışmada, Covid-19 salgın sürecinde antrenörlerin öz yeterlik, tükenmişlik ve yabancılaşmaları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Araştırmada, verilerin araştırmanın amacı doğrultusunda toplanabilmesi için anket tekniği kullanılmış, pandemi koşulları nedeniyle katılımcılara elektronik anket (e-anket) uygulanmıştır.

Araştırmanın evrenini İstanbul ili Avrupa ve Asya yakasındaki, farklı spor branşlarına hizmet veren, 2020 yılında aktif olarak görev yapan antrenörler oluşturmaktadır. Gönüllülük usulüne uygun olarak araştırmaya katılan 330 antrenörün sosyo-demografik bilgilerini dökümanete etmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Veri toplama araçları olarak ayrıca; Koçak'ın geliştirerek geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yaptığı Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği, Maslach ve Jackson'ın geliştirdikleri, Ergin tarafından Türk kültürüne uyarlanan Maslach Tükenmişlik Envanteri ve son olarak Dean tarafından geliştirilen Güğercin ve Aksay'ın uyarladıkları Yabancılaşma Ölçeği'nden yararlanılmıştır.

Verilerin analizinde SPSS 25.0 programı kullanılmıştır. İstatistiksel analizlerde, frekans analizi, bağımsız gruplar için t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Pearson korelasyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Sonuçlar, araştırmada ele alınan değişkenlerin cinsiyet, yaş ve eğitim süresi gibi demografik değişkenlere göre farklılaştığını ancak iş deneyimi ve antrenörlük deneyimi açısından farklılaşmadığını göstermiştir. Araştırma değişkenleri arasında, literatürle uyumlu, olarak korelasyonlar olduğu gözlemlenmiştir. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları hem tükenmişliğin hem de antrenör öz yeterliğinin yabancılaşmayı yordayan alt boyutları olduğunu ortaya çıkarmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Öz Yeterlik, Tükenmişlik, Yabancılaşma, Covid-19, Antrenör.



## **SUMMARY**

### **INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN COACHES' SELF EFFICACY, BURNOUT, AND ALIENATION DURING THE COVID-19 PANDEMIC**

Today, people experience alienation and burnout intensely in their daily lives during the Covid-19 epidemic process and come to a situation of losing their self-efficacy belief. In the new period, the negativities brought about by the pandemic process have caused human beings to lose many things psychologically. Soulless individuals have turned into people who live a meaningless life. For this reason, the person is faced with a feeling of burnout in a sense of hopelessness alienated from those around him, even himself. Thus, the competencies that the person can do himself / herself lose their value, especially when the person moves away from the work environment. They have become exhausted in the struggle for life in a desperate and empty life and have lost their self-efficacy by not finding the belief that the person has the qualities that he / she can do by leaving the work environment.

In this study, it is aimed to examine the relationship between coaches' self-efficacy, burnout and alienation during the Covid-19 epidemic process.

In the research, the survey technique was used to collect the data in line with the purpose of the research, and an electronic questionnaire (e-questionnaire) was applied to the participants due to the pandemic conditions.

The universe of the research consists of the trainers in the European and Asian sides of Istanbul, serving different sports branches and actively working in 2020. The Personal Information Form developed by the researcher was used in order to document the socio-demographic information of 330 trainers participating in the study in accordance with the volunteering procedure. Also as data collection tools; The Coach Self-Efficacy Scale, which was developed by Koçak to study its validity and reliability, the Maslach Burnout Inventory developed by Maslach and Jackson, which was adapted to Turkish culture by Ergin, and the Alienation Scale adapted by Güğercin and Aksay developed by Dean, were used.

SPSS 25.0 program was used to analyze the data. In statistical analysis, frequency analysis, t test for independent groups, one-way analysis of variance (ANOVA), Pearson correlation analysis and hierarchical regression analysis were used. The results show that the sample variables in the study differ according to demographic variables such as gender, age and duration of education, but work experience and coaching experience do not. It has been observed that there are correlations between the research variables, in accordance with the literature. Hierarchical regression analysis results revealed that both burnout and trainer self-efficacy are sub-predictors of alienation.

**Keywords:** Self Efficacy, Burnout, Alienation, Covid-19, Coach.



# İÇİNDEKİLER

|                       |      |
|-----------------------|------|
| ÖZET.....             | i    |
| SUMMARY .....         | iii  |
| İÇİNDEKİLER .....     | v    |
| KISALTMALAR .....     | vii  |
| TABLOLAR LİSTESİ..... | viii |
| ŞEKİLLER LİSTESİ..... | ix   |
| ÖNSÖZ.....            | x    |
| GİRİŞ .....           | 1    |

## BİRİNCİ BÖLÜM

### ARAŞTIRMANIN AMAÇ VE ÖNEMİ

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| 1.1 Problem Durumu.....     | 4 |
| 1.2 Alt Problemler.....     | 4 |
| 1.3 Araştırmanın Amacı..... | 4 |
| 1.4 Araştırmanın Önemi..... | 4 |
| 1.5 Sayıtlar .....          | 5 |
| 1.6 Sınırlılıklar .....     | 5 |
| 1.7 Tanımlar .....          | 6 |

## İKİNCİ BÖLÜM

### KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

|  |    |
|--|----|
| 2.1 Antrenör Öz Yeterliği .....                                  | 7  |
| 2.1.1 Öz yeterlik İnancının Kavramsal ve Kuramsal Temelleri..... | 7  |
| 2.1.2 Öz yeterlik İnancının Kaynakları .....                     | 8  |
| 2.1.3 Öz yeterlik İnancının Süreci.....                          | 8  |
| 2.1.4 Antrenör Öz yeterliğinin Boyutları .....                   | 9  |
| 2.2 Tükenmişlik .....  | 11 |
| 2.2.1 Tükenmişliğin Kavramsal ve Kuramsal Temelleri .....        | 11 |
| 2.2.2 Tükenmişliğin Boyutları .....                              | 12 |
| 2.2.3 Tükenmişliğin Olası Sonuçları.....                         | 13 |
| 2.3 Yabancılaşma .....   | 14 |
| 2.3.1 Yabancılaşmanın Kavramsal ve Kuramsal Temelleri.....       | 15 |
| 2.3.2 Yabancılaşmanın Boyutları .....                            | 15 |
| 2.3.3. Yabancılaşmanın Olası Sonuçları .....                     | 17 |

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

|  |    |
|--|----|
| 3.1 Araştırmanın Modeli .....                    | 18 |
| 3.2 Araştırmanın Evren ve Örneklemi .....        | 18 |
| 3.3 Veri Toplama Araçları .....                  | 18 |
| 3.3.1 Kişisel Bilgi Formu .....                  | 19 |
| 3.3.2 Koçak Antrenörlük Öz Yeterlik Ölçeği ..... | 19 |
| 3.3.3 Maslach Tükenmişlik Ölçeği .....           | 19 |
| 3.3.4 Dean Yabancılaşma Ölçeği .....             | 20 |
| 3.4 Verilerin Analizi.....                       | 20 |

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

|   |    |
|---|----|
| 4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri .....  | 23 |
| 4. 2. Demografik Değişkenler ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler.....            | 24 |
| 4.2.1. Araştırma Değişkenlerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesi .....             | 24 |
| 4.2.2. Araştırma Değişkenlerinin Yaş Değişkeni Açısından İncelenmesi .....                  | 25 |
| 4.2.3. Araştırma Değişkenlerinin Eğitim Değişkeni Açısından İncelenmesi.....                | 26 |
| 4.2.4. Araştırma Değişkenlerinin İş Deneyimi Değişkeni Açısından İncelenmesi.               | 28 |
| 4.2.5. Araştırma Değişkenlerinin Antrenörlük Deneyimi Değişkeni Açısından İncelenmesi ..... | 29 |
| 4.3. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi .....                        | 29 |
| 4.4. Yabancılaşmayı Yordayan Değişkenlerin Belirlenmesi .....                               | 32 |

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

|                            |           |
|----------------------------|-----------|
| 5.1 Tartışma ve Sonuç..... | 36        |
| 5.2 Öneriler.....          | 39        |
| <b>KAYNAKÇA .....</b>      | <b>41</b> |
| <b>EKLER.....</b>          | <b>48</b> |
| <b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>       | <b>55</b> |

## KISALTMALAR

- Dr** : Doktor  
**Ort** : Ortalama  
**S** : Sayfa  
**Ss** : Standart sapma  
**Çev** : Çeviren  
**ss** : Sayfa sayısı  
**Dzt. R2**: Düzeltilmiş R2

## TABLÖLAR LİSTESİ

|   |    |
|---|----|
| <b>Tablo 1.</b> Ölçek ve alt ölçeklerin iç tutarlılık katsayıları.....          | 24 |
| <b>Tablo 2.</b> Ölçek ve alt ölçeklere ait basıklık ve çarpıklık değerleri..... | 25 |
| <b>Tablo 3.</b> Katılımcıların Demografik Özellikleri.....                      | 26 |
| <b>Tablo 4.</b> Cinsiyet ve Araştırma Değişkenleri.....                         | 27 |
| <b>Tablo 5.</b> Yaş ve Araştırma Değişkenleri.....                              | 28 |
| <b>Tablo 6.</b> Eğitim ve Araştırma Değişkenleri.....                           | 29 |
| <b>Tablo 7.</b> İş Deneyimi ve Araştırma Değişkenleri.....                      | 31 |
| <b>Tablo 8.</b> Antrenörlük Deneyimi ve Araştırma Değişkenleri.....             | 32 |
| <b>Tablo 9.</b> Korelasyon analizi sonuçları.....                               | 34 |
| <b>Tablo 10.</b> Yabancılaşmayı Yordayan Değişkenler.....                       | 36 |

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Regresyon analizi sonucu ortaya çıkan model.....38



## ÖNSÖZ

Bu çalışmanın gerçekleşmesinde;

Yüksek lisans eğitimim boyunca bana hep yol gösteren, birlikte çalışmaktan büyük onur duyduğum, yüksek lisans danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem ÖNER'e, yüksek lisansa başlamam için beni teşvik eden ve yönlendirmeleriyle yardımcı olan can dostum Öğr. Gör. Sezen GÖKSU'ya, tez yazım aşamasında yardımlarını esirgemeyen Öğr. Gör. M. Ensar ERENSAYIN'a, doğduğum günden bugüne; kaptislerimi çeken ve motivasyonum düştüğünde beni motive eden annem Gülçin OKUR ve babam Göksel OKUR'a, bu süreçte gösterdikleri büyük desteklerinden ötürü kardeşlerim Onur OKUR ve Anıl OKUR'a,

Çalışmam esnasında katkılarıyla bana yardımcı olan tüm antrenör arkadaşlarıma ve emeği geçen tüm dostlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.



## GİRİŞ

Yeni tip koronavirüs (Covid-19), ateş ve nefes darlığı ile tanımlanan, solunum yolu enfeksiyonuna yol açan, damlacık ve temas yoluyla insandan insana geçen, ölüme yol açabilen bir virüstür. 2019 yılının aralık ayında başlayan, dünyayı ve ülkemizi etkisi altına alan Covid-19 (Koronavirüs) salgını nedeniyle tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de hiç beklenmeyen olağanüstü durumlar yaşanmıştır. (<https://www.acibadem.com.tr/koronavirus/koronavirus-corona-virusu-nedirbelirtileri/>, Erişim Tarihi 12.11.2020).

Bir yeni Koronavirüs türü olduğu bildirilen SARS-CoV 2 etkeni; Aralık 2019'da Çin'in Wuhan kentinde görülmüştür. Bu etkenin yol açtığı COVID-19 hastalığı, kısa zaman zarfında bütün dünyayı tesiri altına almıştır. 30 Ocak 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü durumu uluslararası bir halk sağlığı acil durumu olarak ilan edilmiştir. COVID-19 salgınının yayılımını azaltabilmek, insanların virüse maruz kalmalarını önlemek amacı ile dünyanın pek çok bölgesinde farklı yetkililer halklara evde kalmaları, dış ortam aktivitelerini kısıtlama çağrısında bulunmuştur. Kısıtlamalar pek çok sektörü olduğu gibi spor sektörünü de yoğun biçimde etkilemiş, çok sayıda uzman uzaktan çalışma sürecine girmiştir. Spor sektörü içinde Covid sürecinin kısıtlayıcı etkilerine yüksek düzeyde maruz kalan gruplardan biri de antrenörlerdir. Salonların çoğu kapatılmış, sınırlı sayıda açık olan bazıları da son derece az sayıda üye kabul edebilmiştir. Bu durumun antrenörlerin işleri ile kurdukları ilişkide bazı farklılaşmalar yarattığı gözlenenler dahilindedir. Gözlenenlerden yola çıkarak tasarlanan bu çalışmada Covid-19 sürecinde antrenörlerin öz yeterlik, tükenmişlik ve yabancılaşma yaşantılarının ortaya konması ve bu değişkenlerin birbirleri ile ilişkilerinin incelenmesi hedeflenmiştir.

Öz yeterlik, egzersiz ve spor psikolojisi alanında da önem verilen konulardan biridir. Koçak ve Güven (2018)'in de bildirdiği gibi, öz yeterlik kavramı ilk kez Bandura (1982) tarafından ortaya atılan "Sosyal Bilişsel Kuram" çerçevesinde ele alınmıştır. Davranış bilimleri ile uğraşan Sosyal Bilişsel Kuramcılar, davranış değişikliği sağlamada en önemli öğelerden birinin "öz yeterlik" olduğunu savunmaktadırlar (Hofstetter, Zuniga ve Dozier, 2001). Birbirinden farklı çok sayıdaki meta-analitik çalışmada öz yeterlik inançlarının motivasyona, sosyal bilişsel özelliklere, duygusal iyilik haline, performans ve başarıya önemli derecede katkıda bulunduğu ortaya konmuştur (Bandura, 2005). Öz yeterlik, bireyin farklı durumlarla

başa çıkma, belli bir performansı sergilemek için gerekli faaliyetleri düzenleyip başarılı bir biçimde yapma kapasitesi hakkında kendi algılayışı, inancı ve yargısıdır (Gürcan, 2005). Öz yeterlik kavramı antrenör açısından değerlendirildiğinde, antrenörlük işinin gerektirdiği görev ve sorumlulukları yerine getirebilmek için haiz olunması gerekli bilgi, beceri ve tutumlara atıfta bulunur. Feltz vd.'ne (1999) göre antrenör öz yeterliği; antrenörlerin sporcularının öğrenme ve performansını hangi ölçüde etkileyecek kapasiteye sahip olduklarına ilişkin kendilerine ve yeteneklerine yönelik inançları olmaktadır.

Tükenmişlik iş yaşamında yoğun baskı sonucu gelişebilen fiziksel ve duygusal bir çöküntü halidir (Ersoy, Yıldırım ve Edirne, 2001). Kişisel olmaktan çok durumsal olduğuna vurgu yapılan tükenmişlik birey ile iş çevresi arasında yaşanan uyumsuzluk, işe yönelik enerjinin azalması, aidiyet ve yeterlilik duygusunun yitimi gibi bazı istenmeyen sonuçlara yol açabilmektedir. Özgen'e (2007) göre, tükenmişlik idealizm, enerji ve amaçta sürekli olarak artan bir kayıptır. Dolayısıyla tükenmiş bireylerde gelecek azmi, çalışma hırsı gibi kavramların yittiği görülmektedir. Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliğin yorgunluk, yıpranma ve iş doyumсуuzluğundan farklı olduğunu ifade etmektedirler. Bunun yanında tükenmişlik, çaresizlik ve ümitsizlik duyguları, kronik yorgunluk, fiziksel bitkinlik, olumsuz benlik kavramı gelişimi, işe yaramama ve diğer insanlara yönelik olumsuz tutumları içeren duygusal, fiziksel ve zihinsel bir durumdur (Basım ve Şeşen 2006). Tükenmenin nedenleri, kişinin arzu ve istekleriyle ilişkilidir. Tükenmişlik, genellikle gerçek dışı beklentilerin mevcut durumla uyumsuzluğunun fazla olması sonucunda gelişir. (Ünal Alp, 2007). Bolat (2011) yaptığı çalışmada öz yeterlik algısı ile tükenmişlik arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin söz konusu olduğu bulmuştur.

Bireyin işinden, çevresinden ya da benliğinden ayrılma veya uzaklaşma duygusunu dile getiren yabancılaşma; daha çok kişinin bireysel temelde kurumlardan, kendisinden, değerlerinden, toplumsal oluşum ve organizasyonlardan uzaklaşması olarak değerlendirilebilir (Şimşek vd., 2006). Üretkenliğin ve motivasyonun düşmesi, örgütsel bağlılığın azalması, iş stresinin artması, işe karşı ilgisizlik, iş tatminsizliği ve iş gücü devir oranının artması yabancılaşmanın çalışanlar üzerindeki etkisi olarak belirtilebilir (Tutar, 2010). Yabancılaşma sürecinde insan, yaşamının, ilişkilerinin ve etkinliklerinin öznesi olmaktan uzaklaşarak

nesneleşir ve medyanın, örgütlerin, kurumların, makinelerin ve başka insanların denetimine girerek dıştan kontrollü bir varlık haline gelir (Erjem, 2005). Yabancılaşma duygusu bu tür olumsuz etkilerin en başında gelmektedir. Bu, çalışanın işine, örgütüne, dünyaya ve sonuçta da kendisine yönelik bakışının değişmesine ve kendinde yok olan ve eksikliğini hissettiği duygular yaşamasına neden olmaktadır. Nitekim Hoy, Blazovsky ve Newland (1983) işe yabancılaşmayı kişinin örgütteki istihdam konumu ile ilgili yaşadığı hayal kırıklığının yarattığı duyguların bir yansıması olarak değerlendirmektedirler. Hoşgörür (1997) en büyük yabancılaşma faktörlerini örgütteki adaletsiz iş bölümü, uzun süre sabit bir işte çalışma, monotonluk, yöneticilerle yaşanan çatışmalar, diğer çalışanlarla yaşanan olumsuz ilişkiler, karara katılamama, gürültü ve çalışma koşullarının ağırlığı olarak sıralamıştır. Yabancılaşma duygusunun yaşanmasında kişisel özellikler olarak sayılabilecek yaş, cinsiyet, işte çalışma süresi gibi değişkenler de yabancılaşma üzerinde etkilidir. Bu bakımdan da antrenörlerin yabancılaşmasında bu değişkenlerin etkisi de önemli görülmektedir. Diğer yandan, Pandemi döneminin etkilerinin antrenörlerin aldıkları ve verdikleri eğitimlerin düzen ve akışına, iş durumları ve rutinlerine yansımalarının öz yeterlik algılarına tesir ettiği gibi, belirsizlik, sınırlanan iş saatleri ve buna bağlı olarak dalgalanan sosyo-ekonomik yaşantının gerek tükenmişlik gerekse yabancılaşma duygularını ortaya çıkaracağı düşünülmektedir.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## ARAŞTIRMANIN AMAÇ VE ÖNEMİ

Araştırmanın bu bölümünde, çalışmanın problem durumu, alt problemleri, amacı, önemi, sayıltıları ve anahtar kavramları verilecektir.

### 1.1 Problem Durumu

Covid-19 salgını döneminde antrenörlerin öz yeterlik, tükenmişlik ve yabancılaşmaları arasında bir ilişki var mıdır?

### 1.2 Alt Problemler

Araştırmada aşağıdaki probleme yanıt aranacaktır:

1. Antrenörlerin öz yeterlik, tükenmişlik ve yabancılaşmaları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Antrenörlerin öz yeterlik, tükenmişlik ve yabancılaşmaları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Antrenörlerin öz yeterlik, tükenmişlik ve yabancılaşmaları ile eğitim değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Antrenörlerin öz yeterlik, tükenmişlik ve yabancılaşmaları ile spor branşı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Antrenörlerin öz yeterlik, tükenmişlik ve yabancılaşmaları ile spor deneyimi değişkeni arasında bir farklılık var mıdır?
6. Antrenörlerin öz yeterlik, tükenmişlik ve yabancılaşmaları ile antrenörlük deneyimi değişkeni arasında bir farklılık var mıdır?

### 1.3 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, Covid-19 salgın sürecinde antrenörlerin öz yeterlik, tükenmişlik ve yabancılaşmaları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

### 1.4 Araştırmanın Önemi

Yeni bir Koronavirüs türü olarak tanıtılan SARS-CoV 2 etkeni; 2019 yılının aralık ayında Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkmasının kısa zaman sonrasında tüm dünyaya yayılmıştır. Pandemi haline gelen COVID-19 salgını üretimden tüketime,

uluslararası ilişkilerden eğitime, ulaşımdan eğlenceye, spor etkinliklerine kadar toplumsal yaşamın her alanını etkisi altına alarak mevcut bireysel ve toplumsal alışkanlıklarımızda değişimlere yol açmıştır. Bu değişimden en fazla spor sektörü etkilenmiştir. Spor sektöründe bu dönemden en fazla etkilenen yüzme ve fitness spor branşları olmuştur. Grup dersleri ve bireysel olarak eğitim yöntemi değerlendirildiğinde, hem hizmeti alan bireylerin, hem de bu hizmeti sağlayan antrenörlerin salgın döneminde eğitimleri uzun bir süre iptal edilmiştir. Bu süreç antrenörler için durgunluk dönemi olarak deneyimlenmiştir. Bu sürede mesleklerini icra etme yönünde gelen kısıtlamaların antrenörlerin psiko-sosyo-duygusal süreçlerinde bir dalgalanmaya sebebiyet verdiği, söz konusu dalgalanmaların antrenörlerin işleri ile ilişkilerini etkilediği gözlemlenmiştir. Bu gözlemden hareketle, bu çalışmada, işten uzak tutulmanın antrenörlerin öz yeterlik, tükenmişlik ve yabancılaşma düzeylerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Yapılan alan yazın taramasında antrenörlerin psiko-sosyal dinamiklerini konu edinen çalışmalarda öz yeterlik, tükenmişlik ve yabancılaşma değişkenleri arasındaki ilişkilerin ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamış olması, bu çalışmayı özgün kılmaktadır. Bu bağlamda, çalışmanın spor bilimleri alanında bir boşluğu dolduracak olması ve ilgili alan yazına sağlayacağı katkı nedeniyle önem taşıdığı düşünülmektedir.

### **1.5 Sayıtlar**

Bu tez çalışmasında;

1. Araştırmada kullanılan yöntemin, araştırmanın amacı, konusu, önemi ve problemin çözümüne uygun olduğu,
2. Araştırmanın çalışma grubunun evreni yansıtır nitelikte olduğu,
3. Kaynakların geçerli ve güvenilir olduğu,
4. Toplanan verilerin ve elde edilen sonuçların gerçeği yansıttığı,
5. Katılımcıların kullanılacak ölçme araçlarına samimi ve gerçekçi cevaplar verdikleri varsayımlarından hareket edilmiştir.

### **1.6 Sınırlılıklar**

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıda sıralandığı gibi olacaktır:

1. Araştırma, veri toplama araçlarının analize esas teşkil eden boyutlarıyla sınırlı tutulmuştur.
2. Çalışma grubu, iş yaşamını İstanbul İli Avrupa ve Anadolu yakasında sürdürmekte olan bireysel spor ve takım sporları branşlarında hizmet veren antrenörler ile sınırlandırılmıştır.

### **1.7 Tanımlar**

**Covid-19:** Yeni tip koronavirüs hastalığı olan Covid-19, solunum yoluyla bulaşan ve kısa sürede tüm dünyaya yayılan bir virüstür. Çin'in Vuhan kentinde aralık ayının sonlarında bir grup hastada görülen semptomların araştırılması sonucu 13 Ocak 2020'de tanımlanmıştır.

**Öz Yeterlik:** Olası durumlarla baş edebilmek için gerekli önlemleri alma yeteneklerine ilişkin kişisel inançlardır (Bandura, 1977).

**Tükenmişlik:** Gündelik hayatta yoğun, duygusal durumlarla karşılaşılan ve sürekli diğer insanlarla birlikte çalışmak durumunda olan bireylerde oluşan fiziksel yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk halidir (Maslach ve Jackson, 1981). Diğer bir deyişle tükenmişlik, iş yerindeki stres artırıcı problemlere karşı çıkmış olan psikolojik bir sendromdur.

**Yabancılaşma:** Bireyin içinde bulunduğu ortamdan, toplumsal yapıdan uzaklaşmasıdır. Birey yabancılaşma durumunda içinde bulunduğu ortamdan izole olmuş bir biçimde sosyal ilişkilerini yürütür (Dean, 1961).

## İKİNCİ BÖLÜM

### KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1 Antrenör Öz Yeterliği

Sporda performansı yüksek tutarak hedef belirlenen başarıyı yakalayabilmek için zihinsel yüksek düzeyde fiziksel beceriler ile bu becerilere dair kapasite sporcuların sahip olması gereken özellikler içerisinde sayılabilir. Ayrıyeten sporcuların bu özelliklerini ortaya çıkartıp öğretebilecek, sportif beklentilerine tekabül edecek ve sporcusunun performansını iyileştirecek yönlerde olumlu gelişimler sağlayabilecek mesleki maharetlere sahip bir antrenör olmalıdır (Anshel, 2003). Sporcunun performansını ve öğrenme eylemini etkili şekilde geliştirmeye odaklanan kişi “Antrenör” olarak tanımlanmaktadır (Feltz, Chase, Moritz ve Sullivan, 1999).

Spor eğitim sürecinin üst düzey önem taşıyan etmenlerinden biri olarak kabul edilen antrenörler, Beswick’e (2016) göre, cesaret ve iyimserlik gibi kişilik özelliklerine sahip kişiler olarak düşünülmelidir. Sosyal becerileri (Pitono ve Forde, 2008) ve mesleki öz yeterlik duyguları (Koçak ve Güven, 2018) gelişmiş olan antrenörlerin güçlü bir psikolojiye sahip (Karagözoğlu, 2005) olduğu da bildirilmektedir.

#### 2.1.1 Öz yeterlik İnancının Kavramsal ve Kuramsal Temelleri

Psikolojik faktörler ve spor performansı arasındaki ilişki sıkça çalışılan bir konudur (Guillen ve Sanchez 2009; Jarvis, 2006; Martens, Vealey ve Burton, 1990).

Sporda psikolojik faktörler; spor hedefleri, performans ve başarı algıları, tutumlar, beklentiler, kaygı, baskı, motivasyon, kendine güven, öz yeterlik vb. kavramlarla açıklamaya çalışmışlardır.

Bu kavramlardan biri, bir görev gibi belirli bir alanı hedefleyen öz yeterliktir. Bu araştırmanın kavramsal temelini oluşturan antrenörlük becerisinin teorik temeli de öz yeterlik teorisine dayanmaktadır (Bandura, 1977).

Öz yeterlik psikolojik bir kavramdır. İnsanların görevleri yerine getirmeye olan inancıdır ve etkinlik, çaba, kararlılık ve başarı düzeyini etkiler (Bandura, 2012). Kişisel doğrudan ve dolaylı deneyim, kişisel nitelikler ve sosyal destek perspektifinden, insanlar farklı öz yeterlik düzeylerine sahiptir. İnsanlar, öz yeterlik düzeylerine göre hedefler belirler. Görevleri yerine getirirken performansı anlarlar. Bu bilgi, onların sürekli öğrenme ve performanslarındaki öz yeterliklerini etkileyecektir. Deneyim yoluyla toplanan bilgiler bilişsel olarak değerlendirilecek ve öz yeterlik seviyesi yükselecek veya düşecektir (Bandura, 1997).

Öz yeterlik; göreve özgü, alana özgü ve genel öz yeterlik olmak üzere sınıflara ayrılır. Saha veya görev yeri hakkındaki öz yeterlik inançları, davranışı doğrudan etkiler. Böyle bir durumda belirli bir alanda öz yeterlik inançlarının tanımı ne kadar özelleştirilmişse o alandaki davranışların sonuçları o kadar başarılı biçimde açıklanabilecektir. Öte yandan, genel öz yeterlik daha çok bir kişinin ruh sağlığıdır. Bu, Tong ve Shanggui'ye (2004) göre, görev ve alan açısından öz yeterliği destekler. Birçok farklı görevi tamamlaması gereken antrenörlerde, kariyer başarısı ve performans sonuçlarını açıklamak için antrenörlük öz yeterliği kavramı incelenmelidir.

### **2.1.2 Öz yeterlik İnancının Kaynakları**

Öz yeterlik teorisi; personel, takım ve organizasyon liderlerinin zorlu görevleri (spor alanındaki spor görevleri dahil) tamamlamadaki yetenek ve başarılarındaki farklılıkları çözmek için bilişsel açıklayıcı bir araç olarak önerilmiştir (Bandura, 1977-1997). Öz yeterlik inançları, insanların belli hedeflere erişmek üzere sahip olduğu motivasyon seviyesinin ana belirleyicileridir. Nitelim, Feltz ve Weiss (1982) yaptıkları çalışmada sporda öz yeterlik kavramına vurgu yaparak öz yeterliği sporun başarısına aracılık yapan en etkin psikolojik yapılardan biri olduğuna dikkat çekmiştir.

### **2.1.3 Öz yeterlik İnancının Süreci**

Öz yeterlik inancı, antrenörlerin mesleği hakkındaki kişisel yargılarına da yansır. Antrenör öz yeterliği; antrenörün mesleki becerilerine ve yeteneklerine olan inancını, sporcuların üzerinde öğrenme ve performans konusunda sporcularına aktararak nasıl etkileyebilecekleri olarak ifade edilebilir (Feltz vd., 1999). Antrenör öz yeterliğinin etkileri içerisinde, yeterliği yapılandıran bilgi kaynakları, antrenör öz



yeterlik etmenleri ile antrenör öz yeterlik sonuç beklentileri başlığı altında toplanan üç ana unsur bulunmaktadır (Feltz vd., 1999).

Önceki araştırmalarda antrenör öz yeterliği hakkında bilgi kaynakları; mesleki deneyim/hazırlık, önceki başarılar, kazan-kaybet oranı, takım içindeki sporcuların görüşlerine dayalı geri bildirimler, sporcuların becerilerinin değerlendirilme durumu, aile, idareciler ve toplum benzeri alanlardan elde edilen sosyal destek unsurlarıdır (Feltz vd., 1999). Bu durumun yanı sıra antrenör öz yeterliği, Horn (2002) tarafından da bildirildiği gibi, sporcuların mevcut beceri ve benlik saygıları üzerinde olumlu bir psikolojik etki yaratmaktadır. Antrenör öz yeterliği yüksek seyreden bir antrenörün, takımın bütünlüğü, takım kültürü, oyuncu tatmini, büyük oyuncu olabilme ve kazanma yüzdesi üzerinde kuvvetli bir etkisi olduğu belirtilmektedir (Malete ve Feltz, 2000; Vargas-Tonsing, Warners ve Feltz, 2003).

Öz yeterlik, eğiticinin hedef davranışının başarı düzeyini etkiler. Bu şekilde antrenörler, algı yeteneklerine göre hedefler belirleyip hedefe ulaşacak yol haritalarını oluşturabilirler. Performansları hedefin gerisinde kaldığında, bundan memnun olmayabilirler. Bu tatminsizliğin sıkı çalışmaya devam etmek için bir teşvik mi yoksa caydırıcı mı olduğu da antrenörün hedeflerine ulaşmak için öz yeterliği ve tutarsızlık boyutu üzerinden etkilenme gösterebilir (Feltz ve Weiss, 1982).

Yüksek öz yeterlik duygusuna sahip kişiler, genellikle bireysel hedefler ile başarılar arasında olumsuz bir çatışma olduğunda çabalarını ve kararlılıklarını geliştirirken, kendinden şüphe duyanlar çabucak pes edeceklerdir (Bandura, 1997).

#### **2.1.4 Antrenör Öz yeterliğinin Boyutları**

Koçak (2020)'ın geliştirerek geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yaptığı Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği; performans yeterliği, psikolojik yeterlik, öğretim yeterliği, kişilik edinme yeterliği ve yönetim yeterliği olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır.

##### *2.1.4.1 Performans Yeterliği*

Performans yeterliği antrenörlerin yarışmalara veya müsabakalara hazırlanan sporcuların performansını arttırması veya mevcut performanslarını koruması için gerekli öz yeterlik inançlarını ifade etmektedir (Koçak, 2020).

#### *2.1.4.2 Psikolojik Yeterlik*

Psikolojik durum, başka bir öz yeterlik kaynağıdır. Schunk'a (1982) göre insanlar psikolojik durumlarından kendileri hakkında bazı bilgiler alırlar (Bandura, 2002, s.6). Özellikle karamsarlık durumunda korku ve kaygıların kişinin kendi yeteneklerine olan inancını zayıflattığını belirtmektedir. Bu olumsuz psikolojik durumun aksine, psikolojik iyi oluşun öz yeterlik üzerinde olumlu bir etkisi olduğu ifade edilebilir. Fiziksel güçsüzlük ve yorgunluk gibi faktörler, fiziksel beceri gerektiren aktiviteleri olumsuz etkileyebileceği gibi psikolojik güçsüzlük ile zayıflık ve bu durumun belirtisi olan kalp ritminde artış, terleme gibi belirtiler bireysel yetersizlik olarak yorumlanabilir (Schunk, 1982, s.6). Bireyin ruhsal durumunun öz yeterlik üzerinde olumlu veya olumsuz bir etkisi olduğu söylenebilir.

#### *2.1.4.3 Öğretim Yeterliği*

Öğretim yeterliği antrenörlerin, yetenekli sporcuları tespit etme, onların bu yeteneklerini geliştirmeye yardım etme ve eğitim esnasındaki süreçleri değerlendirme inançlarını açıklamaktadır (Koçak, 2020).

Öz yeterlik alt boyutlarından biri olan öğretim yeterliği, eğitim ile alakalı olan kısımları kapsamaktadır (Henson, 2001, s.4). Öğretim yeterliği, 1966'da Rotter'ın başlatmış olduğu bir boyut olup 1977'de Bandura'nın "Sosyal Öğrenme Kuramı" ile başka bir boyuta ulaşmıştır. Rotter'ın çalışmasında bahsettiği denetim odağı Bandura'nın kuramının temelini oluşturmaktadır. Denetim odağının öz yeterliği etkilediği düşünülmektedir (Woolfolk ve Hoy, 1990, s. 81).

#### *2.1.4.4 Kişilik Edinme Yeterliği*

Kişilik edinme yeterliği antrenörlerin, sporcuların pozitif yönde kişilik özellikleri edinmelerine yardımcı olmalarını belirten öz yeterlik inançlarını göstermektedir (Koçak, 2020).

#### *2.1.4.5 Yönetim Yeterliği*

Yönetim yeterliği antrenörlerin çalıştırdıkları takımları yönetebilme, takımdaki oyunculara eşit fırsat sunabilme, takımdaki oyuncuların kariyerlerine katkı sağlayabilme, kulüpteki organizasyon ve yönetim faaliyetlerini idare edebilme, çalıştırdıkları takımlara real hedefler belirleyebilme gibi üst düzey becerilere yönelik öz yeterlik inançlarını ifade etmektedir (Koçak, 2020).

## 2.2 Tükenmişlik

Tükenmişlik kelimesinin sözlük anlamı, “Enerji, güç ya da kaynakların aşırı talepler yoluyla tükenmesi, yorulma, başarısız olma.” şeklindedir (Surgevil, 2005).

Tükenmişlik çalışma hayatında yoğun baskılar sonrası oluşan fiziksel ve duygusal çöküntü durumudur (Ersoy, Yıldırım ve Edirne, 2001).

Bireysel kavramdan ziyade durumsal bir olgu olan tükenmişlik kişinin kendisi ile iş hayatı arasında yaşanan uyumsuzluk, iş ortamındaki enerjinin azalma göstermesi, ait olma duygusunun kaybı ve kendini yetersiz hissetme gibi olumsuz sonuçlara sebep olabilmektedir. Özgen’e (2007) göre tükenmişlik idealizm, enerji ve amaçta sürekli olarak artan bir kayıptır.

### 2.2.1 Tükenmişliğin Kavramsal ve Kuramsal Temelleri

1970’lerden günümüze kadar birçok araştırmaya konu olan tükenmişlik kavramı hakkında 1993 ile 2004 yılları arasında 1784 makale, kitap ve tez yazılmıştır (Halleleben ve Buckley, 2004).

Tükenmişlik kavramı ilk kez 1974 yılında Freudenberger tarafından ortaya konmuştur. Freudenberger tükenmişliği “başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” olarak açıklar (Freudenberger, 1974, s.159).

Tükenmişlikle ilgili pek çok araştırmacı farklı tanımlar ortaya koymuştur. Freudenberger’den sonra Maslach bu kavramla ilgili ilk ciddi çalışmaları yapandır. Christina Maslach, kendi adını taşıdığı ”Maslach Tükenmişlik Envanteri” ni geliştirmiştir (Akt. Ergin, 1992). Maslach’a göre tükenmişlik bireylerin iş dünyasında karşılaştıkları stresli durumlara verdikleri bir tepki sonucu oluşan psikolojik sendromlardır (Maslach, 2003, s.189).

Pines ve Aranson (1988) ise tükenmişliği çok bir boyutta ele alır. Bu ikili tükenmişliği bedensel, duygusal ve mental tükenme olarak tanımlar (aktaran Schaufeli ve Van Dierendonck, 1993, s.633).

Cotton tükenmişlikle stresi özdeşleştirir. Tükenmişliğin stresle mücadelenin başarısızlığı sonucu olarak çıktığını iddia eder (Cotton, 1990).

Tükenmişliğin sebepleri bireyin hevesleriyle bağlantılıdır. Tükenmişlik, genellikle asılsız beklentilerin var olan durumla uyumsuzluğunun gereğinden çok olmasıyla gelişir (Ünal Alp, 2007).

### **2.2.2 Tükenmişliğin Boyutları**

Maslach, tükenmişlik kavramını duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı olmak üzere üç boyutta incelemiştir.

#### *2.2.2.1 Duygusal Tükenme*

Maslach tükenmişlik boyutlarından biri ve ilki olan duygusal tükenme, daimi yorgunluk ve çalışma alanında bireyin kendisini bitkin hissetme durumudur. Duygusal tükenmeyi yaşayan bireyler psikolojik isteklerini karşılamakta tahammülü kalmamış kişiler olarak nitelendirilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Tükenmişlik duygusunu yaşayan kişi iş ve hayat şevkinden eksik kalmaktadır. Böylece kişi iş ortamında kendisini daha önceki kadar faydalı olamadığı, yaptığı işleri boşuna yaptığı ve bir işe yaramadığı duygusuna kapılmaktadır (Küçükaltan, 2009).

Tükenmişliğin kişisel kaygı boyutunu belirten duygusal tükenme, kişinin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalma olarak tabir edilmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005).

Dolunay (2002) ise duygusal tükenmişliği çoğunlukla strese bağlı bir durum olarak adlandırmakta ve aynı zamanda aşırı yıpranmış olma durumu şeklinde ifade etmektedir.

Kişi duygusal kaynaklarının tükendiğini hissettiği durumlarda, görev verimliliğinin eskisi kadar iyi olmadığını ve sorumlu bir birey gibi davranış göstermediğini muhakeme etmeye başlar. Neticede bu durumla başa çıkamayan birey, görev yerine gitmek istemez, görevine geç kalmalar başlayabilir ve göreve devamsızlıkla birlikte görevden ayrılmalar ortaya çıkabilir (Akça, 2008).

#### *2.2.2.2 Duyarsızlaşma*

Tükenmişlik sendromunun ikinci kavramı duyarsızlaşmadır. Duyarsızlaşan kişi, iş hayatındaki kişilere birer nesnelermiş gibi davranır, hem çalıştığı teşkilata hem de işi sundukları kişilere karşı mesafeli, vurdumduymaz, alaycı, aşağılayan bir davranış sergiler (Kaçmaz, 2005).

Duyarsızlaşmada hizmetin götürüldüğü insanlara karşı, kişilerin tutumlarında katı, soğuk, alakasız hatta insancılığa sığmayan olumsuz tavır ve davranışlar gösterdikleri, hizmete yönelik idealist yaklaşımlarının ise ciddi ölçüde düşüş kaydettiği dikkat çekmektedir (Ergin, 1996). Duyarsızlaşan insanların eski kararlılığı, hırsları veya çalışma idealleri olmadığı görülebilmektedir (Aydın, 2015)

Aynı zamanda tükenmişlik sendromunda bireylerin arasındaki bağın etkilendiği dönem duyarsızlaşma boyutundadır. Bu süreç içerisinde çalışan kişi üst yetkililere ve çalışma arkadaşlarına karşı olumsuz ve psikolojik olarak sınırlı bir tutum sergiler. Duyarsızlaşma, bireyin duygusal tükenmeyi fazlaca barındırdığı hallerde gelişir ve çalışanın kendisini öteki bireylerden uzak tutmasının bir neticesi olarak koruyucu bir fonksiyon görür (Solmuş, 2004).

### *2.2.2.3 Kişisel Başarı*

Birey kendini yetersiz hissettiğinde yüksek ölçüde eksiklik duygusuyla sürüklenerek hiçbir konuda başarılı olamayacağını düşünür. Sanki tüm dünya kendi mekanizmasını devam ettirirken kişinin teşebbüslerine komplo kuruyormuş gibi düşünen bireylere, başarıyla elde ettikleri her şey anlamını yitirir ve fazlasıyla küçük görünür. Bu tip bireyler farklılık gösterebilmek için bireysel yeteneklerine güvenme konusunda eksiktirler (Maslach ve Leiter, 1997).

Kişisel başarısızlık, bireyin iş hayatındaki yeterlilik ve başarı duygularını anlatırken, kişinin diğer bireylerle alakalı olarak geliştirdiği olumsuz düşünce şekli, kendisiyle ilişkili de olumsuz düşünmesini sağlar. Birey, hatalı davranışlarından ve olumsuz düşüncelerinden ötürü kendisini kabahatli hisseder. Çalışma hayatında ilerleyemediğini, ayrıca gerileme gösterdiğini düşünen bireyler kendilerini kabahatli olarak görür. Bu tür kişiler çabalamanın bir işe yaramayacağına inanarak iş görenin kendisine olan itibarını kaybeder ve psikolojik manada çöküntü yaşama olasılığı ile karşılaşabilir (Dursun, 2000).

### **2.2.3 Tükenmişliğin Olası Sonuçları**

Tükenmişlik yaşayan emekçilerde; enerjilerinin eksikliği, kronik yorgunluk, güçsüzlük, bitkinlik, uyku problemleri, tekrarlanan soğuk algınlığı ve baş ağrısı gibi belirtilere rastlanılmaktadır (Weisberg ve Sagie, 1999; Lambie, 2007).

Ayrıca kişilerin iş ortamında agresif tutumlarda bulunma, iş değiştirme durumu ya da işte devamsızlıklar, madde kullanımı gibi davranımlar bireyin tükenmişliğinin

davranışsal belirtileri olarak karşımıza çıkmaktadır (Guglielm, ve Tatrow, 1998; Lambie, 2007).

Bilinç düzeyinde ise birey, hayatına ve çalışma alanına karşı olumsuz davranışlar gösterir. İşinde yetersiz ve başarısız olduğunu düşünen insanlar iş ortamındaki değişimlere uyum sağlamada zorluk yaşamaktadırlar. Tükenmişlik belirtilerine sahip bireyler bilinç düzeyinde değişimlerle birlikte duygusal değişimler de yaşamaktadır. Ani öfke kontrolsüzlükleri ve sinir krizleri geçiren, çabuk ağlayan, depresyon, stres ve huzursuzluk yaşayan bireylerin duygusal olarak tükenmeye başladıkları ifade edilmektedir (Freudenberger, 1974; Friedman, 1991).

Tükenmiş kişilerde gelecek azmi, iş ortamındaki hırs kavramlarının eksiklikleri görülmektedir. Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliğin bitkinlik, yıpranma ve çalışma doyumsuzluğundan daha da ayrımlaştırılmış bir kavram olduğunu belirtmektedirler.

### **2.3 Yabancılaşma**

Yabancılaşma, tarihin en eski dönemlerinden beri ele alınan ve güncelliğini hâlâ koruyan, çeşitli araştırmacılar ve farklı disiplinler tarafından birçok kez ele alınan bir kavramdır.

Kökünü İonya felsefesine dayanan "yabancılaşma" kelimesi, Türkçe sözlüğe batı dillerinden gelmiştir. Latincedeki "ruh hastası" anlamına gelen "aleneus" kelimesinden türemiş ve Fransızcaya "alene", İngilizceye "alienist", İspanyolcaya "alienado" olarak girmiştir (Coşturoğlu 1999, s.77).

Fromm yabancılaşmayı kişinin öz varlığından uzaklaşması ve alışık olmadığı durumlarla karşılaşması olarak tanımlar Horowitz (1966) ise yabancılaşmayı nesneden, insandan ve en son başkalarına ait uhrevi görüşlerden kopmak olarak tanımlar (Fromm 1955).

Bu tanımlamalardan yola çıkarak, yabancılaşmanın bireyin aslında kendinden ve toplumdaki uzaklaşması ve iç dünyasına kapanması olduğu söylenebilir. Nitekim, Netler (1959, s.672) yabancılaşmış bireyi, içinde bulunduğu toplumdaki ve taşıyıcısı olduğu kültürden kopmuş kişi olarak tanımlamaktadır.

Yabancılaşma konusu felsefenin de ilgi alanı olmuştur. Hegel yabancılaşmaya farklı bir bakış getirmiştir. Hegel'e göre insan mensubu olduğu cemiyet içerisinde

kendi rızasıyla farklı bir dünya yaratır. Bu dünya ona göre “tinsel” bir dünyadır. Bu yeni yarattığı dünyada insan kendi benliğini idrak etmeye ve özümsemeye çalışır. Bazen de yine birey bu tinsel dünyasında öz varlığını yine kendisinden saklar ve kendine yabancılaşır.

Psikolojik açıdan da yabancılaşmanın çeşitli tanımları vardır. Tolon (1981, Akt., Erjem, 2005). Gerson (1971, s.24) yabancılaşmanın psikososyal boyutunu ele alır ve yabancılaşmayı bireyin psikososyal boyutlarının parçalanması, ayrışması olarak görür. Yine Marshal (1999) da yabancılaşmayı kişilerin toplumdaki diğer fertlerden veya alışık olduğu belli bir durum, ortam ve süreçten uzaklaşması olarak tanımlar. Ayrıca psikologlar kendi benliğinden kopma, ümitsizlik, kişinin kişisel ilişkilerden uzaklaşması, yalnızlık gibi olağanüstü durumları da yabancılaşma olarak görür.

Shepard bireyin kendi gerçeği ile toplumda kabul görmüş gerçeklikler arasında farklılık olması halinde bireyin yabancılaştığını savunur (Shepard, 1972).

Yabancılaşma genel anlamda kişilerin kendilerinden, bir ortam ya da belirli bir süreçten uzaklaşmalarını belirtir (Marshal, 1999, s.798).

Yabancılaşan birey toplumdaki izole olarak toplumla bütünleşememe, toplumdaki geri çekilme, toplumdaki şeylere karşı anlamsızlık gibi durumlar içerisinde kalabilir (Yeniçeri,1990; Rodney ve Mazduk,1994; Sidorkin, 2004).

Yabancılaşmayı “esrime” olarak adlandıran Demirel ve Özbudun (1998) aynı zamanda “kendinden geçme hali” ve “benliğin dışında olma” olarak da bu kavramı tanımlar.

### **2.3.1 Yabancılaşmanın Kavramsal ve Kuramsal Temelleri**

Yabancılaşma, insanın bireysellikten toplumsallığa adım attığı ilk dönemlere kadar uzanan bir kavramdır. Bununla birlikte felsefe alanında hemen hemen her düşünür bu konuyu ele almıştır.

### **2.3.2 Yabancılaşmanın Boyutları**

Dean (1961) yabancılaşmayı; güçsüzlük, kuralsızlık (normsuzluk), sosyal yalıtılmışlık (çevreden uzaklaşma) olarak üç boyut olarak ele almıştır.

Yabancılaşmanın alt boyutlarından çevreden uzaklaşma ve güçsüzlük ile yalnızlık arasında anlamlı pozitif ilişki bulunmaktadır. Bireylerin çevreden

uzaklaşma ve güçsüzlük duyguları arttıkça yalnızlık duyguları da artış göstermiştir. Elma (2003) çevreden uzaklaşmanın başkaları ile etkileşim ve iletişim kurma yeteneğinin kaybedilmesi durumunu taşıdığını ifade etmiştir. Böylece bireyler diğer bireylerle etkileşim kurmadığı durumlarda yalnızlık duygusunu yaşama ile karşı karşıya gelebilmektedirler. Yalnızlıkla bağlantılı olan öteki alt boyut olan güçsüzlüğü Seeman (1959) bireylerin hayatında rol oynayan faktörlerde etkili olamaması ve bu durumu kontrol altında tutamaması durumu olarak belirtmiştir. Bireyler hayatlarında rol oynayan faktörlerde etkin bir duruşta olmadıkları durumda ve olası bir dirençle karşı karşıya geldiklerinde kendilerini güçsüz hissedecekleri, güçsüzlüğün kendisinin toplumdaki soyutlanmasına ve kendilerini yalnız hissetmelerine sebep olabileceği tahmin edilmektedir.

#### *2.3.2.1 Güçsüzlük*

Güçsüzlük, Marksist tanımda bireyin üretim araçlarından kopması türünden nesnel kavram olmaktan ziyade, bireyin ruh halini anlama açısından öznel bir kavram olarak ifade edilmemektedir. Hoy (1972) güçsüzlük kavramını; kişi için şans, kader ve diğer kişilerin güdümlü davranışları gibi dış etkenlerin çok etkili olduğu; kişinin şahsi davranışlarının üretilen ya da ortaya konulan çıktılarda minimal bir etki ettiği; kişisel denetiminin çok sınırlı olduğunu düşünmesi durumu olarak tanımlamaktadır. Diğer bir tanımla kişinin, kendisi haricinde iş hayatını "sistem" ya da "üst konumdakiler" in belirlediği inancı güçsüzlük duygusunu oluşturmaktadır.

#### *2.3.2.2 Kuralsızlık*

Bir diğer kelime anlamı "normsuzluk" olan kuralsızlık kavramı, kişi ya da toplum yaşamındaki bunalımlı bir durumu belirtir. Kuralsızlık; toplumda ya da kişide ölçü ve değerlerin zedelenmesi ya da amaç eksikliği sonucu oluşan dengesiz davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Durkheim kuralsızlık kavramını Grekçe aslından alıp kullanan ilk kişidir. Tüm toplumbilimciler kuralsızlığı, bir cemiyete mensup olan üyelerin nerede, nasıl ve ne şekilde hareket edeceklerini ifade eden kurallar veya toplumsal normların itibarının zedelenmesi şeklinde açıklamaktadırlar (Bayhan, 1997, ss.7-8).

#### *2.3.2.3 Sosyal Yalıtılmışlık*

Sosyal yalıtılmışlık (çevreden uzaklaşma), kişinin içinde olduğu fiziksel çevresinden ya da diğer bireylerle kurduğu bağdan kaçınması, bu bağı en az seviyeye



getirmesi olarak ifade edilebilir. Bu soyutlanmaya kişinin psikolojik durumu ya da çevresindeki etmenler sebep olabilir. Sosyal yalıtılmışlık, kişinin diğer bireylerle olan etkileşiminin ya da etkileşim olanağının tamamen kaybedilmesi manasını da ifade eder. Weiskopf (1996, ss.26-28) kişinin bir toplumla hayat sürdürdüğünü ve o toplumun değerlerini şuurlu ya da şuursuz olarak uygun bulduğunu veya kabullendiğini belirtmektedir.

### **2.3.3. Yabancılaşmanın Olası Sonuçları**

Çevreden uzaklaşma, toplumdan uzaklaşma hissidir (Nettler, 1957) ve çeşitli boyutlarda oluşabilmektedir (Seeman, 1959). Bu araştırmanın sonuçları, yabancılaşmanın güçsüzlük, kuralsızlık, sosyal yalıtılmışlık formlarında hissedilebildiği bulgusunu (Dean, 1961) doğrulamıştır.

# ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

## ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

### 3.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeline uygun biçimde tasarlanmıştır. Tarama araştırmaları, bir konuya ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin ya da ilgi, beceri, yetenek ve tutum vb. özelliklerinin belirlendiği genellikle diğer araştırmalara göre örneklemin daha büyük olduğu araştırmalardır (Büyüköztürk vd., 2009). İlişkisel tarama modelleri ise, Karasar'a (2016) göre iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan modellerdir.

### 3.2 Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Bu çalışmada, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ana kütlemin belirlenmesinin mümkün olmadığı durumlarda araştırmacı tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerine başvurmak zorunda kalabilmektedir (Gegez, 2010).

Araştırmanın çalışma grubunu İstanbul ili Avrupa ve Asya yakasındaki farklı spor branşlarında hizmet veren antrenörler oluşturmaktadır.

### 3.3 Veri Toplama Araçları

Araştırmada, verilerin araştırmanın amacı doğrultusunda toplanabilmesi için anket tekniği kullanılmış, pandemi koşulları nedeniyle katılımcılara elektronik anket (e-anket) uygulanmıştır. Araştırmaya katılan antrenörlerin sosyo-demografik bilgilerini dokümanete etmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu; Koçak (2020)'in geliştirerek geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yaptığı Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği, Maslach ve Jackson'ın (1981) geliştirdikleri, Ergin (1992) tarafından Türk kültürüne uyarlanan Maslach Tükenmişlik Envanteri ve son olarak Dean (1961) tarafından geliştirilen Güğercin ve Aksay'ın (2017) uyarladıkları Yabancılaşma Ölçeği sunulmuştur.

### **3.3.1 Kişisel Bilgi Formu**

Antrenörlere, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, iş deneyim (yıl), spor branşı ve antrenörlük deneyimi (yıl) olmak üzere ilgili toplam altı (6) soru yöneltilmiştir.

### **3.3.2 Koçak Antrenörlük Öz Yeterlik Ölçeği**

Araştırmada, antrenörlerin öz yeterliklerini ölçmek amacıyla Koçak (2020)'in geliştirerek geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yaptığı Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği (AÖYÖ) kullanılmıştır. 5'li likerte dayalı biçimde dizayn edilen ölçek "1: Katılmıyorum" ile "5: Tamamen Katılıyorum" arasında puanlanmaktadır. Ölçek; Performans Yeterliği (4 madde), Psikolojik Yeterlik (4 madde), Öğretim Yeterliği (5 madde), Kişilik Edinme Yeterliği (4 madde) ve Yönetim Yeterliği (4 madde) olmak üzere 5 alt boyut 21 maddeden oluşmaktadır. Yapılan orijinal çalışmada, hesaplanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları; ölçeğin toplamı için .860 olurken, Performans Yeterliği Faktörü için .738, Psikolojik Yeterlik Faktörü için .816, Öğretim Yeterliği Faktörü için .758, Kişilik Edinme Yeterliği Faktörü için .839, Yönetim Yeterliği Faktörü için .750 olarak tespit edilmiştir.

### **3.3.3 Maslach Tükenmişlik Ölçeği**

Çalışma grubunda yer alan antrenörlerin tükenmişlik seviyelerini tespit etmek üzere araştırmada Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen bu ölçme aracı literatüre Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory-MBI) olarak geçmiştir. Ölçeğin Türkiye'de geçerlik ve güvenilirlik çalışması Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin orijinal formu 7'li Likert sisteminde tasarlanmış olmakla birlikte, Ergin (1992) uyarlama çalışmasında kültürel farklılıklardan yola çıkarak bu ölçme aracının Türkçe formunu "0: Hiçbir Zaman" ile "4: Her Zaman" arasında puanlanan 5'li Likerte dayandırmıştır. Ölçek; "duygusal tükenme" (9 madde), "duyarsızlaşma" (5 madde) ve "kişisel başarı" (8 madde) olmak üzere toplam üç alt boyut ve 22 madde içermektedir. Ölçeğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları olumsuz, kişisel başarı alt boyutu olumlu ifadeleri yansıtmaktadır. Puanlar her alt ölçek için ayrı ayrı hesaplanmaktadır. Ergin'in çalışmasında, hesaplanan Cronbach Alpha katsayıları; duygusal tükenme boyutu için 0.88, duyarsızlaşma boyutu için 0.78, kişisel başarı boyutu için 0.74 olarak bildirilmiştir.

### **3.3.4 Dean Yabancılaşma Ölçeği**

Araştırmada, antrenörlerin yabancılaşma düzeylerini belirlemek üzere Dean (1961) tarafından geliştirilen Güğercin ve Aksay'ın (2017) geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yaptıkları Yabancılaşma Ölçeği kullanılmıştır. Dean (1961)'in Yabancılaşma Ölçeği'nin orijinal formu 3 alt boyut 24 maddeden oluşmaktadır. Güğercin ve Aksay'ın (2017) uyarlamalarında alt boyut sayıları aynı kalırken madde sayısı 20 olarak tespit edilmiştir. Buna göre uyarlaması yapılan ölçeğin alt boyut isimleri ve madde sayıları sırası ile şöyledir: güçsüzlük (6 madde), kuralsızlık (5 madde) ve sosyal izolasyon (9 madde). Likert tarzı hazırlanan ölçekteki her bir ifade için derecelendirmeler “1:Hiç katılmıyorum” ile “5:Tamamen Katılıyorum” a doğru sıralanan toplam beş aralıkta sunulmuştur. Ölçekte 5 adet ters kodlu ifade yer almaktadır. Uyarlama çalışmasında hesaplanan Cronbach Alpha katsayıları güçsüzlük alt boyutu için .86, kuralsızlık alt boyutu için .84, sosyal yalıtılmışlık alt boyutu için .88, ölçek toplam puanı için .88 olarak bulunmuştur.

### **3.4 Verilerin Analizi**

Veriler analiz edilirken SPSS 25.0 programından yararlanılmıştır. İstatistiksel analizlerde, frekans analizi, bağımsız gruplar için t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Pearson korelasyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizinden faydalanılmıştır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

Analizlere başlanmadan önce tüm ölçekler ve alt ölçekler için ters kodlamalar yapılmış ve toplam puanlar hesaplanmıştır. Toplam puanlar hesaplandıktan sonra veride uç değer olup olmadığının kontrolü, standart ölçek puanlarının z puanlarına çevrilmesiyle yapılmış ve z puanı  $\pm 3$  aralığı dışında olan 16 katılımcının verisi analizlere dahil edilmemiştir. Böylelikle, başlangıçta 346 kişiden veri toplanmasına karşın analizlere 330 kişinin verisiyle devam edilmiştir. Ölçeklerin iç tutarlılık güvenilirliklerine dair Cronbach alfa katsayıları hesaplanmış (Tablo 1) daha sonra analizlerde ne tür testlerin kullanılacağını belirlemek üzere ölçek ve alt ölçeklere ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmış (Tablo 2), bu değerlerin  $\pm 2$  aralığında olduğu görüldüğünden analizlerde parametrik olan testler kullanılmıştır.

**Tablo 1.** Ölçek ve alt ölçeklerin iç tutarlılık katsayıları

|                                       | Madde Sayısı | Cronbach's Alpha |
|---------------------------------------|--------------|------------------|
| <b>1. Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği</b> | 21           | 0,882            |
| 1.1. Performans yeterliği             | 4            | 0,682            |
| 1.2. Psikolojik yeterlik              | 4            | 0,715            |
| 1.3. Öğretim yeterliği                | 5            | 0,732            |
| 1.4. Kişilik edindirme yeterliği      | 4            | 0,820            |
| 1.5. Yönetim yeterliği                | 4            | 0,636            |
| <b>2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği</b>  | 22           | 0,859            |
| 2.1. Duygusal tükenme                 | 9            | 0,858            |
| 2.2. Duyarsızlaşma                    | 5            | 0,661            |
| 2.3. Kişisel başarı                   | 8            | 0,687            |
| <b>3. Dean Yabancılaşma Ölçeği</b>    | 20           | 0,701            |
| 3.1. Sosyal yalıtılmışlık             | 9            | 0,625            |
| 3.2. Güçsüzlük                        | 6            | 0,713            |
| 3.3. Kuralsızlık                      | 5            | 0,657            |

Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği iç tutarlılık katsayısı 0,882 (performans yeterliği 0,682, psikolojik yeterlik 0,715, öğretim yeterliği 0,732, kişilik edindirme yeterliği 0,820 ve yönetim yeterliği 0,636), Maslach Tükenmişlik Ölçeği iç tutarlılık katsayısı 0,859 (duygusal tükenme 0,858, duyarsızlaşma 0,661 ve kişisel başarı 0,687) ve Dean Yabancılaşma Ölçeği iç tutarlılık katsayısı 0,701 (sosyal yalıtılmışlık 0,625, güçsüzlük 0,713 ve kuralsızlık 0,657) olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 2.** Ölçek ve alt ölçeklere ait basıklık ve çarpıklık değerleri

|                                       | Basıklık | Çarpıklık |
|---------------------------------------|----------|-----------|
| <b>1. Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği</b> | 0,006    | -0,610    |
| 1.1. Performans yeterliği             | 0,078    | -0,581    |
| 1.2. Psikolojik yeterlik              | 0,413    | -1,050    |
| 1.3. Öğretim yeterliği                | -0,221   | -0,426    |
| 1.4. Kişilik edindirme yeterliği      | 0,636    | -1,162    |
| 1.5. Yönetim yeterliği                | 0,045    | -0,756    |
| <b>2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği</b>  | 0,048    | 0,723     |
| 2.1. Duygusal tükenme                 | 0,037    | 0,703     |
| 2.2. Duyarsızlaşma                    | 0,243    | 0,878     |
| 2.3. Kişisel başarı                   | 0,333    | -0,472    |
| <b>3. Dean Yabancılaşma Ölçeği</b>    | 0,084    | 0,367     |
| 3.1. Sosyal yalıtılmışlık             | 0,163    | 0,084     |
| 3.2. Güçsüzlük                        | -0,310   | 0,265     |
| 3.3. Kuralsızlık                      | -0,700   | 0,209     |

Araştırmanın bulguları dört aşamada verilecektir. İlk aşamada örnekleme ilişkin betimleyici istatistikler aktarılacak, ikinci aşamada demografik değişkenlerle araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemeye yarayan istatistiklerin sonuçları verilecek, üçüncü aşamada araştırma değişkenlerinin birbirleriyle olan ilişkileri sunulacak ve son olarak dördüncü aşamada yabancılaşmayı yordayan değişkenleri belirlemek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizinin sonuçları raporlanacaktır.

#### 4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla frekans analizi yapılmış, analiz verileri Tablo 3’de sunulmuştur.

**Tablo 3.** Katılımcıların Demografik Özellikleri

|                             | N   | Yüzde |
|-----------------------------|-----|-------|
| <b>Cinsiyet</b>             |     |       |
| Erkek                       | 222 | 67,3  |
| Kadın                       | 108 | 32,7  |
| <b>Yaş</b>                  |     |       |
| 18-33 yaş                   | 168 | 50,9  |
| 34-63 yaş                   | 162 | 49,1  |
| <b>Eğitim</b>               |     |       |
| Lise                        | 65  | 19,6  |
| Ön lisans                   | 22  | 6,7   |
| Lisans                      | 188 | 57,0  |
| Lisansüstü                  | 55  | 16,7  |
| <b>Spor branşı</b>          |     |       |
| Futbol                      | 100 | 30,3  |
| Fitness                     | 92  | 27,9  |
| Yüzme                       | 60  | 18,2  |
| Pilates                     | 45  | 13,6  |
| Diğer                       | 33  | 10,0  |
| <b>İş deneyimi</b>          |     |       |
| 1-10 yıl                    | 168 | 50,9  |
| 11 yıl ve üzeri             | 162 | 49,1  |
| <b>Antrenörlük deneyimi</b> |     |       |
| 1-8 yıl                     | 184 | 55,8  |
| 9 yıl ve üzeri              | 146 | 44,2  |

Katılımcıların 222’si erkek (%67,3) ve 108’i kadındır (%32,7). Katılımcıların yaşları 18-69 arasında değişmektedir (Ortalama: 34,41, Standart sapma: 9,32). Araştırma değişkenlerini yaşa göre analiz etmek için katılımcılar yaş medyanı olan 33’ten ikiye bölünmüş ve 18-33 ile 34-69 olmak üzere iki yaş grubuna ayrılmıştır. Katılımcıların 65’i lise (%19,6), 22’si ön lisans (%6,7), 188’i lisans (%57,0) ve 55’i lisansüstü (%16,7) mezunudur. Antrenörlerin spor branşları incelendiğinde 100’ünün futbol (%30,3), 92’sinin fitness (%27,9), 60’ının yüzme (%18,2), 45’inin pilates

(%13,6) ve 33'ünün diğere branşlardan (voleybol, basketbol, güreş, atletizm, hentbol, jimnastik, yoga vb.) olduğu tespit edilmiştir. İş deneyimleri açısından incelendiğinde katılımcıların iş deneyimlerinin 1-41 yıl arasında değiştiği görülmüştür (Ortalama: 12,07, Standart sapma: 8,05). Araştırma değişkenlerini iş deneyimine göre analiz etmek için katılımcılar iş deneyim yılı medyanı olan 10'dan ikiye bölünmüş ve 1-10 yıl ile 11 yıl ve üzeri olmak üzere iki iş deneyimi grubuna ayrılmıştır. Son olarak katılımcıların antrenörlük deneyimleri 1-30 yıl arasında değişmektedir. Benzer şekilde, antrenörlük deneyimine göre analiz yapmak için, katılımcılar, antrenörlük deneyim yılı medyanı olan 8'den ikiye bölünmüş ve 1-8 yıl antrenörlük deneyimi olanlar ile 9 yıl ve üzeri deneyimi olanlar olacak şekilde iki grup oluşturulmuştur.

## 4. 2. Demografik Değişkenler ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

### 4.2.1. Araştırma Değişkenlerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesi

Araştırma değişkenlerinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel düzeyde anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığının saptanması amaçlanarak bağımsız gruplar için t-testinden yararlanılmıştır. Yapılan analizin bulguları Tablo 4'te gösterilmiştir.

**Tablo 4.** Cinsiyet ve Araştırma Değişkenleri

|                                       | Erkek (N= 222)<br>Ort ± Ss | Kadın (N= 108)<br>Ort ± Ss | t      | P     |
|---------------------------------------|----------------------------|----------------------------|--------|-------|
| <b>1. Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği</b> | 93,03 ± 8,59               | 91,64 ± 8,71               | 1,375  | 0,170 |
| 1.1. Performans yeterliği             | 17,00 ± 2,40               | 16,71 ± 2,28               | 1,051  | 0,294 |
| 1.2. Psikolojik yeterlik              | 18,32 ± 1,82               | 18,02 ± 2,02               | 1,340  | 0,181 |
| 1.3. Öğretim yeterliği                | 21,50 ± 2,81               | 21,36 ± 2,51               | 0,450  | 0,653 |
| 1.4. Kişilik edindirme yeterliği      | 18,50 ± 2,01               | 17,77 ± 2,35               | 2,953  | 0,003 |
| 1.5. Yönetim yeterliği                | 17,70 ± 2,17               | 17,78 ± 2,00               | -0,303 | 0,762 |
| <b>2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği</b>  | 41,77 ± 9,35               | 43,99 ± 10,94              | -1,908 | 0,057 |
| 2.1. Duygusal tükenme                 | 18,07 ± 5,48               | 19,60 ± 7,13               | -2,156 | 0,032 |
| 2.2. Duyarsızlaşma                    | 8,63 ± 2,87                | 8,17 ± 2,80                | 1,388  | 0,166 |
| 2.3. Kişisel başarı                   | 32,92 ± 3,71               | 31,78 ± 3,12               | 2,765  | 0,006 |
| <b>3. Dean Yabancılaşma Ölçeği</b>    | 66,37 ± 11,10              | 69,22 ± 12,95              | -2,070 | 0,039 |
| 3.1. Sosyal yalıtılmışlık             | 25,89 ± 4,67               | 27,66 ± 5,15               | -3,136 | 0,002 |
| 3.2. Güçsüzlük                        | 21,65 ± 5,97               | 22,15 ± 5,95               | -0,715 | 0,475 |
| 3.3. Kurlsızlık                       | 18,84 ± 5,10               | 19,41 ± 5,45               | -0,937 | 0,350 |

Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma



Erkek antrenörlerin Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği alt boyutlarından kişilik edindirme yeterliği puanları (Ort  $\pm$  Ss= 18,50  $\pm$  2,01), kadın antrenörlerin kişilik edindirme yeterliği puanlarından (Ort  $\pm$  Ss= 17,77  $\pm$  2,35) anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur ( $t(328)= 2,953, p= 0,003$ ).

Kadın antrenörlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarından duygusal tükenme puanlarının (Ort  $\pm$  Ss= 19,60  $\pm$  7,13), erkek antrenörlerin duygusal tükenme puanlarından (Ort  $\pm$  Ss= 18,07  $\pm$  5,48) istatistiksel açıdan anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilirken ( $t(328)= -2,156, p= 0,032$ ), erkek antrenörlerin, aynı ölçeğin, kişisel başarı puanlarının (Ort  $\pm$  Ss= 32,92  $\pm$  3,71), kadın antrenörlerin kişisel başarı puanlarından (Ort  $\pm$  Ss= 31,78  $\pm$  3,12) daha yüksek olduğu saptanmıştır ( $t(328)= 2,765, p= 0,006$ ).

Son olarak kadın antrenörlerin Dean Yabancılaşma Ölçeği toplam puanlarının (Ort  $\pm$  Ss= 69,22  $\pm$  12,95) ve bu ölçeğin alt ölçeklerinden olan sosyal yalıtılmışlık puanlarının (Ort  $\pm$  Ss= 27,66  $\pm$  5,15), erkek antrenörlerin Dean Yabancılaşma Ölçeği toplam puanı (Ort  $\pm$  Ss= 66,37  $\pm$  11,10) ve sosyal yalıtılmışlık puanlarından (Ort  $\pm$  Ss= 25,89  $\pm$  4,67) anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir (Sırasıyla,  $t(328)= -2,070, p= 0,039$ ;  $t(328)= 3,136, p= 0,002$ ).

#### **4.2.2. Araştırma Değişkenlerinin Yaş Değişkeni Açısından İncelenmesi**

Araştırma değişkenlerinin yaş grupları açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeye yönelik olarak bağımsız gruplar için t-testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5'te görüldüğü üzere 18-33 yaş aralığındaki katılımcıların Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği alt ölçeklerinden performans yeterliği puanlarının (Ort  $\pm$  Ss= 17,21  $\pm$  2,25) ve öğretim yeterliği puanlarının (Ort  $\pm$  Ss= 21,87  $\pm$  2,40), 34-69 yaş aralığındaki antrenörlerin performans yeterliği (Ort  $\pm$  Ss= 16,59  $\pm$  2,45) ve öğretim yeterliği puanlarından (Ort  $\pm$  Ss= 21,03  $\pm$  2,95) istatistiksel olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur (Sırasıyla,  $t(328)= 2,405, p= 0,017$ ;  $t(328)= 2,837, p= 0,005$ ). Ayrıca, 34-69 yaş aralığındaki katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarından kişisel başarı puanlarının (Ort  $\pm$  Ss= 32,95  $\pm$  3,48), 18-33 yaş aralığındaki katılımcıların kişisel başarı puanlarından (Ort  $\pm$  Ss= 32,16  $\pm$  3,62) anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $t(328)= -2,021, p= 0,044$ ).

**Tablo 5.** Yaş ve Araştırma Değişkenleri

|                                       | 18-33 yaş (N= 168)<br>Ort ± Ss | 34-69 yaş (N= 162)<br>Ort ± Ss | t      | p     |
|---------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------|-------|
| <b>1. Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği</b> | 93,31 ± 8,74                   | 91,81 ± 8,50                   | 1,574  | 0,116 |
| 1.1. Performans yeterliği             | 17,21 ± 2,25                   | 16,59 ± 2,45                   | 2,405  | 0,017 |
| 1.2. Psikolojik yeterlik              | 18,19 ± 2,06                   | 18,25 ± 1,71                   | -0,271 | 0,787 |
| 1.3. Öğretim yeterliği                | 21,87 ± 2,40                   | 21,03 ± 2,95                   | 2,837  | 0,005 |
| 1.4. Kişilik edindirme yeterliği      | 18,17 ± 2,33                   | 18,36 ± 1,94                   | -0,783 | 0,434 |
| 1.5. Yönetim yeterliği                | 17,86 ± 2,12                   | 17,59 ± 2,09                   | 1,192  | 0,234 |
| <b>2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği</b>  | 42,97 ± 10,43                  | 42,01 ± 9,40                   | 0,875  | 0,382 |
| 2.1. Duygusal tükenme                 | 18,54 ± 6,45                   | 18,60 ± 5,73                   | -0,103 | 0,918 |
| 2.2. Duyarsızlaşma                    | 8,60 ± 3,05                    | 8,36 ± 2,64                    | 0,755  | 0,451 |
| 2.3. Kişisel başarı                   | 32,16 ± 3,62                   | 32,95 ± 3,48                   | -2,021 | 0,044 |
| <b>3. Dean Yabancılaşma Ölçeği</b>    | 68,48 ± 11,84                  | 66,09 ± 11,65                  | 1,846  | 0,066 |
| 3.1. Sosyal yalıtılmışlık             | 26,65 ± 5,02                   | 26,28 ± 4,76                   | 0,694  | 0,488 |
| 3.2. Güçsüzlük                        | 22,29 ± 6,25                   | 21,31 ± 5,62                   | 1,498  | 0,135 |
| 3.3. Kuralsızlık                      | 19,54 ± 5,14                   | 18,50 ± 5,26                   | 1,804  | 0,072 |

Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma

#### 4.2.3. Araştırma Değişkenlerinin Eğitim Değişkeni Açısından İncelenmesi

Araştırma değişkenlerinin eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığının tespitine yönelik yürütülen tek yönlü varyans analizine (ANOVA) ait sonuçlar Tablo 6’da gösterilmiştir.

Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda; Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği öğretim yeterliği ve kişilik edindirme yeterliği alt ölçeklerinin eğitim grupları açısından farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılığın sebebi aramaya yönelik olarak Bonferroni çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre lisansüstü mezunlarının öğretim yeterliği puanlarının lise mezunlarının öğretim yeterliği puanlarından daha yüksek olduğu ( $F(3)= 2,781, p= 0,041$ ) bulunmuştur.

**Tablo 6.** Eğitim ve Araştırma Değişkenleri

|   | <b>Eğitim grupları</b> | <b>Ort ± Ss</b> | <b>F</b> | <b>p</b> | <b>Post hoc</b> |
|---|------------------------|-----------------|----------|----------|-----------------|
| <b>1. Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği</b>   | Lise (N= 65)           | 93,08 ± 7,88    | 1,322    | 0,267    |                 |
|   | Ön lisans (N=22)       | 90,27 ± 8,21    |          |          |                 |
|   | Lisans (N=188)         | 93,09 ± 8,59    |          |          |                 |
|   | Lisansüstü (N= 55)     | 91,15 ± 9,72    |          |          |                 |
| <b>1.1. Performans yeterliği</b>        | Lise (N= 65)           | 16,82 ± 2,56    | 0,585    | 0,625    |                 |
|   | Ön lisans (N=22)       | 16,86 ± 2,23    |          |          |                 |
|   | Lisans (N=188)         | 17,04 ± 2,24    |          |          |                 |
|   | Lisansüstü (N= 55)     | 16,58 ± 2,59    |          |          |                 |
| <b>1.2. Psikolojik yeterlik</b>         | Lise (N= 65)           | 18,49 ± 1,56    | 1,403    | 0,242    |                 |
|   | Ön lisans (N=22)       | 18,36 ± 1,94    |          |          |                 |
|   | Lisans (N=188)         | 18,23 ± 1,93    |          |          |                 |
|   | Lisansüstü (N= 55)     | 17,80 ± 2,06    |          |          |                 |
| <b>1.3. Öğretim yeterliği</b>           | Lise (N= 65)           | 20,00 ± 2,56    | 2,781    | 0,041    | 4 > 1           |
|   | Ön lisans (N=22)       | 21,25 ± 2,98    |          |          |                 |
|   | Lisans (N=188)         | 21,60 ± 2,64    |          |          |                 |
|   | Lisansüstü (N= 55)     | 21,82 ± 2,53    |          |          |                 |
| <b>1.4. Kişilik edindirme yeterliği</b> | Lise (N= 65)           | 17,41 ± 3,10    | 4,610    | 0,004    | 3 > 1<br>4 > 1  |
|   | Ön lisans (N=22)       | 17,55 ± 2,47    |          |          |                 |
|   | Lisans (N=188)         | 18,42 ± 2,01    |          |          |                 |
|   | Lisansüstü (N=55)      | 18,71 ± 1,64    |          |          |                 |
| <b>1.5. Yönetim yeterliği</b>           | Lise (N= 65)           | 17,82 ± 2,06    | 0,572    | 0,634    |                 |
|   | Ön lisans (N=22)       | 17,64 ± 2,06    |          |          |                 |
|   | Lisans (N=188)         | 17,80 ± 2,12    |          |          |                 |
|   | Lisansüstü (N= 55)     | 17,40 ± 2,17    |          |          |                 |
| <b>2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği</b>    | Lise (N= 65)           | 41,89 ± 9,88    | 1,505    | 0,213    |                 |
|   | Ön lisans (N=22)       | 42,73 ± 8,25    |          |          |                 |
|   | Lisans (N=188)         | 41,94 ± 9,80    |          |          |                 |
|   | Lisansüstü (N= 55)     | 45,05 ± 10,89   |          |          |                 |
| <b>2.1. Duygusal tükenme</b>            | Lise (N= 65)           | 18,72 ± 6,38    | 1,932    | 0,124    |                 |
|   | Ön lisans (N=22)       | 17,32 ± 4,80    |          |          |                 |
|   | Lisans (N=188)         | 18,18 ± 5,97    |          |          |                 |
|   | Lisansüstü (N= 55)     | 20,22 ± 6,50    |          |          |                 |
| <b>2.2. Duyarsızlaşma</b>               | Lise (N= 65)           | 8,45 ± 2,89     | 0,569    | 0,636    |                 |
|   | Ön lisans (N=22)       | 8,86 ± 2,70     |          |          |                 |
|   | Lisans (N=188)         | 8,34 ± 2,87     |          |          |                 |
|   | Lisansüstü (N= 55)     | 8,84 ± 2,83     |          |          |                 |
| <b>2.3. Kişisel başarı</b>              | Lise (N= 65)           | 33,28 ± 3,68    | 2,053    | 0,106    |                 |
|   | Ön lisans (N=22)       | 31,45 ± 2,54    |          |          |                 |
|   | Lisans (N=188)         | 32,59 ± 3,54    |          |          |                 |
|   | Lisansüstü (N=55)      | 32,00 ± 3,74    |          |          |                 |
| <b>3. Dean Yabancılaşma Ölçeği</b>      | Lise (N= 65)           | 67,89 ± 12,03   | 0,793    | 0,499    |                 |
|   | Ön lisans (N=22)       | 67,59 ± 7,77    |          |          |                 |
|   | Lisans (N=188)         | 66,52 ± 11,71   |          |          |                 |
|   | Lisansüstü (N= 55)     | 69,18 ± 13,10   |          |          |                 |
| <b>3.1. Sosyal yalıtılmışlık</b>        | Lise (N= 65)           | 26,32 ± 4,49    | 1,257    | 0,289    |                 |
|   | Ön lisans (N=22)       | 28,00 ± 5,53    |          |          |                 |
|   | Lisans (N=188)         | 26,16 ± 5,10    |          |          |                 |
|   | Lisansüstü (N= 55)     | 27,07 ± 4,28    |          |          |                 |
| <b>3.2. Güçsüzlük</b>                   | Lise (N= 65)           | 21,51 ± 6,32    | 0,558    | 0,643    |                 |
|   | Ön lisans (N=22)       | 22,50 ± 5,35    |          |          |                 |
|   | Lisans (N=188)         | 21,60 ± 5,88    |          |          |                 |
|   | Lisansüstü (N= 55)     | 22,61 ± 6,07    |          |          |                 |
| <b>3.3. Kuralsızlık</b>                 | Lise (N= 65)           | 20,06 ± 5,64    | 2,203    | 0,088    |                 |
|   | Ön lisans (N=22)       | 17,09 ± 3,77    |          |          |                 |
|   | Lisans (N=188)         | 18,76 ± 5,12    |          |          |                 |
|   | Lisansüstü (N= 55)     | 19,50 ± 5,34    |          |          |                 |

Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma

Aynı ölçeğin kişilik edindirme yeterliği puanları açısından ise hem lisans hem de lisansüstü mezunlarının puanlarının, lise mezunlarından daha yüksek olduğu görülmüştür ( $F(3)= 4,610, p= 0,004$ ).

#### 4.2.4. Araştırma Değişkenlerinin İş Deneyimi Değişkeni Açısından İncelenmesi

Araştırma değişkenlerinin iş deneyimine göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak üzere bağımsız gruplar için t-testi uygulanmış, bulgular Tablo 7’de gösterilmiştir.

**Tablo 7.** İş Deneyimi ve Araştırma Değişkenleri

|                                       | 1-10 yıl<br>(N= 168)<br>Ort ± Ss | 11 yıl ve üzeri<br>(N= 162)<br>Ort ± Ss | t      | p     |
|---------------------------------------|----------------------------------|---|--------|-------|
| <b>1. Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği</b> | 92,35 ± 8,91                     | 92,81 ± 8,38                            | -0,480 | 0,631 |
| 1.1. Performans yeterliği             | 17,12 ± 2,29                     | 16,69 ± 2,43                            | 1,647  | 0,101 |
| 1.2. Psikolojik yeterlik              | 18,11 ± 2,01                     | 18,33 ± 1,76                            | -1,087 | 0,278 |
| 1.3. Öğretim yeterliği                | 21,46 ± 2,64                     | 21,46 ± 2,80                            | 0,005  | 0,996 |
| 1.4. Kişilik edindirme yeterliği      | 18,07 ± 2,30                     | 18,46 ± 1,97                            | -1,659 | 0,098 |
| 1.5. Yönetim yeterliği                | 17,60 ± 2,07                     | 17,86 ± 2,14                            | -1,159 | 0,247 |
| <b>2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği</b>  | 42,29 ± 9,84                     | 42,72 ± 10,06                           | -0,398 | 0,691 |
| 2.1. Duygusal tükenme                 | 18,21 ± 6,01                     | 18,94 ± 6,19                            | -1,096 | 0,274 |
| 2.2. Duyarsızlaşma                    | 8,43 ± 3,09                      | 8,52 ± 2,59                             | -0,287 | 0,775 |
| 2.3. Kişisel başarı                   | 32,36 ± 3,56                     | 32,75 ± 3,58                            | -0,992 | 0,322 |
| <b>3. Dean Yabancılaşma Ölçeği</b>    | 67,88 ± 11,66                    | 66,71 ± 11,94                           | 0,895  | 0,371 |
| 3.1. Sosyal yalıtılmışlık             | 26,27 ± 4,99                     | 26,67 ± 4,80                            | -0,745 | 0,457 |
| 3.2. Güçsüzlük                        | 22,19 ± 6,13                     | 21,42 ± 5,77                            | 1,163  | 0,246 |
| 3.3. Kurnalsızlık                     | 19,42 ± 5,22                     | 18,62 ± 5,19                            | 1,399  | 0,163 |

Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma

Bulgular, araştırma değişkenlerinin iş deneyimine göre farklılaşmadığını göstermiştir ( $p > 0,05$ ).

#### 4.2.5. Araştırma Değişkenlerinin Antrenörlük Deneyimi Değişkeni Açısından İncelenmesi

Araştırma değişkenlerinin antrenörlük deneyimine göre istatistiksel açıdan farklılaşp farklılaşmadığının analizinde bağımsız gruplar için t-testi kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 8’de gösterilmiştir.

**Tablo 8.** Antrenörlük Deneyimi ve Araştırma Değişkenleri

|                                       | 1-8 yıl<br>Ort ± Ss<br>(N= 184) | 9 yıl ve üzeri<br>Ort ± Ss<br>(N= 146) | T      | p     |
|---------------------------------------|---------------------------------|--|--------|-------|
| <b>1. Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği</b> | 93,05 ± 8,77                    | 91,98 ± 8,48                           | 1,117  | 0,265 |
| 1.1. Performans yeterliği             | 17,08 ± 2,42                    | 16,69 ± 2,29                           | 1,490  | 0,137 |
| 1.2. Psikolojik yeterlik              | 18,39 ± 1,81                    | 18,00 ± 1,97                           | 1,874  | 0,062 |
| 1.3. Öğretim yeterliği                | 21,62 ± 2,62                    | 21,25 ± 2,82                           | 1,219  | 0,224 |
| 1.4. Kişilik edindirme yeterliği      | 18,20 ± 2,19                    | 18,34 ± 2,10                           | -0,593 | 0,554 |
| 1.5. Yönetim yeterliği                | 17,76 ± 2,21                    | 17,69 ± 1,99                           | 0,272  | 0,786 |
| <b>2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği</b>  | 42,05 ± 9,91                    | 43,06 ± 9,98                           | -0,914 | 0,361 |
| 2.1. Duygusal tükenme                 | 18,07 ± 6,21                    | 19,20 ± 5,92                           | -1,673 | 0,095 |
| 2.2. Duyarsızlaşma                    | 8,32 ± 2,85                     | 8,68 ± 2,86                            | -1,131 | 0,259 |
| 2.3. Kişisel başarı                   | 32,34 ± 3,52                    | 32,82 ± 3,62                           | -1,210 | 0,227 |
| <b>3. Dean Yabancılaşma Ölçeği</b>    | 68,27 ± 12,00                   | 66,10 ± 11,45                          | 1,663  | 0,097 |
| 3.1. Sosyal yalıtılmışlık             | 26,53 ± 5,07                    | 26,39 ± 4,67                           | 0,273  | 0,785 |
| 3.2. Güçsüzlük                        | 22,27 ± 6,32                    | 21,23 ± 5,44                           | 1,584  | 0,114 |
| 3.3. Kurnalsızlık                     | 19,46 ± 5,12                    | 18,48 ± 5,30                           | 1,694  | 0,091 |

Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma

Yapılan analizde, araştırma değişkenlerinin antrenörlük deneyimine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir ( $p > 0,05$ ).

#### 4.3. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Araştırmada ele alınan değişkenlerin aralarındaki ilişkilerin belirlenebilmesi amacıyla Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur.

Analiz sonucuna göre Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği toplam puanının, Maslach Tükenmişlik Ölçeği toplam puanı ile orta düzeyde ( $r = -0,448$ ,  $p < 0,001$ ), duygusal

tükenme puanı ile düşük düzeyde ( $r = -0,289, p < 0,001$ ), duyarsızlaşma puanı ile orta düzeyde ( $r = -0,347, p < 0,001$ ) ve sosyal yalıtılmışlık puanı ile düşük düzeyde ( $r = -0,136, p < 0,05$ ) negatif yönde anlamlı ilişkiler içinde olduğu tespit edilirken kişisel başarı puanı ile orta düzeyde ( $r = 0,476, p < 0,001$ ) pozitif yönde anlamlı bir ilişki içinde olduğu saptanmıştır.

Performans yeterliği puanının, Maslach Tükenmişlik Ölçeği toplam puanı ile orta düzeyde ( $r = -0,389, p < 0,001$ ), duygusal tükenme puanı ile düşük düzeyde ( $r = -0,288, p < 0,001$ ), duyarsızlaşma puanı ile düşük düzeyde ( $r = -0,283, p < 0,001$ ) ve sosyal yalıtılmışlık puanı ile düşük düzeyde ( $r = -0,128, p < 0,05$ ) negatif yönde anlamlı ilişkiler içinde olduğu tespit edilirken kişisel başarı puanı ile orta düzeyde ( $r = 0,367, p < 0,001$ ) pozitif yönde anlamlı bir ilişki içinde olduğu ortaya çıkmıştır.

Psikolojik yeterlik puanının, Maslach Tükenmişlik Ölçeği toplam puanı ile orta düzeyde ( $r = -0,315, p < 0,001$ ), duygusal tükenme puanı ile düşük düzeyde ( $r = -0,178, p < 0,01$ ), duyarsızlaşma puanı ile düşük düzeyde ( $r = -0,292, p < 0,001$ ) ve kuralsızlık puanı ile düşük düzeyde ( $r = -0,111, p < 0,05$ ) negatif yönde anlamlı ilişkiler içinde olduğu tespit edilirken kişisel başarı puanı ile orta düzeyde ( $r = 0,340, p < 0,001$ ) pozitif yönde anlamlı bir ilişki içinde olduğu gözlenmiştir.

Öğretim yeterliği puanının, Maslach Tükenmişlik Ölçeği toplam puanı ile orta düzeyde ( $r = -0,391, p < 0,001$ ), duygusal tükenme puanı ile düşük düzeyde ( $r = -0,268, p < 0,001$ ), duyarsızlaşma puanı ile düşük düzeyde ( $r = -0,286, p < 0,001$ ) negatif yönde anlamlı ilişkiler içinde olduğu tespit edilirken kişisel başarı puanı ile orta düzeyde ( $r = 0,403, p < 0,001$ ) pozitif yönde anlamlı bir ilişki içinde olduğu bulunmuştur.

**Tablo 9.** Korelasyon analizi sonuçları

|                                       | 1        | 1.1.     | 1.2.     | 1.3.     | 1.4.     | 1.5.     | 2.       | 2.1.     | 2.2.     | 2.3.    | 3.      | 3.1.   | 3.2.    | 3.3. |
|---------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---------|---------|--------|---------|------|
| <b>1. Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği</b> | 1        |          |          |          |          |          |          |          |          |         |         |        |         |      |
| 1.1. Performans yeterliği             | ,761***  | 1        |          |          |          |          |          |          |          |         |         |        |         |      |
| 1.2. Psikolojik yeterlik              | ,770***  | ,467***  | 1        |          |          |          |          |          |          |         |         |        |         |      |
| 1.3. Öğretim yeterliği                | ,786***  | ,513***  | ,503***  | 1        |          |          |          |          |          |         |         |        |         |      |
| 1.4. Kişilik edindirme yeterliği      | ,755***  | ,428***  | ,568***  | ,419***  | 1        |          |          |          |          |         |         |        |         |      |
| 1.5. Yönetim yeterliği                | ,775***  | ,481***  | ,510***  | ,480***  | ,548***  | 1        |          |          |          |         |         |        |         |      |
| <b>2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği</b>  | -,448*** | -,389*** | -,315*** | -,391*** | -,274*** | -,333*** | 1        |          |          |         |         |        |         |      |
| 2.1. Duygusal tükenme                 | -,289*** | -,288*** | -,178**  | -,268*** | -,149**  | -,204*** | ,899***  | 1        |          |         |         |        |         |      |
| 2.2. Duyarsızlaşma                    | -,347*** | -,283*** | -,292*** | -,286*** | -,219*** | -,251*** | ,767***  | ,608***  | 1        |         |         |        |         |      |
| 2.3. Kişisel başarı                   | ,476***  | ,367***  | ,340***  | ,403***  | ,335***  | ,377***  | -,635*** | -,310*** | -,298*** | 1       |         |        |         |      |
| <b>3. Dean Yabancılaşma Ölçeği</b>    | -,020    | -,079    | ,027     | ,004     | -,021    | ,001     | ,334***  | ,393***  | ,242***  | -,065   | 1       |        |         |      |
| 3.1. Sosyal yalıtılmışlık             | -,136*   | -,128*   | -,108    | -,073    | -,151**  | -,070    | ,218***  | ,184**   | ,145**   | -,179** | ,578*** | 1      |         |      |
| 3.2. Güçsüzlük                        | -,010    | -,082    | ,045     | -,027    | ,024     | ,019     | ,275***  | ,370***  | ,196***  | ,022    | ,823*** | ,190** | 1       |      |
| 3.3. Kurlsızlık                       | ,095     | ,034     | -,111*   | -,099    | ,068     | ,043     | ,237***  | ,295***  | ,187**   | -,006   | ,778*** | ,152** | ,540*** | 1    |

\* $p < 0,05$  ; \*\* $p < 0,01$  ; \*\*\* $p < 0,001$

Kişilik edindirme yeterliği puanının, Maslach Tükenmişlik Ölçeği toplam puanı ile düşük düzeyde ( $r = -0,274, p < 0,001$ ), duygusal tükenme puanı ile düşük düzeyde ( $r = -0,149, p < 0,01$ ), duyarsızlaşma puanı ile düşük düzeyde ( $r = -0,219, p < 0,001$ ) ve sosyal yalıtılmışlık puanı ile düşük düzeyde ( $r = -0,151, p < 0,01$ ) negatif yönde anlamlı ilişkiler içinde olduğu bulunurken kişisel başarı puanı ile orta düzeyde ( $r = 0,335, p < 0,001$ ) pozitif yönde anlamlı bir ilişki içinde olduğu ortaya çıkmıştır.

Yönetim yeterliği puanının, Maslach Tükenmişlik Ölçeği toplam puanı ile orta düzeyde ( $r = -0,333, p < 0,001$ ), duygusal tükenme puanı ile düşük düzeyde ( $r = -0,204, p < 0,001$ ), duyarsızlaşma puanı ile düşük düzeyde ( $r = -0,251, p < 0,001$ ) negatif yönde anlamlı ilişkiler içinde olduğu tespit edilirken kişisel başarı puanı ile orta düzeyde ( $r = 0,377, p < 0,001$ ) pozitif yönde anlamlı bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği toplam puanının, Dean Yabancılaşma Ölçeği toplam puanı ile orta düzeyde ( $r = 0,334, p < 0,001$ ), sosyal yalıtılmışlık puanı ile düşük düzeyde ( $r = 0,218, p < 0,001$ ), güçsüzlük puanı ile düşük düzeyde ( $r = 0,275, p < 0,001$ ) ve kuralsızlık puanı ile düşük düzeyde ( $r = 0,237, p < 0,001$ ) pozitif yönde anlamlı ilişkiler içinde olduğu saptanmıştır.

Duygusal tükenme puanının, Dean Yabancılaşma Ölçeği toplam puanı ile orta düzeyde ( $r = 0,393, p < 0,001$ ), sosyal yalıtılmışlık puanı ile düşük düzeyde ( $r = 0,184, p < 0,01$ ), güçsüzlük puanı ile orta düzeyde ( $r = 0,370, p < 0,001$ ) ve kuralsızlık puanı ile düşük düzeyde ( $r = 0,295, p < 0,001$ ) pozitif yönde anlamlı ilişkiler içinde olduğu bulunmuştur.

Duyarsızlaşma puanının, Dean Yabancılaşma Ölçeği toplam puanı ile düşük düzeyde ( $r = 0,242, p < 0,001$ ), sosyal yalıtılmışlık puanı ile düşük düzeyde ( $r = 0,145, p < 0,01$ ), güçsüzlük puanı ile düşük düzeyde ( $r = 0,196, p < 0,001$ ) ve kuralsızlık puanı ile düşük düzeyde ( $r = 0,187, p < 0,01$ ) pozitif yönde anlamlı ilişkiler içinde olduğu tespit edilmiştir.

Son olarak kişisel başarı puanının, sosyal yalıtılmışlık puanı ile negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu bulunmuştur ( $r = -0,179, p < 0,01$ ).

#### **4.4. Yabancılaşmayı Yordayan Değişkenlerin Belirlenmesi**

Yabancılaşmayı yordayan değişkenlerin belirlenmesi amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Etkilerini kontrol etmek için, regresyon modelinin ilk aşamasına



demografik değişkenler (cinsiyet, yaş ve eğitim), ikinci aşamaya ise Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği alt ölçekleri ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt ölçekleri eklenmiştir.

**Tablo 10.** Yabancılaşmayı Yordayan Değişkenler

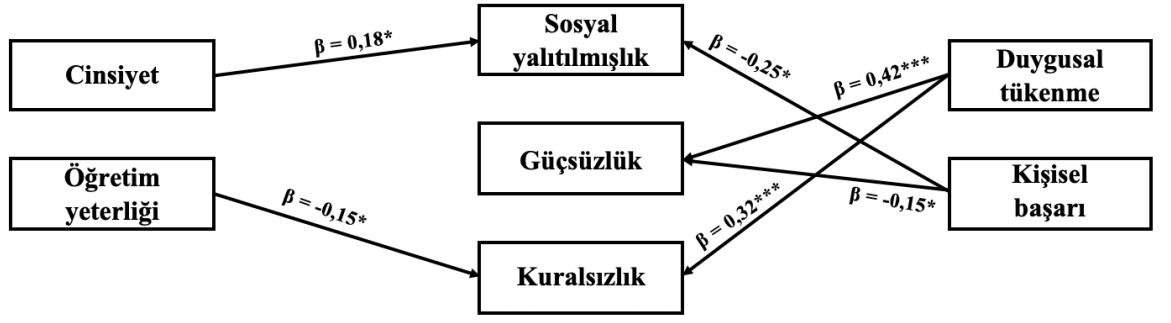
|                             | Sosyal yalıtılmışlık   |          |          | Güçsüzlük  |          |          | Kuralsızlık  |          |          |
|-----------------------------|--|----------|----------|--|----------|----------|--|----------|----------|
| <b>Model 1</b>              | <b>β</b>   | <b>t</b> | <b>p</b> | <b>β</b>   | <b>T</b> | <b>p</b> | <b>β</b>   | <b>t</b> | <b>p</b> |
| Cinsiyet                    | 0,18   | 3,113    | 0,002    | 0.02   | 0.330    | 0.741    | 0.05   | 0.798    | 0.426    |
| Yaş                         | -0,01  | -0,107   | 0,915    | -0.08  | -1.277   | 0.203    | -0.12  | -1.977   | 0.049    |
| Eğitim düzeyi               | -0,04  | -0,625   | 0,532    | 0.01   | 0.111    | 0.912    | -0.09  | -1.505   | 0.133    |
|                             | R= 0,17; R <sup>2</sup> = 0,03;<br>Dzt. R <sup>2</sup> = 0,02;<br>F(3,329)= 3,395<br>p= 0,018  |          |          | R= 0,08; R <sup>2</sup> = 0,01;<br>Dzt. R <sup>2</sup> = 0,01;<br>F(3,329)= 0,791<br>p= 0,500  |          |          | R= 0,13; R <sup>2</sup> = 0,02;<br>Dzt. R <sup>2</sup> = 0,01;<br>F(3,329)= 1,929<br>p= 0,125  |          |          |
| <b>Model 2</b>              | <b>β</b>   | <b>t</b> | <b>p</b> | <b>β</b>   | <b>T</b> | <b>p</b> | <b>β</b>   | <b>t</b> | <b>p</b> |
| Cinsiyet                    | 0,14   | 2,417    | 0,016    | -0.02  | -0.313   | 0.755    | 0.04   | 0.693    | 0.489    |
| Yaş                         | 0,01   | 0,093    | 0,926    | -0.12  | -2.098   | 0.037    | -0.10  | -1.807   | 0.072    |
| Eğitim düzeyi               | -0,06  | -0,98    | 0,328    | 0.02   | 0.152    | 0.879    | -0.10  | -1.787   | 0.075    |
| Performans yeterliği        | -0,05  | -0,662   | 0,509    | -0.09  | -1.410   | 0.160    | 0.01   | 0.100    | 0.921    |
| Psikolojik yeterlik         | -0,02  | -0,217   | 0,828    | 0.09   | 1.358    | 0.175    | 0.10   | 1.444    | 0.150    |
| Öğretim yeterliği           | 0,07   | 1,007    | 0,315    | -0.02  | -0.320   | 0.749    | -0.15  | -2.204   | 0.028    |
| Kişilik edindirme yeterliği | -0,10  | -1,414   | 0,158    | 0.01   | 0.148    | 0.883    | 0.01   | 0.197    | 0.844    |
| Yönetim yeterliği           | 0,05   | 0,736    | 0,462    | 0.04   | 0.560    | 0.576    | -0.03  | -0.476   | 0.634    |
| Duygusal tükenme            | 0,10   | 1,400    | 0,162    | 0.42   | 6.262    | < 0,001  | 0.32   | 4.633    | < 0,001  |
| Duyarsızlaşma               | 0,06   | 0,813    | 0,417    | -0.01  | -0.201   | 0.841    | 0.07   | 1.072    | 0.285    |
| Kişisel başarı              | -0,25  | -2,154   | 0,049    | -0.15  | -2.529   | 0.012    | 0.03   | 0.530    | 0.596    |
|                             | R= 0,29; R <sup>2</sup> = 0,08;<br>Dzt. R <sup>2</sup> = 0,05;<br>F(11,329)= 2,640<br>p= 0,003 |          |          | R= 0,42; R <sup>2</sup> = 0,18;<br>Dzt. R <sup>2</sup> = 0,15;<br>F(11,329)= 6,311<br>p< 0,001 |          |          | R= 0,39; R <sup>2</sup> = 0,15;<br>Dzt. R <sup>2</sup> = 0,12;<br>F(11,329)= 5,152<br>p< 0,001 |          |          |

Dzt. R<sup>2</sup>: Düzeltilmiş R<sup>2</sup>

Regresyon denkleminde ilk aşamada eklenen kontrol değişkenlerinin sosyal yalıtılmışlık değişkeni üzerindeki etkisi anlamlıdır. Bu değişkenler sosyal yalıtılmışlık varyansının %2'sini açıklamaktadır ( $R= 0,17$ ,  $R^2= 0,03$ , Dzt.  $R^2= 0,02$ ,  $F(3)= 3,395$ ,  $p= 0,018$ ). Modele ikinci adımda eklenen değişkenlerden yalnızca kişisel başarının sosyal yalıtılmışlığı anlamlı olarak yordadığı ( $\beta= -0,25$ ,  $p= 0,049$ ) ve sosyal yalıtılmışlık ile negatif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. İkinci modelin regresyon denkleminde girmesiyle açıklanan varyans %5'e yükselmiştir ( $R= 0,29$ ,  $R^2= 0,08$ , Dzt.  $R^2= 0,05$ ,  $F(11)= 2,640$ ,  $p= 0,003$ ).

Regresyon denkleminde ilk aşamada eklenen kontrol değişkenlerinin güçsüzlük değişkeni üzerindeki etkisi anlamsızdır ( $R= 0,08$ ,  $R^2= 0,01$ , Dzt.  $R^2= 0,01$ ,  $F(11)= 0,791$ ,  $p= 0,500$ ). Modele ikinci adımda eklenen değişkenlerden duygusal tükenmenin güçsüzlüğü anlamlı olarak yordadığı ( $\beta= 0,42$ ,  $p< 0,001$ ) ve güçsüzlük ile pozitif yönde ilişkili olduğu ve kişisel başarının da güçsüzlüğü anlamlı olarak yordadığı ( $\beta= -0,15$ ,  $p= 0,012$ ) ancak güçsüzlük ile negatif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır. İkinci modelin regresyon denkleminde girmesiyle açıklanan varyans %15'e çıkmıştır ( $R= 0,42$ ,  $R^2= 0,18$ , Dzt.  $R^2= 0,15$ ,  $F(11)= 6,311$ ,  $p< 0,001$ ).

Son olarak regresyon denkleminde ilk aşamada eklenen kontrol değişkenlerinin kuralsızlık değişkeni üzerindeki etkisi anlamsızdır ( $R= 0,13$ ,  $R^2= 0,02$ , Dzt.  $R^2= 0,01$ ,  $F(11)= 1,929$ ,  $p= 0,125$ ). Modele ikinci adımda eklenen değişkenlerden öğretim yeterliğinin kuralsızlığı anlamlı olarak yordadığı ( $\beta= -0,15$ ,  $p< 0,001$ ) ve kuralsızlık ile negatif yönde ilişkili olduğu ve duygusal tükenmenin de kuralsızlığı anlamlı olarak yordadığı ( $\beta= 0,32$ ,  $p< 0,001$ ) fakat kuralsızlık ile pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır. İkinci modelin regresyon denkleminde girmesiyle açıklanan varyans %12'ye yükselmiştir ( $R= 0,39$ ,  $R^2= 0,15$ , Dzt.  $R^2= 0,12$ ,  $F(11)= 5,152$ ,  $p< 0,001$ ). Tüm analizler sonrası ortaya çıkan model Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1: Regresyon analizi sonucu ortaya çıkan model.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

#### 5.1 Tartışma ve Sonuç

“Antrenör Öz Yeterlik” kavramı literatürde yeni yer edinmiş bir kavram olmasına rağmen hakkında birçok çalışma yapılmıştır. Özellikle eğitim alanında yapılan çalışmalar öz yeterlik bilinci, öz yeterlik inancı gibi kavramları açıklamakta, bunlar ile ilgili sonuçları sunmaktadır.

Bu çalışmada, bir anlamda eğitimci olarak da değerlendirilebileceği düşünülmekte olan antrenörlerin öz yeterlik, tükenmişlik ve yabancılaşmaları arasındaki ilişkinin Covid-19 salgın süreci özelinde incelenmesi amaçlanmıştır.

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda, erkek antrenörlerin kişilik edindirme yeteneği ve kişisel başarı puanlarının kadın antrenörlerden yüksek olmasına karşın kadın antrenörlerin duygusal tükenme, Dean Yabancılaşma Ölçeği toplam puanı ve sosyal yalıtılmışlık puanlarının erkek antrenörlerden daha fazla olduğu görülmüştür.

Araştırmamızdaki başka bir tespite göre erkeklerin öz yeterlik ortalama puanlarının kadın antrenörlerin öz yeterlik ortalama puanlarından pozitif yönde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışmamıza benzer mahiyetteki başka bir çalışma olan Koçak'ın (2019a) çalışmasında da kadın antrenör adaylarının öz yeterlik puanlarının erkek antrenörlere göre daha düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bu da ayrı iki çalışmadaki tespitlerin birbiriyle örtüştüğünü göstermektedir.

Bolat (2011) çalışmasında öz yeterlik ile tükenmişlik arasında anlamlı ve negatif bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Yani bu çalışmada öz yeterlik algısı fazla olan çalışanlarda tükenmişliğin daha az görüldüğü tespit edilmiştir. Bizim çalışmamızda da; Antrenör Öz Yeterlik ölçeği toplam puanının, Maslach Tükenmişlik Ölçeği toplam puanı, duygusal tükenme puanı ve duyarsızlaşma puanı ile negatif yönde anlamlı ilişkiler içinde olduğu tespit edilmiştir. Kişisel başarı puanı ile ise pozitif yönde bir anlamlı ilişki içinde olduğu gözlemlenmiştir.

Yaş değişkeni dikkate alınarak yapılan analizlerde ise, 18-33 yaş grubundaki katılımcıların performans yeterliği ve öğretim yeterliği puanlarının 34-69 yaş

grubundaki antrenörlerden yüksek olduğu, 34-69 yaş grubundaki katılımcıların kişisel başarı puanlarının 18-33 yaş arasındaki antrenörlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada antrenörlerin eğitim düzeyleri değişkenine göre yürütülen analizlerde, lisansüstü mezunu antrenörlerin öğretim yeterliği puanlarının lise mezunu antrenörlerden daha yüksek olduğu, hem lisansüstü hem de lisans mezunu antrenörlerin kişilik edindirme yeteneği puanlarının lise mezunu antrenörlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu ortaya konmuştur.

Eğitim seviyesi artması mesleki anlamda öz yeterliği pozitif yönde arttıran bir unsurdur. Yapılan alanyazın taramasında, farklı disiplinler bağlamında yürütülen çok sayıda araştırma sonucunda görüldüğü üzere, eğitim seviyesinin artması öz yeterlik inancının artmasına yol açmaktadır. Bunun bir örneği, Baysal'ın (2010) hemşireler örneklemindeki çalışmasıdır. Baysal (2010), bu çalışmada araştırma sonuçlarımıza benzer biçimde üniversite mezunlarının lise mezunlarına göre daha yüksek öz yeterlikleri olduğunu bildirmiştir. Gömleksiz ve Serhatlıoğlu'nun (2013) okul öncesi öğretmenlerini inceledikleri çalışma da araştırmamızın sonuçlarını teyit eder bulunmuştur. Gömleksiz ve Serhatlıoğlu (2013) ilgili çalışmalarında üniversite mezunu okul öncesi öğretmenlerinin öz yeterlik puanlarının çalışmamızda üniversite mezunu antrenörlerin öz yeterlik puanlarına benzer şekilde yüksek tespit etmiştir.

Eğitim ve öz yeterlik ilişkisinin ele alındığı bazı çalışmalarda farklı sonuçların elde edilmiştir. Koçak (2019b) voleybol hakemleri özelinde gerçekleştirdiği çalışmada eğitim ve öz yeterlik arasında anlamlı bir ilişki olmadığını rapor etmiştir.

İş deneyimi değişkeninin araştırma değişkenleri ile ilişkilerinin sınındığı analizlerde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir.

Çalışmamızdaki diğer bir çarpıcı tespit ise Covid-19 döneminde öz yeterlik, tükenmişlik ve yabancılaşma değişkenlerinin antrenörlük deneyimine göre farklılaşmadığı yönünde olmuştur. Koçak'ın (2019a) çalışmasında çalışmamızdan farklı biçimde antrenör adaylarının sporculuk deneyim sürelerinin; strateji oluşturma, teknik öğretim ve karakter oluşturma boyutlarında öz yeterlik düzeyini olumlu yönde etkilediği saptanmıştır. Buradan da anlaşılıyor ki Covid-19 sürecinde antrenörlerin deneyim süresi (yıl olarak) önceki dönemdeki gibi öz yeterlik inancına etki etmemiştir.

Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği toplam puanının ve alt boyutlarının, Maslach Tükenmişlik Ölçeği toplam puanı ve kişisel başarı alt boyutu hariç tüm alt boyutlarda negatif yönde anlamlı ilişkiler içinde olduğu, Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği'nin bazı alt boyutlarının Dean Yabancılaşma Ölçeği alt boyutları ile negatif yönde anlamlı ilişkiler içinde olduğu gözlemlenmiştir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Dean Yabancılaşma Ölçeği toplam puanları ve tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Kırıcı ve Özkoç (2017) da turist rehberlerinin tükenmişlik düzeylerinin; tükenmişliği oluşturan boyutlardan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı ile yabancılaşma arasında güçlü denebilecek anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Hiyerarşik regresyon analizleri, sosyal yalıtılmışlığı, cinsiyet ve kişisel başarının; güçsüzlüğü, duygusal tükenme ve kişisel başarının ve son olarak kuralsızlığı, öğretim yeterliği ve duygusal tükenme puanlarının anlamlı olarak yordadığı sonucuna ulaştırmıştır.

Çalışmamızda Dean Yabancılaşma Ölçeği'nin tüm alt boyutlarda bir farklılık tespit edilememiştir. Benzer bir çalışma olan Hanoğlu'nun (2019) çalışmasında, 18 yaşındaki sporcu bireylerin 21 yaş grubuna göre yabancılaşma alt boyutlarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Yine aynı çalışmada Hanoğlu yaş arttıkça yabancılaşmanın daha yüksek olduğu görüşünü belirtmiştir.

Hemşireler üzerinde yapılan farklı bir çalışmada ise; yaş ile yabancılaşma alt boyutlarının bir ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir (Yetiş, 2013).

Sağlık alanında yapılan diğer bir çalışmada ise yaşın hemşirelerde yabancılaşmayı arttıran bir unsur olduğu gözlemlenmiştir (Oruç, 2014).

Covid-19 döneminde öz yeterlik, tükenmişlik ve yabancılaşma değişkenlerinin iş deneyimine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Teknik öğretmenlerin mesleki yabancılaşmalarını inceleyen Gülören'in (2011) çalışmasında, Teknik öğretmenlerin mesleki yabancılaşmaları ile meslekteki toplam hizmet süreleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Erkek antrenörlerin Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği alt boyutlarından kişilik edindirme yeterliği puanları, kadın antrenörlerin kişilik edindirme yeterliği puanlarından anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Tuzcu'nun 2019 da yaptığı çalışmada ise, cinsiyet değişkeni açısından yapılan istatistiksel analizde

öğretmenlerin öz yeterlik algılarının cinsiyet değişkeni açısından farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yaptığımız bir diğer çalışmada Yabancılaşma Ölçeği istatistik sonuçlarına göre, yabancılaşma ile eğitim ve araştırma değişkenleri arasında herhangi bir farklılaşma bulunmamaktadır. Banai ve Weisberg (2003) yaptığı çalışmada eğitim düzeyi ile yabancılaşma arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Salihoğlu'nun (2014) yaptığı çalışmada ise eğitim düzeyi ve yabancılaşma arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.

## 5.2 Öneriler

Araştırma bulguları antrenörlerin öz yeterlik, tükenmişlik ve yabancılaşma inançlarına olumlu yönde katkı sağlayacağı düşüncesi ile aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

1. Antrenörlerin Covid-19 sürecindeki psikolojik çöküntüleri dikkate alınarak çalışanların motivasyonunu artırıcı uzman desteği verilebilir.
2. Antrenörlerin Covid-19 sürecinde görev yaptıkları ortam ve çalışma koşulları iyileştirilebilir, ihtiyaç durumunda yönetim tarafından gerekli destek sağlanabilir.
3. Duygusal tükenmişlikleri fazla olan kadın antrenörlere bu süreçte çalışma saatlerine iyileştirme getirilebilir.
4. Covid-19 sürecinde öz yeterlikleri düşük olan 34-69 yaş grubundaki antrenörlere hizmet içi branş eğitimleri verilebilir. Bu sayede bireylerin öz yeterlik bilinçleri artırılabilir.
5. Özellikle kısıtlamalar döneminde spordan uzak kalan antrenörlerin kısıtlama saatlerinde özel izinlerle zamanlarını fiziksel aktivite ile geçirmeleri sağlanabilir. Bu sayede antrenörlerin spora bakış açıları güçlendirilebilir ve psikolojik açıdan motivasyonlarının düşmesi engellenebilir.
6. Zor şartlar altında çalışan ve Covid-19 bulaşı riskiyle karşı karşıya olan antrenörlere spor müsabakaları sonrası ödüllendirme sistemi getirilebilir.
7. Antrenmanların en sağlıklı ve en risksiz şekilde nasıl yapılacağı konulu toplantılar iş güvenlik uzmanlarıyla birlikte düzenlenerek antrenörlerin de fikirleri alınıp tükenmişlik düzeyleri azaltılabilir.

8. Antrenman alanlarında yabancılaşmanın en aza indirilmesi için antrenörlerin fiziki koşullarının iyileştirilmesi ve alan eksiklerinin giderilmesiyle ilgili çalışmalar yapılabilir.

9. Antrenörlerin performansları araştırılarak eksikliğin tespit edildiği alanlarda özel eğitimler verilebilir.

10. Öz yeterlik, yabancılaşma ve tükenmişlik yaşayan antrenörler için ülke genelinde rehabilitasyon merkezleri artırılabilir.

11. Yöneticiler ya da idari ekip, antrenörlerin olumlu benlik algısını geliştirici nitelikte tutum sergileyerek onlara değerli olduklarını hissettirilebilir.





## KAYNAKÇA

- Akça, F.(2008). *Örgütsel davranışta seçme konular, örgütsel tükenmişlik ve stres*.
- Alp, H. Ü. (2007). *İşletmelerde tükenmişlik sendromu ile iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Malatya.
- Anshel, M. H. (2003). *Sport psychology: From theory to practice* (4th Eds.). San Francisco, CA: B. Cummings.
- Aslan, H. (2008). *Endüstri meslek liselerinde kültür dersleri öğretmenlerinin mesleğe ve kuruma yabancılaşma düzeyleri* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, T. (2015). *Gemi adamlarının maslach tükenmişlik modeli ile incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). KTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Banai, Moshe; Weisberg, Tocob (2003). "Alienation in state-owned and private companies in Russia", *Scandinavian Journal of Management*, Vol.19pp.359-383.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122.
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman
- Bandura, A. (2002). *Exercise of personal and collective efficacy in changing societies*. self efficacy in changing societies. Cambridge/UK: Cambridge University.
- Bandura, A. (2005). *Evolution of social cognitive theory*. In K. G. Smith ve M. A. Hitt (Eds.), *Great minds in management* (9-35). Oxford: Oxford University Press.
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9-44.
- Basim, H. N. & Şeşen, H. (2006). Mesleki tükenmişlikte bazı demografik değişkenlerin etkisi: kamu'da bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 6(2), 15-23.
- Bayhan, V. (1997). *Üniversite gençliğinde anomi ve yabancılaşma* Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.

- Baysal, E. (2010). *Hemşirelerde öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu ilişkisi: Bir üniversite hastanesinde saha çalışması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Beswick, B. (2016). *Odak noktamız futbol*. Çev.: E. Süren. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bolat, O. İ. (2011). Lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(2).
- Bolat, O. İ. (2011). Öz yeterlilik ve tükenmişlik ilişkisi: lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 255-266.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *D.E.Ü.İİ.B.F. Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Clifton, R. A., Mandzuk, D., & Roberts, L. W. (1994). The alienation of undergraduate education students: A case study of a Canadian university. *Journal of Education for Teaching*, 20(2), 179-192.
- Coşturoğlu, M. (1999). *Sosyal şizofreni ve yaratıcı düşünce üzerindeki baskısı*. Güldikeni Yayınları.
- Cotton, DHG. (1990). *Stress management - an integrated approach to therapy*. brunner. New York : Mazel Publishers,
- Dean, D. G. (1961). Alienation: its meaning and measurement. *American Sociological Review*, 26(5), 753-759.
- Demirer, T. ve Özbudun, S. (1998). *Yabancılaşma* , Ankara: Öteki Yayınları.
- Derya Hanoğlu,G. Sporda yabancılaşma ve kişilik özellikleri üzerine araştırması, Sağlık Bilimleri Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı.Çorum, 2019.
- Dolunay, A. B, (2002). Keçiören ilçesi genel liseler ve teknik-ticaret meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu araştırması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 55(1), 51-62.
- Dursun, S. (2000). *Öğretmenlerde tükenmişlik ile yüklenme biçimi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve hizmet süresi değişkenleri arasındaki yordayıcı ilişkilerin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara İli Örneği)* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Ergin, C. (1992). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması*. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı,143-154.

- Erjem, Y. (2005).Eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen: lise öğretmenleri üzerine sosyolojik bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 395-417.
- Ersoy, F., Yıldırım, C. ve Edirne, T. (2001). Tükenmişlik (staff burnout) sendromu. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 10(2), 11-17.
- Feltz, D. L. Chase, M. A., Moritz, S. E. ve Sullivan, P. J. (1999). A conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development. *Journal of Educational Psychology*, 91, 765-776.
- Feltz, D. L. ve Weiss, M. R. (1982). Developing self-efficacy through sport. *Journal of physical education, recreation & dance*, 53(3), 24-36.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Friedman, I. A. (1991). High and low-burnout schools: School culture aspects of teacher burnout. *The Journal of educational research*, 84(6), 325-333.
- Fromm, E. (1955). *The sane society*. New York: Rinehart.
- Gegez, A. E. (2010). *Pazar araştırmaları*. 3. Baskı. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Gömlüksiz, M. N., & Serhatlıoğlu, B. (2013). Okul öncesi öğretmenlerinin öz-yeterlik inançlarına ilişkin görüşleri. *Electronic Turkish Studies*, 8(7).
- Guglielmi, R. S., & Tatrow, K. (1998). Occupational stress, burnout, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. Review of educational research, 68(1), 61-99.
- Guillen, F. ve Sanchez, R. (2009). Competitive anxiety in expert female athletes: sources and intensity of anxiety in national team and first division spanish basketball players. *Perception Motor Skills*, 109(2), 407-419.
- Güğerçin, U. ve Aksay, B. (2017). Dean'ın yabancılaşma ölçeğinin türkçe uyarlaması: geçerlilik ve güvenilirlik analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(1), 137-154.
- Gülören, E. (2011). Teknik öğretmenlerde mesleki yabancılaşma İzmir örneği (Doctoral dissertation, SDÜ Fen Bilimleri Enstitüsü).
- Hallesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879.
- Henson, R. K. (2001). Teacher self-efficacy: Substantive implications and measurement dilemmas.
- Henson, R. K., Kogan, L. R. ve Vacha-Haase, T. (2001). A reliability generalization study of the teacher efficacy scale and related instruments. *Educational and Psychological Measurement*, 61(3), 404-420.
- Hofstetter, C. R., Zuniga, S., & Dozier, D. M. (2001). Media self-efficacy: Validation of a new concept. *Mass Communication & Society*, 4(1), 61-76.

- Horn, T. S. (2002). Coaching effectiveness in sport domain: Advances in sport psychology. *Journal of Psychology*, 7, 134-149.
- Horowitz, I. L. (1966). On alienation and the social order. *Philosophy and Phenomenological Research*, 27(2), 230-237.
- Hoşgörür, V. (1997). *Eğitim işgörenlerinin örgütsel tutumları (Samsun ili ortaöğretim okulları örneği)*. (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Hoy, W. K. (1972). Dimensions of student alienation and characteristics of public high schools. *Interchange*, 3(4), 38-52.
- Hoy, W. K. Blazovsky, R. & Newland, W. (1983). Bureaucracy and alienation: A comparative analysis. *The Journal Of Educational Administration*, 21(2), 109-120.
- <https://www.acibadem.com.tr/koronavirus/koronavirus-corona-virusu-nedirbelirtileri/>, Erişim Tarihi 12.11.2020
- Jarvis, M. (2006). *Sport psychology: A student's handbook*. London, UK: Routledge.
- Jiménez-Pavón, D., Carbonell-Baeza, A., & Lavie, C. J. (2020). Physical exercise as therapy to fight against the mental and physical consequences of COVID-19 quarantine: Special focus in older people. *Progress in cardiovascular diseases*.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
- Karagözoğlu, C. (2005). *Sporda psikolojik destek (1. baskı)*. İstanbul: Morpa Yayınları.
- Kartal, N. (2017). Sağlık çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerini ölçmeye yönelik bir araştırma: üniversite, kamu ve özel hastane farklılıkları üzerine bir inceleme1. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 8(21), 113-130.
- Kırcı, E., & Özkoç, A. G. (2017). Turist rehberlerinin tükenmişlik düzeylerinin işe yabancılaşma eğilimlerine etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(1), 20-32.
- Koçak, Ç. V. (2019a). Antrenör adaylarının antrenör öz yeterlik düzeylerinin incelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(1), 55-62.
- Koçak, Ç. V. (2019b). Koçak, Ç. V. (2019). Voleybol hakemlerinin hakem öz yeterlik düzeylerinin incelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(2), 33-40.
- Koçak, Ç. V. (2020). Antrenör öz yeterlik ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 25(4), 313-329.

- Koçak, Ç. V. ve Güven, Ö. (2018). Voleybol antrenörü mesleki öz yeterlik ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 16(2), 162-177.
- Kurbanoğlu, S. S. (2004). Öz-yeterlik inancı ve bilgi profesyonelleri için önemi. *Bilgi Dünyası*, 5(2), 137-152.
- Küçükaltan, D. (2009). Turizm İşletmelerinde Örgütsel Tükenmişlik, Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış (Ed. Z. Sabuncuoğlu), Bursa.
- Lambie, G. W. (2007). The contribution of ego development level to burnout in school counselors: implications for professional school counseling. *Journal of Counseling & Development*, 85(1), 82-88.
- Malete, L. ve Feltz, D. (2000). The effects of a coaching education program on coaching efficacy. *The Sport Psychologist*, 14(3), 410-417.
- Marshal, G. (1999). *Sosyoloji sözlüğü*, Çev: Osman Akinhay, Derya Kömürcü, Ankara: Bilim Sanat.
- Martens, R., Vealey, R. S. ve Burton, D. (1990). *Competitive anxiety in sport*. Champaign, IL: Human Kinetics Publishers.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: new directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12 (5), 189-192.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout, how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Moritz, S. E., Feltz, D. L., Fahrbach, K. R. & Mack, D. E. (2000). The relation of self-efficacy measures to sport performance: A meta-analytic review, *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 71(3), 280-294.
- Nettler, G. (1957). A measure of alienation. *American Sociological Review*, 22(6), 670-677.
- Oruç, D. (2004). Kocaeli'ndeki kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde yabancılaşmayı etkileyen faktörler (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Özgen, I. (2007). Yiyecek-içecek işletmeleri çalışanlarında tükenmişlik sendromu: İzmir Adnan Menderes havalimanı örneği. *I. Ulusal Gastronomi Sempozyumu ve Sanatsal Etkinlikler*, 116-124.
- Pitino, R. ve Forde, P. (2008). *Rebound Rules. The Art of Success 2.0*. New York: Harper Collins.

- Salihoğlu, G. H. (2014). Örgütsel yabancılaşma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 1-11.
- Schaufeli, W. B. ve Van Dierendonck, D. (1993). The Construct Validity of Two Burnout Measures, *Journal of Organizational Behavior*, 14(7), 631-647.
- Schunk, D. H. (1984). Self-efficacy perspective on achievement behavior. *Educational psychologist*, 19(1), 48-58.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Shepard, J. M. (1972). Alienation as a process: Work as a case in point. *The Sociological Quarterly*, 13(2), 161-173.
- Sidorkin, AM. (2004). In the event of learning: Alienation and participative thinking in education. *Educational Theory*, 54(3), 251-262.
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişiler arası ilişkiler*, İstanbul: Beta yayınevi.
- Surgevil, O. (2005). *Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörler: Akademik personel üzerinde bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon, İzmir.
- Şeşen, H. (2010). Kontrol odağı, genel öz yeterlik, iş tatmini ve örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Ankara'da bulunan kamu kurumlarında bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(2), 195-220.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahloğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 569-587.
- Tong, Y. ve Shanggui, S. (2004). A study on general self-efficacy and subjective well-being of low ses college students in a chinese university. *College Students Journal*, 38(4), 637-642.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 179-204.
- Tuzcu G. (2019). *Farklı branş öğretmenleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin öz yeterlilik algılarının karşılaştırması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Vargas-Tonsing, T. M., Warners, A. L. ve Feltz, D. L. (2003). The predictability of coaching efficacy on team efficacy and player efficacy in volleyball. *Journal of Sport Behavior*, 26(4), 396-407.
- Weisberg, J. & Sagie, A. (1999). Teachers' physical, mental, and emotional burnout: impact on intention to quit. *The Journal of Psychology*, 133(3).

- Weisskopf, W. (1996). *Yabancılaşma ve iktisat*. Çeviren:Oya Köymen. İstanbul: Anahtar Yayınları.
- Woolfolk, A. E. ve Hoy, W. K. (1990). Prospective teachers' sense of efficacy and beliefs about control. *Journal of Educational Psychology*, 82, 81-91.
- Yağcı, U. & Aksoy, V. (2015). Müzik öğretmeni adaylarının akademik öz yeterlikleriyle öğretmenlik öz yeterlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(33), 84-104.
- Yeniçeri, Ö. (1993). *Yabancılaşma, Türkiye günlüğü*, 25, ss. 90-98, Cedit.
- Yetiş, Z. (2013). Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde işe yabancılaşma (Yüksek lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.



## **EKLER**

### **Ek.1. Anket Formu Örneği**

#### **Değerli Katılımcı,**

Bu alışma, Gelişim Üniversitesi Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı Hareket ve Antrenman Bilimleri yüksek lisans programına bağlı olarak Dr. Öğretim Üyesi Çiğdem Öner danışmanlığı altında yürütölen Gizem Okur'un tez çalışmasıdır.

Bu çalışmaya katılmayı kabul ettiğiniz takdirde, sizden size sunulan soruları cevaplamanız istenecektir. Her soruyu dikkatlice okumanız ve içten bir şekilde yanıtlanmanız son derece önemlidir. Araştırmaya katılmak tamamen isteğe bağlıdır. Herhangi bir zorunluluk içermemektedir. Çalışmaya katılanların bilgileri saklı tutulacaktır. Herhangi bir biçimde, herhangi bir ortamda katılımcı bilgileri paylaşılmayacaktır.

**Gizem OKUR**  
**Yüksek Lisans Öğrencisi**



## Ek.2. Demografik Bilgiler

|   |  |
|---|--|
| <b>SORULAR</b>                          |  |
| <b>Yaşınız:</b>                         |  |
| <b>Cinsiyet:</b>                        |  |
| <b>Eğitim Durumu:</b>                   |  |
| <b>Çalışma Deneyimi:</b>                |  |
| <b>Spor Branşı:</b>                     |  |
| <b>Antrenör Deneyimi (İş Deneyimi):</b> |  |

### Ek.3. Koçak Antrenör Öz Yeterlik Ölçeği

| Antrenörlük öz yeterliklerinize ilişkin inanç düzeyinizi aşağıdaki ifadeler doğrultusunda işaretleyiniz.<br>1-Katılmıyorum<br>2-Az Katılıyorum<br>3-Orta Düzeyde Katılıyorum<br>4-Çok Katılıyorum<br>5-Tamamen Katılıyorum kategorilerinde 1'den 5'e kadar işaretleme yapınız. |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| SORULAR  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Sporcularımın performanslarının sezon boyunca yüksek olmasını sağlarım.   |   |   |   |   |   |
| 2. Sporcularımın sezon dışında performans kaybı yaşamamaları için programlar yaparım.  |   |   |   |   |   |
| 3. Müsabakalarda / yarışmalarda etkili taktikler geliştiririm.   |   |   |   |   |   |
| 4. Müsabakalarda / yarışmalarda ani gelişen olumsuz durumlara çözüm üretirim.  |   |   |   |   |   |
| 5. Sporcularımı motive ederim.   |   |   |   |   |   |
| 6. Sporcularımın öz güvenini yükseltirim   |   |   |   |   |   |
| 7. Kendimi motive ederim.  |   |   |   |   |   |
| 8. Başarısız olduğumda öz güvenimi korurum.  |   |   |   |   |   |
| 9. Bilimsel yöntemler kullanarak yetenek seçimi yaparım.   |   |   |   |   |   |
| 10. Öğretimde, spora özgün öğretim yöntemlerini kullanırım.  |   |   |   |   |   |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 11. Teknik becerilerin uygulanışını kendim göstererek öğrenmeyi pekiştiririm. |  |  |  |  |  |
| 12. Etkili öğretim için iş birliği yaparım.                                   |  |  |  |  |  |
| 13. Sporcularımın gelişimini bilimsel yöntemlerle değerlendiririm.            |  |  |  |  |  |
| 14. Sporcularımın ahlak gelişimine yardımcı olurum.                           |  |  |  |  |  |
| 15. Sporcularımın erdemli kişilik geliştirmelerine yardımcı olurum            |  |  |  |  |  |
| 16. Sporcularımın Fair Play'e uygun davranış göstermelerini sağlarım          |  |  |  |  |  |
| 17. Sporcularımı sorumluluk almaları için özendiririm.                        |  |  |  |  |  |
| 18. Her düzeydeki sporcu / takımı rahatlıkla çalıştırırım.                    |  |  |  |  |  |
| 19. Sporcularımın ve kendim için gerçekçi kariyer hedefleri belirlerim.       |  |  |  |  |  |
| 20. Adaletli davranırım.  |  |  |  |  |  |
| 21. Sporcularıma fırsat eşitliği sağlarım.                                    |  |  |  |  |  |

#### Ek.4. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach tükenmişlik ölçeğine ilişkin sorularda kendinize en uygun bulduğunuz cevabı aşağıdaki kriterlere göre

- 1-Hiçbir zaman
- 2-Çok Nadir
- 3-Bazen
- 4-Çoğu Zaman
- 5-Her Zaman kategorilerinde 1'den 5'e kadar işaretleyiniz.

| SORULAR   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.   |   |   |   |   |   |
| 2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum  |   |   |   |   |   |
| 3. Sabah kalktığımda, bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.                         |   |   |   |   |   |
| 4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini anlarım.                                  |   |   |   |   |   |
| 5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere, sanki insan değilmiş gibi davrandığımı hissediyorum. |   |   |   |   |   |
| 6. Bugün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.                                  |   |   |   |   |   |
| 7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.             |   |   |   |   |   |
| 8. Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.   |   |   |   |   |   |
| 9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.                      |   |   |   |   |   |
| 10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri, insanlara karşı sertleştim.                             |   |   |   |   |   |
| 11. Bu işin giderek beni katılaştırmasından korkuyorum.   |   |   |   |   |   |
| 12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.  |   |   |   |   |   |
| 13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.   |   |   |   |   |   |
| 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 yaratırım.                                      |  |  |  |  |  |
| 18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.  |  |  |  |  |  |
| 19. Bu işte birçok kayda değer bir başarı elde ettim.  |  |  |  |  |  |
| 20. Yolun sonuna geldiğimi, her şeyin bittiğini hissediyorum.  |  |  |  |  |  |
| 21. İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.  |  |  |  |  |  |
| 22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazen problemlerinin, zaman zaman benden kaynaklandığını düşünüyorum. |  |  |  |  |  |

## Ek.5. Dean Yabancılaşma Ölçeği

| Yabancılaşma ölçeğine ilişkin sorularda kendinize en uygun bulduğunuz cevabı aşağıdaki ölçeğe göre   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 1-Hiç Katılmıyorum<br>2-Az Katılıyorum<br>3-Orta Düzeyde Katılıyorum<br>4-Çok Katılıyorum<br>5-Tamamen Katılıyorum kategorilerinde 1'den 5'e kadar işaretleme yapınız. |   |   |   |   |   |
| SORULAR  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. İnsan, doğası gereği arkadaş canlısı ve yardımseverdir.   |   |   |   |   |   |
| 2. Yaşadığımız dünya aslında dostane bir yerdir.   |   |   |   |   |   |
| 3. Günümüzde gerçek arkadaşlar bulmak, geçmişe kıyasla çok daha kolaydır.  |   |   |   |   |   |
| 4. Bir kişi arkadaş canlısı ise, her zaman arkadaş bulabilir.  |   |   |   |   |   |
| 5. Bugünlerde insanları bir arada tutan bağların sayısı azalmıştır.  |   |   |   |   |   |
| 6. Günümüzde insanlar nadiren yalnızlık hissediyorlar.   |   |   |   |   |   |
| 7. Bazen kendimi dünyada tamamen yalnız hissediyorum.  |   |   |   |   |   |
| 8. Arkadaşlarım, beni istediğim sıklıkta dışarı davet etmezler.  |   |   |   |   |   |
| 9. Arkadaşlarımı istediğim sıklıkta ziyaret edemiyorum.  |   |   |   |   |   |
| 10. Bugünün çocuklarının geleceği hakkında kaygılanıyorum  |   |   |   |   |   |
| 11. Bazen diğer insanların beni kullandığı duygusuna kapılıyorum.  |   |   |   |   |   |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 12. Küçük bir çocuğun yetiştirilmesinden sorumlu olmak endişe vericidir.  |  |  |  |  |  |
| 13. Bugünlerde verilecek o kadar çok karar var ki, bazen patlayacak gibi oluyorum                                       |  |  |  |  |  |
| 14. İnsanlar çarkların içerisine girmiş, düzenin birer parçası haline gelmiş durumdadır.                                |  |  |  |  |  |
| 15. Gelecek çok kasvetli görünüyor.   |  |  |  |  |  |
| 16. Genelde hayatta ne elde ettiğin, nasıl elde ettiğinden daha önemlidir.  |  |  |  |  |  |
| 17. İnsanların düşünceleri o kadar sık değişiyor ki günün birinde güveneceğimiz bir şey kalacak mı diye merak ediyorum. |  |  |  |  |  |
| 18. Her şey görecelidir ve yaşamın kesin kuralları yoktur   |  |  |  |  |  |
| 19. Sıklıkla hayatın gerçek anlamının ne olduğunu düşünüyorum.  |  |  |  |  |  |
| 20. Bugünlerde birinin emin olabileceği bir şey varsa, o da hiçbir şeyden emin olamayacağıdır.                          |  |  |  |  |  |

## ÖZGEÇMİŞ

Tez yazarı Gizem OKUR 23.09.1988 tarihinde İstanbul'da dünyaya gelmiştir. 2006 Yılında giriş yaptığı Marmara Üniversitesi'nden 2010 yılında Spor Yöneticiliği bölümünden mezun olmuştur. 2007 yılından itibaren staj ile başladığı iş hayatında, 2011 yılında fitness antrenörü olarak göreve başladığı İBB Spor İstanbul Etkinlikleri A.Ş. bünyesinde halen çalışmaktadır.

