



T.C.

LOKMAN HEKİM ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SPOR BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**FİTNESS MERKEZLERİNDEKİ KİŞİSEL ANTRENÖRLERİN
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE
GÖRE İNCELENMESİ**

Caner AYDIN

TEMMUZ, 2023

T.C.
LOKMAN HEKİM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SPOR BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

FİTNESS MERKEZLERİNDEKİ KİŞİSEL ANTRENÖRLERİN
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE
GÖRE İNCELENMESİ

Caner AYDIN

Prof. Dr. Mehmet Settari KOÇAK

TEMMUZ, 2023

Tez Başlığı: Fitness Merkezlerindeki Kişisel Antrenörlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Tezi Hazırlayan: Caner AYDIN

Tez Savunma Tarihi: 11.07.2023

İmza:

Üye: Prof. Dr. Baki YILMAZ

Spor Yöneticiliği Bölümü, Spor Bilimleri Fakültesi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

Bu tez, tarafımdan incelenmiş ve yüksek lisans tezi olarak uygun bulunmuştur /bulunmamıştır.

İmza

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Tuba YAZICI

Rekreasyon Bölümü, Spor Bilimleri Fakültesi, Lokman Hekim Üniversitesi

Bu tez, tarafımdan incelenmiş ve yüksek lisans tezi olarak uygun bulunmuştur /bulunmamıştır.

İmza

Üye (Danışman): Prof. Dr. Mehmet Settar KOÇAK

Spor Yöneticiliği Bölümü, Spor Bilimleri Fakültesi, Lokman Hekim Üniversitesi

Bu tez, tarafımdan incelenmiş ve yüksek lisans tezi olarak uygun bulunmuştur /bulunmamıştır.

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Onayı

Prof. Dr. Sulhiye YILDIZ

Enstitü Müdürü

Yayımlama Ve Fikri Mülkiyet Hakları Beyanı

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Lokman Hekim Üniversitesi'ne verdiğimi bildiririm.

Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

() Tezimin/Raporumun tamamı dünya çapında erişime açılabilir ve bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir.

() Tezimin/Raporumun tarihine kadar erişime açılmasını ve fotokopi alınmasını istemiyorum

() Tezimin/Raporumun..... tarihine kadar erişime açılmasını istemiyorum ancak kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisinin alınmasını onaylıyorum.

() Serbest Seçenek/Yazarın Seçimi

.../.../...

Caner AYDIN

LOKMAN HEKİM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, tez çalışmamda bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları bilimsel etik kurallar gözeterek ifade ettiğimi ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim (...../...../.....)

Caner AYDIN

ÖZET

FİTNESS MERKEZLERİNDEKİ KİŞİSEL ANTRENÖRLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

Caner AYDIN

Yüksek Lisans Tezi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Spor Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı Prof. Dr. Mehmet Settari KOÇAK

ANKARA, TEMMUZ, 2023

Bu araştırmada, Ankara ili Çankaya ilçesinde hizmet veren fitness merkezlerindeki kişisel antrenörlerin, tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, meslek yılı, eğitim seviyesi, gelir seviyesi ve gün içi çalışma saati gibi çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan bu çalışmada mevcut durumu saptamaya yönelik genel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Ankara ili Çankaya ilçesinde hizmet veren fitness merkezlerindeki kişisel antrenörler oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini ise amaca uygun gönüllülük esas alınarak seçilen 242 katılımcı oluşturmaktadır. Araştırmada kişisel antrenörlerin demografik bilgilerini içeren kişisel bilgi formu ile Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Verilerin analizi için betimsel istatistik yöntemleri (yüzde/frekans), Mann Whitney-U Testi ve Kruskal Wallis-H Testi kullanılarak analiz edilmiştir. Ayrıca Kruskal Wallis-H Testi sonucundan ortaya çıkan anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini tespit etmek için Mann Whitney-U Testinden yararlanılmıştır. Analiz SPSS 22 paket programıyla yapılmış ve istatistiksel anlamlılık düzeyi $p<0.05$ olarak kabul edilmiştir. Çalışmanın analiz sonuçlarına göre; kişisel antrenörlerin cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi ve gelir durumu değişkenleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Yaş değişkenine göre tükenmişlik sendromunun, duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı fark görülmüştür. Mesleki deneyim değişkenine göre ise kişisel başarı alt boyutunda anlamlı fark görülmüştür. Çalışma saati değişkeni açısından ise duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutunda anlamlı fark görülmüştür. Sonuç olarak; kişisel antrenörlerin tükenmişlik düzeylerinde yaş, mesleki deneyim ve gün içi çalışma saati değişkenlerinin etkili olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kişisel Antrenör, Tükenmişlik

ABSTRACT

INVESTIGATING THE BURNOUT LEVELS OF PERSONAL TRAINERS IN FITNESS CENTERS BASED ON VARIOUS VARIABLES

Caner AYDIN

Master's Thesis

Health Sciences Institute

Department Of Sports Sciences

Thesis Supervisor Ass. Prof. Dr. Mehmet Settar KOÇAK

Ankara, July, 2023

In this research, the aim was to examine the levels of burnout among personal trainers in fitness centers located in the Çankaya district of Ankara province, considering various variables such as gender, age, marital status, years of profession, education level, income level, and daily working hours. A general survey model was used to determine the current situation in this study. The population of the research consisted of personal trainers working in fitness centers in the Çankaya district of Ankara. The sample of the research consisted of 242 participants selected based on voluntary participation. The research utilized a personal information form containing demographic information of personal trainers, along with the Maslach Burnout Inventory. Descriptive statistical methods (percentages/frequencies), Mann Whitney U Test, and Kruskal Wallis H Test were employed for data analysis. Additionally, the Mann Whitney U Test was utilized to identify which groups exhibited significant differences based on the results of the Kruskal Wallis H Test. The analysis was conducted using the SPSS 22 software package, and a statistical significance level of $p < 0.05$ was considered. According to the analysis results of the study, no significant differences were observed between the gender, marital status, education level, and income level variables of personal trainers and their levels of burnout. Based on the age variable, significant differences were observed in the emotional exhaustion sub-dimension of burnout syndrome. With respect to the professional experience variable, a significant difference was found in the personal accomplishment sub-dimension. In terms of the variable of working hours, significant differences were observed in the emotional exhaustion and personal accomplishment sub-dimensions. In conclusion, it is evident that variables such as age, professional experience, and daily working hours play a role in the burnout levels of personal trainers.

Key Words: Personal Trainer, Burnout

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde bilgi ve birikimini benimle paylaşan ve çalışma sürecinde kendisiyle çalışmaktan mutluluk ve gurur duyduğum, yönlendirmeleri ile bana yol gösteren danışmanım sayın Prof. Dr. Mehmet Settar KOÇAK'a içten teşekkürlerimi sunarım. Rehberlikleri ve değerli katkıları için jüri üyelerim Prof. Dr. Baki YILMAZ ve Dr. Öğr. Üyesi Tuba YAZICI'ya teşekkürlerimi sunarım. Yüksek lisans tez çalışmam sürecinde desteklerini esirgemeyen değerli arkadaşım Doç. Dr. Hüseyin GÜMÜŞ'e, Öğr. Gör. Oğuzhan EROĞLU'na ve iş arkadaşım Volkan ONURLU'ya katkılarından dolayı teşekkür ederim. Ayrıca yüksek lisans eğitimim sürecinde desteğini esirgemeyen ve her zaman yanımda olan değerli eşim Tülay AYDIN'a teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYAN SAYFASI	iii
ETİK BEYAN	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
TEŞEKKÜR.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	x
SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Problemi	3
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Alt Problemleri	3
1.4. Araştırmanın Hipotezleri	4
1.5. Sınırlılıklar.....	4
1.6. Sayıtlılar	5
1.7. Araştırmanın Önemi	5
2. GENEL BİLGİLER	6
2.1. Kişisel Antrenör	6
2.1.1. Kişisel Antrenörün Özellikleri	8
2.1.2. Kişisel Antrenörün Görevleri	10
2.2. Tükenmişlik.....	13
2.2.1. Tükenmişlik Kavramı ve Tanımı	13
2.2.2. Tükenmişlik Modelleri	13
2.2.2.1. Cherniss Modeli	13
2.2.2.2. Pines Modeli	14
2.2.2.3. Golembiewski Modeli.....	15
2.2.2.4. Edelwich ve Brodsky Modeli.....	16
2.2.2.5. Maslach Modeli	17
2.2.3. Tükenmişliğin Alt Boyutları	17
2.2.3.1. Duygusal Tükenme	18
2.2.3.2. Duyarsızlaşma.....	18
2.2.3.3. Düşük Kişisel Başarı.....	19
2.2.4. Tükenmişliğin Nedenleri.....	20

2.2.4.1. Çevresel Faktörler	20
2.2.4.2. Kişisel Faktörler	22
2.2.5. Tükenmişliğin Belirtileri	23
2.2.6. Tükenmişliğin Sonuçları	23
2.2.7. Antrenörlerde Tükenmişlik	25
3. GEREÇ VE YÖNTEM	28
3.1. Araştırmanın Modeli	28
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	28
3.3. Veri Toplama Araçları.....	28
3.4. Verilerin Toplanması.....	29
3.5. Verilerin Analizi.....	29
4. BULGULAR.....	30
5. TARTIŞMA	37
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	51
7. KAYNAKLAR	52
EK 1- ANKET FORMU	66
EK 2- ETİK KURUL ONAYI	68
EK 3- BENZERLİK RAPORU.....	69
EK 4- ÖZGEÇMİŞ.....	77

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların demografik değişkenlere ait yüzde ve frekans dağılımı	30
Tablo 2. Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	31
Tablo 3. Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması	32
Tablo 4. Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	32
Tablo 5. Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Meslek Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması	33
Tablo 6. Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Eğitim Seviyesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması	34
Tablo 7. Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Gelir Seviyesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması	35
Tablo 8. Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Çalışma Saati Değişkenine Göre Karşılaştırılması	35

SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ

ACSM : Amerikan Spor Hekimliği Derneği

NSCA : Ulusal Güç ve Kondisyon Derneği

Sıra Ort. : Sıra Ortalaması

Sıra Top. : Sıra Toplamı

sd : Değişken Sayısı

% : Yüzde

f : Frekans

n : Araştırma Grubu Sayısı

p : Anlamlılık Düzeyi

1. GİRİŞ

Çalışma hayatındaki olumsuzluklar tüm çalışanlar da olduğu gibi kişisel antrenörler için de geçerlidir. Bireylerin iş yaşamlarındaki zorlukların derecesini değiştiren birçok çevresel ve kişisel etken bulunduğu düşünülmektedir. Bu etkenler bireylerin, ruh sağlığını zorlayarak tükenmişlik düzeylerinde olumsuz birtakım etkiler yaratabilir ve bundan dolayı kişilerin tükenmişlik sendromuna yakalanmaları olasıdır. Bireylerin yaşadıkları bu sendromdan kaynaklanan olumsuzluklar çalıştıkları işletmelerdeki verimi düşürmekte (Oreskovich, Shanafelt, Dyrbye, Tan, Sotile, Satele, West, Sloan ve Boone, 2015), bunun yanı sıra iş aile ve sosyal hayatlarına da yansımaktadır (Mazerolle, 2008).

Tükenmişlik, hizmet sektöründe çalışan ve insanlarla yüz yüze ilişki içerisinde olan meslek mensuplarında duygusal gerginlik arttıkça çok sık görülen bir durumdur (Bezliudnyi, Kravchenko, Maksymchuk, Mishchenko ve Maksymchuk, 2019). Bu alandaki ilk çalışmaları ve bu kavramı ortaya çıkaran Herbert Freudenberger tükenmişlik terimini ilk defa 1974’de kullanmıştır (Freudenberger, 1974).

Tükenmişlik farklı kişiler tarafından araştırmalar yapılarak incelenmiştir. Maslach’a göre tükenmişlik, “iş gereği yoğun duygusal taleplerle karşılaşan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda kalan kişilerde görülen, fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansması ile oluşan bir sendrom” olarak tanımlanmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Maslach, tükenmişlik kavramını duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç boyutu olan bir süreç şeklinde değerlendirmektedir. Çalışanlar Maslach modeline göre, kişilerin psikolojik taleplerine artık karşılık veremediklerinde duygusal yıpranma deneyimlemeye başlıyor (Maslach ve Jackson, 1981). Çalışanlar, iş ortamındaki aşırı talep ve beklentilerle başa çıkamadıklarında, hizmet verdikleri kişilere karşı mesafeli bir tutum sergileyerek duyarsızlaşmaya başlarlar. Bu durumda kişiler içinde bulunduğu mevcut toplum ve hizmet verdikleri kuruma katkı sağlamayı hedeflemelerine rağmen mevcut davranışlarında bir değişim fark ederler ve kişisel başarılarının yetersiz olduğunu düşünmeye başlarlar (Cordes ve Dougherty, 1993).

Tükenmişliğe sebep olan faktörler incelendiğinde birçok nedenden bahsedilebilir. Bunların bazıları kişisel sebepler bazıları ise bireyin yaşadığı ve çalıştığı işten kaynaklı çevresel faktörlerdir. Yapılan çalışmalar yüz yüze çalışılan mesleklerde stres durumunun ve tükenmişliğin diğer mesleklere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir (Babaoğlu, Altun ve Çakan, 2010). Yaşanılan bu strese bağlı olarak bireylerde tükenmişlik belirtileri görülebilir. Bu belirtiler baş ağrısı, bulantı, kendi sorunlarından başkasını sorumlu tutma, madde bağımlılığı, konsantrasyon bozukluğu, kişisel ilişkilerde başarısızlık, sürekli tekrar eden nezle olarak belirlenmektedir (Kaçmaz, 2005; Pines, 1993).

Günümüzde spor yapmak insanlar için hem fiziksel olarak iyi olma hali, hem de sağlıklarını korumak için temel ihtiyaç haline gelmiştir. Birçok kişi bozulan sağlığını tekrar kazanmak için ciddi miktarda paralar harcayabilir. Bireyleri daha fazla egzersiz yapmaya teşvik etmek bozulan kişisel sağlığı tekrar kazanmanın ve sağlığı koruyabilmenin önemli bir yoludur; fakat pratikte başarılması zordur çünkü egzersiz yapmanın önündeki engellerden biri de bireylerin etkili ve güvenli egzersizler hakkında yetersiz bilgi sahibi olmalarıdır (Möller, Roalter, Diewald, Scherr, Kranz, Hammerla, Olivier ve Plötz, 2012). Egzersizin faydalarının farkında olan kişiler ise sağlık sorunları ile uğraşmadan ya da bozulan sağlıklarını tekrar kazanabilmek için fiziksel aktiviteye başvurmaktadır. Bireylerin sağlıklı kalabilmek için başvurdukları sağlık ve spor kulüplerinde, iletişime girdikleri ve eğitim aldıkları kişisel antrenörler önemli bir rol oynamaktadır. American College of Sports Medicine “kişisel antrenör”ü tanımlarken ‘en az lise mezunu, bireylerin yaşam kalitesini arttıracak, sağlıkla ilgili riskleri en az indirecek, fiziksel uygunluğu ve performansı arttıracak, spor yapan ve sağlıkla ilgili sorunlar yaşayan ya da yaşamayan insanlarla çalışan ve onların sağlıklı bir yaşam sürmelerini hedefleyen bireyler’ olarak tanımlamaktadır (ACSM, 2013). Kişisel antrenör ile çalışmak, uygun şekilde nasıl egzersiz yapılacağını ve egzersize bağlı yaygın yaralanmaların nasıl önlenileceğini öğrenmenin yararlı bir yoludur (Melton, Katula ve Mustian, 2008). Ayrıca bire bir kişisel eğitim bireyin fiziksel aktivite seviyesini artırmanın etkili bir yoludur (McClaran, 2003). Kişisel antrenör gözetiminde egzersiz yapmak, egzersize bağlılığı ve kilit faktör olan içsel motivasyonu arttırmaktadır (Maguire, 2001).

Tükenmişliğin yoğun olarak karşılaşıldığı hizmet sektörlerinden biriside sağlık ve spor merkezleridir. Antrenörlerde ilk kez tükenmişliğin araştırılması

Caccese ve Mayerberg tarafından yapılmıştır (Caccese ve Mayerberg, 1984). Antrenörlerin, meslekleri gereği kişilerle yakın ilişki içinde olmaları tükenmişlik düzeylerinin artmasında etkili olabilmekte (Figueiredo, 2016); ayrıca mesleği bırakan antrenörlerin, işten ayrılma sebepleri olarak çeşitli tükenmişlik nedenleri sıraladığını görülmektedir. Örneğin çalışılan saatler, maaş ve genel olarak iş tatminsizliği bu nedenlerden bazılarıdır (Capel, 1990). Bu bilgilerden yola çıkılarak, fitness merkezlerindeki kişisel antrenörlerin tükenmişlik düzeyleri çeşitli değişkenlere göre incelenmiştir.

1.1. Araştırmanın Problemi

Günümüzde tükenmişlik sendromu sık görülen sorunlardan biridir. İnsanlarla yüz yüze çalışılan hizmet sektöründe bu durum ile daha çok karşılaşmaktadır. Bu sebeple kişisel antrenörler de çevresel ve kişisel faktörlerden dolayı bu sorun ile karşı karşıya gelebilmektedir. Toplumda orta yaşın üzerinde kişisel antrenör olmaması yaşı ileri olan mevcut çalışanları kaygıya düşürebilir. Çalışma saatleri incelendiğinde uzun çalışma saatlerinden dolayı iş, aile ve sosyal hayat arasındaki sorunlar başlayabilmektedir. Medeni durum ve cinsiyet farklılıklarında kadın danışmanların çocuklarına bakma konusunda erkeklerden daha fazla sorumluluk almaları gerektiğinden iş ve aile dengesini kurmakta zorlanabilmektedirler. Eğitim düzeyi yüksek olan antrenörlerin iş beklentileri ve sorumluluk almaları yüksek olduğundan bu sendroma yakalanmaları daha olasıdır. Buradan yola çıkarak bu çalışmanın araştırma problemi; Fitness merkezlerindeki kişisel antrenörlerin, tükenmişlik düzeylerine etki eden çeşitli değişkenler ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemektir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Ankara ili Çankaya ilçesinde hizmet veren fitness merkezlerindeki kişisel antrenörlerin, tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelemektir.

1.3. Araştırmanın Alt Problemleri

1- Kişisel antrenörlerin yaş değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

2- Kişisel antrenörlerin cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

3- Kişisel antrenörlerin mesleki tecrübe değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

4- Kişisel antrenörlerin medeni durum değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

5- Kişisel antrenörlerin eğitim durumu değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

6- Kişisel antrenörlerin gelir durumu değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

7- Kişisel antrenörlerin gün içi çalışma saati değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

1.4. Araştırmanın Hipotezleri

1- Kişisel antrenörlerin yaş değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

2- Kişisel antrenörlerin cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

3- Kişisel antrenörlerin mesleki tecrübe değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

4- Kişisel antrenörlerin medeni durum değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

5- Kişisel antrenörlerin eğitim durumu değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

6- Kişisel antrenörlerin gelir durumu değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

7- Kişisel antrenörlerin gün içi çalışma saati değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırma Ankara ili Çankaya ilçesinde hizmet veren fitness merkezlerindeki kişisel antrenörler ile sınırlandırılmıştır.

Araştırmada incelenen kişisel antrenörlere, kişisel bilgi formu ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği uygulanmıştır.

1.6. Sayıtlar

Bu araştırmada çalışmaya dahil olan kişisel antrenörlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeğini ve kişisel bilgi formunu doğruyu gösterecek şekilde iten yanıtladıkları varsayılmıştır.

1.7. Araştırmanın Önem

Tükenmişlik bireylerin fiziksel ve zihinsel olumsuz durumda olmaları gibi, sadece kendisini etkilemekle kalmamakta ve aynı zamanda ailelerini, sosyal hayatlarını ve hizmet verdikleri kişileri olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Antrenörlerin, meslekleri gereği kişilerle yakın ilişki içinde olmaları tükenmişlik düzeylerinin artmasında etkili olabilmektedir (Figueiredo, 2016). Dünyada ve ölkemizde son yıllarda popüler hale gelen ve bir meslek grubuna dönüşen kişisel antrenörlük hizmeti de diğer tükenmişlik çalışmalarına konu olan antrenörlük branşları gibi kişilerle yakın ilişki kurularak yürütölen hizmetlerdendir. Alan yazında antrenörlerde tükenmişlik ile ilgili çalışmalar olduğu görölmüştür (Akbulut ve Altınkök, 2018; Altfeld, Mallett ve Kellmann, 2015; Caccese ve Mayerberg, 1984; Doğan ve Akandere, 2019; Güllü ve şahin, 2019; Kayđusuz ve Karagün, 2021; Price ve Weiss, 2000). Bu araştırmadan elde edilecek sonuçlar, cinsiyet, yaş, medeni durum, gelir düzeyi, eğitim durumu, mesleki tecrübe, gün içi çalışma saati gibi değişkenlere bağlı olarak kişisel antrenörlerin tükenmişlik düzeyleri hakkında bilgi edinmemizi sağlayacaktır. Ayrıca araştırmadan elde edilecek bilgi ve verilerle tükenmişliğin nedenleri belirlenebilecek ve bu durumu önleyici tedbirlerin alınabilmesi için araştırmanın sonuçları yol gösterici olacaktır. Bu sonuçlarla kişisel antrenörlerin motivasyon ve iş veriminin düşmesi gibi problemleri engellemek kolaylaşacak, bununla birlikte kişisel antrenörlerin tükenmişlik sendromu üzerine farkındalık seviyesi artarak bu sendromu önleme stratejileri geliştirebileceklerdir. Bu nedenle, araştırmanın spor bilimleri alanındaki eksiklikleri gidermesi ve ilgili literatüre katkı sağlayacağı sebebiyle önem taşıdığı düşünölmektedir.

2.GENEL BİLGİLER

2.1. Kişisel Antrenör

Spor yapmak insanlar için hem fiziksel olarak iyi olma hali, hem de sağlıklarını korumak için temel ihtiyaç haline gelmiştir. Birçok kişi bozulan sağlığını tekrar kazanmak için ciddi miktarda paralar harcayabilir. Bireyleri daha fazla egzersiz yapmaya teşvik etmek bozulan kişisel sağlığı tekrar kazanmanın ve sağlığı koruyabilmenin önemli bir yoludur, fakat pratikte başarılması zordur çünkü egzersiz yapmanın önündeki engellerden biri de bireylerin etkili ve güvenli egzersizler hakkında yetersiz bilgi sahibi olmalarıdır (Möller ve diğerleri, 2012). Egzersizin faydalarının farkında olan kişiler ise sağlık sorunları ile uğraşmadan ya da bozulan sağlıklarını tekrar kazanabilmek için fiziksel aktiviteye başvurmaktadır. Bireylerin sağlıklı kalabilmek için başvurdukları sağlık ve spor kulüplerinde, iletişime girdikleri ve eğitim aldıkları kişisel antrenörler önemli bir rol oynamaktadır. Egzersiz yapan bireyler, fiziksel görünümü geliştirme amaçlı yaptıkları egzersizler sonucu psişik ve ruhsal olarak da rahatlamaktadır. Bu durum günlük hayatta onların, çeşitli kronik hastalıklardan ve iş stresinden kurtulmalarını sağlar. Ayrıca bireyler, zamanlarını daha verimli kullanma yeteneğine sahip olmuşlardır. Birey, zorlanabileceğini fark ederek, egzersizleri bir kişisel eğitmen eşliğinde gerçekleştirmeyi gereklilik olarak görmektedir. Kişisel eğitmenle beraber bu süreci daha kolay bir şekilde başarabileceğine inanmaktadır (Baechle ve Earle, 2004).

Kişisel antrenör ve kişiye özel antrenman arasındaki farkı netleştirmek gerekir. Kişisel Antrenör, özel fiziksel aktivite eğitmeni olarak görev yapan egzersiz profesyoneli ifade ederken kişiye özel antrenman kişiselleştirilmiş bir programa dayalı olarak geliştirilen fiziksel aktiviteyi ifade eder (Gomes ve Carminha, 2014). Kişisel eğitim, bireyin kendini güvende hissettiği bir ortamda, bir kişisel eğitmen tarafından yönlendirilerek, uygun egzersiz çalışmaları yapmasını ve vücut uygunluk seviyelerini artırmasını ya da fiziksel ve ruhsal olarak sağlıklı bir yapıya ulaşmasını hedefleyen birebir çalışmalardır. Günümüzde fitness endüstrisindeki önde gelen büyüme trendlerinden biri olan kişisel eğitimi insanlar benimsemeye başlamaktadır. Bir zamanlar sadece ünlülerin ve varlıklı kişilerin erişebileceği kabul edilen kişisel eğitim hizmetleri artık daha fazla insan tarafından değerlendiriliyor ve ücret olarak daha fazlasını ödemektedirler (Archer, 2004). Günümüzde, tam olarak

ne zaman başladığı net olmamakla birlikte, birçok insan, film yıldızları da dahil olmak üzere, bedensel görünümünü iyileştirmek için kişisel eğitim çalışmalarından kendi bütçeleri doğrultusunda faydalanmaktadır (Clark, Lucett ve Corn, 2008). Egzersiz performansı, hedeflere ulaşmak, boş zamanı verimli değerlendirmek, vücut estetiği ve genel fiziksel uygunluğun iyileştirilmesi için kişisel eğitim uygulaması son yıllarda giderek daha fazla büyümektedir. Bu nedenle kişiye özel antrenmanın ortaya çıkması kaçınılmaz olmuştur.

Kişisel antrenörü NSCA (Ulusal Güç ve Kondisyon Derneği) NSCA-CPT uygulamalarında “ Kişisel eğitmenler, kişiselleştirilmiş bir yaklaşım kullanarak müşterileri sağlık ve zindelik ihtiyaçları konusunda değerlendiren, motive eden ve eğiten sağlık, fitness uzmanları olarak tanımlayıp bununla beraber, güvenli ve etkili egzersiz programları tasarlayan, müşterilerin kişisel sağlık ve fitness hedeflerine ulaşmalarına ve acil durumlarda uygun şekilde yanıt vermelerine yardımcı olacak ve rehberlik sağlayacak kişi olarak tanımlar (Kompf ve Nadolsky, 2014). American College of Sports Medicine de kişisel antrenörü tanımlarken; en az lise mezunu, bireylerin yaşam kalitesini arttıracak, sağlıkla ilgili riskleri en az indirecek, fiziksel uygunluğu ve performansı arttıracak, sağlıklı bir yaşam sürmek gibi amaçlarla spor yapan, sağlıklı ya da sağlık sorunları yaşayan insanlarla çalışan kişi olarak tanımlar (ACSM, 2013). Kişisel antrenörler her üye ve öğrenci için bireysel hedeflere ulaşan faaliyetler yürütmek zorundadır. Kişisel antrenörlerin bakış açılarını değerlendiren yakın tarihli bir araştırma da üyelerin empati, dinleme becerileri ve motivasyon becerileri sergileyen antrenörlerle kalma olasılıklarının daha yüksek olduğunu bildirmektedir. Aynı çalışma kişisel antrenörlerin pratik bilgi ve becerilerinin çoğunu işte öğrenildiğini öne sürmektedir (Melton ve diğerleri, 2008).

Kişisel antrenörün günümüzde önemini kabul ederek, nitelikli antrenör eğitmek ve sağlamak için bazı sertifika programı mevcuttur. Sertifika veren kuruluşların çoğu, kişisel antrenörün yetkinliklerinin; temel anatomi, biyomekanik ve egzersiz fizyolojisi gibi bilgilerin ötesinde, yaşam tarzı ve sağlık, kronik hastalıklar, egzersiz reçetesi hazırlama ve beslenme tavsiyesi gibi konularda donanımlı hale getirmeyi hedeflemektedir (Kaminsky, 2006). Tüm bu alınan eğitimlerin yanı sıra yeni araştırmaları da takip etmek gerektirir. Aksi takdirde; üyelerin yaralanması ve hedeflerine ulaşmada zorluklar, hatta öğrenci kaybına kadar neden olabilir. Ayrıca bire bir kişisel eğitim bireyin fiziksel aktivite seviyesini artırmanın etkili bir yoludur

(McClaran, 2003). Kişisel antrenör gözetiminde egzersiz yapmak, egzersize bağlılığı ve kilit faktör olan içsel motivasyonu arttırmaktadır (Maguire, 2001). Kişisel bir antrenörün gözetimi altında eğitim alan kişiler, kendi başlarına egzersiz yapan bireylerle karşılaştırıldığında önemli ölçüde daha fazla ilerleme kaydettikleri görülmektedir (Dias, Simão, Saavedra, Ratamess, 2017).

Kişisel eğitimciler, fitness endüstrisinde kendi alanlarının daha profesyonelleşmesi için çalışmaya ve bunu talep etmeye devam etmektedirler. İlk olarak 2006 yılında yapıp yayınlanan bir ankette, kişisel eğitim fitness trendleri arasında ilk 10'da yer almaktadır. Bu ankette kişisel eğitimin yerinde küçük farklılıklar olsa da günümüze kadar en yaygın fitness trendleri arasında yerini bulmuştur. Kişisel antrenörler ise sağlık ve fitness merkezlerinin profesyonel kadrosunun önemli bir parçası olmaya devam edecektir. McGuire ve arkadaşları, yaptıkları araştırmada, üyelerin fitness kulüplerinden memnuniyetlerinin önemli bileşenlerinin kişisel antrenör desteği ve bu antrenörlerin eğitimi ve öğretimi ile ilgili olduğunu bildirmektedir (McGuire, Anderson, Trail, 2009). Ayrıca kurumsal sağlık programlarında ve tıbbi fitness programlarında istihdam edilir veya bağımsız çalışabilmektedirler (Thompson, 2017).

Eğer insanlar sağlıklarını iyileştirmek istiyorsa, fitness endüstrisini sağlık sektörüyle birleştirmeye başlamalıdır. Elde edilen çok sayıda kanıtla, organize tıbbın, dünyanın dört bir yanındaki hastaların iyileşmesini sağlamak için fitness uzmanlarıyla bir araya gelme zamanı geldiğini göstermektedir. Bütün dünya, egzersizi ilaç olarak kullanmaktadır. Bundan dolayı sağlığı ve uzun ömürlülüğü daha iyi bir hale getirmenin en iyi yolunun egzersiz olduğu görülmektedir (Sallis, 2009)

2.1.1. Kişisel Antrenörün Özellikleri

Başarılı bir kişisel antrenörün empati kurması gereklidir. Empati, antrenörün kendini öğrencisinin yerine koyabilmesidir. Bu durum yalnızca öğrencinin amaçlarına ulaşmaya çalışırken karşılaşılabileceği zorlukları anlama değil, aynı zamanda öğrencisinin ne hissettiğini gerçekten hissedebilme becerisini ifade eder (Melton ve diğerleri, 2008).

Kişisel eğitimciler, farkında olsunlar ya da olmasınlar, üyelerinin öz yeterliliğini artırmak için sürekli olarak modellemeyi kullanırlar. Örneğin, bir eğitimci bir egzersizi öğretmek için çeşitli modelleme biçimleri kullanabilir. İlk

olarak, bir egzersizi tartışırken, eğitmen egzersizi doğru yapan başka bir sporcuyu gösterebilir, ardından eğitmen egzersizi gösterebilir. Son olarak, eğitmen egzersizi doğru şekilde üyesine yaptırabilir (Jackson, 2010). Kişisel antrenörler, öğrencilerine değerli hizmetler sunmaktadırlar. Örneğin; egzersiz yapısı, egzersiz seçimi ve sırası, antrenman sıklığı, yoğunluğu, hacmi ve dinlenme aralıkları gibi unsurları tasarlarlar, egzersiz tekniklerini öğretir ve düzeltirler, müşterilerini motive ederler ve hedefe ulaşmak ve ilerlemek için psikolojik takviye sağlar (Ratamess, Faigenbaum, Hoffman ve Kang, 2008). Ayrıca bireylerin daha yüksek bir yoğunlukta antrenman yapması için bir kişisel antrenörün doğrudan gözetimi, danışanların daha uygun bir antrenman programını gerçekleştirmesini sağlayabilir (Baker, 2001).

İletişim becerilerinin geliştirilmesi, program hazırlama pratiği ve çalışılan yerde edinilen tecrübe, mesleğe yeni başlayan kişisel eğitmenlerin performanslarını büyük ölçüde arttıracaktır. Çalışılan bu kurumlarda verilecek bir yönetim kursu, özellikle kariyerlerine yeni başlayan antrenörler için faydalı olacaktır. Kişisel antrenörlük alanında bir kariyere hazırlanan eğitmenler, görünüş açısından da sektör beklentilerinin farkında olmalıdır (Melton, Dail, Katula ve Mustian, 2010). Üye, antrenörün mesleki olarak bilgili olduğunu anladığında, eğitmenin fiziği daha az önemli bir faktör haline gelebilir. Bununla birlikte başka bir faktör ise üyenin çalışılan kurumda uygun olmayan fiziğe sahip bir eğitmeni tutması için, antrenörün ya kendisini üyeye yönlendiren bir yöneticisi olması gerekir ya da üyenin, antrenörün çalıştırdığı diğer kişileri gözlemlemesi gerekir (Melton ve diğerleri, 2010). Antrenörlerin sosyal becerileri üye sadakati ve üyeyi kaybetmemek için oldukça önemlidir. Bu sosyal beceriler, çeşitli üyelerle etkili bir etkileşim içinde olma ve iletişim kurma yeteneğidir. Bu etkileşim, arkadaş canlısı ve dışa dönük olmak gibi kişilik özelliklerinin bir sonucu olabilir (Melton ve diğerleri, 2008). Kişisel antrenörler ve egzersiz uzmanları, egzersiz başarısında büyük bir faktör olabilen; ğrenci ve sporcularla bağlantı kurma ve onları motive etme yeteneğine sahiptir (Jackson, 2010).

Bireyler, egzersiz yapan sporcular ve diğer kişiler üzerinde olumlu bir etki yaratması beklenen bir kişisel eğitmenin, rol model olma görevini yerine getirmesini beklemektedir. Bu nedenle, bireyler, kişisel antrenörlerinin bu konuda deneyimli olmalarını da talep etmektedir (Rupp, Campbell, Thompson ve Terbizan, 1999). Bununla beraber bir kişisel antrenör, çok çeşitli roller üstlenir örneğin; ğretmen,

eğitmen, danışman, destekçi, vücut geliştirme antrenörü ve danışmanı, kilo kontrolü, kişisel yaşam danışmanı gibi farklı özellikleriyle üyelerine yardımcı olur (Chiu, Lee ve Lin, 2011). Kişisel antrenörün üyelerini motive etme yöntemlerinden birisi de modelleme kavramını kullanarak, aktif bir yaşam tarzını başarıyla benimsemiş iyi egzersiz yapan danışanına benzer kişilerin başarı öykülerini paylaşabilir. Bu, üyenin zihnine "ben de yapabilirim" fikrini yerleştirmeye yardımcı olur. Egzersiz yapmaya yeni başlayan kişiler, nasıl başarılı olabileceklerini anlamak için başarılı egzersiz yapanları analiz edebilirler (Jackson, 2010).

2.1.2. Kişisel Antrenörün Görevleri

Sertifikalı kişisel antrenörlerin en önemli görevlerinden birisi, üyelerinin sağlık ve güvenliğinin korunması gibi kritik öneme sahip genel bir fikir birliği vardır. Bununla birlikte, genel bir yeterlilik, temel biyomekanik ve egzersiz fizyolojisi bilgisi, egzersiz reçetesi hazırlama, program tasarımı, temel ilk yardım ve en azından temel beslenme hakkında bilgi sahibi olmaları gerekmektedir (Melton ve diğerleri, 2010). Kişisel antrenör ile çalışmak, uygun şekilde nasıl egzersiz yapılacağını ve egzersize bağlı yaygın yaralanmaların nasıl önlenebileceğini öğrenmenin yararlı bir yoludur (Melton ve diğerleri, 2008). Kişisel eğitmenler, yetişkin bireylerde egzersizle ilgili içsel motivasyon ve öz yeterliliğin desteklenmesinde ve geliştirilmesinde önemli bir rol oynayabilir (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985; Jackson, 2010). Bu eğitmenler, kişinin antrenmana kendini daha rahat hissettiği egzersizlere başlamasını sağlayabilirse, bu, öz yeterliliğin artmasına ve o seansın ilerleyen saatlerinde veya sonraki seanslarda daha zorlu egzersizleri denemeye daha fazla istekli olmasına yol açacaktır (Jackson, 2010). Ayrıca destek ve teşvik sağlanması yoluyla ve kişisel eğitmenlerin sözel iknası da öz yeterliliği ve motivasyonu güçlendirmenin bir yoludur (Jackson, 2010). Bu nedenle, bir kişisel antrenör gözetiminde egzersiz yapmak, egzersize bağlılığı sürdürmede kilit faktörler olan içsel motivasyonu ve öz yeterliliği güçlendirmek için önemli olabilir (Edmunds, Ntoumanis ve Duda, 2008)

Bir kişisel eğitmen programını, şu prosedürleri kullanılarak hazırlayabilir: üyeleri kişisel özelliklerini belirleme cinsiyetleri, yaşları, sağlık durumları, amaçları, spor geçmişleri gibi özellikler önem arz etmektedir. Üyelerinin hedeflerini anlayıp onları tanıyan bir antrenör onlarla etkili iletişim için çevrimiçi bir platform

oluşturmalı. Örneğin, günün her anı onların ulaşabileceği bir hizmet sunabilmelidir. Kişisel eğitmenler ve üyeleri arasındaki iletişimi ve iş birliğini geliştirmek, öğrencilerin antrenöre bağlılığını sürdürmek için oldukça önemlidir. Bire bir eğitim programının en önemli noktalarından biriside satış teknikleridir, daha kişiselleştirilmiş hizmetler sunmak için bir öğrencinin geçmişini, bugününü ve geleceğini anlamak oldukça önemlidir. İdeal bir eğitim programı çeşitli yöntemlerle desteklenebilir veya uygulanabilir. Örneğin çeşitli ürün ve hizmetlerden oluşan bir program oluşturulabilir. Belirli bir üyelik statüsüne, ödeme şekline ve üye tercihlerine uyacak şekilde (Chiu ve diğerleri, 2011).

Fitness merkezlerinde çalışan kişisel antrenörler, üyelerin uygun hedefler belirlemesine ve bu hedeflere ulaşılmasına yardımcı olacak egzersiz reçeteleri tasarlanmasında, egzersiz gelişiminde ve ilerleme kaydetmesine yardımcı olmalıdırlar. Özellikle bir egzersiz programının başlatılması sırasında rolleri çok önemlidir (Jackson, 2010). Ayrıca Egzersiz tekniğini öğretmeye ve düzeltmeye ek olarak, kişisel eğitmenler müşterileri için farklı antrenman programları tasarlar ve egzersiz yoğunluğunu, hacmini, sıklığını ve egzersiz yapısını, egzersiz seçimini ve sırasını, dinlenme aralıklarını ve hareketi yapma hızını belirler. Böylece, daha yüksek bir yoğunlukta antrenman yapmak için bir kişisel antrenörün doğrudan gözetimi üyeleri daha uygun bir antrenman programına uymalarını sağlayabilmektedir (Ratamess ve diğerleri, 2008).

Kişisel antrenörler, profesyonel bir fitness tesisinde yenilikçi hizmetlerin merkezi olarak görülür. Nitelikli bir eğitmen üyesi için bireysel koşullarına ve sağlık durumuna göre en uygun programları hazırlamaktadır. Üyelere sadece profesyonel eğitim sağlamakla kalmaz, aynı zamanda eğitimde özelleştirilmiş bir hizmet sunarlar (Chiu ve diğerleri, 2011). Kişisel antrenörlerin, öğrencilerine yardımcı olma şekillerine bakıldığında:

1- Birebir eğitim yoluyla genel fiziksel uygunluklarını geliştirmek, vücut esnekliği, kas dayanıklılığı, kardiyovasküler ve akciğer dayanıklılığı kapasitelerini artırıcı programlar hazırlamaktadırlar.

2- Bireyin hedefi doğrultusunda vücut yağ oranını düşürmeyi amaçlayan makul bir egzersiz programlarına ulaşmalarına ve ideal bir kilo ile kasları güçlendirmeye yardımcı olmaktadır.

3- Üyelerin egzersiz yapmak için yüksek düzeyde motivasyon sağlamalarına destek olmaktadırlar.

4- Öğrenciler için uygun ve güvenli antrenman tekniklerini uygulayıp spor yaralanmaları riskini en aza indirmeyi hedeflemektedirler.

5- Kişileri fiziksel uygunluk hedeflerine verimli bir şekilde ulaştırmak.

6- Bir kişisel antrenör üyesinin ihtiyaçları doğrultusunda spor bilgisini ve egzersiz tekniklerini uygun bir yöntemle öğrencisine öğretmektedir.

7- Üyesinin spora katılımını sürekli hale getirmektedir.

8- Öğrenci, optimal sağlık sonuçlarına ulaşmak için kişisel antrenör ile birlikte enerjisini en iyi şekilde spora ayırmalıdır.

Özetlemek gerekirse, bire bir spor dalında profesyonel hizmeti veren bir kişisel antrenör hem üst düzey bir eğitmen hem de egzersiz danışmanıdır. Bundan dolayı kişisel antrenörler, sağlık ve fitness merkezlerindeki üyeler için büyük önem taşımaktadır (Chiu ve diğerleri, 2011).

Madeson ve arkadaşlarının yaptığı bir araştırmada, kişisel antrenörlerle çalışmanın fiziksel boyutları kadar psikolojik sonuçları da önem kazanmaktadır. Kişisel eğitim hizmetinden yararlanan birçok kişi, bu deneyimin kendilerini daha iyi hissetmelerini sağladığını, spor yaralanmalarının azalmasına yardımcı olduğunu, daha fazla özgüven geliştirmelerine destek olduğunu ve kişisel eğitimin bir sonucu olarak genel bir enerji artışı sağladığını belirtti. Bu hizmeti alan bireyler ayrıca zihinsel durumlarını iyileştirmek için kişisel bir eğitmenle çalışmanın çeşitli faydalarını açıkça gördüler. Kişisel eğitimden yararlanan kişiler, antrenörlerini hesap vermesi gerektiği bir motivasyon aracı olarak da görmektedirler. Mevcut çalışmadaki katılımcıların deneyimleri, aktiviteleri eğlenceli hale getiren ve istek sergileyen bir kişisel antrenör ile çalışmanın egzersiz uyumunu ve fiziksel aktiviteden elde edilen faydaları arttırabileceğini yorumlamaktadır (Madeson, Hultquist, Church ve Fisher, 2010). Kişisel eğitim hizmetinin son yıllarda katlanarak büyüdüğü görülmektedir. Bu çalışma, kişisel eğitimin insanların yaşamlarını olumlu şekillerde etkileme potansiyeline sahip bir hizmet olduğunu açıkça göstermektedir.

2.2.Tükenmişlik

2.2.1.Tükenmişlik Kavramı ve Tanımı

Tükenmişlik, hizmet sektöründe çalışan ve insanlarla birebir ilişkide bulunan meslek elemanları arasında oldukça yaygın bir durumdur. Tükenme, son yıllarda üzerinde önemle durulan bir sorun olmuştur. İşinde sorun yaşayan bireyler, olumsuz duygulara yönelir. Yaşadıkları bu olumsuz duygular ise kişinin sosyal, bedensel ve ruhsal sağlığını bozmaktadır. Bunun sonucunda bireyde işten soğuma ve sık sık iş değiştirme gibi belirtiler, tükenmişlik sendromunun gözlemlenebileceği durumları içerebilir. (Karadağ, Sertbaş ve Özdemir, 2002).

Klinik psikolog Herbert Freudenberger, 1974 yılında tükenmişlik terimini ilk kez kullanarak, stresli hastalar için değişken bir kavramı tanımlamıştır. Freudenberger'in ücretsiz çalışanlar üzerine yaptığı çalışmada, toplum için önemli bir hizmet sunmalarına rağmen olumsuz koşullarda çalışan bireylerin, gerekli yardım, ilgi ve takdiri almadıklarından dolayı tükenmişlik yaşadıklarını ifade etmiştir (Koç, 1999).

Tükenmişlik; çalışan insanların, mesleklerinin amacından çıkması, buna bağlı olarak motivasyon kaybı ve sundukları hizmetin kalitesinin azalması ile kendini hem fiziksel hem de psikolojik boyutlarda gösteren bir kavramdır. Bu kavram, insanlara hizmet sunan iş sektöründe çalışan kişiler üzerinde daha çok görülmektedir. Tükenmişlik yaşayan bir kişi stres altında olmasından dolayı, psikolojik sebeplerden meslek olarak yaptığı işten kaçmak ister (Göktepe, 2016).

Herbert Freudenberger tükenmişliği “enerji, güç veya kaynaklar üzerinde aşırı istek ve taleplerden dolayı tükenmeye başlamak” olarak tanımlamıştır. Tükenmişliğin temel belirtileri arasında depresyon, rahat olamama hali, sinirlilik, bitkinlik ve uykusuzluk bulunmaktadır. Tükenmişlik, aniden meydana gelen bir durum değildir, uzun bir süreç sonucunda yavaş yavaş kendini gösteren bir durumdur (Peker, 2002).

2.2.2. Tükenmişlik Modelleri

2.2.2.1. Cherniss Modeli

Cherniss, tükenmişliği belirli zamana bağlı olarak oluşan ve ortaya çıkan bir durum olarak açıklamıştır. Ona göre, tükenmişlik iş yaşamındaki stresin bir sonucu

olarak ortaya çıkar ve bir tepki olarak kendini gösterir, bu da kişinin zamanla işine olan bağını zayıflatır. Başka bir ifadeyle, tükenmişlik iş hayatındaki stresin bir tepkisi olarak işe yönelik tutum ve davranışlarda olumsuz değişiklikler gösterme durumudur (Cherniss, 1982). Cherniss, tükenmişlikten önce kişinin çalıştığı kurumun talepleri ile o kurumun sağladığı kaynaklar arasındaki bir dengesizliğin geldiğini varsaymıştır. Yönetimsel taleplerin yönetimin sağlayacağı desteğe göre ağır bastığı ve sonuçta çalışanı endişe, gerginlik, yorgunluk ve bitkinlik gibi tipik iş stres faktörlerine karşı savunmasız hale getiren bir süreçtir (Cherniss, 1980; Cherniss, 1982). Hizmet sektöründe örgütsel tükenmişliğin altında yatan nedenler, kaynaklar ve talepler arasında algılanan bir dengesizlik olduğunda ortaya çıkan psikolojik stres olarak görülmektedir. İş stresine yaygın bir tepki olan tükenmişlik, hizmet sektöründe çalışan kişilerin motivasyonunu ve etkinliğini azaltır. Bu sektörde çalışan kişilerin motivasyonunun ve becerisinin etkili yönetimi önemlidir; çünkü bir birey bu izlenmesi gereken yolla değişir ve gelişir (Cherniss, 1980). Kendilerini etkileyen faktörleri artık kontrol edemeyeceklerine inanan kişiler, öğrenilmiş çaresizlik ve tükenmişliğe karşı savunmasız kalmaktadırlar (Cherniss, 1980).

Cherniss modelinde tükenmişlik süreci içinde yer alan kavramlar kısaca şöyle açıklanabilir: Çalışma ortamı, iş hakkındaki bilgi yetersizliği, fazla iş yükü, hizmet verilenlerle temas düzeyi, sosyal ilişkilerin sınırlanması, stres kaynakları başarı ve yeterlilik ile ilgili şüpheler, hizmet alan kişilerle yaşanan problemler. Bireyin sosyal destekleri yani iş ortamı dışındaki çevreden gelen destekler, olumsuz tutum takınmak tükenmişlik sürecini oluşturmaktadır (Burke ve Greenglass, 1995).

Cherniss'in tükenmişlik modelinde, tükenmişliği azaltmaya yönelik sunulan seçenekler beş genel kategoriye ayrılır. Bu kategoriler iş ve rol yapısı, personel gelişimi, örgütsel problem çözme süreci, yönetim gelişimi, ve yol gösterici felsefeleri içerir (Cherniss, 1980).

2.2.2.2. Pines Modeli

Bu modelde, uzun süre çalışmanın ve duygusal taleplerin yoğun olduğu iş yerlerinde fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak tükenmişlik durumunu ifade eder. (Pines ve Aronson, 1988). Pines'in yapmış olduğu tükenmişlik tanımı, özellikle çevresel nedenler ile doğrudan bağlantılıdır. Pines'in tükenmişlik tanımı, özellikle çevresel faktörlerle doğrudan ilişkilidir. Pines'e göre, tükenmişlik özellikle duygusal

taleplerin yoğun olduğu iş yerlerinde ve bu taleplerin yüksek olduğu mesleklerde uzun süre çalışmanın sonucunda ortaya çıkar. Bu durumda, bireylerde fiziksel yıpranma, umutsuzluk, hayal kırıklığı, çaresizlik ve iş, iş yeri ve yaşama karşı olumsuz tutumlar gibi belirtiler görülür. (Pines, 1993).

Tükenmişliğin her zaman yüksek stresin sonucu olmadığını gösteren çok sayıda anekdot niteliğinde kanıt vardır. Bazen işteki stres, bireyin işinin önemli olduğunu ima eder ve bu nedenle daha düşük tükenmişlik ile ilişkilidir (Pines ve Keinan, 2005). Bir hastane hemşiresinin verdiği örnekte; “Çalışmaktan en keyif aldığım günler, en çok çalıştığım günler” demiştir. Tükenmişliğin, “bir hastaya yardım etmek için yapabileceğim hiçbir şey kalmadığında” gelişebileceğini söylemiştir (Pines, 2000).

İş doyumsuzluğu, işi bırakma isteği, fiziksel ve duygusal semptomlar ve algılanan performans düzeyi gibi değişkenlerin sonuçları, bireysel gerginliğe göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik ile ilişkilidir. Stres ve tükenmişliğin farklı şekilde ele alınmasına yönelik çıkarımlar, tükenmişliği tedavi etmede dikkat edilmesi gereken noktanın, insanların işlerinin önemi ve önemine ilişkin duygularını artırmak olması gerektiğini öne sürmektedir (Pines ve Keinan, 2005). Ayrıca Pines tükenmişlik tanımlarında stresli durumların neden olduğu zihinsel tükenmeye ek olarak fiziksel tükenmenin de oluşabileceğini söylemektedir (Pines ve Aronson, 1988).

2.2.2.3. Golembiewski Modeli

Golembiewski, refah ve başarının önemli yönlerini öngördüğü böyle bir tükenmişlik modeli sunar (Golembiewski, 1989): Golembiewski, tükenmişliği belirli kademeler halinde gelişen ve alt boyutlara sahip bir süreç olarak görmektedir. Maslach'ın tükenmişlik çalışmasına dayandırdığı üç alt boyutun, düşük veya yüksek olmasına bağlı olarak sekiz farklı kombinasyon oluşturduğunu ve her bireyin bu sekiz farklı kombinasyonu temsil edebileceğini belirtmektedir. (Golembiewski ve Boudreau, 1991). Bu sekiz farklı aşamalı modelde, önce her şeyi reddetmek ve ardından tükenmişliğin daha ciddi aşamalarında ortaya çıkan duygusal tükenme ile birlikte yetersizlik duygularının geldiğini ileri sürmektedir (Golembiewski, 1989).

Golembiewski ve arkadaşları, tükenmişliğin sendromunun ilk önce duygusal tükenmişlikle başladığını, bu aşamadan sonra duyarsızlık dönemiyle devam ettiğini

ve tükenmişliğin son boyutu olarak azalmış başarı duygusuna sebep olan aşamalı bir model olduğunu önermişlerdir. Bu aşamalı model, tükenmişliğin her bir bileşeni üzerinde yüksek veya düşük kategoriler oluşturmak için, her alt ölçeğin bir puanlama noktası olması gerektiği ve bu puanı kullanarak, ikiye ayrılması gerektiğini öne sürmektedir (Golembiewski, Munzenrider ve Carter 1983).

2.2.2.4. Edelwich ve Brodsky Modeli

Tükenmişlik, sürekli olarak insanlarla etkileşim halinde olan özellikle hizmet sektöründe çalışan kişilerde iş yaşamının zorluklarından kaynaklanan bir durumdur. Bu durumda, hedeflerin, enerjinin ve amaçların kaybedilmesi söz konusudur. Kişinin işinde gelmek istediği pozisyon ile şuanda bulunduğu nokta arasındaki fark, uzun süreli çalışma saatleri sonucu çok az maaş alması, muhatap olduğu kişilerin vurdumduymazlığı tükenmişliğe neden olabilecek örnektir (Edelwich ve Brodsky, 1980). Edelwich ve Brodsky in tükenmişlik modeline göre tükenmişlik sendromu aşama aşama gelişen bir süreçtir bu süreçler: İdealistik dönemi, durgunlaşma dönemi, engellenme dönemi, apati dönemi olarak dört dönemden oluşmaktadır.

İdealistik Dönemi: Birey enerjisini verimsiz bir şekilde tüketir bunun sebebi de kendisini hizmet verdiği kişilerle aşırı şekilde özdeşleştirmesidir. Güçlü bir motivasyona sahiptir çünkü mesleğinin amaçlarına ulaşmak istemektedir. Yaşamının tek anlamı işi olmuştur, bu konuda büyük umutları ve beklentileri vardır. Ancak kişisel amaçlarla ilgili sorunlar başladığında durgunluk dönemine girmeye başlar.

Durgunluk Dönemi: Birey, bu dönemde, çalıştığı ya da yaptığı mesleği idare edecek kadar ilgilenmektedir. Mevcut enerjisi ve motivasyonu düşmeye eksilmeye başlar buna bağlı olarak işi yavaşlatmayı düşünür. Artık, başarının peşinden koşmaz, işinde yükselmenin ve değerlerinin peşine düşmez. İş dışındaki sosyal hayat ve hobiler çalışmakta olduğu yerden daha önemli hale gelebilir.

Engellenme Dönemi: Bu dönemde kişi mesleği ile ilgili hayal kırıklığı yaşamakta ve gerçekliği düşünüp tekrar değerlendirme dönemine girmiştir. Mesleğinin bireysel hedef ve amaçlarına ulaşmasına engel olunduğunu düşünmektedir.

Apati Dönemi: Tükenmişliğin bu döneminde kişi bir savunma mekanizması geliştirir çünkü mesleğinde yaşadığı hayal kırıklıklarına karşı ilgisizlik ve kayıtsızlık

kullanılmaktadır. Bireyde genellikle teslim olmuş veya vazgeçmiş bir hava mevcuttur. Bu durumun tipik belirtileri olarak işe geç gelme görülür. Aynı zamanda ilgisizlik ve devamlı şikayet etme ile savunmaya geçmektedir. Mekanik bir tarzla rutinlerin korunması hedeflenir. Birey, işin bir görev olduğunu düşünmektedir.

2.2.2.5. Maslach Modeli

Maslach’a göre tükenmişlik, “iş gereği yoğun duygusal taleplerle karşılaşan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda kalan kişilerde görülen, fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansması ile oluşan bir sendrom” olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve diğerleri, 2001).

Tükenmişlik üzerine Maslach’ın yaptığı çalışmalar sonucunda, bu durumun çalışma hayatıyla ilgili stresin, sosyal ve durumsal kaynaklar içinde en iyi şekilde anlaşılabilceğini belirtmiştir. Öncelikle, organizma kendini korumak amacıyla stresle başa çıkmak için alarm durumuna geçer. Ardından, organizma yoğunlaşan stres durumuna karşı direnç gösterir. Ancak stres ciddi seviyelere yükseldiğinde, bu durum tükenmişlikle sonuçlanır. Bu belirtiler, tükenmişlik belirtileriyle benzerlik gösterir (Baysal, 1995).

Tükenmişlik kavramını Maslach, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç alt boyutu olan bir süreç olarak değerlendirmektedir. Maslach modeline göre, çalışanlar psikolojik taleplere yanıt verme yeteneklerini kaybettiklerinde öncelikle duygusal tükenme deneyimlemektedirler (Maslach ve Jackson, 1981). İş ortamında yoğun talep ve isteklere cevap veremeyen çalışanlar, hizmet verdikleri kişilere karşı mesafeli bir tutum sergileyerek duyarsızlaşma eğilimindedir. Bu durumda, çalışanlar kendi toplumlarına ve hizmet verdikleri kuruma olan katkılarının, mevcut davranışlarıyla çeliştiğini fark ederler ve kişisel başarılarının yetersiz olduğunu düşünürler (Cordes ve Dougherty, 1993).

2.2.3. Tükenmişliğin Alt Boyutları

Maslach tükenmişliği tanımlarken; Duygusal olarak yoğun ilişkiler içinde olan kişilerde gözlenen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissini, bireylerin meslekleri gereği ortaya çıkan ve tükenmişlik kavramının üç boyutu olduğunu açıklar (Maslach, 1982).

2.2.3.1. Duygusal Tükenme

Çalışanların, fiziksel olarak yorgun hissetmeleri ve duygusal açıdan kendilerini aşırı derecede tükenmiş hissetmeleri gibi duygusal yoğunluktaki artışlar olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981).

Duygusal tükenme, özellikle insanlarla yakın ilişkilerin yoğun olduğu iş sektörlerinde çalışanlar arasında sıkça görülür ve kişiye büyük bir psikolojik ve duygusal yükün sonucunda ortaya çıkar. İşte çalışanın kendisini fiziksel olarak yorgun, halsiz hissetmesi ve duygusal açıdan aşırı derecede yıpranmış hissetmesi, genel olarak iş yüküyle aşırı yüklenme duygularını ifade eder. (Özer,1998).

Tükenmişlik sendromunun başlangıcı olarak duygusal tükenme sayılabilir. Hizmet sektöründeki ağır ve yoğun çalışma koşullarından dolayı kişi kendini duygusal yönden zorlamaya başlayabilir ve insanların istekleri karşısında yıpranmaya başlar. Bu duruma tepki olarak duygusal tükenme ortaya çıkabilir. Bu durumdaki bireyler kendilerini enerjik hissedemezler ve motivasyon kaybı yaşarlar.

Maslach'ın tükenmişlik modelinin duygusal tükenme boyutuyla ilgili, 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20 numaralı maddelerden oluşan bir ölçek kullandığı ifade edilmektedir. (Yılmaz, Esentürk ve İlhan, 2018).

2.2.3.2. Duyarsızlaşma

Hizmet sektöründe çalışan bireyler hizmet verdikleri kişilerin kendilerine özgün birer varlık olduklarını umursamaksızın onlara duygudan yoksun davranması ve dikkate almamasıdır (Maslach ve Jackson, 1981).

İnsanlarla yüz yüze iletişim halinde çalışan kişi, onlar hakkında olumsuz ve yanlış düşünceler geliştirebilir ve bireylerden nefret edebilir. Bu durum karşısında mesleği gereği karşılaştığı bireylere karşı duyarsızlaşır. Çalışanlara, sanki birer nesne gibi muamele edilebilir. Maslach, bu alt boyutu en sorunlu olan tükenmişlik alt boyutu olarak değerlendirmektedir (Seğmenli, 2001). Kişi karşısındaki bireye kaba ve kötü davranabilir onların rica, istek ve taleplerini umursamayabilir veya gerekli olan yardımı sağlamada başarısız kalabilir. Duyarsızlaşma alt boyutunu yaşayan bir çalışan, iletişim kurduğu kişilere ve çalıştığı kuruma karşı umursamaz, alaycı ve ilgisiz bir tutum sergiler (Torun, 1995). Aşağılayıcı dil kullanır, insanları sınıflara ayırabilir ve katı kurallara sahiptir (Maraşlı, 2003).

Bireyin hizmet verdiği kişilerle arasına mesafe koyması, kendini bu kişilerden uzaklaştırması çalışanın duygusal tükenmişliğe karşı bir tepkisidir. Bu duruma daha ayrıntılı bakmak gerekirse kişinin kendini koruma yöntemidir. Ancak bu kadar olumsuz davranışlarda bulunmak, kişinin iyi haline ve verimli çalışma kapasitesine negatif sonuçlar doğurabilmektedir (Maslach ve diğerleri, 2001).

Maslach'ın tükenmişlik ölçeğinde, duyarsızlaşma alt boyutu beş önerme (5, 10, 11, 15 ve 22. madde) kullanılarak ölçülmektedir (Kargün, Albay, Cenikli ve Güllü, 2012).

2.2.3.3. Düşük Kişisel Başarı

Tükenmişliğin diğer iki alt boyutu ile düşük kişisel başarı boyutu arasında karmaşık bir ilişki vardır. Düşük kişisel başarı hissi bazen iki alt boyuttan birinin bazen de her ikisinin bir birleşimi olarak ortaya çıkmaktadır (Byrne, 1994). Bir açıdan diğer iki boyutun sonucunda oluşabilmektedir. Çünkü diğer iki boyutun kişinin verimlilik isteğini azaltması olasıdır (Leiter, 1993).

Tükenmişliğin bir alt boyutunun diğer boyutları etkileyip gelişimini hızlandırdığı belirtilmektedir. Leiter ve Maslach, duygusal tükenmeyi ortaya çıkaran etkenin iş performansında artış istenmesinden dolayı stresi arttırdığını öne sürmektedirler. Duygusal ve fiziksel yorgunluktan dolayı artmış duygusal tükenme ile başa çıkmak için kişinin davranış olarak psikolojik çekilmeyi ve hem meslektaşları hem de hizmet vereceği bireylerden uzaklaşma durumunun tetikleneceğini belirtmektedirler. Bu uzaklaşmanın da çalışanların hizmet alıcılarına ve meslektaşlarına yönelik kötümser ve olumsuz bakış gibi negatif duyguların artması çalışma ortamıyla ilgili duyarsızlaşmanın arttığını varsaymaktadır. Bununla birlikte, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın yoğun bir şekilde artması, bireyin iş yerinde kendi verimliliğini düşük olarak değerlendirmesine sebep olmaktadır ve bu durumun başarı duygusunun azalmasına yol açtığı düşünülür. Bu model, tükenmişliğin alt boyutlarının, geçici bir düzende birbirleriyle nedensel olarak ilişki içinde olduğunu ve duygusal tükenme ile duyarsızlaşmanın düşük başarı duygusuna yol açtığını önermektedir (Leiter ve Maslach 1988).

Birey, kendi değerlendirmesi sonucunda işine karşı motivasyon kaybı ve çaresizlik hissi yaşayabilir. Aynı zamanda, karşılaştığı kişilerle ilişkilerinde başarısızlık ve yetersizlik duygularında artış gözlenebilir. İşinde ilerleme

kaydedemediğini hatta geriye gittiğini düşünen bu kişiler, kendilerini suçlu ve yetersiz hissedebilirler (Izgar, 2001).

Maslach tükenmişlik ölçeğinde, bu boyutun sekiz önerme (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 ve 21. maddeler) kullanılarak ölçüldüğü belirtilmektedir.

2.2.4. Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğin nedenleri bireylerin beklentileri ile de ilgilidir. İnsanların beklentileri normalin çok üstünde ise buna bağlı olarak birey kendisine koyduğu hedefe ulaşmak için ısrar ediyorsa huzursuzluk ve sıkıntı çekmesi an meselesidir. Bu durumda olan bireyler iç dünyalarında yoğun çatışma yaşayabilirler. Bu sürecin sonucunda ise kişi yaşam enerjisini, öz kaynaklarını tüketmektedir (Tümekaya, 1996).

Bir başka neden ise bireyin çalıştığı yerde görev ve yetki sınırlarının netleştirilmemesi kişide rol karmaşasını arttırmaktadır. Bunun sonucunda çatışmalar artmaktadır (Köknel, 1996).

Tükenmişliğe sebep olan faktörler incelendiğinde birçok nedenden bahsedilebilir. Bunların bazıları kişisel sebepler bazıları ise bireyin yaşadığı ve çalıştığı işten kaynaklı çevresel faktörlerdir.

2.2.4.1. Çevresel Faktörler

Tükenmişliğin bireysel faktörlerden kaynaklandığı konusunda bazı belirleyici etkiler bulunmasına rağmen, genel olarak tüm kuramcılar iş hayatı içinde tükenmişliğin ortaya çıktığı ve geliştiği gerçeğini kabul etmektedir (Dolgun, 2012).

Tükenmişliğin çeşitli nedenleri arasında ailesel ve toplumsal faktörler, iş yükü, çalışma ortamı, iş ilişkilerindeki problemler, mesleki kıdem, sosyal destek eksikliği, belirsiz meslek tanımı, yönetim sorunları, ekonomik sıkıntılar ve işyerinin fiziksel koşullarının yetersizliği sayılabilir (Işıksan, 2004).

Özellikle çevresel nedenlerle doğrudan ilişkilendirilen Pines'in tükenmişlik tanımı, çevresel faktörlerin önemini vurgular. Pines'e göre tükenmişlik, duygusal taleplerin yoğun olduğu iş yerlerinde ve taleplerin aşırı olduğu mesleklerde uzun süre çalışmanın sonucunda ortaya çıkan fiziksel yıpranma, umutsuzluk, hayal kırıklığı, çaresizlik ve işe, işyerine, yaşama karşı olumsuz tutumlar gibi belirtilerle karakterize edilen bir durumdur (Pines, 1993).

Aşırı iş yükü en temel sorun olarak, karşımıza çıkmaktadır. Çalışma ortamında, bir kişiye belirli bir zaman dilimi içinde kapasitesinin üstünde sorumluluk

ve aşırı isteklerin yüklenmesi olarak tanımlanan aşırı iş yükü, çalışanın performansı ile talep edilen işin miktarı ve kalitesi arasında bir çatışmaya neden olur (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2003). Çok fazla iş yükü kavramı, sadece personelin üzerine düşen işlerin sayısı veya zaman baskısıyla sınırlı olmayıp, daha geniş bir perspektifle ele alınmalıdır. Bu tanımlama içerisine, çalışanlardan mevcut yetenek ve bilgilerinin ötesinde performans göstermeleri de dahil edilebilir. Bu talepler, çalışan bireyler üzerinde hızlı bir şekilde stres faktörü olarak ortaya çıkabilir ve uzun vadede tükenmişlik durumuna kadar ilerleyebilir (Coffey, Cook ve Hunsaker, 1994).

Yoğun çalışma saatleri ve zaman baskısı, gerginlik yaratıcı ve zorlayıcı bir durum olarak ortaya çıkmaktadır (Örnek ve Aydın, 2006). Özellikle zaman baskısından dolayı, çalışanlar kısa sürede gerginlik ve kaygı hali hissetmekte, bunun sonucunda da olumsuz düşüncelere kapılarak işlerin kontrolden çıkarak yetişmeyeceği gibi düşüncelere odaklanıp uzun dönemde enerji ve motivasyonlarını kaybederek stres ve tükenmişlik düzeylerinin yükselmesi ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Dolgun, 2012).

Çalışanlar üzerindeki yoğun gözetim ve kontrol sistemleri çalışan bireylerin sürekli olarak gözetlendiğini hissetmesine sebep olabilmektedir. Bir noktadan sonra çalışanı psikolojik açıdan çeşitli rahatsızlıkları götürebilir, sürekli tetikte olma kaygısı ve bu kaygıdan dolayı oluşan korkular da en sonunda tükenmişlik sürecinin başlangıcını oluşturacaktır (Dolgun, 2012).

Çalışanın işyerine sağladığı katkıya rağmen ödüllendirici olmayan iş koşulları, ciddi bir uyumsuzluk göstergesi olarak ortaya çıkar. Çalışanların yaptıkları işlerin ekonomik veya sosyal yönden bir ödül veya takdirle değerlendirilmemesi, işlerinin ve kendi değerlerinin azaldığı veya olmadığı inancına yol açabilir (Sürgevil, 2006). Ayrıca, daha çok aile şirketlerinde görülen kariyer koşullarının bütün çalışanlara eşit ve açık olmaması meslek hayatında kopma ve tükenmişlikle sonuçlanabilecek bir psikolojiye takılıp kalma risklerini daha da arttırabilir (Dolgun, 2012). Benzer şekilde düşük ücret politikası çalışan kişinin kendini değersiz hissetmesine yol açabilmektedir.

2.2.4.2.Kişisel Faktörler

Bireylerle yoğun ilişki içinde olan kişilerde tükenmişlik sendromuyla çok sık karşı karşıya kalmaktadır. Bu sendrom her ne kadar çevresel etkenlere daha çok bağlı olsa da bireysel özelliklerde çoğu açıdan belirleyici olabilmektedir.

Umursamaz ve hiçbir beklentisi olmayan bireyler planlı ve programlı yaşayan kişilere göre daha düşük tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Sert mizaçlı kişilere göre, yumuşak huylu bireylerin tükenmişlik yaşama olasılığı daha azdır (Maslach ve diğerleri,2001).

Tükenmişliğe sebep olan kişisel faktörlerden bazıları; medeni durum, yaş, işe aşırı bağlılık ve buna bağlı olarak kişisel beklentiler, çocuk sayısı, motivasyon eksikliği, kişilik, özel hayattaki stresler, mesleki doyum gibi birçok kişisel özellik tükenmişlikle ilgili araştırmalarda karşılaşılan ve bu sendromla ilgili görülen özelliklerin başında gelmektedir (Izgar, 2001).

Tükenmişliğin demografik değişkenlere bağlı ilişkisi incelendiğinde yaş değişkeninin en fazla ilişkili olduğu görülmektedir. Genç çalışanların otuz ve kırk yaşındakilere göre daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir (Maslach ve diğerleri, 2001).

Kadınlarda tükenmişliğin daha çok görüldüğü düşünülmesine rağmen cinsiyet farklılığının tükenmişliği etkileyen güçlü bir faktör olduğuna dair çok fazla kanıt bulunmamaktadır. Yapılan bazı araştırmalar, erkeklerin daha fazla tükenmişlik gösterdiğini, ancak bazılarının ise kadınlar için daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Yapılan araştırmaların bazılarında ise genel bir farklılık bulunamamıştır. Ancak erkeklerin duyarsızlık alt boyutu ile ilgili sıklıkla daha yüksek puan almaktadırlar. Bazı araştırmalarda ise kadınlarda daha yüksek puan eğilimi görülmüştür (Maslach ve diğerleri, 2001).

Medeni durum değişkeni incelendiğinde ise evli olmayan erkeklerde tükenmişlik yaygın olarak görülmektedir. Bu durumu bekâr kadınlar ve boşanmış kişiler takip etmektedir. Tükenmişlik seviyesinin en az olduğu kişiler ise evli kişilerdir (Maslach ve diğerleri, 2001).

Çalışanların eğitim seviyeleri arttıkça tükenmişlik düzeyleri yükselmektedir. Bunun sebebi ise eğitim durumu daha yüksek olan kişilerde sorumluluk alma ve beklenti artmaktadır (Maslach ve diğerleri, 2001).

2.2.5. Tükenmişliğin Belirtileri

Hizmet sektöründe çalışan insanlar zamanlarının çoğunu iş yerlerinde geçirmektedir. Belli bir süre sonra maruz kaldıkları stresten dolayı bireylerin sağlıklarında bozulma olabilmektedir. Yapılan çalışmalar yüz yüze çalışılan mesleklerde stres durumunun diğer mesleklere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Yaşanılan bu strese bağlı olarak bireylerde tükenmişlik belirtileri görülebilir. Bu belirtiler baş ağrısı, bulantı, kendi sorunlarından başkasını sorumlu tutma, madde bağımlılığı, konsantrasyon bozukluğu, kişisel ilişkilerde başarısızlık, sürekli tekrar eden nezle olarak belirlenmektedir (Pines, 1993).

Çam (1992) ise tükenmişliği, fiziksel belirtiler ve duygusal-davranışsal belirtiler olmak üzere iki ayrı kategoride incelemiştir.

Fiziksel belirtilerde bireylerin karşılaşacağı durumlar; yorgunluk, kendini tekrarlayan soğuk algınlığı, uykusuzluk, kilo kaybı, halsizlik, nefes almakta zorlanma, genel vücut ağrıları ve kronik kalp rahatsızlıkları kişilerde görülebilmektedir.

Duygusal ve davranışsal belirtiler arasında çabuk öfkelenme, alınganlık, takdir edilmediğini düşünme, işe geç gitme ya da hiç gitmeme, kaygı bozukluğu, ilaç ve madde kullanımının başlama ya da artması, aile ve arkadaşlardan uzaklaşma, çaresizlik, konsantrasyon eksikliği, özgüven ve kendine saygıda azalma, aniden ağlama hissi, unutkanlık, rol çatışması, çalışılan kuruma ilgi kaybı, yapılacak işleri sürekli erteleme, başarısızlık duygusu, hizmet sunduğu herkese aynı davranma, insanları küçümseme ve dalga geçme, sık sık işten ayrılmayı düşünme, yöneticilerin iş performanslarını anlamadıklarını ve destekleyici olmadığını düşünme, etrafına karşı kızgınlık hissi gibi durumlar çalışanlarda gözlemlenebilir (Çam, 1992).

2.2.6. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğe maruz kalan kişilerde bu durumun yol açtığı bazı olumsuz sonuçlar gözükmemektedir. Bunlardan bazıları şunlardır; fiziksel ve psikolojik sağlık sorunları, çalıştıkları yerlere karşı gittikçe artan memnuniyetsizlik (Örmen, 1993). Tükenmişlik düzeyinin artmasından sonra; işi boş verme, işe gitmek istememe, işi başka kişilerin üzerine yükleme, işe gitmeme sayısında artış, kullanılan izin süresini uzatma, sosyal çevreye karşı uzaklaşma vb. gelişmeler olabilmektedir (Girgin, 1995). Maslach ve Jackson (1982) yapmış oldukları çalışmalara göre tükenmişlik

sendromuna yakalanan kişiler sosyal çevre ve arkadaşlarından uzaklaşma eğilimi içindedirler.

Kişilerin tükenmişliğe yakalanmaları her ne kadar iş hayatlarından kaynaklansa da bu durumun sonuçları bireyin arkadaş ve aile çevresi tarafından yoğun bir şekilde hissedilir. Tükenmişlik seviyesi yüksek olan çalışan, ailesinin yanına gergin ve yorgun olarak gelecektir ve onların yanında geçireceği zamanın büyük kısmında ise işindeki çalışma ortamından şikayet edecektir. Devamlı tekrar eden bu şikayetler, aile üyelerinin bireyden beklediği ilgi ve onlara ayrılması istenen zamanın azalmasına neden olabilir. Bununla birlikte, bazen bu sürecin tam tersi de gerçekleşebilir. Bazı çalışanlar içinde bulundukları kötü çalışma şartlarını ailelerine bahsedip onların da bu durumla yüzleşmelerini istemedikleri için, onların yanında işleri hakkında konuşmamayı tercih ederler. Bu durumun olumsuz yanı ise çiftler arasında paylaşımın ve birbirlerine olan güveninin azalması riskini taşır (Sürgevil, 2006). Günümüzde boşanma nedenlerine bakıldığında, iş hayatından kaynaklanan sorunların eve taşınması ile ortaya çıkan problemlerden doğan anlaşmazlıkların, boşanmalara sebep olan ilk üç neden arasında yer aldığı görülmektedir. Genellikle iş hayatında haksızlığa uğrayan kişiler, bunun kızgınlığını yöneticileri veya iş arkadaşlarına yansıtamadıkları için bu durumun acısını aile bireylerinden çıkarmaktadırlar (Dolgun, 2012).

Tükenmişliğin yoğun olarak karşılaşıldığı hizmet sektöründe, tükenmişlik sendromu yaşayanlar bir süre sonra işe karşı tüm ilgilerini yitirebilmektedirler. Bununla beraber yaratıcılıklarını kaybedebilir ve kendilerini yenilemeyi de ihmal edebilmektedirler. Bunun sonucunda mesleki başarıda da düşüş görülebilmektedir (Dolgun, 2012).

Bireyin enerji seviyesindeki azalma tükenmişliğin en önemli sonuçlarından biridir. Vücut direncinde düşüş yaşayan ve enerjisi azalan kişiler; alkol, ilaç ve sakinleştiriciye yönelebilmektedirler (Dolgun, 2012). Bir diğer önemli sonuç ise bir çalışanın kendisi ve işi hakkında olumsuz hisler beslemeye başladığı an itibarıyla, yaptığı her şeyi kötü bir şekilde gerçekleştirmeye başlamasıdır. Bu durum, zamanla kendini suçlama eğilimine yol açabilir ve sonunda birey, toplumdan ve insanlardan uzaklaşarak yalnız bir yaşam sürme noktasına gelebilir (Sürgevil, 2006).

2.2.7. Antrenörlerde Tükenmişlik

Antrenörler, meslekleri gereği bireylerle sürekli iletişim halindedirler. Bundan dolayı insanlarla yüz yüze çalışan meslek gruplarında olduğu gibi antrenörlerde de tükenmişlik sendromu sık görülmektedir. Kişilerle yakın ilişki içinde olmaları tükenmişlik düzeylerinin artmasında etkili olabilmektedir (Figueiredo, 2016). Antrenörlerde ilk kez tükenmişliğin araştırılması Caccese ve Mayerberg tarafından yapılmıştır. O zamandan beri, çalışmaların çoğunun ABD'de yapıldığı gözlemlenmektedir (Caccese ve Mayerberg, 1984).

Toplumun incelenen tüm kesimlerinde tükenmişlik gözlemlenmekte ve nedenleri tespit edilmektedir. Antrenörlerde ise tükenmişliğe sebep olan faktörler iş-sosyal hayat çatışması, düşük maaşlar, uzun çalışma saatleri gibi zorluklar bu sendromun etkilerini arttırabilmektedir. Antrenörlerin sahip olduğu uzun, düzensiz çalışma saatlerinin tükenmişliği etkilediği görülmektedir (Altfeld, Mallett ve Kellmann 2015). Antrenörlerin yaşının ve iş deneyimlerinin tükenmişlik üzerine etkileri biliniyor. Daha yaşlı ve daha deneyimli antrenörler stresle daha rahat başa çıkmakta ve genç meslektaşlarına göre tükenmişlik sendromu bu kişilerde daha az gözlemlenmektedir (Price ve Weiss, 2000). Yapılan bir çalışmada; üniversite antrenörleri arasında 10 yıl ve altı ile 10 yıl ve üzeri iş tecrübesi karşılaştırıldığında tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir (Malinauskas, Malinauskiene ve Dumciene, 2010). Bekâr ve çocuğu olmayan antrenörlerin iş dışındaki beklentileri ve kişisel sorumlulukları arasında çatışma yaşayabilecekleri düşünülebilir (Oglesby, Gallucci ve Wynveen, 2020).

İş ve sosyal hayat ile ilgili sorunlar cinsiyet faktörüne göre değişse de hem erkeklerde hem de kadınlarda bu problem yaşanabilmektedir. Cinsiyet farklılıklarının tükenmişlik üzerindeki etkisini araştıran ilk araştırmacılardan biri Caccese ve Mayerberg'dir. Cinsiyet farklılıkları hem duygusal tükenme hem de kişisel başarı alt ölçeklerinde farklılık göstermiştir. Kadın antrenörler, erkek antrenörlere göre önemli ölçüde daha yüksek düzeyde duygusal tükenme ve düşük kişisel başarı düzeyleri bildirmiştir (Caccese ve Mayerberg, 1984). Bazı durumlarda kadın antrenörlerin çocuklarına bakma konusunda erkeklerden daha fazla sorumluluk almaları gerektiğinden, anneliğin iş ve aile dengesini sürdürmede ek bir zorluk olduğunu hissedebilmektedirler (Kahanov, Loeb sack, Masucci ve Roberts, 2010). Bu nedenlerden dolayı kadın antrenörler çocuk doğurma kararlarında, iş durumlarının

önemli bir şekilde etkilenebileceği için, kariyer ve çocuk yapma konusu arasında seçim yapma baskısı hissedebilmektedirler (Eberman ve Kahanov, 2013). Yapılan araştırmalarda antrenörlerin önemli bir yüzdesinin orta ve yüksek tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür ve kadın antrenörlerin duygusal tükenmişliklerinin erkek antrenörlere göre daha yüksek olduğunu tespit edilmiştir (Vealey, Udry, Zimmerman ve Soliday, 1992). Tükenmişlik, kadın antrenör sayısındaki düşüşün devam etmesine katkıda bulunan faktörlerden biri olarak değerlendirilebilir.

Tükenmişliğin etkilerine bakıldığında, bireyin işini veya mesleğini tamamen bırakmasına yol açabilecek fiziksel, duygusal ve davranışsal belirtiler içerebilir (Oglesby ve diğerleri, 2020). Yapılan bazı çalışmalarda mesleği bırakan antrenörlerin, işten ayrılma sebepleri olarak çeşitli tükenmişlik nedenleri sıraladığını görülmektedir örneğin; çalışılan saatler, maaş ve genel olarak iş tatminsizliği bu nedenlerden bazılarıdır (Capel, 1990). Ayrıca aşırı iş yükü antrenörlerin mesleği tamamen bırakmak istemelerinin bir nedeni olarak belirtilmiştir. Aşırı iş yükü ile tükenmişlik arasında bir ilişki bulunmaktadır (Capel, 1986). Ek olarak, tükenmişlik yaşayan antrenörlerin sinirlilik ve depresyon gibi duygusal sorunlar yaşama olasılıkları daha yüksek olmaktadır (Campbell ve diğerleri, 1985).

Birçok çalışmada tükenmişliğin kişisel ve çevresel faktörlerin etkileşimi ile ilişkili, uzun süreli stresin olumsuz bir sonucu olarak ortaya çıkabileceği varsayılmaktadır (Kelley ve Baghurst, 2009). Antrenörler de çeşitli stres faktörleriyle uğraşmak zorundadır. Yarışma ortamlarını yönetmek, sporcu endişeleri, sporculara karşı olan sorumlulukları, müsabaka hazırlıkları, organizasyon yönetimleri, kişisel zamandan fedakarlık gibi etkenler profesyonel bir antrenörün stres kaynaklarını oluşturabilmektedir (Lemyre, Treasure ve Roberts, 2006). Bundan dolayı antrenör tükenmişliği hem ev hem de işle ilgili sorunların birleşiminden kaynaklanabilmektedir (Lundkvist, Gustafsson, Hjältn ve Hassmén, 2012). Burada önemli olan faktörlerden biri ise antrenörlerin yaşadıkları farklı ülkelerdir. Türkiye de yaşayan antrenörler için yaş, cinsiyet, medeni durum gibi sebepler tükenmişliğe neden olabilirken, başka ülkelerde yaşayan antrenörler için stres faktörleri tükenmişliğe sebep olabilmektedir.

Antrenörlerde tükenmişliği önleyebilmek için hem kişiye hem de çalıştığı kuruma yeni güncellemeler ve öneriler sunulabilir. Kişiye yönelik tükenmişliği önleyici çalışmalar kısa vadede (6 ay veya daha az) tükenmişliği azaltırken, hem

kişiyeye hem de kuruma yönelik tükenmişliği önleyici çalışmaların bir kombinasyonu daha uzun süreli olumlu etkiler verebilmektedir (Awa, Plaumann ve Walter, 2010). Tükenmişliği önleyici stratejiler şunları içermelidir: zaman yönetimi becerileri, çatışma yönetimi, sosyal beceriler ve stresle başa çıkma stratejileri (Altfeld ve diğerleri, 2015). Bu stratejilerin kullanımı iş yerlerinde duygusal tükenmenin azalmasıyla sonuçlanmıştır (Maslach ve diğerleri, 2001). Ayrıca yeterli eğitim ve rehberlik hizmeti alan kişilerin, diğer bireylere göre sorumluluklarını yerine getirme olasılıkları daha yüksek olduğu söylenebilir. Kişisel antrenörlerde de sosyal desteği artırarak, eğitime devam ederek ve tükenmişliği önleyebilmek için kişisel bakım zamanına izin vererek tükenmişlik riski azaltılabilir (Snarr ve Beasley, 2022).

Son yıllarda sayısı oldukça artan uluslararası çalışmalarda tükenmişlik konularına odaklanılmış olmasına rağmen; antrenörlerde tükenmişliğin demografik değişkenlere göre belirlenmesine yönelik çalışmalar hala eksiktir (Fletcher ve Scott, 2010).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma problemine uygun olarak belirlenen araştırma modeli, örneklem, veri toplama araçları ve verilerin analiz edilmesi hakkındaki bilgiler ve alt başlıklar sunulmuştur.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, mevcut durumu belirlemek amacıyla genel tarama modeli kullanılmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Ankara ili Çankaya ilçesinde hizmet veren fitness merkezlerindeki kişisel antrenörler oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemi ise amaca uygun gönüllülük esas alınarak seçilen 242 katılımcı oluşturmuştur.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada kişisel antrenörlerin demografik bilgilerini içeren kişisel bilgi formu ile Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Katılımcılara; yaş cinsiyet, mesleki tecrübe, medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu ve gün içi çalışma saati gibi bilgilerini sorgulayan kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Maslach Tükenmişlik Envanteri: Tükenmişlik kavramı, ilk kez 1974 yılında Freudenberger tarafından tanımlanmış ve daha sonra Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiştir (Maslach ve Jackson, 1981). Araştırma kapsamında, kişisel antrenörlerin tükenmişlik düzeylerini anlamak için likert tipi ölçek olan Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Envanteri, 1986 yılında Christina Maslach tarafından geliştirilmiştir (Maslach ve Jackson, 1986). Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç alt boyuttan oluşan 22 maddeye sahip olan 7'li Likert tipi ölçek oluşturulmuştur. Duygusal tükenme boyutunu; insanların iş yerlerindeki duygusal taleplere yanıt verme yeteneğini kaybetmesi durumu söz konusudur. Duyarsızlaşma boyutunu; bireyin hizmet verdiği kişileri görmezden gelmesi ve onlarla arasına belli bir mesafe koyması, Kişisel başarı boyutunu ise bireyin kendini işinde başarılı bulması meydana getirmektedir (Maslach ve diğerleri, 2001). Bu ölçekte, duygusal tükenme boyutu 9

madde, duyarsızlaşma boyutu 5 madde ve kişisel başarı boyutu ise 8 madde olarak yer almaktadır.

Farklı meslek grupları için farklı formları mevcuttur. Maslach Tükenmişlik Envanteri'ni Ergin (1992), sağlık sektöründe çalışan doktor ve hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri hakkında bilgi sahibi olmak ve bu konuyu araştırmak üzere Türkçe'ye uyarlamıştır. Uyarlama çalışması, kültürel farklılıkları dikkate alarak bu ölçme aracını Türkçe formunda, "0: Hiçbir Zaman" ile "4: Her Zaman" arasında puanlama yapılabilen 5'li Likert tipi ölçeğine dayandırmıştır. Ölçeğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları olumsuz ifadeleri, kişisel başarı alt boyutu ise olumlu ifadeleri içermektedir. Ergin'in çalışmasında, her alt ölçek için ayrı ayrı hesaplanan Cronbach Alpha katsayıları duygusal tükenme alt boyutunda 0.88, duyarsızlaşma alt boyutunda 0.78, ve kişisel başarı alt boyutunda ise 0.74 olarak rapor edilmiştir (Ergin, 1992). Bu araştırmada da iç tutarlılık katsayıları tümü için 0.75, duygusal tükenme boyutu için 0.90, duyarsızlaşma boyutu için 0.65, kişisel başarı boyutu için 0.76 olarak bulunmuştur.

3.4. Verilerin Toplanması

Bu çalışmada; Maslach Tükenmişlik Envanteri ve kişisel bilgi formu, araştırmacı tarafından Mart 2023'de kişisel antrenörlerin hizmet verdiği yerlere gidilerek kişilere dinlenme zamanlarında uygulanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Bu araştırmada, verilerin analizi için SPSS 22.0 paket programı kullanılmış ve verilerin dağılımı detaylı olarak incelenmiştir. Veriler, betimsel istatistik yöntemleri (yüzde/frekans), Mann Whitney-U Testi ve Kruskal Wallis-H Testi kullanılarak analiz edilmiştir. Ayrıca Kruskal Wallis-H Testi sonucundan ortaya çıkan anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini tespit etmek için Mann Whitney-U Testinden yararlanılmıştır.

4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde Ankara ili Çankaya ilçesinde çalışan fitness merkezlerindeki kişisel antrenörlerin tükenmişlik düzeyleri çeşitli değişkenlere göre incelenmiş ve araştırma sorularına göre analiz edilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik değişkenlere ait yüzde ve frekans dağılımı

Değişkenler	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Erkek	162	66.9
	Kadın	80	33.1
	Toplam	242	100.0
Yaş	18-25	55	22.7
	26-30	73	30.2
	31-35	71	29.3
	36 ve Üzeri	43	17.8
	Toplam	242	100.0
Medeni Durum	Bekâr	170	70.2
	Evli	72	29.8
	Toplam	242	100.0
Meslek Yılı	1-5 yıl	80	33.1
	6-10 yıl	79	32.6
	11-15 yıl	83	34.3
	Toplam	242	100.0
Eğitim Seviyesi	Lise	32	13.2
	Ön lisans	25	10.3
	Lisans	155	64.0
	Yüksek lisans	30	12.4
	Toplam	242	100.0
Gelir Seviyesi	5500 TL ve Altı	28	11.6
	5501-10000 TL	97	40.1
	10001 TL ve Üstü	117	48.3
	Toplam	242	100.0
Gün İçi Çalışma Saati	5 Saat ve Altı	27	11.2
	6-8 Saat	93	38.4
	9 Saat ve Üstü	122	50.4
	Toplam	242	100.0

Tablo 1 incelendiğinde: katılımcıların %66.9'u erkek, %33.1'i kadındır. %22.7'si 18-25 yaş aralığında, %30.2'si 26-30 yaş aralığında ve % 29.3'ü 31-35 yaş aralığında, %17.8'i 36 ve üzeri yaş aralığında yer almaktadır. Katılımcıların %70.2'si bekar, %29.8'i evlidir. %33.1'i kişisel antrenörlük mesleğini 1-5 yıl aralığında yapmakta, %32.6'sı 6-10 yıl aralığında yapmakta, %34.3'ü 11-15 yıl aralığında yapmaktadır. Katılımcıların %13.2'sinin eğitim düzeyi lise, %10.3'ü ön lisans, %64'ü lisans, %12.4'ü yüksek lisans'tır. %11.6'sının gelir düzeyi 5500 TL ve altı, %40.1'i 5001-10000 TL aralığında, %48.3'ü 10001 TL ve üstü aralığındadır. %11.2'si günlük 5 saat ve altı çalışmakta, %38.4'ü 6-8 aralığında çalışmakta, %50.4'ü 9 saat ve üzeri çalışmaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Duygusal Tükenme	Erkek	162	121.42	19670.50	6467.5	0.98
	Kadın	80	121.66	9732.50		
	Toplam	242				
Duyarsızlaşma	Erkek	162	125.20	20282.00	5881.0	0.24
	Kadın	80	114.01	9121.00		
	Toplam	242				
Kişisel Başarı	Erkek	162	122.21	19798.00	6365.0	0.82
	Kadın	80	120.06	9605.00		
	Toplam	242				

p>0.05

Tablo 2 incelendiğinde; tükenmişlik ölçeğinin, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0.05).

Tablo 3. Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Medeni Durum	n	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Duygusal Tükenme	Bekâr	170	117.49	19972.50	5457.5	0.17
	Evli	72	130.98	9430.50		
	Toplam	242				
Duyarsızlaşma	Bekâr	170	120.21	20436.50	5901.5	0.66
	Evli	72	124.53	8966.50		
	Toplam	242				
Kişisel Başarı	Bekâr	170	120.71	20521.00	5986.0	0.79
	Evli	72	123.36	8882.00		
	Toplam	242				

p>0.05

Tablo 3 incelendiğinde; tükenmişlik ölçeğinin, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları puanlarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0.05).

Tablo 4. Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Yaş	n	Sıra Ort.	X ²	sd	p	Anlamlı Farklılık
Duygusal Tükenme	18 – 25	(A) 55	99.65	9.24	3	0.03*	A - C
	26 – 30	(B) 73	121.78				
	31 – 35	(C) 71	137.81				
	36 Yaş ve Üzeri (D)	43	122.03				
	Toplam	242					
Duyarsızlaşma	18 – 25	(A) 55	114.84	2.05	3	0.56	
	26 – 30	(B) 73	115.98				
	31 – 35	(C) 71	127.78				
	36 Yaş ve Üzeri (D)	43	129.02				
	Toplam	242					
Kişisel Başarı	18 – 25	(A) 55	122.06	0.63	3	0.89	
	26 – 30	(B) 73	125.38				
	31 – 35	(C) 71	116.35				
	36 Yaş ve Üzeri (D)	43	122.70				
	Toplam	242					

*p<0.05

Tablo 4 incelendiğinde; tükenmişlik ölçeğinin, duygusal tükenme alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0.05$). Ancak duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0.05$).

İstatistiksel olarak anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini tespit etmek için Mann Whitney-U Testinden yararlanılmıştır. Tükenmişlik ölçeğinin, Duygusal Tükenme alt boyutunda, istatistiksel olarak anlamlı farklılığın “18-25” ile “31-35” yaş gruplarında yer alan katılımcılar arasında gerçekleştiği tespit edilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Meslek Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Meslek Yılı	n	Sıra Ort.	X ²	sd	p	Anlamlı Farklılık
Duygusal Tükenme	1-5 yıl	(A)	80	110.91	2.93	2	0.23
	6-10 yıl	(B)	79	124.25			
	11-15 yıl	(C)	83	129.10			
	Toplam		242				
Duyarsızlaşma	1-5 yıl	(A)	80	119.17	2.31	2	0.31
	6-10 yıl	(B)	79	114.37			
	11-15 yıl	(C)	83	130.53			
	Toplam		242				
Kişisel Başarı	1-5 yıl	(A)	80	103.16	8.78	2	0.01 * A – B A – C
	6-10 yıl	(B)	79	126.47			
	11-15 yıl	(C)	83	134.45			
	Toplam		242				

* $p<0.05$

Tablo 5 incelendiğinde; tükenmişlik ölçeğinin, kişisel başarı alt boyutu puanlarının meslek yılı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0.05$). Ancak duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları puanlarının meslek yılı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0.05$).

İstatistiksel olarak anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini tespit etmek için Mann Whitney-U Testinden yararlanılmıştır. Tükenmişlik ölçeğinin, Kişisel Başarı alt boyutunda, istatistiksel olarak anlamlı farklılığın “1-5 yıl” ile “6-10 yıl” ve “1-5 yıl” ile “11-15 yıl” meslek yılı gruplarında yer alan katılımcılar arasında gerçekleştiği tespit edilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Eğitim Seviyesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Eğitim Seviyesi	n	Sıra Ort.	X ²	sd	p
Duygusal Tükenme	Lise	32	97.14	5.39	3	0.15
	Ön lisans	25	124.76			
	Lisans	155	127.44			
	Yüksek lisans	30	114.10			
	Toplam	242				
Duyarsızlaşma	Lise	32	126.08	0.73	3	0.87
	Ön lisans	25	126.58			
	Lisans	155	118.64			
	Yüksek lisans	30	127.18			
	Toplam	242				
Kişisel Başarı	Lise	32	109.28	6.86	3	0.08
	Ön lisans	25	92.28			
	Lisans	155	126.85			
	Yüksek lisans	30	131.25			
	Toplam	242				

p>0.05

Tablo 6 incelendiğinde; tükenmişlik ölçeğini, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları puanlarının eğitim seviyesi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0.05).

Tablo 7. Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Gelir Seviyesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Gelir Seviyesi	n	Sıra Ort.	X ²	sd	p
Duygusal Tükenme	5.500 TL ve Altı	28	113.50	1.25	2	0.54
	5.501 - 10.000 TL	97	127.35			
	10.001 TL ve Üstü	117	118.57			
	Toplam	242				
Duyarsızlaşma	5.500 TL ve Altı	28	123.80	0.87	2	0.65
	5.501 - 10.000 TL	97	116.42			
	10.001 TL ve Üstü	117	125.16			
	Toplam	242				
Kişisel Başarı	5.500 TL ve Altı	28	103.91	5.25	2	0.07
	5.501 - 10.000 TL	97	114.37			
	10.001 TL ve Üstü	117	131.62			
	Toplam	242				

p>0.05

Tablo 7 incelendiğinde; tükenmişlik ölçeğinin, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları puanlarının gelir seviyesi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0.05).

Tablo 8. Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeği Puanlarının Çalışma Saati Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Çalışma Saati	n	Sıra Ort.	X ²	sd	p	Anlamlı Farklılık
Duygusal Tükenme	5 Saat ve altı (A)	27	103.59	1.25	2	0.00*	A – C B – C
	6 - 8 Saat (B)	93	103.77				
	9 Saat ve Üstü (C)	122	138.98				
	Toplam	242					
Duyarsızlaşma	5 Saat ve altı (A)	27	112.59	0.87	2	0.77	
	6 - 8 Saat (B)	93	121.64				
	9 Saat ve Üstü (C)	122	123.36				
	Toplam	242					
Kişisel Başarı	5 Saat ve altı (A)	27	143.48	5.25	2	0.02*	A – B B – C
	6 - 8 Saat (B)	93	106.38				
	9 Saat ve Üstü (C)	122	128.16				
	Toplam	242					

* p<0.05

Tablo 8 incelendiğinde; tükenmişlik ölçeğinin, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutları puanlarının çalışma saati değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0.05$). Ancak duyarsızlaşma alt boyutu puanlarının çalışma saati değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0.05$).

İstatistiksel olarak anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında meydana geldiğini tespit etmek için Mann Whitney-U Testinden yararlanılmıştır. Tükenmişlik ölçeğinin, Duygusal Tükenme alt boyutunda, istatistiksel olarak anlamlı farklılığın “5 Saat ve altı” ile “9 Saat ve Üstü” ve “6 - 8 Saat ” ile “9 Saat ve Üstü” çalışma saatleri gruplarında yer alan katılımcılar arasında gerçekleştiği tespit edilmiştir. Kişisel Başarı alt boyutunda ise, istatistiksel olarak anlamlı farklılığın “5 Saat ve altı” ile “6- 8 Saat” ve “6 - 8 Saat ” ile “9 Saat ve Üstü” çalışma saatleri gruplarında yer alan katılımcılar arasında gerçekleştiği tespit edilmiştir.

5. TARTIŞMA

Bu çalışmada Ankara ili Çankaya ilçesinde hizmet veren fitness merkezlerindeki 242 kişisel antrenörün tükenmişlik düzeylerinin; yaş, cinsiyet, mesleki tecrübe, medeni durum, eğitim düzeyi, aylık gelir ve çalışma saati değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Araştırmanın amaç ve yöntemine bağlı kalınarak, elde edilen bulgular literatür verileri göz önünde bulundurularak tartışılarak yorumlanmıştır.

Kişilerin tükenmişlik düzeyleri hakkında bilgi sahibi olabilmemiz için duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarının yüksek puanlar alması ve kişisel başarı alt boyutunun ise düşük puanlar alması, kişilerin tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir (Maslach ve Jackson, 1981; Pinikahana ve Happell, 2004).

Fitness merkezlerinde çalışan kişisel antrenörlerin cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde, tükenmişlik ölçeğinin, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları puanlarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık, cinsiyet değişkenine bağlı olarak tespit edilmemiştir. Tükenmişlik düzeylerini belirlemek için, fitness antrenörleri üzerine yapılan bir araştırmada da cinsiyet değişkenine göre antrenörlerin tükenmişlik düzeyleri arasında bir farklılık bulunmamıştır (Kaygusuz, 2018). Bu durumun nedeni kadın ve erkek antrenörlerin haftalık antrenmanlarını yapmalarına bağlı olarak stres düzeylerinin düşük olması ile tükenmişlik düzeylerinin düşük olabileceğini söylemişlerdir. Spor kulübü yöneticilerinin tükenmişlik düzeyini inceleyen başka bir çalışmada, bu çalışmanın sonucu ile paralellik gösterecek şekilde cinsiyet ve tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir (Saatoğlu, 2012). Bu durumu kadın yöneticilerin erkek yöneticilere oranla sayılarının az olmasına bağlamaktadır. Yapılan başka bir araştırmada; Cinsiyet değişkenine göre kadın ve erkek antrenörler arasında atletizm antrenörlerinin tükenmişlik düzeyi alt boyutlarında duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi puanları incelendiğinde, anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (Tatlıcı ve Kırımoğlu, 2008). Bunun sebebini ise atletizm antrenörlerinin cinsiyet değişkeni açısından zorlanmalarının benzer olduğu, olumsuz koşullardan aynı oranda etkilendiklerine bağlamaktadır. Eğitim kurumlarında ve sağlık hizmetlerinde çalışan

bireylerin tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik yapılan araştırmaların bazılarında cinsiyet değişkeni ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark görülmemektedir (Cemaloğlu ve Şahin, 2007; Gençay, 2007; Güdük, Erol, Yağcıbulut, Uğur, Özvarış ve Aslan, 2005; Haran, Halise, Ölmez ve Sayıl, 1998; Oğuzberk ve Aydın, 2008; Sayıl, Haran, Ölmez ve Özgüven, 1997; Türkçapar, 2011; Yılmaz, 2013). Kadınların olumsuzluklar karşısında erkek meslektaşları gibi mücadele etmeleri ve karşılaşılan motive edici olumlu durumlara diğer meslektaşları gibi mutlu olmaları ayrıca bu meslek gruplarında cinsiyet farklılığının ön plana fazla çıkmamasından dolayı bu sonuca varılabilir (Cemaloğlu ve Şahin, 2007; Medeni, 2018). Yapılan araştırmada ve literatürdeki diğer tükenmişlik üzerine yapılan araştırmalarda, tükenmişlik düzeyi ve cinsiyet arasında anlamlı fark çıkmamasının sebebi günümüzde kadınların ve erkeklerin aynı iş koşullarında çalışıyor olmaları, birbirine yakın ücretler kazanmaları, iş yükü ve mesai saatlerinin birbirine benzer olması ayrıca iş yerlerinde kadın danışanların çoğunlukla kadın çalışanlarla iletişimde olmak istemeleri, kadınların bu mesleğe taleplerinin artması ve iş yerlerinde bu doğrultuda kadın çalışan istihdam edilmesi meslekte cinsiyet eşitliğine ortam hazırladığı düşünülmektedir.

Cimnastik antrenörlerine yapılan başka bir araştırmada (Dükel ve Pehlevan, 2021), tükenmişlik ölçeğindeki alt boyutlara baktığımızda duygusal tükenme alt boyutunda, duyarsızlaşma alt boyutunda ve düşük kişisel başarı alt boyutunda cinsiyet açısından farklılık bulunmuştur ve bu çıkan sonuca göre erkek antrenörlerin sorunları fark etme ve çözme konusunda zorluk yaşama eğilimleri olduğu, kadın antrenörlerin ise duygusal ve ruhsal açıdan daha hassas olduklarından dolayı zamanla bireylere ilgisizlik gösterdikleri şeklinde yorumlanmaktadır. Cinsiyet farklılıklarının antrenörlerde tükenmişlik üzerindeki etkisini araştıran ilk araştırmacılarından biri Caccese ve Mayerberg'dir. Cinsiyet farklılıkları duygusal tükenme hem de kişisel başarı alt ölçeklerinde farklılık göstermiştir (Caccese ve Mayerberg, 1984). Kadın antrenörler, erkek antrenörlere göre önemli ölçüde daha yüksek düzeyde duygusal tükenme ve düşük kişisel başarı düzeyleri bildirmiştir. Yapılan başka bir araştırmada (Vealey ve diğerleri, 1992), antrenörlerin önemli bir yüzdesinin orta ve yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir ve kadın antrenörlerin duygusal tükenmişlik alt boyutunun erkek antrenörlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bazı durumlarda kadın antrenörlerin çocuklarına bakma konusunda

erkeklerden daha fazla sorumluluk almaları gerektiğinden, anneliğin iş ve aile dengesini sürdürmede ek bir zorluk olduğu sonucuna varmışlardır (Kahanov ve diğerleri, 2010). Beden eğitimi öğretmenleri ve sağlık hizmetleri çalışanlarında da cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılıklar görülen araştırmalar literatürde karşımıza çıkmaktadır (Ergin, 1992; Özdemir, Kılıç, Özdemir, Öztürk ve Sümer, 2003; Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001). Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini belirlemek için yapılan başka araştırmalarda da beden eğitimi öğretmenleri arasında kadınların tükenmişlik düzeyleri, erkek beden eğitimi öğretmenlerine kıyasla daha yüksek olarak belirlenmiştir (Baykoçak, 2002; Şahin, 2008; Tuna, 2010). Bu çalışmalar göz önünde bulundurularak kadınların tükenmişlik düzeylerinin erkeklere göre yüksek çıkmasının nedenleri olarak; kadınların karşılaştıkları olaylar ve durumlar karşısında erkeklere göre daha hassas ve duygusal davrandıkları düşünülebilir ayrıca aile, iş ve sosyal hayat dengesini sağlamakta erkeklerden daha fazla sorumluluk almaları nedeniyle tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu yorumlanabilir. Literatür incelendiğinde öğretmenlik ve sağlık hizmetleri çalışanlarında bazı erkek bireylerin tükenmişlik düzeyleri kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir (Otacıoğlu, 2008; Özdemir ve diğerleri, 2003; Ünal ve diğerleri, 2001). Bunun sebepleri ise erkeklerin duygusallıktan kaçmaları ve buna bağlı olarak tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutuna daha yakın olduklarına bağlanabilir (Özdemir ve diğerleri, 2003). Erkeklerin, kadın çalışanlara göre duygularını dışarıya daha az göstermeleri, iş yerlerinde yaşadığı problemleri ailelerine yansıtması ve toplumumuzun yapısından dolayı ailelerinin geçimlerini sağlayabilmek için kendilerini daha fazla sorumluluk altında hissetmeleri söylenebilir. Diğer meslek grupları ve kişisel antrenörler arasında cinsiyet açısından farklı sonuçlar çıkmasının sebepleri; kişisel antrenörlerin birbirleriyle aynı iş koşullarını paylaşması ve herhangi bir rol karmaşasının olmadığı düşünülmektedir.

Kişisel antrenörlerin medeni durum değişkeni ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki farka bakıldığında; tükenmişlik ölçeğinin, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları puanlarının medeni durum değişkenine bağlı olarak istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Antrenörlerin medeni durum değişkeni ile tükenmişlik düzeylerini inceleyen araştırmalara bakıldığında bu araştırma sonucunu destekleyen araştırmalar olduğu

görülmektedir. Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin tükenmişlik düzeyleri ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark görülmemektedir. Bunun sebebi iş doyumlarının yüksekliği olarak yorumlanmıştır (Güneş, 2016). Antrenörlerin tükenmişlik düzeyini belirlemeye yönelik yapılan başka bir araştırmada tükenmişlik ile medeni durum değişkeni arasındaki bulgular incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Bunun nedeni olarak iş doyumunun yüksek olması tükenmişlik düzeyinin düşük olmasını etkilediği olarak yorumlanmıştır (Türközü, 2015). Atletizm antrenörlerinin tükenmişlik düzeyini belirlemeye yönelik yapılan başka bir araştırma da bu çalışma ile paralellik göstermektedir (Tatlıcı ve Kırımoğlu, 2008) ve medeni durum değişkeninin antrenörlerin tükenmişlik düzeyleri üzerine anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmektedir. Bedensel engellilerle çalışan antrenörler incelendiğinde medeni durum değişkeninin; duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (Aka, Sajedi ve Karatas, 2020). Yapılan başka bir araştırmada da gençlik ve spor il müdürlüklerinde çalışan kadın personelin tükenmişlik düzeylerinin incelenmiş ve medeni durumun anlamlı bir fark yaratmadığı görülmüştür. Bununda sebebinin çalışılan işin kapsamının devlet kontrolünde olması ile yorumlanmıştır (Pepe, Koç ve Eroğlu, 2022). Literatür incelendiğinde, farklı branşlarda antrenörlük yapan bireylerin tükenmişlik düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark görülmemektedir (Canbaz, 2016; Çivik, 2019). Sağlık ve eğitim sektörü çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik yapılan birçok çalışmada medeni durum değişkeninin anlamlı fark yaratmadığı görülmekte ve yapılan araştırma ile paralellik göstermektedir (Aras, 2006; Budak ve Sürgevil, 2005; Güneş ve Üstün, 2010; Ünal ve diğerleri, 2001). İncelenen bu araştırmalar ve kişisel antrenörlerin tükenmişlik düzeylerinde medeni durum değişkeninin bir etkisinin olmadığı düşünülmektedir.

Yapılan araştırmanın aksine literatür incelendiğinde medeni durum değişkeni ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark çıkan araştırmalar olduğu görülmektedir. Biber ve diğerleri (2010) futbol antrenörlerinin tükenmişlik düzeylerini incelemek için yapılan bir araştırmada; Medeni durum değişkeni açısından futbol antrenörlerinin tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir ilişki görülmektedir (Biber, Ersoy, Acet ve Küçük, 2010). Bekar ve evli antrenörlerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutu düzeylerinin düşük olduğu

görülmektedir. Boşanmış antrenörlerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyut düzeyleri yüksek bulunmuştur. Bu sonuçların sebepleri olarak, antrenörlerin eşlerini kaybetme veya boşanma gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaları onları duygusal olarak yıpratılabileceğini yorumlamışlardır. Büyükler Türkiye güreş şampiyonasına katılan güreş antrenörlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini değerlendiren başka bir araştırmada, sosyo-demografik özelliklere göre incelendi ve antrenörlerin istatistiksel olarak, medeni durumlarına göre mesleki tükenmişlik toplam skorunda ve kişisel başarı alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir (Türkman, 2017). Evlilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri bekârlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Spor kulübü yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin incelendiği bir çalışmada duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı fark olduğu görülmüştür (Saatoğlu, 2012). Araştırmacılar, bekar yöneticilerin evli kişilere oranla daha fazla duyarsızlaşma yaşadığı, bunun sebebi olarak aile desteğinden uzak olduklarını düşünmüşlerdir. Eğitim ve sağlık alanında çalışanlarda da medeni durum ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark görülen araştırmalar görülmektedir (Erdemoğlu, 2007; Ergin, 1992; Tümkaya, 2000), Öğretmenlerin tükenmişlik durumları üzerine yapılan bir araştırmada dul öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri yüksek bulunmuştur (Aydın, 2004). Bu sonuçlar yapılan araştırmanın sonuçlarını desteklememektedir.

Analiz sonuçlarına göre kişisel antrenörlerin yaş değişkeni ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki farka olup olmadığına bakıldığında; tükenmişlik ölçeğinin, duygusal tükenme alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ancak duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu araştırma sonucu ile paralellik gösteren çalışmalar literatür incelendiğinde karşımıza çıkmaktadır. Spor tesisi yöneticilerinin tükenmişlik düzeyini inceleyen bir araştırmada yaş ile tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmektedir (Saatoğlu, 2012). Fitness antrenörlerinin üzerine yapılan bir araştırmada yaş değişkenine göre yaşı küçük olanların diğer yaş gruplarına göre tükenmişlik düzeyleri daha yüksek çıkmış ve yaş gruplarına göre puanların istatistiksel açıdan analiz edildiğinde, elde edilen sonuçların anlamlı olduğu görülmüştür (Kaygusuz, 2018). Diğer bazı antrenörlük branşları üzerine

yapılan araştırmalarda bu bulgularla paralellik göstermektedir (Çetin, 2020; Demirtaş, 2022;). Bu durum; yaşı küçük olan antrenörlerin stres yönetiminde tecrübe sahibi olmamaları ve mesleğe başlarken beklentilerinin yüksek olmasına bağlanabilir. Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini inceleyen başka bir çalışma incelendiğinde duygusal tükenmişlik alt boyutunda anlamlı farklılık görülmektedir. Bu araştırmanın yapılan çalışma ile paralellik gösterdiği görülmektedir (Medeni, 2018). Eğitim alanındaki çalışanlarda da yaşı ilerlemesi ile tükenmişliğin arttığı görülmektedir (Cihan, 2011; Çavuşoğlu, Ünver, Doğan, İslamoğlu ve Özdemir, 2015; Tümkiye 1996). Bu çalışmalar yapılan araştırmayı destekler niteliktedir. Bu araştırmalar ve kişisel antrenörlerin tükenmişlik düzeylerinde, yaş değişkenine göre duygusal tükenmişlik alt boyutunda anlamlı fark çıkması, bireylerin ilerleyen yaşlarda yaptıkları meslekten beklentilerinin karşılanamaması ve mesleklerine ilk başladıkları yaşlardan, ilerleyen yaşlarına kadar kendilerini yeteri kadar meslekleri ile ilgili güncel tutmamaları nedeniyle monoton bir iş hayatı sürmeleri bu durumu yaşamalarına sebep olabilir. Ayrıca daha yaşlı antrenörler artan duygusal tükenme nedeniyle işlerinden ayrılabilirler (Kallus, Kellmann, Eberspächer ve Hermann, 1996). Ancak yaşı daha büyük olan bireylerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olmasına sebep olarak sadece yaşı göstermek yeterli olmayabilir.

Yapılan araştırmanın aksine yaş değişkeni ile tükenmişlik düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark görülmeyen çalışmalar literatürde karşımıza çıkmaktadır (Kania, Meyer ve Ebersole, 2009; Koustelios, 2001). Spor merkezi çalışanlarının tükenmiş düzeylerini belirlemeye yönelik yapılan araştırmada yaş değişkeni ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır (Koustelios, 2001). Yapılan farklı bir araştırmada da atletik antrenörler ve sağlık hizmetlerinde çalışanların tükenmişlik düzeylerinde yaş açısından araştırma bulgularında anlamlı bir fark görülmemektedir (Kania ve diğerleri, 2009). Bu bulgular kişisel antrenörler üzerine yapılan araştırma ile benzerlik göstermemiştir. Ülkemizde işverenler, yaşı ilerleyen, tecrübeli ve deneyimli personelin önemi konusunda yeteri kadar farkındalıkları bulunmayabilir. Bundan dolayı ülkemiz ve diğer ülkeler arasındaki mesleğe bakış açısındaki farklılıkların bu sonucu ortaya çıkardığı düşünülebilir. İncelenen başka bir araştırmada (Pepe ve diğerleri, 2022), Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin yaş değişkeni ile tükenmişlik düzeyi arasında

anlamli bir fark görülmemiştir. Bu durum iş yükünün diğ r meslek gruplarına göre daha sakin ve işin devlet kontrolünde olmasına yorumlanmıştır. Bedensel engelli y z c lerle çalışan antrenörlerin tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde antrenörler arasında yaş değişkeni, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusu alt ölçeklerinde anlamli bir fark bulunmamıştır (Aka ve diğ rleri, 2020). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik yapılan birçok araştırmada bu bulgular ile paralellik göstermektedir (Kayabaşı, 2008; Kurtlar, 2009; Soyer, Can ve Kale, 2009). Öğretmenlerin ve diğ r branşlarda antrenörlük yapan bireylerin yaşları tükenmişlik düzeylerinin belirleyicisi olmayabilir. İncelenen bu araştırmaların sonucu yapılan araştırmayı desteklememektedir. Özellikle  lkemizde kişisel antrenörlerin t kenmişliklerinde yaş değişkeninin etken olmasının nedenleri diğ r antrenörlük branşları ve mesleklere göre çevrelerinde ilerleyen yaşlarda kişisel antrenör sayısının azalması ve toplumda ileri yaşta bu mesleği yapamayacaklarına yönelik negatif bildirim almaları kişisel antrenörlerin bu mesleği yapamayacaklarını düşünmelerine sebep olabilir. Bu sebeplerden dolayı stres ve kaygı seviyelerinin arttığı ve buna bağlı olarak tükenmişlik yaşadıkları sonucuna varılabilir.

Yapılan araştırmada kişisel antrenörlerin mesleki deneyim değişkeni ile tükenmişlik düzeyleri arasında fark olup olmadığına bakıldığında; tükenmişlik  l eğinin, meslek yılı değişkenine göre kişisel başarı alt boyutu puanlarının istatistiksel olarak anlamli bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ancak duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları puanlarının meslek yılı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamli bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutları ile atletizm antrenörlerinin mesleki deneyimleri arasında anlamli bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Ancak kişisel başarı alt boyut puanları yüksek çıkmıştır (Tatlıcı ve Kırımoğlu, 2008). Bu bulgular yapılan araştırma ile benzerlik göstermektedir. Litvanya da farklı branşlarda antrenörlük yapan bireylerin iş tecrübesi açısından tükenmişliği incelendiğinde, 10 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahip antrenörlerin 10 yıldan daha az süredir çalışanlara göre neredeyse 6 kat daha fazla tükenmişlik riskiyle karşı karşıya olduğu ortaya çıkmıştır. İş deneyimi ile tükenmişlik arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamli bulunmuştur. Kıdemli antrenörler çalıştıkları yerlerde rekabetin üstesinden gelemezlerse, çevrelerindeki insanların dayattığı baskıya teslim olabilecekleri sonucuna varmışlardır (Malinauskas ve diğ rleri, 2010). Yapılan başka bir

araştırmanın bulguları da çalışmayı desteklemektedir. Judo antrenörlerinin tükenmişlik düzeyleri ile antrenörlük deneyimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu bulunmuştur (Gencay ve Gencay, 2011). Daha deneyimli koçların az deneyimli koçlara göre daha yüksek tükenmişlik seviyelerine sahip olduğu görülmüştür. Bu araştırmalar ile kişisel antrenörlerin tükenmişlik düzeylerinin bulguları ile paralellik göstermektedir. Uzun süre aynı işi yapan bireylerde hem kendileri hem de çalıştıkları kurumlar, kişisel ve yönetsel olarak kendilerini güncellememeleri, iş ve meslekleri ile ilgili eğitim almamaları bu durumlara bağlı olarak bireyin iş yerinde monoton bir hayat sürmesinin tükenmişliğe sebep olacağı düşünülmektedir. Boks antrenörlerinin mesleki deneyimlerine göre tükenmişlik düzeyleri de bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir. Kişisel başarı alt boyutunda diğer alt boyutlara göre, anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (Akbulut ve Altınkök, 2018). Güreş branşında antrenörlük yapan kişilerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek için yapılan başka bir çalışmada mesleki deneyim değişkenine göre kişisel başarı alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir ve yapılan araştırma ile paralellik göstermektedir (Türkman, 2017). Farklı meslek gruplarından; beden eğitimi öğretmenleri ve sağlık hizmetlerinde çalışan kişiler üzerine yapılan bazı araştırmalar, yapılan bu çalışmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir. Mesleki deneyimin tükenmişlik ile ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır (Ergin, 1992; Tuna, 2010). Mesleki deneyimin, kişisel antrenörler ile farklı branşlarda antrenörlük yapan bireyler ve diğer meslek gruplarında çalışan kişilerin tükenmişliğini etkilemesinin sebepleri olarak; ülkemizde tecrübeli ve tecrübesiz çalışanlar arasında kazanılan ücret farkının olmaması, çalıştıkları mesleklere uzun süre emek veren ve bu doğrultuda birçok eğitim alan tecrübeli personelin, kıdemsiz personelle bir tutulması ve gereken değerin kıdemli çalışanlara verilmemesi, bireylerin kendini başarısız hissetmesine sebep olabilir.

Bu araştırmanın aksine mesleki deneyim değişkeni ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmayan çalışmalarda karşımıza çıkmaktadır (Aka ve diğerleri, 2020; Pepe ve diğerleri, 2022). Engellilerle çalışan antrenörlerin tükenmişlik düzeylerinde mesleki deneyim değişkeninde, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusu alt ölçeklerinde antrenörler arasında anlamlı fark bulunmamıştır (Aka ve diğerleri, 2020). Spor il müdürlüklerinde çalışan kadın personellerin tükenmişlik düzeylerinde de çalışma yılı değişkenine göre anlamlı fark

görülmemektedir (Pepe ve diğerleri, 2022). Çalıştıkları kurumlarda iş tecrübesi yüksek olan çalışanların diğer personellere göre kıdemlerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılabilir. Bundan dolayı iş yerlerindeki davranışları diğer çalışanlara göre daha rahat olabilir. Ayrıca bu durum stres ve kaygı durumlarının da düşük olmasına sebebiyet verip, tükenmişliklerini olumlu yönde etkilediği düşünülebilir. Eğitim kurumları ve sağlık hizmetleri sektöründe çalışanlarında mesleklerinde geçirdikleri sürenin tükenmişlik düzeylerine etki etmediği sonucuna varan araştırmalarında literatürde mevcut olduğu görülmektedir (Dağlı, 2006; Deryakulu, 2005; Özdemir ve diğerleri, 2003). Kişisel antrenörler üzerine yapılan araştırma ile bu çalışmalar uyusmamaktadır. Bu durumun nedeni; ülkemizde kişisel antrenörlerin çalıştıkları yerler ve çevrelerinde ileri yaşlarda çalışan antrenör sayısının az olması, kişisel antrenörlük mesleğinde uzun yıllar çalışamayacaklarına yönelik kaygı durumlarını arttırıp, tükenmişlik düzeylerine etki edebilir.

Bu araştırmada yer alan kişisel antrenörlerin eğitim seviyeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki fark incelendiğinde; tükenmişlik ölçeğinin, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel analiz sonucunda anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Antrenörlerin eğitim düzeyi değişkeni ile tükenmişlik düzeylerini inceleyen çalışmalar incelendiğinde bu araştırma sonucunu destekleyen araştırmalar olduğu tespit edilmiştir (Pepe ve diğerleri, 2022; Çivik, 2019; Saatoğlu, 2012) Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan kadın personeller üzerine yapılan araştırmada eğitim durumunun tükenmişlik düzeyini etkilemediği görülmüştür. Bu değişkenin tükenmişlik üzerine etkisinin olmamasının sebebi çalışılan yerin, devlet kontrolünde olmasının etken olduğunu düşünmektedirler (Pepe ve diğerleri, 2022). Van ilinde görevli olan antrenör ve beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişliklerini inceleyen bir araştırmada; çalışmaya katılanlarda genel tükenmişliklerinde ve tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeylerinde eğitim durumu değişkenine göre herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir (Çivik, 2019). Spor tesisi yöneticilerinin eğitim durumu değişkenine göre toplam tükenmişlik düzeylerine bakıldığında anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir (Saatoğlu, 2012). Eğitim kurumlarında çalışan bireylerin tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik yapılan bazı araştırmalarda, yapılan bu çalışma ile paralellik göstermekte ve eğitim durumu değişkeni ile tükenmişlik

düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmemektedir (Cihan, 2011; Yılmaz, 2013). Yapılan bu araştırmalar ve kişisel antrenörlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemede eğitim durumu değişkeninin bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu sonucun çıkmasında; eğitim seviyesi düşük olan kişilerin iş hayatlarındaki beklentileri ve tatmin olma düzeylerinin yüksek olmadığı düşünülmektedir. Kişisel antrenörlerde ve diğer mesleklerde eğitim seviyesi yükseldikçe ve kişiler yeni eğitimler aldıkça güncel kalkmaktadırlar. Bu sebeplerden dolayı tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu yorumlanabilir.

Literatür incelendiğinde eğitim durumu değişkeni ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark görülen çalışmalar karşımıza çıkmaktadır (Doğan ve Akandere, 2019; Dükel ve Pehlevan, 2021; Pinto, 2011). Cimnastik antrenörlerinin tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına göre duygusal tükenme alt boyutunda ve düşük kişisel başarı alt boyutunda eğitim değişkeni açısından anlamlı farklılık gözlenmektedir. Bu çıkan sonucun nedeni olarak lisansüstü eğitimini tamamlamış antrenörlerin yaşanan zorluklar karşısında yıldıkları şekilde yorumlamaktadır (Dükel ve Pehlevan, 2021). Taekwondo antrenörlerinin iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin incelendiği araştırmada, tükenmişlik ölçeği alt boyutlarına göre duygusal tükenmişlik ve düşük kişisel başarı hissinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu durumu eğitim seviyesi yüksek antrenörlerin vermiş oldukları eğitimlerde bilimden faydalanmaları, aldıkları yüksek eğitimle birlikte özgüven kazanmaları olarak yorumlanabilir (Doğan ve Akandere, 2019). Atletik antrenörler ile tükenmişlik üzerine yapılan başka bir araştırmada eğitim düzeyi ile tükenmişlik arasında anlamlı fark bulunmuştur (Pinto, 2011). Güreş antrenörleri ile yapılan bir araştırmada da eğitim düzeyinin yapılan analiz sonucunda duyarsızlaşma alt boyutunda ve kişisel başarı alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir (Türkman, 2017). Futbol antrenörlerinde de eğitim durumunun tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğu görülmektedir ve bu araştırmada da antrenörlerin eğitim durumları ile duyarsızlaşma alt boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (Biber ve diğerleri, 2010). İncelenen bu araştırmalarda, eğitim durumunun tükenmişlik düzeyi üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Bireylerin yüksek eğitim almaları bu sonucu karşımıza çıkarabilir. Çünkü eğitim düzeyi yüksek kişilerin işlerinden beklentileri ve tatmin olma düzeylerinin de o kadar yüksek olacağı düşünülmektedir. Bireylerin eğitim düzeyinin düşük olması ise iş hayatındaki beklentilerinin de düşük olmasına sebep

olduğu söylenebilir. Bu durumda, eğitim düzeyi düşük kişilerde tükenmişliğin yüksek olmadığı sonucuna varılabilir.

Araştırmada değerlendirmeye alınan bir diğer değişken ise gelir seviyesidir. Tükenmişlik ölçeğinin, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları puanlarının gelir seviyesi değişkenine bağlı olarak; istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde yapılan araştırma ile istatistiksel olarak paralellik gösteren araştırmalar görülmektedir. Türköz (2015)'nün, antrenörler üzerine yapmış olduğu araştırmada Tükenmişlik ölçeği toplam puanı, gelir durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Gelir seviyesi değişkenine göre spor tesisi yöneticilerinin toplam tükenmişlik düzeylerine bakıldığında anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir (Saatoğlu, 2012). Spor tesisi yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerini belirleyen başka bir araştırmada da istatistiksel olarak gelir seviyesi ile tükenmişlik üzerinde anlamlı bir fark belirlenmemiştir (Özer, 2019). Bu duruma sebep olan etkenin araştırmaya katılanların yönetici pozisyonunda çalışmaları, diğer spor tesisi çalışanlarına göre daha yüksek ücretler almaları bu sonucun çıkmasına neden olacağı sonucuna varılabilir. Fitness antrenörlerinin gelir düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında araştırma bulgularında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (Kaygusuz, 2018). Futbol hakemlerinin gelir düzeyi değişkenine göre yapılan istatistiksel analizler, mesleki tükenmişlik alt boyutlarından elde edilen skorlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir (Kargün, 2011). Yapılan başka bir araştırmada spor işletmelerinde çalışan bireylerin gelir seviyesi değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür (Polat, 2006). Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini inceleyen başka bir araştırma, gelir durumu ile tükenmişlik düzeyi arasında bir farka rastlanılmamıştır. Bu durumu öğretmenlerin mesleklerine duydukları saygı ve sevgiye bağlı olarak; tükenmişlik düzeylerini alt seviyeye indirmeleri ile ilişkilendirmişlerdir (Medeni, 2018). Yapılan araştırma ve incelenen diğer araştırmalarda gelir seviyesinin tükenmişlik düzeyi üzerine bir etkisi olmadığı görülmektedir. Kişisel antrenörlerin tükenmişlik düzeylerinde gelir seviyesi değişkeninin etkili olmamasının sebebi araştırmaya katılan antrenörlerin çalıştıkları il, ilçe ve bölgenin diğer yerleşim bölgelerine göre gelir seviyesi yüksek insanların ikamet ettiği yerler olduğu düşünülmektedir. Bundan dolayı araştırmada yer alan

katılımcıların bu kişilere verdiği hizmetler karşılığında kazandıkları ücretler, diğer bölgelerde antrenörlük yapan kişilere göre daha yüksek olabilir. Bu durumda tükenmişlik düzeylerinde gelir seviyesinin bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Ayrıca farklı şehir ve bölgelerde daha büyük araştırma evreni, örneklem sayısı ve demografik yapıları farklı katılımcılarla yapılacak araştırmalarda, gelir seviyesi ve tükenmişlik durumu arasındaki farkın daha anlamlı hale gelmesi mümkün olabilir.

Bu araştırmanın aksine; gelir durumu değişkeni ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı farklılıklar görülen araştırmalarda karşımıza çıkmaktadır. (Çetin, 2020; Demirtaş, 2022; Türkman, 2017). Güreş antrenörlerinin gelir seviyesi değişkenine göre, gelir seviyesinin duygusal tükenmişlik boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği, yapılan istatistiksel analizler sonucunda tespit edilmiştir (Türkman, 2017). Spor eğitmenlerinin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin inceleyen bir araştırmada da tükenmişlik düzeyinin tüm alt boyutlar ile gelir seviyesi arasında önemli farklılıklar gözlenmiştir (Çetin, 2020). Spor işletmelerinde çalışan bireylerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik yapılan başka bir araştırmada gelir seviyesi ve tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı yönde farklılık görülmüştür (Demirtaş, 2022). Sağlık hizmetleri ve eğitim sektöründe çalışan bireylerin gelir seviyesi ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark çıkan araştırmalarda karşımıza çıkmaktadır (Akbolat ve Işık, 2008; Tuna ve Çimen, 2013). Bir kişinin bir işte çok çaba harcaması ve bu emeğinin karşılığında minimum maddi kazanç sağlaması durumunda tükenmişliğin yükseldiği yönündeki düşünce güçlenmektedir (Freudenberger, 1974). Antrenörlerin ve diğer meslek gruplarının kazandıkları ücretlerin günümüzde, hayat standartlarının altında kalması bireylerin motivasyonlarını düşürüp, stres düzeylerini yükseltebilir. Bu sebeple tükenmişlik ve gelir seviyeleri arasında anlamlı farklılıklar görülebilir.

Kişisel antrenörlerin tükenmişlik düzeyleri çalışma saati değişkenine göre incelendiğinde; çalışma saatine bağlı olarak tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarındaki puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. Ancak duyarsızlaşma alt boyutu puanlarının çalışma saati değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Gün içi çalışılan saatin fazla olması, antrenörlerin kendilerini yorgun hissetmelerine ve kendilerine zaman ayıramamalarına sebep olabilir. Ayrıca, aynı ortamda fazla saat geçirilmesi çalışanda psikolojik baskı gibi algılanarak

tükenmişliği tetiklediği varsayılabilir. Çeşitli araştırmalar, tam zamanlı çalışan antrenörlerin, yarı zamanlı çalışan antrenörlere kıyasla daha yüksek duygusal tükenmişlik gösterdiğini ortaya koymaktadır (Altfeld ve Kellmann, 2015; Raedeke, Granzky ve Warren, 2000). Fitness antrenörlerinin tükenmişlik düzeylerinde çalışma saati değişkenine göre araştırmanın bulgularında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Gün içi çalışma saati uzun olan kişilerin tükenmişliklerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Kaygusuz, 2018). Bu araştırmalar kişisel antrenörler üzerine yapılan çalışma ile benzerlik göstermektedir. Günün uzun saatleri çalışan antrenörler, yarı zamanlı ya da daha kısa süre çalışan antrenörlere göre günlük temas halinde oldukları ve iletişime girdikleri kişiler daha fazladır. Bundan dolayı çalışanın bir süre sonra tahammül sınırının azalacağı düşünülebilir ve tükenmişlik belirtileri gösterebilir. Fitness işletmelerinde hizmet veren antrenörlerin çalışma saatleri ile duygusal tükenmişlik düzeyleri ve kişisel başarı alt boyutları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur (Akı, 2014). Çalışma saatleri arttıkça, antrenörlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri ve kişisel başarı alt boyutları da yüksek bulunmuştur. Bu araştırma yapılan araştırmanın bulgularını desteklemektedir. Uzun çalışma saatlerine rağmen kazandıkları ücretlerin, iş yerlerine verdikleri emeklerini karşılamaması antrenörlerin tükenmişliğini etkileyecek bir durumu oluşturduğu düşünülmektedir. Çalışma saatlerini etkileyen program değişiklikleri üzerinde, çalışanların söz hakkı yoktur. Bireyin bu durum karşısında uyum sağlaması gerekir ve bu anlık değişiklikler ya da vardiyalı çalışma saatleri nedeniyle aileleriyle yaptıkları planlarını en sona koyma durumunda kalabilirler. Bundan dolayı yüksek bir kişisel bedel ödeyebilirler (Kania ve diğerleri, 2009). Yapılan bazı çalışmalarda mesleği bırakan antrenörlerin, işten ayrılma sebepleri olarak çeşitli tükenmişlik nedenleri sıraladığını görülmektedir. Örneğin; çalışılan saatler, maaş ve genel olarak iş tatminsizliği bu nedenlerden bazılarıdır (Capel, 1990). Farklı antrenörlük branşlarında da yapılan araştırmalar ile benzer sonuçlara rastlanılmıştır. Badminton antrenörlerinin tükenmişlik düzeyleri ile çalışma saati değişkeni arasında anlamlı fark görülmüştür (Başaran, 2021).

Kişisel antrenörler üzerine yapılan bu çalışma ile eğitim ve sağlık hizmetlerinde çalışanların, çalışma saati değişkenine göre tükenmişlik düzeyleri arasında literatür incelendiğinde farklı sonuçlar görülmektedir (Akbolat ve Işık, 2008; Akçalı ve diğerleri, 2010; Çivik, 2019; Tonga ve Erden, 2021;). İncelenen bu

araştırmalarda, çalışma saati değişkeni ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Diğer meslek gruplarında çalışanların mesai saatlerinin azlığı ile genellikle günün akşam saatlerinde alışmıyor olmaları sebebi ile aile ve sosyal hayatlarına daha fazla vakit ayırdıkları için çevrelerinden kişisel antrenörlere göre daha fazla destek alabilecekleri varsayılabılır. Ayrıca kişisel antrenörler üzerine yapılan bu araştırma ile diğer meslek grupları üzerine yapılan çalışmaların farklılık göstermesinin sebepleri; kişisel antrenörlerin gelir durumlarını arttırmak için gün içerisinde uzun çalışma saatlerine maruz kalabilmesidir. Bu antrenörler, eğitim verdikleri kişi ve saat fazlalığına bağlı olarak kazandıkları ücretleri yükseltebilirler. Ancak gelir durumlarını yükseltmek için uzun çalışma saatleri sonucunda aile ve sosyal çevrelerine yeteri kadar vakit ayıramayabilir ve bu durumun bir süre sonra onları yıpratıp tükenmişlik belirtileri göstermelerine sebebiyet verebileceği düşünülmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak yapılan bu araştırmada, kişisel antrenörlerin cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve gelir durumu değişkenleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında fark olup olmadığına bakıldığında, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Yaş, mesleki deneyim ve çalışma saati değişkenleri açısından tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde kişisel antrenörlerin tükenmişlik düzeylerinde anlamlı fark görülmüştür. Bunun sebebinin; kişisel antrenörlerin ilerleyen yaşları ve artan mesleki tecrübeleriyle beraber yaptıkları meslekten beklentilerini karşılayamamaları ve gün içi uzun çalışma saatlerinden dolayı aile, sosyal hayat ve kendilerine yeteri kadar zaman ayıramadıkları düşünülmektedir. Bundan dolayı tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklar çıktığı yorumlanabilir.

Bu araştırmada ortaya çıkan sonuçlar göz önünde bulundurularak aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- 1- Kişisel antrenörlerin stres ve kaygı durumlarının da tükenmişlik düzeylerinde etkili olacağı düşünülmektedir. Bundan dolayı bu konular ile birlikte kişisel antrenörlerin tükenmişlik düzeylerini incelemek alan yazına önemli katkı sağlayacaktır.
- 2- Bu araştırma doğrultusunda, kişisel antrenörlerin tükenmişlik düzeyleri üzerine yapılacak yeni çalışmalar, antrenörlerin karşılaştıkları sorunlar ile nasıl baş edebileceklerini inceleyebilir.
- 3- Kişisel antrenörlerin çalıştığı kurumlar, antrenörlerin tükenmişlik düzeyleri hakkında bilgi sahibi olmalı ve bu doğrultuda kurum içi eğitime yer verilebilmelidir.
- 4- Kişisel antrenörlerin hizmet verdiği kurumlar, çalışma saatlerinde düzenleme yapıp, antrenörlerin gün içinde uzun süre çalışmasını önleyebilir.
- 5- Kişisel antrenörlerin çalıştığı kurumlar, antrenörlerin aidiyet duygusunu arttırıcı çalışmalar ve organizasyonlara yer verebilir.

7. KAYNAKLAR

- Aka, S. T., Sajedi, H., Karatas, B. (2020). Education of burnout levels of coaches working with physically disabled swimmers according to various variables. *African Educational Research Journal*, 8 (1), 129-133.
- Akbolat, M., Işık, O. (2008). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri: bir kamu hastanesi örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 11 (2), 229-254.
- Akbulut, A., Altınkök, M. (2018). Boks antrenörlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Sportive*, 1 (1), 31-41.
- Akçalı, D. T., Dayanır, H., İlhan, M. N., Babacan, A. (2010). İç Anadolu Bölgesinde anesteziyoloji ve algoloji çalışanlarında tükenmişlik durumu. *Ağrı*, 22 (2), 79-85
- Akı, C. B. (2014). *Ticari spor işletmelerinde ve belediyeye ait spor tesislerinde çalışan antrenörlerin tükenmişlik durumunun karşılaştırılması (İstanbul'daki fitness işletmeleri ve Spor AŞ örneği)*, Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altfeld, S., Kellmann, M. (2015). Are German coaches highly exhausted? A study of differences in personal and environmental factors. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 10 (4), 637-654.
- Altfeld, S., Mallett, C. J., Kellmann, M. (2015). Coaches' burnout, stress, and recovery over a season: A longitudinal study. *International Sport Coaching Journal*, 2, 137-151.
- American College of Sports Medicine. (2013). *ACSM's resources for the personal trainer*. Lippincott Williams & Wilkins.
- Aras, Z. (2006). *Birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan hemşire ve ebelerin tükenmişlik durumları*, Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Archer, S. (2004). Navigating PFT certifications: how does the industry “certify the certifiers” for a consistent standard of education and experience? *IDEA Fitness Journal*, 1 (3), 50-58.
- Awa, W. L., Plaumann, M., Walter, U. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient Education and Counseling*, 78 (2), 184-190

- Aydın, K. (2004). *Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişliği etkileyen bazı faktörlerin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Babaoğlu, E., Altun, S. A., Çakan, M. (2010). İlköğretim okulu yöneticilerinin tükenmişlik düzeyi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8 (2), 355-373.
- Baechle, T. R., Earle, R. W., Baechle, T. R. (2004). *NSCA's essentials of personal training*. Champaign: Human Kinetics.
- Baker, D. (2001). Science and practice of coaching a strength training program for novice and intermediate-level athletes. *Strength & Conditioning Journal*, 23 (2), 61.
- Başaran, Ü. (2021). *Badminton antrenörlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*, Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Baykoçak, C. (2002). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki sorunları ve tükenmişlik düzeyleri (Bursa ili uygulaması)*, Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler*. Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bezliudnyi, O., Kravchenko, O., Maksymchuk, B., Mishchenko, M., Maksymchuk, I. (2019). Psycho-correction of burnout syndrome in sports educators. *Journal of Physical Education and Sport*, 19(3), 1585-1590.
- Biber, E., Ersoy, A., Acet, M., Küçük, V. (2010). Türk futbol antrenörlerinin tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 12 (2), 134-143.
- Budak, G., Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (2), 95-108.
- Burke, R. J., Greenglass, E. R. (1995). A longitudinal examination of the Cherniss model of psychological burnout. *Social Science & Medicine*, 40 (10), 1357-136.

- Byrne, B. M. (1994). Burnout: Testing for the validity, replication, and invariance of causal structure across elementary, intermediate, and secondary teachers. *American Educational Research Journal*, 31 (3), 645-673.
- Caccese, T., Mayerberg, C. (1984). Gender differences in perceived burnout of college coaches. *Journal of Sport Psychology*, 6, 279-288.
- Canbaz, M. (2016). *Türkiye'deki taekwondo antrenörleri'nin liderlik, yaratıcılık ve tükenmişlik düzeylerinin araştırılması*, Doktora tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Capel, S. A. (1986). Psychological and organizational factors related to burnout in athletic trainers. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 57 (4), 321-328.
- Capel, S. A. (1990). Attrition of athletic trainers. *Athletic Training Journal of the National Athletic Trainers Association*, 25 (1), 34-39.
- Cemaloğlu, N., Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15 (2), 463-484.
- Cherniss, C. (1982). *Burnout: Two ways of defining it and their implications*. Paper presented at the Annual Convention of the American Psychological Association, Washington.
- Cherniss, C., Cherniss, C. (1980). *Staff burnout: Job stress in the human services*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Chiu, W. Y., Lee, Y. D., Lin, T. Y. (2011). Innovative services in fitness clubs: Personal trainer competency needs analysis. *International Journal of Organizational Innovation*, 3 (3), 317.
- Cihan, B. B. (2011). *Farklı illerde çalışan ilköğretim okullarında görevli beden eğitimi öğretmenlerinin, mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi ve karşılaştırılması*, Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Clark, M. A., Lucett, S., Corn, R. J. (2008). *NASM essentials of personal fitness training*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Coffey, R. E., Cook, C. W., Hunsaker, P. L. (1994). *Management and organizational behavior*. Burr Ridge: Austen Press.

- Cordes, C. L., Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18 (4), 621-656.
- Çam, O. (1992). Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenirliğinin araştırılması. R. Bayraktar, İ. Dağ (Editörler). *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı* (ss. 155-166). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Çavuşoğlu, G., Ünver, Ş., Doğan, E., İslamoğlu, İ., Özdemir, S. (2015). Spor Bilimleri Fakültesi öğretim elemanları ile diğer fakülte öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması. *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri*, 10(1), 4-13.
- Çetin, A. (2020). Spor eğitmenlerinin iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri ilişkisi: İstanbul'da bir araştırma. *Spor ve Rekreasyon Araştırmaları Dergisi*, 2 (1), 18-33.
- Çivik, A. (2019). *Van ilinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenleri ve antrenörlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*, Yüksek lisans tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Dağlı, A. (2006). Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri. *Eurasian Journal of Educational Research*, (25), 85-95.
- Deckard, G., Meterko, M., Field, D. (1994). Physician burnout: An examination of personal, professional, and organizational relationships. *Medical Care*, 32 (7), 745-754.
- Demirtaş, A. (2022). *Spor işletmelerinde çalışan bireylerde iş doyumu ve tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi*, Yüksek lisans tezi, Hitit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Çorum.
- Deryakulu, D. (2005). Bilgisayar öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Eurasian Journal of Educational Research*, (19), 35-53.
- Dias, M. R., Simão, R. F., Saavedra, F. J., Ratamess, N. A. (2017). Influence of a personal trainer on self-selected loading during resistance exercise. *The Journal of Strength & Conditioning Research*, 31 (7), 1925-1930.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49 (1), 71-75.

- Doğan, M., Akandere, M. (2019). Taekwondo antrenörlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17 (2), 154-162.
- Dolgun, U. (2012). Tükenmişlik sendromu. (Der. D. Ergun Özler), *Örgütsel davranışta güncel konular* (s. 287-312). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Dükel, D., Pehlevan, Z. (2020). Cimnastik antrenörlerinde mesleki yeterlik, duygusal emek ve tükenmişlik duygusunun bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 23 (4), 147-168.
- Eberman, L. E., Kahanov, L. (2013). Athletic trainer perceptions of life-work balance and parenting concerns. *Journal of Athletic Training*, 48 (3), 416-423.
- Edelwich, J., Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions* (Vol. 1). New York: Human Sciences Press.
- Edmunds, J., Ntoumanis, N., Duda, J. L. (2008). Testing a self-determination theory-based teaching style intervention in the exercise domain. *European Journal of Social Psychology*, 38 (2), 375-388.
- Erdemoğlu Şahin, D. (2007). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri (Ankara ili ilköğretim ve ortaöğretim okulları örneği)*, Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. R. Bayraktar, İ. Dağ (Editörler). *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı* (ss. 143-154). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Figueiredo, D. H. S. M. D. (2016). *Burnout em personal trainers da cidade de Maceió-AL: estudo dos seus determinantes*, (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://hdl.handle.net/10400.19/3393>
- Fletcher, D., Scott, M. (2010). Psychological stress in sports coaches: A review of concepts, research, and practice. *Journal of Sport Sciences*, 28 (2), 127-137.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165.
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 12 (1), 73-82.

- Gencay, S., Gencay, O. A. (2011). Burnout among judo coaches in Turkey. *Journal of Occupational Health*, 53 (5), 365-370.
- Gençay, Ö. A. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15 (2), 765-780.
- Girgin, G. (1995). *İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi*, Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Golembiewski, R. T., Munzenrider, R., Carter, D. (1983). Phases of progressive burnout and their work site covariants: Critical issues in OD research and praxis. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 19 (4), 461-481.
- Golembiewski, R. T. (1989). A note on Leiter's study: Highlighting two models of burnout. *Group & Organization Studies*, 14 (1), 5-13.
- Golembiewski, R. T., Boudreau, R. (1991). Healthcare professional attend thyself: the epidemiology of burnout in several settings. *International Journal of Public Administration*, 14 (1), 43-57.
- Gomes, I. S., de Oliveira Caminha, I. (2014). Um olhar sobre a formação e atuação profissional no Brasil: O caso dos personal trainers. *Pensar a Prática*, 17 (2), 560-577.
- Göktepe, A. K. (2016). *Tükenmişlik sendromu*. İstanbul: Nesil Basım Yayın Gıda Ticaret ve Sanayi A. Ş.
- Güçük, M., Erol, Ş., Yağcıbulut, Ö., Uğur, Z., Özvarış, Ş. B., Aslan, D. (2005). Ankara'da bir tıp fakültesinde okuyan son sınıf öğrencilerde tükenmişlik sendromu. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 14 (8), 169-173.
- Güllü, S., Şahin, S. (2019). Antrenörlerde duygusal emek ve tükenmişlik ilişkisinin incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10 (17), 332-354.
- Güneş, C. (2016). *Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin mesleki yeterliliklerinin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerine etkisinin incelenmesi*, Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş.

- Güneş, N., Üstün, B. (2010). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyi ve etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11 (4), 48-58.
- Haran, S., Halise, D. Ö., Ölmez, Ş., Sayıl, İ. (1998). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri ve Ankara Numune Hastanesinde çalışan doktor ve hemşirelerde tükenmişlik düzeyleri. *Kriz Dergisi*, 6 (1), 75-84.
- Işıksan, V. (2004). *Çalışanlarda tükenmişlik sendromu*. Erişim adresi https://www.solunum.org.tr/tusaddata/book/472/176201612828-32_bolum_31_tukenmislik.pdf
- Izgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Jackson, D. (2010). How personal trainers can use self-efficacy theory to enhance exercise behavior in beginning exercisers. *Strength & Conditioning Journal*, 32 (3), 67-71.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (burnout) sendromu. *Journal of Istanbul Faculty of Medicine*, 68 (1), 29-32.
- Kahanov, L., Loeb sack, A. R., Masucci, M. A., Roberts, J. (2010). Perspectives on parenthood and working of female athletic trainers in the secondary school and collegiate settings. *Journal of Athletic Training*, 45 (5), 459-466.
- Kallus, K. W., Kellmann, M., Eberspächer, H., Hermann, H. (1996). Beanspruchung, Erholung und Stressbewältigung von Trainern im Leistungssport. *Psychologie und Sport*, 3 (4), 114-126.
- Kaminsky, L. (2006). *ACSM's resource manual for guidelines for exercise testing and prescription*. Baltimore, MD: Lippincott Williams & Wilkins
- Kania, M. L., Meyer, B. B., Ebersole, K. T. (2009). Personal and environmental characteristics predicting burnout among certified athletic trainers at National Collegiate Athletic Association institutions. *Journal of Athletic Training*, 44 (1), 58-66.
- Karadağ, G., Sertbaş, G., Özdemir, N. (2002). Hemşirelerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri ile bunları etkileyen değişkenlerin incelenmesi. *Çocuk Forumu Dergisi*, 5 (G), 8-15.
- Kargün, M. (2011). *Futbol hakemlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi*, Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

- Kargün, M., Albay, F., Cenikli, A., Güllü, M. (2012). Türk futbol hakemlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 3 (2), 30-38.
- Kayabaş, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (20), 191-212.
- Kaygusuz, Ş. (2018). *İstanbul İli Avrupa yakası fitness antrenörlerinin tükenmişlik duygu durumu, stresle başa çıkma tarzları ile yardım arama tutumlarının incelenmesi*, Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Kaygusuz, Ş., Karagün, E. (2021). İstanbul Avrupa yakası fitness antrenörlerinin tükenmişlik, stresle başa çıkma ve yardım arama tutumları. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17 (35), 2102-2124.
- Kelley, B. C., Baghurst, T. (2009). Development of the coaching issues survey (CIS). *The Sport Psychologist*, 23 (3), 367-387.
- Koç, H. (1999). *Yoğun Bakım Ünitesi Hemşirelerde Stres Etkenleri ve Tükenmişlik Sendromu*, Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kompf, J., NSCA-CPT, N. T., Nadolsky S. M. D. (2014). The scope of practice for personal trainers. *NSCA Personal Trainer Q*, 1, 4-8.
- Koustelios, A. (2001). Burnout among Greek sport centre employees. *Sport Management Review*, 4 (2), 151-163.
- Köknel, Ö., (1993). *Zorlanan insan: Kaygı çağında stres*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Kurtlar, C. (2009). *Engelli okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri üzerine bir araştırma* Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Leiter, M. P. (1992). Burnout as a crisis in professional role structures: Measurement and conceptual issues. *Anxiety, Stress, and Coping*, 5 (1), 79-93.
- Leiter, M. P., Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.

- Lemyre, P. N., Treasure, D. C., Roberts, G. (2006). Influence of variability in motivation and affect on elite athlete burnout susceptibility. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 28, 32-48.
- Lundkvist, E., Gustafsson, H., Hjälml, S., Hassmén, P. (2012). An interpretative phenomenological analysis of burnout and recovery in elite soccer coaches. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 4 (3), 400-419.
- Madeson, M. N., Hultquist, C. N., Church, A., Fisher, L. A. (2010). A phenomenological investigation of women's experiences with personal training. *International Journal of Exercise Science*, 3 (3), 157.
- Maguire, J. S. (2001). Fit and flexible: The fitness industry, personal trainers and emotional service labor. *Sociology of Sport Journal*, 18 (4), 379-402.
- Malach-Pines, A. (2000). Nurses' burnout: An existential psychodynamic perspective. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 38 (2), 23-31.
- Malinauskas, R., Malinauskiene, V., Dumciene, A. (2010). Burnout and perceived stress among university coaches in Lithuania. *Journal of Occupational Health*, 52 (5), 302-307.
- Maraşlı, M. (2003). *Lise öğretmenleri bazı özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre tükenmişlik düzeyleri*, Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. New Jersey: Prentice Hall.
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). *The Maslach Burnout Inventory (researched)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2 (2), 99-113.
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory, manual*. (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52 (1), 397-422.
- Mazerolle, S. M., Bruening, J. E., Casa, D. J. (2008). Work-family conflict, part I: antecedents of work-family conflict in National Collegiate Athletic Association Division IA certified athletic trainers. *Journal of Athletic Training*, 43 (5), 505-512.

- McClaran, S. R. (2003). The effectiveness of personal training on changing attitudes towards physical activity. *Journal of Sports Science & Medicine*, 2 (1), 10.
- McGuire, A. M., Anderson, D. F., Trail, G. (2009). Examination of consumer differences on the importance and satisfaction with fitness service attributes. *International Journal of Sport Management and Marketing*, 10 (1), 102-119.
- Medeni, M. B. (2018). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Balıkesir örneği)*, Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.
- Melton, D. I., Dail, T. K., Katula, J. A., Mustian, K. M. (2010). The current state of personal training: Managers' perspectives. *The Journal of Strength & Conditioning Research*, 24 (11), 3173-3179.
- Melton, D. I., Katula, J. A., Mustian, K. M. (2008). The current state of personal training: An industry perspective of personal trainers in a small southeast community. *Journal of strength and Conditioning Research/National Strength & Conditioning Association*, 22 (3), 883.
- Möller, A., Roalter, L., Diewald, S., Scherr, J., Kranz, M., Hammerla, N., Olivier, P., Plötz, T. (2012, March). *Gymskill: A personal trainer for physical exercises*. In 2012 IEEE International Conference on Pervasive Computing and Communications (pp. 213-220). IEEE. doi: 10.1109/PerCom.2012.6199869.
- Oglesby, L. W., Gallucci, A. R., Wynveen, C. J. (2020). Athletic trainer burnout: a systematic review of the literature. *Journal of Athletic Training*, 55 (4), 416-430.
- Oğuzberk, M., Aydın, A. (2008). Ruh sağlığı çalışanlarında tükenmişlik. *Klinik Psikiyatri*, 11(4), 167-179.
- Oreskovich, M. R., Shanafelt, T., Dyrbye, L. N., Tan, L., Sotile, W., Satele, D., West, C. P., Sloan, J., Boone, S. (2015). The prevalence of substance use disorders in American physicians. *The American Journal on Addictions*, 24 (1), 30-38.
- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (15), 103-116.

- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Örnek, A. Ş. (2006). *Bilgi toplumunda kriz yönetimi stratejileri- Türkiye bilişim sektörü örneği, model önerisi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Özdemir, A. K., Kılıç, E., Özdemir, D., Öztürk, M., Sümer, H. (2003). Cumhuriyet üniversitesi dış hekimliği fakültesi akademik personelinde tükenmişlik ölçeğinin üç yıllık arayla değerlendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi Dergisi*, 6 (1), 14-18.
- Özer, B. (2019). *Spor İstanbul Genel Müdürlüğüne bağlı spor tesislerindeki yöneticilerin tükenmişlik düzeylerinin iş doyum düzeylerine etkisi*, Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özer, R. (1998). *Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Peker, R. (2002). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerine etki eden bazı faktörler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, XV (1), 305-318.
- Pepe, Ş., Koç, Ş., Eroğlu, S. K. (2022). Investigation on burnout levels of female staff working in provincial directorates of youth and sports. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 13 (1), 746-753.
- Pines, A. M. (1993). Burnout: An existential perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 33–51). Washington D.C: Taylor & Francis.
- Pines, A. M., Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and Individual Differences*, 39 (3), 625-635.
- Pines, A., Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Washington D.C: Free press.
- Pinikahana, J., Happell, B. (2004). Stress, burnout and job satisfaction in rural psychiatric nurses: a Victorian study. *Australian Journal of Rural Health*, 12 (3), 120-125.

- Pinto, A. M. (2011). *The relationships between demographic variables and measured burnout among athletic trainers in multiple workplace settings*, Doctoral dissertation, The University of Tennessee at Chattanooga, Tennessee.
- Polat, S. (2006). *Spor işletmeleri çalışanlarında tükenmişlik durumu araştırması*, Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Price, M., Weiss, M. (2000). Relationships among coach burnout, coach behaviors, and athletes' psychological responses. *Sport Psychologist*, 14, 391-409.
- Raedeke, T. D., Granzky, T. L., Warren, A. (2000). Why coaches experience burnout: A commitment perspective. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 22 (1), 85-105.
- Ratamess, N. A., Faigenbaum, A. D., Hoffman, J. R., Kang, J. (2008). Self-selected resistance training intensity in healthy women: the influence of a personal trainer. *Journal of Strength and Conditioning Research*, 22 (1), 103-111.
- Rupp, J. C., Campbell, K., Thompson, W. R., Terbizan, D. (1999). Professional preparation of personal trainers. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 70 (1), 54-56.
- Saatoğlu, M. (2012). *Spor kulüp yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Kocaeli ili örneği*, Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Sallis, R. E. (2009). Exercise is medicine and physicians need to prescribe it! *British Journal of Sports Medicine*, 43 (1), 3-4.
- Sayıl, İ., Haran, S., Ölmez, Ş., Özgüven, H. D. (1997). Ankara Üniversitesi Hastanelerinde çalışan doktor ve hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri. *Kriz Dergisi*, 5 (2), 71-77.
- Seğmenli, S. (2001). *Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sevinç, Y. (2007). *Yetiştirme yurtlarında ve çocuk yuvalarında görev yapan personelin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara).

- Snarr, R. L., Beasley, V. L. (2022). Personal, work-, and client-related burnout within strength and conditioning coaches and personal trainers. *The Journal of Strength & Conditioning Research*, 36 (2), e31-e40.
- Soyer, F., Can, Y., Kale, F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3 (3), 259-271.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu: Tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Ankara: Nobel Yayın.
- Şahin, Ş. (2008). *Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve yaşam doyumu düzeyleri*, Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., Çelik, A. (2003). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış* (3. Baskı). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Tatlıcı, M., Kırımoğlu, H. (2008). Atletizm antrenörlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 34-47.
- Thompson, W. R. (2017). Worldwide survey of fitness trends for 2018: The CREP edition. *ACSM's Health & Fitness Journal*, 21 (6), 10-19.
- Tonga, F. E., Erden, F. T. (2021). Okul öncesi öğretmenlerinin bilinçli farkındalık ve tükenmişlik puanları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (60), 151-174.
- Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme*, Doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tuna, M. (2010). *Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri (Ankara ili uygulaması)*, Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tuna, M., Çimen, Z. (2013). Ankara’da görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 4 (2), 60-78.
- Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları*, Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- Türkçapar, Ü. (2011). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenlere göre tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 153 (153), 135-146.
- Türkman, M. A. (2017). *Büyükler Türkiye güreş şampiyonasına katılan güreş antrenörlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin sosyo demografik özelliklerine göre değerlendirilmesi*, Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Türközü, T. (2015). *Adana Gençlik hizmetleri ve Spor İl müdürlüğünde çalışmakta olan antrenörlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin incelenmesi*, Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Ünal, S., Karlıdağ, R., Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4 (2), 113-118.
- Vealey, R. S., Udry, E. M., Zimmerman, V., Soliday, J. (1992). Intrapersonal and situational predictors of coaching burnout. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 14 (1), 40-58.
- Yılmaz, A., Esentürk, O. K., İlhan, E. L. (2018). Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik durumları ve öğretim sürecinde bu duruma yol açan nedenler: Karma araştırma yaklaşımı. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26 (6), 2091-2103.
- Yılmaz, T. (2013). *Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri (Ordu ili uygulaması)*, Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

EK 1- ANKET FORMU

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sayın Katılımcı;

Bu anket formu, yüksek lisans tez çalışmam kapsamında yürüttüğüm bir araştırmayla ilgili olup vereceğiniz cevaplar gizli tutulacak ve sadece bilimsel amaçla kullanılacaktır. Lütfen her maddeyi dikkatli bir şekilde okuyup, formda bulunan tüm soruları doğru ve samimi bir şekilde cevaplayınız. Hiçbir maddenin boş bırakılmadığına dikkat ediniz. Her bir madde için sadece bir seçeneği işaretleyiniz. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

1. Yaşınız?

- ☐ 18 – 25 ☐ 26 – 30 ☐ 31 – 35 ☐ 36 – 40
☐ 41 – 45 ☐ 46 – 50 ☐ 51 – 55 ☐ 56 ve üzeri

2.Cinsiyetiniz?

- ☐ Erkek ☐ Kadın

3. Bu mesleği kaç yıldır yapıyorsunuz?

- ☐ 1 – 5 ☐ 6 – 10 ☐ 11 – 15 ve üzeri

4. Medeni durumunuz?

- ☐ Bekar ☐ Evli ☐ Boşanmış

5. En son bitirdiğiniz okul?

- ☐ Lise ☐ Ön lisans
☐ Lisans ☐ Yüksek lisans ☐ Doktora

6. Aylık geliriniz?

- ☐ 5500 TL ve altı ☐ 5501 – 10000 TL ☐ 10001 TL ve üstü

7. Günlük çalışma saatiniz?

- ☐ 5 saat ve altı ☐ 6 – 8 saat ☐ 9 saat ve üstü

MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
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 hemen anlarım.					
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere insan değillermiş gibi davrandığımı hissediyorum.					
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9. Yaptığım iş sayesinde insanlara katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13. İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu hiç 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 başarı elde ettim.					
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.					
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					

EK 2- ETİK KURUL ONAYI



EK 3- BENZERLİK RAPORU

FİTNESS MERKEZLERİNDEKİ KİŞİSEL ANTRENÖRLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	acikbilim.yok.gov.tr Internet	390 words — 3%
2	dergipark.org.tr Internet	270 words — 2%
3	www.researchgate.net Internet	246 words — 2%
4	webupload.gazi.edu.tr Internet	191 words — 1%
5	Demir, Fatma. "Beden Egitimi ve Spor ogretmenlerinin Fiziksel Aktivite Ve Mesleki Tukenmislik Duzeylerinin Incelenmesi", Bursa Uludag University (Turkey), 2021 ProQuest	144 words — 1%
6	abakus.inonu.edu.tr Internet	134 words — 1%
7	acikerisim.sakarya.edu.tr Internet	69 words — < 1%
8	docplayer.biz.tr Internet	69 words — < 1%

9	Polat, Abdullah. "Egzersiz Yapan ve Yapmayan Emniyet Mensuplarının Yaşam Doyumu ile Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerini İncelenmesi (Sakarya İli Örneği)", Sakarya Üniversitesi (Turkey), 2022 ProQuest	47 words — < 1%
10	acikerisim.pau.edu.tr:8080 Internet	47 words — < 1%
11	www.ijetsar.com Internet	45 words — < 1%
12	Şahin, Esra. "İlköğretim Öğretmenlerinde Yaratıcılık, Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu", Sakarya Üniversitesi (Turkey), 2022 ProQuest	45 words — < 1%
13	9lib.net Internet	36 words — < 1%
14	hdl.handle.net Internet	33 words — < 1%
15	scfconferences.com Internet	32 words — < 1%
16	BAŞOL, Gülşah and ALTAY, Mehmet. "Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", İletişim Hizmetleri, 2009. Publications	31 words — < 1%
17	www.erpacongress.com Internet	30 words — < 1%
18	Basaran, Umit. "Badminton Antrenörlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin	29 words — < 1%

İncelenmesi", Marmara Üniversitesi (Turkey), 2022

ProQuest

- | | | |
|-------|--|-----------------|
| 19 | Ramazanoglu, Mustafa Oguz. "Spor işletmelerinde Çalışan Personelin tükenmişlik Durumunun İncelenmesi", Marmara Üniversitesi (Turkey), 2021
<small>ProQuest</small> | 27 words — < 1% |
| <hr/> | | |
| 20 | kayit.asoscongress.com
<small>Internet</small> | 26 words — < 1% |
| <hr/> | | |
| 21 | bd0f00c0-952a-4b83-b65d-7770943eae8b.filesusr.com
<small>Internet</small> | 25 words — < 1% |
| <hr/> | | |
| 22 | www.eyuder.org
<small>Internet</small> | 22 words — < 1% |
| <hr/> | | |
| 23 | earsiv.anadolu.edu.tr
<small>Internet</small> | 21 words — < 1% |
| <hr/> | | |
| 24 | www.efdergi.hacettepe.edu.tr
<small>Internet</small> | 21 words — < 1% |
| <hr/> | | |
| 25 | TATLICI, Mehmet and KIRIMOĞLU, Hüseyin. "ATLETİZM ANTRENÖRLERİNİN MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ", Niğde Üniversitesi, 2008.
<small>Publications</small> | 20 words — < 1% |
| <hr/> | | |
| 26 | www.isfaw2019.isfaw.org
<small>Internet</small> | 20 words — < 1% |
| <hr/> | | |
| 27 | Dibekoğlu, Ziya. "Okul Yöneticilerinin Denetim Odaklarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri (Sakarya İli Örneği)", Sakarya Üniversitesi (Turkey), 2022
<small>ProQuest</small> | 19 words — < 1% |

-
- 28 asujshr.aksaray.edu.tr 19 words — < 1%
Internet
-
- 29 Besler, Ersin. "Mesleki ve Teknik Kurumlarında Görev Yapan öğretmenlerde Tükenmişliğin İncelenmesi", Marmara Üniversitesi (Turkey), 2022 17 words — < 1%
ProQuest
-
- 30 Gurses, Ismail. "Avukatların Mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından İncelenmesi: Sakarya örneği", Sakarya Üniversitesi (Turkey) 16 words — < 1%
ProQuest
-
- 31 Tunç, Tülin. "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik İle Rol Çatışması Ve Rol Belirsizliği Arasındaki İlişki: Bir Üniversite Hastanesi Örneği", Sakarya Üniversitesi (Turkey), 2022 16 words — < 1%
ProQuest
-
- 32 earsiv.hitit.edu.tr 16 words — < 1%
Internet
-
- 33 www.turkpsikiyatri.com 14 words — < 1%
Internet
-
- 34 Kuzu, Caner. "Profesyonel ve Bölgesel Amatör Lig Futbolcularının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", Anadolu University (Turkey), 2022 13 words — < 1%
ProQuest
-
- 35 Uysal, Melike Bihter. "Müşteri İlişkileri Departmanında Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri Bir Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", Sakarya Üniversitesi (Turkey), 2022 13 words — < 1%
ProQuest
-
- 36 dspace.gazi.edu.tr
Internet

13 words — < 1%

- 37 Tanikyan, Alida. "Ruh sagligi alanında Hizmet Verenlerin calisma ortamlarındaki tukenmislik duzeylerinin cesitli degiskenler acisindan Incelenmesi", Marmara Universitesi (Turkey), 2021

ProQuest

12 words — < 1%

- 38 Aslan, Zeynep. "Personel Güçlendirmenin Tükenmişlik Sendromu Üzerine Etkileri: Seyahat Acentalarında bir Araştırma", Sakarya Universitesi (Turkey), 2022

ProQuest

11 words — < 1%

- 39 Dinibutun, Sait Revda. "orgut Ikliminin Tukenmislik uzerine Etkisini Belirlemeye Yonelik Devlet ve Vakif universitelerinde Bir Arastirma", Marmara Universitesi (Turkey)

ProQuest

11 words — < 1%

- 40 theisrc.com

Internet

11 words — < 1%

- 41 Abdullayev, Kamal. "Universite Ogrencilerinin Baglanma Stilleri ve Stresle Basa Cikma Bicimleri Ile Depresyon Duzeyleri Arasindaki Iliskinin Incelenmesi.", Marmara Universitesi (Turkey), 2021

ProQuest

10 words — < 1%

- 42 Yönt, Mehmet. "Pilotların Çalışma Koşullarına İlişkin Algılarının Tükenmişlik Üzerine Etkisi", Anadolu University (Turkey), 2023

ProQuest

10 words — < 1%

- 43 ubek-icse.com

Internet

10 words — < 1%

44	acikerisim.omu.edu.tr Internet	9 words — < 1%
45	dspace.kocaeli.edu.tr:8080 Internet	9 words — < 1%
46	www.ebuline.com Internet	9 words — < 1%
47	Basci, Ahmet. "Tuketici degerleri Marka iliski Kalitesi Ve Marka Kredibilitesi arasindaki iliskilerin degistirme Ve Yeniden satin Alma Niyetleri uzerindeki Etkileri", Marmara Universitesi (Turkey), 2021 ProQuest	8 words — < 1%
48	Sakin, Ahmet. "Okul oncesi ogretmenlerin Mesleki Etik davranislar hakkindaki gorusleri Ile Ahlaki yargi duzeyleri Ve ogretmenlik tutumlarinin Incelenmesi.", Marmara Universitesi (Turkey), 2021 ProQuest	8 words — < 1%
49	Yıldız, Ayşen. "Duygusal Zekânın Duygusal Emek ve Duygusal Tükenmişlik Ile İlişkisi", Necmettin Erbakan University (Turkey), 2022 ProQuest	8 words — < 1%
50	acikerisim.gelisim.edu.tr Internet	8 words — < 1%
51	es.scribd.com Internet	8 words — < 1%
52	openaccess.cag.edu.tr Internet	8 words — < 1%
53	www.isarder.org Internet	8 words — < 1%

- 54 www.phdernegi.org 8 words — < 1%
Internet
- 55 www.utsakcongress.com 8 words — < 1%
Internet
- 56 Ergene, Harun. "Kamu çalışanlarında Tükenmişlik Olgusu Tüvasaş Örneği", Sakarya Üniversitesi (Turkey), 2022 7 words — < 1%
ProQuest
- 57 Tarakci, Selçuk. "Futbolda eş Zamanlı Uygulanan Kuvvet ve Dayanıklılık Antrenmanlarının Bazı Fiziksel, Fizyolojik ve Psikolojik Parametreler Üzerine Etkisi", Marmara Üniversitesi (Turkey), 2023 7 words — < 1%
ProQuest
- 58 openaccess.maltepe.edu.tr 7 words — < 1%
Internet
- 59 İNCE, Nuri Barış and ŞAHİN, Ali E. "Birleştirilmiş ve Bağımsız Sınıflarda Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyum ve Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması", Hacettepe Üniversitesi, 2016. 7 words — < 1%
Publications
- 60 ARDIÇ, Kadir and POLATCI, Sema. "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)", Gazi Üniversitesi, 2008. 6 words — < 1%
Publications
- 61 Hidir, Nuray. "ogretmenlerin Evlilik Uyumlari Ve Tukenmislik Duzeylerinin Farkli Degiskenlere Gore Incelenmesi", Bursa Uludag University (Turkey), 2021 6 words — < 1%
ProQuest

62 Inanc, Mustafa. "calisanlarin tukenmislik duzeyi ile isten ayrilma Niyeti arasindaki iliskinin Incelenmesine yönelik Bir arastirma", Marmara Universitesi (Turkey), 2021 6 words — < 1%
ProQuest

63 Konuk, Nur Buyukyilmaz. "Tukenmislik Duzeyi Ve Depresyon Durumunun Belirlenmesine Yonelik Bir Arastirma: Oyunculuk Sektoru ornegi.", Marmara Universitesi (Turkey), 2021 6 words — < 1%
ProQuest

64 Mistan, Baris. "oZel Egitim Kurumlarinda cAlisan ogRetmenlerin is Doyumu ve Mesleki Tukenmislik Duzeylerinin Bazi Degiskenler Acisindan Incelenmesi", Necmettin Erbakan University (Turkey), 2021 6 words — < 1%
ProQuest

65 Piri, Aslı Ekinci. "Görsel Sanatlar Eğitimi Bölümü Öğrencilerinin Sanat Eğitime Yönelik Tutumları ve Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişki", Marmara Universitesi (Turkey), 2023 6 words — < 1%
ProQuest

66 Vural, Derya. "Okul oncesi Egitim Kurumuna Devam Eden 60-72 Aylik Cocuklarda Gorulen Davranis Problemleri ile Cocukların İletisim Becerileri Arasindaki Iliskinin Incelenmesi.", Marmara Universitesi (Turkey), 2021 6 words — < 1%
ProQuest

67 Çiftçi, Havva. "Bireylerin Suriyeli Sığınmacılara Yönelik Tutumları ve Dindarlık İlişkisi Üzerine Nicel Bir Araştırma", Marmara Universitesi (Turkey), 2023 6 words — < 1%
ProQuest

EK 4- ÖZGEÇMİŞ

1. KİŞİSEL BİLGİLER

ADI, SOYADI: CANER AYDIN

HALEN GÖREVİ: Kişisel Antrenör

2. EĞİTİM

Lisans;

2004-2008 Kırıkkale Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

Yüksek Lisans;

2021-2023 Lokman Hekim Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Fiziksel Aktivite,
Sağlık Ve Spor Bilimleri Tezli Yüksek Lisans