

PROFESYONEL FUTBOL TAKIMLARINDA GÖREV YAPAN ANTRENÖRLERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ*

Tennur YERLİSU **

ÖZET

Bu çalışmanın amacı; profesyonel futbol takımlarında görev yapan futbol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin yönetim biçimi, gelişme ve yükselme, ücret ve personel, çalışma olanakları, fiziksel ortam ve iş arkadaşları boyutları açısından değerlendirerek mevcut durumun kişisel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir.

Bu araştırma profesyonel futbol takımlarında görev yapan 150 antrenörün üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak iş doyumun ölçülmesinde Çetinkanat tarafından 1995 yılında geliştirilen ve geçerliliği ve güvenilirliği yapılmış olan "İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Bu çalışma için ankete yeniden güvenilirlik çalışması yapılmış ve anketin güvenilirliği $\alpha = 8525$ olarak bulunmuştur.

Verilerin çözümlenmesinde futbol antrenörlerinin kişisel özellikleri için frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları, iş doyumunu alt boyutları için ortalama (x) ve standart sapma (Std.S.) değerleri bulunmuştur. İş doyum düzeylerinin kişisel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için Non-Parametrik testlerden (normal dağılım ve homojenlik koşulları yerine gelmediğinden) Kruskal-Wallis Varyans Analizi uygulanmıştır. Hata payı 0.05 olarak kabul edilmiştir.

Sonuç olarak; Futbol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiş, ayrıca antrenörlerin yaş, eğitim ve kıdemlerine göre iş doyum düzeylerinin yönetim biçimi, gelişme ve yükselme, ücret ve personel, çalışma olanakları, fiziksel ortam ve iş arkadaşları boyutlarında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$).

Anahtar kelimeler: İş Doyumu, Futbol Antrenörü

Geliş tarihi: 10.12.2006; Yayına kabul tarihi: 30.07.2007

* Bu çalışma, 10-11 Ekim 2003 tarihleri arasında Ankara'da yapılan Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

** Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu, ANKARA

THE EVALUATION OF THE JOB SATISFACTION LEVEL OF SOCCER TRAINERS COACHING PROFESSIONAL TEAMS

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the job satisfaction level of soccer trainers coaching professional teams in terms of the type of management, development and promotion, work opportunities, physical conditions of the working environment and colleagues, and to find out whether existing status differs with respect to individual characteristics (age, education and seniority).

This study was conducted with 150 soccer trainers coaching professional soccer teams.

In this study "Job Satisfaction Scale" developed by Çetinkanat (1995) was used to collect the data. Reliability and validity studies of the questionnaire were determined by Çetinkanat (1995). Reliability study was repeated for this study and cronbach alpha (α) value of the scale was found to be .8525.

In data analysis, frequencies (f) and percentages (%) were calculated for the individual characteristics of the trainers, and mean and standard deviation (SD) values were calculated for the job satisfaction subscales. To determine whether the job satisfaction level differs with respect to individual characteristics Kruskal-Wallis Variance Test was used. Significance level was set as $p < 0.05$.

In conclusion, job satisfaction level of soccer trainers coaching professional teams were found to be moderate, and it wasn't found significant difference in the dimensions of the management type, development and promotion, pay and personnel, work opportunities, physical conditions of the working environment and colleagues with respect to age, education and seniority ($p > 0.05$).

Key Words: Job Satisfaction, Soccer Trainers

GİRİŞ VE AMAÇ

Günümüzde kurumların yüksek rekabet ortamında birbirlerine üstünlük sağlayabilmeleri, bünyelerinde bulundukları insan kaynağının değeri ve performansı ile doğru orantılıdır. Bu nedenle insan kaynağının ilgisini çekmek, tatmin etmek ve devamlılığını sağlamak verimliliğinin ve performansının güdüsü olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş doyumunu, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış, özellikle 1950'li yıllardaki çalışmalardan sonra daha popüler ve daha çok işlenen bir kavram haline gelmiştir⁽²²⁾.

Konunun bu denli popüler olmasının birçok nedeni vardır, ama en önemli nedenlerin başında; iş doyumunun yaşam doyumunu ile ilişkili olduğudur⁽²¹⁾.

İş doyumuna duyulan ilgi "kavramın fonksiyonel" yapısından da kaynaklanmaktadır, çünkü özellikle olumsuz tutumların mevcut bir takım problemlere ışık tuttuğu ve davranışları etkilediği bilinmektedir⁽²⁾.

Kişinin işinden sağladığı doyum, hem kendi mutluluğu hemde verdiği hizmetin kalitesini yükseltme açısından önemlidir. Tüm çalışanlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesini, çalışma yaşamına ilişkin ekonomik, psikolojik ve toplumsal gereksinimlerinin, özlem ve isteklerinin karşılanmasını istemektedirler. Çalışanlar gereksinimleri karşılandığı sürece doyumlu olmaktadır⁽³⁸⁾.

İş doyumuna yönelik çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Bunlar;

İş doyumunu, çalışanların kendi işine karşı olan iş değerleri ve işten kazandıklarının etkileşimi sonucu oluşan duygusal bir tepkidir⁽²⁵⁾.

İş doyumunu, genellikle, çalışanların işlerine ilişkin duygulardır. Bu duygular bireylerin önceki iş yaşantılarına, beklentilerine ve sahip oldukları seçeneklere bağlıdır⁽⁶⁾.

Blum ve Naylor'a göre, iş doyumunu iş görenin işi ile ilgili ücret, denetim, çalışma koşulları, gelişme olanakları, yeteneğin tanınması, işteki sosyal ilişkiler ve benzeri değişkenlere, kişisel özelliklerine ve iş yaşamı dışındaki grup ilişkilerine yönelik tutumların oluşturduğu genel bir tutumdur⁽⁵⁾.

Locke'a göre iş doyumunu; iş görenin işinin ölçümü sonucunda işini zevkle yapmasını veya işine karşı pozitif düşünceye sahip olmasındır⁽³⁴⁾.

İş doyumunu dinamik bir tutumdur. İş doyumunu bağımlı bir değişken olduğundan dolayı yükselmesini yada düşmesini etkileyen bağımsız değişkenler vardır. İş doyumunu olumlu veya olumsuz etkileyen bu değişkenler bireysel ve çevresel/örgütsel etkenler olmak üzere ikiye ayrılırlar ve birbirleri ile etkileşerek iş doyumunu etkilerler^(23,32).

Bu etkenler şu şekilde ele alınmaktadır;

a) Bireysel Etkenler: Çalışanın iş değerleri, yaşı, cinsiyeti, kıdem, eğitim düzeyi, kişiliği, zekası, sosyo-kültürel özellikleri, mesleki yeterliği,

b)Çevresel/Örgütsel Etkenler: İşin niteliği, ücret, iş arkadaşları, yükselme ve gelişme olanakları, yönetim biçimi, çalışma olanaklarıdır.

Bireysel Etkenler

İş değerleri personelin işinde gerçekleştirmeyi istediği değerlerdir ve kökenleri, onun temel bireysel gereksinme ve isteklerindedir. Bu değerler, ayrıca personelin işinde ne aradığı yani niçin çalıştığı sorununa cevap bulma olanağı verecektir.

İş değerlerini farklılaştırma yanında, bireylerin isteklerinden farklı düzeyde doyum elde etmelerinde rol oynayan etkenler şöyle özetlenebilir⁽⁵⁾;

a) Cinsiyet

Araştırma bulguları cinsiyet değişkeninin iş doyumunda bir etken olduğunu göstermesine karşılık hangi cinsin daha çok tatmin sağladığı konusunda tutarsız görünmektedir⁽³⁶⁾.

Bilgiç⁽⁸⁾, bireysel özellikler ve iş doyumunu ilişkisini incelediği, Türkiye'de farklı kurumlarda çalışan kadın ve erkek çalışanlarla yaptığı araştırmasının cinsiyetle ilgili sonucu olarak, bu değişkenin genel iş doyumunu düzeyinde farklılığa yol açmadığını belirtmiştir.

b) Yaş

Yapılan araştırmalar yaş ile iş doyumunda olumlu bir bağlantı olduğunu göstermiştir⁽²⁰⁾. Yaş arttıkça doyum artmaktadır. Bunun nedeni deneyim nedeniyle uyumun artmasıdır. Beş ayrı ülkede yürütülen çalışmalar yaşlı çalışanların genç çalışanlara oranla işlerinden daha fazla doyum duyduklarını göstermiştir⁽¹³⁾.

Organ ve Lingl'e⁽²⁴⁾ göre ise, yaş ilerledikçe ödüllerin artması, mesleki konumun yükselmesi iş doyumunda artış sağlıyor olabilir, ayrıca iş doyumunu ve kişilik ilişkisi incelendiğinde yaş ile yönetimden tatmin arasında önemli bir ilişki olduğu gözlenmektedir.

c) Kıdem

Kıdem, çalışan bir kimsenin çalışma yaşamında veya bir derecede geçirdiği süre yada bir işteki çalışma süresi olarak tanımlanabilir⁽³¹⁾.

Aynı alanda ve/veya aynı kurumdaki çalışma süresi fazla olan çalışanların iş tatmininde yüksek olduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla iş tecrübesi iş doyumunu üzerinde etkili bir faktördür⁽²⁶⁾. Araştırmacılar öncelikle yöneticilerin iş doyumunun yönetici olmayanlara göre daha yüksek olduğunu belirtmektedirler⁽²⁹⁾.

d) Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyinin iş doyumunu ile ilişkisi incelendiğinde, eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin iş doyumunun azaldığı görülmüştür. Yüksek eğitim almış kişilerin diğerlerine oranla işlerinden aşırı doyum beklentisinde olmaları hayal kırıklığı yaşamalarına yol açarken, bu deneyim iş doyumunun düşmesine neden olmaktadır⁽³⁾.

Bilgiç'in⁽⁶⁾ araştırma sonucuna göre ise, eğitim düzeyinin Türk çalışanlarının iş doyumuna önemli bir etkisi bulunmamaktadır. Ancak, eğitim düzeyi görece yüksek olan çalışanlar verimlilik ile daha yakından ilgilidirler ve işlerine karşı daha az olumsuz duygu geliştirmişlerdir.

e) Zeka

Zeka; soyutlama, öğrenme ve yeni durumlara uyma yeteneklerinin toplamıdır⁽¹⁰⁾. Tek başına zeka düzeyi ile iş doyumunda önemli bir ilişki bulunmamakla birlikte zeka düzeyine uygun bir işin yapılıp yapılmaması açısından zekanın iş doyumunda önemli bir etken olduğu gözlenmiştir. Pek çok iş ve meslek için belli bir zeka düzeyinin gerekli olduğu ve bu düzeyden sapmaların iş doyumuna götürdüğü kanıtlanmıştır⁽³⁵⁾.

f) Kişilik

Kişilik; bireylerin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir⁽¹⁰⁾.

Yapılan çalışmalar sonucu kendine güvenen, öz benlik duygusu gelişmiş kişilerin doyuma ulaşmaya daha yakın oldukları gözlemlenmiştir.

Çevresel/Örgütsel Etkenler

a) İşin Niteliği

İş doyumundan bahsedildiğinde ilk akla gelen faktör işin sahip olduğu niteliklerdir. Yetenekleri, yüksek becerileri kullanmaya elverişlilik, öğrenmeye imkan vermesi, işin yaratıcılığı, değişikliğe, sorumluluğa elverişli olması, denetim biçiminin demokratik olması, değişik düşünce, tutum ve yetenekleri içerecek zenginlikte olması, işin buluşlara, yeniliklere açıklığı, sorun çözmeye yönelik olması iş ve niteliği oluşturan etmenlerdir. İşin niteliği yükseldikçe genel olarak işten alınan doyum da artmaktadır^(7,22).

b) Ücret

Çalışanların iş tatminini etkileyen en önemli unsurlardan biri de ücrettir. Alınan ücretin yeterliliği, ihtiyaçları karşılama derecesi gibi unsurlar çalışan tarafından yeterli bulunuyorsa çalışanın işinden tatmin düzeyi arttığı gözlemlenmiştir⁽⁴⁾.

c) İş Arkadaşları

Bireyin dahil olduğu çalışma grubu iş doyumunu etkilemektedir. Birey başarılı bir grup içinde ve destekleyici iş arkadaşları ile çalışıyorsa doyumunu artacaktır. İş verenin arkadaşça ve anlayışlı davrandığında da iş doyumun arttığı dikkati çekmektedir⁽¹¹⁾.

d) Çalışma Olanakları

Yapılan işin gerçekleştirilebilmesi ve çalışabilme için gerekli araç-gereç, kütüphane, bilgisayar gibi olanaklarla, kantin, yemekhane, spor ve dinlenme ile ulaşım gibi fizyolojik gereksinimleri karşılayacak olanakların yeterliliğidir⁽²⁷⁾.

e) Yönetim Biçimi

Liderlik ve yönetim tarzı çalışanların motivasyonu ve iş tatmini üzerinde iki boyutta etkilidir. Bunlardan birincisi çalışan merkezli olmaktır. Yöneticilerin personel ilişkilerini desteklemesi ve katkıda bulunması çalışanların iş doyumlarını artırmaktadır. İkinci boyut ise karar verme sürecine çalışanların katılımıdır. Bu katılım iş doyumunu önemli oranda artırmaktadır⁽³⁰⁾.

f) Yükselme ve Gelişme Olanakları

İş doyumunu açısından yükselme ve gelişme olanaklarının ücretten daha etkili olduğu yapılan çalışmalar sonucunda saptanmıştır. Terfi etmek, birey için maddi destek olmasının yanı sıra bireyin sosyal statüsünü de yükseltmektedir. Bireyin yaptığı işte başarılı olması halinde terfi etmesi doyumunu artıracaktır. Başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması, yeterlinin yanında yetersizin de ödüllendirilmesi başarılı olduğuna inanan bireyin iş doyumunu olumsuz etkileyecektir⁽¹⁵⁾.

Görüldüğü gibi, bireylerin iş doyumunu etkileyen bir çok değişken mevcuttur. Bireylerin doğru ve tutarlı meslek seçmeleri, çalışma performanslarını olumlu şekilde etkileyeceği düşünülürse, iş doyumlarının da bu oranda yüksek olacağı tahmin edilmektedir.

Bilindiği gibi futbol bir çok ülkede olduğu gibi ülkemizde de en çok tercih edilen spor dalıdır. Sayıları zamanla değişmekle birlikte yaklaşık 500.000 amatör ve 15.000 profesyonel futbolcu yaklaşık 5200 kulüp ve bu kulüplere bağlı 10.000 takımda futbol oynanmaktadır. Aynı zamanda kamuoyu ve medyanın da futbola büyük ilgi bulunmaktadır⁽¹⁷⁾.

Özellikle Türk futbolunun son yıllarda uluslararası alanda gösterdiği başarılar, bir çok insanın aklına bu başarının altında yatan nedenleri sorgulamayı getirmektedir. Spordaki başarıyı etkileyen en önemli faktörlerden biri de antrenördür, çünkü sporcu ne kadar yetenekli olursa olsun veya ne kadar çalışırsa çalışsın kazanmak için bir yönlendiricinin yardımına gereksinim duyar. Antrenör, sporcuların teknik ve taktik yönden yetiştirilmesinde ve başarılı olmalarında en önemli rolü oynamaktadır. Antrenörlük; Türkiye'de meslek olma aşamasında olan bir uğraştır. Her ne kadar futbol profesyonel bir branş olmasına ve büyük rakamların telaffuz edilmesine rağmen ülkenin antrenörlerine sunduğu koşulların tam olarak istenilen düzeyde olmaması ve antrenörlüğünde henüz bir meslek olarak kabul edilmemesi, antrenörlerin iş doyumlarını etkilemekte bu da dolaylı ve dolaysız olarak sporcu yetiştirmelerinde, geliştirmelerinde ve sportif başarıyı sağlamalarında tesirli olmaktadır.

Bu çalışma bu nedenle; futbolun başarısını etkileyen en önemli etmenlerden biri olan futbol antrenörlerinin, iş doyumunu etkileyen etkenleri ve iş doyumunun bu etkenlerde ne kadar gerçekleştiğini tespit etmeyi hedeflemektedir.

Bu araştırmanın amacı; profesyonel takımlarda antrenörlük yapan futbol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin yönetim biçimi, gelişme ve yükselme, ücret ve personel, çalışma olanakları, fiziksel ortam ve iş arkadaşları boyutlarına göre değerlendirerek mevcut durumun kişisel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir.

MATERYAL VE YÖNTEM

Bu araştırmanın grubunu, A, B ve Teknik Direktörlük kursuna katılan ve profesyonel bir takımda antrenörlük yapan 150 futbol antrenörü oluşturmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak iş doyumun ölçülmesinde Çetinkanat tarafından 1995 yılında geliştirilen ve geçerliliği ve güvenilirliği yapılmış olan "İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Bu çalışma'da uygulanan ankete yeniden güvenilirlik çalışması yapılmış, anketin alt boyutlarına ve toplamına göre Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları (α), ayrıca anketteki hangi soruların hangi iş doyum düzeyi boyutunu ölçtüğü aşağıdaki tabloda verilmiştir;

Tablo 1: İş Doyum Boyutlarının ve Cronbach Alpha Değerleri (α)

| İş Doyum Boyutları | Anket Soruları | Cronbach Alpha Değ. (α) |
|---------------------|---------------------------------------|----------------------------------|
| Yönetim Biçimi | 6, 11, 13, 14, 18, 19, 22, 23, 27, 29 | .8064 |
| Çalışma Olanakları | 24, 25, 26, 30, 31, 32 | .8701 |
| Gelişme ve Yükselme | 1, 4, 5, 8, 28 | .7781 |
| İş Arkadaşları | 9, 12, 15, 16, 17, 20, 21 | .7237 |
| Fiziksel Ortam | 2, 3 | .8260 |
| Ücret ve Personel | 7, 10 | .7323 |
| İş Doyum Ölçeği | 1, 2, 3,.....31, 32 | .8525 |

İş Doyum Ölçeği 3 bölümden oluşmaktadır; kişisel bilgiler, gerçek durum (algı) ve ideal durum (beklenti). Birinci bölüm 3, ikinci ve üçüncü bölümün her biri 32 maddeden oluşmaktadır. Gerçek durumun ölçüldüğü ikinci bölümde seçenekler "tamamen katılıyorum", "katılıyorum", "katılmıyorum" ve "hiç katılmıyorum", ideal durumun ölçüldüğü üçüncü bölümde ise; "çok önemli", "önemli", "önemsiz" ve "çok önemsiz" şeklinde sıralanmış ve her bir seçenek sırasıyla 4, 3, 2, 1 puanlanarak değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucunda ideal durum (beklenti) ve gerçek durum (algı) arasındaki en küçük fark doyumunu, en büyük fark doyumsuzluğu ifade etmektedir. Bu değeri elde etmek için; ideal durumdan alınan puanlardan gerçek durumdan alınan puanlar çıkarılmıştır ve -3 ile +3 arasında değerler elde edilmiştir. (-) değerler yüksek doyumunu, (+) değerler yüksek doyumsuzluğu ifade etmektedir.

Verilerin çözümlenmesinde futbol antrenörlerinin kişisel özellikleri için frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları, iş doyumunu alt boyutları için ortalama (x) ve standart sapma (Std.S.) değerleri bulunmuştur. İş doyum düzeylerinin kişisel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için Non-Parametrik testlerden (normal dağılım ve homojenlik koşulları yerine gelmediğinden) Kruskal-Wallis Varyans Analizi uygulanmıştır. Hata payı 0.05 olarak kabul edilmiştir⁽¹⁾.

BULGULAR

Bu bölümdeki bulgular, futbol antrenörlerinin kişisel özelliklerinin yüzde ve frekans dağılımlarını, iş doyumu alt boyutlarının değerlendirilmesi ve kişisel özelliklerinin iş doyumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini içeren tabloları kapsamaktadır.

Tablo 2: Futbol Antrenörlerinin Yaş, Eğitim ve Kıdemlerine Göre Dağılımları

| | | f | % |
|---------------|----------------|----------|----------|
| Yaş | 30 ve altı | 15 | 10.0 |
| | 31-40 yaş | 76 | 50.7 |
| | 41-50 yaş | 42 | 28.0 |
| | 51 ve üstü | 15 | 10.0 |
| | Cevapsız | 2 | 1.3 |
| Toplam | | 150 | 100.0 |
| Eğitim | İlkokul | 6 | 4.0 |
| | Ortaokul | 18 | 12.0 |
| | Lise | 70 | 46.7 |
| | Üniversite | 54 | 36.0 |
| | Cevapsız | 2 | 1.3 |
| Toplam | | 150 | 100.0 |
| Kıdem | 5 yıl ve altı | 79 | 52.7 |
| | 6-10 yıl | 47 | 31.3 |
| | 11-15 yıl | 12 | 8.0 |
| | 16 yıl ve üstü | 12 | 8.0 |
| Toplam | | 150 | 100.0 |

Futbol antrenörlerin yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde antrenörlerin 76'sının (%50.7) 31-40 yaş arasında ve yığılmanın burada olduğu görülmektedir. 30 yaş ve altı ile 51 yaş ve üstü kategorilerinde olan antrenör sayısı ise sadece 15'dir (% 10).

Eğitim düzeylerine bakıldığında; antrenörlerin çoğunluğunun (% 46.7) lise mezunu olduğu görülmektedir. Üniversite mezunu sayısı 54 olup, % 36'lık bir oranı kapsamaktadır.

Antrenörlerin kıdemleri incelendiğinde; yarısından fazlasının (%52.7) 5 ve altı yıllık bir kıdeme sahip oldukları görülmektedir. 11-15 yıl (%8) ve 16 yıl ve üstü (%8) kıdeme sahip olanların sadece 24 kişi olduğu dikkati çekmektedir.

Tablo 3: Futbol Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi

| İş Doymu Alt Boyutları | n | X | Std.S. |
|------------------------|-----|------|--------|
| Yönetim Biçimi | 150 | 0.24 | .56 |
| Çalışma Olanakları | 150 | 0.86 | .96 |
| Gelişme ve Yükselme | 150 | 0.23 | .50 |
| İş Arkadaşları | 150 | 0.12 | .43 |
| Fiziksel Ortam | 150 | 0.62 | 1.05 |
| Ücret ve Personel | 150 | 0.46 | .98 |

Tablo 3 incelendiğinde; antrenörlerin iş doyum düzeyi alt boyutlarının orta düzeyde yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Futbol Antrenörlerinin Yaşlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

| İş Doymu Alt Boyutları | Yaş | | | | | | | | | | | | X ² |
|------------------------|------------|------|--------|-----------|------|--------|-----------|------|--------|------------|-------|--------|----------------|
| | 30 ve altı | | | 31-40 yaş | | | 41-50 yaş | | | 50 ve üstü | | | |
| | n | x | Std.S. | n | x | Std.S. | n | x | Std.S. | n | x | Std.S. | |
| Yönetim Biçimi | 15 | .406 | .249 | 76 | .173 | .553 | 42 | .269 | .683 | 15 | .353 | .491 | 7.18 |
| Çalışma Olanakları | 15 | .955 | .759 | 76 | .796 | 1.003 | 42 | .912 | .930 | 15 | 1.151 | 1.151 | 1.06 |
| Gelişme ve Yükselme | 15 | .400 | .466 | 76 | .160 | .447 | 42 | .333 | .468 | 15 | .788 | .788 | 4.38 |
| İş Arkadaşları | 15 | .238 | .391 | 76 | .921 | .466 | 42 | .139 | .403 | 15 | .357 | .357 | 1.87 |
| Fiziksel Ortam | 15 | .733 | 1.032 | 76 | .578 | 1.074 | 42 | .595 | 1.054 | 15 | 1.146 | 1.146 | .610 |
| Ücret ve Personel | 15 | .300 | .882 | 76 | .328 | .854 | 42 | .750 | 1.060 | 15 | 1.277 | 1.277 | 4.32 |

Antrenörlerin yaşlarına göre iş doyum düzeyinin boyutları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$).

Tablo 5: Futbol Antrenörlerinin Eğitimlerine Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

| İş Doymu Alt Boyutları | Eğitim | | | | | | | | | | | | X ² |
|------------------------|---------|------|--------|----------|-------|--------|------|------|--------|------------|-------|--------|----------------|
| | İlkokul | | | Ortaokul | | | Lise | | | Üniversite | | | |
| | n | x | Std.S. | n | x | Std.S. | n | x | Std.S. | n | x | Std.S. | |
| Yönetim Biçimi | 6 | .208 | .429 | 18 | .133 | .256 | 70 | .181 | .526 | 54 | .401 | .655 | 4.95 |
| Çalışma Olanakları | 6 | .277 | .344 | 18 | 1.046 | .835 | 70 | .692 | .943 | 54 | 1.108 | 1.019 | 7.68 |
| Gelişme ve Yükselme | 6 | .166 | .367 | 18 | .188 | .520 | 70 | .214 | .461 | 54 | .314 | .546 | 1.61 |
| İş Arkadaşları | 6 | .476 | .547 | 18 | .134 | .368 | 70 | .775 | .450 | 54 | .227 | .394 | 3.84 |
| Fiziksel Ortam | 6 | .250 | .689 | 18 | .500 | 1.014 | 70 | .535 | 1.008 | 54 | .842 | 1.144 | 3.49 |
| Ücret ve Personel | 6 | .416 | .917 | 18 | .611 | 1.157 | 70 | .278 | .973 | 54 | .6944 | .913 | 6.94 |

Tablo 5'e bakıldığında futbol antrenörlerinin eğitim düzeylerine göre iş doyum düzeyinin boyutları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$).

Tablo 6: Futbol Antrenörlerinin Kıdemlerine Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

| İş Doymu Alt Boyutları | Kıdem | | | | | | | | | | | | X ² |
|------------------------|-----------|------|--------|----------|------|--------|-----------|------|--------|------------|------|--------|----------------|
| | 5 ve altı | | | 6-10 yıl | | | 11-15 yıl | | | 16 ve üstü | | | |
| | n | x | Std.S. | n | x | Std.S. | n | x | Std.S. | n | x | Std.S. | |
| Yönetim Biçimi | 79 | .188 | .526 | 47 | .246 | .511 | 12 | .375 | .898 | 12 | .466 | .608 | 1.49 |
| Çalışma Olanakları | 79 | .862 | .903 | 47 | .939 | 1.007 | 12 | .486 | 1.115 | 12 | .944 | 1.059 | 2.60 |
| Gelişme ve Yükselme | 79 | .159 | .466 | 47 | .357 | .500 | 12 | .183 | .446 | 12 | .350 | .719 | 4.75 |
| İş Arkadaşları | 79 | .614 | .410 | 47 | .218 | .482 | 12 | .952 | .362 | 12 | .238 | .436 | 3.91 |
| Fiziksel Ortam | 79 | .575 | 1.047 | 47 | .712 | 1.145 | 12 | .458 | .782 | 12 | .708 | 1.075 | .602 |
| Ücret ve Personel | 79 | .329 | .876 | 47 | .659 | 1.027 | 12 | .250 | .866 | 12 | .833 | 1.419 | 4.93 |

Yukarıdaki tablo incelendiğinde; antrenörlerin mesleki kıdemlerine göre iş doyum düzeylerinin boyutları arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Antrenörlerin iş doyum düzeylerinin her bir boyutu incelendiğinde; ortalamaların (+) değerlerde olduğu görülmektedir. Çalışmanın Yöntem ve Materyal bölümünde de belirtildiği gibi -3 ile +3 arasında değerler elde edilmiş, (-) değerler yüksek doyum, (+) değerler yüksek doyumsuzluğu ifade etmektedir, yani yüksek ortalama değerleri doyumsuzluk anlamına gelmektedir.

Çalışma sonucunda tüm iş doymu boyutlarının ortalamalarının 0 ile +1 arasında olması antrenörlerin iş doyumlarının yüksek olmadığını ama tamamen de doyumsuzluk düzeyinde bulunmadığını göstermektedir. Özellikle "İş Arkadaşları" alt boyutunun ortalamasının .127 gibi bir değere sahip olması, antrenörlerin iş arkadaşları boyutunda iş doyumlarının diğer boyutlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir. "Çalışma Olanakları" ($x=863$) ve "Fiziksel Ortam" ($x=.620$) boyutlarının ortalamalarının diğer boyutların ortalamalarından biraz daha yüksek olması, antrenörlerin çalıştıkları takımların her ne kadar profesyonel olsalar dahi, fiziksel ortamın ve işlerini gerçekleştirebilmeleri ve çalışabilmeleri için gerekli araç-gereç, bilgisayar olanakları, kantin, yemekhane, spor ve dinlenme ile ulaşım gibi fizyolojik gereksinimleri karşılayacak olanakları içeren "çalışma olanaklarının" yeterli olmadığını göstermektedir. Sunay'ın⁽³³⁾ yaptığı araştırmada da antrenörlerin fiziksel ortam boyutunda iş doyumunun sağlanmadığı görülmekte olup, çalışmamızın sonucunu desteklemektedir.

Ergin'in⁽¹⁶⁾ yaptığı çalışmada belirttiği gibi, bir kişi çalışma arkadaşlarından memnun olabilirken, yönetim biçimi ya da gelişme ve yükselme olanaklarından memnun olmayabilir. Bunun başlıca nedeni iş doyumunun çok boyutlu olmasından kaynaklanabilmektedir.

Chelladurai ve Ogasawara'nın⁽⁹⁾ yaptıkları ve boyutların biraz daha farklı ve kapsamlı ele alındığı çalışmada ise, ücret, olanaklar, iş güvenliği ve medya ve halk desteği gibi boyutlarda ortalamalar yüksek çıkarken, özerklik, iş yapısı ve örgüt yapısı gibi boyutların ortalamaları düşük çıkmıştır.

Antrenörlerin, yaşlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Çalışmamız Drakou ve ark.'larının⁽¹⁴⁾ yaptıkları çalışma ile yaş değişkeninde paralellik göstermemektedir. Yunanistan'daki değişik branşlarda görev yapan antrenörlerin yaşam doyumuna üzerine yapılan bu çalışmada yaşlara göre anlamlı bir fark bulunmuştur.

Yine Herrera ve Lim'in⁽¹⁹⁾ yaptıkları çalışmada da antrenörlerin yaşlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı fark vardır.

Organ ve Ling'e⁽²⁴⁾ göre, yaş ilerledikçe ödüllerin artması, mesleki konumun yükselmesi iş doyumunda artış sağlıyor olabilmesi saptamasına rağmen çalışmamızda antrenörlerin yaşlarına göre iş doyum düzeyleri arasında fark çıkmaması futbol antrenörlerinin genel olarak iş doyumunun yaş değişkeninden etkilenmediğini göstermektedir. Vural⁽³⁷⁾ tarafından Ankara'daki amatör kulüplerde görev yapan futbol antrenörlerinin iş doyum düzeylerini saptamaya yönelik yapılan çalışmada da antrenörlerin yaşlarına göre iş doyum düzeyleri arasında fark bulunamaması, çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Eğitim düzeylerine göre antrenörlerin iş doyum düzeyleri incelendiğinde; boyutların hiç birinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Bu sonuç; Doğan, Morali ve Saracaloğlu'nun⁽¹²⁾ yaptıkları çalışma ile parallik göstermektedir.

Ayrıca Ramazanoğlu ve ark.'larının⁽²⁸⁾, antrenör ve spor işletmecilerinin iş doyum düzeyleri üzerine yaptıkları çalışmada da eğitim düzeylerinin bir farklılık yaratmadığını ve her eğitim grubunda yeterli ile yüksek doyumun olduğu tespit edilmiştir. Çalışmamızın ortalamalarına bakıldığında; ilk ve orta okul mezunu antrenörlerle, üniversite mezunu antrenörler arasında, her ne kadar anlamlı bir fark yaratmasa bile üniversite mezunu olanların özellikle "çalışma olanakları" ($x=1.019$) ve "fiziksel ortam" ($x=1.144$) boyutlarında daha az doyuma ulaştıklarını söyleyebiliriz.

Yurtdışında yapılan çalışmalar sonucunda ağırlıklı olarak eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin iş doyumunun azaldığı sonucuna varılmasına rağmen, Bilgiç'in⁽⁶⁾ Türkiye'de yaptığı araştırma sonucuna göre ise, eğitim düzeyinin Türk çalışanlarının iş doyumuna önemli bir etkisi bulunmaması, çalışmamızın Türkiye'de yapılmış olmasından dolayı örtüşmektedir.

Profesyonel takım antrenörlerinin kıdemlerine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Bu sonuç Vural'ın⁽³⁷⁾ yaptığı çalışmayla benzerlik göstermektedir. Ayrıca Gürbüz ve Koçak'ın⁽¹⁸⁾, devlet ve özel sektörde çalışan antrenörlerin iş tatmin düzeylerinin cinsiyete ve iş deneyimine göre karşılaştırılması adlı çalışmalarında da benzer bir sonuç elde etmişlerdir. Çalışmamız Drakou ve ark.'larının⁽¹⁴⁾ yaptıkları çalışma ile de desteklenmektedir. Yunanistan'daki değişik branşlarda görev yapan antrenörlerin yaşam doyumuna üzerine yapılan bu çalışmada da kıdemlere göre anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Sonuç olarak; Futbol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiş, ayrıca antrenörlerin yaş, eğitim ve kıdemlerine göre iş doyum düzeylerinin yönetim biçimi, gelişme ve yükselme, ücret ve personel, çalışma olanakları, fiziksel ortam ve iş arkadaşları boyutlarına göre anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$).

KAYNAKLAR

1. Alpar, R. (2001). Spor Bilimlerinde Uygulamalı İstatistik. Nobel Yayınevi, Ankara.
2. Araz, A. (1991). Kişisel Projelerden Hareketle İşletme Yöneticilerinin İş Yaşamı Kalitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
3. Athey, T., Houtaluoma, E. (1994). Effects of Applicant Overeducation Job Status and Job Gender Streotype on Employment Desicions. Journal of Social Psychology. 4, p.14-39.
4. Bakan, İ., Büyükmeşe, T. (2004). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler için bir Alan Araştırması. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, 7, s. 1-30.
5. Balcı, A. (1985). Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu.Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
6. Balzer, W.K., Smith, P.C., Kravitz, D., A., Lovell, S.E., Paul, K.B., Reilly, B.A. & Reilly C.E. (1990). User's Manual: Job Descriptive Index (JDI) – Job in General (JIB) Scales. Bowling Green: Bowling Green State University Press.
7. Başaran, İ.E. (1982). Örgütsel Davranış. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
8. Bilgiç, R. (1998). The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Carahacteristics of Turkish Workers. Journal of Psychology, 132/5, p. 549-558.
9. Chelladurai, P., Ogasawara, E. (2003). Satisfaction and Commitment of American and Japanese Collegiate Coaches. Journal of Sport Management, 17, p. 62-73.
10. Cüceloğlu, D. (1997). İnsan ve Davranışı. İstanbul:Remzi Kitapevi.
11. Cryer, A.B. (1996). At Work Stories of Tomorrows Workplace. Reengineering in Human System, 5 (4), p. 15-18.
12. Doğan, B., Morali, S., Saracaloğlu, A.S. (1997). Beden Eğitimi Bölümü Öğretim Elemanlarının Yaşam ve İş Doyum Düzeyleri ile Demografik Değişkenleri arasındaki ilişkilerin Karşılaştırılması. Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, II, 3, s. 40-50.
13. Davis, K. (1988). İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış. Çeviri:Kemal Tosun, İ.Ü. İşletme Fakültesi, İstanbul.
14. Drakou, A., Kambitsis, C., Characousou Y., Tzetis, G. (2006). Exploring Satisfaction of Sport Coaches in Greece. European Sport Management Quarterly, Vol. 6, No.3, p. 239-252.
15. Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. Avcıol Basım Yayın, İstanbul.
16. Ergin, C. (1997). Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak "İş Betimlemesi Ölçeği" : Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Türk Psikoloji Dergisi, 12 (39), s. 25-36.
17. Güner, R. (2002). Ergojenik Yardım, Doping ve Türkiye Futbol Federasyonu Doping Mücadele Çalışmaları. 7.Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, 27-29 Ekim 2002, Antalya.
18. Gürbüz, B., Koçak, S. (2003). Devlet ve Özel Sektörde Çalışan Antrenörlerin İş Tatmin Düzeylerinin Cinsiyete ve İş Deneyimine göre Karşılaştırılması: Ankara İlinde bir Uygulama. Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi, 10-11 Ekim 2003, Ankara.
19. Herrera, R., Lim, J., Y. (2003). Job Satisfaction Among Athletic Trainers in NCAA Division Iaa Institutions. www.thesportjournal.org/2003journal/Vol6-No1/satisfaction.asp, 25.03.2007.
20. Hickson, C., Oshagbemi, T.(1999). The Effect of Age on the Satisfaction of Academics with Teaching and Research. International Journal of Social Economics, 26 (4), p. 537-544.
21. Jugde, T.A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction life satifcation relationship. Journal of Applied Psychology, 78 (6), p. 939-948.
22. Luthans, F. (1994). Organizational Behavior. New York:Mc Graw-Hill Inc.
23. Onaran, O. (1991). Çalışma Yaşamında Güdüleme Kuramları. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No. 470. Ankara.

24. Organ, D.W., Lingl, A. (1995). Personality, Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Social Psychology*, 135 (3), p. 339-351.
25. Oshagbemi, T. (2000). Gender Differences in the Job Satisfaction of University Teachers. *Woman in Management Review*, 15(7), p. 331-343.
26. Özgen, H., Öztürk, A., Yalçın, A. (2002). İnsan Kaynakları Yönetimi. Nobel Kitabevi, Adana.
27. Paknadel, A. C. (1988). Örgütsel İklim ve İş Doymumu. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
28. Ramazanoğlu, F., Yılmaz N., Ramazanoğlu, N., Çoban, B., Tel, M. (2002). Eğitim ve Çalışma Sürelerine Göre Antrenör ve Spor İşletmecilerinin Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. www.firat.edu.tr/perweb/goster.asp, 01.03.2007.
29. Reitz, H.T. (1987). *Behavior in Organization*. Illinois:Irwin Inc.
30. Robbins, S. (1994). Örgütsel Davranışın Temelleri. S. Öztürk, Çeviri: S.Öztürk, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
31. Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (1995). Örgütsel Psikoloji. Bursa: İzgi Kitapevi Yayınları.
32. Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*. California, SAGE Publications.
33. Sunay, H. (1998). Türkiye'de Antrenörlerin İş Doymumu. *Spor Bilimleri Dergisi*, Cilt: IX, Sayı:2, s. 22-34.
34. Suyunç, H. (1998). İlk ve Orta Okullarda Görevli Beden Eğitimi Branş Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
35. Tahta, F. (1995). Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doymumu Düzeylerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
36. Ulusoy, T. (1993). İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı bir Uygulama Araştırması. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi.
37. Vural, H. (2001). Ankara İlinde Bulunana Amatör Futbol Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerinin Saptanması. Yayınlanmamış Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu.
38. Yavaş, Ö. (1993). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Gereksinimlerine İlişkin bir İnceleme. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

