

GENÇLİK SPOR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ MERKEZ VE TAŞRA TEŞKİLATLARINDA GÖREV YAPAN SPOR UZMANLARININ İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ*

THE SPORTS SPECIALISTS'S WORK SATISFACTION LEVELS, WHO WORK AT YOUTH SPORTS DIRECTORSHIP CENTER AND PROVINCES ORGANIZATIONS

Mehmet Çağrı ÇETİN**

Burhan ÇUMRALIGİL***

Hakan Salim ÇAĞLAYAN****

ÖZET

Bu çalışma; Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatlarında bünyesinde 2001 yılı itibariyle sözleşmeli personel olarak atanan spor uzmanlarının iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatları bünyesinde çalışan 251 spor uzmanının iş doyum düzeyleri Minessota Satisfaction Questionnaire (MSQ) anketi uygulanmış, elde edilen bulgular SPSS 10.0 paket programında değerlendirilmiştir.

Bu çalışmada; Spor uzmanlarının iş doyum düzeylerini belirleyen faktörler, gelir seviyeleri, sahip oldukları yeteneklerini iş alanına aktarmaları ve terfi imkanlarının bulunmaması gibi sebeplerin etkili olduğu bulunmuştur.

Bu olumsuzluklara rağmen işlerinin kendilerini meşgul etmesi, tek başına çalışma imkanı bulabilmeleri, toplumda kendilerini saygın bir kişi olarak görmeleri, amirlerinin karar verme yeteneğinden memnun olmaları, çalıştıkları kurumun kendilerine sabit bir iş sağlaması ve çalışma arkadaşlarıyla uyum içerisinde olmaları bakımından hoşnut oldukları sonucu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Spor, iş doyum, spor uzmanı, beden eğitimi

SUMMARY

The study, which was intended for determining the work satisfaction level of the sports specialists who were appointed as contractual personnel from 2001 year, at Youth Sports Directorship Center and Provinces Organizations, was done.

Minessota Satisfaction Questionnaire (MSQ) was applied for measuring the work satisfaction levels of 251 sports specialist who works at Youth Sports Directorship Center and Provinces Organizations, and findings were evaluated at SPSS 10.0 pocket programme.

At this study, the reasons, which were effective at the determination of the sports specialists's work satisfaction levels, were found. These are; insufficient salary, which was taken for working, the abilities which they have, can't be shown at their work and no promotion possibilities.

Although these negativeness, their works are kept busy their own, they can find working alone possibility, they're pleased for their chief's making a decision agabeylity, the association where they work, obtaius a fixed work and they have harmony with their wrk friends. At result, it is attained that they are pleased.

Key Words: Sports, work satisfaction, sports specialists, physical education.

* Bu çalışma 2003 yılında, Mehmet Çağrı ÇETİN tarafından Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü'ne hazırlanan ve sunulan yüksek lisans tezinden özetlenmiştir.

** Arş. Gör., Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü- Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu- ANKARA.

mccetin@gazi.edu.tr

*** Yrd. Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu- KONYA.

**** Arş. Gör., Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü- Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu- ANKARA.

hcaglayan@gazi.edu.tr

GİRİŞ

Çağdaş iş yaşamında, kurumların verimlilikleri ve etkinliklerini artırmaları, personellerine huzurlu ve rahat bir çalışma ortamı oluşturmaları ile sağlanabilir. İş hayatında hümanist yaklaşımların yaygınlaşmasıyla birlikte örgütler bu konuya daha fazla hassasiyet göstermeye başlamışlardır. Diğer bir ifadeyle kurumlar, değerli insan kaynağını cezbetmek, tatmin etmek ve örgüte bağlılıklarını arttırmak amacıyla çalışanları maaş, terfi, çalışma şartları, ve benzeri imkanlar sağlayarak bir taraftan kurumun menfaatlerini gözetirken diğer taraftan çalışanların mutluluğunu ve refah seviyesini artırmayı amaçlamışlardır.

İnsanlar yaşamlarının üçte birlik bir bölümünü iş yerlerinde geçirmektedir. Bu gerçek göz önüne alındığında, insanların işlerinden gerekli doyumu sağlayamaması bir çok olumsuzluklara sebep olabilir. Bunlar kişinin, iş arkadaşlarıyla, ailesiyle ve diğer sosyal çevresiyle ilişkilerinde ciddi problemlere yol açmakla beraber, çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlığında da bozulmalara neden olabilir.

Bu araştırma; Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Merkez ve Taşra Teşkilatında çalışan spor uzmanlarının, çalışma şartları, maaş durumu, terfi imkanları, çalıştıkları birim, amirleri ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkileri gibi iş tatminini belirleyen kriterlere göre spor uzmanlarının iş doyumlarını belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Yapmış olduğumuz bu çalışmada spor uzmanlarının bugünkü problemlerinin önümüzdeki yıllarda giderilmesi, gelecek yıllarda yeni atamaların yapılması durumunda gerekli düzenlemelerin daha iyi oluşturulması ve bundan sonra GSGM ve spor uzmanları üzerinde yapılacak bilimsel çalışmalara alt yapı oluşturması amaçlanmıştır.

Türkiye'deki Spor Eğitim Uzmanlığı

Türkiye'de G.S.G.M. bünyesinde göreve yeni başlayan spor uzmanlarının mesleklerini ve işe alınma süreçlerini tanıtmak faydalı olacaktır. Bu sebeple G.S.G.M.'nin Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerine göndermiş olduğu 28/12/2001 tarih ve 15718 sayılı yazıya bakmamız faydalı olacaktır; G.S.G.M merkez birimleri ile Gençlik ve spor il Müdürlüklerinin nitelikli personel ihtiyacını karşılamak amacıyla, 3289 sayılı kanununun 30' uncu maddesi kapsamında 2 Kasım 2001 tarih ve 24571 sayılı Resmî Gazetede Yayımlanan "Sözleşmeli spor uzmanı ve antrenör çalıştırılması hakkında yönetmeliğin bazı maddelerinin değiştirilmesine dair yönetmelik" in 7. Maddesinin (b) özel şartlar bölümünün (a) fıkrasının 5. bendine göre istihdam edilmek üzere üniversitelerin Beden Eğitimi Spor Yüksek Okulları bölümlerinden mezun olanlar arasından. 2001 yılının temmuz ayında yapılan K.M.S.(Kamu Meslek Sınavı) sınavında 50 ve daha üstünde puan alanlar arasında MEB Eğitim Teknolojisi Genel Müdürlüğüne yapılan yabancı dil sınavı sonuçlarında ilk 500 sırada yer alanlar Gençlik Spor Genel Müdürlüğüne sözleşmeli spor uzmanı olarak istihdam edilmiştir.

Bunlardan 177'sinin merkezde, Spor Federasyonlarına ve Spor Eğitim Dairesi Başkanlığına, 323'ünün Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerine atamaları yapılmıştır. Bu atama ile GSGM teşkilatının Beden Eğitimi ve Spor alanında eğitim görmüş nitelikli eleman ihtiyacının büyük bir bölümü karşılanmış olup, sözleşmeli statüde en kapsamlı personel ataması gerçekleştirilmiş bulunmaktadır (1).

İş Tatmininin Ortaya Çıkışı

Birinci dünya savaşıyla birlikte Amerika ve Avrupada ki psikologlar insanların iş yerleri ile ilgili problemlerinin olduğunu fark etmişlerdir. Savaştan sonra düşen verimi artırmak ve çalışanların değişim hızını azaltmak için birçok araştırma yapmışlardır. Çalışan personelin verimini arttırmak ve personel ile iş verenlerden uyumunu sağlamak amacıyla çeşitli çalışmalarda bulunmuşlardır (2).

İlk olarak A.B.D deki Western elektrik şirketi Hawthome tesislerinde 1928 yılında başlatılan bazı denemelerde ısı,ışık, rutubet,renk gibi çalışma koşullarını iyileştirerek örgütte işçi verimini artırmaya yönelik çalışmalar yapılmıştır (3).

İkinci dünya savaşıdan sonra iş tatmini kavramı kesin olarak ortaya çıkmıştır. O yıllarda çalışan fabrikalar, fiziksel olarak yetersiz ortamlarının yanında, çalışanlara tatmin sağlayıcı ortamlar hazırlamaya da önem veriyorlardı.Bunun yanında işler rutin ve yükseme imkanı sağlamayan işler olduğundan verimlilik oldukça düşüktü.Tüm bu problemlere çözüm bulmak için yöneticiler özellikle ikinci dünya savaşıdan sonra çalışanların kısa sürede işlerinden ayrılmalarının getirdiği mali yükten olumsuz endüstri ilişkilerinin meydana getirdiği sorunlardan kurtulmak için "iş tatmini" kavramını dikkate almaya başladılar ve bu konudaki araştırmalara destek verdiler (2).

İş tatminine olan ilgi günümüzde hümanist yaklaşımın iş hayatına girmesiyle daha da artmıştır. Çalışanların duygusal yaşantısının dikkate alınması birçok ülkede insan hayatının kalitesinin artması gayretleri içinde düşünülmektedir. Değişen bu anlayışla beraber, etkin bir örgüt kültürü yaratarak, çalışanların tatmininin sağlanması ve bu yolla örgüt amaçlarına ulaşılması, etkinliğin ve verimliliğin artırılması, günümüz örgütlerinin önemli hedeflerinden biri haline gelmiştir (4).

İş Tatmininin Önemi

İş tatminini, çalışan ve organizasyon için önemini açıklamadan önce araştırmacıların bu konu üzerinde çalışma yapmalarının nedenleri üzerinde duracak olursak, şöyle özetleyebiliriz:

Birinci neden ahlaki bir nedendir: İnsanlar kazandıkları para ile geçindikleri için hayatlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirmek zorundadır. Bu geniş hayat dilimi içinde beklentilerini karşılayabileceği, tatmin olabileceği bir işte çalışması gerekir.

İkinci neden; Çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığı iş tatmini ile ilişkilendirilmektedir. Özellikle ciddi iş tatminsizliği ülser yada damar problemleri gibi değişik fiziksel rahatsızlıklara yol açmaktadır.

Üçüncü neden; Organizasyonun başarısı ile ilişkilidir. Çünkü pek çok araştırma, işten ayrılma, işe gelmeme gibi organizasyon içi problem olan davranışların düşük iş tatmini ile ilgili ilişkisini ortaya koymuştur.

Dördüncü ve son neden: Organizasyonun kaliteli elaman çekme ve koruma kabiliyeti ile ilgilidir. Örneğin: Bir şirket çalışanın beklentilerini karşılamıyorsa, olumsuz davranıyorsa, hem çalışan, hem de örgüte yeni katılmak isteyenler bu şirkette çalışmak istemeyecektir (5).

Bireyler yapmaktan hoşnut olacakları ve kendilerinin tatmin edebileceğine inandıkları işleri üstlenmeleri durumunda, kişisel beklentilerinin karşılama mutluluğuna erişebileceklerdir. Bu durum, yöneticileri, çalışanların iş tatminleri ile ilgilenmeye zorlayan temel nedenlerden birini oluşturmaktadır (6).

İş Tatmini Etkileyen Bireysel Faktörler

Araştırmalarda genellikle ele alınan özellikler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdemdir. Aşağıda bu olgular üzerinde ayrıntılı olarak durulacak ve bu konudaki araştırmalar hakkında bilgi verilecektir.

Yaş

Bireylerin içinde buldukları yaş dönemleri işlerine ilişkin tutumlarını, algılarını, istek ve beklentilerini etkileyebilir. Çalışanları genç, orta yaş ve yaşlı olarak ele alırsak;

Gençler, çalışmaya yaşamının başlangıcında olan birey ilk defa iş aramanın ve işe yerleşmenin sıkıntılarını yaşayacak, eğitimine ve özelliklerine uygun bir işte çalışma arzusu yüksek olacaktır. Bu iş ve iş ortamına sabit olmanın önemli olacağı söylenebilir. Bireylerin işe bağlanmaları için işlerini ve ortamlarını tanımaları, alışmaları, kendileri açısından olumlu bir iklimin varlığını görmeleri ve bunun için de belirli bir sürenin geçmesi gerekmektedir. Gençlerin çalışma alışkanlıkları ve işlerine bağlılıkları sıkı ve kuvvetli olmayabilir, çünkü yaşamda daha ilgi çekici uğraşlar bulabilirler (7).

Grainger ve Arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmada İngiltere de kamu sektöründe çalışan genç hekimlerin %18-25' inin mesleklerinin ilk yılında sektörü terk ettiği bildirilmiştir (8).

Orta yaşlılar; İşlerini, iş ortamlarını tanımış ve alışmış olacaklarından işlerinden duymuş oldukları tatmini anlamak daha kolay olacaktır.

Orta yaşta çalışanların iş değiştirmiş olmaları da buldukları konum ile eski işlerini karşılaştırma imkanlarını doğurmakta bu da işe ilişkin tutumu etkileyen bir faktör olmaktadır. Orta yaşlı bazı kimseler, kökleşmiş bazı çalışma alışkanlıklarına sahip oldukları için işlerine daha çok bağlanabilirler. Ayrıca orta yaşlarda iş değiştirme imkanlarının azalması nedeniyle de, orta yaşta çalışanların buldukları ortama ilişkin psikolojik iklim algıları daha iyimser olmaktadır (9). Bunun yanı sıra 5000 İngiliz işçisi üzerinde yapılan çalışmanın sonunda, otuz yaşlarında, iyi eğitilmiş, fazla mesai yapan, büyük kurumlarda çalışan erkek işçilerin iş doyum düzeylerinin düşük olduğu bulunmuştur (10).

Yaşlı bireyler; yaşları ilerledikçe değişime daha fazla direnç göstermektedirler, yani teknolojileri kullanmaya daha az isteklidirler, daha az hırslı, daha sağlıksız ve stresli ortamlara daha az dayanıklılırlar (11). Saal (1978)'in yapmış olduğu bir araştırmada yaş ile işe bağlılık ve doyum arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (7).

Dennis ve Organ (1995) ise yapmış oldukları çalışmada, yaş ilerledikçe ödüllerin artması, meslekteki terfi, iş tatmininin artmasına neden olabilir. Bunun yanı sıra yaş ile yönetimden tatmin arasındaki ilişkinin önemli olduğu görülmektedir (12).

Cinsiyet

Toplumsal açıdan kadın ve erkeğe uygun görülen ve yüklenen görevler, çalışma yaşamında kadın ve erkeğin davranışlarını etkilemekte, çalışma yaşamına ve işe bakışta önemli bir ayrımı teşkil etmektedir. Kadının geleneksel olarak ev işleri, çocuk bakımı gibi aile içine dönük işlevleri üstlenmesi ve erkeğin dışarıda çalışarak ailenin geçimini sağlayan bir rol ile özdeşleşmesi, kadın erkek arasında yüz yıllardır süren toplumsal rol bölümüne neden olmuştur (13). Her iki eş de, profesyonel mesleklere sahip olsa bile, çoğunlukla kadın yine ev ve çocukları ile ilgili sorumlulukları üstlenmesi, kadınların iş tatminini olumsuz olarak etkilemektedir (14).

Bazı meslek guruplarında ise bu durum değişebilmektedir. Oshagbeminin, üniversite öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu çalışma sonunda cinsiyet farklılığının üniversite öğretmenlerinin üzerinde etkisinin olmadığı bulunmuştur (15).

Koray ve Topçuoğlu (1985)'nin yapmış oldukları bir araştırmada, kariyer sahibi kadınlar, bunu çocuk bakıp büyütme ve ekonomik dalgalanmalara feda etmeme eğilimi göstermektedirler (16). Yapılan diğer bir araştırmada, cinsiyetlere göre çalışma değerlerinin tespitini içeren bulgularda; kadınların, çalışma arkadaşları, insanlarla iletişim, uygun iş saatleri, iş güvencesi değerlerine. Erkeklerin de, ücret, işte özerklik ve sorumluluk, kurumda etkin bir konuma sahip olma değerlerine önem verdikleri tespit edilmiştir (17). Lefkowitz (1994) tarafından yapılan araştırmada ise; Kadınların erkeklerle karşılaştırıldığında işlerinden daha az tatmin oldukları saptanmıştır. Bu çalışmada erkekler kadınlara göre mesleklerinden ve almış oldukları ücretlerinden daha fazla tatmin sağlamışlardır (18).

Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi çalışma yaşamına bakışı, çalışma yaşamından beklentileri etkileyen önemli değişkenlerden biridir. Eğitim düzeyi yükseldikçe çalışma yaşamına, işe yüklenen anlam ve beklentiler çeşitlenmektedir. İnsanlar kendilerini çevreleyen sosyo-ekonomik şartların ve aile yapısının etkisiyle, eğitimlerini bir mesleğe yönelik olarak sürdürmektedirler. Bu nedenle sosyal ve ekonomik şartların elverdiği ölçüde eğitiminin sürdürmüş ve yüksek eğitim almış kişilerin, eğitim düzeyi küçük kalmış kişilere göre işe bakış açıları çok farklı olmaktadır. Çalışma yaşamına küçük yaşlarda girmektense, daha uzun eğitim almanın maliyetine katlanıp, gelir elde etmekten bir süre daha fedakarlık gösteren kişiler, eğitimleri sonunda nitelikli işgücü olarak çalışma yaşamında yer almaktadırlar. Eğitime yapılan yatırımın, harcanan zamanın bir karşılığı olarak, ücret ve diğer çalışma şartlarındaki talepleri de yükselmektedir. Ayrıca çalışma yaşamını bu kişiler için sadece para kazanılan bir yer olmaktan çok, toplumda yüksek statü sahibi olma, prestijli bir iş sahibi olma, sosyal ilişkileri geliştirme imkanlarının sağlandığı bir ortam anlamına gelmektedir (19).

Fakat yapılan araştırmalarda İş tatmini ile eğitim düzeyi arasında kuvvetli bir ilişkiye rastlanamamıştır. Saal (1978) (7), Elloy ve arkadaşları (1995) (20), Rabinowitz ve Hall (1997) (21) ile, Lonnburg ve Hoopes (1986) (22), yüksek öğrenimli bireylerin, diğer eğitim seviyesindeki bireylere göre daha fazla işlerinden tatmin olduklarını saptamışlardır.

Kıdem

Kıdem, bir işte ne kadar süredir çalışıldığını göstermektedir. Aynı işte uzun süre kalan kişinin iş tatmininin daha yüksek olması beklenir. İşe alışmayan, işten tatmin sağlayamayan bireyin işten ayrılma eğilimi göstereceği varsayılırsa, kıdemın iş tatminiyle ilişkisi açıkça görülebilir. Ancak burada başka iş alternatifleri ve bireyin işten ayrılmasını güçleştiren ekonomik meseleler göz önüne alınırsa, kıdemın iş tatminiyle çok kuvvetli bir ilişkisi olmadığı ortaya çıkar. Gerçekten de bu konuda yapılan çalışmalarda, Kanungo (1995) tarafından kıdemle iş tatmini arasında kuvvetli bir ilişki olmadığı saptanmıştır (23).

Mwamwenda (1998) sekiz yıldan az ve sekiz yıldan fazla çalışan bay ve bayan orta okul öğretmenlerinin çalışma yılları ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmanın sonucunda uzun öğretmenlik deneyimi olanların, az deneyimli öğretmenlere göre daha fazla iş doyumuna ulaştığını belirtmişlerdir (24).

MATERYAL ve METOD

Bu araştırma Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Merkez ve Taşra Teşkilatında çalışan spor uzmanlarının iş doyum düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

Materyal

Araştırma evrenini Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatında görev yapmakta olan spor uzmanları oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini, araştırmanın evrenini oluşturan merkez ve taşra teşkilatından tesadüfi yöntemle seçilen 251 kişiden oluşmaktadır. Örnekleme alınan 251 kişiden 109' u bayan, 142'si erkek spor uzmanından oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Spor Uzmanları ile ilgili sosyodemografik özelliklerini belirleyen spor uzmanı tanıtım formu, spor uzmanlarının iş doyum düzeyini ölçmek için iş doyum ölçeği (MSQ) kullanılmıştır.

Metod

Araştırmacı tarafından geliştirilen, spor uzmanlarının demografik ve çalışma özelliklerini belirleyici tanıtım formu, çalıştığı birim, medeni durum, cinsiyet, mezun olduğu bölüm, boş zaman değerlendirilmesi, maaş durumunu içeren 6 sorudan oluşmaktadır.

Çalışma yapılmadan önce Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünden gerekli izin alınmıştır. Anketler Genel Müdürlük (Spor Eğitim Dairesi) ve Federasyonda çalışan spor uzmanlarına yüz yüze görüşme modeliyle uygulanmış. Taşra teşkilatlarına ise posta yoluyla ulaşılmıştır. Anketlerin geri dönüşümünde eksik doldurulan anketler değerlendirilmeye alınmamıştır.

Minnesota Doyum Ölçeği (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). MSQ, Dawis, Weis, England ve Lofquist tarafından iş doyum düzeyini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. İçsel ve dışsal doyum faktörlerini ortaya çıkarıcı özelliklere sahip 20 maddeden oluşan, 5 likert tipi (1'den 5'e değişen puanlamaya sahip) bir araçtır. Genel doyum puanı, maddelerden elde edilen puanların toplanması ile bulunmaktadır. İçsel doyum puanı (1-2-3-4-7-8-9-10-11-15-16-20-) içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların 12'ye bölünmesiyle bulunur. Dışsal doyum puanı (5-6-12-13-14-17-18-19-) dışsal faktörleri içeren maddelerden elde edilen puanların 8'e bölünmesi ile bulunur. Ölçeğin range değerleri 1-100'dür. Sever (1997) in yaptığı çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayıları, genel doyum α .88, içsel doyum α .85, dışsal doyum α .75 olarak saptanmıştır (25).

İstatiki Analizler

Araştırma kapsamına alınan 251 spor uzmanına ilişkin veriler SPSS 10.00 paket programında değerlendirilmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkeni İş doyumunu, bağımsız değişkenleri çalıştığı birim, cinsiyet, medeni durum, mezun olduğu bölüm, maaş durumu ve boş zaman değerlendirilmesi olarak ele alınmıştır. Verilerin analizinde frekans, yüzdeler, ortalama, standard sapma, t testi, kruskal wallis ve mann wihitney-u testi tekniği kullanılmıştır.

BULGULAR

Demografik Bulgular

Tablo I. Ankete Katılan Spor Uzmanlarının Mezun Oldukları Bölümlere Göre Dağılımları

Mezun Olduğu Bölüm	Frekans	Yüzde (%)
Beden Eğitimi Öğretmenliği	222	88,4
Antrenörlük Eğitimi	9	3,6
Spor Yöneticiliği	20	8,0
Toplam	251	100,0

Tablo I'de Spor uzmanlarının, % 88.4'ü Beden eğitimi öğretmenliği, %3,6 'sı Antrenörlük eğitimi, % 8'i ise Spor yöneticiliği bölümlerinden mezun oldukları bulunmuştur.

Tablo II. Ankete Katılan Spor Uzmanlarının Çalıştıkları Kurum içi birimlere Göre Dağılımları

Çalıştıkları Kurum	Frekans	Yüzde (%)
Genel Müdürlük	19	7,6
Federasyonlar	62	24,7
İl Müdürlükleri	159	63,3
İlçe Müdürlükleri	11	4,4
Toplam	251	100,0

Tablo II'de ankete katılan spor uzmanlarının, %4,4'ü İlçe Müdürlüklerinde, % 63,3'ü İl Müdürlüklerinde, % 24,7'si çeşitli Spor Federasyonlarında, %7,6'sı ise Genel Müdürlükte (Spor Eğitim Dairesi) çalıştığı tespit edilmiştir.

Tablo III. Ankete Katılan Spor Uzmanlarının, Maaşlarının İhtiyaçlarını Karşılmasına Göre Dağılımı

Maaş durumu	Frekans	Yüzde (%)
Yetersiz	181	72,1
Kısmen Yeterli	70	27,9
Toplam	251	100,0

Tablo III'de spor uzmanlarının % 72.1' i maaşlarını yetersiz bulduklarını, %27.4' ü kısmen yeterli bulduklarını belirtmişlerdir. Maaşının yeterli olduğunu bildiren spor uzmanı olmamıştır.

İş Tatminini Belirleyen Bulgular

Tablo IV. Ankete Katılan Spor Uzmanlarının, İşlerinden Dolayı Duymuş Oldukları Meşguliyet Hissine Göre Dağılımları

Beni Her Zaman Meşgul Etmesi Bakımından	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Hoşnut Değilim	10	4,0
Hoşnut Değilim	48	19,1
Kararsızım	59	23,5
Hoşnutum	118	47,0
Çok Hoşnutum	16	6,4
Toplam	251	100,0

Tablo IV'de görüldüğü üzere ankete katılan spor uzmanlarını % 6.4'ü işlerinin kendilerini her zaman meşgul etmesi bakımından çok hoşnut olduklarını, % 47.0'ı hoşnut olduklarını, %23.5'i kararsız olduklarını, %19.1 hoşnut olmadıklarını belirtirken, hiç hoşnut değilim diyenlerin oranı sadece %4.0 da kalmıştır.

Tablo V. Ankete Katılan Spor Uzmanlarının, Kendilerini Toplumda Saygın Bir Kişi olarak hissetmelerine Göre Dağılımları

Toplumda Saygın Bir Kişi Olması Bakımından	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Hoşnut Değilim	11	4,4
Hoşnut Değilim	33	13,1
Kararsızım	56	22,3
Hoşnutum	119	47,4
Çok Hoşnutum	32	12,7
Toplam	251	100,0

Tablo V' de görüldüğü üzere spor uzmanlarına toplumda saygın bir kişi olmaları bakımından hoşnutluk dereceleri sorulmuş ve %12.7' si çok hoşnut olduklarını, %47.4'ü hoşnut olduklarını, %22.3'ü kararsız, %13.1' i hoşnut olmadıklarını ve %4.4'ü işe, hiç hoşnut olmadıklarını bildirmişlerdir.

Tablo VI. Ankete Katılan Spor Uzmanlarının, Çalıştıkları Kurumun Kendilerine Sabit Bir İş İmkânı Sağlamasından Dolayı Duymuş oldukları Memnuniyet Dağılımları

Bana Sabit Bir İş Sağlaması Bakımından	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Hoşnut Değilim	11	4,4
Hoşnut Değilim	33	13,1
Kararsızım	48	19,1
Hoşnutum	133	53,0
Çok Hoşnutum	26	10,4
Toplam	251	100,0

Tablo VI'da spor uzmanlarının %10.4'ü çalıştıkları kurumun kendilere sabit bir iş sağlaması bakımından çok hoşnut olduklarını, %53.0'ı hoşnut oldukları, %19.1'i kararsız, %13.1'i hoşnut olmadıklarını %4.4' ü ise, hiç hoşnut olmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo VII. Ankete Katılan Spor Uzmanlarının, Kendi yeteneklerini Kullanarak Bir Şeyler Yapabilme İmkânları ile ilgili Dağılımları

Kendi Yeteneklerimi Kullanarak Bir Şeyler Yapabilme İmkânının Olması Bakımından	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Hoşnut Değilim	54	21,5
Hoşnut Değilim	87	34,7

Kararsızım	38	15,1
Hoşnutum	48	19,1
Çok Hoşnutum	24	9,6
Toplam	251	100,0

Tablo VII'de ankete katılan spor uzmanlarının %9.6'sı iş yerinde kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabileme şansları bakımından çok hoşnut olduklarını belirtirken. % 19.1'i hoşnut olduklarını, % 15.1' i kararsız, % 34.7' si hoşnut olmadıklarını belirtmişlerdir. Hiç hoşnut olmadıklarını ifade edenlerin oranı ise. % 21.5 olarak görülmektedir.

Tablo VIII. Ankete Katılan Spor Uzmanlarının, Yaptığı İş Karşılığında Aldıkları Ücretten Dolayı Memnuniyetlerinin Dağılımı

Yaptığım İş Karşılığında Aldığım Ücret Bakımından	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Hoşnut Değilim	99	39,4
Hoşnut Değilim	102	40,6
Kararsızım	31	12,4
Hoşnutum	18	7,2
Çok Hoşnutum	1	,4
Toplam	251	100,0

Tablo VIII'de ankete katılan spor uzmanlarına yaptıkları iş karşılığı aldıkları maaşın yeterli olup, olmadığı sorulmuştur. % 0.4' ü maaşından çok hoşnut olduğunu, % 7.2' si hoşnut olduğunu, % 12.4' ü kararsız, % 40.6' sı hoşnut olmadığını % 39.4' ü hiç hoşnut olmadığını ifade etmişlerdir.

Tablo IX. Ankete Katılan Spor Uzmanlarının, Çalışma Şartları Bakımından Memnuniyetlerinin Dağılımları

Çalışma Şartları Bakımından	Frekans	Yüzde (%)
Hiç Hoşnut Değilim	24	9,6
Hoşnut Değilim	69	27,5
Kararsızım	69	27,5
Hoşnutum	78	31,1
Çok Hoşnutum	11	4,4
Toplam	251	100,0

Tablo IX'da spor uzmanlarının, iş yerindeki çalışma şartları bakımında hoşnutluk seviyeleri sorulduğunda, %4.4' ü çok hoşnut olduklarını, %31.1' i hoşnut olduklarını, % 27.5' i kararsız % 27.5' i hoşnut olmadıklarını ve %9.6'sı ise, hiç hoşnut olmadıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo X. Maaşın Yeterli Olup olmama değişkenine göre spor uzmanlarının doyum puanlarının t testi Dağılımları

	Maaş Durumu	n	Ortalama	Std. Sapma	T	P
Dış Doyum	Yetersiz	181	22,1326	4,6289	-4,580	0,0001*
	Kısmen Yeterli	70	25,2143	5,1553		

*P<0.05 anlamlı

Tablo XI. Maaşın Yeterli Olup olmama değişkenine göre spor uzmanlarının doyum puanlarının t testi Dağılımları

	Maaş Durumu	n	Ortalama	Std. Sapma	T	P
İç Doyum	Yetersiz	181	38,4530	7,7470	-2,407	0,012*
	Kısmen Yeterli	70	41,3286	8,7588		

*P<0.05 anlamlı

Tablo XII. Maaşın Yeterli Olup olmama değişkenine göre spor uzmanlarının doyum puanlarının t testi Dağılımları

	Maaş Durumu	n	Ortalama	Std. Sapma	T	P
Genel Doyum	Yetersiz	181	60.5856	11,2215	-3,382	0.001*
	Kısmen Yeterli	70	66.5429	12.9824		

*P<0.05 anlamlı

Spor uzmanlarının maaşlarının yeterli olup olmadığına ilişkin değişkenimize spor uzmanlarının hiç biri yeterli cevabını vermemiştir. Bu sebepten dolayı yeterli değil ve kısmen yeterli diyenlerin puan ortalamaları incelenmiştir.

Tablo X, XII, XIII incelendiğinde maaşlarının kısmen yeterli olduğunu belirten spor uzmanlarının dış doyum, iç doyum ve genel doyum puan ortalamaları yeterli olmadığını belirten spor uzmanlarının puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (P<0,05).

TARTIŞMA ve SONUÇ

Çalışma grubumuzu oluşturan spor uzmanlarının, % 43.4' ünün (109) bayan, %56.6'sının (142) erkek olduğu, medeni durumlarına bakıldığında ise, %71.3'lük büyük bir bölümünün bekar, %28.7'lik bir oranın evli olduğu, çalıştıkları kurum içi birimlere göre dağılımları ise %63.3 en fazla il müdürlüğünde, %4.4'le en az ilçe müdürlüğünde çalıştıkları tespit edilmiştir.

Spor uzmanlarının % 60'ı çalıştığı kurumdaki, toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından hoşnut ve çok hoşnut oldukları, % 17.5'inin hoşnut olmadıkları ve hiç hoşnut olmadıkları, % 22.5'inin ise kararsız oldukları tespit edilmiştir. Suyünç (1998) Beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu bir çalışmada öğretmenlerin, toplumda saygın bir kişi olma açısından, % 68.7'sinin memnun, % 13.8'inin ise memnun olmadıklarını tespit edilmiştir (26). Yapılan bu çalışma bizim bulgularımızı desteklemektedir.

Çalışma grubumuzu oluşturan spor uzmanlarından, % 63.4'ü çalıştıkları kurumun kendilerine sabit bir iş sağlamasından dolayı hoşnut ve çok olduklarını, 17.5'i hoşnut olmadıklarını, % 19.1'lik bir kısmı ise, bu konuda kararsız kaldıklarını ifade etmişlerdir. Koldaş (2000) yapmış olduğu çalışmada spor yöneticilerinin % 87.5'inin çalıştıkları kurumun, kendilerine sabit bir iş sağlamasından dolayı memnuniyetlerini bildirmişlerdir (27). Arabacı ve Ark (2003) Bursa ilindeki beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu çalışmada, öğretmenlerin yapmış oldukları işin, kendilerine sabit bir iş sağlamasından hoşnut olanların oranı % 80.2' olarak tespit edilmiştir (28). Günümüzde iş bulma imkanının düşük olması ve ekonomik şartların yetersizliği göz önüne alındığında, sabit bir iş imkanı bulma hemen hemen bütün çalışanlarda olduğu gibi spor uzmanlarında da memnuniyet oluşturduğunu söyleyebiliriz.

Spor uzmanlarının çalıştıkları kurumda kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabildiklerini ve bu durumdan hoşnut ve çok hoşnut olduklarını beyan edenlerin % 28.7 gibi düşük bir oranda olduğu saptanmıştır. Bunun tam tersi olarak hoşnut olmadıklarını bildirenler ise % 56.2'lik bir oranla çoğunluğu teşkil etmektedir. % 15.1'inin de bu konuda kararsız kaldıkları bulunmuştur. Spor uzmanlarından ankete katılanların çoğunun kendi yeteneklerini kullanamaması, iş doyumlarını olumsuz yönde etkileyebilir. Halbuki, uzmanların almış oldukları eğitim doğrultusunda birçok yeteneklerinin açığa çıkması, bireysel doyumları ve kurumsal menfaatleri pozitif yönde etkileyebilir. Korman (1978)'in aktardığına göre: Walker ve Guest, Wyatt ve Ark, Baldamus, Mann ve Haffman tarafından yapılan araştırmalar işin kendisi ile ilgili olan, bağımsızlık beceri ve yeteneklerin kullanımı, işin rutin olması gibi faktörlerin işi ilginç ve zevkli kıldığını, iş tatminini etkileyen faktörler olduğunu bildirmişlerdir (29).

İş doyumunu belirleyen en önemli boyutlardan bir tanesi de çalışanların ücretlendirilmesi olarak gösterilebilir. Bilgiç (1998) İşçiler üzerinde yapmış olduğu çalışmada, aylık ödemenin kişinin bütün doyumunu en iyi belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşmıştır (30). Spor uzmanlarının yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret bakımından % 7.6 gibi çok düşük bir kısmının hoşnut oldukları tespit edilmiştir. % 12.2'sinin kararsız, % 80.2 gibi büyük bir çoğunluğun hoşnut olmadıkları ve hiç hoşnut olmadıkları bulunmuştur. Atasoy ve Korkmaz (2003) Spor uzmanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada, uzmanların almış oldukları ücretten % 82.1'inin memnun olmadıklarını tespit etmiştir (1).

Bu çalışmanın sonucu bizim bulgularımızı desteklemektedir. Spor uzmanlarının aldıkları maaştan büyük ölçüde memnuniyetsizliği iş tatminlerini olumsuz yönde etkileyebilir.

Spor uzmanlarının maaşlarının yeterli olup olmadığına ilişkin değişkenimize spor uzmanlarının hiç biri yeterli cevabını vermemiştir. Bu sebepten dolayı yeterli değil ve kısmen yeterli diyenlerin puan ortalamaları incelenmiştir. Maaşlarının kısmen yeterli olduğunu belirten spor uzmanlarının dış doyum, iç doyum ve genel doyum puan ortalamaları yeterli olmadığını belirten spor uzmanlarının puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Maaşlarının yeterli olmamasına rağmen iş doyum düzeylerinin yüksek olması ülkemizin son dönemdeki ekonomik ve milletin özel yapısından kaynaklanmaktadır.

Sonuç olarak; yaptığımız çalışmada spor uzmanlarının cinsiyet dağılımlarında çok fazla farklılık bulunmadığı, medeni durumlarına göre büyük çoğunluğunun bekar olduğu, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümünden mezun olanların, Antrenörlük Eğitimi ve Spor Yöneticiliği Bölümünden mezun olanlara oranla çok daha fazla olduğu, büyük çoğunluğunun il müdürlükleri bünyesinde çalıştığı, bir çok spor uzmanının boş zamanlarını spor yaparak değerlendirdikleri bulunmuştur.

Spor uzmanlarının işlerinden, kendilerini meşgul etmesi, tek başına çalışma şansı, ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı, kendilerini toplumda saygın bir kişi olarak hissetmeleri, amirlerinin karar verme yeteneğinden. çalıştıkları kurumun kendilerine sabit bir iş sağlaması, başkalarına karşı faydalı olabilmeleri, çalışma arkadaşlarıyla uyum içerisinde olmaları ve yaptıkları işten kendilerini başarılı bulmaları bakımından hoşnut olmalarına rağmen, yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretten, kendi yeteneklerini iş alanlarında kullanamamaları, işlerinde terfi imkanının bulunmaması bakımından hoşnut olmadıkları sonucu bulunmuştur.

Spor uzmanlarının çalışma şartları bakımından % 35.5 hoşnut ve çok hoşnut olduklarını ifade etmişlerdir. % 37.1'i hoşnut olmadıklarını, % 27.5'i ise kararsız olduklarını bildirmişlerdir. Suyüncü (1998) Beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu çalışmada, öğretmenlerin çalışma şartları bakımından % 20'sinin memnun olduğunu, % 43.7'sinin memnun olmadığını, % 36.3'ünün ise kararsız olduğunu bulmuştur (26). Bu sonuçlar genel itibari ile bizim bulgularımızı desteklemektedir. Spor uzmanlarının, günlerinin üçte birini iş yerinde geçirdiğini düşünürsek çalışma şartları bakımından hoşnut olmayanların oranının hoşnut olanlardan daha yüksek çıkması, uzmanların iş dışı yaşantısını ve işteki performansını olumsuz yönde etkileyebilir.

KAYNAKLAR

- 1- Atasoy B ve Korkmaz NA. Türkiye de Spor Uzmanlarının Beklentileri ve Çalıştıkları Kurum Üzerindeki Düşüncelerine İlişkin Bir Araştırma. Bursa: 3.Ulusal Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Olimpik Eğitim ve Spor Kültürü Sempozyumu. 23-24 Mayıs 2003, 76-85.
- 2- Fincham RR. The Individual Work and Organizational Behavioural for Business and Management Studies. USA: Rowman and Little Field Publishers, 1988.
- 3- Korkut H. Üniversite Akademik Olmayan Personelin İş doyumları ve Örgütle Özdeşleşmesi. Ankara: Yükseköğretim Kurulu Matbaası. 1990.
- 4- Işıkhana V. Sosyal Hizmetler Örgütlerinin İşlevsellik Örgütü ve İş Doyumu. Verimlilik Dergisi. 1996. 1:16-22.
- 5- Bozkurt T ve Turgut T. Çalışanların Toplam Kalite Yönetim Uygulamaları İle İlgili İş Tatminleri ve Kültürel Saygıtları Arasındaki İlişkiler. Öneri Dergisi. 1999, 2:12, 52-60.
- 6- Kaynak T. Organizasyonel Davranışlar. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları No: 223, 1990.
- 7- Saal FE. Job Involvement: A Multivariate Approach. Journal of Applied Psychological Bulletin, 1978, 63:1, 53-61.
- 8- Grainger C, Harries E, Temple J and Griffiths R. Job Satisfaction and Health of House Officers in the West Midlands. Health Trends. 1995, 27: 27-31.
- 9- Eren E. Yönetim Psikolojisi. 4. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım. 1993.
- 10- Clark AE. Job Satisfaction in Britain. British Journal of Industrial Relation. 1996. 22: 34-39.
- 11- Patricson M and Hartman L. Golden Oldies. Management Development Review. 1997. 10:3, 94-96.

- 12- Dennis ve Organ. Personality. Satisfaction and Organizational Litizenship Behavior. The Journal of Social Psihology. 1995, 135:3. 339-350.
- 13- Tevrüz S. Davranışlardan Seçmeler. İstanbul: Kendi Yayınları. 1989.
- 14- O'Drisscol MP. The Interface Between Jop and Off-Jop Roles: Enhancement and Conflict. International Rewiev of Industrial and Organizational Psychology. 1996, 11:295-303.
- 15- Oshagbemi T. How Saticfied are Academics with Their Primary Tasks of Teaching, Research and Andminstration and Management?. İnternational Journal of Sustainability in Higer Education. 2000, 1:2. 124-136.
- 16- Koray M ve Topçuoğlu A. Sosyal Politika. Bursa: Ezgi Kitapevi, 1995.
- 17- Elizur D. Gender and Work Values: A Comparative Analysis. The Journal of Social Psychology. 1993, 134:2, 209.
- 18- Lefkowitz J. Sex-Related Differences in Jop Attitues. Academy of Management Jonnal. 1994, 37:2. 324-336.
- 19- Çakır Ö. İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2001.
- 20- Elloy D, Everett JE and Flynn WR. Multidimensional Mapping of The Correlates of Jop Involvement. Canadian Journal of Behavioural Science. 1995, 27:1,112-125.
- 21- Rabinowitz S and Hall DT. Organizational Research on Jop Involvement. Psychological Bulletin. 1997, 84:5, 209-216.
- 22- Lounsbury JW and Hooples LL. A Vacation From Work: Changes in Work and Non Work Outcomes. Journal of Applied Pschology. 1986, 71:3, 223-229.
- 23- Kanungo R. Measurement of Job Saticfiation and Organizational Commitment For Nurses. Journal of Psychology İnterdisciplinary Applied. 1995, 129:6, 643-650.
- 24- Mwamwenda TS. Teaching Experience, Job Security, and Job-Satisfaction Among Secondary-School Teachers in South-Africa. Psychological Reports. 1998, 82:1, 139-142.
- 25- Sever DA. Hemşirelerin İş Stresi ile Başa Çıkma Yolları ve Bunun Sonuçlarının Araştırılması. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1997.
- 26- Suyunç A. İlk ve Orta Dereceli Okullarda Görevli Beden Eğitimi Branş Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1998.
- 27- Koldaş S. Spor Yöneticilerinin İş Tatmini, Sakarya İli Uygulaması. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2000.
- 28- Arabacı R, Sahin S ve İkizler C. Bursa İlinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu. Bursa: 3.Ulusal Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Olimpik Eğitim ve Spor Kültürü Sempozyumu. 23-24 Mayıs 2003, 223-233.
- 29- Korman A. Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji. Çev: Aktun İ, Aklan C. Ankara: M.E.B. Yayınları. 1978.
- 30- Bilgiç R. The Relationship Between Job Satisfaction and Characteristics of Turkish Workers. Joronal of Psychology.1998. 132:5. 549-557.