

Boks Antrenörlerinin Mesleki ve İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi

The Examination of Job Satisfaction Levels of Box Coaches

Bahar Odabaş Özgür¹, Turgay Özgür¹, Arda Öztürk², Erdal Bal³

¹ Kocaeli Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi; bahar.ozgur@kocaeli.edu.tr, turgayozgur@gmail.com

² Kocaeli Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Araş.Gör.; ardaozturk82@hotmail.com

³ Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi; baler61@gmail.com

Özet

Bu araştırmanın amacı, boks antrenörlerinin iş doyum düzeylerini ve iş doyum düzeyleri ile eğitim durumu, meslek grupları ve çalışma sürelerine göre değerlendirmektir. Araştırma grubunu 126 (11 kadın, 115 erkek) boks antrenörü oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak deneklere Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ) uygulanmıştır. Veriler tanımlayıcı istatistik olarak ifade edildikten sonra, Bağımsız Örneklem T-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi ve Kruskal Wallis T-Testi uygulanmış ve anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kullanılmıştır.

İstatistik analizler sonucuna göre seçili değişkenlerde (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma şekli, çalışma süreleri) iş doyum düzeyinde anlamlı fark yoktur. Gelir düzeyine göre iş doyum puanları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.05$). Erkek boks antrenörlerin iş doyum düzeyi $67,12 \pm 11,83$, kadın boks antrenörlerin ise $68,09 \pm 5,48$ olarak bulunmuş, eğitim düzeyi değişkenine göre iş doyum puan ortalamalarında, eğitim düzeyi yüksek antrenörlerin daha yüksek iş doyum puan ortalamalarına sahip olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Boks, Antrenör, İş Doyumu

Abstract

The purpose of this research is to evaluate the job satisfaction levels of box trainers based on their educational status, profession groups and working time. The study group consisted of 126 (11 female, 115 male) boxing coaches. As a data collection tool The Minnesota Job Satisfaction Scale (MSQ) was applied to the subjects. After the data was expressed as descriptive statistics, independent sampling T-test, one-way Variance Analysis, and Kruskal Wallis T-test were used with a significance level of 0.05.

As a result of the statistical analysis, there is no significant difference in the level of job satisfaction for the selected variables (gender, marital status, education status, type of work, working time). Significant differences were found between job satisfaction scores according to the income levels ($p < 0.05$). Job satisfaction level of male boxing coaches was found to be 67.12 ± 11.83 and for female boxing coaches it was found to be 68.09 ± 5.48 . It was found that trainers having higher education levels have higher average job satisfaction scores also.

Keywords: Boxing, Coach, Job Satisfaction

Giriş

Her yıl çok sayıda spor ve fiziksel aktivite antrenörü işinde yaşadığı stres bıkınlık ve tatminsizlik sebebiyle mesleğinden uzaklaşmaktadır (Raedeke ve ark, 2002 ve Singh & Surujlal 2006). Oysa antrenörlerin işlerinde devamlılığı önem arz etmektedir (Bernabe ve ark, 2016). Antrenörler zor koşullar altında düşük ücretle, uzun saatler, çok az izin kullanan ve yüksek stres seviyeleri altında çalışan bir meslek grubudur (Mazerolle, 2011; Mazerolle, 2012; Pitney, 2011). Antrenörler spora olan ilgileri ve insanlara yardım etme arzuları sebebiyle bu mesleği seçmektedirler (Mensch J., 2008).

Antrenörün önemi sadece çocuğun ilk spor deneyim kalitesi açısından değil aynı zamanda çocuğun gelecekte nasıl bir sporcu ve insan olacağına temellerini de atar (Sallis ve ark., 2000). Ayrıca spor kuruluşları antrenörlerin uzun süreleri görevinin spor programlarının kalitesinin devamı içinde önemli olduğunu bilmektedirler (Raedeke ve ark, 2002).

Eğer spor ve fiziksel aktivite antrenörleri mesleklerinde tatmin olurlarsa daha iyi ve aktif erkek ve kadın sporcu yetiştirebilirler, spor kuruluşlarına daha büyük katkı verebilirler ayrıca sporcuların üretkenliğinin artmasına da etkileri olur (Bernabe ve ark, 2016). İş doyum düzeyini etkileyen birçok faktör vardır; kişisel başarı, yöneticiler, sorumluluklar, mesleğin kendisi, kişisel güvenlik ve çalışma şartları bunlardan bazılarıdır (Oshagbemi, 1997).

İş doyumunu kişinin başarıyla ilgili kişisel değerlendirmesi ve çalışma alanıyla ilgili tatmin seviyesiyle ilgilidir (Serbu, J., 1997).

İş doyumunu ile ilgili farklı çalışma ortamları ve meslekler için araştırmalar yapılmış olmakla beraber antrenörlük mesleğinde ve özellikle boks antrenörlüğünde araştırma yetersiz görünmektedir. Dolayısıyla bu araştırmanın amaçları:

- 1- Boks antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin tespit edilmesi
- 2- İş doyum düzeylerinin seçili demografik özelliklere göre değerlendirilmesidir.

Yöntem ve Araçlar

Araştırma grubunu 126 (11 kadın, 115 erkek) boks antrenörü oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Minnesota İş Doyum Ölçeğinin (MSQ) kısa formu kullanılmıştır. Minnesota doyum ölçeğinin uzun formundan (100 madde) iç ve dış doyum faktörlerinden oluşan doyum durumları ile ilgili maddelerden oluşan 20 soruluk (Kısa Form) bir ölçektir (Cronbach Alpha=0.77) Baycan (1985). Ölçekte beşli likert tipi derecelendirme kullanılmıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçek sonucunda, bir toplam puan elde edilmektedir. Puanların yüksek olması iş doyumunun da yüksek olduğunu göstermektedir. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 2 faktörden oluşmaktadır.

Verilere tanımlayıcı istatistik işlemler yapıldıktan sonra Bağımsız Örneklem T-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi ve Kruskal Wallis T-Testleri uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kullanılmıştır.

Bulgular

Amacı boks antrenörlerinin iş doyumunu düzeylerini ve iş doyumunu düzeyleri ile eğitim durumu, meslek grupları ve çalışma sürelerine göre değerlendirmek olan çalışmamızda elde edilen bulgular aşağıdaki gibidir.

Tablo 1. Demografik Bilgiler

Değişkenler	Alt Kategoriler	n	%	Toplam
Yaş	16-25	6	4,8	126-100
	26-35	24	19,0	
	36-50	63	50,0	
	51-65	33	26,2	
Cinsiyet	Kadın	11	8,7	126-100
	Erkek	115	91,3	
Eğitim Durumu	İlkokul	13	10,3	126-100
	Ortaokul	12	9,5	
	Lise	46	36,5	
	Üniversite	49	38,9	
	Lisansüstü	6	4,8	
Medeni Hali	Evli	86	68,3	126-100
	Bekar	40	31,7	
Çalışma şekli	Kamu	49	38,9	126-100
	Özel Sektör	59	46,8	
	Sigorta	18	14,3	
Çalışma Yılı	0-1	10	7,9	126-100
	2-4	12	9,5	
	5-10	52	41,3	
	11 ve üstü	52	41,3	

Deneklerin %4,8'i 16-25 yaş aralığında, %19,0'u 26-35 yaş aralığında, %50,0'si 36-50 yaş aralığında ve %26,2'si 51-65 yaş aralığındaki antrenörlerden oluşmaktadır. Bu antrenörlerin %8,7'si kadın, %91,3'ü erkektir. Antrenörlerin %10,3'ü ilkokul, %9,5'i

ortaokul, %36,5'i lise, %38,9'u üniversite, %4,8'i lisansüstü mezunudur. Deneklerin %68,3'ü evli, %31,7'si bekar antrenörlerden oluşmaktadır. Antrenörlerin %38,9'u kamu, %46,8'i özel sektör ve %14,3'ü sigortalı olarak çalışmaktadır. Antrenörlerin %7,9'u 1 yıldan az, %9,5'i 2-4 yıl, %41,3'ü 5-10 yıl ve %41,3'ü 11 yıl ve üzerinde çalışma süresine sahiptir.

Tablo 2. Cinsiyet ve Medeni Durum Değişkenine Göre İş Doyumu Puanlarının T-Testi Analizi

		n	Ortalama	ss	f	p
İş Doyumu	Kadın	11	68,09	5,486	6,408	,631
	Erkek	115	67,12	11,839		
İş Doyumu	Evli	86	67,73	12,216	4,350	,449
	Bekar	40	66,09	9,636		

Deneklerin cinsiyet, medeni durumlarına göre iş doyumu düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 3. Yaş değişkenine Göre İş Doyumu Puanlarının Kruskal Wallis Analizi

Yaş	n	m	ss	p
16-25	6	63,33	10,558	0,324
26-35	24	66,88	9,777	
36-50	63	68,62	12,255	
51-65	33	65,45	11,043	
Toplam	126	67,21	11,415	

Deneklerin yaş değişkenine göre iş doyumu düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 4. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İş Doyumu Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi

Eğitim	n	m	ss	p
İlkokul	13	65,54	8,790	0,073
Ortaokul	12	66,67	7,843	
Lise	46	63,98	11,269	
Üniversite	49	70,61	12,692	
Lisansüstü	6	68,83	5,193	
Toplam	126	67,21	11,415	

Deneklerin eğitim düzeyi değişkenine göre iş doyumu düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 5. Meslek Değişkenine Göre İş Doymu Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi

Meslek	n	m	ss	p
Kamu	49	68,10	11,877	0,521
Özel Sektör	59	67,29	10,100	
Sigortalı	18	64,50	14,205	
Toplam	126	67,21	11,415	

Deneklerin çalışma şekli değişkenine göre iş doymu düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 6. Çalışma Süresi Değişkenine Göre İş Doymu Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi

Yıl	n	m	ss	p
0-1 yıl	10	66,30	10,111	0,435
2-4 yıl	12	66,42	11,066	
5-10 yıl	52	65,59	8,127	
11 ve üstü	52	69,19	14,207	
Toplam	126	67,21	11,415	

Deneklerin çalışma süresi değişkenine göre iş doymu düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 7. Gelir Düzeyi ve İş Doymu puanları Tanımlayıcı İstatistik

	n	m	ss
Çok düşük	22	63,23	9,268
Düşük	23	64,43	8,168
Orta	43	67,02	11,815
Yüksek	30	69,20	12,363
Çok yüksek	8	79,63	10,967

Deneklerin 43' ünün iş doymu puanı $67,02 \pm 11,815$ olarak tespit edilmiştir.

Tablo 8. Cinsiyete Göre Gelir Düzeyi Tanımlayıcı İstatistikleri

		f	%
Kadın	Çok düşük	2	18,2
	Düşük	5	45,5
	Orta	3	27,3
	Yüksek	1	9,1
	Toplam	11	100,0
Erkek	Çok düşük	20	17,4
	Düşük	18	15,7
	Orta	40	34,8
	Yüksek	29	25,2
	Çok yüksek	8	7,0
	Toplam	115	100,0

Kadın deneklerin %9.1'inin yüksek, %27,3'ünün ise ortalama bulduğu tespit edilmiştir. Erkek deneklerin %7'si gelirini çok yüksek, %25,4'ü yüksek ve %35,1'i ortalama gelir düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9. Gelir Düzeyine Göre İş Doyum Puanları Anova Sonuçları

	df	p
Gelir Düzeyi	4	0.005**

Gelir düzeyine göre iş doyum puanları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.05$).

Tartışma ve Sonuç

Fiziksel aktivite ve spor alanında çalışanların iş doyumları çoğunlukla ortalama ve yüksek seviyededir. Konuyla ilgili araştırmaların vardığı temel bulgu bu yöndedir (Bernabe, 2016).

Bu çalışmanın sonuçları temel alınarak (Tablo 1) boks antrenörlerinin büyük çoğunluğunun (%91,3) erkek olduğu, toplam sayının ancak %4,8'inin lisansüstü mezunu olduğu, %50'sinin 36-50 yaş aralığında ve %41,3'ünün 5-10 yıl çalışma süresine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Fiziksel aktivite ve spor alanında çalışanlar mesleklerinin ilgili diğer insanlar ve spor kurumları tarafından değerli görülmesi sayesinde de yüksek iş doyumunu yaşamaktadırlar. Özellikle yöneticilerin desteği önemlidir (Bernabe, 2016).

Bernabe 2016 araştırmasında iş doyumunun temel belirleyicisinin gelir düzeyi olduğunu belirtmiş ve bunun iş doyumunu azaltan bir etken olduğunu ifade etmiştir. Araştırmada 50000 dolar ve üzerinde gelire sahip antrenörlerin bu miktardan daha az kazananlara göre %15 daha yüksek iş doyum seviyeleri olduğu belirtilmiştir.

Gelir düzeyi ve iş doyumuna etkisi ile ilgili benzer sonuçlar Howell ve Higgins (2005), Singh ve Surujlal (2006) ve Güneş (2016) araştırmalarında da raporlanmıştır.

Bu çalışmada yüksek iş doyum seviyesi yüksek gelire ilişkili tespit edilmiştir (Tablo 7). Gelir düzeyi algısı yükseldikçe iş doyum seviyesi de orantılı şekilde yükselmektedir. Bu sonuçlar yukarıda sunulan literatürle benzerlik göstermektedir.

Gelir düzeyi dağılımlarına bakıldığında kadın deneklerin hiç birinin gelir düzeyini çok yüksek bulmadığı ancak %9,1'inin yüksek, %27,3'ünün ise ortalama bulduğu tespit edilmiştir. Erkek deneklerin %7'si gelirini çok yüksek, %25,4'ü yüksek ve %35,1'i ortalama olarak belirtmişlerdir. Bu yüzdeler le iş doyum seviyeleri doğru orantı göstermektedir.

Bu çalışmada iş doyumunu açısından kadınlar erkeklerden çok az miktarda yüksek doyum seviyesine sahiptir. Bu küçük fark özel bir nedene bağlanamayabilir. Bernabe 2016 araştırmasında cinsiyetler arasında iş doyumunu açısından fark tespit etmemiş ancak kadınların erkeklerden daha düşük iş doyum seviyesine sahip olduğunu belirtmiştir. Gerekçe olarak kadınların daha düşük gelir seviyesine ve mesleklerinde kendilerini daha az değerli hissetmelerine bağlamıştır. Benzer bir sonuçla bu çalışmada kadın antrenörlerin %63,7 si gelir düzeyini yetersiz bulduklarını belirtmişlerdir.

Bu çalışmanın önemli sonuçlarından biri olarak boks antrenörlerinde eğitim düzeyi yüksek olan antrenörlerin iş doyumlarının, eğitim düzeyi düşük olan antrenörlerden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun eğitim düzeyi yüksek antrenörlerin mesleki donanımlarının daha yüksek olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Sonuç olarak bu çalışmada boks antrenörlerinin iş doyum düzeyleriyle ilgili önemli bulgulara ulaşılmıştır. Boks antrenörleri yüksek oranda iş doyumuna sahip meslek grubu olarak değerlendirilebilir. Özellikle gelir düzeyinin iş doyumunu üzerindeki etkisi dikkat çekicidir. Boks antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin görece yüksek oluşu yetiştirecekleri erkek ve kadın sporcuların olası başarılarını da doğrudan etkileyecektir. Bununla beraber boks antrenörlerinin iş doyum seviyelerinin yükseltilmesi için daha ileri çalışmalara ihtiyaç olduğu açıktır.

Kaynakça

- Baycan F.A., (1985).Farklı gruplarda çalışan gruplarda iş doyumunun bazı yönlerinin analizi, basılmamış bilim uzmanlığı tezi, Boğaziçi Üniversitesi.
- Bernabé B., Campos-Izquierdo A., González M.D., (2016). South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation, 38(1): 1-12. ISBN: 0379-9069
- Güneş, C., (2016) Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin mesleki yeterliliklerinin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerine etkisinin incelenmesi yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş.
- Howell, J.M., Higgins, C.A., (2005), Job satisfaction and security of sport administrators employed in American and Canadian recreation programs. The Sport Journal, 29(1): 24-29.

- Mazerolle SM, Pitney WA, Casa DJ, Pagnotta KD., (2011), Assessing, Strategies to manage work and life balance of athletic trainers working in the National Collegiate Athletic Association Division I setting. *J Athl Train*, 46(2):194–205.
- Mazerolle SM, Pitney WA., (2012), Examination of work-life balance among athletic trainers in the clinical rehabilitation setting. *Athl Train Sport Health Care*, 4(6):257–264.
- Mensch J, Mitchell M., (2008), Choosing a career in athletic training: exploring the perceptions of potential recruits. *J Athl Train*, 43(1):70–79.
- Oshagbemi T., (1997). Job satisfaction and dissatisfaction in higher education. *Education and*
- Pitney WA, Mazerolle SM, Pagnotta KD., (2011), Work-family conflict among athletic trainers in the secondary school setting. *J Athl Train*, 46(2):185–193.
- Raedeke T.D., Warren A.H., Granzyk T.L., (2002), Coaching commitment and turnover: A comparison of current and former coaches, *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 73(1): 73- 86.
- Sallis J.F., Prochaska J.J., Taylor W.C., (2000), A review of correlates of physical activity of children and adolescents. *Medicine and Science in Sports & Exercise*, 32(5): 963-975.
- Serbu, J., (1997), Effect of College Athletic Participation on Later Life Satisfaction and Job Satisfaction, *College, Student Journal*, 31, 261-271.
- Singh P.C., Surujlal J., (2006), Factors affecting the job satisfaction of South African sport coaches, *South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation*, 28(1): 127-136. *Training*, 39(9): 354-459.