

# LİGLERDE GÖREV YAPAN VOLEYBOL ANTRENÖRLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Tennur YERLİSU<sup>1</sup> Barboros ÇELENK<sup>1</sup>

Geliş Tarihi: 23.10.2007

Kabul Tarihi: 04.03.2008

## ÖZET

Bu çalışmanın amacı; Voleybol Federasyonu'nun 1., 2. 3. lig'lerinde ve bu liglerin altyapılarında görev yapan voleybol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme, iş arkadaşları, fiziksel ortam ve ücret boyutları bakımından değerlendirerek kişisel bilgilerine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir.

Bu araştırma, Voleybol liglerinde ve bu liglerin altyapılarında görev yapan 163 voleybol antrenörü üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak iş doyumun ölçülmesinde 1995 yılında Çetinkanat tarafından geliştirilen ve geçerliliği ve güvenilirliği yapılmış olan "İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan anketin test güvenilirliğini tekrar saptamak amacıyla Cronbach Alpha değerine ( $\alpha$ ) ve sınıf içi korelasyon kat sayısına (R) bakılmış ve  $\alpha = .9419$  ve  $R = .9426$  olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada istatistiki tekniklerden frekans, aritmetik ortalama, standart sapma değerleri, Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way-Anova), Kruskal-Wallis Varyans Analizi ve Mann-Whitney U testi uygulanmış, sonuçlar 0.05 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Sonuç olarak; voleybol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiş, antrenörlerin yaş, eğitim ve kıdemlerine göre iş doyum düzeylerinin yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme, iş arkadaşları, fiziksel ortam ve ücret boyutlarına ve bu boyutların genel ortalamasına göre anlamlı fark bulunamamış ( $p > 0.05$ ), çalıştıkları liglere göre ise, yönetim biçimi, çalışma olanakları ve gelişme yükselme ve boyutların genel ortalamasına göre anlamlı fark bulunmuştur ( $p < 0.05$ )

**Anahtar Kelimeler:** İş Doyumu, Voleybol Antrenörü

## DETERMINATION OF JOB SATISFACTION LEVEL OF VOLLEYBALL TRAINERS COACHING LEAGUE TEAMS

### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the job satisfaction level of volleyball trainers with regard to the type of management, development and promotion, colleagues, physical conditions of the working environment and salary subscales, and to find out whether existing status differs with respect to individual characteristics (age, education and seniority).

The sample of this study consisted of 163 volleyball trainers coaching professional league teams (first, second and third leagues) of National Volleyball Federation, and the coaches working for the substructures of these leagues.

"Job Satisfaction Scale" developed by Çetinkanat (1995) was used to collect the data. Reliability and validity of the questionnaire were determined by Çetinkanat (1995). Reliability study was repeated for the present study, and cronbach alpha ( $\alpha$ ) and intraclass correlation coefficient (R) values of the scale were found as .8525 and .9426, respectively.

All data were expressed as frequencies (f), means and standard deviations (SD). One Way ANOVA, Kruskal-Wallis Variance Analysis and Mann Whitney U tests were used to analyse the data. Significance level was set as  $p < 0.05$ .

In conclusion, job satisfaction level of volleyball trainers was moderate. There was no significant difference in job satisfaction level of the trainers with respect to the age, education and seniority in either the subscales of the management type, development and promotion, colleagues, salary, physical conditions of the working environment and salary subscales nor the general average of these subscales ( $p > 0.05$ ). On the other hand, there were significant differences in management type, work opportunities, development and promotion subscales and the general average of the subscales ( $p < 0.05$ ) with respect to leagues where they work.

**Key Words:** Job Satisfaction, Volleyball Trainers

<sup>1</sup> Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu

## GİRİŞ

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 doyumu, bir alt yaşam alanı olarak, bireylerin yaşam doyumlarını doğrudan etkileyen bir kavramdır (1). İnsanı geliştirme, doyumlu kılma, zenginleştirme çabası, tarih boyunca öncelikli olarak dikkate alınan bir etkinlik olmuştur. Bireyin iş ortamında yetenek, beceri, ilişki gibi özelliklerinin geliştirilmesi; onun yaşamını anlamlı ve değerli bulmasında önemli etkindir (2). Kişinin işinden sağladığı doyum, hem kendi mutluluğu hem de verdiği hizmetin kalitesini yükseltme açısından önemlidir. Tüm çalışanlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesini, çalışma yaşamına ilişkin ekonomik, psikolojik ve toplumsal gereksinimlerinin, özlem ve isteklerinin karşılanmasını istemektedirler ve bu istekler karşılandığı sürece doyumlu olmaktadır. İş doyumuna yönelik çeşitli tanımlamalar yapılmıştır.

İş doyumu, çalışanların kendi işine karşı olan iş değerleri ve işten kazandıklarının etkileşimi sonucu oluşan duygusal bir tepkidir (3). Suyunç'un (4), belirttiğine göre Locke, iş doyumunu; iş görenin işinin ölçümü sonucunda işini zevkle yapması veya işine karşı pozitif düşünceye sahip olmasıdır diye ifade etmiştir. İş doyumu dinamik bir tutumdur. İş doyumunu bağımlı bir değişken olduğundan dolayı yükselmesini ya da 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. Bu etkenler şu şekilde ele alınmaktadır:

### Bireysel Etkenler

#### a) Yaş

Yapılan araştırmalar yaş ile iş doyumunu arasında olumlu bir bağıntı olduğunu göstermiştir (5). Yaş arttıkça doyum artmaktadır. Bunun nedeni deneyim nedeniyle uyumun artmasıdır. Organ ve Lingl'e (6), göre ise, yaş ilerledikçe ödüllerin artması, mesleki konunun yükselmesi iş doyumunda artış sağlayan etkenler olabilirler.

#### b)Kıdem

Bazı çalışmalar, çalışanın iş tecrübesi ile tatmini arasında olumlu bir ilişki ortaya çıkarmıştır. Aynı alanda ve/veya aynı kurumdaki çalışma süresi fazla olan çalışanların iş tatmininin de yüksek olduğu ifade edilmektedir (7).

#### c) Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyinin iş doyumunu ile ilişkisi incelendiğinde, eğitim seviyesi yüksek olanlarda iş doyumunun azaldığı görülmüştür. Yüksek eğitim almış kişilerin diğerlerine oranla işlerinden aşırı doyum beklentisinde olmaları hayal kırıklığı yaşamalarına yol açmakta ve iş doyumunun düşmesine neden olmaktadır (8).

### Çevresel/Örgütsel Etkenler

#### a) 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.

#### b) 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 (9).

#### c) Gelişme ve Yükselme Olanakları

İş doyumunu açısından yükselme ve gelişme olanaklarının, ücretten daha etkili olduğu yapılan çalışmalar sonucunda saptanmıştır. İş yerinde terfi olanaklarının ve verilen ödüllerin iş doyumunu üzerinde etkileri olduğu görülmüştür. Terfilerin adil olması ve bir temele dayanması çalışanlar açısından önemlidir.

#### d) İş Arkadaşları

Bireyin dahil olduğu çalışma grubu iş doyumunu etkilemektedir. Birey başarılı bir grup içinde ve destekleyici iş arkadaşları ile çalışıyorsa doyumunu artacaktır. İşverenin arkadaşça ve anlayışlı davrandığında da iş doyumunun arttığı dikkati çekmektedir (10).

#### e) Fiziksel Ortam

İşin fiziksel şartları bir iş doyumunu nedenidir. İşin çalışan için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk veya sıcak olması gibi değişkenler iş doyumunu etkilemektedir. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapma açısından önemlidir. Yapılan araştırmalar, çalışanların tehlikesiz ve rahat fiziksel ortamlardan hoşlandıklarını ortaya koymaktadır (11).

### f) 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 (12).

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.

Voleybol spor branşı ülkemizde popüler spor dallarından biri olup, özellikle bayanlar kategorisinde yurtdışında yapılan müsabakalarda son yıllarda büyük başarılar elde edilmiştir. Ülkemizdeki voleybol liglerinde 1. lig’te 13 bayan, 13 erkek, 2. lig’te 23 bayan, 23 erkek ve 3. lig’te 28 bayan, 8 erkek takımlarında yaklaşık toplam 109.000 sporcu oynamaktadır. Yaklaşık olarak da; 1. lig’te 55, 2. lig’te 95 ve 3. lig ile bu liglerin altyapılarında da 100 antrenör aktif olarak görev yapmaktadır (13,14). Son yıllarda uluslararası alanda elde edilen başarılar, bir çok insanın aklına bu başarının altında yatan nedenleri sorgulamayı getirmektedir. Spordaki başarıyı etkileyen en önemli faktörlerden biri de antrenördür, çünkü sporcunun yetenekli veya çalışkan olması tek başına yeterli değildir. Antrenörlük; Türkiye’de meslek olma aşamasında olan bir uğraşdır. Ülkemizde amatör spor branşlarının çoğunda olduğu gibi voleybolda da antrenörlere sağlanan koşulların istenilen düzeyde olmaması ve antrenörlüğün henüz bir meslek olarak kabul edilmemesi, antrenörlerin iş doyumlarını etkilemektedir.

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

Çalışmanın amacı; Voleybol Federasyonu’nun 1., 2, 3. lig’lerinde ve bu liglerin altyapılarında görev yapan voleybol antrenörlerinin iş doyum düzeylerini yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme, iş arkadaşları, fiziksel ortam ve ücret boyutları bakımından değerlendirerek kişisel bilgilerine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir.

## MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırma Türkiye voleybol liglerinde ve bu liglerin altyapılarında aktif olarak çalışan yaklaşık 250 antrenörden 163’ü üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamına alınan antrenörlerin 62’si 1.lig, 33’ü 2. lig ve 68’i 3.lig ve bu liglerin altyapılarında görev yapmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak iş doyumun ölçülmesinde 1995 yılında Çetinkanat (15) tarafından geliştirilen ve geçerliliği ve güvenilirliği yapılmış olan “İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan anketin test güvenilirliğini tekrar saptamak amacıyla Cronbach Alpha değerine ( $\alpha$ ) ve sınıf içi korelasyon kat sayısına (R) bakılmıştır. Tablo 1’de bu değerler ile, ölçekteki soruların hangi iş doyum düzeyi boyutunu ölçtüğü görülmektedir.

**Tablo 1: İş Doyum Boyutlarının Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) ve Sınıfıç Korelasyon (R) Değerleri**

İş Doyum Boyutları	Anket Soruları	( $\alpha$ )	R
Yönetim Biçimi	6, 11, 13, 14, 18, 19, 22, 23, 27, 29	.9231	.9233
Çalışma Olanakları	24, 25, 26, 30, 31, 32	.9024	.9024
Gelişme ve Yükselme	1, 4, 5, 8, 28	.7983	.7995
İş Arkadaşları	9, 12, 15, 16, 17, 20, 21	.8582	.8592
Fiziksel Ortam	2, 3	.8602	.8579
Ücret	7, 10	.7519	.7541
İş Doyum Ölçeği	1, 2, 3,.....31, 32	.9419	.9426

İş Doyum Ölçeği Likert tip ölçek olup, 3 bölümden oluşmaktadır; bunlar kişisel bilgiler, gerçek durum (algı) ve ideal durumdur (beklenti). Birinci bölüm dört, 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” şeklindedir 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 kişisel bilgiler bölümündeki değişkenlerin frekansları alınarak ankete katılanların sayısı ve yüzde (%) dağılımları bulunarak tanımlayıcı istatistikler yapılmış ve voleybol antrenörlerinin iş doyum düzeylerini ve altboyutlarını saptamak amacıyla sorulara verilen aritmetik ortalamaları (x) ve standart sapma değerleri (Std.S.)

bulunmuştur. Ayrıca antrenörlerin kişisel bilgileri, iş doyum düzeyleri ve altboyutları ile ilişkilendirilmeye çalışılmıştır. Farklılığı tespit etmek için Parametrik testlerden Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way-Anova) ve Non-Parametrik testlerden (normal dağılım ve homojenlik koşulları yerine gelmediğinden) Kruskal-Wallis Varyans Analizi ve Mann-Whitney U testleri uygulanmıştır. Tek Yönlü Varyans Analizi sonucu gruplar arasında fark çıktığında bu farkın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için Post-Hoc testlerinden Tukey HSD yöntemi kullanılmıştır. Sonuçlar 0.05 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

## BULGULAR

**Tablo 2: Araştırma Grubunun Yaş, Eğitim, Kıdem ve Çalıştıkları Liglere Göre Dağılımları**

Kategori	Kategori Değerleri	F	%
Yaş	30 ve altı	32	19.6
	31-40 yaş	64	39.3
	41-50 yaş	49	30.1
	51 ve üstü	18	11.0
Toplam		163	100.0
Eğitim	Ortaokul ve Lise	43	26.4
	Üniversite ve Yükseköğretim	120	73.6
Toplam		163	100.0
Kıdem	10 yıl ve altı	84	51.5
	11-20 yıl	44	27.0
	21 yıl ve üstü	35	21.5
Toplam		163	100.0
Lig	1. Lig	62	38.0
	2. Lig	33	20.2
	3. Lig ve Altyapı	68	41.7
Toplam		163	100.0

**Tablo 3: Araştırma Grubunun İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi**

İş Doyumu Boyutları	n	X	Std.S.
Yönetim Biçimi	163	0.45	.61
Çalışma Olanakları	163	0.76	.78
Gelişme ve Yükselme	163	0.42	.62
İş Arkadaşları	163	0.17	.48
Fiziksel Ortam	163	0.65	.97
Ücret	163	0.65	.83
İş Doyum Ölçeği Toplam	163	0.47	.53

**Tablo 4: Araştırma Grubunun Yaşlarına Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması**

İş Doyumu Boyutları	Yaş												X <sup>2</sup>
	30 ve altı			31-40 yaş			41-50 yaş			51 ve üstü			
	n	X	Std.S.	n	X	Std.S.	n	X	Std.S.	n	X	Std.S.	
Yönetim Biçimi	32	.41	.46	64	.54	.63	49	.41	.66	18	.30	.66	1.76
Çalışma Olanakları	32	.93	.61	64	.84	.76	49	.70	.83	18	.33	.86	2.29
Gelişme ve Yükselme	32	.28	.33	64	.54	.64	49	.42	.68	18	.26	.73	1.89
İş Arkadaşları	32	.27	.41	64	.16	.53	49	.17	.45	18	-.0	.47	.93
Fiziksel Ortam	32	.57	.81	64	.76	.95	49	.65	1.07	18	.38	1.02	.58
Ücret	32	.56	.65	64	.74	.84	49	.75	.86	18	.27	.94	.95
İş Doyum Ölçeği Toplam	32	.48	.36	64	.54	.54	49	.45	.57	18	.23	.61	.45

Araştırma Grubunun yaşlarına göre anlamlı fark bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

Tablo 5: Araştırma Grubunun Eğitimlerine Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

İş Doyum Boyutları	Eğitim						Z
	Ortaokul ve Lise			Üniversite ve Lisanüstü			
	n	X	Std.S.	n	X	Std.S.	
Yönetim Biçimi	43	.44	.63	120	.45	.61	-.259
Çalışma Olanakları	43	.72	.72	120	.77	.80	-.547
Gelişme ve Yükselme	43	.64	.64	120	.40	.61	-.903
İş Arkadaşları	43	.54	.54	120	.17	.46	-.151
Fiziksel Ortam	43	.94	.94	120	.60	.98	-.006
Ücret	43	.96	.96	120	.65	.78	-.962
İş Doyum Ölçeği Toplam	43	.56	.56	120	.46	.53	-.817

Araştırma Grubunun eğitim düzeylerine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

Tablo 6: Araştırma Grubunun Kıdemlerine göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

İş Doyum Boyutları	Kıdem									X <sup>2</sup>
	10 yıl ve altı			11-20 yıl			21 yıl ve üstü			
	n	X	Std.S.	n	X	Std.S.	n	X	Std.S.	
Yönetim Biçimi	84	.52	.61	44	.40	.58	35	.33	.65	2.78
Çalışma Olanakları	84	.89	.74	44	.74	.70	35	.47	.91	5.49
Gelişme ve Yükselme	84	.46	.60	44	.45	.66	35	.30	.63	1.36
İş Arkadaşları	84	.24	.50	44	.10	.47	35	.08	.42	2.64
Fiziksel Ortam	84	.73	.90	44	.67	1.10	35	.44	.93	2.50
Ücret	84	.70	.78	44	.69	.94	35	.51	.81	1.52
İş Doyum Ölçeği Toplam	84	.54	.51	44	.44	.54	35	.32	.56	4.24

Araştırma Grubunun kıdemlerine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

Tablo 7: Araştırma Grubunun Çalıştıkları Liglere göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

İş Doyum Boyutları	Çalıştıkları Ligler									F
	1. Lig			2. Lig			3. Lig ve Altyapı			
	n	x	Std.S.	n	X	Std.S.	n	X	Std.S.	
Yönetim Biçimi	62	.28	.59	33	.41	.49	68	.62	.65	5.02*
Çalışma Olanakları	62	.54	.78	33	.85	.72	68	.92	.77	4.25*
Gelişme ve Yükselme	62	.26	.55	33	.47	.54	68	.55	.69	3.93*
İş Arkadaşları	62	.06	.51	33	.26	.31	68	.22	.50	2.72
Fiziksel Ortam	62	.46	.97	33	.78	.96	68	.75	.96	1.85
Ücret	62	.49	.77	33	.63	.76	68	.82	.90	2.62
İş Doyum Ölçeği Toplam	62	.30	.51	33	.51	.42	68	.60	.56	5.29*

\*  $p < 0.05$

Araştırma grubunun çalıştıkları liglere göre iş doyum düzeyleri altboyutlarından yönetim biçimi, çalışma olanakları ve gelişme yükselme boyutlarında ve bu boyutların genel ortalamasında anlamlı farklılığın olduğu saptanmıştır ( $p<0.05$ ).

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışma sonucunda tüm iş doyum boyutlarının ortalamalarının ve boyutların genel ortalamasının sıfır (0) ile +1 arasında olması antrenörlerin iş doyumlarının yüksek olmadığını ama tamamen de doyumsuzluk düzeyinde bulunmadığını göstermektedir. Özellikle "İş Arkadaşları" alt boyutunun ortalamasının .17 gibi bir değere sahip olması, antrenörlerin iş arkadaşları boyutunda iş doyumlarının diğer boyutlara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. "Çalışma Olanakları" ( $x=76$ ), "Fiziksel Ortam" ( $x=.65$ ) ve "Ücret" ( $x=.65$ ) boyutlarının ortalamalarının diğer boyutların ortalamalarından biraz daha yüksek olması, antrenörlerin çalıştıkları takımların "Fiziksel Ortam"larının ve işlerini gerçekleştirebilmeleri için gerekli araç-gereç, bilgisayar olanakları, kantin, yemekhane, spor ve dinlenme ile ulaşım gibi fizyolojik gereksinimleri karşılayacak olanakları içeren "Çalışma Olanakları"nın yeterli olmadığını göstermektedir. Araştırma sonuçları, Yerlisu'nun (16), profesyonel futbol antrenörlerinin iş doyumları üzerinde yaptığı çalışma sonuçları ile birebir örtüşmektedir. Sunay'ın (17), yaptığı çalışmada da antrenörlerin fiziksel ortam boyutunda iş doyumunun sağlanamadığı görülmekte olup, çalışmamızın sonucunu desteklemektedir.

Ergin'in (18), 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 kaynaklandığı söylenebilir.

Chelladurai ve Ogasawara'nın (19), yaptıkları ve boyutların biraz daha farklı ve kapsamlı ele alındığı çalışmada ise, ücret, olanaklar, iş güvenliği, 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 bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Yaş değişkenine ilişkin bir çok çalışmada da yaş ile iş doyum arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ifade edilmiştir (20). Yerlisu (16), tarafından profesyonel futbol antrenörlerinin iş doyum düzeylerini saptamaya yönelik yapılan çalışmada da antrenörlerin yaşlarına göre iş doyum düzeyleri arasında fark bulunmaması, çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Bazı çalışmalarda ise, yaş büyük olanların iş doyum yüzeyi daha yüksek olduğu saptanmıştır. Drakou ve arkadaşlarının (21), yaptıkları çalışmada da böyle bir sonuç çıkmıştır. Yunanistan'daki değişik branşlarda görev yapan antrenörlerin yaşam doyumuna üzerine yapılan bu çalışmada yaşlara göre anlamlı bir fark bulunmuştur.

Yine Herrera ve Lim'in (22), yaptıkları çalışmada da antrenörlerin yaşlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı fark vardır.

Organ ve Ling'e (6), göre yaş ilerledikçe ödüllerin artması, mesleki konumun yükselmesi iş doyumunda artış sağlamasına rağmen çalışmamızda antrenörlerin yaşlarına göre iş doyum düzeyleri arasında fark çıkmaması, voleybol antrenörlerinin genel olarak iş doyumunun yaş değişkeninden etkilenmediğini göstermektedir.

Eğitim düzeylerine göre antrenörlerin iş doyum düzeyleri incelendiğinde; boyutların hiç birinde anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Bu sonuç; Doğan ve arkadaşlarının (23), ve Yerlisu'nun (16), yaptıkları çalışmalar ile paralellik göstermektedir.

Ayrıca Ramazanoğlu ve arkadaşlarının (24), antrenör ve spor işletmecilerinin iş doyum düzeyleri üzerine yaptıkları çalışmada da eğitim düzeylerinin bir farklılık yaratmadığı ve her eğitim grubunda yeterli yüksek doyumun olduğu tespit edilmiştir.

Yurtdışında yapılan çalışmalarda ağırlıklı olarak eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin iş doyumunun azaldığı sonucuna varılmasına rağmen, Bilgiç'in (25), Türkiye'de yaptığı araştırma sonucuna göre ise, eğitim düzeyinin Türk çalışanlarının iş doyumuna önemli bir etkisi bulunmaması, bizim çalışmamızın da Türkiye'de yapılmış olmasından dolayı örtüşmektedir.

Voleybol antrenörlerinin kıdemlerine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Bu sonuç Yerlisu'nun (16), yaptığı çalışmayla benzerlik göstermektedir. Ayrıca Gürbüz ve Koçak'ın (26), "devlet ve özel sektörde çalışan antrenörlerin iş tatmin düzeylerinin cinsiyete ve iş deneyimine göre karşılaştırılması" adlı çalışmalarında da benzer bir sonuç elde edilmiştir. Çalışmamız Drakou ve arkadaşlarının (21), yaptıkları çalışma ile de desteklenmektedir. Yunanistan'daki değişik branşlarda görev yapan antrenörlerin yaşam doyumuna üzerine yapılan bu çalışmada da kıdemlere göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Antrenörlerin çalıştıkları liglere göre iş doyum düzeyleri incelendiğine; yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme yükselme ve boyutların genel ortalamasına göre anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0.05$ ). Yapılan istatistiksel analiz sonucu, her bir boyuttaki fark, 1. lig ile 3. lig ve altyapılarda çalışan antrenörler arasında tespit edilmiştir. 3.lig ve altyapılarda çalışan voleybol antrenörlerinin 1. lig antrenörlerine göre düşük iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir. Bu fark 3. lig ve altyapılarda yer alan kulüplerin sağladığı koşulların henüz 1. lig takımlarında bulunan kulüplerin sağladığı koşullardan daha düşük olmasından kaynaklanabilmektedir.

Sonuç olarak; voleybol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiş, antrenörlerin yaş, eğitim ve kıdemlerine göre iş doyum düzeylerinin yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme, iş arkadaşları, fiziksel ortam ve ücret boyutlarına ve bu boyutların genel ortalamasına göre anlamlı bir fark bulunmamış

## YERLİSU, T., ÇELENK, B.,“Liglerde Görev Yapan Voleybol Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi”

( $p>0.05$ ), çalıştıkları liglere göre ise, yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme yükselme ve boyutların genel ortalamasına göre anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0.05$ ).

Bu sonuçlara göre, antrenörlerin iş doyumlarını etkileyen değişkenlerin dikkate alınarak iş doyumunun iyileştirilmesine yönelik önlemlerin alınması, başarıların devam etmesi ve kalıcı olması bakımından önem taşımaktadır.

### KAYNAKLAR

1. **Jugde, T.A., Watanabe, S.**, “Another Look at the Job Satisfaction Life Saticfaction Relationship”, *Journal of Applied Psychology*, 78 (6), pp. 939-948, 1993.
2. **Yetim Ü.**, *Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri*, Bağlam Yayınları, İstanbul, s.163, 2001.
3. **Oshagbemi, T.**, “Gender Differences in the Job Satisfaction of University Teachers”, *Woman in Management Review*, 15(7), pp. 331-343, 2000.
4. **Suyünc, H.**, İlik ve Orta Okullarda Görevli Beden Eğitimi Branş Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri, Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale, 1998.
5. **Hickson, C., Oshagbemi, T.**, “The Effect of Age on the Satisfaction of Academics with Teaching and Research”, *International Journal of Social Economics*, 26 (4), pp. 537-544, 1999.
6. **Organ, D.W., Lingl, A.**, “Personality, Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior”, *Journal of Social Psychology*, 135 (3), pp. 339-351, 1995.
7. **Oshagbemi, T.**, “Is Length of Service Related to the Level of Job Satisfaction?”, *International Journal of Social Economics*, 27 (3), pp. 213–226, 2000.
8. **Athey, T., Houtaluoma, E.**, “Effects of Applicant Overeducation Job Status and Job Gender Streotype on Employment Desicions”, *Journal of Social Psychology*, 4, pp. 14-39, 1994.
9. **Çetinkanat, P.**, Örgütsel İklim ve İş Doyumu, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1988.
10. **Cryer, A.B.**, “At Work Stories of Tomorrows Workplace”, *Reengineering in Human System*, 5 (4), pp. 15-18, 1996.
11. **Erdoğan, İ.**, İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış.,Avciol Basım Yayın, s. 245, İstanbul, 1996.
12. **Bakan, İ., Büyükmеше, T.**, Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler için bir Alan Araştırması, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 7, s. 1-30, 2004.
13. <http://www.voleybol.org.tr> Erişim Tarihi: 04.10.2007.
14. [http://www.gsgm.gov.tr/sayfalar/istatistik\\_index.htm](http://www.gsgm.gov.tr/sayfalar/istatistik_index.htm) Erişim Tarihi: 04.10.2007.
15. **Çetinkanat, P.**, AİBU ve ODTÜ'nün Çeşitli Fakültelerindeki Öğretim Elemanlarının İş Doyumu, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, Bolu, 1995.
16. **Yerlisu, T.**, “Profesyonel Futbol Takımlarında Görev Yapan Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi”, *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, XI (4), s. 43-55, Ankara, 2006.
17. **Sunay, H.**, “Türkiye’de Antrenörlerin İş Doyumu”, *Spor Bilimleri Dergisi*, IX (2), s. 22-34, 1998.
18. **Ergin, C.**, “Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak “İş Betimlemesi Ölçeği”: Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 12 (39), s. 25-36, 1997.
19. **Chelladurai, P., Ogasawara, E.**, “Satisfaction and Commitment of American and Japanese Collegiate Coaches”, *Journal of Sport Management*, 17, s. 62-73, 2003.
20. **Karlıoğlu, R., Ünal, S., Yoloğlu S.**, “Hekimlerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi”, *Türk Psikiatri Dergisi*, 11, pp. 49-57, 2000.
21. **Drakou, A., Kambitsis, C., Characousou Y., Tzetzis, G.**, “Exploring Satisfaction of Sport Coaches in Greece”, *European Sport Management Quarterly*, Vol. 6, No.3, pp. 239-252, 2006.
22. **Herrera, R., Lim, J., Y.**, “Job Satisfaction Among Athletic Trainers in NCAA Division Iaa Institutions”, 2003, [www.thesportjournal.org/2003journal/Vol6-No1/satisfaction.asp](http://www.thesportjournal.org/2003journal/Vol6-No1/satisfaction.asp), Erişim Tarihi: 25.03.2007.
23. **Doğan, B., Morali, S., Saracaloğlu, A.S.**, “Beden Eğitimi Bölümü Öğretim Elemanlarının Yaşam ve İş Doyum Düzeyleri ile Demografik Değişkenleri Arasındaki İlişkilerin Karşılaştırılması”, *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, II, 3, s. 40-50, 1997.
24. **Ramazanoğlu, F., Yılmaz N., Ramazanoğlu, N., Çoban, B., Tel, M.**, “Eğitim ve Çalışma Sürelerine Göre Antrenör ve Spor İşletmecilerinin Doyum Düzeylerinin İncelenmesi”, 2002, [www.firat.edu.tr/perweb/goster.asp](http://www.firat.edu.tr/perweb/goster.asp), Erişim Tarihi: 01.03.2007.
25. **Bilgiç, R.**, “The Relationship Between Job Satication and Personel Carahacteristics of Tukish Workers”, *Journal of Psychology*, 132/5, pp. 549-558, 1998.
26. **Gürbüz, B., Koçak, S.**, “Devlet ve Özel Sektörde Çalışan Antrenörlerin İş Tatmin Düzeylerinin Cinsiyete ve İş Deneyimine göre Karşılaştırılması: Ankara İlinde bir Uygulama”, *Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi*, 10-11 Ekim, Ankara, 2003.