



JOURNAL OF RESEARCH  
IN EDUCATION AND SOCIETY  
EĞİTİM VE TOPLUM  
ARAŞTIRMALARI DERGİSİ  
ISSN: 2458 - 9624 (Online)



*Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi/JRES, 5(2), 126-137, 2018*

## ÖZEL SPORCULARLA ÇALIŞAN ANTRENÖRLERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

### AN EXAMINATION OF JOB SATISFACTION LEVELS OF COACHES WORKING WITH SPECIAL ATHLETES

Volkan SURAL<sup>1</sup>, Ekrem Levent İLHAN<sup>2</sup> ve Oğuz Kaan ESENTÜRK<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye. e-posta: volkansural75@gmail.com

<sup>2</sup>Gazi Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Ankara, Türkiye. e-posta: leventilhan@gazi.edu.tr

<sup>3</sup>Gazi Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Ankara, Türkiye. e-posta: oguz\_kaan61@hotmail.com

*Gönderim Tarihi: 19.11.2018*

*Düzeltilme Tarihi: 26.11.2018*

*Kabul Tarihi: 26.11.2018*

#### Öz

Bu çalışmanın amacı; özel sporcularla çalışan antrenörlerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesidir. Bu kapsamda çalışma grubu, Türkiye’de özel sporcularla çalışan 50 antrenörden oluşmaktadır. Araştırmanın verilerini toplamak için 6 sorudan oluşan kişisel bilgi formu ve Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ)’nin 20 sorudan oluşan kısa formu kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde antrenörlerin kişisel değişkenlerini görebilmek için frekans ve yüzde dağılımlarına bakılmıştır. Veriler üzerinde yapılan istatistiksel analizleri belirleyebilmek amacıyla normallik testlerinden Kolmogorov-Smirnow Z Testi uygulanmıştır. Verilerin analizinde normal dağılım şartı sağlandığı için parametrik testlerden ikili karşılaştırmalarda Bağımsız Örneklem T-testi, çoklu karşılaştırmalarda ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler için uygulanan istatistiksel işlemler, SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) for Windows 23.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. İstatistiksel işlemlerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır. Sonuç olarak özel sporcularla çalışan antrenörlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu ve engelli yakına sahip olma durumlarına göre farklılık göstermediği görülmüştür. Fakat bu sonuçların genellenebilmesi için araştırmacılara daha çok sayıda antrenörün katıldığı farklı çalışmalar yapılması önerilmektedir.

*Anahtar Kelimeler: Özel sporcu, Zihinsel engel, Antrenör, İş doyum, Özel olimpiyatlar*

#### Abstract

The purpose of this study is to determine the job satisfaction levels of coaches working with special athletes. In this context, the working group, consists of 50 coaches working with special athletes in Turkey. In order to collect the data of the study, personal information form consisting of 6 questions and the short form of the Minnesota Job Satisfaction Scale (MSQ) consisting of 20 questions were used. In analyzing the data, frequency and percentage distributions were examined in order to see the

personal variables of the coaches. The Kolmogorov-Smirnov Z Test which is one of the normality tests was applied to determine the statistical analysis on the data. In the analysis of the data, since the normal distribution condition was provided, the Independent Samples T-test was used for pairwise comparisons and the One-Way Variance Analysis (ANOVA) test was used for multiple comparisons. The statistical procedures applied to the data obtained as a result of the research were analyzed by using SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) for Windows 23.0 package program. Significance level was taken as 0.05 in statistical operations. As a result, it was observed that the job satisfaction levels of the coaches working with the special athletes did not differ according to their gender, marital status, age, vocational seniority, educational status, and having disabled relatives. However, in order to generalize these results, it is suggested that different studies involving more coaches should be carried out by the researchers.

*Keywords: Special athlete, Mental handicap, Coach, Job satisfaction, Special olympics*

---

## Giriş

İş, çoğu insanın kimliğinin merkezidir. Öyle ki insanlara ne yaptığı sorulduğunda geneli karşılık olarak ne iş yaptığını söylemektedir. Çünkü iş, insanların hayatlarını sürdürebilmeleri için gereken kazancın elde edilmesinde temel bir fonksiyona sahiptir ve bu nedenle çok değerlidir.

Antrenörlük mesleği ülkemizde gelişim gösteren ve bu alana talebin gün geçtikçe arttığı bir meslektir. Antrenörler spora olan ilgileri ve insanlara yardım etme arzuları sebebiyle bu mesleği seçmektedirler (Mensch ve Mitchell, 2008). Fakat zor koşullar altında, uzun saatler, düşük ücretle, yüksek stres seviyesi altında çalışmak durumunda kalmaktadırlar ve bu iş özellikleri nedeniyle mesleklerinden uzaklaşmaktadırlar. Oysa antrenörlerin iş devamlılığı spor ve sporcu başarısı için oldukça büyük öneme sahiptir (Odabaş-Özgür, Özgür, Öztürk ve Bal, 2016). Başka bir deyişle antrenörlerin günlerinin önemli bir bölümünde meşgul oldukları işlerinden doyum sağlamaları onların mutlu olmalarını ve hayatlarından zevk almalarını sağlayacaktır.

Bu noktada ortaya “iş doyumunu” kavramı çıkmaktadır. İş doyumunu kavramı ilk defa 1920’li yıllarda araştırmalara konu olmaya başlamış ve bu konunun önemi 1940’lı yıllarda anlaşılabilmiştir. İş doyumunun pek çok farklı tanımı bulunmaktadır. Locke ve Henne iş doyumunu “bir kişinin iş yerindeki işe ilişkin deneyimleri ve işe atfettiği değerlerinin yarattığı duygusal hoşnutluk durumu” biçiminde tanımlamışlardır (aktaran Eğinli, 2009). Barutçugil’e (2004) göre ise iş doyumunu “bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygudur”. Ayrıca Muchinsky iş doyumunu, “işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve çalışanın işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgu” olarak tanımlamaktadır (aktaran Akşit-Aşık, 2010).

İş doyumsuzluğu; işten ayrılma, devamsızlık, performans kalitesindeki düşüklük, ruh ve fizik sağlığının bozulması gibi durumlara yol açarken iş doyumunun üst seviyede olması; iş yerinde verimliliğin artması, iş gücü devir oranı ve devamsızlıkların azalması, işe bağlılığın üst seviyeye çıkması gibi örgüt için istenen sonuçların oluşmasına neden olur (Çetinkanat, 2000). İş doyumunu seviyesinin üst ya da alt düzeyde olması bütün meslek gruplarındaki çalışanları olumlu ya da olumsuz bir biçimde etkiler. Aynı şekilde çalışanların içinde buldukları koşullar da iş doyumunu seviyesine etki eder. Bu çalışanlara antrenörler de dâhildir.

Hiç şüphesiz engelli bireylere sunulan fırsatlar yelpazesi içerisinde spor etkin bir yere sahiptir. Spor, bireyin fizyolojik ve psikolojik yönden sağlığını geliştiren, sosyal davranışlarını düzenleyen, zihinsel ve motorik belirli bir düzeye getiren biyolojik, pedagojik ve sosyal bir olgudur. Bu nedenle, engelli bireylerin sosyal uyumlarının gerçekleşme sürecinde spor bir araç olarak ele alınmalıdır (İlhan, 2008a).

Sporun normal gelişim gösteren bireyler üzerinde yaptığı olumlu etkilerin tümünü ve hatta daha fazlasını engelli bireyler üzerinde de gözlemlemek mümkündür. Her spor etkinliği engelliler için en başta toplumsal bir deneyimdir. Bunun yanında spor doğal ortamı içinde bulunan tüm bireyleri farklı şekillerde etkilemekte ve tüm gelişim boyutlarını desteklemektedir (İlhan, 2008b).

Ülkemizde özel sporculara yönelik yapılan birçok araştırmanın bulgularına göre; sporun özel gereksinimli bireylerde; yaşam kalitesi (İlhan, Kırımoğlu ve Çokluk, 2013), benlik kavramı gelişimi (Filazoğlu-Çokluk, Kırımoğlu, Öz ve İlhan, 2015), özbakım becerilerinin gelişimi (İlhan, Kırımoğlu, Tunçel ve Altun, 2015), ruhsal uyum gelişimi (Güvendi ve İlhan 2017), iletişim becerisi gelişimi (Yarımkaya, İlhan ve Karasu, 2017), stres ile başa çıkabilme (Kırımoğlu, Filazoğlu-Çokluk, İlhan ve Öz, 2016), fiziksel uygunluk (Yılmaz, Karakaş, Baba Kaya ve Kaçay, 2017), yalnızlıktan kurtulma (Yılmaz, Kırımoğlu ve Soyer, 2018), sosyal ilişkilerin gelişimi (Yılmaz ve Soyer, 2018) gibi çok boyutlu bir yelpazede etkiye sahip olduğu açıktır.

Özel bireyler için bu denli önemli etkiye sahip bir araç olan sporun aktörlerinden biri de hiç kuşkusuz antrenörlerdir. Öneminin yanı sıra özel çocuklarla çalışan bir antrenör olmanın bazı zorlukları vardır. Bunlardan en önde gelenleri çok yüksek düzeyde çaba sarf etme ve sorumluluk alma zorunluluğudur. Bu zorluklar özel çocuklarla çalışan antrenörlerin iş doyum düzeyini etkileyebilmektedir.

Yerlisu ve Çelenk (2008) tarafından yapılan “Liglerde görev yapan voleybol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi” başlıklı çalışma sonucunda voleybol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiş ve antrenörlerin çalıştıkları liglere göre, yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme ile boyutların genel ortalamasına göre iş doyum düzeylerinde anlamlı fark bulunmuştur. Ayrıca Odabaş-Özgür vd.’nin (2016) yaptığı “Boks antrenörlerinin mesleki ve iş doyum düzeylerinin incelenmesi” isimli çalışmada da boks antrenörlerinin gelir ve eğitim düzeyinin iş doyum seviyesini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın İlhan’ın (2012) zihinsel engelli çocuklara eğitim veren antrenörler üzerinde yaptığı çalışmasında cinsiyet, yaş, medeni durum, birincil meslek, mesleki yayınları takip etme durumu, iş deneyimi ve ekonomik durum değişkenleri ile iş doyum düzeyi arasında bir ilişki olmadığını bulgulamıştır. Bu çalışma sonuçları incelendiğinde özel sporcularla çalışan antrenörlerin iş doyum düzeylerinin seviyesi ve çeşitli değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği de merak edilen bir konudur.

Özel sporcu; “Özel Olimpiyatlar Türkiye’nin düzenlediği etkinliklerde yer alan özel eğitim gereksinimi olan bireylere verilen ortak addır.” Bu bireyler özel eğitim veren kurumlara devam edebilir ya da bölgesel ve ulusal oyunlar için bireysel olarak başvurabilirler. Özel Olimpiyatlar, dünya çapında 170 ülkeye yayılmış 225 kurumu aracılığıyla 4,4 milyon özel sporcuya ulaşan büyük bir sivil toplum kuruluşudur. Özel Olimpiyatlar Türkiye ise bu kuruluşun Türkiye’deki tek temsilcisidir (Özel Olimpiyatlar Türkiye, 2017).

Özel Olimpiyatlar Türkiye’nin bünyesinde olan ve ‘özel sporcu’ olarak adlandırılan sporcuların gelişimi ve başarısında en önemli faktörlerden biri onların antrenörleri ve antrenörleriyle olan ilişkileridir. Antrenörlerinin bu sporcularla olan iletişim tarzlarının belirleyicilerinden biri antrenörlerin iş doyum düzeyleridir. Çünkü iş doyum olan ve olmayan antrenörlerin işlerine bakış açıları ve işlerini yapma şekilleri birbirinden farklıdır. İşini seven bir antrenör sporcularına iyi ve olumlu bir şekilde davranırken, sevmeyen bir antrenör sporcularına karşı daha olumsuz tutumlar sergileyebilmektedir. Sporcu başarısı ve psikolojisi üzerinde büyük etkiye sahip olduğundan antrenörlerin iş doyum düzeylerinin tespit edilmesi önem arz etmektedir. Bu bağlamda bu çalışmanın amacı; özel sporcularla çalışan antrenörlerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesidir.

## Yöntem

### Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu Türkiye’de özel sporcularla çalışan 50 antrenör oluşturmaktadır. Bu antrenörlere 2017 yılında Gazi Üniversitesi’nin ev sahipliği yaptığı Özel Olimpiyatlar Bölge Oyunları’nda ulaşılmıştır.

Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan antrenörler ile ilgili betimsel istatistik sonuçlarına ait veriler yer almaktadır.

Tablo 1.

#### *Bağımsız Değişkenler Açısından Araştırma Grubunun Özellikleri*

| Değişken                      | Parametre        | N  | %  |
|-------------------------------|------------------|----|----|
| Cinsiyet                      | Kadın            | 10 | 20 |
|                               | Erkek            | 40 | 80 |
| Medeni Durum                  | Evli             | 28 | 56 |
|                               | Bekâr            | 22 | 44 |
| Yaş                           | 21-30 yaş        | 14 | 28 |
|                               | 31-40 yaş        | 27 | 54 |
|                               | 41 yaş ve üzeri  | 9  | 18 |
| Eğitim Durumu                 | Üniversite       | 39 | 78 |
|                               | Lisansüstü       | 11 | 22 |
| Mesleki Kıdem                 | 5 yıl ve daha az | 22 | 44 |
|                               | 6-10 yıl         | 10 | 20 |
|                               | 11-15 yıl        | 9  | 18 |
|                               | 16 yıl ve üzeri  | 9  | 18 |
| Engelli yakını bulunma durumu | Evet             | 20 | 40 |
|                               | Hayır            | 30 | 60 |

Tablo 1’e göre araştırmaya katılan antrenörlerden 10’u kadın (% 20), 40’ı ise erkektir (% 80). Antrenörlerin 28’i evli (% 56), 22’si ise bekârdır (% 44). 21-30 yaş aralığında 14 (% 28), 31-40 yaş aralığında 27 (% 54) antrenör bulunurken 41 yaş ve üzerinde 9 (%18) antrenör bulunmaktadır. Antrenörlerin eğitim seviyeleri incelendiğinde 39 (%78) antrenörün üniversite düzeyinde, 11 (%22) antrenörün ise lisansüstü düzeyde eğitim aldığı görülmektedir. Araştırmaya katılan antrenörlerden 5 yıl ve daha az antrenörlük tecrübesine sahip olan 22 kişi (%44), 6-10 yıl arası antrenörlük tecrübesine sahip olan 10 kişi (%20), 11-15 yıl arası antrenörlük tecrübesine sahip olan 9 kişi (%18) bulunurken 16 yıl ve üzeri antrenörlük tecrübesine sahip olan 9 kişi (%18) bulunduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre antrenörlerin çoğunlukla 5 yıl ve daha az antrenörlük tecrübesine sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca antrenörlerin 20’sinin (%40) engelli bir yakını bulunurken 30’unun (%60) engelli bir yakını bulunmamaktadır.

### **Verilerin Toplanması**

Gazi Üniversitesinde 25 Nisan 2017 tarihinde düzenlenen Özel Olimpiyatlar Bölge Oyunları esnasında müsabakalara katılan özel sporcuların antrenörleriyle iletişime geçilmiş ve ölçek formunu gönüllü olarak doldurmak isteyen 50 antrenör çalışma grubuna dâhil edilmiştir. Ölçekler araştırmacılar tarafından antrenörlere, müsabaka öncesinde ya da sonrasında antrenörlerin uygun olduğu zamanlarda, müsabaka alanında, teker teker ya da küçük gruplar halinde uygulanmıştır. Veri toplama araçları doldurulmadan önce çalışma grubunda yer alan antrenörlere araştırmanın amacı ve ölçekle ilgili bilgiler ayrıntılı olarak verilmiş ve istedikleri zaman ölçek formunu doldurmaktan vazgeçebilecekleri bildirilmiştir.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmanın verilerini toplamak için 6 sorudan oluşan kişisel bilgi formu ve Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ)'nin 20 sorudan oluşan kısa formu kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini tekrar saptamak amacıyla Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) değeri hesaplanmış ve 0.85 olarak bulunmuştur. Minnesota İş Doyum Ölçeği beşli likert tipi bir ölçektir. Sorulara verilen cevapların derecelendirilmesi; çok memnunum (%100) 5 puan, memnunum (%75) 4 puan, orta düzeyde memnunum (%50) 3 puan, biraz memnunum (%25) 2 puan, hiç memnun değilim (%) 1 puan biçimindedir.

### **Verilerin Çözümlemesi**

Verilerin çözümlenmesinde antrenörlerin kişisel değişkenlerini görebilmek için frekans ve yüzde dağılımlarına bakılmıştır. Antrenörlerin iş doyum düzeyleri cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, kıdem ve engelli bir yakının olma durumuna göre 6 boyutta incelenmiştir. Bu boyutlara göre antrenörlerin iş doyum düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla öncelikle araştırmada elde edilen veriler üzerinde yapılan istatistiksel analizleri belirleyebilmek amacıyla normallik testlerinden Kolmogorov-Smirnow Z Testi ( $z=0.200$   $p>0.05$ ) uygulanmıştır. Verilerin analizinde normal dağılım şartı sağlandığı için parametrik testlerden ikili karşılaştırmalarda Bağımsız Örneklem T-testi, çoklu karşılaştırmalarda ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler için uygulanan istatistiksel işlemler, SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) for Windows 23.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. İstatistiksel işlemlerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

## Bulgular

Bu bölümde, araştırmaya katılan antrenörlerin çeşitli değişkenler açısından iş doyum düzeylerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 2.

### *Cinsiyet Değişkeni Açısından Antrenörlerin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Cinsiyet | N  | $\bar{X}$ | S    | sd | t      | p     |
|----------|----|-----------|------|----|--------|-------|
| Kadın    | 10 | 3.65      | 0.56 | 48 | -0.656 | 0.515 |
| Erkek    | 40 | 3.77      | 0.50 |    |        |       |

Tablo 2'ye göre araştırmaya katılan antrenörlerin, cinsiyetleri ile iş doyum düzeyleri arasında yapılan istatistiksel karşılaştırmalarda kadınların iş doyum puan ortalamaları ( $\bar{X}=3.65$ ,  $S=0.56$ ) ile erkeklerin iş doyum puan ortalamaları ( $\bar{X}=3.77$ ,  $S=0.50$ ) arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir [ $t(48)=-0.656$ ,  $p>.05$ ].

Tablo 3.

### *Medeni Durum Değişkeni Açısından Antrenörlerin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Medeni Durum | N  | $\bar{X}$ | S    | sd | T      | p     |
|--------------|----|-----------|------|----|--------|-------|
| Evli         | 28 | 3.71      | 0.45 | 48 | -0.528 | 0.600 |
| Bekâr        | 22 | 3.79      | 0.57 |    |        |       |

Tablo 3'e göre araştırmaya katılan antrenörlerin, medeni durumları ile iş doyum düzeyleri arasında yapılan istatistiksel karşılaştırmalarda evlilerin iş doyum puan ortalamaları ( $\bar{X}=3.71$ ,  $S=0.45$ ) ile bekârların iş doyum puan ortalamaları ( $\bar{X}=3.79$ ,  $S=0.57$ ) arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir [ $t(48)=-0.528$ ,  $p>.05$ ].

Tablo 4.

### *Yaş Değişkeni Açısından Antrenörlerin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Kaynak       | Kareler Toplamı | sd | Kareler Ortalaması | F     | p     |
|--------------|-----------------|----|--------------------|-------|-------|
| Gruplararası | 0.18            | 2  | 0.92               | 0.345 | 0.710 |
| Gruplarıçi   | 12.50           | 47 | 0.26               |       |       |
| Toplam       | 12.69           | 49 |                    |       |       |

Tablo 4'te görüldüğü gibi 21-30 yaş, 31-40 yaş, 41-50 yaş, 51-60 yaş ile 61 yaş ve üzeri antrenörlerin iş doyum puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [ $F(2,47)= 0.345$ ;  $p>.05$ ].

Tablo 5.

*Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Antrenörlerin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Eğitim Durumu | N  | $\bar{X}$ | S    | sd | T      | p     |
|---------------|----|-----------|------|----|--------|-------|
| Üniversite    | 39 | 3.71      | 0.52 | 48 | -0.802 | 0.426 |
| Lisansüstü    | 11 | 3.85      | 0.44 |    |        |       |

Tablo 5'e göre araştırmaya katılan antrenörlerin, eğitim durumları ile iş doyum düzeyleri arasında yapılan istatistiksel karşılaştırmalarda üniversite eğitimi alanların iş doyum puan ortalamaları ( $\bar{X}$ =3.71, S=0.52) ile lisansüstü eğitim alanların iş doyum puan ortalamaları ( $\bar{X}$ =3.85, S=0.44) arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir [ $t(48)=-0.802$ ,  $p>.05$ ].

Tablo 6.

*Mesleki Kıdem Değişkeni Açısından Antrenörlerin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Kaynak       | Kareler Toplamı | sd | Kareler Ortalaması | F     | p     |
|--------------|-----------------|----|--------------------|-------|-------|
| Gruplararası | 0.32            | 3  | 0.10               | 0.405 | 0.750 |
| Gruplarıçi   | 12.36           | 46 | 0.26               |       |       |
| Toplam       | 12.69           | 49 |                    |       |       |

Tablo 6'da görüldüğü gibi mesleki kıdem ile antrenörlerin iş doyum puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır [ $F(3,46)= 0.405$ ;  $p>.05$ ].

Tablo 7.

*Engelli Yakını Bulunma Durumu Değişkeni Açısından Antrenörlerin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması*

| Engelle yakını bulunma durumu | N  | $\bar{X}$ | S    | Sd | t      | p     |
|-------------------------------|----|-----------|------|----|--------|-------|
| Evet                          | 20 | 3.73      | 0.51 | 48 | -0.225 | 0.823 |
| Hayır                         | 30 | 3.76      | 0.51 |    |        |       |

Tablo 7'ye göre araştırmaya katılan antrenörlerin, engelli bir yakınlarının bulunma durumu ile iş doyum düzeyleri arasında yapılan istatistiksel karşılaştırmalarda engelli yakını olanların iş doyum puan ortalamaları ( $\bar{X}$ =3.73, S=0.51) ile engelli yakını olmayanların iş doyum puan ortalamaları ( $\bar{X}$ =3.76, S=0.51) arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir [ $t(48)=-0.225$ ,  $p>.05$ ].



Tablo 8.

*Antrenörlerin Genel İş Doyum Düzeyleri*

|                | N  | $\bar{X}$ | S     |
|----------------|----|-----------|-------|
| Genel iş doyum | 50 | 75.00     | 10.17 |

Tablo 8’de görüldüğü üzere antrenörlerin genel iş doyum düzeyleri  $75.00 \pm 10.17$  olarak bulunmuştur. Bu değere göre antrenörlerin yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları söylenebilir.

**Tartışma ve Sonuç**

Özel sporcularla çalışan antrenörlerin iş doyum düzeylerinin incelendiği bu araştırmanın bulgularına göre antrenörlerin cinsiyetleri ile iş doyum düzeyleri arasında bir ilişki yoktur ( $p > 0.05$ ). Bir başka deyişle cinsiyet iş doyum düzeyini etkilememektedir. Bernabé, Campos-Izquierdo ve González’in (2016) yaptığı araştırmada da cinsiyetler arasında iş doyum bakımından fark tespit edilmemiş ancak erkeklerin kadınlardan daha yüksek iş doyum seviyesine sahip olduğu belirtmiştir.

Araştırmanın başka bir bulgusu medeni durum ile iş doyum düzeyi arasında bir ilişkinin olmadığı yönündedir ( $p > 0.05$ ). Konuya ilişkin başka bir çalışmada da (Kırıcı-Çevik ve Korkmaz, 2014) aynı sonuca ulaşılmıştır.

Araştırmanın diğer bir sonucu yaş faktörünün iş doyum düzeyini etkilemediği biçiminde olup ( $p > 0.05$ ) farklı birçok çalışmada (İlhan, 2012; Yerlisu, 2006) yaş değişkeninin iş doyumunu etkilemediği konusunda bulgulara ulaşılmıştır. Fakat yaşın iş doyum düzeyini etkilediğini bulgulayan çalışmalar da mevcuttur. Drakou, Kambitsis, Characousou ve Tzetzis’in (2006) Yunanistan’da yaptıkları araştırmada yaşlara göre anlamlı fark bulunmuştur. Bu araştırmayla tezat teşkil eden bu araştırma sonuçları nedeniyle elde edilen bulgular genellenememektedir.

Özel sporcularla çalışan antrenörlerin iş doyum düzeyleri eğitim durumu değişkeni açısından incelendiğinde boyutların arasında anlamlı farka rastlanmamıştır ( $p > 0.05$ ). Ramazanoğlu, Yılmaz, Ramazanoğlu, Çoban ve Tel (2002) antrenör ve spor işletmecileri üzerinde yaptıkları çalışmada da eğitim düzeyinin iş doyum düzeyini etkilemediği yönünde bu araştırmayı destekler nitelikte sonuçlara ulaşılmıştır. Ancak Odabaş-Özgür vd. (2016), boks antrenörleri üzerinde yaptıkları çalışmada eğitim düzeyi yüksek olan antrenörlerin iş doyum düzeylerinin, eğitim düzeyi düşük olan antrenörlerden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu farklı sonuçlardan dolayı eğitim düzeyinin iş doyumuna etkisinin farklı boyutları içeren daha detaylı bir çalışmayla incelenmesinin alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Mesleki kıdem ile iş doyumunu arasında bir ilişkinin olmadığı araştırmanın diğer bir bulgusudur. Bu sonuç Yerlisu'nun (2006) futbol antrenörleri ile yaptığı çalışmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bu bulguları destekleyen birçok çalışma (Drakou vd., 2006; Gürbüz ve Koçak, 2003) bulunmaktadır.

Ayrıca engelli bir yakın bulunma durumu ile iş doyumunu arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanamasa da ( $p>0.05$ ) engelli yakını olanların iş doyumunu puan ortalamalarının ( $\bar{X}=3.73$ ,  $S=0.51$ ) engelli yakını olmayanların iş doyumunu puan ortalamalarından ( $\bar{X}=3.76$ ,  $S=0.51$ ) düşük olması dikkat çekmektedir.

Araştırmanın bulgularına göre antrenörlerin genel iş doyum düzeyleri  $75.00\pm 10.17$  olarak bulunmuştur. Bu değere göre özel sporcularla çalışan antrenörlerin yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları söylenebilir.

Sonuç olarak bu araştırmanın bulgularına göre özel sporcularla çalışan antrenörlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu ve engelli yakına sahip olma durumlarına göre farklılık göstermediği söylenebilir. Fakat bu sonuçların genellenebilmesi için daha çok sayıda antrenörün katıldığı çalışmalara gereksinim duyulmaktadır.

## Kaynaklar

- Akşit-Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer.
- Bernabé B., Campos-Izquierdo A. & González M.D. (2016). Physical education and recreation. *South African Journal for Research in Sport*, 38(1), 1-12.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı.
- Drakou, A., Kambitsis, C., Characousou Y. & Tzetzis, G. (2006.). Exploring satisfaction of sport coaches in Greece. *European Sport Management Quarterly*, 6(3), 239-252.
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3).
- Gürbüz, B. & Koçak, S. (2003). *Devlet ve özel sektörde çalışan antrenörlerin iş tatmin düzeylerinin cinsiyete ve iş deneyimine göre karşılaştırılması: Ankara ilinde bir*

- uygulama*. Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi'nde sunulmuş bildiri, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Güvendi B. & İlhan E. L. (2017). Effects of adapted physical activity applied on intellectual disability students toward level of emotional adjustment, self-managing and the socialization: Parent and teacher interactive research. *International Journal of Human Sciences*, 14(4), 3880-3894.
- Filazoğlu-Çokluk, G., Kırımoğlu, H., Öz, A. Ş. & İlhan, E. L. (2015). The effects of physical education and sports on the self-concept of the children with mild mental disabilities. *International Journal of Science Culture and Sport (IntJSCS)*, 3(3), 55-72.
- İlhan, L. (2008a). Eğitilebilir zihinsel engelli çocuklarda beden eğitimi ve sporun sosyalleşme düzeylerine etkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 16(1), 315-324.
- İlhan, E. L. (2008b). Zihinsel engelli çocuklar için beden eğitimi ve sporun genel gelişim süreçleri açısından önemi. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 33(8), 17-24.
- İlhan, E. L. (2012). Levels of job satisfaction of coaches providing education to mentally retarded children in Turkey. *Educational Research and Reviews*, 7(23), 502-508.
- İlhan L., Kırımoğlu, H. & Cokluk, F. G. (2013). Zihinsel engelli çocuklarda düzenli olarak yapılan beden eğitimi spor aktivitelerinin yaşam kalitelerine etkisi. *Journal of Physical Education and Sport Science*, 7.
- İlhan, E.L., Kırımoğlu, H., Tunçel, M. & Altun, M. (2015). Zihinsel engelli çocuklarda özel atletizm antrenmanlarının öz bakım beceri düzeylerine etkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(3), 145-160.
- Kırıcı-Çevik, N. & Korkmaz, O. (2014). Türkiye'de yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 126-145.
- Kırımoğlu H., Filizoğlu-Çokluk G., İlhan E. L. & Öz, A. Ş. (2016). The effect of physical education and sports program on the positive growth and coping strategies of the adolescent with mental retardation. *SHS Web of Conferences*, 26(4), 1086-1092. doi: 10.1051/shsconf/20162601086.
- Mensch J. & Mitchell M., (2008), Choosing a career in athletic training: Exploring the perceptions of potential recruits. *J Athl Train*, 43(1), 70-79.

- Odabaş-Özgür, B., Özgür, T., Öztürk, A. & Bal, E. (2016). Boks antrenörlerinin mesleki ve iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *İÜ Spor Bilimleri Dergisi*, 6(3), 1303-1414.
- Özel Olimpiyatlar Türkiye. (2017). *Terminoloji*. <https://www.soturkiye.org.tr/hakkimizda/terminoloji> sayfasından erişilmiştir.
- Ramazanoğlu, F., Yılmaz N., Ramazanoğlu, N., Çoban, B. & Tel, M. (2002). *Eğitim ve çalışma sürelerine göre antrenör ve spor işletmecilerinin doyum düzeylerinin incelenmesi*. [www.firat.edu.tr/perweb/goster.asp](http://www.firat.edu.tr/perweb/goster.asp) sayfasından erişilmiştir.
- Yarımkaya E., İlhan E.L. & Karasu N. (2017). Akran aracılı uyarlanmış fiziksel aktivitelere katılan otizm spektrum bozukluğu olan bir bireyin iletişim becerilerindeki değişimlerin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 18(2), 225-252. doi: 10.21565/ozelegitimdergisi.319423.
- Yerlisu, T. (2006). Profesyonel futbol takımlarında görev yapan antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 11(4), 43-55.
- Yerlisu, T. & Çelenk, B. (2008). Liglerde görev yapan voleybol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 87-93.
- Yılmaz, A., Karakaş, G., Baba-Kaya, H. & Kaçay, Z. (2017). The effects of sportive exercises on physical fitness of children with specific learning disability. *Acta Kinesiologica*, 11(1), 88-93.
- Yılmaz, A. & Soyer, F. (2018). Effect of physical education and play applications on school social behaviors of mild level intellectually disabled children. *Education Sciences*, 8(2), 1-8.
- Yılmaz, A., Kırırmoğlu, H. & Soyer, F. (2018). Comparison of loneliness and social skill levelsof children with specific learning disabilities in terms of participation in sports. *Education Sciences*, 8(1), 1-8.