

ÖĞRETMENLİK Mİ? ANTRENÖRLÜK MÜ? BİREYSEL FARKLILIKLAR, İŞ ÖZELLİKLERİ, ROL TERCİHİ, ROL UYU- MUNUN İŞ DOYUMUNA ETKİLERİ*

Hasan Birol YALÇIN*, Packianathan Chelladurai**

* Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

** The Ohio State University, School of Physical Activities and Educational Services

ÖZET

Bu araştırmanın amacı lise düzeyindeki öğretmen-antrenörlerin rol tercihi, rol uyumluluğu ve iş doyum modelinin deneysel olarak test edilmesi ve bu değişkenlerin cinsiyet, lisans programı ve antrenörlük yapılan spor branşı alt gruplarındaki farklılıkların saptanması ve incelenmesidir.

Bu araştırmanın örneklemini lise düzeyinde aktif olarak hem öğretmenlik hemde antrenörlük yapan öğretmen-antrenörler (Ohio, Texas, Nebraska eyaletlerinde) oluşturmuştur. Toplam olarak 416 (Veri dönüş oranı %46) öğretmen-antrenör örneklem grubunda yer almıştır. Bu çalışmanın istatistiksel işlemleri faktör analizi, çok değişkenli analiz (MANOVA), varyans analizleri, korelasyon analizleri ve çoklu regresyon analizlerini içermektedir.

Varyans analizi sonuçlarına göre cinsiyet ($p < .01$), lisans programı ($p < .001$) ve antrenörlük yapılan spor branşı ($p < 01$) alt gruplarının öğretmenlik/antrenörlük tercihlerinde önemli farklılıklar gösterdiği saptanmıştır. Mesleki Tercih Envanteri (VPI) ile ölçülen alt farklı kişilik oryantasyonu toplam olarak öğretmenlik/antrenörlük tercihlerindeki değişkenin %38'ini açıkladığı saptanmıştır. Öğretmenlik ve antrenörlükteki yedi iş karakteristikleri de öğretmenlik/antrenörlük tercihlerindeki değişkenin %73 gibi bir oranı açıkladığı bulunmuştur. Bunlara ek olarak, bu çalışmada öne sürülen modelde de önerildiği gibi tercih edilen ve görevlendirilen roller arasındaki uyum deneklerin iş doyumunu değişkeninin %16.6'sını açıkladığı ortaya çıkmıştır. Bütün bu sonuçlar daha geniş kapsamlı olarak ele alınıp tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretim, antrenörlük, rol uyumu, iş doyumunu, rol tercihi

(*) Bu çalışma 3-5 Kasım 2000 tarihinde Ankara'da düzenlenen VI. Spor Bilimleri Kongresi'nde Spor Organizasyonu ve Yönetimi alanında "En İyi Çalışma" ödülü almıştır.

TEACHING OR COACHING? THE EFFECTS OF INDIVIDUAL DIFFERENCES,
TASK CHARACTERISTICS, ROLE PREFERENCES, ROLE CONGRUENCE:
JOB SATISFACTION

ABSTRACT

The present study was an attempt to empirically test the model of role preference, role congruence, and job satisfaction among teacher-coaches at high school level and investigated the differences in these variables among subgroups defined by gender, major field of study, and sport coached.

The subjects were high school teacher-coaches who were actively involved in teaching and/or coaching. A total of 416 subjects (46 % response rate) participated in the study. The statistical analyses of the study included factor analysis, Multivariate MANOVAs, Univariate analyses, Correlational analyses and Multiple Regression analyses.

The results of the univariate analysis with Gender ($p < .01$), Major Field of Study ($p < .001$) and Sports Coached ($p < .01$) were found to have significant effect on teaching/coaching preference. The six personality orientations as measured by Vocational Preference Inventory (VPI) cumulatively explained 38% of the variance in preferences for teaching/coaching. The seven task characteristics in teaching and coaching explained 73% of the variance in preferences to teach or coach. Finally, as stipulated by the model, the congruence between preferred and assigned roles in teaching or coaching explained 16.6% of the variance in respondents' overall satisfaction with their jobs. These results were further elaborated and discussed.

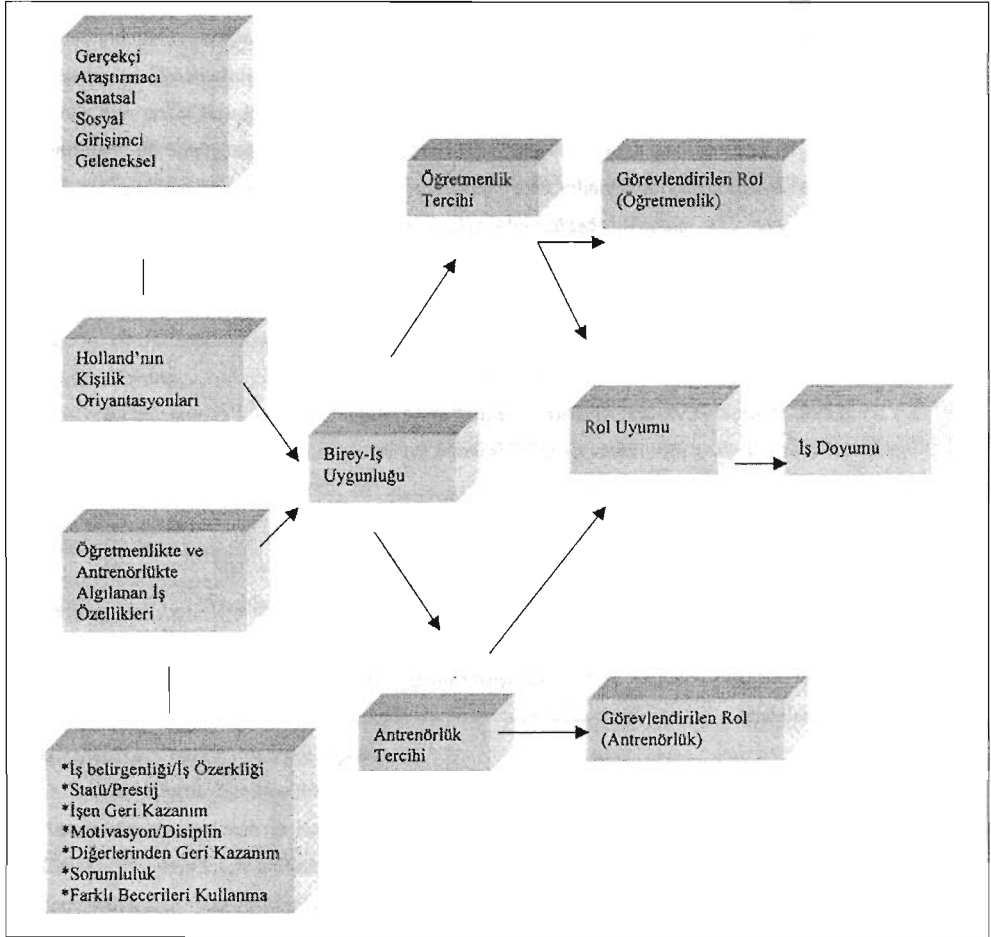
Key Words: Teaching, coaching, role congruence, job satisfaction, role preferences

GİRİŞ

Örgütler çeşitli roller ve iş dağılımları ile oluşturulur ve bu görevler seçilmiş insanlar tarafından yerine getirilir (Guinon, 1998; Schmitt, Chan, Fitzpatrick, 1999). Örgütlerdeki bireyler yerine getirdikleri bu rolleri kendileri tercih edebildikleri gibi bu rollere görevlendirilip bunları yerine getirmeleri de beklenebilir (Borman ve Motowidlo, 1997; Fedor, Bettenhausen, Dawis, 1999). İşte bu ortamda bir zorluk ortaya çıkabilir ki o da bir örgüt elemanının birden fazla rol için görevlendirilmesidir (Chelladurai ve Kuga, 1996; Chelladurai, Kuga, O'Bryant 1999; Figone, 1994). Böyle bir durum söz konusu olduğu zaman örgüt elemanlarının birden fazla rolün gereklerini yerine getirmelerinde güçlükler meydana gelebilir.

Orta öğretim düzeyindeki öğretmen -antrenörlerin mesleki görevleri de bu yüzden uzun zamandır tartışılan bir konudur. Belirli bir noktaya kadar 'öğretmenlik antrenörlüktür veya antrenörlük öğretmenliktir' sloganı doğru olmasına rağmen, gerçekte bu slogan öğretmenlik ve antrenörlük arasında varolan işlem, fırsat, sorumluluk ve sınır farklılıklarını gizlemektedir veya bu farklılıkları ele almamaktadır (Chelladurai ve Kuga, 1996).

Bu bağlamda örgüt elemanları birden fazla rol için görevlendirildiklerinde, bir role diğer rolü aksatmak pahasına olsa da daha fazla önem verebilirler (Chelladurai ve Kuga, 1996). Bu konudaki literatür açıkça ortaya koymaktadır ki bir çok öğretmen-antrenör meslek hayatlarında antrenörlük rolüne öğretmenlik rolüne oranla çok daha fazla odaklanmayı tercih etmektedirler. Bain ve Wendt (1983), Chelladurai, Kuga, ve O'Bryant (1999), Chu (1984), Figone



Şekil 1: Kişilik Oriyantasyonları, Öğretmenlikte ve Antrenörlükte Algılanan İş Özellikleri, Rol Tercihi, Rol Uyumu ve İş Doyumu Deneysel Modeli

(1994) ve Sage, (1987) yaptıkları bilimsel çalışmalarda bu savı destekleyici sonuçlar bulmuşlardır. Bu çalışmalarda antrenörlük rolünün tercih edilme sebepleri arasında ödül sistemi, ihtiyaçlarda ortaya çıkan bireysel farklılıklar, kişilik ve bireylerin sosyalleşmesi gösterilmektedir.

Bu konuda ortaya atılan farklı bir yaklaşımda tercih edilen rolün öğretmenlik ve antrenörlük arasındaki iş özelliklerinden kaynaklandığı yolundadır. İşte buradaki çalışmada da öğretmen-antrenörlerin üstlendikleri birden fazla rol üzerine ve bu roller arasında farklılıkları gösteren vurguları ele alınmaktadır. Başka bir deyişle bu çalışmada öğretmenlik ve antrenörlüğün mesleki dinamiği araştırılarak Şekil 1'de görülen deneysel modelin geçerliği test edilmiştir. Da-

Öğretmen - Antrenörlerin İş Doyumu

ha ayrıntılı olarak, öğretmen-antrenörlerin öğretmenlik veya antrenörlük rolleri arasındaki mesleki tercihlerinin öğretmenlik ve antrenörlük arasındaki algılanan iş/görev farklılıklarından ve kişiliklerindeki bireysel farklılıklardan ortaya çıktığını araştırmak bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

Bu çalışma için geliştirilmiş deneysel modelin (Şekil 1) ilk bölümünden de anlaşılacağı gibi, belirli bir rol tercihini (öğretmenlik veya antrenörlük) etkileyen faktör birey-iş/görev uygunluğudur. Bu birey-iş/görev uygunluğu da bireylerin algıladıkları iş özellikleri ve bireysel farklılıkların bileşimi olarak sunulmaktadır. Deneysel modelin ikinci kısmında ise tercih edilen rol ile gerçekte yapılan rol arasındaki uygunluğun iş doyumuna etki ettiği savına yer verilmiştir. Özetle, bu çalışmada örgüt elemanlarının iş tercihlerinin nedeni olarak birey-iş/görev uygunluğu öne sürülmüş ve bu uygunluğun bireyler tarafından algılanan iş karakterleri ve kişisel farklılıkların bileşimi olduğu test edilmiştir. Aynı zamanda yine bu çalışmada örgüt çalışanlarının tercih ettiği rol (öğretmenlik veya antrenörlük) ile gerçekte üstlendikleri rol arasındaki uyumun örgüt elemanlarının iş doyum seviyelerinin daha fazla olmasında bir etken olup olmadığı araştırılmıştır.

Bu geniş kapsamın yanı sıra, deneklerin cinsiyetleri, lisans programları ve antrenörlük yaptıkları spor branşları alt kümelerinin algılanan iş özellikleri, kişilik oriyantasyonları, öğretmenlik veya antrenörlük tercihleri, tercih edilen ve gerçekte yapılan iş arasındaki uyumluluk ve iş doyumları üzerine etkileri de araştırılmıştır. Bu çalışmanın önemli katkılarından bir tanesi Holland'ın Mesleki Tercih Kuramının (Holland, 1985) ve Hackman ve Oldham'ın İş Karakterleri Modelinin (Hackman ve Oldham, 1980) öğretmenlik ve antrenörlük alanına uygulanması şeklinde ortaya konulabilir.

YÖNTEM

Denekler:

Bu araştırmanın örneklemini lise ve dengi okullarda aktif olarak hem öğretmenlik hem de antrenörlük yapan öğretmen-antrenörler oluşturmaktadır.

Anket formunun geliştirilmiş son şekli ve açıklama bölümü rasgele seçilmiş deneklere posta yoluyla gönderilmiştir. Gönderilen anket paketinin içerisinde adresi önceden yazılmış ve geri gönderme pulu yapıştırılmış zarfta sağlanmıştır. Toplam olarak 416 öğretmen-antrenör anket formunu geri göndermiştir (Veri dönüş oranı %46) Burada hatırlatılması gereken bir nokta da, geri dönen bazı anket formlarındaki eksikliklerden dolayı veri analizlerinde bağımsızlık derecelerinde farklılıklar görünmektedir.

Örneklem grubundaki deneklerin yaşlarının 23 ve 68 yılları arasında olduğu saptanmıştır. Bu grubun 251 tanesi bay ve 128 tanesi bayandan oluşmaktadır. Toplam 416 denneğin 91 tanesi Amerikan futbolu, 86 tane basketbol ve 138 tanesi de voleybol branşlarında antrenörlük yapmaktadırlar. Bunlara ek olarak deneklerin 179 tanesinin üniversite öğrenimlerini Beden Eğitimi ve Spor ile ilgili alanlarda, 136 tanesi de ilgili olmayan alanlarda tamamladıkları belirlenmiştir.

Araçlar

Bu çalışma da kullanılan bilgi toplama formunun (anket) farklı bölümlerinde deneklerin (a) demografisi, (b) kişilik oriyantasyonları, (c) öğretmenlikte ve antrenörlükte algılanan iş özellikleri, (ç) öğretmenlik veya antrenörlük tercihleri, (d) gerçekte görevlendirildikleri roller (öğretmenlik veya antrenörlük), ve (e) iş doyumlarını içermektedir.

Deneklerin kişilik oriyantasyonları Holland (1985) tarafından geliştiren Mesleki Tercih Envanteri (MTE) (Vocational Preference Inventory – VPI) ile ölçülmüştür. Bu çalışmada MTE'nin alt boyutlarındaki tutarlılık düzeyi (Cronbach's alphas) şu şekilde sıralanmıştır; Gerçekçi 0.78, Araştırmacı 0.61, Sanatsal 0.74, Sosyal 0.80, Girişimci 0.77 ve Geleneksel 0.67. Bu değerlerin oldukça yüksek ve yeterli, aynı zamanda da bu konuda daha önce yapılan çalışmalarda belirtilen değerlere paralellik teşkil ettiği saptanmıştır.

Deneklerin öğretmenlikte ve antrenörlükte algıladıkları iş özellikleri Öğretmenlik ve Antrenörlükte Algılanan İş Karakterleri ölçeği (Perceived Task Characteristics of Teaching and Coaching Scale) ile test edilmiştir. Bu ölçek Chelladurai ve Kuga (1996) tarafından öğretmenlik ve antrenörlük arasındaki seçilmiş olan iş karakterlerini ayırt etmek için geliştirilmiştir. Bu çalışmanın amacı doğrultusunda toplanan veriler tekrar faktör analizinden geçirilerek anlamlı alt boyutları ortaya çıkarılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarındaki tutarlılık düzeyi (Cronbach's alphas) en düşük 0.71 ve en yüksek 0.88 olarak bulunmuştur.

Chelladurai ve ark., (1999) tarafından geliştirilen Öğretmenlik /Antrenörlük Tercih Ölçeği (Preference to Teach/Coach Scale) deneklerin tercih ettikleri rol saptamasında kullanılmıştır. Aynı doğrultuda, bu çalışma için geliştirilen ve deneklerin görevlendirildikleri rolleri (öğretmenlik veya antrenörlük) ortaya koymak için Görevlendirilen Rol Ölçeği (Assignment in Teaching and Coaching) kullanılmıştır.

Son olarak deneklerin iş doyumlarını saptamak için Smith, Kendall, ve Hulin (1969) tarafından geliştirilen Genel Olarak İş (Job In General) ölçeği kullanılmıştır. Yapılan çalışmada bu ölçeğin tutarlılık düzeyi (Cronbach's alpha) 0.80 olduğu bulunmuştur.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, çalışmada kullanılan anket formunun tümü üzerinde içerik ve görünüş geçerliği alan testi yapılarak sağlanmıştır.

Analizler

Deneklerin cinsiyetleri, lisans programları ve antrenörlük yaptıkları spor branşları alt kümelerinin arasındaki anlamlı farklılıkları ortaya koymak için varyans analiz teknikleri kullanılmıştır. Bu konuda önemli noktalardan bir tanesi de, deneklerin kişilik oriyantasyonlarını ve öğretmenlik/antrenörlükte algılanan iş özelliklerini ölçen alt boyutlarının birbiri ile olan korelasyonudur. İşte bu yüzden, anlamlı farklılıkları ortaya koymak için çok değişkenli varyans analizi kullanılmıştır. Buradaki çalışmanın içeriği açıklayıcı ve araştırmacı olduğu için çoklu değişken analizlerinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmayan durumlarda da tek yönlü analizler uygulanmıştır.

Çalışmadaki değişkenlerin arasındaki ilişkileri saptamak amacı ile korelasyon analizleri kullanılmıştır. Son olarak belirlenen değişkenlerin diğer değişkenler üzerinde tek ve toplanan etkilerini bulmak için çoklu regresyon analizleri yapılmıştır.

BULGULAR

Bu çalışmada çoklu varyans analizleri sonucunda cinsiyet ($F(6; 299) = 1,468; p > 0.05$), antrenörlük yapılan spor branşı ($F(12; 600) = 0,496; p > 0.05$) ve mezun olunan lisans programı ($F(6; 299) = 1,803; p > 0.05$) değişkenlerin kişilik oriyantasyonları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etki yapmadığı saptanmıştır. Bununla birlikte, çoklu varyans analizini takip eden tek yönlü analizler sonucunda lisans programının ($F(1) = 7.824; p < 0.01$), Girişimci kişilik oriyantasyonu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur. Beden Eğitimi ve Spor ile ilgili alanlarda lisans tamamlayan denekler ($\bar{x} = 4.21$), Beden Eğitimi ve Spor ile ilgili olmayan alanlarda lisans programını tamamlamış olan deneklerden ($\bar{x} = 3.49$) daha fazla puan elde etmişlerdir.

Buna ek olarak, cinsiyet ve lisans programı etkileşiminde Girişimci ($F(1; 304) = 4.181; p < 0.05$), Gerçekçi ($F(1; 304) = 5.172; p < 0.05$), ve Sosyal ($F(1; 304) = 5.413; p < 0.05$) kişilik oriyantasyonları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkileşim bulunmuştur.

Ayrıca çoklu varyans analizi deneklerin lisans programlarının algılanan iş faktörleri ($F(7; 297) = 2.022; p < 0.05$) üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğunu göstermiştir. Çoklu varyans analizini takip eden tek yönlü analiz sonuçlarına göre, bay denekler algılanan iş faktörleri alt boyutlarından İşten geri kazanım (\bar{x} bay = 6.06; \bar{x} bayan = 5.30), motivasyon/disiplin (\bar{x} bay = 6.97; \bar{x} bayan = 6.33), ve sorumlulukta (\bar{x} bay = 5.23; \bar{x} bayan = 4.37) bayan deneklere oranla daha fazla puan elde etmişlerdir. Verilerin ışığında bay deneklerin bayan deneklere göre yukarıdaki iş özellikleri alt boyutlarını antrenörlükte daha fazla algıladıkları görülmektedir. Ayrıca belirtmelidir ki, Beden Eğitimi ve Spor ile ilgili alanlarda lisans tamamlayan denekler diğer alanlarda lisans tamamlayan deneklere göre algılanan iş özelliklerinin yedi alt boyutunun altısında istatistiksel olarak önemli derecede daha fazla puan elde etmişlerdir.

Cinsiyet ($F(1; 316) = 7.57; p < 0.01$), lisans programı ($F(1) = 25.161; p < 0.001$) ve antrenörlük yapılan spor branşı ($F(2) = 5.465; p < 0.01$) alt gruplarında yapılan tek yönlü analiz sonuçlarında, bu grupların öğretmenlik veya antrenörlük seçimlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte, bu alt grupların birbiri aralarındaki etkileşim değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur.

Deneklerin alt grupları ve iş doymu arasında yapılan tek yönlü analiz sonuçları sadece antrenörlük yapılan spor branşının ($F(2) = 7.224; p < 0.001$) istatistiksel olarak iş doymu üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. Hangi spor branşı antrenörlerinin daha fazla puan aldığını bulmak için Tukey's post hoc analizi yapılmış ve voleybol antrenörlerinin ($\bar{x} = 49.89$) basketbol ($\bar{x} = 47.21$) ve Amerikan futbol ($\bar{x} = 47.32$) antrenörlerinden istatistiksel olarak an-

lamalı bir şekilde fazla puan elde ettikleri bulunmuştur.

Çalışma öncesinde de tahmin edildiği gibi, öğretmenlik ve antrenörlükte algılanan iş özellikleri alt boyutları birbirleriyle hayli yüksek korelasyon yaptıkları gözlenmiştir. Alt boyutlar arasındaki anlamlı en yüksek korelasyon İş Belirginliği/İş Özerkliği ile Farklı Becerileri Kullanma alt boyutları arasında ($r = 0.73$) gerçekleşmiştir. Bununla birlikte, alt boyutlar arasındaki anlamlı en düşük korelasyon Motivasyon/Disiplin alt boyutu ile Kişilerden Geri Kazanım alt boyutu ($r = 0.37$) arasında olduğu saptanmıştır.

Deneklerin kişilik oriyantasyonu ile onların öğretmenlik veya antrenörlük tercihleri arasındaki etkileşimi bulmak için regresyon analizleri yapılmış ve aşağıdaki sonuçlar bulunmuştur. Kişilik oriyantasyonlarından Girişimci ($R^2 = \%15.4$), Sosyal ($R^2 = \%20.7$), Sanatsal ($R^2 = \%2.1$) toplam olarak deneklerin öğretmenlik veya antrenörlük tercih değişkenininin $\%38,1$ açıkladığı saptanmıştır. Buna ek olarak deneklerin öğretmenlik/antrenörlükte algıladıkları iş özellikleri ve öğretmenlik/antrenörlük tercihlerindeki ilişkiyi bulmak için tekrar bağımsız bir regresyon analizi yapılmıştır. Bu analiz sonuçlarına göre, İş Statüsü/İş Prestiji ($R^2 = \%63.3$), İş Belirginliği/ İş Özerkliği ($R^2 = \%7.7$), Farklı Becerileri Kullanma ($R^2 = \% 2.0$), ve İşten Geri Kazanım ($R^2 = \% 0.5$) alt boyutları toplam olarak tercih edilen rol değişkenininin $\%73.4$ 'ünü açıkladığı görülmüştür. Özet olarak, deneklerin kişilik oriyantasyonları (Girişimci, Sosyal, Sanatsal) ve algıladıkları iş özellikleri alt boyutları (İş Statüsü/İş Prestiji, İş Belirginliği/ İş Özerkliği, Farklı Becerileri Kullanma, İşten Geri Kazanım) birleşik olarak $\%76.4$ oranında deneklerin öğretmenlik veya antrenörlük tercihlerindeki değişkenleri açıkladığı saptanmıştır.

Bütün bu bulgulara ek olarak, deneklerin iş doyumlarına tercih ettikleri öğretmenlik veya antrenörlük rolünün, görevlendirildikleri rollerin (gerçekte yaptıkları iş) ve bu iki değişkenin etkileşiminin ilişkisini araştırmak için hiyerarşik regresyon analizi uygulanmış olup, sonuçları aşağıda sıralanmıştır. Belirtilen değişkenlerin iş doyumuna etkilerini bulmak amacı ile öncelikle deneklerin tercih ettikleri rol ($F (1;377) = 14,47; p < 0.001$) değerleri denkleme ilk olarak girilmiştir. Bu işlemin sonucunda deneklerin tercih ettikleri rolün iş doyumundaki değişkenlerin $\%3.7$ 'sini açıkladığı saptanmıştır. Deneklerin görevlendirildikleri rol ($F (2;376) = 12.87; p < 0.001$) ikinci olarak denkleme girilmiş ve iş doyumundaki değişkenlerin $\%2.7$ 'sini açıkladığı gözlenmiştir. Son olarak tercih edilen rol ile görevlendirilen rol arasındaki etkileşim ($F (3;375) = 24,88; p < 0.001$) denkleme girilmiş ve ek olarak $\%10.2$ oranında deneklerin iş doyumundaki değişkenleri açıkladığı bulunmuştur. Özet olarak, tercih edilen rol, görevlendirilen rol ve bunların etkileşimi toplam olarak deneklerin iş doyumlarındaki değişkenlerin $\%16.6$ 'sını açıkladığı saptanmıştır. Bu noktada hatırlatılmalıdır ki, tercih edilen rol ile görevlendirilen rolün etkileşiminin istatistiksel olarak anlamlı bulunması bu çalışmada öne sürülen roller arasındaki uygunluğun iş doyumuna etkisi hipotezini desteklemektedir.

TARTIŞMA

Çoklu varyans analiz sonuçlarına göre, cinsiyet farklılıklarının kişilik oriyantasyonları üze-

Öğretmen - Antrenörlerin İş Doymu

rinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu bulgu literatürdeki diğer araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir (Day, Rounds ve Swaney, 1998; Park ve Harrison, 1995). Bu çalışmada kullanılan kişilik oriyantasyonları kuramına göre, mesleki tercihler kişiliğin bir yansımasıdır (Holland, 1985). Bu noktadan çıkışla, her meslek ve bu mesleğin iş özellikleri bazı insanlar için çekici, diğerleri için ise değildir (Holland, 1997). Bu bakış açısından değerlendirildiğinde, bu çalışmadaki bay ve bayan denekler benzer kişilik oriyantasyonları sergilemektedirler, çünkü onlar mesleki tercih olarak öğretmen-antrenör olmayı seçmişlerdir. Bununla birlikte öğretmen-antrenörler ile ilgili gelecekte yapılacak çalışmalar eğer farklı kişilik yaklaşımlarını kullanırlarsa farklı sonuçlar bulunabilir. Örnek olarak, Beş-Büyük Kişilik ve erkeklik-kadınlık yaklaşımlarının cinsiyetler arası farklılıklar gösterdikleri çalışmalarla saptanmıştır.

Cinsiyet ve kişilik oriyantasyonları arasında anlamlı farklılıklar bulunamamasına rağmen, cinsiyet ve öğretmenlik/antrenörlükteki iş özellikleri alt boyutlarında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Bu çalışmadaki bay öğretmen-antrenörler işten geri kazanım, öğrenci-sporcuları daha rahat motive ve disipline edebilme ve sorumluluk alt boyutlarının bayan öğretmen-antrenörlere göre antrenörlükte daha fazla olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bulgular bayan deneklerin öğretmenlik rollerini tercih etmeleri ile birleştirildiğinde, bayan öğretmen-antrenörlerin öğretmenlik rolünde varolan sorumluluk duygusuna büyük değer verdikleri ortaya çıkmıştır.

Buradaki önemli sonuçlardan bir tanesi de, bay ve bayan denekler tarafından algılanan işten geri kazanım ve motivasyon/disipline alt boyutlarında anlamlı farklılığın yanı sıra, her grupta bu alt boyutların antrenörlük rolünde daha yüksek değerde olduğunu belirtmeleridir. Şüphesiz ki, bütün öğretmen-antrenörler yaptıkları işlerden bir geri kazanım elde etmektedirler. Fakat bu geri kazanım antrenörlük rolünde daha belirgin ve somuttur (Chelladurai ve Kuga, 1996). Burada açıklanmaya sonuçlar Hackman ve Oldham'ın (1980) iş özellikleri yaklaşımında iş yapmaya yönelik motivasyon şeklinde ifade edilmektedir.

Deneklerin öğretmenlik veya antrenörlük tercihlerine gelindiğinde, bay öğretmen-antrenörler ($\bar{x} = 5,30$) antrenörlük rollerini daha fazla tercih ettikleri belirlenmiştir. Buna karşın bayan öğretmen-antrenörler rol tercihlerini ($\bar{x} = 4,27$) öğretmenlikten yana kullandıkları tespit edilmiştir. Burada hatırlatılması gereken önemli bir noktada iş özellikleri ölçeğindeki puanlamadır. Bu ölçekte deneklere öğretmenlik/antrenörlük rollerinde varolan bir iş özelliği verilmiş ve bunun hangi rolde daha fazla olduğunu belirtmeleri istenmiştir. Bu ölçek 1'den 9'a kadar olup, 1 öğretmenlikte daha fazla, 9 ise antrenörlükte daha fazla olduğunu simgelemektedir.

Yukarıda tartışılmakta olan sonuçlar bir çok bilimsel makale sonuçları ile desteklenmektedir (Bain ve Wendt, 1983; Chelladurai, Kuga ve O'Bryant, 1999; Chu, 1984; Everhart ve Chelladurai, 1998; Staffo, 1992). Daha ayrıntılı olarak, Chu (1984) yaptığı bir çalışmada ortaokul düzeyindeki bay öğretmen-antrenörlerin %73'nün antrenörlük rolünü tercih ettiklerini, buna karşın bayan öğretmen-antrenörlerin sadece %35'inin antrenörlük rolünü öğretmenlik rolüne tercih ettiklerini ortaya koymuştur.

Bu çalışmanın sonuçlarından ortaya çıkan diğer önemli bir bulguda, bayan öğretmen-ant-

renörlerin iş statüsü/iş prestiji ($\bar{x} = 5.16$), işten geri kazanım ($\bar{x} = 5.30$), motivasyon/disipline ($\bar{x} = 6.33$) ve başkalarından alınan geri dönüt ($\bar{x} = 5.24$) iş özelliklerinin antrenörlükte daha fazla olduğunu algılamalarına rağmen öğretmenlik rolünü tercih etmeleridir. Burada vurgulanan nokta, bayan öğretmen-antrenörlerin iş belirgenliği/iş özerkliği ($\bar{x} = 4.28$), iş sorumlulukları ($\bar{x} = 4.37$) ve farklı becerileri kullanma ($\bar{x} = 4.09$) alt boyutlarına daha fazla önem verdikleridir. Diğer bir deyişle, bu iş özellikleri onların öğretmenlik rollünü tercih etmelerinde diğer iş özelliklerine (iş statüsü/iş prestiji, işten geri kazanım, motivasyon/disiplin ve başkalarından alınan geri dönüt) göre daha etkin bir rol oynamıştır.

Literatürde, bu cinsiyet farklılıklarının nedenleri; (a) öğretmenlik ve antrenörlükteki rol beklentilerinin cinsiyetlere göre farklı olması (Doods ve arkadaşları 1991), (b) kişilik ihtiyaçlarının ve mesleki kariyer oriyantasyonlarının farklı olması (Leary, Wheeler ve Jenkins, 1986; Randolph ve Wood, 1998), (c) öğretmenlik ve antrenörlük mesleklerindeki farklı sosyalleşmeler (Figone, 1994; Knoopers, 1992; Massangale, 1981), (d) bayanların geçmiş deneyimlerinin ve aile yaşantılarının farklı olması (Inglis, Danylchuk ve Pastore, 1996) ve (e) cinsiyetlerin antrenörlük felsefelerindeki farklılıklar (Eitzen ve Pratt, 1989) şeklinde sıralanmaktadır. Gelecekte bu konuda yapılacak araştırmaların yukarıda sıralanan farklılıkları çalışmalarına dahil etmeleri bu konuya daha ayrıntılı ışık tutacaktır.

Bu çalışmadaki öğretmen-antrenörlerin iş doyumuna sonuçlarına gelindiğinde, bay ve bayan deneklerin işten aldıkları doyumlar arasında farklılık bulunamamıştır. Bu bulguda Green (1993), Pastore (1993) ve Weaver'ın (1980) yaptıkları çalışma sonuçları ile desteklenmektedir. Bunlarla birlikte, bu çalışmada farklı spor branşlarında antrenörlük yapan deneklerin iş doyumlarında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Voleybol branşında antrenörlük yapan deneklerin ($\bar{x} = 49.89$) Basketbol ($\bar{x} = 47.21$) ve Amerikan Futbolu ($\bar{x} = 47.32$) branşlarında antrenörlük yapan öğretmen-antrenörlere oranla iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu farklılık yapılan ek analizler sonucunda basketbol ve Amerikan futbol branşlarına velilerden, medyadan, okul yönetimlerinden yoğun olarak uygulanan bir baskıdan dolayı meydana geldiği saptanmıştır. Bu çalışma sadece bu üç spor branşı ile sınırlı olup, deneklerin bütün olarak iş doyumlarına bakılmıştır. Gelecekte farklı spor branşlarını kapsayan (takım ve bireysel sporlar) ve iş doyumunun alt boyutlarını kapsayan çalışmalar yapıldığında, bu konudaki soru işaretlerinin kaldırılmasında ve bu sonuçların daha net bir şekilde yorumlanmasına destek olacaklardır.

Öğretmenlik veya antrenörlükte algılanan iş karakteristikleri ve mezun olunan lisan programı sonuçlarına bakıldığında, Beden eğitimi ve Spor ile ilgili alanlardan mezun olan deneklerin antrenörlükte iş belirgenliği/iş özerkliği, statü/prestij, işten geri kazanım, motivasyon/disipline, sorumluluk ve farklı becerileri kullanma alt boyutlarının daha fazla olduğu gözlenmiştir. Bu durum Beden Eğitimi ve Spor ile ilgili alanlardan mezun olan öğretmen-antrenörlerin antrenörlüğe daha fazla ilgi duymaları ile açıklanabilir (Chu, 1978; Segrave, 1980). Bu ilgi duymanın temelini yukarıda sıralanan iş özelliklerini antrenörlükte daha fazla algılamalarının

Öğretmen - Antrenörlerin İş Doyumu

yanı sıra, bu öğretmen-antrenörlerin bir çoğunun aktif olarak önceden veya halen en az bir spor branşı ile yakından ilgilenmeleri oluşturmaktadır. Öyleyse Beden eğitimi ve Spor ile ilgili alanlardan mezun olan deneklerin antrenörlük rolünü seçmeleri doğaldır (Massengale, 1981).

Bu çalışmada kullanılan deneysel modelin geçerliliği hakkında yapılan analiz sonuçları incelendiğinde, modelde önerilen bireysel farklılıklar ve öğretmenlik/antrenörlükte algılanan iş özellikleri ($R^2 = \%38.1$) kişilerin öğretmenlik veya antrenörlük tercihlerini etkiler savı ispatlanmıştır. Diğer önemli bir bulgu ise, algılanan iş özelliklerinin rol tercihlerine etkisinin ($R^2 = \%73.4$) daha fazla olduğudur. Analizler sonucunda ortaya çıkan bu değer ($\%73.4$) sosyal bilimler alanında sıkça görülmeyen ve oldukça yüksek olarak addedilir (Morford ve Owens, 1987). Bu da seçilen örneklem grubu içerisindeki değişkenlerin fazla olmasıyla açıklanabilir (Wilkinson, 1997). Gerçekten de bu çalışmanın örneklemini oluşturan deneklerin verileri incelendiğinde değişkenlerin çok kapsamlı olduğu görülmüştür.

Son olarak, deneysel modelde ileri sürüldüğü gibi tercih edilen rol ile görevlendirilen rol arasındaki uyumun iş doyumunu etkileyeceği savı da desteklenmiştir. Bu bulgular literatürdeki diğer uyumluluk, çalışma sonuçları ile paralellik teşkil etmektedir (Assouline ve Meir, 1998; Gottfredson ve Holland, 1990; Mount ve Muchinsky, 1978; Reimer ve Chelladurai, 1995). Tercih edilen rol, görevlendirilen rol ve iş doyumunu arasındaki korelasyonların orta dereceli olmalarına rağmen, tercih edilen rol görevlendirilen rol ve bu ikisinin kesişiminin iş doyumunu ($R^2 = \%16.6$) etkisi yadsınamaz. Bütün bu sonuçlarda anlaşılacağı üzere, roller arası uyumun etkileri hipotezi bir kez daha desteklenmiştir. Özet olarak bu çalışmada kullanılan deneysel modelin hem birinci kısmı hem de ikinci kısmı istatistiksel veriler sonucunda geçerliliği ve doğruluğu tespit edilmiştir.

ÖNERİLER VE PRATİKTEKİ UYGULAMALAR

Bu çalışmanın sonuçları tartışılıp yorumlanırken gelecekte bu konularda yapılacak olan çalışmalar için bir takım öneriler getirilmiştir. Bu önerilerle birlikte dahil edilecek farklı değişkenler öğretmen-antrenörlerin mesleki dinamiğini daha iyi anlamamıza katkı sağlayacaklardır.

Bu çalışmada her ne kadar öğretmenlik ve antrenörlük tercihlerinde cinsiyet, antrenörlük yapılan spor branşı ve mezun olunan lisans programları arasında istatistiksel anlamlı farklılıklar bulunsa da, bu farklılıkların pratikte çok az önemi vardır. Çünkü yapılan ek analizlerde bu bağımsız değişkenlerle bağımlı değişkenlerin arasındaki ilişkinin çok zayıf olduğu gözlenmiştir.

Bu çalışmanın belki de en önemli bulgularından bir tanesi öğretmen-antrenörler iş özelliklerini hangi rollerinde daha fazla algıladılarsa, o rolü tercih ettikleri saptanmıştır. Diğer bir deyişle, öğretmen-antrenörler eğer iş özellikleri öğretmenlikte daha fazla algılamışlarsa öğretmenlik veya tam ters olarak eğer antrenörlükte fazla algılamışlarsa antrenörlük rollerini tercih etmişlerdir. Buradan çıkan sonuçta, öğrencileri profesyonel olarak bu meslek grubuna hazırlayan eğitim kurumlarının öğretmenlik ve antrenörlük arasında varolan işlem, fırsat, sorumlu-

luk ve sınır farklılıklarını daha net bir şekilde ortaya koymaları gerekmektedir. Eğer bu farklılıklar ayrıntılı bir şekilde anlatılmazsa, o zaman öğretmen-antrenörlerin rol kargaşasına düşmeleri kaçınılmazdır. Örnek olarak, öğretmen-antrenörlerin öğrenci sporcuları motive etmek veya cezalandırmak için kullandıkları bir takım taktikler öğrenci-sporcular, veliler, okul yönetimleri ve toplum tarafından kabul görse de, aynı taktikler Beden Eğitimi derslerinde kabul edilmeyebilir.

Vurgulanması gereken bir noktada, öğretmen-antrenörler tercih ettikleri rol ile görevlendirdikleri rol arasında uyum olduğunda iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Öyleyse, yöneticiler anlamak zorundadır ki, öğretmen-antrenörleri bir rol ile görevlendirmeden önce onların rol tercihlerini de göz önüne almaları gerekir. Bu uygulama hiç şüphesiz ki öğretmen-antrenörlerin iş doyumunu artıracaktır.

Sonuç olarak, bütün verilerin ışığında öğretmenlik ve antrenörlük rolleri birbirlerine çok yakın oldukları düşünülse de, iş özellikleri ve işin gerekleri açısından bu iki rol arasında bir takım farklılıklar bulunmaktadır. Durum böyle olunca da öğretmenlik-antrenörlük meslek grubuna atılacak öğrencilerin gerekli donanımlarla kuşatılmaları çok büyük önem arz etmektedir.

KAYNAKLAR

- Assouline, M. & Meir, E. I. (1987). Meta-analysis of the relationship between congruence and well-being measures. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 319-332.
- Bain, L. L., & Wendt, J. C. (1983). Undergraduate physical education majors' perceptions of the roles of teacher and coach. *Research Quarterly*, 54, 112-118.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10 (2), 99-109.
- Chelladurai, P., & Kuga, D. J. (1996). Teaching and coaching: Group and task differences. *Quest*, 48, 470-485.
- Chelladurai, P., Kuga, D. J., & O'Bryant, C. (1999). Individual differences, perceived task characteristics, and preferences for teaching and coaching. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 9 (1), 49-57.
- Chu, D. (1984). Teacher/coach orientation and role socialization: A description and explanation. *Journal of Teaching in Physical Education*, 3, 3-8.
- Day, S. X., Rounds, J., & Swaney, K. (1998). The structure of vocational interests for diverse racial/ethnic groups. *Psychological Science*, 9, 40-44.
- Dodds, P., Placek, J. H., Doolittle, S., Pinkham, K. M., Ratliffe, T. A., & Portman, P. A. (1991). Teacher/coach recruits: Background profiles, occupational decision factors, and comparisons with recruits into other physical education occupations. *Journal of Teaching in Physical Education*, 11, 161-176.
- Eitzen, D. S., & Pratt, S. R. (1989). Gender differences in coaching philosophy: The case of female basketball teams. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 60, 152-158.

- Everhart, C. B., & Chelladurai, P. (1998). Gender differences in preferences for coaching as an occupation: The role of self-efficacy, valence, and perceived barriers. **Research Quarterly for Exercise and Sport**, 60, 152-158.
- Fedor, D. B., Bettenhausen K. L., & Dawis, W. (1999). Peerreviews Employee's dual roles as raters and recipients. **Group and Organization Management**, 24 (1), 92-120.
- Figone, A. J. (1994a). Origins of the teacher-coach role: Idealism, convenience, and unworkability. **Physical Educator**, 51(1), 148-156.
- Figone, A. J. (1994b). Teacher-coach role conflict: Its impact on student and student athletes. **Physical Educator**, 51 (1), 29-34.
- Gottfredson, G. D. & Holland, J. L. (1990). A longitudinal test of the influence of congruence: Job satisfaction, competency, utilization, and counterproductive behavior. **Journal of Counseling Psychology**, 37, 389-398.
- Green, G. (1993). The relationship between high school athletic administrators' job satisfaction and job related stress. **Dissertation Abstract International**, 53 (11), 3841A.
- Guion, R. M. (1976). Recruiting, selection, and job placement. In Marvin D. Dunnette (Ed.), **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. Chicago: Rand McNally College Publishing Company.
- Hackman, J. R., & Oldham., R. (1980). **Work Design**. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Holland, J. L. (1985). **Making Vocational Choices** (2nd edition). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1997). **Making Vocational Choices** (5th edition). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Inglis, S., Danylchuk, K. E., & Pastore, D. (1996). Understanding retention factors in coaching and athletic management positions. **Journal of Sport Management**, 10, 237-249.
- Knoppers, A. (1992). Gender and the coaching profession: Three approaches. **Quest**, 44, 210-227.
- Leary, M. R., Wheeler, D. S., & Jenkins, T. B. (1986). Aspects of identity and behavioral preference: studies of occupational and recreational choice. **Social Psychology Quarterly**, 49 (1), 11-18.
- Massengale, J. (1981). Researching role conflict. **Journal of Physical Education, Recreation & Dance**, 52 (9), 23-27.
- Mount, M. K., & Muchinsky, P. M. (1978). Person-environment congruence and employee job satisfaction: A test of Holland's theory. **Journal of Vocational Behavior**, 13, 84-100.
- Park, S. E., & Harrison, A. A. (1995). Career-related interests and values, perceived control, and acculturation of Asian-American and Caucasian-American college students. **Journal of Applied Social Psychology**, 25 (13), 1184-1203.
- Pastore, D. L. (1993). Job satisfaction and female college coaches. **Physical Educator**, 50 (1), 216-221.
- Randolph, D. L. & Wood, T. S. (1998). Efficacy of the personality research form as a discriminator of vocational preference inventory categories. **Journal of Social Behavior and Personality**, 13 (4), 593-610.
- Reimer, H. A. & Chelladurai, P. (1995). Leadership and satisfaction in athletics. **Journal of Sport and**

- Exercise Psychology**, 17, 276-293.
- Sage, G. (1987). The social world of high school athletic coaches: Multiple role demands and their consequences. **Sociology of Sport Journal**, 4, 213-228.
- Schmitt, N., Chan, D., & Fitzpatrick, R. (1999). Personnel selection: A theoretical approach. **Personnel Psychology**, 52 (3), 792-795.
- Segrave, J. O. (1981). Role preference among perspective physical education teachers/coaches. In V. Crafts (Ed.), **Proceedings of the Annual Conference of the National Association for Physical Education in Higher Education** (Vol. II, pp. 53-61). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). **The Measurement of Satisfaction in Working and Retirement**. Chicago, IL: Rand McNally & Company.
- Staffo, D. F. (1992). Clarifying physical education teacher-coach responsibilities: A self-analysis guide for those in dual roles. **Physical Educator**, 49(4), 52-56
- Weaver, C. N. (1980). Job satisfaction in the United States in the 1970s. **Journal of Applied Psychology**, 65 (3), 364-367.
- Wilkinson, L. J. (1997). Generalizable biodata? An application to the vocational interests of managers. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 70, 49-60.