



e-ISSN 2602-4756

Spor Eğitim Dergisi

<http://dergipark.gov.tr/seder>

Cilt 5, Sayı 2, 36-42 (2021)

Özgün Makale

Elazığ İlindeki Antrenörlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi

Kubilay ŞENBAKAR¹

Özet

Yayın Bilgisi

Gönderi Tarihi: 12.04.2021

Kabul Tarihi: 27.05.2021

Online Yayın Tarihi:

27.05.2021

Anahtar Kelimeler:

Spor, Antrenör, İş Doyumu

Bu çalışma ile antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada 2019 yılında Elazığ ilinde bulunan rastgele yöntemle seçilen 87 antrenör yer almıştır. Araştırmaya katılan antrenörlerinin demografik bilgilerini belirlemek amacıyla kişisel bilgi formu, iş doyum düzeyini belirlemek için Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmadaki verilerin analizi ve hesaplanmasında SPSS 22,0 istatistik programı kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda cinsiyet değişkenine göre genel doyum düzeylerinde, medeni durum değişkenine göre içsel doyum ve dışsal doyum düzeylerinde, yaş değişkenine göre ise dışsal ve genel doyum düzeylerinde anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Yaptığımız çalışmada değerlerin ortalamasının üstünde olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak; antrenörlerin cinsiyet, medeni durum ve yaş değişkenine göre iş doyum düzeylerinde anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Kadın antrenörlerin erkek antrenörlere göre işlerine olan tutumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bekar olan antrenörlerin evli olanlara göre daha çok işlerine bağlı olduğu görülmüş ve 31-35 yaşındaki antrenörlerin diğer antrenörlere göre işlerine daha çok bağlı oldukları saptanmıştır.

Investigation of Job Satisfaction Levels of Coaches in Elazığ

Abstract

Article Info

Received: 12.04.2021

Accepted: 27.05.2021

Online Published: 27.05.2021

Keywords:

Sports, Coach, Job Satisfaction

With this study, it was aimed to determine the job satisfaction levels of the trainers. 87 trainers randomly selected from Elazığ province in 2019 took part in the study. A personal information form was used to determine the demographic information of the trainers participating in the study, and the Minnesota Job Satisfaction Scale was used to determine the level of job satisfaction. SPSS 22.0 statistics program was used for the analysis and calculation of the data in the study. As a result of the analysis, it was found that there was a significant difference in the general satisfaction levels according to the gender variable, the internal and external satisfaction levels according to the marital status variable, and the external and general satisfaction levels according to the age variable. In our study, it has been determined that the values are above average. As a result; It was determined that there is a significant difference in job satisfaction levels of the trainers according to gender, marital status and age variables. It has been observed that female trainers have higher attitudes towards their jobs than male trainers. It was observed that single coaches were more committed to their work than married trainers, and it was found that coaches aged 31-35 were more committed to their work than other trainers.

¹Fırat Üniversitesi, E-mail: kubiaysenbakar@gmail.com

Giriş

Kelime anlamı olarak yol gösteren, rehberlik eden, çalıştıran ve danışmanlık yapan anlamına gelen antrenör kavramı, herhangi bir spor branşında görev yapan bireysel sporcuları ya da takımları çalıştıran, onları eğiten ve birtakım bilgileri öğreten kişiler olarak tanımlanmaktadır. Antrenörler, uzmanlık alanlarına ilişkin yeterli donanıma ve bu alandaki uzmanlıklarını belirten sertifikalara sahip bireylerdir. Genç ya da yetişkin sporcularla çalışan antrenörler, çalıştırdıkları sporcu ya da sporcuları bireysel ya da takım olarak geliştirmeyi amaçlamaktadırlar (Azboy ve ark., 2012). Antrenörlük, yapılış amaçlarına göre farklı anlamlar taşıyabilmektedir. Meslek olarak antrenörlük, geniş kitlelere hitap eden ve ülkeleri uluslararası düzeyde temsil eden sporcuları yönlendirmesi, eğitmesi ve geliştirmesi gibi görevleri yerine getiren bir meslek dalı

olarak nitelendirilebilmektedir. Gönüllülük esasına dayanan antrenörlükte ise bireyin takıma adanmışlığı söz konusu olup manevi yönü ön plandadır (Straton, 2004). Sporcu ya da sporcuların sahip oldukları yetenekler başarılı olmalarında yalnız başına yeterli olmamakta, aynı zamanda bir antrenörün desteğine ihtiyaç duymaktadırlar. Antrenörler, danışmanlık yaptıkları spor branşıyla ilgili yeterli teknik donanımına sahip olmalarının yanı sıra aynı zamanda sakatlık durumlarına müdahale etme, oyuncularını motive edebilme, dengeli ve sağlıklı beslenme, etkili iletişim becerilerine sahip olabilme, sporcuların özel yaşantılarını kontrol edebilme ve sporcuların özel problemlerinin çözüme ulaştırılmasında destek olabilme gibi birtakım sorumlulukları da bulunmaktadır. Bu durum antrenörlerin, sporcu başarısında önemli rol oynamasını sağlamaktadır. Antrenörlerin teknik bilgilerinin yanı sıra aynı zamanda sosyal ilişkilerinin de kuvvetli olması sporcu ve takım açısından büyük önem arz etmektedir (Gültaş, 2014).

Çalışanların iş doyumu düzeylerinin yüksek olması, iş yerindeki çalışma performansları ve verimlilikleri üzerinde pozitif yönde etkili olmaktadır. İş doyumu düzeyi yüksek olan çalışanların performansları ve verimlilik düzeyleri de artarken, iş doyumsuzluğu yaşayan çalışanların ise performansları ve verimlilik düzeyleri düşmekte ve buna bağlı olarak devamsızlıklar ortaya çıkabilmekte, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri azalmakta ve işten ayrılmalar görülebilmektedir (Ulucan, 2011). Çalışanların işlerine yönelik duydukları memnuniyet düzeyi ve işlerine yönelik duyguları iş doyumu olarak tanımlanmaktadır (Filiz, 2014). Literatürde iş doyumuna yönelik yapılan birçok farklı tanım yer almaktadır. Bir başka tanımda ise iş doyumu, çalışanların işini sevmeye, kendilerini işinin bir parçası olarak görme, işini benimseme, üyesi buldukları örgütün amaçları doğrultusunda mücadele etme ve içerisinde bulunduğu durumdan memnuniyet duymaları olarak tanımlanmıştır (Eğinli, 2014).

İşlerini severek yapan çalışanların performanslarının ve verimlilik düzeylerinin arttığının gözlenmesiyle birlikte literatürde iş doyumuna yönelik yapılan çalışmaların sayıca arttığı gözlenmiştir (Tekbalkan, 2010). İş doyumuna yönelik yapılan farklı bir tanımlamada ise örgüt üyelerinin tümünün örgüte ve örgüt içerisindeki işe yönelik benimsediği tutumların toplamı iş doyumu olarak tanımlanmıştır. Bir başka deyişle çalışanların işlerine yönelik tepkileri ya da tutumları iş doyumu olarak tanımlanır (Yelboğa, 2007). Çalışanların işlerini sevmeleri ve benimsemeleri iş doyumudur. İş doyumu sağlayabilen çalışanlar, görevlerini etkili ve verimli bir biçimde en ideal düzeyde yerine getirirler. Örgüt çalışanlarının işlerine yönelik tepkileri ve tutumları olumlu yönde ise çalışanlar iş doyumunu sağlamıştır. Ancak çalışanların işlerine yönelik olumsuz tutumlar beslemesi ve olumsuz tepkiler vermeleri de çalışanların iş doyumsuzluğu yaşadığını göstermektedir (Çevik, 2014)

Bu çalışmanın amacı Elazığ ilindeki antrenörlerin performanslarını ve işlerinde verimlilik kapasiteleri ölçümü amaçlanmıştır.

Materyal ve Yöntem

Evren ve Örneklem

Bu çalışma ile antrenörlerinin iş doyumu düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmancının evrenini Elazığ ilindeki antrenörler oluşturmaktadır. Örneklemi ise bu antrenörlerin içinden rastgele yöntemle seçilen 87 antrenör oluşturmuştur.

Verilerin Toplanması

Araştırma verileri antrenör seminerlerinde yüz yüze ve aynı zamanda mail yolu ile whatsapp gruplarından Google forms uygulaması ile online olarak elde edilmiştir.

Araştırmaya katılan antrenörlerinin demografik bilgilerini belirlemek amacıyla kişisel bilgi formu (cinsiyet, medeni durum, yaş), iş doyumu düzeylerini belirleyebilmek için Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşur ve 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir.

- İçsel Doyum: 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 maddelerden oluşmuştur. Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkarlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının 12'ye bölünmesi ile içsel doyum puanı elde edilmektedir.
- Dışsal Doyum: 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 maddelerinden oluşmuştur. İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile dışsal doyum puanı bulunur.
- Genel doyum ölçekte bulunan tüm maddeleri içermektedir (Yelboğa, 2007).

Verilerin Analizi

Çalışmadaki verilerin analizi ve hesaplanmasında SPSS 22,0 istatistik programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) testlerine bakılmış ve sonucunda araştırmanın verilerinin parametrik olduğu saptanmıştır. Araştırma verilerinin analizinde Frekans, İndependet Samples T-Test, One Way Anova Testleri uygulanmıştır. Yapılan analizlerde anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak belirlenmiştir.

Bulgular

Tablo 1. Antrenörlerinin Demografik Bilgileri

Değişkenler	Kategori	n	%
Cinsiyet	Erkek	57	65,5
	Kadın	30	34,5
Medeni Durum	Bekar	52	59,7
	Evli	35	40,3
Yaş	25-30	26	29,9
	31-35	27	31
	36-40	34	39,1

Tablo 1'de çalışmaya katılan antrenörlerin demografik özelliklerinin frekans analizi ve yüzde değerleri verilmiştir. Katılımcıların %65,5' i erkek, %34,5' sı kadındır. Antrenörlerin %59,7' sı bekar, %40,3' ü ise evlidir. Yaş değişkenine bakıldığında %29,9'u 25-30 yaş, %31'i 31-35 yaş, %39,1'i ise 36-40 yaşındadır.

Tablo 2. Antrenörlerin iş doyumunu düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre analizi

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	Ortalama	SS	t	p
İçsel Doyum	Erkek	57	4,06	0,39	-,984	0,441
	Kadın	30	4,14	0,31		
Dışsal Doyum	Erkek	57	3,30	0,55	-3,291	0,150
	Kadın	30	3,69	0,44		
Genel Doyum	Erkek	57	4,06	0,10	-4,150	0,005*
	Kadın	30	4,31	0,44		

Tablo 2 incelendiğinde antrenörlerin iş doyumunu ölçeğinin cinsiyet değişkenine göre analizinde genel doyum düzeylerinde anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). İçsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarında ise herhangi bir anlamlı fark olmadığı saptanmıştır. Genel doyum alt boyutuna bakıldığında kadın antrenörlerin değerlerinin erkek antrenörlere göre ortalamanın üstünde olduğu bulunmuştur.

Tablo 3. Antrenörlerin iş doyumunu düzeylerinin medeni duruma göre analizi

Alt Boyutlar	Medeni Durum	n	Ortalama	SS	t	p
İçsel Doyum	Bekar	52	4,10	0,38	1,025	0,001*
	Evli	35	3,86	0,09		
Dışsal Doyum	Bekar	52	3,48	0,54	-3,170	0,003*
	Evli	35	3,96	0,11		
Genel Doyum	Bekar	52	4,17	0,30	2,030	0,630
	Evli	35	3,96	0,11		

Tablo 3 incelendiğinde antrenörlerin iş doyumunu ölçeğinin medeni duruma göre analizinde içsel doyum ve dışsal doyum düzeylerinde anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Genel doyum düzeyinde ise herhangi bir anlamlı fark olmadığı saptanmıştır. İş doyumunu ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında bekar olan antrenörlerin ortalamalarının evli olanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 4. Antrenörlerin iş doyumunu düzeylerinin yaş değişkenine göre analizi

Alt Boyutlar	Yaş	n	Ortalama	SS	F	p	Fark
İçsel Doyum	25-30	26	4,14	0,58	1,618	0,111	B-C
	31-35	27	4,21	0,21			
	36-40	34	3,94	0,17			
Dışsal Doyum	25-30	26	2,83	0,33	1,618	0,000*	A-B-C
	31-35	27	3,46	0,25			
	36-40	34	3,89	0,37			
Genel Doyum	25-30	26	4,11	0,11	1,618	0,012*	B-C
	31-35	27	4,28	0,28			
	36-40	34	4,07	0,36			

A) 25-30, B) 31-35, C)36-40

Tablo 4 incelendiğinde antrenörlerin iş doyumunu ölçeğinin yaş değişkenine göre anova analizinde dışsal doyum ve genel doyum düzeylerinde anlamlı fark olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). İçsel doyum alt boyutunda, 31-35 yaş ile 36-40 yaş arasında, dışsal doyum alt boyutunda 25-30, 31-35 ve 36-40 yaş arasında, genel doyum düzeylerinde 31-35 ile 36-40 yaş arasında fark olduğu saptanmıştır.

Tartışma ve Sonuç

Yaptığımız çalışmada iş doyumunu ölçüğünün alt boyutlarına bakıldığında değerlerin ortalamasının üstünde olduğu saptanmıştır.

Tablo 2 incelendiğinde antrenörlerin cinsiyet değişkenine göre genel doyum düzeylerinde anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. İş doyumunu düzeyi kadınlarda erkeklere göre daha düşük bulunmuştur. Özellikle dış doyum düzeyi, nötr kabul edilen 3 değerinin altındadır. Bizim çalışmamıza benzer şekilde, birçok çalışmada kadınların iş doyumlarının erkeklerden daha az olduğu bulunmuştur (Kuzulugil, 2012; Kocabıyık ve Çakıcı, 2008). Sever, çalışmasında sanayi sektörü çalışanlarının içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum düzeylerinde cinsiyete bağlı anlamlı fark olmadığını belirlemiştir. Benzer olarak Saylan ve Cerev (2019) çalışmasında özel idare çalışanlarının iş doyumunu ölçüğü alt boyutlarında cinsiyet değişkenine bağlı olarak anlamlı fark olmadığını bildirmiştir. Karakullukçu (2015) Bolu İzzet Baysal Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan kadrolu ve taşeron işçilerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, işçilerin iş doyumunu ölçüğüne katılım düzeylerinin cinsiyet değişkenine bağlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Tablo 3 incelendiğinde antrenörlerin iş doyumunu ölçüğünün medeni duruma göre analizinde içsel doyum ve dışsal doyumda anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Hayran ve Aksayan yaptıkları çalışmada iş doyumunun medeni durum değişkenine göre anlamlı olduğunu saptamışlardır (Hayran ve Aksayan 1991). Yaptığımız çalışma bu çalışmalar ile paralellik göstermektedir. Aksu ve ark. (2002) ile Boluktepe (1993) yapmış olduğu çalışmada medeni durum değişkenine göre iş doyumunda anlamlı fark saptamamış fakat ortalama değerlerinin yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Tablo 4 incelendiğinde antrenörlerin iş doyumunu ölçüğünün yaş değişkenine göre anova analizinde dışsal doyum ve genel doyumda anlamlı fark olduğu görülmüştür. Ay ve Karakaya (2007), Aksakal ve ark. (1999), Sünter ve ark. (2006), yaptıkları araştırmalarda yaş grupları ile iş doyumunu ölçüğü puanları açısından bir fark bulunmadığını, yaşı yüksek olanların iş doyumunu ölçüğü puanlarının yüksek olduğunu bildirmişlerdir. Saygun ve ark. (2004) yaptıkları araştırmada yaş grupları ile toplam iş doyumunu puan ortalaması arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını bildirmiştir. Bu bulgular araştırmanın toplam iş doyumunu ölçüğünün bulguları ile uyumludur. Araştırmamıza paralel olarak Glenn ve ark. (1977) yaş ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik gerçekleştirdikleri araştırmada, yaşı büyük çalışanların genç olanlara göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Sağlık çalışanlarının iş doyum düzeylerinin yaş değişkenine bağlı olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı, çalışanların artan yaşlarına bağlı olarak iş doyumunda arttığı belirlenmiştir (Karabulut, 2013). Polatcan ve ark., çalışmasında gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü çalışanlarının içsel ve dışsal doyumlarının yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığını; 40-50 yaş grubunda yer alan çalışanların içsel ve dışsal doyum düzeylerinin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Araştırmamızdan elde edilen bulgu literatürde yer alan çalışmaların bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Sonuç olarak; antrenörlerin cinsiyet, medeni durum ve yaş değişkeni açısından iş doyumunu düzeylerinde anlamlı farklılıkların olduğu saptanmıştır. Kadın antrenörlerin, erkek antrenörlere göre

işlerine olan tutumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bekar olan antrenörlerin içsel doyum ve genel doyum düzeyleri evli olanlara göre daha yüksek olarak bulunmuş olup dışsal doyumda ise evli olan antrenörlerin değerleri daha yüksek olduğu saptanmış olup ve 31-35 yaşındaki antrenörlerin içsel ve genel doyum düzeyleri yüksek dışsal doyumda ise 36-40 yaşındaki antrenörlerin diğer antrenörlere göre işlerine daha çok bağlı oldukları saptanmıştır.

Kaynaklar

- Aksakal, N. F., Özkan, S., Baycan, Z., Aycan, S. (1999). Gölbaşı bölgesinde birinci basamak sağlık kuruluşlarında çalışan sağlık personelinin mesleki memnuniyet durumları. *Sağlık ve Toplum*, 9(4), 9-14.
- Aksu, G., Acuner, A., Tabak, R. (2002). *Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş tatminine yönelik bir araştırma (Ankara örneği)*. Ankara: Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, 55, 4-2
- Ay, A., Karakaya, A. (2007). Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörler: sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 55-67.
- Azboy, O., Erer, O., Oymak, Ö., Tunç, Ö. (2012). Antrenörlük mesleği ve antrenörün görevleri. *Spor Psikolojisi*, 1(1), 100-1003.
- Boluktepe, E. F. (1993). *Kamu örgütlerinde iş tatmini*. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çevik Kırıcı, N., Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de yaşam doyum ve iş doyum arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126-145.
- Eğinli, T.A., Çalışanlarda iş doyum: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2009: 23(3), s. 35-52.
- Filiz, Z., Öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 2014: 10(23), s. 157-171.
- Glenn, N. D., Taylor, R. D., Weaver, C. N. (1977). Age and job satisfaction among males and females: a multivariate multi-study. *Journal Of Applied Psychology*, 62, 190-193.
- Gültaş, T. (2014). Umuzun özkaynak sorunlarına dair. www.emreguldas.com/2014/.../umuzun-ozkaynak-sorunsallarina-dair.
- Hayran, O., Aksayan, S. (1991). Pratisyen hekimlerde iş doyum. *Toplum ve Hekim Dergisi*, 6, 16-7.
- Karabulut, N. (2013). *Hekim ve hemşirelerin örgütsel bağlılık, iş doyum ve tükenmişlik durumlarının değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Karakullukçu, İ. (2015). *Dış kaynak kullanımı yöntemi uygulayan işletmelerde çalışanların örgütsel bağlılık ile iş doyum arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bolu izzet baysal eğitim ve araştırma hastanesi*. Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kocabıyık, Z. O., Çakıcı, E. (2008). Sağlık çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyum. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 9, 132-8.
- Kuzulugil, Ş. (2012). Kamu hastaneleri çalışanlarında iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41, 129-41.8.
- Polatcan, İ., Gacar, A., Coşkun, Z., Yıkılmaz, A. (2017). Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüklerinde çalışan personellerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 12(29).
- Saygun, M., Çakmak, A., Köse, S. (2004). Kırıkkale ilinde üç farklı hastanede çalışan hekimlerin iş doyum. *Türk Klinikleri Tıp Dergisi*, 24, 219-29.

- Saylan, E., Cerev, G. (2019). Yerel yönetim çalışanlarının örgütsel bağlılık ile iş doyumları arasındaki ilişkiye yönelik nicel bir araştırma: Elazığ il özel idaresi örneği. *Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi*, 6(11), 103-118.
- Sever, E. (2017). *Personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide, iş doyumunun ara değişken rolü: sanayi sektöründe bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Straton, G., Reilly, T., Williams, M., Richardson, D. (2004). The role of the occer Academy. *Youth Soccer, Routledge*, Taylor and Francis Group, New York.
- Sünter, A. T., Cambaz, S., Dabak, İ., Öz, H., Peşken, Y. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16, 9-14.
- Tekbalkan, M. (2010). *Dış kaynaklardan yararlanan otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ulucan, H., Erol, E., Bektaş, F., Yılmaz, İ. (2011). Türkiye'deki profesyonel kulüplerinin alt yapılarındaki antrenörlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk University Journal of Physical Education and Sport Science*, 2(1), 227-259.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2), 155-169.

Makale Alıntısı

Şenbakar, K. (2021). Elazığ İlindeki Antrenörlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi [Investigation of Job Satisfaction Levels of Coaches in Elazığ], *Spor Eğitim Dergisi*, 5 (2), 36-42.



Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.