



Cimnastik Branşında Antrenör ve Hakem Olarak Görev Yapan Bireylerin İş Yaşamındaki Mutluluk Seviyelerinin İncelenmesi

Banu GÜNDOĞAN^{1*}, **A. Azmi YETİM¹**

¹Gazi Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Ankara.

Orijinal Makale

Gönderi Tarihi: 03.05.2021

Kabul Tarihi: 24.06.2021

DOI: 10.30769/usbd.932169

Online Yayın Tarihi: 30.06.2021

Öz

Bu çalışmanın amacı, cimnastik branşında antrenör ve hakem olarak görev yapan bireylerin iş yaşamındaki mutluluk seviyelerinin tespit edilmesidir. Çalışmada ayrıca iş yaşamında mutluluk seviyelerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi de amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklem grubunu Türkiye Cimnastik Federasyonunda antrenör ve hakem olarak görev yapan 2020 yılı vizeli 232 birey oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu ve Van Katwyk vd., (2000) tarafından geliştirilen Bayram vd., (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği (JAWS) kullanılmıştır. Verilerin analizinde istatistiksel yöntem olarak; tanımlamalı istatistik ile bağımsız gruplar için t-testi ve Anova testi kullanılmıştır. Sonuç olarak antrenör ve hakem olarak görev yapan bireylerin iş yaşamında mutluluk seviyelerinin yüksek düzeyde (Ort=4,26) olduğu ve bunun yaş, medeni durum, cimnastik branşında sporculuk geçmişi, antrenörlük süresi, ekonomik düzey açısından anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: İş yaşamında mutluluk, cimnastik antrenörü, cimnastik hakemi

Investigation of the Happiness Levels of the Individuals Working as Gymnastics Coaches and Referees in Working Life

Abstract

The aim of this study is to determine the happiness levels of individuals who work as a gymnastics coach and a referee in working life. The study also aims to examine happiness levels in working life depending on several variables. The sample group of the study is made up of 232 individuals who work for the Turkish Gymnastics Federation as a certified coach and referee for the year 2020. In the study, the personal information form developed by the researchers and the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) adapted to Turkish by Bayram et al. (2004) developed by Van Katwyk et al. (2000) were used as data collection tools. As the statistical method in analysing the data, t-test and ANOVA test have been used for descriptive statistics and independent groups. At the end of the study, it was concluded that individuals working as coaches and referees had a high level of happiness in working life (Average=4,26) and this differed significantly depending on such factors as age, marital status, sports experience in gymnastics, coaching time, and socioeconomic status.

Keywords: Happiness in the working life, gymnastic coach, gymnastic referee

* **Sorumlu Yazar:** Banu GÜNDOĞAN, **E-Posta:** banugundogan0@gmail.com

GİRİŞ

İnsanoğlu yeteneklerini ve kapasitesini hayatını sürdürme, başkalarıyla paylaşma ve en iyiye ulaşma yolunda kullanmaktadır. Bununla birlikte, insan doğuştan üstün yeteneklere sahip olsa da, sınırsız ihtiyaçlarını sınırlı yetenekleriyle dışarıdan destek almadan karşılamakta zorlanmaktadır. Kendisinden farklı yeteneklerdeki bireylerle bir araya gelmekte, sorumlulukları paylaşmakta ve ortak amaçları gerçekleştirmek için farklı örgütlere girmektedir. Örgütlerin bir parçası olmak, insanların yaşamlarını kolaylaştırmakta, onlara farklı mutluluk yolları sunmaktadır. Örgütler bireylerden örgütsel amaçları gerçekleştirmeye yönelik performans beklentisi içerisindedir, bireyler de bilgi ve becerilerinin karşılığı olarak bireysel amaçlarına yönelik beklentiler içerisindedir (Korkut, 2019).

Birey için çalışmanın ne anlama geldiği konusu çalışma psikolojisi üzerinde yapılan araştırmaların çok uzun süredir üzerinde durduğu ve halen hakkında teoriler üretmeye çalışıldığı önemli konulardan biridir. Çalışma konusunun bilim dünyasında bu kadar önemli bir yer tutmasının nedeni insan yaşamının büyük bir kısmını çalışma olgusunun kaplamasıdır (Solmuş, 2008). Bu nedenle çoğu bireyin hayatında iş yaşamı merkezi bir konumdadır (Keser ve Güler, 2016; Russell, 2018; Solmuş, 2007). Çalışanların birgün içinde yer alan 24 saatinin kullanımına bakıldığında uyku, yemek gibi temel ihtiyaçların dışında kalan zamanlarının büyük bölümünde işyerindedirler. Çoğu zaman ailelerinden çok iş arkadaşlarıyla bir arada olmaktadır (Akduman ve Hatipoğlu, 2018; Arslan, 2018).

İş, yalnızca gelir elde etme aracı değil, aynı zamanda kariyer yapma, sosyalleşme, hedeflere ulaşma, mutluluk kaynağıdır (Bayram, Kuşdil, Aytaç ve Bilgel, 2004). İşin başarılmasıyla duyulacak mutluluk, hayatın en büyük hoşnutluğudur. İşten duyulan mutluluk yalnız hüner göstermek değil, aynı zamanda başarılı bir rakibi yenmektir. Örneğin bir uçakla çok büyük hünerler gösterebilen bir pilot, bundan öylesine mutluluk duyar ki, hayatını tehlikeye atmaktan bile çekinmez. Daha az yorucu olan daha küçük işlerden de zevk duyulabilir. Sonsuz ilerleme olanağı bulunması koşuluyla bütün işler mutluluk vericidir (Russell, 2018).

Günümüzde birçok araştırma iş yaşamında çalışanın mutsuzluğuna neden olan fiziksel, duygusal ve maddi zararların boyutuna dikkat çekmektedir (Bulut, 2015). Bu nedenle mutluluğa duyulan ilgi iş yerine yayılmıştır (Fisher, 2010; Gürbüz, 2020). Örgütlerin hedeflerine ulaşma arayışında olumsuz davranışlara odaklanıldığında istenilen sonuç elde edilmeyince araştırmalar olumlu kavramlara yönelmiştir. Örneğin çalışmaların iş doyumunu, mutlulukları, adanmışlıkları gibi konulara yoğunlaşmaya başlanmıştır. Önceleri iş doyumunu ile benzer bir kavram olarak ele alınan örgütsel mutluluk; artık iş doyumundan daha geniş bir kavram olarak anılmaktadır. Özellikle özel sektör yeni çalışanı işe almaktansa elindeki çalışandan daha fazla verim elde etmek için bu konuya ilgi göstermektedir (Bulut, 2015).

İş yaşamında mutluluk, zevk olarak çalıştığımızda, kendimizle gurur duyacak işler başardığımızda, kendimizi durmaksızın geliştirdiğimizde, muhteşem iş arkadaşları edindiğimizde, işteki başarımız ödüllendirildiğinde, isteyken enerjik olduğumuzda ve işimizde en iyi olduğumuzu düşündüğümüzde hissedilen duygudur (Kjerulf, 2015).

Bireyin çalışma performansını doğrudan etkileyen ve bireyin çalışma motivasyonunu yükselten olumlu bir zihin yapısıdır (Bulut, 2015). İş yaşamında mutluluk çatısı altında yönetici ilişkileri, kariyer olanakları, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, ücret, öğrenme fırsatları, iş-yaşam dengesi, çalışma saatleri gibi birçok örgütsel değişken vardır (Kalafatoğlu, 2018). Warr (2013) da örgütsel mutluluğu para, fiziksel güvenlik, değerli bir sosyal konum, destekleyen bir yönetimin varlığı, kariyer gelişim olanakları, adalet gibi özellikler çerçevesinde incelemiş bu özelliklerin esenlikle ilişkili olduğunu savunmuştur.

Çalışma yaşamında mutluluk ile yaşam tatmini arasında güçlü bir ilişkiden söz edilebilir. Böylece birey iş yaşamındaki mutluluğu iş dışı yaşamına da taşır (Bayram vd., 2004; Gavin ve Mason, 2004; Keser, 2019; Kjerulf, 2015). İş hayatında mutlu, huzurlu, istekli, performansı ve üretkenliği yüksek ve meslektaşlarıyla çalışmaktan zevk duyan çalışan hem iş hayatında hemde sosyal hayatında kendini mutlu, huzurlu ve iş doyumunu gerçekleştirmiş olarak hisseder (Bulut, 2020). Aynı zamanda işini sıradan bir uğraş olarak değil, bir ayrıcalık olarak görür (Shahar, 2008).

Spor örgütlerine bakıldığında hedeflere ulaşmada bir iş gören olarak en önemli rolün antrenör ve hakemlerde olduğu söylenebilir. Cimnastik antrenörü ve hakemlerin iş yaşamlarında mutlu olmaları çalıştıkları kurumların performansını olumlu yönde etkileyecektir. Bu bilgiler ışığında mevcut çalışmanın amacı, son yıllarda sporcularının uluslararası cimnastik literatüründe tescillenen hareketleri, kazandıkları Dünya ve Avrupa Şampiyonlukları ile popülerliği her geçen gün artan cimnastik branşında antrenör ve hakem olarak görev yapan bireylerin iş yaşamındaki mutluluk seviyelerinin tespit edilmesi ve bunun çeşitli değişkenler açısından incelenmesidir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada evreni temsil eden bireylerden elde edilen veriler ışığında, evren hakkında genellemeler yapabilme imkanı sağlayan araştırma yöntemi olan betimsel tarama modeli kullanılmıştır (Sönmez ve Alacapınar, 2019).

Çalışma Grubu

Türkiye Cimnastik Federasyonunda görev yapan 2020 yılı vizeli toplam 460 cimnastik antrenörü araştırmanın evrenini oluştururken antrenörlük mesleği ile birlikte cimnastik hakemliği mesleğini bir arada yürüten 232 kişi çalışmanın örneklem grubunu oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracının ilk bölümünde cimnastik branşında antrenör ve hakem olarak görev yapan bireylerin yaşı, medeni durumu, cimnastik branşında sporculuk geçmişi, antrenörlük süresi, ekonomik düzeyi ile ilgili sorular bulunmaktadır. İkinci bölümünde ise bireylerin iş yaşamında mutluluk seviyesini tespit etmek için Van Katwyk, Fox, Spector ve Kelloway (2000) tarafından geliştirilen Bayram vd. (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak güvenilirlik çalışması yapılan 'İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeği' kullanılmıştır. Ölçek, yüksek

memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU), yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU), düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) ve düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU) şeklinde 4 alt boyut 20 maddeden oluşmaktadır. 20 duygu ifade eden cümlelerden 10'u pozitif, 10'u negatif duygularla ilgilidir. Sözü edilen bu 4 boyut duygu ifade eden ölçek maddelerinin yüksek-düşük memnuniyet ve yüksek-düşük uyarılmışlık şeklinde isimlendirilen iki ana eksen üzerinde dağılımlarından elde edilmiştir. Memnuniyet eksenini kişinin işiyle bağlantılı genel mutluluk düzeyini belirleme amacıyla kullanılırken, uyarılmışlık eksenini kişinin psikolojik sisteminin güdülenme (motivasyon) düzeyini göstermektedir (Van Katwyk vd., 2000).

Tablo 1'de iş yaşamında mutluluk ölçeği alt boyutları ve madde örnekleri verilmiştir.

Tablo 1. İş yaşamında mutluluk ölçeği alt boyutları ve madde örnekleri

Alt boyutlar	Madde örnekleri
Yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU) bölgesinin birey tipi mutlu ve aktiftir.	3 (neşe), 8 (sevinç), 9 (coşku), 10 (heves), 16 (esinlenme)
Yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU) bölgesinin birey tipi huzurlu, düşük güdülenme düzeyine sahiptir.	1(huzur), 5 (hoşnutluk), 18 (memnuniyet), 19 (iftihar duygusu), 20 (tatmin)
Düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) bölgesinin birey tipi kaygılıdır.	7 (tikinti), 11 (korku), 12 (hayal kırıklığı), 13 (kızgınlık), 15 (tehdit)
Düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU) bölgesinin birey tipi kendi içine kapanan ve güdülenme düzeyi düşüktür.	2 (can sıkıntısı), 4 (kafa karışıklığı), 6 (bunalım duygusu), 14 (yorgun), 17 (bezgin)

Verilerin Toplanması

Gönüllü katılımcılara veri toplama araçları hakkında sözlü bilgi verildikten sonra online anket yöntemiyle araştırmanın verileri toplanmıştır.

Verilerin Analizi

SPSS 21.0 paket programı ile verilerin analizi yapılmıştır. Ölçek ve alt boyut puanlarının normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesi için basıklık ve çarpıklık katsayıları incelenmiştir. Ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (DeCarlo, 1997). Çalışmada puanların normal dağılım göstermesi nedeniyle parametrik test teknikleri kullanılmıştır. Ölçek puanının demografik özelliklere göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi için t testi ve Anova testi kullanılmıştır.

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde istatistiksel analizler neticesinde elde edilen verilere ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 2'de katılımcıların demografik değişkenlerine ait bilgileri verilmiştir.

Tablo 2. Demografik değişkenler

		n	%
Cinsiyet	Kadın	135	58,2
	Erkek	97	41,8
Yaş	18-25	22	9,5
	26-33	67	28,9
	34-41	89	38,4
	42-49	42	18,1
	50 ve üzeri	12	5,2
Medeni durum	Bekar	99	42,7
	Evli	133	57,3
Eğitim düzeyi	İlköğretim	0	0,0
	Ortaokul	1	,4
	Lise	17	7,3
	Lisans	182	78,4
	Yüksek lisans	28	12,1
	Doktora	4	1,7
Sporculuk geçmişi olma durumu	Evet	187	80,6
	Hayır	45	19,4
Antrenörlük süresi	0-4	23	9,9
	5-9	65	28,0
	10-14	65	28,0
	15 üst	79	34,1
Ekonomik düzey	Alt	17	7,3
	Orta-Alt	44	19,0
	Orta	105	45,3
	Orta-Üst	64	27,6
	Üst	2	,9
Hakemlik branşı	Ritmik Cimnastik	40	17,2
	Artistik Cimnastik-Kadın	66	28,4
	Artistik Cimnastik-Erkek	55	23,7
	Aerobik Cimnastik	50	21,6
	Trampolin Cimnastik	21	9,1
Hakemlik brövesi	Aday	44	19,0
	Bölge	54	23,3
	Milli	117	50,4
	Uluslararası	17	7,3
Hakemlik süresi	0-4	80	34,5
	5-9	66	28,4
	10-14	39	16,8
	15 üst	47	20,3

Tablo 3'te iş yaşamında mutluluğa ait betimsel istatistikler ve güvenilirlik katsayıları verilmiştir.

Tablo 3. İş yaşamında mutluluğa ait betimsel istatistikler ve güvenilirlik katsayıları

	n	Minimum	Maksimum	Ortalama	ss	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach's Alpha
YMYU	232	2,00	5,00	4,19	0,57	-,633	1,108	,834
YMDU	232	2,00	5,00	4,25	0,61	-,860	1,449	,824
DMYU	232	1,00	3,80	1,57	0,66	1,117	0,881	,825
DMDU	232	1,00	4,20	1,83	0,72	,869	0,433	,848
İş Yaşamında Mutluluk	232	2,30	5,00	4,26	0,53	-,672	0,637	,923

Tablo 3'te iş yaşamında mutluluk ve alt boyut puanlarından elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri +3 ile -3 arasındadır. Normallik sağlandığı için analizler parametrik test teknikleri ile yapılmıştır. Güvenirlik katsayıları incelendiğinde ölçeğin bütünü için bu değer .92 olarak

hesaplanmıştır. Boyutlar açısından bakıldığında, Cronbach Alpha değerleri sırasıyla, .83, .82, .82, .84 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4'te iş yaşamında mutluluğun yaş değişkenine göre Anova testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4. İş yaşamında mutluluğun yaş değişkenine göre Anova testi sonuçları

Yaş	n	Ortalama	ss	F	p	İkili Karşılaştırma
YMYU	18-25	22	4,19	0,64	,544	,703
	26-33	67	4,15	0,61		
	34-41	89	4,26	0,55		
	42-49	42	4,13	0,55		
	50 ve üzeri	12	4,17	0,47		
YMDU	18-25	22	3,99	0,84	2,754	1<3
	26-33	67	4,19	0,58		2<3
	34-41	89	4,40	0,53		,029*
	42-49	42	4,22	0,60		
	50 ve üzeri	12	4,10	0,67		
DMYU	18-25	22	1,69	0,66	,372	,829
	26-33	67	1,61	0,73		
	34-41	89	1,53	0,60		
	42-49	42	1,53	0,70		
	50 ve üzeri	12	1,60	0,50		
DMDU	18-25	22	1,86	0,61	,108	,980
	26-33	67	1,85	0,70		
	34-41	89	1,83	0,75		
	42-49	42	1,78	0,84		
	50 ve üzeri	12	1,75	0,47		
İş Yaşamında Mutluluk	18-25	22	4,16	0,52	,649	,628
	26-33	67	4,22	0,55		
	34-41	89	4,32	0,52		
	42-49	42	4,26	0,55		
	50 ve üzeri	12	4,23	0,45		

*p<0,05

Tablo 4'e göre katılımcıların YMDU alt faktör puanları ile yaşı arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p=0,029). Yapılan ikili karşılaştırma testine göre 34-41 yaş arasının ortalaması 26-33 ile 18-25 yaş arasına göre anlamlı şekilde daha büyüktür.

Tablo 5'te iş yaşamında mutluluğun medeni durum değişkenine göre t-testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 5. İş yaşamında mutluluğun medeni durum değişkenine göre t-testi sonuçları

Medeni durum	n	Ortalama	ss	t	p	
YMYU	Bekar	99	4,20	0,56	,159	,874
	Evli	133	4,19	0,58		
YMDU	Bekar	99	4,15	0,64	-2,181	,030*
	Evli	133	4,33	0,58		
DMYU	Bekar	99	1,55	0,58	-,482	,631
	Evli	133	1,59	0,71		
DMDU	Bekar	99	1,78	0,64	-,925	,356
	Evli	133	1,86	0,78		
İş Yaşamında Mutluluk	Bekar	99	4,26	0,50	-,113	,910
	Evli	133	4,27	0,55		

*p<0,05

Tablo 5'e göre katılımcıların YMDU alt faktör puanları ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,030$). Evlilerin ortalaması anlamlı şekilde daha büyüktür.

Tablo 6'da iş yaşamında mutluluğun cimnastik branşında sporculuk geçmişi olma durumu değişkenine göre t-testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 6. İş yaşamında mutluluğun cimnastik branşında sporculuk geçmişi olma durumu değişkenine göre t-testi sonuçları

Sporculuk geçmişi		n	Ortalama	ss	t	p
YMYU	Evet	187	4,19	0,58	-,032	,974
	Hayır	45	4,20	0,54		
YMDU	Evet	187	4,26	0,62	,634	,527
	Hayır	45	4,20	0,57		
DMYU	Evet	187	1,61	0,68	2,009	,048*
	Hayır	45	1,42	0,52		
DMDU	Evet	187	1,85	0,73	,826	,410
	Hayır	45	1,75	0,68		
İş Yaşamında Mutluluk	Evet	187	4,25	0,54	-,636	,525
	Hayır	45	4,31	0,47		

* $p<0,05$

Tablo 6'ya göre katılımcıların DMYU alt faktör puanları ile sporculuk geçmişleri arasında anlamlı farklılık vardır ($p=0,048$). Sporculuk geçmişi olanların ortalaması anlamlı şekilde daha büyüktür.

Tablo 7'de iş yaşamında mutluluğun antrenörlük süresi değişkenine göre Anova testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 7. İş yaşamında mutluluğun antrenörlük süresi değişkenine göre Anova testi sonuçları

Antrenörlük süresi		n	Ortalama	ss	F	p	İkili Karşılaştırma
YMYU	0-4	23	4,22	0,64	2,821	,040*	2>3
	5-9	65	4,33	0,54			
	10-14	65	4,04	0,58			
	15 üst	79	4,20	0,54			
YMDU	0-4	23	4,05	0,82	2,701	,046*	1<2 2>3
	5-9	65	4,40	0,51			
	10-14	65	4,15	0,62			
	15 üst	79	4,27	0,58			
DMYU	0-4	23	1,68	0,68	1,706	,167	
	5-9	65	1,42	0,63			
	10-14	65	1,63	0,66			
	15 üst	79	1,62	0,66			
DMDU	0-4	23	1,80	0,64	0,550	,649	
	5-9	65	1,77	0,69			
	10-14	65	1,92	0,73			
	15 üst	79	1,80	0,77			
İş Yaşamında Mutluluk	0-4	23	4,20	0,53	2,092	,102	
	5-9	65	4,38	0,48			
	10-14	65	4,16	0,55			
	15 üst	79	4,26	0,53			

* $p<0,05$

Tablo 7'ye göre katılımcıların YMYU alt faktör puanları ($p=0,040$) ve YMDU alt faktör puanları ($p=0,046$) ile antrenörlük süreleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Yapılan

ikili karşılaştırma testine göre 5-9 yıl antrenörlük süresi olanların ortalaması 10-14 yıl arasındakilere göre anlamlı şekilde daha büyüktür.

Tablo 8’de iş yaşamında mutluluğun ekonomik düzey değişkenine göre Anova testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 8. İş yaşamında mutluluğun ekonomik düzey değişkenine göre Anova testi sonuçları

Ekonomik düzey		n	Ortalama	Ss	F	p	İkili Karşılaştırma
YMYU	Alt	17	3,96	0,71	4,760	,003*	1<4
	Orta-Alt	44	4,10	0,57			2<4
	Orta	105	4,14	0,53			3<4
	Orta-Üst-Üst	66	4,40	0,55			
YMDU	Alt	17	4,07	0,67	4,776	,003*	1<4
	Orta-Alt	44	4,12	0,58			2<4
	Orta	105	4,19	0,60			3<4
	Orta-Üst-Üst	66	4,48	0,57			
DMYU	Alt	17	1,52	0,63	5,047	,002*	2>3
	Orta-Alt	44	1,85	0,72			2>4
	Orta	105	1,59	0,66			3>4
	Orta-Üst-Üst	66	1,37	0,54			
DMDU	Alt	17	1,76	0,80	4,980	,002*	1>4
	Orta-Alt	44	2,14	0,83			2>3
	Orta	105	1,84	0,66			2>4
	Orta-Üst-Üst	66	1,61	0,67			3>4
İş Yaşamında Mutluluk	Alt	17	4,19	0,63	6,485	,000*	1<4
	Orta-Alt	44	4,06	0,52			2<4
	Orta	105	4,22	0,50			3<4
	Orta-Üst-Üst	66	4,48	0,49			

*p<0,05

Tablo 8’e göre katılımcıların YMYU alt faktör puanları (p=0,003), YMDU alt faktör puanları (p=0,003), DMDU alt faktör puanları (p=0,002) ve toplam ölçek puanları (p=0,000) ile ekonomik düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ekonomik düzeyi orta-üst ya da üst olan bireylerin ortalaması en yüksek iken gelir düzeyi azaldıkça ortalama da azalmaktadır.

Tablo 8’de bireylerin DMYU alt faktör puanları (p=0,002) ile ekonomik düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ekonomik düzeyi orta-alt olan bireylerin ortalaması en yüksek iken orta-üst ya da üst olanların en küçüktür.

TARTIŞMA

Cimnastik antrenörü ve hakemi olarak görev yapan bireylerin iş yaşamında mutluluk seviyelerinin incelendiği bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular bu bölümde yorumlanmış ve ilgili literatür ile desteklenmiştir. Araştırma sonucunda antrenör ve hakem olarak görev yapan bireylerin iş yaşamında mutluluk seviyelerinin yüksek düzeyde (Ort=4,26) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Günümüzde cimnastik sporunda uluslararası müsabakalarda elde edilen büyük başarılarından dolayı cimnastik antrenörü ve hakemi olarak görev yapan bireylerin işlerini zevkle yaptıkları ve örgütsel mutluluk algılarının yüksek olduğu düşünülebilir. Literatürde araştırma sonuçları ile benzerlik gösteren sonuçlara da rastlanmıştır.

Bulut (2020) çalışmasında anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir. Yine bir başka benzer çalışmada ise Çetin ve Polat (2019) öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının genel olarak yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Diğer taraftan alan yazın incelendiğinde çalışma sonuçları ile farklılık gösteren birçok araştırma mevcuttur. Arslan (2018), Gürbüz (2020), Kuvvet (2019) araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin orta seviyede olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Yapılan analizler neticesinde antrenör ve hakemlerin YMDU alt faktör puanları ile yaşları arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır ($p=0,029$). 34-41 yaş arasındaki bireylerin ortalaması en yüksek iken 18-25 yaş arasındakilerin en küçüktür. Literatürdeki çalışmalarda yaş ile iş yaşamında mutluluğun doğru orantılı olduğu görülmektedir. Arar (2020) akademisyenler üzerine yaptığı çalışmasında 56 yaş ve üstünün, Düzgün (2016) ortaokulda görev yapan öğretmenler üzerine yaptığı çalışmasında 51 yaş ve üstünün iş yaşamında anlamlı derecede yüksek mutluluk seviyesine sahip olduğu sonucuna ulaşırken, Toker (2007) de İzmir'deki otel çalışanları üzerine yaptığı araştırmasında çalışmayla paralellik gösteren sonuçlar elde etmiştir. Diğer taraftan Luchman, Kaplan ve Dalal (2011) yaşa göre iş yerinde mutluluğun U şeklinde bir ilerleme gösterdiğini, 18-40 yaş arasında yüksek olan mutluluk seviyesinin 41-49 yaş arasında azaldığını, 50-72 yaş arasında tekrar baştaki yüksek seviyesine çıktığını tespit etmiştir. Bunun nedeni yaşın ilerlemesiyle birlikte bireylerin iş deneyimlerinin, başarılarının artması ve örgütte daha iyi pozisyonlarda çalışmaları olabilir. Bulut (2020) ise araştırmasında öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini belirlemede yaş değişkeni yönünden farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Mevcut çalışmada katılımcıların YMDU alt faktör puanları ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,030$). Evli bireylerin ortalaması anlamlı şekilde daha büyüktür. Bunun nedeni bireyin sosyal bir varlık olması ve özellikle ailesi ile dâhil olduğu çeşitli sosyal gruplar sayesinde daha huzurlu ve mutlu hissetmesi olabilir. Literatürde araştırma sonuçları ile farklılaşan sonuçlarada rastlanmıştır. Bilgiç (1998), Kara (2010), Toker (2007) yapmış oldukları çalışma sonuçlarında medeni durum değişkenine göre iş yaşamında mutluluk düzeyinde anlamlı farklılığa ulaşmamışlardır. Ayrıca Öner (2019) çalışmasında evli olmayan otomotiv sektörü çalışanlarının mutluluk düzeyinin evlilere göre anlamlı bir şekilde fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Antrenör ve hakem olarak görev yapan bireylerin DMYU alt faktör puanları ile sporculuk geçmişi durumu arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,048$). Sporculuk geçmişi olan bireylerin ortalaması anlamlı şekilde daha büyüktür. Bunun nedeni çok uzun saatler spor salonunda çalışmaları nedeniyle özel yaşamlarına yeteri kadar vakit ayıramamaları ve sporculuk dönemlerinde geçirmiş oldukları sakatlıklar olarak düşünülebilir. Warr (2013), çalışmasında bireysel deneyimlerin de iş yaşamında mutluluk için önemli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ancak alan yazında antrenör ve hakemlerin iş yaşamında mutluluğunu sporculuk geçmişi olma durumuna göre inceleyen çalışmaların sayısının az olması mevcut araştırmayla karşılaştırma yapmayı güçleştirmektedir.

Yapılan analizler sonucunda YMYU alt faktör puanları ($p=0,040$) ile antrenörlük süresi arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır ($p<0,05$). Antrenörlük süresi 5-9 yıl arasındaki

bireylerin ortalaması 10-14 yıl arasındakilere göre anlamlı şekilde daha büyüktür. Bulut (2015), Çetin ve Polat (2019)'ın çalışmalarındaki öğretmenlerin kıdem yılı arttıkça mutluluk düzeylerinde düşüş olduğu bulgusu çalışmamızın sonucu ile örtüşürken, Arar (2020), Düzgün (2016), Kara (2010) ve Korkut (2019)'un mesleki kıdem yükseldikçe mutluluk seviyesinin de yükseleceği araştırma sonucu mevcut çalışma ile farklılık göstermektedir. Bu durum mesleğinde belirli bir deneyim elde etmiş kişilerin daha üretken olabildikleri ve zorluklara daha kolay göğüs gerebildikleri ile açıklanabilir. Diğer yandan Bulut (2020), Kuvvet (2019), Özgenel ve Bozkurt (2020)'un araştırma bulgularında öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir.

Mevcut çalışmada bireylerin YMYU alt faktör puanları ($p=0,003$), YMDU alt faktör puanları ($p=0,003$), DMDU alt faktör puanları ($p=0,002$) ve toplam ölçek puanları ($p=0,000$) ile gelir düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Geliri orta-üst ya da üst olanların ortalaması diğer gruptakilere göre anlamlı şekilde daha büyüktür. Bu durum yüksek gelirli bireylerin, daha iyi bir yaşam kalitesine sahip olmaları ile açıklanabilir. Gelir düzeyinin bireyin ekonomik özgürlüğünü, satın alma gücünü etkilediği ve toplum içerisindeki statüsünü de belirlediği söylenebilir. Ayrıca, çalışanlar aldıkları ücrete dayanarak, örgütün kendileri hakkında ne düşündüğünü de tahmin edebilirler (Özkalp ve Kirel, 2018). Güner ve Bozkurt (2017), Linz ve Semykina (2012) işyerindeki mutluluk nedenleri içinde ödül ve primlerin de yer aldığına dikkat çekerken, Kahneman ve Deaton (2010), Keser (2018), McBride (2010), Turan (2020) araştırmalarında çalışanlara ödenen ücretin çalışanların mutlulukları üzerinde çok büyük bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlar mevcut çalışmanın bulgularıyla paralellik gösterirken Çirkin ve Göksel (2016), Kara (2010) çalışmalarında iş yaşamında mutluluğun gelir seviyesine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan analizler neticesinde bireylerin DMYYU alt faktör puanları ($p=0,002$) ile ekonomik düzeyleri arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Ekonomik düzeyi orta-alt olan bireylerin ortalaması en yüksek iken orta-üst ya da üstlerin en düşüktür. Bülbül ve Güray (2011)'ın araştırmasında düşük gelire sahip erkeklerin orta-üst mutluluk seviyesine sahip olduğu tespiti mevcut çalışmanın sonucu ile farklılık göstermektedir.

SONUÇ

Hedeflenen başarıların gerçekleşmesi için iş yaşamında bireyi harekete geçiren güdülerin örgüt tarafından dikkate alınması ve ona göre çalışmalar yapılması gereklidir (Keser, 2019). Bu nedenle örgütlere önemli görevler düşmektedir. Bu çalışmanın spor federasyonlarına, spor kulüplerine, spor yöneticilerine, antrenör ve hakemlere iş yaşamında mutluluk konusunda farkındalık yaratabileceği söylenebilir.

Sporun temel taşı olan antrenör ve hakemlerin iş yaşamında mutluluk düzeyleri spor branşlarında amaçlanan başarılarla ulaşmak için önemsenmesi gereken bir konudur. Yapılan araştırma sonucunda, antrenör ve hakemlerin iş yaşamında mutluluk düzeylerine ilişkin literatürde herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle çalışmanın sonuçlarının alan yazının zenginleşmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak sporcularının Dünya ve Avrupa Şampiyonlukları ile popülerliği her geçen gün artan cimnastik branşında antrenör ve hakem olarak görev yapan bireylerin iş yaşamında mutluluk seviyelerinin yüksek düzeyde (Ort=4,26) olduğu ve bunun yaş, medeni durum, cimnastik branşında sporculuk geçmişi, antrenörlük süresi, ekonomik düzey açısından anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Son yıllarda cimnastik branşındaki sporcular uluslararası cimnastik literatüründe tescillenen hareketleri, Dünya ve Avrupa Şampiyonlukları ile dünya cimnastik platformunda var olduklarını göstermişlerdir. Bu nedenle yaşamlarının büyük bir kısmını cimnastik salonunda geçiren, işlerine kalplerini koyan cimnastik antrenörü ve hakemlerinin iş yaşamında mutlu, huzurlu, istekli, performansları ve üretkenliklerinin yüksek olduğu söylenebilir.

ÖNERİLER

Günümüzde Türk cimnastiği en büyük spor organizasyonlarında artarak devam eden başarıları sayesinde dünyada cimnastik sporunda en iyiler arasında yer almaktadır. Buna rağmen cimnastik antrenörü ve hakemleri üzerine ulusal literatürde çok az çalışma mevcuttur. Bu nedenle cimnastik sporu ile ilgili daha fazla bilimsel çalışmanın yapılması önerilebilir.

Farklı evren ve örneklemeler seçilerek araştırma sonuçlarının genellenebilirliği artırılabilir. İleride yapılacak çalışmalarda nitel veya karma veri toplama teknikleri kullanılarak daha ayrıntılı sonuçlar elde edilebilir.

Yayın Etiđi: Bu çalışmanın hazırlanma ve yazım sürecinde “*Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiđi Yönergesi*” kapsamında bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş olup; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir. Alıntılama yapılan araştırmalara atıf yapılarak etik kurallara riayet edilmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı: Birinci yazar olan Banu GÜNDOĞAN araştırmanın giriş, yöntem, istatistik analizleri ve bulgular kısmında etkin rol oynamıştır. Her iki yazar araştırmanın tartışma ve sonuç kısmını birlikte tamamlamışlardır.

KAYNAKLAR

- Arar, T. (2020). *Akademide iş yeri mutluluğu ile performans arasındaki ilişkide iş yaşam dengesi ve duygusal zekanın rolü*. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kırıkkale.
- Akduman, G. ve Hatipoğlu, Z. (2018). Mutluluk ve işe ilişkin duyuşsal iyilik algısına yönelik ülkeler bazında karşılaştırmalı bir araştırma. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 7(3), 154-172. <https://dergipark.org.tr/pub/ssrj/issue/38851/459956>.
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Bayram, N., Kuşdil, M.E., Aytaç, S. ve Bilgel, N. (2004). İşe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ölçeğinin job-related affective well-being-JAWS Türkçe versiyonunun güvenilirlik çalışması. *Öneri Dergisi*, 6(22), 1-7. Doi: 10.14783/maruoneri.678469.
- Bilgiç, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of turkish workers. *The Journal of Psychology*, 132(5), 549-557. <https://doi.org/10.1080/00223989809599287>.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması*. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Gaziantep.
- Bulut, A. (2020). *Eğitim kurumlarında yönetsel tarz ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Uşak.
- Bülbül, Ş. ve Giray, S. (2011). Analysis of the relationship structure between socio-demographic features and happiness sensation. *Ege Academic Review*, 11, 113-123. <https://dergipark.org.tr/pub/eab/issue/39895/473664>.
- Çetin, S. ve Polat, S. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının analizi*. 14. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi Tam Metin Bildiri Kitabı, Ankara.
- Çirkin, Z. ve Göksel, T. (2016). Mutluluk ve gelir. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71(2), 375-400. Doi: 10.1501/SBFder_0000002397.
- DeCarlo, L.T. (1997). Kurtosis'in anlamı ve kullanımı üzerine. *Psikolojik Yöntemler*, 2(3), 292-307. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.2.3.292>.
- Düzgün, O. (2016). *Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki*. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Tokat.
- Fisher, C.D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>.
- Gavin, J.H. & Mason, R.O. (2004). Erdemli organizasyon: iş yerinde mutluluğun değeri. *Örgütsel Dinamikler*, 33(4), 379-392. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.005>.
- Güner, F. ve Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2017). Banka çalışanlarının işyerinde mutluluk ve mutsuzluk nedenleri üzerine keşif amaçlı bir araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 85-105.
- Gürbüz, G. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki*. Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Kahneman, D. & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107(38), 16489-16493. <https://doi.org/10.1073/pnas.1011492107>.
- Kalafatoğlu, Y. (2018). İşyerinde mutluluk. Tülay Turgut (Ed.), *Örgütsel Davranış içinde* (s. 266-268). İstanbul: Çağlayan.
- Kara, M.M. (2010). *İş tatmini ile mutluluk ve başarı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Gündoğan, B. ve Yetim, A.A. (2021). Cimnastik branşında antrenör ve hakem olarak görev yapan bireylerin iş yaşamındaki mutluluk seviyelerinin incelenmesi. *Ulusal Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1), 64-76.

- Van Katwyk, P.T., Fox, S., Spector, P.E. & Kelloway, E.K. (2000). Using the job-related affective well-being scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 219–230. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.219>.
- Keser, A. ve Güler, B.K. (2016). *Çalışma psikolojisi*. İzmit: Umuttepe, s.231-243.
- Keser, A. (2018). İşte mutluluk araştırması. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14(1),43-57. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/paradoks/issue/36230/355854>.
- Keser, A. (2019). *Çalışma yaşamında motivasyon*. 2. Baskı. İzmit: Umuttepe, s.36-89-91-105-151.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi*. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Malatya.
- Kuvvet, A.B. (2019). *Okul müdürlerinin öğretim liderlikleri ile sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Kjerulf, A. (2015). *Sabah 9'dan akşam 6'ya happy hour işyerinde nasıl mutlu olunur?* Can Yapalak (Çev.). İstanbul: Doğan Egmont, s.29-31.
- Linz, S.J. & Semykina, A. (2012). What makes workers happy? Anticipated rewards and job satisfaction. *Industrial Relations*, 51(4), 811-844. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2012.00702.x>.
- Luchman, J.N., Kaplan, S.A. & Dalal, R.S. (2011). Getting older and getting happier with work: An information-processing explanation. *Social Indicators Research*, 108(3), 535-552. Doi:10.1007/s11205-011-9892-8.
- McBride, M. (2010). Money, happiness and aspirations: An experimental study. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 74, 262-276. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2010.03.002>.
- Öner, C. (2019). *İş yaşamında mutluluk, iş yaşam dengesi ve işe adanma ilişkisi*. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Özgenel, M. ve Bozkurt, B. (2020). Okul mutluluğunu yordayan bir faktör: Öğretmenlerin politik becerileri. *Turkish Journal of Educational Studies*, 7(2), 130-149. doi:10.33907/turkjes,701230.
- Özkalp, E. ve Kirel Ç. (2018). *Örgütsel Davranış*. 8. Baskı. Bursa: Ekin, s.116.
- Russell, B. (2018). *Mutlu olma sanatı*. 7. Baskı. Yunus Sağlamtürk (Çev.). Ankara: Say, s.162.
- Shahar, T.B. (2008). *Daha mutlu yaşamak*. Bülent Akat (Çev.). Ankara: Elma.
- Solmuş, T. (2007). *Endüstriyel klinik psikoloji ve insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta.
- Solmuş, T. (2008). *İş ve özel yaşama psikolojik bakışlar*. İstanbul: Epsilon.
- Sönmez, V. ve Alacapınar, F.G. (2019). *Örneklendirilmiş bilimsel araştırma yöntemleri*. 7. Baskı. Ankara: Anı.
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107. Doi:10.31671/dogus.2019.245.
- Turan, N. (2020). Çalışma mutluluğu düzeyi ve algısı: Özel sektör avukatları üzerine bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 89-104. doi:10.18394/iid.553308.
- Warr, P. (2013). Sources of happiness and unhappiness in the workplace: A combined perspective. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 99-106. <https://psycnet.apa.org/doi/10.5093/tr2013a>.



Bu eser **Creative Commons Atıf-Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı** ile lisanslanmıştır.