

Profesyonel Futbolcuların İş Doyum Düzeyleri

Elif Bozyigit¹, Dođukan Erdoğan Durmuş²

Özet

Yayın Bilgisi

Gönderi Tarihi: 10.12.2017

Kabul Tarihi: 06.03.2018

Online Yayın Tarihi: 06.03.2018

Anahtar Kelimeler

İş Doymu, Spor, Futbol,
Spor Yaşı

Bu araştırmanın amacı, profesyonel futbolcuların iş doyum düzeylerini belirlemek ve iş doyumunu etkileyebilecek yaş faktörü açısından incelemektir. Araştırmaya Türkiye liglerindeki kulüplerde profesyonel olarak futbol oynayan 149 erkek futbolcu katılmıştır. Veri toplama araçları olarak “Kişisel Bilgi Formu” ve “Minnesota İş Doyum Ölçeği”nin kısa formu kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda futbolcuların genel iş doyumlarının 46.91, içsel doyum düzeylerinin 23.93, dışsal doyum düzeylerinin ise 23.01 olduğu tespit edilmiştir. Futbolcuların yaş grupları ile içsel doyumları, spor yaşı ile genel iş doyumları, spor yaşı ile içsel ve dışsal doyumları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Buna karşılık futbolcuların yaş grupları ile genel iş doyumları ve dışsal doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

Job Satisfaction Levels of Professional Football Players

Abstract

Article Info

Received: 10.12.2017

Accepted: 06.03.2018

Online Published: 06.03.2018

Keywords

Job Satisfaction, Sport,
Football, Sport Age

The purpose of this study was to determine the level job satisfaction of professional football players and to examine in terms of age factor. 149 football players who played football professionally in Turkish leagues' clubs participated in the research. "Personal Information Form" and the short form of "Minnesota Job Satisfaction Scale" were used as data collection tools. As a result of the analysis, it was determined that general job satisfaction of the footballers 46.91, the internal satisfaction levels 23.93, the external satisfaction levels 23.01. There was no significant difference between the age groups of footballers and their internal satisfaction, sport age and general job satisfaction, sport age and internal and external satisfactions. On the other hand, a statistically significant difference was found between age groups of footballers, general job satisfaction and external satisfaction levels.

¹**Sorumlu Yazar:** ¹Pamukkale Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü, Denizli, Türkiye. (ebozyigit@gmail.com)

²Türkiye Futbol Federasyonu, Profesyonel Futbolcu, Türkiye.

Giriş

Çalışma hayatında ve çalışma psikolojisi alanında iş doymu oldukça sık kullanılan bir kavramdır. İş doymu alanyazında birçok yazar tarafından tanımlanmıştır. Bazı tanımlar şöyledir; kişinin iş değerlerine ulaşması ya da rahatlaması gibi kişinin işini değerlendirmesinin bir sonucu olarak kişinin işinden elde ettiği zevkli duygusal durum (Locke, 1976), bireyin işine gösterdiği genel tutum (Erdoğan, 1996), bireyin iş yaparken algıladığı hoşnutluk duygusu (Aksu, Acuner ve Tabak 2002;

Ergin, 1997), kişilerin mesleklerini sevmeye ya da sevmeme derecesi (Spector, 1997), çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik (Ertürk ve Keçecioglu, 2012), yapılan iş ile kendini iyi hissetme duygusu (Gibson ve diğ., 2012) ve bir bireyin işinden nasıl tatmin olduğu (Oshagbemi, 2013). Tanımlardan yola çıkarak iş doyumunu için kişinin çalışma hayatına karşı hissettiği duygusal durumların toplamıdır diyebiliriz.

Çalışma yaşamının hemen hemen her alanında rekabet gün geçtikçe artmaktadır. Bu, özünde rekabet olan sporda da oldukça fazladır. Bir iş olarak da görülen spor sektörü ve çalışanları bu rekabetten oldukça fazla etkilenmektedir. Spor sahalarında bu işi yansıtan ve sporcu olarak bilinen kişiler aslında birer çalışandır. Sporcunun kulübüne karşı geliştirdiği olumlu ya da olumsuz tutum iş doyumunu pozitif ya da negatif açıdan etkiler. Tutum ve iş tatmini arasında kavramsal benzerlikler vardır ancak Hulin ve Judge (2003) bu iki yapı arasında önemli farklılıkların olduğunu belirtmiştir. İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olması, insanların yaşamlarından doyum alabilmeleri için işlerini sevmeleri gerektiğini ortaya koymaktadır. Keser (2005) de yaşam doyumunun, bireyin çalışma yaşam alanını etkilediğine değinmektedir.

Spor psikolojisi alanında yapılan çalışmalar, spor ortamının son derece karmaşık bir yapıya sahip olduğunu gözler önüne sermektedir. Sporda tatmine ulaşma çabalarıyla ilgili çalışmalar 1980'li yıllarda başlamıştır. O zamandan itibaren tatmin kavramının açıklanması için birçok deneme yapılmıştır. Farklı fikirlerin, yorumların ve değişen doğanın özelliklerini içeren bu denemeler çok boyutlu ve öznel olduğu için bu alandaki araştırmacılar tarafından çok zor kanıtlanmıştır (Özdevecioğlu ve Yalçın, 2010).

Çalışma hayatına başladıktan sonra günlük yaşantının büyük bir bölümü işyerinde geçer. Resmi anlamda mesai saatleri ya da çalışma saatleri olarak belirlenen bu zaman dilimi spor sektöründe farklıdır. Bir sporcu başarıya ulaşmak için günün farklı zamanlarında çok yoğun bir şekilde çalışabilmektedir. Bu çalışma bedensel olduğu gibi oldukça güçlü bir psikoloji de gerektirmektedir. Sürekli başarıya odaklanılan bir psikolojik ortamda sporcuyla negatif yönde etkileyecek diğer faktörlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir.

İşlerinden yalnızca ekonomik açıdan değil psikolojik açıdan da beklentilerini karşılayan kişiler mutlu olmaktadır. Dolayısıyla iş doyumunu insan yaşamında hem ekonomik hem de psikolojik açıdan önemli bir role sahiptir (Can, Soyer ve Bayansaldüz, 2009). Eğer yapılan iş, bireyin istediği gibi sonuçlandıysa birey motive olmakta ve doyum elde etmekte, sonuç beklenen düzeyde değil ise birey için iş doyumsuzluğu söz konusu olabilmektedir (Köroğlu, 2012). İş doyumunu açısından sporcunun doyumunun yüksek olması performans artırımı sağlayarak başarı getirebilir. Dolayısı ile bu durumda işyeri olarak nitelenen kulüp de olumlu bir şekilde etkilenir. Spor profesyonel olarak en üst düzeyde yapanların çok iyi ekonomik gelir sağladığı zaman zaman çeşitli kaynaklarda yer almakta ve konuşulmaktadır. Transfer ücreti olarak adı geçen bu gelirin sporcuyu tatmini ya da tatminsizliği ve elde edilip edilememesi onu psikolojik açıdan etkilemektedir. Ancak bu işin görülmeyen tarafıdır.

Spor ortamı özelliği gereği bir sürü duygu birikimini beraberinde getirir. Bu duygu birikimleri sonucu oluşan olumsuz duygular sporcunun mutsuz olmasına neden olur. İşyerinden ya da çalışma ortamından kaynaklanan bu mutsuz durumlar sonucunda sporcunun performansının ya da veriminin de iyi olması beklenemez. Gerçekte hedeflenen başarı için mutsuzluk ya da doyumsuzluk durumunun ortadan kaldırılması gerekir. Ancak kaldırılrsa bile başarı oldukça göreceli bir kavramdır. Sporda başarı sürekli en üst çizgide olmaktır ve bunu sağlamak oldukça zordur. Bir iş sektörü haline gelen spor ortamında kitleler tarafından izlenen ve gözle görünür bir iş sergileyen sporcular diğer çalışanlardan farklıdır. Onların sergiledikleri işin tekrarı yoktur. Ortaya çıkan ürün başarı ya da başarısızlık olarak görülse de aslında profesyonel olarak yapılan bu durum yani müsabakalar ve antrenmanlarda sergilenen

performans sporcu açısından bir iştir. Başarısızlıkla sonuçlanan bir müsabakanın telafisi yoktur. Dolayısıyla sporcunun iş doyumunu çok önemlidir.

Sporadaki doyum, sporcunun kendi sporuna karşı olan tutumu olarak açıklanmaktadır (Ramazanoğlu ve Çoban, 2004). Ancak duygu, düşünce ve davranışlar sonucu oluşan tutum ile doyum farklı kavramlardır. Doyum bir tutum nesnesinden ya da durumundan elde edilen yoğun duygular şeklinde ifade edilebilir. Doyum soyut bir kavramdır, gözle görülebilir bir nesne değildir. Ancak sözlü ya da sözsüz ifadeler sonucu ya da rol haline getirilmeyen anlık davranışlar şeklinde gözlemlenebilir ve anlaşılabilir. Örneğin bir sporcunun beklentisinin karşılandığı bir transfer esnasında yapılan anlaşmada söylediği sözler, bir futbolcunun müsabakada attığı gol sonucu sergilediği sevinç, takımın şampiyon olması durumunda vaat edilen prim iş doyumuna yönelik olumlu duygular ve ifadelerdir diyebiliriz.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi ve Adams'ın eşitlik teorisi iş doyumunu ile ilgili başlıca teoriler olarak görülür. İş doyumunu sağlayan şeyler içerik teorileri ve iş doyumunun nasıl sağlandığı şeyler ise süreç teorileridir.

Büyüköztürk'e göre (2006) bağımlı değişken, araştırmacının manipüle edemediği, bağımsız değişkene bağlı olarak ortaya çıkan ve araştırmanın sonucu durumunda olan değişken, bağımsız değişken ise araştırmacının manipüle edemediği, ilgisini yoğunlaştırdığı nicel ya da nitel olabilen değişkendir. Bu tanımdan yola çıkarak iş doyumunun da bağımlı bir değişkendir ve bağımsız değişkenlerden etkilenir. İş doyumunu olumlu ya da olumsuz etkileyen bazı değişkenler aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır.

İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Toplum, kültür, bireyler ve daha başka birçok etmene göre değişiklik gösteren iş doyumunu genel olarak iki ana alt başlık altında incelenmektedir.

Bireysel Faktörler

Yaş: Izgar (2003) çalışanların yaşının iş algılarını, tutumlarını, istek ve beklentilerini etkileyebildiğine değinirken, Balcı (1985) yaşın iş doyumunu kıdem ile birlikte ele alındığında etkilediğini belirtmektedir. Çalışma süresi (Kıdem): Bir görevde ya da çalışma hayatında geçirilen süredir. Çalışma hayatında aynı kurum ya da kuruluşta geçirilen sürenin uzunluğu oradan ya da ortamından duyulan memnuniyetle doğru orantılıdır denilebilir. Eğitim düzeyi (Spor yaşı): Eğitim bir alanda elde edilen ya da kazanılan bilgi ve becerilerin toplamıdır. Bireyler yaptıkları spora göre farklı yaşlarda spora başlamaktadırlar. Spor eğitimi büyük bir özveri, duyuşsal, fiziksel ve bilişsel çaba ister. Sporda profesyonelleşme söz konusu olduğunda yani bir iş olarak yapılmaya başlandığında spora başlama yaşı ve geçen süre deneyim, uzmanlaşma ve benzeri faktörler açısından büyük önem arz etmektedir.

Örgütsel Faktörler

Ücret: İş, bir kişinin yaşamını devam ettirebilmesi için gerekli olan ekonomik kazancın elde edilmesinde temel bir işleve sahiptir (Eğinli, 2009). Sporcunun işi de bedensel olarak en iyi şekilde çalışıp kulübünü en üst noktaya getirmek ve harcadığı performans üzerinden kazanç elde etmektir. İşyerini yani kulübünü başarı anlamında doyuma ulaştıran bir sporcunun sürekli rekabet gerektiren spor ortamında en üst doyuma ulaşması için ücret önemli bir faktördür. Başaran'a göre (2000) çalışan, örgüte verdiği emeğinin karşılığını, örgütten sağladığı her türlü parasal, toplumsal ve ruhsal karşılıkların toplamı olan "ödeme" şeklinde almalıdır. Bu sayede, aldığı ücret ölçüsünde örgütün kendisi hakkında ne düşündüğünü tahmin edebilmektedir. Çalışma Arkadaşları ile İlişkiler: Bireyin vaktinin birçoğunu geçirdiği çalışma arkadaşları ile ilişkisinin olumlu olması, çevresindekiler tarafından dikkatle dinlenmesi, kabul görmesi ve görüşlerinin benimsenmesi gibi durumlar birey için bir doyum kaynağıdır

(Aydın, 1993). Sporda çalışma arkadaşları bir takımı, ekibi oluşturan bireylerdir. Sporda başarıya ulaşmak için takımı oluşturan bireyler ile (takım arkadaşları, antrenörler, teknik kadro vb.) etkili iletişim, birlik, beraberlik önemli kriterlerdir. İşyerinde çalışanların iletişimlerinin iyi olması işyerine bağlılığı ve iş tatminini olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Güllü ve Yenel (2015) yaptıkları çalışmada, örgütsel iletişim değişkenlerinden olan arkadaş ile iletişimin örgüte bağlılığı olumlu yönde etkilediğini bulmuşlardır. Yöneticilerin Yaklaşımı: Bir kurum veya kuruluşta, yöneticinin çalışanları ile iletişim halinde olması, sorunları dinleyip çözüm arayışına gitmesi, sözleri ve davranışlarında tutarlı olması, çalışanlara eşit davranması, onların alınan kararlara katılmasına izin vermesi iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Keser, Yılmaz ve Yürür, 2009). Ancak sporda yöneticiler ile işi yapan sporcular arasında farklı bir iletişim tarzı vardır. Sporcuların alınacak bir karara dahil edilmesi pek görülen bir durum değildir. Yöneticilerin sporculardan istediği, takımın başarı elde etmesi ve bu yönde sporculardan oldukça üstün performans göstermeleridir. Sporunun iş doyumunu çoğu zaman göz ardı edilebilir. Yöneticilerin transfer sezonunda sporculara vaat edilenleri yerine getirmemesi sporcularda negatif bir durum yaratmakta ve bu da performansta olumsuz bir etki oluşturmaktadır.

Literatürde profesyonel sporcularda iş doyumunu belirlemeye yönelik araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. İş doyumunu etkileyen bir çok faktör olmasına rağmen bu araştırmada sporu bir meslek olarak yapan futbolcuların genel iş doyum düzeyleri belirlenmeye çalışılmış ve diğer iş kollarında olduğunun aksine profesyonel sporculuk için sporun meslek olarak uzun süre devam edilebilmesini güçleştiren yaş faktörü açısından incelenmesine çalışılmıştır.

Materyal ve Yöntem

Bu bölümde araştırmanın amacı, yöntemi, araştırma grubu, araştırma modeli, veri toplama araçları ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemleri içermektedir. Bu araştırmanın amacı, profesyonel futbolcuların iş doyum düzeylerini belirlemek ve iş doyumunu etkileyebilecek yaş ve spor yaşı faktörleri açısından incelemektir. Araştırmada genel tarama modeli kullanılmıştır.

Araştırma Grubu

Araştırmanın örnekleme kartopu örnekleme yöntemi ile oluşturulmuştur. Bu sayede, Türkiye Futbol Federasyonu'nun 2013-2014 sezonunda Süper Lig, İkinci Lig ve Üçüncü Lig'lerinde yer alan kulüplerde profesyonel olarak futbol oynayan 149 erkek sporcuya ulaşılmıştır. Araştırmaya katılanların yaşı 18-22 yaş (% 30.2), 23-27 yaş (% 43.0) ve 28+ yaş (% 26.8), spor yaşı ise 4-7 yıl (% 16.1), 8-11 yıl (% 26.2), 12-15 yıl (%38.3) ve 16+ yıl (%19.5)'tir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada futbolcuların yaş ve spor yaşı gibi özelliklerini öğrenmek amacıyla "Kişisel Bilgi Formu" oluşturulmuştur.

Futbolcuların iş doyum düzeylerini belirleyebilmek için "Minnesota İş Doyum Ölçeği" nin (Minnesota Satisfaction Questionnaire - MSQ-Short form) kısa formu kullanılmıştır. Beşli Likert tipi ölçeğin kısa formu 20 maddedir. Maddelere verilen puanlama 1-Hiç memnun değilim, 2-Memnun değilim, 3-Kararsızım, 4-Memnunum ve 5-Çok memnunum şeklindedir. İçsel doyum ölçen maddeler 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20, dışsal doyum ölçen maddeler ise 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19'dur (Weiss et al., 1967). Ölçek, Deniz ve Güliz Gökçora tarafından 1985 yılında Türkçeye çevrilmiş ve kullanılması uygun görülmüştür (Özyurt, 2003; Türkçapar, 2012; Ozmutlu et al., 2013). Ölçekten alınabilecek en yüksek puan değeri içsel doyum için 60, dışsal doyum için 40 puandır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 15 paket programı kullanılmıştır. Futbolcuların yaş grupları ve spor yaşları değişkenlerine göre iş doyumları arasındaki farkın test edilmesinde Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. ANOVA sonucunda farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla Tukey testi kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırmaya katılan futbolcuların iş doyumları ile ilgili elde edilen verilere ait bulgular aşağıda tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 1. Futbolcuları iş doyum düzeylerini içeren Cronbach's Alpha Testi

Parametreler	İş doyum düzeyi
n	149
Ortalama	46,84
Standart sapma	10,34
Cronbach's Alpha	0,89
p	0,05

Yapılan güvenilirlik analiz sonucunda ölçeğin Cronbach Alpha değeri .892 olarak bulunmuştur. P değeri 0.05'tir.

Tablo 2. Futbolcuların MSQ alt boyut puanlarına göre iş doyum düzeyleri

Alt boyutlar	N	min	max	\bar{x}	Ss
Genel doyum	149	24	77	46,91	10,34
İçsel doyum	149	12	41	23,93	5,49
Dışsal doyum	149	9	37	23,01	5,63

Futbolcuların genel iş doyumlarının ortalama puanının altında ($\bar{x} = 46,91$), içsel doyum düzeylerinin düşük ($\bar{x} = 23,93$) ve dışsal doyum düzeylerinin ise orta seviyede ($\bar{x} = 23,01$) olduğu bulunmuştur.

Tablo 3. MSQ genel iş doyum puanlarının yaş grubu değişkenine göre ANOVA sonuçları

İş doyum	Yaş grupları	N	\bar{x}	Ss	F	p	Anlamlı Fark
Genel doyum	18-22 yaş	45	46,04	11,20	3,22	0,04*	(23-27)-(28+)
	23-27 yaş	64	49,22	9,30			
	28+ yaş	40	46,91	10,35			

p<0.05

Analiz sonuçlarına göre futbolcuların yaş grupları ile genel iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

Tablo 4. MSQ Alt boyut puanlarının yaş grubu değişkenine göre ANOVA sonuçları

Alt boyutlar	Yaş grupları	N	\bar{x}	Ss	F	p	Anlamlı Fark
İçsel doyum	18-22 yaş	45	23,80	5,995	1,88	0,16	
	23-27 yaş	64	24,80	5,390			
	28+ yaş	40	22,68	5,486			
Dışsal doyum	18-22 yaş	45	22,24	5,843	3,99	0,02*	(23-27)-(28+)
	23-27 yaş	64	24,42	4,784			
	28+ yaş	40	21,53	6,164			

p<0,05

Futbolcuların yaş grupları ile içsel doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamış, dışsal doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Dışsal doyum düzeyindeki farklılığın sebebinin 23-27 yaş grubunun ortalamasının 28+ yaş grubundaki futbolculardan yüksek olmasından kaynaklandığı belirlenmiştir.

Tablo 5. MSQ genel iş doyum puanlarının spor yaşına göre ANOVA sonuçları

İş doyum	Spor Yaşı	N	\bar{x}	Ss	F	p
Genel doyum	4-7 yıl	24	45,00	11,88	2,39	0,07
	8-11 yıl	39	47,77	10,47		
	12-15 yıl	57	48,98	9,68		
	16+ yıl	29	43,28	9,28		

Analiz sonuçlarına göre futbolcuların spor yaşı ile genel iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 6. MSQ alt boyut puanlarının spor yaşına göre ANOVA sonuçları

Alt boyutlar	Spor yapma yılı	N	\bar{x}	Ss	F	p
İçsel doyum	4-7 yıl	24	23,13	6,30	1,75	0,16
	8-11 yıl	39	24,67	6,24		
	12-15 yıl	57	24,65	5,02		
	16+ yıl	29	22,17	4,21		
Dışsal doyum	4-7 yıl	24	21,88	6,18	2,58	0,06
	8-11 yıl	39	23,10	4,96		
	12-15 yıl	57	24,33	5,34		
	16+ yıl	29	21,10	6,04		

Futbolcuların MSQ'dan aldıkları içsel ve dışsal doyum puanları ile spor yaşı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tartışma ve Sonuç

Futbolcuların MSQ puanlarına göre genel iş doyum düzeyleri incelendiğinde $\bar{x}=46,91$ puan olduğu bulunmuştur. Ölçeğin toplamından 100 puan elde edildiği düşünülürken futbolcuların genel iş doyum puanlarının ortalamasının altında, bir başka deyişle iş doyumlarının düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Futbolcuların MSQ alt boyut puanlarına göre iş doyum düzeyleri incelendiğinde içsel doyum düzeylerinin $\bar{x}=23,93$, dışsal doyum düzeylerinin $\bar{x}=23,01$ olduğu bulunmuştur. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan değeri içsel doyum için 60, dışsal doyum için ise 40 puandır. Dolayısıyla futbolcuların içsel doyum düzeylerinin düşük, dışsal doyum düzeylerinin ise orta seviyede olduğu söylenebilir (Tablo 2). Araştırmada oynanan ligler arasında bir farklılığa bakılmamasına rağmen, yapılan benzer bir araştırmada süper ligde oynayan futbolcuların genel iş doyum düzeyleri 2.lig ve 3.ligdeki futbolcuların genel iş doyum düzeylerinden anlamlı derecede yüksek çıkmıştır (Ulucan, Adiloğulları ve Unver, 2014). Bu da oynan lig seviyesinin yüksekliğinin iş doyum düzeyi ile doğrudan bağlantılı olduğu anlamına gelebilir. Bilindiği gibi ligin statüsü yükseldikçe maddi bakımdan da alınan ücret ve vaat edilen durumlar gerçekleştirilmektedir. Bu dış faktörlerin gerçekleşmesi iş doyumunu pozitif yönde etkileyen önemli sebeplerdir. Gencay'ın (2011) futbol hakemleri üzerinde yaptığı araştırmada da hakemlerin 36'sının iş doyumunun düşük, 67'sinin orta, 17'sinin ise düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Güreş hakemleri üzerine yapılan bir araştırmada iş doyum düzeyinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur (Ilkim ve Gullu, 2016). Taekwondocular ile ilgili yapılan bir araştırmada ise yapılan spordan dolayı yüksek seviyede iş doyumuna sahip olduğu tespit edilmiştir (Ramazanoğlu ve Çoban, 2004). Yapılan bir araştırmada, futbolcuların örgütsel bağlılık düzeyleri arttığında iş doyum

düzeylerinin de olumlu yönde etkilendiği tespit edilmiştir (Can ve diğ., 2009). Dolayısıyla yüksek iş doyumuna ulaşmak için kulübe olan bağlılığın da sağlanması oldukça önemlidir.

Analiz sonuçları, futbolcuların genel iş doyumları arasında yaş grubu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir (Tablo 3). Bir başka deyişle, futbolcuların genel iş doyumları, yaş gruplarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Yaş grupları arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey testinin sonuçlarına göre, 23-27 yaş aralığında olan futbolcuların ($\bar{x}=49,22$) genel iş doyumlarının 28 yaş ve üzeri ($\bar{x}=46,91$) olan futbolculardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Beden eğitimi öğretmenleri üzerine yapılan bir araştırmada da yaş ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş, bu farklılığın 34-40 ve 41-47 yaş grupları arasındaki farktan kaynaklandığı tespit edilmiştir (Soyer, Can ve Kale, 2009). Voleybol antrenörleri (Yerlisu ve Çelenk, 2008) ve hakemler (Karataş ve diğ., 2013) üzerinde yapılan araştırmalarda ise yaş değişkeninin iş doyum düzeyi üzerinde anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Farklı meslek gruplarındaki çalışanlar üzerinde yapılan araştırmalarda, yaşı küçük olan çalışanların iş doyum düzeylerinin de düşük olduğu (Çarıkçı, 2000), daha yaşlı olan spor ofisi çalışanlarının iş doyumunun daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Onifade et al, 2009). Araştırmamıza katılan 22-25 yaş grubu futbolcuların kendilerinden yaş olarak küçük olan futbolculara göre daha yüksek iş doyumuna sahip olmalarının temel nedeninin profesyonel futbol hayatlarında daha tecrübeli ve deneyimli olmalarından kaynaklandığı düşünülebilir. Bilindiği gibi diğer meslek gruplarına göre sporda erken yaşlarda profesyonellik sağlanmaktadır. Bunun yanında 30 ve üzeri yaş grubunda bulunan futbolcuların düşük iş doyumuna sahip olmalarının temelinde ise meslek hayatındaki yaşlanmaya bağlı olarak mesleki tükenmişliğin artmasının yattığı gösterilebilir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre, futbolcuların içsel doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamış, ancak dışsal doyum puan değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur (Tablo 4). Dışsal iş doyum açısından, yaş grupları arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey testinin sonuçlarına göre, 23-27 yaş aralığında olan futbolcuların ($\bar{x}=24,42$) dışsal iş doyumlarının 28 yaş ve üzeri ($\bar{x}=21,53$) olan futbolculardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Analiz sonuçları, futbolcuların genel iş doyum puanları arasında spor yaşı bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir (Tablo 5). Benzer bir şekilde ilköğretim okulu öğretmenleri (Taşdan ve Tiryaki, 2008), beden eğitimi öğretmenleri (Türkçapar, 2012) ve hakemler (Karataş ve diğ., 2013; Özmutlu ve diğ., 2013; Reyhan, 2012) üzerinde yapılan araştırmalarda da meslek yılı ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar görülmemiştir. Farklı meslek grupları olsa da spor ile ilgili olması bakımından yapılan araştırma sonuçları çalışmamızı destekler niteliktedir. Bu bağlamda iş doyumunun mesleki kıdemden ziyade daha farklı değişkenlerden etkilendiğini söyleyebiliriz. Çarıkçı (2000)

tarafından yapılan bir çalışmada, çalışanların buldukları iş ortamında çalışmış olma sürelerinin iş doyumunu etkilemeyen bir unsur olduğu tespit edilmiştir.

Futbolcuların MSQ'dan aldıkları içsel ve dışsal doyum puanları ile spor yaşı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (Tablo 6).

Sonuç olarak araştırmaya katılan futbolcuların genel iş doyumunu ve dışsal doyumlarının yaş gruplarına göre farklılaştığı, buna karşılık futbolcuların spor yaşına (mesleki kıdemleri) göre genel iş doyumları, içsel ve dışsal doyumlarının farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Futbolda takım başarısının futbolcuların takımları ile özdeşleşmesi ve yüksek iş doyumuna sahip olmaları ile sağlanacağı unutulmamalıdır. Bu bağlamda futbolcularda iş doyumunu olumsuz yönde etkileyen unsurların kulüpler tarafından belirlenmesi ve söz konusu olumsuz unsurların en aza indirilmesi kulüp başarısı açısından yararlı olacaktır.

Araştırmada elde edilen sonuçları maddeler halinde şu şekilde sıralamak mümkündür;

- Yapılan güvenilirlik analiz sonucunda ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,892 olarak bulunmuştur.
- Futbolcuların genel iş doyumlarının ortalama puanın altında ($\bar{x} = 46,91$), içsel doyum düzeylerinin düşük ($\bar{x} = 23,93$) ve dışsal doyum düzeylerinin ise orta seviyede ($\bar{x} = 23,01$) olduğu bulunmuştur.
- Analiz sonuçlarına göre futbolcuların yaş grupları ile genel iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur [$F(2-146)=3,22, p<0,05$].
- Futbolcuların yaş grupları ile içsel doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamış [$F(2-146)=1,88, p>0,05$], dışsal doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur [$F(2-146)=3,99, p<0,05$]. Dışsal doyum düzeyindeki farklılığın sebebinin 23-27 yaş grubunun ortalamasının 28+ yaş grubundaki futbolculardan yüksek olmasından kaynaklandığı belirlenmiştir.
- Analiz sonuçlarına göre futbolcuların spor yaşı ile genel iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır [$F(3-145)=2,38, p>0,05$].
- Futbolcuların MSQ'dan aldıkları içsel doyum [$F(3-145)=1,75, p>0,05$] ve dışsal doyum puanları ile spor yaşı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır [$F(3-145)=2,57, p>0,05$].

Ayrıca belirtmek gerekir ki yapılan araştırma sonucu spor ile ilgili yapılan iş doyum çalışmaları genellikle meslek olarak öğretmenlik, hakemlik, antrenörlük, yöneticilik ya da ofis çalışanları üzerinedir. Sporun performans anlamında bizzat içinde olan, bu işten profesyonel olarak para kazanan sporcular üzerine iş doyumunu ile ilgili pek bir araştırmaya rastlanamamıştır ya da hala sporculuk bir meslek olarak görülmemektedir.

Kaynaklar

- Aksu, G., Acuner, A., & Tabak, R. (2002). Sağlık bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma (Ankara Örneği), *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(4), 271-281.
- Aydın, M. (1993). *Çağdaş Eğitim Denetimi* (3, Baskı), Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Başaran, İ.E. (2000). *Örgütsel Davranış*, Feryal Matbaası, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, 6, baskı, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Can, Y., Soyer, F., & Bayansalduz, M. (2009). Sporcuların iş tatmini ile lider bağlılığı ve örgütsel bağlılık duyguları arasındaki ilişkilerin incelenmesi, *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 228-238.
- Çarıkcı, İ.H. (2000). Çalışanların iş tatminlerini etkileyen kişisel özellikler-süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 155-168.
- Eğinli, A.T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Ergin, C. (1997). Bir iş doyumunu ölçümü olarak iş betimlemesi ölçeği: uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Türk Psikoloji Dergisi*, 12(39), 25-36.
- Ertürk, E. & Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: öğretmenler üzerine örnek bir uygulama, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 12(1), 39-52.
- Gencay, S. (2011). An examination of job satisfaction at the classman level of soccer referee, *International Business Management*, 5(5), 223-225.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H. & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, (14th ed.), New York: The McGraw-Hill Companies.
- Güllü, S. & Yenel, F. (2015). Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin örgütsel bağlılığına iletişimin etkisi, *NWSA-Sports Sciences*, 2B0100, 10, (2), s,1-15.
- Hulin, C.L. & Judge, T.A. (2003). Job attitudes, (IB Weiner, Ed.), *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*, 12, p255-276, New Jersey: John Wiley and Sons, Inc.
- Izgar, H. (2003). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Konya Eğitim Kitabevi.
- Ilkim, T.Y. & Gullu, M. (2016). Investigation of the job satisfaction and burnout levels of the wrestling referees according to various factors in Turkey, *Journal of Human Sciences*, Vol: 13, Issue: 2, 3469-3481.

- Karataş, Ö., Savucu, Y., Biçer, Y.S. & Çevrim, H. (2013). Hentbol, basketbol, voleybol klasman hakemlerinin iş doyumu düzeylerinin incelenmesi, *NWSA-Sports Sciences*, 2B0093, 8, (2), 35-45,
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, s77-96.
- Keser, A., Yılmaz, G., & Yürür, S. (2009). *Çalışma Psikolojisi* (1, Baskı), Ekin Yayınevi, Bursa.
- Köroğlu, Ö. (2012). İçsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: turist rehberleri üzerinde bir araştırma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 275-289.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction, (MD Dunnette, Ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, p1297-1350, Chicago: Rand McNally Pub, Co.
- Onifade, A., Keinde, I. & Kehinde, E. (2009). Levels of job satisfaction and performance of sports officer in logos state secondary schools, *ICHPER -- SD Journal of Research in Health, Physical Education, Recreation, Sport and Dance*, Spring/Summer2009, Vol, 4 Issue 1, 70-73, 4p, 1 Chart.
- Oshagbemi, T. (2013). Job Satisfaction in Higher Education, Trafford Publishing (Google Books-open accessed).
- Ozmutlu, I., Tekin, M., Yuksek, S., Mutlu, T.O. & Eraslan, M. (2013). An analysis on the job satisfactions levels of soccer referees, *Turkish Journal of Sport and Exercise*, Volume: 15, Issue: 1, 31-36.
- Özdevecioğlu, M. & Yalçın, Y. (2010). Spor tatmininin sporcuların stres ve saldırganlık düzeyleri üzerindeki etkisi, *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), 63-76.
- Özyurt, A. (2003). *İstanbul Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri*, İstanbul Tabip Odası, Golden Print Yayınları.
- Ramazanoğlu, F. & Çoban, B. (2004). Elit taekwondocuların spor doyum düzeylerinin belirlenmesi, *Firat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 321-330.
- Reyhan, S. (2012). Türkiye’de Profesyonel Liglerde Görev Yapan Futbol Hakemlerinin Hakemlik Yaş Gruplarına Göre Benlik Saygısı, Kaygı ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması (11. Bölge Örneği), Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Soyer, C., Can, Y., & Kale, F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki Tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi, *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, Cilt 3, Sayı 3, 259-271.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*, London: Sage.
- Taşdan, M. & Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması, *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Türkçapar, Ü. (2012), Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumu düzeylerinin incelenmesi, *GEFAD / GÜJGEF*, 32 (2), 331-346.

- Ulucan, H., Adiloğulları, I., & Unver, D. (2014). Examination of the relationship between occupational burnout and job satisfaction of professional football players, *Niğde University Journal of Physichal and Sport Sciences*, Vol 8, No 1, 93-104.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W., & Lofquist, L.H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Vol, 22, Minnesota studies in vocational rehabilitation: XXII, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Yerlisu, T. & Çelenk, B. (2008). Liglerde görev yapan voleybol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi, *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2008, VI (2), 87-93.

Makale Alıntısı

Bozyiğit, E. & Durmuş, D.E. (2018). Profesyonel Futbolcuların İş Doyum Düzeyleri. [Job Satisfaction Levels of Professional Football Players]. *Spor Eğitim Dergisi*, 2 (1), 01-11.