

## Kick Boks Antrenörlerinin İş Doymu Düzeylerinin İncelenmesi

Alparslan Gazi AYKIN<sup>1</sup>, Haluk ÇEREZ<sup>2</sup>

### Özet

#### Yayın Bilgisi

Gönderi Tarihi: 25.06.2018  
Kabul Tarihi: 25.01.2019  
Online Yayın Tarihi:  
25.01.2019

**Amaç:** Sporun bir yaşam biçimi haline aldığı günümüzde, Uzakdoğu sporlarından olan Kick Boks hakkında detaylı bilgiye sahip insan sayısı oldukça azdır. Bu durum Kick Boksun gelişmesinde ve yaygınlaşmasında önemli katkıları olan Kick Boks Antrenörleri hakkında yapılacak çalışmaları önemli hale getirmektedir. Bu çalışma ile Türkiye'deki Kick Boks antrenörlerinin iş doymu düzeyleri ile temel gereksinimlerinin belirlenmesi ve olumsuzlukların tespit edilerek çözüm önerileri sunulması amaçlanmıştır.

**Materyal ve Yöntem:** Bu araştırmanın evrenini Türkiye Kick Boks Federasyonu'na bağlı antrenörler, örneklemini ise ankete gönüllü olarak katılan 78 Kick Boks Antrenörü oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Çetinkanat (1995) tarafından geliştirilen ve güvenilirliği kanıtlanmış olan iş doymu ölçeği kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 16.0 for Windows paket programı kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde (One-Way) Bir Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmış, 0,01 düzeylerinde anlamlı bulunan değerlerde belirtilmiştir.

**Bulgular:** Kick Boks Antrenörlerinin kıdemlerine göre iş doymalarına ilişkin algıları arasında fiziksel ortam ile ücret ve personel alt boyutlarında  $p<0,05$  düzeyinde anlamlı fark bulunmuştur. Antrenörlerin gelir seviyelerine göre iş doymu düzeyleri arasında ise fiziksel ortam alt boyutunda  $p<0,05$  düzeyinde, ücret ve personel alt boyutunda  $p<0,01$  düzeyinde anlamlı fark bulunmuştur.

**Sonuç:** Ülkemizde, Kick Boks Antrenörlerinin iş doymu üzerine farklı bir çalışmaya rastlanmamış olması, bu çalışmayı önemli hale getirmektedir. Bununla birlikte farklı örneklem gruplarıyla yapılan çalışmalara rastlamak mümkündür. Ramazanoğlu (2006) hoşnutsuzluk duyulan tek konunun ücret yönetimiyle ilgili olduğunu; Balcı (1985) yöneticilerin en düşük doymu ücretten sağladıklarını belirtmişlerdir. Sonuç olarak, çalışmamız bulguları da, Kick Boks Antrenörlerinin ekonomik durumlarının düzeltilmesine yönelik çalışmaların önemini ve gerekliliğini ortaya koymaktadır.

#### Anahtar Kelimeler

Antrenör, İş doymu,  
Kick Boks

## Examination Of The Job Satisfaction Levels Of Kickboxing Trainers

### Abstract

#### Article Info

Received: 25.06.2018  
Accepted: 25.01.2019  
Online Published:  
25.01.2019

**Aim:** Today, when sports become a lifestyle, the number of people with detailed information about kickboxing from Far East sports is quite a little. This makes important the work to be done about kickboxing trainers who are contributors to the development and spread of kickboxing. With this study, it was aimed to determine the job satisfaction level and basic requirements of kickboxing trainers in Turkey and to propose solutions by determining the negativity.

**Material and Methods:** The population of this research consists of the trainers of the Turkey Kickboxing Federation. The sample of this research consists of a total of 78 numbers of trainers which were volunteers to attend to this research. The job satisfaction scale developed by Çetinkanat (1995) and proven as reliable was used as data collection tool. SPSS 16.0 for Windows was used for evaluation of the data. One-way ANOVA was used to analyze the data. The level of significance was taken as 0.05. Values at level 0,01 were also indicated.

**Results:** Significant difference was found in physical environment, wage and personnel sub-dimensions between kickboxing trainers' perceptions of job satisfaction according to seniority ( $p<0,05$ ). Significant difference was also found in physical environment ( $p<0,05$ ) and in wage and personel ( $p<0,01$ ) among the levels of job satisfaction according to the income levels of the trainers.

**Conclusion:** In our country, there was no different study on the job satisfaction of kickboxing trainers, it makes this study important. However, it is possible to find study done with different sample groups. Ramazanoğlu (2006) stated that the only discontent is related to wage management. Balcı (1985) also stated that managers provided the lowest satisfaction for salary. In conclusion, In conclusion, our findings also show the importance and necessity of efforts to improve the economic situation of kickboxing trainers.

#### Keywords

Trainer, Job Satisfaction,  
Kickboxing

<sup>1</sup>Bu çalışma, 4.Uluslararası Spor Bilimleri, Turizm ve Rekreasyon Öğrenci Kongresi'nde (21-23 Nisan 2017, Burdur/Türkiye) bildiri olarak sunulmuştur.

**Sorumlu Yazar:** <sup>1</sup>Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Spor Yöneticiliği Bölümü, Hatay/Türkiye (aykinalparslan@gmail.com)

<sup>2</sup>Akdeniz Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü, Antalya/Türkiye

## Giriş

Sporun bir yaşam biçimi halini aldığı günümüzde, Uzakdoğu sporlarından olan Kick Boks hakkında detaylı bilgiye sahip insan sayısı oldukça azdır. Bu durum Kick Boksun gelişmesinde ve yaygınlaşmasında önemli katkıları olan Kick Boks Antrenörleri hakkında yapılacak çalışmaları önemli hale getirmektedir.

Ülkemizdeki tanınırlık geçmişi 25-30 yıllı sınırlı olan Kick Boks, federe olarak 2006 yılından itibaren yapılmaktadır. Ülkemiz insanının özellikle son yıllarda benimsediği bu spor dalında yaygınlık artmaktadır. Türkiye Kick Boks Federasyonu yaygınlığın artması ve uluslararası başarılar adına Kick Boks Antrenörlerine yönelik ciddi çalışmalar yapmaktadır.

Çalışmamızın gerek dünyada, gerekse de Türkiye’de köklü bir geçmişe sahip olmayan Kick Boksun gelişimine ve Türkiye Kick Boks Federasyonu’nun yaptığı çalışmalarda daha etkin ve verimli olmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### *İş Doyumu*

İş doyumunu, farklı kaynaklarda, benzer şekillerde tanımlanmaktadır. Kişinin işine karşı sahip olduğu olumlu etki ya da duygu (Samadov, 2006), işgörenin iş ile ilgili hissettiği olumlu duygu (Çamur, 2006) gibi tanımlardan da anlaşılacağı gibi iş doyumunu; bir işi icra eden bireylerin, yaptıkları iş ile ilgili olarak sahip oldukları memnuniyet veya memnuniyetsizliğin bir ifadesi olarak kabul edilebilir.

Bir örgütte çalışan yöneticilerin ve personellerin iş doyumları, örgütlerin planlanan hedeflere ulaşabilmesinde önemli bir yere sahiptirler. Örgüt üyelerinin, örgütü istenilen amaçlara ulaştırmak üzere, üstlendikleri sorumlulukları gereği gibi ve isteyerek yapabilmeleri açısından, yüksek iş doyumuna sahip olmaları beklenir.

### *Antrenörler ve Branşın Gelişmesine Etkileri*

Türkiye Kick Boks Federasyonu Antrenör Eğitim Talimatı’na göre antrenör: İlgili spor dalında eğitim gördüğü kademedeki programları başarı ile tamamlayarak bulunduğu kademe için Kick Boks Federasyonu’ndan belge alan, sporcuları veya spor takımlarını ulusal ve uluslararası kural ve tekniklere uygun olarak yetiştirmek, yarışmalara hazırlanmalarını ve yarışmalarını, gelişmelerini takip etmek görev ve yetkisini haiz olan kişi olarak tanımlanmaktadır.

Antrenörler sporcularını çalıştırırken genellikle başarılması gereken birçok hedef belirlerler. Bunlar genel olarak üç grupta toplanır:

1. Başarılı bir takıma sahip olmak,
2. Gençlerin eğlenmesine yardım etmek,
3. Gençlerin fiziksel, psikolojik ve sosyal olarak gelişmesine yardım etmek(Martens, R., çev., 1998).

Türkiye’de antrenör yetiştirilmesi 3289 Sayılı Kanunla futbol dışında Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü’ne ve futbol branşında 3813 Sayılı Kanunla Türkiye Futbol Federasyonu’na verilmiştir. Ayrıca 2809 Sayılı Kanunda değişiklik yapan 03.07.1992 tarih ve 3837 Sayılı Kanunla birlikte Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarının kurulmasının ardından bu yüksekokullarda da Antrenörlük Eğitimi Bölümleri açılmıştır(Üçışık, 1999).

Federasyonların özerkleşmesiyle birlikte özerk federasyonlar da kendi branşlarında antrenör yetiştirme hakkını elde etmişlerdir. Bu bağlamda Türkiye Kick Boks Federasyonu tarafından, federasyonun ve Kick

Boks sporu ile ilgilenen kurum ve kuruluşların ihtiyaçları esas alınarak antrenör eğitim kursları düzenlenmektedir.

Sporcular; teknik, taktik, fizik, kondisyon ve motivasyon açısından antrenörlerin yol göstericiliğine ihtiyaç duymaktadırlar. Sporcuların çok yönlü gelişiminde antrenörlerin rolü düşünüldüğünde, antrenörler ile ilgili çalışmaların gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Bu araştırmada; İş Doymu Ölçeği Anketi kullanılarak, Kick Boks Antrenörlerinin iş doymu düzeyleri ve çalıştıkları kurumlara, eğitim düzeylerine, cinsiyetlerine, görevlerine, meslek kıdemlerine, yaşlarına ve gelir seviyelerine göre iş doymu düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığı tespit edilmiştir. Çıkan sonuçlara göre antrenörlerin iş doymu düzeyleri ve temel gereksinimleri belirlenmiş, olumsuzluklar ortaya konulmuş, çözüm önerileri sunulması hedeflenmiştir.

Araştırmada, Çetinkanat (1995) tarafından geliştirilmiş olan İş Doymu Ölçeği'nin antrenörlerin iş doymu düzeylerini ölçmede yeterli olacağı; verilen ölçeklerin antrenörler tarafından gerçeklere uygun olarak yanıtladıkları ve Adana, Antalya, Artvin, Bursa, Çorum, Diyarbakır, Erzurum, Eskişehir, Hatay, Isparta, İstanbul, İzmir, Kayseri, Kahramanmaraş, Kocaeli, Malatya, Mersin, Muğla, Niğde, Ordu, Osmaniye, Rize, Sakarya, Samsun, Şırnak ve Tokat olmak üzere, Türkiye'deki 26 ilden toplam 78 Kick Boks antrenörünün Türkiye genelini temsil ettiği var sayılmıştır.

Başarıya giden yolda, temel sorunlar hakkında bilgi sahibi olunması ve sonuçta da çözüm önerilerinin sunulması Kick Boks branşının gelişimi ve başarısı bakımından ülke sporuna yararlar sağlayacaktır. Ülkemizde, antrenörlerin iş doymu düzeylerinin belirlenmesine yönelik çalışmalar olmakla birlikte, Kick Boks Antrenörlerinin iş doymu düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir çalışmanın olmayışı da, araştırmamızın önemini artırmaktadır.

## **Materyal ve Yöntem**

Bu bölümde, evren ve örneklem, verilerin toplanması, veri toplama aracı, verilerin çözümü ve yorumlanması yer almaktadır.

### ***Evren ve Örneklem***

Bu araştırmanın evrenini Türkiye Kick Boks Federasyonu'na bağlı antrenörler, örneklemini ise Adana, Antalya, Artvin, Bursa, Çorum, Diyarbakır, Erzurum, Eskişehir, Hatay, Isparta, İstanbul, İzmir, Kayseri, Kahramanmaraş, Kocaeli, Malatya, Mersin, Muğla, Niğde, Ordu, Osmaniye, Rize, Sakarya, Samsun, Şırnak, Tokat illerinden ankete katılan 78 Kick Boks Antrenörü oluşturmaktadır.

### ***Verilerin Toplanması***

Bu araştırmada, veri olarak Kick Boks antrenörlerinin kendi iş doyumlarına ilişkin algıları kullanılmaktadır. Bu algılar sayısal olarak ifade edilmiş sürekli değişken cinsinden verilerdir. İş doyumuna ilişkin verilerin toplanmasında, anket tekniği kullanılmıştır.

### ***Veri Toplama Aracı***

Araştırmada bilgi toplama aracı olarak Çetinkanat (1995) tarafından geliştirilen ve güvenilirliği kanıtlanmış olan iş doymu ölçeği kullanılmıştır. Bu araştırmada, bir etkene ilişkin bireyin verdiği önemle, onun karşılanması arasındaki fark iş doymu düzeyinin belirlenmesinde kullanılmıştır.

Anket maddeleri 4'lü likert tipi olup, kesinlikle katılıyorum (4), katılıyorum (3), katılmıyorum (2), kesinlikle katılmıyorum (1); çok önemli (4), önemli (3), önemsiz (2), çok önemsiz (1) puan olarak değerlendirilmiştir. Bu durumda en küçük fark doyumunu, en büyük fark doyumsuzluğu göstermektedir. Bu şekliyle anket iki formda olup, iş doyumuyla ilgili 32 gerçek durum, 32 önem derecesi ve kişisel bilgileri içeren 7 soru ile toplam 71 sorudan oluşmuştur.

### ***Verilerin Çözümü ve Yorumlanması***

Verilerin değerlendirilmesinden önce, toplanan anketlerin, yönergelerine uygun olarak yanıtlanıp yanıtlanmadığı kontrol edilmiş, eksik ya da yönergeye uygun olarak yanıtlanmayan anketler değerlendirmeden çıkarılmıştır. Böylece 78 Kick Boks Antrenörünün doldurmuş olduğu anket değerlendirmeye alınmıştır.

Bu araştırmada bağımsız değişkenler olarak kişisel değişkenler, bağımlı değişkenler olarak da iş doyumunu ele alınmıştır. Toplanan anket verileri bilgisayara girilmiş ve verilerin değerlendirilmesinde SPSS 16.0 for Windows paket programı kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde (One-Way) Bir Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmış, 0,01 düzeylerinde anlamlı bulunan değerler de belirtilmiştir.

Antrenörlerin iş doyumunu düzeylerini belirlemek için kullanılan alt boyutlardan yönetim biçimiyle, yöneticilerin, bireylerin otonomi ve saygınlık gereksinimlerini karşılayacak düzeyde, davranışsal olarak destekleyiciliği; çalışma olanaklarıyla, yapılan işin öğrenilmesi ve gerçekleştirilebilmesi için gerekli araç-gereç, kütüphane, bilgisayar gibi olanaklarla, kantin, yemekhane, spor ve dinlenme alanları ile ulaşım gibi fizyolojik gereksinimleri karşılayabilecek olanakların yeterliliği; gelişme ve yükselme olanaklarıyla, kendini geliştirebilme, işini severek yapma ve kurumda yükselme gibi kendini gerçekleştirme gereksinimlerini karşılayabilecek olanaklar; iş arkadaşlarıyla, ast-üst ve denk kişilerle iyi ilişkiler ile sosyal gereksinimlerin ve kuruma ait olma gereksinimlerinin giderilme olanakları; fiziksel ortamla, işin gerçekleştirilmesine ilişkin fiziksel koşulların yeterliliği; ücret ve personel ile kurumda yapılan iş karşılığında elde edilen ücret ile işin yapılabilmesinde gerekli memur ve hizmetlilerin niteliklerinin yeterliliği ifade edilmektedir (Çoknaz, 1998).

## **Bulgular**

### ***Kişisel Özelliklere İlişkin Bulgular***

Ankete katılan antrenörlerin %6,4'ü Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde, %5,1'i Federasyonda, %16,7'si Resmi Kurum Kulübünde, %32,1'i Özel Kurum Kulübünde ve %39,7'si de diğer alanlarda faaliyet göstermektedir.

Araştırma kapsamına giren antrenörlerin %47,4'ü Yardımcı Antrenör, %46,2'si Antrenör, %6,4'ü Fahri Antrenör olarak görev yapmaktadır.

Katılımcı antrenörlerin %28,2'sinin 1-5 yıl, %14,1'inin 6-10 yıl, %20,5'inin 11-15 yıl, %37,2'sinin 16 yıl ve üzerinde kıdeme sahip oldukları görülmektedir.

Değerlendirmeye alınan antrenörlerin %6,4'ü ortaokul, %50'si lise, %16,7'si ön lisans, %26,9'u lisans ve lisansüstü seviyede araştırma kapsamında bulunmaktadır.

Anket çalışmamıza iştirak eden antrenörlerin %12,8'inin bayan, %87,2'sinin bay olarak araştırma kapsamında değerlendirildiği görülmektedir.

Araştırmamıza katılan antrenörlerin %33,3'ü 20-30, %52,6'sı 31-40, %14,1'i 41 ve üstü yaş aralığında bulunmaktadır.

Bilgi paylaşımında bulunduğumuz antrenörlerin %17,9'u 500TL ve altında, %34,6'sı 501-1000TL aralığında, %38,5'i 1001-2000 aralığında, %9'u 2001TL ve üstü gelir seviyesinde olan kişilerdir.

### **Görev Yerine Göre İş Doymu Düzeyleri**

Tablo 1'den de anlaşılacağı gibi, yönetim biçemi, ücret ve personel alt boyutlarında özel kurum kulübü antrenörleri; çalışma olanakları, gelişme ve yükselme ile iş arkadaşları alt boyutlarında Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü antrenörleri; fiziksel ortam alt boyutunda ise federasyonda çalışan antrenörler, iş doymu düzeyi en yüksek olan antrenörlerdir.

Yönetim biçemi açısından özel kurum kulübü antrenörlerinin doymu düzeyinin yüksek olması, bağımsız iş yapabilmeyen kişiler üzerindeki olumlu etkisini göstermektedir. Çalışma olanakları açısından federasyonda görevli antrenörlerin iş doymu düzeylerinin diğer kurumlara oranla düşük olması, yapılan işin öğrenilmesi ve gerçekleştirilmesi için gerekli araç-gereç, kütüphane, bilgisayar gibi olanaklarla; kantin, yemekhane, spor ve dinlenme alanları ile ulaşım gibi fizyolojik gereksinimlerde düzeltmelere gidilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

**Tablo 1:** Antrenörlerin görevli oldukları kuruma göre ortalama puanları

<b>İş Doymu</b>	<b>G.S.İ.M</b>	<b>Federasyon</b>	<b>Resmi Kurum Kulübü</b>	<b>Özel Kurum Kulübü</b>	<b>Diğerleri</b>	<b>p</b>
Yönetim Biçemi	6,8000	4,7500	9,4615	3,4400	7,5806	0,056
Çalışma Olanakları	4,2000	7,0000	6,9231	5,0400	6,4839	0,678
Gelişme ve Yükselme	1,4000	1,5000	2,3846	2,0800	3,2581	0,349
İş Arkadaşları	1,8000	2,0000	2,3846	1,9200	2,6774	0,901
Fiziksel Ortam	2,6000	1,5000	1,8462	1,8400	1,9677	0,865
Ücret ve Personel	1,6000	1,5000	1,7692	1,2000	1,9355	0,594

Çalışılan kuruma göre, antrenörlerin iş doymu düzeyleri arasında, altı alt boyutta da  $p < 0,05$  düzeyinde anlamlı fark bulunmamaktadır.

### **Göreve Göre İş Doymu Düzeyleri**

Tablo 2'den de anlaşıldığı gibi, yardımcı antrenörlerin, ücret ve personel, fiziksel ortam ile gelişme ve yükselme olanakları; antrenörlerin, iş arkadaşları; fahri antrenörlerin, çalışma olanakları ve yönetim biçemi alt boyutunda diğer gruplara oranla iş doymu düzeyleri düşük bulunmuştur.

**Tablo 2:** Antrenörlerin görevlerine göre ortalama puanları

<b>İş Doymu</b>	<b>Yardımcı Antrenör</b>	<b>Antrenör</b>	<b>Fahri Antrenör</b>	<b>p</b>
Yönetim Biçemi	6,8649	5,7778	7,0000	0,768
Çalışma Olanakları	6,5676	5,1111	7,8000	0,341
Gelişme ve Yükselme	3,0811	1,9444	2,6000	0,196
İş Arkadaşları	2,4054	2,4444	4,0000	0,344
Fiziksel Ortam	2,0270	1,8056	2,0000	0,835
Ücret ve Personel	1,9189	1,3333	1,6000	0,325

Antrenörlerin görev şekline göre iş doyumu düzeyleri arasında, altı alt boyutta da  $p<0,05$  düzeyinde anlamlı fark bulunmamaktadır.

### ***Meslek Kıdemine Göre İş Doyumu Düzeyleri***

1-5 yıl kıdeme sahip antrenörlerin iş doyumu düzeylerinin, tüm alt boyutlarda diğer kıdem seviyelerine oranla düşük olduğu görülmektedir. Bunun sebebinin; toplumda olduğu gibi Kick Boks antrenörlerinde de geleceğe olan güven duygusundaki noksanlıktan kaynaklandığı söylenebilir. Olumsuz koşullar için kabullenmişlik duygusunun, zamanın uzunluğuyla paralel bir olgu olması da, yeni başlayan antrenörlerin iş doyumu düzeylerinin, daha kıdemli antrenörlere göre düşük olmasında önemli bir etken olarak kabul edilebilir. Mesleğinin ilk yıllarını icra eden antrenörlere yönelik pozitif enerjiyi harekete geçirici çalışmaların tüm alt boyutlarda titizlikle yapılması, Kick Boksun gelecekte çok daha başarılı olabilmesi açısından önemlidir.

**Tablo 3:** Antrenörlerin kıdemlerine göre ortalama puanları

<b>İş Doyumu</b>	<b>1-5 (Yıl)</b>	<b>6-10 (Yıl)</b>	<b>11-15 (Yıl)</b>	<b>16ve üstü (Yıl)</b>	<b>p</b>
Yönetim Biçemi	7,0000	5,9091	5,4375	6,5862	0,900
Çalışma Olanakları	7,9091	5,2727	4,9375	5,3448	0,214
Gelişme ve Yükselme	3,0000	2,4545	2,1875	2,3793	0,800
İş Arkadaşları	3,3182	1,6364	1,4375	2,2414	0,217
Fiziksel Ortam	2,7273	1,5455	1,5000	1,6897	0,042*
Ücret ve Personel	2,5000	1,1818	1,6250	1,1379	0,021*

\*  $p<0,05$

Antrenörlerin kıdemlerine göre iş doyumlarına ilişkin algıları arasında yönetim biçemi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları ile iş arkadaşları alt boyutlarında  $p<0,05$  düzeyinde anlamlı fark bulunmamaktadır. Fakat fiziksel ortam ile ücret ve personel alt "boyutlarında  $p<0,05$  düzeyinde anlamlı fark bulunmuştur.

### ***Eğitim Durumuna Göre İş Doyumu Düzeyleri***

Tablo 4'ten de anlaşıldığı gibi, lisans ve lisans üstü seviyede eğitim gören antrenörlerin, yönetim biçemi, iş arkadaşları ve fiziksel ortam; lise seviyesinde eğitim gören antrenörlerin, gelişme ve yükselme olanakları; ortaokul seviyesinde eğitim gören antrenörlerin ise, çalışma olanakları ile ücret ve personel alt boyutlarında diğer gruplara oranla iş doyumu düzeyleri yüksek bulunmuştur.

**Tablo 4:** Antrenörlerin eğitim durumlarına göre ortalama puanları

<b>İş Doyumu</b>	<b>Ortaokul</b>	<b>Lise</b>	<b>Ön Lisans</b>	<b>Lisans ve L.Üstü</b>	<b>p</b>
Yönetim Biçemi	7,0000	6,4103	7,0000	5,7619	0,954
Çalışma Olanakları	5,0000	5,4103	6,3077	7,0476	0,656
Gelişme ve Yükselme	2,6000	2,2821	3,0000	2,6667	0,857
İş Arkadaşları	2,8000	2,5385	2,3846	1,6667	0,725
Fiziksel Ortam	2,2000	1,9744	2,0000	1,7143	0,903
Ücret ve Personel	,8000	1,7436	2,0000	1,3810	0,474

Antrenörlerin eğitim seviyelerine göre iş doyumu düzeyleri arasında, altı alt boyutta da  $p<0,05$  düzeyinde anlamlı fark bulunmamaktadır.

### ***Cinsiyete Göre İş Doymu Düzeyleri***

Cinsiyetlere göre bayan antrenörlerin, yönetim biçemi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları ile iş arkadaşları alt boyutlarında; erkek antrenörlerin ise fiziksel ortam ile ücret ve personel alt boyutlarında iş doymu düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Buradaki veriler, kadınların çalışma olanakları açısından erkeklere oranla daha zor şartlarda çalıştıklarına dair Türkiye'deki genel görüşün aksine işaret etmektedirler. Netice itibariyle günümüz Türk kadını geçmişe oranla çok daha büyük imkanlara sahiptir ve bu imkanlar bazı alanlarda erkekleri geride bırakacak seviyelere ulaşmıştır. Türkiye Kick Boks Federasyonu açısından ise bu durum, sevindirici bir durumdur.

**Tablo 5:** Cinsiyete göre ortalama puanlar

<b>İş Doymu</b>	<b>Bay</b>	<b>Bayan</b>	<b>p</b>
Yönetim Biçemi	6,7206	4,0000	0,227
Çalışma Olanakları	6,0588	5,4000	0,705
Gelişme ve Yükselme	2,6765	1,5000	0,198
İş Arkadaşları	2,3824	1,7000	0,503
Fiziksel Ortam	1,8971	2,1000	0,708
Ücret ve Personel	1,6029	1,8000	0,728

Antrenörlerin cinsiyetlerine göre iş doymu düzeyleri arasında, altı alt boyutta da  $p < 0,05$  düzeyinde anlamlı fark bulunmamaktadır.

### ***Yaşa Göre İş Doymu Düzeyleri***

41 yaş ve üzerindeki antrenörlerin, yönetim biçemi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları, iş arkadaşları ve fiziksel ortam alt boyutlarında; 20-30 yaş aralığındaki antrenörlerin ise ücret ve personel alt boyutundaki iş doymu düzeylerinin diğer antrenörlere oranla daha düşük olduğu gözlenmektedir.

41 yaş ve üzerindeki antrenörlerin yönetim biçemi ile gelişme ve yükselme olanakları açısından doymu düzeylerinin düşük oluşu, yaş ve deneyimin artmasıyla birlikte yönetime katılma isteğindeki artışa ve bu alanlardaki taleplerin yeterince karşılanamadığına işaret ediyor olabilir.

**Tablo 6:** Yaşa göre ortalama puanlar

<b>İş Doymu</b>	<b>20-30</b>	<b>31-40</b>	<b>41-...</b>	<b>p</b>
Yönetim Biçemi	5,5000	6,3659	8,4545	0,469
Çalışma Olanakları	6,8846	4,8537	8,0000	0,101
Gelişme ve Yükselme	2,8462	2,1707	3,0909	0,461
İş Arkadaşları	2,6923	1,7805	3,2727	0,241
Fiziksel Ortam	2,0769	1,5854	2,8182	0,059
Ücret ve Personel	2,2692	1,2683	1,4545	0,050

Antrenörlerin yaşlarına göre iş doymu düzeyleri arasında, altı alt boyutta da  $p < 0,05$  düzeyinde anlamlı fark bulunmamaktadır.

### ***Gelir Seviyesine Göre İş Doymu Düzeyleri***

Çalışma olanakları hariç tüm alt boyutlarda 2001TL. ve üzerinde gelir elde edenlerin iş doymu düzeylerinin diğerlerinden yüksek olması ekonomik refahın iş doymu düzeyini arttırıcı olduğu kadar motive edici bir faktör olarak da ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Analiz sonucunda ortaya çıkan tablo, antrenörlerin ekonomik durumlarının düzeltilmesine yönelik çalışmaların önemini ve gerekliliğini ortaya koymaktadır.

**Tablo 7:** Gelir seviyesine göre ortalama puanlar

İş Doymu	...-500 (TL)	501-1000 (TL)	1001-2000 (TL)	2001-... (TL)	p
Yönetim Biçemi	6,0714	5,9259	7,0667	5,7143	0,911
Çalışma Olanakları	8,4286	5,1852	5,3667	6,7143	0,216
Gelişme ve Yükselme	3,1429	2,6296	2,2667	2,0000	0,730
İş Arkadaşları	3,1429	2,5556	2,0000	,8571	0,358
Fiziksel Ortam	3,0714	1,7037	1,7333	1,2857	0,021*
Ücret ve Personel	2,8571	1,7407	1,1667	,7143	0,005**

\*p<0,05; \*\*p<0,01

Kick Boks antrenörlerinin gelir seviyelerine göre iş doymu düzeyleri arasında yönetim biçemi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları ile iş arkadaşları alt boyutlarında p<0,05 düzeyinde anlamlı fark bulunmamaktadır. Fakat fiziksel ortam alt boyutunda p<0,05 düzeyinde, ücret ve personel alt boyutunda p<0,01 düzeyinde anlamlı fark bulunmaktadır.

## Sonuç ve Öneriler

Kick Boks antrenörlerinin doym düzeylerinin artırılması için iş doymunun tüm alt boyutlarında çalışmalar yapıp, önlemler alınmalıdır.

Federasyonda görevli antrenörlerin iş doymu düzeylerinin, çalışma olanakları açısından yükseltilmesi için, yapılan işin öğrenilmesi ve gerçekleştirilmesinde gerekli araç-gereç, kütüphane, bilgisayar gibi olanaklarla; kantin, yemekhane, spor ve dinlenme alanları ile ulaşım gibi fizyolojik gereksinimlerde düzeltmelere gidilmesi faydalı olacaktır.

1-5 yıl kıdemli antrenörlerin tüm alt boyutlardaki, özellikle de fiziksel ortam ile ücret ve personel alt boyutlarındaki iş doymu düzeylerinin artırılmasına yönelik çalışmaların yapılması, gelecekte üst seviyelerde görev alabilecek bu antrenörleri motive etmek açısından önemlidir.

Ramazanoğlu (2006), Gençlik ve Spor Taşra Teşkilatı çalışanlarının iş doymu üzerine yaptığı çalışmada, örnek bireylerin hoşnutsuzluk duyduğu tek konunun ücret yönetimiyle ilgili olduğunu saptamıştır. Balcı (1985), Eğitim Yöneticilerinin İş Doymu hakkında yaptığı araştırmada, deneklerin en düşük doymu ücretten sağladıkları bulgusuna ulaşmıştır. Telman ve Ünsal (2004), çalışanların en önde gelen doymsuzluk kaynağının düşük ücret olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, Günbay (2000), yeterli ücretin, çalışanların kendilerini işte iyi hissetmelerini sağladığını ifade etmektedir.

Çalışma olanakları hariç tüm alt boyutlarda 2001TL. ve üzerinde gelir elde eden antrenörlerin iş doymu düzeyleri diğerlerinden yüksek bulunmuştur. Farklı alanlarda yapılan çalışmaların da iş doymu ile gelir arasındaki paralelliğe işaret ediyor olması, kick boks antrenörlerinin ekonomik durumlarının düzeltilmesine yönelik çalışmaların önemini ve gerekliliğini ortaya koymaktadır.



**Kaynaklar**

- Balcı, A. (1985). Eğitim yöneticilerinin iş doyumunu. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi.
- Çamur, B. (2006). İş doyumunun iş özellikleri modeli bakımından incelenmesi ve bazı demografik özelliklerle ilişkilerinin belirlenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi.
- Çetinkanat, C. (1995). A.İ.B.Ü. ve O.D.T.Ü.'nün çeşitli fakültelerindeki öğretim elemanlarının iş doyumunu. Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Çoknaz, H. (1998). Takım ve bireysel spor antrenörlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Günbay, İ. (2000). Örgütlerde iş doyumunu ve güdüleme. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Martens, R. (1998). Başarılı antrenörlük. (T. Büyükonat, Çev.). İstanbul: Beyaz Yayınları. (Orijinal çalışma basım tarihi 1997).
- Ramazanoğlu, F. (2006). Gençlik ve Spor Taşra Teşkilatı çalışanlarında iş doyumunu. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 16 (2), 291-299.
- Samadov, S. (2006). İş doyumunu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). Çalışan memnuniyeti. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Üçışık, H.F. (1999). Sporda sorunlar ve çözüm önerileri. İstanbul: Ötüken Yayınları.

**Makale Alıntısı**

- Aykın, A.G., Çerez, H. (2019). Kick Boks Antrenörlerinin İş Doyumunu Düzeylerinin İncelenmesi [Examination Of The Job Satisfaction Levels Of Kickboxing Trainers], *Spor Eğitim Dergisi*, 3 (1), 1-9.