

TÜRKİYE'DE ANTRENÖRLERİN İŞ DOYUMU*

Hakan SUNAY

Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu.

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Türkiye'deki antrenörlerin iş doyumunu ve iş doyumuna verdikleri önem düzeylerinin incelenmesidir. Araştırmanın amacını gerçekleştirmek üzere veriler, anket yoluyla elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formu, Paknadeli'nin iş doyumunu ölçeğinden uyarlanarak hazırlanmıştır. Hazırlanan anket formu önce taslak form haline getirilmiş daha sonra uzman görüşleri alınarak antrenörlerin iş doyumunu saptamak üzere ölçeğe son şekli verilmiştir. Antrenörlerin iş doyumunu belirlemek üzere oluşturulan form, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm antrenörlerin iş doyumunu boyutunu, ikinci bölüm ise antrenörlerin iş doyumuna verdikleri önem derecelerini belirlemektedir. Ölçek'in güvenilirlik çalışması anketin tümü ve her bir boyut tek tek hesaplanmıştır. Bu bağlamda antrenörlerin iş doyumunu boyutunun Cronbach Alfa (a) katsayısı .89, iş doyumuna verilen önem derecesine ilişkin Cronbach Alfa (a) katsayısı ise .83 olarak belirlenmiştir. Araştırmaya, Türkiye'de iki farklı kurumdan yetişen antrenörler katılmıştır. Bunlar, örneklem grubu olarak ele alınan Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün yetiştirdiği farklı spor branşlarından 114 antrenör ile üniversitelerin Beden Eğitimi ve Spor Bölümlerinde eğitim görmüş 89, toplam 203 antrenördür. Antrenörlerin iş doyumunu ölçeğinden elde edilen veriler frekans ve yüzdelerle açıklanmış ve yorumlanmıştır. Ayrıca araştırmada farklı kurumlarda eğitim görmüş antrenörlerin iş doyumunu ve iş doyumuna verdikleri önem derecelerine ilişkin görüşleri arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla iki ortalama arasındaki farkın önemlilik "t" testi yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi olarak 0.05 alınmıştır. İş doyum ölçeğinin güvenilirlik katsayılarının belirlenmesinde ise Cronbach Alfa katsayısı kullanılmıştır. Araştırmanın sonunda, üniversitelerden spor eğitimi alan antrenörler fiziksel ortam, iş arkadaşları ve eğitim boyutlarında antrenörlük kurslarından mezun antrenörlerden daha fazla iş doyumunu sağlamaktadırlar. Antrenörler iş doyumuna ilişkin tüm boyutlara önem vermektedirler. Ancak iş doyumuna verilen önem, antrenörlük kurslarından mezun antrenörlerde daha fazladır. Üniversitelerden spor eğitimi almış bireysel ve takım sporları antrenörleri antrenörlük kurslarından mezun olan antrenörlere oranla daha fazla iş doyumunu sağlarken, iş doyumuna verilen önem açısından, antrenörlük kurslarından mezun olan antrenörlerin oranı daha fazladır.

Anahtar Kelimeler: Antrenör, iş doyumunu

* Bu çalışma 13-17 Temmuz 1998 tarihleri arasında Amerika Birleşik Devletlerinde AIESEP tarafından organize edilen Uluslararası Spor Bilimleri kongresinde sunulmuştur.

Geliş Tarihi : 08.01.1999
Yayına Kabul Tarihi : 25.05.1999

ABSTRACT

THE JOB SATISFACTION OF THE SPORT TRAINERS IN TURKEY

The purpose of this study is to examine if the trainers are satisfied with their job or not. The data of this research has been collected by means of a questionnaire. The questionnaire from used in the study has been prepared by making use of Paknadel's job satisfaction scale. The criterion used was selected from similar research and reviewed by experts. The form to determine the job satisfaction of the trainers consist of two parts. The first part determines the dimension of job satisfaction of the trainers, and the second part determines the level of satisfaction of the trainers. According to the data for each dimension concerning the degree of importance statistical analysis was done. Satisfaction with job, cronbach inter-ior consistency coefficient is .89, concerning how they give importance to satisfaction, coefficient is .83. Trainers from two different institutions took place in the research. These were 114 trainers from the general directorate of youth and sports from different branches and 89 trainers who have graduated from universities with physical education and sport department. The total number was 203. The data taken from the job satisfaction scale of the trainers was explained and interpreted by frequency and percentages. And in order to find out the different point of views of the trainers who have been instructed in different institutions concerning their satisfaction with their job and the way they care about this satisfaction, "t" test has been carried out. As for the level of meaningfulness it was 0.05. Determining the reliability coefficient of the job satisfaction scale Cronbach Alpha coefficient was used. Finally it was found out that there was a statistical difference relating to the level of satisfaction of the trainers from different institutions with their job. However, the trainers from different institutions care more about the job satisfaction than the trainers from universities.

Key Words: Trainer, Job Satisfaction

GİRİŞ VE AMAÇ

İş, insan yaşamının önemli bir kısmını kapsamaktadır. Günümüzde gelişen sanayileşme sonucu kentlerde insanların büyük bir çoğunluğu, günlerinin ortalama sekiz saatini evlerinden uzakta çalışarak geçirmektedir. Bir toplumu oluşturan bireylerin sağlıklı, başarılı, mutlu ve üretken olmasının, o toplumun üyelerinin tüm yaşamlarında yüksek düzeyde doyum sağlama-ları ile ilişkili olduğu dikkate alınır, insan yaşamının 1/3'ünden fazlasını dolduran iş yaşamlarından almaları gereken doyumun önemi ortaya çıkmaktadır (Doğan, Morali ve Saracaloğlu, 1997). Bir örgütte çalışan birey, bir süre sonra genellikle iş doyumunu gibi bir takım tutumlar geliştirmeye başlar. İş doyumunu da diğer tutumlar gibi duygusal, bilgisel ve davranışsal özelliklerin bir karışımıdır (Reitz, 1987).

İş doyumuna ilişkin çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Bunlardan; İş doyumunu, "işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur" diye tanımlanırken (Gödelek, 1989), iş doyumunu, "işgörenlerin işlerine karşı geliştirdikleri bir takım tutumlara ilişkin bir kavram" (Johns, 1983) olarak da tanımlanmaktadır. Parter, Lawle ve Hackman'a göre ise iş doyumunu, işgörenlerin işlerine ve örgütsel üyeliklerine karşı geliştirdikleri bir tepkidir. İşgörenin çaba, örgütsel bağlılık gibi girdileri karşılığında elde ettiği çıktı miktarı ile elde etmeyi düşündüğü çıktı miktarı arasındaki fark, iş doyumunun belirleyicisidir (Bayat, 1988). Öte yandan kişinin bir işteki başarısı ve doyumunu için kişisel kariyer geliştirmek esastır. Mesleki başarının, mesleki olgunlukta bir kriter olduğunu belirterek, mesleki başarının iş doyumunda sağladığı yararlar ile ilgili kriterler şöyle özetlenmektedir (Özdayı 1992) ;

Antrenörlerin İş Doyumu

- 1- Kariyer geliştirme planlarında doyum
- 2- Eğitim ve işte devamlı gelişme
- 3- İş bulma başarısı
- 4- Ekonomik doyum
- 5- Düzenli tatmin edici bir işi olma durumu.

İş doyumuna ilişkin bir takım kuram ve modeller de geliştirilmiştir. Bunlardan önemli olan iki etken kuramı aşağıdaki şekilde belirtilmiştir;

- 1- Doyuma yol açan etkenler; başarı elde etme, bir başarı elde ederek tanınıp sayılma, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme ve gelişmedir.
- 2- Doyumsuzluğa yol açan etmenler ise; örgütün yönetimi, iş koşulları, ücret ve iş arkadaşlarıyla ilişkilendir (Onaran,1991).

Meslek gruplarına ilişkin araştırmalar, meslek düzeyi ile iş doyumunu arasında tutarlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Davis, 1984). Bu itibarla, tutarlı bir meslek seçimi, kişinin gelecekteki mutluluğunun bir anahtarıdır. İş alanlarında ulaşılabilecek etkin bir verimlilik seviyesi de alanlara seçilmiş uygun yetenek ve güdüye sahip kalifiye elemanlarla mümkündür. O halde toplumu oluşturan kişilerin kendilerine uygun işlerde çalışmaları, gelişmeleri yönünden de üzerinde önemle durulması gereken bir konudur.

Antrenörlük uğraşısı da, Türkiye'de yeni gelişen bir meslek olma aşamasındadır. Türkiye'de antrenörler iki farklı kurumdan yetiştirilmektedir. Bunlardan birisi, 4 yıllık bir eğitim sonucu üniversiteler, diğeri ise, Gençlik ve Spor Müdürlüğü teşkilatınca açılan kısa süreli kurslardır. Gerek süre, gerekse öğretim programı boyutlarında farklılık arzeden (Sunay ve İmamoğlu, 1996) her iki uygulamanın antrenörlerin iş doyumuna olan etkileri, sporcu yetiştirilmesi, geliştirilmesi ve sportif başarı için oldukça önemli olabilecektir. Buna göre bu araştırmanın amacı, Türkiye'de farklı iki kaynaktan yetişerek görev yapan antrenörlerin iş doyumunu düzeylerini saptayarak bir karşılaştırma yapmaktır.

Bu amaçla; şu sorulara cevap aranmıştır;

- 1- Üniversitelerden spor eğitimi almış antrenörlerle, antrenörlük kurslarından mezun olan antrenörlerin iş doyum düzeyleri ile iş doyumuna verdikleri önem ortalamalarında bir farklılık var mıdır?
- 2- Üniversitelerden spor eğitimi almış bireysel spor antrenörleriyle, antrenörlük kurslarından mezun olan bireysel spor antrenörlerinin iş doyum düzeyleri ile iş doyumuna verdikleri önem ortalamalarında bir farklılık var mıdır?
- 3- Üniversitelerden spor eğitimi almış takım sporları antrenörleriyle, antrenörlük kurslarından mezun olan takım spor antrenörlerinin iş doyum düzeyleri ile iş doyumuna verdikleri önem ortalamalarında bir farklılık var mıdır?

YÖNTEM

Bu araştırmanın evreni, Türkiye'de uygulanan 1987 ve GSGM tarafından oluşturulan 1994 antrenör eğitimi yönetmeliğine göre yetiştirilen antrenörler ile yine aynı yönetmeliğin 21 mad-

desi (a) bölümü ile geçici hükümler bölümü 2. maddesine göre (Başbakanlık GSGM, 1994) üniversitelerin beden eğitimi ve spor bölümlerinden mezun olup antrenörlük yapanlar oluşturmaktadır. Araştırmada elde edilen veriler; Ankara ilindeki çeşitli spor kulüplerinde 1. kademe antrenörlük düzeyinde görev yapan antrenörlerden tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilen 103 bireysel ve 100 takım sporları antrenörlerinden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan antrenörlerin % 56.2'si (114), GSGM 'nin açmış olduğu antrenör eğitim programlarından mezun olmuş, % 43.8'i (89) ise üniversitelerin beden eğitimi bölümlerinden mezun olmuş antrenörlerdir.

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Verilerin toplanmasında Paknadel (Çelikkanat) (1988) tarafından geliştirilen "İş Doymu" ölçeği kullanılmıştır. Paknadel'in (1988) geliştirdiği iş doymu ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır (Paknadel, 1988). Buna göre, toplam iş doymu için Cronbach Alfa $\mu = .852$, önem derecesi için Cronbach Alfa $\mu = .818$ olarak bulunmuştur. Kişisel bilgiler dışında ölçek, gerçekleşen durum ve önem derecesi olarak iki kısımdan oluşmaktadır. Ayrıca yapılan faktör analizi sonucunda maddeler 6 faktörde toplanmıştır. Bu boyutların isimleri ve hesaplanan Cronbach Alfa değerleri aşağıda belirtilmiştir;

1- Yönetim Biçimi	: . 88
2- Çalışma Olanakları	: . 67
3- Gelişme ve Yükselme Olanakları	: . 78
4- Fiziksel Ortam	: . 78
5- Ücret	: . 58
6- İş Arkadaşları	: . 68

Ancak, araştırmada kullanılan ölçme aracına, konunun özelliği ve amacına göre kullanılan ölçeğe "Eğitim" boyutu da eklenmiştir. Buna göre, araştırmacı tarafından gerçekleştirilen boyutlara ilişkin Cronbach Alfa değerleri ise Tablo 1'de belirtilmiştir.

Tablo 1. Antrenörlerin İş Doymu Boyutlarının Cronbach Alfa Değerleri (∞) (Boyutlarda Yer Alan Maddelere Göre).

İş Doymu Boyutları	İş Doymu Ölçeği (∞)	Önem Ölçeği (∞)	Boyutlarda Yer Alan Maddeler
1- Yönetim Biçimi	. 89	. 72	9, 10, 12, 15, 16
2- Çalışma Olanakları	. 88	. 69	8, 11, 13
3- Gelişme ve Yükselme Olanakları	. 89	. 71	1, 5, 17
4- Fiziksel Ortam	. 87	. 55	3, 14, 20
5- İş Arkadaşları	. 74	. 85	21, 22, 23, 24
6- Eğitim	. 90	. 50	2, 4, 7, 18, 19

Paknadell'in İş Doyumu ölçeğinden yararlanılarak hazırlanan ölçme aracı antrenörlerin iş doyumunu boyutunu belirlemek üzere iki bölümden oluşturulmuştur. Birinci bölüm, antrenörlerin iş doyumunu boyutunu, ikinci bölüm ise antrenörlerin iş doyumuna verdikleri önem derecelerini belirtmektedir. Antrenörlerin iş doyum düzeyleri ve iş doyumuna verdikleri önem derecesi, yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları, fiziksel ortam, iş arkadaşları, ücret ve eğitim olmak üzere 7 boyutta incelenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçme aracına konu özelliğine ve amacına göre Eğitim boyutu eklenmiştir. Eğitim boyutunu ölçen maddeler uzman görüşleri çerçevesinde oluşturulmuş ve uygulanmıştır. Ücret boyutu ise bir maddeye indirilmiş, bir maddeye indirilen bu boyut ölçülemeyeceğinden ölçekten çıkarılarak değerlendirilmeye alınmamıştır.

Ölçek, 1997-1998 yıllarında araştırmacı tarafından antrenörlere uygulanmıştır. Bulgular bölümünde bazı tanımlayıcı bilgiler sayı ve yüzdelerle verilirken, tablolarda; incelenen iki grubun boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama (\bar{x}), standart sapma (Sd) ve istatistiksel teste ilişkin p ve t değerleri verilmiştir.

Gruplar arasında 0.05 düzeyinde fark olduğu yorumu yapılmıştır. Antrenörlerin iş doyumunu ve iş doyumuna verdikleri önem derecelerine ilişkin görüşleri arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla iki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi "t" kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık için ise .05 anlamlılık düzeyi seçilmiştir.

BULGULAR VE YORUMLAR

1. Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan antrenörlerin çoğunluğu (% 90.1) 1-10 yıl arasında hizmet etmişlerdir. 16 yıl ve üzerinde antrenörlük hizmetinde bulunanların oranı ise (% 2.0) (4) oldukça düşüktür. Araştırmaya katılan antrenörlerin çoğunluğu (% 47.8) (97) 25-29 yaş grubu oluştururken, 40 yaş ve üstü yaş grubunda olanların oranı (% 4.7) (10) oldukça düşüktür.

Araştırmaya katılan antrenörlerin çoğunluğu (% 91.1) (185) erkek olup %8.9'u (18) bayandır. Bu sonuçlar, antrenörlük uğraşısını çoğunlukla gençlerin ve erkeklerin gerçekleştirdiğini göstermektedir. Öte yandan, araştırmada değişken olarak ele alınan bireysel ve takım sporları antrenörlerinin uğraştıkları spor branşlarına göre dağılımları ile GSGM'nin açmış olduğu kurslardan mezun olan antrenörler ve üniversitelerin beden eğitimi ve spor bölümlerinden mezun olan antrenörlerin dağılım oranlarının birbirlerine oldukça yakın olmasının da sonuçların belirlenmesinde olumlu olduğu söylenebilir.

Değişik spor branşlarından araştırmaya katılan antrenörlerin uğraştıkları spor branşlarına göre dağılımları Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Uğraştıkları Spor Branşlarına Göre Dağılımları

Branşlar	Sayı	%
Yüzme	9	4.4
Buz Pateni	1	0.5
Güreş	19	9.4
Boks	12	5.9
Judo	18	8.9
Taekwando	32	15.8
Jimnastik	3	1.5
Halter	4	1.9
Masa Tenisi	5	2.5
Hentbol	19	9.4
Voleybol	43	21.2
Basketbol	38	18.7
TOPLAM	203	100.0

* Bireysel sporlar: Yüzme, Buz Pateni, Güreş, Boks, Judo, Taekwando, Cimnastik, Halter, Masa Tenisi

** Takım Sporları: Hentbol, Voleybol, Basketbol

Tablo 2'de görüldüğü gibi değişik spor branşlarından araştırmaya toplam 203 antrenör katılmıştır. Araştırmaya katılan bu antrenörlerden % 50.7'si (103) bireysel spor antrenörleri(*), % 49.3'ü (100) ise takım sporları(**) antrenörleridir.

2. a. Antrenörlerin İş Doyumlarının Karşılaştırılması

Üniversitelerden spor eğitimi almış antrenörlerle, GSGM'nin antrenörlük kurslarından mezun olan antrenörlerin iş doyumlarının karşılaştırılması Tablo 3'de görülmektedir.

Tablo 3. Üniversitelerden Spor Eğitimi Almış Antrenörlerle, Antrenörlük Kurslarından Mezun olan Antrenörlerin İş Doyumlarının Karşılaştırılması

İş Doyumu	Üniversitelerden spor		Antrenörlük		p	t
	Eğitimi Almış		Kurslarından Mezun			
	Antrenörler n=89		Antrenörler n=114			
	\bar{X}	Sd	\bar{X}	Sd		
1- Yönetim Biçimi	13.98	3.20	13.55	3.35	0.349	0.925
2- Çalışma Olanakları	8.41	1.71	8.19	1.88	0.385	1.019
3- Gelişme ve Yükselme Olanakları	9.11	1.29	9.48	1.75	0.09	-1.671
4- Fiziksel Ortam	8.43	1.12	7.84	1.75	0.00*	2.767
5- İş Arkadaşları	11.60	1.64	10.71	1.21	0.00*	4.448
6- Eğitim Boyutu	15.31	2.63	12.38	2.98	0.00*	7.314

* $p < 0.05$

Antrenörlerin İş Doyumu

Tablo 3'de görüldüğü gibi iş doyumu boyutlarından fiziksel ortam, iş arkadaşları ve eğitim boyutlarında fark .05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Fark, üniversitelerden spor eğitimi almış antrenörler lehinedir.

Antrenörlerin yönetim biçimi boyutunda, saygınlık, işlerin düzenlenmesinde görüşlerin alınması, güvenilirlik, kararlara katılma gibi gereksinimlerin karşılanmasında yöneticilerin davranışsal düzeyde desteklerini aldıkları söylenebilir. Bu bulgu, Mirzaoğlu, Paknadel ve Erdoğan, (1996)'nın Beden eğitimi öğrenmenlerinin iş doyumları üzerine yaptığı araştırma bulgularıyla farklılık göstermektedir. Bu durum, yöneticilerin, antrenörlerden başarı beklentilerinden kaynaklanıyor olabilir.

Öte yandan, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları ve fiziksel ortam boyutlarında antrenörler görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli araç gereç ve çalışma olanaklarına yeterince sahip olmadıkları anlaşılmıştır. Bu bulgu, Paknadel, (1988) ile Mirzaoğlu ve ark.,(1996)'nın bulgularıyla benzerdir. İş arkadaşları ve eğitimin etkisi boyutlarında ise iş doyumu sağlanmaktadır. Bu bulgu, antrenörlerin, birlikte çalıştıkları sporcular ve diğer antrenör arkadaşlarıyla iyi ilişkiler içinde olmaları ve antrenörlük mesleğini yürütmelerine esas olan antrenörlük eğitimlerinin iş doyum düzeyini artırması görüşlerinden dolayı olumludur. Ayrıca antrenörlerin iş doyumuna da eğitimin etkisi boyutuyla ilgili görüşler, Sunay ve İmamoğlu, (1996)'nın yaptıkları araştırma bulgularıyla benzerdir.

b. Antrenörlerin İş Doyumuna Verdikleri Önemin Karşılaştırılması

Üniversitelerden spor eğitimi almış antrenörlerle, antrenörlük kurslarından mezun olan antrenörlerin iş doyumuna verdikleri önemin karşılaştırılması Tablo 4'de görülmektedir.

Tablo 4. Üniversitelerden Spor Eğitimi Almış Antrenörlerle, Antrenörlük Kurslarından Mezun Olan Antrenörlerin İş Doyumuna Verdikleri Önemin Karşılaştırılması

İş Doyumu	Üniversitelerden spor Eğitimi Almış Antrenörler n=89		Antrenörlük Kurslarından Mezun Antrenörler n=114		p	t
	\bar{X}	Sd	\bar{X}	Sd		
1- Yönetim Biçimi	17.90	2.33	19.44	1.78	0.00*	-5.339
2- Çalışma Olanakları	10.90	1.29	11.49	0.97	0.00*	-3.719
3- Gelişme ve Yükselme Olanakları	10.94	1.16	11.44	0.83	0.00*	-3.577
4- Fiziksel Ortam	10.71	0.86	11.06	0.89	0.00*	-2.821
5- İş Arkadaşları	13.61	2.48	13.04	1.28	0.03*	2.119
6- Eğitim Boyutu	18.36	1.68	19.18	1.24	0.00*	-4.000

* $p < 0.05$

Tablo 4'de görüldüğü gibi, antrenörlerin iş doyumuna verdikleri önemin karşılaştırılmasında .05 düzeyinde anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.05$). Fark antrenörlük kurslarından mezun antrenörler lehinedir. Ancak yalnızca iş arkadaşları boyutunda belirlenen fark, üniversitelerden spor eğitimi almış antrenörler lehinedir. İş doyumuna verilen önem açısından ise antrenörler tüm boyutların önemli olduğunu belirtmişlerdir. Ancak bu boyutların, antrenörlük kurslarından mezun antrenörler açısından daha fazla önem taşıdığı saptanmıştır. Bu durum, üniversitelerden spor eğitimi almış antrenörlerin aynı zamanda beden eğitimi öğretmenliği yapma olanaklarının olmasından böylece antrenörlüğü ek iş olarak yapabileceklerinden kaynaklanıyor olabilir.

3. Bireysel Spor Antrenörlerinin İş Doyumları ve İş Doyumuna Verdikleri Önemin Karşılaştırılması

a. Üniversitelerden spor eğitimi almış bireysel spor antrenörleriyle antrenörlük kurslarından mezun bireysel spor antrenörlerinin iş doyumlarının karşılaştırılması Tablo 5'de görülmektedir.

Tablo 5. Üniversitelerden Spor Eğitimi Almış Bireysel Spor Antrenörleriyle, Antrenörlük Kurslarından Mezun Bireysel Spor Antrenörlerinin İş Doyumlarının Karşılaştırılması

İş Doyumu	Üniversitelerden spor Eğitimi Almış Antrenörler n=89		Antrenörlük Kurslarından Mezun Antrenörler n=114		p	t
	\bar{X}	Sd	\bar{X}	Sd		
1- Yönetim Biçimi	13.85	3.09	14.25	3.47	0.47	-0.854
2- Çalışma Olanakları	8.38	1.81	8.17	2.19	0.65	0.730
3- Gelişme ve Yükselme Olanakları	9.84	1.15	9.79	1.88	0.89	0.220
4- Fiziksel Ortam	7.84	1.34	7.40	1.80	0.25	1.926
5- İş Arkadaşları	11.08	1.72	10.66	1.16	0.17	2.072
6- Eğitim Boyutu	15.23	2.42	13.33	2.98	0.00*	4.886

* $p < 0.05$

Tablo 5'de görüldüğü gibi, üniversitelerden spor eğitimi almış bireysel spor antrenörleriyle, antrenörlük kurslarından mezun bireysel spor antrenörlerinin iş doyumlarının karşılaştırılması .05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamış, ancak, eğitim boyutundaki fark .05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Fark, üniversitelerden spor eğitimi almış bireysel spor antrenörlerinin lehinedir.

Antrenörlerin İş Doyumu

b. Üniversitelerden spor eğitimi almış bireysel spor antrenörleriyle, antrenörlük kurslarından mezun bireysel spor antrenörlerinin iş doyumuna verdikleri önemin karşılaştırılması Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6. Üniversitelerden Spor Eğitimi Almış Bireysel Spor Antrenörleriyle, Antrenörlük Kurslarından Mezun Bireysel Spor Antrenörlerinin İş Doyumuna Verdikleri Önemin Karşılaştırılması

İş Doyumu	Üniversitelerden spor Eğitimi Almış Antrenörler n=89		Antrenörlük Kurslarından Mezun Antrenörler n=114		p	t
	\bar{X}	Sd	\bar{X}	Sd		
1- Yönetim Biçimi	17.77	2.37	19.06	1.87	0.00*	-4.335
2- Çalışma Olanakları	11.08	1.26	11.48	0.99	0.09	-2.533
3- Gelişme ve Yükselme Olanakları	10.96	1.14	11.41	0.86	0.03*	-3.205
4- Fiziksel Ortam	10.42	0.94	10.92	0.92	0.02*	-3.805
5- İş Arkadaşları	13.11	1.70	12.92	1.23	0.53	0.923
6- Eğitim Boyutu	18.00	1.83	19.09	1.30	0.00*	-4.957

*p<0.05

Tablo 6'da görüldüğü gibi, üniversitelerden spor eğitimi almış bireysel spor antrenörleriyle antrenörlük kurslarından mezun bireysel spor antrenörlerinin iş doyumuna verdikleri önemin karşılaştırılmasında .05 düzeyinde anlamlı fark bulunmamış, ancak, yönetim biçimi, gelişme ve yükselme olanakları, fiziksel ortam, eğitim boyutlarında fark .05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Fark, antrenörlük kurslarından mezun bireysel spor antrenörlerinin lehinedir.

4. Takım Sporları Antrenörlerinin İş Doyumları ve İş Doyumuna Verdikleri Önemin Karşılaştırılması

a. Üniversitelerden spor eğitimi almış takım sporları antrenörleriyle, antrenörlük kurslarından mezun takım sporları antrenörlerinin iş doyumlarının karşılaştırılması Tablo 7'de görülmektedir.

Tablo 7. Üniversitelerden Spor Eğitimi Almış Takım Sporları Antrenörleriyle Antrenörlük Kurslarından Mezun Takım Sporları Antrenörlerinin İş Doyumlarının Karşılaştırılması

İş Doyumu	Üniversitelerden spor Eğitimi Almış Antrenörler n=89		Antrenörlük Kurslarından Mezun Antrenörler n=114		p	t
	\bar{X}	Sd	\bar{X}	Sd		
1- Yönetim Biçimi	14.05	3.26	12.10	2.58	0.00*	4.757
2- Çalışma Olanakları	8.42	1.68	8.24	0.95	0.54	0.963
3- Gelişme ve Yükselme Olanakları	8.81	1.23	8.83	1.24	0.91	-0.114
4- Fiziksel Ortam	8.68	0.91	8.75	1.21	0.73	-0.454
5- İş Arkadaşları	11.81	1.56	10.81	1.30	0.00*	4.979
6- Eğitim Boyutu	15.35	2.73	11.59	2.64	0.00*	9.919

* $p < 0.05$

Tablo 7'de görüldüğü gibi, üniversitelerden spor eğitimi almış takım sporları antrenörleriyle, antrenörlük kurslarından mezun olan takım sporları antrenörlerinin iş doyumlarının karşılaştırılmasında .05 düzeyinde anlamlı fark bulunmamış, ancak, yönetim biçimi, iş arkadaşları ve eğitim boyutlarında fark, .05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Fark, üniversitelerden spor eğitimi almış takım sporları antrenörleri lehinedir.

Bu bulgular, bireysel ve takım sporları antrenörleri için benzerdir. Ancak, hem bireysel hem de takım sporları antrenörlerinin iş doyumları düzeyleri, üniversitelerden spor eğitimi almış antrenörlerden fazladır. Bu bulgulara göre, yönetim biçimi, iş arkadaşları ve eğitimin etkisi boyutlarında bireysel ve takım sporları antrenörlerinin saygınlık, işlerin düzenlenmesinde görüşlerin alınması, kararlara katılma gibi gereksinimlerle, birlikte çalıştıkları sporcular ve diğer antrenör arkadaşlarıyla iyi ilişkiler içinde olmaları ve antrenörlük mesleğini yürütmelerine esas olan antrenörlük eğitimlerinin iş doyumunu düzeyini arttırdığı saptanmıştır. Bu bulgu, sosyal gereksinimlerin doyurulması, bireylerde yalnızlık ve yabancılaşma eğilimlerine yol açabileceğinden, hem mesleki hem de bireysel gelişme açısından olumsuz sonuçlara neden olabileceğinden ve antrenörlük mesleğindeki iş doyumunun sağlanabilmesinde eğitimin oldukça etkili olabileceğinden olumludur. Ayrıca, antrenörün iş doyumunda eğitimin etkisi boyutuyla ilgili bulgu, Sunay ve İmamoğlu,(1996)'nın yaptıkları araştırma bulgularıyla benzerdir.

b. Üniversitelerden spor eğitimi almış takım sporları antrenörleriyle antrenörlük kurslarından mezun takım sporları antrenörlerinin iş doyumlarına verdikleri önemin karşılaştırılması Tablo 8'de görülmektedir.

Antrenörlerin İş Doyumu

Tablo 8. Üniversitelerden Spor Eğitimi Almış Takım Sporları Antrenörleriyle Antrenörlük Kurslarından Mezun Takım Sporları Antrenörlerinin İş Doyumuna Verdikleri Önemin Karşılaştırılması

İş Doyumu	Üniversitelerden spor Eğitimi Almış Antrenörler n=89		Antrenörlük Kurslarından Mezun Antrenörler n=114		p	t
	\bar{X}	Sd	\bar{X}	Sd		
1- Yönetim Biçimi	17.95	2.33	19.29	1.57	0.00*	-4.883
2- Çalışma Olanakları	10.82	1.30	11.51	0.73	0.00*	-4.784
3- Gelişme ve Yükselme Olanakları	10.93	1.17	11.48	0.76	0.01*	-4.044
4- Fiziksel Ortam	10.82	0.81	11.35	0.71	0.00*	-4.560
5- İş Arkadaşları	13.82	2.72	13.28	1.35	0.27	1.848
6- Eğitim Boyutu	18.50	1.60	19.37	13.08	0.00*	-0.623

* $p < 0.05$

Tablo 8'de görüldüğü gibi, üniversitelerden spor eğitimi almış takım sporları antrenörleriyle, antrenörlük kurslarından mezun olan takım sporları antrenörlerinin iş doyumuna verdikleri önemin karşılaştırılmasında .05 düzeyinde anlamlı fark bulunmamış, ancak, yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları, fiziksel ortam ve eğitim boyutlarında fark .05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Fark, antrenörlük kurslarından mezun takım sporları antrenörlerinin lehinedir.

İş doyumuna verilen önem açısından hem bireysel hem de takım sporları antrenörleri tüm boyutlarının önemli olduğunu belirtmişlerdir. Ancak bu boyutların antrenörlük kurslarından mezun antrenörler açısından daha fazla önem taşıdığı saptanmıştır. Bu durum, antrenörlük kurslarından mezun antrenörlerin işleri dışında yaptıkları antrenörlük mesleğini daha çok önemsediklerini, beden eğitimi öğretmenlerinin ise işleri gereği sürekli spor ortamında yer almalarından kaynaklanıyor olabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Üniversitelerden spor eğitimi almış antrenörlerle antrenörlük kurslarından mezun olan antrenörlerin iş doyumları ile iş doyumlarına verdikleri önemin karşılaştırılmasında;

Antrenörler yönetim biçimi, iş arkadaşları, eğitim ve gelişme ve yükselme olanakları bo-

yutlarında iş doyumları sağlarken, fiziksel ortam boyutunda iş doyumunu sağlayamamaktadırlar.

Üniversitelerden spor eğitimi almış antrenörler, fiziksel ortam, iş arkadaşları ve eğitim boyutlarında, antrenörlük kurslarından mezun antrenörlerden daha fazla iş doyumunu sağlamaktadırlar.

Antrenörler, iş doyumuna ilişkin tüm boyutlara önem vermektedirler. Ancak iş doyumuna verilen önem, antrenörlük kurslarından mezun antrenörlerde daha fazladır.

Antrenörlerin uğraştıkları spor dallarına göre iş doyumunu ve iş doyumuna verilen önem karşılaştırıldığında, üniversitelerden spor eğitimi almış antrenörlerle, antrenörlük kurslarından mezun olan antrenörler arasında iş doyumunu ve iş doyumuna verilen önem açısından fark yoktur. Buna göre, üniversitelerden spor eğitimi almış bireysel ve takım sporları antrenörleri, antrenörlük kurslarından mezun olan antrenörlere oranla daha fazla iş doyumunu sağlarken, iş doyumuna verilen önem açısından, antrenörlük kurslarından mezun olan antrenörlerin oranı daha fazladır. İş doyumuna verilen önemin fazlalığı, yönetim biçimi, gelişme ve yükselme olanakları, fiziksel ortam ve eğitim boyutlarında gerçekleşirken, çalışma olanakları yalnızca antrenörlük kurslarından mezun olan takım sporları antrenörlerinde gerçekleşmiştir.

Bu sonuçlara göre, üniversitelerden spor eğitimi almış antrenörlerle, antrenörlük kurslarından mezun antrenörlerin yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları açılarından farklılık bulunmamaktadır. Fiziksel ortam, iş arkadaşları ve eğitim boyutu açılarından ise farklılık bulunmaktadır. Farklılık, üniversitelerden eğitim almış antrenörler lehinedir.

Antrenörlerin uğraştıkları spor branşlarına göre iş doyumunu boyutlarından çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları ve fiziksel ortam açılarından farklılık bulunmamaktadır. Yönetim biçimi ve iş arkadaşları açılarından farklılık üniversitelerden spor eğitimi almış takım sporları antrenörleri lehine gerçekleştirilmiştir.

Eğitimin etkisi açısından farklılıklar ise, üniversitelerden spor eğitimi almış bireysel ve takım antrenörleri lehine gerçekleşmiştir.

Buna göre, üniversitelerden spor eğitimi almış antrenörlerin iş doyumunu düzeylerinin antrenörlük kurslarından mezun olan antrenörlerin iş doyumunu düzeylerine göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

ÖNERİLER

Araştırmaya katılan antrenörlerle sınırlı bu çalışmadan elde edilen sonuçlar çerçevesinde, şu öneriler geliştirilmiştir;

Spor kulüplerinde görev yapan spor yöneticilerinin geliştirmeleri için gerekli önlemler alınmalı, üniversitelerin de destekleyeceği hizmet içi eğitimden geçirilmelidir.

Ayrıca, spor kulüplerinde görev yapmak üzere Beden Eğitimi ve Spor Yükseköğretim Kurumlarının Spor Yöneticiliği alanlarından mezun spor yöneticilerinden yararlanılabilir.

Antrenörlerin İş Doyumu

Antrenörlerin çalışma olanakları ile fiziksel ortamları iyileştirilmeli, kendilerini geliştirme olanağı sağlanmalıdır.

Araştırma sonucunda antrenörlerin eğitimle ilgili iş doyum düzeyleri ise farklı bulunmuştur. Buna göre, antrenör eğitiminde yeni ve kapsamlı bir düzenlemeye gidilmesi sağlanmalıdır. Bu bağlamda antrenörlerin daimi statüde çalışabilecekleri bir istihdam alanı oluşturulmalıdır. Bunun için de devlet personel yapısına spor hizmetleri sınıfının ilave edilmesi sağlanmalıdır.

KAYNAKLAR

Başbakanlık Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü. (1994), **Antrenörlük Eğitim Yönetmeliği**. Ankara, Spor Eğitim Dairesi Başkanlığı, s. 22-26

Bayat, B. (1985). Büro Hizmetlerinde Çalışanların İş Doyumu ile Yöneticilerin Davranışları Arasındaki İlişkiler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Davis, K. (1984). **İşletmelerde İnsan Davranışı**, Çev: Kemal Tosun, İ. Ü. İstanbul, Yayın. No: 3028, s. 100,

Doğan, B., Morali, S., Saracaloğlu, A. S. (1997). Beden eğitimi, öğretimi elemanlarının yaşam ve iş doyum düzeyleri ile demografik değişkenleri arasındaki ilişkilerin karşılaştırılması, Gazi Ü. **Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**, Sayı: 3. s. 40-50

Gödelek, E. (1989). Üç Farklı İş Kolunun, Psiko-Sosyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s 52-53

Johns, G. (1983). **Organizational Behavior Understanding Life and Work**, Dallas, Scott, Foresman and Co.

Mirzeoğlu, N., Mirzeoğlu, D., Paknadel, A. C., Erdoğan, Ş. (1996). Devlet ve özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, **Spor Bilimleri Dergisi**, Sayı: 1, s 3-10

Onaran, O. (1991). **Çalışma Yaşamında GÜdülenme Kuramları**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Yayınları, No. 470.

Özdayı, N. (1992). Öğretmenlik Mesleğini Tercih Eden Öğretmenlerin Mesleki Tercihlerinin İş Tatminine Etkisi, Marmara Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi **Eğitim Bilimleri Dergisi**, Sayı: 4, s 17.

Paknadel, A. C. (1988). Örgütsel İklim ve İş Doyumu, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, s 28-35

Reitz, H. J. (1987). **Behavior in Organizations**, Illinois, Richard D. Irwin Inc.

Sunay, H., İmamoğlu, F. (1996). Türkiye'de antrenör eğitimi programlarının etkinliği, Gazi Ü. **Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**, Sayı: 3, s 83-90.