

FUTBOL KULÜPLERİNİN ALT YAPILARINDAKİ ANTRENÖRLERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Hakkı ULUCAN¹ A. Emre EROL²

¹ Ahi Evran Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, KIRŞEHİR

² Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, ANKARA

ÖZET

Bu araştırmanın amacı: 2006-2007 Profesyonel Futbol sezonunda, Türkiye’deki Profesyonel futbol kulüplerinin alt yapılarındaki antrenörlerin iş doyum düzeylerinin, Genel, içsel ve dışsal doyum düzeylerinin tespiti edilmesi ve antrenörlük belgesi ile çalıştığı kulübün kategorisine göre , iş doyum düzeylerinde farklılık olup olmadığının incelenmesidir. Bu araştırmanın grubunu 2006-2007 Profesyonel futbol sezonunda süper lig, 2. lig (A) grubu, 2. lig (B) grubu ve 3. Lig kulüplerinin alt yapılarında çalışan 390 futbol antrenörü oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Weis David, England ve Lofguist (1967) tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen “Minnesota İş doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde (SPSS) 12-00 paket program kullanılmış olup, değişkenler arası ilişki ve farklarda 0.05 önem düzeyi dikkate alınmıştır. Araştırma sonucunda; Antrenörlerin genel doyum ve içsel doyum düzeylerinin iyi düzeyde olduğu, dışsal doyumlarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Antrenörlerin çalıştığı lig kategorisi ve, antrenörlük belgesi değişkenlerine göre içsel ve dışsal doyumlarında gruplar arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. (P>0,05)

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Antrenör, Alt Yapı

ANALYSIS OF JOB SATISFACTION LEVELS OF COACHES EMPLOYED WITHIN INFRASTRUCTURES OF FOOTBALL CLUBS

ABSTRACT

The purpose of this study is: to determine the job satisfaction levels of coaches employed within the infrastructure of professional football clubs in Turkey in 2006-2007 Professional Football season including general, internal and external satisfaction levels of foregoing and find out if there is any difference in levels of job satisfaction according to category of the coaching certification thereof and the clubs where cited coaches work. This research was conducted on a group consisting of 390 football coaches employed within the infrastructure of the super league, 2nd league’s (A) group, 2nd league’s (B) group and 3rd league clubs in 2006-2007 professional football season. Weis David has been used as a data collection tool and "Minnesota Job Satisfaction Scale" which was developed to measure job satisfaction through England and Lofguist (1967) has been employed in the research. (SPSS) 12-00 software package was used in the analysis of the collected data and for relations and differences between variables the 0.05 significance level has been taken into account. It has been determined, as a result of the research that cited coaches are in a high level of general satisfaction and internal satisfaction and a medium level of external satisfaction. No significant difference regarding internal satisfaction and external satisfaction according to the variables of league category and coaching certification between groups has been determined (P> 0.05)

Keywords: Job Satisfaction, Coach, Infrastructure

GİRİŞ

Çalışanların iş doyumu, örgütsel yaşamdaki en önemli konulardan biridir. Çünkü iş doyumu çalışanların örgütsel amaçlar doğrultusundaki katkılarını artıran en önemli etmenlerden biridir (Karayel, 1999). İşletmeler bir taraftan amaçları doğrultusunda etkililiğini ve verimliliğini yükseltmeye çalışırken, diğer taraftan da çalışanların gereksinimlerine önem vermek ve onların örgütün bir parçası olmaktan memnun olmasını sağlamak durumundadır. Etkili örgütler, iş doyumu yüksek çalışanların işletmenin uzun dönemli yararları için yaşamsal bir öneme sahip olduğunu kavramış örgütlerdir (Güçlü, 2001).

İş doyumu kavramıyla ilgili değişik tanımlar yapılmıştır. Buna göre iş doyumunun bir çalışanın işinden aldığı zevkin derecesiyle ilgili olduğu (Mushinsky, 2000), bireylerin işlerinden hoşlanma derecesi olduğu (Spector, 1997), iş ortamında çalışanın isteklerinin bir şekilde karşılanması sonucu ortaya çıkan memnuniyeti ifade ettiği söylenmiştir (Eser, 1998), Bir başka görüşe göre iş doyumu, iş şartlarının (işin kendisi, fiziksel ortam, yönetim tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) iş gören tarafından değerlendirilmesidir. İş tatminini çalışanların yaptıkları işe karşı hissettikleri olarak tanımlarken iş tatmininin, işin kazandırdıklarıyla çalışan beklentilerinin birbiriyle uyumu

sonucunda oluştuğunu ifade etmiştir (Bingöl, 1996).

Kişisel, duygusal ve sosyal içerikli bir kavram olan doyum, bir başka birey tarafından doğrudan gözlenemeyen yalnızca ilgili birey tarafından hissedilerek tanımlanabilen ve ifade edilebilen iş zevki veya iş huzurunu anlatır. Doyum, bireyin mutlu olmasını ve yaşamından, işinden, ilişkilerinden ve çevresinden hoşnutluk duymasını ifade etmektedir (Örücü vd.,2006), Dolayısı ile iş doyumu, bireyin yaptığı işten beklediği ile o işten gerçekte ne aldığı arasında algılanan ilişkinin ve bireyin işine ne kadar önem veya değer yüklediğinin bir fonksiyonu olarak ele alınabilir (Avcı ve Karatepe, 2005).

Çalışanların doyum ve doyumсуuzluğuna yol açan bazı faktörleri saptamıştır. İş doyumunu etkileyen bu faktörler bireysel (içsel) ve örgütsel (dışsal) olarak iki gruba ayrılmaktadır (Lam, 1995). Bunlardan ilki bireyin yapısı, duyguları, düşünceleri ve istekleri ile içinde bulunduğu gereksinimler ve bunların şiddet dereceleridir. Bir diğer ifade ile fiziksel, ruhsal ve güvenlik gereksinimi ile bunların öncelikleridir. Bunun nedeni, bireyin motivasyonunun onun ihtiyaçları ve bu gereksinimlerin derecesi ile yakından ilgili olmasıdır. Gereksinimler bireyden bireye farklılık arz eder. Her bireyin gereksinim ve beklentileri, o bireyin yaşı, cinsiyeti,

içinde bulunduğu sosyo-ekonomik ortam tarafından etkilenir (Samadov, 2006).

İş doyumunu belirleyen ikinci unsur ise, iş koşullarıdır. İşin fiziksel ve ruhsal koşulları ve koşulların iş görenin beklentilerine ne ölçüde cevap verdiğiidir. Bu karşılama ölçüsünün büyüklüğü oranında, iş doyumunu da yüksek olacaktır. Bir değer ifadeyle, bireylerin işlerinden aldıkları doyum, geniş ölçüde iş ve onunla ilgili her şeyin gereksinimlerini ve isteklerini karşılama dercesine bağlıdır. Dolayısıyla iş doyumunu işin özellikleri ile iş görenlerin isteklerinin uyumdur. Karşılanmayan istek ve gereksinimler, zamanla bireyden ruhsal gerilim ve denge bozukluklarına yol açtığı gibi, iş verimini de düşürebilmektedir (Samadov, 2006). Bu iki etken bir iş kolu olan futbol antrenörleri içinde geçerlidir.

Spor kulüplerinin en stratejik iş görenleri antrenörlerdir. Antrenör, belli ilkelerin ışığında genel anlamda ve kendi branşına özgü olarak sportif etkinlikleri, yani antrenmanı yaptırın, yönlendiren, sporcuya teknik-taktik, kondisyon ve psikolojik yönden geliştiren bilgi, birikim sahibi kısaca sporcunun en üst düzey

MATERYAL ve METOD

Araştırma Modeli

Bu araştırmada betimsel nitelikli tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel araştırmalar; ilgilenilen durumu tanımlamayı amaçlamaktadır. Tarama

verimliliğe ulaştırarak şekilde yetiştiren ve bu gelişmeyi sürekli kılmaya çalışan kişidir (Kızılet, 1991).

Özellikle Türk Futbolunun son yıllarda Uluslararası alanda gösterdiği başarılar birçok insanın aklına bu başarının altında yatan nedenleri sorgulamayı getirmektedir. Spordaki başarıyı etkileyen en önemli faktörlerden biri de antrenördür; çünkü sporcu ne kadar yetenekli olursa olsun ve ya ne kadar çalışırsa çalışsın kazanmak için bir yönlendiricinin yardımına gereksinim duyar. Bir antrenörün, sporcuların teknik ve taktik yönden yetiştirilmesinde başarılı olmalarında en önemli rolü oynadığı söylenebilir (Yerlisu, 2003). Bu açıdan değerlendirildiğinde futbol antrenörlerinin de iş doyumunu başarılı olmaları bakımından önemli bir etken oluşturmaktadır.

Bu noktadan hareketle çalışma, Türk Futbolunun özellikle son yıllarda gözlenen başarısının elde edilmesinde çok önemli bir yere sahip olan profesyonel futbol kulüplerinin alt yapılarında görev yapan antrenörlerin iş doyum düzeylerinin içsel ve dışsal yönden farklı değişkenler açısından tespit etmeyi hedeflemektedir.

modeli ise var olan durumu, var olduğu biçimde ve nesnel bir yaklaşım ile ortaya koyma üzerine temellenmektedir (Karasar, 1999). Bu model çerçevesinde Türkiye'deki Profesyonel Futbol Kulüplerinin alt yapılarında çalışan

antrenörlerin iş doyumları İçsel, dışsal ve genel doyum düzeyleri betimlenmiş, daha sonra kişisel nitelikleri ile iş tatminine ilişkin değişkenler arasında farklılaşım farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmanın çalışma grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2006-2007 sezonunda Türkiye Futbol Federasyonu tarafından organize edilen profesyonel futbol liglerindeki, 150 kulübün altyapılarında çalışan 390 antrenör oluşturmuştur. Araştırma kapsamındaki antrenörlerin %13,8'ini (54 antrenör) süper lig takımlarının altyapılarında, %13,3'ünü (52 antrenör) 2. Lig A grubu kulüplerinin altyapılarında, %35,4'ünü (138 antrenör) 2. Lig B grubu kulüplerinin altyapılarında, %37,5'inin (146 antrenör) 3. Lig kulüplerinin altyapılarında çalışan antrenörler oluşturmuştur.

Veri toplama aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak, Weis, David, England ve Lofguist (1967) tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen "Minnesota iş doyum ölçeği" kullanılmıştır. Minnesota iş doyum ölçeğinin Türkçeye çevirisini Hacettepe Üniversitesinden Deniz ve Güliz Gökçora (1985) tarafından yapılmıştır (Akt. Özyurt, 2004). Ölçek İçsel, dışsal ve genel doyum faktörlerini ortaya çıkarıcı özelliklere

sahip 20 maddeden oluşan 5'li likert tipi (1'den 5'e kadar değişen puanlamaya sahip) bir araçtır. Genel doyum puanı maddelerden elde edilen puanların toplanarak 20'ye bölünmesi ile bulunur. İçsel doyum puanı (1-2-3-4-7-8-9-10-11-15-16-20) içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanın toplanarak 12'ye bölünmesi ile bulunurken, Dışsal doyum puanı (5-6-12-13-14-17-18-19) dışsal faktörleri içeren maddelerden elde edilen puanların toplanarak 8'e bölünmesi ile bulunmaktadır.

İş doyum ölçeği bu çalışma kapsamında 390 alt yapı antrenörüne uygulanmış ve bu kişilerden elde edilen verilerin bir kısmı üzerinde (n:153) yerinde gerçekleştirilen güvenilirlik çalışmasında ölçeğin iç tutarlılık (Cronbach alfa) kat sayıları genel doyum .89, İçsel doyum .84 ve dışsal doyum .77 olarak belirlenmiştir.

İstatistiksel Analiz

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde (SPSS) 12.00 paket programı kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde öncelikle antrenörlerin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin verilerin frekans ve yüzdelerle dilimleri bulunmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkiler ve farklılıklarda 0,05 önem düzeyi dikkate alınmıştır.

BULGULAR**Tablo.1.** Antrenörlerinin İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların İçsel Doyum Ortalamaları

Madde No	Maddeler	N	Asla Tatmin Edici Değil		Çoğunlukla Tatmin Edici Değil		Bazen Tatmin Edici		Çoğunlukla Tatmin Edici		Tamamen Tatmin Edici		\bar{X}	Ss
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından işim	390	29	7.4	34	8.7	106	27.2	133	34.1	87	22.6	3.55	1.14
2	Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından işim	390	27	6.9	54	13.8	86	22.1	133	34.1	90	23.1	3.53	1.18
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından işim	390	16	4.1	44	11.3	112	28.7	137	35.1	81	20.8	3.57	1.06
4	Toplumda "saygın" bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından işim	390	13	3.3	15	3.8	63	16.2	152	39.0	147	37.7	4.04	.97
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması açısından işim	390	24	6.2	39	10.0	56	14.4	147	37.7	124	31.8	3.79	1.17
8	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından işim	390	57	14.6	55	14.1	78	20.0	112	28.7	88	22.6	3.31	1.35
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından işim	390	9	2.3	18	4.8	64	16.4	136	34.9	163	41.8	4.09	.98
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından işim	390	11	2.8	15	3.8	56	14.4	156	40.0	152	39.0	4.08	.96
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması bakımından işim	390	7	1.8	27	6.9	39	10.0	118	30.3	199	51.0	4.22	1.00
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından işim	390	9	2.3	23	5.8	51	13.1	141	36.2	166	42.6	4.11	.99
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından işim	390	9	2.3	21	5.4	58	14.9	127	32.6	175	44.8	4.12	1.00
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi açısından işim	390	10	2.5	16	4.1	42	10.8	131	34.1	189	48.5	4.22	.97

kulüplerinin alt yapılarındaki antrenörlerin içsel yönden ölçekten alınan en yüksek ortalamaya sırasıyla “Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması bakımından işim” ve “Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi açısından işim” ($\bar{X}=4,22$) madde ortalamaları ile antrenörlerin tamamen tatmin edecek şekilde etkilendiği görülmektedir. “Tek başına çalışma olanağım olması bakımından işim” ($\bar{X} = 3,53$), “Beni her

zaman meşgul etmesi bakımından işim” ($\bar{X}=3,55$), “Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından işim” ($\bar{X}=3,57$), “ Vicdanıma aykırı olmayan şeyleri yapabilme şansının olması bakımından işim” ($\bar{X}=3,79$), “Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından işim” ($\bar{X}=4,04$), “ Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından işim” ($\bar{X} =4,08$), “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam

bakımından işim” ($\bar{X}=4,09$), “Kendi kararları uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından işim” ($\bar{X}=4,11$), “İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından işim” ($\bar{X}=4,12$) madde ortalamaları incelendiğinde antrenörlerin yukarıdaki maddelerden aldıkları

ortalamalara göre çoğunlukla tatmin oldukları belirlenmiştir. “Bana sabit bir iş sağlaması bakımından işim” ($\bar{X}=3,31$) madde ortalaması ile antrenörlerin orta düzeyde doyum sağladıkları tespit edilmiştir.

Tablo 2. Antrenörlerinin İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puanların Dışsal Doyum Ortalamaları

Madde No	Maddeler	N	Asla Tatmin Edici Değil		Çoğunlukla Tatmin Edici Değil		Bazen Tatmin Edici		Çoğunlukla Tatmin Edici		Tamamen Tatmin Edici		\bar{X}	Ss
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
5	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından işim	390	36	9.2	57	14.6	106	27.2	109	27.9	82	21.0	3.37	1.22
6	Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından işim	390	38	9.7	55	14.1	104	26.7	113	29.0	80	20.5	3.36	1.23
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından işim	390	26	6.7	32	8.2	89	22.8	131	33.6	112	28.7	3.69	1.16
13	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından işim	390	130	33.3	81	20.8	77	19.7	66	16.9	36	9.2	2.48	1.34
14	İş içinde terfi olanağının olması bakımından işim	390	55	14.1	67	17.2	83	21.3	103	26.4	82	21.0	3.23	1.33
17	Çalışma şartları bakımından işim	390	60	15.4	59	15.1	89	22.8	105	27	77	19.7	3.21	1.33
18	Çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşması açısından işim	390	17	4.4	29	7.4	76	19.5	145	37.2	123	31.5	3.84	1.08
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından işim	390	31	7.9	40	10.3	85	21.8	126	32.3	108	27.7	3.62	1.21

Tablo incelendiği zaman profesyonel futbol kulüplerinin alt yapılarındaki antrenörlerin dışsal yönden en yüksek ortalamalara sırasıyla “Çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşması bakımından işim” ($\bar{X}=3,84$), “İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından işim” ($\bar{X}=3,69$) ve “Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından işim” ($\bar{X}=3,62$) madde ortalamaları ile iyi düzeyde olduğu görülmektedir. “Amirimin emrindeki

kişileri idare tarzı açısından işim” ($\bar{X} = 3,37$), “Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından işim” ($\bar{X}=3,36$), “İş içinde terfi olanağının olması bakımından işim” ($\bar{X}=3,23$) ve “Çalışma şartları bakımından işim” ($\bar{X}=3,21$) madde ortalamaları ile orta düzeyde olduğu görülmektedir. “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından işim” ($\bar{X}=2,48$) ortalaması ile düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Antrenörlerin İçsel - Dışsal ve Toplam Doyum Puan Ortalamaları

Doyum	N	\bar{X}	Ss	Min	Max
İçsel Doyum	390	3,88	9,03	16,00	100,00
Dışsal Doyum	390	3,35	7,00	8,00	61,00
Toplam Doyum	390	3,67	13,84	24,00	135,000

Tablo incelendiğinde antrenörlerin içsel yönden aldıkları ($\bar{X}=3,88$) ortalama ile iyi düzeyde iş doyumuna sahipken, dışsal yönde aldıkları ($\bar{X}=3,35$) puan ortalama ile orta düzeyde iş doyumuna sahip

oldukları belirlenmiştir. Antrenörlerin ölçekten aldıkları toplam iş doyumunu puan ($\bar{X}=3,67$) ortalaması ile iyi düzeyde iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir.

Tablo 4. Antrenörlerin Belge Türü Değişkenine Göre İş Doyum Düzeyleri Ortalamaları

	Belge Türü	N	Sıra Ort.	Sd	X^2	p
İçsel Doyum	Teknik Dir.	27	195,04	2	2,029	,363
	(A) Lisans	131	206,25			
	(B) Lisans	232	189,26			
	Toplam	390				
Dışsal Doyum	Teknik Dir.	27	186,28	2	1,320	,517
	(A) Lisans	131	204,26			
	(B) Lisans	232	191,69			
	Toplam	390				

Tablo incelendiğinde antrenörlük belgesi değişkenine göre, içsel doyum sıra ortalamalarına göre en yüksek ortalamaya sırasıyla (A) lisanslı antrenörler, Teknik direktörler ve (B) lisanslı antrenörlerin sahip olduğu görülürken, antrenörlerin iş doyum düzeylerinin antrenörlük belge türüne göre içsel yönden gruplar arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($P>0,05$).

Antrenörlerin dışsal doyum sıra ortalamalarına göre en yüksek ortalamaya sırasıyla (A) lisanslı antrenörler, (B) lisanslı antrenörlerin ve teknik direktörlerin olduğu görülürken antrenörlerin iş doyum düzeylerinin antrenörlük belge türüne göre dışsal yönden gruplar arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($P>0,05$).

Tablo 5. Antrenörlerin Görev Yaptıkları Lig Kategorisi Değişkenine Göre İş Doyum Düzeyi Ortalamaları

	Lig Kategorisi	N	\bar{X}	Ss	F	p
İçsel Doyum	Süper Lig	54	4,01	6,96	2,476	,061
	2. Lig (A) Gurubu	52	3,97	9,02		
	2. Lig (B) Gurubu	138	3,96	9,57		
	3. Lig	146	3,79	9,32		
	Toplam	390	3,88	9,03		
Dışsal Doyum	Süper Lig	54	3,50	7,04	2,082	,102
	2. Lig (A) Gurubu	52	3,40	6,94		
	2. Lig (B) Gurubu	138	3,32	6,62		
	3. Lig	146	3,18	7,31		
	Toplam	390	3,35	7,00		

Tablo incelendiğinde antrenörlerin görev yaptıkları lig kategorisi değişkenine göre, içsel doyum ortalamalarına göre en yüksek ortalamaya sırasıyla Süper lig antrenörleri, 2 lig (A) grubu antrenörleri, 2 lig (B) grubu antrenörleri ve 3 lig antrenörlerinin sahip olduğu görülürken, antrenörlerin iş doyum düzeylerinin görev yaptıkları lig kategorisine göre içsel yönden gruplar arasında anlamlı farklılığa

rastlanmamıştır ($P>0,05$). Antrenörlerin Dışsal doyum ortalamalarına göre en yüksek ortalamaya sırasıyla, Süper lig antrenörleri, 2 lig (A) gurubu antrenörleri, 2 lig (B) gurubu antrenörleri ve 3 lig antrenörlerinin olduğu görülürken antrenörlerin iş doyum düzeylerinin görev yaptıkları lig kategorisine göre dışsal yönden gruplar arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($P>0,05$)

TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırmada, Türkiye'deki profesyonel futbol kulüplerinin altyapılarındaki antrenörlerin iş doyum düzeyleri incelenerek iş doyum düzeylerini etkileyen bireysel (içsel) ve örgütsel (dışsal) faktörleri belirlemek amacıyla yapılmış olup aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

Tablo bir ve üç incelendiği zaman profesyonel futbol kulüplerinin alt yapılarındaki antrenörlerin içsel yönden toplam iş doyum düzeyleri ortalaması ($\bar{X}=3,88$) ile çoğunlukla tatmin edici düzeyinde oldukları tespit edilmiştir.

İmamoğlu (2001) Bazı takım ve ferdi spor branşlarındaki antrenörlerinin iş doyum düzeylerine yönelik yapmış olduğu çalışmada antrenörlerin, tek başlarına çalışma imkanı verilmesinden, başkaları için bir şeyler yapabilme imkanı verilmesinden, fikirlerini rahatlıkla beyan etmelerinden, kendi kararlarını uygulama serbestliği açısından, yeteneklerini kullanabilme olanağı bulması bakımından, çalışma arkadaşlarıyla anlaşmaları açısından ve yapmış oldukları iş karşılığında takdir edilmelerinden genellikle hoşnut olduklarını tespit

etmiştir. Sonuç bizim çalışmamızla paralellik gösterirken antrenörlerin mesleklerine karşı tutumlarının olumlu olduğunu söyleyebiliriz. Tablo iki ve üç incelendiği zaman profesyonel futbol kulüplerinin alt yapılarındaki antrenörlerin dışsal yönden toplam iş doyum düzeyleri ortalaması ($\bar{X}=3,35$) ile orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Sunay (1998) antrenörlerin iş doyumuna yönelik olarak yapmış olduğu araştırmada, antrenörlerin çalışma şartları, gelişme ve yükselme olanakları, fiziksel ortam ve iş arkadaşları alt boyutlarında iş doyumlarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yerlisu (2003) profesyonel takımlarda görev yapan futbol antrenörlerinin iş doyum düzeylerine yönelik olarak yapmış olduğu araştırmasında antrenörlerin, yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme, iş arkadaşları, fiziksel ortam, ücret ve personel alt boyutlarında orta düzeyde doyuma sahip olduklarını belirlemiştir. Antrenörlerin yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret bakımından işim maddesinden aldıkları ortalama puan ($\bar{X} =2,48$) düşük düzeyde olduğu görülmektedir. İmamoğlu (2001) Antrenörlerin iş doyumlarına yönelik yapmış olduğu araştırmada antrenörlerin yapmış olduğu işin karşılığında almış oldukları ücretten % 81 hiç hoşnut olmadıklarını belirlemiştir. Yapılan araştırmalarda çok az kişi aldığı ücreti yeterli bulmaktadır. (Vural, 2001, Yerlisu ve Çelenk, 2007. Cengiz ve ark., 2012)

yapmış oldukları çalışmada benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Bu çalışmaların sonuçları bizim yapmış olduğumuz araştırmanın sonuçlarını desteklerken antrenörlere kulüpler tarafından daha iyi imkanlar sunulması, hem Türk futboluna yeni yıldızlar kazandırılması açısından, hem de kulüplerin alt yapılarından kazanacakları sporcular ile maddi giderlerini en aza indirmeleri, bakımından çok önemlidir.

Tablo üç incelendiği zaman profesyonel futbol kulüplerinin alt yapılarındaki antrenörlerin toplam iş doyum düzeyleri ortalaması ($\bar{X}=3,67$) ile iyi düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Gürbüz ve Koçak (2003) Devlet ve özel sektörde çalışan antrenörlerin iş tatmin düzeylerine yönelik yapmış oldukları çalışmada antrenörlerin iş doyum düzeylerinin iyi düzeyde olduklarını belirlemişlerdir. Çoknaz (1998) takım ve bireysel spor antrenörlerinin iş doyumlarına yönelik olarak yapmış olduğu çalışmada, takım sporu antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin iyi düzeyde olduğunu saptamıştır. Bu bulgular bizim yapmış olduğumuz çalışmanın sonuçlarını desteklemektedir. Tablo dört incelendiğinde antrenörlük belgesi değişkenine göre, içsel doyum sıra ortalamalarına göre en yüksek ortalamaya sırasıyla (A) lisanslı antrenörler, Teknik direktörler ve (B) lisanslı antrenörlerin sahip olduğu görülürken, antrenörlerin iş doyum düzeylerinin antrenörlük belge türüne göre içsel yönden gruplar arasında

anlamli farklılığa rastlanmamıştır (P>0,05). Bu sonuçlara göre antrenörlerin içsel olarak iş doyumlarının belge türüne göre değişmediği ve içsel olarak mesleklerine karşı benzer duygular taşıdıklarını söyleyebiliriz. Antrenörlerin dışsal doyum sıra ortalamalarına göre en yüksek ortalamaya sırasıyla (A) lisanslı antrenörler, (B) lisanslı antrenörlerin ve teknik direktörlerin olduğu görülürken antrenörlerin iş doyum düzeylerinin antrenörlük belge türüne göre dışsal yönden gruplar arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (P>0,05). Çoknaz (1998) takım ve bireysel spor antrenörlerinin iş doyumlarına yönelik olarak yapmış olduğu çalışmada antrenörlerin belgelerine göre kulüpte çalışma durumlarına göre dışsal yönden alt boyutlarda anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Bilgiç (1998) Türk çalışanlarla yaptığı araştırmasında unvanlı ve iyi ücret alan çalışanların unvansız ve düşük ücret alan çalışanlara göre işlerinden daha fazla doyum sağladıklarını saptamasına rağmen, bizim çalışmamızda böyle bir sonuca rastlanmamıştır. Tablo beş incelendiğinde antrenörlerin görev yaptıkları lig kategorisine göre içsel doyum düzeylerine göre gruplar arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (P>0,05). Bu sonuca göre antrenörler hangi lig kategorisinden çalışırsa çalışsın içsel yönden mesleklerine karşı benzer duygular taşıdıklarını söyleyebiliriz. Antrenörlerin görev yaptıkları lig kategorisine göre dışsal doyum

düzeylerine göre gruplar arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (P>0,05). Yerlisu ve Çelenk (2008)'in voleybol altyapı antrenörlerinin iş doyum düzeylerini belirlemeye çalıştıkları araştırmada 3. Lig ve altyapılarda çalışan voleybol antrenörlerinin 1. Lig antrenörlerine göre düşük iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Yapılan bu çalışma, elde etmiş olduğumuz bulguları destekler niteliktedir. Süper ligdeki antrenörlerin doyum puanları diğer lig kategorilerine göre yüksek çıkmıştır, bunun sebebinin süper lig kulüplerinin sağladığı imkanların diğer lig kategorilerine göre daha iyi olmasından kaynaklandığını söyleyebiliriz. Kulüplerde imkânların en uygun düzeye ulaşması antrenörün moral yapısını etkileyebileceği gibi kulübüyle bütünleşmesini ve dolayısıyla iş doyumunu da kolaylaştıracaktır. Bu nedenle fiziksel koşulların, antrenör ve futbolcuların çalışma temposunu ve isteğini artıracak biçimde düzenlenmesine önem vermelidir. Sonuç olarak; Türkiye'deki profesyonel futbol kulüplerinin alt yapılarındaki antrenörlerin içsel ve genel doyum durumlarının iyi düzeyde, dışsal doyum durumlarının orta düzeyde puan aralığında olduğu belirlenmiştir, Antrenörlerin çalıştığı lig kategorisi ve, antrenörlük belgesi değişkenlerine göre içsel ve dışsal doyumlarında gruplar arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

KAYNAKLAR

- Avcı, T ve Karatepe, O. M.** İşletmenin Sınır Birimlerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmini, Ampirik Bir Değerlendirme, Sekizinci Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Erciyes Üniversitesi, 25-27 Mayıs, Nevşehir, 2000
- Bilgiç, R.** The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers. *Journal of Psychology*. 132/5, September, 1998:549-557.
- Bingöl, D.** *Personel Yönetimi. (İkinci Baskı).* İstanbul: Beta Yayınları, 1996: 38-39
- Cengiz, R. Aytaç, Y. K. Servi, T. Yetiş, Ü.** Futbol Kulüplerinin Yıldırma Algısı ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Adıyaman Üniversitesi, sosyal bilimler Enstitüsü Dergisi. Yıl 5, Sayı 9, 2012.*
- Çoknaz, H.** Takım ve Bireysel Spor Antrenörlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Bolu. 1998.*
- Eser, I.** *Arbeitsmotivation-Leistungund-Zufriedenheit Arbeitsgestaltung, 1998*, Erişim adresi: <http://www.ingrid-esser.de>, Erişim tarihi 15.08.2001
- Güçlü, N.** Stres Yönetimi, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21 (1), 2001: 91-109.*
- Gürbüz, B., Koçak, S.** Devlet ve Özel Sektörde Çalışan Antrenörlerin İş Tatmin Düzeylerini Cinsiyete ve İş Deneyimine Göre Karşılaştırılması, *Ankara İlinde Bir Uygulama, Gazi Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi, 10-11 Ekim, Ankara. 2003.*
- İmamoğlu, R.** Bazı Takım ve Ferdi Sporlardaki Antrenörlerin İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma, *Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.*
- Karasar, N.** *Bilimsel Araştırma yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler.* Nobel Yayınevi. Ankara, 1999. 28-29.
- Karayel, B.** İşletme Yöneticilerinin Önderlik Davranışları ve İşgören Tatmini Üzerine Etkileri, *Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , Ankara. 2000.*
- Kızılet A.** Profesyonel Futbol Takımlarında Genç Takımların Yeniden Teşkilatlanması Türkiye İçin Alt Yapı Modeli Marmara 1. Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi. İstanbul, 1991
- Lam, T., and Hanqin Q. Z.** Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Hong Kong Fast Food Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 15/4, 2003, 214-220*
- Muchinsky, P.M.** *Psychology Applied to Work (Sixth Edition).* USA: Wadsworth. 2000.
- Örücü, E. Yumuşak, S, Bozkır, Y.** Kalite yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Celal Bayar Üniversitesi. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt 13, Sayı1, Manisa. 2006.*
- Özyurt A.** İstanbul Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri, *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2004.*
- Samadov, S.** İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2006.*
- Spector, P.E.** *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice.* USA: John Wiley & Sons, Inc. 1996.
- Sunay, H.** Türkiye’de Antrenörlerin İş Doyum Düzeyi, *Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi, Cilt IX, Sayı 2, Ankara, 1998:22-33.*
- Yerlisu T.** Profesyonel Takımlarda Görev Yapan Futbol Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi, *Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi. Ankara, 2003:293-299.*
- Yerlisu, T., Çelenk, B.** Liglerde Görev Yapan Voleybol Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Spor metre, Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi. Cilt:6, Sayı:2, Ankara, 2007.*
- Vural, H.** Ankara İlinde Bulunan Amatör Futbol Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerin Saptanması. *Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu Bitirme Projesi, Ankara. 200*