

Türkiye'deki Profesyonel Futbol Kulüplerinin Alt Yapılarındaki Antrenörlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi

Hakkı ULUCAN¹,

A. Emre EROL²,

Fatih BEKTAŞ³,

İdris YILMAZ¹

¹ Ahi Evran Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Kırşehir (E-mail: hulucan@ahievran.edu.tr)

² Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Ankara.

³ Karadeniz Teknik Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Trabzon.

* Bu çalışmanın bir bölümü 11. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresinde poster bildiri olarak sunulmuştur.

ÖZET

Bu araştırmanın amacı: 2006-2007 Profesyonel Futbol sezonunda, Türkiye'deki Profesyonel futbol kulüplerinin alt yapılarındaki antrenörlerin iş doyum düzeylerinin, Eğitim durumu, Yaş, Antrenörlük kıdemi, Antrenörlük belgesi ve Çalıştığı kulübün kategorisi boyutlarına göre değerlendirilerek, iş doyum boyutlarında farklı olup olmadığının incelenmesidir. Bu araştırmanın grubunu 2006-2007 Profesyonel futbol sezonunda süper lig, 2 lig (A) gurubu, 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 geçerliliği ve güvenilirliği yapılmış olan "Minnesota İş doyum Ölçeği" kullanılmıştır. İş doyum ölçeği bu çalışma kapsamında, 390 alt yapı antrenörüne uygulanmış ve bu kişilerden elde edilen verilerin bir kısmı üzerinden (n:153) üzerinden gerçekleştirilen güvenilirlik çalışmasında ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .89 olarak bulunmuştur. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde [SPSS] 12.0 paket program kullanılmıştır. Değişkenler arası ilişki ve farklarda 0. 05 önem düzeyi dikkate alınmıştır. Araştırma sonucunda; Antrenörlerin yaş, antrenörlük kıdemi, antrenörlük belgesi, çalıştığı kurumun kategorisi ve eğitim düzeyi değişkenleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. (P>0,05)

Anahtar Kelimeler: İş doyum, antrenör, alt yapı

Investigation of the Job Satisfaction Levels of the Trainers Working at the Infrastructures of Professional Football Clubs in Turkey

ABSTRACT

The aim of this research is to ascertain the job satisfaction levels of the trainers working at the infrastructures of Professional football clubs in Turkey in 2006-2007 season and analyze the differences in terms of education status ,age. The sample of the research has comprised 390 infrastructure trainers working for the "Super league, The 2nd League Group A, The 2nd League Group B and The 3rd League" clubs having taken part in the Professional Football Leagues in Turkey in the season of 2006 and 2007. In this study " Minnesota Job Satisfaction Scale developed by Weis, David, England and Lofguist (1967) was used to gather data. The job satisfaction scale has been applied to 390 infrastructure trainer and the co-efficient of the inner consistency of this scale (cronba alfa) has been found 0,89 in the reliability study on same of the data (n=153) gained from these people. In the analysis of data, the package program of (SPSS) 12.00 has been used. 0,05 importance has been taken into consideration in the relations and differences of the variables. As results, there are no significant differences in trainers job satisfaction levels in terms of age, trainer seniority , trainer document, the category of club and education status

Key Words: Job satisfaction, trainer, infrastructure

GİRİŞ

Kişilerin başarılı mutlu ve üretken olabilmeleri için en önemli gerekli koşullardan olan mesleki doyum işin ve iş çevresinin değerlendirildiği duygusal bir tepkidir (3).

Gurup ve Örgüt faaliyetlerinin iyi olması büyük ölçüde çalışanların iş doyumuna bağlıdır. Herkesin

sahip olduğu mutlu bir ortamı devam ettirilmesi için ise grup üyelerinin duygularına önem vermek gerekir. Günümüz ortamında işe girenlerin verimli bir şekilde çalışabilmelerinde iş tatmininin büyük rolü vardır (7). Bu açıdan bakıldığında iş doyum kavramının açıklanabilmesi için öncelikle iş ve doyum kavramlarını tanımlamamız gerekir.

İş, insan yaşamında önemli bir yere sahip olan bireye toplum içinde belli bir rol, yer ve ekonomik yarar sağlayan bireyin uyanık kaldığı sürenin büyük bir kısmını dolduran bir uğraş olarak tanımlanır (1). Doyum ise; çalışanların iş yaşamının değerlendirilmesi sonucu ulaştığı haz duygusudur. Çalışanların ulaştığı bu haz duygusunun derecesi ne oranda yüksek ise işinden sağladığı doyumda o oranda yükselir (13).

İş doyumunu işe karşı kişisel bir tutum olup, çalışanların iş ve iş yaşamından beklentilerine ulaştıkları zaman duydukları olumlu duygusal bir durumdur. İş doyumunu kavramının araştırılmaya başlandığı yıllardan bu yana birçok tanımının yapıldığını görmekteyiz (5).

Blum ve Noylar'a göre iş doyumunu iş görenin işi ile ilgili ücret, denetim, çalışma koşulları, gelişme olanakları, yeteneğinin tanınması, işteki sosyal ilişkiler ve benzeri değişkenlere, kişisel özelliklere ve iş yaşamındaki grup ilişkilerine yönelik tutumların oluşturduğu genel bir tutumdur (2).

İş doyumunu kişinin işi ile ilgili değerlerinin işinden karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin gereksinimleri ile uyumlu olması olarak tanımlanmaktadır (10).

İş doyumunu bir iş görenin istediği iş çıktıkları ile elde ettiği algılandığı iş çıktıları arasındaki farktır.(8) Bu açıdan değerlendirildiğinde futbol antrenörlerinde iş doyumunu başarılı olmaları bakımından önemli bir etken oluşturmaktadır.

Futbol, dünyanın ve ülkemizin en popüler spor branşlarından birisidir. İlgi çekiciliği ve çeşitli toplumlarda zevkle uygulanabilirliğinden dolayı geniş milyonlarca insanın ilgi odağı haline gelmiştir.

Futbolda alt yapı çalışmalarının en önemli işlevi antrenördür. Antrenör, belli ilkelerin ışığında genel anlamda ve kendi branşına özgü olarak sportif etkinlikleri, yani antrenmanı yaptıran, yönlendiren, sporcuya teknik-taktik, kondisyon ve psikolojik yönden geliştiren bilgi, birikim sahibi kısaca sporcunun en üst düzey verimliliğe ulaştıracak şekilde yetiştiren ve bu gelişmeyi sürekli kılmaya çalışan kişidir (9).

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 (17).

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 düzeylerini farklı değişkenler açısından tespit etmeyi hedeflemektedir.

MATERYAL VE YÖNTEM

Çalışma gurubu

Bu araştırmanın evren ve örneklemini 2006 – 2007 sezonunda profesyonel liglerde; süper lig, 2. Lig (A) grubu, 2. Lig (B) grubu ve 3. Lig kulüplerinin alt yapılarında görev yapan 390 alt yapı antrenörü oluşturmıştır.

Veri Toplama Aracı

Bu araştırma grubunu 2006-2007 Profesyonel futbol sezonunda süper lig, 2. Lig(A) grubu, 2. Lig(B) grubu ve 3. Lig'de toplam 150 profesyonel kulüpte çalışan teknik direktör, A lisans ve B lisansa sahip 390 alt yapı antrenörü oluşturmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır: Birinci bölüm araştırmacı tarafından geliştirilen ve antrenörleri sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 5 maddeden oluşmaktadır. İkinci bölümde, Weis, David, England ve Lofquist (1967) tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen 20 maddeden oluşan 5'li Likert tipi bir ölçek olan "Minnesota iş doyum ölçeği" kullanılmıştır. Minnesota iş doyum ölçeğinin Türkçeye çevirisini Hacettepe Üniversitesinden Deniz ve Güliz Gökçora (1985) tarafından yapılmıştır (11). Minnesota iş doyum ölçeği, 1-5 arasında puanlanan beşli likert türü bir ölçektir. Ölçek puanlamasında; asla tatmin edici değil(1) puan, çoğunlukla tatmin edici değil(2) puan, bazen tatmin edici(3) puan, çoğunlukla tatmin edici(4) puan ve tamamen tatmin edici(5) puan olarak değerlendirilmektedir.

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 sayısı .89 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 yüzdelik dilimleri bulunmuştur. İncelenen değişkenlere göre iş doyum puanlarının farklılığına ilişkin tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler ve farklarda 0,05 önem düzeyi dikkate alınmıştır.

BULGULAR

Futbol Alt Yapı Antrenörlerinin antrenörlük belgesine göre dağılımları incelendiğinde; antrenörlerin 232'nin (% 59,5)'nin (B) lisans antrenörü olduğu, teknik direktörlük belgesine sahip antrenör sayısı 27 olup % 6,9'nu oluşturmaktadır.

Antrenörlerin çalıştıkları lig kategorisindeki dağılımlarına bakıldığında; 3.ligde 146antrenör (%37,4)'ünü oluştururken, 2.lig B grubunda 138 antrenör (%35,4)'ünü oluşturmaktadır ve yığılmanın 3. Lig ve 2. Lig B grubundaki antrenörler oluşturmaktadır. Süper ligde 54 antrenör (%13,8), 2.lig A gurubunda 52 antrenör (%13,4)'ünü oluşturmaktadır.

Futbol antrenörlerinin yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde antrenörlerin 109'unun (%27,9) 36-40 yaş arasında ve yığılmanın burada olduğu görülmektedir. 46 ve üstü yaş kategorisinde 50 antrenörün %12,8'ini oluşturmaktadır.

Antrenörlerin kıdemlerine göre dağılımları incelendiğinde 166'sının (%42,6) 1-5 yıl arasında kıdeme sahip oldukları, 127 antrenörün (%32,6)sının 6-10 yıl arasında kıdeme sahip oldukları anlaşılmakta olup yığılmanın kıdeme göre bu iki kategoride olduğu anlaşılmaktadır. 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip antrenörün sayısı 44 olup (%11,2)'sini oluşturmaktadır.

Antrenörlerin eğitim düzeylerine göre dağılımlarına bakıldığında; çoğunluğunun 178 antrenör (%43,6)'sının lise ve dengi okullardan mezun olduğu, 170 antrenörün %43,4)'ünün üniversite ve BESYO mezunu oldukları görülmektedir. Lisans üstü eğitime sahip antrenör sayısı 11 (%3) ünü oluşturmaktadır.

Tablo 2'de görüldüğü gibi Süper Lig antrenörlerinin iş doyum düzeyi puanı $75,54 \pm 16,07$ iken, 2. Lig A Grubu antrenörlerinin 74,88 \pm 12,92, 2. Lig B Grubu antrenörlerinin 74,46 \pm 13,37 olup 3. Lig antrenörlerinin iş doyum düzeyi puanı ise $71,18 \pm 13,53$ 'tür. Buna göre Süper Lig antrenörlerinin iş doyum düzeyi puan ortalaması en yüksek iken, 3. Lig antrenörlerinin iş doyum düzeyi puan ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir. Antrenörlerin lig kategorisi değişkenine göre iş

doyum düzeyi puanları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak önemli olmadığı saptanmıştır ($P>.05$). Tablo 3'te görüldüğü gibi, teknik direktör belgesine sahip antrenörlerin iş doyum düzeyi puanı 72.67 ± 13.16 iken, A lisans belgesine sahip antrenörlerin iş doyum puanı 75.15 ± 12.52 olup B lisans belgesine sahip antrenörlerin iş doyum puanı 72.57 ± 14.57 'dir. Buna göre A lisanslı antrenörlerin iş doyum düzeyi puan ortalaması en yüksek iken, B lisanslı antrenörlerin iş doyum düzeyi puan ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir. Antrenörlerin sahip olunan belge türü değişkenine göre iş doyum düzeyi puanları arasındaki farklılığın istatistiksel açıdan önemli olmadığı saptanmıştır ($P>.05$).

Tablo 1. Futbol Antrenörlerinin, Antrenörlük Belgesi, Çalıştığı Lig Kategorisi, Yaş, Kıdem ve Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

Değişkenler	F	%	
Antrenörlük Belgesine	Teknik Direktör	27	6,9
	A Lisans	131	33,6
Çalıştığı Lig Kategorisine	B Lisans	232	59,5
	Süper Lig	54	13,8
	2. Lig A Grup	52	13,4
Yaş	2. Lig B Grup	138	35,4
	3. Lig	146	37,4
	26-30 Yaş Arası	67	17,2
	31-35 Yaş Arası	94	24,2
Kıdem	36-40 Yaş Arası	109	27,9
	41-45 Yaş Arası	70	17,9
	46- + Yaş Arası	50	12,8
	1-5 Yıl Arası	166	42,6
	6-10 Yıl Arası	127	32,6
Eğitim	11-15 Yıl Arası	53	13,6
	16- + Yıl Arası	44	11,2
	İlköğretim	31	8,0
	Lise ve Dengi	178	43,6
	Üniversite	35	9,0
	BESYO	135	34,4
	Lisans Üstü	11	3,0

Tablo 2. Antrenörlerin Lig Kategorisi Değişkenine Göre İş Doyum Düzeyi Puanlarına İlişkin Ortalamalar, Standart Sapmaları ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>Lig Kategorisi</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>
Süper Lig	54	75.54	16.07
2. Lig A Grubu	52	74.88	12.92
2. Lig B Grubu	138	74.46	13.37
3. Lig	146	71.18	13.53
Toplam	390	73.44	13.84

<i>Varyansın kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>Serbestlik Derecesi</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Gruplar Arası	1229.6	3	409.8	2.159	.092
Grup İçi	73086.3	386	189.8		
Toplam	74315.9	389			

Tablo 4'te görüldüğü gibi 21-25 yaş grubu antrenörlerin iş doyum düzeyi puan ortalaması 80.60 ± 13.68 , 26-30 yaş grubu antrenörlerin iş doyum puanı 71.09 ± 13.66 , 31-35 yaş arası antrenörlerin iş doyum puanı 72.11 ± 14.54 , 34-40 yaş ortalaması antrenörlerin iş doyum puanı 74.83 ± 12.70 , 41-46 yaş arası antrenörlerin iş doyum puanı 72.97 ± 14.60 , 46- ve üstü yaş grubu antrenörlerin iş doyum puanı

74.80 ± 13.73 'tür. Buna göre 21-25 yaş grubu antrenörlerin iş doyum düzeyi puan ortalaması en yüksek iken 31-35 yaş arası antrenörlerin iş doyum puan ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir. Antrenörlerin yaş değişkenine göre iş doyum düzeyi puanları arasındaki farklılığın istatistiksel açıdan önemli olmadığı saptanmıştır ($P>05$).

Tablo 3. Sahip Olunan Belge Türü (Unvan)Değişkenine Göre Antrenörlerin İş Doyum Düzeyi Puanlarına İlişkin Ortalamalar, Standart Sapmaları ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>Belge Türü</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>
Teknik Direktör	27	72.67	13.16
A Lisans	131	75.15	12.52
B Lisans	232	72.57	14.57
Toplam	390	73.44	13.84

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>Serbestlik Derecesi</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Gruplar Arası	572.9	2	286.4	1.500	.225
Grup İçi	73742.9	387	191.0		
Toplam	74315.9	389			

Tablo 4. Yaş Değişkenine Göre Antrenörlerin İş Doyum Düzeyi Puanlarına İlişkin Ortalamalar, Standart Sapmaları ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>Yaş Grupları</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>
21-25	10	80.60	13.68
26-30	57	71.09	13.66
31-35	94	72.11	14.54
36-40	109	74.83	12.70
41-46	70	72.97	14.60
46≥ yaş	50	74.80	13.73
Toplam	390	73.44	13.84

<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>Serbestlik Derecesi</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Gruplar Arası	1313.0	5	282.6	1.378	.232
Grup İçi	73002.8	384	190.6		
Toplam	74315.9	389			

Tablo 5. Meslekte Çalışma Yılı (Kıdem) Değişkenine Göre Antrenörlerin İş Doyum Düzeyi Puanlarına İlişkin Ortalamalar, Standart Sapmaları ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Çalışma Yılı	N	Ortalama	Standart Sapma
1ay-5 yıl	166	74.29	14.14
6-10	127	72.73	13.02
11-15	53	71.25	16.34
16-20	23	74.61	11.27
21 ≥ yıl	21	75.33	12.07
Toplam	390	73.44	13.84

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	545.0	4	136.2	.709	.586
Grup İçi	73770.8	385	192.1		
Toplam	74315.9	389			

Tablo 6. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Antrenörlerin İş Doyum Düzeyleri Farklılıklarına İlişkin Ortalamalar, Standart Sapmaları ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	Standart Sapma
İlkokul	7	83.29	11.101
Ortaokul	24	77.21	14.404
Lise	178	74.39	13.964
Üniversite	35	71.00	15.643
Beden Eğitimi ve Spor	135	71.91	12.919
Lisansüstü	11	69.45	13.412
Toplam	390	73.44	13.840

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	1877.736	5	375.547	1.989	0.079
Grup İçi	72509.300	384	188.826		
Toplam	74387.036	389			

Tablo 5'te görüldüğü gibi 1 ay ile 5 yıl arasında kıdeme sahip antrenörlerin iş doyum düzeyi puanı 74.29 ± 14.14 , 6-10 yıl arası kıdeme sahip antrenörlerin iş doyum düzeyi puanı 72.73 ± 13.02 , 11-15 yıllık kıdeme sahip antrenörlerin iş doyum puanı 71.25 ± 16.34 , 16-20 yıl arasında kıdeme sahip antrenörlerin iş doyum puanı 74.61 ± 11.27 , 21 yıl ve daha fazla kıdeme sahip antrenörlerin iş doyum puanı 75.33 ± 17.07 'dir. Buna göre 21 yıl ve daha fazla kıdeme sahip antrenörlerin iş doyum düzeyi puan ortalamaları en yüksek iken, 11-15 yıl arası kıdeme sahip antrenörlerin iş doyum düzeyi puan ortalamalarının en düşük olduğu görülmektedir. Antrenörlerin çalışma yılına (kıdemlerine) göre iş doyum düzeyi puanları arasındaki farklılığın istatistiksel açıdan önemli olmadığı saptanmıştır ($P>05$).

Tablo 6 incelendiğinde antrenörlerin eğitim durumlarına göre; ilkökul mezunlarının iş doyum düzeyi puanı 83.29 ± 11.10 iken, ortaokul mezunlarının iş doyum düzeyi puanının 77.21 ± 14.40 , lise mezunlarının iş doyum düzeyi puanının 74.39 ± 13.96 , üniversite mezunlarının iş doyum düzeyi puanının 71.00 ± 15.64 , Beden Eğitimi ve Spor alanlarından mezun antrenörlerin iş doyum puanının 71.91 ± 12.91 , lisansüstü eğitime sahip antrenörlerin iş doyum puanının 69.45 ± 13.41

olduğu görülmektedir. Buna göre antrenörlerin ilkökul mezunu olanlarının iş doyum düzeyi puan ortalaması en yüksek iken, lisansüstü eğitim almış antrenörlerin iş doyum düzeyi puan ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir. Antrenörlerin eğitim durumlarına göre iş doyum düzeyi puanları arasındaki farklılığın istatistiksel açıdan önemli olmadığı saptanmıştır ($P>05$).

TARTIŞMA

Türkiye'deki Profesyonel futbol kulüplerinin alt yapılarında çalışan antrenörlerin genel doyum puanı 3,67 ile ölçeğe göre çoğunlukla tatmin edici boyutta olduğu saptanmıştır.

Antrenörlerin çalıştıkları lig kategorisi değişkenine göre iş doyum düzeyi puanları arasında farklılığın anlamlı olmadığı saptanmıştır ($P>05$) Yerlisu ve Çelenk (16) Voleybol alt yapı antrenörlerinin iş doyum düzeylerini belirlemeye çalıştıkları araştırmada 3.lig alt yapılarında çalışan voleybol antrenörlerinin 1. Lig antrenörlerine göre düşük iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Yapılan bu çalışma bizim elde etmiş olduğumuz bulguları destekler niteliktedir. Süper Ligdeki Antrenörlerin doyum puanlarının diğer lig kategorilerine göre yüksek çıkmasının nedeni Süper Lig kulüplerinin sağladıkları olanakların diğer lig

kategorilerine göre daha iyi olmasından kaynaklandığını söyleyebiliriz.

Antrenörlerin sahip olunan Antrenörlük belgesi türü değişkenine göre iş doyum düzeyi puanları arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı ilişki olmadığı saptanmıştır. ($P>05$) Bilgiç (4)'de Türk çalışanlarla yaptığı araştırmasında ünvanlı ve iyi ücret alan çalışanların ünvanlı ve düşük ücret alan çalışanlara göre işlerinden daha fazla doyum sağladıkları saptanmasına rağmen bu çalışmada alt yapı antrenörlerinin ünvanlarına göre iş doyum düzeyleri arasında fark çıkmaması, antrenörlerin genel olarak iş doyumlarının ünvanların artmasından etkilenmediği bulgusuna ulaşmamızı sağlamıştır.

Antrenörlerin yaş değişkenine göre iş doyum düzeyi puanları arasında farklılığın istatistiksel açıdan önemli olmadığı saptanmıştır. ($P>05$) Vural ise Ankaradaki amatör kulüplerde görev yapan Futbol Antrenörlerinin iş doyum düzeylerini saptamaya yönelik yapmış olduğu çalışmada antrenörlerin yaşlarına göre iş doyum düzeyleri arasında fark olmadığını tespit etmesi (15) biçim yapmış olduğumuz çalışması destekler mahiyettedir.

Antrenörlerin çalışma yılına (kıdemlerine) göre iş doyum düzeyi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. ($P>0.05$) Ramazanoğlu ve ark, eğitim ve çalışma sürelerine göre antrenör ve spor işletmecilerin doyum düzeylerinin incelenmesi adlı çalışmada kıdeme göre iş doyum düzeyi arasında anlamlı ilişki saptanamamıştır (12). Yine Gürbüz ve Koçak devlet ve özel Sektörde çalışan antrenörlerin iş tatmin düzeylerinin cinsiyete ve iş deneyimine göre karşılaştırılması adlı çalışmada, antrenörlerin iş doyumunu, meslekte çalışma yılı (kıdem) etkilemediği saptanmıştır (6). Bu sonuçlar bizim yaptığımız çalışmada elde etkelediğimiz bulguları destekler niteliktedir.

Antrenörlerin eğitim durumlarına göre iş doyum düzeyi puanları arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır. ($P>0,05$) Yerlisu (17) Türkiye'deki Profesyonel takımlarda görev yapan alt yapı antrenörlerinin eğitim durumuna göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı ilişki saptayamamıştır. Yaptığımız çalışma bulgularına göre, eğitim seviyesi yükseldikçe doyum puanlarının düştüğünü görmekteyiz. Yüksek eğitimi birinin düşük ücretle çalışması ve başarı aldıkça gerekli ödüllerle desteklenmemesi başlı başına doyumsuzluk kaynağı olabilir. Sunay (14) antrenörlerin üzerinde yapmış olduğu çalışmada, üniversitelerde spor eğitimi almış bireysel ve takım antrenörlerinin, lise ve dengi okullardan mezun olan antrenörlere göre iş doyumunun pozitif olduğunu ortaya koymuştur (14).

Sonuç olarak; antrenörlerin çalıştıkları lig kategorisine göre, sahip olunan Antrenörlük Belgesine göre, yaş değişkenine göre, meslekte çalışma yılı (kıdem) ve eğitim düzeyi değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında farklılık olmadığı belirlenmiştir.

KAYNAKLAR

1. Aydın İ. *İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler ve Bir Uygulama*, Üçüncü Sektör Kooperatifçilik, Sayı149, Ankara: Nergiz Matbaası, 2005.
2. Balcı A. *Eğitim Yöneticilerinin İş Doyum Düzeyi*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 1985.
3. Berns SS. *Job Satisfaction And Confrict Management*, Third Edition, Toronto: The Mosby Company, 132, 1984.
4. Bilgiç R. *The Relationship Between Job Satis Faction and Personal Caharacteristics of Turkish Workers*. Journal Of Psychology. 132/5, 1998.
5. Evans L, *Teacher Morale, Job Satisfaction And Motivation*, London: Paul Chapman, 1998.
6. 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.
7. Herr EL, Cramer HS. *Career Guidance And Counseling Throung Life Span*. N.Y.:Vara Longman Inc. 1996.
8. Jons G. *Organizational Behaviour, Undestanding Life At Work*, Glenveewll, Scout, Foresman, 1983.
9. Kızılet A. *Profesyonel Futbol Takımlarında Genç Takımların Yeniden Teşkilatlanması Türkiye İçin Alt Yapı Modeli* Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi. İstanbul, 1991.
10. Luthans F. *Organizational Behvior*, (Seventy Edition), New York. Mcgraw-Hill, 1995.
11. Özyurt A. *İstanbul Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri*, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2004.
12. Ramazanoğlu F, Yılmaz N, Ramazanoğlu N, Çoban B, Tel M. *Eğitim ve Çalışma Sürelerine Göre Antrenör ve Spor İşletmecilerinin Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*, 2002. Www.Firat.Edu.Tr/Perweb/Goster.Asp. Erişim Tarihi 07.05.2010
13. Sabuncuoğlu Z, Tüz M. *Örgütsel Psikoloji*. (3.Baskı). İstanbul: Alfa Yayın Dağıtım Ltd.Şti. 1998.
14. Sunay H. *Türkiye'de Antrenörlerin İş Doyum Düzeyi*, Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi, 1998; 9(2).
15. Vural H. *Ankara İlinde Bulunan Amatör Futbol Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerin Saptanması*, Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Ve Teknolojisi Yüksekokulu Bitirme Projesi, Ankara, 2001.

16. Yerlisu T, Çelenk B. *Liglerde Görev Yapan Voleybol Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi* Spormetre. Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi. Cilt:6, Sayı:2, Ankara (2007)
17. Yerlisu T. *Profesyonel Takımlarda Görev Yapan Futbol Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi*, Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi. Ankara, 2003.