



# JOURNAL of SOCIAL and HUMANITIES SCIENCES RESEARCH (JSHSR)

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

**Received/Makale Geliş** 21.04.2022  
**Published /Yayınlanma** 31.07.2022  
**Article Type/Makale Türü** Research Article

**Citation/Alıntı:** Yakut, N. & Gençay, S. (2022). Antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi (Kahramanmaraş ili örneği). *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 9(85), 1400-1406. <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.3142>



**Neslihan YAKUT**

<https://orcid.org/0000-0002-2814-0086>

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş / TÜRKİYE



**Prof. Dr. Selçuk GENÇAY**

<https://orcid.org/0000-0001-7489-0622>

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Kahramanmaraş / TÜRKİYE

## ANTRENÖRLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN FARKLI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ (KAHRAMANMARAŞ İLİ ÖRNEĞİ)

### INVESTIGATION OF TRAINERS' JOB SATISFACTION LEVEL IN TERMS OF DIFFERENT VARIABLES ( EXAMPLE OF KAHRAMANMARAŞ PROVINCE )

Issue/Sayı: 85

Volume/Cilt: 9

jshsr.org

ISSN: 2459-1149

#### ÖZET

Bu çalışma ile antrenörlerin iş doyum düzeylerinin farklı değişkenler açısından belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla, Kahramanmaraş Gençlik ve Spor İl Müdürlüğüne bağlı olarak farklı statülerde görev yapan; 17'si (%21) kadın, 64'ü (%79) erkek olmak üzere toplam 81 antrenöre "Kişisel Bilgi Formu", iş doyum düzeyini belirlemek için "İş Doyum Ölçeği" uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS programı ile analiz edilmiştir. İki gruba ait ortalamaları t testi karşılaştırılmıştır. Grup sayısı ikiden fazla ise iş doyumuna göre karşılaştırmada tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Sürekli değişkenler arasındaki ilişki ise Pearson korelasyon ile incelenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda Kahramanmaraş Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde görev yapan antrenörlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, antrenörlük branşı, statüsü, hizmet yılı, elde edilen gelir gibi demografik değişkenlerin durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0.05$ ).

**Anahtar Kelimeler:** Antrenör, İş Doyumu, Spor.

#### ABSTRACT

This study, it was aimed to determine the job satisfaction levels of trainers in terms of different variables. For this purpose, working in different statuses under Kahramanmaraş Provincial Directorate of Youth and Sports; A "Personal Information Form" was applied to a total of 81 coaches, 17 (21%) women and 64 (79%) men, and the "Job Satisfaction Scale" was applied to determine the level of job satisfaction. The data obtained in the research were analyzed with the IBM SPSS program. The means of the two groups were compared with the t-test. If the number of groups was more than two, a one-way analysis of variance (ANOVA) was used to compare according to job satisfaction. The relationship between continuous variables was examined with Pearson correlation. As a result of the study, no statistically significant difference was found between the job satisfaction levels of the trainers working in Kahramanmaraş Provincial Directorate of Youth and Sports, according to demographic variables such as gender, age, marital status, education level, coaching branch, status, years of service, and income ( $p>0.05$ ).

**Keywords:** Trainer, Job Satisfaction, Sport.

## 1. GİRİŞ

Antrenör kavramı sağlam bir kişiliğe, güçlü ve yeterli motivasyon özelliğine sahip, zeki ve düşünme kapasitesi yerinde, yaşayış ve davranışlarıyla örnek olan, doğru sözlü ve güvenilir, tereddütlerini, kendi hata ve kusurlarını belli etmeyen, depresyondan uzak, kişilik olarak dışa dönük, iyi bir psikolog, liderlik özellikleriyle ikna kabiliyeti yüksek olan, takımda ben yerine biz duygusu dinamiğini kuran, ceza ve ödüllendirilmede dengeli ve eşit ölçülü olan, meslek bilgisini ve genel kültür bilgisini arttırmak için devamlı inceleme yaparak kendini geliştiren ve yabancı ülkelerdeki kendi mesleği konusunda olan

yenilikleri izleyerek bu gelişmeleri uygulayan, fiziksel yetenekleri tam, eksper ve pedagog olan bir kişidir (Sunay, 1998). Ayrıca antrenörler sporculara yaptıkları branşın spor kurallarını ve taktiklerini öğreten, onları çalıştıran, sporcuların yeteneklerini keşfederek, onları yarışmalara hazırlayan ve yapılarına uygun bir disiplin geliştiren kişilerdir. Antrenörler sporcularına spor kuralları hakkında bilgi verirler, sahip oldukları bilgi ve tecrübelerini sporcularına aktarırlar, takımında birlik ve beraberliğin kazanılmasını sağlamaya çalışırlar. Antrenörler sporcuları dışarıdan gözlemleyerek onların eksikliklerini, zayıf olan yanlarını tespit ederek onları yönlendirirler. Aynı zamanda sporcuların rakiplerinin taktiklerini analiz ederek onları rakiplerine karşı daha güçlü yetiştirirler (Genç, 1998).

Çalışanın yaptığı işi, iş çevresini ve çalışma hayatını istimara sonucu meydana gelen duygusal bir tepki olarak da açıklanabilen iş doyumu, yapılan işin niteliği, çalışma yaşamının özellikleri, çalışma ilişkileri, iş koşulları gibi pek çok dış faktörlerin beraberinde, bireysel faktörler de neden olduğu yeni bir bakış açısı getirebilir. Kısaca iş doyumu, çalışanın çalışma hayatında aldığı haz, mutluluk ve doyumu ifade etmektedir (Akşit Aşık, 2010). İş doyumu, çalışanların işlerine yönelik geliştirdikleri fikirlerden doğmaktadır. İş yaşantılarına karşı duygusal bir davranıştır. Genel anlamdaki doyumdan farklı bir anlam olmayıp ihtiyaçların giderilmesine ilişkindir. Burada mühim olan çalışanların hayatlarının büyük bir kısmını geçirdikleri çalışma ortamlarının, çalışanların iş doyumu ve yaşam kalitesi üzerinde baskın bir etkisi olduğu söylenebilir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005).

Çalışanın işine olan olumlu tutumları ile memnun olduğunu ya da iş doyumu olduğunu, çalışanın işine karşı olumsuz tutumları ile memnun olmadığını ya da iş doyumsuzluğu olarak ifade edilebilir. İş doyumu ve iş doyumsuzluğu çalışanın işine verimini olumlu-olumsuz etkilemektedir. İş doyumu ve iş doyumsuzluğu çalışanın; çalışanın işe zamanında gelme, verilen işi zamanında yapma, iş yerine yenilikler katma, çevre ile iletişimin iyi olması gibi birçok olumlu yönde etkilerken, çalışanın işe geç gelmesi, başarı sağlamaması, devamsızlık yapması gibi birçok olumsuz yönde de etkilenmektedir (Eğinli, 2009). Çalışanlarda iş doyumu düzeylerinin yüksek olanların, iş yerlerindeki çalışma performansları ve verimlilikleri de pozitif yönde etkili olmaktadır. İş doyumu düzeyi yüksek olan çalışanların performansları ve verimlilik düzeyleri de artış göstermektedir, iş doyumsuzluğu yaşayan çalışanların ise performansları ve verimlilik düzeyleri düşmekte olup ve buna bağlı olarak devamsızlıklar ortaya çıkabilmekte aynı zamanda çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri de azalmakta bununla birlikte işten ayrılmalar görülebilmektedir (Şenbakar, 2021).

İş doyumu; güvenlikten duyulan iş doyumu, alınan ücretten duyulan iş doyumu, gelişme ve yükselmeden duyulan iş doyumu, çevreden duyulan iş doyumu, amirlerden duyulan iş doyumu, takdir edilmeden duyulan iş doyumu, üstlerden görülen destek ve yardımdan duyulan iş doyumu, kendini ifade edebilmeden duyulan iş doyumu, geleceğe ilişkin planlar yapma imkânından duyulan iş doyumu, yönetimin tutumlarından duyulan iş doyumu olmak üzere farklı biçimlerde incelenebilir (Eğinli, 2009). Günümüzde çalışanlar zamanının çoğunu işyerinde geçirmekte ve ailelerinden daha fazla iş arkadaşlarıyla iş ortamında bulunmak durumundadır. Bundan dolayı çalışanlar için iş ortamının sağlıklı, rahat ve psikolojik olarak rahat hissetmesi daha da önem kazanmaktadır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010). Çalışanların işten duydukları memnuniyet veya memnuniyetsizlik durumunu ifade eden iş doyumu kavramı, bir başka anlamda da işle ilgili koşullara yönelik geliştirilen olumlu tutumu açıklamaktadır. Açıklanan bu noktada, yüksek iş doyumu kişinin işini, iş ortamını, iş arkadaşlarını sevmesi diğer bir ifade ile işe ilişkin olumlu bir tutum geliştirmesi ile ilişkili olmaktadır (Eğinli, 2009). İş doyumu statik ya da durağan bir veri değildir. Bu nedenle bireysel ya da başka bir takım faktörlerle iş doyumunu ya da iş doyumsuzluğunu ortaya çıkarmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005).

İş doyumunu etkileyen çeşitli faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki grupta incelenebilir. Başlıca bireysel özellikler; yaş, cinsiyet, medeni durumu, eğitim düzeyi, meslek, meslekte veya iş yerinde çalışma süresi, aynı işte kalma süresi, meslekle ilgili geleceğe yönelik düşünceleri, sosyo-kültürel çevre, zekâ, kişilik özellikleri, tecrübe, genel yaşam tutumu, değer yargı ve inançlarıdır. Başlıca örgütsel özellikler ise, maaş ve ücretler, gelişme ve yükselme olanakları, statü, işin toplum içindeki genel algılanması, işin yapısı ve zorluk derecesi, yönetim biçimi, yöneticilerle ilişkileri, çalışma gruplarıyla etkileşimi, ödüllendirme, sosyal imkânlar, örgütsel ortam, güvenlik ve çalışma şartlarıdır (Türközü, 2015). İş doyumunun içeriğini etkileyen çeşitli faktörler ve bunların sonuçlarından doğan muvazene, eşitlik, iyilik kavramları iş doyumunu oluşturmaktadır. Şayet çalışan, işini bu peritonlarla kendisi ve başkaları için uygun bulursa, kendisi ve başkaları için tatmin edici bulacaktır. Eğer işini muvazene ve eşitlik kavramlarıyla eş değerli algılamazsa tatminsizlik doğacaktır (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005).

Buradan hareketle bu çalışmada antrenörlerin iş doyumlarının demografik (yaş, cinsiyet, medeni durum gibi) değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan literatür taramalarında Kahramanmaraş ilinde Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü bünyesinde çalışan antrenörlerin iş doyumlarının bireysel demografik değişkenlerle olan ilişkileri konusunda yapılmış çalışma sayısının oldukça sınırlı olduğu görülerek bu araştırmanın yapılması planlanmıştır. Bu amaçtan hareketle aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır:

1. Kahramanmaraş Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü antrenörlerinin demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, branş ve gelir durumu) göre iş doyum puanları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Kahramanmaraş Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü antrenörlerinin eğitim durumu ve statüye göre iş doyum puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Kahramanmaraş Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü antrenörlerinin yaş, antrenörlük yapma süresi ve iş doyum puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş Gençlik ve Spor İl Müdürlüğüne bağlı olarak farklı statülerde görev yapan; 17'si (%21) kadın, 64'ü (%79) erkek olmak üzere toplam 81 antrenör oluşturmaktadır. Araştırma evreninin tamamına ulaşma olanağı olduğundan ayrıca bir örneklem grubu seçilmemiş ve çalışmaya katılmayı kabul eden 64'ü (%79) evli 17'si (%21) bekâr olan 81 antrenör örneklem olarak alınmıştır.

### 2.2. Araştırma Modeli

Araştırma, tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Tarama modelleri, geçmişte ya da günümüzde var olan durumu var olduğu haliyle betimlemeyi amaçlayan araştırmalara elverişli bir modeldir. Genel tarama modelleri çok sayıda unsurlardan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tamamı ya da ondan alınacak bir grup örnek veya örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlenmeleridir (Karasar, 2003).

### 2.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada, Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü bünyesinde görev yapan antrenörlerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi üzerinde durulmuştur. Çalışma öncesi KSÜ Tıbbi Araştırmalar Etik Kurulundan çalışma için etik kurul onayı alınmıştır (Etik kurul no: 2022/87). Veri toplama aracı olarak, "Kişisel Bilgi Formu" ile "İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır.

Anketler antrenörlere Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nün toplantı salonlarında uygulanmış, antrenörlerden araştırmaya gönüllü olarak katılmaları istenmiş, 81 antrenör çalışmaya gönüllü olarak katılmıştır. Anketler uygulanmadan önce antrenörlere anket ile ilgili alanların doldurulması hakkında araştırmacı tarafından açıklayıcı bilgi verilmiştir. Anketlerin yanıtlanması toplam 20 dakika süre almıştır.

İş Doyum Ölçeği, Hackman ve Oldman (1980) tarafından geliştirilen, bireyin iş ve iş ortam ile ilgili değişkenlerle iş doyumunu düzeyini belirlemeyi amaçlayan bir ölçektir. Ölçme aracı, 14 madde ve 5 faktörden oluşmuştur. İş Doyum Ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerlik çalışması Hackman ve Oldham (1980), tarafından test tekrar test yöntemiyle yapılmış, birinci uygulamanın puan ortalaması 34.27, ikinci uygulamanın puan ortalaması 34.71 olarak bulunmuştur. İki uygulamanın puan ortalamalarının birbirine çok yakın olması güvenilirliğin göstergesi olarak kabul edilmiştir. Ölçek, her öğrenim düzeyindeki kişilere uygulanabilmektedir. Ölçeği oluşturan maddelerin tümü olumlu yönde olduğu için 1'den 5'e doğru puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 70., ölçekten alınan puanların 53–70 arasında olması iş doyumunun yüksek olduğunu; ölçekten alınabilecek en düşük puan 14., ölçekten alınan puanların 33–52 arasında olması iş doyumunun orta düzeyde olduğunu, dizi genişliği 56., ölçekten alınan puanların 14–32 arasında olması iş doyumunun düşük olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Yüksel (2005) tarafından yapılan çalışmada İş Doyum Ölçeği'nin genel Cronbach Alpha katsayısı 0.89 ve standartlaştırılmış Cronbach Alpha katsayısı 0.89 olarak bulunmuştur. Hali hazırdaki yapılan bu çalışmada ise Cronbach Alpha katsayısı 0.86 olarak bulunmuştur.

## 2.4. Veri Analizi

Toplanan veriler, SPSS 19.0 Paket programında işlenmiştir. Elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediklerini belirlemek için skewness ve kurtosis Z değerlerine bakılmış, Z değeri - 1.96 ile +1.96 arasında bulunmuş ( $p < 0.05$ ) ve dağılım normal kabul edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Buna göre; bağımsız değişkenlere göre, ikili gruplar arasındaki farklılık Bağımsız Örnekler T-testi (Independent Samples T Test) ile grup sayısı ikiden fazla ise iş doyumuna göre karşılaştırmada tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Sürekli değişkenler arasındaki ilişki ise Pearson korelasyon ile incelenmiştir. İstatistiksel karşılaştırmalarda  $p < 0.05$  değerlerine göre anlamlılıkları yorumlanmıştır.

## 3. BULGULAR

Araştırmaya katılan antrenörlerin demografik değişkenlerine ilişkin bulgular Tablo 1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Antrenörlerin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Değişkenler	Grup	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	17	21
	Erkek	64	79
Medeni Durum	Evli	64	79
	Bekâr	17	21
Eğitim	Lise	13	16
	Üniversite	58	71,6
	Yüksek Lisans/ Doktora	10	12,3
Yaş	30 a kadar	8	9,9
	31-40 arası	43	53,1
	41 ve üzeri	30	37
Statü	İşçi	20	24,7
	Sözleşmeli	27	33,3
	Kadrolu	34	42
Gelir	Düşük	43	53,1
	Orta	38	46,9
Branş	Takım Sporları	16	19,8
	Bireysel Sporlar	65	80,2
<b>Toplam</b>		<b>81</b>	<b>100</b>

Antrenörlerin %79’u erkek, %21’i kadındır. Antrenörlerin %79’u evli ve %21’i ise bekârdır. Eğitim düzeyine göre dağılım üniversite (%71.6), lise (%12) ve lisansüstü (%12.3) olarak elde edilmiştir. Yaş dağılımına göre 30’a kadar (%9,9), 31-40 arası (%53,1), 41 ve üzeri (%37) olarak elde edilmiştir. Antrenörlerin %42’si kadrolu, %33.3’ü sözleşmeli ve %24.7’si ise işçi statüsündedir. Öğretmenlerin %53.1’i düşük gelire sahipken %46.9’u yüksek gelire sahiptir. Branşa göre ise öğretmenlerin %80.2’si bireysel, %19.8’i takım sporunda görev yapmaktadır. Antrenörlerin iş doyum puanları 23-66 arasında değişmekte olup ortalaması 47.3 ve standart sapması ise 8.48’dir.

**Tablo 2.** Demografik Değişkenlere Göre İş Doyum Puanları Arasında Bağımsız Gruplar T Testi Tablosu

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ortalama	Ss	t	Sd	P
Cinsiyet	Kadın	17	46,82	10,61	-0,257	79	0,798
	Erkek	64	47,42	7,91			
Medeni Durum	Evli	64	47,66	6,00	0,74	79	0,462
	Bekar	17	45,94	6,17			
Branş	Takım Sporları	16	48,13	6,93	0,434	79	0,665
	Bireysel Sporlar	65	47,09	8,85			
Gelir	Düşük	43	46,28	9,56	-1,151	79	0,253
	Orta	38	48,45	7,01			

Antrenörlerin cinsiyetleri ile iş doyumları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t_{(79)} = -0.257$ ,  $p > 0.05$ ). Erkek ve kadın antrenörlerin iş doyum ortalamaları benzerdir. Medeni duruma göre antrenörlerin iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $t_{(79)} = 0.74$ ,  $p > 0.05$ ). Evli ve bekar antrenörlerin iş doyum ortalamaları benzerdir. Branşa göre antrenörlerin iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $t_{(79)} = 0.434$ ,  $p > 0.05$ ). Bireysel ve takım sporlarında görev yapan antrenörlerin iş doyum ortalamaları benzerdir. Son olarak gelir düzeyine göre antrenörlerin iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $t_{(79)} = 1.151$ ,  $p > 0.05$ ). Orta ve düşük gelir düzeyine sahip antrenörlerin iş doyum ortalamaları benzerdir.

Statüye ve eğitim durumuna göre iş doyum puanlarını karşılaştırmada parametrik yöntem olan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

**Tablo 3.** Statüye Göre İş Doyum Puanları Arasında ANOVA Tablosu

Değişkenler	Grup	N	Ortalama	Ss	F	P
Eğitim	Lise	13	49,54	5,09	1,251	0,292
	Üniversite	58	46,36	8,91		
	Lisansüstü	10	49,80	9,02		
Statü	İşçi	20	45,75	9,60	1,214	0,303
	Sözleşmeli	27	46,30	8,03		
	Kadrolu	34	49,00	8,06		

Eğitim durumuna göre antrenörlerin iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $f=1.251$ ,  $p>0.05$ ). Lise, üniversite ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip antrenörlerin iş doyum ortalamaları benzerdir. Statüye göre antrenörlerin iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $f=1.216$ ,  $p>0.05$ ). İşçi sözleşmeli ve kadrolu çalışan antrenörlerin iş doyum ortalamaları benzerdir.

Yaş, antrenörlük yapma süresi ve iş doyumları arasındaki ilişki Tablo 4’te verilmiştir.

**Tablo 4.** Değişkenler Arasındaki Pearson Korelasyon Tablosu

	Yaş	Süre	İş Doyum
Yaş	1		
Süre	,786**	1	
İş Doyum	0,057	0,055	1

\*\* $p<0.01$

Antrenörlerin iş doyumları ile yaşlar ve antrenörlük yapma süresi arasında anlamlı ilişki yoktur ( $p>0.05$ ). Antrenörlerin yaşları ile antrenörlük yapma süresi arasında anlamlı ilişki vardır ( $r=0.786$ ,  $p<0.01$ ). Elde edilen bu ilişki pozitif yönde ve yüksek düzeydedir.

#### 4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmada, Kahramanmaraş Gençlik ve Spor İl müdürlüğünde çalışan işçi, sözleşmeli, kadrolu antrenörlerin iş doyumlarının demografik değişkenlere göre ortaya koyulması amaçlanmıştır. Bu amaçla, Kahramanmaraş Gençlik ve Spor İl Müdürlüğüne bağlı olarak farklı statülerde görev yapan; 17’si (%21) kadın, 64’ü (%79) erkek olmak üzere toplam 81 antrenöre “İş Doyum Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda elde edilen bulgular, istatistiksel olarak değerlendirilmiş ve sonuçlar sırasıyla yorumlanıp tartışılmıştır.

##### 1. Kahramanmaraş Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü antrenörlerinin demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, branş ve gelir durumu) göre iş doyum puanları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda, katılımcıların iş doyum düzeylerinde cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Konuya ilişkin Sural, İlhan ve Esentürk’ün (2018) yaptığı çalışmada da cinsiyetler arasında iş doyum bakımından fark tespit edilmemiştir. Koç ve Alpulu’nun (2019) yaptığı çalışmada da iş doyum ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Antrenörlerin iş doyum düzeyleri medeni durumu değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı farka rastlanmamıştır. Türközü’nün (2015) yaptığı çalışmada da medeni durumun iş doyum düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Antrenörlük yaptıkları branş açısından incelendiğinde de iş doyum düzeyini etkilemediği görülmüştür. Bireysel ve takım branşlarında görev yapan antrenörlerin iş doyum ortalamaları benzerlik göstermektedir.

Antrenörlerin iş doyum düzeylerinin antrenörlükten elde ettikleri gelir düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Yerlisu ve Çelenk’in (2008) liglerde görev yapan voleybol antrenörlerine yönelik yapmış oldukları çalışmada benzerlik göstermektedir.

##### 2. Kahramanmaraş Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü antrenörlerinin eğitim durumu ve statüye göre iş doyum puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Antrenörlerin iş doyumları ve eğitim durumu değişkeni arasında istatistiksel yönden anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Sural, İlhan ve Esentürk’ün (2008) özel sporcularla çalışan antrenörlerin üzerinde yaptığı çalışmada eğitim düzeyinin iş doyum düzeyini etkilemediği yönünde bu çalışmayı destekler nitelikte sonuca ulaşılmıştır.

Antrenörlerin statüsüne göre iş doyum düzeyine baktığımızda istatistiksel anlamda bir fark görülmemiştir. Çıkan bu sonuç Yerlisu'nun (2006) futbol antrenörleri ile yaptığı çalışmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

### 3. Kahramanmaraş Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü antrenörlerinin yaş, antrenörlük yapma süresi ve iş doyum puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Katılımcıların iş doyum düzeylerinde yaş değişkenine göre anlamlı farklılık görülmemiş olup, Yerlisu'nun (2006) yapmış olduğu çalışmada da iş doyumunun yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamış olup Drakou, Kambitsis, Characousou ve Tzetsis'in (2006) Yunanistan'da yapmış oldukları çalışma yaş değişkeninin iş doyum seviyelerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Yapılan bu çalışma ile elde edilen bulgular genellenememektedir. Antrenörlükteki hizmet süresinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Özeriç'in (2020) spor merkezlerinde çalışan görevlilerde elde ettiği bulgularla hizmet süresinin iş doyum düzeylerini etkilemediği gözlemlenmiştir.

Sonuç olarak, Kahramanmaraş Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde görev yapan antrenörlerin demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, branş ve gelir durumu) göre iş doyum puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Antrenörlerin eğitim durumu ve statüye göre iş doyum puanları arasında da anlamlı bir farklılık bulunamamış olup yaş ve antrenörlük yapma süresi de iş doyum puanları arasında anlamlı farklılık bulunamadığı ortaya çıkarılmıştır.

Araştırma sonuçları dikkate alındığında kurum antrenörlerinin iş doyumunun üst düzeye çekilebilmesi için kurum içerisinde imkânlarının daha iyi hale getirilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte kendilerini değerli hissedebileceği, başarıları sonucunda takdir edilebileceği çalışmalar yapmak iş doyum düzeylerini olumlu yönde etkileyebilir. Belirli aralıklarla antrenörlere kurumlarına bağlılıklarını güçlendirecek ve antrenörler arasında iletişimi arttıracak rekreatif ve sosyal etkinlikler düzenlemek iş doyum düzeylerinin artmasını sağlayabilir. Antrenörlerin kurum içerisinde imkânlarının iyileştirilerek olumsuz bir durum karşısında ilgililerle düşüncelerini paylaşma olanağı sağlanabilir. Bu önerilerin uygulamaya geçirilmesi ülkemiz sporunda ve sporcu yetişmesinde çok büyük öneme sahip olan antrenörlerin yaptıkları işten, daha çok keyif almasını sağlayıp iş doyum düzeylerini artıracak, dolayısıyla; iş verimliliklerinin artmasına katkı sağlayabilecektir.

#### KAYNAKÇA

- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 82 (467), 31-51.
- Avşaroğlu, S. Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 0(14), 115-129.
- Drakou, A. Kambitsis, C. Characousou, Y. ve Tzetsis, G. (2006). Exploring Life Satisfaction of Sport Coaches in Greece. *European Sport Management Quarterly*, 6 (3), 239- 252.
- Eğinli, A.T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Genç, D. A. (1998). *Spor Hukuku*. İstanbul: Alfa
- Hackman, J.R. ve Oldman, G.R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley Publishing Company Reading, Massachusetts, California.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 12. Baskı, Ankara: Nobel.
- Karcioğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İşyerlerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (3), 139-161.
- Koç, E. ve Alpulu, A. (2019). Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının İş Doyumu ile Paternalist Liderlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Spor Eğitim Dergisi*, 3(2), 33-43.
- Özeriç, M. (2020). *Spor Merkezinde Çalışan Görevlilerin İş Doyumu Seviyelerinin İncelenmesi*. Yakın Doğu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, KKTC.

- Sevimli, F. ve İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5 (1-2), 49-68.
- Sunay, H. (1998). Spor Eğitimi Alt Yapısında Beden Eğitimi Öğretmeni ve Antrenörün Önemi. *G.Ü. Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(2), 43-50.
- Sural, V. İlhan, E.L. ve Esentürk, O.K. (2018). Özel Sporcularla Çalışan Antrenörlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi/JRES*, 5(2), 126-137.
- Şenbakar, K. (2021). Elazığ İlindeki Antrenörlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Spor Eğitim Dergisi*, 5(2), 36-42.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson.
- Türközü, T. (2015). *Adana Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde Çalışmakta Olan Antrenörlerin Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş.
- Yerlisu, T. (2006). Profesyonel Futbol Takımlarında Görev Yapan Antrenörlerin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi (Gazi BESBD)*, XI (4), 43-55.
- Yerlisu, T. ve Çelenk, B. (2008). Liglerde görev yapan Voleybol Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, VI (2), 87- 93.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.