

Hayri AYDOĞAN, Sait BARDAKÇI, Emin ÖZDEMİR  
"Uefa-Tff Coaching Convention" Çerçevesinde Antrenörlük Eğitimi Alan Futbol Antrenörlerinin İş  
Doyumlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi  
"Uefa-Tff Coaching Convention" Investigation in Terms of Variations of Some Football Coach Trainer  
Education Area Within the Framework of the Job Satisfaction

Uluslararası Multidisipliner Akademik Araştırmalar Dergisi / Mayıs-Haziran-Temmuz-Ağustos Cilt: 4 Sayı:2  
Journal of International Multidisciplinary Academic Researches / May-June-July-August Volume: 4 Issue: 2  
2017

[www.joimar.com](http://www.joimar.com)

## "UEFA-TFF COACHING CONVENTION" ÇERÇEVESİNDE ANTRENÖRLÜK EĞİTİMİ ALAN FUTBOL ANTRENÖRLERİNİN İŞ DOYUMLARININ BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ<sup>1</sup>

### "UEFA-TFF COACHING CONVENTION" INVESTIGATION IN TERMS OF VARIATIONS OF SOME FOOTBALL COACH TRAINER EDUCATION AREA WITHIN THE FRAMEWORK OF THE JOB SATISFACTION

<sup>2</sup>Hayri AYDOĞAN, <sup>3</sup>Sait BARDAKÇI, <sup>4</sup>Emin ÖZDEMİR\*

e-mail: [HAYRIAYDOGAN@hotmail.com](mailto:HAYRIAYDOGAN@hotmail.com)

#### ÖZET

Yapılan bu araştırmada futbol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 2016 ve 2017 yıllarında Türkiye Futbol Federasyonu tarafından Türkiye’de düzenlenen UEFA ELİT-A, UEFA-A ve UEFA-B antrenörlük eğitimi kurslarına davet edilen 174 futbol antrenörü dâhil edilmiştir. Araştırmaya katılan antrenörlerin demografik özelliklerinin tespit edilmesinde kişisel bilgi formundan, iş doyum düzeylerinin tespit edilmesinde ise Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen verilerin istatistiksel analizlerinde IBM SPSS 22 programında “tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi ve çoklu karşılaştırma (Post Hoc.) testlerinden olan TUKEY çoklu karşılaştırma testinden yararlanılmıştır. Araştırmanın sonunda futbol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin yaş, gelir düzeyi ve profesyonel düzeyde futbol oynama süresi değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunduğu tespit edilmiştir (p<0.05). Buna karşılık futbol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin medeni durum, eğitim düzeyi ve amatör olarak futbol oynama süresi değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur (p>0.05). Sonuç olarak sosyo-demografik değişkenlerin futbol antrenörlerinde iş doyumunu bazı açılardan etkilediği söylenebilir.

**Anahtar kelimeler:** Futbol antrenörleri, iş doyumunu, demografik değişkenler

#### ABSTRACT

In this study, it was aimed to examine the level of job satisfaction of football coaches according to some demographic variables. The survey included 174 soccer coaches invited to the UEFA ELITE-A, UEFA-A and UEFA-B coaching courses organized in Turkey by the Turkish Football Federation in 2016 and 2017. Personal information form was used to determine the demographic characteristics of the coaches participating in the survey, and Minnesota Job Satisfaction Scale was used when job satisfaction levels were determined. The statistical analysis of the data obtained was based on the IBM SPSS 22 program, "One way analysis of variance (ANOVA) test and Multiple comparison test (TUKEY) which is a multiple comparison (Post Hoc) test. At the end of the study, it was found that there were statistically significant differences in the level of job satisfaction of football coaches according to age, income level and duration of professional playing football (p <0.05). On the other hand, it was found that the level of job satisfaction of football coaches did not show statistically significant difference according to marital status, education level and duration of playing amateur soccer statistically (p > 0.05). As a result, it can be said that socio-demographic variables affect job satisfaction in football coaches.

**Keywords:** Football coaches, job satisfaction, demographic variables

**JEL CODE:** L83

<sup>1</sup>Yapılan bu araştırma IV. Uluslararası Spor Bilimleri Turizm ve Rekreasyon Öğrenci Kongresi’nde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup>Yrd. Doç .Dr. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Rize, Türkiye

<sup>3</sup>Arş. Gör. Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Sivas, Türkiye

<sup>4</sup>Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi ABD, Burdur, Türkiye

## GİRİŞ

İş doymu; ilk olarak 1920'li yıllarda ortaya çıkmış bir kavram olup, 1940'lı yıllardan itibaren daha iyi anlaşılmaya başlanmıştır. İş yaşamında insanların işlerine yönelik bazı deneyimler kazanmasına, bunun yanında iş ortamında bazı duygular kazanmasına zemin hazırlamaktadır. İnsanların her iş gününde çalıştıkları iş yerinde geliştirdikleri duygusal birikimler zamanla işe yönelik bazı tutumlar oluşmasına neden olmaktadır (Aşık, 2010: 31; Eğinli, 2009: 36). Kavramsal açıdan ele alındığı zaman iş doymu "çalışanların sahip oldukları işlerine yönelik oluşturdukları tutum" şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışanların yaptıkları işlerde mutlu olmaları ya da yaptıkları işleri sevmeleri iş doymu kavramı içerisinde değerlendirilmektedir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010: 140). Çalışkan (2005: 9) tarafından yapılan çalışmada iş doymu "iş sevmeye, işe bağlılık ve kendisini işe verme gibi konularda çalışanların duydukları hoşnutluk" şeklinde tanımlanmıştır. Yelboğa (2007: 1) ise iş doymunu "çalışanın işini yapması karşılığı duyduğu manevi haz" şeklinde tanımlamıştır. İnsanlar günlük yaşamlarının büyük bir bölümünü iş ortamında geçirmektedirler. Çalıştıkları işlerde gerek ekonomik gerekse de psikolojik beklentileri karşılanan insanlar mutlu olmaktadır. Bu nedenle iş doymu insan yaşamında hem ekonomik hem de psikolojik açıdan önemli bir olgu olarak nitelendirilmektedir (Can ve diğerleri, 2009: 229; Soyer ve diğerleri, 2010: 517). Çalışanların iş doymu düzeylerini etkileyen birçok unsur bulunmaktadır (Yerlisu ve Çelenk, 2008: 89). İş doymunu etkileyen unsurlar genel olarak bireysel ve örgütsel unsurlar şeklinde iki grupta ele alınmaktadır. İş doymunu etkileyen bireysel unsurların başında cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve iş tecrübesi gibi demografik parametreler gelmektedir. İş doymunu etkileyen örgütsel unsurların başında ise ücret, işin niteliği, çalışma arkadaşları, yükselme olanakları ve çalışma koşulları gelmektedir (Uyar ve Sunay, 2016: 3340). İş doymunu etkileyen unsurların incelenmesi sadece işe yönelik tutumların değerlendirilmesi açısından değil, aynı zamanda hem bireysel hem de örgütsel açıdan iş performansının değerlendirilmesinde de önemlidir (Dixon ve Warner, 2010: 139).

Spor olgusu geçmişten günümüze kadar süregelen, sosyal, ekonomik ve kültürel açıdan gelişimini devam ettiren bir olgudur (Doğan, 2016: 1). Spor dalları içerisinde futbol, dünyadaki en popüler spor dalları arasında yer almaktadır. Bunun temelinde yatan nedenlerin başında futbolun hem seyircileri hem de oyuncularını eğlendirmesi, bunun yanında izleyenlere ve oyunculara zevk vermesi gelmektedir (Soyer ve diğerleri, 2010: 517). Dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi Türkiye'de de futbol oyunu ciddi izleyici kitlesine sahip popüler bir spor dalı olarak bilinmektedir (Kargün ve diğerleri, 2012: 31). Futbolda başarıyı etkileyen unsurlar arasında antrenörlerin önemli bir yere sahip oldukları bilinmektedir. Çünkü sporcuların teknik ve taktik anlamında performanslarının geliştirilmesi için iyi bir yönlendiriciye gereksinim duyulmaktadır. Bu süreçte antrenörler sporcuların teknik ve taktik performanslarının geliştirilmesine, buna paralel olarak sportif başarının yakalanmasına katkı sağlamaktadırlar (Yerlisu, 2006: 48). Bu nedenle spor alanında antrenörlük önemli bir meslek dalı olarak nitelendirilmektedir (Güneş, 2016: 2).

Antrenörlük, Türkiye'de meslek olma aşamasında yer alan bir uğraş olarak nitelendirilmektedir. Futbol antrenörlüğü her ne kadar profesyonel düzeyde bir meslek gibi görünse de ülkelerin antrenörlere sundukları imkânlar bu mesleğin henüz profesyonel düzeyde bir meslek dalı olarak nitelendirilmemesine neden olmaktadır. Antrenörlüğün

profesyonel düzeyde bir meslek olarak tanınmaması antrenörlerin iş doyumlarını dolaylı olarak etkilemekte, buna paralel olarak antrenörlerin sporcu yetiştirme konusunda sorunlar yaşamalarına ve sportif derece elde etmelerine engel olmaktadır (Yerlisu, 2006: 48). Bu noktada antrenörlerin mesleki açıdan yüksek performans sergilemelerinde iş doyum düzeylerini etkileyen unsurların incelenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Literatürde farklı meslek gruplarında bulunan çalışanlar üzerinde iş doyumunun ele alındığı birçok araştırma bulunmasına karşılık, antrenörler üzerinde gerçekleştirilen çalışmaların sınırlı olduğu görülmekle beraber (Odabaş-Özgür ve diğerleri, 2016: 67), uluslararası literatürde antrenörlerin iş doyum düzeyleri spor yönetimi alanında üzerinde sıklıkla durulan konular arasında yer almaktadır (Dixon ve Warner, 2010: 139). Bu kapsamda Türkiye’de antrenörlerin iş doyumlarını etkileyen unsurların akademik açıdan incelenmesinin sportif performansın artırılmasına katkı sağlayacağına vurgu yapılmaktadır (Doğan, 2016: 2). Bu kapsamda yapılan bu çalışmada da futbol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır.

## MATERYAL VE METOT

### Araştırma Modeli

Yapılan bu çalışmada spor bilimleri alanında sıklıkla kullanılan gözleme dayalı (görgül) araştırma modellerinden tarama tipi araştırma modelinden yararlanılmıştır. Bilindiği gibi gözleme dayalı gerçekleştirilen akademik çalışmalarda araştırmacılar hipotezleri test etmek amacıyla elde edilen verileri istatistiksel analize dâhil etmektedir. Gözleme dayalı araştırma modelleri içerisinde yer alan tarama tipi araştırmalar büyük örneklem gruplarının araştırmaya konu olan özelliklerinin (yaş, cinsiyet, medeni durum vb.) belirlenmesinde kullanılan betimsel araştırma yöntemi olarak bilinmektedir (Can, 2014: 8).

### Araştırma Grubu

Yapılan bu araştırmaya 2016 ve 2017 yıllarında Türkiye’de düzenlenen UEFA ELİT-A, UEFA-A ve UEFA-B antrenörlük eğitimi kurslarına davet edilen 174 gönüllü “Futbol Antrenörü” dâhil edilmiştir.

### Verilerin Toplanması

Araştırmaya katılan antrenörlerin sahip oldukları demografik özelliklerin tespit edilmesinde araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Katılımcıların iş doyum düzeylerinin tespit edilmesinde ise “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Weiss, Davis, England ve Lofguist (1967) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe’ye geçerlik ve güvenilirlik çalışması Baycan (1985) tarafından yapılmış, Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında Cronbach alfa değeri 0.77 tespit edilmiştir (Akt: Yelboğa, 2007: 6).

Minnesota İş Doyum Ölçeği 5’li Likert türünde olup, 20 maddeden oluşan bir ölçektir. Ölçek maddelerine verilen yanıtlar hiç memnun değilim (1), memnun değilim (2), kararsızım (3), memnunum (4) ve çok memnunum (5) arasında derecelendirilmektedir. Ölçekte tersten puanlanan herhangi bir madde yer almamaktadır. Ölçekte içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere iki alt boyut bulunmakta olup, tüm maddeler ise genel iş doyumunu ölçmektedir. Ölçek alt boyutları ve genel iş doyumuna ilişkin bilgiler aşağıdaki gibidir;

İçsel doyum: Ölçekte yer alan 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20. Maddeler içsel doyum düzeyini belirlemektedir. Başarı, tanınma veya takdir edilme, yükselme, işin kendisi, işin sorumluluğu ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin memnuniyetle ilgili maddelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının 12'ye bölünmesi ile İçsel Doyum puanı elde edilmektedir.

Dışsal doyum: Ölçekte yer alan 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19 maddeler dışsal doyum düzeyini ölçmektedir. İşletme politikası ve yönetimi, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, denetim şekli, yönetici ve ücret gibi işin çevresine ait maddelerden oluşmaktadır. Dışsal doyum ölçmede kullanılan maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile dışsal doyum puanı elde edilmektedir. Genel iş doyumunu ise; ölçekte yer alan tüm maddelerin toplamı genel iş doyumunu ölçmektedir (Yelboğa, 2007: 7).

### İstatistiksel Analiz

Araştırmada normallik varsayımının analizinde Kolmogorov-Smirnov testi, bağımsız iki grubun ortalamalarının karşılaştırılmasında bağımsız gruplar için "(t) testi", üç veya daha fazla sayıda grubun ortalamalarının karşılaştırılması için "tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi ve çoklu karşılaştırma (Post Hoc.) testlerinden olan TUKEY çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Söz konusu istatistiksel yöntemlerin uygulamasında "IBM SPSS 22" lisanslı paket programından yararlanılmıştır.

## BULGULAR

Katılımcıların iş doyumunu ölçeceğinden aldıkları toplam puan hesaplanarak elde edilen genel iş doyumunu değişkenine ve alt faktörleri olan içsel doyum ve dışsal doyum değişkenlerine ait bazı betimleyici istatistikler Tablo 1'de verildiği gibidir. Ayrıca her üç değişkenin normal dağılım gösterip göstermediği Kolmogorov-Smirnov Normallik testi ile incelenmiş ve bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 1. İş Doyumu ve Alt Boyutlarına İlişkin Betimleyici İstatistikler**

	N	Ort.	ss.	Çarpıklık	Basıklık	Minimum	Maksimum
<b>İçsel Doyum</b>	174	44,63	7,96	-0,979	1,869	12	60
<b>Dışsal Doyum</b>	174	26,79	6,08	-0,223	0,269	8	40
<b>İş Doyumu</b>	174	71,43	12,78	-0,638	1,291	20	100

**Tablo 2. Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi Sonuçları**

	Kolmogorov-Smirnov		
	İstatistik	sd	p
<b>İçsel Doyum</b>	0,129	19	0,000
<b>Dışsal Doyum</b>	0,103	19	0,000
<b>İş Doyumu</b>	0,082	19	0,006

Tablo 2'deki Kolmogorov-Smirnov Testi bulgularına göre hem genel iş doyum puanlarının hem de alt faktörleri olan içsel doyum ve dışsal doyum puanlarının normal dağılım

göstermediği görülmektedir ( $p < 0.05$ ). Bu durumda özellikle likert ölçek üzerinden elde edilen verilerin normallik kriteri olarak literatürde kabul gören çarpıklık katsayısının  $\pm 1$  aralığında, basıklık katsayısının ise  $\pm 2$  aralığında olması gerektiği (Tabachnick ve Fidell, 2013) dikkate alınmıştır. Tablo 1'deki her üç değişkeninin çarpıklık ve basıklık değerleri dikkate alındığında üç değişkenin de normal dağılım gösterdiği kabul edilebilir. Buna göre iş doyumunu ve alt faktör puanlarının demografik çeşitli değişkenler bakımından farklılık gösterip göstermediğinin araştırılmasında benlik saygısı için olduğu gibi parametrik istatistiksel yöntemler kullanılacaktır.

### Yaşa Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması

Futbol antrenörlerinin genel iş doyumunu puanlarının ve alt faktör puanlarının yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. ANOVA testinin varsayımlarından birisi gruplara ait varyansların homojen olmasıdır. Öncelikle bu varsayımın sağlanıp sağlanmadığını test etmek için Levene varyansların homojenliği testi uygulanmış ve her üç değişken için de yaş gruplarına ait varyansların homojen olduğu tespit edilmiştir ( $p > 0,05$ ). Normallik varsayımının yanı sıra bu varsayımın da sağlanmasıyla birlikte yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 3'deki gibidir.

**Tablo 3. Yaşa Göre İş Doyumu Puanlarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
İçsel Doyum	Gruplar Arası	551,959	2	275,980	4,529	0,012
	Gruplar İçi	10420,501	171	60,939		
	Toplam	10972,460	173			
Dışsal Doyum	Gruplar Arası	48,215	2	24,108	0,649	0,524
	Gruplar İçi	6350,336	171	37,136		
	Toplam	6398,552	173			
İş Doyumu	Gruplar Arası	728,220	2	364,110	2,263	0,107
	Gruplar İçi	27510,309	171	160,879		
	Toplam	28238,529	173			

Tablo 3'deki bulgulara göre futbol antrenörlerinin genel iş doyumunu ( $F=2,263$ ;  $p > 0.05$ ) ve dışsal doyum ( $F=0,649$ ;  $p > 0.05$ ) puanlarının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği, içsel doyum ( $F=1,135$ ;  $p > 0.05$ ) puanlarının ise anlamlı bir farklılık gösterdiği söylenebilir. İçsel doyum puanlarındaki bu farklılığın hangi yaş grupları arasındaki farklılıktan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Tukey çoklu karşılaştırma testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 4'de verilmiştir.

**Tablo 4. Yaş Gruplarına Göre Tukey Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları**

		Ortalamalar Farkı	p
35 Yaş Altı	36-42 Yaş Arası	-4,073	0,017*
	43 Yaş ve Üzeri	-3,469	0,044*
36-42 Yaş Arası	35 Yaş Altı	4,073	0,017*
	43 Yaş ve Üzeri	0,604	0,908

Tablo 4'deki bulgulara göre 35 yaş altı antrenörler ile diğer iki ileri yaş grubu antrenörlerin içsel doyum puanları arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Diğer bir deyişle 35 yaş altı antrenörlerin ortalama içsel doyum puanı ileriki yaşlara göre daha düşüktür denilebilir. Sonuç olarak antrenörlerin içsel doyumları genç yaşlarda ileriki yaşlara göre daha düşüktür.

### **Medeni Duruma Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması**

Futbol antrenörlerinin genel iş doyumlarına ve alt faktörlerine ait puanların antrenörlerin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ise bağımsız gruplar için t testi ile test edilmiştir. Yine öncelikle Levene varyansların homojenliği testi yapılmış ve test sonucunda üç değişken için de varyansların homojen olduğu tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ). Varyansların homojenliği varsayımının da sağlanmasıyla birlikte yapılan bağımsız gruplar için t testi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 5'deki gibidir.

	Medeni Durum	N	Ort.	Std. Sapma	t	p
İçsel Doyum	Evli	140	44,4286	8,11087	<b>-0,683</b>	<b>0,495</b>
	Bekar	34	45,4706	7,38235		
Dışsal Doyum	Evli	140	26,6429	6,00847	<b>-0,660</b>	<b>0,510</b>
	Bekar	34	27,4118	6,42966		
İş Doyumu	Evli	140	71,0714	12,97072	<b>-0,740</b>	<b>0,460</b>
	Bekar	34	72,8824	12,01455		

Tablo 5'deki bulgulara göre futbol antrenörlerinin genel iş doyumunu ( $t=-0,740$ ;  $p>0,05$ ), içsel doyum ( $t=-0,683$ ;  $p>0,05$ ) ve dışsal doyum ( $t=-0,660$ ;  $p>0,05$ ) puanları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

### **Eğitim Durumuna Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması**

Eğitim durumuna göre futbol antrenörlerinin genel iş doyumunu ve alt faktör puanlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Öncelikle Levene varyansların homojenliği testi dikkate alınmış ve her üç değişken için de gruplara ait varyansların homojen olduğu belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Sonrasında yapılan ANOVA testi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 6'daki gibidir.

**Tablo 6. Eğitim Durumuna Göre İş Doyumu Puanlarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
İçsel Doyum	Gruplar Arası	35,075	4	8,769	0,258	0,855
	Gruplar İçi	752,083	14	53,720		
	Toplam	787,158	18			
Dışsal Doyum	Gruplar Arası	16,298	4	4,075	0,762	0,517
	Gruplar İçi	174,333	14	12,452		
	Toplam	190,632	18			
İş Doyumu	Gruplar Arası	6,741	4	1,685	0,219	0,883
	Gruplar İçi	1554,417	14	111,030		
	Toplam	1561,158	18			

Tablo 6'daki bulgulara göre futbol antrenörlerinin genel iş doyumu ( $F=0,219$ ;  $p>0,05$ ), içsel doyum ( $F=0,258$ ;  $p>0,05$ ) ve dışsal doyum ( $F=0,762$ ;  $p>0,05$ ) puanları eğitim durumuna göre de anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgular doğrultusunda sonuç olarak antrenörlerin eğitim düzeyleri arttıkça iş doyumlarının herhangi bir şekilde etkilenmediği söylenebilir. Futbol antrenörlerinin iş doyumu ve alt boyut puanlarının amatör düzeyde futbol oynama süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yine tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Yine öncelikle Levene varyansların homojenliği testi yapılarak üç değişken için de varyansların homojen olduğu tespit edilmiş ( $p>0,05$ ) ve daha sonra uygulanan ANOVA testi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 7'de verilmiştir.

**Tablo 7. Amatör Futbol Oynama Süresine Göre İş Doyumu Puanlarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
İçsel Doyum	Gruplar Arası	348,817	4	87,204	1,387	0,240
	Gruplar İçi	10623,642	169	62,862		
	Toplam	10972,460	173			
Dışsal Doyum	Gruplar Arası	158,236	4	39,559	1,071	0,372
	Gruplar İçi	6240,316	169	36,925		
	Toplam	6398,552	173			
İş Doyumu	Gruplar Arası	846,781	4	211,695	1,306	0,270
	Gruplar İçi	27391,748	169	162,081		
	Toplam	1561,158	18			

Tablo 7'deki bulgular göz önünde bulundurulursa futbol antrenörlerinin hem genel iş doyumu ( $F=1,306$ ;  $p>0,05$ ) hem içsel doyum ( $F=1,387$ ;  $p>0,05$ ) hem de dışsal doyum ( $F=1,071$ ;  $p>0,05$ ) puanları amatör düzeyde futbol oynama süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

### Profesyonel Futbol Oynama Süresine Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması

Futbol antrenörlerinin genel iş doyumu ve alt faktör puanlarının profesyonel düzeyde futbol oynama süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yine tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Levene varyansların homojenliği testi dikkate alınarak üç değişken için de varyansların homojen olduğu belirlenmiş ( $p>0,05$ ) ve sonrasında yapılan ANOVA testi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 8’de verilmiştir.

**Tablo 8. Profesyonel Futbol Oynama Süresine Göre İş Doyumu Puanlarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
İçsel Doyum	Gruplar Arası	734,684	4	183,671		
	Gruplar İçi	10237,776	169	60,579	3,032	0,019
	Toplam	10972,460	173			
Dışsal Doyum	Gruplar Arası	348,744	4	87,186		
	Gruplar İçi	6049,808	169	35,798	2,436	0,049
	Toplam	6398,552	173			
İş Doyumu	Gruplar Arası	1919,420	4	479,855		
	Gruplar İçi	26319,109	169	155,734	3,081	0,018
	Toplam	28238,529	173			

Tablo 8’deki bulgulara göre futbol antrenörlerinin hem genel iş doyumu ( $F=3,081$ ;  $p<0,05$ ) hem içsel doyum ( $F=3,032$ ;  $p<0,05$ ) hem de dışsal doyum ( $F=2,436$ ;  $p<0,05$ ) puanları profesyonel düzeyde futbol oynama süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılıkların hangi gruplar arasındaki farklılıktan kaynaklandığını belirlemek için Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Tukey testi sonucunda her üç değişken için de farklılığın 0-2 yıl arasında profesyonel düzeyde futbol oynayan antrenörler ile 7-8 yıl profesyonel düzeyde futbol oynayan antrenörler arasındaki farktan kaynaklandığı belirlenmiştir. Ayrıca her üç değişken için de 7-8 yıl grubunun ortalaması 0-2 yıl grubuna göre anlamlı derecede yüksektir. Bu sonuçlara göre antrenörlerin profesyonel düzeyde futbol oynama süreleri arttıkça hem içsel doyumları, hem dışsal doyumları hem de genel iş doyumları artmaktadır.

### Antrenör Kazancına Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması

Futbol antrenörlerinin iş doyumu ve alt boyut puanlarının aylık kazanç durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yine tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile test edilmiştir. Öncelikle dikkate alınan Levene varyansların homojenliği testi sonucuna göre varyansların homojen olduğu belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Sonrasında yapılan ANOVA testi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 9’da verilmiştir.



**Tablo 9. Antrenör Kazancına Göre İş Doyumu Puanlarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
İçsel Doyum	Gruplar Arası	213,245	2	106,623		
	Gruplar İçi	10759,215	171	62,919	1,695	0,187
	Toplam	10972,460	173			
Dışsal Doyum	Gruplar Arası	320,520	2	160,260		
	Gruplar İçi	6078,032	171	35,544	4,509	0,012
	Toplam	6398,552	173			
İş Doyumu	Gruplar Arası	1029,551	2	514,776		
	Gruplar İçi	27208,978	171	159,117	3,235	0,042
	Toplam	28238,529	173			

Tablo 9'daki bulgulara göre futbol antrenörlerinin içsel doyum puanları (F=1,695; p>0.05) aylık kazançlarına göre anlamlı bir farklılık göstermezken dışsal doyum (F=4,509; p<0.05) ve genel iş doyumunu (F=3,235; p<0.05) puanlarının ise anlamlı bir farklılık gösterdiği söylenebilir.

Bu aşamada dışsal doyum ve genel iş doyumunu puanlarındaki farklılığın hangi gruplar arasındaki farklılıktan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Tukey testi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 10'daki gibidir.

**Tablo 10. Aylık Kazanca Göre Tukey Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları**

		Ortalamalar Farkı	p	
Dışsal Doyum	0-1500 TL	1501-2500 TL	-2,886	0,114
		2501 TL üzeri	-2,661	0,021*
	1501-2500 TL	0-1500 TL	2,886	0,114
		2501 TL üzeri	-0,225	0,988
İş Doyumu	0-1500 TL	1501-2500 TL	-4,285	0,339
		2501 TL üzeri	-5,062	0,044*
	1501-2500 TL	0-1500 TL	4,285	0,339
		2501 TL üzeri	0,778	0,968

Tablo 10'daki bulgulara göre hem dışsal doyum hem de genel iş doyumunu puanları aylık kazancı 1500 TL altında olan antrenörler ile 2501 TL üzerinde olan antrenörler arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Diğer bir deyişle aylık kazancı 2500 TL'nin üzerinde olan antrenörlerin dışsal ve genel iş doyumları aylık kazancı 1500 TL'nin altında olan antrenörlere göre daha yüksektir. Buradan hareketle antrenörlerin kazancı arttıkça dışsal doyumlarının ve genel iş doyumlarının arttığı söylenebilir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmaya katılan antrenörlerin yaş grubu değişkenine göre iş doyumları değerlendirildiği zaman, antrenörlerin genel iş doyumunu ile dışsal iş doyumunu düzeylerinin yaş grubu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği, buna karşılık içsel iş doyumunu düzeylerinin yaş gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre, daha büyük yaş grubunda bulunan antrenörler ile kıyaslandığı zaman 35 ve altı yaş grubunda bulunan antrenörlerin içsel iş doyum düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bilindiği gibi yaş unsuru iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler arasında yer almaktadır (Uyar ve Sunay, 2016: 3340). Literatürde yer alan benzer çalışma bulguları da iş doyumunun yaş grubu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır (Uyar ve Sunay, 2016: 3343). Karataş ve diğerleri (2013: 38) tarafından futbol hakemleri üzerinde yapılan benzer bir çalışmada da hakemlerin içsel doyum düzeylerinin büyük yaş grubunda bulunan hakemler lehine yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırmada elde edilen bulguların aksine yapılan bazı çalışma bulguları hem futbol hem de diğer spor dallarında görevli antrenörlerinde iş doyumunun yaş grubu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır (Yerlisu, 2006: 51; Soyer ve diğerleri, 2010: 522; Yerlisu ve Çelenk, 2008: 87; Çap, 2016: 73; Ulucan, 2008: 4).

Medeni durum değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan antrenörlerin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyumlarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Literatürde yer alan birçok araştırmada da medeni durum değişkeninin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı bulunmuştur (Kargün ve diğerleri, 2012: 30; Odabaş-Özgür ve diğerleri, 2016: 69). Soyer ve diğerleri (2010: 521) tarafından futbol antrenörleri üzerinde yapılan benzer bir çalışmada antrenörlerin iş doyumlarını etkileyen demografik değişkenlerin incelenmesi amaçlanmış, toplam 266 futbol antrenörünün dâhil edildiği araştırmanın sonunda antrenörlerin iş doyum düzeylerinin medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ulucan (2008: ) tarafından profesyonel futbol kulüplerinde görev yapan antrenörler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada da medeni durum değişkeninin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir belirleyici olmadığı rapor edilmiştir.

Eğitim düzeyi iş doyumunu etkileyen bireysel unsurlar arasında yer almakta olup (Uyar ve Sunay, 2016: 3340), literatürde yer alan araştırma bulguları da bu görüşü desteklemektedir (Ekici ve diğerleri, 2009: 85; Yaşar, 2015: 84; Doğan, 2016: 6). Futbol antrenörleri üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada eğitim düzeyinin iş doyumunu üzerinde nemli bir belirleyici olduğu belirlenmiş, elde edilen bulgulara göre antrenörlük kursları ile futbol antrenörü olan bireyler ile kıyaslandığı zaman üniversite mezunu olarak futbol antrenörü olan bireylerin daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları rapor edilmiştir (Sunay, 1998: 22). Buna karşılık yapılan birçok çalışmada antrenörlerin ve spor alanındaki diğer mesleklere mensup bireylerin iş doyumları üzerinde eğitim düzeyinin önemli bir etkiye sahip olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Yerlisu ve Çelenk, 2008: 87; Kargün ve diğerleri, 2012: 30; Odabaş-Özgür ve diğerleri, 2016: 69; Çoknaz, 1998: 6; Ulucan, 2008: 112). Yapılan bu araştırmada da eğitim düzeyi değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan antrenörlerin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyumlarının eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Yerlisu (2006: 51) tarafından yapılan benzer bir

çalışmada futbol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmış, profesyonel futbol takımlarında görev yapan 150 antrenörün dâhil edildiği araştırmada antrenörlerin iş doyum düzeylerinin eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Çap (2016: 74) tarafından yapılan araştırmada da alt yapılarda görevli futbol antrenörlerinde iş doyum düzeyinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Kılınç (2012: 49) tarafından gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüklerinde görevli antrenörler üzerinde gerçekleştirilen benzer bir çalışmada da iş doyumunun eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşılık futbol antrenörlerinde iş doyum düzeyinin eğitim düzeyi yüksek olan antrenörler lehine yüksek olduğunu ortaya koyan araştırma bulguları da mevcuttur (Soyer ve diğerleri, 2010: 522).

Amatör olarak futbol oynama süresi değişkenine göre ele alındığı zaman araştırmaya katılan antrenörlerin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyumlarının amatör olarak futbol oynama süresi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Buna karşılık antrenörlerin profesyonel olarak futbol oynama sürelerine göre iş doyum düzeylerinin bazı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre, antrenörlerin geçmiş yaşamlarında profesyonel düzeyde futbol oynama süreleri arttıkça içsel ve dışsal iş doyumunu ile genel iş doyum düzeylerinin anlamlı artış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgulara göre amatör olarak futbol oynama süresinin iş doyumunu üzerinde belirleyici olmadığı, buna karşılık profesyonel düzeyde futbol oynama süresinin iş doyumunu doğrudan etkilediği söylenebilir. Can ve diğerleri (2009: 235) tarafından yapılan benzer bir çalışmada amatör futbolcular ile kıyaslandığı zaman profesyonel düzeyde futbol oynayan oyuncuların daha yüksek iş doyum düzeyine sahip oldukları rapor edilmiştir. Soyer ve diğerleri (2010: 521) tarafından futbolda amatör ve profesyonel düzeyde antrenörlük yapan bireylerde iş doyum düzeyinin profesyonel düzeyde antrenörlük yapan bireyler lehine yüksek olduğu belirtilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasının temelinde amatör liglerde görev yapan antrenörler ile kıyaslandığı zaman profesyonel düzeydeki liglerde görev yapan antrenörlerin daha yüksek ücret tatminine sahip olmalarının yattığı belirtilmiştir.

Yerlisu (2006: 52) tarafından profesyonel kulüplerde görev yapan futbol antrenörleri üzerinde gerçekleştirilen araştırmada mesleki kıdem değişkeninin iş doyum düzeyi üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmış, araştırmada antrenörlerin iş doyum düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Çap (2016: 76) tarafından yapılan benzer bir çalışmada da alt yapılarda görevli futbol antrenörlerinde iş doyum düzeyinin mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Ulucan (2008: 4) tarafından profesyonel futbol kulüplerinde görev yapan antrenörler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada antrenörlerin iş doyum düzeylerinin mesleki kıdem, geçmiş yıllarda futbol oynama süresi ve futbol oynama derecesi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği bulgularına ulaşılmıştır.

Ekonomik gelir düzeyi değişkenine göre ele alındığı zaman antrenörlerin içsel iş doyum düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği, buna karşılık dışsal iş doyum düzeyi ile genel iş doyumunun ekonomik gelir düzeyine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, antrenörlerin gelir düzeyleri arttıkça dışsal iş doyumunu ile genel iş doyum düzeylerinin de anlamlı artış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bilindiği gibi örgütsel unsurlar antrenörlerde iş doyumunu etkilemektedir (Whisenant ve Smucker, 2007: 47; Kim ve Cunningham, 2005: 50). Bunun yanında gelir düzeyi ve ücret değişkenleri iş doyumunu etkileyen örgütsel unsurlar arasında yer almaktadır (Uyar ve Sunay, 2016: 3340). Literatürde yer alan benzer çalışma bulguları da antrenörlerde gelir düzeyinin iş doyumunu etkilediğini (Davies ve diğerleri, 2005: 173), gelir düzeyi arttıkça iş doyum düzeyinin arttığı görüşünü desteklemektedir (Can ve diğerleri, 2009: 236; Odabaş-Özgür ve diğerleri, 2016: 71; Güneş, 2016: 106). Doğan (2016: 6) tarafından yapılan çalışmada antrenörlerin meslek yaşamlarında iş doyum düzeylerinin yükselmesi için gelir düzeylerini iyileştirmeye yönelik önlemler alınması gerektiği belirtilmiştir. Ulucan (2008: 117) tarafından profesyonel liglerde görev yapan antrenörler üzerinde yapılan araştırmada ise antrenörlere ayrılan bütçeleri yeterli gören antrenörlerin iş doyum düzeylerinin bütçeleri yetersiz gören antrenörlere kıyasla daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir.

Araştırmada elde edilen bulguların aksine literatürde yer alan bazı çalışmalarda gelir düzeyi değişkeninin iş doyumunu üzerinde önemli bir belirleyici olmadığı rapor edilmiştir (Yerlisu ve Çelenk, 2008: 87). Yapılan çalışmalarda gelir düzeyinin iş doyumunu üzerinde önemli bir belirleyici olmamasının temelinde araştırmalara katılan bireylerin gelir düzeylerinin benzer olmasının yattığına vurgu yapılmıştır (Karataş ve diğerleri, 2003: 40).

Sonuç olarak, Araştırmaya katılan antrenörlerin iş doyum düzeylerinin yaş, gelir düzeyi ve profesyonel düzeyde futbol oynama süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği, buna karşılık iş doyum düzeyinin medeni durum, amatör olarak futbol oynama süresi ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre herhangi bir farklılık göstermediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Araştırmada demografik değişkenlere göre iş doyum düzeyinin anlamlı farklılık göstermemesinin temelinde iş doyumunu üzerinde demografik değişkenlerin yanında örgütsel unsurların da önemli birer belirleyici olmasının yattığı düşünülmüştür. Bunun yanında araştırmada elde edilen bulguların genel olarak literatür ile paralellik gösterdiği görülmüştür. Araştırmada elde edilen bulgular ışığında futbol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin daha ayrıntılı değerlendirilmesi ve daha geniş örneklem grupları ile farklı spor dallarına uygulanabilirliği açısından benzer çalışmalarla desteklenmesi gerektiği söylenebilir.

## KAYNAKLAR

- Aşık, N.A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Baycan, F.A. (1985). Farklı gruplarda çalışan gruplarda iş doyumunun bazı yönlerinin analizi. boğaziçi üniversitesi sağlık bilimleri enstitüsü. Bilim Uzmanlığı Tezi. İstanbul
- Çalışkan, Z. (2005). İş tatmini: Malatya'da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 9-18.
- Can, A. (2014). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. 2. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, Y., Soyer, F., & Bayansalduz, M. (2009). Sporcuların iş tatmini ile lider bağlılığı ve örgütsel bağlılık duyguları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 228-238.
- Çap, H. (2016). *Takım sporu antrenörleri ve gemiadamlarının iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırmalı analizi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.

Hayri AYDOĞAN, Sait BARDAKÇI, Emin ÖZDEMİR  
"Uefa-Tff Coaching Convention" Çerçevesinde Antrenörlük Eğitimi Alan Futbol Antrenörlerinin İş Doyumlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi  
"Uefa-Tff Coaching Convention" Investigation in Terms of Variations of Some Football Coach Trainer Education Area Within the Framework of the Job Satisfaction

- Çoknaz, H. (1998). *Takım ve bireysel spor antrenörlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bolu.
- Davies, M.J., Bloom, G.A., & Salmela, J.H. (2005). Job satisfaction of accomplished male university basketball coaches: The Canadian context. *Int. J. Sport Psychol.*, 36, 173-192.
- Dixon, M. A., & Warner, S. (2010). Employee satisfaction in sport: Development of a multi-dimensional model in coaching. *Journal of Sport Management*, 24(2), 139-168.
- Doğan, M. (2016). *Taekwondo antrenörlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Konya.
- Eğimli, 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.
- Ekici, S., Belli, E., & Çalışkan, S. (2009). Gençlik Spor Genel Müdürlüğü taşra teşkilatı çalışanlarının iş doyum düzeyleri üzerine bir araştırma. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 85-95.
- Güneş, C. (2016). *Engelli sporcularla çalışan antrenörlerin mesleki yeterliliklerinin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerine etkisinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Kahramanmaraş.
- Karataş, Ö., Savucu, Y., Biçer, Y.S., Yıldırım, E., & Çevrim, H. (2013). Hentbol basketbol voleybol klasman hakemlerinin iş doyumunu düzeylerin incelenmesi. *NWSA-Sports Sciences*, 8(2), 35-45.
- Karcioğlu, F., & Akbaş, S. (2010). İş yerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.
- Kargün, M., Albay, F., Cenikli, A., & Güllü, M. (2012). Türk futbol hakemlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 30-38.
- Kılınç, P. (2012). *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan antrenörlerin iş doyumunun belirlenmesi (İç Anadolu Bölgesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Karaman.
- Kim, J., & Cunningham, G. B. (2005). Moderating effects of organizational support on the relationship between work experiences and job satisfaction among university coaches. *International Journal of Sport Psychology*, 36(1), 50-64.
- Odabaş-Özgür, B., Özgür, T., Öztürk, A., & Bal, E. (2016). Boks antrenörlerinin mesleki ve iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *İÜ Spor Bilimleri Dergisi*, 6(3), 66-73.
- Soyer, F., Can, Y., & Akbulut, K. (2010). Futbol teknik adamlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 515-526.
- Sunay, H. (1998). Türkiye’de antrenörlerin iş doyumunu. *Hacettepe Spor Bilimleri Dergisi*, 9(2), 22-34.
- Tabachnick, B.G., & Field, L.S. (2013). *Using multivariate statistics* (Sxth Ed.). Boston: Pearson.
- Ulucan, H. (2008). *Türkiye’deki profesyonel futbol kulüplerinin alt yapılarındaki antrenörlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

Hayri AYDOĞAN, Sait BARDAKÇI, Emin ÖZDEMİR  
"Uefa-Tff Coaching Convention" Çerçevesinde Antrenörlük Eğitimi Alan Futbol Antrenörlerinin İş  
Doyumlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi  
"Uefa-Tff Coaching Convention" Investigation in Terms of Variations of Some Football Coach Trainer  
Education Area Within the Framework of the Job Satisfaction

- Uyar, Y., & Sunay, H. (2016). Ankara'daki özel spor merkezlerinde çalışan personelin iş  
doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 13(2),  
3338-3353.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the  
Minnesota satisfaction questionnaire*. Minneapolis. Minn: University of Minnesota  
Industrial Relations Center.
- Whisenant, W., & Smucker, M. (2007). Organizational justice and job satisfaction:  
perceptions among coaches of girls' teams. *The ICHPER-SD Journal of Research in  
Health, Physical Education, Recreation, Sport & Dance*, 2(2), 47-53.
- Yaşar, O.M. (2015). *İç Anadolu Bölgesinde görev yapan futbol altyapı antrenörlerinin iş  
doyum düzeylerinin ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara  
Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans  
sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Yerlisu, T. (2006). Profesyonel futbol takımlarında görev yapan antrenörlerin iş doyum  
düzeylerinin değerlendirilmesi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 11(4), 43-  
55.
- Yerlisu, T., & Çelenk, B. (2008). Liglerde görev yapan voleybol antrenörlerinin iş doyum  
düzeylerinin değerlendirilmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*,  
6(2), 87-93.

#### EXTENDED ABSTRACT

In this study, it was aimed to examine the job satisfaction levels of football coaches according to some demographic variables. In this study, a scanning type research model was used from observation-based (empirical) research models which are frequently used in the field of sports science. As it is known, in scholarly studies based on observation, researchers include statistical analysis of data obtained to test hypotheses. Screening researches included in observation-based research models are known as descriptive research methods used to determine the characteristics (age, sex, marital status, etc.) of research subjects of large sample groups (Can, 2014: 8).

The personal information form prepared by the researcher was used to determine the demographics of the coaches participating in the research. "Minnesota Job Satisfaction Scale" was used when job satisfaction levels of participants were determined. The Kolmogorov-Smirnov test was used to analyze the normality hypothesis in the study, the "(t) test" for independent groups in the comparison of the mean of two independent groups, the "one way ANOVA test" and the multiple comparisons (Post Hoc.) Test for the comparison of the mean of three or more groups. TUKEY multiple comparison test is used. The application of the statistical methods has benefited from the package program "IBM SPSS 22".

At the end of the study, it was determined that the general job satisfaction ( $F = 2,263$ ;  $p > 0,05$ ) and external satisfaction ( $F = 0,649$ ;  $p > 0,05$ ) scores of the football coaches did not show any significant difference with age but the internal satisfaction scores showed a significant difference. ( $F=1,135$ ;  $p > 0,05$ ).

When it is handled by marital status variable, the scores of general job satisfaction ( $t = -0,740$ ,  $p > 0.05$ ), internal satisfaction ( $t = -0,683$ ;  $p > 0.05$ ) and external satisfaction ( $t = -0,660$ ;  $p > 0.05$ ) scores of football coaches it was found that there was no significant difference according to the situation.

When the level of education was analyzed according to the variables of education, the general job satisfaction ( $F = 0,219$ ;  $p > 0.05$ ), internal satisfaction ( $F = 0,258$ ;  $p > 0.05$ ) and external satisfaction ( $F = 0,762$ ;  $p > 0.05$ ) scores of football coaches did not show any significant difference.

When it is handled according to the amateur level of playing soccer, soccer coaches' scores ( $F = 1,306$ ;  $p > 0.05$ ) and internal satisfaction ( $F = 1,387$ ;  $p > 0.05$ ) and external satisfaction ( $F = 1,071$ ,  $p > 0.05$ ) it was found that there was no meaningful difference in amateur level playing time with football.

When analyzed according to the variable of soccer playing at professional level, it was found that the football coaches had both general job satisfaction ( $F = 3,081$ ;  $p < 0.05$ ) and internal satisfaction ( $F = 3,032$ ;  $p < 0.05$ ) scores showed a significant difference compared to the duration of playing soccer at professional level.

When analyzed according to income level variable, both external satisfaction and general job satisfaction scores show a significant difference between coaches whose monthly earnings are below 1500 TL and those who are above 2501 TL. In other words, the external and general job satisfaction of the coaches whose monthly earnings are over 2500 TL is higher than the ones whose monthly earnings are below 1500 TL. From here it can be said that as the earnings of the coaches increase, their external satisfactions and general job satisfaction increases.

As a result, when the job satisfaction of the coaches participating in the study was evaluated according to the age group variable, it was found that there was no statistically significant difference between the general job satisfaction and external job satisfaction levels of the coaches, while the internal job satisfaction levels showed statistically significant differences according to age groups.

According to the findings, it was found that the trainees who were in the age group of 35 and under were found to have lowered internal job satisfaction levels when compared to the coaches in the older age group. According to the marital status variable, it was determined that the internal and external job satisfaction levels of the coaches participating in the survey did not show statistically significant differences between the general job satisfaction and the marital status variable. In many studies in the literature, it is found that the marital status variable has no significant effect on job satisfaction. When amateur soccer playing time variable was taken into consideration, it was determined that the trainees who participated in the research did not show any statistically significant difference between internal and external job satisfaction levels and general job satisfaction as amateur football playing time variable. However, it was found that the level of job satisfaction showed some differences according to the coach's professional playing time.

According to the findings, as the coaches' playing time in the professional level in their past lives increased, internal and external job satisfaction and general job satisfaction levels increased significantly. According to these findings, it can be said that the duration of playing football is not determinant on the job satisfaction, whereas the duration of playing football on professional level directly affects the job satisfaction. It has been determined that the level of internal job satisfaction of the coaches did not show any significant difference when the economic income level was considered, whereas the level of external job satisfaction and general job satisfaction showed a statistically significant difference according to the level of economic income. According to the findings, as the income levels of the coaches increased, the external job satisfaction and the general job satisfaction levels showed a significant increase.

At the end of the study, it was thought that the main reason that the level of job satisfaction did not differ according to the demographic variables was the demographic variables on the job satisfaction as well as the organizational factors as important determinants. Besides, the findings obtained in the research were found to be in parallel with the literature in general. It can be said that football coaches in the findings of the research should be supported with more detailed evaluation of job satisfaction levels and similar studies in terms of applicability to wider sample groups and different sports branches.