T.C.
ERCİYES ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

DOĞU ANADOLU BÖLGESİNDEKİ GENÇLİK HİZMETLERİ VE SPOR İL MÜDÜRLÜKLERİNDE GÖREV YAPAN ANTRENÖRLERİN PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ

(Doktora Tezi)

Hazırlayan
Mustafa KIZILKOCA

Danışman
Doç. Dr. Hakkı ULUCAN

Kasım 2017
KAYSERİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Adı-Soyadı: Mustafa KIZILKOCA

İmza:

"**Doğu Anadolu Bölgesindeki Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Görev Yapan Antrenörlerin Problem Çözme Becerilerinin İş Doyum Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi**" adlı Doktora tezi, Erciyes Üniversitesi Lisansüstü Tez Önerisi ve Tez Yazma Yönergesi'ne uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan
Mustafa KIZILKOCA
İmza

Danışman
Doç. Dr. Hakkı ULUCAN
İmza

Beden Eğitimi ve Spor ABD Başkanı

Doç. Dr. Yahya POLAT
İmza

Doç.Dr.Hakkı ULUCAN danışmanlığında Mustafa KIZILKOCA tarafından hazırlanan "**Doğu Anadolu Bölgesindeki Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Görev Yapan Antrenörlerin Problem Çözme Becerilerinin İş Doyum Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi**" adlı bu çalışma jürimiz tarafından Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

21 /11/2017

JÜRİ:

Danışman :Doç Dr Hakkı ULUCAN .....

Erciyes Üniversitesi BESYO

Üye : Doç .Dr. Atalay GACAR .....

Fırat Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi

Üye : Doç. Dr. Ziya BAHADIR .....

Erciyes Üniversitesi BESYO

Üye : Doç. Dr. Ünal TÜRKÇAPAR .....

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi BESYO

Üye : Doç. Dr. Alparslan Gözler .....

Erciyes Üniversitesi Eğitim Fakültesi

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 29 Kasım 2017 tarih ve 815 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

.....

Prof. Dr. Aykut ÖZDARENDELİ

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam sırasında kıymetli bilgi, birikim ve tecrübeleri ile bana yol gösterici ve destek olan değerli danışman hocam sayın Doç. Dr. Hakkı ULUCAN'a, sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım. Tez izleme komitesinde sürekli destek olan sayın Doç. Dr. Ziya BAHADIR hocama ve tecrübelerini bizimle paylaşan yol gösteren sayın Doç. Dr. Birol AKGÜL hocama teşekkür ederim. Çalışmalarım boyunca yardımını hiç esirgemeyen, bana sürekli destek olan sayın Doç. Dr. Atalay GACAR hocama sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Tez çalışmam süresince bana sabır gösteren maddi ve manevi destekleriyle beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan aileme sonsuz teşekkür ederim.

Mustafa KIZILKOCA

ELAZIĞ-2017

DOĞU ANADOLU BÖLGESİNDEKİ GENÇLİK HİZMETLERİ VE SPOR İL MÜDÜRLÜKLERİNDE GÖREV YAPAN ANTRENÖRLERİN PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Mustafa KIZILKOCA

Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Doktora Tezi, Kasım 2017

Danışman: Doç.Dr. Hakkı ULUCAN

KISA ÖZET

Araştırmanın amacı; Doğu Anadolu Bölgesindeki Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan antrenörlerin problem çözme becerilerinin iş doyumu düzeylerine etkisinin incelenmesi, ve çeşitli değişkenler açısından istatistiksel farklılıkları ortaya koyarak spor bilimleri literatürüne bu anlamda katkılar sağlamaya çalışmaktır.

Araştırmaya gönüllülük esasına dayalı olarak Elazığ, Ağrı, Bingöl, Bitlis, Erzincan, Erzurum, Hakkari, Kars, Malatya, Muş, Tunceli, Van, Ardahan ve Iğdır Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan toplam 330 antrenör katılmıştır. Katılımcıların 87'si kadın 243'ü ise erkek antrenörlerdir. Katılımcıların 96 (%29,1)' sı 20-29 yaş aralığında, 205 (%62,1)'i 30-39 yaş aralığında ve 29 (%8,8)'u ise 40-49 yaş aralığındadır. Araştırma kapsamına verilerin elde edilmesi için Heppner ve Petersen (1982) tarafından geliştirilen Problem Çözme Envanteri ve Weiss, David, England ve Lofquist (1977) tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyum Ölçeği ile kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizi için SPSS paket programı kullanılmıştır. Verilen normal dağılım göstermediğinden ikili grupların analizinde Mann-Whitney U, çoklu grupların analizinde ise Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0,05 olarak dikkate alınmıştır.

Sonuç olarak; problem çözme envanteri alt boyut ve toplam puan ortalamaları ile iş doyum ölçeği alt boyut ve toplam puan ortalamalarında çeşitli değişkenler açısından anlamlı farklılıklar ortaya konmuştur. Katılımcıların problem çözme beceri düzeylerinin iş doyum düzeyleri üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Bu etkinin sporcu kalitesinin arttırılmasında etkin rol oynayacağı ve ülkemizin uluslararası alanda ki başarısını arttırıcı bir faktör olduğu düşünülebilir.

Anahtar Kelimeler: Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, Antrenör, Problem Çözme, Beceri, İş Doyumu

EXAMINING THE IMPACT OF THE YOUTH SERVICE IN EASTERN ANATOLIA AND SPORTS PROVINCIAL DIRECTORATE OF COACHES WHO WORK WITH PROBLEM SOLVING SKILL LEVELS OF JOB SATISFACTION

Mustafa KIZILKOCA

Erciyes University, Health Sciences Institute
Department of Physical Education and Sport
Master of Science Thesis, November 2017
Danışman: Associate Professor. Dr. Hakkı ULUCAN

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the effects of problem solving skills on job satisfaction levels of trainers working in Youth Services and Sports Provincial Directorates in Eastern Anatolia and and by trying to provide statistical differences in terms of various variables in this sense in the literature of sport sciences.

Based on the voluntary nature of the survey, 330 coaches working in Elazığ, Ağrı, Bingöl, Bitlis, Erzincan, Erzurum, Hakkari, Kars, Malatya, Muş, Tunceli, Van, Ardahan and Igdir Youth Services and Sports Provincial Directorates participated in the study. 87 of the participants and 243 of the women are male coaches. 96 (29.1%) of the participants were in the 20-29 age range, 205 (62.1%) were in the 30-39 age range and 29 (8.8%) were in the 40-49 age range. The Problem Solving Inventory developed by Heppner and Petersen (1982) and Minnesota Job Satisfaction Scale developed by Weiss, David, England and Lofquist (1977) and personal information form was used to obtain the data within the scope of the research. SPSS package program was used to analyze the obtained data. Mann-Whitney U was used in the analysis of the two groups and Kruskal Wallis test was used in the analysis of the multiple groups. The level of significance was taken as 0,05.

As a result; it has been shown that; problem solving inventory sub-dimension and total point averages and job satisfaction scale sub-dimension and total point averages revealed significant differences in terms of various variables. Participants' problem solving skills were found to have a positive effect on job satisfaction levels. It can be considered that this effect will play an active role in raising the quality of the athlete and is an increasing factor in the success of our country on the international scene.

Keywords: Provincial Directorate of Youth and Sports, Coach, Problem Solving, Skill, Job Satisfaction

İÇİNDEKİLER

DOĞU ANADOLU BÖLGESİNDEKİ GENÇLİK HİZMETLERİ VE SPOR İL MÜDÜRLÜKLERİNDE GÖREV YAPAN ANTRENÖRLERİN PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Sayfa

İÇ KAPAK i
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK SAYFASI ii
YÖNERGEYE UYGUNLUK SAYFASI iii
KABUL VE ONAY SAYFASI iv
TEŞEKKÜR v
ÖZET vi
ABSTRACT vii
İÇİNDEKİLER viii
TABLOLAR LİSTESİ x
1.GİRİŞ ve AMAÇ 1
2.GENEL BİLGİLER 2
2.1.İş Doyumu 2
2.1.1.İş Doyumunun Tanımı 2
2.1.2.İş Doyumunun Önemi 3
2.1.2.1.Birey Açısından Önemi 3
2.1.2.2.Örgüt Açısından Önemi 4
2.1.2.3.Yönetici Açısından Önemi 4
2.2.İş Doyum Teorileri 4
2.2.1.Kapsam Teorileri 4
2.2.1.1.Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi 5
2.2.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi 5
2.2.1.3. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı 6
2.2.1.4. Alderferin VİG (ERG) Kuramı 7
2.2.2.Süreç Teorileri 7
2.2.2.1. Adams'ın Eşitlik Teorisi 7
2.2.2.2. Vroom'un Beklenti Teorisi 8

2.2.2.3. Lawler ve Porter'ın (Geliştirilmiş) Beklenti Teorisi 9
2.2.2.4. Locke'un Amaç Teorisi 9
2.3.İş Doyumunu Etkileyen Faktörler 10
2.3.1.Bireysel Faktörler 10
2.3.1.1.Yaş 11
2.3.1.2.Cinsiyet 11
2.3.1.3.Eğitim Düzeyi 11
2.3.1.4.Medeni Durum 12
2.3.1.4.İş Tecrübesi 12
2.3.2.Çevresel Faktörler 12
2.3.2.1.İş Niteliği 13
2.3.2.2.Çalışma Koşulları 13
2.3.2.4.Çalışma Arkadaşları ile İlişkiler 13
2.3.2.5.Ast-Üst İlişkisi 14
2.3.2.7.Ödüllendirme 14
2.4.Problem 15
2.4.1.Problem Çözme 15
2.4.2.Problem Çözme Becerisi 15
2.4.3.Problem Çözme Aşamaları 18
2.4.4.Problem Çözme Kuramları 19
2.4.4.1. John Dewey Problem Çözme Kuramı 19
2.4.4.2. Karl Popper Problem Çözme Kuramı 20
2.4.4.3. Alex Osborn'un Problem Çözme Kuramı 20
3.GEREÇ VE YÖNTEM 22
4.BULGULAR 26
5.TARTIŞMA VE SONUÇ 46
6.KAYNAKLAR 56
EKLER
ÖZGEÇMİŞ

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1. Katılımcıların Kişisel Bilgilerinin Dağılımları 26
Tablo 2. Problem Çözme Envanteri ve İş Doyumu Ölçeği Toplam Puan ve Alt Boyutların Puan Ortalamaları 28
Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Problem Çözme Envanteri Alt Boyutları ve Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (Mann Whitney U)..... 29
Tablo 4. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Problem Çözme Envanteri Alt Boyutları ve Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (Kruskal Wallis) 30
Tablo 5. Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Problem Çözme Envanteri Alt Boyutları ve Toplam Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (Kruskal Wallis)..... 31
Tablo 6. Katılımcıların Çalışma Süresi Değişkenine Göre Problem Çözme Envanteri Alt Boyutları ve Toplam Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (Mann Whitney U) 33
Tablo 7. Katılımcıların Antrenör Türü Değişkenine Göre Problem Çözme Envanteri Alt Boyutları ve Toplam Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (Kruskal Wallis) 34
Tablo 8. Katılımcıların Antrenör Belge Türüne Göre Problem Çözme Envanteri Alt Boyutları ve Toplam Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (Kruskal Wallis) 35
Tablo 9. Katılımcıların Görev Yeri Değişkenine Göre Problem Çözme Envanteri Alt Boyutları ve Toplam Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (Mann Whitney U) 37
Tablo 10. İş Doyumu Ölçeği Toplam Puan ve Alt Boyutların Puan Ortalamaları Dağılım Değerleri..... 38
Tablo 11. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları ve Toplam Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (Mann Whitney U)..... 39
Tablo 12. Katılımcıların Yaş Değişenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları ve Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (Kruskal Wallis)..... 40

Tablo 13. Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları ve Toplam Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (Kruskal Wallis) 41
Tablo 14. Katılımcıların Çalışma Süresi Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları ve Toplam Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (Mann Whitney U) 42
Tablo 15. Katılımcıların Antrenör Türü Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları ve Toplam Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (Kruskal Wallis) 43
Tablo 16. Katılımcıların Antrenör Belge Türü Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları ve Toplam Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (Kruskal Wallis) 44
Tablo 17. Katılımcıların Görev Yeri Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları ve Toplam Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (Mann Whitney U) 45
Tablo 18. Katılımcıların Problem Çözme Düzeylerinin İş Doyumu Üzerine Etkisi (Basit Doğrusal Regresyon) 45

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Sporcu performansı, teknolojide ki gelişimin etkisiyle hızla artış göstermektedir. Spor bilimcilerin yaptığı araştırmalar neticesinde her geçen gün yeni antrenman metotları geliştirilmeye çalışılarak bu artış dengeli hale getirilmeye çalışılıyor. Antrenman metotlarının yanı sıra yeni ergojenik yardımcıların kullanımı ve bazı antioksidan maddelerin takviyeleri ile sporcu performansının gelişimi sağlanıyor. Bunların yanı sıra sporcuların zihinsel hazırlıkları için yapılan mental antrenmanlar da bu gelişime katkı sağlamaktadır. Sporcu başarısında ki bu unsurlara ek olarak antrenörlerin gelişimi de kuşkusuz sporcunun performansında etkin bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

Kendisini antrenman bilgisi konusundan geliştirmiş, yeni nesil antrenman metotlarını uygulamayı becerebilen antrenörler, sporcularına faydalı olabilirler. Genetik unsurların yanı sıra iyi yönlendirilebilen ve doğru metot ile antrenman yapan sporcular başarıya daha yakın olabilirler. Bu da antrenörün kendini geliştirmesi ile mümkündür.

Her boyutunda farklı beceriler gerektiren problem çözme, yoğun düzeydeki zihinsel aktivitelerdendir. Bu zihinsel aktiviteyi etkin şekilde kullanabilen antrenörler, gerek sporcuları açısından gerekse müsabaka dönemlerinde karşılaştıkları sorunları kısa sürede çözüme kavuşturarak başarısızlığın önüne geçebilme gücüne sahip olurlar. Bu becerilerini geliştirmiş antrenörlerin işlerini sevecek yapacakları söylenebilir. Bu durum antrenörlerin iş doyumu düzeylerindeki artışa katkı sağlayabilir ve antrenörlerin verimlerini, dolayısı ile sporcuların verimlerini arttırabilir.

Bu bağlamda bu araştırmanın amacı; Doğu Anadolu Bölgesindeki Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan antrenörlerin problem çözme becerilerinin iş doyumu düzeylerine etkisinin incelenmesi, ve çeşitli değişkenler açısından istatistiksel farklılıkları ortaya koyarak spor bilimleri literatürüne bu anlamda katkılar sağlamaya çalışmaktır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. İş Doyumu

İş doyumu kavramı ilk defa 1911'de Taylor ve Gilbert tarafından "en az stres ve yorgunluk yaratacak bir metotla fabrikada çalışmak" olarak ifade edilmiştir. Bu konudaki bilimsel çalışmaların esas olarak 1920'lerde Hawthorne araştırmaları olarak bilinen Elton Mayo ve arkadaşlarının bir elektrik şirketindeki çalışmalarıyla başladığı kabul edilir. Hoppock'un 1935'te yayınlanan "Job Satisfaction" adlı makalesinden beri bu konuda önemli araştırmalar yürütülmüştür (1). Sözü edilen makale iş tatmini ile ilgili ilk bilimsel araştırma olarak göze çarpmaktadır. Bu makalede yazar, belli bir kazanım olmasının tatmine, eksikliğinin veya hiç olmamasının ise tatminsizliğe neden olduğunu belirtmektedir.

Her ne kadar iş tatmini konusundaki çalışmalar 1930'larda Elton Mayo'nun Hawthorne çalışmaları ile başladıysa da, bu çalışmalar bir teori üretmemiş, onu izleyen Maslow ve daha sonra Alderfer tarafından konu, ihtiyaçların doyurulması ile ilişkilendirilmiştir (2). 1937'de Wajner işçi-işveren yasasının çıkarılması ve II. Dünya Savaşının bitimiyle birlikte başta ABD devletlerinde sendikacılık faaliyetlerinin canlılık kazanmasıyla birlikte güçlü sendikaların kurulması, toplu pazarlıkların hukuki bir varlık kazanmasının ardından ülkede iş doyumuna olan ilgi uyanmıştır (3).

2.1.1. İş Doyumunun Tanımı

Literatürdeki iş doyumu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, iş doyumu kavramları ve tanımları hakkında farklı görüşler olduğu öne çıkmaktadır. Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu (2001) iş doyumunu, "kişinin iş ile ilgili değerlerinin işinde karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin gereksinimleri ile uyumlu olması" ile tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle iş doyumu, iş görenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal doyum olarak ifade

edilmektedir. İş doyumunun yaşam tatmini ile ilişkili olduğu ve bireylerin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilediği kabul edilmektedir (4).

İş doyumunu, çalışanların işlerinden aldıkları memnuniyet ya da yaptıkları işten elde ettikleri olumlu duygular olarak tanımlamaktadır. O'na göre iş doyumu, işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir (5).

İş doyumu, çalışanın fiziksel ve sosyal şartların yanında görevine olan duygusal bir tepkisi olup, çalışanın psikolojik sözleşmesindeki beklentilerinin karşılanma derecesini ifade eder (6).

Bir başka tanıma göre iş doyumu, çalışanın işine karşı olan tutumu olup, işin çeşitli unsurlarına olan tutumlarının yansıma biçimidir (7).

2.1.2. İş Doyumunun Önemi

Çalışma hayatında iş, insan hayatının odak noktasıdır ve birey daha rahat yaşayabilmek için çalışmak zorunda kalır. İş ve sosyal yaşam bir arada olması gereken bir kavram olduğu için yükselmelerde sosyal yaşam önemlidir. İşsizlik iş görenin zihnini zayıflatır, monoton çalışan iş gören yaşamdan zevk almaz, bu durum işten soğuma ve moral düşüklüğüne neden olur. Daşdemir, iş doyumunu kavramına çalışmasında şu şekilde yer vermiştir : "İş doyumu, en genel anlamda iş ortamına ilişkin olumlu ya da olumsuz duyguların tümü şeklinde ifade edilmektedir. Başka bir ifadeyle çalışanların işletmelerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumu işin özellikleriyle, çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir" (8). İş görenin işinin toplum tarafında kabul görmesi iş göreni mutlu eder ve iş memnuniyeti artar. İşinden memnun iş gören ise psikolojik olgunluğa erişmiştir.

2.1.2.1. Birey Açısından Önemi

İş doyumunun iş gören için ne kadar önem arz ettiği yapılan çalışmalarda ortaya çıkmıştır. İş doyumunun yüksek olması iş görenin mutluluğunu artırırken, düşük olması ise birey de mutsuzluğa neden olmaktadır. Bireylerin iş seçiminde, işin kendisi, amacı, fiziki koşulları, ücreti, yeri, güvenliği gibi kişisel ihtiyaçları ön planda tutuyor olmaları, iş doyumunun temelini bireysel ihtiyaçların oluşturduğunu ortaya koymaktadır (9).

2.1.2.2. Örgüt Açısından Önemi

Çekmecelioğlu'na göre, iş doyumu takım çalışmasında da olması gereken bir olgudur. Bunun nedeni hızla gelişen teknoloji ve komplike örgütsel sorunlar işlerin tek bir kişi tarafından yapılmasını olanaksız hale getirmiştir. İş görenler artık yalnızca emirlere uyarak, kabiliyetlerini ortaya koyarak işin gerekliliklerini yapmaktan doyum alamamaktadır. Bu sebeple örgütler, bireylerde iş doyumu sağlamak amacıyla çalışmalarda bulunmalıdırlar (10).

2.1.2.3. Yönetici Açısından Önemi

İş doyumunun hayatımızda ne denli etkili olduğu yapılan araştırmalarda net bir şekilde görülmektedir. Yönetenler çalışanların iş doyumları ile alakalı olarak üç konu üzerinde dururlar. İlki yaptığı işten doyum sağlayamayan birey işten kaçar ve başka bir işe geçmek için harekete geçer. Yaşanan bu durum örgüte önemli zararlar verir. İkinci konu, iş doyumu yüksek olan kişilerin daha sağlıklı olmaları ve uzun yaşamalarıdır. Üçüncüsü ise, yaptığı işte doyum yaşayan çalışan hem özel hayatında hem de örgüt içerisinde pozitif ilişkiler içerisindedir (11).

2.2. İş Doyumu Teorileri

İş doyumu kuramlarının genelde, kapsam ve süreç teorileri olmak üzere ikiye ayrıldığı görülmüştür. Kapsam teorileri motivasyonun, bireyin kişiliği, beklentileri, ihtiyaçlarının karşılanma durumu ve deneyimleri gibi kişinin kendisinden kaynaklanan içsel faktörlere bağlı olduğu görüşüne dayanır. Süreç teorilerinde ise, çalışma hayatında; diğerlerinin davranışı, ödüller, iş ilişkileri ve işin kendisi gibi dışarıdan gelen faktörlere odaklanır (12). Kapsam ve süreç teorilerinin ayrıldığı nokta, birinin içsel diğerinin dışsal motive edici faktörleri ele almasıdır.

2.2.1. Kapsam Teorileri

Kapsam teorileri, davranışlara "neden" ve "nasıl" sorularını yönelterek, insanları davranışa yönelten güdüler ve bireyin tatmin etmeye çalıştığı ihtiyaçları üzerinde yoğunlaşır. Kapsam teorilerinde savunulan görüş, kişilerin amaçlı davranışlarda bulunduğu ve hedeflerine ulaşma ihtiyacı ve isteği ne kadar çok ise çalışma isteğinin de o kadar fazla olacağına dayanmaktadır. Kapsam teorilerinin temelini; insan ihtiyaçları ve bu ihtiyaçların giderilmesi için harcanan çaba oluşturmaktadır denilebilir (12).

2.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Amerikalı psikolog Abraham Maslow'un 1943 yılında yaptığı bir araştırmayla ortaya koyduğu ve daha sonra geliştirdiği bir insan psikolojisi teorisidir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre, birbirini tetikleyen beş ihtiyaçtan söz edilir. Bireylerin motive olması ve diğer gereksinimlerinin giderilmesi için öncelikle en altta bulunan ihtiyaçların giderilmesi gerekmektedir. Fizyolojik ihtiyaçlar belli bir düzeyde karşılandıklarında ancak diğer gereksinimler giderilebilmekte ve bu durum kişilerin davranışları üzerinde etkili olmaktadır.

Maslow, insanların ihtiyaçlarını beş gruba ayırmıştır:

1. Fizyolojik ihtiyaçlar: yeme, içme, üreme, barınma
2. Güvenlik ihtiyaçları: tehlikeden, yoksulluktan ve fiziksel tehditten korunma
3. Sosyal ihtiyaçlar: sevme, dostluk, ait olma ve kabul görme
4. Benlik ihtiyaçları: Başarı, yeterlik, özgürlük, güçlülük
5. Kendini gerçekleştirme ihtiyaçları: potansiyelini kullanabilme, kendi kendini geliştirme ve yeteneklerini kullanabilme dürtüsüdür.

İnsan biyolojik bir varlık olduğundan dolayı her şeyden önce açlık, susuzluk ve neslini sürdürme gibi fiziksel ihtiyaçlarını karşılama ihtiyacı hisseder. Güvenlik ihtiyaçları insanın, yaşamını sürdürdüğü ortamda ve zor durumlar karşısında, yaşamını devam ettirmek veya yaşam kalitesini korumak amacıyla bir takım güvenceleri elde etme çabasında olur. Sosyal ihtiyaçlar ise, yaşadıkları ya da çalıştıkları ortamlarda kişilerin, kabul görülme, iyi ilişkiler kurma, olumlu duygular hissetme gibi ihtiyaçları yansıtır. Her insan yaşadığı veya çalıştığı ortamlarda; takdir ve saygı görme ihtiyacı hisseder. Bu ihtiyacını karşılamak için sorumluluk sahibi, iyi bir imaj ve güzel bir statüye sahip olmak için çaba gösterir. Maslow'un hiyerarşisinin son basamağı, kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır. Kendini gerçekleştirme ihtiyacında olan kişi sahip olduğu potansiyeli bilir, potansiyelini geliştirmek ve etkili bir şekilde kullanabilmek için çaba göstermektedir (13).

2.2.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Çalışanların iş ortamında mutluluğuna etki eden faktörleri araştıran Frederick Herzberg'in 1959 yılında ortaya çıkardığı teori, çalışanları istenilen davranışa yönlendiren iki ana faktör olduğunu savunmaktadır. Bu teoride; işin kendisi, başarı, terfi, ilerleme, takdir ve sorumluluk alma faktörlerinden doyum sağlama kaynakları

olarak söz edilmiştir. Bu faktörler motive edici faktörler olarak adlandırılmıştır. şirket politikaları, yönetim, yöneticiler, ücret, statü, iş güvenliği özel hayat, bireyler arası ilişkiler ve çalışma şartlarından oluşan faktörlere ise hijyen faktörleri denilmiştir. Motive edici faktörler ve hijyen faktörleri, iki faktör teorisinin temelini oluşturmaktadır. Bu teoriye göre; işyerinde hijyenik faktörlerin varlığı iş duyumuna katkı sağlarken yokluğu, etkisizdir. Bunun yanında, bir işi başarmış olmanın verdiği mutluluk, başarının nihayetinde takdir görme, yeteneklerine uygun bir çalışma hayatına sahip olma, sorumluluk alma ve kendini geliştirme imkânı motive edici olacaktır (14).

Herzberg'in çift faktör teorisi ile Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi benzerlikler göstermesine rağmen ikisi arasında önemli sayılan bir farklılık bulunmaktadır. Maslow fizyolojik ihtiyaçların sağlanmasının iş doyumu sağlayabileceğini iddia ederken, Herzberg iş doyumsuzluğunu önleyerek çalışanın güdülenebilmesi için uygun zemin hazırladığını belirtmektedir.

Efil'e göre, Güdüleyici faktörler, kişilerin yaşadıkları olumlu duyguları, koruyucu faktörler ise yaşadıkları olumsuz duyguları ifade eder. Güdüleyici faktörler kişilerin yaptıkları işe olumlu bir tavır göstermesini sağlarken, koruyucu faktörler ise çalışanın işinden tatmin olamamasına sebep olmaktadır. Güdüleyici faktörler; başarılı olma ve tanınma arzusu, ilerleme isteğini ifade ederken, koruyucu faktörler örgüt politikası ve yönetim, ücret ve çalışma koşullarını ifade etmektedir (15).

2.2.1.3. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

McClelland çalışmalarında, yaşam deneyimleri sonucu geliştirilen insan ihtiyaçlarını ve bunların örgüt yönetimi açısından önemini araştırmıştır. David McClelland'a göre insanların ihtiyaç duydukları unsurlar kişiden kişiye, geçmişte yaşadıklarına ve öğrendiklerine göre değişkenlik göstermektedir. O'na göre motive olmak öğrenilebilir veya birilerini motive edebilmek öğretilebilir olgulardır. İnsanlar doğdukları andan itibaren onları belli davranışlara iten bir takım duygular beslemektedirler (16). Mc Clelland teorisinde insan ihtiyaçlarını ait olma, güçlü olma ve başarı gereksinimleri olmak üzere üç gruba ayırmıştır.

Güçlü Olma Gereksinimi: Başkalarını idare etme, onların üstünde olma ve gözetim isteklerini içerir. Bu gereksinime sahip olan yöneticiler her şeyden önce otorite sistemine, kişilerden çok kurumun önemli olduğuna inanırlar ve iş disiplinine önem verirler.

Ait Olma Gereksinimi: Grup dinamiği ve sosyal güdülerle alakalıdır. Bu gereksinime sahip olanlar liderlik etmek yerine, lideri izlemeyi tercih ederler ve gruba uyarlar. McClellan'a göre, başarılı yöneticilerin birçoğunda böyle bir gereksinim yoktur, çünkü bu gereksinimi doyurmak için yapılan faaliyetler işi engeller.

Başarı Gereksinimi: Başarı gereksinimine sahip olan kişiler, şahsen sorumlu olacakları durumları tercih ederler. Zor işleri tek başlarına çözmeyi isterler ve yeteneklerine güvenirler. Başarı gereksinimi yüksek olanlar orta derecede riskli işlere girerler. Çünkü riski az olan durumlarda başarı kazanmak zevkli gelmemekte; riski yüksek olan durumlarda ise başarı olasılığı düşük ve bu durumu seçmek mantıksız olmaktadır (17).

2.2.1.4. Alderferin VİG (ERG) Kuramı

Eren'e göre, Clayton Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini basitleştirerek VİG kuramını geliştirmiştir. ERG kuramı ihtiyaçları üç gruba ayırmıştır. Bunlar; var olma ihtiyacı, ilişkisel ihtiyaçlar ve gelişme ihtiyaçlarıdır.

1. Var olma ihtiyacı: İnsanın fiziksel olarak hayatta kalarak neslini devam ettirmesi, bunun için her türlü tehlikeden uzaklaşarak güvende olmasıdır.
2. İlişkisel ihtiyaçlar: İnsanın hem çalışma ortamında hem de diğer insanlarla iyi ilişkiler kurmasına ve devam ettirmesine ilişkindir.
3. Gelişme ihtiyaçları: İnsanın beşeri potansiyelini geliştirme ve bireysel gelişme ihtiyaçlarına destek olmaya ilişkindir (14).

2.2.2. Süreç Teorileri

Süreç teorileri, davranışın başından sonuna kadar faaliyetlerdeki değişkenleri açıklar. Bireyleri belli bir davranışa motive edebilmek için "hangi etkenler kullanılmalı ve bu etkenler bireyi nasıl etkiler?" sorusuna odaklanan teorilerdir. Ayrıca bu teoriler, kişiyi davranışa sevk eden içsel faktörlerin yanında, pek çok dışsal faktöründe var olduğu düşüncesini savunmaktadır (16). En önde gelen teoriler arasında Adams'ın Eşitlik Teorisi, Vroom'un Beklenti Teorisi, Lawler ve Porter'ın (Geliştirilmiş) Beklenti Teorisi ve Locke'ın Amaç Teorisi sayılabilir.

2.2.2.1. Adams'ın Eşitlik Teorisi

J. Stacy Adams, ABD'nin General Electric işletmesinde güdüleme konusunda bazı araştırma ve deneylerde bulunarak ödül adaletinin çalışanları sürekli güdülemek ve

teşvik etmek bakımından çok önemli bir değeri olduğunu vurgulamıştır. Bireyler çoğunlukla toplu olarak çalıştıkları için başkalarının nasıl çalıştığı, nasıl ödüllendirildiği tüm çalışanları etkilemektedir. Adams'ın motivasyon yaklaşımına göre ise, bireyler iş ortamında diğer çalışanlarla eşit olduklarını düşündüklerinde yüksek performans ve doyum yaşayabilmekte aksi durumda motivasyon düşmeleri görülmektedir. Kişiler yaptıkları iş karşılığında diğer çalışanlarla kendilerini devamlı kıyaslamakta, eşit ücret ve ödüllendirme beklemektedirler. Geliştirilen bu kuram; kişi ile örgüt arasında karşılıklı bir alışverişin olduğu görüşünü savunur. Çalışanın, eğitimi, deneyimi, iş becerisi, çabası, işi sahiplenişi, yaşı gibi özellikleri kişinin verdikleri olarak tanımlanmaktadır (18).

İş doyumsuzluğuna neden olan eşitsizlik durumu karşısında çalışanların performansında azalma görülebilir. Yönetime karşı tavır alarak ücret artışı talep edebilir, işe devam konusunda istikrarsız davranabilirler ve ya daha değişik olumsuz tavırlar sergileyebilirler. Eğer yönetim tarafından eşitsizlik anlaşılır ve giderilirse iş doyumu bundan olumlu etkilenir (19).

2.2.2.2. Vroom un Beklenti Teorisi

Motivasyon teorileri genellikle insan davranışlarını hangi unsurların yönlendirdiğiyle ilgilenirken, bundan farklı olarak Victor Vroom'un ortaya çıkardığı beklenti kuramı ise motivasyon sağlayan unsurları neyin belirlediğini konu edinmiştir.

Beklenti kuramı; bireyin ihtiyaçlarının, iş tarafından karşılanıp karşılanmadığını değerlendirir. Bu kuramda bireyin ihtiyaçları merkezdedir (12).

Bu kuramda bireylerin davranışları ile kişisel amaçları arasında ilişki kurulmaktadır. İnsanların davranışlarını ortaya çıkaran sebepler, bireylerin gereksinimleri ve çevresel uyaranlar arasındaki bağlantıda aranmaktadır.

Keser'e (2006) göre bu teorinin dayandığı üç ana özellik şunlardır:

1. Birey, bir sonuca ulaştığında ödül kazanacağına inanmalıdır,
2. Aynı zamanda bu sonuca bağlı olarak elde edeceği ödülü istemelidir,
3. Diğer yandan birey, kendisinden beklenen başarıya ulaşacağına inanmalıdır.

Bu teoriye göre motivasyon için gerekli zemin ve şartlar hazırlandığında kişi daha fazla çaba göstermek ister. Bu çabanın sonunda istenen sonuçlara ulaşabileceğini ümit eder. Bu durumdaki bir çalışanın yöneticiler tarafından işletme hedefleri doğrultusunda

yönlendirilmesi nispeten daha kolay olur ve daha yüksek bir iş doyumu düzeyi elde edilebilir (2).

2.2.2.3. Lawler ve Porter'ın (Geliştirilmiş) Beklenti Teorisi

Lawler ve Porter'ın motivasyon teorisi Vroom'un beklenti teorisine benzerlik göstermekle birlikte, buna ilaveler yapan daha kapsamlı bir teoridir. Vroom'un beklenti teoreminin başlangıcında belirtildiği gibi kişinin motivasyon derecesini belirleyen valens ve bekleyiştir. Ancak farklı olarak, Lawler ve Porter'a göre çalışanların gayret göstermesi yüksek performansı garantileyen bir unsur değildir.

Bu teoriye göre arada iki önemli unsur daha vardır. Bunların ilki bilgi ve yetenek, ikincisi ise kişinin kendisiyle ilgili algıladığı roldür. Algılanan rolden kasıt yöneticilerin çalışanlardan beklentileridir. Çalışanlar kendileriyle ilgili işletmede üstlendikleri ve beklenen rolün bilincinde olmalıdır. Bu anlayışla gayret gösteren ve iyi performans sergileyen çalışanların ödüllendirilmeleri ilk aşamanın sonucudur. Bu ödüllendirmeler çalışanlar tarafından çeşitli kriterlere göre değerlendirilmektedir. Çalışanlar, gösterdikleri performans ile diğer çalışanların performans ve aldıkları ödülleri karşılaştırarak bir ödül adalet algısına sahip olurlar. Bu algının altında bir ödüllendirme iş doyumunda azalma, üstünde bir ödüllendirme ise iş doyumunda artış yaratır. İş doyumundaki azalma ödül değerinde de azalmaya sebep olarak kişinin göstereceği iş performansında da düşüşlere neden olacaktır (16).

2.2.2.4. Locke'un Amaç Teorisi

Locke,, nin geliştirdiği bu kuramda, çalışanların kendi ihtiyaç ve isteklerine göre belirlediği amaçlar, onların motivasyon dereceleri için de belirleyicidir. Ulaşılması zor amaçlar belirleyen kişiler, belirledikleri amaca ulaşmanın daha kolay olduğu kişilere oranla daha fazla emek sarf edecek ve bu amaca ulaşmanın yaşattığı zorluk motive edici olacaktır. Burada önemli olduğu savunulan, amacın ulaşılabilirlik derecesidir (20).

Locke bir örgütte kişilerin hedeflerinin özelliklerine göre yüksek performans gösterdikleri ve başarılı oldukları üzerinde durmuştur. Bu özellikler aşağıdaki gibidir.

1) Kişilerin hedeflerinin net olması işte ki verimlerini artırmaktadır.

2) Kişilerin hedeflerinin kolayca ulaşılabilir olmaması, çalışanın işini yaparken daha istekli olmasını sağlayacak ve işte ki performansı artacaktır.

3) Kişilerin hedefleri örgüt hedefleri ile çatışırsa, çalışanların başarılı olmaları zorlaşacaktır. İş ortamında yaşanan bu çatışma ne kadar azalırsa işgörenin başarısı da bu doğrultuda artacaktır.

4) Örgüt hedeflerinin belirlenmesinde çalışanların fikirlerine de başvurulması iş ortamında çatışmaları azaltacak ve kişilerin performanslarında yükselme görülecektir.

5) Örgütlerin çalışanlarına, hedeflere ulaşmadaki aşamalarının ne olduğu hakkında bilgi vermesi ve performansları sonucunda onları ödüllendirmesi, motivasyonu yükseltecek bir davranış olacaktır (11).

2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunun duygusal zekâ ile ilişkili olduğu düşünüldüğünden, çalışanların işe karşı duygu ve düşüncelerini analiz etmenin faydalı olabileceği kanaatine varılmıştır. Ayrıca, iş doyum düzeyi yüksek olan çalışanların sürekli aynı işi yapmaya devam etmek isteyeceği, işini değiştirme ihtiyacı hissetmeyeceği düşünülmüştür.

Sonraki yıllarda konuya farklı açılardan yaklaşan bilim insanları iş doyumunu bireysel ve çevresel olarak iki ana başlık altında incelemeye başlamışlardır.

2.3.1.Bireysel Faktörler

İş görenin genetik eğilimi, aile faktörü, almış olduğu eğitim, değer yargıları, iş hayatı tecrübesi, içinde yaşadığı sosyal yapı ve çevresi iş doyumunu etkileyen unsurlardır (11). Kişilerin, bireysel ve kişilik özelliklerinin birbirinden farklı oluşu, duygusal zekâda olduğu gibi iş doyumu üzerinde de bu farklılıkların etkili olduğunu düşündürmüştür (21).

İşletme yöneticilerinin çalışanların kişisel özelliklerini bilmeleri ve bunu dikkate alarak iş doyumunu artırma çabası içinde olmaları konuya farklı bir bakış açısı getirmektedir. İş doyumu algısı zaman içerisinde değişkenlik gösterebilmektedir. Örneğin, işe yeni başlayan bir kişinin işten beklentilerinin ne derece karşılandığının o kişi üzerinde ilk yıllardaki etkisiyle sonraki yıllardaki etkisi birbirinden farklılık gösterebilir. Yaşın ilerlemesine bağlı olarak hayat görüşündeki değişimler, yaşadığı iyi ve kötü tecrübeler, iş hayatının gerçeklerinin daha iyi görülebilmesi, aile kurmayla gelen sorumlulukların artması gibi birçok bireysel faktör iş doyumunu etkiler (22).

Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, iş tecrübesi ve kişilik iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler olarak altı grupta verilmiştir.

2.3.1.1. Yaş

Yaşın iş doyumu üzerinde önemli bir etkisi vardır ve ikisi arasında olumlu bir ilişki olduğu bilinmektedir. Yapılan çalışmalarda iş değişikliğini en çok genç yaştaki çalışanların yaptığı görülmektedir. Yaşı ilerleyen bireylerin iş doyumu yaşamaları daha kolay olmakta ve işlerinden ayrılmamaktadırlar. İş doyumu ve yaş arasında U seklinde bir ilişki söz konusudur. Çalışma yaşamına erken başlayan bireylerde iş doyumu artarken, 30 yaşına doğru azalmaya başlamakta, yaş ilerledikçe ve çalışma yaşamının sonuna doğru gelindiğinde ise tekrar artmaktadır. İş doyumu ve yaş arasında genel olarak olumlu bir ilişkinin olduğu düşünülse de, yaşanan teknolojik değişiklikler kimi zaman bu sonucu etkileyebilmektedir. Özellikle bilgisayar kullanımı gibi teknolojik gelişmeler bu sonucu önemli derecede etkilemektedir (23).

2.3.1.2. Cinsiyet

Cinsiyet ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bazı çalışmalarda iş doyumu ile cinsiyet arasında önemli farklar bulunurken, bazılarında ise bulunamamıştır. Kapsamlı araştırmalar sonucunda kadın-erkek arasındaki iş doyumu düzeyini belirten net bilgiler ortaya konulamamıştır.

Araştırmacıların 1950'li yıllarda yapmış oldukları araştırmada aynı sosyal konuma sahip, aynı ücreti alan, kadın ve erkek iş görenlerden kadınların daha yüksek iş doyumu yaşadıkları görülmüştür. Kadının ailedeki annelik rolü ve ev dışındaki rolleri, onların iş doyumlarının açıklanmasında önemli görülmektedir.

Bazı çalışmalarda ise erkeklerin kadınlara göre daha çok iş doyumu yaşadıklarını ortaya koymuştur. Bunun nedeni çoğunlukla, erkeklerin kadınlardan daha çok çabalamaları, onların daha fazla ekonomik yükümlülük altına girmeleri ve şartların zorluğudur (24).

2.3.1.3. Eğitim Düzeyi

İş doyumu üzerinde etkili olan bir diğer unsurda eğitim düzeyidir. İş doyumu ve eğitim düzeyi arasındaki bağlantı net olarak ortaya konulamamıştır. Bazı çalışmalarda yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin iş doyumsuzluğu yaşadıkları görülürken, bazı incelemelerde ise, yüksek düzeyde iş doyumu sağladığı gözlemlenmiştir. Ayrıca bireylerin eğitime bağlı konumlarında ve ücretlerinde yaşanan artış da iş doyumlarını artırmaktadır. Yapılan bir araştırma neticesinde eğitim düzeyinin, Türk çalışanların iş

doyumlarında pek de etkili bir unsur olmadığı görülmüştür. Ancak eğitim düzeyi görece yüksek olan iş görenlerin performansları daha iyi olmakta, işle ilgili konularda fazla şikâyetçi olmamaktadırlar (25).

2.3.1.4. Medeni Durum

Evli bireylerin bekârlara göre, düzenli gelire daha çok ihtiyaç duymaları ve sorumluluk altına girmeleri medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Evli kişilerde eşlerden birinin beklentisi değiştiğinde bu durum diğerini de etkileyeceğinden çalışanın örgüte olan bağlılığında değişmeler olacaktır. Diğer açıdan bekâr çalışanların evli çalışanlara göre daha girişken olmaları diğer iş olanaklarını değerlendirmelerine neden olabilmektedir.

Yapılan çalışmalarda cinsiyette olduğu gibi, medeni durum ile iş doyumu arasındaki ilişkide de net bir sonuca ulaşılamamıştır. Bazı çalışmalarda evli çalışanların iş doyumlarında yükselme olduğu görülürken, bazılarında ise bekâr çalışanların iş doyumlarında yükselme olduğu görülmüştür. Ancak birçok araştırmada evliliğin kişilere bir sorumluluk ve düzen getirmesi açısından iş doyumu ile pozitif bir ilişki içinde olduğu sonucunu ortaya koymuştur (11).

2.3.1.5. İş Tecrübesi

Çalışanların aynı örgütte çalışma sürelerinin fazla olması iş doyumlarının yüksek olmasını sağlamaktadır. Bu nedenle, iş deneyiminin artması iş doyumunu artırıcı bir unsur olarak görülmektedir. Öte yandan iş yaşamına yeni atılan, az deneyime sahip bireylerde tecrübe kazandıkça beklentilerinin karşılığını bulamamakta ve iş doyumsuzluğu yaşamaktadırlar. Erdoğan'a göre, iş hayatını yeterince tanıyan işgörenler iş doyumunun zamanla ilişkili bir unsur olduğunu bildiklerinden, bazı durumlarda küçük doyumsuzlukları kabul ederler ve bunun gelecekteki doyumlarını etkileyeceğine inanırlar (26).

2.3.2. Çevresel Faktörler

İş doyumunu etkileyen dış etmenler, iş niteliği, çalışma koşulları, ücret düzeyi, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, ast-üst ilişkisi, terfi imkânları ve ödüllendirme olmak üzere yedi başlık altında ele alınmıştır.

2.3.2.1. İş Niteliği

İşin niteliği iş doyumunu etkileyen önemli etmenlerden biridir. İş görenin yaptığı işten doyum sağlayabilmesi, işin genel yapısı, kişiye sağladığı sosyal ve ekonomik çıkarlar ile iş çevresi koşullarına bağlıdır. Ücret, statü gibi etkenler çalışanların iş doyumları üzerinde önem arz etse de, işin niteliği iş görenlerin kişilik ve beklentilerini karşılamadığı zaman iş görende iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır. Bunun yanı sıra bireyin işini severek yapması, işini özümsemesin sağlayacak ve yüksek iş doyumu yaşanacaktır.

2.3.2.2. Çalışma Koşulları

Çalışanların performanslarını ve iş doyumlarını etkileyen önemli etmenlerden biri olduğu için, onların istek ve beklentileri doğrultusunda olmalıdır. Böylece çalışanların kişisel amaçları ile örgütsel amaçları birbirleriyle örtüşerek bireysel tatmin düzeyleri artacaktır.

Çalışma koşulları sıcaklık, nem, havalandırma, aydınlatma, temizlik, iş yeri güvenliği gibi ögeleri içermektedir. Bu unsurlar, iş görenlerin stres durumlarını, iş doyumlarını, motivasyonlarını etkilediği için, çalışma ortamında hal ve hareketlerini de etkilemektedir. Bu nedenle iş ortamında bireyler kendilerini ne kadar huzurlu ve güvende hissederlerse o kadar yaptıkları işte doyum yaşayacaklardır (11).

2.3.2.3. Ücret Düzeyi

İş doyumunu etkileyen faktörlerden en yaygın ve bilineni iş görenin ücret düzeyidir. Bireyler yaşamlarının devamı için her zaman bir gelire ihtiyaç duyar. Bu nedenle kişilerin çalışma amaçlarından en önemlisi elde edeceği ücrettir. İş yaşamına yeni atılan bireylerin ya da iş değişikliği yapacak olan çalışanların en çok önem verdikleri konu aldıkları ücretin daha iyi olmasıdır. Böylece gelir arttıkça alım gücü de artacak, kişilerin yaşam koşullarında iyileşme olacaktır (26).

2.3.2.4. Çalışma Arkadaşları İle ilişkiler

Bireyler gün içerisinde zamanlarının çoğunu iş yeri ortamında geçirmekte, aileleri ile geçirdikleri zamandan çok iş arkadaşlarını görmektedirler. Bu nedenle bireylerin iş arkadaşları ile aralarındaki ilişkinin olumlu olması iş doyumunu da etkileyecektir.

2.3.2.5. Ast-Üst İlişkisi

Yöneticinin çalışana yönelik ast-üst ilişkilerinde sağladığı güven, iş görenlerin fikirlerine önem vermesi ve en önemlisi işi anlatırken ve durumları açıklarken ki davranış şekli iş görenlerin doyumunu etkilemektedir.

Bireyler bir örgütün içinde çalışmaya başladıklarında, kişisel gereksinimlerini, umutlarını da beraberinde getirir. Bireylerin mutlu olması bu gereksinim ve beklentilerin karşılanmasına bağlıdır. Bu nedenle yöneticiler, çalışanlarının gereksinim ve beklentilerini araştırmalı, olumlu sonuçlar doğuracak şekilde önlemler almalıdır. Böylece, ast-üst arasında dengeli ve olumlu bir ilişki kurulabilir (11).

2.3.2.6. Terfi İmkanları

Çalışanların iş doyumu üzerinde terfi imkânın olması, alınan ücrete göre daha çok etkilidir. Bireyler işlerinde başarılı olup, bir üst görevde çalışmak isterler. Bu durumda kazanılan ücrette artacağından kişilerin yaşam koşulları da olumlu yönde etkilenecektir. İlerleme imkânı, bireyleri çalışmaya yönlendiren ve onları motive eden önemli olgulardan biridir.

Terfi olanağı; örgütün hiyerarşik yapısı içerisinde çalışanların ilerleme olanağının olup olmaması durumudur. İş görenlerin terfi etme isteğinin olması, bu faktörün iş doyumunu sağlayan önemli bir etken olduğunu göstermektedir (27).

2.3.2.7. Ödüllendirme

Ödüllendirme yapılırken, iş görenin beklentisini karşılayacak düzeyde olup olmadığına dikkat edilmelidir. Ödül mutlaka çalışan için bir değer ya da fayda içermelidir. Bununla birlikte kişiler ödülün boyutunda da farklı anlayışlara sahiptirler. Örneğin, %15 ya da %20'lik ücrette artış kimi iş görenleri teşvik ederken, kimilerini etmemektedir. Bu nedenle kişisel ve ödüllerin değerlendirilmesine ilişkin farklılıkların dikkate alınmadığı örgütlerde ödül sistemlerinin uygunluğu konusunda önemli sorunlar yaşanabilmektedir (28).

2.4. Problem

Problem; Problema sözcüğünden gelen Latince bir kavramdır. Günümüz Türkçesinde ise problem sözcüğüne karşılık olarak sor kökünden türetilen sorun sözcüğü kullanılmaktadır. Sorun kavramı öğrenilmesi, sebebi araştırılarak çözümlenmesi ve

sonuca varılması anlamlarına gelen sıkıntılı bir durumu ifade eder. Bilimsel literatüründe ise genel olarak problem kavramı kullanılmaktadır (29).

"Problem" kavramının oldukça geniş kapsamlı olarak ele alındığı; matematik, fizik ya da araştırma problemleri dışında, kişilerin günlük hayatta karşılaştıkları basit tepkiler gerektirir. Arkadaşa telefon edip etmemekte tereddüt, nasıl giyineceğine karar verme gibi genelde problem olarak düşünülmeyen konulardan; daha karmaşık, çözümler bekleyen, yaratıcı tepkiler gerektiren, evlilik, boşanma, ders başarısızlığı, işten ayrılma, iş değiştirme vb. konulara kadar geniş bir yelpazeyi kapsadığı görülmektedir (30).

Problem kavramıyla ilgili literatür de farklı farklı birçok tanım olduğu görülmektedir. Bunlardan bazıları ise şöyledir; Heppner ve Krauskopf, problem kavramını, gün içerisinde karşılaşılan problemler ve sıkıntılar olarak ele almışlardır (31).

Problem, istenilen ve belirlenen amaca ulaşmak için karşımıza çıkan engellerdir (32).

Morgan'a göre problem, hedefe ulaşmada önüne çıkan engeller doğrultusunda bir çatışma durumudur (33).

2.4.1 Problem Çözme

Problem çözme; içinden çıkılmaz olumsuz bir durumu gidermek için etkili olacak en iyi seçenekleri belirleme ve bu seçeneklerden bize uygun olanı seçmeyi içeren bilişsel ve davranışsal bir süreçtir (34). Problem çözme bir çaba, zaman, alıştırma ve enerji işidir. İnsanlar günlük yaşantılarında, problem çözmeye yönelik farklı durumlarla karşılaşırlar. Alışveriş edeceği yerin seçimi, iş yerinde amirine kendini nasıl ifade edebilmesi gerektiği, insanlara nasıl davranacağını, iş seçimi gibi durumlar, birer problemdir. Aynı benzerlikte problem için bazıları kısa zamanda başarılı çözümler bulurken, bazıları ise daha fazla zaman harcayarak daha az uygun çözümler bulabilmektedir. Bireylerin yaşantılarındaki problemlerin çözümü bulma beceresi genellikle kişisel deneyimlerine, inançlarına, geleneklerine veya yaşantılar yoluyla deneyim kazanmış kişilere yani otoriteye başvurarak çözüm aradıkları görülmektedir (35).

2.4.2. Problem Çözme Becerisi

Problem çözme yetisi genel olarak, kazanılabilir ve öğrenilebilir bir beceridir. Problemlerin çözümünde gerekli olan öncelik, problem çözme sürecinin bilinmesidir. Problem çözme süreci bireyden bireye ve problemden probleme farklı olsa bile belli temel ve genel aşamaları vardır (36).

Bu aşamaları belirlemeye yönelik birçok çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmaların birçoğu Dewey'in görüş ve düşüncelerine dayanmaktadır. Dewey'e göre düşünmenin temelindeki neden; karışıklıklar ve şüpheler bireyi düşünmeye yöneltmektedir. Birey deneyimlerinin yardımıyla karşılaştığı problem durumu için çözüm ve öneriler geliştirmekte ve bu önerileri destekleyici kanıtlar aramaktadır. Son aşamada ise birey öneriler içinden kendine en uygun ve faydalı olanını seçmektedir (37).

Ayrıca, etkisiz problem çözmenin, stres verici durumlara ve psikolojik uyumsuzluklara neden olacağı bulunmuştur (38). Problem çözen kişi yalnızca eski öğrendiklerini kullanmakla kalmaz aynı zamanda yeni öğrenmeler de gerçekleştirir. Bireyin, yaşamı boyunca sıklıkla yaşayacağı problem çözme sürecini her defasında başarıyla sonlandırması, bir bakıma sahip olduğu problem çözme becerilerine bağlıdır. Bu yetenekler problem durumuna, problemin yapısına, olası çözüm yollarına bağlı olarak temel zihin yeteneklerinden karmaşık üst düzey yeteneklere kadar değişebilir (39).

Açıkgöz'e (2003) göre problem çözme becerileri aşağıdaki gibi sıralanabilir;

Keşif yetenekleri:

1. Problemi ayırt edip tanımlama
2. Problemin belirgin niteliklerini görme
3. Çözüm yolları üretme, çözümü sınama ve doğrulama
4. Sonuç çıkarma

Hayal yetenekleri:

1. Kendini başka yerde, zamanda ve rolde görebilme
2. Deneyimler sonunda hayalleri yeniden düzenleme

Gözlem yetenekleri:

1. Gözlenen varlıkların ve olayların renk, sekil, büyüklük, dağılım, vb. gibi niteliklerini görme
2. Doğru ve duyarlı gözlem yapma
3. Gözlem verilerini kaydetme, sınıflama, sıralama
4. Gözlemleri yorumlama

İnceleme ve düzenleme yetenekleri:

1. Bilgi bulma ve toplama

2. Bilgileri sınıflama, sıralama, diğer yöntemlerle işleme
3. Bilgileri yorumlayıp kanıtları değerlendirme
4. Zamanı iyi kullanma

Sayısal yetenekler:
1. Tahmin etme, kestirme
2. Ölçme
3. Sayısal ilişkileri kavrama
4. Şekilleri ve yapıları kavrama
5. Sayısal işlemleri yapabilme

Pratik beceriler:
1. El becerileri
2. Araç kullanma becerileri

İletişim becerileri:
1. Sözlü ifadeyi, yazılı metinleri, grafik ve diğer sembolik materyalleri doğru anlama
2. Yanlış anlaşılmaya yer bırakmadan sözlü, yazılı ve diğer sembolik yollarla düşündüğünü anlatma

Sosyal nitelikler:
1. Başkalarıyla iletişim kurma
2. Başkalarıyla ortak çalışma
3. Fikirleri çeşitli şekillerde ifade etme
4. Diğer kişilerin görüşlerini dikkate alma
5. Sözel olmayan iletişim biçimlerini tanıma.

Beden eğitimi ve sporun bireyin yaşamındaki önemi, hızla gelişen dünyada giderek artmış ve eğitim amaçlarının insana kazandırabileceği önemli bir disiplin durumuna gelmiştir. Çünkü beden eğitimi ve spor bireylerin fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal gelişmelerini sağlayan bir bilimdir. Beden eğitimi ve sporun bu işlevini yerine getirebilmesi için nitelikli, araştırıcı ve üretken beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yetiştirilmesi gereği ortaya çıkmıştır (40). Bu da ancak çok iyi hazırlanmış ve insan

gelişiminin bütün boyutlarını ele alan çağın gereksinmelerine cevap verebilen, öğrencilerin problemlerini tespit edip çözüm önerileri sunabilen özeliklere sahip eğitim programlarının nitelikli beden eğitimi ve spor öğretmenleri yetiştirmesi ile gerçekleşebilir. Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin gerek günlük yaşantılardan, gerekse geçmiş yaşantı ve deneyimlerden kaynaklanan tüm problemlerin çözümü ve yaşantılarını etkili bir biçimde sürdürebilmeleri için, spor eğitim ortamındaki problem alanlarının da iyi sınıflandırılması gerekmektedir (41).

2.4.3. Problem Çözme Aşamaları

Problem çözme becerisi bilişsel, duygusal, davranışsal yaklaşım açısından da açıklanabilir. Bilişsel Davranışçı Terapilerin ve Yaklaşımın ele aldığı önemli unsurlardan olan problem çözme becerisi ve yaklaşım biçimleri, bireyin problemlerine akılcı bir biçimde yaklaşması, problem çözme becerisi konusunda kendine ilişkin olumlu, gerçekçi değerlendirmeler yapmasını içerir (30).

Problem Çözme Sürecinin Aşamaları

Problemlere bakıldığında çok değişik özelliklerde olabilmektedir. Bingham'a göre problemlerin üç temel özelliği vardır. Bu özellikleri bireyin belirlediği amaç, amaca giden yolda bireyin karşısına çıkan bir engel ve bireyi amacına ulaşmaya iten içsel bir gerginlik olarak belirtmiştir. Problem içeren durumun özelliklerini şöyle özetlemiştir:

1. Mevcut durumla olması gereken durum arasında bir farkın olması,
2. Kişinin bu farkı algılaması,
3. Kişinin gerginliği ortadan kaldırmak amacıyla girişimde bulunması,
4. Kişinin gerginliği ortadan kaldırmaya yönelik girişimlerinin engellenmesi (42).

Problem çözme sürecinde başarı, problemin doğru biçimde tanımlanmasına kişinin problemli durumlarla baş edebilme yeteneğine, probleme yoğunlaşmasına, probleme nasıl yaklaştığına ve bireyin kişisel, gerçek problemleri ile başa çıkabilme konusunda kendini nasıl değerlendirdiğine bağlıdır. Problemlerini etkili olarak çözebilen kişilerin problem çözmeye ilişkin kendini değerlendirmelerinin de olumlu olduğunu; buna karşılık problem çözme becerisi algılarını olumlu olarak değerlendiren bireylerin de problemlerini etkili olarak çözebildiklerini belirtmiştir (43).Bireyin sağlıklı bir yaşam sürmesinde önemli etkileri olan etkili problem çözme süreci ile ilgili Bingham (1998) şunları belirtmiştir.

1. Etkili problem çözme kapsamlı bir süreç olup bireylerin problemlerini çözeceklerine dair umutlarının olması çok önemlidir.
2. Etkili problem çözme, önemli bir problemin varlığının hissedilmesi, dolayısı ile meydana gelen gerginlikten stresin, sarf edilen çaba ve enerjinin memnunluk verici bir çözüm yoluna doğru kanalize edilmesidir.
3. Problemleri bir fırsat, şaşırtıcı bir noktadan ileriye doğru gitmek için bir vesile olarak düşünmek önemlidir.
4. Problem çözme süreci, cesaret, istek ve kendine güvenle başlar.
5. Etkili problem çözme, güç bir durumu karşılamak amacıyla geçmiş yaşantıları, izlenim ve duyguları, faydalı kuvvetler haline getirecek şekilde harekete geçirmek ve kaynaştırmaktır.
6. Problem çözme; öğrenilmesi, aynı zamanda geliştirilmesi gereken bir yetenek olup zaman, çaba, enerji, alıştırma isteyen, yaratıcılığı, duyguları, iradeyi ve eylemi kendinde birleştiren bir beceridir (32).

2.4.4. Problem Çözme Kuramları

Çağımızda gereksinim duyulan insan tipinin yetiştirilebilmesi için öncelikli olarak çeşitli beceri ve özelliklerin geliştirilmesi zorunlu hale gelmiş, bu becerilerin başında da problem çözme becerisi yer almıştır. Her insan yaşamı boyunca farklı problemler ile karşılaşmakta ve bu problemler ile baş edebilmek için çeşitli çözümler geliştirmekte, aramaktadır. Bu problemler aile, arkadaş gibi özel yaşam ile ilgili problemler olabileceği gibi yöneticiler, iş arkadaşları veya hizmet verilen kişiler ile yaşanabilecek mesleki problemler de olabilmektedir (44). Problem ve problem çözme ile ilgili alan yazını incelendiğinde çeşitli tanımlara ulaşılmaktadır. Bu nedenle problem ve problem çözme, kuramcılar ve araştırmacılar tarafından nasıl tanımlandığına ve yorumlandığına bakmanın yararlı olacağı düşünülmektedir.

2.4.4.1. John Dewey Problem Çözme Kuramı

Problem ve çözme kelimelerini bir araya getiren John Dewey, öğrenmede ilk elden deneyimlerin rolüne ilişkin bir önseziyle "problem çözme" kuramını geliştirmiştir. Kuramın temel varsayımı; öğrenmenin yaşadığımız dünyada bizim için anlamlı olan gerçek problem durumlarını başarılı bir biçimde çözerken kazandığımız "deneyim"'lerin ve "yapıp ettiklerimizin" sonucunda meydana gelmesidir. Dewey

kuramında özellikle öğrenci ve eğitim üzerinde durmuştur. Verilen eğitim ile problem çözme becerisi kazandırmanın önemli olduğunu ve problem çözme sürecinin aşamalar şeklinde gerçekleştiğini açıklamış, problem çözme sürecinin her bir aşamasında "bilinenden bilinmeyene" doğru bir sıçrama olduğunu belirtmiştir. Bu süreç, kişinin sahip olduğu kurulu düzenin ötesinde kültür, tercih, arzu, ilgi ve o an içinde bulunduğu duygusal durumuna bağlıdır (45).

Problem çözme sürecinin özünü John Dewey'in çalışmaları oluşturmaktadır. Buna göre, problem çözme yönteminde öncelikle bir problemin varlığının fark edilmesi ve tanımlanması gereklidir. Ardından, bu problemin çözümüne yönelik denenceler geliştirmek ve olası çözümleri bulmak için bilgi toplanmalıdır. Son olarak da değişik durumlarda uygulanabilirliğini test etmek için geçici bir çözüm önermek söz konusudur. Problem çözmenin başarıyla uygulanabilmesi bu aşamaların dikkatle izlenmesine bağlıdır. Genel olarak baktığımızda problem çözmede temel olan basamaklar problemi tanımlama ve formüle etme, olası çözüm seçeneklerinin üretilmesi, en iyi çözüm seçeneğini seçme (karar verme), seçilen sözüm seçeneğini uygulama ve değerlendirme basamaklarından oluşmaktadır (45).

2.4.4.2. Karl Popper Problem Çözme Kuramı

Karl Popper, problem çözme kuramında ortaya çıkan sorunların kişiyi, öğrenmeye, bilgi ve deneyimi arttırmaya ve gözlem yapmaya yönlendirdiğini savunmuştur. Popper'a göre problemi anlamak; problemin parçalarını sezmek, alt birimleri tanımak ve onlar arasındaki mantık ilişkisini anlamaktır. Bu kurama göre bilimsel bir problemi deneyimleyerek, çözmeye çalışarak ve çözme konusunda sorunlar yaşayarak öğrenebileceğini savunmuştur. Popper'a göre yaşamak, bir sorun çözme süreci olduğunu ve toplumların da sorun çözmeye uygun olması gerektiğini belirtmiştir. Toplumları sorun çözen örgütlenmeler olarak gördüğünü açıklamıştır. Popper, problem çözme kuramında problemler karşısında geliştirilen çözümlerinin ortaya çıkarılmasını, bu çözümlerin eleştiriye ve eleme işlemine açık olması gerektiğini, bunların eleştiriler doğrultusunda değişiklikleri yapılmasına izin verilmesini savunmuştur (46).

2.4.4.3. Alex Osborn'un Problem Çözme Kuramı

Beyin fırtınası tekniğini ilk defa geliştiren Osborn'a göre yaratıcı problem çözme süreci; sorun bulma, düşünce bulma, çözüm bulma olmak üzere üç aşamayı kapsar. Sorun

bulma, düşünce bulma ve çözüm bulma aşamasıdır. Sorun bulma, sorunun tanımlanmasını ve hazırlığı gerektirir. Sorunu tanımlama, onu bir karmaşanın içinden ortaya çıkarmayı, hazırlık ise gerekli verilerin toplanmasını ve çözümleme işlemlerini kapsar. Düşünce bulma, düşünce üretmeyi ve düşünce geliştirmeyi kapsar. Düşünce üretme olabildiğince çok sayıda düşünce ortaya çıkarmak demektir. Düşünce geliştirme ise ortaya çıkan düşünceleri birbirine ekleyerek, bunları yeniden işleyerek en uygun sonucu seçmektir. Çözüm bulma aşaması, değerlendirme ve seçme aşamasından oluşur. Değerlendirme çeşitli çözümlerin denenmesi ya da başka yolla kontrol edilmesidir. Seçme (çözümü kabul etme) ise bir düşünceyi başkaları ile karşılaştırmayı ve onu son çözüme ulaştırmayı içerir. Yaratıcı sorun çözme süreci bir düşünce ile sona ermez. Sadece yeni başlamış olur. Üretilen düşüncelerden en etkili olanı özenle seçilerek, sonuca ulaşılmaya çalışılır ancak; karmaşık durumlar ve yaşam koşulları mükemmel çözümleri engeller. Böylece yeni bir sorun ortaya çıkabilir. Böyle durumda yeniden en baştaki sürece dönerek sorunu tanımlamak gerekir. Daha sonra yeni düşünceler üretmek ve değerlendirme ölçütlerini koyarak aynı süreç tekrarlanır (46).

Literatürde yer alan bu bilgiler ışığında araştırma, Doğu Anadolu Bölgesindeki Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan antrenörlerin problem çözme becerilerinin iş doyum düzeylerine etkisini araştırmayı amaçlayan temel hipotezle tasarlanmıştır.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu araştırma, Doğu Anadolu Bölgesindeki Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan antrenörlerin problem çözme becerilerinin iş doyum düzeylerine etkisini araştırmayı amaçlayan temel hipotezle tasarlanmıştır.

Araştırma, Gençlik Spor İl müdürlüklerinde görev yapan antrenörlerin problem çözme düzeyleri ve iş doyum durumları hakkında bilgi sahibi olmak, bu düzeylerin iyileştirilmesi, eksik olan yönlerde gerekli seminerler düzenlenebilmesi açısından öneriler sunabilmek ve iş kapasitesinin antrenörler açısından arttırılması gibi konularda önem arz etmekle birlikte spor bilimlerine katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları;

- Araştırma, Elazığ Ağrı, Bingöl, Bitlis, Erzincan, Erzurum, Hakkari, Kars, Malatya, Muş, Tunceli, Van, Ardahan ve Iğdır Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan toplam 330 antrenör ile sınırlıdır.
- Araştırmanın verileri Problem Çözme Envanteri ve İş Doyum ölçeğinin ölçtüğü özellikler ile sınırlıdır.

Araştırmanın evrenini Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan antrenörler oluştururken, örneklem grubunu ise; Elazığ Ağrı, Bingöl, Bitlis, Erzincan, Erzurum, Hakkari, Kars, Malatya, Muş, Tunceli, Van, Ardahan ve Iğdır Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan toplam 330 antrenör oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan antrenörler için Gençlik hizmetleri ve Spor Genel Müdürlüğünden gerekli izinler alınarak gönüllülük esasına bağlı olarak araştırma verileri elde edilmiştir.

Araştırma tarama modelinde tasarlanmıştır. Tarama modelleri, geniş grupları içeren evrenden seçilmiş bir örneklem grup üzerinde yapılan, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle incelemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır.

Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve var olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (47).

3.1.Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanması için Heppner ve Petersen (1982) tarafından geliştirilen Problem Çözme Envanteri ve Weiss, David, England ve Lofquist (1977) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır.

3.2.Problem Çözme Envanteri

Bireylerin problem çözme konusunda kendi algılayışını ölçmek amacıyla Heppner ve Petersen (1982) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek problem çözme süreci aşamalarını belirleyen, kişilerin kendi problem çözme davranışları ve yaklaşımları hakkında ne düşündüklerini değerlendiren bir araçtır. Problem Çözme Envanteri Nail Şahin, Nesrin H. Şahin ve Paul Heppner (1993) tarafından Türkçe uyarlaması yapılmıştır, 35 maddeden oluşmaktadır. Problem Çözme Envanterindeki cevap seçenekleri "her zaman böyle davranırım" 1, "çoğunlukla böyle davranırım"2, "sık sık böyle davranırım"3, "arada sırada böyle davranırım"4, "ender olarak böyle davranırım"5 ve "hiçbir zaman böyle davranmam"6 şeklinde likert tipte bir ölçektir. Puanlama esnasında 9, 22. ve 29. maddeler puanlama dışı tutulur. 1, 2, 3, 4, 11, 13, 14, 15, 17, 21, 25, 26, 30. ve 34. maddeler ters olarak puanlanan maddelerdir, likert tipi bir ölçektir. En düşük 32 en yüksek 192 puan alınabilir. Envanterin değerlendirilmesinde kesme noktası bulunmamaktadır. Envanterden alınan yüksek puan bireyin algılanan problem çözme düzeyinin düşük olduğunu, düşük puan ise algılanan problem çözme düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Problem Çözme Envanterinin Cronbach Alfa güvenirlilik katsayısı 0.88 olarak bulunmuştur (48).

Problem Çözme Envanteri altı alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar;

1. Aceleci yaklaşım: Bireyin bir problemle karşılaştığı zaman, problem çözümünde durup düşünmeden aklına gelen ilk fikir doğrultusunda hareket edip etmediğini, problem konusunda değişik faktörleri dikkate alıp almadığını içerir. 13, 14, 15, 17, 21, 25, 26, 30 ve 32. maddeleri kapsamaktadır.

2. Düşünen yaklaşım: Bireyin, karşılaştığı problemin çözümüne karar vermeye çalışırken seçeneklerinin sonuçlarını göz önünde bulundurarak değerlendirmeyi ve karşılaştırmayı içermektedir. Ayrıca düşünen yaklaşım, bireyin bir problemle karşılaştığında durumu anlamaya çalışıp çalışmadığını ve konu ile ilgili her türlü bilgiyi dikkate alıp almadığını ölçer. 18, 20, 31, 33 ve 35. maddeleri kapsamaktadır.

3. Kaçıngan yaklaşım: Bireyin ayrıntılı olarak problem çözümü hakkındaki bilgi toplamayı düşünüp düşünmediğini, bir problemle karşılaştığında eğer uyguladığı çözüm başarısız olursa o problemle başa çıkma konusunda şüpheye düşüp düşmediğini, problemi çözdükten sonra ise problem çözme konusunda nelerin işe yarayıp, nelerin işe yaramadığını düşünüp düşünmediğini içerir. 1, 2, 3 ve 4. maddeleri kapsamaktadır.

4. Değerlendirici yaklaşım: Bireyin bir problemin çözümünde belli bir yöntemi denedikten sonra ortaya çıkan sonuç ile kendi düşündüğü sonucu karşılaştırıp karşılaştırmadığını, problemi çözebilmek için başvuracağı yolların hepsini düşünmeye çalışıp çalışmadığını içerir. 6, 7 ve 8. maddeleri kapsamaktadır.

5. Kendine güvenli yaklaşım: Bireyin problem çözme konusunda kendine güvenini açıklar. Birey, problem çözme ve problem çözmek için çaba gösterme konusunda kendini yeterli görüp görmediğini içerir. 5, 11, 23, 24, 27, 28 ve 34. maddeleri kapsamaktadır.

6. Planlı yaklaşım: Bireyin bir problemi çözmek konusunda, planlı şekilde eldeki verileri değerlendirerek çözüme ulaşıp ulaşmadığını içerir. 10,12, 16 ve 19. maddeleri kapsamaktadır.

3.3.İş Doyumu Ölçeği

Bu ölçek, Weiss, David, England ve Lofquist (1977) tarafından iş tatminini ölçmek amacıyla geliştirilen ve 20 sorudan oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeğidir. Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği beşli Likert tipi bir ölçektir ve ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 sorudan oluşmakta olup ; 1., 2., 3., 4., 7., 8., 9., 10., 11., 15., 19., 20. sorular içsel doyum, 5., 6., 12., 13., 14., 17., 18. sorular ise dışsal doyum algılarını ölçmekte, içsel ve dışsal doyumun toplamı ise toplam doyumu vermektedir.

3.4.Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin analizleri için SPSS paket programı kullanılmıştır. Normallik testleri göz önünde bulundurularak, verilerin normal dağılmadığı görülmüş ve iki gruplu değişkenler için non-parametric analizlerden Mann-Whitney U testi uygulanırken, ikiden fazla gruplu değişkenler için ise Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Kruskal Wallis testi sonuçları bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık olan gruplarda farklılaşmanın hangi gruptan kaynaklandığının anlaşılması için gruplara tekrar Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir.

4.BULGULAR

Tablo 1. Katılımcıların Kişisel Bilgilerinin Dağılımları

Değişken		N	%
Cinsiyet	Kadın	87	26,4
	Erkek	243	73,6
	Toplam	330	100,0
Yaş	20-29	96	29,1
	30-39	205	62,1
	40-49	29	8,8
	Toplam	330	100,0
Eğitim	Lise	32	9,7
	Lisans	252	76,4
	Ön Lisans	15	4,5
	Yüksek Lisans	28	8,5
	Doktora	3	,9
	Toplam	330	100,0
Çalışma Süresi	1-10	293	88,8
	10 +	37	11,2
	Toplam	330	100,0
Antrenör Türü	Bireysel	197	59,7
	Takım	119	36,1
	Bireysel ve Takım	14	4,2
	Toplam	330	100,0
Belge Türü	1.kademe	62	18,8
	2.kademe	180	54,5
	3.kademe	85	25,8
	5.kademe	3	0,9
	Toplam	330	100,0
Görev Yeri	İl Merkezi	310	93,9
	İlçe Merkezi	20	6,1
	Toplam	330	100,0

Tablo 1'de katılımcıların cinsiyet dağılımları incelendiğinde 87 (%26,4)'sının kadın, 243 (%73,6)'ünün ise erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde 96 (%29,1)' sının 20-29 yaş aralığında, 205 (%62,1)'inin 30-39 yaş aralığında ve 29 (%8,8)'unun ise 40-49 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumu dağılımları incelendiğinde, 32 (%9,7)' sinin lise mezunu, 252 (%76,4)' sinin lisans mezunu olduğu, 15 (%4,5)'inin ön lisans mezunu olduğu, 28 (%8,5)'inin yüksek lisans mezunu olduğu ve 3 (%0,9)'ünün ise diğer mezuniyet durumunda olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalışma süresi dağılımları incelendiğinde 293 (%88,8)'ünün 1-10 yıl aralığında, 37 (%11,2)'sinin ise 10 yıldan daha fazla çalışma süresine sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların antrenör türüne göre dağılımları incelendiğinde 197 (%59,7)'sinin bireysel spor antrenörü, 119 (%36,1)'unun takım sporları antrenörü ve 14 (%4,2)'ünün ise hem bireysel spor hem de takım sporları antrenörü olduğu görülmektedir. Katılımcıların antrenör belge türü dağılımları incelendiğinde 62 (%18,8)'sinin 1. Kademe antrenör, 180 (%54,5)'inin 2. Kademe antrenör, 85 (%25,8)'inin 3. Kademe antrenör ve 3 (%0,9)'ünün ise 5. Kademe antrenör olduğu görülmektedir. Katılımcıların görev yeri dağılımları incelendiğinde, 310 (%93,9)'unun il merkezinde, 20 (%6,1)'sinin ise ilçe merkezinde görev yapmakta oldukları görülmektedir.

Tablo 2. Problem Çözme Envanteri Toplam Puan ve Alt Boyutların Puan Ortalamaları Dağılım Değerleri

Değişken	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
P.Ç. Toplam	330	37,00	120,00	82,70	21,16
Aceleci Yaklaşım	330	13,00	47,00	27,47	7,13
Düşünen Yaklaşım	330	5,00	25,00	11,50	5,00
Kaçıngan Yaklaşım	330	4,00	24,00	9,26	4,78
Değerlendirici Yaklaşım	330	3,00	18,00	7,88	3,72
Kendine Güvenli Yaklaşım	330	7,00	34,00	17,28	6,07
Planlı Yaklaşım	330	4,00	22,00	9,29	3,98

Tablo 2 incelendiğinde 330 katılımcının Problem Çözme Envanteri toplam puan ortalamalarının 82,70±21,16 olduğu görülmektedir. Problem Çözme Envanteri alt boyutlarının ise Aceleci Yaklaşım için 27,47±7,13, Düşünen Yaklaşım için 11,50±5,00, Kaçıngan Yaklaşım için 9,26±4,78, Değerlendirici Yaklaşım için 7,88±3,72, Kendine Güvenli Yaklaşım için 17,28±6,07 ve Planlı Yaklaşım için 9,29±3,98 ortalama puanlarında seyrettiği görülmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Problem Çözme Envanteri Alt Boyutları Dağılım Değerlerinin Karşılaştırılması.

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p	Farklılık
Aceleci	Kadın	87	177,86	15473,50	9495,500	0,159	-
	Erkek	243	161,08	39141,50			
	Toplam	330					
Düşünen	Kadın	87	186,68	16241,50	8727,500	0,015**	Erkek
	Erkek	243	157,92	38373,50			
	Toplam	330					
Kaçıngan	Kadın	87	149,80	13032,50	9204,500	0,072	-
	Erkek	243	171,12	41582,50			
	Toplam	330					
Değerlendirici	Kadın	87	186,52	16227,50	8741,500	0,016**	Erkek
	Erkek	243	157,97	38387,50			
	Toplam	330					
Kendine Güvenli	Kadın	87	180,44	15698,50	9270,500	0,088	-
	Erkek	243	160,15	38916,50			
	Toplam	330					
Planlı	Kadın	87	182,72	15896,50	9072,500	0,049**	Erkek
	Erkek	243	159,34	38718,50			
	Toplam	330					
Problem Çözme Toplam	Kadın	87	181,22	15766,00	9203,000	0,073	-
	Erkek	243	159,87	38849,00			
	Toplam	330					

Tablo 3'te katılımcıların cinsiyet değişkenine göre Problem Çözme Envanteri alt boyutları ve toplam ölçek puan ortalamaları Mann Whitney U testi bakımından karşılaştırıldığında, düşünen yaklaşım ($U=8727,500$, $p<0,05$), değerlendirici yaklaşım ($U=8741,500$, $p<0,05$) ve planlı yaklaşım ($U=9072,500$, $p<0,05$) alt boyutlarında, erkek katılımcıların lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır. Diğer alt

boyutlar ve toplam ölçek puan ortalamalarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır (p>0,05).

Tablo 4. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Problem Çözme Envanteri Alt Boyutları Dağılım Değerlerinin Karşılaştırılması.

	Yaş	N	Sıra Ortalaması	X^2	p	Farklılık
Aceleci	20-29	96	165,09	,647	,724	-
	30-39	205	167,55			
	40-49	29	152,38			
	Total	330				
Düşünen	20-29	96	146,96	6,914	,032**	20-29 yaş ile 40-49 yaş
	30-39	205	170,00			
	40-49	29	195,09			
	Total	330				
Kaçıngan	20-29	96	139,16	10,432	,005**	20-29 yaş ile 40-49 yaş
	30-39	205	176,08			
	40-49	29	177,95			
	Total	330				
Değerlendirici	20-29	96	153,75	3,724	,155	-
	30-39	205	167,33			
	40-49	29	191,47			
	Total	330				
Kendine Güvenli	20-29	96	152,39	4,037	,133	-
	30-39	205	168,04			
	40-49	29	190,93			
	Total	330				
Planlı	20-29	96	155,60	5,397	,067	-
	30-39	205	164,93			
	40-49	29	202,29			
	Total	330				
Problem Çözme Toplam	20-29	96	143,64	8,014	,018**	20-29 yaş ile 40-49 yaş
	30-39	205	172,25			
	40-49	29	190,17			
	Total	330				

Tablo 4'te katılımcıların yaş değişkenine göre Problem Çözme Envanteri alt boyutları ve toplam ölçek puanları Kruskal Wallis testi bakımından karşılaştırıldığında, düşünen yaklaşım (X^2= 6,914, p<0,05) ve kaçıngan yaklaşım (X^2= 10,432, p<0,05) alt boyutları ile toplam ölçek (X^2=8,014, p<0,05) puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır. Bu farklılaşmanın hangi gruptan kaynaklandığının ortaya konması için yapılan Mann Whitney U sonuçlarına göre 20-29 yaş ile 40-49 yaş aralığında olan katılımcıların arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Diğer alt boyutlarda ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır (p>0,05).

Tablo 5. Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Problem Çözme Envanteri Alt Boyutları Dağılım Değerlerinin Karşılaştırılması

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması	X^2	p	Farklılık
Aceleci	Lise	32	148,92	19,386	0,001**	Ön Lisans ile Lise ve Lisans
	Lisans	252	177,30			
	Ön Lisans	15	102,40			
	Yüksek Lisans	28	116,63			
	Doktora	3	123,00			
	Toplam	330				
Düşünen	Lise	32	147,73	16,987	0,002**	Doktora ile diğer değişkenler
	Lisans	252	173,21			
	Ön Lisans	15	187,80			
	Yüksek Lisans	28	120,00			
	Doktora	3	20,50			
	Toplam	330				
Kaçıngan	Lise	32	145,44	10,250	0,036**	Lise ile Ön Lisans ve Doktora
	Lisans	252	164,30			
	Ön Lisans	15	192,50			
	Yüksek Lisans	28	168,64			
	Doktora	3	316,00			
	Toplam	330				

Değerlendirici	Lise	32	127,69	33,823	0,001**	Doktora ile diğer değişkenler
	Lisans	252	181,05			
	Ön Lisans	15	139,50			
	Yüksek Lisans	28	97,73			
	Doktora	3	25,50			
	Toplam	330				
Kendine Güvenli	Lise	32	156,55	13,979	0,007**	Doktora ile diğer değişkenler
	Lisans	252	171,66			
	Ön Lisans	15	194,10			
	Yüksek Lisans	28	116,59			
	Doktora	3	57,00			
	Toplam	330				
Planlı	Lise	32	130,61	22,282	0,001**	Doktora ile diğer değişkenler
	Lisans	252	174,05			
	Ön Lisans	15	205,30			
	Yüksek Lisans	28	123,52			
	Doktora	3	12,00			
	Toplam	330				
Problem Çözme Toplam	Lise	32	138,72	16,575	0,002**	Doktora ile diğer değişkenler
	Lisans	252	174,82			
	Ön Lisans	15	183,00			
	Yüksek Lisans	28	111,61			
	Doktora	3	84,00			
	Toplam	330				

Tablo 5'te katılımcıların eğitim durumlarına göre Problem Çözme Envanteri alt boyutları ve toplam ölçek puanları Kruskal Wallis testi sonuçları bakımından karşılaştırıldığında, Problem Çözme Envanteri alt boyutları ve toplam ölçek ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır ($p<0,05$). Bu farklılaşmanın hangi gruptan kaynaklandığının ortaya konması için yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre, aceleci yaklaşım ($X^2=19,386$, $p<0,05$) alt boyutunda Ön Lisans ile lise ve lisans mezunu katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Kaçıngan yaklaşım alt boyutunda ise Lise mezunu katılımcılar ile ön lisans ve doktora mezunu katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir

farklılaşma görülmüştür. Diğer alt boyutlar ve toplam ölçek puan ortalamalarındaki farklılaşmanın ise doktora eğitim durumuna sahip katılımcılar ile diğer eğitim durumları arasında olduğu görülmüştür ($p<0,05$).

Tablo 6. Katılımcıların Çalışma Süresi Değişkenine Göre Problem Çözme Envanteri Alt Boyutları Dağılım Değerlerinin Karşılaştırılması

	ÇalışmaSüresi	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p	Farklılık
Aceleci	1-10	293	168,68	49424,50	4487,500	0,087	-
	10 +	37	140,28	5190,50			
	Total	330					
Düşünen	1-10	293	162,95	47744,50	4673,500	0,170	-
	10 +	37	185,69	6870,50			
	Total	330					
Kaçıngan	1-10	293	165,61	48525,00	5387,000	0,951	-
	10 +	37	164,59	6090,00			
	Total	330					
Değerlendirici	1-10	293	166,16	48684,00	5228,000	0,723	-
	10 +	37	160,30	5931,00			
	Total	330					
Kendine Güvenli	1-10	293	162,71	47673,00	4602,000	0,134	-
	10 +	37	187,62	6942,00			
	Total	330					
Planlı	1-10	293	161,72	47383,50	4312,500	0,042**	1-10 Yıl
	10 +	37	195,45	7231,50			
	Total	330					
Problem Çözme Toplam	1-10	293	164,34	48151,50	5080,500	0,534	-
	10 +	37	174,69	6463,50			
	Total	330					

Tablo 6'da katılımcıların çalışma süresi değişkenine göre Problem Çözme Envanteri alt boyutları ve toplam ölçek puan ortalamaları Mann Whitney U testi sonuçları bakımından karşılaştırıldığında, planlı yaklaşım (U=4312,500, p<0,05) alt boyutunda 1-10 yıl üzeri çalışma süresine sahip katılımcılar lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır. Diğer alt boyutlar ve toplam ölçek puan ortalamalarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanamamıştır (p>0,05).

Tablo 7. Katılımcıların Antrenör Türü Değişkenine Göre Problem Çözme Envanteri Alt Boyutları Dağılım Değerlerinin Karşılaştırılması

	Antrenör Türü	N	Sıra Ortalaması	X^2	p	Farklılık
Aceleci	Bireysel	197	170,99	3,850	0,146	-
	Takım	119	161,60			
	Hem takım hem bireysel	14	121,43			
	Toplam	330				
Düşünen	Bireysel	197	166,04	5,797	0,055	-
	Takım	119	157,90			
	Hem takım hem bireysel	14	222,50			
	Toplam	330				
Kaçıngan	Bireysel	197	170,19	2,066	0,356	-
	Takım	119	155,91			
	Hem takım hem bireysel	14	180,96			
	Toplam	330				
Değerlendirici	Bireysel	197	171,86	13,286	0,001**	Takım Sporları ile Hem takım hem bireysel
	Takım	119	146,69			
	Hem takım hem bireysel	14	235,93			
	Toplam	330				
Kendine Güvenli	Bireysel	197	163,63	0,954	0,621	-
	Takım	119	165,80			
	Hem takım hem bireysel	14	189,32			
	Toplam	330				
Planlı	Bireysel	197	169,54	0,887	0,642	-
	Takım	119	159,38			
	Hem takım hem bireysel	14	160,61			
	Toplam	330				
Problem Çözme Toplam	Bireysel	197	169,78	3,834	0,147	-
	Takım	119	154,37			
	Hem takım hem bireysel	14	199,82			
	Toplam	330				

Tablo 7'de katılımcıların antrenör türü değişkenine göre Problem Çözme Envanteri alt boyutları ve toplam ölçek puan ortalamaları Kruskal Wallis testi sonuçları bakımından karşılaştırıldığında, değerlendirici yaklaşım (X^2=13,286, p<0,05) alt boyutunda takım sporu antrenörü olan katılımcılar ile hem takım hem bireysel sporlar antrenörü olan katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır. Diğer alt boyutlar ve toplam ölçek puan ortalamalarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanamamıştır (p>0,05).

Tablo 8. Katılımcıların Antrenör Belge Türü Değişkenine Göre Problem Çözme Envanteri Alt Boyutları Dağılım Değerlerinin Karşılaştırılması)

	Belge Türü	N	Sıra Ortalaması	X^2	p	Farklılık
Aceleci	1.kademe	62	186,85	9,819	0,020**	3. Kademe ile 1. ve 2. kademe
	2.kademe	180	170,33			
	3.kademe	85	139,69			
	5.kademe	3	166,00			
	Total	330				
Düşünen	1.kademe	62	139,96	11,876	0,008**	1.Kademe ile 5. kademe
	2.kademe	180	168,86			
	3.kademe	85	171,96			
	5.kademe	3	308,50			
	Total	330				
Kaçıngan	1.kademe	62	135,06	15,563	0,001**	5. Kademe ile diğer bütün kademeler
	2.kademe	180	170,85			
	3.kademe	85	181,22			
	5.kademe	3	28,00			
	Total	330				
Değerlendirici	1.kademe	62	144,27	11,188	0,011**	1.Kademe ile 5. kademe
	2.kademe	180	174,90			
	3.kademe	85	156,53			
	5.kademe	3	294,50			
	Total	330				
Kendine Güvenli	1.kademe	62	160,73	5,639	0,131	-
	2.kademe	180	163,46			
	3.kademe	85	168,84			
	5.kademe	3	292,00			
	Total	330				

Planlı	1.kademe	62	137,15	11,919	0,008**	1.Kademe ile 5. kademe
	2.kademe	180	179,10			
	3.kademe	85	154,88			
	5.kademe	3	236,00			
	Total	330				
Problem Çözme Toplam	1.kademe	62	147,21	4,581	0,205	-
	2.kademe	180	170,93			
	3.kademe	85	164,80			
	5.kademe	3	237,50			
	Total	330				

Tablo 8'de katılımcıların mesleki kıdem değişkenlerine göre Problem Çözme Envanteri alt boyutları ve toplam puan ortalamaları Kruskal Wallis testi sonuçları bakımından karşılaştırıldığında, aceleci, düşünen, kaçıngan, değerlendirici ve planlı yaklaşım alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır ($p<0,05$). Bu farklılaşmanın hangi gruptan kaynaklığını ortaya koymak için yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre aceleci yaklaşım alt boyutunda 3. Kademe antrenörler ile 1. ve 2. Kademe antrenörler arasında, kaçıngan yaklaşım alt boyutunda ise 5.kademe ile diğer tüm kademeler arasında, diğer alt boyutlarda ise 1. Kademe ile 5. Kademe antrenörler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma gözlemlenmiştir. Kendine güvenli yaklaşım alt boyutu ile Problem Çözme Envanteri toplam ölçek puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 9. Katılımcıların Görev Yeri Değişkenine Göre Problem Çözme Envanteri Alt Boyutları Dağılım Değerlerinin Karşılaştırılması

	Görev Yeri	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p	Farklılık
Aceleci	İl Merkezi	310	171,54	53178,00	1227,000	0,001**	İlçe Merk.
	İlçe Merkezi	20	71,85	1437,00			
	Toplam	330					
Düşünen	İl Merkezi	310	165,73	51375,50	3029,500	0,864	-
	İlçe Merkezi	20	161,98	3239,50			
	Toplam	330					
Kaçıngan	İl Merkezi	310	169,74	52619,00	1786,000	0,001**	İlçe Merk.
	İlçe Merkezi	20	99,80	1996,00			
	Toplam	330					
Değerlendirici	İl Merkezi	310	167,87	52039,00	2366,000	0,074	-
	İlçe Merkezi	20	128,80	2576,00			
	Toplam	330					
Kendine Güvenli	İl Merkezi	310	168,28	52167,00	2238,000	0,037**	İlçe Merk.
	İlçe Merkezi	20	122,40	2448,00			
	Toplam	330					
Planlı	İl Merkezi	310	168,06	52099,00	2306,000	0,054	-
	İlçe Merkezi	20	125,80	2516,00			
	Toplam	330					
Problem Çözme Toplam	İl Merkezi	310	170,75	52933,00	1472,000	0,001**	İlçe Merk.
	İlçe Merkezi	20	84,10	1682,00			
	Toplam	330					

Tablo 9'da katılımcıların görev yeri değişkenine göre Problem Çözme Envanteri alt boyutları ve toplam ölçek puan ortalamaları Mann Whitney U testi sonuçları bakımından karşılaştırıldığında, aceleci, kaçıngan ve kendine güvenli yaklaşım alt boyutları ile toplam ölçek puan ortalamalarında ilçe merkezinde görev yapan antrenörler lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır ($p<0,05$). Düşünen, değerlendirici ve planlı yaklaşım alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 10. İş Doyumu Ölçeği Toplam Puan ve Alt Boyutların Puan Ortalamaları Dağılım Değerleri

Değişken	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
İ.D. Toplam	330	29,00	88,00	69,22	12,16
İçsel Tatmin	330	16,00	60,00	46,03	8,94
Dışsal Tatmin	330	13,00	38,00	23,18	4,83

Tablo 10'da 330 katılımcının İş Doyumu Ölçeği toplam puan ortalamalarının 69,22±12,16 olduğu görülmektedir. İş Doyumu Ölçeği alt boyutlarının ise İçsel tatmin için 46,03±8,94, Dışsal Tatmin için 23,18±54,83 ortalama puanlarında seyrettiği görülmektedir.

Tablo 11. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları ve Toplam Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (Mann Whitney U)

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p	Farklılık
İçsel	Kadın	87	133,40	11605,50	7777,500	0,001**	Erkek
	Erkek	243	176,99	43009,50			
	Toplam	330					
Dışsal	Kadın	87	145,02	12616,50	8788,500	0,019**	Erkek
	Erkek	243	172,83	41998,50			
	Toplam	330					
İş Doyumu Toplam	Kadın	87	135,54	11792,00	7964,000	0,001**	Erkek
	Erkek	243	176,23	42823,00			
	Toplam	330					

Tablo 11'de katılımcıların cinsiyet değişkenine göre İş Doyumu Ölçeği alt boyuları ve toplam ölçek puan ortalamaları Mann Whitney U testi bakımından karşılaştırıldığında, içsel doyum ($U=7777,500$, $p<0,05$) ve dışsal doyum ($U=8788,500$, $p<0,05$) alt boyutları ile toplam ölçek ($U=7964,000$, $p<0,05$) puan ortalamalarında erkek katılımcıların lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır.

Tablo 12. Katılımcıların Yaş Değişenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları Dağılım Değerlerinin Karşılaştırılması

	Yaş	N	Sıra Ortalaması	X^2	p	Farklılık
İçsel	20-29	96	173,92	5,941	0,051	-
	30-39	205	156,87			
	40-49	29	198,66			
	Total	330				
Dışsal	20-29	96	166,85	5,362	0,069	-
	30-39	205	159,54			
	40-49	29	203,16			
	Total	330				
İş Doyumu Toplam	20-29	96	172,21	7,247	0,027**	40-49 Yaş ile 30-39 yaş
	30-39	205	156,73			
	40-49	29	205,24			
	Total	330				

Tablo 12'de katılımcıların yaş değişkenine göre İş Doyumu ölçeği alt boyutları ve toplam ölçek puanları Kruskal Wallis testi bakımından karşılaştırıldığında, ölçeğin alt boyutlarında istatistiksel olarak bir farklılaşmaya rastlanamazken ($p>0,05$), toplam ölçek ($X^2=7,247$, $p<0,05$) puan ortalamalarında istatistiksel olarak farklılaşmaya rastlanmıştır. Yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre bu farklılaşmanın 40-49 yaş ile 30-39 yaş aralığındaki katılımcılar arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 13. Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları Dağılım Değerlerinin Karşılaştırılması

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması	X^2	p	Farklılık
İçsel	Lise	32	216,39	21,901	0,001**	Doktora ile diğer değişkenler
	Lisans	252	153,76			
	Ön Lisans	15	178,30			
	Yüksek lisans	28	190,84			
	Doktora	3	308,00			
	Toplam	330				
Dışsal	Lise	32	212,13	18,472	0,001**	Ön Lisans ile lisans ve doktora
	Lisans	252	155,81			
	Ön Lisans	15	217,00			
	Yüksek lisans	28	181,93			
	Doktora	3	71,00			
	Toplam	330				
İş Doyumu Toplam	Lise	32	227,31	22,321	0,001**	Lise ile lisans
	Lisans	252	152,58			
	Ön Lisans	15	195,90			
	Yüksek lisans	28	188,77			
	Doktora	3	222,00			
	Toplam	330				

Tablo 13'de katılımcıların eğitim durumu değişkeni ile İş Doyumu ölçeği alt boyutları ve toplam ölçek puan ortalamaları Kruskal Wallis testi bakımından karşılaştırıldığında, içsel ve dışsal alt boyutlar ve toplam ölçek puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır. Bu farklılaşmanın hangi gruplardan kaynaklandığının ortaya konması için yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre içsel doyum alt boyutunda doktoralı katılımcılar ile diğer tüm eğitim durumları

arasında, dışsal doyum alt boyutunda ön lisans mezunu katılımcılar ile lisans ve doktoralı katılımcılar arasında, İş Doyumu toplam ölçek puanlarında ise lise mezunu katılımcılar ile lisans mezunu katılımcılar arasında farklılaşma olduğu görülmüştür ($p<0,05$).

Tablo 14. Katılımcıların Çalışma Süresi Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları Dağılım Değerlerinin Karşılaştırılması

	Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p	Farklılık
İçsel	1-10	293	163,53	47914,00	4843,000	0,290	-
	10 +	37	181,11	6701,00			
	Total	330					
Dışsal	1-10	293	161,03	47183,00	4112,000	0,016**	10 yıl ve üzeri
	10 +	37	200,86	7432,00			
	Total	330					
İş Doyumu Toplam	1-10	293	162,47	47604,50	4533,500	0,105	-
	10 +	37	189,47	7010,50			
	Total	330					

Tablo 14'de katılımcıların çalışma süresi değişkenine göre İş Doyumu ölçeği alt boyutları ve toplam ölçek puan ortalamaları Mann Whitney U testi sonuçları bakımından karşılaştırıldığında, dışsal doyum ($U=4112,000$, $p<0,05$) alt boyutunda 10 yıl üzeri çalışma süresine sahip katılımcılar lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır. Diğer alt boyutlar ve toplam ölçek puan ortalamalarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 15. Katılımcıların Antrenör Türü Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları Dağılım Değerlerinin Karşılaştırılması

	Antrenör Türü	N	Sıra Ortalaması	X^2	p	Farklılık
İçsel	Bireysel	197	169,74	2,409	0,300	-
	Takım	119	155,82			
	Hem takım hem bireysel	14	188,14			
	Toplam	330				
Dışsal	Bireysel	197	166,53	4,447	0,108	-
	Takım	119	158,05			
	Hem takım hem bireysel	14	214,39			
	Toplam	330				
İş Doyumu Toplam	Bireysel	197	169,76	3,795	0,150	-
	Takım	119	154,42			
	Hem takım hem bireysel	14	199,64			
	Toplam	330				

Tablo 15'de katılımcıların antrenör türü değişkenine göre İş Doyumu ölçeği alt boyutları ve toplam ölçek puan ortalamaları Kruskal Wallis testi sonuçları bakımından karşılaştırıldığında, alt boyutlarda ve toplam puan otalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 16. Katılımcıların Antrenör Belge Türü Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları Dağılım Değerlerinin Karşılaştırılması

	Belge Türü	N	Sıra Ortalaması	X^2	p	Farklılık
İçsel	1.kademe	62	169,68	1,781	0,619	-
	2.kademe	180	160,56			
	3.kademe	85	174,24			
	5.kademe	3	128,00			
	Toplam	330				
Dışsal	1.kademe	62	173,43	2,567	0,463	-
	2.kademe	180	157,94			
	3.kademe	85	174,93			
	5.kademe	3	188,00			
	Toplam	330				
İş Doyumu Toplam	1.kademe	62	171,81	2,272	0,518	-
	2.kademe	180	158,88			
	3.kademe	85	175,70			
	5.kademe	3	143,50			
	Toplam	330				

Tablo 16'da katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre İş Doyumu ölçeği alt boyutları ve toplam ölçek puan ortalamaları Kruskal Wallis testi sonuçları bakımından karşılaştırıldığında, İş Doyumu ölçeği alt boyutları ve toplam ölçek alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır.

Tablo 17. Katılımcıların Görev Yeri Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları Dağılım Değerlerinin Karşılaştırılması

	Görev Yeri	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p	Farklılık
İçsel	İl merkezi	310	163,44	50667,50	2462,500	0,123	-
	İlçe merkezi	20	197,38	3947,50			
	Toplam	330					
Dışsal	İl merkezi	310	163,20	50591,00	2386,000	0,084	-
	İlçe merkezi	20	201,20	4024,00			
	Toplam	330					
İş Doyumu Toplam	İl merkezi	310	163,32	50630,50	2425,500	0,103	-
	İlçe merkezi	20	199,23	3984,50			
	Toplam	330					

Tablo 17'de katılımcıların görev yeri değişkenine göre İş Doyumu ölçeği alt boyutları ve toplam ölçek puan ortalamaları Mann Whitney U testi sonuçları bakımından karşılaştırıldığında, İş Doyumu ölçeği alt boyutları ve toplam ölçek alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır.

Tablo 18. Katılımcıların Problem Çözme Düzeylerinin İş Doyumu Üzerine Etkisi (Basit Doğrusal Regresyon)

Değişken	N	S.s.	X	R	B	t	p
İş Doyumu	330	12,16	69,22	0,259	0,149	4,857	0,001
Problem Çözme	330	21,16	82,70				

Tablo 18'de katılımcıların Problem Çözme Envanteri toplam puan ortalamaları ile İş Doyumu Ölçeği toplam puan ortalamaları basit doğrusal regresyon analizi sonuçları bakımından incelendiğinde, problem çözme düzeyinin iş doyumu üzerinde 0,149 düzeyinde etkili olduğu ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($R=0,259$, $B=0,149$, $p<0,05$).

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre Problem Çözme Envanterine ilişkin bulgular;

Problem çözme envanterinden alınabilecek en düşük puanın 32 en yüksek puanın ise 192 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, araştırmamızdaki katılımcıların problem çözme düzeylerinin (82,70) orta seviyede olduğu söylenebilir.

Akpınar (2010) spor federasyonlarında çalışanların sosyal beceri, iş doyumu ve problem çözme yeterlilikleri üzerine yapmış olduğu araştırmada, katılımcıların problem çözme düzeylerini (92,69) orta düzeyde olarak tespit emiştir (49).

Karabulut (2009) beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü öğrencilerinin problem çözme becerileri ile kişilik özelliklerinin bazı değişkenler bakımından belirlenmesi ve karşılaştırılmasına yönelik olarak yapmış olduğu çalışmada, katılımcıların problem çözme düzeylerinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır (50).

Kartal (2016) gençlik kampı program sorumlularının iletişim ve problem çözme becerilerinin incelenmesi üzerine yapmış olduğu çalışmada katılımcıların problem çözme düzeylerinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Literatürdeki bu bulgular çalışmamızı destekler niteliktedir (51).

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre Problem Çözme Envanteri alt boyutları ve toplam ölçek puan ortalamaları Mann Whitney U testi bakımından karşılaştırıldığında, düşünen yaklaşım, değerlendirici yaklaşım ve planlı yaklaşım alt boyutlarında, erkek katılımcıların lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır. Elde edilen bulgular ışığında araştırma kapsamındaki erkek katılımcıların problemlerin çözümünde alternatif yolları düşünebilen, olası sonuçları değerlendirebilen ve bu doğrultuda planlı bir yol izleyen bireyler oldukları yorumu yapılabilir (Tablo 3).

Polat (2008) sınıf öğretmenliği öğrencilerinin bazı sosyo-demografik özellikleri ve düşünme ihtiyacına göre problem çözme becerilerinin incelenmesine yönelik yapmış

olduğu çalışmada problem çözme puanlarında cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa ulaşmış ve bu farkın kadın katılımcılar lehine olduğunu kaydetmiştir (52).

Türkçapar (2007) beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencileri ile eğitim fakültesi sınıf öğretmenliği öğrencilerinin strese karşı problem çözme becerilerinin karşılaştırılmasına ilişkin yaptığı çalışmada cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit etmiştir (53).

Akpınar (2010) spor federasyonlarında çalışanların sosyal beceri, iş doyumu ve problem çözme yeterlilikleri üzerine yapmış olduğu araştırmada, erkek katılımcıların aceleci yaklaşım konusunda, kadın katılımcıların ise düşünen ve değerlendirici yaklaşım konusunda daha yüksek puanlara sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır (49).

Serin (2006) Sınıf öğretmenlerinin problem çözme becerilerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesine ilişkin yapmış olduğu çalışmada, kadın katılımcıların problem çözme puan ortalamalarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir (54).

Ocak ve Eğmir (2014) Öğretmen adaylarının problem çözme becerilerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi isimli çalışmalarında, değerlendirici ve planlı yaklaşım alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre kadın katılımcıların puan ortalamalarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir (55).

Arlı ve ark. (2011) öğretmen adaylarında duygusal zeka, problem çözme ve akademik başarı ilişkisine yönelik yapmış oldukları çalışmada, düşünen ve planlı yaklaşım alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre kadınların puan ortalamalarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir (56).

Karabulut'un (2009) beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü öğrencilerinin problem çözme becerileri ile kişilik özelliklerinin bazı değişkenler bakımından belirlenmesi ve karşılaştırılmasına yönelik olarak yapmış olduğu çalışmada, düşünen yaklaşım ve değerlendirici yaklaşım alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre kadın katılımcıların puan ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir (50).

Bununla birlikte cinsiyet değişkeni açısından Problem Çözme Envanteri toplam puan ortalaması ve alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit etmeyen

çalışmalarda mevcuttur. Bununla ilgili yapılan farklı araştırmalarda cinsiyet değişkeni açısından anlamı farklılık tespit edilmeyen çalışmalar olup çalışmamızın sonuçlarıyla zıtlık göstermektedir (57- 63).

Katılımcıların yaş değişkenine göre Problem Çözme Envanteri alt boyutları ve toplam ölçek puanları Kruskal Wallis testi bakımından karşılaştırıldığında, düşünen yaklaşım ve kaçıngan yaklaşım alt boyutları ile toplam ölçek puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır.Bu farklılaşmanın hangi gruptan kaynaklandığının ortaya konması için yapılan Mann Whitney U sonuçlarına göre 20-29 yaş ile 40-49 yaş aralığında olan katılımcıların arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir Puan ortalamaları incelendiğinde yaş ilerledikçe problem çözme puan ortalamalarının sözü geçen alt boyular ile toplam puan ortalamalarında yükseldiği görülmektedir. Bu durum, yaş değişkeninin problem çözme becerisinde tecrübeye bağlı olarak olumsuz değişiklikler meydana getirmesi olarak yorumlanabilir (Tablo4).

Genç ve Kalafat (2010) Öğretmen Adaylarının Empatik Becerileri İle Problem Çözme Becerilerine yönelik olarak yaptıkları çalışmada yaş değişkeninin problem çözme becerisi üzerine etkisi olduğu doğrultusunda bulgulara rastlamışlardır (64).

Alver (2005) üniversite öğrencilerinin problem çözme becerileri ve akademik başarılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesine yönelik yapmış oldukları çalışmada, yaş değişkeninin problem çözme becerisini etkilediği doğrultusunda bulgular elde etmiştir (65).

Kuloğlu ve Arı (2014) fen ve teknoloji öğretmen adaylarının problem çözme becerilerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesine yönelik yapmış oldukları çalışmada yaş değişeninin yükselmesine bağlı olarak problem çözme puanının da yükseldiğine dair bulgular elde etmişlerdir. Literatürdeki bu çalışmaların bulguları araştırmamızı destekler niteliktedir (66).

Katılımcıların eğitim durumlarına göre Problem Çözme Envanteri alt boyutları ve toplam ölçek puanları Kruskal Wallis testi sonuçları bakımından karşılaştırıldığında, Problem Çözme Envanteri alt boyutları ve toplam ölçek puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır. Ön Lisans ile lise ve lisans

mezunu katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Kaçıngan yaklaşım alt boyutunda ise Lise mezunu katılımcılar ile ön lisans ve doktora mezunu katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Diğer alt boyutlar ve toplam ölçek puan ortalamalarındaki farklılaşmanın ise doktora eğitim durumuna sahip katılımcılar ile diğer eğitim durumları arasında olduğu görülmüştür. Bu izlenime göre eğitim durumu gruplarını oluşturan katılımcı sayılarındaki dağılımın farklılaşmayı etkilediği yorumu yapılabilir (Tablo 5).

Bununla birlikte, Literatüre bakıldığında yapılan başka çalışmaların sonuçları çalışmamızın sonuçları ile örtüşmemektedir (63, 67-69).

Katılımcıların çalışma süresi değişkenine göre Problem Çözme Envanteri alt boyutları ve toplam ölçek puan ortalamaları Mann Whitney U testi sonuçları bakımından karşılaştırıldığında, planlı yaklaşım alt boyutunda 1-10 yıl çalışma süresine sahip katılımcılar lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır. Bununla birlikte düşünen ve kendine güvenli yaklaşım alt boyutları ile toplam ölçek puan ortalamalarında 10 yıldan fazla çalışma süresine sahip olan katılımcıların puan ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu çalışmadaki örneklem grubunun çalışma süresi arttıkça problem çözmede becerilerinin daha düşük oldukları ve problemlere kendine güvenli ve planlı bir şekilde yaklaşarak çözüme ulaşmakta daha başarılı olabilecekleri yorumu yapılabilir (Tablo 6).

Nazlı (2013) hemşirelerde duygusal zeka ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi konulu çalışmasında katılımcıların çalışma süreleri değişkeni bakımından problem çözme becerilerinin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucunu işaret eden bulgular elde etmiştir (46).

Dinçer (2013) spor yöneticilerinin karar verme stilleri ile problem çözme becerileri üzerine yapmış olduğu çalışmada katılımcıların çalışma süresi değişkenleri bakımından problem çözme puan ortalamalarında farklılaşmalara işaret eden bulgular elde etmiştir. Dinçer yapmış olduğu çalışmada 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olan spor yöneticilerinin daha düşük problem çözme puanlarına sahip olduğu bulgusuna ulaşmıştır (70).

Esen (2012) okul yöneticilerinin yönetici kaygı düzeyleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin araştırılmasına yönelik çalışmasında, katılımcıların çalışma süreleri ile problem çözme puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma tespit etmiştir (71).

Köstereliođlu (2007) katılımcıların çalışma süreleri ile problem çözme becerileri, kaçıngan yaklaşım, değerlendirici yaklaşım ve planlı yaklaşım alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Literatürdeki bu çalışmaların bulguları araştırmamızı destekler niteliktedir (72).

Aynı zamanda, Literatürdeki bu çalışmaların bulguları yapılan çalışma sonuçlarında çalışma süreleri bakımından problem çözme becerisinde anlamlı farklılıklar tespit edilmemiş olup çalışmamızla örtüşmemektedir (36, 63, 73, 74).

Katılımcıların antrenör türü değişkenine göre Problem Çözme Envanteri alt boyutları ve toplam ölçek puan ortalamaları Kruskal Wallis testi sonuçları bakımından karşılaştırıldığında, değerlendirici yaklaşım alt boyutunda takım spor antrenörü olan katılımcıların lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır. Değerlendirici yaklaşım alt boyutunda takım sporu antrenörü olan katılımcılar ile hem takım hem bireysel sporlar antrenörü olan katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır. Bununla birlikte, aceleci yaklaşım, kaçıngan yaklaşım, değerlendirici yaklaşım ve planlı yaklaşım puan ortalamalarında bireysel spor antrenörlerinin daha yüksek ortalamalara sahip oldukları görülmektedir (Tablo7).

Katılımcıların antrenör belge türü değişkenlerine göre Problem Çözme Envanteri alt boyutları ve toplam puan ortalamaları Kruskal Wallis testi sonuçları bakımından karşılaştırıldığında, aceleci, düşünen, kaçıngan, değerlendirici ve planlı yaklaşım alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır. Aceleci yaklaşım alt boyutunda 3. Kademe antrenörler ile 1. ve 2. Kademe antrenörler arasında, kaçıngan yaklaşım alt boyutunda ise 5.kademe ile diğer tüm kademeler arasında, diğer alt boyutlarda ise 1. Kademe ile 5. Kademe antrenörler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma gözlemlenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre araştırma kapsamındaki katılımcıların antrenörlük kademeleri yükseldikçe problem çözme alt boyutlarındaki puan ortalamalarında artış olduğu söylenebilir (Tablo 8).

Dinçer (2013) spor yöneticilerinin karar verme stilleri ile problem çözme becerileri üzerine yapmış olduğu çalışmada katılımcıların yöneticilik süresi değişkeni açısından problem çözme alt boyutları ve toplam puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Araştırmacının bulgularına göre 26 yıl ve üzeri yöneticilik süresine sahip spor yöneticilerinin aceleci yaklaşım ve kendine güvenli yaklaşımda daha yüksek puanlara sahip oldukları görülmektedir (70).

Nazlı (2013) hemşirelerde duygusal zeka ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi konulu çalışmasında katılımcıların meslekte çalışma süreleri ile problem çözme envanteri puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Araştırmacının bulgularına göre 6-11 yıl ve 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan katılımcıların puan ortalamalarının 0-11 ay mesleki kıdeme sahip olan bireylerden daha yüksek olduğunu görülmektedir (46).

Esen (2012) okul yöneticilerinin yönetici kaygı düzeyleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin araştırılmasına yönelik çalışmasında, katılımcıların yöneticilik süreleri ile kaçıngan yaklaşım alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit etmiştir (71).

Katılımcıların görev yeri değişkenine göre Problem Çözme Envanteri alt boyutları ve toplam ölçek puan ortalamaları Mann Whitney U testi sonuçları bakımından karşılaştırıldığında, aceleci, kaçıngan ve kendine güvenli yaklaşım alt boyutları ile toplam ölçek puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır. Araştırma bulgularına göre ilçe merkezinde çalışan antrenörlerin problem çözme sürecinde aceleci, kaçıngan ve kendine güvenli bir yaklaşım sergiledikleri ve problem çözme becerilerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Buna karşın, il merkezinde görev yapan antrenörlerin tüm alt boyutlarda daha düşük bir seviyede oldukları ve problem çözme becerilerinin orta düzeyde olduğu görülmektedir (Tablo 9).

Esen (2012) okul yöneticilerinin yönetici kaygı düzeyleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin araştırılmasına yönelik çalışmasında, yöneticilerin görev yeri değişkeni açısından problem çözme envanteri alt boyutları ve toplam puan ortalamalarında istatistiksel olarak herhangi bir farklılığa rastlamamıştır (71).

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre İş Doyumu ölçeğine ilişkin bulgular;

İş doyumu ölçeğinden alınabilecek minimum (20) ve maksimum (100) puanlar göz önünde bulundurulduğunda, araştırma kapsamındaki katılımcıların iş doyumu toplam puan ortalamalarının (69,22) iyi seviyede olduğu söylenebilir.

Benzer şekilde Akpınar (2010) spor federasyonlarında çalışanların sosyal beceri, iş doyumu ve problem çözme yeterlilikleri üzerine yapmış olduğu araştırmada, katılımcıların iş doyumu toplam puan ortalamalarını (77,15) orta seviyenin üzerinde tespit etmiştir.

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre İş Doyumu Ölçeği alt boyuları ve toplam ölçek puan ortalamaları Mann Whitney U testi bakımından karşılaştırıldığında, içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutları ile toplam ölçek puan ortalamalarında erkek katılımcıların lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır.Bu bulgulara göre araştırma kapsamındaki erkek katılımcıların içsel, dışsal ve toplam iş doyumu seviyelerinin kadın katılımcılara oranla daha yüksek seviyede olduğu söylenebilir. Kadın katılımcılar açısından iş doyumu seviyelerinin düşük olma sebebi olarak kadınların aile sorumlulukları gibi etkenlerden kaynaklanabileceği yorumu yapılabilir (Tablo 11).

Ergün (2014) spor genel müdürlüğü merkez teşkilatı çalışanlarının mobbing ve iş doyum düzeylerinin incelenmesi üzerine yapmış olduğu çalışmada, cinsiyet değişkeni açısından iş doyumu seviyelerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit etmiştir. Araştırmacının bulguları erkekler lehine bir farklılığa işaret ederek bizim sonuçlarımızla örtüşmektedir (75).

Katılımcıların yaş değişkenine göre İş Doyumu ölçeği alt boyutları ve toplam ölçek puanları Kruskal Wallis testi bakımından karşılaştırıldığında, ölçeğin alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanamazken, toplam ölçek puan ortalamalarında istatistiksel olarak farklılaşmaya rastlanmıştır. Yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre bu farklılaşmanın 40-49 yaş ile 30-39 yaş aralığındaki katılımcılar arasında olduğu görülmektedir (Tablo12).

Bu bulgular doğrultusunda iş doyumu toplam puan ortalamaları açısından katılımcıların yaşı ilerledikçe daha yüksek puanlara sahip olmasının, iş tecrübesinin artması ve iş

hayatının katılımcılar açısından tatmin edici olmasından kaynaklandığı yorumu yapılabilir.

Aydınlı (2005) iş doyumunu etkileyen değişkenler üzerine yapmış olduğu çalışmada yaş ilerledikçe iş doyumu seviyesinin daha düşük yaştaki katılımcılara oranla arttığını gösteren bulgulara ulaşmıştır (76).

Drakou ve arkadaşları (2006) Yunanistan'daki antrenörlerin yaşam doyumları üzerine yapmış oldukları çalışmada yaşlara göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit etmişlerdir (77).

Katılımcıların eğitim durumu değişkeni ile İş Doyumu ölçeği alt boyutları ve toplam ölçek puan ortalamaları Kruskal Wallis testi bakımından karşılaştırıldığında, içsel ve dışsal alt boyutlar ile toplam ölçek puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır. içsel doyum alt boyutunda doktoralı katılımcılar ile diğer tüm eğitim durumları arasında, dışsal doyum alt boyutunda ön lisans mezunu katılımcılar ile lisans ve doktoralı katılımcılar arasında, İş Doyumu toplam ölçek puanlarında ise lise mezunu katılımcılar ile lisans mezunu katılımcılar arasında farklılaşma olduğu görülmüştür (Tablo 13).

Katılımcıların çalışma süresi değişkenine göre İş Doyumu ölçeği alt boyutları ve toplam ölçek puan ortalamaları Mann Whitney U testi sonuçları bakımından karşılaştırıldığında, dışsal doyum alt boyutunda 10 yıl üzeri çalışma süresine sahip katılımcılar lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmıştır.Bununla birlikte düşünen, kendine güvenli, planlı yaklaşım ve problem çözme toplam puanlarının 10 yıl ve üzeri çalışanlarda daha yüksek olduğu görülmektedir. İş tecrübesinin iş doyumunu olumlu yönde etkileyeceği yorumu yapılabilir (Tablo 14).

Ergün (2014) spor genel müdürlüğü merkez teşkilatı çalışanlarının mobbing ve iş doyum düzeylerinin incelenmesi üzerine yapmış olduğu çalışmada, çalışma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilemese bile, 11-20 yıl aralığından itibaren iş doyum düzeylerinde bir puan artışı tespit etmiştir (75).

Gündoğdu (2013) sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine yapmış olduğu çalışmada, çalışma süresi bakımından 21 yıl ve üzeri çalışma

süresine sahip olan katılımcılar lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit etmiştir (78).

Katılımcıların antrenör türü değişkenine göre İş Doyumu ölçeği alt boyutları ve toplam ölçek puan ortalamaları Kruskal Wallis testi sonuçları bakımından karşılaştırıldığında, alt boyutlarda ve toplam puan otalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır (Tablo 15).

Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre İş Doyumu ölçeği alt boyutları ve toplam ölçek puan ortalamaları Kruskal Wallis testi sonuçları bakımından karşılaştırıldığında, İş Doyumu ölçeği alt boyutları ve toplam ölçek alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır (Tablo 16).

Ulucan (2008) Türkiye'deki profesyonel futbol kulüplerinin altyapılarındaki antrenörlerin iş doyum düzeyleri üzerine yapmış olduğu çalışmada, katılımcıların sahip oldukları lisans değişkenine göre iş doyum düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç çalışmamızı destekler niteliktedir (79).

Katılımcıların görev yeri değişkenine göre İş Doyumu ölçeği alt boyutları ve toplam ölçek puan ortalamaları Mann Whitney U testi sonuçları bakımından karşılaştırıldığında, İş Doyumu ölçeği alt boyutları ve toplam ölçek alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır (Tablo 17).

Katılımcıların Problem Çözme Envanteri toplam puan ortalamaları ile İş Doyumu Ölçeği toplam puan ortalamaları basit doğrusal regresyon analizi sonuçları bakımından incelendiğinde, problem çözme düzeyinin iş doyumu üzerinde 0,149 düzeyinde etkili olduğu ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (Tablo 18). Elde edilen bu sonuca göre katılımcıların problem çözme becerileri arttıkça iş doyumu düzeylerinin de bu doğrultuda bir artış göstereceği söylenebilir. İş hayatı açısından karşılaşılan problemlerin çözümü yetisinin yüksek oluşu bireylerin işlerini severek yapmalarına, dolayısı ile iş doyumu seviyelerinde bir artışa sebep olabilmektedir.

Sonuç Olarak; Doğu Anadolu bölgesindeki gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüklerinde görev yapan antrenörlerin problem çözme becerilerinin iş doyum düzeylerine etkisinin incelenmesi amacı ile gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen

bulgular ışığında, antrenörlerin problem çözme düzeylerinde cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi, antrenör türü, kademe ve görev yeri değişkenleri açısından envanterin bazı alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmalar tespit edilmiştir. İş doyumu düzeylerinde ise cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmalar tespit edilirken, antrenör türü, antrenör belge türü ve görev yeri değişkeni açısından bir farklılaşmaya rastlanamamıştır. Elde edilen bulgular sonucunda katılımcıların problem çözme becerilerinin orta düzeyde, iş doyumu düzeylerinin ise iyi seviyede olduğu görülmektedir. Problem çözme becerisinin iş doyum düzeyine etkisi regresyon analizi bakımından incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir etki ortaya konmuştur. Bu etkinin karşılaşılan problem karşısında etkin olabilen antrenörler açısından iş doyumu düzeylerinde olumlu sonuçlar ortaya koyduğu söylenebilir. Antrenörlerin yaptıkları işten tatmin olma seviyelerindeki artış, daha başarılı sporcuların yetişmesine hız kazandırabilecek kapıların açılmasına ve bu şekilde ülkemizdeki sporcu kalitesinin artmasına olanak sağlayabilir. Kaliteli sporcuların yetişmesi beraberinde ülkemizi uluslararası alanda daha çok branşta ve sporcu sayısında başarıya ulaştırabilir. Bu ve benzeri sebepler ile tüm ülkedeki antrenörlerin problem çözme becerilerinin ve iş doyumu düzeylerinin arttırılması adına seminerler ve eğitimler düzenlenmesinin faydalı olacağı söylenebilir.

6.KAYNAKLAR

1. Yazıcıoğlu, İ. ve Sökmen, A. Otel işletmelerinin yiyecek-içecek departmanlarında görev yapan iş görenlerin iş tatmin düzeylerinin değerlendirilmesi: Adana'da bir uygulama, Muğla Üniversitesi SBE Dergisi, 2007: 18, 73– 95. s. 74.

2. Keser, A. Çalışma yaşamında motivasyon, İstanbul: Alfa Akademi Basın Yayın Dağıtım, 2006: s. 65

3. Baysal, Ayşe Can. "İşletmelerde İş Tatminini Ölçmede Kullanılan Psikoteknik Yöntemler", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergi-si, 1997: C:16, S: 2,İstanbul,

4. Akçamete G.; Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumu kişilik, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2001.

5. Cüceloğlu, D. İnsan ve davranışı, İstanbul: Remzi Kitabevi,2003.

6. Schermerhorn, J. R.; Hunt J. G. ve Osborn R. N. Managing organizational behavior, New York: John Wiley & Sons, Inc. 1994:. s.144

7. Terence, R. M.ve Larson J. R. People in organizations, An introduction to organizational behavior, New York, Mc Graw-Hill, 1987: s.136

8. Daşdemir İ., "Çalışanlarda İş Doyumu" Çevre ve Orman Bakanlığı- Teknik Bülten, Tarsus, 2009: No:30,

9. Sertçe, S. Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma, İzmir Emniyet Teşkilatı Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2003, s.6-7.

10. Çekmecelioğlu, H. G. Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi, Bir Araştırma, CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2005: 6(2).

11. Turan, T. Örgütsel Stresin Çalışan İş Doyumuna Etkisi "Hıltı İnşaat Malzemeleri Tic. A.Ş. Örneği" Yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara, 2016.

12. B. Gülnar, Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu, İstanbul, 2007: ss. 168- 169

13. Can, H. – Kavuncubaşı, İ., İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara, 2005.

14. E. Eren, Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul, 1998: s. 504-505

15. Efil, İ. İşletme Yönetimi, Yönetim Düşüncesi Fonksiyonları Yeni Yönetim Teknikleri, Aktüel Matbaası, İstanbul, 2004: s.172.

16. Koçel, T. İşletme yöneticiliği, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2013:S 628.

17. Suna Tevruz, İnci Erdem, Tülay Bozkurt, Davranışlarımızdan Seçmeler, Örgütsel Yaklaşım, İstanbul, 1999: s.76.

18. Gülten, İ. İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme, Ankara, 1990: s. 74

19. Eren, E. Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi, (7. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi. 2001.

20 Türk, S. Örgüt Kültürü ve İş Tatmini, Ankara, 2007:s.89.

21. Furat H. Çalışma Hayatı, Duygusal Zekâ, İş Doyumu Ve Karşılıklı İlişkileri. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul 2016: S.44

22. Günay A. Kabin Ekiplerinde İş Doyumu Ve Tükenmişlik Sendromu, Yüksek Lisans Tezi, Sivil Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı, Eskişehir. 2016: S.24

23. Joyce Iun , Xu Huang , How To Motivate Your Older Employees To Excel? The İmpact of Commitment On Older Employees Performance in The Hospitality Industry, Internetional Journal of Hospitality Management, 2006: s.8.

24. Kırel, Ç. Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi, 2004.

25. Bilgiç, R. The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Caharacteristics of Turkish Workers, Journal of Psychology, 1998: s.132.

26. Erdoğan, İ. İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Avcıol Basım, İstanbul, 1999: s.235.

27. Gürdoğan, A., Bodrum Merkezde Bulunan Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Çalışan iş görenler Üzerinde Örgüt Kültürü İle İş Doyumu Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2005: s.146.

28. Greene C.N., The Satisfaction-Performance Controversy, Business Horizons, 1972: s.37- 38.

29. Kalaycı N. Sosyal Bilgilerde Problem Çözme ve Uygulamalar. Gazi Kitapevi, Ankara, 2001.

30 .Ferah D. Kara Harp Okulu Öğrencilerinin Problem Çözme Becerilerini Algılamalarının ve Problem Çözme Yaklaşım Biçimlerinin Cinsiyet, Sınıf, Akademik Başarı ve Liderlik Yapma Açısından İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul. 2000.

31. Heppner PP, Krauskopf CJ. An Information Processing Approach to Personal Problem Solving. The Counseling Psychologist. 1987: s. 15 (3).

32. Bingham A. Çocuklarda Problem Çözme Yeteneklerinin Geliştirilmesi, İngilizceden Çeviren: A. Ferhan Oğuzkan. Milli Eğitim Basımevi, İstanbul 1998.

33. Morgan CT. Psikolojiye Giriş Ders Kitabı. İngilizceden Çeviren Hüsnü ARICI ve diğerleri. Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları, Ankara, 1981: No:1,

34. D'zurilla TJ, Goldfried MR. Problem Solving and Behavior Midification. Journal Of Abnormal Psiychology, 1971: Vol: 18, p. 407-426.

35. Karasar N. Araştırmalarda Rapor Hazırlama. Araştırmada Eğitim Danışmanlık LTD, Ankara, 1994.

36. Güçlü N. Lise Müdürlerinin Problem Çözme Becerileri. Milli Eğitim 80.Yıl Özel Sayısı. 2003: Sayı: 160, 272-300.

37. Fidan N, Erden M. Eğitime Giris. Meteksan Matbaası, Ankara 1994.

38. Heppner, P. P. and Baker, C. E. Applications of the problem solving ınventory, Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 1997:s. 29, 229–241.

39. Açıkgöz, K. Ü. Aktif öğrenme. İzmir: Eğitim Dünyası Yayınları 2003.

40. Temel, C. ve Sunay, H. Türkiye'de beden eğitimi ve spor öğretmenliği programlarına ilişkin öğretim elemanı görüşleri 2002: http://yayim.meb.gov.tr/dergiler /153–154/temel.htm adresinden (28.05.2017).

41. Taylan, S. Heppner 'in problem çözme envanterinin uygulama, güvenlik ve geçerlilik çalışmaları, Ankara Üniversitesi, Ankara, 1990.

42. Öğülmüş, S. Kişilerarası sorun çözme becerileri ve eğitimi, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2001.

43. Kuzgun, Y. Karar stratejileri ölçeği. Y. Kuzgun ve F. Bacanlı (Editörler). Rehberlik ve psikolojik danışmada kullanılan ölçme araçları ve programlar dizisi. Ankara: Nobel Yayınları, 2005: ss. 9-21.

44. Aslan, O. ve Uluçınar Sağır, Ş. (Fen ve teknoloji öğretmen adaylarının problem çözme becerileri, Türk Fen Eğitimi Dergisi, Ankara,2012: s.9(2), 82-94.

45. Eskin, M. Sorun çözme terapisi. HYB Basım Yayın: Ankara 2009.

46. Nazlı, S. Hemşirelerde Duygusal Zeka ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Konya İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı. Konya 2013.

47. Karasar, N. Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayınevi 2000.

48. Savaşır I, Hisli Şahin N. Bilişsel davranışçı terapilerde değerlendirme: sık kullanılan ölçekler. Ankara; Türk Psikologlar Derneği Yayınları; 1997: p. 79-85.

49. Akpınar, S. Spor Federasyonlarında Çalışanların, Sosyal Beceri, İş Doyumu ve Problem Çözme Yetileri Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Ankara 2010.

50. Karabulut, E.,O. Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Problem Çözme Becerileri İle Kişilik Özelliklerinin Bazı Değişkenler Bakımından Belirlenmesi Ve Karşılaştırılması (Ahi Evran Üniversitesi Ve Gazi Üniversitesi Örneği) Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Ankara 2009.

51. Kartal, M. Gençlik Kampı Program Sorumlularının İletişim Ve Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi ve Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Ortak Yüksek Lisans Programı,2016.

52. Polat, R.,H. Sınıf Öğretmenliği Öğrencilerinin Bazı Sosyo-Demografik Özellikleri Ve Düşünme İhtiyacına Göre Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi, Yüksek lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı. Adana,2008.

53. Türkçapar, Ü. Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu Öğrencileri İle Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Öğrencilerinin Strese Karşı Problem Çözme Becerilerinin Karşılaştırılması, Yüksesk Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Ankara 2007.

54. Serin, O. Sınıf Öğretmenlerinin Problem Çözme Becerilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Eğilim ve Bilim, 2006: Cilt 31, Sayı 142 (80-88).

55. Ocak, G. ve Eğmir, E. Öğretmen Adaylarının Problem Çözme Becerilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Asya Öğretim Dergisi, 2014: s.2(1), 27-45.

56. Arlı, D., Altunay, E., Yalçınkaya, M. Öğretmen Adaylarında Duygusal Zekâ, Problem Çözme ve Akademik Başarı İlişkisi. Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, Kırgızistan, 2011: Sayı:25,

57. Pehlivan, Z. ve Konukman, F. Beden Eğitimi Öğretmenleri ile Diğer Branş Öğretmenlerinin Problem Çözme Becerisi Açısından Karşılaştırılması. Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi. 2004: s. 2 (2), 55–60.

58. Izgar, H., Gürsel, M., Kesici, Ş. ve Negiş, A. Önder Davranışların Problem Çözme Becerisine Etkisi, XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. 6–9 Temmuz, 2004, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya, 2004.

59. Akandere, M., Arslan, F., Boyalı, E., ve Kaya, E. Üniversitede Öğrenim Gören Spor Yapan ve Spor Yapmayan Gençlerin Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi, 4. Ulusal Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Sempozyumu, As Kültür Merkezi, Bursa, 2005.

60. Özen, G. ve Çelebi, M. Dağcılık Eğitimi Alan Kişilerin Farklı Değişkenler Açısından Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi, 9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi. 3–5 Kasım, Muğla Üniversitesi, Atatürk Kültür Merkezi, Muğla, 2006.

61. Güler, A. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, 2006.

62. Gültekin, A. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Öğrencilerinin Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Erzurum 2006.

63. Arın, A. Lise Yöneticilerinin Öğretim Liderliği Davranışları İle Kullandıkları Karar Verme Stratejileri ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki Düzeyi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eskişehir 2006.

64. Genç, S.,Z. ve Kalafat, T. Öğretmen Adaylarının Empatik Becerileri İle Problem Çözme Becerileri, Kuramsal Eğitimbilim, 2010: c. 3 (2),s. 135-147.

65. Alver, B. Üniversite Öğrencilerinin Problem Çözme Becerileri Ve Akademik Başarılarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 2005: Sayı 21, Sayfa: 75-88.

66. Kuloğlu, A., ve Arı, Ü. Fen Ve Teknoloji Öğretmen Adaylarının Problem Çözme Becerilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Sosyal Bilimler Dergisi 2014: C. 4- S. 8.

67. Üstün, A. ve Bozkurt, E. İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kendilerini Algılayışlarına Göre Problem Çözme Becerilerini Etkileyen Bazı Mesleki Faktörler. Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi. 2003:s. 11 (1).

68. Sevgi, M. İlköğretim ve Lise Yöneticilerinin Sorun Çözmeye İlişkin Tutumları. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, 2004.

69. Öztürk, F.; Koparan, Ş. ve Efe, M. (Boks Antrenör Adaylarının Problem Çözme Becerisi ve Atılganlık Düzeylerinin Tespiti. Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Bursa, 2008: c. XXI (2),s. 447–459.

70. Dinçer, N. Spor Yöneticilerinin Karar Verme Stilleri İle Problem Çözme Becerileri Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı. Ankara 2013.

71. Esen, U. Okul Yöneticilerinin Yönetici Kaygı Düzeyleri İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Kırşehir 2012.

72. Köstereliоğlu, A., M. Okul Yöneticilerinin Problem Çözme Becerileri Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Bant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı. Bolu 2007.

73. Kaya, E. Hemşirelerin Problem Çözme Becerilerinin ve Etkileyen Bazı Faktörlerin Belirlenmesi,Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas 2005.

74. İnce, G. ve Şen, C. Adana İlinde Deplasmanlı Ligde Basketbol Oynayan Sporcuların Problem Çözme Becerilerinin Belirlenmesi, Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2006: c.4 (1), s. 5–10.

75. Ergün, K. Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Çalışanlarının Mobbing ve İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Ana Bilim Dalı, Kütahya 2014.

76. Aydınlı, Ş. İs Doyumunu Etkileyen Değiskenler ve Bir Uygulama, Üçüncü Sektör Kooperatifçilik, Nergiz Matbaası ,Ankara, 2005: Sayı149,.

77. Drakou, A., Kambitsis, C., Charachousou, Y. ve Tzetzis, G. Exploring Life Satisfaction of Sport Coaches in Greece. European Sport Management Quarterly, Yunanistan, 2006: Vol. 6, No. 3, 239, 252.

78. Gündoğdu, G.,B. Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma, Mersin İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin 2013.

79. Ulucan, H. Türkiye'deki Profesyonel Futbol Kulüplerinin Altyapılarındaki Antrenörlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Beden Eğitimi Öğretmenliği Anabilim Dalı. Ankara 2008.

EKLER

Kişisel Bilgi Formu

Değerli Antrenörümüz;

Bu Anket Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında yapılan doktora tezine veri sağlamak amacıyla Doğu Anadolu Bölgesinde bulunan Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan antrenörlerin problem çözme becerilerini araştırmak için yapılmaktadır. Sizlere dağıtmış olduğumuz anket 2 bölümden oluşmaktadır; 1.bölümde sizden kişisel bilgilerinize cevap aranmakta, 2. bölümde Problem Çözme Becerileri 3.bölümde ise İş doyum anketi yer almaktadır. Anketi doldururken isim belirtmenize gerek yoktur. Anketi cevaplarken vereceğiniz cevapların doğru ve samimi cevaplar olmasına lütfen dikkat ediniz. Ankete olan katılımınızdan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarız.

- Her soruyu mutlaka cevaplayınız.
- Her soruyu lütfen doğru cevaplar veriniz.
- Lütfen cevabınızı seçmiş olduğunuz şıkkın yanındaki parantez içine (X) işareti yazarak belirtiniz.

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

<table>
<tr><td>Cinsiyetiniz</td><td colspan="2">Bayan ( )</td><td colspan="2">Erkek ( )</td></tr>
<tr><td>Yaşınız</td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td>Görev Yeriniz</td><td colspan="2">İl Merkezleri ( )</td><td colspan="2">İlçe Merkezleri ( )</td></tr>
<tr><td>Ant.Belge türü</td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td>Çalışma süresi</td><td colspan="2"></td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">Bireysel spor antrenörü</td><td colspan="2">Takım sporları antrenörü</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Eğitim durumunuz</td><td>Ortaokul ( )</td><td>Lise ( )</td><td>Üniversite Lisans( )</td><td>Üniversite Ön lisans ( )</td></tr>
<tr><td>Yüksek Lisans ( )</td><td colspan="3">Doktora ( )</td></tr>
</table>

	PROBLEM ÇÖZME ENVANTERİ	Her zaman Böyle Davranırım 1	Çoğunlukla böyle davranırım 2	Sık sık böyle davranırım 3	Arada sırada böyle davranırım 4	Ender olarak böyle davranırım 5	Hiçbir zaman böyle davranmam 6
1	Bir sorunumu çözmek için kullandığım çözüm yolları başarısız ise bunların neden başarısız olduğunu araştırmam						
2	Zor bir sorunla karşılaştığımda ne olduğunu tam olarak belirleyebilmek için nasıl bilgi topluyacağımı uzun boylu düşünmem						
3	Bir sorunu çözmek için gösterdiğim ilk çabalar başarısız olursa o sorun ile başa çıkabileceğimden şüpheye düşerim						
4	Bir sorunu çözdükten sonra bu sorunu çözerken neyin işe yaradığını ayrıntılı olarak düşünmem						
5	Sorunlarımı çözme konusunda genellikle yaratıcı ve etkili çözümler üretebilirim						
6	Bir sorunumu çözmek için belli bir yolu denedikten sonra durur ve ortaya çıkan sonuç ile olması gerektiğini düşündüğüm sonucu karşılaştırırım						
7	Bir sorunum olduğunda onu çözebilmek için başvurabileceğim yolların hepsini düşünmeye çalışırım						
8	Bir sorunla karşılaştığında neler hissettiğimi anlamak için duygularımı incelerim						
9	Bir sorun kafamı karıştırdığın da duygu ve düşüncelerimi somut ve açık-seçik terimlerle ifade etmeye çalışmam						
10	Başlangıçta çözümünü fark etmesem de sorunlarımın çoğunu çözme yeteneğim vardır						
11	Karşılaştığım sorunların çoğu, çözebileceğimden daha zor ve karmaşıktır						
12	Genellikle kendimle ilgili kararları verebilirim ve bu kararlardan hoşnut olurum						
13	Birsorunlakarşılaştığımda onu çözmek için genellikle akaklıma gelen ilk yolu izlerim						

14	Bazen durup sorunlarım üzerinde düşünmek yerine gelişi güzel sürüklenip giderim						
15	Bir sorunla ilgili olası bir çözüm yolu üzerinde karar vermeye çalışırken seçeneklerimin başarı olasılığını tek tek değerlendirmem						
16	Bir sorunla karşılaştığımda, başka bir konuya geçmeden önce durur ve o sorun üzerinde düşünürüm						
17	Genellikle aklıma ilk gelen fikir doğrultusunda hareket ederim						
18	Bir karar vermeye çalışırken her seçeneğin sonuçlarını ölçer, tartar, birbirleriyle karşılaştırır sonra karar veririm						
19	Bir sorunu çözmek üzere plan yaparken o planı yürütebileceğime güvenirim						
20	Belli bir çözüm planını uygulamaya koymadan önce, nasıl bir sonuç vereceğini tahmin etmeye çalışırım						
21	Bir soruna yönelik olaıs çözüm yollarını düşünürken çok fazla seçenek üretmem						
22	Bir sorunumu çözmeye çalışırken sıklıkla kullandığım bir yöntem; daha önce başıma gelmiş benzer sorunları düşünmektir						
23	Yeterince zamanım olur ve çaba gösterirsem karşılaştığım sorunların çoğunu çözebileceğime inanıyorum						
24	Yeni bir durumla karşılaştığımda ortaya çıkabilecek sorunları çözebileceğime inancım vardır						
25	Bazen bir sorunu çözmek için çabaladığım halde, bir türlü esas konuya giremediğim ve gereksiz ayrıntılarla uğraştığım duygusunu yaşarım						

26	Ani kararlar verir ve sonra pişmanlık duyarım						
27	Yeni ve zor kararları çözebilme yeteneğime güveniyorum						
28	Elimdeki seçenekleri karşılaştırırken ve karar verirken kullandığım sistematik bir yöntem vardır						
29	Bir sorunla başa çıkma yollarını düşünürken çeşitli fikirleri birleştirmeye çalışmam						
30	Bir sorunla karşılaştığımda bu sorunun çıkmasında katkısı olabilecek benim dışındaki etmenleri genellikle dikkate almam						
31	Bir konuyla karşılaştığımda, ilk yaptığım şeylerden biri, durumu gözden geçirmek ve konuyla ilgili olabilecek her türlü bilgiyi dikkate almaktır						
32	Bazen duygusal olarak öylesine etkilenirim ki, sorunumla başa çıkma yollarından pek çoğunu dikkate bile almam						
33	Bir karar verdikten sonra, ortaya çıkan sonuç genellikle benim beklediğim sonuca uyar						
34	Bir sorunla karşılaştığında, o durumla başa çıkabileceğimden genellikle pek emin değilim						
35	Bir sorunun farkına vardığımda, ilk yaptığım şeylerden biri, sorunun tam olarak ne olduğunu anlamaya çalışmaktır						

DOĞU ANADOLU BÖLGESİNDEKİ GENÇLİK HİZMETLERİ VE SPOR İL MÜDÜRLÜKLERİNDE GÖREV YAPAN ANTRENÖRLERİN PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ

ORİJİNALLİK RAPORU

%24	%22	%11	%
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikerisim.deu.edu.tr İnternet Kaynağı	%3
2	acikerisim.selcuk.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	%2
3	dergi.kmu.edu.tr İnternet Kaynağı	%2
4	docplayer.biz.tr İnternet Kaynağı	%1
5	www.sakintaekwondo.com İnternet Kaynağı	%1
6	share.pdfonline.com İnternet Kaynağı	%1
7	dergipark.ulakbim.gov.tr İnternet Kaynağı	%1
8	www.cellotin.com	

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı:	Mustafa KIZILKOCA
Doğum yeri:	Elazığ / Merkez
Doğum Tarihi:	17.02.1978
Medeni Durum:	Evli
Adres:	Yeni Mahalle,Parlak sokak no:3/3 Elazığ /Merkez
Tel:	05454385823
Mail:	mstfkzlkc@hotmail.com

Şuan çalıştığı kurum: Munzur Üniversitesi Beden Eitimi ve Spor Bölümü/ Tunceli

EĞİTİM BİLGİLERİ

Lise:	Mehmet Akif Ersoy Lisesi
Üniversite:	Fırat Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu
	Beden eğitimi ve Spor Öğretmenliği
Lisansüstü:	Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Ve
	Spor Bilimleri Anabilim Dalı

YABANCI DİL

İngilizce

ANTRENÖRLÜK BELGELERİ VE SEFTİFİKALAR

1.Kademe Hentbol Antrenör Belgesi

Spor Masörü Belgesi