

7. ULUSLARARASI SPOR BİLİMLERİ KONGRESİ

27-29 Ekim 2002 Mirage Park Resort Kemer - ANTALYA



Seminer Kitabı

www.sporbilimleridernegi.org

P-029

I.LİG VE II.LİG BADMİNTON SPORCULARININ İŞ DOYUMU

Mehmet Mustafa YORULMAZLAR, Abdurrahman KEPOĞLU
H. Can İKİZLER

Badminton sporcularının, branşlarındaki, ihtiyaç ve isteklerinin tatmin edildiğini algılamaları motivasyonlarını yükseltecektir. Bu tatmin edilmişlik duygusunun doğrudan bir sonucu olarak da badminton sporcularının üretkenlik ve verimliliginde bir artış gözlenecektir. Branşlarıyla ilgili doyumu ölçebilmek için I. ve II. ligde faaliyet gösteren 108 badminton sporcusuna "Minnessota Jobs Satisfaction" anketinin kısa şekli uygulanmıştır. Araştırmaya katılan tüm badminton sporcularının doyum puanları, müsabaka yaptıkları lige ve cinsiyetlerine göre doyum puanlarının yanında, federasyon ve kulüplerin uyguladıkları personel yönetiminden duydukları tatminin ortaya çıkması için, personel yönetiminin beş boyutuyla ilgili doyum puanları da hesaplanmıştır. Bu boyutlar "organizasyon ve iş ilişkileri", "güdüleme ve uygun iş ortamının oluşturulması", "kariyer planlama", "başarı değerleme" ve "ücretlendirme" faktörlerinden meydana gelmektedir. Verilerin SPSS programında değerlendirilmesinden sonra frekans analizi ve ortalama puan hesaplaması yapılmıştır.

JOBS SATISFACTION OF SPORT BADMİNTON IN I. AND 2.LEAGUE

The perception that their needs and requests are comprehended will improve the motivation of the sports Badminton in their jobs. In relation to this comprehension, their productivity and efficiency will also improve. In an attempt to measure the jobs satisfaction rate, a total of 108 sports Badminton have been interviewed using the short form of Minnessota Jobs Satisfaction Questionnary. In addition to average satisfaction points, all subjects have been assessed for five dimensions of personel management and satisfaction in job itself. Five dimensions of personel management include "organization and job relationship", "motivation and provision of appropiate job environment", "career planning", "salary" and "performance rating". Data was analyzed with frequency and mean statistical methods using SPSS statistical package.

I.LİG VE II.LİG BADMİNTON SPORCULARININ İŞ DOYUMU

Badminton sporcularının, branşlarındaki, ihtiyaç ve isteklerinin tatmin edildiğini algılamaları motivasyonlarını yükseltecektir. Bu tatmin edilmişlik duygusunun doğrudan bir sonucu olarak da badminton sporcularının üretkenlik ve verimliliginde bir artış gözlenecektir. Branşlarıyla ilgili doyumu ölçebilmek için I. ve II. ligde faaliyet gösteren 108 badminton sporcusuna "Minnessota Jobs Satisfaction" anketinin kısa şekli uygulanmıştır. Araştırmaya katılan tüm badminton sporcularının doyum puanları, müsabaka yaptıkları lige ve cinsiyetlerine göre doyum puanlarının yanında, federasyon ve kulüplerin uyguladıkları personel yönetiminden duydukları tatminin ortaya çıkması için, personel yönetiminin beş boyutuyla ilgili doyum puanları da hesaplanmıştır. Bu boyutlar "organizasyon ve iş ilişkileri", "güdüleme ve uygun iş ortamının oluşturulması", "kariyer planlama", "başarı değerleme" ve "ücretlendirme" faktörlerinden meydana gelmektedir. Verilerin SPSS programında değerlendirilmesinden sonra frekans analizi ve ortalama puan hesaplaması yapılmıştır.

JOBS SATISFACTION OF SPORT BADMİNTON IN I. AND 2.LEAGUE

The perception that their needs and requests are comprehended will improve the motivation of the sports Badminton in their jobs. In relation to this comprehension, their productivity and efficiency will also improve. In an attempt to measure the jobs satisfaction rate, a total of 108 sports Badminton have been interviewed using the short form of Minnessota Jobs Satisfaction Questionnary. In addition to average satisfaction points, all subjects have been assessed for five dimensions of personel management and satisfaction in job itself. Five dimensions of personel management include "organization and job relationship", "motivation and provision of appropiate job environment", "career planning", "salary" and "performance rating". Data was analyzed with frequency and mean statistical methods using SPSS statistical package.

Spor, modern dünyada bir bilim dalı olarak kabul edilmektedir. Bu gelişmeye paralel olarak, spor biliminin önemli bir kolu olan spor yönetimi ve onun unsurları da bilimsel bir anlayış içinde ele alınıp değerlendirilmelidir (Demirci 1986: 13).

Badminton sporcularının, ihtiyaç ve isteklerinin tatmin edildigini algilamalari motivasyonlarini yükseltecektir. Bu tatmin edilmişlik duygusunun doğrudan bir sonucu olarak da Badminton sporcularının üretkenlik ve verimliliginde bir artış gözlenecektir.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Branşlarıyle ilgili doyumu ölçebilmek için I. ve 2. ligde faaliyette bulunan badminton sporcularına "Minnessota Jobs Satisfaction" anketinin kısa şekli uygulanmıştır. Bu anket 20 sorudan oluşmaktadır. Her bir soru içinde, sorulan herhangi bir yönden kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan beş cevap şıkkı vardır. "Hiç hoşnut değilim", "Hoşnut değilim", "Kararsızım", "Hoşnutum" ve "Çok hoşnutum" şeklindeki bu şıkların değerlendirilmesinde sırasıyla 1, 2, 3, 4 ve 5 puanları verilmiştir.

Verilerin SPSS programında değerlendirilmesinden sonra frekans analizi ve ortalama puan hesaplaması yapılmıştır.

Araştırmaya katılan tüm badminton sporcularının ortalama doyum puanlarının yanında, personel yönetiminin beş boyutuyla branşı faaliyetin kendisinden duyulan hoşnutlukla ilgili doyum puanları da hesaplanmıştır. Bu boyutlar "organizasyon ve iş ilişkileri", "güdüleme ve uygun iş ortamının oluşturulması", "kariyer planlaması", "başarı değerlemesi" ve "ücretlendirme" faktörlerinden meydana gelmektedir.

Badminton sporcuları, genel tatmin düzeyleri, oynadıkları lige ve cinsiyetleri şeklinde olmak üzere üç gruba ayrılmıştır. Böylece iş doyumlarının değişip değişmediği de araştırılmıştır.

2.1.Organizasyon ve iş ilişkileri: Organizasyon, bireylerin tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri amaçlarını başka bireylerle bir araya gelerek grup halinde -çaba, bilgi ve yeteneklerini birleştirmeleri yoluyla- gerçekleştirmelerini mümkün kılan işbölümü ve düzendir. İyi bir organizasyon yapısı başarılı sonuçlar almak için gerekli, ama yalnız başına yeterli değildir. Buna karşılık organizasyon yapısının kötü olması durumunda, bu yapı içindeki kişiler ne kadar nitelikli olursa olsun, başarılı sonuçlar almak imkansız hale gelir (Şimşek 1999: 28).

Değer	Etiket	Frekans	Toplam Puan
1,00	Hiç hoşnut değilim	30	30
2,00	Hoşnut değilim	79	158
3,00	Kararsızım	177	531
4,00	Hoşnutum	279	1116
5,00	Hoşnutum	300	1500
Toplam		865	3335

Tatmin Puanı : 88.2



Anketteki yedi soru (5,6,7,8,9,11,14) iş doyumunun organizasyon ve iş ilişkileri boyutuyla ilgili puanları saptamak için temel alınmıştır. Ulaşılan puan (88.2), badminton sporcularının fedarasyonun ve kulüplerinin yürüttüğü organizasyon faaliyetlerine yönelik doyumunun yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

2.2Güdüleme ve uygun iş ortamının oluşturulması: Üretim artışı ve verimliliğin sağlanmasında insan faktörünün oynadığı rol, onları çalıştıkları alana güdüleme ihtiyacını doğurmuştur. Güdüleme, tüm işgörenlerin çalışmaya teşvik edilmesi ve verimli çalıştıkları takdirde kişisel ihtiyaçlarını en iyi şekilde tatmin edeceklerine inandırılması sürecidir (Yüksel 1998: 117). Güdülemede, özendirme amacıyla çeşitli araçlar kullanılmaktadır. Bu araçların etkinliği kişiden kişiye ve toplumsal yapıya bağlı olarak değişmektedir. Geçerliliği genelde kabul edilen, fakat önem sırası değişebilen özendirici güdüleme araçları ekonomik, psiko-sosyal ve örgütsel-yönetsel araçlar olmak üzere üç gruba ayrılır (Sabuncuoğlu 1987: 84). Birey, arzu ve ihtiyaçlarını yönetimin kendisine sunduğu araçlar sayesinde tatmin edecek ve iş görme isteği artacaktır. Kişinin amaçlarına ulaşmasına yardımcı olan ve dış çevresinden gelen bu araçlar, onun içinde çalıştığı kurumun amaçlarını benimsemesine ve bu uğurda çabalarını yoğunlaştırmasına neden olacaktır (Eren 1998: 399).

Değer	Etiket	Frekans	Toplam Puan
1,00	Hiç hoşnut değilim	40	40
2,00	Hoşnut değilim	74	148
3,00	Kararsızım	116	348
4,00	Hoşnutum	305	1220
5,00	Hoşnutum	220	1100
Toplam		755	2856

Tatmin Puanı : 75.5

Anket formundaki yedi soru (1,2,3,10,15,18,19), iş doyumunun güdüleme ve uygun iş ortamının oluşturulması boyutuyla ilgili olarak değerlendirmeye alınmıştır. Organizasyon süreciyle ilgili olarak ortaya çıkan sonuçlara benzer şekilde, burada da yüksek doyum (75.5) göze çarpmaktadır.

2.3.Kariyer planlaması: Kariyer planlaması, çalışan kişinin seçenek, fırsat ve sonuçların farkına varması, kariyeriyle ilgili hedefleri belirlemesi, bu hedeflere ulaşmada yön tespiti ve zaman planlamasını yapmasını sağlayacak iş, eğitim ve diğer gelişimsel faaliyetlerin programlanması işidir.

Kariyer planlama genellikle, yükselme hedefleri ve yükselme yollarının tespiti ile ilgilidir. Yükselme yolları ise, belirlenmiş hedefe ulaşmak için gereken araçları anlatır (Donnely, Gibson, Ivancevich 1983: 254). Kariyerle ilgili hedef ve yolların tespitinde birey ve örgüt müşterek bir sorumluluğa sahiptir. Birey, söz konusu planın alıcısı ve uygulayıcısı konumundadır; örgüt ise, bireyi bu süreç içerisinde desteklemektedir (Hitt, Middlemist, Mathis 1986: 466).

Değer	Etiket	Frekans	Toplam
1,00	Hiç hoşnut değilim	23	23
2,00	Hoşnut değilim	29	58
3,00	Kararsızım	74	222
4,00	Hoşnutum	168	672
5,00	Hoşnutum	138	690
Toplam		432	1665

Tatmin Puanı : 75.5

Anket formunda kariyer planlaması için dört soru (4,12,16,17) yer almıştır. Badminton sporcularının kariyer planlaması boyutundan aldıkları toplam puan 1665, ulaştıkları doyum puanı değeri ise (77.0). Bu veriler, badminton sporcularının söz konusu boyutla ilgili hoşnutluk derecelerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

2.4.Başarı değerlemesi: Personel yönetiminin bu boyutunda, bir kurum içinde çalışanların belli bir dönem içindeki faaliyet ve yeteneklerinin önceden belirlenmiş bir ölçüte göre sistemli olarak ölçülmesi gerçekleştirilir. Bu sürecin ilk aşamasında başarıdan kastedilenin ne olduğunun ve neyin ölçülmesi gerektiğinin tespiti yer alır. Ölçütler ya da standartlar oluşturulmadığı takdirde, başarı değerlemesinin yapılması imkansız hale gelir (Bingöl 1997: 223).

Değer	Etiket	Frekans	Toplam Puan
1,00	Hiç hoşnut değilim	5	5
2,00	Hoşnut değilim	6	12
3,00	Kararsızım	13	39
4,00	Hoşnutum	52	208
5,00	Hoşnutum	32	160
Toplam		108	424

Tatmin Puanı : 78.5

Anketin 20. sorusu Badminton sporcularının başarı değerlemesi boyutuyla ilgilidir. Burada yüksek bir doyum (78.5) söz konusudur..

2.5.Ücret yönetimi: Çalışanların yaşam standardını ve düzeyini doğrudan belirleyen ücret politikası personel yönetiminin en önemli işlevlerindendir. Ücretlerin, iş doyumu ölçeklerindeki önem sırasını beşincilik ya da altıncılık şeklinde gösteren araştırmalara karşılık ücret ve maaşların çoğu işgören için hâlâ çok önemli olduğu savunulmaktadır. Ücret ve maaşlar yeterli ise diğer ihtiyaçlar ön plana çıkar; yetersiz ve adaletsiz bir ücretlendirme durumunda da ücretler önem sıralamasında en başa yerleşir (Bingöl 1997: 340). Ücretlerin ekonomik boyutunun yanında toplumsal bazı etkileri de söz konusudur. Yapılan araştırmalar güvenlik duygusu, sosyal statü, saygınlık kazanma ve toplumsal kabul görme gibi temel ihtiyaçlar ile alınan maaş arasında çok yakın bir ilişkinin varlığını ortaya çıkarmıştır (Can, Akgün, Kavuncubaşı 1998: 232).

Ücret sorunu, dünyanın her yerinde personel yönetiminin en tartışmalı konusudur. Hiçbir ülkede memnunluk verici bir çözüm yolu bulunamamıştır (Tortop 1999: 107).

Değer	Etiket	Frekans	Toplam Puan
1,00	Hiç hoşnut değilim	39	39
2,00	Hoşnut değilim	29	58
3,00	Kararsızım	22	66
4,00	Hoşnutum	13	52
5,00	Hoşnutum	5	25
Toplam		108	240

Tatmin Puanı : 44.0

Yukarıda ki tablodan da görüldüğü gibi, Badminton sporcuları branşlarındaki ücret politikası konusunda tam bir hoşnutsuzluk yaşamaktadırlar (44.0). Çalışma motivasyonunu da olumsuz etkileyen ücret yönetimi, Badminton sporcularının en önemli sorunu olarak ortaya çıkmakta ve iş doyumunu azaltmaktadır.

Badminton sporcularının faaliyette bulundukları liglere göre genel tatmin puanları; I.lig badminton sporcuları (76.2), II lig badminton sporcuları (73.1)'dir. Görüldüğü gibi I.lig badminton sporcuları daha yüksek tatmin duymaktadırlar.

Badminton sporcuların cinsiyetlerine göre genel tatmin puanları; erkek sporcular (76.6), bayan sporcular (77.2)'dir. Görüldüğü gibi bayan sporcular erkek sporculardan daha yüksek tatmin duymaktadırlar.

3.TARTIŞMA VE SONUÇ

Sonuç olarak, Badminton sporcularının branşlarini sevdiklerini, bu branşı yapmaktan dolayı hoşnut olduklarını söyleyebiliriz. Fakat, spordaki ücret yönetimi anlayışının söz konusu sporcular açısından bir sorun oluşturduğu da başka bir gerçektir. Özellikle ücret yönetimi konusunda belirgin bir hoşnutsuzluk hakimdir. Bu durumu Türkiye'nin genel şartlari ile açiklamak mümkündür.

Personel yönetiminin diğer boyutları açısından ise ; genel olarak yüksek tatmin duydukları göze çarpmaktadır. Bu durum badminton sporcularının fedarasyon ve kulüplerinin organizasyon ve faaliyetlerinden hoşnutluk duyduklarını göstermektedir. Ücret konusundaki memnuniyetsizliklerinin en önemli sebebi; Badminton Federasyonu müsabaka giderlerini karşılasa bile, spor branşının amatör olması ve kulüplerin yeterli maddi imkanlara sahip olamamasıdır.

I.Lig badminton sporcuları, II Lig badminton sporcularına göre daha fazla tatmin duymaktadırlar.Bayan sporcular erkek sporculara göre daha fazla tatmin duymaktadırlar.

4.KAYNAKLAR

- Abele A, Brehm W (1990). Sportliche Aktivität als gesundheitsbezogenes Handeln. In. R Schwarzer. Gesundheitspsychologie: Ein Lehrbuch. Göttingen, Hogrefe, 131-50
- Banzer W, Hoffmann G (1990). Präventive Sportmedizin. Frankfurt, Perimed
- Biçer T (1994). Spor Yönetimi, Organizasyonu, Ekonomik Bir Birim Olarak Spor İşletmeleri ve Uygulamadan Bir Örnek. Yayınlanmamış Doktora Tezi, M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Bingöl D (1997). Personel Yönetimi (3.Baskı). İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım
- Bös K, Brehm W (1998). Gesundheitssport. Schorndorf, Hofmann
- Can H, Akgün A, Kavuncubaşi Ş (1998). Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi - 3. Baski. Ankara, Siyasal Yayinevi
- Can H, Tuncer D, Ayhan DY (1996). Genel İşletmecilik Bilgileri ((. Baskı). Ankara, Siyasal Kitabevi
- Demirci N (1986). Sporda Yönetim, Teşkilatlanma ve Organizasyonlar. Ankara, B.T.S.G.M. Yayin No: 35
- Eren E (1998). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi (5. Baskı). İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım
- Ersen H (1997). Toplam Kalite ve İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi-Verimli ve Etkin Olmanın Yolu. İstanbul, Sim Matbaacılık
- Fuchs R (1989). Sportliche Aktivität bei Jugendlichen.Köln, bps-Verlag
- Hitt MA, Middlemist DR, MathisRL (1986).Management, Concepts and Effective Practise. In: Yüksel Ö (1998). İnsan Kaynakları Yönetimi. Gazi Yayınevi, Ankara
- Karagözoğlu C (1994). Badminton sporcularının Yeterlikleri İstanbul Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Knoll M (1997). Sporttreiben und Gesundheit. Schorndorf, Hofmann
- Sabuncuoğlu Z (1987). Çalışma Psikolojisi. Bursa, Uludağ Üniversitesi Yayınları
- Sabuncuoğlu Z (1997). Personel Yönetimi (8. Baskı). Bursa, Ezgi Kitapevi
- Schwarzer R (1996). Psychologie des Gesundheitsverhaltens. Göttingen, Hogrefe
- Schwenkmezger P (1993). Psychologische Aspekte des Gesundheitssports. In. H Gabler, JR Nitsch, R Singer. Einführung in die Sportpsychologie-Teil 2. Schorndorf, Hofmann, 204-21
- Şimşek Ş (1999). Yönetim ve Organizasyon (%. Baski). Istanbul, Nobel Yayin Dagitim
- Tortop N (1999). Personel Yönetimi (6. Baskı). Ankara, Yargı Yayınevi
- Yüksel Ö (1998). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara, Gazi Kitabevi

M.Ü. Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu