



Investigation of job satisfaction and organizational commitment level of football coaches¹

Futbol antrenörlerinin iş doyumlarının ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi

Onur Mutlu Yaşar²
Hakan Sunay³

Abstract

The purpose of this study is to determine the organizational commitment and job satisfaction of youth team football coaches.

The sample of the study is consisted of 212 youth team coaches who work in Central Anatolian region. Coaches were selected by purpose sampling method. During the study, basic personal information form was utilized. In addition to this, the job satisfaction survey which was developed by Spector (1985) and the organizational commitment survey which was developed by Porter et al. (1974) was used. The Cronbach Alpha value of job satisfaction survey was calculated .80 and Cronbach Alpha value of organizational commitment survey was calculated .72 after data's were analyzed. The data's, normal distribution for the data were analyzed with non-parametric tests. Standard deviation, minimum and maximum values, percentage, of the data which obtained from the survey was analyzed by using, Kruskal-Wallis and Mann-Whitney U tests in SPSS 21.0 statistic program. Also the relationship between job satisfaction and organizational commitment of coaches were tried to determine by using Spearman Test.

Job satisfaction and organizational commitment levels of the coaches who

Özet

Bu çalışmanın amacını, futbol altyapı antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi, oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini, İç Anadolu Bölgesi'nde bulunan futbol kulüplerinin altyapılarında görev yapan, amaçlı örnekleme yöntemi ile seçilmiş 212 antrenör oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ile 1985 yılında Spector tarafından geliştirilmiş, Yelboğa (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan 9 alt boyuttan oluşan İş Doyum Ölçeği ve Porter ve ark. (1974) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlaması ise 2009 yılında Buluç (2009) tarafından yapılan örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Kullanılan iş doyum ölçeğinin Cronbach Alpha değeri .80 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach Alpha değeri ise .72 olarak hesaplanmıştır. Çalışmada verilerin normal dağılım gösterip göstermediği Kolmogrov-Simironov testi ile analiz edilmiştir. Her iki ölçeğin verilerinin de normal dağılım göstermediği tespit edilmiş ve parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin ortalama, standart sapma, minimum, maksimum değerler ile yüzdelik sayılar, Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U testi

¹This study is summarized from a part of Master's Thesis prepared for the Ankara University, the Institute of Health Sciences, the department of Physical Education and Sports.

² Research Assistant, Physical Education and Sport School, Kastamonu Universty, omyasar@kastamonu.edu.tr

³ Assoc. Prof. Dr., Sports Science Faculty, Ankara University, hsunay@ankara.edu.tr

participated in this study was found average. The lowest levels of job satisfaction factor structures were found Pay and Promotion. In spite of this the highest levels of job satisfaction factor structures were found Nature of Work and Coworkers. Besides, it was found out that there was a positive relationship between the job satisfaction levels and organizational commitment degrees of the coaches. When coaches are compared by their education status, it was seen that, higher educated coaches' job satisfaction levels were detected lower. Moreover, when coaches are compared by their football club types, it was found that, professional club coaches, job satisfaction and organizational commitment levels were reached higher than amateur club coaches.

Keywords: Youth Football Coaches; Job Satisfaction; Organizational Commitment.

[\(Extended English summary is at the end of this document\)](#)

kullanılarak değerlendirilmiştir. Ayrıca altyapı antrenörlerinin iş doyum düzeylerin ve örgütsel bağlılık seviyeleri arasında herhangi bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla Spearman Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı testi uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan altyapı antrenörlerinin iş doyum düzeyleri ve örgütsel bağlılık seviyeleri orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Antrenörlerin iş doyum düzeylerinde en düşük değerde tespit edilen alt boyutlar Ödeme ve Prim iken en yüksek değerde tespit edilen alt boyutları ise İşin Doğası ve İş Arkadaşlarıdır. Ayrıca antrenörlerin iş doyum düzeyleri ve örgütsel bağlılık seviyeleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Antrenörler, eğitim durumu değişkeni açısından değerlendirildiğinde, eğitim seviyesi daha yüksek olan antrenörlerin, iş doyum düzeyleri ve örgütsel bağlılık seviyelerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Antrenörler, görev yaptıkları kulüp yapısı değişkeni açısından değerlendirildiğinde ise profesyonel gurubun iş doyum düzeyleri ve örgütsel bağlılık seviyelerinin amatör gruba göre daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Futbol; Altyapı; İş Doyumu; Örgütsel Bağlılık.

Giriş

Dünya tarihinin gelişim sürecinde birden çok spor branşı toplumları ve kitleleri önemli oranda etkisi altına almış olmasına rağmen, hiçbiri popülaritesini futbol düzeyine çekememiştir (Ongan ve Demiröz, 2010).

Son dönemlerde ise, özellikle 21. Yüzyılın başlarından itibaren, futbol dünya genelinde en çok izlenen, önemli bir ticari kapasiteye ve endüstriye sahip olan, başka bir deyişle Dünya'daki en popüler spor branşı haline gelmiştir (Talimciler, 2008; Öngören, 2012; Dobson, 2011). Futbol' un popülaritesi ile ilgili Carson (2014) ise şu yorumda bulunmuştur;

“Bir spor ve daha geniş anlamıyla futbol; çekiciliği ve arkasındaki geniş destekle yarattığı duygular açısından eşsizdir. Bu oyun nesillerdir olağanüstü hatıralarla birlikte bize müthiş yetenekler ve tutku dolu anlar sundu, elbette acı ve kederde... Dünya üzerindeki farklı ırk, ulus ve akla gelebilecek her tür statüdeki insanı hem böldü hem de birleştirdi. Futbol hem patron hem işçilerin, hem genç hem de yaşlıların sporudur.” (Carson, 2014 s:9).

Futbolun spor olarak etkisinin yanı sıra futbol enstütrisi de Dünya ekonomisi içerisinde kendine yer bulmuştur. Futbolcuların kulüpler arası transferler ücretlerinden ve elde ettikleri maaşlardan yola çıkıldığında bu endüstrinin öneminin farkına varılması mümkündür. Giderlerin olduğu kadar, gelirlerinde çok ciddi boyutlara ulaştığı bu pazarda hayatta kalabilmek ve sağlıklı bir şekilde gelişimi sürdürebilmek hem kulüpler açısından hem de ülke futbolları açısından zordur. Bu açıdan, ciddi, uygulanabilir, geleceğe dönük bir futbol sistemi ve organizasyonu, aynı zamanda bu ilkeleri dikkate alıp işleri bu doğrultuda yürütebilecek, vizyon sahibi personel (Antrenör, yönetici, vb.) ihtiyacı ortaya çıkmaktadır.

Bu gerekliliklerin uygulanması noktasında ise en ciddiye alınması gereken dönem futbolcuların temel eğitimlerini aldıkları altyapılardır. Futbol' un asıl unsurlarının yani futbol oyununu oynayan, futbolcuların yetiştiği ve üst seviyede futbol oynayabilmeleri bakımından önemli rol oynayan bu dönem, hem kulüpler bazında hem de ülke futbolu genelinde iyi planlanmalı ve organize edilmelidir. Bu açıdan değerlendirildiğinde futbolun tek ve en önemli kaynak noktası olan altyapıların önemi ortaya çıkmaktadır.

Dünya futbolunda son 30 yıl incelendiğinde, altyapıya yatırım yapmış, akla ve bilime uygun bir planlama ve uygulama gerçekleştirmiş her takım ya da ülkenin yukarı yönlü bir ivme yakalamış olduğu görülebilir.

Bu anlamda en önemli örnekler Avrupa ülkelerinde bulunmaktadır. Almanya örneği değerlendirildiğinde, Alman futbolunun 2000 yılından itibaren ortaya koyduğu altyapı sistemi dikkat çekmektedir. Öngörülen altyapı planına göre Almanya'da toplam 121 adet futbol akademisi kurulmuştur. Bunun yanı sıra Almanya futbol federasyonu, 1. Lig olan Bundesliga 1 ve 2.lig olan Bundesliga 2'deki tüm takımlara ikişer adet futbol akademisi kurma zorunluluğu getirmiştir. Maddi anlamda da kulüplerin yanında olan federasyon 2002-2012 yılları arasında 500 milyon avronun üzerinde bir kaynağı bu akademilere aktarmıştır.

Akademilerde toplam 433 antrenör görev almış, antrenörlerin 160'ı tam zamanlı 273'ü ise yarı zamanlı çalışmışlardır. Bu antrenörler toplam 282 takım ve 5.445 futbolcu ile ilgilenmişlerdir. Ayrıca bu sistemde görev yapan antrenörlerin 63'ü UEFA Pro lisans sahibi, 196'sı ise UEFA A lisans sahibidir. Federasyon diğer antrenörler için de bu lisans şartlarını zorunlu kılmış ve antrenörlük kurslarını devam ettirmiştir. Sonuç olarak 2013-2014 sezonunda Almanya birinci ligi Bundesliga' da forma giyen toplam 525 futbolcudan 275'i(%52.4) akademilerden yetişen futbolculardan oluşmuştur (Arnuf, 2012).

Avrupa'da adını hem kulüpler hem de milli takım kapsamında duyuran ve bir ekol olduğu kabul edilen İspanya futbolu da altyapıya verdiği önem ile dikkat çekmektedir. Özellikle Barcelona Futbol Kulübü altyapısının "La Masia"(Çiftlik evi) 'nın İspanya futboluna verdiği katkı önemlidir. La Masia 2006 yılında tam anlamıyla yenilenmiş ve bu işlem 77,5 milyon avroya mal olmuştur. Altyapılarda bulunan 17 takım için dizayn edilen tesislerde 5 adet doğal çim saha, 4 adet yapay çim saha, 1 adet çok işlevli spor tesisi, 1 adet tribün, 3 adet spor salonu, 1 adet altyapı konaklama binası, birçok sahada kaleciler için ayrılan alan ve teknik geliştirici antrenmanların yapıldığı bölümler bulunmaktadır. İspanya'da Barcelona'nın yanı sıra birçok futbol kulübü de (Athletic Bilbao, Real Sociedad, Valencia, Real Madrid) altyapılarına önemli yatırımlar yapmaktadırlar. Bu yatırımlar sonucunda elde edilen başarılar irdelendiğinde; İspanya'nın milli takım kapsamında katıldığı (2014 Yılı İtibari ile) son 3 büyük turnuvayı (2 Avrupa şampiyonluğu 1 Dünya kupası) kazandığı tespit edilebilir. Kulüpler bazında ise son 6 yılda 3 UEFA şampiyonlar ligi kupası ve bir çok yarı final ve çeyrek final başarıları kazanmışlardır. Aynı zamanda 2 UEFA Avrupa Ligi şampiyonluğu ve bu organizasyonda bir final başarısı elde etmişlerdir (Griffiths, 2012).

Son olarak 1980 yıllarında geliştirdiği "Total Football" kavramıyla Dünya futboluna damga vurmuş Hollanda futbolu incelendiğinde tam anlamıyla altyapı eğitime odaklanmış bir sistem görülmektedir. Bu odaklanmanın merkezinde ise Hollanda'nın köklü futbol kulübü Ajax FC bulunmaktadır. Ajax futbol kulübünün altyapı tesisleri Amsterdam'da 140 dönüm üzerine kurulmuştur. Tesislerde 8 saha bulunmaktadır. Bunların 4'ü doğal, çim 4'ü sentetik çim sahadır. Ayrıca sadece genç takım maçlarının oynandığı bir stadyum bulunmaktadır. Altyapının yıllık bütçesi 6 milyon avrodur (Jarosz, 2012). Ajax Futbol Akademisinden, dünya futboluna birçok yıldız sunmuştur. Bu yıldızlardan bazıları şunlardır;

Van Basten, Dennis Bergkamp, Frank Rijkaard, Clerence Seedorf, Edgar Davids, Patrick Kluivert, Wesley Sneijder. Aynı zamanda Ajax Futbol Kulübü, çoğunluğu kendi bünyesinden yetiştirdiği futbolculardan oluşan kadrosu ile 1995 yılında Şampiyonlar Ligi Kupasını almış ve 1996'da final oynamıştır.

Futbolda altyapı kavramı bu örneklerden yola çıkılarak irdelendiğinde bu kavramın önemi daha ön plana çıkmaktadır. Özellikle futbol oyuncularında, teknik ve taktik bileşenlerinin altyapı döneminde sağlıklı şekilde kazanılması, üst düzey sporcuların yetişmesi noktasında kritik öneme sahiptir ve altyapı antrenörlerinin önemi de bu noktada ortaya çıkmaktadır (Straton ve ark. 2004).

Bu alanda çalışan antrenörlerin özellikleri ne olmalıdır sorusunun cevabını ise Türkozan (2012) şu şekilde sıralamıştır, Altyapı antrenörü;

- Antrenörlük yapabilecek alan bilgisi (teknik, taktik) ve resmi olarak çalışabilmek için antrenör belge sahibi olmalıdır.
- Öğrenme ve gelişim psikolojisi ile ilgili yeterliliğe sahip olmalıdır.
- Öğrencilerine veya sporcularına örnek olduğunun bilincini taşımalıdır.
- Dürüst ve tutarlı olmalıdır.
- Yaş gruplarına uygun iletişim becerilerine sahip olmalıdır.
- Grupları kontrol ve yönetme yeteneğine sahip olmalıdır.
- Her sporcunun özel ve farklı olduğunu kabul edip, sporcuları bireysel olarak değerlendirmelidir.
- Antrenman esnasında yaratıcı olmalı, sporcuları motive edebilmelidir.
- Görsel teknikler kullanılmalı ve çalışmaları ilk önce kendisi göstererek uygulatabilme yetisine sahip olmalıdır.

Ayrıca Güldaş'a (2014) göre altyapı antrenörlerinin yaptıkları işin ne amaçlı yapıldığına dair bir felsefeleri olmalıdır. Başka bir deyişle altyapı sisteminin ve kavramının ne olduğunu bilmeleri, oyuncularını ve takımlarını yarıştırmaktan çok geliştirmeyi hedeflemelidirler.

Topkaya (2013 a) kitabında altyapı antrenörlerinin bu özelliklere sahip olmasının yanı sıra, altyapı antrenörlüğü kavramının da özel bir meslek dalı olarak kabul edilmesi ve bu işi tercih edip, devam ettirebilecek bireyler tarafından yapılması gerektiğini belirtmiştir. Bu kavramın içeriği ülkemizde tam olarak oturmadığını ifade eden Topkaya, genel anlamda altyapıda görev yapan antrenörlerin asıl amacının, üstyapıya yükselmek ve orada kalıcı olmak olduğunu belirtmektedir. Bu durumun da altyapı antrenörlüğünü bir amaç olmaktan çıkarıp bir araç haline getirdiği düşünülmektedir.

Tüm bu yorumlar ve tespitler incelendiğinde futbolda altyapının ve altyapı antrenörlüğünün önemi ortaya çıkmaktadır. Altyapı antrenörlerin çalışma koşulları, işlerine duydukları saygı, maddi ve manevi kazançları, bunun yanı sıra çalıştıkları kuruma bağlılıkları gibi olgular, futbolda altyapı antrenörlerinin verimini doğrudan etkilediği varsayılan olgulardır. Bu bağlamda futbol altyapı antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin ve örgütsel bağlılıklarının araştırılması önemli bulunmuştur.

Çalışanların verimi açısından önemli bir parametre olarak görülen iş doyumunu kavramı sosyal bilimlerin dikkatini en çok çeken kavramlardan birisidir, özellikle yönetim bilimleri özelinde, üzerine çok fazla çalışma yapılmış kavramlardan biri olmuştur (Bakan ve Büyükbeşe, 2004).

İş doyumunu veya iş tatmini kavramını incelediğimizde bugüne kadar bu kavram hakkında birçok yorum ve tanım yapılmış olduğunu görmekteyiz, bunlardan bazıları şu şekildedir;

- Bireylerin yaptıkları işe karşı besledikleri olumlu hisler ve bu hislerin bireylerin üzerinde yarattığı etkilerdir (Şimşek ve ark, 2001).
- Bireylerin yaptıkları işlere karşı hissettikleri olumlu etki ya da hisleridir (Greenberg, 1997).
- Çalışanların, icra ettikleri işleri ile ilgili hissettikleri olumlu veya olumsuz hislerin ölçüsüdür (Schermerhorn, 1994, akt. Aksungur 2009).
- İş doyumunu, bireyin işinden beklediği ile eline geçen karşılaştırması sonucunda gösterdiği duygusal tepkimedir (Sarminah, 2006).

İş doyumunu kavramı 20.yüzyılın başlarında birçok bilim adamı tarafından araştırılmasına rağmen, özellikle 1970'lerden sonra bu kavram bir diğer önemli çalışma alanı olan örgütsel bağlılık kavramı ile birlikte değerlendirilmeye ve çalışılmaya başlanmıştır. Bu kavram üzerine yapılan ilk bilimsel çalışmayı, Whyte 1956 yılında yapmıştır (Dolu, 2011). Devam eden süreçte ise birçok bilim adamı (Porter, Mowday, Steers, Allen, Meyer ve Becker) örgütsel bağlılık kavramını farklı açılardan değerlendirerek, kavramın, olgunun gelişmesi ve tanınırlığına katkıda bulunmuşlardır (Dolu, 2011).

Balay (2000) örgütsel bağlılığı; “iş görenlerin örgütlerine ve kurumlarına sadakatleriyle ilgili bir tutumdur” şeklinde tanımlamıştır. Bu konuda bir çok çalışması bulunan bilim adamları Meyer ve Allen'e (1990) göre ise örgütsel bağlılık kavramı; çalışanın, örgüte karşı olan psikolojik bakış açısını anlatmakta ve örgütle olan ilişkisini sürdürmesine yol açan bireysel durumu ifade etmektedir.

Tüm bu kavramlar ve içerikler incelenmesi sonucunda bu çalışmanın amacını aktif görev yapmakta olan, futbol altyapı antrenörlerinin, iş doyum düzeyleri ve örgütsel bağlılık seviyelerini tespit etmek aynı zamanda iş doyum düzeyleri ve örgütsel bağlılık seviyeleri arasındaki ilişkiyi incelemek oluşturmuştur. Araştırmanın problemleri ise, futbol altyapı antrenörlerinin iş doyum düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir ve bu kavramlar ile katılımcıların, yaşları, medeni durumları, gelir durumları, çalıştıkları kulüp yapıları, görev süreli, antrenörlük belgeleri, öğrenim durumları arasında bir ilişki var mıdır ? ifadesi oluşturmaktadır.

Materyal ve Yöntem

Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, İç Anadolu bölgesinde bulunan amatör veya profesyonel futbol kulüplerinin altyapılarında aktif görev yapan antrenörler oluşturmaktadır. İç Anadolu bölgesinde toplam 305 faal amatör futbol kulübü ve 23 adet profesyonel futbol kulübü bulunmaktadır (TUFAD, 2014) Amatör futbol kulüplerinin her birinin altyapısında 1 altyapı antrenörünün (305x1=305) , profesyonel kulüplerin altyapılarında ise 3 altyapı (23x3=69) antrenörünün görev yaptığı varsayıldığında, evrenin toplam antrenör sayısı 374'tür. Ural ve Kılıç'a göre (2005) 380 kişilik evrenden alınacak örneklem sayısının alt sınırı, 0,05 tolerans gösterilebilir hata için 191 olarak saptanmıştır.

Araştırmanın örneklemini, İç Anadolu bölgesinde aktif olarak görev yapan 212 futbol altyapı antrenörü oluşturmuştur. Araştırmaya amaçlı örnekleme yöntemi ile seçilen antrenörler katılmıştır. Bu yöntemde araştırmacı, hangi antrenörlerin araştırmanın örnekleme seçileceği konusunda kendi yargılarını kullanır ve araştırmanın amacına uygun gördüğü antrenörleri örnekleme alır.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Antrenörlerin Demografik Bilgileri

Kişisel Bilgiler	Alt Gruplar	Frekans (f)	Yüzde(%)
Yaş Aralığı	20 ve altı aralığı	29	13,7
	21-30 arası	87	41
	31-40 arası	44	20,8
	41 ve üstü	52	24,5
Görev Süresi	0-3 yıl	83	39,2
	4-10 yıl	69	32,5
	11-20 yıl	44	20,8
	21 ve üstü	16	7,5
Antrenör Belgesi	UEFA Pro Lisans	2	1,3
	UEFA A Lisans	12	6,4
	UEFA B Lisans	35	16,2
	TFF C Lisans	92	43
	Gönüllü Lider	10	5
	Hiçbiri	61	29

Öğrenim Durumu	Lisans Üstü	3	1,4
	Besyo ve Eşdeğer	119	56,1
	Üniversite(Diğer)	28	13,2
	Lise	59	27,8
	Ortaokul	3	1,4
Kulüp Yapısı	Profesyonel	77	36,3
	Amatör	135	67,7
Medeni Durum	Evli	111	52
	Bekar	101	48

Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan bir veri toplama aracı kullanılmıştır. Birinci bölümde katılımcılara, kişisel bilgileri ile ilişkili 6 soru yöneltilmiştir. Formun ikinci kısmında ise katılımcılara, 1985 yılında Spector tarafından geliştirilen Yelboğa (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan, kullanım izni alınmış, geçerliliği ve güvenilirliği yapılmış, 36 sorudan oluşan, 6'lı likert tipi 'İş Doyum Ölçeği' sunulmuştur. Formun son kısmında ise orijinali Porter ve ark. (1974) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlaması ise 2009 yılında Buluç (2009) tarafından yapılan, kullanım izni alınmış, 15 sorudan oluşan, 5'li likert tipi, geçerliliği ve güvenilirliği yapılmış olan 'Örgütsel bağlılık ölçeği' sunulmuştur.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Veri toplama araçları futbol altyapı antrenörlerine birebir elden verilerek ve sonuçlandırıldığında elden teslim alınarak uygulanmıştır. Veri toplama aracının, ortalama cevaplanma süresi 15 dakikadır. Aynı zamanda katılımcıların gönüllü olarak veri toplama aracını doldurmaları esas alınmış ve her katılımcıya onam formu verilmiştir. Toplamda 250 veri toplama aracı dağıtılmış fakat yapılan incelemeler sonucu toplam 212 veri toplama aracı değerlendirmeye alınmıştır.

Verilerin analizinde ilk olarak katılımcıların kişisel bilgileri ve sorulara verilen cevaplar için frekans ve yüzde alma teknikleri kullanılmıştır. Daha sonra katılımcıların veri toplama aracının, sorularına vermiş oldukları yanıtların, yaş, çalışma yılı(tecrübe), eğitim seviyesi, antrenörlük kademesi, görev yapılan kulüp yapıları ve medeni durumları gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği saptanmıştır. Gruplar arasındaki farklılıkları saptamak amacıyla parametrik ve non-parametrik olmak üzere hangi analizin kullanılacağına karar vermek için öncelikle verilerin normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. Normal dağılımı test etmek için yapılan Kolmogrov-Smirnov testi sonucunda bütün değerlerin anlamlılık düzeyi 0,05' ten küçük olduğu tespit edilerek, değişkenlerin iki ölçekte de normal dağılım göstermediği saptanmıştır. Bu nedenle non-parametrik testler tercih edilmiştir. İkili gruplar arası farkı belirlemek için Mann-Whitney U testi, 3 veya daha fazla gruplar arası farkı belirlemek için ise Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Ayrıca üç veya daha fazla gruplar arası, istatistiksel olarak anlamlı bulunan maddelerde, farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere grupların ikili kombinasyonlarının tümüne Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır. Aynı zamanda iş doyumunu ve örgütsel bağlılık bulgularının birbirleriyle ilişkilerini incelemek amacıyla her iki ölçekten elde edilen verilerin dağılımının non-parametrik olması nedeniyle veriler üzerinde Spearman Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı testi uygulanmıştır.

Bulgular

Antrenörlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bulgular

Antrenörlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin ortalamaları ve standart sapma değerleri tablo 2.de verilmiştir.

Tablo 2.Antrenörlerin İş Doyumu Görüşlerinin Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

İş Doyumu	N	X	Sd
Ödeme	212	13,04	3,34
Prim	212	13,78	3,76
Denetim	212	14,38	3,25
Maaş Dışı Haklar	211	13,84	3,07
Ölçülü Ödüller	212	14,91	3,11
Çalıştırma Prosedürü	212	14,75	3,85
İş Arkadaşı	212	16,01	3,19
İşin Doğası	212	17,44	3,55
İletişim	212	15,56	2,73
Toplam	211	133,74	17,27

Veriler üzerinde yapılan Cronbach's Alpha testi sonucunda çalışmada kullanılan verilerin güvenilirliği, 80 düzeyinde tespit edilmiştir.Uygulanan iş doyum ölçeği sonucunda toplam puan üzerinden yapılan değerlendirmede, genel ortalama 133,74 çıkmıştır. Puan ve İş doyum aralığınıveren skala doğrultusunda futbol altyapı antrenörlerinin iş doyum seviyeleri orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Alt boyutlarda ise en yüksek sonuç 17,74 ile İşin Doğası ve daha sonra 16,1 ile İş Arkadaşları alt boyutlarındadır. En düşük seviyede saptanan alt boyutlar ise, Ödeme (13,04) ve Prim (13,78) alt boyutları olarak tespit edilmiştir.

Antrenörlerin yaşlarına göre yapılan istatistikler sonucunda “denetim” alt boyutuna ilişkin görüşleri üzerinde yapılan Kruskal Wallis testi analizi sonucunda anlamlı fark saptanmıştır [X (3)=12,80,p<.05]. Farklılığı yaratan grubu bulmak için yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre, “denetim” alt boyutunda 41 ve üstü yaş grubu lehine 40 yaş ve altı tüm gruplara karşı istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Antrenörlerin yaşlarına göre “maaş dışı haklar” alt boyutuna ilişkin görüşleri üzerinde yapılan Kruskal Wallis testi analizi sonucunda anlamlı fark saptanmıştır [X (3)=11,80,p<.05]. Farklılığı yaratan grubu bulmak için yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre, “maaş dışı haklar” alt boyutunda 21-30 yaş aralığı ve 41 ve üstü gruplarının lehine 20 ve altı grubuna karşı istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Ayrıca antrenörlerin yaşlarına göre “iş arkadaşları” alt boyutuna ilişkin görüşleri üzerinde yapılan Kruskal Wallis testi analizi sonucunda anlamlı fark saptanmıştır [X(3)=8,08,p<.05]. Farklılığı yaratan grubu bulmak için yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre, “iş arkadaşları” alt boyutunda 31-40 yaş aralığı lehine 20 ve altı yaş gurubuna karşı istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir.

Tablo 3 Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Tecrübe Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş	N	Sıra Ortalaması	X	X ²	P*	**Fark
Ödeme	20 ve altı	29	108,98	12,93	3,06	0,382	-
	21-30	87	97,96	12,90			
	31-40	44	105,08	12,61			
	41 ve üstü	52	134,38	13,71			
Prim	20 ve altı	29	121,97	13,79	1,58	0,663	-
	21-30	87	98,47	14,02			
	31-40	44	82,59	13,75			
	41 ve üstü	52	126,63	13,42			

Denetim	20 ve altı	29	93,81	13,10	12,80	0,005*	4>3,2,1
	21-30	87	103,99	14,26			
	31-40	44	114,11	14,15			
	41 ve üstü	52	162,19	15,50			
Maaş Dışı Haklar	20 ve altı	29	103,87	12,75	11,80	0,008*	2>1 4>1 3>2
	21-30	87	109,51	14,45			
	31-40	44	96,60	12,86			
	41 ve üstü	52	127,63	14,26			
Ölçülü Ödüller	20 ve altı	29	106,95	14,37	4,29	0,231	-
	21-30	87	96,49	15,21			
	31-40	44	110,48	14,45			
	41 ve üstü	52	136,31	15,07			
Çalıştırma Prosedürü	20 ve altı	29	106,62	14,79	1,25	0,740	-
	21-30	87	115,62	15,17			
	31-40	44	85,00	14,25			
	41 ve üstü	52	125,69	14,44			
İş Arkadaşları	20 ve altı	29	92,57	14,96	8,08	0,044*	3>1
	21-30	87	110,54	15,94			
	31-40	44	120,94	16,70			
	41 ve üstü	52	121,63	16,16			
İşin Doğası	20 ve altı	29	91,65	16,86	3,24	0,355	-
	21-30	87	113,04	17,13			
	31-40	44	116,98	18,04			
	41 ve üstü	52	126,50	17,78			
İletişim	20 ve altı	29	96,31	14,62	7,15	0,067	-
	21-30	87	109,40	15,45			
	31-40	44	110,59	15,27			
	41 ve üstü	52	135,63	16,30			
Toplam	20 ve altı	29	98,55	128,20	6,15	0,104	-
	21-30	87	105,78	132,73			
	31-40	44	103,14	132,36			
	41 ve üstü	52	152,97	136,67			

Antrenörlerin tecrübe değişkenine göre “prim” alt boyutuna ilişkin görüşleri üzerinde yapılan Kruskal Wallis testi analizi sonucunda anlamlı fark saptanmıştır [$X(3)=15,03, p<0.05$]. Farklılığı yaratan grubu bulmak için yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre “prim” alt boyutunda 0-3 yıl grubu lehine 4-10 yıl ve 11-20 yıl grubuna karşı istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Aynı zamanda “prim” alt boyutunda bir diğer istatistiksel anlamlı fark 11-20 yıl grubuna karşı 21 ve üstü yıl grubu lehine tespit edilmiştir. Farklılığı yaratan grubu bulmak için yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre “denetim” alt boyutunda 21 ve üstü yıl grubu lehine 20 yıl ve altı tüm gruplara karşı istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Farklılığı yaratan grubu bulmak için yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre “çalıştırma prosedürü” 11-20 yıl grubu lehine diğer tüm gruplara karşı, istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Bir diğer Mann-Whitney U testi sonucuna göre “iş arkadaşları” alt boyutunda 11-20 yıl aralığı grubu lehine, 0-3 yıl aralığı grubuna karşı istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre “işin doğası” alt boyutunda 0-3 yıl grubu lehine, diğer tüm gruplara karşı istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir.

Tablo 4. Antrenörlerin İş Doyumu Görüşlerinin Tecrübe Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Tecrübe	N	Sıra Ortalaması	X	X ²	P*	**Fark
Ödeme	0-3 yıl	83	101,02	13,27	4,84	0,183	-
	4-10 yıl	69	102,51	12,57			
	11-20 yıl	44	102,85	12,79			
	21 ve üstü	16	119,33	14,56			
Prim	0-3 yıl	83	108,47	14,53	15,03	0,002*	1>2,3 4>3
	4-10 yıl	69	112,06	13,55			
	11-20 yıl	44	100,06	12,40			
	21 ve üstü	16	101,56	14,75			
Denetim	0-3 yıl	83	79,81	13,84	17,76	0,000*	4>1,2,3
	4-10 yıl	69	103,67	14,15			
	11-20 yıl	44	103,38	14,70			
	21 ve üstü	16	128,76	17,31			
Maaş Dışı Haklar	0-3 yıl	83	79,52	13,84	3,43	0,330	-
	4-10 yıl	69	117,03	14,02			
	11-20 yıl	44	91,84	13,18			
	21 ve üstü	16	114,50	14,87			
Ölçülü Ödüller	0-3 yıl	83	95,72	14,90	5,87	0,118	-
	4-10 yıl	69	113,55	14,40			
	11-20 yıl	44	93,86	15,22			
	21 ve üstü	16	111,40	16,25			
Çalıştırma Prosedürü	0-3 yıl	83	113,45	14,59	8,70	0,034*	1,2,4>3
	4-10 yıl	69	109,64	15,47			
	11-20 yıl	44	101,67	13,15			
	21 ve üstü	16	101,46	15,43			
İş Arkadaşları	0-3 yıl	83	81,97	15,13	8,08	0,044*	3>1
	4-10 yıl	69	104,13	16,34			
	11-20 yıl	44	122,45	16,45			
	21 ve üstü	16	110,65	17,06			
İşin Doğası	0-3 yıl	83	93,17	16,55	8,71	0,033*	2,3,4>1
	4-10 yıl	69	102,56	17,85			
	11-20 yıl	44	114,93	18,09			
	21 ve üstü	16	113,39	18,56			
İletişim	0-3 yıl	83	85,90	15,08	6,33	0,096	-
	4-10 yıl	69	103,52	15,72			
	11-20 yıl	44	106,95	15,70			
	21 ve üstü	16	122,59	17,00			
Toplam	0-3 yıl	83	85,47	132,07	10,79	0,013*	4>1,2,3
	4-10 yıl	69	106,19	134,12			
	11-20 yıl	44	102,61	132,22			
	21 ve üstü	16	120,01	145,81			

Antrenörlerin, antrenör belgesi kademesi değişkenine göre hiç bir alt boyutuna ilişkin görüşleri üzerinde yapılan Kruskal Wallis testi analizi sonucunda anlamlı fark saptanmamıştır.

Antrenörlerin, eğitim seviyesi değişkenine göre “iş arkadaşları” alt boyutuna ilişkin görüşleri üzerinde yapılan Kruskal Wallis testi analizi sonucunda anlamlı fark saptanmıştır [X (2)=9,96,p<.05]. Farklılığı yaratan grubu bulmak için yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre “iş arkadaşları” alt boyutunda “üniversite diğer” ve “lise” grubu lehine, “BESYO vb.” grubuna karşı istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Ayrıca antrenörlerin, eğitim seviyesi değişkenine göre “işin doğası” alt boyutuna ilişkin görüşleri üzerinde yapılan Kruskal Wallis testi analizi sonucunda anlamlı fark saptanmıştır [X (2)=13,41,p<.05]. Farklılığı yaratan grubu bulmak için yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre “işin doğası” alt boyutunda “lise” grubu lehine “BESYO vb” grubuna karşı istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Antrenörlerin, eğitim

seviyesi değişkenine göre “iletişim” alt boyutuna ilişkin görüşleri üzerinde yapılan Kruskal Wallis testi analizi sonucunda anlamlı fark saptanmıştır [$X(4)=13,96, p<.05$]. Farklılığı yaratan grubu bulmak için yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre “iletişim” alt boyutunda “üniversite diğer ve “lise” grubu lehine “BESYO vb” grubuna karşı istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir.

Tablo 5 Antrenörlerin İş Doyumu Görüşlerinin Eğitim Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim	N	Sıra Ortalaması	X	X ²	P*	**Fark
Ödeme	BESYO vb.	119	99,93	12,78	4,57	0,102	-
	Üniversite Diğer	28	125,79	14,32			
	Lise	59	100,13	12,79			
Prim	BESYO vb.	119	107,50	13,96	1,98	0,372	-
	Üniversite Diğer	28	105,71	13,92			
	Lise	59	94,37	13,45			
Denetim	BESYO vb.	119	92,62	13,60	5,28	0,071	-
	Üniversite Diğer	28	126,84	15,85			
	Lise	59	114,36	14,77			
Maaş Dışı Haklar	BESYO vb.	119	99,96	13,56	5,28	0,399	-
	Üniversite Diğer	28	126,66	15,14			
	Lise	59	97,86	13,44			
Ölçülü Ödüller	BESYO vb.	119	98,71	14,51	1,83	0,399	-
	Üniversite Diğer	28	110,25	15,35			
	Lise	59	109,95	15,20			
Çalıştırma Prosedürü	BESYO vb.	119	100,97	14,52	0,727	0,695	-
	Üniversite Diğer	28	111,14	15,00			
	Lise	59	104,97	15,25			
İş Arkadaşları	BESYO vb.	119	92,61	15,35	9,96	0,007*	2,3>1
	Üniversite Diğer	28	124,50	17,14			
	Lise	59	115,50	16,42			
İşin Doğası	BESYO vb.	119	92,14	16,73	13,41	0,001*	3>1
	Üniversite Diğer	28	102,82	17,28			
	Lise	59	126,74	18,71			

Kulüp yapısına göre dağılımda profesyonel ve amatör gruplarının karşılaştırılmasında, “prim” ($U=3100, 5, p<.05$) ve “iş arkadaşları” ($U=3241, p<.05$) alt boyutlarında profesyonel grup lehine istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Bu grupların karşılaştırılmasının bir diğer anlamlı sonuç ise “işin doğası” alt boyutunda “amatör” grup lehine tespit edilmiştir ($U=4302, p<.05$). Antrenörlerin, kulüp yapısı değişkenine göre “iletişim” alt boyutuna ilişkin görüşleri üzerinde yapılan Mann-Whitney U testi analizi sonucunda anlamlı fark saptanmamıştır ($U=4621, p>.05$).

Antrenörlerin medeni durumlarına göre dağılımda Evli ve Bekar gruplarının karşılaştırılmasında, “denetim” (U=4569, 5, p<.05) ve “iş arkadaşları” (U=4493, 5, p<.05) alt boyutlarında evli gurubu lehine istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiş, diğer altboyutlarda anlamlı fark tespit edilmemiştir.

Tablo 6 Antrenörlerin İş Doyumu Görüşlerinin Kulüp Yapısı Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Kulüp Yapısı	N	X	S	Sıra Ortalaması	Sıraların Toplamı	U	P*
Ödeme	Profesyonel	77	13,40	3,78	116,83	8996,00	4402,0	0,063
	Amatör	135	12,84	3,06	100,61	13582,00		
Prim	Profesyonel	77	15,12	3,41	133,73	10297,50	3100,5	0,000*
	Amatör	135	13,02	3,75	90,97	12280,50		
Denetim	Profesyonel	77	14,07	3,38	103,53	7971,50	4968,5	0,591
	Amatör	135	14,16	3,18	108,20	14606,50		
Maaş Dışı Haklar	Profesyonel	77	14,07	3,57	115,97	8930,00	4391,0	0,070
	Amatör	135	13,70	2,75	100,27	13436,00		
Ölçülü Ödüller	Profesyonel	77	14,89	3,23	112,84	8689,00	4709,0	0,253
	Amatör	135	14,91	3,04	102,88	13889,00		
Çalıştırma Prosedürü	Profesyonel	77	14,87	2,56	115,90	8924,00	4474,0	0,088
	Amatör	135	14,68	4,44	101,14	13654,00		
İş Arkadaşları	Profesyonel	77	15,02	3,31	80,74	6217,00	3214,0	0,000*
	Amatör	135	16,58	2,99	121,19	16361,00		
İşin Doğası	Profesyonel	77	18,11	3,51	118,13	9096,00	4302,0	0,036*
	Amatör	135	17,06	3,52	99,87	13482,00		
İletişim	Profesyonel	77	15,08	2,73	113,99	8777,00	4621,0	0,177
	Amatör	135	15,38	2,72	102,23	13801,00		
Toplam	Profesyonel	77	135,48	18,06	115,53	8895,50	4425,5	0,086
	Amatör	135	132,86	16,79	100,53	13470,50		

Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

Çalışmanın sonucunda yapılan hesaplamalarda, örgütsel bağlılığın ortalama oranı 3,33, standart sapma sonucu ise ,59022 olarak tespit edilmiştir. Aynı zamanda veriler üzerinde yapılan Cronbach's Alpha testi sonucunda çalışmanın güvenilirliği ,72 düzeyinde çıkmıştır

Tablo 7 Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık Görüşlerinin Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

	N	Ortalama	Sd
Toplam	212	3.33	,59022
N	212		

Antrenörlerin yaş değişkenine göre görüşlerinin, üzerinde yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir [X² (3)=33,33, p<.05].Farklılığı yaratan grubu bulmak için yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre, 21-30 yaş aralığı, 31-40 yıl yaş aralığı ve 41 ve üstü yaş aralığı lehine, 20 ve altı yaş aralığı gruba karşı, istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir.

Tablo 8 Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık Görüşlerinin Yaş Değişkeni Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş	N	S	Sıra Ortalaması	X	X ²	P*	**Fark
Toplam	20 ve altı	29	,408	53,66	3,17	33,33	0,000*	2,3,4>1 4>2
	21-30 arası	87	,557	101,59	3,34			
	31-40 arası	44	,541	121,85	3,54			
	41 ve üstü	52	,615	131,19	3,55			
	Toplam	212	,590	-	3,33			

Antrenörlerin tecrübe değişkenine göre görüşlerinin üzerinde yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, tecrübeye göre dağılım işlemi istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir [$X^2(3)=19,62, p<.05$]. Yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre tecrübeye göre 4-10 yıl, 11-20 yıl ve 21 ve üstü yıl aralığı lehine 0-3 yıl aralığı grubuna karşı istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir.

Tablo 9 Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık Görüşlerinin Tecrübe Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Tecrübe(yıl)	N	S	Sıra Ortalaması	X	X ²	P*	**Fark
Toplam	0-3 arası	83	,576	86,56	3,1743	19,62	0,000*	2,3,4>1 4>2
	4-10 arası	69	,587	108,00	3,3498			
	11-20 arası	44	,545	133,95	3,5439			
	21 ve üstü	16	,584	1217,97	3,5542			
	Toplam	212	,590	-	3,3368			

Antrenörlerin "antrenör kademe belgesi" değişkenine göre görüşlerinin üzerinde yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, Sahip olunan Belgeye göre dağılım işlemi istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir [$X(4)=8,66, p>.05$]. Bu işlemde istatistiksel olarak fark yaratabilecek bir sayıya ulaşmayan UEFA Pro Lisans seçeneği işleme alınmamıştır.

Antrenörlerin eğitim durumu değişkenine göre görüşlerini üzerinde yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, Eğitime göre dağılım işlemi istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir [$X(2)=11,32, p<.05$]. Aynı zamanda bu işlemde istatistiksel olarak fark yaratabilecek bir sayıya ulaşmayan Lisans Üstü ve Ortaokul seçenekleri işleme alınmamıştır. Farklılığı yaratan grubu bulmak için yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre eğitime göre dağılımda "lise" grubu lehine, "BESYO vb." grubuna karşı istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir.

Tablo 10 Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık Görüşlerinin Eğitim Seviyesi Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim Seviyesi	N	S	Sıra Ortalaması	X	X ²	P*	*Fark
Toplam	BESYO ve eşdeğer	119	,565	94,89	3,2344	11,32	0,003*	3>1
	Üniversite(Diğer)	28	,548	112,55	3,3714			
	Lise	59	,617	126,60	3,5226			
	Total	207	,590	-	3,3368			

Ayrıcalıklı yapıya göre antrenör görüşlerinin karşılaştırılmasında, istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir ($U=4911,5, p>.05$).

Antrenörlerin Medeni Durum değişkenine göre antrenör görüşlerinin, karşılaştırılmasında, evli grup lehine istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir ($U=4056, p<.05$).

Tablo 11 Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	X	S	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	p*
Toplam	Evli	101	3,4686	,551	121,84	12306,00	4056,0	0,001*
	Bekar	111	3,2168	,600	92,54	10272,00		
	Toplam	212	3,3368	,590	-	-		

Antrenörlerin İş Doyum Düzeyi ile Örgütsel Bağlılık Seviyesi İlişkisinin Değerlendirilmesi

Katılımcıların iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan Spearman Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı Testi, iş doyum düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları arasında, pozitif yönde 0,01 düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Buna göre iş doyumunun arttığı durumlarda örgütsel bağlılığın arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ($r = 0,09$) dikkate alındığında iş doyumundaki toplam varyansın (değişkenliğin) %9'unun örgütsel bağlılıktan kaynaklandığı söylenebilir. Bu oran yorumlandığında, iş doyum ve örgütsel bağlılık arasında düşük seviyede, pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda örgütsel bağlılık seviyesi ile iş doyum düzeyinin alt boyutları arasında, Denetim ($r^2=0.08$) %8'inin, Ölçülü Ödüller ($r^2=0.07$) %7'sinin, İş Arkadaşları ($r^2=0.12$) %12'sinin ve İşin Doğası ($r^2=0.12$) %12'sinin, örgütsel bağlılıktan kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 12 Antrenörlerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Görüşlerinin İlişkisine Göre Spearman Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı Analizi Sonuçları

	Örgütsel Bağlılık	
İş Doyumu Toplam	,316**	0,01
Ödeme	,50	-
Prim	,103	-
Denetim	,297**	0,01
Maaş Dışı Haklar	,107	-
Ölçülü Ödüller	,256**	0,01
Çalıştırma Prosedürü	,175	-
İş arkadaşları	,340**	0,01
İşin Doğası	,340**	0,01
İletişim	,62	-

Tartışma

Antrenörlerin iş doyum görüşlerinden elde edilen toplam puan üzerinden yapılan değerlendirmede, sonuç 133,74 çıkmıştır. Toplam puan ve iş doyum düzeyinin aralığını veren skala doğrultusunda futbol altyapı antrenörlerinin iş doyum seviyeleri orta düzeyde çıkmıştır. Yaşa göre görüşleri test etmek için yapılan Kruskal Wallis testinin sonucunda Denetim, Maaş Dışı Haklar ve İş Arkadaşları, alt boyutlarında anlamlı farklar tespit edilmiştir. Yaşa göre iş doyum görüşleri değerlendirildiğinde, 20 yaş ve altı ile 21 - 30 aralığı yaş gruplarının karşılaştırılmasında, Maaş Dışı Haklar alt boyutunda 21 - 30 yaş grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Aynı zamanda Yaşa göre iş doyum görüşleri değerlendirildiğinde, 20 yaş ve altı grubu ve 41 yaş ve üstü grubunun karşılaştırılmasında 41 yaş ve üstü grubu lehine, Denetim, Maaş Dışı Haklar ve İletişim alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Bir diğer bulgu ise yaşa göre iş doyum görüşleri değerlendirildiğinde 31-40 yaş aralığı grubu ile 41 yaş ve üstü grubunun karşılaştırılmasında ise 41 yaş ve üstü grubu lehine, Denetim alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Hickson ve Oshagbemi'nin 1999 yılında yaptıkları çalışmada yaş ile iş doyum arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamışlardır başka bir deyişle yaş seviyesi arttıkça, iş doyum düzeyinin de arttığı tespit edilmiştir. Ayrıca Davis (1988) birden fazla ülke kapsamında yaptığı çalışmada yaş büyük çalışanların, genç çalışanlara oranla iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucunu elde etmiştir. Bu bulgular mevcut çalışmada elde edilen bulgular ile benzerlik göstermektedir. Buna rağmen Soyer ve arkadaşlarının (2010) yaptığı çalışmada iş doyum düzeyi ve yaş grupları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Ulucan ve arkadaşlarının (2011) yılından yaptıkları çalışmada ise en yüksek iş doyum düzeyi 21-25 yaş aralığı grubunda tespit edilmiştir, fakat yaş değişkenini ve iş doyum düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmalarda örnekleme oluşturan bireylerin yaş

düzeylerinin farklılıklar göstermesi ve orantılı olarak dağılmaması gibi nedenler çalışmalarda saptanan farklı sonuçların sebepleri olarak gösterilebilir.

Tecrübeye göre iş doyum görüşleri üzerinde yapılan Kruskal Wallis testinin sonucunda Prim, Denetim, Çalıştırma Prosedürü, İş Arkadaşları ve İşin Doğası alt boyutlarında ve toplam puanlamada anlamlı farklar tespit edilmiştir. Tecrübeye göre iş doyum görüşleri değerlendirildiğinde, 0-3 yıl aralığı grubu ile 4-10 yıl aralığı grubunun karşılaştırılmasında 0-3 yıl aralığı grubu lehine, Prim alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Bu karşılaştırmada bir diğer bulgu ise 0-3 yıl aralığı grubu ile 4-10 yıl aralığı grubunun karşılaştırılmasında 4-10 yıl aralığı grubu lehine İşin Doğası alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmesidir. Tecrübeye göre iş doyum görüşleri değerlendirildiğinde, 0-3 yıl aralığı grubu ile 11-20 yıl aralığı grubunun karşılaştırılmasında 0-3 yıl aralığı grubu lehine, Prim ve Çalıştırma Prosedürü alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Bu grupların karşılaştırılmasında tespit edilen bir diğer anlamlı fark ise 0-3 yıl aralığı grubu ile 11-20 yıl aralığı grubunun karşılaştırılmasında, 11-20 yıl aralığı grubu lehine, İşin Doğası ve İş arkadaşları alt boyutlarında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı farkın olduğu sonucudur. Tecrübeye göre iş doyum görüşleri değerlendirildiğinde, 0-3 yıl aralığı grubu ile 21 ve üstü yıl aralığı grubunun karşılaştırılmasında, Denetim, İşin Doğası ve İletişim alt boyutlarında 21 ve üstü yıl aralığı grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir.

Genel olarak maddi içeriklerle referans edilen alt boyutlarda daha genç antrenörlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeni olarak, genç antrenörlerin mesleklerinde yeni oluşu ve bu anlamda terfi etme ve kazançlarını yükseltme konularında daha pozitif düşüncülerinin etkili olduğu söylenebilir. Aynı zamanda genç antrenörlerin iş hayatının gerçeklerinden uzak beklentileri de bu durumun nedeni olabilir. Medeni duruma göre dağılımda evli ve bekar gruplarının karşılaştırılmasında, Evli grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Azım'ın 2013 yılında yaptığı çalışmada evli çalışanların iş doyumunun, bekar çalışanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirtilmiştir, bu bulgular mevcut çalışma içerisindeki bulgular ile paralellik göstermektedir. Akpınar ve Kuru'nun 2011 yılında yaptıkları çalışmada ise katılımcıların medeni durumları değişkeni ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ayrıca Dixon ve Warner'ın 2010 yılında yaptıkları çalışmada katılımcıların bir eş sahip olup olmamalarının iş doyumuna etkisi olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Eğitim alanında Şahin (2013) tarafından yapılan çalışmada ise katılımcı öğretmenlerin, bekar statüde olanlarının iş doyum düzeylerinin daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Mevcut çalışmada evli grubun lehine elde edilen bulguların sebebi olarak ise evli antrenörlerin sorumluluk duygularının daha yüksek olması ve yerleşik düzenlerinin bozulmaması bakımından iş değiştirme konusunda daha çekingen olmaları gösterilebilir.

Antrenörlerin örgütsel bağlılık görüşlerinin, ortalaması 3,33 tespit edilmiştir. Ortalama puan ve Örgütsel Bağlılık aralığını veren skala doğrultusunda futbol altyapı antrenörlerinin örgütsel bağlılık seviyelerinin orta düzeyde çıktığı saptanmıştır. Yaşa göre örgütsel bağlılık görüşleri değerlendirildiğinde, 20 ve altı yaş aralığı grubu ve 21-30 yaş aralığı gruplarının karşılaştırılmasında, 21-30 yaş aralığı grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Yaşa göre örgütsel bağlılık görüşleri değerlendirildiğinde, 20 ve altı yaş aralığı gruba ve 31-40 yaş aralığı gruplarının karşılaştırılmasında, 31-40 yaş aralığı grubu lehine, istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Mevcut çalışmada genel anlamıyla yaş düzeyinin artmasına paralel, örgütsel bağlılık seviyesinin arttığı da görülmektedir. Ketchand ve Strewser'e göre (1998) örgütsel bağlılık düzeyi yaşı ilerlemiş çalışanlarda, gençlere göre daha fazladır. Bu durumun sebebi olarak, yaşı ilerlemiş olan çalışanlar mesleklerinden ve örgütteki pozisyonlarından daha memnun oldukları düşünülmektedir.

Antrenörlerin Eğitim düzeylerine göre örgütsel bağlılık görüşleri değerlendirildiğinde istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Eğitime göre örgütsel bağlılık görüşleri değerlendirildiğinde BESYO ve eşdeğer grubu ile lise grubunun karşılaştırılmasında, Lise grubunun lehine istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Yalçın ve İplik'in 2005 yılında,

turizm sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının tespit ettikleri çalışmada, eğitim durumu ve örgütsel bağlılık arasında negatif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bakan ve Büyükebeşe'nin 2011 yılında eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki inceledikleri çalışmada da, eğitim seviyesi ve örgütsel bağlılık arasında negatif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu çalışmaların bulguları ile mevcut çalışmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Bu bulguların nedeni olarak ise eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların daha kolay bulabilecekleri düşünmeleri ve bu nedenle örgütlerine daha az bağlılık hissetmeleri gösterilebilir. Daha düşük eğitim seviyesine sahip çalışanların ise, istihdam edilememesi endişesi ve yetersizlik hissi nedeniyle, örgütsel bağlılıklarının yüksek olması da beklenen bir olarak görülebilir.

Medeni durum değişkeninin örgütsel bağlılık görüşleri değerlendirildiğinde, evli grubu ile bekar grubunun karşılaştırılmasında, evli grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Boylu ve arkadaşlarının 2007 yılında yaptıkları çalışmada medeni durum ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Çalışmaya göre evli bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri bekar bireylere göre daha yüksek çıkmaktadır. Ngamchokchichroen'in 2003 yılında yaptığı çalışmada medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel fark tespit edilmemiştir. Soyer ve arkadaşlarının (2010) yaptıkları çalışmada, evli grup ve bekar grup arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Bu bulguların tespit edilmelerinin nedeni olarak ise, iş doyumunu ölçeceğinin bulgularıyla benzerlik göstermektedir, evli bireylerin sorumluluklarının ve bağlılık hislerinin yüksek olması olarak yorumlanabilir.

Katılımcıların iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında birlişkinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan Spearman Sıra Farkları Korelasyon Hesabı testi ile iş doyum düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları arasında, pozitif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Karataş ve Güleş'in 2010 yılında yaptıkları araştırma bulgularına göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ve mevcut çalışmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir. Aynı zamanda Yıldız'ın 2011 yılında yaptığı çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiş ve örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Sonuç olarak; futbol kulüplerinin altyapılarında görev yapan antrenörlerin iş doyum düzeyleri ve örgütsel bağlılık seviyelerinin orta düzeyde olduğu ve bu iki kavram arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Araştırma Sonuçlarına Yönelik Öneriler

1. Antrenörlerin en düşük seviyede tespit edilen alt boyutlar olan, Ödeme ve Prim alt boyutlarıyla ilişkili olarak kazanç seviyelerinin Dünya'daki meslektaşlarıyla yakın seviyelere getirilmesi sağlanmalıdır.
2. Antrenörlere Maaş dışı haklar sunularak ek ücretler verilmesi ve bu doğrultuda iş doyumlarının artırılması sağlanmalıdır.
3. Antrenörlere karşı denetleme işlevinin Dünya standartlarına uygun şekilde ve iş doyumunu olumsuz etkilemeyecek doğrultuda gerçekleşmesi sağlanmalıdır.
4. Performansa ve verimli çalışmaya yönelik ödüllendirme sistemini uygulanmalıdır.
5. Antrenörlere sağlanacak hizmet içi eğitim ile kendilerini geliştirmeleri sağlanmalı ve çalıştırılma prosedürleri iyileştirilmelidir.
6. Altyapı antrenörlerinin iş tanımları belirlenerek, uzman olduğu Alana konsantre olmaları sağlanmalı ve bu sayede iş doyumlarının artırılması hedeflenmelidir.
7. Altyapı antrenörlerine yetki ve sorumluluk vererek, örgütlerine karşı hissettikleri aidiyet duygularını arttırmak hedeflenmelidir.
8. Orta seviyede tespit edilen örgütsel bağlılığı arttırmaya yönelik sosyal ve kültürel aktiviteler düzenlenmeli ve çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerinin geliştirilmesi hedeflenmelidir.
9. Antrenörlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık görüşlerinde anlamlı sonuç vermeyen sahip olunan belge değişkeninin üzerinde durularak, alanda uzman olma durumunun belgelendirilmesinin önemi benimsenmeli ve bu doğrultuda belgeleri olmayan antrenörlerin belgelerini almaları sağlanmalıdır.

10. Antrenörlerin çalışma şartları ve fiziki ortamları iyileştirilmeli iş doyumlarına pozitif etki verecek şekilde düzenlenmelidir.
11. Altyapı antrenörlerinin tam zamanlı çalışmalarını sağlayacak yasal düzenleme getirilmeli ve bu sayede örgütsel bağlılıklarının artırılması hedeflenmelidir.
12. Antrenörlerin örgütlü olarak haklarını savunmalarına yönelik gerekli adımlar yasalar çerçevesinde atılmalı, sağlıklı işleyen bir örgüt yapısı kurulmalıdır.

KAYNAKLAR

- Akpınar, S., Kuru, E. (2011). Spor Federasyonlarında Çalışanların İş Doyum Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, Vol: 24 1-11.
- Aksungur, A. (2009). Dr. Zekai Tahir Burak Kadın Sağlığı Eğitim Ve Araştırma Hastanesi'nde Çalışan Ebe Ve Hemşirelerin İş Doyumu Ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi* 23.
- Arnuf B., A. Ç. (2012). 'Futbolda Altyapı Odaklarının 10 Yıllık Başarısı'. *Bundesliga 10 Years Of Academies*, 33-37.
- Azim, T. M. (2013). Gender, Marital Status And Job Satisfaction And Empical Study. *International Rewiev Of Management And Business Research* Vol: 2, 488-498
- Bakan, İ. Büyükbeşe, T. (2004). The Relationship Between Organizational Communication And The Aspects Of Job Satisfaction: A Field Study For Academic Organizations. *Akdeniz University Journal Of Faculty Of Economic And Administrative Sciences*, 130.
- Bakan, İ. Büyükbeşe, T. (2011). An Investigation Of Organizational Commitment And Education Level Among Employees. *Ijes*, 231-245.
- Balay, Refik; (2000), Yönetici Ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No: 206, Ankara, 192s.
- Boylu, Y. E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik* Vol:511, 55-73.
- Buluç, B. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 57, 5-34 .
- Carson, M. (2014). The Manager .Çev. Özerin, R. İstanbul: Bzd Yayın Ve İletişim Hizmetleri. 9
- Davis, K. (1988). İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış. (K. Tosun, Çev.) İstanbul: İşletme Fakültesi.
- Dixon, M. A., Warner, S. (2010). Employee Satisfaction In Sport: Development Of A Multi-Dimensional Model In Coaching. *Journal Of Sport Management*, 139-168.
- Dobson, S. (2011). *The Economics Of Football*. Cambridge Universty Press, 33-36
- Dolu, B. (2011). Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 54-55..
- Greenberg, J. &. (1997). *Behavior In Organizations: Understanding And Managing The Human Side Of Work*. Usa: Prentice-Hall.
- Griffiths, J. (2012). 'Academy Manager Study Visit Fc Barcelona'. Fa Barcelona Presentetion, 3-7.
- Gültaş, T. (2014). Futbolumuzun Özkaynak Sorunsallanna Dair. www.emreguldas.com/2014/.../Futbolumuzun-Ozkaynak-Sorunsallarına-Dair
- Hickson, C. Oshagbemi, T. (1999). The Effect Of Age On The. *International Journal Of Social Economics Satisfaction Of Academics With Teaching And Research* Vol:26, 537-543.
- Jarosz, O. (2012). 'Report On Youth Academies In Europa. 22-27.
- Karataş, S. Güldeş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki . *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol:3 74-89.
- Ketchand, A., Strawser, R., J. (1998). The Existence Of Multiple Measures Of Organizational Commitment And Experience Related Differences In A Public Accounting Setting. *Behavioral Research In Accounting*, Vol:61(1) 109-137.
- Meyer, J. Allen, P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective Continuance, And Normative Commitment To The Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, Vol:63(1) 1-18.

- Ngamchokchichroen, R. (2003). A Study Of Organizational Commitment In Thailand. Ashrae Thailand Chapter, 2-9.
- Ongan, H., Demiröz, D., M. (2010). Futbolun Tarihi. H. V. Ongan İçinde, Akademik Futbol (S. 32). İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Öngören, H. K. (2012). Küresel Tutku: Futbol. İletişim Fakültesi Dergisi, 209-220.
- Sarminah, S. (2006). The Contribution Of Demographic Variables: Job Characteristics And Job Satisfaction On Turnover Intentions. *Journal Of International Management Studies*, 7-11.
- Soyer, F. C. (2010). Futbol Teknik Adamlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimler Dergisi*, 516526.
- Straton, G., Reilly, T., Williams, M., Richardson, D. (2004). The Role Of The Soccer Academy. G. Straton İçinde, Youth Soccer (S. 207-208). New York: Routledge, Taylor&Francis Group. Şimşek, Ş., Çelik, A., & Akgemici, T. (2001). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. Ankara: Nobel .
- Talimciler, A. (2008). Futbol Değil İş: Endüstriyel Futbol. İletişim Kuram Ve Araştırma Dergisi, Vol:26, 89-114.
- Topkaya, İ. (2013). Altyapı Antrenör Yeterlilikleri. Futbolda Altyapı Eğitimi (S. 32-26). İçinde Ankara: Spor Yayınevi ve Kitabevi.
- Türkozan, T. (2014) İyi Bir Antrenör Nasıl Olmalıdır: [Http://Www.Meydan.Com.Tr/Makale/Turgay-Turkozan/Iyi-Bir-Antrenor-Nasil- Olmalıdır/30.Html](http://www.meydan.com.tr/makale/turgay-turkozan/iyi-bir-antrenor-nasil-olmalıdır/30.html) Adresinden Alındı
- Ulucan, H. Erol, E., Bektaş, F., Yılmaz, İ. (2011). Türkiye'deki Profesyonel Futbol Kulüplerinin Alt Yapılarındaki Antrenörlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Selcuk Universty Journal Of Physical Education And Sportscience*, 227.
- Ural, A. Ve Kiliç, İ. (2005). Bilimsel Araştırma Süreci Ve Spss İle Veri Analizi. Detay Yayıncılık. Ankara. (1. Baskı 2005; 2. Baskı 2006).
- Yalçın, A., İplik, F., N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği . *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Vol:14 Sayı:1 398412.
- Yelboğa, A. (2009) "Validity And Reliability Of The Turkish Version Of The Job Satisfaction Survey " *World Applied Sciences Journal*, 6(8):1066-1072.

Extended English Summary

The purpose of this study is to determine the organizational commitment and job satisfaction of youth team football coaches. The sample of the study is consisted of 212 youth team coaches who work in Central Anatolian region. Coaches were selected by purpose sampling method. During the study, basic personal information form was utilized. In addition to this, the job satisfaction survey which was developed by Spector (1985) and the organizational commitment survey which was developed by Porter et al. (1974) was used. The Cronbach Alpha value of job satisfaction survey was calculated .80 and Cronbach Alpha value of organizational commitment survey was calculated .72 after data's were analyzed. The data's, normal distribution for the data were analyzed with non-parametric tests. Standard deviation, minimum and maximum values, percentage, of the data which obtained from the survey was analyzed by using, Kruskal-Wallis and Mann-Whitney U tests in SPSS 21.0 statistic program. Also the relationship between job satisfaction and organizational commitment of coaches were tried to determine by using Spearman Test.

As a result of the applied job satisfaction scale, the overall average was 133,74. It has been determined that the level of job satisfaction of the football infrastructure coaches is moderate in the direction of the scale that gives the score and job satisfaction. In the sub-dimensions, the highest score is 17.74 with Work Native, and then with 16.1 is the Work Friends sub-dimension. Sub-dimensions determined at the lowest level were determined as Sub-dimensions of Payment (13,04) and Premium (13,78). In the calculations made as a result of the study, the average ratio of organizational commitment was determined as 3,33 and the standard deviation was 59022. At the

same time, the reliability of working with Cronbach's Alpha test on the data was increased to 72. The Spearman Row Differences Correlation Coefficient Test, conducted to determine whether there is a relationship between job satisfaction levels of participants and their organizational commitment, shows that there is a significant correlation between job satisfaction levels and organizational commitment at the 0.01 level on the positive side. According to this, it can be said that organizational commitment increases when job satisfaction increases. When the coefficient of determination ($r = 0,09$) is taken into consideration, it can be said that 9% of the total variance (variability) in job satisfaction comes from organizational commitment. When this rate is interpreted, it is found that there is a positive relationship between job satisfaction and organizational commitment at low level. At the same time, between organizational commitment level and subscales of job satisfaction, 8% of the control ($r^2 = 0.08$), 7% of the Measured Rewards ($r^2 = 0.07$), 12% of the Business Partners ($r^2 = 0.12$) ($r^2 = 0.12$) were attributed to organizational commitment.

As a result; it was determined that the levels of job satisfaction and organizational commitment of the coaches working in the football clubs' infrastructure were moderate and there was a positive relationship between these two concepts.

Suggestions for Research Results

1. The level of earnings should be brought to close levels with colleagues around the world in relation to the sub-dimensions found at the lowest level of coaches, the Payment and Premium sub-dimensions.
2. Coaches should be provided additional benefits by providing non-salaried rights, and job satisfaction should be increased accordingly.
3. It should be ensured that the supervisory function against the coaches is in line with World standards and will not adversely affect job satisfaction.
4. The awarding system for performance and efficient operation should be implemented.
5. Self-improvement should be provided through in-service training provided by trainers and operational procedures should be improved.
6. Infrastructure trainer's job descriptions should be defined and focused on the area of expertise and aimed at increasing job satisfaction.
7. It is aimed to increase the sense of belonging to their organizations by giving authority and responsibility to their infrastructure coaches.
8. Social and cultural activities aimed at increasing the organizational loyalty determined at the middle level should be organized and the relations of the employees with each other should be targeted.
9. It should be emphasized that documentation of the field expertise should be emphasized by emphasizing the document variable, which does not give meaningful results in terms of the job satisfaction and organizational commitment of the coaches, and it should be ensured that the documents of the coaches without documentation are taken in this direction.
10. The coaches' working conditions and physical environment should be regulated to have a positive effect on improved job satisfaction.
11. Legal arrangements should be made to ensure that infrastructure trainers work full-time, and this should be aimed at increasing organizational commitment.
12. Necessary steps for the coaches to defend their rights in an organized manner should be taken within the framework of a healthy and functioning organization.