

Antrenörlerin iş doyum düzeyleri ve örgütsel bağlılıklarının incelemesi

By onur mutlu yaşar



**INVESTIGATION OF JOB
SATISFACTION AND
ORGANIZATIONAL
COMMITMENT LEVEL
OF YOUTH FOOTBALL
COACHES**

**FUTBOL ALTYAPI
ANTRENÖRLERİNİN İŞ
DOYUMLARININ VE
ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARININ
İNCELENMESİ**

**Onur Mutlu Yaşar²
Hakan Sunay³**

1

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.

Özet

Bu çalışmanın amacını, futbol altyapı antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi, oluşturmaktadır. İç Anadolu bölgesi genelinde gerçekleştirilen araştırmanın örneklemini, İç Anadolu bölgesi içerisinde 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 9 alt boyuttan oluşan İş Doyum Ölçeği ve Porter ve arkadaşları (1974) tarafından geliştirilmiş 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 kullanılarak değerlendirilmiştir. Ayrıca altyapı

Job satisfaction and organizational commitment levels of the coaches who 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

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.

Keywords in article's language: 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, hiçbirisi 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, 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).

Bunun yanı sıra futbol enstütrisi de Dünya ekonomisi içerisinde kendine yer bulmuştur. Futbolcuların kulüpler arası transferlerinde 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 ülkelerin futbol politikalarının ve planlarının, uygulanabilirliği 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.

Futbolda Altyapı Kavramı

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 örneğini değerlendirildiğinde, Alman futbolunun 2000 yılından itibaren ortaya koyduğu altyapı sistemi dikkatleri 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 kursları devam ettirmektedir. 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" 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. 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 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 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 ortaya çıkmaktadır. 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. Ajax Futbol Akademisinden, dünya futboluna birçok yıldız sunmuştur. Bu yıldızlardan bazıları şunlardır; Van Basten, Dennis Bergkamp, Frank Rijkaard, Clarence 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 (Jarosz, 2012).

Futbol Altyapı Antrenörlüğü

Özellikle futbol oyuncularında teknik ve taktik bileşenlerinin altyapı döneminde sağlıklı şekilde kazanılması, üst düzey sporcuların yetişmesi ve gelişmesi noktasında kritik öneme sahiptir ve altyapı antrenörlerinin önemi bu noktada ortaya çıkmaktadır (Straton ve ark. 2004).

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

- Antrenörlük yapabilecek alan bilgisi (teknik, taktik) ve resmi olarak çalışabilmek için antrenör belgesi 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.
- Grup 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 çalışmalarını, ilk önce kendisi göstererek uygulatabilme yetisine sahip olmalıdır.

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.

İş Doyumu Kavramı

İş doyumu kavramı sosyal bilimlerin dikkatini en çok çeken kavramlardan birisidir, özellikle yönetim bilimleri özelinde, üzerine çok fazla çalışma yapılan kavramlardan biri olmuştur (Bakan ve Büyükbeşe, 2004).

İş doyumu 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 doyumu, bireyin işinden beklediği ile eline geçenin karşılaştırması sonucunda gösterdiği duygusal tepkimedir (Sarminah, 2006).

Örgütsel Bağlılık Kavramının İncelenmesi

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. Bu bağlamda Bu çalışmanın amacı İç Anadolu bölgesi genelinde 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 incelemektir.

Materyal ve Yöntem

Evren ve Örneklem

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 (TÜFAD, 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 (2006) 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 örneklemine seçileceği konusunda kendi yargılarını kullanır ve araştırmanın amacına uygun gördüğü antrenörleri örnekleme alır (Balcı, 2001).

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	Evlü	111	52
	Bekar	101	48

Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan bir veri toplama aracı sunulmuştur. 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'den 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. Elde edilen sonuçlar tablolar halinde sunulmuş ve yorumlanmıştır. 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 Çizelge 3.1.1.'de verilmiştir.

İş Doyumu	N	X	SS
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 çalışmanın güvenilirliği ,80 düzeyinde tespit edilmiştir. Uygulanan iş doyum ölçeği sonucunda toplam puan üzerinden yapılan değerlendirmede, genel ortalama 133,74 çıkmıştır. Puan ve İş doyum aralığını veren skala doğrultusunda futbol altyapı antrenörlerinin iş doyum seviyeleri orta düzeyde tespit edilmiştir.

Alt boyutlarda ise en yüksek sonuç 17,74 ile İşin Doğası ve daha sonra 16,1 ile İş Arkadaşları alt boyutlarıdır. 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 grubuna karşı istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir.

Antrenörlerin tecrübe değişkenine göre “ödeme” alt boyutuna ilişkin görüşleri üzerinde yapılan Kruskall Wallis testi analizi sonucunda anlamlı farksaptanmamıştır [$X(3)=4,84, p>.05$].

Antrenörlerin tecrübe değişkenine göre “prim” alt boyutuna ilişkin görüşleri üzerinde yapılan Kruskall 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 21 ve üstü yıl grubu lehine 11-20 yıl grubuna karşı tespit edilmiştir. Farklılığı yaratan grubu bulmak için yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre “denetim” alt boyutunda 21 e 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. Farklılığı yaratan grubu bulmak için yapılan 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. Farklılığı yaratan grubu bulmak için 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.

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

Antrenörlerin, eğitim seviyesi değişkenine göre “iş arkadaşları” alt boyutuna ilişkin görüşleri üzerinde yapılan Kruskall 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. Antrenörlerin, eğitim seviyesi değişkenine göre

“işin doğası” alt boyutuna ilişkin görüşleri üzerinde yapılan Kruskall 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 Kruskall 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.

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.

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

Table 1. Antrenörlerin Örgütsel Bağlılık Görüşlerinin Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma
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. Ayrıca 41 ve üstü grubu lehine, 21-30 yaş aralığı grubuna karşı istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir.

Antrenörlerin tecrübe değişkenine göre görüşlerinin üzerinde yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, tecrübeye göre dağılım işleminde istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir [X² (3)=19,62, p<.05].Farklılığı yaratan grubu bulmak için 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. Ayrıca 21 ve üstü yıl grubu lehine, 4-10 yıl aralığı grubuna karşı istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir.

antrenörlerin “antrenör kademe belgesi” değişkenine göre görüşlerinin, üzerinde yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, Sahip olunan Belgeye göre dağılım işleminde istatistiksel olarak anlamlı fark

Yaşar, O., M. & Sunay, H., (2016). Futbol Altyapı Antrenörlerinin İş Doyumlarının ve Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi. *Journal of Human Sciences*,

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. Ayrıca kulüp yapısına göre antrenör 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 ($U=4056, p<.05$).

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 doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında düşük seviyede, pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda örgütsel bağlılık seviyesi ile iş doyumunu 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.

Table 2. Antrenörlerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Görüşlerinin İlişkisine Göre Spearman Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı Analizi Sonuçları

İş Doyumu Toplam	Örgütsel Bağlılık	
İş Doyumu Toplam	,316**	0,01
Ödeme	,50	-
Prim	,103	-
Denetim	,297**	0,01

Yaşar, O., M. & Sunay, H., (2016). Futbol Altyapı Antrenörlerinin İş Doyumlarının ve Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi. *Journal of Human Sciences*,

Maaş Dışı Haklar	,107	-
Öçülü 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 yaşlı 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 düşüncelerinin 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 gurubu 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.

Eğitime 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 Büyükbeşe'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 iş bulabilecekleri düşünmeleri ve bu nedenle örgütlerine daha az bağlılık hissetmeleri gösterilebilir. Daha düşük eğitim seviyesine sahip çalışanların ise, istihdam edilememe 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 doyum ölçüğünün bulgularıyla benzerlik göstermektedir, evli bireylerin sorumluluklarının ve bağlılık hislerinin yüksek olması olarak yorumlanabilir.

Katılımcıların iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişkinin 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

Yaşar, O., M. & Sunay, H., (2016). Futbol Altyapı Antrenörlerinin İş Doyumlarının ve Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi. *Journal of Human Sciences*,

örgütsel bağlılıklar arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ve mevcut çalışmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir. Aynı zamanda Yıldız'ın 2011 yılında yaptığı araştırmada da benzer sonuçlar elde edilmiş ve örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Antrenörlerin iş doyum düzeyleri ve örgütsel bağlılıklarının incelemesi

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

- 1** BULUT, Murat and KOÇAK, Funda. "HAZIRLIK ÖĞRENİMİ GÖREN KADIN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN REKREATİF ETKİNLİKLERE KATILMALARINI ENGELLEYEN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ", Ondokuz Mayıs Üniversitesi Yaşar Doğu Besyo, 2016. Publications 174 words — 3%
- 2** prezi.com Internet 144 words — 3%
- 3** dergi.nigde.edu.tr Internet 102 words — 2%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE MATCHES < 6%

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY OFF