



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**TAKIM SPORU ANTRENÖRLERİ VE GEMİADAMLARININ İŞ
TATMİN VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN
KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ**

HAKAN ÇAP

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİMDALI

DANIŞMAN
PROF. DR. TURGAY BİÇER
II.DANIŞMAN
DOÇ. DR. LEYLA TAVACIOĞLU

2016-İSTANBUL

TEZ ONAYI

Kurum : Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Programın seviyesi : Yüksek Lisans
Anabilim Dalı : Beden Eğitimi ve Spor
Tez Sahibi : Hakan ÇAP
Tez Başlığı : Takım Spor Antrenörleri ve Gemiadamlarının İş Tatmin ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi
Sınav Yeri : Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu
Sınav Tarihi : 14.01.2016

Tez tarafımızdan okunmuş, kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

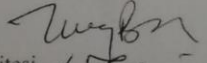
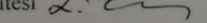
Danışman (Unvan, Adı, Soyadı)

Prof. Dr. Turgay BİÇER
Doç. Dr. Leyla TAVACIOĞLU (II.Danışman)

Kurumu

Marmara Üniversitesi
İstanbul Teknik Üniversitesi

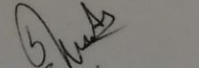
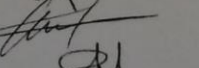
İmza

Sınav Jüri Üyeleri (Unvan, Adı, Soyadı)

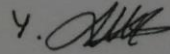
Yrd. Doç. Dr. Serap MÜNGAN AY
Yrd. Doç. Dr. Ümit ORHAN
Yrd. Doç. Dr. Mehmet M. YORULMAZLAR

Marmara Üniversitesi
Marmara Üniversitesi
Marmara Üniversitesi


Yukarıdaki jüri kararı Enstitü Yönetim Kurulu'nun 14.01.2016 tarih ve 12. sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Göksel ŞENER
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü



-Sınav evrakları 3 iş günü içinde ıslak imzalı tek kopya halinde Enstitüye teslim edilmelidir.

-Bu form bilgisayar ortamında doldurulacaktır.

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın yürütülmesi sırasında desteklerini esirgemeyen danışmanlarım Prof.Dr.Turgay Biçer ve Doç.Dr.Leyla Tavacıoğlu'na, çalışmalarında her şekilde motivasyon desteği sağlayan aileme ve sevgili Büşra Yağız'a, küçük veya büyük yardımını esirgemeyen herkese çok teşekkür ederim.

Hakan ÇAP

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmayla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

Hakan ÇAP

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	I
TEŞEKKÜR.....	II
BEYAN	III
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	VIII
TABLolar LİSTESİ.....	IX
ÖZET.....	XXI
ABSTRACT	XXII
1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
2. GENEL BİLGİLER.....	2
2.1. İş Tatmini	2
2.1.1. İş tatmini tanımı	2
2.1.2. İş tatminini etkileyen faktörler	3
2.1.2.1. Örgütsel faktörler	4
2.1.2.1.1. İşin kendisi	4
2.1.2.1.2. Ücret.....	4
2.1.2.1.3. Terfi olanakları.....	5
2.1.2.1.4. Çalışma koşulları.....	5
2.1.2.1.5. Grup faktörleri.....	6
2.1.2.1.5.1. Formal gruplar.....	6
2.1.2.1.5.2. İnfomal gruplar	6
2.1.2.1.6. Çalışma arkadaşları	7
2.1.2.1.7. Ast- üst ilişkileri.....	7
2.1.2.1.7.1. Üstler	7
2.1.2.1.7.2. Aynı organizasyon kademesindekiler	8
2.1.2.1.7.3. Astlar	8
2.1.2.2. Bireysel faktörler.....	9
2.1.2.3. Kültürel faktörler.....	9
2.1.2.4. Çevresel faktörler	9
2.1.3. İş tatminsizliğinin sonuçları	9
2.1.3.1. Saldırgan davranışlar.....	10

2.1.3.1.1.	Devamsızlık.....	10
2.1.3.1.2.	Personel devir hızı.....	10
2.1.4.	İş tatmin teorileri.....	11
2.1.4.1.	Kapsam Teorileri.....	11
2.1.4.1.1.	İhtiyaçlar hiyerarşisi.....	11
2.1.4.1.2.	Herzberg'in iki faktör teorisi	12
2.1.4.1.3.	Başarma ihtiyacı teorisi.....	13
2.1.4.1.4.	ERG teorisi.....	13
2.1.4.2.	Süreç teorileri	14
2.1.4.2.1.	Davranış şartlandırma yaklaşımı.....	14
2.1.4.2.2.	Vroom'un bekleyiş teorisi	15
2.1.4.2.3.	Lawler-Porter'in bekleyiş teorisi modeli	16
2.1.4.2.4.	Eşitlik teorisi	16
2.2.	Örgütsel Bağlılık	17
2.2.1.	Örgütsel bağlılığın tanımı	17
2.2.2.	Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler	19
2.2.3.	Örgütsel bağlılığın sonuçları	19
2.2.4.	Kuramsal destek	20
2.2.4.1.	Etzioni'nin örgütsel bağlılık yaklaşımı.	20
2.2.4.2.	O'reilly ve Chatman'in örgütsel bağlılık yaklaşımı.....	20
2.2.4.3.	Kanter'in örgütsel bağlılık yaklaşımı.....	21
2.2.4.4.	Wiener' in örgütsel bağlılık yaklaşımı	22
2.2.4.5.	Staw ve Salancık'ın örgütsel bağlılık yaklaşımı	22
2.2.4.6.	Allen ve Meyer' in örgütsel bağlılık yaklaşımı.....	22
2.3.	Spor Sektörü	23
2.3.1.	Antrenör	26
2.3.1.1.	Antrenörlük kavramı ve tanımı	26
2.3.1.1.1.	Bireysel sporlar	26
2.3.1.1.2.	Takım sporları	27
2.3.1.2.	Antrenörlük kademeleri ve görev alanları.....	27
2.3.1.2.1.	Türkiye Futbol Federasyonu antrenörlük kademeleri.....	27
2.3.1.2.2.	Amatör sporlarda antrenörlük kademeleri	28
2.4.	Denizcilik Sektörü	28

2.4.1.	Gemiadamları yeterlilikleri	31
2.4.1.1.	Güverte sınıfı.....	31
2.4.1.2.	Makine sınıfı	32
2.4.2.	Gemiadamlarının organizasyonel şeması.....	32
2.4.3.	Gemiadamlarının vardiya tutma kuralları	39
2.4.4.	Denizcilikte iş sözleşme koşulları.....	40
2.4.5.	Gemi ortamı ve insan etkileşimi	42
3.	GEREÇ VE YÖNTEM.....	46
3.1.	Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	46
3.2.	Araştırmanın Sınırlılıkları	46
3.3.	Araştırmanın Hipotezleri	47
3.4.	Veri Toplama Araçları.....	47
3.5.	Veri Toplama Yöntemi.....	49
3.6.	Anketlerin Güvenilirlik Analizleri	49
3.7.	Araştırma Verilerinin Analizi.....	51
4.	BULGULAR.....	52
4.1.	Takım Spor Antrenörleri İçin Demografik Dağılımlar	52
4.2.	Gemi Adamları İçin Demografik Dağılımlar	57
4.3.	Demografik Değişkenler ve Alt boyutlara Yönelik Analizler.....	62
4.3.1.	Takım sporu antrenörlerinde demografik değişkenler ile iş tatmini arasında ki Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları.....	63
4.3.2.	Takım sporu antrenörlerinde demografik değişkenler ile içsel tatmin arasında ki Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları.....	68
4.3.3.	Takım sporu antrenörlerinde demografik değişkenler ile dışsal tatmin arasında ki Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları.....	73
4.3.4.	Takım Spor Antrenörlerinde Demografik Değişkenler ile Örgütsel Bağlılık Arasında ki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları.....	78
4.3.5.	Takım sporu antrenörlerinde demografik değişkenler ile duygusal bağlılık arasında ki Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları.....	83
4.3.6.	Takım sporu antrenörlerinde demografik değişkenler ile devam bağlılığı arasında ki Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	88
4.3.7.	Takım sporu antrenörlerinde demografik değişkenler ile normatif bağlılık arasında ki Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları.....	93
4.3.8.	Takım sporu antrenörlerinde faktörler için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	98

4.3.9.	Gemiadamlarında demografik değişkenler ile iş tatmini arasında ki Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	101
4.3.10.	Gemiadamlarında Demografik Değişkenler ile İçsel Tatmin Arasında ki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları.	107
4.3.11.	Gemiadamlarında demografik değişkenler ile dışsal tatmin arasında ki Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	112
4.3.12.	Gemiadamlarında demografik değişkenler ile örgütsel bağlılık arasında ki Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları.....	118
4.3.13.	Gemiadamlarında demografik değişkenler ile duygusal bağlılık arasında ki Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları.....	123
4.3.14.	Gemiadamlarında demografik değişkenler ile devam bağlılığı arasında ki Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları.....	129
4.3.15.	Gemiadamlarında demografik değişkenler ile normatif bağlılık arasında ki Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları.....	134
4.3.16.	Gemiadamlarında faktörler için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	140
4.4.	Takim sporu antrenörleri ve gemiadamları için boyutlar farklılığı sınaması.....	143
5.	TARTIŞMA VE SONUÇ	151
6.	KAYNAKÇA.....	160
7.	EKLER	170
8.	ÖZGEÇMİŞ	176

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İş tatmini ve tatminsizliğine neden olan etkenler ve sonuçları.....	3
Şekil 2: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	11
Şekil 3: Herzberg' in İkili Faktör Teorisi.....	12
Şekil 4: Davranışsal Şartlandırma Yaklaşımı.....	14
Şekil 5: Vroom' un Beklenti Modeli.....	15
Şekil 6: Lawler ve Porter'ın Beklenti Teorisi.....	16
Şekil 7: Gemi içi organizasyon şeması.....	33

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: Gemiadamları Taban Maaşları	41
Tablo 2: İş Tatmini Anketinin Güvenilirlik Test Sonuçları	49
Tablo 3: Örgütsel Bağlılık Anketinin Güvenilirlik Test Sonuçları	50
Tablo 4: Normallik sınaması sonuçları	50
Tablo 5: Takım Sporü Antrenörleri Cinsiyet Dağılımı	52
Tablo 6: Takım Sporü Antrenörleri Yaş Dağılımı	52
Tablo 7: Takım Sporü Antrenörleri Eğitim Seviyesi Dağılımı	53
Tablo 8: Takım Sporü Antrenörleri Ücret Dağılımı	53
Tablo 9: Takım Sporü Antrenörleri Mevcut Kulüpte Çalıştıkları Sezon Sayısı Dağılımı	54
Tablo 10: Takım Sporü Antrenörlerinin Sahip Oldukları Antrenörlük Kademesi Dağılımı	54
Tablo 11: Takım Sporü Antrenörlerinin Antrenörlük Yaptıkları Süre Dağılımı	55
Tablo 12: Takım Sporü Antrenörlerinin Çalıştıkları Farklı Kulüp Sayısı Dağılımı ..	55
Tablo 13: Takım Sporü Antrenörlerinin Antrenörlük Yaptıkları Lig Dağılımı	56
Tablo 14: Takım Sporü Antrenörlerinin Branş Dağılımı	56
Tablo 15: Gemiadamlarının Cinsiyet Dağılımı	57
Tablo 16: Gemiadamlarının Yaş Dağılımı	57
Tablo 17: Gemiadamlarının Eğitim Seviyesi Dağılımı	58
Tablo 18: Gemiadamlarının Ücret Dağılımı	58
Tablo 19: Gemiadamlarının Denizde Çalışma Süresi Dağılımı	59
Tablo 20: Gemiadamlarının Çalıştıkları Gemi Türü Dağılımı	59
Tablo 21: Gemiadamlarının Bulunduğu Şirkette Çalışma Süresi Dağılımı	60
Tablo 22: Gemiadamlarının Sınıf Dağılımı	60
Tablo 23: Gemiadamlarının Yeterlilik Dağılımı	61
Tablo 24: Gemiadamlarının Bulunduğu Görevdeki Kıdem Dağılımı	61
Tablo 25: Gemiadamlarının Şimdiye Kadar Çalıştıkları Denizcilik Şirket Sayısı Dağılımı	62
Tablo 26: Takım Sporü Antrenörlerinin Yaş ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau İlişki Analizi Sonuçları	63

Tablo 27: Takım Sporü Antrenörlerinin Cinsiyet ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	63
Tablo 28: Takım Sporü Antrenörlerinin Eğitim Seviyesi ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları.....	64
Tablo 29: Takım Sporü Antrenörlerinin Ücret ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	64
Tablo 30: Takım Sporü Antrenörlerinin Mevcut Kulüpte Çalıştıkları Sezon Sayısı ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları.....	65
Tablo 31: Takım Sporü Antrenörlerinin Sahip Oldukları Antrenörlük Kademesi ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	65
Tablo 32: Takım Sporü Antrenörlerinin Mesleki Çalışma Süreleri ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	66
Tablo 33: Takım Sporü Antrenörlerinin Çalıştıkları Farklı Kulüp Sayısı ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	66
Tablo 34: Takım Sporü Antrenörlerinin Çalıştıkları Lig ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları.....	67
Tablo 35: Takım Sporü Antrenörlerinin Branşları ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	67
Tablo 36: Takım Sporü Antrenörlerinin Yaş ve İçsel Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	68
Tablo 37: Takım Sporü Antrenörlerinin Cinsiyet ve İçsel Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları.....	68
Tablo 38: Takım Sporü Antrenörlerinin Eğitim Seviyesi ve İçsel Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları.....	69
Tablo 39: Takım sporu antrenörlerinin ücret ve içsel tatmin düzeyleri arasındaki kendall's tau-b ilişki analizi sonuçları	69
Tablo 40: Takım Sporü Antrenörlerinin Mevcut Kulüpte Çalıştıkları Sezon Sayısı ve İçsel Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları.....	70
Tablo 41: Takım Sporü Antrenörlerinin Sahip Oldukları Antrenörlük Kademesi ve İçsel Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları.....	70
Tablo 42: Takım Sporü Antrenörlerinin Mesleki çalışma süreleri ve İçsel Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	71

Tablo 43: Takım Sporü Antrenörlerinin Çalıştıkları Farklı Kulüp Sayısı ve İçsel Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	71
Tablo 44: Takım Sporü Antrenörlerinin Çalıştıkları Lig ve İçsel Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları.....	72
Tablo 45: Takım Sporü Antrenörlerinin Branş ve İçsel Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	72
Tablo 46: Takım Sporü Antrenörlerinin Yaş ve Dışsal Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	73
Tablo 47: Takım Sporü Antrenörlerinin Cinsiyet ve Dışsal Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları.....	73
Tablo 48: Takım Sporü Antrenörlerinin Eğitim Seviyesi ve Dışsal Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları.....	74
Tablo 49: Takım Sporü Antrenörlerinin Ücret ve Dışsal Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	74
Tablo 50: Takım Sporü Antrenörlerinin Mevcut Kulüpte Çalışma Süreleri ve Dışsal Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	75
Tablo 51: Takım Sporü Antrenörlerinin Sahip Oldukları Antrenörlük Kademesi ve Dışsal Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	75
Tablo 52: Takım Sporü Antrenörlerinin Mesleki Çalışma Süreleri ve Dışsal Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları.....	76
Tablo 53: Takım Sporü Antrenörlerinin Çalıştıkları Farklı Kulüp Sayısı ve Dışsal Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	76
Tablo 54: Takım Sporü Antrenörlerinin Çalıştıkları Lig ve Dışsal Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları.....	77
Tablo 55: Takım Sporü Antrenörlerinin Branşları ve Dışsal Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları.....	77
Tablo 56: Takım Sporü Antrenörlerinin Yaş ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları.....	78
Tablo 57: Takım Sporü Antrenörlerinin Cinsiyet ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları.....	78
Tablo 58: Takım Sporü Antrenörlerinin Eğitim Seviyesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları.....	79

Tablo 59: Takım Sporü Antrenörlerinin Kazandıkları Ücret ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	79
Tablo 60: Takım Sporü Antrenörlerinin Kazandıkları Mevcut Kulüpte Çalıştıkları Sezon Sayısı ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları.....	80
Tablo 61: Takım Sporü Antrenörlerinin Sahip Oldukları Antrenörlük Kademesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları ...	80
Tablo 62: Takım Sporü Antrenörlerinin Mesleki Çalışma Süresi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	81
Tablo 63: Takım Sporü Antrenörlerinin Çalıştıkları Farklı Kulüp Sayısı ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	81
Tablo 64: Takım Sporü Antrenörlerinin Çalıştıkları Lig ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	82
Tablo 65: Takım Sporü Antrenörlerinin Branşları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları.....	82
Tablo 66: Takım Sporü Antrenörlerinin Yaş ve Duygusal Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları.....	83
Tablo 67: Takım Sporü Antrenörlerinin Cinsiyet ve Duygusal Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları.....	83
Tablo 68: Takım Sporü Antrenörlerinin Eğitim Seviyesi ve Duygusal Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	84
Tablo 69: Takım Sporü Antrenörlerinin Kazanılan Ücret ve Duygusal Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	84
Tablo 70: Takım Sporü Antrenörlerinin Mevcut Kulüpte Çalışılan Sezon Sayısı ve Duygusal Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları..	85
Tablo 71: Takım Sporü Antrenörlerinin Sahip Oldukları Antrenörlük Kademesi ve Duygusal Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları..	85
Tablo 72: Takım Sporü Antrenörlerinin Mesleki Çalışma Süreleri ve Duygusal Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	86
Tablo 73: Takım Sporü Antrenörlerinin Çalışılan Farklı Kulüp Sayısı ve Duygusal Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	86

Tablo 74: Takım Sporü Antrenörlerinin Çalıştıkları Lig ve Duygusal Baēlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	87
Tablo 75: Takım Sporü Antrenörlerinin Branşları ve Duygusal Baēlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	87
Tablo 76: Takım Sporü Antrenörlerinin Yaş ve Devam Baēlılıēı Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	88
Tablo 77: Takım Sporü Antrenörlerinin Cinsiyet ve Devam Baēlılıēı Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	88
Tablo 78: Takım Sporü Antrenörlerinin Eēitim Seviyesi ve Devam Baēlılıēı Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	89
Tablo 79: Takım Sporü Antrenörlerinin Ücret ve Devam Baēlılıēı Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	89
Tablo 80: Takım Sporü Antrenörlerinin Mevcut Kulüpte Çalıştıkları Sezon Sayısı ve Devam Baēlılıēı Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	90
Tablo 81: Takım Sporü Antrenörlerinin Sahip Oldukları Antrenörlük Kademesi ve Devam Baēlılıēı Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	90
Tablo 82: Takım Sporü Antrenörlerinin Mesleki Çalışma Süreleri ve Devam Baēlılıēı Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	91
Tablo 83: Takım Sporü Antrenörlerinin Çalıştıkları Farklı Kulüp Sayıları ve Devam Baēlılıēı Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	91
Tablo 84: Takım Sporü Antrenörlerinin Çalıştıkları Lig ve Devam Baēlılıēı Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	92
Tablo 85: Takım Sporü Antrenörlerinin Branşları ve Devam Baēlılıēı Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	92
Tablo 86: Takım Sporü Antrenörlerinin Yaş ve Normatif Baēlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	93
Tablo 87: Takım Sporü Antrenörlerinin Cinsiyet ve Normatif Baēlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	93
Tablo 88: Takım Sporü Antrenörlerinin Eēitim Seviyesi ve Normatif Baēlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	94
Tablo 89: Takım Sporü Antrenörlerinin Ücret ve Normatif Baēlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	94

Tablo 90: Takım Spor Antrenörlerinin Mevcut Kulüpte Çalıştıkları Sezon Sayısı ve Normatif Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları ..	95
Tablo 91: Takım Spor Antrenörlerinin Sahip Oldukları Antrenörlük Kademesi ve Normatif Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları ..	95
Tablo 92: Takım Spor Antrenörlerinin Mesleki Çalışma Süresi ve Normatif Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	96
Tablo 93: Takım Spor Antrenörlerinin Çalıştıkları Farklı Kulüp Sayısı ve Normatif Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	96
Tablo 94: Takım Spor Antrenörlerinin Çalıştıkları Lig ve Normatif Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	97
Tablo 95: Takım Spor Antrenörlerinin Branşları ve Normatif Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları	97
Tablo 96: Takım Spor Antrenörlerinde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	98
Tablo 97: Takım Spor Antrenörlerinde İçsel Tatmin ve Duygusal Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	98
Tablo 98: Takım Spor Antrenörlerinde İçsel Tatmin ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	99
Tablo 99: Takım Spor Antrenörlerinde İçsel Tatmin ve Normatif Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	99
Tablo 100: Takım Spor Antrenörlerinde Dışsal Tatmin ve Duygusal Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	100
Tablo 101: Takım Spor Antrenörlerinde Dışsal Tatmin ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	100
Tablo 102: Takım Spor Antrenörlerinde Dışsal Tatmin ve Normatif Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	101
Tablo 103: Gemiadamlarında Yaş ve İş Tatmini düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	101
Tablo 104: Gemiadamlarında Cinsiyet ve İş Tatmini düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	102
Tablo 105: Gemiadamlarında Eğitim Seviyesi ve İş Tatmini düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	102

Tablo 106: Gemiadamlarında Ücret ve İş Tatmini düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	103
Tablo 107: Gemiadamlarında Denizde Çalışma Süresi ve İş Tatmini düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	103
Tablo 108: Gemiadamlarında Çalışılan Gemi Türü ve İş Tatmini düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	104
Tablo 109: Gemiadamlarında Mevcut Şirketteki Çalışma Süresi ve İş Tatmini düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	104
Tablo 110: Gemiadamlarında Sahip Olunan Yeterlilik ve İş Tatmini düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	105
Tablo 111: Gemiadamlarında Çalışılan Sınıf ve İş Tatmini düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	105
Tablo 112: Gemiadamlarında Mevcut Görevde Çalışma Süresi ve İş Tatmini düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	106
Tablo 113: Gemiadamlarında Çalışılan Farklı Şirket Sayısı ve İş Tatmini düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	106
Tablo 114: Gemiadamlarında Yaş ve İçsel Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	107
Tablo 115: Gemiadamlarında Cinsiyet ve İçsel Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	107
Tablo 116: Gemiadamlarında Eğitim Seviyesi ve İçsel Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	108
Tablo 117: Gemiadamlarında Ücret ve İçsel Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	108
Tablo 118: Gemiadamlarında Denizde Çalışma Süresi ve İçsel Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	109
Tablo 119: Gemiadamlarında Çalıştıkları Gemi Türü ve İçsel Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	109
Tablo 120: Gemiadamlarında Mevcut Şirketteki Çalıştıkları Süre ve İçsel Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	110
Tablo 121: Gemiadamlarında Sahip Olunan Yeterlilik Süre ve İçsel Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	110

Tablo 122: Gemiadamlarında Çalışılan Sınıf ve İçsel Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	111
Tablo 123: Gemiadamlarında Mevcut Görevde Çalışma Süresi ve İçsel Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	111
Tablo 124: Gemiadamlarında Çalışılan Farklı Şirket Sayısı ve İçsel Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	112
Tablo 125: Gemiadamlarında Yaş ve Dışsal Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	112
Tablo 126: Gemiadamlarında Cinsiyet ve Dışsal Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	113
Tablo 127: Gemiadamlarında Eğitim Seviyesi ve Dışsal Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	113
Tablo 128: Gemiadamlarında Ücret ve Dışsal Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	114
Tablo 129: Gemiadamlarında Denizde Çalışma Süresi ve Dışsal Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	114
Tablo 130: Gemiadamlarında Çalışılan Gemi Türü ve Dışsal Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	115
Tablo 131: Gemiadamlarında Mevcut Şirketteki Çalışma Süresi ve Dışsal Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	115
Tablo 132: Gemiadamlarında Sahip Olunan Yeterlilik ve Dışsal Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	116
Tablo 133: Gemiadamlarında Çalışılan Sınıf ve Dışsal Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	116
Tablo 134: Gemiadamlarında Mevcut Görevde Çalışma Süresi ve Dışsal Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	117
Tablo 135: Gemiadamlarında Çalışılan Farklı Şirket Sayısı ve Dışsal Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	117
Tablo 136: Gemiadamlarında Yaş ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	118
Tablo 137: Gemiadamlarında Cinsiyet ve Örgütsel Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	118

Tablo 138: Gemiadamlarında Eğitim Seviyesi ve Örgütsel Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	119
Tablo 139: Gemiadamlarında Ücret ve Örgütsel Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	119
Tablo 140: Gemiadamlarında Denizde Çalışma Süresi ve Örgütsel Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	120
Tablo 141: Gemiadamlarında Çalışılan Gemi Türü ve Örgütsel Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	120
Tablo 142: Gemiadamlarında Mevcut Şirketteki Çalışma Süresi ve Örgütsel Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	121
Tablo 143: Gemiadamlarında Sahip Olunan Yeterlilik ve Örgütsel Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	121
Tablo 144: Gemiadamlarında Çalışılan Sınıf ve Örgütsel Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	122
Tablo 145: Gemiadamlarında Mevcut Görevde Çalışma Süresi ve Örgütsel Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	122
Tablo 146: Gemiadamlarında Çalışılan Farklı Şirket Sayısı ve Örgütsel Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	123
Tablo 147: Gemiadamlarında Yaş ve Duygusal Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	123
Tablo 148: Gemiadamlarında Cinsiyet ve Duygusal Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	124
Tablo 149: Gemiadamlarında Eğitim Seviyesi ve Duygusal Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	124
Tablo 150: Gemiadamlarında Ücret ve Duygusal Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	125
Tablo 151: Gemiadamlarında Denizde Çalışma Süresi ve Duygusal Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	125
Tablo 152: Gemiadamlarında Çalışılan Gemi Türü ve Duygusal Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	126
Tablo 153: Gemiadamlarında Mevcut Şirketteki Çalışma Süresi ve Duygusal Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	126

Tablo 154: Gemiadamlarında Sahip Olunan Yeterlilik ve Duygusal Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	127
Tablo 155: Gemiadamlarında Çalışılan Sınıf ve Duygusal Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	127
Tablo 156: Gemiadamlarında Mevcut Görevde Çalışma Süresi ve Duygusal Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	128
Tablo 157: Gemiadamlarında Çalışılan Farklı Şirket Sayısı ve Duygusal Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	128
Tablo 158: Gemiadamlarında Yaş ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	129
Tablo 159: Gemiadamlarında Cinsiyet ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	129
Tablo 160: Gemiadamlarında Eğitim Seviyesi ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	130
Tablo 161: Gemiadamlarında Ücret ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	130
Tablo 162: Gemiadamlarında Denizde Çalışma Süresi ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	131
Tablo 163: Gemiadamlarında Çalışılan Gemi Türü ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	131
Tablo 164: Gemiadamlarında Mevcut Şirketteki Çalışma Süresi ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	132
Tablo 165: Gemiadamlarında Sahip Olunan Yeterlilik ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	132
Tablo 166: Gemiadamlarında Çalışılan Sınıf ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	133
Tablo 167: Gemiadamlarında Mevcut Görevde Çalışma Süresi ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	133
Tablo 168: Gemiadamlarında Çalışılan Farklı Şirket Sayısı ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	134
Tablo 169: Gemiadamlarında Yaş ve Normatif Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	134

Tablo 170: Gemiadamlarında Cinsiyet ve Normatif Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	135
Tablo 171: Gemiadamlarında Eğitim Seviyesi ve Normatif Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	135
Tablo 172: Gemiadamlarında Ücret ve Normatif Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	136
Tablo 173: Gemiadamlarında Denizde Çalışma Süresi ve Normatif Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	136
Tablo 174: Gemiadamlarında Çalışılan Gemi Türü ve Normatif Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	137
Tablo 175: Gemiadamlarında Mevcut Şirketteki Çalışma Süresi ve Normatif Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	137
Tablo 176: Gemiadamlarında Sahip Olunan Yeterlilik ve Normatif Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	138
Tablo 177: Gemiadamlarında Çalışılan Sınıf ve Normatif Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	138
Tablo 178: Gemiadamlarında Mevcut Görevde Çalışma Süresi ve Normatif Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	139
Tablo 179: Gemiadamlarında Çalışılan Farklı Şirket Sayısı ve Normatif Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	139
Tablo 180: Gemiadamlarında İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	140
Tablo 181: Gemiadamlarında İçsel Tatmin ve Duygusal Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	140
Tablo 182: Gemiadamlarında İçsel Tatmin ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	141
Tablo 183: Gemiadamlarında İçsel Tatmin ve Normatif Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	141
Tablo 184: Gemiadamlarında Dışsal Tatmin ve Duygusal Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	142
Tablo 185: Gemiadamlarında Dışsal Tatmin ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	142

Tablo 186: Gemiadamlarında Dışsal Tatmin ve Normatif Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları	143
Tablo 187: Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamları İş tatmini düzeylerindeki farklılığın Mann-whitney-u test sonuçları.....	144
Tablo 188: Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamları İş tatmini düzeyleri Rank Tablosu.....	144
Tablo 189: Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamları Örgütsel Bağlılık düzeylerindeki farklılığın Mann-whitney-u test sonuçları.....	145
Tablo 190: Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamları Örgütsel Bağlılık düzeyleri Rank Tablosu	145
Tablo 191: Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamları İçsel Tatmin düzeylerindeki farklılığın Mann-whitney-u test sonuçları.....	146
Tablo 192: Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamları İçsel Tatmin Düzeyleri Rank Tablosu.....	146
Tablo 193: Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamları Dışsal Tatmin düzeylerindeki farklılığın Mann-whitney-u test sonuçları.....	147
Tablo 194: Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamları Dışsal Tatmin Düzeyleri Rank Tablosu	147
Tablo 195: Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamları Duygusal Bağlılık düzeylerindeki farklılığın Mann-whitney-u test sonuçları.....	148
Tablo 196: Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamları Duygusal Bağlılık Düzeyleri Rank Tablosu	148
Tablo 197: Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamları Devam Bağlılığı düzeylerindeki farklılığın Mann-whitney-u test sonuçları.....	149
Tablo 198: Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamları Devam Bağlılığı Düzeyleri Rank Tablosu	149
Tablo 199: Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamları Normatif Bağlılık düzeylerindeki farklılığın Mann-whitney-u test sonuçları.....	150
Tablo 200: Takım Sporü Antrenörleri Ve Gemiadamları Normatif Bağlılık Düzeyleri Rank Tablosu	150

Takım Spor Antrenörleri ve Gemiadamlarının İş Tatmin ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi

Öğrencinin Adı: Hakan ÇAP

Danışmanı: Prof. Dr. Turgay BİÇER, Doç Dr. Leyla TAVACIOĞLU(II.Danışman)

Anabilim Dalı: Beden Eğitimi ve Spor

ÖZET

Amaç: Bir yöneticinin işletmedeki insan gücünü, hedefler doğrultusunda, koordineli bir şekilde yönetmesi gerekmektedir. Bu koordinasyon için iş görenlerinin, iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeylerini değerlendirebilmesi gerekir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık sosyal bilim alanında yapılan araştırmalar arasında sıkça çalışılmaktadır. Literatürde, iş görenlerin işe ve iş ortamına karşı tutumları iş tatmini olarak adlandırılır. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan davranış olarak tanımlanmaktadır ve iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Bir zabitin, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyinin (can ve mal kayıpları vb. nedenler ile) yüksek olması beklenirken, antrenör için bu düzeyin düşük olması hayati önem taşımamaktadır. Takım yönetimi, iletişim becerisi, liderlik vb. birçok ortak özelliği bünyesinde bulundurması gereken bu iki mesleğin karşılaştırılması, benzer özelliklerinin yanında farklılıklarında ne derecede iş tatminine ve örgütsel bağlılığı etkilediği ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Gereç ve Yöntem: Araştırmamızda İstanbul'daki takım sporu antrenörleri (futbol, basketbol, voleybol) ve uzakyol zabiti gemiadamlarının iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiler belirlenerek, karşılaştırmalar yapılmıştır. İş tatmin düzeyleri için Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin 20 soruluk kısa formu, örgütsel bağlılık düzeyleri için toplamda 18 soruluk Meyer ve Allen' in Örgütsel Bağlılık Anketi kullanılmıştır. Anketlerde bulunan soruların frekans analizleri çıkarılarak, değişkenlere göre iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiler SPSS 22.0 programında değerlendirilmiştir.

Bulgular ve sonuçlar: Araştırma sonuçlarında takım sporu antrenörlerinin iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin gemiadamlarına göre, yine takım sporu antrenörlerinin içsel tatmin, duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin gemiadamlarına göre, gemiadamlarının ise dışsal tatmin ve devamlılık bağlılık düzeylerinin takım sporu antrenörlerine göre yüksek olduğu görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Antrenör, gemiadamı, iş tatmini, örgütsel bağlılık

Comparative Analysis of Job Satisfaction and Organizational Commitment Level of Team Sports Coaches And Seafarers

Student's Name: Hakan ÇAP

Thesis Advisor: Prof. Dr. Turgay BİÇER, Doç Dr. Leyla TAVACIOĞLU(Co-Advisor)

Department: Physical Education and Sport

ABSTRACT

Objective: The manager in a company should manage the manpower in a line of targets and in a coordinated way. Employees evaluate the levels job satisfaction (JS) and organizational commitment (OC). JS and OC are frequently studied in research area of social science. In the literature, JS is named as an attitude of employees to the work and work environment. OC is defined as a behavior that provides taking a decision of being a permanent member of organization and that is shaped by a relationship between employees and organization; so it is seem that there was a meaningful relationship between JS and OC. While officer's levels of JS and OC (life and property loss etc. causes) is supposed to be high, being low of this levels is vital for coaches. It is aimed two compare these two profession keeping team management, communication skill, leadership etc. and may after common properties within and also to show how much the differences in addition to similarities affects the JS and OC.

Material and Methods: In our research, it is made a comparison between team sports coaches (football, basketball, volleyball) and officer seafarers by defining the relationship between the levels of JS and OC. While Minnesota's Job Satisfaction Scale's short form with 20 questions is used for JS levels, Meyer's and Allen's Organizational Commitment Survey with 18 questions is used for the level of OC. According to variables, the relationship between the levels of JS and OC is evaluated with SPSS 22.0 program by making inference of frequency analyze of questions in surveys.

Results and Conclusion: In research results, it is seem that according to seafarers JS and OC levels of team sports coaches, and also internal satisfaction, emotional and normative commitment levels of team sports coaches are higher. However external satisfaction and continuity commitment levels of seafarers are higher according to team sports coaches.

Keywords: Sport Coach, seafarer, job satisfaction, organizational commitment.

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Bu araştırma ile takım sporu antrenörleri ve zabit sınıfı gemiadamlarının iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi ve bu iki grubun karşılaştırılması amaçlanmaktadır. Özellikle takım yönetimi, iletişim becerisi, liderlik başta olmak üzere birçok ortak özelliği bünyesinde barındıran bu iki iş grubunun karşılaştırılması, benzer özelliklerinin yanında farklılıklarında ne derecede iş tatminine ve örgütsel bağlılığa etki ettiğini ortaya koyması amacıyla yapılmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

Birey ile organizasyon arasındaki ilişkilerin hepsi çapraz bir muhasebe ile ifade edilir. Organizasyon açısından kişi yapmış olduğu iş karşılığında ücretlendirilmektedir. Ancak bu durum kişi açısından farklı boyuttadır. İş gören davranış ve tutumlardan ibaret bir iş yapmakta ve bunun psikolojik maliyetini yüklenmektedir (Koçel, 2011). Bunlar işin yaşantısal niteliklerine bağlıdır. İşe olan ilgi, sempati, prestij ilişkileri, ast/üst ilişkileri, yer değişiklikleri, iş yeri yakınlığı, konforun verdiği tatmin, iş saatlerinin uygunluğu, ekonomik zorluklar ve iş mevkileriyle ilgili geleneksel tutumlarla ilgili olarak organizasyonlar çoğu sefer kendileriyle personelleri arasındaki kurdukları psikolojik ilişkileri idare etmekte hantal görünürler (Morin, 1972). İş görenlerin sahip olduğu tutumların yöneticiler tarafından bilinmesi örgüte karşı tutumlarının anlaşılması ve sonucunda ortaya çıkacak olumlu veya olumsuz faktörlerin kestirilebilmesi açısından önemlidir (Özkalp ve Kirel, 1999). Çünkü bir yöneticinin organizasyon bünyesinde var olan insan gücünü, organizasyonun hedeflerine ulaşabilmesi için koordineli bir şekilde yönetmesi, yönlendirmesi gerekmektedir. Bu görevini yerine getirebilmesi için bir yöneticinin, iş göreninin iş tutumunu bilmek istemesi en tabii hakkıdır. Bu sebeplerden ötürü iş tatmini, örgütsel davranış ve işletme bilimleri tarafından üzerinde en çok araştırmanın yapıldığı konulardan biridir (Spagnoli ve ark., 2012).

2.1. İş Tatmini

2.1.1. İş tatmini tanımı

İş görenlerin işe ve iş ortamına karşı tutumları genellikle iş tatmini olarak adlandırılır (Erdoğan, 1994; Özkalp ve Kirel, 1999; Can ve ark., 2009). Bu tutumun pozitifliği iş tatmini olarak tanımlanırken, negatif olması iş tatminsizliği kavramını ortaya çıkarır (Saari, 2004).

Locke (1984) iş tatminini kişinin işini ve iş deneyimini değerlendirmesi neticesinde ortaya çıkan olumlu duygular olarak tanımlamıştır.

Newstrom (2011) iş tatminini, çalışanların işlerine karşı olumlu ve olumsuz hislerinden oluşan bir bütün olarak tanımlamıştır.

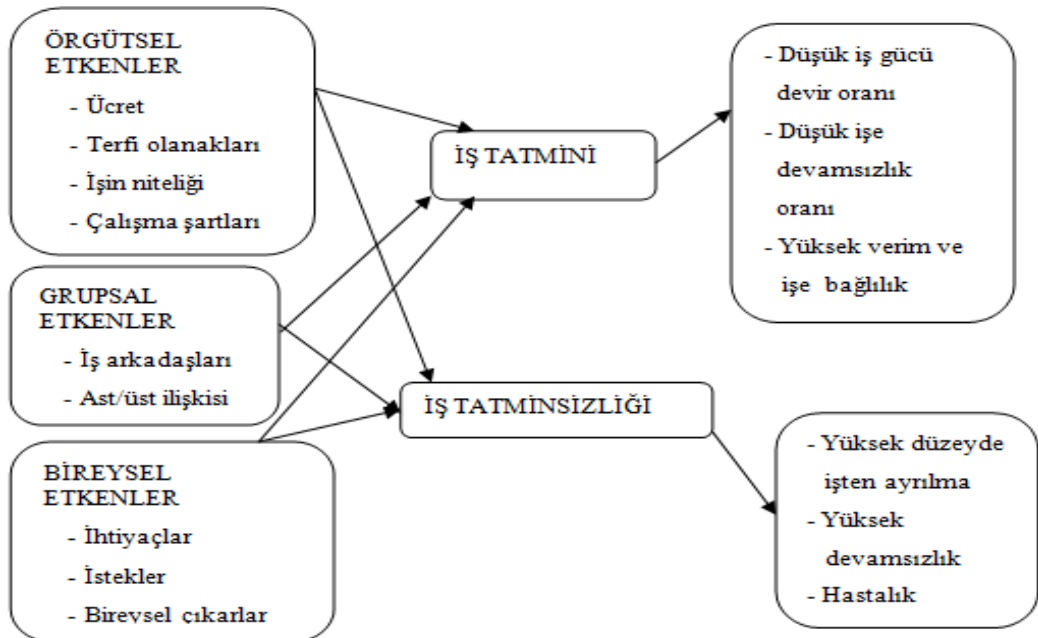
Luthans'a (2008) göre iş tatmini, iş görenler tarafından önem arz eden şeylerin iş tarafından ne ölçüde karşılandığının ölçüsüdür.

Eren (2012) ise iş tatmini denildiğinde işten kazanılan maddi getiriler, iş görenin birlikte çalışmaktan hoşlandığı iş arkadaşları ve bir eser oraya çıkarmanın vermiş olduğu hazın akla geldiğini belirtmiştir.

İş tatmini dinamik bir özellik taşır. Hemen oluştuğu gibi aniden de azalabilir. Kısacası insanların gereksinimlerine göre değişkenlik gösteren bir olgudur (Güney, 2007).

2.1.2. İş tatminini etkileyen faktörler

Erdoğan (1994), Özkalp ve Kirel (1999) iş tatmin veya tatminsizliğini etkileyen faktörleri ve sonuçlarını Şekil 1 deki gibi ifade etmişlerdir.



Şekil 1: İş tatmini ve tatminsizliğine neden olan etkenler ve sonuçları (Erdoğan,1994).

Örücü ve ark. (2006) iş tatminini etkileyen faktörlerin örgütsel, grupsal, bireysel, kültürel ve çevresel faktörler şeklinde sıralamaktadırlar.

2.1.2.1.Örgütsel faktörler

2.1.2.1.1.İşin kendisi

Kişinin kendini geliştirmesine olanak sunup sunulmaması gibi özellikler iş görenin tatmin ya da tatminsizliğine neden olur (Berkman, 2007). Monoton olan işler iş görende bir zaman sonra bıkkınlık hissi uyandıracaktır. Bu da performansını olumsuz yönde etkileyecektir.

2.1.2.1.2.Ücret

İşletmelerin kuruluş nedeni ve iş görenlerin çalışma nedeni aynı ekonomik temele dayanır. İş görenin temel amacı kendi yaşamını ve aile yaşantısını devam ettirecek yeterli bir ücret elde etmektir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996). Çalışanın işe karşı tutumunu olumlu hale getiren geleneksel faktörlerin başında terfi olanağı ve ücret gelmektedir (Erdoğan, 1994). Aydemir ve Erdoğan (2013) ücret tatmini, iş tatmini ve iş gören performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Sabauncuoğlu ve Tüz (1996) ücretin iş göreni işletmeye bağlamak için en güçlü unsur olduğunu ancak bir iş görenin aldığı ücretten daha çok başkalarının aynı iş için aldığı ücretle ilgilendiğini belirtmiştir. Çünkü iş gören açısından ücrete yüklenen başka anlamlarda mevcuttur. Ücret, yöneticinin iş gören hakkındaki düşüncelerini ifade eden bir sembol olma niteliği de taşır (Yaşar, 2010). Bunun için ücretin adil bir şekilde saptanıp, yapılan iş miktarı ve niteliği ile uyumlu olup, kişisel değerlere ve özellikle ünvanlara, diplomalara uygun düşmesi ve ödenmesi gerekir (Eren, 2012). Ancak iş görenin parasal yönden hoşnut edilmesi, iş tatmininin yükselteceği ve daha fazla verim alınabileceği anlamını taşımaz (Tortop, 1994). İş tatmini ve tatminsizliğine neden olan etkenler, bireyden bireye büyük farklılıklar gösterir, her birey aynı etkenden diğeri kadar etkilenmeyebilir (Özkalp ve Kirel, 1999).

2.1.2.1.3.Terfi olanakları

Ücret ile birlikte, iş görenin tatmin seviyesini ve verimliliğini etkileyen önemli faktörlerden biri de işte yükselme olanağıdır. Ücret ve terfi arasında iş tatmininin sağlanması bağlamında ilişki bulunmaktadır (Koçel, 2011).

İş gören, başlangıçtan itibaren yeteneklerinin gelişmesinden ve gelişen yeteneklerinin işletmeye katkısını görmekten mutluluk duyar. Bireye yeteneklerini geliştirme, işinde yükselme ve başarı sağlama olanaklarının sunulması işletmeye daha çok bağlanması anlamı taşıyacak ve işletme tarafından tek yönlü olarak sömürüldüğü duygusundan onu uzaklaştıracaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996).

Terfi, iş göreni çalışmaya sevk eden en önemli etken olan ihtirası doyurucu bir araçtır ve eğer işe alınan kişi işe başladığı andan itibaren önünde ilerleme şansının olmadığına ve dolayısıyla ücretinin artmayacağına kanaat getirirse, bütün çabalarının gereksiz olduğuna inanarak işe karşı olumsuz tutum takınabilir. Terfi esnasında iltimaslara ve etki altına daha çabuk girebilecek kişilerin üst kademelere geçirilmesi işlemlerine rastlanmaktadır (Eren, 2012). Kişilerin terfi edilmesinde yeterlilikler açık bir şekilde belirlenip, diğer iş görenlerin kafasında soru işaretli bırakmayacak bir yol izlenmelidir.

2.1.2.1.4.Çalışma koşulları

Genellikle iş görenler ısı, nemi, havalandırması, aydınlatması, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz oluşu yönleriyle çalışmaya elverişli koşulları sahip olan işletmeyi tercih ederler (Çalışkan, 2005). İşyerindeki kötü ısınma koşulları, yetersiz aydınlatma, gürültü ve yetersiz havalandırma hem işin yapılmasını olumsuz yönde etkiler hem de iş görenin bedensel ve ruhsal fonksiyonlarının bozulmasına yol açabilir (Eronat, 2004).

İş ortamının sahip olduğu fiziki koşullar dışında işin gerektirmiş olduğu çalışma süresi de çalışma koşullarındandır. Resmi gazetede 2003 tarihinde yayınlanan 4857 sayılı iş kanunun 63. maddesinde çalışma süresinin genel olarak haftalık 45 saat olduğu belirtilmiştir. Bu süre normal koşullarda işyerinde haftalık çalışma günlerine

eşit olarak bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması durumunda günlük 11 saati geçmeyecek şekilde bu çalışma süresi çalışma günlerine farklı şekilde dağıtılabilir. Resmi gazetede yayınlanan 4373 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 26. Maddesi'nde belirtildiği üzere denizde genel olarak haftalık çalışma süresi 48 saattir. Bu sürenin haftada çalışılan gün sayısına bölünmesiyle bulunacak rakamın aşılması durumunda fazla çalışılmış olur.

2.1.2.1.5. Grup faktörleri

Grupları formal ve informal olmak üzere iki çatı altında toplamak mümkündür (Koçel, 2011).

2.1.2.1.5.1. Formal gruplar

Organizasyon gereksinimlerine göre planlı ve bilinçli şekilde oluşturulurlar. Bir organizasyondaki en önemli formal gruplar emir komuta grupları ile görev gruplarıdır. Emir komuta grupları organizasyon içerisindeki departmanları ifade ederken görev grupları ise, belirli bir amaç çerçevesinde oluşturulmuş geçici gruplardır (Koçel, 2011). Görev grupları amacını gerçekleştirdiklerinde dağılırlar ve üyeleri kendi emir komuta gruplarına geri dönerler.

2.1.2.1.5.2. İnfomal gruplar

İnfomal gruplar organizasyonlar içerisinde kendiliğinden, doğal olarak ortaya çıkarlar. Çeşitli nedenlerle ortaya çıkmaları mümkündür. Çıkar grupları, dostluk, arkadaşlık grupları, aynı şehirden olma, aynı okul mezuniyeti, benzer hobilere sahip olma vs. özelliklerle ortaya çıkan bu birliktelikler infomal grupların en çok rastlananlarından. Çalışanların infomal gruplar içerisinde yer almalarının başlıca sebepleri arasında ihtiyaç tatmini gelebilmektedir (Koçel, 2011). Bir gruba üye olmak veya kabul edilmek kişiyi yalnızlık duygusundan kurtarır, prestij, statü ve tanınma olanakları sağlar (Eren, 2012). Ayrıca kişinin güvenlik, sosyal ve benlik ihtiyaçlarını karşılayabilmenin yanında ekonomik çıkar sağlamasına da katkıda bulunabilir.

2.1.2.1.6.Çalışma arkadaşları

İş tatmini etkileyen bir başka boyut ise kişinin birlikte çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşlarıyla elde ettikleri verimin onlara sağladığı mutluluk ve huzurdur (Güney, 2007). Çalışma arkadaşları birbirleriyle kaçınılmaz bir iletişim içerisindeyler. Bu süreç içerisinde duygusal ilişkilerin rolü oldukça etkilidir. Bireylerarası ilişkilerde duygular mesaj olarak alınıp verilir. Bu şekilde bireyin çalışma arkadaşına karşı hissettiği olumlu ya da olumsuz duygular gönderilen mesajın kabulünde önemli derecede rol oynamaktadır (Eren, 2012). Dolayısıyla Çalışma arkadaşlarına karşı geliştirilen olumlu duygular onlarla kişi arasındaki iletişimsel etkinliği sağlayabilmektedir. Bu olgu yapılacak işteki süreci etkileyebilecek ve verimliliği ortaya çıkaracaktır.

Kişiler arasındaki bu bağın kurulmasında şüphesiz en etkin yöntem ortak paydalar üzerinden bilgi alışverişi olacaktır. Burada kastedilen ortak paylar; kişilerin kullandıkları dil, ırk, değer yargıları, siyasi görüşleri, dini görüşleri vb. örnek olarak gösterilebilir. Örneğin birçok sektörde karşılaştığımız yabancı personel istihdamı işletmelere katkı sağlamasının yanı sıra yukarıda değinilen farklılıklar sebebiyle, olumsuz etkilere de sahip olabilmektedir. Bu etkinin, çalışanların iş tatmin düzeyini olumlu ya da olumsuz şekilde değiştirmesi mümkündür.

İş tatmin düzeyi düşük olan kişiler örgüt çıkarlarını doğrudan etkilemenin yanı sıra, diğer çalışma arkadaşlarını da olumsuz etkileyerek dolaylı yoldan da zarar verebilirler (Güney, 2007).

2.1.2.1.7.Ast- üst ilişkileri

2.1.2.1.7.1. Üstler

Kişi ile üstleri arasındaki bütün ilişkiler kişinin çeşitli konulardaki bilgi, tutum, alışkanlık ve beklentilerini değiştirebilmektedir (Koçel, 2011). İşgören ve üstlerinin amaçları ve değer yargıları arasında bir uyum olması gerekmektedir. Aksi takdirde iş gören işletmede uzun süre çalışmayabilir (Koçel, 2011).Yöneticiler genelde örgütsel

bir etken olarak düşünülse de onların çalışanlara davranış biçimi çalışanların tatminini etkileyebilir.(Örücü ve ark., 2006)

2.1.2.1.7.2. Aynı organizasyon kademesindekiler

Aynı kademedeki işgörenler terfi için açık veya kapalı rekabet içerisindeyler. İşletme kademesinde ilerlemeyi hedefleyen iş görenler kendi yeteneklerini göz önüne çıkartarak, işletme içerisindeki aynı kademedeki çalışma arkadaşlarına karşı bir başarı kazanıp bir üst kademeye terfi etmek isterler (Koçel, 2011). Bu süreç içerisinde aynı kademe mensubu işgörenlerin yapmış olduğu faaliyetlerde, amaç ve değer yargılarındaki farklılıkların etkin rol oynaması durumunda, kendi değerinin anlaşılması için pasif olarak bekleyen işgören, beklentilerinin karşılanmadığını gördüğünde, bu tatminsizlik sebebiyle işletmeye karşı tutum ve davranışını değiştirebilecektir. Üst düzey yöneticiler kendi koydukları kurallar içinde hareket serbestliğine sahipken orta düzey yöneticiler bu imkandan yoksundur. Orta düzey yöneticiler üst düzey yöneticilerin baskısı ile alt kademenin direnci arasında sıkışıp kalmaktadırlar (Baltaş ve Baltaş, 2008).

2.1.2.1.7.3. Astlar

Bir yöneticinin başarısı, astlarının başarılarına bağlıdır (Koçel, 2011).Organizasyon kademesi yükseldikçe esas yapılmakta olan iş ile aradaki mesafe artmaktadır. Dolayısıyla bir yönetici işini verimli bir şekilde yapabilmesi için alt kademedен zamanında gelecek, doğru bilgi akışına ihtiyaç duyar. Bu ihtiyaç pozitif yönde giderildiğinde, işletme amaçlarını içselleştirmiş ve kendini işine adanarak çalışan astlara sahip yöneticiler, formal durum gereği isteklerini yerine getiren astlara sahip yöneticiden daha başarılı olacaklardır (Koçel, 2011). Böylelikle yüksek tatmin düzeyine sahip astlara sahip yöneticilerinde tatmin düzeyi olumlu yönde etkilenebilmektedir.

2.1.2.2. Bireysel faktörler

Kişinin ihtiyaç ve beklentileri iş tatminlerini etkileyebilmektedir. İş tatmininin kişilik özellikleri ile ilişkisi bulunmaktadır (Demirtaş, 2010). Her birey hayat görüşü açısından birbirlerinden ayrılabilmenin yanı sıra, onları harekete geçirecek güdüler de çeşitlilik ve şiddet bakımından farklılık gösterebilmektedir (Eren, 2012). Dolayısıyla bireyleri güdülemek amacıyla kullanılacak teşvik unsurlarına tepkiler, farklı olarak ortaya çıkabilmektedir. Kişilik farklılıkları bireyin dış görünümü, rolü ve görevi, potansiyel yetenekleri, içerisinde yaşadığı toplumsal özelliklerden etkilenir (Eren, 2012).

2.1.2.3. Kültürel faktörler

Bireyin sahip olduğu inançlar, değerler ve tutumlardır. Bireyin içerisinde doğup büyüdüğü sosyal çevre tarafından kazandırılır. Örf ve adetler, değer yargıları ve dini inanışlar bu çerçevede değerlendirilebilir (Eren, 2012). Örneğin bir işte hemen yükselebileceğine inanan bir kişi işinde bu amacını gerçekleştiremez ise işletmeye karşı olumsuz tutumlar takınabilir. İş yavaşlatmak, işe geç gelmek bunlardan bazıları olarak sayılabilir.

2.1.2.4. Çevresel faktörler

Bireyi etkileyen ekonomik, sosyal ve devlete ait tüm faktörlerdir. Örneğin, iş yoğunluğundan dolayı ailesine zaman ayıramayan bir kişinin bu durumu işine yansıyabilir ve iş tatminini etkileyebilir (Örücü ve Ark., 2006).

2.1.3. İş tatminsizliğinin sonuçları

Yetersiz iş tatmini, ani grevler, işi yavaşlatma, çalışmadan kaçma, verimsizlik, disiplinsizlik ve benzeri sorunların arkasında yatan temel unsurlardandır (Özkalp ve Kirel, 1999).

2.1.3.1.Saldırgan davranışlar

Saldırgan davranışta bulunmaya yatkın olan kişi engelleri normal yollarla değil zor kullanarak aşabileceği düşüncesindedir. İş görendeki psikolojik tatminsizlik sebebiyle sıkça rastlanmakta olan olayla arasında; yönetim tutumlarından şikayet, makine ve malzeme tahribatı, iş arkadaşlarıyla geçimsizlik, karşıt sendika üyeliği vb. gösterilebilir (Eren, 2012).

2.1.3.1.1.Devamsızlık

Devamsızlık, iş görenin çalışma programı ya da planına göre, çalışması gereken zamanlarda işine gelmemesidir (Eren, 2012). Bu durum işletme için çok büyük maddi kayba sebebiyet verebilir. Personele ödenecek ücret karşılığında alınan işin yapılması vaadi, personelin işe gelmemesi durumunda yarım kalacak ve işletmeyi zarara uğratacaktır.

2.1.3.1.2. Personel devir hızı

Personel devri, bir işletmeden ayrılma ve işletmeye katılma faaliyeti olarak ifade edilebilir. Bu hareketlerin, oransal şekilde ifadesi, insan kaynakları açısından önem arz etmektedir. Çünkü Personel devir hızının yüksek olması işletme bünyesinde bulunan personelin ayrılıp yerine yeni personelin istihdamı anlamı taşımakta ve bu yeni çalışanlar ile birlikte işletmeyi, eğitim, uyum sorunu gibi birçok etmenle karşılaştırmaktadır (Tuna 2007). Bunun sonucunda maddi kaybın yanında zaman kaybı da söz konusu olabilmektedir.

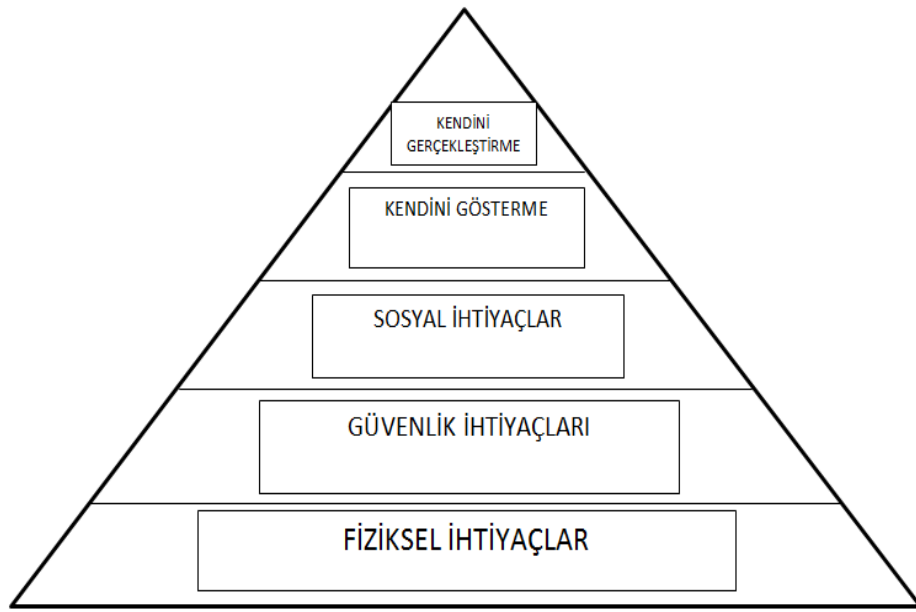
İş tatmini ve iş gücü devir hızı arasında bir ilişki söz konusudur ve tatmin seviyesi düşük iş görenlerin işlerini bırakma olasılığını çok daha yüksektir (Çalışkan, 2005). Bu bağlamda bir işletmenin personel devir hızını düşük tutabilmesi için işgörenlerinin tatmin düzeyini yüksek tutmaya çalışması yararına olacaktır.

2.1.4. İş tatmin teorileri

2.1.4.1. Kapsam Teorileri

2.1.4.1.1. İhtiyaçlar hiyerarşisi

Abraham Maslow tarafından geliştirilen bu teori, insan ihtiyaçlarını 5 temel kategoride ele almıştır.



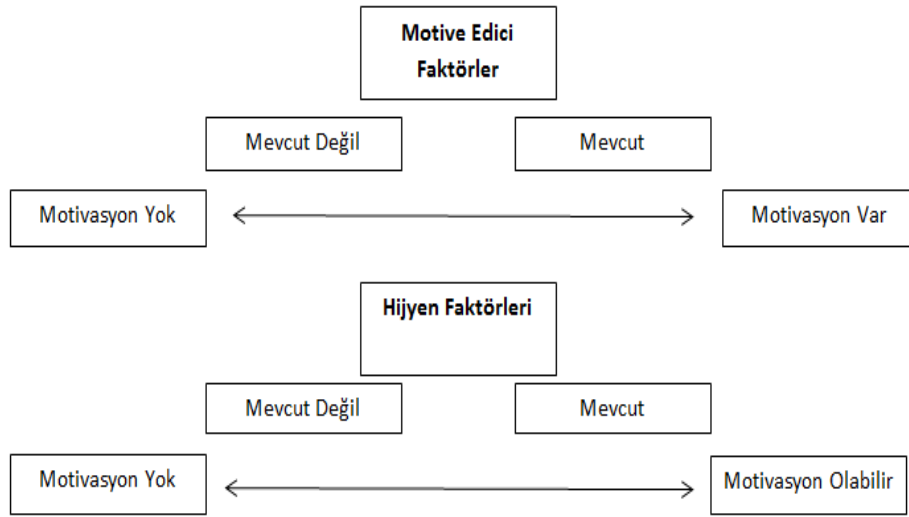
Şekil 2: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Sökmen, 2010).

En alt basamakta beslenme, barınma, giyinme gibi temel ihtiyaçlar yer alır. İkinci basamak, fiziksel ve ekonomik kayıplardan korunmaya yönelik ihtiyaçlardan oluşan, güvenlik ihtiyaçlarıdır. Sonrasındaki basamağı insanların sosyal bir varlık olmasından kaynaklanan arkadaşlık, aidiyetlik ve benzeri olgulardan oluşan sosyal ihtiyaçlar oluşturur. Dördüncü basamak ise bilgi, statü, başarı, prestij gibi gereksinimlerin yer aldığı saygınlık ihtiyaçlarıdır. Bu teorideki sonuncu basamak, diğer tüm adımları tamamlamış kişinin, bütün potansiyelini hayata geçirme ihtiyacı olarak tanımlanan kendini gerçekleştirme ihtiyacından meydana gelir.

Bu kuramın en önemli varsayımlarından birisi insanın bir neden sonucunda davranış sergilediği ve bu nedeni oluşturan olgunun ihtiyaçlar olduğudur (Erdem,1997).

Maslow'a göre hiyerarşide aşağıdan yukarıya doğru ilerlemede, sırasıyla bir basamaktaki ihtiyaçlar gereksinim duyulduğu oranda giderilmeden diğer basamaktaki gereksinimler kişinin motivasyonunda önem kazanmamaktadır (Paksoy,2002).

2.1.4.1.2.Herzberg'in iki faktör teorisi



Şekil 3: Herzberg' in İkili Faktör Teorisi (Sökmen, 2010).

Frederick Herzberg tarafından geliştirilen ikili faktör teorisi iş tatmini ile ilgili en önemli kurumlardan birisidir. Bu teoriye ismini veren iki faktör; tatmini sağlayan, başarının takdir edilmesi, yapılan işin özü, yüklenilen sorumluluk, terfi imkanları, kendini geliştirme imkanları gibi güdüleyiciler ve işletmedeki adil yönetim, olumlu ast üst ilişkileri, olumlu çalışma koşulları, beklenen ücret talebinin karşılanması, çalışma arkadaşları ile olumlu ilişkiler, saygınlık, emniyet gibi eksiklik durumunda tatminsizliğe neden olan koruyucu etmenlerdir.

Herzberg'e göre iş tatmini sağlayan belirli koşullar gibi tatminsizliği de sağlayan belirli koşullar vardır ve bu koşullar değişik faktörlerden oluşabilir. Dolayısıyla tatmin ve tatminsizlik bu kurama göre birbirinin karşıtını vermemektedir (Eronat, 2004).

Koruyucu etmenlerin karşılanma düzeyi iş gören tarafından talep edilenin altına düşmesi durumunda iş tatminsizliği oluşur. Talep edilen düzeyin karşılanması durumu ise tatmin hissini doğurmayıp tarafsız bir durum ortaya çıkarmaktadır (Ege, 2000).

2.1.4.1.3.Başarma ihtiyacı teorisi

David McClelland tarafından geliştirilen bu teori üç grup ihtiyaç için bireylerin davranış sergilediğini savunur. Bunlar;

Başarı ihtiyacı: Bir şeyi daha etkin ve başarılı şekilde gerçekleştirme ihtiyacı,

Güç kazanma ihtiyacı: İnsanları etkileme ve kontrol etme ihtiyacı,

Bağlanma (ilişki kurma) ihtiyacı: Arkadaşlık kurma ve samimi ilişkiler sürdürme ihtiyaçlarıdır.

Bu teoride kişileri yüksek seviyede motivasyona sevk etmenin, onların ihtiyaçlarına göre işler verilerek mümkün olacağı sonucuna varılmaktadır (Güney, 2007).

2.1.4.1.4. ERG teorisi

Clayton Alderfer yapmış olduğu çalışmalarda Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi'nin uygulamada gerçeği yansıtmayabileceği sonucuna ulaşarak ERG teorisini geliştirmiştir. Bu teori var olma ihtiyaçları, ilişki ihtiyaçları ve gelişme ihtiyaçları olmak üzere gereksinimleri üçe ayırır. İsmi bu üç ihtiyacın İngilizce karşılığı olan kelimelerin baş harflerinden alır.

Var olma İhtiyaçları: Fiziksel ve güvenlik ihtiyaçları,

İlişki İhtiyaçları: Kişilerarası ilişkiler geliştirmeye, kabul görmeye yönelik ihtiyaçları,

Gelişme İhtiyaçları: Benlik saygısı, Kişisel gelişme ve ilerlemeye yönelik ihtiyaçları ifade eder.

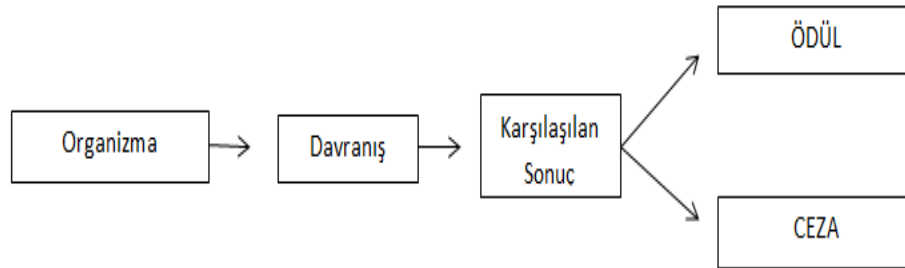
Bu teorinin Maslow' un ihtiyaçlar teorisine karşı durduğu nokta; ihtiyaç tatminindeki ilerlemenin her zaman yukarı doğru olmayacağı yönündedir. Kişinin bu üç ihtiyaa aynı ana gereksinim duyabileceği gibi ilerinden sadece birisine de ihtiyaç duyabileceğini belirtmektedir. Bu teoriye göre herhangi iki ihtiyaçtan beklentisi karşılanmayan kişi, karşılanan ihtiyaına odaklanabilir (Alderfer, 1969).

2.1.4.2. Süreç teorileri

2.1.4.2.1.Davranış şartlandırma yaklaşımı

Psikolojik tabanlı bir terim olan şartlandırma klasik ve davranışsal olarak iki bölümde incelenmektedir. Klasik şartlandırma öğrenme biçimi, bir uyarıcı tarafından harekete geçirilen davranışlar olarak ortaya çıkmaktadır.

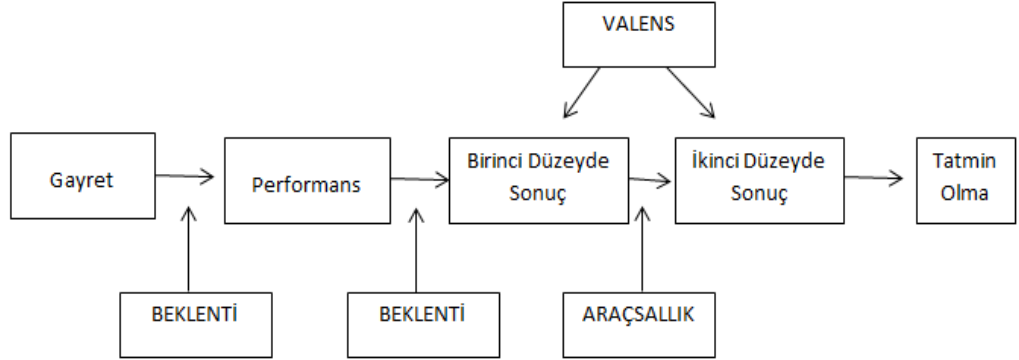
Davranışsal şartlanma ise, kişinin ortaya koyduğu davranış sonucunda karşılaşacağı duruma göre mevcut davranışı sürdürüp srdrmeyeceğini üzerine yoğunlaşır. Eğer kişi davranışı neticesinde memnun eden sonuçlarla karşılaşması durumunda, davranışı sürdürecek aksi takdirde sürdürmekten kaçınacaktır (Sökmen, 2010).



şekil 4: Davranışsal şartlandırma Yaklaşımı (Sökmen, 2010).

Örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar cezalandırmanın ödüllendirme kadar etkin bir rol oynamadığını göstermektedir (Koçel 2001).

2.1.4.2.2.Vroom'un bekleyiş teorisi



Şekil 5: Vroom' un Beklenti Modeli (Sökmen, 2010).

Vroom tarafından geliştirilen beklenti teorisi üç temel varsayıma dayanmaktadır.

- Bir davranışın meydana gelmesini sağlayan unsurlar, kişinin özellikleri ve çevresel etmenler neticesinde şekillenmektedir.
- Her kişinin arzu ve ihtiyaçları farklılık gösterir.
- Kişi arzuladığı ödüle giden farklı davranış biçimleri içerisinde kendi algısı neticesinde bir seçim yapmak durumundadır (Eren 2000).

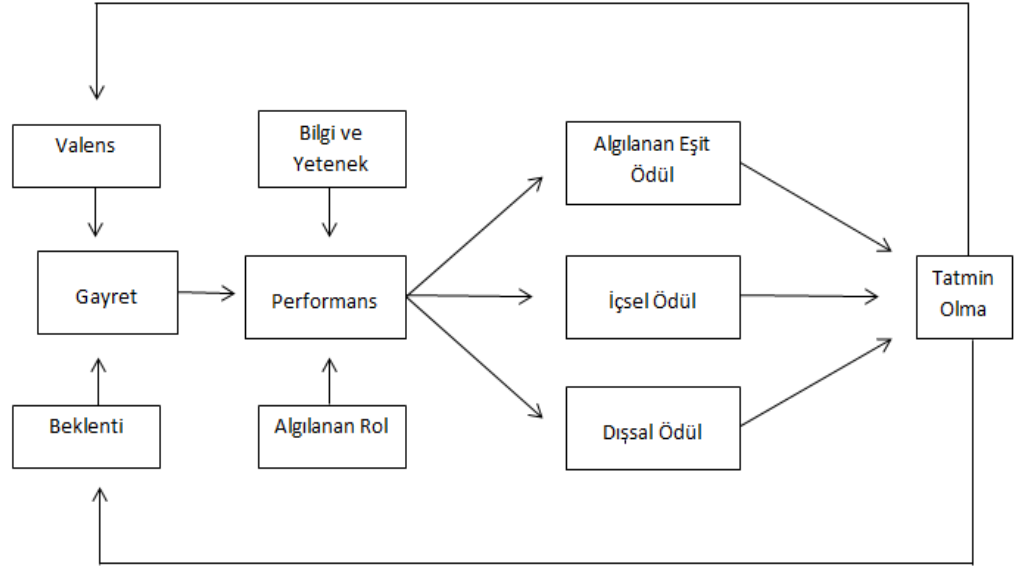
Bu teoride ki üç temel unsur aşağıdaki gibidir (Koçel 2003);

Valens(değerlik), kişinin yaptığı iş neticesinde sonuca ulaşmaya değip değmeyeceği arasında yapacağı tercihidir. Yapılan davranış neticesinde ulaşılan ödülün taşıdığı değer kişinin arzulama derecesine ve kavramsal olarak sahip olduğu değere göre değişiklik gösterebilir.

Beklenti, Kişinin ortaya koyduğu davranış neticesinde arzuladığı ödülü ifade eder.

Araçsallık, Elde edilecek olan ödülün farklı amaçların gerçekleştirilmesi için kullanımudur.

2.1.4.2.3. Lawler-Porter'in bekleyiş teorisi modeli



Şekil 6: Lawler ve Porter'ın Beklenti Teorisi (Sökmen, 2010).

Porter ve Lawyer, Vroom'un beklenti teorisine bilgi, yetenek, algılanan rol ve eşit ödül unsurlarını eklemiştir.

Ödüllendirmedeki adalet, kişinin kendisine verilen ödülleri örgüt içerisindeki diğer kişilere verilenlerle karşılaştırması neticesinde ortaya çıkan olgudur.

Yaptıkları ikinci katkı ise iş görenin beklenen iş için gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olmasıdır. Aksi takdirde harcanan çaba istenilen neticenin alınmasını sağlamayacaktır.

İş görenden beklenen rol ile iş görenin üstlendiği rol örgüt içerisinde farklılıklar arz edebilir. Bu rol çatışmalarının performansı olumsuz etkileyebileceği ve dolayısıyla kaçınılması gereken bir durum olduğu belirtilmektedir (Eren, 2000).

2.1.4.2.4. Eşitlik teorisi

Adams, yapmış olduğu araştırmalar neticesinde çalışanların, örgüt içerisinde eşit davranışlarla karşılaşma düşüncelerinin iş başarı ve tatminlerini etkileyici rol oynadığını belirtmişlerdir. Çalışanlar ortaya koydukları çıktılar ve neticesindeki

kazanımlarını benzer pozisyonda veya benzer işlerde çalışanlarla karşılaştırma eğilimindedirler.

2.2. Örgütsel Bağlılık

2.2.1. Örgütsel bağlılığın tanımı

Örgüt kelime karşılığıyla, ortaya konan hedeflere ulaşmak için iki ya da daha fazla kişinin koordineli biçimde çalıştıkları yapıyı ifade eder (Sökmen 2010). Örgütler çeşitli amaçlarını gerçekleştirebilmek için hammadde, makine, insan gibi üretim araçlarını uygun şekilde bir araya getiren sosyal yapılardır (Örs, Acuner, Sarp ve Önder, 2003).

Bir örgütün kuruluşundaki en temel amaç olan karlılık, kendi devamlılığını sağlaması için en gerekli faktörlerdendir. Bu devamlılık için; hammadde, sermaye, enformasyon, girişim, teknoloji ve işgücü gibi üretim faktörleri kullanılır. Bir işletme yeterli teknolojik altyapı, sermaye, bilgi, hammadde vb. olanaklara ne kadar sahip olursa olsun, mevcut durumu en etkin biçimde kullanabilmesi için kalifiye ve amaçlar doğrultusunda motive edilmiş insan gücüne ihtiyaç duyar. Bu faktörler arasında en önemli olanı insan kaynağıdır (Güney, 2007).

Bir işletmenin varlığını sürdürebilmesi; mevcut işgörenlerinin işe ve işletmeye uzun süre devamlılığına bağlıdır. İşletme bu olgu için çaba sarf etmektedir (Çetin, 2004). Aksi takdirde işletmeden ayrılan her işgören gerek zaman gerekse maddi açıdan örgüte zarar vermektedir. Özellikle yetiştirilen kalifiye elamanın işten ayrılmasının sonuçları çok daha ciddi olabilmektedir.

Motive edilmiş iş gören kısıtlı örgüt imkanlarını bile verimli kullanarak, örgüt hedefleri doğrultusunda çalışır, çünkü bu süreç karşılıklı kazanım sürecidir. İşletme yapılan iş neticesinde karlılık elde ederken, işgören ortaya koyduğu performans neticesinde ihtiyaç duyduğu motivasyon kaynaklarına erişebilecektir. Bu unsurlar iş tatmini bölümünde açıkça belirtilmiştir.

Bir organizasyon ancak çalışanlarının bir arada koordineli olarak iş görmesiyle belirlediği hedeflerine ulaşabilecektir. Yeterli bilgi ve birikime sahip bireyler tek başlarına yetersiz kalabilmektedirler. Örgüte, doğru personelin kazandırılması, zor olmasının yanı sıra, o işgörenin kurumda tutulması daha zordur. Bir işgörenin kuruma yıllarca hizmet edebilmesi örgütsel bağlılığı ile ilişkilidir (Samadov, 2006).

Eren (2007) her çalışanın sahip olduğu yeteneklerden maksimum ölçüde yararlanılması gerektiğini, işe duyulan ilginin, işgörenin moralinde derin bir etkisi olduğunun bilinmesi ve işgörene, yeri geldikçe sevdiği işin verilmesi gerektiğini belirtmiştir. Çalışanın örgüt amaçlarını benimsemesi, örgüt bünyesinde faaliyetlerini sürdürme isteği, yönetime katılma ve örgüt için verimli ve yaratıcı çalışma isteği örgütsel bağlılık düzeyiyle ilişkilidir (Durna ve Eren, 2005). Bunun için işgörenlerin yüksek iş tatmini düzeyine ve işletmeye karşı güçlü duygulara sahip olmaları gerekir. Özdevecioğlu (2003) yapılan birçok araştırmada, iş tatmini, örgütsel bağlılığın en önemli belirleyicisi olarak görülmekte olduğunu ve iş tatmini ile duygusal bağlılık arasında çok güçlü bir ilişkiye rastlandığını vurgulamıştır. Aynı şekilde Kök (2006) yapmış olduğu çalışmasında da literatürde iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişkiyi ortaya koyan birçok çalışmanın olduğunu vurgulamaktadır. Benzer şekilde Larsen, Marnburg ve Qgaard (2012)'ın çalışmalarında da bu ilişkiyi gözlemlemek mümkündür. Bu çerçevede işletme ve işgören ilişkilerinde örgütsel bağlılık, işletmeler için önemli bir unsurdur (Bolat ve Bolat, 2008).

Namasivayam ve Zhao (2007) genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inancı kapsamak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eden örgüte bağlılığın, özellikle 1980'li yıllardan bu yana, birey ve organizasyon arasındaki ilişkide anahtar rol üstlenmesi nedeniyle, üzerinde oldukça fazla çalışılan konu olduğunu ifade etmiştir.

Allen ve Meyer (1996) örgütsel bağlılığın psikolojik bir boyuta sahip olduğunu belirterek, çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış olarak tanımlamıştır.

2.2.2. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler

İşgörenin örgüt bünyesinde çalışmaya başlamasıyla, örgütsel bağlılık güçlenme eğilimine girer. Bunun temel sebepleri olarak; işgörenin vaktinin çoğunu işletme bünyesinde ve iş arkadaşlarıyla geçirmesinden dolayı oluşan bağ, iş yerinde çalışılan sürenin uzaması ile kazanılan tecrübe, yaşlanmaya bağlı olarak alternatiflerin azalması gösterilebilir. Bu faktörler işgörenle örgüt arasındaki bağı kuvvetlendirir (Terzi ve Kurt, 2005). İşgören ile örgüt arasındaki bağı etkileyen faktörler; yaş, cinsiyet, deneyim, örgütsel adalet, iş tatmini, rol çatışması, güvenlik, iş içerisinde yer alabilme, yabancılaşma, ücret dışında sağlanan haklar, iş saatleri, güven, rol belirsizliği, yapılan işin önemi, karar alma sürecine katılım, alınan destek, tanınma, medeni durum, çaresizlik, terfi, ücret, liderlik davranışları, monotonluk, iş alternatifleri, diğer çalışanlar ve benzeri şekilde sıralanabilir (Çetin, 2004).

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin bir diğer gruplandırılması ise;

Kişisel özellikler (Yaş, kıdem, eğitim, cinsiyet vb.)

Role ilişkin özellikler (işin zorlayıcılığı, rol çatışması, rol belirsizliği vb.)

Yapısal özellikler (örgüt büyüklüğü, merkezileşme düzeyi vb.)

İş tecrübesi (Örgütsel güvenilirlik, beklentilerin karşılanması, ödemelerdeki eşitlik, sosyal ilişkiler vb.) şeklindedir (Mowday, Steers ve Porter, 1983).

2.2.3. Örgütsel bağlılığın sonuçları

Örgütsel bağlılık hem çalışan hem de örgüt açısından birçok olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Bu sonuçların başında işgören için çalışmaya devam ederek örgütte kalıcı olma isteği gözlemlenmektedir. Örgütsel bağlılık hem iş tatminini artırıcı, hem de devamsızlık ve personel devir hızını azaltıcı etkiye sahiptir (Valentine, Godkin ve Lucero, 2002). Tüm bu sebeplerden de görüldüğü üzere örgütsel bağlılık, örgütün çıkarlarının benimsenmesini ve işgörenlerin bu çıkarlar için mücadelesini doğurarak örgüte katkı sağlayacak bir unsurdur. Bu olgunun gerçekleşebilmesi için

örgüt hedefleri ile işgören hedeflerinin paralellik göstermesi gerekir. Bu paralelliğin oluşumu ile işgören, sadece işletme gelişimi için çaba sarf etmeyip, bunun yanı sıra çevresine işletmenin çalışmaya değer olduğunu yansıtacaktır. Ayrıca örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan işgören, görev tanımında yer almayan işler için dahi katkı sağlayabilecektir.

2.2.4. Kuramsal destek

2.2.4.1. Etzioni'nin örgütsel bağlılık yaklaşımı.

Etzioni örgütsel bağlılığı çalışanların örgüte ilgisi olarak tanımlamış ve bu ilgiyi: Ahlaki, hesaplı ve yabancılaştırıcı olmak üzere üçe ayırmıştır (Sökmen. 2010).

Ahlaki ilgi: Örgüt değer ve hedeflerinin işgören tarafından içselleştirilmesine dayanan olumlu ilgidir. Bu durumda işgören örgüt için gönüllülük esasına dayalı olarak da bir takım işler yapabilmektedir.

Hesaplı ilgi: İşgörenin örgütten kazanımları neticesinde duyduğu ilgiyi ifade etmektedir. Burada değiş tokuş söz konusudur. Kazanımlar karşılığında işgören örgüt amaçlarına hizmet edecek çalışmaları sürdürecektir.

Yabancılaştırıcı bağlılık: İşgörenin örgüte karşı olumsuz ilgisini ifade eder. Dış etkenlere bağlı olarak işgören örgütle çalışmaya devam eder. Yabancılaştırıcı ilgide işgörenin davranışlarının kısıtlanması söz konusudur. Kendisine uygun çalışma ortamı yaratılmayan işgörenin işletmeye karşı olan olumlu ilgisi zedelenmekte verimliliği düşebilmektedir. Bu da işletme için zaman ve maddi kaybı doğurmaktadır.

2.2.4.2. O'reilly ve Chatman'in örgütsel bağlılık yaklaşımı

Bu yaklaşımda örgütsel bağlılık işgörenlerin örgütsel yapıyı benimseme derecesinin ortaya koymaktadır ve uyum, özdeşleşme, içselleştirme bağlılığı olmak üzere üçe ayrılır (Sökmen, 2010).

Uyum bağılılığı; Bu bağılılıkta ödüllendirme ve ceza sistemi söz konusudur. İşgören ödülün çekiciliği ve cezanın caydırıcılığı etkisi ile işletmedeki çalışmalarını sürdürür ve bu sisteme uyum sağlar. Bu sistemde çalışanların örgütte kalma istekleri düşüktür.

Özdeşleşme bağılılığı; Bir işgörenin çalışma arkadaşları ile olumlu ilişkiler kurması ve bu ilişkilerin devamlılığını sağlaması ile oluşan bağılılık türüdür. Kişi tarafından bir grubun üyesi olmak gurur verici olabilir. Dolayısıyla örgüt yararına daha fazla emek ve çaba harcayabilirler. Bu sistemde örgütte kalma isteği yüksektir.

İşselleştirme bağılılığı; bu tür bağılılıkta kişisel ve örgütsel değerler paralellik gösterir. Bu durumda işgören örgüt yararı doğrultusunda daha fazla çaba sergileyebilir ve örgütte kalma isteğinin yüksek olduğu görülmektedir.

2.2.4.3. Kanter'in örgütsel bağılılık yaklaşımı

Kanter'e göre bağılılık türlerindeki farklılıklar, örgütlerin işgörenlerine yükledikleri farklı sorumlulukların neticesinde ortaya çıkmakta ve devam, birleşme, kontrol bağılılığı olarak üçe ayrılmaktadır (Sökmen, 2010).

Devam bağılılığı; Çalışanların örgütün devamlılığı için göstermiş oldukları özveriye ifade etmektedir. İşgören örgüt bünyesinde yer almak ve kalıcılığını sağlamak adına yaptığı çalışmalar neticesinde, örgütün devamlılık sağlamasını bekler.

Birleşme bağılılığı; Örgüt içindeki grupsal birliği sağlamak adına belirli yöntemler izlenerek oluşturulan sosyal ilişkilere duyulan bağlıdır. Bu yöntemlere örnek olarak ilk gün yönlendirmeleri yeni işgörenlerin tanıştırılma faaliyetleri, üniformalar ve rozetler gösterilebilir. Bu bağılılıktaki amaç sinerjinin sağlanmasıdır.

Kontrol bağılılığı; Örgütsel değerler neticesinde işgören davranışlarının yönlendirilmesinin, işgören üzerindeki bağılılık etkisini ifade eder. İşgörenlerin özdeğerlerinin örgüt norm ve değerleri cinsinden dönüşümüyle ortaya çıkar (Güney S, Akalın Ç, İlsev A, 2007).

2.2.4.4. Wiener’ in örgütsel bağlılık yaklaşımı

Wiener’in örgütsel bağlılık yaklaşımı araçsal ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılır (Sökmen, 2010).

Araçsal bağlılık; Bu bağlılık türünde işgören tarafından kişisel çıkarlar ön plandadır. Çalışan kişi, örgüte ne kadar ihtiyaç duyarsa, örgüt içinde benzer durum söz konusudur. Bu karşılıklı kazanım sürecini ifade etmekte ve bu sürecin devamlılığı işgörenlerin örgüt bünyesinde kalmasını sağlar.

Örgütsel bağlılık; Örgütsel normlara ve motiv unsurlarına bağlı olarak gelişmektedir. İşgörenler örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirilir ve bu amaçların çalışanlar tarafından içselleştirilmesi için çaba sarf edilmektedir. Başka bir ifade ile çalışanların örgüte olan duygusal bağları kuvvetlendirilmeye çalışılır.

2.2.4.5. Staw ve Salancık’ın örgütsel bağlılık yaklaşımı

Staw ve Salancık örgütsel bağlılık tanımının, davranış bilimciler ve sosyal psikologlar tarafından farklı anlamlandırıldığını ortaya koymuşlardır. Örgütsel davranış bilimcilerin, bağlılık kavramını, çalışanların örgüt değerlerini içselleştirmeleri ve örgüt bünyesinde kalma eğilimi olarak tanımlamaktadırlar. Staw’a göre bu tutumsal bağlılıktır ve bu bağlılık işgöreni bağlanmaya iten bireysel psikolojik sebepleri kapsamamaktadır. İşgörenin örgüt değerlerini içselleştirmesi ve örgüt bünyesinde kalma arzusu bağlılığın farklı iki boyutudur ve örgütsel davranış bilimcilerinin ortaya koymuş oldukları tanım, bu iki farklı boyutun basit bir ifadesidir (Mowday, Porter ve Steers, 1983).

Tutumsal bağlılık; Örgüt hedeflerinin birey tarafından benimsenmesi neticesinde ortaya çıkmaktadır. Bu durumda işgören örgüt bünyesinde kalma arzusundadır.

2.2.4.6. Allen ve Meyer’ in örgütsel bağlılık yaklaşımı

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı üç alt boyutta incelemişlerdir. Bunlardan ilki olan duygusal bağlılığı, işletmede çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri

ile işletmede kalma arzusu olarak tanımlarken, ikinci olarak devamlılık bağlılığını, çalışanların işletmeden ayrılmanın beraberinde getireceği maliyeti yani, olumsuzlukları dikkate alması ve bir zorunluluk olarak işletmeye devam etmesi olarak tanımlamışlardır. Son olarak, normatif bağımlılığı ise, çalışanların ahlaki görev duygusuyla ve işletmeden ayrılmama gerektiğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri, olarak ifade etmişlerdir.

Bir işgörenin örgütün amaç ve değerlerine inanıp kabul etmesi, organizasyona bağlılığında ilk şarttır (Yağcı, 2003). Tüm bağlılık türleri iş göreni örgüte bağlar ancak iş görenin performansında değişik etkiler yaratabilir. Örnek olarak işletmeye duygusal bağlılığı yüksek işgören, fazla sorumluluk alarak işletmeyle ortak amaçlar için çalışırken, devam bağlılığı yüksek iş gören ise sadece kendinden bekleneni karşılamakla yetinir. Çünkü işten ayrılması durumunda oluşabilecek şartlar olumsuzdur (Çetin, 2004).

2.3. Spor Sektörü

Dünya üzerinde sürekli olarak gelişen teknolojik ve değişen koşullar aynı doğrultuda spor organizasyonlarını da (Sportif faaliyetler, yönetim, üretim, insan kaynakları ve hizmet alanları) zor beğenilir kılarak değişime itmektedir. Yapılan yatırımlar yalnızca kulüpler ve sporcularla değil aynı şekilde eğlence, bahis, malzeme, ulaşım, turizm, sağlık vb. tüm sektörlerle etkileşim içerisinde. Spor sektörü denildiği zaman diğer birçok sektör ile etkileşimde bulunan ve maddi olarak çok büyük bir yapı akla gelmektedir (Argan ve Katarıcı, 2002). Günümüzde spor sektörünün sahip olduğu ekonomik boyut, spor kulüplerini yatırım yaparak gelişmeye ihtiyaç duyan ciddi büyük şirketlere dönüştürmektedir.

Spor işletmelerinin temelde, hizmet üreten işletmeler olduğu kabul edildiğinde, yapılan yatırımlar neticesinde oluşan değişim, sporda kalite ve müşteri memnuniyetini sağlayarak, büyüyen rekabet ortamında yer alabilmek adına, ileri uzmanlaşma, iş bölümü ve koordinasyon gerektirmektedir (Devecioğlu ve Yücel, 2012).

Günümüzde özellikle medya etkisiyle spor, reklam ve tanıtım aracı olarak kullanılmaktadır. Spora ilgi duyan kesimin artması sporu bir eğlence ve gösteri alanına dönüştürmüş ve bu etki büyük bir tüketim pazarı yaratmıştır. Günümüzde gitgide büyüyen bu pazar girişimci işadamları için ekonomik faaliyetlerin yapıldığı karlı bir yapıya dönüşmüştür.

Sporun seyirlik tüketim yönü ele alındığında, müsabakaların medyada yayınlanması, daha geniş izleyici kitlelerine ulaşılmasına olanak sağlamıştır. Bu geniş kitleler kulüpler için daha çok üye ve taraftar kazanımlarını doğurarak forma satışlarını, müsabaka bilet satışlarını, lisanslı ürün satışlarını, yayın hakkı gelirlerini ve bilinirliliği arttırmaktadır. Sporun seyirlik yönünün büyümesi, destek sektörlerini etkilemektedir.

İlk etkilenen iş kolu, inşaat sektörü olarak karşımıza çıkmaktadır. Gelişen teknoloji her geçen gün yeni gereksinimler doğurmakta ve bu da mevcut stadyum, spor salonları ve antrenman sahalarının yetersizliğini ortaya koymaktadır. Yeni inşa edilen tesisler, oldukça yüklü maliyetler gerektirdiğinden, ekonomiye katkısı büyüktür.

Bu tesisler içerisinde yer alan lisanslı ürün satış noktaları, ikincil olarak imalat sektörüne etki etmektedir. Bu noktalarda satılan her türlü ürününün kulüp bütçesine ve dolaylı olarak spor sektörüne katkısı vardır.

Tuttuğu takımın müsabakasına gelen taraftar belirli bir bilet ücreti ödemekte veya sezonluk olarak kombine bilet almaktadır. Tesis içerisinde taraftarların gıda ihtiyaçlarının karşılanması için kurulan standlar, gıda sektörünü etkileyen yönlerden sadece biridir. Bir başka yönü ise seyirlik sporu üreten sporcuların beslenmesi ve gıda takviye ürünleri olarak örneklendirilebilir.

Sporun, sporcu üzerinde fizyolojik ve psikolojik olarak farklı etkiye sahip olması, sağlık sektörünü de etkilemektedir. Bu ihtiyaç nedeni ile spor hekimliği, spor psikolojisi vb. uzmanlık alanları doğmuştur. Bu uzmanlıkların varlığı ile tüm tesislerde sağlık personeline istihdam oluşturulmaktadır.

Seyirlik sporda takımlar, sporcular, antrenörler ve diğer görevlilerin yanı sıra deplasman müsabakalarına giden taraftarların ulaşımı ve konaklaması, turizm sektörünü de etkilemektedir. Günümüzde özellikle büyük organizasyonların diğer tüm sektörlerle katkısı büyüktür. Olimpiyat oyunları, Dünya şampiyonaları, Avrupa şampiyonaları, Akdeniz oyunları vb. diğer büyük organizasyonlar aynı paralellikte büyük yatırımlar gerekmektedir ve yapıldığı şehrin gelişimine çok büyük katkılar sağlamaktadırlar. Bir şehrin olimpiyat oyunlarını alabilmesi için yeterli tesis, konaklama, ulaşım vb. imkanlarına sahip olması gerekmektedir. Bu da ülke için o şehre spor tesisleri başta olmak üzere, raylı ulaşım sistemleri, misafirhaneler, oteller vb. birçok altyapı çalışmalarının yapılması demektir. Büyük organizasyonlar büyük turizm faaliyetlerini beraberinde getirmektedir ve ülke ekonomisine katkı sağlamaktadır.

Ancak günümüzde kulüpler bazında en büyük ekonomik katkı medya katkısıdır. Yayın hakkı geliri, özellikle futbol branşında, profesyonel liglerdeki kulüplerimizin en büyük gelir kaynağını teşkil etmektedir. Bu yayın hakkı gelirini, şüphesiz en çok etkileyen unsur taraftar kitlesidir. Müsabakaları daha fazla seyredilen kulübün payı artış göstermektedir. Taraftar sayısının artışı da yine seyredilme oranını arttırmaktadır. Her kulübün yegane hedefi fazla pay alabilmek olduğu için, kulüp tarafından sporun sistemli, etkin ve verimli bir şekilde profesyonel sporu bilen yöneticiler tarafından yönetilmesi gerekmektedir (Yetim ve Şenel, 2001).

Ancak bu unsurların temelinde unutulmaması gereken hammadde şüphesiz müsabakanın kendisidir. Sporcuların, ortaya koymuş oldukları performansları, hem kendilerini hem de ismini temsil ettikleri kulüpleri etkilemektedir. Bu sebeptendir ki sportif başarının artması, bilinirliği ve sonraki aşamada gelir durumunu arttırmaktadır. Ancak tüm bu sportif başarının artmasının, sadece sporcunun kendi elinde olan bir unsur olmadığı bilinmektedir. Gerek bireysel, gerekse takım sporlarında sporcular, disiplinli çalışma, otoriteye uyma, yapılan sportif müsabakanın sonucunda oluşacak duyguyu paylaşma, grup aidiyeti ve onu temsil etme gibi özellikleri yaşantılarına katarlar (Yıldırım ve Özcan, 2011). Sporcunun bir işletmedeki çalışan olarak görülmesi söz konusu olduğunda, onu yönlendiren,

çalıştıran, gerekli donanımları kazanmasını sağlayan bir antrenör ihtiyacı ortaya çıkmaktadır.

2.3.1. Antrenör

2.3.1.1. Antrenörlük kavramı ve tanımı

Antrenör, bir sporcu ya da takımı belirli amaçlar doğrultusunda çalıştıran, kondisyon kazandıran, eğiten ve müsabakalara hazırlayan kişidir. Bir sporcu veya takımı oluşturan sporcuların tek başına çok yetenekli olması başarı için yetmemekte, bir antrenörün yardımına gereksinim duyulmaktadır. Gerekli teknik donanıma sahip olması gereken bir antrenörün üstlendiği sorumlulukların arasında sakatlık durumunda müdahale bilgisi, çeşitli sebeplerle oyun disiplininin uzaklaşan sporcunun motive edilmesi, beslenme düzeni, özel yaşantı kontrolü, sporcular arasındaki iletişim sorunlarının çözümü, sporcusunun özel yaşantısındaki sorunları çözebilmesi için destek olunması ve daha birçok unsur sayılabilir. İşte tüm bu değişik faktörler sebebiyle sportif başarıda antrenör katkısı çok büyüktür. Böylesi zorlu bir görev karşısında antrenörün teknik yeterliliğinin yanı sıra insan ilişkilerinin kuvvetli olması çok büyük öneme sahiptir (Öztürk, Koparan ve Efe, 2008).

Sportif alanda, antrenör ve sporcusu arasındaki ilişki, sporcuların hem psikososyal hem de fiziksel gelişimleri açısından önemlidir (Jowett ve Cockerill, 2003). Etkin iletişim süreçlerinin yaşandığı, olumlu bir antrenör sporcu ilişkisi, sporcunun motivasyonu arttırmaktadır (Altıntaş, Çetinkalp, Aşçı, 2012).

2.3.1.1.1. Bireysel sporlar

Bireysel sporlar sporcunun, irade gelişimini, kendini aşma becerisini, kendisiyle mücadele etme ve özgüven kazanma gibi özelliklerini geliştirir (Salar, Hekim ve Tokgöz, 2012).

2.3.1.1.2. Takım sporları

Takım sporları sporcunun, sosyalleşme, etkin iletişim, birliktelik, ekip çalışması ve yardımlaşma gibi özelliklerinin gelişmesine katkı sağlar (Salar, Hekim ve Tokgöz, 2012).

2.3.1.2. Antrenörlük kademeleri ve görev alanları

Ülkemizde antrenörlerin eğitilmesi spor yüksek okul ve fakültelerinde ve yetkili federasyonlarca açılan kurslarca yapılır iken, kademelendirilme ve belgelendirme işlemi Gençlik Spor Müdürlüğü tarafından yetkilendirilen branş federasyonları tarafından yapılmaktadır.

2.3.1.2.1. Türkiye Futbol Federasyonu antrenörlük kademeleri

Ülkemizde futbol branşında antrenörlük kademeleri Türkiye Futbol Federasyonu Teknik Adamların Eğitimi ve Sınıflandırılması Talimatnamesi'nde aşağıdaki şekilde belirtilmiştir

(<http://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/TALIMATLAR/Teknik-Adamlarin-Egitimi-ve-Siniflandirilmasi-Talimati.pdf>, 11.11.2015).

- TFF D Lisansı: Kulüplerin resmi futbol faaliyetleri dışında kalan herkes için futbol faaliyetlerinde görev yapabilirler.
- TFF C Lisansı: Amatör futbol faaliyetlerinin her yaş grubunda ve bayan futbolu takımlarında teknik adam olarak görev yapabilirler.
- UEFA B Antrenör Lisansı: Profesyonel kulüplerin 15 yaş altı (U15) takımlarında veya amatör kulüplerin her yaş grubundaki takımlarında teknik sorumlu olarak çalışabilecekleri gibi, TFF 2. Lig ve altındaki liglerdeki takımlarda yardımcı antrenör olarak da çalışabilirler.
- UEFA A Antrenör Lisansı: Profesyonel kulüplerin 19 yaş altı (U19) takımlarında veya amatör kulüplerin her yaş grubundaki takımlarında teknik sorumlu olarak çalışabilecekleri gibi, Süper Lig ve TFF 1. Lig takımlarında

yardımcı antrenör olarak veya TFF 2. Lig ve altındaki liglerdeki takımlarda teknik sorumlu olarak da çalışabilirler.

- UEFA Pro Antrenör Lisansı: Her ligdeki amatör ve profesyonel kulüplerin her yaş grubundaki takımlarında teknik adam olarak çalışabilirler.

2.3.1.2.2.Amatör sporlarda antrenörlük kademeleri

Gençlik ve Spor Bakanlığı Antrenör Eğitim Yönetmeliği'nin ikinci bölüm 7.Madde'de antrenörlerin sınıflandırılması aşağıdaki şekilde belirtilmiştir.

Antrenörler her spor dalında (V) kademe olmak üzere aşağıdaki şekilde sınıflandırılır;

- a)I. Kademe (Yardımcı Antrenör): Üst düzey antrenörün yanında ve spora yeni başlayanlarda,
- b)II. Kademe (Antrenör): Minikler ve yıldızlar kategorisinde,
- c)III. Kademe (Kıdemli Antrenör): Gençler ve büyükler kategorisinde,
- d)IV. Kademe (Başantrenör): Büyükler ve milli takımlarda,
- e)V. Kademe (Teknik Direktör): Büyükler ve milli takımlarda.

Üst kademedeki antrenör lisansına sahip olanlar alt kademelerde de görev alabilirler. İlgili spor dalında üst kademe antrenör bulunmaması halinde bir alt kademedeki antrenör görevlendirilebilir.

2.4. Denizcilik Sektörü

Denizcilik sektörü, deniz aracılığı ile yürütülen ticari faaliyetleri gerek deniz ortamında gerekse kara ortamında sürdüren kişi ya da kurumların bir bütünü olarak ifade edilebilir (Ceyhun, 2006). Böyle bir sektörden bahsedildiği zaman, limanlar, tersaneler, brokerler, deniz sigortacıları, yatçılık, gemi işletmeciliği, balıkçılık, römorkör hizmetleri, arama kurtarma hizmetleri, klas ve danışmanlık kuruluşları, alana ilişkin eğitim kurumları, yetkili kuruluşlar ve ortak paydası deniz olan birçok çalışma alanı akla gelmektedir (Çinçik, 1996).

Özellikle ülkemizin bulunduğu stratejik konumun, Karadeniz ve Akdenizi birbirine bağlayarak okyanuslara ulaşma imkanı sağlamasının yanı sıra, bazı komşu ülkelerin denize kıyısının bulunmaması da, deniz taşımacılığının Türkiye üzerinden yapılması sebebiyle stratejik önemini arttırmaktadır (Ceyhun, 2006). Dolayısıyla tüm bu olgular sektörel faaliyetlerin gelişmesine ortam hazırlamaktadır. Bu gelişmeler, 2013 yılında düzenlenen 11. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme şura raporunda;

- Türk sahipli gemi filosunun, dünya deniz ticaret filosunun yaklaşık %94' ünü kontrol eden 30 ülke arasında, 2003 yılında 9 milyon DWT (Detveyt ton)' luk kapasite ile 19. sırada iken, 2013 yılında 30 milyon DWT' luk kapasiteye ulaşarak 13. sıraya yükseldiği,
- Limanlarımızda elleçlenen toplam yük miktarının 2002 yılında 190 milyon ton iken, 2012 yılında %104 artışla 387 milyon tona ulaştığı, Limanlarımızda elleçlenen konteyner miktarı 2002 yılında 1,9 milyon TEU (20 Feet'lik Konteyner) iken, 2012 yılında, %268 artışla 7,2 milyon TEU' ya ulaştığı,
- Uluslararası düzenli Ro-Ro hatlarında taşınan araç sayısı 2002 yılında 200.016 iken, 2012 yılında %102 artışla 403.822' ye, son üç yılda 14 yeni Ro-Ro hattı daha devreye alınarak, aktif Ro-Ro hattı sayısı 21' e çıkarıldığı,
- Limanlarımıza uğrayan kruvaziyer gemi sayısı 2002 yılında 821 iken, 2012 yılında %105' lik bir artışla 1.685' e ulaştığı. Bununla birlikte, limanlarımızı ziyaret eden kruvaziyer yolcu sayısı 2002 yılında 332.702 iken, 2012 yılında %541' lik artışla 2.133.930' a ulaştığı,
- 1 Ocak 2004 tarihinde başlatılan ÖTV' siz Yakıt Uygulaması, 2002 yılına göre 2012 yılında kabotajda; elleçlenen yük miktarı %63, taşınan yolcu sayısı %61 ve taşınan araç sayısında %97 artış sağlanmıştır. Böylece kabotaj taşımacılığımız canlandırılmış, vatandaşlarımızın denizyolunu kullanmasının teşvik edilmesi yanında denizyolu araç taşımacılığı ile karayolu trafiği denize kaydırıldığı,
- Global gemi inşa sipariş listesinde 2003 yılında 53 gemi siparişi var iken, 2012 yılı sonu itibariyle 82 adet gemi siparişi ile dünyada 5. sırada yer aldığı belirtilmiştir.

Denizcilik sektörü içerisinde özellikle sektörün temel yapı taşlarından birisini oluşturan taşımacılık faaliyetlerinin devamlılığı, deniz ortamının zorlu olması sebebiyle emniyet unsurlarına bağlıdır. Farklı taşımacılık yollarının mevcudiyetine rağmen denizcilik taşımacılığı, ekonomikliği nedeni ile kargo taşımacılığının başında gelmektedir. Genel olarak deniz yolu taşımacılık biçimleri;

Tanker Taşımacılığı (Ham petrol, petrol ürünleri, kimyasal, lng, lpg, vb.)

Kuru Dökme Yük Taşımacılığı

Konteyner Taşımacılığı

Ro-ro Taşımacılığı

Yolcu Taşımacılığı olarak sıralanabilir.

Gerek gemi, gerek personel, gerekse taşınan yükün güvenliliğinin ve zamanında tesliminin sağlanması, müşteri memnuniyetini sağlayarak işletmeye kazanç sağlayacaktır. Ancak literatürde günümüz deniz ortamında bu faaliyetlerin yürütülmesini engelleyen kazaları, meydana getiren etkenlerin başında, insan kaynaklı hataların yer aldığı vurgulanmaktadır. Bu kazaların işletmeye zararının yanı sıra sektöre ve tabiata da zararı olmaktadır. Bu nedenledir ki sektörde faaliyet gösteren işletmeler için insan kaynakları departmanlarına çok büyük sorumluluk düşmektedir.

Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO) “Gemilerdeki güvenli operasyonlarda, insan ile ilgili faaliyetlere odaklanmanın artması gerekliliği ve denizcilik kazalarında azalma sağlanması amacıyla yüksek standartta emniyet, güvenlik ve çevresel koruma sağlama ihtiyacı” ve “ deniz kazalarını önlemede önemli rol oynadığı için insan ile ilgili konuların, örgütün iş programında yüksek önceliği olduğu” kararını almıştır ([http://www.imo.org/en/OurWork/HumanElement/VisionPrinciplesGoals/Document/s/A947\(23\).pdf](http://www.imo.org/en/OurWork/HumanElement/VisionPrinciplesGoals/Document/s/A947(23).pdf), 10.10.2015).

2.4.1. Gemiadamları yeterlilikleri

31.07.2002 tarihli 24823 sayılı resmi gazetede yayınlanan Gemiadamı Yönetmeliği kapsamında hazırlanan, Gemilerin Gemiadamları ile Donatılmasına İlişkin Yönerge'nin 5. Maddesinin B bendinde belirtilen yeterlilikler aşağıdaki gibidir.

2.4.1.1. Güverte sınıfı

- Uzakyol Kaptanı

3000 GT ve daha büyük gemilerde uzakyol kaptanlığı yeterliliğine sahip olan kişidir. Gemi hiyerarşisinin en üstünde bulunur. Geminin en yetkili kişisidir.

- Uzakyol Birinci Zabit

3000 GT ve daha büyük gemilerde uzakyol birinci zabit yeterliliğine sahip olarak görev yapan kişidir.

- Uzakyol Vardiya Zabiti

3000 GT ve daha büyük gemilerde uzakyol vardiya zabiti olmak yeterliliğine sahip olarak görev yapan kişilerdir.

- Kaptan

500-3000 GT arası gemilerde kaptan olarak görev yapma yeterliliğine sahiptir.

- Birinci Zabit

500-3000 GT arası gemilerde birinci zabit olarak görev yapma yeterliliğine sahip kişidir.

- Vardiya Zabiti

500-3000 GT arası gemilerde vardiya zabiti olarak görev yapma yeterliliğine sahip kişidir.

- Sınırlı Kaptan

500 GT altındaki yakın kıyısız sefer yapabilecek gemilerde görev yapabilirler.

- Sınırlı Vardiya Zabiti

500 GT aşağısında, yakın kıyısız sefer yapan gemilerde sınırlı vardiya zabiti olarak görev alabilirler.

2.4.1.2.Makine sınıfı

- Uzakyol Başmühendisi

3000 kW ve daha büyük ana makine ile yürütülen gemilerde tüm sularda uzakyol başmühendisi olarak çalışabilirler.

- Uzakyol İkinci Mühendisi

3000 kW ve daha büyük ana makine ile yürütülen gemilerde tüm sularda uzakyol birinci mühendisi olarak çalışabilirler.

- Uzakyol Vardiya Mühendisi

3000 kW ve daha büyük ana makine ile yürütülen gemilerde tüm sularda uzakyol vardiya mühendisi olarak çalışabilirler.

- Başmakinist

3000 kW'den küçük ana makine ile yürütülen gemilerde tüm sularda başmakinist olarak çalışabilirler.

- İkinci Makinist

3000 kW'den küçük ana makine ile yürütülen gemilerde tüm sularda ikinci makine zabiti olarak çalışabilirler.

- Makine Zabiti

3000 kW'den küçük ana makine ile yürütülen gemilerde tüm sularda makine zabiti olarak çalışabilirler.

- Sınırlı Başmakinist

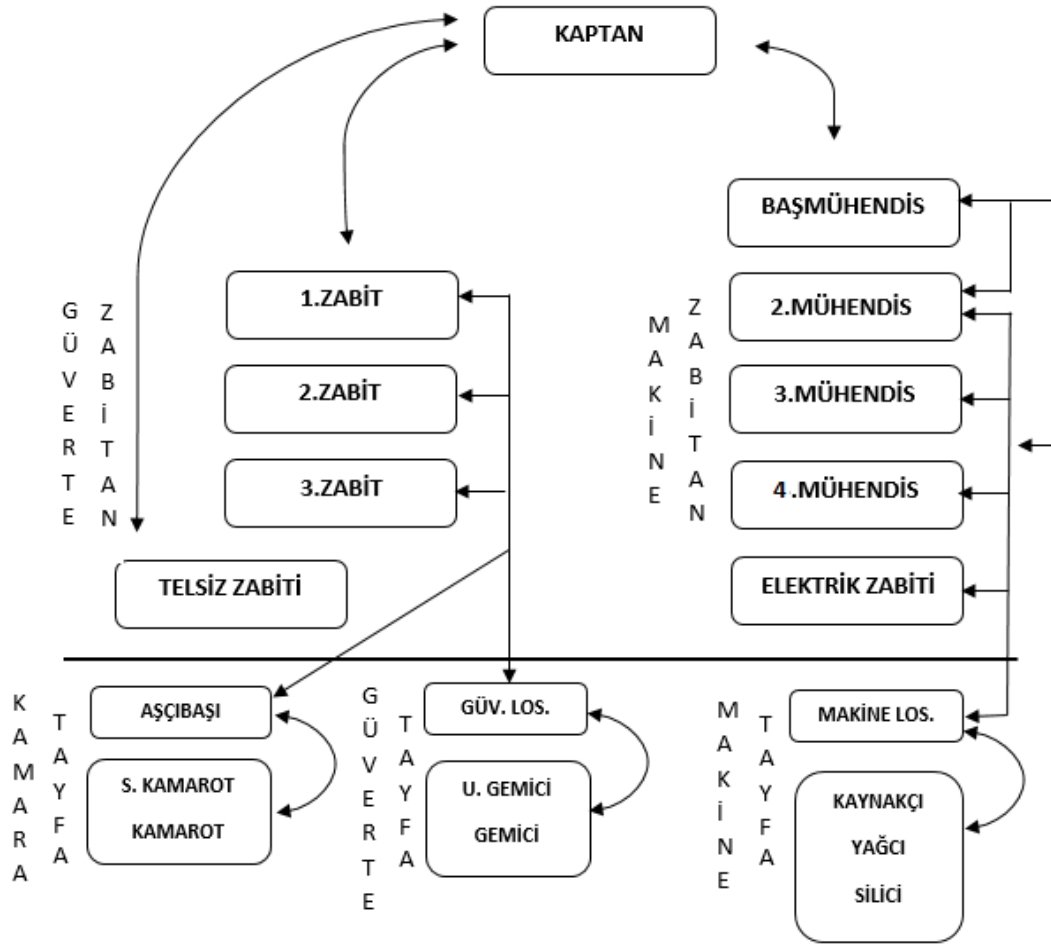
750 kW'den küçük ana makine ile yürütülen ve yakın kıyısız sefer yapan gemilerde başmakinist olarak çalışabilirler.

- Sınırlı Makine Zabiti

750 kW'den küçük ana makine ile yürütülen ve yakın kıyısız sefer yapan gemilerde sınırlı makine zabiti olarak çalışabilirler.

2.4.2. Gemiadamlarının organizasyonel şeması

Deniz ortamının getirdiği zorlu koşullar sebebiyle gemi içerisinde yer alan işgörenlerin yani gemiadamlarının tabi olduğu keskin bir organizasyon şeması mevcuttur. Bu şema aşağıdaki gibidir (Paker, 2002).



Şekil 7: Gemi içi organizasyon şeması (Paker, 2002).

Deniz İş Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu, bir hizmet akdine bağlı olmak koşulu ile gemide çalışan kişilere gemiadamı tanımlamasını getirmektedir (Deniz İş Kanunu, Türk Ticaret Kanunu). Yine Deniz İş Kanunu'nda, Gemiye sevk ve idare eden kimseye veya zorunlu sebeplerle görevi başında bulunmaması halinde ona vekalet eden kimse için kaptan tanımı belirtilmiştir. Bu tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere gemiadamı gemide bulunun kaptan ve baş mühendis de dahil olmak üzere çalışan tüm personeli kapsamaktadır.

Gemi kaptanı, organizasyon şemasının tepesinde bulunan, gemi içerisindeki tüm operasyonel süreçlerden ve yönetsel süreçlerden sorumludur. Gerek personelin, geminin, gerekse taşınan yükün korunmasında tüm yasal hak ve yetkilerin sahibidir. Gemide organizasyon şemasının en üst basamağı olarak, işletme ile tüm resmi haberleşmeler gemi kaptanı aracılığı ile gerçekleştirilir. Gemide disiplin ve düzenin

sağlanmasından sorumlu mercidir. Yine işletme yönetimi dışında geminin bağlı olduğu bayrak devleti ve sefer yaptığı bayrak devlet limanlarının otoriteleriyle de iletişimi kuran kişidir.

Türk Ticaret Kanunu'nun 1088-1118 maddeleri arasında gemi kaptanının görev, yetki ve sorumlulukları özetle şu şekilde belirtilmektedir;

Kaptan, kusuruyla yol açtığı zararlardan, özellikle bu Kısım ile diğer Kısımlarda belirtilen görevlerini yapmamasından doğacak zararlardan dolayı, yolcular da dâhil, gemi ve eşyayla ilgili herkese karşı sorumludur. Donatanın emrine uyması kaptanı sorumluluktan kurtarmaz. Geminin denize ve yola elverişli olup olmadığına dikkat etmekle yükümlüdür.

Kaptan, yola çıkmadan önce geminin denize ve yola elverişli olmasına ve gemiye, gemi adamlarına ve yüke ait belgelerin gemide bulunmasına dikkat etmek zorundadır. Geminin yüklemeye ve boşaltmaya elverişli olup olmadığına dikkat etmekle yükümlüdür.

Kaptan, yükleme ve boşaltma araçlarının kullanılma amaçlarına uygun durumda olmasına ve istifin, özel istifçiler tarafından yapılsa bile, denizcilikte geçerli olan kurallara uygun bir şekilde gerçekleştirilmesine dikkat etmek zorundadır. Kaptan, denizcilikte geçerli olan kurallar uyarınca; geminin aşırı derecede yüklenmemesine, gerekli safranin gemide bulunmasına ve geminin ambarlarının taşınacak olan eşyayı kabule ve korumaya elverişli bir şekilde donatılmış olmasına dikkat etmek zorundadır.

Kaptan, yabancı bir ülkede bulunduğu sırada o ülke devletinin mevzuatına, özellikle kolluk, vergi ve gümrük kurallarına uymamasından doğan zararları tazmin ile yükümlüdür.

Kaptan, gemisine harp kaçağı niteliğine sahip olduğunu bildiği veya bilmesi gereken eşyayı yüklemesi sebebiyle ortaya çıkan zararı da tazmin ile yükümlüdür.

Kaptan, gemi kalkmaya hazır olunca, elverişli ilk fırsatta yola çıkmak zorundadır.

Kaptan, hastalık veya diğer bir sebepten dolayı gemiyi yönetemeyecek durumda olsa bile, geminin kalkmasını veya yolculuğun devamını, uygun görülemeyecek bir şekilde geciktiremez. Böyle bir durumda kaptan, durumun gereklerine göre donatandan talimat alması mümkünse, vakit geçirmeden ona engelleri bildirip talimat gelinceye kadar gereken önlemleri almak; aksi takdirde yerine başka bir kişiyi kaptan olarak bırakmak zorundadır. Kaptan, seçiminde kusurlu olmadıkça, kendisine vekâlet eden kaptanın fiillerinden dolayı sorumlu tutulamaz.

Yükleme başladıktan boşaltma bitinceye kadar zorunlu bir sebep bulunmadıkça kaptan, ikinci kaptanla birlikte aynı zamanda gemiden ayrılamaz. Kaptan ayrılmak zorunda kalırsa, ayrılmadan önce zabitler veya tayfalar arasından uygun birisini yerine vekil bırakmakla yükümlüdür.

Kaptan, yakın bir tehlikenin var olması hâlinde veya gemi denizde bulunduğu sırada, gemiden ayrılmasını haklı gösteren bir zorunluluk olmadıkça, gemide kalmakla yükümlüdür.

Kaptan, bir tehlikenin varlığı hâlinde, gemi zabitlerine danışmaya gerek görse bile, onların verdikleri kararlarla bağlı olmayıp alacağı önlemlerden daima kendisi sorumlu olur.

Her gemide gemi jurnali denilen bir defter tutulur. Bu deftere her yolculukta eşya veya safranin yüklenmeye başlanması anından itibaren geçecek belli başlı olaylar yazılır.

Gemi jurnali, kaptanın gözetimi altında, ikinci kaptan tarafından ve onun mazereti hâlinde bizzat kaptan veya kaptanın gözetimi altında olmak şartıyla ehil bir gemi adamı tarafından tutulur.

Kaptan, yolculuk sırasında gemiyi veya taşınan eşyayı ilgilendiren veya başkaca bir maddi zarar doğurması muhtemel olan bir kaza meydana geldiğinde, gemi zayı

olsa bile, bir deniz raporu düzenlenmesini istemeye yetkili ve kendisinden istendiği takdirde buna zorunludur.

Kaptan, gemi zayi olsa bile, gerektiği sürece donatanın menfaatlerini korumakla yükümlüdür.

Gemi bağlama limanı dışında bulunduğu sırada kaptan, bu sıfatla, geminin donatılmasına, yakıt ve kumanyasına, gemi adamlarına, geminin denize, yola ve yüke elverişli bir hâlde tutulmasına ve genel olarak yolculuğun güvenli bir şekilde sürdürülmesine ilişkin her türlü işlem ve tasarrufları üçüncü kişilerle donatan adına yapmaya yetkilidir.

Taşıma sözleşmeleri yapmak ve görevlerine giren hususlarda dava açmak da kaptanın yetkisi kapsamındadır. Yabancı bayraklı gemilerde, geminin malikine veya kiracısına açılacak her türlü dava veya takip, onlar hakkında geçerli olmak üzere kaptana da yöneltilebilir

Kaptan, ancak gemiyi korumak veya yolculuğu yapmak için zorunluluk bulunması hâlinde ve bu ihtiyaçların karşılanabilmesi için gerekli olan miktarda ödünç para veya veresiye mal almaya ve benzeri kredi işlemlerini yapmaya yetkilidir.

Kaptanın kanundan doğan temsil yetkisini sınırlandırmış olan donatan, bu sınırlandırmalara kaptanın uymadığını, sadece bunları bilen kişilere karşı ileri sürebilir.

Vekâleti olmadan donatan hesabına kendi parasından avans veren veya kendi adına borçlanan kaptan, donatandan olan tazminat alacağı bakımından üçüncü kişiler durumundadır.

Donatan, kaptanın onun adına hareket ettiğini bildirerek veya bildirmeyerek, gemiyi sevk ve idare eden kişi sıfatıyla kanuni yetkileri dâhilinde yaptığı hukuki işlemlerden dolayı üçüncü kişilere karşı hak iktisap eder ve borç altına girer.

Donatan tarafından sınırlandırılmış olmadıkça, kaptan ile donatan arasındaki ilişkilerde de kaptanın yetkilerinin kapsamı, 1103 ilâ 1105 inci maddelerde yer alan hükümlere tabidir.

Kaptan, donatana geminin durumu, yolculuk sırasında meydana gelen olaylar, yaptığı sözleşmeler ve açılan davalar hakkında düzenli şekilde bilgi vermekle yükümlü olduğu gibi, şartlar elverdikçe bütün önemli işlerde, yolculuğun değiştirilmesi veya kesilmesi gerektiğinde ve olağanüstü tamirler ile alımlarda donatandan talimat istemek zorundadır.

Kaptan, elinde donatana ait yeterli miktarda para bulunsa bile, olağanüstü tamirleri ve alımları, ancak zorunluluk hâlinde yapabilir.

Kaptan, geminin bağlama limanına dönüşünde veya her isteyişinde donatana hesap vermek zorundadır. Kaptan; taşıtandan, yükletenden ve gönderilenden ödül veya tazminat gibi her ne ad altında olursa olsun navlun dışında aldığı bütün paraları da donatanın hesabına alacak yazmak zorundadır.

Kaptan, donatanın muvafakati olmaksızın kendi hesabına gemiye eşya yükleyemez. Bu yasağa uymadığı takdirde, kaptan bu gibi yolculuklarda benzer eşya için, yükleme yerinde ve zamanında istenebilecek en yüksek navlunu donatana ödemeye zorunludur. Donatanın kaptanın ödediği navlunun karşılamadığı zararı için tazminat isteme hakkı saklıdır.

Kaptan, yolculuk esnasında yükle ilgili olanların menfaati gereği eşyanın en iyi şekilde korunması için mümkün olan özeni göstermekle yükümlüdür. Kaptan, bir zararın önüne geçilmesi veya azaltılması için özel önlemlerin alınması gerektiğinde, yükle ilgililerin menfaatlerini göz önünde bulundurmaya ve mümkünse talimatlarını almaya ve durumun gereğine göre bu talimatları yerine getirmeye zorunludur. Talimat alınması mümkün olmadığı takdirde, kaptan kendi takdirine göre hareket eder; ancak yükle ilgili olanları, bu gibi durumlardan ve alınan önlemlerden gecikmeksizin bilgilendirmek için üzerine düşeni yapar.

Kaptan, bu gibi durumlarda eşyayı tamamen veya kısmen boşaltmaya ve eşyanın bozulması yüzünden veya diğer sebeplerden ileri gelebilecek büyük bir zararın başka surette önüne geçilemeyeceği anlaşılıyorsa, eşyayı satmaya; korunması yahut daha ileri götürülmesi için gereken parayı sağlamak için rehin etmeye yetkilidir.

Kaptan, yükle ilgili olanların zamanında bizzat yapabilecek durumda olmamaları koşuluyla, eşyanın zıyaından ve hasara uğramasından doğan istem haklarını, mahkemelerde veya mahkeme dışında kendi adına kullanmaya yetkilidir

Yolculuğun izlenen rota üzerinde sürdürülmesini umulmayan bir hâl engellerse, kaptan durumun gereklerine ve imkânlar çerçevesinde uygulamaya zorunlu olduğu talimata göre, yolculuğa, başka bir rota üzerinde devam edebileceği gibi kısa veya uzun bir süre için ara verebilir veya kalkma limanına geri dönebilir.

Kaptan, ancak yolculuğun devamı için zorunluluk bulunduğu takdirde, eşya üzerinde onu satmak, rehin etmek veya kullanmak suretiyle tasarrufta bulunabilir.

Güverte bölümü amiri 2. kaptan ya da bir başka ifade ile 1. zabittir. İkinci ve üçüncü zabıt, birinci zabite bağlı görev yapmakta olup, aynı zamanda kaptana karşı sorumludurlar. İkinci, üçüncü ve eğer varsa diğer dördüncü zabıtlar arasında hiyerarşik yapıda keskinlik vardır. İkinci zabıt üçüncünün üstüdür, ancak yerine getirdikleri görevlerin genellikle farklılık arz etmesi dolayısı ile amiri değildir. İkisi de kaptan ya da 1. zabitten emir alır. Güverte personel sınıfını oluşturan usta gemiciler ve gemicilerin tamamı güverte lostromosuna bağlıdır. Güverte lostromosu 2. Kaptandan aldığı emri diğer güverte tayfa sınıfını organize ederek yerine getirir. Diğer zabıt sınıfı 2. Kaptanın bilgisi dahilinde güverte personeline görev verebilir (Paker, 2002).

Makine bölümünün amiri başmühendis ya da diğer bir ifade ile baş makinisttir. İkinci mühendis, başmühendisin denetimi altında makine bölümünün organizasyonunu sağlar. Güverte sınıfında olduğu gibi makine sınıfında da üçüncü ve dördüncü mühendisler arasında hiyerarşik yapıda keskin bir ayrım söz konusu değildir. Makine lostromosu günümüz gemilerinde çok fazla görülmemektedir. İkinci

mühendisten almış olduğu emri makine sınıfı personelinin organizasyonunu sağlayarak yerine getirir (Paker, 2002).

2.4.3. Gemiadamlarının vardiya tutma kuralları

Gemiadamları Yönetmeliğinin 84. Maddesi uyarınca, denizcilik işletmeleri, gemide vardiya tutma ile ilgili düzenlemeleri, vardiya tutacak gemiadamlarını yorgun düşürmeyecek şekilde aşağıda belirtilen standartlar uyarınca yaparlar.

Gemide vardiya tutan gemiadamları ve emniyet, kirliliğin önlenmesi ve güvenlikle ilgili görevleri bulunan gemiadamları;

Günde en az on saat, yedi günlük bir periyot içerisinde en az yetmiş yedi saat dinlendirilecektir.

Birbirini takip eden dinlenme periyotları arasındaki süre on dört saati aşamaz.

Günlük dinlenme süreleri en fazla iki bölüme ayrılabilir. Bu halde dinlenme sürelerinden biri altı saatten az olamaz.

Günde en az on saat olan dinlenme süresi acil durum ve role talimleri gibi olağandışı durumlarda altı saatten az olmayacak biçimde kısaltılabilir. Ancak kısaltılan dinlenme süresi dinlenme saatlerini minimum seviyede bölecek şekilde olacak ve yorgunluk yaratmayacaktır. Toplam dinlenme süresi haftada yetmiş yedi saatten az olmayacaktır.

Bir gemi adamının vazifeye çağrılmasının zorunlu olması durumunda, gemiadamının normal dinlenme süresi vazifeye çağrılması sebebiyle kesintiye uğradıysa gemiadamına uygun bir dinlenme süresi verilir.

Bu madde hükümleri, geminin, gemideki kişilerin ya da yükün acil durumlardaki emniyeti ya da denizde kurtarılmayı bekleyen diğer gemilere ya da şahıslara destek vermek için kaptanın geçerli herhangi bir süreyle bir gemiadamı görevlendirme hakkını elinden alamaz. Buna uygun olarak, kaptan dinlenme saatleri çizelgesindeki programı erteleyebilir ve normal duruma dönülene kadar herhangi bir gemiadamının

gerekli olduğu şekilde herhangi bir süre boyunca çalışmasını şart koşabilir. Normal duruma döndükten sonra, uygulanabildiği ölçüde gemi kaptanı, planlanmış dinlenme saatlerinde çalışmış olan tüm gemiadamlarının uygun bir dinlenme süresi boyunca dinlenmesini sağlar.

Gemilerde aşırı alkol kullanımını önlemek için nefeste saptanacak kan alkol seviyesi (BAC) % 0,05 ya da 0,25 mg/l oranından fazla olmaz.

2.4.4. Denizcilikte iş sözleşme koşulları

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından 2006 yılında Cenevre‘ de yapılan doksan dördüncü oturumda, ülkemizin de lehte oy kullanması ile ‘Denizde Çalışma Sözleşmesi kabul edilmiştir. İş bu sözleşmenin yürürlüğe girmesi için gerekli bulunan dünya toplam gemi tonajının yüzde 33 lük dilime sahip 30 ILO üyesi devlet tarafından kabul koşulu, 2012 yılında gerçekleşmiştir. Sözleşmeyi onaylayan ülke sayısı 2013 yılında 51‘ e yükselmiştir. 500 GRT (Groston) üzerindeki gemilerde görev yapan gemiadamları için geçerli olan bu sözleşme IMO (Uluslar Arası Denizcilik Örgütü) tarafından da desteklenerek uluslararası sözleşmelerin dördüncü temel ayağını oluşturmaktadır.

Sözleşme içerisinde her halükarda aşağıdaki bilgiler yer almalıdır.

Geminin tam adı, yaşı ya da doğum tarihi ve doğum yeri,

Armatörün adı ve adresi,

Gemiadamı iş sözleşmesinin imzalandığı yer ve tarih,

Gemiadamının yapmakla görevli olduğu iş,

Gemiadamının ücreti ya da hesaplamak için kullanılan yöntem,

İş sözleşmesinin süresi ve sona erme şartları,

Armatör tarafından gemiadamına sağlanacak sağlık ve sosyal güvenlik koruma yardımları,

Gemiadamının yurda dönüş hakkı ve ulusal mevzuatın öngörebileceği diğer tüm açıklamalar.

Uluslararası sözleşme gereğince uygulanması gerekli standartlardan bazıları şu şekildedir;

Uluslararası Taşıma İşçileri Federasyonu (ITE) tarafından belirlenen zabitan gemiadamları taban aylıkları tablo 1 de ki gibidir (<http://www.itfseafarers.org/files/seealsodocs/33559/ITFStandardCBA2012.pdf>).

Tablo 1: Gemiadamları Taban Maaşları

YETERLİLİKLER	TABAN ÜCRETLERİ
Kaptan	5266 Dolar
Baş Mühendis	4786 Dolar
1. Zabit	3400 Dolar
1. Mühendis	3400 Dolar
2. Zabit	2723 Dolar
2. Mühendis	2723 Dolar
3. Zabit	2624 Dolar
3. Mühendis	2624 Dolar

Gemide çalışan gemiadamlarına ödenecek olan tutarın bir ayı aşmayan sürelerle, uygulanan iş sözleşmesi hükümlerine göre ödenmesi ve gemiadamı talebi durumunda ücretin gemiadamının ailesi ya da yakınlarına ulaştırılabileceği havale sistemi sağlanmalıdır. Bir gemiadamının maaş karşılığı çalışma süresi denizde ya da limanda günlük sekiz saati geçmemelidir. Fazla mesai çalışma süresi haftalık 48 saati geçemez. 4857 sayılı İş Kanunu'n 4. Bölümü 63. Maddesinde belirtildi üzere genel bakımdan çalışma süresi haftalık 45 saat olarak belirlenmiştir. Uluslararası deniz iş sözleşmesi gereğince ve bu sözleşmeyi kabul eden ülkemiz deniz iş kanunu uyarınca belirtilen sürenin 48 saat olması, gemiadamlarının 3 saat fazladan çalışma süresini ortaya koymaktadır. Fazla mesai ücreti saatlik çalışma ücretinin 1,25 katından az

olmamalıdır. Sözleşme dahilinde belirtilen görev süresi bitiminde ödenmesi gereken tüm ücretler tam olarak gemiadamına ödenmelidir.

Gemiadamlarının maksimum çalışma süreleri 24 saatlik dönem içerisinde 14 saati, 7 günlük dönem içerisinde 72 saati geçemez. Asgari dinlenme süreleri 24 saatlik dönem için 10 saat, 7 günlük dönem için 77 saatten az olamaz.

Tek kişilik gemiadamı uyku odalarının yüzölçümü, 3000 grt'dan küçük olan gemilerde 4,5 m², 10000 grt'dan az olmak kaydıyla 3000 grt'a kadar olan gemilerde 5,5m², 10000 grt ve üzerindeki gemilerde 7m² den az olmamalıdır. Yolcu gemileri ve özel amaçlı gemiler haricindeki gemilerde zabıtlık görevini icra eden gemiadamları için 3000 grt küçük gemilerde 7,5m², 10000 grt'dan az olmak üzere 3000 grt'a kadar olan gemilerde 8,5m², 10000 grt ve daha büyük gemilerde 10m² den az olamaz (<http://web.tbmm.gov.tr/gelenkagitlar/metinler/302245.pdf>, 10.10.2015).

Deniz İş Kanunu'n 40 maddesinde belirtildiği üzere aynı işveren emrinde veya aynı gemide bir takvim yılı içerisinde bir veya birkaç hizmet akdine bağlı olarak çalışan gemiadamı ücretli izne hak kazanır. Çalışma süresi 6 aydan 1 yıla kadar çalışan gemiadamları için 15 günden, bir yıldan fazla çalışan gemiadamı için 1 aydan az olamaz (<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.854.pdf>, 10.10.2015). Gemiadamının dilemesi durumunda ücretsiz izne ilişkin 7 güne kadar ücretsiz yol izni de isteyebilir. Yasada öngörülen izin süreleri minimum sürelerdir, uygulamada en 6 aylık çalışma karşılığı 1 aylık izin içeren sözleşmelere sıklıkla rastlanmaktadır.

2.4.5. Gemi ortamı ve insan etkileşimi

Gemiadamları, zorlu deniz ortamında, gemide çalışarak birçok stres faktörlerine maruz kalmaktadırlar. Gemiden kaynaklı stres faktörlerinin başında gürültü ve vibrasyon sayılabilir. Literatürde insan kulağının algılayabileceği ses frekansı 20 – 20000 hz olarak belirtilmesine karşın, insan yaşamı için en önemli ses frekans aralığı 125 ile 8000 hz arasındadır (Yayla, 2006). Gemideki en büyük gürültü kaynağı çalışan gemi makinasının sesidir. Bunun yanı sıra havalandırma, ısıtma ve klima sistemleri, pervane, kargo taşıma ve palamar ekipmanları gürültü sebebi olarak sayılabilecek birçok etkenden bazılarıdır. Gürültü gemi personeli için stres düzeyini

yükseltici, uyku kalitesini azaltıcı ve iletişimi zorlaştıracı etkilere sahiptir. İletişim ve takım çalışması gemi ortamı için çok önemli bir konudur. Özellikle köprü üstündeki iletişim ve takım çalışması konularındaki kırılmaların sonuçları çok büyük felaketlere yol açabilecek kazaları doğurabilir. Sözlü iletişim kurma gemi ortamında gürültü sebebiyle zor olup, kullanılan telsiz vb. cihazlarında ses kalitesinin kötü olması iletişim açısından sorun teşkil etmektedir. Buna artı olarak günümüzde gerek ekonomik gerekse farklı sebeplerden gemi personelinin çok uluslu olması iletişimde dil açısından büyük bir sorun daha ortaya koymaktadır.

İkinci etken olarak gemi ortamında makine ve aktarma elemanlarından kaynaklanan titreşimden söz edilebilmektedir. Geminin yapısı itibariyle bu titreşim yayılır. Dalgalarında gemi bordasına çarparak yaymış oldukları bir titreşim vardır. Gürültü ve vibrasyon unsurları gemiadamlarının sağlık durumunu olumsuz etkileyebilmektedir.

Yüksek sıcaklık, seyir halinde geminin maruz kaldığı kötü hava şartları dolayısıyla sallanması, yakıtın, patlayıcı maddelerin, buharın, kimyasalların, elektro manyetik radyasyonun yakınlığı ve ışığın yokluğu, stres yaratan çevresel etkenlerdir (Ceyhun, 2006).

Gemi ortamında çalışan gemiadamları ailelerinden uzakta, yeterli iletişim kuramadan görevlerini yerine getirmektedirler. Zorlu doğa koşullarına karşı mücadele vererek çalışan gemiadamlarının sevdiklerinden uzakta olmasının onlara yüklediği psikolojik yük söz konusudur. Thomas, Sampson ve Zhao (2003) İngiliz, Çinli ve Hintli gemiadamları üzerinde yaptıkları çalışmalarında. gemiadamlarının maruz kaldıkları stresin en büyük kaynağının aileden uzaklık olduğu bulmuşlardır. Bu durumun yanı sıra gelişen teknoloji inşa edilen gemilerde daha az insan gücüne gereksinim doğurmakta ve dolayısıyla gemide istihdam edilen personel sayısının azalmasına yol açmaktadır. Bu durum gemiadamları açısından iletişim kurabilecekleri çalışma arkadaş sayılarında azalma demektir. Ayrıca bu durum gemideki çalışma düzeninin, mevcut gemiadamı sayısına göre oluşturulmasına ortam hazırlamaktadır (Fairbrother ve Waran, 2003).

Koşulların zorlu olması her an can, mal ve gemi güvenliği için hazır bulunmayı gerektirmektedir. Böylesi bir ortamda oluşabilecek tehlikeler karşısında gemiadamları tehlikeye karşı mücadele etmek durumundadır. Örneğin bir yangın durumuyla karşı karşıya kalınması neticesinde, yangınla mücadele işlemini yerine getirecek olan kişiler gemi mürettebatıdır. Gemi ortamında meydana gelebilecek tüm acil durum koşullarında gemiadamları dinlenme sırasında dahi olsa görev sahibidir.

Ayrıca deniz ortamında hava koşulları sebebiyle soğuk algınlığına kolaylıkla yakalanılabilmektedir. Sallanan geminin gemiadamlarında bulantıya sebep verebilmesi de gemi ortamının doğurduğu olumsuz koşullar arasında sayılabilir.

Tüm bu etkenlerin yanı sıra gemi ortamındaki hiyerarşik yapının katı olması gemiadamları için, kimi zaman verilen kararlarda yönetime katılamama gibi bir durumu doğurabilmektedir.

Gemi ortamının kapalı bir sistem oluşu, gemide çıkan kumanyanın gemi personeli için önemini arttırmaktadır. Kumanyanın beğenilmemesi personel için çok büyük bir olumsuz etki kaynağını oluşturacaktır.

Gemideki sosyal olanakların az olması da gemiadamları için serbest zaman faaliyetlerini yetersiz kılmaktadır. Tüm bu çerçevede gemi yaşantısı, çalışanlar için oldukça kapalı bir sistem doğurmaktadır. Ayrıca iş güvenliğini sürekli ön planda kılmaktadır. Tüm bu stres koşulları altında çalışan gemiadamlarının sosyal faaliyetlerinin az oluşu, alkol, sigara ve uyuşturucu kullanım oranlarını yükseltebilmektedir. Bu sebeple günümüzde birçok şirket tarafından uygulanmakta olan bir alkol politikası vardır. Uluslararası STCW (Gemiadamlarının eğitim, belgelendirme ve vardiya tutma standartları sözleşmesi) sözleşmesinde gemiadamlarının kandaki alkol sınırlaması 0,08 olarak belirlenmiştir.

Gemide seyir esnasında vardiya süreleri genellikle 24 saat üzerinden üç zabıt sınıfı gemiadamı arasında paylaşılır. Bu sürelerin uygulamada genelde şu şekilde olduğu görülmektedir;

Birinci gemiadamı toplam sekiz saat olmak üzere 08:00 – 12:00 ve 20:00 – 00:00 vardiyalarını iki bölümde tutar. İkinci gemiadamı 12:00 – 16:00 ve 00:00 – 04:00 vardiyalarını tutar. Üçün gemiadamı ise 16:00 - 20:00 ve 04:00 – 08:00 aralığında olmak üzere iki vardiya tutmaktadır.

Gemi seyir esnasında iken, saat dilimlerindeki değişiklik gemiadamlarının vardiyalarına yansımaktadır. Gemideki bu saat değişiklikleri genellikle gece yarısı yapılmaktadır. Örnek verecek olursak gemi içerisinde saatler bir saat geri alındığında gece 20:00 – 00:00 vardiyasını tutan gemiadamı, vardiyasını 00:20 de doldurur ve saatin geri alınmış haliyle 23:20 de diğer gemiadamına teslim eder. Diğer gemiadamı da 23:20 de devraldığı vardiyasını 03:40’ da bir sonraki gemiadamına devreder, son vardiyacı da 03:40’ da devraldığı vardiyayı 08:00’ de teslim ederek normal vardiya düzenine geçişi sağlar. Bu şekilde düzenlenen vardiya sisteminde 1 saatlik artış, üç vardiya arasında 20’ şer dakikayla paylaştırılır. Böylece bir gemiadamı 20 dakika fazla vardiya tutmuş olur. Daha açık bir ifadeyle saat dilimlerindeki bu değişiklikler gemiadamlarının çalışma ve dinleme sürelerine etki etmektedir.

Literatürde, gemi ortamındaki bu olumsuz koşulların iş tatmini üzerinde negatif etkisi görülmektedir (Ceyhun, 2006; Fairborth ve Warran, 2003).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın amacı, evren ve örnekleme, sınırlılıkları, hipotezleri, araştırmada kullanılan program ve uygulamalar, veri toplama araçları, yöntemi ve araştırma verilerinin analizine ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

İstanbul İli'nde iş kolunda aktif olarak çalışan, voleybol, futbol, basketbol branşlarında federasyonca belgelendirilmiş antrenörler ve uzakyol yeterliliğine sahip zabıt sınıfı gemiadamları araştırma evrenini oluşturmaktadır. Evren sayısı net olarak bilinmemektedir. Bu sebeple çalışma öncesinde oluşturulacak örneklem sayısında 200 kişinin aşığına düşölmemesi planlanmıştır.

İstanbul ilindeki yetkili federasyon tarafından belgelendirilmiş takım sporu (futbol, basketbol, voleybol) antrenörleri ve Ulaştırma ve İşletme Bakanlığı Tarafından belgelendirilmiş uzakyol yeterliliğine sahip zabıt gemiadamları üzerinde yapılan bu çalışmada tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Verilerin toplanması aşamasında, araştırma örnekleminin halihazırda mesleğine devam eden gönüllülerden oluşturulmasına özen gösterilmiştir.

3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın başlıca sınırlılığı evren sayısının net olarak bilinmemesinden dolayı 115 takım sporu antrenörü ve 100 zabıt sınıfı gemi adamını üzerine yapılmasıdır. Her iki grup içinden özel olarak hazırlanmış demografik ölçek, Minnesota İş Tatmin Ölçeğı ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri kullanılarak veriler toplanmıştır. Araştırmada gönüllülerin ölçülen iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri anket içerisindeki sorulara verilen cevaplarla sınırlıdır. Verilerin toplanması neticesinde yapılan yorumlama anketler içerisinde bulunan sorulara verilen cevaplara göre yapılmıştır.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırma ile aşağıda belirtilen hipotezlerin sınaması yapılacaktır.

H₁: Takım sporu antrenörleri ve gemiadamlarının iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık vardır.

H₂: Takım sporu antrenörleri ve gemiadamlarının örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık vardır.

H₃: Takım sporu antrenörleri ile gemi adamlarının içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı derecede farklılık vardır.

H₄: Takım sporu antrenörleri ile gemi adamlarının dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı derecede farklılık vardır.

H₅: Takım sporu antrenörleri ve gemiadamlarının duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık vardır.

H₆: Takım sporu antrenörleri ve gemiadamlarının devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık vardır.

H₇: Takım sporu antrenörleri ve gemiadamlarının normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık vardır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Gönüllülere öncelikle takım sporu antrenörleri ve gemiadamları için konunun uzmanları ile araştırmacı tarafından ayrı ayrı oluşturulmuş demografik soru formları yöneltilmiştir (bkz. Ek3, Ek4). Takım sporu antrenörleri için oluşturulan demografik ölçek içerisinde medeni durum, yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, ücret, kulüpte çalışma süresi, antrenörlük belgesinin kademesi, mesleki çalışma süresi, mesleki yaşantısı boyunca çalışmış olduğu kulüp sayısı, kaçınıcı ligde antrenörlük yapmakta olduğu ve branşı sorularına cevap aranmaktadır. Gemiadamları için oluşturulmuş demografik ölçek içerisinde ise medeni durum, yaş, eğitim seviyesi, ücret, mesleki çalışma süresi, çalışmakta olduğu gemi türü, şirkette çalışma süresi, hangi yeterliliğe sahip olduğu, bulunduğu yeterlilikte çalışma süresi, mesleki yaşantı boyunca kaç farklı denizcilik şirketinde çalışıldığı sorularına cevap aranmaktadır. Gönüllülerin iş tatmin

düzeyini belirlemek için Weiss ve ark. (1976) tarafından geliştirilmiş, Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış Minnesota İş Tatmin Ölçeği (bkz. Ek5) kullanılmıştır (Yelboğa, 2007). Minnesota İş Tatmin Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun etmiyor; 1 puan, Memnun etmiyor; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnun ediyorum; 4 puan, Çok memnun ediyorum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Minnesota İş Tatmin Ölçeği içsel ve dışsal olmak üzere iki alt boyut seviyesini belirlemek amacıyla hazırlanmış 20 maddeden oluşmaktadır.

- İçsel Tatmin: 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20. maddelerden oluşmuştur. Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkarlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanın 12'ye bölünmesi ile içsel tatmin puanı elde edilir.
- Dışsal tatmin: 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19. maddelerden oluşmuştur. İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yöneticinin çalışma şekli ve astlarla ilişkileri, çalışma koşulları ve ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen toplam puanın 8'e bölünerek dışsal tatmin puanı bulunur.

Gönüllülerin örgütsel bağlılıklarını belirlemek için Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen, boyutlarını incelemek üzere 6, devamlılık bağlılıklarını incelemek üzere 6 ve normatif bağlılık boyutlarını incelemek üzere yine 6 sorudan olmak üzere toplamda 18 sorudan oluşan örgütsel bağlılık anketi (bkz. Ek6) kullanılacaktır. Beşli likert sıkalasına göre tasarlanmış olan örgütsel bağlılık ölçeği puanlaması; Hiç katılmıyorum; 1, Katılmıyorum; 2, Kararsızım; 3, Katılıyorum; 4, Tamamen Katılıyorum; 5 şeklinde düzenlenmiştir. Ankette duygusal bağlılık boyutu 1, 2, 3, 16, 17 ve 18 numaralı, devamlılık bağlılık boyutu 4, 5, 6, 7, 8 ve 9 numaralı, normatif bağlılık düzeyi ise 10, 11, 12, 13, 14 ve 15 numaralı sorularla belirlenmektedir. Anket içerisindeki 15, 16, 17 ve 18 numaralı sorular olumsuz yargılar taşıdığından puanlaması ters yönlü yapılmaktadır. Bu anketin Türkçe'ye çevirisi, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Wasti (2000) tarafından yapılmıştır.

3.5. Veri Toplama Yöntemi

Gönüllülerin araştırmaya dahil edilmeleri için halihazırda bu mesleği sürdürüyor olmaları beklenmektedir. Antrenörlük belgesine sahip olup bu mesleği ya da uzakyol zabit yeterliliğine sahip olup mesleği yapmayanlar araştırmaya dahil edilmemiştir. Araştırma anket formu ikinci sayfasında oluşturulmuş olan onam formu içerisinde gönüllü olacak kişilere yetkili belgeye sahip olma ve mesleği halen yapıyor olma gerekliliği açık bir şekilde belirtilmiştir. Ayrıca anket gönüllülere araştırmacı tarafından uygulandığından gönüllü seçiminde oluşabilecek bu yönlü bir hata söz konusu olmamıştır.

3.6. Anketlerin Güvenilirlik Analizleri

Güvenilirlik testlerinden en çok kullanılan testler, Cronbach Alpha, İkiye Bölme (split), Paralel, Mutlak Kesin Paralel (strict) olarak sayılabilir. Cronbach Alpha değerinin %60'ı geçmesi anketin başarılı olduğunun göstergesidir. Bazı araştırmacılar, %75' i geçmesini temel alırlar. Diğer kriterlerin de %70'i geçmesi anketin iç tutarlılığının sağlandığını ve çıkarımlara güvenilebileceğini ortaya koymaktadır. Tablo 1'de iş tatmini ölçeği için, Tablo 2' de de örgütsel bağlılık ölçeği için, görüldüğü üzere her dört testte de belirtilen ve olması istenen yüzde değerlerinin güven kriteri sağlanmıştır. Örneklemin sonuçlarının yüksek güvenilirlik değerleri ile tutarlı ve güvenilir olduğu elde edilmiştir. Her bir güvenilirlik kriteri %70 değerini aştığı için, kişilerle yapılan anketin başarılı olduğu, anketin kendi içinde tutarlı olduğu, elde edilecek sonuçların gerçekleri yansıtacağı ortaya konulmuştur.

Tablo 2: İş Tatmini Anketinin Güvenilirlik Test Sonuçları

	Anketin Güvenirlilik Sonuçları
Cronbach_Alpha	0.895
Split	0.892-0.897
Parelel	0.889
Strict	0.899

Tablo 3: Örgütsel Bağlılık Anketinin Güvenilirlik Test Sonuçları

	Anketin Güvenirlilik Sonuçları
Cronbach_Alpha	0.80
Split	0.798-0.803
Parelel	0.795
Strict	0.805

İstatistik analizlerin seçiminde normal dağılımın sağlanması ve ya sağlanmaması önem taşır. Bu nedenle elde edilen boyut puanlarının her biri için normallik sınaması yapılmıştır, bu sınama sonuçlarına göre non-parametrik veya parametrik yöntemlerden hangisinin uygulanacağına karar verilmiştir. SPSS 22.00 sürümü içinde yer alan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-wilks normallik sınaması yapılarak her iki testin sonuçlarının birbirini çelmediği ve kararların aynı olduğu belirlenmiş, boyutlar normal dağılımlı olmadığı anlaşılmıştır. ($p < 0.05$, H1 kabul). Bu nedenle çalışma boyunca non-parametrik yöntemler kullanılmıştır.

Tablo 4: Normallik sınaması sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İçsel tatmin	.139	215	.000	.926	215	.000
Dışsal Tatmin	.342	215	.000	.765	215	.000
İş Tatmini	.307	215	.000	.758	215	.000
Duygusal Bağlılık	.259	215	.000	.831	215	.000
Devam Bağlılığı	.074	215	.007	.984	215	.014
Normatif Bağlılık	.079	215	.002	.983	215	.010
Örgütsel Bağlılık	.214	215	.000	.865	215	.000

3.7. Araştırma Verilerinin Analizi

Bu araştırmada İstanbul ilinde ki takım sporu antrenörleri ve gemiadamlarının iş tatmin ve örgütsel bağıllık düzeyleri; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, ücret, mesleki çalışma süreleri, mevcut şirket ya da kulüpte çalışma süreleri, yeterlilikleri, çalıştıkları farklı şirket ya da kulüp sayısı ve benzeri demografik değişkenler temel alınarak, hem ilişkisel hem de bu iki grubun karşılaştırılmasına yönelik incelemeler yapılmıştır.

Grup farklılıklarının sınanmasında 2 den fazla grup için Kruskal-Wallis, 2 grup için ise, Mann-Whitney-U testleri uygulanmıştır. Grup farklılığı belirlendiğinde farkın nedeni için “Mean Rank” değerlerine bakılmıştır.

Verilerin analizi SPSS 22.00 paket programı ile bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiş olup, bütün istatistiksel testlerde anlam düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Takım Sporu Antrenörleri İçin Demografik Dağılımlar

Tablo 5: Takım Sporu Antrenörleri Cinsiyet Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
TSA Erkek	91	79,1	79,1	79,1
Kadın	24	20,9	20,9	100,0
Toplam	115	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan gönüllü takım sporu antrenörlerinin %79,1'i erkek, %20,9'u kadındır.

Tablo 6: Takım Sporu Antrenörleri Yaş Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
TSA 24 Yaş ve Altı	59	51,3	51,3	51,3
25-29 Yaş Arası	30	26,1	26,1	77,4
30-34 Yaş Arası	8	7,0	7,0	84,3
35-39 Yaş Arası	7	6,1	6,1	90,4
40-44 Yaş Arası	2	1,7	1,7	92,2
45 Yaş ve Üstü	9	7,8	7,8	100,0
Toplam	115	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan gönüllü takım sporu antrenörlerinin %51,3'ü 24 yaş ve aşağısı, %26,1'i 25 ile 29 yaş arası, %7'si 30 ile 34 yaş arası,%6,1'si 35 ile 39 yaş arası ve %1,7'si 40 ile 44 yaş arası ve %7,8'i ise 45 yaş ve üzerindedir.

Tablo 7: Takım Sporü Antrenörleri Eğitim Seviyesi Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
TSA Lise	8	7,0	7,0	7,0
Lisans	97	84,3	84,3	91,3
Lisans ÜStü	10	8,7	8,7	100,0
Toplam	115	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan gönüllü takım sporu antrenörlerinin %7'si lise, %84,3'ü lisans, %8,7'si lisansüstü eğitim düzeyindedir.

Tablo 8: Takım Sporü Antrenörleri Ücret Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
TSA 1000 TL ve Altı	52	45,2	45,2	45,2
1001-2000 TL Arası	38	33,0	33,0	78,3
2001-3000 TL Arası	19	16,5	16,5	94,8
3001 TL ve Üstü	6	5,2	5,2	100,0
Toplam	115	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan gönüllü takım sporu antrenörlerinin %45,2'si 1000 TL ve aşağısında, %33'ü 1001 ile 2000 TL arasında, %16,5'i 2001 ile 3000 TL arasında, %5,2'si ise 3001 TL ve üzerinde ücret almaktadır.

Tablo 9: Takım Sporü Antrenörleri Mevcut Kulüpte Çalıştıkları Sezon Sayısı Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
TSA 0-1	45	39,1	39,1	39,1
2	35	30,4	30,4	69,6
3	12	10,4	10,4	80,0
4	8	7,0	7,0	87,0
5 ve üzeri	15	13,0	13,0	100,0
Toplam	115	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan gönüllü takım sporu antrenörlerinin %39,1'i 1 sezon ve daha kısa süredir, %30,4'ü 2 sezondur, %10,4'ü 3 sezondur, %7'si 4 sezondur ve %13'ü 5 sezon ve üzerinde aynı kulüpte görev yapmaktadır.

Tablo 10: Takım Sporü Antrenörlerinin Sahip Oldukları Antrenörlük Kademesi Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
TSA 1.Kademe	63	54,8	54,8	54,8
2.Kademe	23	20,0	20,0	74,8
3.Kademe	16	13,9	13,9	88,7
4.Kademe	11	9,6	9,6	98,3
5.Kdeme	2	1,7	1,7	100,0
Toplam	115	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan gönüllü takım sporu antrenörlerinin %54,8'i 1.Kademe, %20'si 2. Kademe, %13,9'u 3.Kademe, %9,6'sı 4.Kademe ve %1,7'si 5.Kademe antrenörlük lisansına sahiptir.

Tablo 11: Takım Spor Antrenörlerinin Antrenörlük Yaptıkları Süre Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
TSA 1 Yıl ve Altı	20	17,4	17,4	17,4
1 Yıl Üstü ve 4 Yıl Arası	52	45,2	45,2	62,6
4 Yıl Üstü ve 9 Yıl Arası	23	20,0	20,0	82,6
9 Yıl Üstü	20	17,4	17,4	100,0
Toplam	115	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan gönüllü takım sporu antrenörlerinin %17,4'ü 1 yıl ve aşağısında, %45,2'si 1 yıl üstü ve 4 yıl arasında, %20'si 4 yıl üstü ve 9 yıl arasında, %17,4'ü 9 yıl üstünde antrenörlük yapmaktadır.

Tablo 12: Takım Spor Antrenörlerinin Çalıştıkları Farklı Kulüp Sayısı Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
TSA 1	30	26,1	26,1	26,1
2 ile 4 Arası	70	60,9	60,9	87,0
5 ve Üzeri	15	13,0	13,0	100,0
Toplam	115	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan gönüllü takım sporu antrenörlerinin %26,1'i 1, %60,9'u 2 ile 4 arası, %13'ü 5 ve üzeri farklı kulüpte çalışmışlardır.

Tablo 13: Takım Sporü Antrenörlerinin Antrenörlük Yaptıkları Lig Dağılımı

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
TSA	2.Lig	4	3,5	3,5	3,5
	3.Lig	5	4,3	4,4	7,9
	Altyapı	92	80,0	80,7	88,6
	Amatör Lig	13	11,3	11,4	100,0
	Toplam	114	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		115	100,0		

Çalışmaya katılan gönüllü takım sporu antrenörlerinin %3,5'i 2.Lig, %4,3'ü 3.Lig, %80'i altyapı, %11,3'ü amatör kümede görev yapmaktadır. Çalışmaya katılan gönüllü antrenörler arasında 1.Lig yada Süper Lig'de görev yapan antrenör bulunmamaktadır. Bir antrenör ankette bulunan bu soruya cevap vermemiştir.

Tablo 14: Takım Sporü Antrenörlerinin Branş Dağılımı

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
TSA	Futbol	35	30,4	30,4	30,4
	Basketbol	33	28,7	28,7	59,1
	Voleybol	47	40,9	40,9	100,0
	Toplam	115	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan gönüllü takım sporu antrenörlerinin %30,4' ü futbol, %28,7' si basketbol ve %40,9' u voleybol branşlarında antrenörlük yapmaktadır.

4.2. Gemi Adamları İçin Demografik Dağılımlar

Tablo 15: Gemiadamlarının Cinsiyet Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
GA Erkek	93	93,0	93,0	93,0
Kadın	7	7,0	7,0	100,0
Toplam	100	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan gönüllü gemiadamlarının %93'ü erkek, % 7'si kadınlardan oluşmaktadır. Sektörde çalışan kadın gemiadamının azlığı örneklem sayısına da yansımıştır.

Tablo 16: Gemiadamlarının Yaş Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
GA 25 ve Altı	45	45,0	45,0	45,0
26-30 Arası	39	39,0	39,0	84,0
31 ve Üstü	16	16,0	16,0	100,0
Toplam	100	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan gönüllü gemiadamlarının, %45'ni 25 yaş ve aşağısı, %39'nu 26 ve 30 yaş arası, geri kalan %16'lık kısmını da 31 yaş üstü kişiler oluşturmaktadır.

Tablo 17: Gemiadamlarının Eğitim Seviyesi Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
GA Lise	6	6,0	6,0	6,0
Lisans	91	91,0	91,0	97,0
Lisansüstü	3	3,0	3,0	100,0
Toplam	100	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan gönüllü gemiadamlarının %6'sı lise, % 91'i lisans ve %3'ü lisansüstü programlardan mezundur.

Tablo 18: Gemiadamlarının Ücret Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
GA 6000 TL ve Altı	28	28,0	28,0	28,0
6001-7000 TL Arası	27	27,0	27,0	55,0
7001-8000 TL Arası	23	23,0	23,0	78,0
8001-9000 TL Arası	8	8,0	8,0	86,0
9001 TL ve Üstü	14	14,0	14,0	100,0
Toplam	100	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan gönüllü gemiadamlarının %28' i 6000 TL ve aşağısında, %27'si 6001 TL ile 7000 TL arasında, %23'ü 7001 TL ile 8000 TL arasında, %8'i 8001 TL ile 9000 TL arasında ve % 14'ü 9001 TL ve üzerinde ücret almaktadır.

Tablo 19: Gemiadamlarının Denizde Çalışma Süresi Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
GA 1 Yıl ve Aşağısı	32	32,0	32,0	32,0
1 Yıl Üstü -4 Yıl Arası	40	40,0	40,0	72,0
4 Yıl Üstü -9 Yıl Arası	19	19,0	19,0	91,0
9 Yıl Üzeri	9	9,0	9,0	100,0
Toplam	100	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan gönüllü gemiadamlarının %32'si 1 yıl ve aşağısında, %40'ı 1 yıl üstü ile 4 yıl arasında, %19'u 4 yıl üstü ile 9 yıl arasında, %90'u ise 9 yıl üzerinde denizde çalışmışlardır.

Tablo 20: Gemiadamlarının Çalıştıkları Gemi Türü Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
GA Kuruyük	58	58,0	58,0	58,0
Tanker	42	42,0	42,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan gönüllü gemiadamlarının %58'i Kuruyük, %42'si Tanker tipi gemilerde çalışmaktadır.

Tablo 21: Gemiadamlarının Bulunduğu Şirkette Çalışma Süresi Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
GA 1 Yıl ve Altı	39	39,0	39,4	39,4
1 Yıl Üstü ve 2 Yıl Arası	35	35,0	35,4	74,7
2 Yıl Üstü ve 3 Yıl Arası	16	16,0	16,2	90,9
3 Yıl Üstü Ve 4 Yıl Arası	6	6,0	6,1	97,0
4 Yıl Üzeri	3	3,0	3,0	100,0
Toplam	99	99,0	100,0	
Eksik Veri	1	1,0		
Toplam	100	100,0		

Çalışmaya katılan gönüllü gemiadamlarının %39' si 1 yıl ve aşağısında, %35'i 1 yıl üstü ile 2 yıl arasında, %16'sı 2 yıl üstü ile 3 yıl arasında, %6'sı 3 yıl üstü ile 4 yıl arasında, %3'ü ise 4 yıl üzerinde halen aynı şirkette çalışmaktadır. Ankete katılan 1 gemiadamı bu soruyu yanıtsız bırakmıştır.

Tablo 22: Gemiadamlarının Sınıf Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
GA Güverte	83	83,0	83,0	83,0
Makine	17	17,0	17,0	100,0
Toplam	100	100,0	100,0	

Tablo 23: Gemiadamlarının Yeterlilik Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
GA Uzakyol Vardiya Zabiti	61	61,0	61,0	61,0
Uzakyol Birinci Zabiti	20	20,0	20,0	81,0
Uzakyol Kaptanı	2	2,0	2,0	83,0
Uzakyol Vardiya Mühendisi	11	11,0	11,0	94,0
Uzakyol Baş Mühendisi	6	6,0	6,0	100,0
Toplam	100	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan gönüllü gemiadamlarının %83' lük bölümünü oluşturan güverte sınıfının yeterlilik dağılımı; %61'i Uzakyol Vardiya Zabiti, %20'si Uzakyol Birinci Zabiti, %2'si Uzakyol Kaptanı şeklinde iken, %17'lik kısmını oluşturan makine sınıfının yeterlilik dağılımı; %11'i Uzakyol Vardiya Mühendisi ve %6'sı Uzakyol Baş Mühendisinden oluşmaktadır.

Tablo 24: Gemiadamlarının Bulunduğu Görevdeki Kıdem Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
GA 1	38	38,0	38,0	38,0
2	34	34,0	34,0	72,0
3	16	16,0	16,0	88,0
4	12	12,0	12,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan gönüllü gemiadamlarının %38' si 1 yıl ve aşağısında, %35' i 1 yıl üstü ile 2 yıl arasında, %16' sı 2 yıl üstü ile 3 yıl arasında, %6' sı 3 yıl üstü ile 4 yıl arasında, %3' ü ise 4 yıl üzerinde halen aynı şirkette çalışmaktadır.

Tablo 25: Gemiadamlarının Şimdiye Kadar Çalıştıkları Denizcilik Şirket Sayısı Dağılımı

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
GA 1	30	30,0	30,0	30,0
2	32	32,0	32,0	62,0
3	25	25,0	25,0	87,0
4	3	3,0	3,0	90,0
5 ve üzeri	10	10,0	10,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Çalışmaya katılan gönüllü gemiadamlarının %30'u 1, %32'si 2, %25'i 3, %3'ü 4 ve %10'u 5 farklı denizcilik şirketinde çalışmışlardır.

4.3. Demografik Değişkenler ve Alt boyutlara Yönelik Analizler

Yapılan bu araştırma ile takım sporu antrenörleri ve gemiadamlarının demografik özellikleri, iş tatmin düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenmiştir. Araştırmanın ana hipotezlerinin sınanmasının yanı sıra bu veriler ışığında ortaya her iki anketinde alt boyutlarına yönelik , takım sporu antrenörleri ve gemi adamları için;

- Demografik değişkenler ve iş tatmini düzeyleri,
- Demografik değişkenler ve içsel tatmin düzeyleri,
- Demografik değişkenler ve dışsal tatmin düzeyleri,
- Demografik değişkenler ve örgütsel bağlılık düzeyleri,
- Demografik değişkenler ve duygusal bağlılık düzeyleri,
- Demografik değişkenler ve devam bağlılığı düzeyleri,
- Demografik değişkenler ve normatif bağlılık düzeyleri,

Şeklinde 7 ayrı bölümde analiz edilmiştir.

4.3.1. Takım sporu antrenörlerinde demografik değişkenler ile iş tatmini arasında ki Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

Tablo 26: Takım Spor Antrenörlerinin Yaş ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau İlişki Analizi Sonuçları

		Yaş	İş Tatmini
Yaş	Correlation Coefficient	1	.059
	Sig. (2-tailed)	.	.413
	N	115	115
İş Tatmini	Correlation Coefficient	.059	1
	Sig. (2-tailed)	.413	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin yaş ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 27: Takım Spor Antrenörlerinin Cinsiyet ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Cinsiyet	İş Tatmini
Cinsiyet	Correlation Coefficient	1	-.059
	Sig. (2-tailed)	.	.449
	N	115	115
İş Tatmini	Correlation Coefficient	-.059	1
	Sig. (2-tailed)	.449	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin cinsiyet ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 28: Takım Sporü Antrenörlerinin Eğitü Seviyesi ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Eğitü Seviyesi	İş Tatmini
Eğitü Seviyesi	Correlation Coefficient	1	.003
	Sig. (2-tailed)	.	.966
	N	115	115
İş Tatmini	Correlation Coefficient	.003	1
	Sig. (2-tailed)	.966	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporü antrenörlerinin eğitim seviyesi ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 29: Takım Sporü Antrenörlerinin Ücret ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Ücret	İş Tatmini
Ücret	Correlation Coefficient	1	-.036
	Sig. (2-tailed)	.	.619
	N	115	115
İş Tatmini	Correlation Coefficient	-.036	1
	Sig. (2-tailed)	.619	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporü antrenörlerinin kazandıkları ücret ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 30: Takım Sporü Antrenörlerinin Mevcut Kulüpte Çalıştıkları Sezon Sayısı ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Mevcut Kulüpte Çalışılan Sezon Sayısı	İş Tatmini
Mevcut Kulüpte Çalışılan Sezon Sayısı	Correlation Coefficient	1	-.059
	Sig. (2-tailed)	.	.407
	N	115	115
İş Tatmini	Correlation Coefficient	-.059	1
	Sig. (2-tailed)	.407	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin mevcut kulüpteki çalıştıkları sezon sayısı ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 31: Takım Sporü Antrenörlerinin Sahip Oldukları Antrenörlük Kademesi ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Sahip Olunan Antrenörlük Kademesi	İş Tatmini
Sahip Olunan Antrenörlük Kademesi	Correlation Coefficient	1	-.008
	Sig. (2-tailed)	.	.915
	N	115	115
İş Tatmini	Correlation Coefficient	-.008	1
	Sig. (2-tailed)	.915	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin sahip oldukları antrenörlük kademesi ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 32: Takım Sporü Antrenörlerinin Mesleki Çalışma Süreleri ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Antrenörlük Yapılan Yıl Sayısı	İş Tatmini
Antrenörlük Yapılan Yıl Sayısı	Correlation Coefficient	1	-.111
	Sig. (2-tailed)	.	.123
	N	115	115
İş Tatmini	Correlation Coefficient	-.111	1
	Sig. (2-tailed)	.123	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin mesleki çalışma süreleri ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 33: Takım Sporü Antrenörlerinin Çalıştıkları Farklı Kulüp Sayısı ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Çalışılan Farklı Kulüp Sayısı	İş Tatmini
Çalışılan Farklı Kulüp Sayısı	Correlation Coefficient	1	-.197**
	Sig. (2-tailed)	.	.008
	N	115	115
İş Tatmini	Correlation Coefficient	-.197**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin çalıştıkları farklı kulüp sayısı ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı düzeyde %19'luk negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($p>0,05$).

Tablo 34: Takım Sporü Antrenörlerinin Çalıştıkları Lig ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Antrenörlük Yapılan Lig	İş Tatmini
Antrenörlük Yapılan Lig	Correlation Coefficient	1	-.111
	Sig. (2-tailed)	.	.123
	N	115	115
İş Tatmini	Correlation Coefficient	-.111	1
	Sig. (2-tailed)	.123	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin çalıştıkları lig ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 35: Takım Sporü Antrenörlerinin Branşları ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Branş	İş Tatmini
Branş	Correlation Coefficient	1	.019
	Sig. (2-tailed)	.	.796
	N	115	115
İş Tatmini	Correlation Coefficient	.019	1
	Sig. (2-tailed)	.796	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin branş ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

4.3.2. Takım sporu antrenörlerinde demografik değişkenler ile içsel tatmin arasında ki Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları.

Tablo 36: Takım Sporü Antrenörlerinin Yaş ve İçsel Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Yaş	İçsel Tatmin
Yaş	Correlation Coefficient	1	-.054
	Sig. (2-tailed)	.	.488
	N	115	115
İçsel Tatmin	Correlation Coefficient	-.054	1
	Sig. (2-tailed)	.488	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin yaş ve içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 37: Takım Sporü Antrenörlerinin Cinsiyet ve İçsel Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Cinsiyet	İçsel Tatmin
Cinsiyet	Correlation Coefficient	1	.084
	Sig. (2-tailed)	.	.249
	N	115	115
İçsel Tatmin	Correlation Coefficient	.084	1
	Sig. (2-tailed)	.249	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin cinsiyet ve içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 38: Takım Sporü Antrenörlerinin Eğitü Seviyesi ve İçsel Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Eğitü Seviyesi	İçsel Tatmin
Eğitü Seviyesi	Correlation Coefficient	1	-.060
	Sig. (2-tailed)	.	.433
	N	115	115
İçsel Tatmin	Correlation Coefficient	-.060	1
	Sig. (2-tailed)	.433	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporü antrenörlerinin eğitü seviyesi ve içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 39: Takım sporü antrenörlerinin ücret ve içsel tatmin düzeyleri arasındaki kendall's tau-b ilişki analizi sonuçları

		Ücret	İçsel Tatmin
Ücret	Correlation Coefficient	1	-.023
	Sig. (2-tailed)	.	.759
	N	115	115
İçsel Tatmin	Correlation Coefficient	-.023	1
	Sig. (2-tailed)	.759	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporü antrenörlerinin ücret ve içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 40: Takım Sporü Antrenörlerinin Mevcut Kulüpte Çalıştıkları Sezon Sayısı ve İçsel Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Mevcut Kulüpte Çalışılan Sezon Sayısı	İçsel Tatmin
Mevcut Kulüpte Çalışılan Sezon Sayısı	Correlation Coefficient	1	-.036
	Sig. (2-tailed)	.	.620
	N	115	115
İçsel Tatmin	Correlation Coefficient	-.036	1
	Sig. (2-tailed)	.620	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin mevcut kulüpteki çalıştıkları sezon sayısı ve içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 41: Takım Sporü Antrenörlerinin Sahip Oldukları Antrenörlük Kademesi ve İçsel Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Antrenörlük Kademesi	İçsel Tatmin
Antrenörlük Kademesi	Correlation Coefficient	1	.024
	Sig. (2-tailed)	.	.740
	N	115	115
İçsel Tatmin	Correlation Coefficient	.024	1
	Sig. (2-tailed)	.740	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin sahip oldukları antrenörlük kademeleri ve içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 42: Takım Sporü Antrenörlerinin Mesleki çalışma süreleri ve İçsel Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Antrenörlük Yapılan Yıl Sayısı	İçsel Tatmin
Antrenörlük Yapılan Yıl Sayısı	Correlation Coefficient	1	-.061
	Sig. (2-tailed)	.	.403
	N	115	115
İçsel Tatmin	Correlation Coefficient	-.061	1
	Sig. (2-tailed)	.403	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin mesleki çalışma süreleri ve içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 43: Takım Sporü Antrenörlerinin Çalıştıkları Farklı Kulüp Sayısı ve İçsel Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Çalışılan Farklı Kulüp Sayısı	İçsel Tatmin
Çalışılan Farklı Kulüp Sayısı	Correlation Coefficient	1	-.183*
	Sig. (2-tailed)	.	.015
	N	115	115
İçsel Tatmin	Correlation Coefficient	-.183*	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin çalıştıkları farklı kulüp sayısı ve içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 44: Takım Sporü Antrenörlerinin Çalıştıkları Lig ve İçsel Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Antrenörlük Yapılan Lig	İçsel Tatmin
Antrenörlük Yapılan Lig	Correlation Coefficient	1	.112
	Sig. (2-tailed)	.	.144
	N	115	115
İçsel Tatmin	Correlation Coefficient	.112	1
	Sig. (2-tailed)	.144	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin çalıştıkları lig ve içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 45: Takım Sporü Antrenörlerinin Branş ve İçsel Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Branş	İçsel Tatmin
Branş	Correlation Coefficient	1	.053
	Sig. (2-tailed)	.	.472
	N	115	115
İçsel Tatmin	Correlation Coefficient	.053	1
	Sig. (2-tailed)	.472	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin branş ve içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

4.3.3. Takım sporu antrenörlerinde demografik değişkenler ile dışsal tatmin arasında ki Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

Tablo 46: Takım Spor Antrenörlerinin Yaş ve Dışsal Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Yaş	Dışsal Tatmin
Yaş	Correlation Coefficient	1	.026
	Sig. (2-tailed)	.	.724
	N	115	115
Dışsal Tatmin	Correlation Coefficient	.026	1
	Sig. (2-tailed)	.724	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin yaş ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 47: Takım Spor Antrenörlerinin Cinsiyet ve Dışsal Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Cinsiyet	Dışsal Tatmin
Cinsiyet	Correlation Coefficient	1	-.044
	Sig. (2-tailed)	.	.574
	N	115	115
Dışsal Tatmin	Correlation Coefficient	-.044	1
	Sig. (2-tailed)	.574	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin cinsiyet ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 48: Takım Sporü Antrenörlerinin Eğitim Seviyesi ve Dışsal Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Eğitim Seviyesi	Dışsal Tatmin
Eğitim Seviyesi	Correlation Coefficient	1	.090
	Sig. (2-tailed)	.	.243
	N	115	115
Dışsal Tatmin	Correlation Coefficient	.090	1
	Sig. (2-tailed)	.243	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin eğitim seviyesi ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 49: Takım Sporü Antrenörlerinin Ücret ve Dışsal Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Ücret	Dışsal Tatmin
Ücret	Correlation Coefficient	1	-.036
	Sig. (2-tailed)	.	.630
	N	115	115
Dışsal Tatmin	Correlation Coefficient	-.036	1
	Sig. (2-tailed)	.630	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin ücret ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 50: Takım Sporü Antrenörlerinin Mevcut Kulüpte Çalışma Süreleri ve Dışsal Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Mevcut Kulüpte Çalışılan Sezon Sayısı	Dışsal Tatmin
Mevcut Kulüpte Çalışılan Sezon Sayısı	Correlation Coefficient	1	-.038
	Sig. (2-tailed)	.	.603
	N	115	115
Dışsal Tatmin	Correlation Coefficient	-.038	1
	Sig. (2-tailed)	.603	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin mevcut kulüpteki çalıştıkları sezon sayısı ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 51: Takım Sporü Antrenörlerinin Sahip Oldukları Antrenörlük Kademesi ve Dışsal Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Sahip Olunan Antrenörlük Kademesi	Dışsal Tatmin
Sahip Olunan Antrenörlük Kademesi	Correlation Coefficient	1	-.028
	Sig. (2-tailed)	.	.702
	N	115	115
Dışsal Tatmin	Correlation Coefficient	-.028	1
	Sig. (2-tailed)	.702	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin sahip oldukları antrenörlük kademeleri ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 52: Takım Sporü Antrenörlerinin Mesleki Çalışma Süreleri ve Dışsal Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Antrenörlük Yapılan Yıl Sayısı	Dışsal Tatmin
Antrenörlük Yapılan Yıl Sayısı	Correlation Coefficient	1	-.129
	Sig. (2-tailed)	.	.077
	N	115	115
Dışsal Tatmin	Correlation Coefficient	-.129	1
	Sig. (2-tailed)	.077	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin mesleki çalışma süreleri ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 53: Takım Sporü Antrenörlerinin Çalıştıkları Farklı Kulüp Sayısı ve Dışsal Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Çalışılan Farklı Kulüp Sayısı	Dışsal Tatmin
Çalışılan Farklı Kulüp Sayısı	Correlation Coefficient	1	-.176*
	Sig. (2-tailed)	.	.020
	N	115	115
Dışsal Tatmin	Correlation Coefficient	-.176*	1
	Sig. (2-tailed)	.020	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin çalıştıkları farklı kulüp sayısı ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 54: Takım Sporü Antrenörlerinin Çalıştıkları Lig ve Dışsal Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Antrenörlük Yapılan Lig	Dışsal Tatmin
Antrenörlük Yapılan Lig	Correlation Coefficient	1	.045
	Sig. (2-tailed)	.	.555
	N	115	115
Dışsal Tatmin	Correlation Coefficient	.045	1
	Sig. (2-tailed)	.555	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin çalıştıkları lig ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 55: Takım Sporü Antrenörlerinin Branşları ve Dışsal Tatmin Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Branş	Dışsal Tatmin
Branş	Correlation Coefficient	1	.032
	Sig. (2-tailed)	.	.671
	N	115	115
Dışsal Tatmin	Correlation Coefficient	.032	1
	Sig. (2-tailed)	.671	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin branş ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

4.3.4. Takım Spor Antrenörlerinde Demografik Değişkenler ile Örgütsel Bağlılık Arasında ki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları.

Tablo 56: Takım Spor Antrenörlerinin Yaş ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Yaş	Örgütsel Bağlılık
Yaş	Correlation Coefficient	1	.070
	Sig. (2-tailed)	.	.332
	N	115	115
Örgütsel Bağlılık	Correlation Coefficient	.070	1
	Sig. (2-tailed)	.332	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin yaş ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 57: Takım Spor Antrenörlerinin Cinsiyet ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Cinsiyet	Örgütsel Bağlılık
Cinsiyet	Correlation Coefficient	1	-.056
	Sig. (2-tailed)	.	.474
	N	115	115
Örgütsel Bağlılık	Correlation Coefficient	-.056	1
	Sig. (2-tailed)	.474	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin cinsiyet ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 58: Takım Sporü Antrenörlerinin Eğitim Seviyesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Eğitim Seviyesi	Örgütsel Bağlılık
Eğitim Seviyesi	Correlation Coefficient	1	-.068
	Sig. (2-tailed)	.	.373
	N	115	115
Örgütsel Bağlılık	Correlation Coefficient	-.068	1
	Sig. (2-tailed)	.373	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin eğitim seviyesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 59: Takım Sporü Antrenörlerinin Kazandıkları Ücret ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Ücret	Örgütsel Bağlılık
Ücret	Correlation Coefficient	1	.023
	Sig. (2-tailed)	.	.749
	N	115	115
Örgütsel Bağlılık	Correlation Coefficient	.023	1
	Sig. (2-tailed)	.749	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin kazandıkları ücret ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 60: Takım Sporü Antrenörlerinin Kazandıkları Mevcut Kulüpte Çalıştıkları Sezon Sayısı ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Mevcut Kulüpte Çalışılan Sezon Sayısı	Örgütsel Bağlılık
Mevcut Kulüpte Çalışılan Sezon Sayısı	Correlation Coefficient	1	.055
	Sig. (2-tailed)	.	.441
	N	115	115
Örgütsel Bağlılık	Correlation Coefficient	.055	1
	Sig. (2-tailed)	.441	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin mevcut kulüpte çalıştıkları sezon sayısı ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 61: Takım Sporü Antrenörlerinin Sahip Oldukları Antrenörlük Kademesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Sahip Olunan Antrenörlük Kademesi	Örgütsel Bağlılık
Sahip Olunan Antrenörlük Kademesi	Correlation Coefficient	1	.075
	Sig. (2-tailed)	.	.303
	N	115	115
Örgütsel Bağlılık	Correlation Coefficient	.075	1
	Sig. (2-tailed)	.303	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin sahip oldukları antrenörlük kademesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 62: Takım Sporü Antrenörlerinin Mesleki Çalışma Süresi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Antrenörlük Yapılan Yıl Sayısı	Örgütsel Bağlılık
Antrenörlük Yapılan Yıl Sayısı	Correlation Coefficient	1	.021
	Sig. (2-tailed)	.	.774
	N	115	115
Örgütsel Bağlılık	Correlation Coefficient	.021	1
	Sig. (2-tailed)	.774	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin mesleki çalışma süresi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 63: Takım Sporü Antrenörlerinin Çalıştıkları Farklı Kulüp Sayısı ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Çalışılan Farklı Kulüp Sayısı	Örgütsel Bağlılık
Çalışılan Farklı Kulüp Sayısı	Correlation Coefficient	1	-.089
	Sig. (2-tailed)	.	.237
	N	115	115
Örgütsel Bağlılık	Correlation Coefficient	-.089	1
	Sig. (2-tailed)	.237	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin çalıştıkları farklı kulüp sayısı ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 64: Takım Sporü Antrenörlerinin Çalıştıkları Lig ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Antrenörlük Yapılan Lig	Örgütsel Bağlılık
Antrenörlük Yapılan Lig	Correlation Coefficient	1	-.063
	Sig. (2-tailed)	.	.405
	N	115	115
Örgütsel Bağlılık	Correlation Coefficient	-.063	1
	Sig. (2-tailed)	.405	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin çalıştıkları lig ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 65: Takım Sporü Antrenörlerinin Branşları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Branş	Örgütsel Bağlılık
Branş	Correlation Coefficient	1	-.053
	Sig. (2-tailed)	.	.473
	N	115	115
Örgütsel Bağlılık	Correlation Coefficient	-.053	1
	Sig. (2-tailed)	.473	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin branşları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

4.3.5. Takım sporu antrenörlerinde demografik değişkenler ile duygusal bağlılık arasında ki Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

Tablo 66: Takım Spor Antrenörlerinin Yaş ve Duygusal Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Yaş	Duygusal Bağlılık
Yaş	Correlation Coefficient	1	.021
	Sig. (2-tailed)	.	.757
	N	115	115
Duygusal Bağlılık	Correlation Coefficient	.021	1
	Sig. (2-tailed)	.757	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin yaş ve duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 67: Takım Spor Antrenörlerinin Cinsiyet ve Duygusal Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Cinsiyet	Duygusal Bağlılık
Cinsiyet	Correlation Coefficient	1	.010
	Sig. (2-tailed)	.	.897
	N	115	115
Duygusal Bağlılık	Correlation Coefficient	.010	1
	Sig. (2-tailed)	.897	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin cinsiyet ve duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 68: Takım Spor Antrenörlerinin Eğitim Seviyesi ve Duygusal Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Eğitim Seviyesi	Duygusal Bağlılık
Eğitim Seviyesi	Correlation Coefficient	1	-.079
	Sig. (2-tailed)	.	.308
	N	115	115
Duygusal Bağlılık	Correlation Coefficient	-.079	1
	Sig. (2-tailed)	.308	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin eğitim seviyesi ve duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 69: Takım Spor Antrenörlerinin Kazanılan Ücret ve Duygusal Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Ücret	Duygusal Bağlılık
Ücret	Correlation Coefficient	1	.061
	Sig. (2-tailed)	.	.831
	N	115	115
Duygusal Bağlılık	Correlation Coefficient	.061	1
	Sig. (2-tailed)	.831	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin ücret ve duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 70: Takım Sporü Antrenörlerinin Mevcut Kulüpte Çalışılan Sezon Sayısı ve Duygusal Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Mevcut Kulüpte Çalışılan Sezon Sayısı	Duygusal Bağlılık
Mevcut Kulüpte Çalışılan Sezon Sayısı	Correlation Coefficient	1	.039
	Sig. (2-tailed)	.	.591
	N	115	115
Duygusal Bağlılık	Correlation Coefficient	.039	1
	Sig. (2-tailed)	.591	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin mevcut kulüpte çalıştıkları sezon sayısı ve duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 71: Takım Sporü Antrenörlerinin Sahip Oldukları Antrenörlük Kademesi ve Duygusal Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Sahip Olunan Antrenörlük Kademesi	Duygusal Bağlılık
Sahip Olunan Antrenörlük Kademesi	Correlation Coefficient	1	-.011
	Sig. (2-tailed)	.	.885
	N	115	115
Duygusal Bağlılık	Correlation Coefficient	-.011	1
	Sig. (2-tailed)	.885	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin sahip oldukları antrenörlük kademesi ve duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 72: Takım Spor Antrenörlerinin Mesleki Çalışma Süreleri ve Duygusal Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Antrenörlük Yapılan Yıl Sayısı	Duygusal Bağlılık
Antrenörlük Yapılan Yıl Sayısı	Correlation Coefficient	1	.021
	Sig. (2-tailed)	.	.777
	N	115	115
Duygusal Bağlılık	Correlation Coefficient	.021	1
	Sig. (2-tailed)	.777	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin mesleki çalışma süresi ve duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 73: Takım Spor Antrenörlerinin Çalışılan Farklı Kulüp Sayısı ve Duygusal Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Çalışılan Farklı Kulüp Sayısı	Duygusal Bağlılık
Çalışılan Farklı Kulüp Sayısı	Correlation Coefficient	1	-.069
	Sig. (2-tailed)	.	.365
	N	115	115
Duygusal Bağlılık	Correlation Coefficient	-.069	1
	Sig. (2-tailed)	.365	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin çalıştıkları farklı kulüp sayısı ve duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 74: Takım Sporü Antrenörlerinin Çalıştıkları Lig ve Duygusal Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

	Antrenörlük Yapılan Lig	Duygusal Bağlılık
Antrenörlük Yapılan Lig	1	.074
Correlation Coefficient	.	.339
Sig. (2-tailed)		
N	115	115
Duygusal Bağlılık	.074	1
Correlation Coefficient	.339	.
Sig. (2-tailed)		
N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin çalıştıkları lig ve duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 75: Takım Sporü Antrenörlerinin Branşları ve Duygusal Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

	Branş	Duygusal Bağlılık
Branş	1	.044
Correlation Coefficient	.	.553
Sig. (2-tailed)		
N	115	115
Duygusal Bağlılık	.044	1
Correlation Coefficient	.553	.
Sig. (2-tailed)		
N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin branşları ve duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

4.3.6. Takım sporu antrenörlerinde demografik değişkenler ile devam bağlılığı arasında ki Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

Tablo 76: Takım Sporü Antrenörlerinin Yaş ve Devam Bağlılığı Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Yaş	Devam Bağlılığı
Yaş	Correlation Coefficient	1	.081
	Sig. (2-tailed)	.	268
	N	115	115
Devam Bağlılığı	Correlation Coefficient	.081	1
	Sig. (2-tailed)	268	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin yaş ve devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 77: Takım Sporü Antrenörlerinin Cinsiyet ve Devam Bağlılığı Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Cinsiyet	Devam Bağlılığı
Cinsiyet	Correlation Coefficient	1	-.107
	Sig. (2-tailed)	.	.174
	N	115	115
Devam Bağlılığı	Correlation Coefficient	-.107	1
	Sig. (2-tailed)	.174	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin cinsiyet ve devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 78: Takım Spor Antrenörlerinin Eğitim Seviyesi ve Devam Bağlılığı Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Eğitim Seviyesi	Devam Bağlılığı
Eğitim Seviyesi	Correlation Coefficient	1	-.022
	Sig. (2-tailed)	.	.779
	N	115	115
Devam Bağlılığı	Correlation Coefficient	-.022	1
	Sig. (2-tailed)	.779	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin eğitim seviyesi ve devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 79: Takım Spor Antrenörlerinin Ücret ve Devam Bağlılığı Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Ücret	Devam Bağlılığı
Ücret	Correlation Coefficient	1	-.005
	Sig. (2-tailed)	.	.946
	N	115	115
Devam Bağlılığı	Correlation Coefficient	-.005	1
	Sig. (2-tailed)	.946	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin ücret ve devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 80: Takım Sporü Antrenörlerinin Mevcut Kulüpte Çalıştıkları Sezon Sayısı ve Devam Bağlılığı Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Mevcut Kulüpte Çalışılan Sezon Sayısı	Devam Bağlılığı
Mevcut Kulüpte Çalışılan Sezon Sayısı	Correlation Coefficient	1	.138
	Sig. (2-tailed)	.	.055
	N	115	115
Devam Bağlılığı	Correlation Coefficient	.138	1
	Sig. (2-tailed)	.055	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin mevcut kulüpte çalıştıkları sezon sayısı ve devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 81: Takım Sporü Antrenörlerinin Sahip Oldukları Antrenörlük Kademesi ve Devam Bağlılığı Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Sahip Olunan Antrenörlük Kademesi	Devam Bağlılığı
Sahip Olunan Antrenörlük Kademesi	Correlation Coefficient	1	.115
	Sig. (2-tailed)	.	.116
	N	115	115
Devam Bağlılığı	Correlation Coefficient	.115	1
	Sig. (2-tailed)	.116	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin sahip oldukları antrenörlük kademesi ve devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 82: Takım Sporü Antrenörlerinin Mesleki Çalışma Süreleri ve Devam Bağlılığı Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Antrenörlük Yapılan Yıl Sayısı	Devam Bağlılığı
Antrenörlük Yapılan Yıl Sayısı	Correlation Coefficient	1	.046
	Sig. (2-tailed)	.	.522
	N	115	115
Devam Bağlılığı	Correlation Coefficient	.046	1
	Sig. (2-tailed)	.522	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin mesleki çalışma süresi ve devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 83: Takım Sporü Antrenörlerinin Çalıştıkları Farklı Kulüp Sayıları ve Devam Bağlılığı Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Çalışılan Farklı Kulüp Sayısı	Devam Bağlılığı
Çalışılan Farklı Kulüp Sayısı	Correlation Coefficient	1	-.029
	Sig. (2-tailed)	.	.704
	N	115	115
Devam Bağlılığı	Correlation Coefficient	-.029	1
	Sig. (2-tailed)	.704	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin çalıştıkları farklı kulüp sayısı ve devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 84: Takım Sporü Antrenörlerinin Çalıştıkları Lig ve Devam Bağlılığı Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Antrenörlük Yapılan Lig	Devam Bağlılığı
Antrenörlük Yapılan Lig	Correlation Coefficient	1	.050
	Sig. (2-tailed)	.	.513
	N	115	115
Devam Bağlılığı	Correlation Coefficient	.050	1
	Sig. (2-tailed)	.513	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin çalıştıkları lig ve devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 85: Takım Sporü Antrenörlerinin Branşları ve Devam Bağlılığı Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Branş	Devam Bağlılığı
Branş	Correlation Coefficient	1	-.053
	Sig. (2-tailed)	.	.479
	N	115	115
Devam Bağlılığı	Correlation Coefficient	-.053	1
	Sig. (2-tailed)	.479	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin branşları ve devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

4.3.7. Takım sporu antrenörlerinde demografik değişkenler ile normatif bağlılık arasında ki Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

Tablo 86: Takım Spor Antrenörlerinin Yaş ve Normatif Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Yaş	Normatif Bağlılık
Yaş	Correlation Coefficient	1	.031
	Sig. (2-tailed)	.	.670
	N	115	115
Normatif Bağlılık	Correlation Coefficient	.031	1
	Sig. (2-tailed)	.670	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin yaş ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 87: Takım Spor Antrenörlerinin Cinsiyet ve Normatif Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Cinsiyet	Normatif Bağlılık
Cinsiyet	Correlation Coefficient	1	-.051
	Sig. (2-tailed)	.	.520
	N	115	115
Normatif Bağlılık	Correlation Coefficient	-.051	1
	Sig. (2-tailed)	.520	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin cinsiyet ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 88: Takım Sporü Antrenörlerinin Eğitim Seviyesi ve Normatif Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Eğitim Seviyesi	Normatif Bağlılık
Eğitim Seviyesi	Correlation Coefficient	1	-.009
	Sig. (2-tailed)	.	.905
	N	115	115
Normatif Bağlılık	Correlation Coefficient	-.009	1
	Sig. (2-tailed)	.905	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin eğitim seviyesi ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 89: Takım Sporü Antrenörlerinin Ücret ve Normatif Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Ücret	Normatif Bağlılık
Ücret	Correlation Coefficient	1	.021
	Sig. (2-tailed)	.	.708
	N	115	115
Normatif Bağlılık	Correlation Coefficient	.021	1
	Sig. (2-tailed)	.708	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin ücret ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 90: Takım Sporü Antrenörlerinin Mevcut Kulüpte Çalıştıkları Sezon Sayısı ve Normatif Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Mevcut Kulüpte Çalışılan Sezon Sayısı	Normatif Bağlılık
Mevcut Kulüpte Çalışılan Sezon Sayısı	Correlation Coefficient	1	-.059
	Sig. (2-tailed)	.	.419
	N	115	115
Normatif Bağlılık	Correlation Coefficient	-.059	1
	Sig. (2-tailed)	.419	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin mevcut kulüpte çalıştıkları sezon sayısı ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 91: Takım Sporü Antrenörlerinin Sahip Oldukları Antrenörlük Kademesi ve Normatif Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Sahip Olunan Antrenörlük Kademesi	Normatif Bağlılık
Sahip Olunan Antrenörlük Kademesi	Correlation Coefficient	1	-.005
	Sig. (2-tailed)	.	.949
	N	115	115
Normatif Bağlılık	Correlation Coefficient	-.005	1
	Sig. (2-tailed)	.949	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin sahip oldukları antrenörlük kademesi ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 92: Takım Sporü Antrenörlerinin Mesleki Çalışma Süresi ve Normatif Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Antrenörlük Yapılan Yıl Sayısı	Normatif Bağlılık
Antrenörlük Yapılan Yıl Sayısı	Correlation Coefficient	1	-.077
	Sig. (2-tailed)	.	.298
	N	115	115
Normatif Bağlılık	Correlation Coefficient	-.077	1
	Sig. (2-tailed)	.298	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin mesleki çalışma süresi ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 93: Takım Sporü Antrenörlerinin Çalıştıkları Farklı Kulüp Sayısı ve Normatif Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Çalışılan Farklı Kulüp Sayısı	Normatif Bağlılık
Çalışılan Farklı Kulüp Sayısı	Correlation Coefficient	1	-.162*
	Sig. (2-tailed)	.	.034
	N	115	115
Normatif Bağlılık	Correlation Coefficient	-.162*	1
	Sig. (2-tailed)	.034	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin çalıştıkları farklı kulüp sayısı ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur ($p>0,05$).

Tablo 94: Takım Sporü Antrenörlerinin Çalıştıkları Lig ve Normatif Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Antrenörlük Yapılan Lig	Normatif Bağlılık
Antrenörlük Yapılan Lig	Correlation Coefficient	1	.036
	Sig. (2-tailed)	.	.644
	N	115	115
Normatif Bağlılık	Correlation Coefficient	.036	1
	Sig. (2-tailed)	.644	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin çalıştıkları lig ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 95: Takım Sporü Antrenörlerinin Branşları ve Normatif Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları

		Branş	Normatif Bağlılık
Branş	Correlation Coefficient	1	-.054
	Sig. (2-tailed)	.	.471
	N	115	115
Normatif Bağlılık	Correlation Coefficient	-.054	1
	Sig. (2-tailed)	.471	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin branşları ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

4.3.8. Takım sporu antrenörlerinde faktörler için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

Tablo 96: Takım Sporü Antrenörlerinde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		İş Tatmini	Örgütsel Bağlılık
İş Tatmini	Correlation Coefficient	1	.298**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	115	115
Örgütsel Bağlılık	Correlation Coefficient	.298**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde %29' luk pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($p>0,05$).

Tablo 97: Takım Sporü Antrenörlerinde İçsel Tatmin ve Duygusal Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		İçsel Tatmin	Duygusal Bağlılık
İçsel Tatmin	Correlation Coefficient	1	.204*
	Sig. (2-tailed)	.	.002
	N	115	115
Duygusal Bağlılık	Correlation Coefficient	.204*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin İçsel tatmin ve duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($p>0,05$).

Tablo 98: Takım Spor Antrenörlerinde İçsel Tatmin ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		İçsel Tatmin	Devam Bağlılığı
İçsel Tatmin	Correlation Coefficient	1	.089
	Sig. (2-tailed)	.	.175
	N	115	115
Devam Bağlılığı	Correlation Coefficient	.089	1
	Sig. (2-tailed)	.175	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin içsel tatmin ve devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 99: Takım Spor Antrenörlerinde İçsel Tatmin ve Normatif Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		İçsel Tatmin	Normatif Bağlılık
İçsel Tatmin	Correlation Coefficient	1	.323**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	115	115
Normatif Bağlılık	Correlation Coefficient	.323**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin içsel tatmin ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde %32' lik pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($p>0,05$).

Tablo 100: Takım Sporü Antrenörlerinde Dışsal Tatmin ve Duygusal Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Dışsal Tatmin	Duygusal Bağlılık
Dışsal Tatmin	Correlation Coefficient	1	.115
	Sig. (2-tailed)	.	0.83
	N	115	115
Duygusal Bağlılık	Correlation Coefficient	.115	1
	Sig. (2-tailed)	0.83	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin dışsal tatmin ve duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 101: Takım Sporü Antrenörlerinde Dışsal Tatmin ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Dışsal Tatmin	Devam Bağlılığı
Dışsal Tatmin	Correlation Coefficient	1	.096
	Sig. (2-tailed)	.	.148
	N	115	115
Devam Bağlılığı	Correlation Coefficient	.096	1
	Sig. (2-tailed)	.148	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin dışsal tatmin ve devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 102: Takım Spor Antrenörlerinde Dışsal Tatmin ve Normatif Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Dışsal Tatmin	Normatif Bağlılık
Dışsal Tatmin	Correlation Coefficient	1	.384**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	115	115
Normatif Bağlılık	Correlation Coefficient	.384**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	115	115

Yapılan analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin dışsal tatmin ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde %38' bir ilişki bulunmuştur ($p>0,05$).

4.3.9. Gemiadamlarında demografik değişkenler ile iş tatmini arasında ki Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

Tablo 103: Gemiadamlarında Yaş ve İş Tatmini düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Yaş	İş Tatmini
Yaş	Correlation Coefficient	1	.056
	Sig. (2-tailed)	.	.481
	N	100	100
İş Tatmini	Correlation Coefficient	.056	1
	Sig. (2-tailed)	.481	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının yaş ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 104: Gemiadamlarında Cinsiyet ve İş Tatmini düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Cinsiyet	İş Tatmini
Cinsiyet	Correlation Coefficient	1	.062
	Sig. (2-tailed)	.	.457
	N	100	100
İş Tatmini	Correlation Coefficient	.062	1
	Sig. (2-tailed)	.457	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının cinsiyet ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p<0,05$).

Tablo 105: Gemiadamlarında Eğitim Seviyesi ve İş Tatmini düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Eğitim Seviyesi	İş Tatmini
Eğitim Seviyesi	Correlation Coefficient	1	-.184*
	Sig. (2-tailed)	.	.026
	N	100	100
İş Tatmini	Correlation Coefficient	-.184*	1
	Sig. (2-tailed)	.026	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının eğitim seviyesi ve iş tatmini arasında anlamlı düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 106: Gemiadamlarında Ücret ve İş Tatmini düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Ücret	İş Tatmini
Ücret	Correlation Coefficient	1	.002
	Sig. (2-tailed)	.	.981
	N	100	100
İş Tatmini	Correlation Coefficient	.002	1
	Sig. (2-tailed)	.981	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının kazandıkları ücret ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 107: Gemiadamlarında Denizde Çalışma Süresi ve İş Tatmini düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Denizde Çalışma Süresi	İş Tatmini
Denizde Çalışma Süresi	Correlation Coefficient	1	-.028
	Sig. (2-tailed)	.	.714
	N	100	100
İş Tatmini	Correlation Coefficient	-.028	1
	Sig. (2-tailed)	.714	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının denizde çalıştıkları süre ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 108: Gemiadamlarında Çalışılan Gemi Türü ve İş Tatmini düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Çalışılan Gemi Türü	İş Tatmini
Çalışılan Gemi Türü	Correlation Coefficient	1	-.028
	Sig. (2-tailed)	.	.735
	N	100	100
İş Tatmini	Correlation Coefficient	-.028	1
	Sig. (2-tailed)	.735	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının çalışmakta oldukları gemi türü ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 109: Gemiadamlarında Mevcut Şirketteki Çalışma Süresi ve İş Tatmini düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Mevcut Şirketteki Çalışma Süresi	İş Tatmini
Mevcut Şirketteki Çalışma Süresi	Correlation Coefficient	1	-.058
	Sig. (2-tailed)	.	.456
	N	100	100
İş Tatmini	Correlation Coefficient	-.058	1
	Sig. (2-tailed)	.456	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının mevcut şirketteki çalışma süreleri ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 110: Gemiadamlarında Sahip Olunan Yeterlilik ve İş Tatmini düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Sahip Olunan Yeterlilik	İş Tatmini
Sahip Olunan Yeterlilik	Correlation Coefficient	1	.159*
	Sig. (2-tailed)	.	.043
	N	100	100
İş Tatmini	Correlation Coefficient	.159*	1
	Sig. (2-tailed)	.043	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının sahip oldukları yeterlilik ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 111: Gemiadamlarında Çalışılan Sınıf ve İş Tatmini düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Çalışılan Sınıf	İş Tatmini
Çalışılan Sınıf	Correlation Coefficient	1	.203*
	Sig. (2-tailed)	.	.015
	N	100	100
İş Tatmini	Correlation Coefficient	.203*	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının çalıştıkları sınıf ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 112: Gemiadamlarında Mevcut Görevde Çalışma Süresi ve İş Tatmini düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Mevcut Görevde Çalışma Süresi	İş Tatmini
Mevcut Görevde Çalışma Süresi	Correlation Coefficient	1	-.077
	Sig. (2-tailed)	.	.317
	N	100	100
İş Tatmini	Correlation Coefficient	-.077	1
	Sig. (2-tailed)	.317	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının mevcut görevde ki çalışma süreleri ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 113: Gemiadamlarında Çalışılan Farklı Şirket Sayısı ve İş Tatmini düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Çalışılan Farklı Şirket Sayısı	İş Tatmini
Çalışılan Farklı Şirket Sayısı	Correlation Coefficient	1	.076
	Sig. (2-tailed)	.	.257
	N	100	100
İş Tatmini	Correlation Coefficient	.087	1
	Sig. (2-tailed)	.257	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının çalıştıkları farklı şirket sayısı ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

4.3.10. Gemiadamlarında Demografik Değişkenler ile İçsel Tatmin Arasında ki Kendall's Tau-b İlişki Analizi Sonuçları.

Tablo 114: Gemiadamlarında Yaş ve İçsel Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Yaş	İçsel Tatmin
Yaş	Correlation Coefficient	1	.113
	Sig. (2-tailed)	.	.159
	N	100	100
İçsel Tatmin	Correlation Coefficient	.113	1
	Sig. (2-tailed)	.159	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının yaş ve içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 115: Gemiadamlarında Cinsiyet ve İçsel Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Cinsiyet	İçsel Tatmin
Cinsiyet	Correlation Coefficient	1	-.048
	Sig. (2-tailed)	.	.570
	N	100	100
İçsel Tatmin	Correlation Coefficient	-.048	1
	Sig. (2-tailed)	.570	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının cinsiyet ve içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 116: Gemiadamlarında Eğitim Seviyesi ve İçsel Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

	Eğitim Seviyesi	İçsel Tatmin
Eğitim Seviyesi		
Correlation Coefficient	1	-.163
Sig. (2-tailed)	.	.050
N	100	100
İçsel Tatmin		
Correlation Coefficient	-.163	1
Sig. (2-tailed)	.050	.
N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının eğitim seviyesi ve içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur ($p>0,05$).

Tablo 117: Gemiadamlarında Ücret ve İçsel Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

	Ücret	İçsel Tatmin
Ücret		
Correlation Coefficient	1	.099
Sig. (2-tailed)	.	.191
N	100	100
İçsel Tatmin		
Correlation Coefficient	.099	1
Sig. (2-tailed)	.191	.
N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının kazandıkları ücret ve içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 118: Gemiadamlarında Denizde Çalışma Süresi ve İçsel Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Denizde Çalışma Süresi	İçsel Tatmin
Denizde Çalışma Süresi	Correlation Coefficient	1	.009
	Sig. (2-tailed)	.	.907
	N	100	100
İçsel Tatmin	Correlation Coefficient	.009	1
	Sig. (2-tailed)	.907	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının denizde çalıştıkları süre ve içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 119: Gemiadamlarında Çalıştıkları Gemi Türü ve İçsel Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Çalışılan Gemi Türü	İçsel Tatmin
Çalışılan Gemi Türü	Correlation Coefficient	1	-.012
	Sig. (2-tailed)	.	.886
	N	100	100
İçsel Tatmin	Correlation Coefficient	-.012	1
	Sig. (2-tailed)	.886	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının çalışmakta oldukları gemi türü ve içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 120: Gemiadamlarında Mevcut Şirketteki Çalıştıkları Süre ve İçsel Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Mevcut Şirketteki Çalışma Süresi	İçsel Tatmin
Mevcut Şirketteki Çalışma Süresi	Correlation Coefficient	1	-.059
	Sig. (2-tailed)	.	.452
	N	100	100
İçsel Tatmin	Correlation Coefficient	-.059	1
	Sig. (2-tailed)	.452	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının mevcut şirketteki çalışma süreleri ve içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 121: Gemiadamlarında Sahip Olunan Yeterlilik Süre ve İçsel Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Sahip Olunan Yeterlilik	İçsel Tatmin
Sahip Olunan Yeterlilik	Correlation Coefficient	1	.173*
	Sig. (2-tailed)	.	.029
	N	100	100
İçsel Tatmin	Correlation Coefficient	.173*	1
	Sig. (2-tailed)	.029	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının sahip oldukları yeterlilik ve içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 122: Gemiadamlarında Çalışılan Sınıf ve İçsel Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Çalışılan Sınıf	İçsel Tatmin
Çalışılan Sınıf	Correlation Coefficient	1	.198*
	Sig. (2-tailed)	.	.018
	N	100	100
İçsel Tatmin	Correlation Coefficient	.198*	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının çalıştıkları sınıf ve içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur ($p < 0,05$).

Tablo 123: Gemiadamlarında Mevcut Görevde Çalışma Süresi ve İçsel Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Mevcut Görevde Çalışma Süresi	İçsel Tatmin
Mevcut Görevde Çalışma Süresi	Correlation Coefficient	1	-.040
	Sig. (2-tailed)	.	.610
	N	100	100
İçsel Tatmin	Correlation Coefficient	-.040	1
	Sig. (2-tailed)	.610	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının mevcut görevde ki çalışma süreleri ve içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 124: Gemiadamlarında Çalışılan Farklı Şirket Sayısı ve İçsel Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Çalışılan Farklı Şirket Sayısı	İçsel Tatmin
Çalışılan Farklı Şirket Sayısı	Correlation Coefficient	1	.087
	Sig. (2-tailed)	.	.259
	N	100	100
İçsel Tatmin	Correlation Coefficient	.087	1
	Sig. (2-tailed)	.259	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının çalıştıkları farklı şirket sayısı ve içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

4.3.11. Gemiadamlarında demografik değişkenler ile dışsal tatmin arasında ki Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

Tablo 125: Gemiadamlarında Yaş ve Dışsal Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Yaş	Dışsal Tatmin
Yaş	Correlation Coefficient	1	.007
	Sig. (2-tailed)	.	.933
	N	100	100
Dışsal Tatmin	Correlation Coefficient	.007	1
	Sig. (2-tailed)	.933	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının yaş ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 126: Gemiadamlarında Cinsiyet ve Dışsal Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Cinsiyet	Dışsal Tatmin
Cinsiyet	Correlation Coefficient	1	.181*
	Sig. (2-tailed)	.	.032
	N	100	100
Dışsal Tatmin	Correlation Coefficient	.181*	1
	Sig. (2-tailed)	.032	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının cinsiyet ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur ($p < 0,05$).

Tablo 127: Gemiadamlarında Eğitim Seviyesi ve Dışsal Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Eğitim Seviyesi	Dışsal Tatmin
Eğitim Seviyesi	Correlation Coefficient	1	-.190*
	Sig. (2-tailed)	.	.023
	N	100	100
Dışsal Tatmin	Correlation Coefficient	-.190*	1
	Sig. (2-tailed)	.023	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının eğitim seviyesi ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur ($p > 0,05$).

Tablo 128: Gemiadamlarında Ücret ve Dışsal Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Ücret	Dışsal Tatmin
Ücret	Correlation Coefficient	1	.044
	Sig. (2-tailed)	.	.565
	N	100	100
Dışsal Tatmin	Correlation Coefficient	.044	1
	Sig. (2-tailed)	.565	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının kazandıkları ücret ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 129: Gemiadamlarında Denizde Çalışma Süresi ve Dışsal Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Denizde Çalışma Süresi	Dışsal Tatmin
Denizde Çalışma Süresi	Correlation Coefficient	1	-.073
	Sig. (2-tailed)	.	.353
	N	100	100
Dışsal Tatmin	Correlation Coefficient	-.073	1
	Sig. (2-tailed)	.353	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının denizde çalıştıkları süre ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 130: Gemiadamlarında Çalışılan Gemi Türü ve Dışsal Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Çalışılan Gemi Türü	Dışsal Tatmin
Çalışılan Gemi Türü	Correlation Coefficient	1	-.033
	Sig. (2-tailed)	.	.695
	N	100	100
Dışsal Tatmin	Correlation Coefficient	-.033	1
	Sig. (2-tailed)	.695	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının çalışmakta oldukları gemi türü ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 131: Gemiadamlarında Mevcut Şirketteki Çalışma Süresi ve Dışsal Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Mevcut Şirketteki Çalışma Süresi	Dışsal Tatmin
Mevcut Şirketteki Çalışma Süresi	Correlation Coefficient	1	-.053
	Sig. (2-tailed)	.	.503
	N	100	100
Dışsal Tatmin	Correlation Coefficient	-.053	1
	Sig. (2-tailed)	.503	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının mevcut şirketteki çalışma süreleri ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 132: Gemiadamlarında Sahip Olunan Yeterlilik ve Dışsal Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Sahip Olunan Yeterlilik	Dışsal Tatmin
Sahip Olunan Yeterlilik	Correlation Coefficient	1	.118
	Sig. (2-tailed)	.	.139
	N	100	100
Dışsal Tatmin	Correlation Coefficient	.118	1
	Sig. (2-tailed)	.139	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının sahip oldukları yeterlilik ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 133: Gemiadamlarında Çalışılan Sınıf ve Dışsal Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Çalışılan Sınıf	Dışsal Tatmin
Çalışılan Sınıf	Correlation Coefficient	1	.178*
	Sig. (2-tailed)	.	.036
	N	100	100
Dışsal Tatmin	Correlation Coefficient	.178*	1
	Sig. (2-tailed)	.036	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının çalıştıkları sınıf ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 134: Gemiadamlarında Mevcut Görevde Çalışma Süresi ve Dışsal Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Mevcut Görevde Çalışma Süresi	Dışsal Tatmin
Mevcut Görevde Çalışma Süresi	Correlation Coefficient	1	-.115
	Sig. (2-tailed)	.	.142
	N	100	100
Dışsal Tatmin	Correlation Coefficient	-.115	1
	Sig. (2-tailed)	.142	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının mevcut görevde ki çalışma süreleri ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 135: Gemiadamlarında Çalışılan Farklı Şirket Sayısı ve Dışsal Tatmin düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Çalışılan Farklı Şirket Sayısı	Dışsal Tatmin
Çalışılan Farklı Şirket Sayısı	Correlation Coefficient	1	.076
	Sig. (2-tailed)	.	.329
	N	100	100
Dışsal Tatmin	Correlation Coefficient	.076	1
	Sig. (2-tailed)	.329	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının çalıştıkları farklı şirket sayısı ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

4.3.12. Gemiadamlarında demografik değişkenler ile örgütsel bağlılık arasında ki Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

Tablo 136: Gemiadamlarında Yaş ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Yaş	Örgütsel Bağlılık
Yaş	Correlation Coefficient	1	.154
	Sig. (2-tailed)	.	.055
	N	100	100
Örgütsel Bağlılık	Correlation Coefficient	.154	1
	Sig. (2-tailed)	.055	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının yaş ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 137: Gemiadamlarında Cinsiyet ve Örgütsel Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Cinsiyet	Örgütsel Bağlılık
Cinsiyet	Correlation Coefficient	1	.070
	Sig. (2-tailed)	.	.406
	N	100	100
Örgütsel Bağlılık	Correlation Coefficient	.070	1
	Sig. (2-tailed)	.406	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının cinsiyet ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 138: Gemiadamlarında Eğitim Seviyesi ve Örgütsel Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Eğitim Seviyesi	Örgütsel Bağlılık
Eğitim Seviyesi	Correlation Coefficient	1	-.118
	Sig. (2-tailed)	.	.155
	N	100	100
Örgütsel Bağlılık	Correlation Coefficient	-.118	1
	Sig. (2-tailed)	.155	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının eğitim seviyesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 139: Gemiadamlarında Ücret ve Örgütsel Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Ücret	Örgütsel Bağlılık
Ücret	Correlation Coefficient	1	.163**
	Sig. (2-tailed)	.	.032
	N	100	100
Örgütsel Bağlılık	Correlation Coefficient	.163**	1
	Sig. (2-tailed)	.032	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının kazandıkları ücret ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 140: Gemiadamlarında Denizde Çalışma Süresi ve Örgütsel Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Denizde Çalışma Süresi	Örgütsel Bağlılık
Denizde Çalışma Süresi	Correlation Coefficient	1	-.030
	Sig. (2-tailed)	.	.696
	N	100	100
Örgütsel Bağlılık	Correlation Coefficient	-.030	1
	Sig. (2-tailed)	.696	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının denizde çalıştıkları süre ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 141: Gemiadamlarında Çalışılan Gemi Türü ve Örgütsel Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Çalışılan Gemi Türü	Örgütsel Bağlılık
Çalışılan Gemi Türü	Correlation Coefficient	1	-.003
	Sig. (2-tailed)	.	.972
	N	100	100
Örgütsel Bağlılık	Correlation Coefficient	-.003	1
	Sig. (2-tailed)	.972	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının çalışmakta oldukları gemi türü ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 142: Gemiadamlarında Mevcut Şirketteki Çalışma Süresi ve Örgütsel Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Mevcut Şirketteki Çalışma Süresi	Örgütsel Bağlılık
Mevcut Şirketteki Çalışma Süresi	Correlation Coefficient	1	-.068
	Sig. (2-tailed)	.	.382
	N	100	100
Örgütsel Bağlılık	Correlation Coefficient	-.068	1
	Sig. (2-tailed)	.382	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının mevcut şirketteki çalışma süreleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 143: Gemiadamlarında Sahip Olunan Yeterlilik ve Örgütsel Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Sahip Olunan Yeterlilik	Örgütsel Bağlılık
Sahip Olunan Yeterlilik	Correlation Coefficient	1	-.059
	Sig. (2-tailed)	.	.458
	N	100	100
Örgütsel Bağlılık	Correlation Coefficient	-.059	1
	Sig. (2-tailed)	.458	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının sahip oldukları yeterlilik ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p<0,05$).

Tablo 144: Gemiadamlarında Çalışılan Sınıf ve Örgütsel Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Çalışılan Sınıf	Örgütsel Bağlılık
Çalışılan Sınıf	Correlation Coefficient	1	-.160
	Sig. (2-tailed)	.	.057
	N	100	100
Örgütsel Bağlılık	Correlation Coefficient	-.160	1
	Sig. (2-tailed)	.057	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının çalıştıkları sınıf ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p < 0,05$).

Tablo 145: Gemiadamlarında Mevcut Görevde Çalışma Süresi ve Örgütsel Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Mevcut Görevde Çalışma Süresi	Örgütsel Bağlılık
Mevcut Görevde Çalışma Süresi	Correlation Coefficient	1	.057
	Sig. (2-tailed)	.	.465
	N	100	100
Örgütsel Bağlılık	Correlation Coefficient	.057	1
	Sig. (2-tailed)	.465	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının mevcut görevde ki çalışma süreleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 146: Gemiadamlarında Çalışılan Farklı Şirket Sayısı ve Örgütsel Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Çalışılan Farklı Şirket Sayısı	Örgütsel Bağlılık
Çalışılan Farklı Şirket Sayısı	Correlation Coefficient	1	-.044
	Sig. (2-tailed)	.	.568
	N	100	100
Örgütsel Bağlılık	Correlation Coefficient	-.044	1
	Sig. (2-tailed)	.568	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının çalıştıkları farklı şirket sayısı ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

4.3.13. Gemiadamlarında demografik değişkenler ile duygusal bağlılık arasında ki Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları.

Tablo 147: Gemiadamlarında Yaş ve Duygusal Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Yaş	Duygusal Bağlılık
Yaş	Correlation Coefficient	1	.215**
	Sig. (2-tailed)	.	.008
	N	100	100
Duygusal Bağlılık	Correlation Coefficient	.215**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının yaş ve duygusal bağıllık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 148: Gemiadamlarında Cinsiyet ve Duygusal Bağıllık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Cinsiyet	Duygusal Bağıllık
Cinsiyet	Correlation Coefficient	1	.019
	Sig. (2-tailed)	.	.828
	N	100	100
Duygusal Bağıllık	Correlation Coefficient	.019	1
	Sig. (2-tailed)	.828	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının cinsiyet ve duygusal bağıllık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 149: Gemiadamlarında Eğitim Seviyesi ve Duygusal Bağıllık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Eğitim Seviyesi	Duygusal Bağıllık
Eğitim Seviyesi	Correlation Coefficient	1	-.160
	Sig. (2-tailed)	.	.058
	N	100	100
Duygusal Bağıllık	Correlation Coefficient	-.160	1
	Sig. (2-tailed)	.058	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının eğitim seviyesi ve duygusal bağıllık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 150: Gemiadamlarında Ücret ve Duygusal Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Ücret	Duygusal Bağlılık
Ücret	Correlation Coefficient	1	.193*
	Sig. (2-tailed)	.	.013
	N	100	100
Duygusal Bağlılık	Correlation Coefficient	.193*	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının kazandıkları ücret ve duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 151: Gemiadamlarında Denizde Çalışma Süresi ve Duygusal Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Denizde Çalışma Süresi	Duygusal Bağlılık
Denizde Çalışma Süresi	Correlation Coefficient	1	-.067
	Sig. (2-tailed)	.	.399
	N	100	100
Duygusal Bağlılık	Correlation Coefficient	-.067	1
	Sig. (2-tailed)	.399	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının denizde çalıştıkları süre ve duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 152: Gemiadamlarında Çalışılan Gemi Türü ve Duygusal Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Çalışılan Gemi Türü	Duygusal Bağlılık
Çalışılan Gemi Türü	Correlation Coefficient	1	-.060
	Sig. (2-tailed)	.	.056
	N	100	100
Duygusal Bağlılık	Correlation Coefficient	-.060	1
	Sig. (2-tailed)	.056	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının çalışmakta oldukları gemi türü ve duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 153: Gemiadamlarında Mevcut Şirketteki Çalışma Süresi ve Duygusal Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Mevcut Şirketteki Çalışma Süresi	Duygusal Bağlılık
Mevcut Şirketteki Çalışma Süresi	Correlation Coefficient	1	-.056
	Sig. (2-tailed)	.	.486
	N	100	100
Duygusal Bağlılık	Correlation Coefficient	-.056	1
	Sig. (2-tailed)	.486	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının mevcut şirketteki çalışma süreleri ve duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 154: Gemiadamlarında Sahip Olunan Yeterlilik ve Duygusal Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Sahip Olunan Yeterlilik	Duygusal Bağlılık
Sahip Olunan Yeterlilik	Correlation Coefficient	1	.046
	Sig. (2-tailed)	.	.569
	N	100	100
Duygusal Bağlılık	Correlation Coefficient	.046	1
	Sig. (2-tailed)	.569	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının sahip oldukları yeterlilik ve duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 155: Gemiadamlarında Çalışılan Sınıf ve Duygusal Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Çalışılan Sınıf	Duygusal Bağlılık
Çalışılan Sınıf	Correlation Coefficient	1	-.003
	Sig. (2-tailed)	.	.974
	N	100	100
Duygusal Bağlılık	Correlation Coefficient	-.003	1
	Sig. (2-tailed)	.974	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının çalıştıkları sınıf ve duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 156: Gemiadamlarında Mevcut Görevde Çalışma Süresi ve Duygusal Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Mevcut Görevde Çalışma Süresi	Duygusal Bağlılık
Mevcut Görevde Çalışma Süresi	Correlation Coefficient	1	.082
	Sig. (2-tailed)	.	.920
	N	100	100
Duygusal Bağlılık	Correlation Coefficient	.082	1
	Sig. (2-tailed)	.920	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının mevcut görevde ki çalışma süreleri ve duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 157: Gemiadamlarında Çalışılan Farklı Şirket Sayısı ve Duygusal Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Çalışılan Farklı Şirket Sayısı	Duygusal Bağlılık
Çalışılan Farklı Şirket Sayısı	Correlation Coefficient	1	-.008
	Sig. (2-tailed)	.	.920
	N	100	100
Duygusal Bağlılık	Correlation Coefficient	-.008	1
	Sig. (2-tailed)	.920	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının çalıştıkları farklı şirket sayısı ve duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

4.3.14. Gemiadamlarında demografik değişkenler ile devam bağlılığı arasında ki Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

Tablo 158: Gemiadamlarında Yaş ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Yaş	Devam Bağlılığı
Yaş	Correlation Coefficient	1	.049
	Sig. (2-tailed)	.	.545
	N	100	100
Devam Bağlılığı	Correlation Coefficient	.049	1
	Sig. (2-tailed)	.545	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının yaş ve devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 159: Gemiadamlarında Cinsiyet ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Cinsiyet	Devam Bağlılığı
Cinsiyet	Correlation Coefficient	1	.073
	Sig. (2-tailed)	.	.393
	N	100	100
Devam Bağlılığı	Correlation Coefficient	.073	1
	Sig. (2-tailed)	.393	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının cinsiyet ve devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 160: Gemiadamlarında Eğitim Seviyesi ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Eğitim Seviyesi	Devam Bağlılığı
Eğitim Seviyesi	Correlation Coefficient	1	-.084
	Sig. (2-tailed)	.	.319
	N	100	100
Devam Bağlılığı	Correlation Coefficient	-.084	1
	Sig. (2-tailed)	.319	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının eğitim seviyesi ve devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 161: Gemiadamlarında Ücret ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Ücret	Devam Bağlılığı
Ücret	Correlation Coefficient	1	.073
	Sig. (2-tailed)	.	.341
	N	100	100
Devam Bağlılığı	Correlation Coefficient	.073	1
	Sig. (2-tailed)	.341	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının kazandıkları ücret ve devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 162: Gemiadamlarında Denizde Çalışma Süresi ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Denizde Çalışma Süresi	Devam Bağlılığı
Denizde Çalışma Süresi	Correlation Coefficient	1	.021
	Sig. (2-tailed)	.	.793
	N	100	100
Devam Bağlılığı	Correlation Coefficient	.021	1
	Sig. (2-tailed)	.793	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının denizde çalıştıkları süre ve devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 163: Gemiadamlarında Çalışılan Gemi Türü ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Çalışılan Gemi Türü	Devam Bağlılığı
Çalışılan Gemi Türü	Correlation Coefficient	1	-.084
	Sig. (2-tailed)	.	.325
	N	100	100
Devam Bağlılığı	Correlation Coefficient	-.084	1
	Sig. (2-tailed)	.325	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının çalışmakta oldukları gemi türü ve devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 164: Gemiadamlarında Mevcut Şirketteki Çalışma Süresi ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Mevcut Şirketteki Çalışma Süresi	Devam Bağlılığı
Mevcut Şirketteki Çalışma Süresi	Correlation Coefficient	1	-.028
	Sig. (2-tailed)	.	.728
	N	100	100
Devam Bağlılığı	Correlation Coefficient	-.028	1
	Sig. (2-tailed)	.728	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının mevcut şirketteki çalışma süreleri ve devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 165: Gemiadamlarında Sahip Olunan Yeterlilik ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Sahip Olunan Yeterlilik	Devam Bağlılığı
Sahip Olunan Yeterlilik	Correlation Coefficient	1	-.106
	Sig. (2-tailed)	.	.189
	N	100	100
Devam Bağlılığı	Correlation Coefficient	-.106	1
	Sig. (2-tailed)	.189	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının sahip oldukları yeterlilik ve devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 166: Gemiadamlarında Çalışılan Sınıf ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Çalışılan Sınıf	Devam Bağlılığı
Çalışılan Sınıf	Correlation Coefficient	1	-.195*
	Sig. (2-tailed)	.	.022
	N	100	100
Devam Bağlılığı	Correlation Coefficient	-.195*	1
	Sig. (2-tailed)	.022	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının çalıştıkları sınıf ve devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde %19 ters yönlü bir ilişki bulunmuştur ($p < 0,05$).

Tablo 167: Gemiadamlarında Mevcut Görevde Çalışma Süresi ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Mevcut Görevde Çalışma Süresi	Devam Bağlılığı
Mevcut Görevde Çalışma Süresi	Correlation Coefficient	1	.075
	Sig. (2-tailed)	.	.336
	N	100	100
Devam Bağlılığı	Correlation Coefficient	.075	1
	Sig. (2-tailed)	.336	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının mevcut görevde ki çalışma süreleri ve devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 168: Gemiadamlarında Çalışılan Farklı Şirket Sayısı ve Devam Bağlılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Çalışılan Farklı Şirket Sayısı	Devam Bağlılığı
Çalışılan Farklı Şirket Sayısı	Correlation Coefficient	1	.076
	Sig. (2-tailed)	.	.339
	N	100	100
Devam Bağlılığı	Correlation Coefficient	.076	1
	Sig. (2-tailed)	.339	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının çalıştıkları farklı şirket sayısı ve devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

4.3.15. Gemiadamlarında demografik değişkenler ile normatif bağlılık arasında ki Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

Tablo 169: Gemiadamlarında Yaş ve Normatif Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Yaş	Normatif Bağlılık
Yaş	Correlation Coefficient	1	.049
	Sig. (2-tailed)	.	.547
	N	100	100
Normatif Bağlılık	Correlation Coefficient	.049	1
	Sig. (2-tailed)	.547	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının yaş ve normatif bağıllık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 170: Gemiadamlarında Cinsiyet ve Normatif Bağıllık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Cinsiyet	Normatif Bağıllık
Cinsiyet	Correlation Coefficient	1	.035
	Sig. (2-tailed)	.	.679
	N	100	100
Normatif Bağıllık	Correlation Coefficient	.035	1
	Sig. (2-tailed)	.679	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının cinsiyet ve normatif bağıllık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 171: Gemiadamlarında Eğitim Seviyesi ve Normatif Bağıllık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Eğitim Seviyesi	Normatif Bağıllık
Eğitim Seviyesi	Correlation Coefficient	1	-.126
	Sig. (2-tailed)	.	.137
	N	100	100
Normatif Bağıllık	Correlation Coefficient	-.126	1
	Sig. (2-tailed)	.137	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının eğitim seviyesi ve normatif bağıllık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 172: Gemiadamlarında Ücret ve Normatif Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Ücret	Normatif Bağlılık
Ücret	Correlation Coefficient	1	.000
	Sig. (2-tailed)	.	.995
	N	100	100
Normatif Bağlılık	Correlation Coefficient	.000	1
	Sig. (2-tailed)	.995	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının kazandıkları ücret ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 173: Gemiadamlarında Denizde Çalışma Süresi ve Normatif Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Denizde Çalışma Süresi	Normatif Bağlılık
Denizde Çalışma Süresi	Correlation Coefficient	1	-.028
	Sig. (2-tailed)	.	.728
	N	100	100
Normatif Bağlılık	Correlation Coefficient	-.028	1
	Sig. (2-tailed)	.728	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının denizde çalıştıkları süre ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 174: Gemiadamlarında Çalışılan Gemi Türü ve Normatif Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Çalışılan Gemi Türü	Normatif Bağlılık
Çalışılan Gemi Türü	Correlation Coefficient	1	-.035
	Sig. (2-tailed)	.	.679
	N	100	100
Normatif Bağlılık	Correlation Coefficient	-.035	1
	Sig. (2-tailed)	.679	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının çalışmakta oldukları gemi türü ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 175: Gemiadamlarında Mevcut Şirketteki Çalışma Süresi ve Normatif Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Mevcut Şirketteki Çalışma Süresi	Normatif Bağlılık
Mevcut Şirketteki Çalışma Süresi	Correlation Coefficient	1	-.006
	Sig. (2-tailed)	.	.938
	N	100	100
Normatif Bağlılık	Correlation Coefficient	-.006	1
	Sig. (2-tailed)	.938	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının mevcut şirketteki çalışma süreleri ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 176: Gemiadamlarında Sahip Olunan Yeterlilik ve Normatif Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Sahip Olunan Yeterlilik	Normatif Bağlılık
Sahip Olunan Yeterlilik	Correlation Coefficient	1	-.175*
	Sig. (2-tailed)	.	.030
	N	100	100
Normatif Bağlılık	Correlation Coefficient	-.175*	1
	Sig. (2-tailed)	.030	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının sahip oldukları yeterlilik ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 177: Gemiadamlarında Çalışılan Sınıf ve Normatif Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Çalışılan Sınıf	Normatif Bağlılık
Çalışılan Sınıf	Correlation Coefficient	1	-.253**
	Sig. (2-tailed)	.	.003
	N	100	100
Normatif Bağlılık	Correlation Coefficient	-.253**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının çalıştıkları sınıf ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 178: Gemiadamlarında Mevcut Görevde Çalışma Süresi ve Normatif Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Mevcut Görevde Çalışma Süresi	Normatif Bağlılık
Mevcut Görevde Çalışma Süresi	Correlation Coefficient	1	-.019
	Sig. (2-tailed)	.	.810
	N	100	100
Normatif Bağlılık	Correlation Coefficient	-.019	1
	Sig. (2-tailed)	.810	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının mevcut görevde ki çalışma süreleri ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 179: Gemiadamlarında Çalışılan Farklı Şirket Sayısı ve Normatif Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Çalışılan Farklı Şirket Sayısı	Normatif Bağlılık
Çalışılan Farklı Şirket Sayısı	Correlation Coefficient	1	.017
	Sig. (2-tailed)	.	.827
	N	100	100
Normatif Bağlılık	Correlation Coefficient	.017	1
	Sig. (2-tailed)	.827	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının çalıştıkları farklı şirket sayısı ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

4.3.16. Gemiadamlarında faktörler için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

Tablo 180: Gemiadamlarında İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		İş Tatmini	Örgütsel Bağlılık
İş Tatmini	Correlation Coefficient	1	.224**
	Sig. (2-tailed)	.	.002
	N	100	100
Örgütsel Bağlılık	Correlation Coefficient	.224**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde %22' lik pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($p>0,05$).

Tablo 181: Gemiadamlarında İçsel Tatmin ve Duygusal Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		İçsel Tatmin	Duygusal Bağlılık
İçsel Tatmin	Correlation Coefficient	1	.216**
	Sig. (2-tailed)	.	.005
	N	100	100
Duygusal Bağlılık	Correlation Coefficient	.216**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının İçsel tatmin ve duygusal bağılılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde %26' lık pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($p>0,05$).

Tablo 182: Gemiadamlarında İçsel Tatmin ve Devam Bağılılığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		İçsel Tatmin	Devam Bağılılığı
İçsel Tatmin	Correlation Coefficient	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	100	100
Devam Bağılılığı	Correlation Coefficient	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının içsel tatmin ve devam bağılılığı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde %65' lik pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($p>0,05$).

Tablo 183: Gemiadamlarında İçsel Tatmin ve Normatif Bağılılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		İçsel Tatmin	Normatif Bağılılık
İçsel Tatmin	Correlation Coefficient	1	-.220**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	100	100
Normatif Bağılılık	Correlation Coefficient	-.220**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının içsel tatmin ve normatif bağıllık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde %22'lik negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($p>0,05$).

Tablo 184: Gemiadamlarında Dışsal Tatmin ve Duygusal Bağıllık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Dışsal Tatmin	Duygusal Bağıllık
Dışsal Tatmin	Correlation Coefficient	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	100	100
Duygusal Bağıllık	Correlation Coefficient	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının dışsal tatmin ve duygusal bağıllık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($p>0,05$).

Tablo 185: Gemiadamlarında Dışsal Tatmin ve Devam Bağıllığı düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Dışsal Tatmin	Devam Bağıllığı
Dışsal Tatmin	Correlation Coefficient	1	.314**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	100	100
Devam Bağıllığı	Correlation Coefficient	.314**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının dışsal tatmin ve devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($p>0,05$).

Tablo 186: Gemiadamlarında Dışsal Tatmin ve Normatif Bağlılık düzeyleri için Kendall's Tau-b ilişki analizi sonuçları

		Dışsal Tatmin	Normatif Bağlılık
Dışsal Tatmin	Correlation Coefficient	1	.022
	Sig. (2-tailed)	.	.751
	N	100	100
Normatif Bağlılık	Correlation Coefficient	.022	1
	Sig. (2-tailed)	.751	.
	N	100	100

Yapılan analiz sonucunda gemiadamlarının dışsal tatmin ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

4.4. Takım sporu antrenörleri ve gemiadamları için boyutlar farklılığı sınaması

Araştırma kapsamında takım sporu antrenörleri ve gemiadamlarının elde edilen verileri neticesinde, iş tatmin düzeyleri, içsel ve dışsal tatmin olmak üzere alt boyutları yanı sıra örgütsel bağlılık düzeyleri ve alt boyutları olan, duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri arasında karşılaştırmalı analiz sonuçları aşağıdaki şekildedir;

Tablo 187: Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamları İş tatmini düzeylerindeki farklılığın Mann-whitney-u test sonuçları

	İşTatmini
Mann-Whitney U	5050.000
Z	-12.641
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

Analiz sonucunda elde edilen değerin 0,05 anlamlılık derecesinden düşük olması sebebiyle her iki grup arasında istatistik anlamlı farklılık vardır. Dolayısıyla “H₁:Takım sporu antrenörleri ve gemiadamlarının iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Farkın kaynağının belirlenmesi için aşağıda yer alan tablo 188 deki rank değerlerine bakılması gerekmektedir.

Tablo 188: Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamları İş tatmini düzeyleri Rank Tablosu

	GRUP	N	Ortalama Rank	Ranklar toplamı
İşTatmini	Antrenörler	115	158.00	18170.00
	Gemiadamı	100	50.50	5050.00
	Toplam	215		

Tablo 189: Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamları Örgütsel Bağlılık düzeylerindeki farklılığın Mann-whitney-u test sonuçları

	Örgütsel Bağlılık
Mann-Whitney U	5050.000
Z	-12.645
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

Analiz sonucunda elde edilen değerin 0,05 anlamlılık derecesinden düşük olması sebebiyle her iki grup arasında istatistik anlamlı farklılık vardır. Dolayısıyla “H₂:Takım sporu antrenörleri ile gemi adamlarının örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı derecede farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Farkın kaynağının belirlenmesi için aşağıda yer alan tablo 190 deki rank değerlerine bakılması gerekmektedir.

Tablo 190: Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamları Örgütsel Bağlılık düzeyleri Rank Tablosu

	GRUP	N	Ortalama Rank	Ranklar toplamı
Örgütsel Bağlılık	Antrenör	115	158.00	18170.00
	Gemiadamı	100	50.50	5050.00
	Toplam	215		

Tablo 191: Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamları İçsel Tatmin düzeylerindeki farklılığın Mann-whitney-u test sonuçları

	İçsel Tatmin
Mann-Whitney U	7051.500
Z	-8.282
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

Analiz sonucunda elde edilen değerin 0,05 anlamlılık derecesinden düşük olması sebebiyle her iki grup arasında istatistik anlamlı farklılık vardır. Dolayısıyla “H₃:Takım sporu antrenörleri ile gemi adamlarının içsel tatmin düzeyleri arasında anlamlı derecede farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Farkın kaynağının belirlenmesi için aşağıda yer alan tablo 192 deki rank değerlerine bakılması gerekmektedir.

Tablo 192: Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamları İçsel Tatmin Düzeyleri Rank Tablosu

	GRUP	N	Ortalama Rank	Ranklar toplamı
İçsel Tatmin	Antrenörler	115	140.60	16168.50
	Gemiadamı	100	70.52	7051.50
	Toplam	215		

Tablo 193: Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamları Dışsal Tatmin düzeylerindeki farklılığın Mann-whitney-u test sonuçları

	Dışsal Tatmin
Mann-Whitney U	6670.000
Z	-12.644
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

Analiz sonucunda elde edilen değerin 0,05 anlamlılık derecesinden düşük olması sebebiyle her iki grup arasında istatistik anlamlı farklılık vardır. Dolayısıyla “H₄:Takım sporu antrenörleri ile gemi adamlarının dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı derecede farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Farkın kaynağının belirlenmesi için aşağıda yer alan tablo 194 deki rank değerlerine bakılması gerekmektedir.

Tablo 194: Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamları Dışsal Tatmin Düzeyleri Rank Tablosu

	GRUP	N	Ortalama Rank	Ranklar toplamı
Dışsal Tatmin	Antrenörler	115	58.00	6670.00
	Gemiadamı	100	165.50	16550.00
	Toplam	215		

Tablo 195: Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamları Duygusal Bağlılık düzeylerindeki farklılığın Mann-whitney-u test sonuçları

	Duygusal Bağlılık
Mann-Whitney U	5050.000
Z	-12.647
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

Analiz sonucunda elde edilen değerin 0,05 anlamlılık derecesinden düşük olması sebebiyle her iki grup arasında istatistik anlamlı farklılık vardır. Dolayısıyla “H₅:Takım sporu antrenörleri ile gemi adamlarının duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı derecede farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Farkın kaynağının belirlenmesi için aşağıda yer alan tablo 196 deki rank değerlerine bakılması gerekmektedir.

Tablo 196: Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamları Duygusal Bağlılık Düzeyleri Rank Tablosu

	GRUP	N	Ortalama Rank	Ranklar toplamı
Duygusal Bağlılık	Antrenör	115	158.00	18170.00
	Gemiadamı	100	50.50	5050.00
	Toplam	215		

Tablo 197: Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamları Devam Bağlılığı düzeylerindeki farklılığın Mann-whitney-u test sonuçları

	Devam Bağlılığı
Mann-Whitney U	9599.000
Z	-1.809
Asymp. Sig. (2-tailed)	.030

Analiz sonucunda elde edilen değerin 0,05 anlamlılık derecesinden düşük olması sebebiyle her iki grup arasında istatistik anlamlı farklılık vardır. Dolayısıyla “H₆:Takım sporu antrenörleri ile gemi adamlarının devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı derecede farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Farkın kaynağının belirlenmesi için aşağıda yer alan tablo 198 deki rank değerlerine bakılması gerekmektedir.

Tablo 198: Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamları Devam Bağlılığı Düzeyleri Rank Tablosu

	GRUP	N	Ortalama Rank	Ranklar toplamı
Devam Bağlılığı	Antrenör	115	90.86	11599.00
	Gemiadamı	100	116.21	11621.00
	Toplam	215		

Tablo 199: Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamları Normatif Bağlılık düzeylerindeki farklılığın Mann-whitney-u test sonuçları

	Normatif Bağlılık
Mann-Whitney U	8317.500
Z	-5.471
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

Analiz sonucunda elde edilen değerin 0,05 anlamlılık derecesinden düşük olması sebebiyle her iki grup arasında istatistik anlamlı farklılık vardır. Dolayısıyla “H₇:Takım sporu antrenörleri ile gemi adamlarının normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı derecede farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Farkın kaynağının belirlenmesi için aşağıda yer alan tablo 200 deki rank değerlerine bakılması gerekmektedir.

Tablo 200: Takım Sporü Antrenörleri Ve Gemiadamları Normatif Bağlılık Düzeyleri Rank Tablosu

	GRUP	N	Ortalama Rank	Ranklar toplamı
Normatif Bağlılık	Antrenör	115	129.59	14902.50
	Gemiadamı	100	83.18	8317.50
	Toplam	215		

Rank Tablosundaki değeri büyük olan grup o boyut için yüksek puan almış demektir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Yapılan bu araştırmada, İstanbul İli' ndeki takım sporu antrenörleri ve gemiadamlarının iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırmalı olarak analiz edilerek, her iki grup içinde toplanan demografik verilerle iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir.

Toplanan demografik veriler, takım sporuantrenörleri için; Yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, ücret, mevcut kulüpte çalışılan sezon sayısı, sahip olunan antrenörlük kademesi, antrenörlük yapılan yıl sayısı, çalışılan farklı kulüp sayısı, antrenörlük yapılan lig ve çalışılan branştan oluşurken, gemiadamları için; Yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, ücret, denizde çalışma süresi, çalışılan gemi türü, mevcut şirketteki çalışma süresi, sahip olunan yeterlilik, çalışılan sınıf, mevcut görevde çalışma süresi, çalışılan farklı şirket sayısı şeklindedir.

Medeni durumunuz sorusunu cevaplayan gönüllü sayısının hem takım sporu antrenörleri hem de gemiadamları için yeterli sayıda olmaması sebebi ile, bu değişken istatistiki açıdan değerlendirmeye dahil edilmemiştir.

Analiz sonucunda takım sporu antrenörlerinin yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, ücret mevcut kulüpte çalışılan sezon sayısı, sahip olunan antrenörlük kademesi, antrenörlük yapılan yıl sayısı, antrenörlük yapılan lig ve branş değişkenleri ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanamazken, çalışılan farklı kulüp sayısı ile iş tatmini arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Antrenörlerin çalıştıkları kulüp sayıları arttıkça iş tatminleri düşüş göstermektedir. Bu durumun birçok kulüpte çalışmış antrenörün, her kulüpte iş tatminini gerek olumlu gerek olumsuz etkileyebilecek farklı çalışma etkenleriyle karşılaşmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Örneğin bir kulüpte kazandığı ücret daha yüksek iken, diğer bir kulüpte sosyal imkanların fazlalığı ön plana çıkabilir. Birçok kulüpte çalışan antrenörün görmüş olduğu bu etmenler çalıştığı kulüpten beklenti seviyesini arttırabilmektedir.

Gemiadamları için iş tatmini düzeyi ile yaş, cinsiyet, ücret, denizde çalışma süresi, çalışılan gemi türü, mevcut şirketteki çalışma süresi, mevcut görevde çalışma süresi ve çalışılan farklı şirket sayısı değişkenleri arasında bir ilişkiye rastlanamazken, eğitim seviyesi ile negatif yönlü olmak üzere, sahip olunan yeterlilik ve çalışılan sınıf değişkenleriyle iş tatmini düzeyi arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Veriler neticesinde eğitim seviyesi arttıkça gemiadamlarının iş tatmin seviyesinin azaldığı görülürken, sahip olunan yeterlilik seviyesinin yükselmesi iş tatminini arttırmaktadır. Sahip olunan yeterliliğin artması organizasyonel şemada gemiadamını yukarılara taşıyacaktır. Bu da daha yüksek ücret, daha büyük sorumluluk ve yetki gibi birçok unsuru beraberinde getirecektir. Gözlemlenen yetkisel artışta, iş tatmin seviyesinin artmasının başlıca nedenlerinden olarak bu durum söylenebilir. Konuya ilişkin literatür incelendiğinde iş tatmini ve eğitim seviyesi arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koyan bir çok çalışmaya rastlanmaktadır (İşcan ve Sayın, 2010, İşcan ve Timuroğlu, 2007, Pelit ve Öztürk, 2010). Ancak bu bulgulara karşın yapılan bazı çalışmalar eğitim seviyesindeki düşüşün iş tatminini arttırdığını ortaya koymuştur (Ağaoğlu, 1991, Toker, 2007, Kaya, 2007). Bu çalışma bulguları da negatif yönlü bir ilişkiyi göstermektedir. Artan eğitim seviyesinin iş tatminini düşürmesi bulgusu, tarafımızca yüksek eğitim seviyesine sahip kişilerin gerek beklentilerinin yükselebilmesi, gerekse sektörde iş olanaklarının artabilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Sharma ve Bajpai (2011) özel sektör ve kamu sektörünün iş tatmini ve ücret tatmini düzeyleri ile ilgili yapmış oldukları çalışmaları sonucunda ücret tatminin, iş tatmin düzeyini arttırıcı bir katalizör olduğunu belirtmişlerdir. Aydemir ve Erdoğan (2013) iş görenlerin ücret tatmini, iş tatmini ve performans algısı konulu çalışmalarında yine benzer bir şekilde ücret tatmini ile iş tatmini arasındaki pozitif korelasyon bulmuşlardır. Spor sektöründe konuya ilişki olarak, Ramazanoğlu ve Çoban (2004) yaptıkları elit taekwondocuların spor doyum düzeylerinin belirlenmesi konulu çalışmada sporcuların teakwondo sayesinde sağladıkları maddi kazanç bakımından çok düşük seviyede doyum sağladıklarını bulmuşlardır. Yine Korkmaz ve ark. (2005) Türkiye Süper Ligi masa tenisçilerin doyum düzeyleri konulu araştırmada da aynı şekilde masa tenisçilerin kazandıkları ücret için doyum düzeylerinin çok düşük olduğu sonucu çıkmıştır. Ramazanoğlu (2006) gençlik ve

spor taşra teşkilatı alışanlarında iş doyumunu konulu araştırmasında, çalışanların hoşnutsuzluk duydukları tek konunun ücret olduğunu tespit etmiştir. Tüm bu bulgulara karşın bu çalışmada takım sporu antrenörlerinin ve gemiadamlarının ücret düzeyleri ve iş tatmin düzeyleri arasında bir korelasyona rastlanamamıştır. Kaya (2007)' de yapmış olduğu çalışmasında iş tatmini için, ücretin en az ilişkili faktör olduğu belirterek, yöneticilerin öncelikle işin doğası (fiziksel ve fiziksel olmayan faktörler) zerinde yoğunlaşmaları gerektiğini belirtmiştir.

İş tatmini lğinin alt boyutları olan içsel ve dışsal tatmin düzeyleri açısından yapılan analizler neticesinde; çalışılan farklı kulüp sayısı ile içsel tatmin arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir ifade ile takım sporu antrenörleri ne kadar fazla kulüpte görev yaparsa içsel tatmin düzeyleri azalmaktadır. Yine aynı değişken dışsal tatmin düzeyini de negatif yönde etkilemektedir. Tarafımızca, bu sonucun sebeplerinin başında mesleki yaşantı içerisindeki çalışılan farklı kulüp sayısının fazla olması, mevcut kulüplerde geçirilen sürenin azlığı anlamını taşımaktadır. Bu durum hem kulüp açısından çalışanına karşı olan güven duygusunun, hem de çalışan tarafından hissedilen tatmin duygusunun gelişmesini zorlaştırabilmektedir. Araştırma bulgularında görülmektedir ki antrenörlük yapılan sredeki artışında dışsal tatmin üzerinde negatif etkisi vardır. Demografik veriler incelendiğinde, çalışmaya katılan antrenörlerin mevcut kulüplerinde çalıştıkları sezon sayılarındaki dağılım, antrenörlerin yüzde sekseninin en fazla iki sezona kadar aynı kulüpte görev yapmakta olduklarını göstermektedir. Bunun da öngörümüzü destekler nitelik taşıdığı söylenebilir.

İş tatminin alt boyutları ile gemiadamları demografik değişkenleri aralarındaki ilişki incelendiğinde; içsel tatmin ile sahip olunan yeterlilik ve çalışılan sınıf, dışsal tatmin ile ise cinsiyet ve çalışılan sınıf değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü bir ilişki gözlemlenmiştir. Ancak eğitim seviyesi ile dışsal tatmin seviyesi arasında negatif yönlü bir ilişkiye rastlanmıştır. Yani yeterlilik artışında içsel tatmin artmaktayken, eğitim seviyesinin artışında dışsal tatmin düşmektedir. Bu duruma sebep olarak özellikle artan yeterlilik seviyesinin, terfi, ücret zammı, yetki ve sorumluluk artışını beraberinde getirmesi neticesinde içsel tatmin unsurlarının olumlu etkilenebilmesi görülmektedir. Ancak bunun yanı sıra

artan eğitim seviyesi özellikle işe ait dışsal tatmin faktörlerinin (ücret, yöneticilerin kararları, yetenekleri, tavırları, çalışma koşulları vb.) çalışan tarafından sorgulanmasını arttırabilmektedir

Yapılan bu çalışmada, takım sporu antrenörleri için toplanan örgütsel bağlılık anketi sonuçları ile antrenörlük yapılan süre ve çalışılan farklı kulüp sayısı değişkenleri arasında pozitif yönlü bir ilişkiye rastlanmıştır. Antrenörlük mesleğinde geçirilen süre ve çalışılan kulüp sayısındaki artış örgütsel bağlılık düzeyini arttırmaktadır. Karataş ve Güleç (2010) öğretmenler üzerine yaptıkları araştırmalarında kıdem ve iş tatmini arasında bir ilişki bulamamışlardır. Buna karşın Nartgün ve Menep (2010)' in bulguları kıdem ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir korelasyon olduğu yönündedir. Özutku (2008) çalışmasında duygusal ve normatif bağlılığın kıdeme göre değişkenlik göstermezken, devam bağlılığının kıdeme göre farklılık olduğunu belirtmiştir.

Gemiadamlarında örgütsel bağlılık ve demografik değişkenler arasındaki istatistiksel sonuçlara baktığımızda, sadece ücret ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki göze çarpmaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli faktörlerden biri ücrettir (Çöl ve Gül, 2005). Alınan ücret, bir çalışanın iş seçim sürecinde dahi motive edici bir güçtür (Tella ve ark., 2007).

Takım sporu antrenörlerinde örgütsel bağlılık anketinin alt boyutları olan duygusal bağlılık ve devam bağlılığı açısından, demografik değişkenler ile anlamlı bir ilişkiye rastlanamazken, çalışılan farklı kulüp sayısı ile normatif bağlılık düzeyi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki gözlemlenmektedir. Çalışılan kulüp sayısındaki artış normatif bağlılık düzeyini azaltmaktadır. Bir antrenörün çalıştığı kulüp sayısının fazla olması, çok farklı çalışma ortamlarıyla karşılaşmasına ve dolayısıyla kulüplere olan aidiyet duygusunun azalmasına sebep olabileceği kanaatindeyiz.

Gemi adamları için örgütsel bağlılığın alt boyutları ve demografik değişkenler arasında yapılan istatistiksel analizler neticesinde; Duygusal bağlılık için yaş ve ücret arasında pozitif yönlü bir ilişki gözlemlenirken, devam bağlılığı ile çalışılan sınıf arasında, normatif bağlılık ile ise sahip olunan yeterlilik ve çalışılan sınıf

değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü bir ilişkiye rastlanmıştır. Ücretteki artış örgütsel bağlılık düzeyini olduğu gibi alt boyutu olan duygusal bağlılık düzeyini, yaştaki artış sadece duygusal bağlılık düzeyini arttırmaktadır. Bunun yanı sıra sahip olunan yeterliliğin artması normatif bağlılık düzeyini azaltmaktadır.

Baysal ve Paksoy(1999) yaptıkları çalışmalarda yaş ve duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki ortaya koymuşlardır. Bu bulgunun aksine Çetin (2006) yaş ile duygusal bağlılık arasında bir ilişki bulamamıştır.

Çöl ve Gül (2005) üniversite personelleri üzerinde yaptıkları araştırmaları neticesinde hem idari hem de akademik personelin ücret düzeyleri ile duygusal bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü ilişki bulmuşlardır. Giritli, Sertyeşilışık ve Horman (2013) araştırmaları neticesinde iş görenlerin kademeleri arttıkça duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin arttığını belirtmişlerdir.

Takım Sporlu antrenörleri ve gemiadamları üzerinde yapılan bu çalışmada her iki grup içinde yapılan analizler sonucunda iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişkiyi belirten birçok çalışma mevcuttur(Karataş ve Güleç, 2010, Can ve ark.,2009)

Takım sporu antrenörleri için iş tatmini ölçeğinin ve örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutların birbiri ile ilişkisel boyutu incelendiğinde;

İçsel tatmin ile dışsal tatmin, duygusal ve normatif bağlılık arasında,

Dışsal tatmin ile içsel tatmin ve normatif bağlılık arasında,

Duygusal bağlılık ile içsel tatmin ve normatif bağlılık arasında

Devam bağlılığı ile normatif bağlılık arasında

Normatif bağlılık ile içsel tatmin, dışsal tatmin, duygusal ve devamlılık bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişkiye rastlanmıştır.

Gemiadamları için iş tatmini ölçeğinin ve örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutların birbiri ile ilişkisel boyutu incelendiğinde ise;

İçsel tatmin ile dışsal tatmin, duygusal, devam ve normatif bağlılık arasında,

Dışsal tatmin ile içsel tatmin, duygusal ve devam bağlılığı arasında,

Duygusal bağlılık ile içsel tatmin, dışsal tatmin ve devam bağlılığı arasında,

Devam bağlılığı ile içsel, dışsal tatmin ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişkiye rastlanırken,

Normatif bağlılık ile içsel tatmin arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

Çekmecelioğlu (2006) yapmış olduğu çalışmada duygusal ile normatif, bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişkiyi bularak bu sonucu, örgüt amaç ve değerlerine duygusal olarak bağlı olmanın ahlaki değerlere dayalı olan normatif bağlılığı pozitif olarak etkilediği yönünde yorumlamıştır. Takım sporu antrenörleri üzerinde yapılan istatistiksel analizlerde bu çalışmada benzer bir sonucu ortaya koymaktadır.

Literatürde duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasında güçlü bir korelasyonun olduğu görülmektedir (Meyer ve ark., 2001). Bizim çalışmamızda gemiadamlarından elde edilen verilerin istatistiksel sonuçları bu bilgiyle benzer niteliktedir.

Yine Çekmecelioğlu' nun (2006) çalışmasında elde ettiği bulgularla benzer şekilde, bu çalışmada da hem gemiadamları hem de takım sporu antrenörlerinin duygusal bağlılık düzeyleri ve iş tatmin düzeyleri arasında pozitif yönlü ilişki göze çarpmaktadır. Karataş ve Güleç (2010) çalışmalarında duygusal bağlılık ve içsel tatminin Yakından ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu çalışmada karşımıza çıkan bu sonuç, iş tatmini yüksek olan iş görenlerin duygusal olarak örgütüne bağlılık hissinin yüksek olacağı anlamını taşımaktadır. Literatürde iş tatmini ve duygusal bağlılık ilişkisini ortaya koyan birçok çalışmayla karşılaşılmaktadır.

Takım sporu antrenörleri ve gemiadamlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık verileri karşılaştırıldığında;

Antrenörlerin iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin gemiadamlarından istatistiksel olarak yüksek olduğu sonucuna rastlanırken, ölçeklerin alt boyutlarında yapılan karşılaştırmalı analizler;

Antrenörlerin içsel tatmin, duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri gemiadamlarına göre yüksek iken,

Gemiadamlarının dışsal tatmin ve devam bağlılık düzeyleri antrenörlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğunu göstermektedir.

Antrenörlerin içsel tatmin seviyesinin ve duygusal bağlılık düzeylerinin gemiadamlarına göre yüksek oluşu, yapılan işin doğasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Antrenörlük mesleğinin işlediği unsur esas olarak insandır. Küçük yaşlardan itibaren yetiştirilen sporcunun gelişim evresi antrenör gözetiminde gerçekleşmekte ve bu, antrenör sporcu arasındaki ilişkiyi güçlendirmektedir. Antrenör yaptığı işin çıktısını, yetiştirdiği sporcusunun başarısı olarak gözlemleyebilmektedir. Dolayısıyla antrenörün katkı sağladığı temel unsurun insan olması, başkaları için birşeyler yapabilme hissini pozitif yönde etkileyebilmektedir. Antrenör kendi bilgi birikimi, eğitimi, yetenekleri, tecrübesi ışığında oluşturmuş olduğu yöntemlerle takımı başarıya sürükleyebilmekte ve dolayısıyla yaptığı iş sonucunda başarı hissi geliştirmektedir.

Deniz ortamındaki çalışma koşullarının hem gemi ortamından hem doğa şartlarından etkilenmesi, yapılan işi daha zor hale getirmektedir. Kapalı ortam olan gemide çalışan işgören, gerek ailesinden gerek tüm sevdiklerinden uzakta, sınırlı sayıdaki çalışma arkadaşı ile iletişim içerisinde, kimi zaman iletişim araçlarından yoksun, taşınılan yükün risk düzeyine göre değişen stres düzeyi altında, olası bir kaza sonucu yaşamının her an tehlikeye girebileceği bir ortam içerisinde görevini yürütmektedir. Ancak tüm bu olumsuz koşullara karşın sektördeki ücret oranlarının diğer sektörlerle göre yüksek oluşu bu mesleğin tercih edilmesinde ve sürdürülmesinde önemli rol oynamaktadır. Araştırma sonuçları, gemiadamlarının,

yönetim tavrı, kararlara katılabilme, ücret, terfi imkanları, çalışma koşulları, iş arkadaşları ve takdir edilme gibi etmenlerden oluşan dışsal tatmin düzeylerinin antrenörlere kıyasla yüksek olduğunu göstermektedir. Özellikle ücret unsurunun bu etkende çok büyük rol oynadığı düşünülmektedir.

Bir iş gören işten tatminsizliğinin artması durumunda, karşılaşacağı zorlukları göze alabilirse, işten ayrılarak bir başka iş bulmayı düşünebilmektedir. Gemiadamları işi bırakma durumunda yapacağı bir başka işte aynı kazanımları elde etme ihtimalinin düşük olması sebebiyle, zorlu çalışma koşullarına karşın örgütte çalışmaya devam etmektedir. Seyir halindeki gemide çalışan gemiadamı işten ayrılma niyeti taşısa bile, sefer sırasında gemiden ayrılıp bir başka şirkete geçiş sağlaması mümkün değildir. Bir antrenör için bakıldığında ise bu durum farklılık arz eder. Antrenörün çalışma ortamı karada olması sebebiyle diğer takım yöneticileri ile istediği zaman gerek yüz yüze, gerekse diğer şekillerle iletişim sağlayarak iş arayışını sürdürebilmektedir. Kazanılan ücret düzey de göz önünde bulundurulduğunda tüm bu sebepler dolayısıyla gemiadamlarının devam bağlılık düzeylerinin antrenörlere oranla yüksek olması beklenen bir sonuçtur.

Türker (2007) denizcilik sektöründe iş tatmini ve örgütsel bağlılığın iş gücü devrine etkisi konulu çalışmasında, gemiadamlarında artan iş tatmininin iş gücü devrini düşürdüğü, iş tatminini etkileyen en önemli unsurun sektör için ücret olduğunu ortaya koymuştur. aynı çalışmada örgütsel bağlılık açısından ise en yüksek bağlılık türünün devam bağlılığı olduğu bulunmuştur.

İş tatmini yüksek olan iş gören organizasyon performansını olumlu yönde etkilerken, iş tatmini düşük olan iş gören ise yüksek devamsızlık yaparak, işini aksatarak, işten ayrılmayı düşünerek işletme performansını olumsuz yönde etkileyecek, bu da işletme açısından çok büyük zaman ve maddi kayba sebebiyet verecektir. Ceylan ve Ulutürk (2006) rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler konulu çalışmasında iş tatmini ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. İş tatmini üzerinde olumlu etkiye sahip değişkenlerinden birisi de işin iddialı olması durumudur.

İşgörenlerin, işi iddialı, önemli, cezp edici bulması onların iş tatminini arttırıcı rol oynamaktadır (Çekmecelioğlu, 2005).

Örgüte normatif bağlılık ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı devam bağlılığı ve duygusal bağlılık ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Özutku, 2008). Bu bağlamda performans artışı için yapılması gereken ilk şey, işgörenlerin örgüte duygusal olarak bağlılıklarının arttırılmasıdır. Gerek yapılan bu araştırma sonucunda gerekse literatür göz önünde bulundurulduğunda duygusal bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Bu durum bize işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin arttırılmasının, duygusal bağlılık düzeylerini arttıracağını belirtmektedir.

Bu araştırmada, özellikle takım yönetimi, iletişim becerisi, liderlik başta olmak üzere birçok ortak özelliği bünyesinde bulundurması gereken, takım sporu antrenörleri ve zabıt sınıfı gemiadamlarının iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiler belirlenerek karşılaştırılmıştır. Bu iki meslek grubunun temelde sahip oldukları ortak özelliklerinin yanı sıra, mesleki ve örgütsel diğer faktörlerde birbirinden ayrılması, araştırma sonuçlarında belirtilen gerek iş tatmini, örgütsel bağlılık düzeyleri gerekse bu kavramların alt boyutlarında ki farklılıkların kaynağını teşkil etmektedir. Bu çalışma, araştırmaya konu olan iki meslek grubunun karşılaştırılmasında öncü çalışma niteliği taşımaktadır. Araştırmada, İstanbul ilinde tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiş kişilerin değerlendirilmesi sınırlılıkların başında gelmektedir. İleriki çalışmalarda iki meslek grubu içinde detaylı olarak iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen faktörlerin, çok daha yüksek örneklem sayılarıyla incelenmesi planlanmaktadır.

6. KAYNAKÇA

11. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Şurası Raporu.2013.

Ağaoğlu OK. Türkiye’de turizm eğitimi ve etkenliği. Ankara: MPM Yayınları;1991.

Alderfer CP. An empirical test of a new theory of human needs. Organizational Behavior and human performans. 1969;4: 142-175.

Allen JN, Meyer PJ. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. Journal of Vocational Behavior. 1996;49: 252–276.

Altıntaş A, Çetinkalp KZ, Aşçı H. Antrenör-Sporcu İlişkisinin Değerlendirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, Spor Bilimleri Dergisi Hacettepe J. of Sport Sciences. 2012; 23(3): 119–128.

Aydemir P, Erdoğan E. İş görenlerin ücret tatmini, iş tatmini ve performans algısı. Kamu iş. 2013;13(2): 127-153.

Argan M, Katırcı H. Spor pazarlaması. Ankara Nobel Yayınları; 2002.

Baltaş A. Baltaş Z. Stres ve başa çıkma yolları. 24. Baskı. İstanbul: Remzi Yayınevi;2008.

Baycan FA. Farklı Gruplarda Çalışan Gruplarda İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi. Boğaziçi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilim Uzmanlığı Tezi, 1985, İstanbul.

Baysal AC, Paksoy M. Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi.1999; 28(1): 7-15.

Berkman Ü. Yönetim ve Organizasyon.Ed: Salih Güney, 2.Baskı, Ankara: Nobel Yayın.2007.

Bolat Oİ, Bolat T. Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2008;11(19): 75-94.

Can Y, Soyer F, Bayansaldüz M. Sporcuların iş tatmini ile lider bağlılığı ve örgütsel bağlılık duyguları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi. 2009;3(3): 228-238.

Ceyhun GÇ. Gemiadamlarının Stres Düzeyleri ve İş Doyumları Arasındaki İlişki: Bir Denizcilik Şirketinde Uygulama. Celal Bayar Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2006, Manisa (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Gülşen GERŞİL).

Ceylan A, Ulutürk HY. Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. Doğu Üniversitesi Dergisi. 2006;7(1): 48-58.

Çalışkan Z. İş tatmini: Malatya'da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları. 2005: 9-18.

Çekmecelioğlu HG. Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2005;6(2); 23-39.

Çekmecelioğlu H. İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 2006;8(2): 153-168.

Çetin MÖ. Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık. 1.Basım. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım; 2004.

Çetin MÖ. The relationship between job satisfaction, occupational and organizational commitment of academics. The Journal of American Academy of Business. 2006;8(1): 78-88.

Çinçik M. Denizcilik Sektöründe Halka İlişkiler. Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 1996, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. Fuat ÇELEBİOĞLU).

Çöl G, GÜL H. Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2005;19(1):291-306.

Davis K. İşletmede İnsan Davranışı; Örgütsel Davranış, Çeviren: Tosun K. 2.baskı., İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın.1984

Demirtaş Z. Teacher's job satisfaction levels. Procedia Social and Behavioral Sciences. 2010;9:1069-1073.

Devecioğlu S. Yücel AS. Spor sektörü ve altı sigma yönetim modeli. Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi. 2012;(1): 17-24.

Durna U, Eren V. Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. Doğu Üniversitesi Dergisi. 2005; 6(2): 210-220.

Ege B. İşgören Tatminin Etkileyen Faktörler ve İşgören Tatmini ile İşgören Davranışı İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Gebze Yüksek Teknolojileri Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 2000, Kocaeli.

Erdem AR. İçerik kuramları ve eğitim yönetimine katkıları. PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi. 1997;3:68-77.

Erdoğan İ. İşletmelerde davranış. 4.baskı, İstanbul, Beta Yayınevi; 1994, p:361-397.

Eronat Z. İşletmelerde İş Tatmini Ve İş Gücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobi'lerde Ampirik Bir Uygulama. Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2004, Ankara (Danışman: Bayram KAYA).

Eren E. Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. 6. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, 2000.

Eren E. Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. 10.baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2007, p:197-202.

Eren E. Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. 13.baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2012, p:202.

Fairbrother K, Waran J. Workplace dimensions, stress and job satisfaction. Journal of Managerial Psychology.2003;18(1):8-21.

Giritli H, Sertyeşilışık B, Hormon B. An investigation into job satisfaction and organizational commitment of construction personel. Global Advanced Research Journal of Social Science. 2013;2: 1-11.

Güney S.(Ed.) Yönetim ve organizasyon. Nobel Yayın Dağıtım Editörlü.2007: 301

Güney S, Akalın Ç, İlsev A. Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli özsaygı. Hacetepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2007;25(2).

İşcan ÖF, Timuroğlu KM. Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2007;21(1): 119-135.

İşcan FÖ, Sayın U. Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2010;24(4): 195-216.

Jowett S, Cockerill IM. Olympic medallists' perspective of the athlete–coach relationship. *Psychology of Sport and Exercise*. 2003;4: 313–331.

Karataş S, Güleç H. İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2010;3(2): 74-89.

Kaya İ. Otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: Geliştirilen bir iş tatmin ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2007;7(2): 355-372.

Koçel T. İşletme yöneticiliği. 8. Baskı İstanbul beta yayın evi. 2001.

Koçel T. İşletme yöneticiliği. 9. Baskı İstanbul beta yayın evi. 2003.

Koçel T. İşletme Yöneticiliği. 13. Baskı. Beta Basım A.Ş., İstanbul. 2011.

Korkmaz F, Özkaya G, Ercan İ. Türkiye süper ligi masa tenisçilerin doyum düzeyleri. 2.Raket Sporları Sempozyumu, Kocaeli,2005.

Kök BS. İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *İktisadi İdari Bilimleri Dergisi*. 2006;20(1).

Larsen S, Marnburg F, Qgaard T. Working onboard: job perceptio, organizational commitment and job satisfaction in the cruise sector. *Tourisim Management*. 2012;33: 592-597.

Locke EA. Job satisfaction. In M. Gruneberg & T. Wall (Ed.), *Social psychology and organizational behavior*. Chichester, England. 1984.

Luthans F. *Organizational behavior*. 11. Edition. Mcgraw Hill International Edition. 2008,p:141.

Meyer JP, Allen NJ. A Three component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review. 1991;1(1): 61-89.

Meyer JP, Stanley D., Herscovitch L., Topolnytsky L. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: Meta analysis of antecedents, correlates, and consequences. Journal of Vocational Behavior. 2001;(61): 20-52.

Morin P. Organizasyonların gelişmesi. Çeviren: Gürbaşkan S, İstanbul Reklam Yayınları, İstanbul, 1972, p:39-48.

Mowday RT, Porter LW, Steers RM. Employee – organization linkages: The psychology of commitment absenteeism and turnover. The University of Chicago Academic Press, 1983;88(6): 1315-1317.

Namasivayam K, Zhao X. An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work–family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. Tourism Management. 2007;28: 112-1123.

Nartgün, ŞS, Menep İ. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak ili örneği. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi. 2010;7(1): 287-316.

Newstrom JW. Organizational behavior, human behavior at work. 3th Edition. 2011, p:220.

Örücü E, Yumuşak S, Bozkır Y. Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi. 2006;13(1):39-51.

Örs, M, Acuner, AM, Sarp, N, Önder, ÖR. Antalya Tıp Fakültesi Hastanesinde, Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesinde ve Antalya Devlet Hastanesinde Çalışan Hekimler İle Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası. 2003;56(4):217-224.

Özdevecioğlu M. Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında ki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2003;18(2):113-130.

Soyer F, Can Y, Akbulut K. Futbol teknik adamlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi. 2003;7(2): 515-526 (2010)

Özdevecioğlu M, Soysal A, Yalçın Y, Tekin G. Spor tatmini: Kavramsal çerçeve ve bir lider olarak antrenörün rolü. 1.Uluslar Arası Spor Ekonomisi v Yönetimi Kongresi 2011;p: 136-159.

Özkalp E, Kirel Ç. Örgütsel davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1999, p:65-79.

Özutku H. Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi. 2008;37(2): 79-97.

Öztürk F, Koparan Ş, Mehmet Efe. Boks Antrenör Adaylarının Problem Çözme Becerisi ve Atılganlık Düzeylerinin Tespiti. Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2008;2: 447-459.

Paker S. Türk Deniz Ticaret Sektöründe İnsan Kaynakları Yönetimi Yönlü Gemi Personelinin İncelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2002, İzmir (Danışman: Doç. Dr. Hakkı KİŞİ).

Paksoy M. Çalışma ortamında insan ve toplam kalite yönetimi. İstanbul: Santay Yayınevi. 2002.

Pelit, E. ve Öztürk, Y. Otel işletmeleri işgörenlerinin iş doyum düzeyleri: Sayfiye ve şehir otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi. 2010;2(1): 43-72.

Ramazanoğlu F. Gençlik ve spor taşra teşkilatı çalışanlarında iş doyumunu. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2006;16(2): 291-299.

Ramazanoğlu F, Çoban B. Elit taekwondocuların spor doyum düzeylerinin belirlenmesi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2004;14(2): 321-330.

Saari LM, Judge TA. Employee attitudes and job satisfaction. Human Resource Management. 2004;43(4):395-407.

Sabuncuoğlu Z, Tüz M. Örgütsel psikoloji.2.Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları; 1996.

Salar B, Hekim M, Tokgöz M. 15-18 Yaş grubu takım ve ferdi spor yapan bireylerin duygusal durumlarının karşılaştırılması. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2012;6: 123-135.

Samadov S. İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2006, İzmir.

Sharma PJ, Bajpai N. Salary satisfaction as an antecedent of job satisfaction: Development of a regression model to determine the linearity between salary satisfaction and job satisfaction in a public and a private organization. European Journal of Social Sciences. 2011;18(3):450-461.

Spagnoli P, Caetano A, Santos CS. Satisfaction with job aspects: Do patterns change over time?. *Journal of Business Research*. 2012;65: 609-616.

Sökmen A. Yönetim ve organizasyon. Ankara: Detay Yayıncılık; 2010.

Tella A, Ayeni CO, Popoola SO. Work motivation, job satisfaction and organizational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*. 2007;4.

Terzi, AR, Kurt, T. İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin Örgütsel bağlılığına Etkisi. *Milli Eğitim Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi*. 2005;166.

Thomas M, Sampson H, Zhao M. Finding a balance: Companies, seafarers and family life. *Maritime Policy and Management*. 2003;30(1): 59-76.

Toker B. Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 2007;8(1):92-107.

Tortop N. Personel yönetimi. 5. Baskı. Ankara: Yargı Yayınları; 1994.

Tuna M, Personel devir oranı analizi: Ankara'da yer alan yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2007;18(1): 45-52.

Türker F. Denizcilik Sektöründe İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İş Gücü Devrine Etkisi. İ.T.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. Nil GÜLER).

Valentine S, Godkin L, Lucero M. Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit. *Journal of Business Ethics*. 2002;41(4): 349-360.

Wasti SA. Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Erciyes Üniversitesi. 2000; p:401- 410.

Weiss DJ, Davis RV, England GV, Lofquist LH. Manuel For The Minessota Satisfaction Questionnaire, Industrial Relations Center: University of Minessota, Minessota, 1976.

Yağcı K. Toplam Kalite Kapsamında Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli ve Otel İşletmeleri Uygulaması. Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2003, İzmir (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Özkan TÜTÜNCÜ).

Yaşar Z. Türk Gemiadamlarında Mesleki Tatmin ile İş Bırakma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. K.T.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010, Trabzon (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ersan BAŞAR).

Yayla F. Müziksel işitmenin temel prensipleri. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2006;12: 28-38.

Yelboğa A. Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. Sosyal Bilimler Dergisi. 2007;4(2).

Yerlisu T, Çelenk B. Liglerde görev yapan voleybol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi. 2007;6(2):87-93.

Yetim AA, Şenel, Ö. Türkiye'de Spor Yöneticisi Yetiştirme Faaliyetlerinin Görünümü. Milli Eğitim Dergisi. 2001.39-45.

Yıldırım S, Özcan G. Lisanslı olarak takım sporu ve bireysel spor yapan ile spor yapmayan ortaöğretim öğrencilerinin sosyal beceri düzeylerinin karşılaştırılması. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2011;23: 111-135.

7.EKLER

EK1

ONAM FORMU

Lütfen Bu Dökümanı Dikkatlice Okumak İçin Zaman Ayırınız.

Aşağıdaki bilgileri dikkatlice okumak için zaman ayırınız. İsterseniz bu bilgileri aileniz ve/veya yakınlarınız ile tartışınız. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz araştırmacıya sorunuz.

Bu anket çalışmasına katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Yetkili federasyon tarafından belgelendirilmiş takım sporu (futbol, basketbol, voleybol) antrenörü veya uzakyol yeterliliğine sahip zabıt sınıfı gemiadamı olmanız ve mesleğinizi halen yapıyor olmanız durumunda çalışmaya katılma hakkınız bulunmaktadır. Onam formu içerisinde kimliğinizi açığa çıkartacak isim, soyisim ve imza gibi bilgiler istenmemektedir. Aşağıdaki boş olan kutucuğa kendi el yazınızla "**Bilgilendirme ve onam formu üzerindeki tüm bilgileri okudum. Çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum.**" ifadesini yazmanız gerekmektedir. Size verilen **anket formlarındaki** soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayın. Bu formlardan elde edilecek bilgiler tamamen bilimsel araştırma amacı ile kullanılacaktır.

Hakan ÇAP

Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri E.

Beden Eğitimi ve Spor ABD.

Spor Yönetim Bilimleri Yüksek Lisans Öğrencisi

Lütfen aşağıdaki boş kutucuğa kendi el yazınızla yukarıda belirtildiği gibi "Bilgilendirme ve onam formu üzerindeki tüm bilgileri okudum. Çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum." ifadesini yazınız. Doldurulmayan kutucuk anketinizin değerlendirmeye alınmamasına sebep olacaktır.

EK2

TAKIM SPORU ANTRENÖRLERİ İÇİN DEMOGRAFİK FORM

1. Medeni durumunuz?

a. () Evli b. () Bekar

2. Yaşınız?

.....

3. Eğitim seviyeniz?

a. () İlkokul b. () Ortaokul c. () Lise d. () Üniversite e. () lisans üstü

4. Bu meslekten kazanmış olduğunuz aylık ücret ne kadar?

.....

5. Kaç sezondur bu kulüpte çalışmaktasınız?

a. () 0-1 b. () 2 c. () 3 d. () 4 e. () 5 ve üzeri

6. Kaçınıcı kademe antrenörlük belgesine sahipsınız?

a. () 1. Kademe (Yardımcı Antrenör)

b. () 2. Kademe (Antrenör)

c. () 3. Kademe (Kıdemli Antrenör)

d. () 4. Kademe (Baş Antrenör)

e. () 5. Kademe (Teknik Direktör) FUTBOL İÇİN KADEMELERİ DENKLE

7. Kaç yıldır antrenörlük yapmaktasınız?

.....

8. Şimdiye kadar kaç farklı kulüpte çalıştınız?

.....

9. Kaçınıcı ligde antrenörlük yapmaktasınız?

a. () 1. Lig/Süper Lig b. () 2. Lig c. () 3. Lig d. () Alt Yapı

10. Antrenörlük branşınız nedir?

a. () Futbol b. () Basketbol c. () Voleybol

EK3

GEMİ ADAMLARI İÇİN DEMOGRAFİK FORM

1. Medeni durumunuz?

a. () Evli **b.** () Bekar

2. Yaşınız ve cinsiyetiniz?

.....

3. Eğitim seviyeniz?

a. () İlkokul **b.** () Ortaokul **c.** () Lise **d.** () Üniversite **e.** () lisans üstü

4. Bu meslekten kazanmış olduğunuz aylık ücret ne kadar?

.....

5. Kaç yıldır denizde çalışıyorsunuz?

.....

6. Çalışmış olduğunuz gemi türü nedir?

.....

7. Kaç yıldır bu şirkette çalışmaktasınız?

a. () 0-1 **b.** () 2 **c.** () 3 **d.** () 4 **e.** () 5 ve üzeri

8. Hangi yeterliliğe sahipsiniz?

a. () Uzakyol Vardiya Zabiti **d.** () Uzakyol Vardiya Mühendisi / Makinisti

b. () Uzakyol Birinci Zabiti **e.** () Uzakyol İkinci Mühendisi / Makinisti

c. () Uzakyol Kaptanı **f.** () Uzakyol Baş Mühendisi

9. Kaç yıldır bulunduğunuz görevde çalışıyorsunuz?

.....

10. Şimdiye kadar kaç tane farklı denizcilik şirketinde çalıştınız?

a. () İlk **b.** () 2 **c.** () 3 **d.** () 4 **e.** () 5 ve üzeri

EK4**MINNESOTA İŞ TATMİN ÖLÇEĞİ**

Envanterde işinizin çeşitli yönleri ile ilgili ifadeler bulunmaktadır. İfade de belirtilen işinizle ilgili yönlerden ne derece memnun olduğunuzu belirtiniz.

- 1- Hiç memnun etmiyor.**
- 2- Memnun etmiyor.**
- 3- Etki Yaratmıyor.**
- 4- Memnun ediyor.**
- 5- Çok memnun ediyor.**

Şimdiki İşimden	Tatmin Seviyem				
1- Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	1	2	3	4	5
2- Tek başıma çalışma imkânının olması bakımından	1	2	3	4	5
3-Bazen farklı şeyler yapma fırsatı vermesi bakımından	1	2	3	4	5
4-Toplumda bana statü kazandırması bakımından	1	2	3	4	5
5-Yöneticimin bana tavrı bakımından	1	2	3	4	5
6-Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından	1	2	3	4	5
7-Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması	1	2	3	4	5
8-Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	1	2	3	4	5
9-Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam	1	2	3	4	5
10-Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam	1	2	3	4	5
11-Yeteneklerimi kullanabilme imkanımın bulunması bakımından.	1	2	3	4	5
12-Kararların uygulanabilmesi bakımından	1	2	3	4	5
13-Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından.	1	2	3	4	5
14-Terfi imkanımın bulunması bakımından	1	2	3	4	5
15-Kendi kararlarımı uygulayabilme imkanı bakımından.	1	2	3	4	5
16-İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından.	1	2	3	4	5
17-Çalışma koşulları bakımından	1	2	3	4	5
18-Çalışma arkadaşlarımla uyumu bakımından.	1	2	3	4	5
19-Takdir edilmem bakımından.	1	2	3	4	5
20-Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden.	1	2	3	4	5

EK5

MEYER VE ALLEN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILMIYORUM	TAMAMEN KATILMIYORUM
1. Kariyerimin geri kalan kısmını bu işyerinde geçirmek beni mutlu eder.					
2. Bu örgütün problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissedirim.					
3. Bu örgütün benim için özel bir anlamı vardır.					
4. Şu anda, bu örgütte kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.					
5. Şu anda, istesem bile bu örgütten ayrılmam benim için çok zordur.					
6. Şimdi işimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olurdu.					
7. Bu örgütten ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum.					
8. Eğer bu örgüte kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı göz önünde bulundurabilirdim.					
9. Bu örgütten ayrılmanın olumsuz sonuçlarından birisi de mümkün alternatiflerin azlığıdır.					
10. Örgütime çok şey borçluyum.					
11. Menfaatime olsa bile, örgütümden ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
12. Örgütümden şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissedirim.					
13. Bu örgüt benim bağlılığımı hak ediyor.					
14. Örgütümden hemen ayrılmazdım çünkü burada çalışanlara karşı sorumluluğum var.					
15. Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu <u>hissetmiyorum.</u>					
16. Bu örgüte kendimi “duygusal olarak bağlı” <u>hissetmiyorum.</u>					
17. Örgütümde kendimi “ailenin parçası” gibi <u>hissetmiyorum.</u>					
18. Örgütime güçlü bir ait olma hissi <u>beslemiyorum.</u>					

ETİK KURUL ONAYI



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Etik Kurulu

PROJENİN ADI: Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamlarının İş Tatmin ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi
PROJE YÜRÜTÜCÜSÜ: Prof.Dr. Turgay BİÇER
PROJEDEKİ ARAŞTIRICILAR: Hakan ÇAP
ONAY TARİHİ VE ONAY SAYISI: 30.05.2014-6

Sayın Prof.Dr. Turgay BİÇER

66 protokol nolu "Takım Sporü Antrenörleri ve Gemiadamlarının İş Tatmin ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi" isimli projeniz Enstitümüzün Etik Kurulu tarafından incelenmiş ve etik yönden uygunluğuna karar verilmiştir.

F. Arıcıoğlu

Prof. Dr. Feyza ARICIOĞLU
Komisyon Başkanı

Y. Ali
Prof. Dr. İnci ALICAN

S. Ak
Prof. Dr. Serap AKYÜZ

B. Okuyan
Yrd. Doç. Dr. Betül OKUYAN

P. Pehlivan
Prof. Dr. Aysel PEHLIVAN

N. Balıçecik
Doç. Dr. Nefise BALIÇECİK

Doç. Dr. Hakkı ARIKAN

U. Uğurlu
Yrd. Doç. Dr. Ümit UĞURLU

D. Save
Doç. Dr. Dilşad SAVE

Z. Sarı
Yrd. Doç. Dr. Zübeyir SARI

T. Güven
Yrd. Doç. Dr. Tolga GÜVEN



8.ÖZGEÇMİŞ

Adı	HAKAN	Soyadı	ÇAP
Doğum Yeri	ÜSKÜDAR	Doğum Tarihi	09.01.1989
Uyruğu	T.C.	Tel	-
E-mail	hakancap11@gmail.com		

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mezuniyet Yılı
Doktora/Uzmanlık	-	-
Yüksek Lisans	Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü	
Lisans	Marmara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu	2010
Lise	Ümraniye Nevzat Ayaz Lisesi	2006

İş Deneyimi

	Görevi	Kurum	Süre (Yıl - Yıl)
	Uzman	İTÜ Denizcilik Fakültesi	2012- Devam

Yabancı Dilleri	Okuduğunu Anlama*	Konuşma*	Yazma*
İncilizce	iyi	orta	orta

Yabancı Dil Sınav Notu #								
YDS	KPDS/ÜDS	IELTS	TOEFL IBT	TOEFL PBT	TOEFL CBT	FCE	CAE	CPE
-	65	-	-	-	-	-	-	-

	Sayısal	Eşit Ağırlık	Sözel
ALES Puanı			
(Diğer) Puanı			

Bilgisayar Bilgisi

Program	Kullanma becerisi
Office	İyi

*Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendiriniz.